



HOUT- EN
MEUBILERINGS
COLLEGE



**AMBITIEUS VAKONDERWIJS
VOOR ONDERNEMENDE
STUDENTEN**

2024 – 2027

Colofon

Februari 2024, versie 1.1

Hout- en Meubileringscollege

Postbus 12166

3006 GD Rotterdam

E-mail: s.cvb@hmcollege.nl

Telefoon: 010-2855558

Website: www.hmcollege.nl

Voorwoord

Een heldere ambitie op inhoud en vorm van het onderwijs, oprechte intenties rond de samenwerking met partners om ons heen en concreet geformuleerde wensen voor hoe we het primaire proces goed denken te kunnen ondersteunen vanuit de bedrijfsvoering: dit alles komt samen in het Kwaliteitsplan 2024-2027.

Het bestuur van het Hout- en Meubileringscollege (HMC) ziet het kwaliteitsplan 2024-2027 als een document dat de koers schetst voor de komende jaren. Het is een document dat de kijkrichting van het bestuur – ontwikkeld gedurende het afgelopen jaar – vertaalt naar concrete voornemens, geholpen daarbij met middelen uit de aanvullende bekostiging van het ministerie van OCW. Wie wil weten wat het HMC de komende jaren aan plannen heeft: hij of zij leze het kwaliteitsplan. Wie werkt of komt werken bij het HMC: hij of zij leze het kwaliteitsplan! Als bestuur zullen we de uitvoering zorgvuldig volgen en hierover de komende jaren ook in ons jaarverslag rapporteren aan eenieder die het HMC volgt en een warm hart toedraagt.

Er zijn zaken die de uitvoering van het kwaliteitsplan erg kunnen versterken of juist hinderen. En die zijn niet altijd door de school zelf te beïnvloeden. Studentenaantallen kunnen tegenvallen of meevallen. Het is breed in de mbo-sector niet langer heel goed voorspelbaar welke opleiding aanstaande studenten gaan volgen en wie er switcht naar een andere opleiding. Daar komt bij dat het HMC (en we zijn niet de enige) zich rond 2025 echt moet buigen over bezuinigingsopties. Publieke financiering van de kant van (gemeentelijke) overheden kan ook tegenzitten, daar waar we wel meer taken in de regio krijgen in de begeleiding van (kwetsbare) studenten.

We kunnen ook op de grens van regelgeving en uitvoerbaarheid stuiten. Dat speelt mogelijk bij leven lang ontwikkelen en beleid rond het zelf dan wel samen met anderen kunnen ontwikkelen van serieuze niveau 5 modules of associate degree-opleidingen als de arbeidsmarkt daarnaar vraagt. Ook zal een door branches en samenwerkingsverbanden gevraagde inspanning ten aanzien van BBL-opleidingen kunnen stuiten op de grenzen van wat we formeel mogen. We gaan daar open, eerlijk en transparant naar kijken en over communiceren, steeds vanuit het belang van de student en de alumnus van het HMC. En als dat relevant is, zullen we niet schromen om ook de Inspectie en de wetgever te adresseren. En, tot slot, het kan ook zo zijn dat sommige inspanningen zichtbaar worden op de locatie van HMC Rotterdam en andere juist in Amsterdam.

Met kracht én een luisterend oor, zelfstandig én in verbinding, gaan we nu met de ambities in dit kwaliteitsplan aan de slag, zoals we dat ook de afgelopen vier jaren hebben gedaan. Ambitieuze vakonderwijs voor ondernemende studenten: daar staan we voor!

College van Bestuur van het HMC,

Joke Bos

Paul Oomens



Managementsamenvatting

Het Hout- en Meubileringscollege (HMC) is een mbo-vakinstelling en biedt opleidingen aan voor de branches Meubelindustrie en interieurbouw, Wonen en interieur, Houttechniek, Creatief vakmanschap en Pianotechniek op niveau 2, 3 en 4 in de beroepsopleidende leerweg (BOL), de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en in de derde leerweg (via HMC NEXT). Als vakinstelling biedt het HMC als enige in Nederland alle opleidingen die te maken hebben met interieur, meubel en houttechniek. Het marktaandeel voor de meubelopleidingen en de opleiding Interieuradviseur bedraagt respectievelijk 49% en 44%.

De missie van het HMC 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 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.

Uit de interne analyse komt naar voren dat het HMC al veel dingen goed doet. Het uitgangsniveau is relatief hoog in verhouding tot sommige 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 paar jaar 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 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.

In de branches liggen er uitdagingen 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) werkenden.

De interne en externe analyse komen samen in een SWOT-analyse, waarin de sterke punten (S), zwakke punten (W), kansen (O) en bedreigingen (T) van het HMC in kaart zijn gebracht.

Het HMC heeft in dit kwaliteitsplan drie programmalijnen en een ondersteuningslijn geformuleerd. Deze indeling bouwt voort op het vorige kwaliteitsplan en is goed herkenbaar binnen de organisatie van het HMC. De lijnen en bijbehorende strategische doelen zijn:

Programmalijn	Strategisch doel
1. Beroep als basis van het onderwijs	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.
2. Talentontwikkeling en (individuele) keuzeruimte als motor van studiesucces	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.
3. Medewerkers maken het verschil	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.

Ondersteuningslijn	Strategisch doel
4. Innovatieve en duurzame ondersteuning	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).

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.

Ten behoeve van de realisatie 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. In dit kwaliteitsplan staan in kaders letterlijke citaten en aanbevelingen van medewerkers en studenten die op deze HMC-dag of andere momenten zijn opgetekend. 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.

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Managementsamenvatting	5
1. Context	9
1.1. Hout- en Meubileringscollege	9
1.2. Onderwijs op het HMC	13
2. Interne en externe analyse	18
2.1. Interne analyse	18
2.1.1. HMC als onderwijsinstelling	18
2.1.2. HMC als werkgever	23
2.1.3. Evaluatie Kwaliteitsplan 2019-2022	25
2.1.4. Conclusie interne analyse	25
2.2. Externe analyse	26
2.2.1. Branche: Meubelindustrie en interieurbouw	26
2.2.2. Branche: Wonen en interieur	29
2.2.3. Branche: Houttechniek	34
2.2.4. Branche: Creatief vakmanschap	36
2.2.5. Branche: Pianotechniek	37
2.2.6. Conclusie externe analyse	38
2.3. SWOT-analyse	39
3. Programmalijnen en ondersteuningslijn HMC	40
3.1. Programmalijn 1: Beroep als basis van het onderwijs	40
3.1.1. Aansluiting opleidingsaanbod en onderwijs HMC bij branche	40
3.1.2. Aansluiting en doorstroom vmbo - HMC	42
3.1.3. Aansluiting en doorstroom HMC – hbo	43
3.1.4. Om- en bijscholing via HMC NEXT	43
3.1.5. Practoraat	44
3.2. Programmalijn 2: Talentontwikkeling en (individuele) keuzeruimte als motor van studiesucces	44
3.2.1. Voorkomen vsv	44
3.2.2. Talentontwikkeling en begeleiding van studenten	45
3.2.3. Studentenwelzijn	46
3.2.4. Diversiteit, inclusiviteit en veiligheid	47
3.2.5. Beroepspraktijkvorming zonder stagediscriminatie	47
3.2.6. Basisvaardigheden: taal, rekenen en burgerschap	49
3.3. Programmalijn 3: Medewerkers maken het verschil	50
3.3.1. Aantrekkelijke werkgever	50
3.3.2. Lerende en wendbare organisatie	51

3.4.	Ondersteuningslijn: Innovatieve en duurzame ondersteuning	52
3.4.1.	Huisvesting	52
3.4.2.	Betrouwbare, stabiele en innovatieve ICT-infrastructuur	53
3.4.3.	Duurzaamheid in de organisatie	53
3.4.4.	Cyclische werkwijze	54
4.	Samenwerking en intern en extern draagvlak	55
5.	Uitvoering, monitoring en verduurzaming	57
6.	Indicatieve verdeling van budgetten	59
	Bijlage 1 Prioriteiten, doelstellingen, maatregelen en resultaten HMC	60
	Bijlage 2 Ministeriële maatregelen versus HMC-maatregelen	121
	Bijlage 3 Indicatieve verdeling van budgetten	146
	Bijlage 4 Uniforme tekst MBO-Agenda Amsterdam ten behoeve van regio-analyse	148
	Bijlage 5 Kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 regio Rotterdam	149
	Bijlage 6 Beeldverslag HMC-dag van 16 maart 2023	192

1. Context

1.1. Hout- en Meubileringscollege

Het Hout- en Meubileringscollege (HMC) is een mbo-vakinstelling. Vakinstellingen zijn een vorm van beroepscollege, net als agrarische opleidingscentra (AOC's) en onderscheiden zich van andere mbo-instellingen doordat het aanbod van opleidingen naar aard en onderlinge samenhang aantoonbaar gericht is op en van belang is voor een specifieke bedrijfstak of groep van bedrijfstakken. Voor het HMC zijn dit de meubelindustrie- en interieurbouwbranche, de interieur- en woonbranche, de houttechniekbranche en het ambachtelijk specialistisch vakmanschap.

Missie en visie

De missie van het HMC luidt als volgt: het HMC stelt als mbo vakschool talentontwikkeling centraal en leidt studenten op tot bevoegde, creatieve en ondernemende vakmensen voor hun toekomst en de betrokken branches. De volgende vijf kernwaarden helpen bij het uitvoeren van bovenstaande missie:

- Respect.
- Vertrouwen.
- Samenwerken.
- Nieuwsgierigheid.
- Liefde voor het vak.

Binnen de branches wil het HMC als vakinstelling de onmisbare partij zijn die op hoog niveau waarde toevoegt: het onderwijscentrum waar alle kennis en ervaring samen komen. Het HMC wil als vakschool de verbindende factor zijn tussen studenten, alumni, medewerkers en branches. Het HMC 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 (zie paragraaf 1.2, visie op leren).

Het HMC staat voor kwaliteit en daar ben ik trots op.

Branches en bedrijven

Het HMC is ruim negentig jaar geleden opgericht door de voorzitters van de brancheorganisaties. Ook nu hebben de directeurs van (de rechtsopvolgers) van twee van deze brancheorganisaties zitting in de Raad van Toezicht van het HMC. Naast deze vertegenwoordiging zijn er veel formele en informele contacten met bedrijven. In nauwe samenwerking met de branches biedt het HMC specialistische en beroepsgerichte opleidingen aan. Er zijn brancheadviescommissies (BAC's) ingericht voor de volgende werkvelden: Meubel, Interieur en wonen, Houttechniek, Keukenmonteur en Pianotechniek. Ook maken vertegenwoordigers van de bedrijven deel uit van de examencommissie van het HMC en worden medewerkers van bedrijven ingezet als externe beoordelaars.

De volgende bedrijven in het bijzonder zijn aan het HMC verbonden:

- Meubelindustrie en interieurbouw.
- Meubelstofeerder.
- Retailzaak in de woonbranche.
- Woninginrichter.
- Woningstofeerderij.
- Interieurarchitect, -ontwerper en -stylist.

- Timmerindustrie (bedrijf in houttechniek).
- Ambachtelijk atelierberoep met hout, textiel en/of leer als materiaal.
- Pianobedrijf.

Opleidingen

In de loop van de jaren hebben de opleidingen die het HMC verzorgt zich inhoudelijk verschillend ontwikkeld. Voor de branches meubelindustrie- en interieurbouw en houttechniek zijn het technische maakopleidingen met een ontwerpcomponent, voor de interieur- en woonbranche gaat het om opleidingen met een ontwerpcomponent en een belangrijke verkoopcomponent. De ambachtelijke en specialistische opleidingen van het HMC combineren alle drie deze elementen in zich. Door deze ontwikkeling is de onderlinge samenhang tussen de opleidingen minder aanwezig dan oorspronkelijk, toen maken en verkopen in één bedrijfskolom waren geordend en ontwerp een minder belangrijke rol speelde. Dit effect is verder versterkt door de huidige sectorordering van opleidingen in het mbo. Hierdoor zijn de opleidingen van het HMC onderdeel van drie verschillende mbo-sectoren (namelijk techniek, handel en specialistisch vakmanschap). Anno 2023 verzorgt het HMC opleidingen op niveau 2, 3 en 4 in de beroepsopleidende leerweg (BOL), de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en in de derde leerweg (zie onder HMC NEXT).

Marktaandeel

Ongeveer 50% van de studenten in Nederland die een opleiding volgen voor de meubelindustrie en interieurbouw of voor de interieurbranche doet dit bij het HMC. Daarmee is het HMC de belangrijkste 'leverancier' van instroom voor de genoemde branches. In de externe analyse (zie paragraaf 2.2) is het marktaandeel per branche gespecificeerd.

Eén school met twee locaties

Het HMC heeft twee vestigingen, in Amsterdam en Rotterdam. Beide locaties hebben hetzelfde profiel met ongeveer dezelfde verdeling van opleidingen en studentenaantallen. De vestigingen hebben een 'menselijke' maat. Een locatiedirecteur is met een vijftal teamleiders integraal verantwoordelijk voor het onderwijs en de onderwijskwaliteit op een locatie. De locaties worden daarbij ondersteund door een compacte centrale staf.

Het opleidingsprofiel van beide locaties is grotendeels gelijk. Uitzonderingen hierop zijn de opleidingen Creatief vakman, (Allround) meubelstoffeerder en Pianotechnicus; deze opleidingen worden alleen aangeboden op de locatie Amsterdam. Nieuwe opleidingen worden veelal op een van beide locaties gestart en pas daarna geïmplementeerd op de andere locatie. De opleidingen Houttechniek zijn bijvoorbeeld al jaren onderdeel van het opleidingsaanbod van de locatie Rotterdam en worden pas sinds kort aangeboden in Amsterdam. Dit geldt ook voor de opleiding Keukenmonteur.

De inhoud van de opleidingen op beide locaties is eveneens vergelijkbaar. Ook worden dezelfde examens gebruikt. Hiervoor is een centrale examencommissie ingericht. Daarnaast zijn locatieoverstijgende stuurgroepen voor de opleidingen ingericht. Voor taal, rekenen en burgerschap zijn locatieoverstijgende vakgroepen werkzaam. Ten slotte geldt dat de schoolkosten voor beide locaties gelijk zijn.

Kortom, belangrijke ontwikkelingen worden voor beide locaties van het HMC in gezamenlijkheid aangepakt: gemeenschappelijk waar het kan en apart waar het moet.

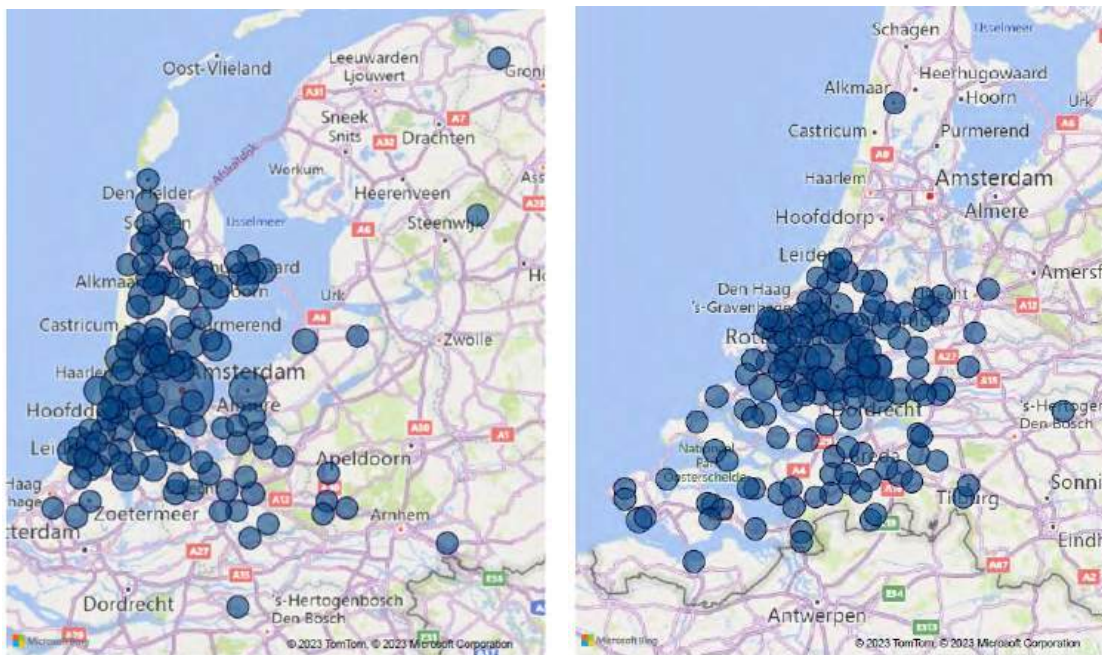
Omvang

Het studentenaantal van het HMC is sinds 2008 gegroeid met 40%. Groei is daarbij geen doel op zich geweest, maar een effect van de kwalitatief goede manier waarop het HMC opleidt, van de

nadrukkelijke profilering door de branches en (mede als gevolg daarvan) van wijzigingen in interesses van studenten. Overigens gaat het hierbij in absolute aantallen om een beperkte stijging van rond de 600 studenten (van 1200 naar gemiddeld 1900) per locatie. In 2022-2023 was het aantal studenten op de locatie Amsterdam ruim 1800 en op de locatie Rotterdam ruim 2100. De tendens is dat de locatie Rotterdam zal stabiliseren en dat de locatie Amsterdam nog extra studenten zal aantrekken, en vervolgens ook stabiliseert. Naast reguliere studenten leidt het HMC via HMC NEXT jaarlijks ook nog circa 550 studenten en cursisten op (zie onder HMC NEXT). De verwachting is dat dit aantal zal groeien. Studenten en cursisten van HMC NEXT maken vooral gebruik van de faciliteiten van het HMC in andere tijdvakken dan reguliere studenten. Daarmee wordt bevorderd dat optimaal gebruik wordt gemaakt van de goede onderwijsinfrastructuur die het HMC te bieden heeft.

Voedingsgebied

Het HMC is een voor de branche landelijk opererende vakinstelling. Het voedingsgebied van het HMC is dus groot. Studenten zijn afkomstig uit Noordwest, Midden en Zuidwest-Nederland, incidenteel zelfs uit het noorden of zuiden van Nederland (zie Figuur 1). Studenten zijn bereid om dagelijks vijf kwartier heen en vijf kwartier terug te reizen om een opleiding bij het HMC te volgen. Ook de bpv-bedrijven zijn verspreid over hetzelfde gebied. Het aandeel studenten uit de steden Amsterdam en Rotterdam ligt rond de 10%.



Figuur 1: Herkomst studenten locaties Amsterdam (l) en Rotterdam (r)

Vooropleiding

Studenten van het HMC hebben meestal een vmbo-opleiding als vooropleiding. Het aandeel studenten dat instroomt met een havo-diploma ligt op 12% (2022). De instroom komt van een groot aantal verschillende scholen. De havo-instroom groeit langzaam. Voor deze instroom heeft het HMC verkorte trajecten vormgegeven voor de niveau 4-opleidingen. Met een havo-diploma kunnen studenten hiermee kiezen voor een nominale studieduur van drie jaar in plaats van vier jaar.

Onderwijskwaliteit

Ten aanzien van de onderwijsresultaten zijn veel acties ingezet om er alles aan te doen studenten te boeien en te binden aan de vakopleidingen van het HMC. In de hele keten van voorlichting, open

dagen, intake, inrichting van het eerste studiejaar, begeleiding en evaluatie spant het HMC zich maximaal in om studenten te informeren en te begeleiden. Het is echter in individuele gevallen niet te voorkomen dat studenten switchen van opleiding, omdat zij van mening zijn dat een andere opleiding beter bij hen past. Switchen hoort bij explorerend leren. Studenten gaan dan vaak naar een andere school, omdat het aanbod van het HMC als vakinstelling met (slechts) 20 opleidingen beperkt is. Ondanks alle inspanningen is het studiesucces bij negen van de vijftien opleidingen op basis van het driejaarsgemiddelde lager dan de norm die de onderwijsinspectie hanteert¹.

Het bestuur beschikt over uitgebreide sturingsinformatie en de financiële positie van het HMC is solide. Het Kwaliteitsplan 2019-2022 is met succes uitgevoerd. Ook de besteding van de NPO-subsidies is naar tevredenheid verlopen met goede resultaten.

HMC NEXT

HMC NEXT is er voor bedrijven, particulieren en alumni die actief (willen) zijn in de meubel-, interieur- of techniekbranche. Ook biedt HMC NEXT ruimte aan mensen die hobbymatig actief willen zijn. Het is dé plek voor particulieren en bedrijven om zichzelf om of bij te scholen. Er worden zo'n 30 opleidingen en cursussen aangeboden variërend van eendaagse bedrijfstrainingen tot tweejarige vakopleidingen waarin mensen volledig worden geschoold. Vakopleidingen zijn parttime beroepsopleidingen met een branche-erkenning. Het diploma van een vakopleiding heeft daarmee in de branche een stevig civiel effect.

De doelgroep voor de vakopleiding zijn mensen die in eerste instantie een andere opleiding of werkkring hebben en toch met hun handen willen werken, ongeschoolde werknemers uit de branche en soms UWV-kandidaten. Bedrijfstrainingen bieden meer maatwerk en worden aangeboden in nauwe samenwerking met de branches. Op basis van onderzoek bij bedrijven en branche-organisaties wordt bepaald wat het aanbod moet zijn. HMC NEXT neemt de betreffende workshops en cursussen vervolgens op in haar programma. Het gaat hierbij om zowel een jaarlijks standaard aanbod als specifiek maatwerk.

Maak van het HMC een open werkplaats voor alumni.

Naast cursussen en opleidingen is HMC NEXT er ook om afgestudeerden een steuntje in de rug te bieden. Zo kunnen zij vanaf 2023 als alumnus bescheiden gebruik blijven maken van de faciliteiten van het HMC, de machinale en het HMC-Lab. En worden er netwerkevenementen, workshops en kennissessies voor hen georganiseerd. Dit voorziet in een duidelijke behoefte. Het HMC kent overigens een rijke traditie waar het gaat om medewerkers die eerder in hun arbeidscarrière een opleiding hebben genoten bij het HMC. De binding met alumni is daarmee in de basis al goed.

Samenwerkingspartners in de regio

Het HMC heeft een sterke band met de gemeenten waarin beide locaties gevestigd zijn. Daarnaast is er ook contact met andere gemeenten waar HMC-studenten vandaan komen inzake leerplicht, vsv, nazorg, participatiewet, etc.

De gemeenten Amsterdam en Rotterdam hebben duidelijke ambities en beleid gedefinieerd ten aanzien van het onderwijs en meer specifiek ten aanzien van het mbo-onderwijs. Het mbo-onderwijs wordt gezien als een belangrijke economische motor en tevens als een sector die een onmisbare

¹ *Inspectierapport: Onderzoek bestuur en scholen – Stichting Hout- en Meubileringscollege, Inspectie van het Onderwijs (2022).*

bijdrage levert aan het creëren en versterken van gelijke kansen in de samenleving. Om de scholen te ondersteunen bij het realiseren van de gemeentelijke ambities zijn er subsidieregelingen (i.e. Amsterdam: MBO-Agenda; Rotterdam: NROB) beschikbaar waarin het HMC actief participeert. Gedetailleerde informatie over het onderwijsbeleid van de gemeenten Amsterdam² en Rotterdam³ is te vinden via internet.

De gemeente Amsterdam heeft haar visie op mbo-onderwijs in een plan gevat en voert de regie over de MBO-Agenda. Alle subsidieregelingen rondom onderwijs, zorg, werkgelegenheid, etc. zijn hierin geclusterd. Voor mbo-scholen is er in Amsterdam zodoende één loket voor het aanvragen van subsidie. In de uitvoering van het onderwijsbeleid van de gemeente Rotterdam zijn meerdere loketten beschikbaar voor verschillende subsidieregelingen. Scholen zijn in de gemeente Rotterdam meer aan zet om zelf de verbinding te zoeken.

De vier Amsterdamse mbo-instellingen hebben een uniforme tekst opgesteld over de MBO-Agenda Amsterdam ten behoeve van de regio-analyse (zie bijlage 4). In het kader van het opstellen van de nieuwe kwaliteitsplannen hebben de Rotterdamse mbo-scholen, die zijn betrokken bij het bestuurlijke 'Hoboken'-overleg, ingezet op een gemeenschappelijke analyse en het verzamelen van de thema's waarin zij samenwerken en dezelfde uitgangspunten hanteren. Dit heeft geleid tot een set van gemeenschappelijke ambities, doelstellingen en acties (zie bijlage 5). Het voorliggende kwaliteitsplan van het HMC voldoet aan deze doelen. Verder maakt het HMC gebruik van faciliteiten van grote ROC's daar waar zij zelf niet de benodigde kwaliteit in huis heeft, bijvoorbeeld waar het gaat om ondersteuning van studenten bij laaggeletterdheid.

De school neemt actief deel aan de overlegstructuren en samenwerkingsverbanden met de collega-scholen in Amsterdam en Rotterdam. In de laatste 20 jaar is het aantal ROC's dat de kernopleidingen van het HMC is gaan aanbieden, gestegen. Waar het HMC ooit de enige was die de meubel- en interieuropleidingen (toen woninginrichting) in BOL-vorm aanbood, zijn het er landelijk nu 23 respectievelijk 13. Het HMC is nog steeds marktleider en veruit de grootste aanbieder. Mede als gevolg van wet- en regelgeving over de doelmatigheid van het aanbod van mbo-opleidingen, neemt het HMC deel aan bestuurlijk overleggen in Amsterdam en Rotterdam met de andere mbo-instellingen. Doel van dit macrodoelmatigheidsoverleg is het afstemmen van het opleidingsaanbod en het voorkomen van onnodige overlap van aanbod. Met andere regio's waar veel HMC-studenten vandaan komen is er geen overleg omdat de macrodoelmatigheidsoverleggen de vestigingsplaats van de school en niet de woonplaats van de student als uitgangspunt hanteren.

1.2. Onderwijs op het HMC

In het onderwijs van het HMC is de beroepspraktijk leidend. Studenten leren vooral door te doen. Door het gebruik van verschillende didactische werkvormen doen studenten de benodigde kennis, vaardigheden en beroepshouding op.

Werkstukken

De opleidingen van het HMC zijn gericht op vakmanschap, creativiteit en ondernemerschap. Dit komt tot uiting in de kwalitatief hoogwaardige werkstukken die studenten maken, de projecten waaraan zij deelnemen en de bewuste keuze om de niveau 4-opleidingen in vier jaar aan te bieden voor reguliere studenten. Daarin wijkt het HMC af van veel ROC's. Studenten combineren het traditionele vakmanschap met de nieuwste digitale ontwerptools en trends op het terrein van duurzaamheid. De

² Gemeente Amsterdam, www.amsterdam.nl/sociaaldomein/onderwijs-leerplicht/mbo-agenda/.

³ Gemeente Rotterdam, www.onderwijs010.nl/beleid/.

praktijkwerkstukken zijn van hoge kwaliteit vormen hét visitekaartje van het HMC (zie Figuur 2). Specialisaties geven de studenten ruimte om te excelleren in hun vakgebied.



Figuur 2: HMC-studenten met hun meesterstukken

Visie op leren

Het HMC streeft 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. Deze visie op leren sluit naadloos aan bij de missie en visie van het HMC. In het didactisch denken en doen zijn drie begrippen leidend voor het HMC: maken, ontdekken en delen (zie Figuur 3).



Figuur 3: Visie op leren

1. Maken:

Studenten op het HMC leren een vak; ze leren producten maken. De passie hiervoor delen studenten met docenten en is het startpunt voor hun leerproces. In dat proces leren ze met én van elkaar. Om studenten het vak te leren wordt hun een zorgvuldig doordacht didactisch programma aangereikt. Lessen uit actueel vakmanschap worden gecombineerd met kennis van en praktijkervaring met de nieuwste technieken. Dat geeft studenten inzicht in de achtergronden van het vakmanschap en het biedt hun vaardigheden om aan te sluiten bij de actuele trends en toekomstige eisen in de branche. Studenten ontwikkelen al vroeg in de opleiding een ruime set aan basisvaardigheden. Zo kunnen ze goed voorbereid op bpv en al snel meewerken met vakmensen in de praktijk.

2. Ontdekken:

Het onderwijs op het HMC prikkelt de nieuwsgierigheid en geeft studenten ruimte om te experimenteren. Experimenteren met materialen en technieken zit in alle HMC-opleidingen. Studenten leren ook om een eigen visie op het vak te ontwikkelen en zichzelf daarbinnen te beoordelen, zodat het leren betekenisvol wordt. Natuurlijk wordt gewerkt aan de kwaliteit van het product, maar minstens zo belangrijk is het leerproces. Beide laten zien hoe studenten hun talenten ontwikkelen. In dat leerproces hebben studenten de regie. Zij krijgen de ruimte om binnen het curriculum keuzes te maken die bij hen passen, om te verrijken, verbreden en verdiepen. Dat scherpt hun interesses en zo ontdekken ze hun ambities en drijfveren. Ook ontwikkelen ze zelf-regie, pro-activiteit en ondernemingszin. Dat helpt ze een eigen netwerk op te bouwen, waarmee de leeromgeving binnen de school zich uitbreidt tot buiten het HMC.

3. Delen:

Samenwerken zit in de genen van het HMC-onderwijs. Een onderdeel van het leren is delen: met studenten en docenten. Door vakkennis te delen en door inzichten op te halen van binnen en buiten het HMC, worden studenten vindingrijker en komen ze tot nieuwe beelden. Ze komen tot betere producten en bredere kennis. Belangrijk voor de toekomst van het HMC-onderwijs en het vak is dat studenten en docenten naast hun inzichten en talenten hun contacten delen en een netwerk opbouwen. Ook medewerkers, alumni en werkenden in de praktijk behoren tot de open leer- en werkplaats van studenten.

Docenten hebben een stimulerende en coachende rol in het leerproces. Ze delen inspirerende kennis en voorbeelden. Ze monitoren de ontwikkeling van studenten en sturen bij waar nodig. Het HMC is een leer- en werkplaats waar gelijkwaardigheid centraal staat: docenten coachen studenten en leren tegelijkertijd van hen. Die coaching sluit aan bij de behoefte en passie van de student, gericht op een volgende stap in zijn/haar ontwikkeling. Daar hoort differentiëren bij: in instructie, leerstof en opdrachten. Daarmee sluit de didactiek even goed aan bij studenten die extra begeleiding nodig hebben als bij hen die extra uitdaging aankunnen.

Als een student afstudeert op het HMC is hij/zij klaar voor de toekomst. Studenten weten wat bij hen past en waar hun hart ligt binnen het vak. Met een HMC-diploma op zak zijn ze ondernemend en beschikken ze over vaardigheden - in creativiteit, communicatie, samenwerken en kritisch denken - die niet alleen passen in de 21^e eeuw, maar die je ook kunt toepassen in een bredere context dan die van het HMC. Studenten zijn in staat om snel te schakelen, op hun eigen niveau probleemoplossend te denken en flexibel in te spelen op innovatieve werkomgevingen. Afgestudeerden zijn bovendien klaar om door te stromen naar vervolgonderwijs.

Het HMC hecht eveneens aan goed onderwijs op het terrein van taal, rekenen en burgerschap. De resultaten zijn goed in vergelijking met de rest van Nederland. Met het wegzakken van het niveau van de instromers wordt deze opgave echter wel steeds groter en wellicht op termijn problematisch. De lessen burgerschap zijn strak geprogrammeerd en beslist niet vrijblijvend. Ook in de ogen van de onderwijsinspectie is dit onderdeel van het HMC-onderwijs goed op orde⁴.

Faciliteiten

Het HMC beschikt voor de meubel- en houtopleidingen over een up-to-date machinepark en praktijklokalen waar meubels, andere objecten en producten voor de timmerindustrie worden gemaakt. De werkplaatsen voor de interieuropleidingen lijken op woonwinkels, ateliers of studio's. Hier vinden simulaties van verkoopgesprekken plaats, worden winkelpresentaties gemaakt en

⁴ *Inspectierapport: Onderzoek bestuur en scholen – Stichting Hout- en Meubileringscollege, Inspectie van het Onderwijs (2022).*

inrichtingen van woningen ontworpen. Daarnaast zijn er praktijkruimtes voor meubel- en woningstofferaren en creatief vakman. In de pianowerkplaats bevinden zich piano's en vleugels van reële klanten, die gestemd, gereviseerd of gerepareerd worden. Ten behoeve van alle opleidingen beschikken beide locaties van het HMC over een up-to-date studiecentrum en HMC-Lab met uitgebreide faciliteiten. Hier kunnen studenten, medewerkers en alumni inspiratie opdoen, informatie vinden, werken aan opdrachten, onderzoeken, experimenteren en maken. Beide studiecentra beschikken over een uitgebreide collectie, die gericht is op de vakopleidingen van het HMC. Denk hierbij aan boeken, tijdschriften en stalen van bijvoorbeeld hout, steen en textiel. In de HMC-Labs draait alles om onderzoeken, experimenteren, uitproberen, mislukken en maken. Studenten en medewerkers kunnen hier aan de slag met verschillende digitale technieken, zoals lasersnijden, 3D-printen en machinaal borduren. In de studiecentra, de HMC-Labs en de machinales werken goed opgeleide, gespecialiseerde instructeurs met veel kennis van zaken.

Drie leerlijnen

Het onderwijs wordt verzorgd in drie leerlijnen:

1. De integrale leerlijn:
De kern van iedere opleiding is de integrale leerlijn. In thema's, praktijkuitdagingen en projecten worden de creativiteit en het oplossend vermogen van studenten ontwikkeld. Hiermee wordt de basis gelegd voor vakmanschap. In de lesstof komen de kerntaken uit de beroepspraktijk aan de orde. Er is aandacht voor kennis, vaardigheden en beroepshouding. In het begin van de opleiding krijgt de student nog veel begeleiding, later krijgt hij of zij steeds meer eigen verantwoordelijkheid.
2. De leerlijn basiskennis en -vaardigheden:
De tweede leerlijn besteedt aandacht aan basisvaardigheden op het gebied van taal, rekenen en burgerschap. De domeinen van burgerschap komen afwisselend aan bod op school, in de beroepspraktijkvorming (bpv) en bij buitenschoolse activiteiten.
3. De leerlijn studieloopbaanbegeleiding:
Bij de derde leerlijn gaat het om de begeleiding van studenten tijdens de studie en ter voorbereiding op de verdere loopbaan. De studieloopbaanbegeleider (slb'er) volgt de voortgang van de studie en bereidt de student voor op het werken in de branche of op het doorstuderen aan een vervolgopleiding.

Passend onderwijs

Uitgangspunt bij de start van de opleiding is dat de student een reëel perspectief heeft op het behalen van een diploma. Het HMC gaat daarbij uit van de mogelijkheden van de student en niet van zijn of haar beperkingen. Het HMC biedt studenten passende begeleiding, binnen de mogelijkheden die de school heeft.

De sfeer op school is goed. Je hebt oprecht alle kans om jezelf te zijn.

Het HMC doet niet aan selectie aan de poort. Aspirant-studenten hoeven bijvoorbeeld geen portfolio te laten zien bij hun aanmelding. Om studenten goed te kunnen adviseren en eventueel maatwerk in begeleiding aan te kunnen bieden, kent het HMC een verlengde intake voor kwetsbare studenten met een mogelijke ondersteuningsbehoefte. Feit is dat het HMC door veel studenten, ouders en medewerkers als een kwalitatief goede én sociaal veilige school wordt gezien. De consequentie is dat het HMC eerder meer dan minder 'kwetsbare' jongeren in zijn midden heeft. Dat is een uitdaging bij

het kunnen bieden van passende begeleiding, omdat de middelen die hiervoor worden aangewend beperkt zijn. Het HMC spant zich in om hiervoor, naast reguliere lumpsummiddelen, ook gemeentelijke middelen te alloceren.

Examens

De examinering bestaat uit een mix van proeven van bekwaamheid, vaardigheidstoetsen en kennistoetsen. Waar mogelijk wordt het bedrijfsleven actief betrokken bij het maken en het afnemen van de examens. Voor burgerschap zijn studenten verplicht een portfolio in te leveren om hun diploma te kunnen behalen.

Beroepspraktijkvorming (bpv)

Het leren in de beroepspraktijk is een substantieel onderdeel van de opleiding. Alle bpv-periodes tezamen beslaan bijna de helft van de meeste opleidingen. Het HMC hecht veel waarde aan een goede match tussen student en leerbedrijf. De studenten krijgen opdrachten op maat mee, die passen bij de praktijksituaties in leerbedrijven. De begeleiding vindt plaats door deskundige bpv-begeleiders van het HMC en praktijkopleiders in het bedrijf. Het HMC biedt studenten ook de mogelijkheid om een internationale bpv te volgen. Een bpv-periode in het buitenland kan bijdragen aan de persoonlijke ontwikkeling van de student en aan zijn of haar vakmanschap.

2. Interne en externe analyse

Het HMC is, net als de samenleving, het bedrijfsleven en studenten, op zoek naar een nieuw evenwicht na de coronaperiode. Tijdens die zoektocht wordt iedereen ook nog eens geconfronteerd met een oorlog in Europa, uitdagingen op de arbeidsmarkt, verdere digitalisering en robotisering en een versnelling van de klimaatproblematiek. De interne analyse geeft inzicht in de recente ontwikkelingen en aandachtspunten bij het HMC. In de externe analyse komen de ontwikkelingen in de branches waarvoor het HMC opleidt aan de orde. Beide analyses komen samen in de SWOT-analyse die de onderlegger vormt van de inhoud van het Kwaliteitsplan 2024-2027.

2.1. Interne analyse

De context (zie hoofdstuk 1) vormt het uitgangspunt voor deze interne analyse. Hierin zijn de missie en visie van het HMC en de visie op leren de kern. De afgelopen jaren waren de realisatie van de ambities uit het Kwaliteitsplan 2019-2022 en de uitvoering van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) belangrijke uitdagingen van het HMC. De rapportages met resultaten van beide programma's⁵ zijn tezamen met het inspectierapport⁶ belangrijke bronnen voor de interne analyse. De dialoog die in de aanloop naar dit kwaliteitsplan in diverse vormen is gevoerd met HMC-medewerkers (zie hoofdstuk 4) vormt hierop een aanvulling. Daarnaast zijn indicatoren afkomstig uit diverse onderzoeken meegenomen in de interne analyse.

Daar waar van toepassing is met een verwijzing aangegeven wanneer dit indicatoren betreft die een directe relatie hebben met de doelstellingen uit de regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap⁷ (→ **indicatoren doelstelling**). In bijlage 1 zijn bij de betreffende doelstellingen de indicatoren verder uitgewerkt en geanalyseerd.

Beide locaties van het HMC zijn vergelijkbaar en de verschillen tussen beide locaties zijn minimaal. Tenzij anders aangegeven geldt de interne analyse voor beide locaties.

2.1.1. HMC als onderwijsinstelling

De visie van het HMC leeft in alle lagen van de organisatie. De visie is vertaald in het onderwijs en concreet vormgegeven in de lessen en de begeleiding bij de opleidingen. Het HMC kenmerkt zich door de hoge mate van betrokkenheid van medewerkers bij de instelling. Bevlogen docenten zetten de student centraal. De onderwijsteams onderhouden goed contact met de studenten waardoor zij zich gezien voelen⁸. HMC-studenten geven hun opleiding en de school gemiddeld een 7 (op een schaal van 1 tot 10)⁹. Daarmee scoort het HMC boven de landelijke benchmark. Volgens de onderwijsinspectie voelen studenten zich gezien, gehoord en veilig op het HMC. Onderzoek bevestigt het grote gevoel van veiligheid bij studenten¹⁰ en medewerkers¹¹ (→ **indicatoren doelstelling 1.2**).

⁵ Jaarverslag HMC, 2022.

⁶ Inspectierapport: Onderzoek bestuur en scholen – Stichting Hout- en Meubileringscollege, Inspectie van het Onderwijs (2022).

⁷ CKMBO, www.ckmbo.nl.

⁸ Inspectierapport: Onderzoek bestuur en scholen – Stichting Hout- en Meubileringscollege, Inspectie van het Onderwijs (2022).

⁹ JOB-enquête.

¹⁰ JOB-enquête.

¹¹ MTO, Effectory.

Rendement en voortijdig schoolverlaten (vsv)

De onderwijsinspectie oordeelt dat het studiesucces of rendement bij negen van de vijftien opleidingen van het HMC onvoldoende is¹². Voor meer dan de helft van de opleidingen scoort het succes in het eerste jaar (startersresultaat) onder de norm (→ **indicatoren doelstelling 1.4**). Het verbeteren van het studiesucces van studenten is dus een belangrijke opdracht voor het HMC. Hiervoor zijn al verbeteracties ingezet. Zo is het onderwijsprogramma verbeterd en wordt gewerkt aan een nog betere samenwerking met de toeleverende scholen. Het blijkt dat niet alle studenten een goed beeld hebben van de opleiding en het beroepsbeeld voordat ze starten met de opleiding. Een verbetering hiervan kan bijdragen aan een hoger startersresultaat en een hoger rendement. Een goede aansluiting van het vmbo-onderwijs BWI op het onderwijs bij het HMC draagt hier ook aan bij. Deze aansluiting is over het algemeen redelijk goed en wordt nog versterkt door de LOB-activiteiten die het HMC aanbiedt op een groeiend aantal vmbo-scholen. Hierdoor zijn vmbo-leerlingen steeds meer in staat weloverwogen te kiezen voor een opleiding. Hierbij moet worden opgemerkt dat het uiteindelijk aan de student is om ervoor te kiezen zijn/haar opleiding wel of niet te vervolgen. Met andere woorden: het HMC doet alles wat redelijkerwijs binnen zijn vermogen ligt om studenten te boeien en te binden en wil daar aanspreekbaar op zijn.

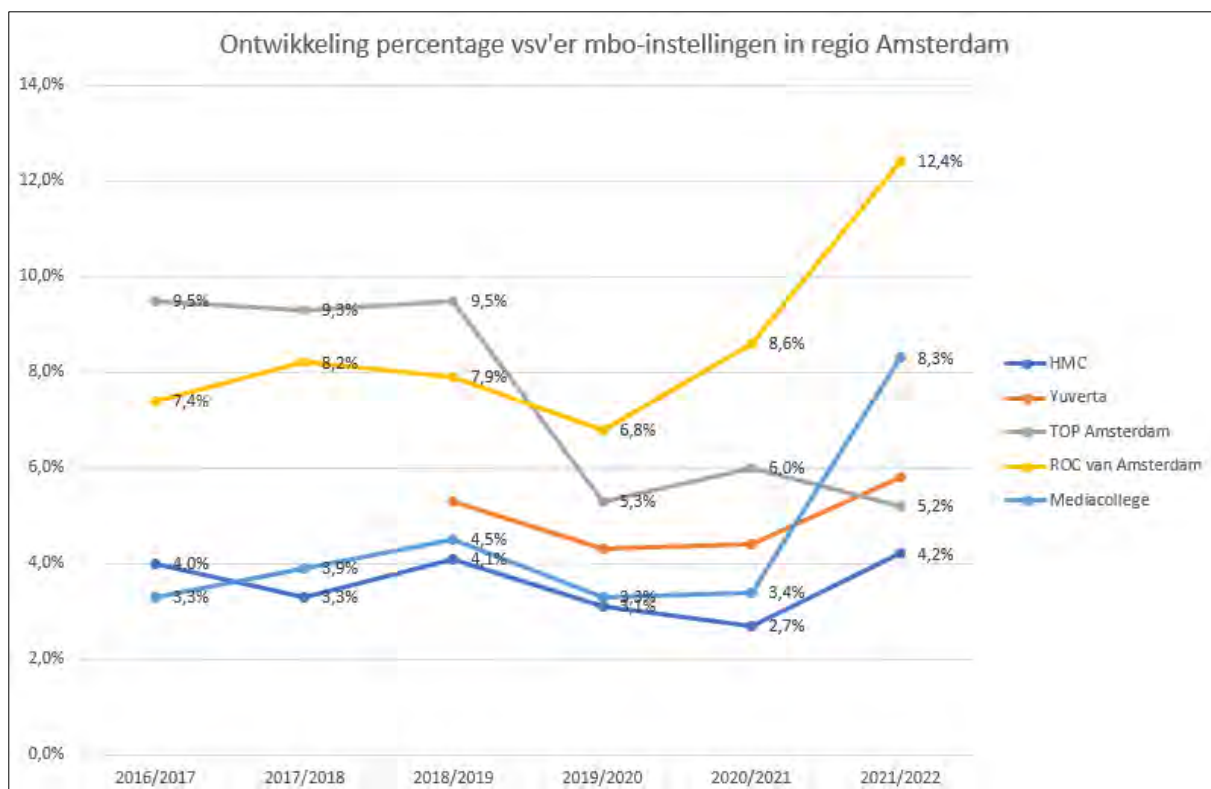
Het aantal nieuwe voortijdig schoolverlaters (vsv'ers; i.e. jongeren die het onderwijs zonder startkwalificatie verlaten) binnen het HMC is lager dan het landelijk gemiddelde¹³ (→ **indicatoren doelstelling 1.3**). Binnen beide regio's van het HMC (Amsterdam en Rotterdam/Rijnmond) zijn de vsv-cijfers van het HMC laag in verhouding tot andere mbo-instellingen (zie Figuur 4 en Figuur 5). Ondanks de coronacrisis zijn studenten niet uit beeld geraakt en is het aantal voortijdig schoolverlaters (2020-2021) zelfs lager dan het schooljaar daarvoor¹⁴. Desondanks is het belangrijk dat de aandacht voor vsv onverminderd hoog blijft en dat er continu wordt gestreefd naar een afname van het aantal vsv'ers. Een belangrijke les uit het cohortenonderzoek¹⁵ is dat het HMC extra moet letten op reguliere studenten zonder concrete ondersteuningsbehoefte. De begeleiding van 'kwetsbare studenten' is goed; reguliere studenten hebben meer kans om uit te vallen. Het gaat hierbij specifiek om coronacohorten, studenten niveau 4, de 'middenmoot', havo-klassen, afwezige studenten en late inschrijvers.

¹² *Inspectierapport: Onderzoek bestuur en scholen – Stichting Hout- en Meubileringscollege, Inspectie van het Onderwijs (2022).*

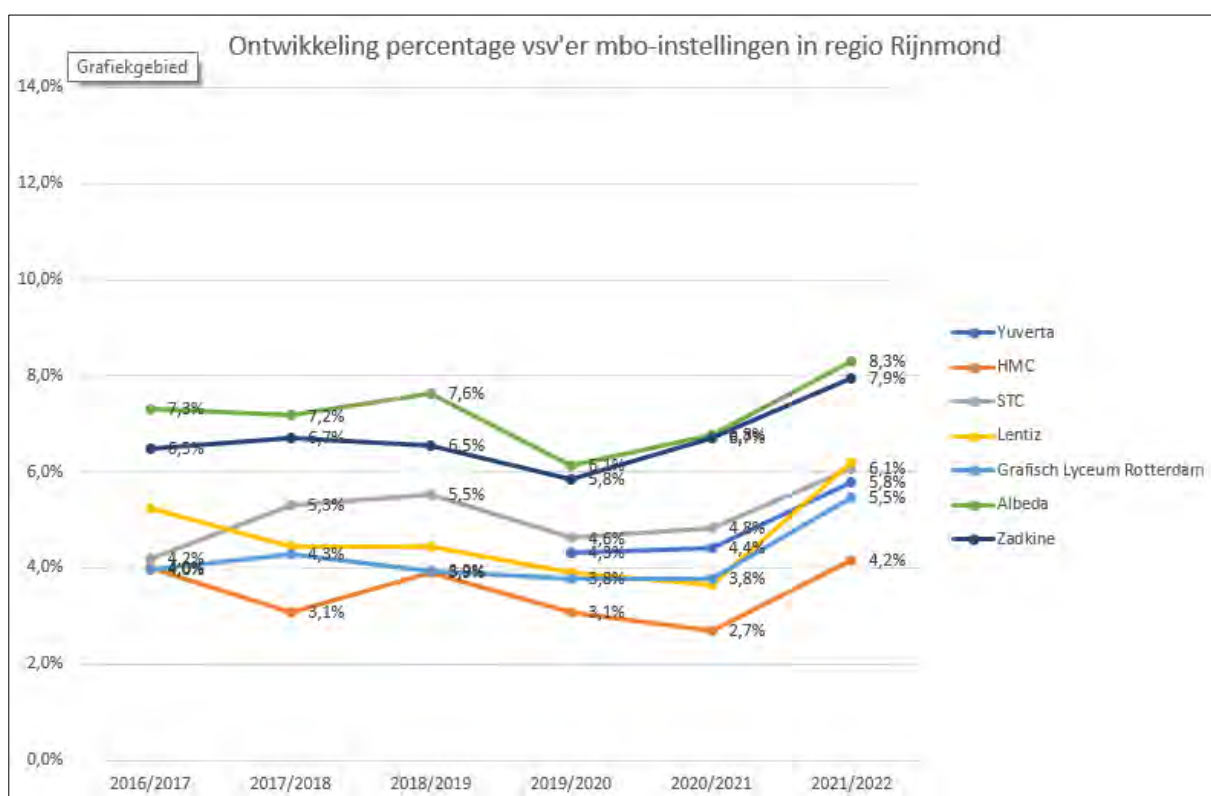
¹³ DUO.

¹⁴ *Inspectierapport: Onderzoek bestuur en scholen – Stichting Hout- en Meubileringscollege, Inspectie van het Onderwijs (2022).*

¹⁵ *Cohortenonderzoek (2016-2022) uitgevoerd door TIG.*



Figuur 4: Ontwikkeling percentage vsv'ers mbo-instellingen in de regio Amsterdam



Figuur 5: Ontwikkeling percentage vsv'ers mbo-instellingen in de regio Rijnmond

Talentontwikkeling en variabel curriculum

Aandacht voor talentontwikkeling en vakmanschap zijn belangrijke uitgangspunten binnen het HMC. Hierbij is het HMC op zoek naar evenwicht op diverse vlakken om de inzet van de beschikbare onderwijstijd goed in balans te houden. Het gaat daarbij om evenwicht op het vlak van:

- Ruimte voor maatwerk en keuzedelen versus aandacht voor het reguliere, vaste curriculum.
- Ruimte voor vakinhoud versus aandacht voor begeleiding (slb én LOB).
- Ruimte voor basisvaardigheden versus aandacht voor vakinhoud.

Het opleidingsoverstijgende aanbod van keuzedelen biedt kansen, maar het afbakenen, goed structureren en het borgen van de uitvoering verdient aandacht.

Maak het aanbod aan keuzedelen niet te groot. Er moet wat te kiezen zijn, maar te veel keuze is ook niet goed.

Basisvaardigheden

Het HMC biedt taal-, reken- en burgerschapsonderwijs ten behoeve van de ontwikkeling van de vereiste basisvaardigheden. Er is taal- en rekenbeleid ontwikkeld. De uitvoering van dit beleid zal in de komende periode verder vorm krijgen. Het koppelen van taal- en rekenonderwijs aan de beroepscontext wordt als stimulerend ervaren door studenten. De resultaten voor taal en rekenen liggen op of boven het landelijk niveau (→ **indicatoren doelstelling 3.1**). De lessen Nederlands en rekenen worden door 80% van de studenten als voldoende gewaardeerd (→ **indicatoren doelstelling 3.1**). Op de locatie Rotterdam is een taal- en rekencentrum ingericht, waar extra lessen taal en rekenen worden gegeven aan studenten die dat nodig hebben en waar studenten met vragen over de genoemde vakken terecht kunnen. Dit concept is succesvol en waardevol.

Voor het burgerschapsonderwijs is sinds enkele jaren een geheel nieuw curriculum ontwikkeld dat wordt gebruikt op beide locaties. Dit loopt goed en de onderwijsinspectie heeft hierover afgelopen jaar positief geoordeeld¹⁶.

Begeleiding studenten

De begeleidingsstructuur van studenten met een ondersteuningsbehoefte staat als een huis, terwijl het aantal 'zorgstudenten' wel onverminderd groeit. De begeleiding van reguliere studenten (zonder ondersteuningsbehoefte) kan versterking gebruiken. Dit geldt zowel voor de studieloopbaan-begeleiding (slb) tijdens de opleiding, als voor de loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) aan het einde van de opleiding. De ontwikkelde slb-leergang voor medewerkers kan hieraan bijdragen. Ongeveer de helft van de HMC-studenten is tevreden over de begeleiding tijdens de opleiding (slb)¹⁷ (→ **indicatoren doelstelling 1.3**). Hierbij moet worden opgemerkt dat studenten niveau 2 meer tevreden zijn dan studenten niveau 3 en 4. Minder studenten zijn tevreden over de begeleiding en hulp van het HMC bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (LOB). Dit percentage bedraagt gemiddeld 25%; voor studenten niveau 2 ligt dit percentage op 43% (→ **indicatoren doelstelling 1.4 en 2.1**).

¹⁶ Inspectierapport: Onderzoek bestuur en scholen – Stichting Hout- en Meubileringscollege, Inspectie van het Onderwijs (2022).

¹⁷ JOB-enquête.

Beroepspraktijkvorming (bpv)

Nagenoeg alle studenten van het HMC vinden tijdig een passende bpv-plaats. Het uitgangspunt bij het HMC is dat studenten zelf hun bpv-bedrijf zoeken. Hiervoor worden studenten voorbereid en getraind. Eerstejaars studenten krijgen bijvoorbeeld een goede sollicitatietraining voorafgaand aan de zoekperiode voor de eerste bpv-periode. Vanzelfsprekend worden studenten passend begeleid en actief geholpen als het niet lukt. Indien nodig koppelen bpv-coördinatoren deze studenten actief via bemiddeling en gesprekken aan een passend bedrijf. Op het moment dat een student een bpv-bedrijf heeft gevonden, controleert het HMC of het gevonden bpv-bedrijf voldoet aan de criteria en past bij de student. Indien dit het geval is wordt de match goedgekeurd.

Tijdens de bpv worden studenten door een praktijkbegeleider begeleid vanuit het leerbedrijf. Deze begeleiding is op orde. Een bpv-begeleider van het HMC verzorgt de begeleiding vanuit het HMC. Deze begeleiding wordt laag gewaardeerd door studenten (26%) (→ **indicatoren doelstelling 2.2**). Het is niet exact duidelijk waar dit aan ligt, aangezien er de afgelopen jaren veel aandacht is besteed aan de organisatie van en begeleiding tijdens de bpv. Om duidelijkheid te krijgen over de achtergrond van deze score is het nodig onderzoek te doen en zijn extra maatregelen niet uit te sluiten.

Het HMC heeft aandacht voor stagediscriminatie en heeft als doelstelling dat dat stagediscriminatie en andere vervelende situaties die het bpv-bedrijf verweten kunnen worden, te allen tijde moeten worden voorkomen. Het HMC hanteert hierin een zero-tolerancebeleid.

Mentaal welzijn studenten

Het mentaal welzijn van studenten is van groot belang. Werkenden zijn immers alleen duurzaam inzetbaar op de arbeidsmarkt als ze mentaal gezond zijn. Het percentage studenten binnen het HMC dat zelf aangeeft een slechte tot zeer slechte mentale gezondheid te hebben bedraagt 14% (2023)¹⁸ (→ **indicatoren doelstelling 1.2**). Uit de eindrapportage rondom de inzet van NPO-gelden¹⁹ blijkt dat een blijvende aandacht voor het mentale welzijn van studenten de komende jaren is aan te bevelen.

Populatie HMC

Als gevolg van de vergroening van de grote steden en de vergrijzing van enkele regio's verwacht het HMC dat de studentenpopulatie steeds meer ook vanuit de steden Amsterdam en Rotterdam zal worden gevoed. Dit zal waarschijnlijk leiden tot een meer diverse samenstelling van het HMC. Deze ontwikkeling, maar ook de algemene ontwikkelingen in de maatschappij vragen om specifieke aandacht voor diversiteit en inclusiviteit. Hier zijn nog stappen te zetten.

Doorstroom hbo

Het aandeel HMC-studenten dat doorstroomt naar het hbo is beperkt (10 tot 15%). Van gediplomeerde HMC-studenten die wel doorstromen naar het hbo is het starterssucces hoog, afhankelijk van de opleiding is dit 80% tot 90% (→ **indicatoren doelstelling 1.4**).

Uit gesprekken met studenten en alumni blijkt dat er behoefte is aan doorstroombmogelijkheden op het gebied van verdiepend vakmanschap, ondernemerschap en duurzaamheid op niveau 5. Het huidige aanbod hbo-opleidingen voorziet niet geheel in deze behoefte. Studenten en alumni geven aan dat hier ruimte ligt voor het HMC om ook na de initiële opleiding van grote betekenis te zijn. Dat kan bijvoorbeeld in de vorm van een aanbod van losse modules, maar ook in de vorm van een associate degree-opleiding (AD) die samen met HMC wordt vormgegeven. Hiervoor zijn meerdere vormen mogelijk die zorgvuldig onderzocht moeten worden. Het is immers niet bij voorbaat gezegd dat hiervoor een goede financiële dekking gevonden kan worden. Ook andere mbo-scholen zijn op zoek

¹⁸ NPO-studentenpeiling (mbo-ho).

¹⁹ Jaarverslag HMC, 2022.

naar mogelijkheden op dit vlak. Daarom zal het HMC ook daar zijn licht op steken. Kortom, kijkend naar de wensen vanuit studenten, alumni en arbeidsmarkt ligt hier een uitdaging, maar het HMC moet goed kijken naar wat echt duurzaam werkt en wie daarbij als partner kan worden gezien.

Aansluiting arbeidsmarkt

Het bestuur werkt samen met de branches aan toekomstgerichte, innovatieve opleidingen²⁰. Het aanbod van HMC-opleidingen (zowel BOL als BBL) en het aanbod van HMC NEXT wordt afgestemd op de behoefte van en de ontwikkelingen in de branches. Het reguliere aanbod aan BOL- en BBL-opleidingen betreft complete opleidingen. HMC NEXT biedt naast complete vakopleidingen ook modulair onderwijs waarbij in veel gevallen een mbo-certificaat kan worden behaald.

Ook de inhoud van de HMC-opleidingen worden afgestemd op de ontwikkelingen in de branches. De contacten met het beroepenveld zijn frequent en waardevol, maar de transfer van de opgedane kennis naar de onderwijsprogramma's zou versterkt kunnen worden.

Uit alumnionderzoek²¹ blijkt dat de meeste studenten anderhalf jaar na hun afstuderen een passende plek hebben gevonden op de arbeidsmarkt of in een vervolgstudie.

Houttechniek

De maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van woningbouw zorgen voor een grote uitbreidingsvraag in de timmerindustrie (zie paragraaf 2.2.3). Vooral de tekorten op mbo-niveau 4 zijn groot. Het aantal studenten in de sector is relatief klein en het onderwijs voor de timmerindustrie in Nederland is versnipperd. Het HMC is verreweg de grootste opleider voor de timmerindustrie en de enige aanbieder van volledige BOL-opleidingen in deze branche (→ **indicatoren doelstelling 2.1**). Er zal landelijk een opschaling nodig zijn van de opleidingen Houttechniek om tegemoet te komen aan de vraag vanuit de branche. Door de beperkte omvang en versnippering van het onderwijs in Nederland zijn de mogelijkheden om te investeren in de noodzakelijke groei en vernieuwing helaas beperkt.

2.1.2. HMC als werkgever

Ten aanzien van het werkgeverschap heeft het HMC in 2022 het predicaat World Class Workplace (i.e. Beste Werkgever) ontvangen²². Deze waardering geeft aan dat het HMC op het vlak van werkgeverschap boven de landelijke benchmark scoort. Het onderwijspersoneel dat de komende twee jaar bij het HMC wil blijven werken scoort een 8,3 (op een schaal van 1 tot 10). Medewerkers van het HMC voelen zich betrokken bij de school en zijn trots op de school en haar studenten.

Aandacht voor personeel

Binnen het HMC wordt veel aandacht besteed aan het personeel. Nieuwe medewerkers worden begeleid en krijgen een buddy. De opslagfactor ten behoeve van de voorbereiding en nazorg berekend op basis van de contacttijd (i.e. begeleide onderwijstijd) bedraagt binnen het HMC 47% in plaats van de vereiste 40%²³. Dit betekent dat docenten bij het HMC meer uren beschikbaar hebben voor de voorbereiding en de nazorg van hun lessen en dat hun totale onderwijstijd groter is dan gebruikelijk binnen het mbo. Medewerkers hebben ontwikkelmogelijkheden in de vorm van docent/medewerkerstage, scholing en opleiding, MD-traject, etc. De ontwikkelmogelijkheden bij het HMC worden als ruim voldoende gewaardeerd (→ **indicatoren doelstelling 3.3**). Verder is er een

²⁰ *Inspectierapport: Onderzoek bestuur en scholen – Stichting Hout- en Meubileringscollege, Inspectie van het Onderwijs (2022).*

²¹ *Studie in cijfers, www.hmcollege.nl (ABF Research – CBS, DUO, JOB).*

²² *World-class Workplace-scan, Effectory, 2022.*

²³ *Cao mbo 2022-2023.*

vitaliteitsbudget beschikbaar voor het personeel. Het gebruik van dit vitaliteitsbudget is in de afgelopen jaren met 25% gegroeid.

Functiemix

Het HMC streeft voor de verdeling van haar onderwijspersoneel over de salarisschalen (i.e. functiemix LB-LC-LD) naar de normen uit de cao mbo. In 2022 was de verdeling als volgt: LB 36% (norm: 25%), LC 55% (norm: 65%) en LD 10% (norm: 10%). Het behalen van de norm blijkt in de praktijk lastig (→ **indicatoren doelstelling 3.3**). De verdeling fluctueert jaarlijks en wordt sterk beïnvloed door het verloop en de nieuwe instroom. In de praktijk stromen medewerkers vaak uit in schaal LC en nieuwe medewerkers worden vaak aangenomen in schaal LB om ook interne carrièrepaden mogelijk te maken. De norm voor LD is in 2022 behaald door interne wervingscampagnes.

Arbeidsmarkt mbo

Er is momenteel krapte op de arbeidsmarkt. Ramingen van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap geven aan dat het benodigd aantal docenten in het mbo de komende jaren zal dalen²⁴. De verwachte instroom van docenten in het mbo zal de komende twee jaar eerst stijgen en daarna fors afnemen. Bij deze ramingen wordt uitgegaan van de voorziene dalende studentenaantallen. Ook uit regionale analyses van de gemeenten Amsterdam en Rotterdam blijkt de urgentie van deze problematiek. Tot op heden is er echter nog geen krimp zichtbaar in het aantal studenten van het HMC (zie paragraaf 1.1, Omvang). Alhoewel het in de praktijk tot nu toe ieder jaar weer lukt om alle vacatures in te vullen is het van belang aandacht te blijven houden voor het personeels- en aannamebeleid en hierbij ook zij-instromers niet te vergeten.

Werkdruk

De werkdruk wordt door ruim 30% van het HMC-personeel als te hoog ervaren. Ten opzichte van alle mbo-instellingen scoort het HMC hier relatief laag, maar het is en blijft wel een aandachtspunt (→ **indicatoren doelstelling 3.3**). De (perceptie van) hoge werkdruk wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt door het regeren van de waan van de dag, onduidelijkheden over taken, rollen en bevoegdheden en de kwetsbare rol van de teamleider.

Met het lopende MD-traject voor de MT-leden worden hiervoor belangrijke stappen gezet, maar een verdere ontwikkeling hiervan en een vertaling naar de onderwijsteams zijn gewenst. Daarnaast zit het starten van nieuwe projecten en activiteiten in het dna van de organisatie. Afmaken van ingezette veranderingen en borging van de resultaten krijgen soms te weinig aandacht en zorgen onder andere voor het ervaren van werkdruk. Hieruit volgen ook logische aandachtspunten die de ondernemingsraad bespreekt met het bestuur van het HMC. Denk hierbij aan de organisatie van het onderwijs, de omvang van de onderwijsteams en verantwoordelijkheden, de kwaliteitszorg en het samenwerken binnen de totale organisatie²⁵.

Digitalisering, innovatie en duurzaamheid

Vanwege de verantwoordelijkheid van het HMC richting de samenleving en de maatschappelijke opgaven, wil het HMC veel aandacht besteden aan circulariteit en duurzaamheid. Dit geldt voor het onderwijs, maar ook voor de bedrijfsvoering. De afgelopen jaren zijn er rondom de onderwerpen digitalisering, innovatie en duurzaamheid veel activiteiten ontplooid en zijn veel zaken in gang gezet

²⁴ Ministerie van OCW, www.ocwincijfers.nl (sectoren / middelbaar beroepsonderwijs / personeel mbo).

²⁵ Kaderbrief Ondernemingsraad HMC, juli 2023.

(zie verantwoording Kwaliteitsplan 2019-2022²⁶). Het is belangrijk dat deze activiteiten planmatig worden voortgezet.

2.1.3. Evaluatie Kwaliteitsplan 2019-2022

Het Kwaliteitsplan 2019-2022 is afgerond en de eindrapportage is gepubliceerd²⁷. Dit betekent echter niet dat alle ambities zijn volbracht en alle projecten zijn beëindigd. Een aantal projecten en acties zal worden afgemaakt en doorgezet onder de vlag van het nieuwe kwaliteitsplan. Dit geldt ook voor een aantal acties uit het NPO-actieplan. In bijlage 1 is bij elke doelstelling opgenomen welke acties uit voorgaande programma's worden doorgezet.

Uit de evaluatie van de uitvoering van het Kwaliteitsplan 2019-2022 komt naar voren dat dit plan misschien wat te complex en te omvangrijk was. Te veel ambities op veel verschillende terreinen leidden tot een veelheid aan uiteenlopende projecten. Het voornemen is om in het Kwaliteitsplan 2024-2027 meer focus aan te brengen en scherpere keuzes te maken. Ook tijdens de uitvoering van dit kwaliteitsplan is het van belang om die focus vast te houden, de samenhang in het oog te houden en elke keer een goede afweging te maken bij het starten van een nieuw project.

Laten we niet steeds nieuwe projecten starten, maar afmaken waarmee we beginnen en leren van de ervaringen.

De interne organisatie vraagt om het vasthouden van de ingeslagen koers en het samen afmaken waaraan het HMC is begonnen. Daarnaast vragen medewerkers om meer aandacht voor planmatig werken, het borgen van resultaten en terughoudendheid met het (steeds weer) opstarten van nieuwe projecten zonder helder kader. Deze laatste punten zullen een positieve invloed hebben op het verlagen van de werkdruk.

2.1.4. Conclusie interne analyse

Er kan worden geconcludeerd dat het HMC al veel dingen goed doet. Veel indicatoren die zijn beschreven in deze interne analyse scoren voldoende en het uitgangsniveau in verhouding tot andere mbo-instellingen is relatief hoog. 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 intussen fors gegroeid is. Het behouden van dit hoge uitgangsniveau in tijden met snel veranderende omstandigheden, is al een grote uitdaging. Daarom is het van groot belang dat in het Kwaliteitsplan 2024-2027 wordt aangesloten bij de missie/visie en de visie op leren van het HMC en wordt voortgebouwd op de ingeslagen koers uit het Kwaliteitsplan 2019-2022. Dit bevordert de herkenbaarheid en het draagvlak binnen de organisatie. Daarnaast zijn focus en samenhang de kernwoorden.

Het verbeteren van het studiesucces (of rendement) van studenten is een belangrijke opdracht voor het HMC. Hiermee samenhangend is het van belang dat de aandacht voor vsv onverminderd hoog blijft. Hiervoor zijn al acties gestart en er zijn daarnaast aanknopingspunten geïdentificeerd om hieraan bij te dragen. De aandacht voor talentontwikkeling is een belangrijke ontwikkeling binnen het HMC in relatie tot een variabel curriculum en het aanbod van keuzedelen. Het is belangrijk dat er evenwicht wordt gevonden in de onderwijstijd in het vaste curriculum versus de keuzeruimte, maar ook in vakinhoud versus begeleidingstijd. Want, de begeleiding van reguliere studenten kan worden

²⁶ Jaarverslag HMC, 2022.

²⁷ Jaarverslag HMC, 2022.

versterkt, zowel in de slb als in de LOB. Daarnaast is onderzoek nodig naar de bpv-begeleiding van studenten vanuit het HMC. Gelet op de resterende gevolgen van de coronacrisis en de duurzame inzetbaarheid van studenten is aandacht voor het mentale welzijn van studenten belangrijk. Maatschappelijke ontwikkelingen vragen verder om specifieke aandacht voor diversiteit en inclusiviteit. De opleidingen en de opleidingsinhoud van het HMC én HMC NEXT worden afgestemd op de behoeften van en de ontwikkelingen in de branches. Zo zal de actuele uitbreidingsvraag in de timmerindustrie gevolgen hebben voor de opleidingen Houttechniek van het HMC. De meeste studenten vinden een passende plek op de arbeidsmarkt of in een vervolgstudie. Een deel van de studenten heeft echter behoefte aan doorstroommogelijkheden op het gebied van verdiepend vakmanschap, ondernemerschap en duurzaamheid. Het huidige aanbod hbo-opleidingen voorziet niet in deze behoefte.

Als werkgever doet het HMC het goed. Er is veel aandacht en zorg voor het personeel en medewerkers hebben voldoende ontwikkelmogelijkheden binnen en buiten de school. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt en de ervaren werkdruk is (blijvende) aandacht voor het personeelsbeleid belangrijk.

Tot slot is benoemd dat in het Kwaliteitsplan 2024-2027 moet worden voortgebouwd op de huidige situatie. Lopende activiteiten moeten worden afgemaakt en/of worden doorgezet. Daarnaast is het van belang om focus te hebben, om maatregelen of acties in samenhang aan te pakken, om meer planmatig te werken en om resultaten beter te borgen. Het HMC moet keuzes durven maken en terughoudend zijn met het opstarten van nieuwe projecten zonder dat die evident meerwaarde bieden in de totale strategie.

2.2. Externe analyse

De ontwikkelingen in de branches waarvoor het HMC opleidt, dienen mede als vertrekpunt voor dit kwaliteitsplan. In de volgende paragrafen komen de branches afzonderlijk aan de orde. Voor elke branche wordt ingegaan op de ontwikkelingen anno 2023, de arbeidsmarkt, de aanbieders van opleidingen voor de betreffende branche, het marktaandeel van het HMC betreffende de uitstroom van studenten en de kansen die de externe ontwikkelingen bieden voor de positionering en continuïteit van het ambitieuze vakonderwijs van het HMC.

Laten we er samen voor zorgen dat de talentontwikkeling van onszelf als medewerkers wordt afgestemd op ontwikkelingen in de branche. Win-win.

2.2.1. Branche: Meubelindustrie en interieurbouw

De meubelindustrie en interieurbouw in Nederland kent ongeveer 11.000 bedrijven²⁸. Dit is een groei van ruim 20% ten opzichte van 2018. Vooral het aantal zzp'ers binnen de branche is toegenomen. Zij verhuren zich aan grote bedrijven, maar maken ook meubels in opdracht. Opvallend daarbij is dat relatief veel zzp'ers pas op latere leeftijd beginnen. Dat zegt iets over het opleiden van volwassenen (HMC NEXT en BBL-onderwijs). Het aantal bedrijven met een of meer medewerkers bedraagt circa 2.000 en blijft redelijk constant. Hierbinnen zijn circa 20.000 medewerkers werkzaam.

²⁸ KvK, 2023.

Focus en ontwikkelingen

In 2018 lag de focus van de branche op het inzetten van informatie- en communicatietechnologie ten behoeve van het verlagen van productiekosten en het verkorten van de productietijd om snel en efficiënt aan klantvragen te kunnen voldoen. Anno 2023 ligt de uitdaging op circulaire economie, duurzaamheid en de energietransitie. Deze kanteling is ingegeven door een aantal urgente maatschappelijke ontwikkelingen, de zorgen om het klimaat en de stijgende materiaal- en energieprijzen. Het rijksbrede programma circulaire economie²⁹ en aankomende Europese wettelijke kaders geven hierin richting.

Het rijksbrede programma circulaire economie heeft als doel het bevorderen van een duurzame en circulaire samenleving in Nederland. De kernprincipes van het programma zijn het sluiten van materiaalkringlopen, het verminderen van het gebruik van primaire grondstoffen en het stimuleren van hergebruik en recycling van materialen. Vanuit het rijksbrede programma is de opdracht voor de branche dat de helft van de gebruikte materialen circulair en herbruikbaar zijn in 2030; in 2050 moet 100% van de gebruikte materialen circulair en herbruikbaar zijn. Ook de Europese Commissie wil dat duurzame producten de norm worden in Europa. Daarom is de Europese 'Eco-design richtlijn' geïntroduceerd. Hierin worden specifieke eisen gesteld aan de duurzaamheid en circulariteit van nieuwe producten. Het gebruik van primaire grondstoffen en materialen moet zoveel mogelijk worden beperkt. Hergebruik van grondstoffen en materialen en het verlengen van de levensduur van producten worden de norm en consumenten krijgen het 'recht' om hun producten te repareren. Daarnaast werkt de Europese Commissie aan een digitaal productpaspoort dat in 2024 wordt ingevoerd. Dit paspoort moet consumenten helpen een bewuste keuze te maken voor duurzame en circulaire producten.

Het is vrijwel onmogelijk dat individuele bedrijven de recyclecyclus verbeteren, dat lukt alleen als keten in samenwerking met alle ketenpartners. De branchevereniging voor Interieurbouw en Meubelindustrie (Koninklijke CBM) heeft met de oprichting van stichting Wood Loop³⁰ voor recycling en hergebruik van houtresten in het kader hiervan inmiddels flinke stappen gezet. Wood Loop is een innovatieve organisatie die elke houtverwerker, retailer en plaatmateriaalproducent in staat stelt om met behulp van speciale kratten mdf en spaanplaat gescheiden in te zamelen en daardoor gemakkelijk en betaalbaar te recyclen. Wood Loop voert de kratten met resthout af en organiseert met slimme retourlogistiek de gehele recyclecyclus. Zo kunnen ook MKB-ondernemers hun steentje bijdragen aan de circulaire economie waardoor de CO₂-uitstoot in de branche aantoonbaar en substantieel vermindert. Van de verzamelde houtresten wordt nieuw spaanplaat gemaakt. Uniek voor Wood Loop is dat er een positief rechtsoordeel is verkregen, waardoor houtresten nu de 'einde-afvalstatus' hebben. Houtresten zijn dus geen afval meer, maar een grondstof. Hierdoor kunnen leveranciers die platen leveren bij de bedrijven, de volle kratten met houtresten weer mee terug nemen. Voorheen was dit verboden vanuit de afvalwet. In het schooljaar 2023-2024 zal het HMC ook Wood Loop introduceren om de eigen houtresten in te zamelen en op te laten halen door zijn leveranciers. Daar zijn inmiddels afspraken over gemaakt tussen CBM en het HMC.

De branchevereniging CBM is tevens de uitvoeringsorganisatie van de al eerder opgerichte stichting Matras Recycling Nederland (MRN). Doel van MRN is het recyclen van oude en gebruikte matrassen in Nederland mogelijk te maken. In de komende jaren zullen meer van dergelijke initiatieven ontplooid worden.

Tot slot zal de branche de komende jaren een omschakeling moeten maken naar het gebruik van duurzame energie afkomstig van zonnepanelen en windmolens.

²⁹ Nederland circulair in 2050, www.rijksoverheid.nl, 2016.

³⁰ Koninklijke CBM, www.cbm.nl.

Arbeidsmarkt

Naast bovengenoemde kwalitatieve uitdaging ligt er ook een kwantitatieve opgave. Als gevolg van de coronacrisis was het tekort aan vakmensen in de branche de afgelopen jaren groot door de enorme vraag naar nieuwe meubels³¹. Mensen konden niet op vakantie, maar hadden wel geld beschikbaar. Dit werd besteed aan hun woning en de inrichting daarvan. Als gevolg van de krappe woningmarkt werden veel woningen verbouwd, opgeknapt of gemoderniseerd en er werden nieuwe meubels aangeschaft. Door de grote vraag naar meubels ontstonden lange wachttijden. Deze zijn inmiddels weer op normaal niveau. Toch blijft de krapte op de arbeidsmarkt actueel. De huidige arbeidsmarkt in de meubelsector ontgroent en vergrijsd. Dit zorgt voor een jaarlijkse vervangingsvraag van ongeveer 10%. Het aantal studenten dat de mbo-instellingen jaarlijks verlaat met een diploma komt hiermee ongeveer overeen. Echter, een deel van deze groep gaat verder studeren of iets anders doen en dus niet direct aan het werk in een bedrijf binnen de meubelindustrie en interieurbouw, waardoor het tekort aan vakmensen blijft. Opvallend is dat er in deze branche ook ruimte is voor oudere zij-instromers. Voor het HMC betekent dit er een appel moet worden gedaan op het aanbod van BBL-onderwijs en cursorisch onderwijs via HMC NEXT.

Aanbieders opleidingen en marktaandeel HMC

De branche is voortdurend op zoek naar goed opgeleid personeel. De nieuwe instroom moet kennis hebben van de actualiteit. Het is daarom van groot belang dat innovaties en ontwikkelingen in de branche een plek krijgen in het onderwijscurriculum en dat onderwerpen als circulaire economie en duurzaamheid worden verankerd in het mbo-onderwijs. De verwachting is tevens dat in de toekomst de behoefte ontstaat aan hoger opgeleid personeel (i.e. Associate Degree of niveau 5) voor de branche. Nu al hebben sommige studenten behoefte aan verdiepend vakmanschap aan het einde of na hun studie (zie ook paragraaf 2.1.1).

Het meubelonderwijs in Nederland is versnipperd. In Nederland volgen 3.980 studenten³² een mbo-opleiding ten behoeve van de meubelindustrie en interieurbouw (2021, zie Tabel 1). Deze studenten zijn verdeeld over 23 ROC's en één vakschool (het HMC). Het marktaandeel van het HMC is 49%. De overige instellingen hebben allen een marktaandeel lager dan 10%. Door de versnippering van het onderwijs in Nederland is het lastig de krachten te bundelen. Het HMC wil als vakschool samen met HMC NEXT het onderwijscentrum van en voor de branches zijn op alle niveaus. Waar mogelijk maakt het HMC allianties op inhoud met de andere, grotere aanbieders van deze opleidingen. Ook het Expertisecentrum Meubel (ECM) speelt hierin nu en in de toekomst een rol. Het HMC heeft als doel een stabilisatie van het aantal studenten dat een meubelopleiding volgt op het niveau van voor de coronacrisis.

³¹ Koninklijke CBM, www.cbm.nl.

³² DUO, www.duo.nl, 2021.

TABEL 1: AANTAL STUDENTEN MEUBELOPLEIDINGEN (BC326) EN MARKTAANDEEL HMC IN 2021

Mbo-instelling (>100 studenten) ³³	Aantal studenten 2021	Marktaandeel
Totaal	3980	
HMC	1935	49%
Summa College	304	8%
Deltion College	185	5%
ROC van Twente	148	4%
ROC Nijmegen	138	3%
ROC Horizon College	132	3%
Koning Willem I College	115	3%
ROC A12	113	3%

2.2.2. Branche: Wonen en interieur

De woon- en interieurbranche in Nederland kent ongeveer 11.500 fysieke woonwinkels³⁴. Hiervan behoort 25% tot de zogenaamde formulewinkels; 75% van de winkels is zelfstandig. Er zijn dus relatief veel kleine spelers op de markt. Het aantal fysieke winkels is in de afgelopen acht jaar circa 10% gedaald. De totale branche is echter niet gekrompen vanwege een verschuiving naar de online markt. Het aantal werknemers in de woon- en interieurbranche bedraagt circa 52.000 (i.e. 41.000 fte)³⁵. Een klein deel hiervan, ongeveer 4.000, is zzp'er.

Focus en ontwikkelingen

In 2018 lag de focus van de branche voornamelijk op de omzet en het behoud van het rendement, op het inspelen op het veranderend gedrag van de consument en op de voortuitgang in de technologie, waaronder het groeiende aantal online winkels. Als gevolg van de coronacrisis ontstond er vanaf 2021 een enorme vraag naar producten uit de woon- en interieurbranche. Er werden werkplekken ingericht om beter thuis te kunnen werken. Omdat mensen meer thuis waren en niet op vakantie konden, werden veel woningen verbouwd, opgeknapt of gemoderniseerd en er werden nieuwe meubels aangeschaft. Door de grote vraag naar meubels ontstonden lange leveringstijden. Deze zijn inmiddels weer terug op een normaal niveau.

Anno 2023 ligt de uitdaging voornamelijk op de woningbouwopgave, de circulaire economie en duurzaamheid. Deze verandering is ingegeven door een aantal belangrijke maatschappelijke ontwikkelingen, zoals de woningnood, de klimaatcrisis en de energietransitie. Ook hierin geven het rijksbrede programma circulaire economie³⁶ en aankomende Europese wettelijke kaders richting (zie paragraaf 2.2.1).

De vraag naar producten uit de woon- en interieurbranche is sinds 2022 weer gedaald. Na de coronacrisis verandert het bestedingspatroon van consumenten. Mensen kunnen bijvoorbeeld weer op vakantie. Verder komt de uitvoering van de woningbouwopgave niet van de grond door de stikstofproblematiek en het uitblijven van het kabinetsbesluit hierover. Verder zit de woningmarkt voor

³³ DUO, www.duo.nl, 2021.

³⁴ Retail Insiders, CBS.

³⁵ Retail Insiders, CBS, 2021.

³⁶ Nederland circulair in 2050, www.rijksoverheid.nl, 2016.

een groot deel op slot. Hierdoor vinden weinig verhuizingen plaats en is er daardoor minder vraag naar nieuwe meubels. Ook de inflatie en het verminderd consumentenvertrouwen draagt bij aan de lagere vraag. Daarnaast gaan de kosten van de retailers omhoog. Denk hierbij aan hogere lonen en hogere prijzen van huur en energie. Als gevolg hiervan ligt de focus van retailers op het behoud van omzet en rendement. Alles is erop gericht om de omzet te vergroten.

Waar duurzaamheid al een grote rol speelt in de productie van bijvoorbeeld meubelen, zal duurzaamheid ook voor retailers steeds belangrijker worden. De eisen vanuit de overheid en de wensen van de klant zijn hierbij van belang. Consumenten tonen steeds meer interesse in duurzaamheid en verantwoorde producten. Ze zijn op zoek naar producten die zijn gemaakt van milieuvriendelijke materialen, die geproduceerd zijn onder goede arbeidsomstandigheden en weinig impact hebben op het milieu. Woonwinkels kunnen inspelen op deze trend door duurzame productlijnen aan te bieden en transparant te communiceren over hun toeleveringsketens. De kennis van verkopers en interieuradviseurs op het gebied van duurzaamheid zal op peil moeten worden gebracht en gehouden. Daarnaast zullen interieuradviseurs in hun advies steeds meer rekening moeten houden met duurzaamheid en recycling. Voor retailers geldt dat op termijn wellicht recycling en het afvoeren van producten een grotere rol gaan spelen, alhoewel de tweedehandsmarkt voor meubelen in Nederland groot is en de levensduur van meubelen hierdoor al wordt verlengd. Voor keukenbedrijven en interieurvaklieden heeft de focus op duurzaamheid gevolgen voor de te gebruiken materialen, de manier van werken, de afvalstromen en recycling. De kennis en ervaring van de retailspecialisten en vakmensen zal up-to-date gehouden moeten worden.

De energietransitie vormt op twee manieren een uitdaging voor retailers. Ook winkels hebben te maken met hoge energieprijzen en zullen als gevolg hiervan willen verduurzamen op het gebied van stroomvoorziening en -gebruik (bijvoorbeeld ledverlichting en toepassing van warmtepompen met vloerverwarming). Aan de andere kant verandert de klantvraag als gevolg van de energietransitie. De vraag naar ledverlichting zal bijvoorbeeld steeds groter worden. Als gevolg hiervan zal het assortiment moeten worden aangepast en het personeel moeten worden bijgeschoold.

Naast bovengenoemde ontwikkelingen blijft de verschuiving naar online winkelen een aandachtspunt. In de woon- en interieurbranche gaat deze ontwikkeling in verhouding tot andere branches langzaam, maar toch bedienen woonwinkels consumenten steeds vaker via meerdere kanalen. Consumenten kunnen zodoende producten online onderzoeken en vergelijken, maar hebben ook de mogelijkheid om ze in een winkel te bekijken voordat ze een aankoopbeslissing nemen. De behoefte aan personeel verschuift als gevolg hiervan naar groothandel, industrie, distributie(centra), marketing, klantenservice, etc. De toenemende omvang van onlineverkoop, vraagt om andere (digitale) vaardigheden van (een deel van) het personeel om duurzaam inzetbaar te blijven. Ook voor het personeel voor de fysieke verkoop spelen digitale vaardigheden een steeds belangrijkere rol. Fysieke winkels moeten unieke voordelen bieden ten opzichte van de online markt, zoals persoonlijk (interieur)advies en ervaringsgerichte winkelomgevingen.

Arbeidsmarkt

Naast bovengenoemde kwalitatieve uitdagingen ligt er ook een kwantitatieve opgave. Er is krapte op de arbeidsmarkt doordat tijdens de coronacrisis noodgedwongen afscheid is genomen van de flexibele schil. Ook zijn medewerkers vanwege de sluiting van de winkels tijdens lockdowns vrijwillig vertrokken naar andere sectoren. Het merendeel van de medewerkers is niet teruggekeerd naar de branche. Daarnaast zijn werkgevers momenteel onvoldoende in staat personeel aan zich te binden. Het imago van de detailhandel is niet goed, onder andere vanwege het salarisniveau en er is veel concurrentie uit de sectoren zorg en horeca. Jaarlijks is de instroom van werkenden circa 8.000, de uitstroom circa 8.500 en de doorstroom circa 3.000. Het grootste deel is vervanging als gevolg van de toenemende

vergrijzing in de sector. De prognose is dat het aantal fte zal stijgen naar 54.000 in 2030. Het personeelsaanbod zal in die periode ongeveer gelijk blijven of licht stijgen, waardoor de krapte op de arbeidsmarkt zal groeien. Ook voor de vakmensen binnen de branche (i.e. interieurvakmannen en keukenmonteurs) geldt dat er sprake is van een tekort. Specifiek voor dit soort beroepen geldt een landelijk tekort aan mbo opgeleide vakmensen, waardoor er veel concurrentie is bij het werven van (jong) personeel.

Om op korte termijn in te spelen op de (huidige en toekomstige) arbeidsmarktkrapte heeft INretail, de belangenbehartiger van ondernemingen in de non-food retail, een actieplan ontwikkeld, dat momenteel wordt uitgerold. Onderdeel van dat plan is onder meer een landelijke sociale media campagne met de boodschap 'Kom werken in de retail', alsmede het in samenwerking met Indeedy opzetten van een specifieke vacaturebank. Daarnaast is de campagne 'Maak het in de woonbranche' gelanceerd voor de overkoepelende naam Interieurvakman (i.e. ambachtsberoepen in de woonbranche).

Aanbieders opleidingen en marktaandeel HMC

De branche is voortdurend op zoek naar goed opgeleid personeel. In de woon- en interieurbranche is het niveau van werkenden als volgt: 20% mbo niveau 2, 24% niveau 3 en 50 % niveau 4³⁷. De nieuwe instroom moet kennis hebben van de actualiteit. Het is daarom van groot belang dat innovaties en ontwikkelingen in de branche een plek krijgen in het onderwijscurriculum en dat onderwerpen als circulaire economie en duurzaamheid, maar ook digitale vaardigheden worden verankerd in het mbo-onderwijs. Bedrijfsexcursies en docentstages kunnen hieraan bijdragen. De kwalificatiedossiers van het S-BB dekken de markt goed af, aangezien ze recent zijn vernieuwd. Verkoop- en retailopleidingen worden in Nederland aangeboden door 48 mbo-instellingen. Het aantal studenten is groot evenals het aantal aanbieders (zie Tabel 2). Het marktaandeel van het HMC bedraagt 3% van het totaal aantal verkoop-/retailstudenten. Het HMC is de enige instelling die als vakschool deze opleidingen aanbiedt specifiek gericht op de woon- en interieurbranche met de opleidingen Retailadviseur Woonwinkel (voorheen: Verkoper Wonen) en Retailspecialist Woonwinkel (voorheen: Verkoopadviseur Wonen). Zodoende bedraagt het marktaandeel van het HMC 100% van de verkoop-/retailstudenten specifiek gericht op Wonen en interieur.

³⁷ CBS, 2021.

TABEL 2: AANTAL STUDENTEN VERKOOP-/RETAILOPLEIDINGEN (BC359) EN MARKTAANDEEL HMC IN 2021

Mbo-studenten verkoop- /retailopleidingen (> 300 studenten)³⁸	Aantal studenten 2021	Marktaandeel
Totaal	10.628	
ROC van Amsterdam	899	9%
ROC Tilburg	849	8%
ROC van Twente	517	5%
Zadkine	498	5%
ROC Mondriaan	492	5%
Albeda	383	4%
ROC Friese Poort (nu: Firda)	372	4%
HMC	353	3%
VISTA College	337	3%
ROC Horizon College	321	3%
Alfa-college	309	3%
Deltion College	307	3%
Hoornbeek College	307	3%

Ook het mbo-onderwijs op het gebied van interieuradvies in Nederland is versnipperd. Het HMC werkt in overleg met de brancheorganisatie INretail samen met een drietal andere aanbieders van de opleiding Interieuradviseur om zodoende een landelijk dekkend aanbod voor deze opleiding te realiseren met eenzelfde kwaliteit. Doelstelling is gelijke examinering en zoveel mogelijk afstemming over de inhoud van de opleiding. Het HMC stelt hiervoor haar lesmateriaal ter beschikking. De samenwerking is geformaliseerd in het Consortium opleiding Interieuradviseur en vastgelegd in een convenant tussen de betrokken partijen: de onderwijsinstellingen het HMC, Koning Willem I College, Summa College en Deltion College en de brancheorganisatie INretail.

De scholen die samenwerken in het Consortium opleiding Interieuradviseur hebben een marktaandeel van 64% van het totaal aantal studenten in Nederland voor deze opleiding (zie Tabel 3). Het HMC leidt 44% van de studenten op. In totaal wordt de opleiding Interieuradviseur aangeboden door 13 mbo-instellingen.

³⁸ DUO, www.duo.nl, 2021.

TABEL 3: AANTAL STUDENTEN OPLEIDING INTERIEURADVISEUR (BC084) EN MARKTAANDEEL HMC EN CONSORTIUM OPLEIDING INTERIEURADVISEUR IN 2021

Mbo-studenten opleiding Interieuradviseur (>150 studenten)³⁹	Aantal studenten 2021	Marktaandeel
Totaal	3517	
Consortium opleiding Interieuradviseur (scholen gemarkeerd met *)	2235	64%
HMC*	1534	44%
Deltion College*	301	9%
ROC van Amsterdam	247	7%
Koning Willem I College*	219	6%
Summa College*	181	5%
ROC van Twente	170	5%
Rijn IJssel	159	5%

De opleidingen interieurvakman (i.e. woningstofferen) worden door een klein aantal studenten gevolgd en door slechts vier mbo-instellingen aangeboden (zie Tabel 4). Het marktaandeel van het HMC is 19%. Onder het Consortium opleiding Interieuradviseur valt een projectgroep Interieurvakman.

TABEL 4: AANTAL STUDENTEN OPLEIDINGEN INTERIEURVAKMANSCHAP (BC476) EN MARKTAANDEEL HMC IN 2021

Mbo-studenten interieurvakmanschap⁴⁰	Aantal studenten 2021	Marktaandeel
Totaal	158	
ROC Midden Nederland	71	45%
Deltion College	46	29%
HMC	30	19%
Summa College	11	7%

De opleiding Keukenmonteur is eveneens klein. In 2021 werd deze opleiding door slechts twee instellingen aangeboden (zie Tabel 5). Het HMC biedt de opleiding sinds 2022 aan. Ten behoeve van de opleiding Keukenmonteur is eveneens een consortium opgericht.

³⁹ DUO, www.duo.nl, 2021.

⁴⁰ DUO, www.duo.nl, 2021.

TABEL 5: AANTAL STUDENTEN OPLEIDING KEUKENMONTEUR (BC449) EN MARKTAANDEEL HMC IN 2021

Mbo-studenten keukenmonteur ⁴¹	Aantal studenten 2021	Marktaandeel
Totaal	25	
ROC Tilburg	13	52%
Hoornbeeck College	12	48%
HMC	0	0%

2.2.3. Branche: Houttechniek

De timmerindustrie in Nederland kent circa 950 bedrijven. Hierbinnen zijn ongeveer 14.000 medewerkers werkzaam. De branche staat voor een kwalitatieve én een kwantitatieve opgave.

Focus en ontwikkelingen

Technologische ontwikkelingen en nieuwe productiemethoden (bijvoorbeeld geautomatiseerde, data-gedreven processen, ICT-toepassingen zoals Building Information Modelling (BIM), Computer Numerical Control-productietechnieken (CNC) en procesautomatisering) hebben grote invloed op de sector. Voor veel bedrijven is het noodzakelijk mee te gaan met deze ontwikkelingen. Dit vraagt andere kennis en vaardigheden van (nieuwe) medewerkers. Medewerkers moeten met nieuwe technologieën kunnen werken en snel kunnen mee veranderen met technologische ontwikkelingen. Studenten en medewerkers moeten eveneens meer kennis hebben van de verschillende schakels in de gehele keten. Samenwerking in de keten wordt steeds belangrijker. Basiskennis van houthandel tot bouw is belangrijk om goed samen te kunnen werken.

Naast het kwalitatieve vraagstuk kent de timmerindustrie ook een groot kwantitatief vraagstuk. De branche groeit substantieel en de verwachting is dat de sterke groei doorzet. Dit komt door de grote klimaat- en woningbouwopgaven. Tot 2037 moeten er 1,213 miljoen woningen bijkomen om de woningbouwopgave het hoofd te bieden. Anderzijds speelt duurzaamheid en circulariteit een grote rol bij nieuwe bouwprojecten. Bouwen met hout kan helpen bij beide opgaven en zelfs twee vliegen in één klap slaan. Hout is een *biobased* materiaal waarin CO₂ is opgeslagen. Hiermee is de milieulast van bouwen met hout vele malen lager. Deze voordelen zijn bekend en zodoende wordt bouwen met hout steeds populairder en concreter in Nederland. De verwachte groei van het belang van bouwen met hout vraagt nu en in de toekomst om opschaling van de hout- en timmerindustrie.

Arbeidsmarkt

Door de opschaling van de hout- en timmerindustrie is er een grote vraag naar vakmensen met een hout- en timmeropleiding. Tussen 2021 en 2026 zijn er ongeveer 4.000 nieuwe arbeidskrachten nodig voor uitbreiding en 1.500 voor vervanging⁴².

De grootste uitdagingen voor de timmerindustrie zijn het realiseren van voldoende nieuwe instroom van technisch geschoolde medewerkers en het duurzaam inzetbaar houden van de huidige populatie medewerkers. Vooral de tekorten op mbo-niveau 4 zijn groot. Door een groeiende dynamiek in de timmerindustrie verschuift het gevraagde niveau richting niveau 4. Tekorten zullen verder groeien door de uitbreidingsvraag en de substantiële vervangingsvraag (vergrijzing). Er is onvoldoende instroom vanuit het onderwijs om de kwalitatieve en kwantitatieve vraag te beantwoorden. Daarom is

⁴¹ DUO, www.duo.nl, 2021.

⁴² Arbeidsmonitor Timmerindustrie vijfmeting, Bureau Bartels in opdracht van SSWT, 2021.

er een opschaling nodig in de opleidingen, ook bij het HMC, en moet er gekeken worden naar additionele oplossingen.

Aanbieders opleidingen en marktaandeel HMC

In Nederland volgen 347 studenten⁴³ een mbo-opleiding Houttechniek (zie Tabel 6). Het aantal studenten in de sector is relatief klein en het onderwijs voor de timmerindustrie is versnipperd. In totaal 17 ROC's en één vakschool (het HMC) bieden deze opleidingen aan. Het HMC is verreweg de grootste opleider voor de timmerindustrie en de enige aanbieder van volledige BOL-opleidingen in deze branche. Door de beperkte omvang en versnippering van het onderwijs zijn de mogelijkheden om te investeren in de noodzakelijke groei en vernieuwing beperkt.

TABEL 6: AANTAL STUDENTEN OPLEIDINGEN HOUTTECHNIEK (BC381) EN MARKTAANDEEL HMC IN 2021

Mbo-instelling (>10 studenten) ⁴⁴	Aantal studenten 2021	Marktaandeel
Totaal	352	
HMC	95	27%
ROC A12	50	14%
ROC van Twente	47	13%
ROC Midden Nederland	30	9%
ROC Friesland College	20	6%
ROC Graafschap College	20	6%
Alfa-college	17	5%
Hoornbeeck College	16	5%
Summa College	16	5%
Deltion College	13	4%
ROC Horizon College	13	4%

RIF-project

Van 2017 tot en met 2022 hebben het HMC (locatie Rotterdam), de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie (SSWT), de Nederlandse Branchevereniging voor de Timmerindustrie (NBvT), samenwerkingsverbanden en bedrijven gewerkt aan het verbeteren van de opleidingen in het RIF-project Industrieel Bouwen met Hout (2017-2021). In het project is succesvol gewerkt aan het ontwikkelen van regulier onderwijs en digitale leermiddelen. Het project heeft daarnaast de samenwerking tussen het onderwijs en bedrijfsleven versterkt. De belangrijkste resultaten zijn:

- Er is een simulatieomgeving opgeleverd voor de werkvoorbereider niveau 4, BOL en BBL.
- Er zijn digitale leermiddelen en acht keuzedelen ontwikkeld die worden aangeboden.
- Docenten zijn geprofessionaliseerd.

⁴³ DUO, www.duo.nl, 2021.

⁴⁴ DUO, www.duo.nl, 2021.

- Er is geïnvesteerd in werving en doorlopende leerlijnen.
- Er is stevige community en samenwerking ontstaan tussen het HMC, SSWT, samenwerkingsverbanden en bedrijven.

Het bovenstaande project is inmiddels succesvol verduurzaamd. Als vervolg hierop is inmiddels een nieuw RIF-project Houttechniek gestart. Doel daarvan is een opschaling te bereiken en nog meer bedrijven en samenwerkingsverbanden te verbinden. De uitvoering van dit project en het Kwaliteitsplan vinden simultaan plaats en versterken elkaar waar mogelijk. Er is in geen geval sprake van dubbele bekostiging.

2.2.4. Branche: Creatief vakmanschap

Creatief vakmanschap is een brede, gevarieerde branche die versnipperd is. De omvang van de bedrijven varieert, maar het merendeel van de bedrijven is klein. De werkgebieden lopen uiteen van orthopedisch schoenmaker tot hoedenmaker tot meubelontwerper. Het ambacht en de waarde die men aan het vakmanschap toekent verbindt en geeft de branche haar signatuur. Het is niet exact te bepalen hoeveel bedrijven en/of zzp'ers gerekend kunnen worden tot het creatief vakmanschap. In 2022 zijn er verdeeld over Nederland 1.378 erkende leerbedrijven voor Creatief vakmanschap, waarvan 249 in de directe omgeving van Amsterdam⁴⁵.

Focus en ontwikkelingen

Een creatief vakman (m/v) werkt meestal als zelfstandig ondernemer of freelancer, maar kan ook in loondienst werken. Hij/zij ontwerpt en maakt producten en zet deze op de markt. Het gaat om unieke producten of kleine series van producten, die bestaan uit één of meerdere materialen en die gemaakt worden met inzet van zowel traditioneel vakmanschap als nieuwe (digitale) technieken. Hij/zij werkt voor zeer uiteenlopende opdrachtgevers, particulieren, bedrijven, verenigingen, organisaties en overheden.

De branche kent uitdagingen op het gebied van waardering, zichtbaarheid, kennisbehoud, samenwerking en het ontbreken van slagkracht. Het behoud van ambachten is een belangrijk onderwerp van het sectoroverleg. Ambachten vertegenwoordigen vaardigheden, tradities en cultureel erfgoed die doorgegeven moeten worden aan toekomstige generaties. Men wil voorkomen dat de ambachten verdwijnen naar lagelonenlanden. Daarom is het van belang dat de waardering voor het ambacht wordt vergroot en dat consumenten bereid zijn een eerlijke prijs te betalen. De veelal kleine bedrijven zijn voortdurend bezig met hun bestaansrecht en hebben soms moeite zich staande te houden in de markt.

Maatschappelijke ontwikkelingen hebben ook invloed op de branche creatief vakmanschap. Duurzaamheid, verantwoord gebruik van materialen, hergebruik van materialen en het gebruik van afval als materiaal zijn actuele ontwikkelingen.

Arbeidsmarkt

Het creatief vakmanschap is een kleine branche met een kleine arbeidsmarkt. Op de arbeidsmarkt is sprake van vergrijzing. Er is daarom ruimte voor goed opgeleide, jonge ondernemers als creatief vakman. Gezien bovenstaande uitdagingen is het niet gemakkelijk om te starten als ondernemer binnen deze branche.

⁴⁵ SBB, www.stagemarkt.nl.

Aanbieders opleiding en marktaandeel HMC

In 2017 is er tussen drie scholen die de opleiding Creatief vakman aanbieden (i.e. CIBAP, SintLUCAS, en het HMC) en vier relevante brancheorganisaties een convenant⁴⁶ afgesloten waarin de samenwerking tussen de partijen op het gebied van kwaliteit en kwantiteit is vastgelegd. Bij het convenant zijn naast de genoemde scholen de volgende verenigingen aangesloten: de Ondernemersvereniging van Glazeniers, de Nederlandse Hoeden Vereniging en de Branchevereniging ModeAmbachten. De belangrijkste afspraken uit het convenant zijn het stimuleren van de levensvatbaarheid van de creatief-technische beroepen, het borgen van de kwaliteit van de inhoud en het proces van opleiden, het borgen van de relevantie van het geleerde voor de beroepspraktijk en het afstemmen tussen vraag en aanbod. De laatste jaren is het consortium meer gegroeid naar een samenwerking tussen de scholen waarbij een keer per jaar een kennisdeeldag wordt georganiseerd. Verder bewaakt het consortium de aanvragen van de start-stoplijst voor de opleiding om de spreiding binnen Nederland in de gaten te houden. De leden van het consortium zijn vertegenwoordigd in het marktsegment creatief vakman van S-BB en de BTG Specialistisch vakmanschap van de MBO Raad. Gezien de geringe omvang van de branche en de verschillende specialismen daarbinnen is het niet wenselijk dat de opleiding Creatief Vakman op grote schaal wordt aangeboden. De consortiumpartners beperken de instroom tot maximaal twee klassen per jaar. Naast de consortiumpartners bieden drie scholen een opleiding aan binnen het creatief vakmanschap (zie Tabel 7). Het HMC concentreert zich in de opleiding Creatief vakman op de materialen hout, leer en textiel, waarvan onder andere (houten) woonaccessoires, meubelen, tassen, schoenen en hoofddeksels gemaakt worden.

TABEL 7: AANTAL STUDENTEN CREATIEF VAKMANSCHAP (BC294) EN MARKTAANDEEL HMC IN 2021

Mbo-instelling ⁴⁷	Aantal studenten 2021	Marktaandeel
Totaal	799	
CIBAP	227	28%
SintLUCAS	207	26%
HMC	146	18%
ROC Friesland College (nu: Firda)	78	10%
Alfa-college	71	9%
Koning Willem I College	70	9%

2.2.5. Branche: Pianotechniek

De branche Pianotechniek omvat circa 320 bedrijven. De meeste bedrijven rekenen zowel stemmen (93%), reparatie (86%) als verkoop (53%) tot hun activiteiten⁴⁸. In ruim twee derde van de bedrijven is één persoon werkzaam. Dit is meestal de ondernemer die het bedrijf zelf heeft opgericht. In Nederland zijn zeven bedrijven met meer dan tien medewerkers. In de branche zijn ongeveer 840 medewerkers werkzaam (2019). Ten opzichte van 2009 is dit een groei van 38%.

⁴⁶ Convenant Creatief Vakman, februari 2017.

⁴⁷ DUO, www.duo.nl, 2021.

⁴⁸ Arbeidsmarktverkenning Pianotechniek, S-BB, 2021.

Focus en ontwikkelingen

Pianotechniek is een traditioneel ambacht waarin niet veel nieuwe ontwikkelingen zichtbaar zijn. Voor restauratie wordt gebruik gemaakt van nieuwe materialen, maar indien mogelijk worden ook materialen hergebruikt. Het gebruik van alternatief gereedschap om het werk fysiek minder zwaar te maken neemt steeds meer toe. Verder hebben vakmensen steeds meer kennis nodig van elektronica voor het onderhoud en de reparatie van hybride piano's en *silent* systemen. De omzet en marge staan onder druk door de toenemende verkoop van digitale piano's en de concurrentie van de verkoop via internet.

Arbeidsmarkt

Op de arbeidsmarkt is meer vraag naar pianotechnici dan dat er jaarlijks afstuderen. Dit betekent dat er sprake is van krapte. Dit is deels het gevolg van vergrijzing. Het is lastig om bekwaam personeel te vinden. Bedrijven maken daarom steeds meer gebruik van flexibele arbeidskrachten. In 2019 betrof dit bijna de helft van de bedrijven. Veel ondernemers die met pensioen willen, hebben problemen met het vinden van een opvolger.

Aanbieder opleiding en marktaandeel HMC

Pianotechniek is een kleine branche en de opleiding heeft een beperkt aantal studenten. Het HMC is de enige aanbieder van de opleiding pianotechniek in Nederland (zie Tabel 8). In Europa zijn nog twee andere aanbieders van de opleiding.

TABEL 8: AANTAL STUDENTEN OPLEIDING PIANOTECHNIEK (BC338) EN MARKTAANDEEL HMC IN 2021

Mbo-instelling ⁴⁹	Aantal studenten 2021	Marktaandeel
HMC	24	100%

2.2.6. Conclusie externe analyse

In de branches waarvoor het HMC werkt is sprake van grotendeels vergelijkbare ontwikkelingen. Als gevolg van een aantal urgente maatschappelijke ontwikkelingen, de klimaatcrisis, stijgende materiaal- en energieprijzen en de woningnood, liggen in de branches uitdagingen op het gebied van circulaire economie, duurzaamheid, energietransitie en woningbouw. Het rijksbrede programma circulaire economie en aankomende Europese wettelijke kaders geven hierin richting. Daarnaast blijven technologische ontwikkelingen en digitalisering voor alle branches een rol spelen.

Binnen alle branches is krapte op de arbeidsmarkt vanwege de vergrijzing. De vervangingsvraag is daardoor groot. Binnen de branche Wonen en Interieur is de coronacrisis ook een oorzaak van de krapte. Voor de branche Houttechniek geldt dat de branche sterk groeiende is, waardoor er ook een grote uitbreidingsvraag is.

Bovenstaande ontwikkelingen en uitdagingen vereisen ambachtelijke én nieuwe kennis en vaardigheden van de (toekomstige) werkenden. Het is van groot belang dat innovaties en ontwikkelingen in de branche een plek krijgen in de opleidingen en lesmaterialen en dat onderwerpen als circulaire economie en duurzaamheid goed worden verankerd in het mbo-onderwijs. Kijkend naar de vervangingsvraag in de diverse branches, ligt – vanuit het perspectief van de arbeidsmarkt – de allergrootste uitdaging in het creëren van een grotere instroom in de opleidingen Houttechniek. Dat kan alleen in een hechte, strak georganiseerde samenwerking tussen de branche en het HMC. In

⁴⁹ DUO, www.duo.nl, 2021.

branches meubelindustrie en interieurbouw en houttechniek is bewezen ruimte voor zij-instromers, zodat het voor het HMC ook relevant is goed te kijken naar de positionering van de relevante BBL-opleidingen. Tot slot geldt voor alle opleidingen dat het HMC ontwikkelingen op de (regionale) arbeidsmarkt in de gaten houdt en verstandig vertaalt naar de gewenste omvang van de opleidingen in samenspraak met de branches.

2.3. SWOT-analyse

De hiervoor beschreven interne en externe analyse komen tezamen met de context samen in een zogenaamde SWOT-analyse. Dit is een strategisch kader waarin sterke punten (S), zwakte 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 5).

	Positieve factoren	Negatieve factoren
Interne herkomst	Sterktes - 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	Zwaktes - Begeleiding reguliere studenten, ook richting vervolg (werk of studie) - Opleidingsrendement - Cyclisch, planmatig en projectmatig werken
Externe herkomst	Kansen - 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	Bedreigingen - Demografische ontwikkelingen (instroom studenten) - Demografische ontwikkelingen (instroom personeel) - Toenemend aantal zorgstudenten - Inflatie, energiekosten, etc.

Figuur 6: SWOT-analyse HMC

3. Programmalijnen en ondersteuningslijn HMC

Op basis van de missie/visie, de interne en externe analyse, de resultaten van het Kwaliteitsplan 2019-2022 en de SWOT-analyse komt het HMC tot een drietal programmalijnen en een ondersteuningslijn die invulling geven aan het Kwaliteitsplan 2024-2027. De indeling van deze lijnen bouwt voort op het vorige kwaliteitsplan en is goed herkenbaar binnen en buiten de organisatie van het HMC.

Het kan altijd nog beter, maar we moeten in ieder geval met elkaar blij zijn met hoe mooi en goed het HMC nu al is.

Deze indeling wijkt enigszins af van de indeling van prioriteiten en onderliggende doelstellingen uit de regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap⁵⁰. Daar waar van toepassing wordt hieronder verwezen naar de doelstellingen uit de ministeriële regeling (→ **doelstelling x.x**). Op deze manier is helder hoe de lijn die het HMC kiest zich daartoe verhoudt. Omgekeerd zijn in bijlage 1 de prioriteiten en onderliggende doelstellingen van de minister precies uitgewerkt in HMC-doelstellingen, maatregelen en resultaten. In deze bijlage zijn ook de nulsituatie, indicatoren en bijbehorende analyse opgenomen. Alle daarin beschreven maatregelen komen hieronder in samenhang aan de orde.

3.1. Programmalijn 1: Beroep als basis van het onderwijs

Deze programmalijn gaat over het onderwijsaanbod en de onderwijsinhoud. De centrale vraag hierbij is: 'doet het HMC de goede dingen?'. Om het onderwijsaanbod en -inhoud actueel te houden is een goede relatie en samenwerking met de branche noodzakelijk, zodat kan worden ingespeeld op de actuele ontwikkelingen in en wensen van de branches. Alleen zo kan het HMC opleiden voor beroepen nu en beroepen van de toekomst. Deze programmalijn sluit aan bij het onderdeel Maken uit de visie op leren (zie paragraaf 1.2).

Het strategisch doel van deze programmalijn is:

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.

3.1.1. Aansluiting opleidingsaanbod en onderwijs HMC bij branche

Het HMC heeft een goede relatie met de branches. Directeuren van brancheorganisaties maken deel uit van de Raad van Toezicht van het HMC. Er is veelvuldig en nauw contact met brancheorganisaties en bedrijven, zowel formeel als informeel. Voor het merendeel van de werkvelden van het HMC bestaan brancheadviescommissies; daarnaast maken brancheorganisaties deel uit van een aantal consortia waarin het HMC samenwerkt met collega mbo-instellingen.

⁵⁰ CKMBO, www.ckmbo.nl.

Ontwikkelingen in en wensen vanuit de branche worden gevolgd om het aanbod van opleidingen hierop af te stemmen. De komende jaren zal het aanbod en het volume van BBL-opleidingen worden uitgebouwd en geïntensiveerd in samenwerking met de branche (→ [doelstelling 2.3](#)). Ook de maatschappelijke opgaven in Nederland spelen hierin een belangrijke rol. Dit betekent dat er bijzondere aandacht zal gaan naar de verdere uitbouw van de opleidingen Houttechniek in verband met de actuele en duurzame woningbouwopgave.

Ontwikkelingen in de branche worden ook gevolgd ten behoeve van de onderwijsinhoud. Het HMC kent een aantal studie-/werkgroepen die zich bezighoudt met onderzoek en innovatie. Deze groepen identificeren nieuwe ontwikkelingen en maken het mogelijk om daarmee te experimenteren. Daarnaast zijn deze groepen in staat relevante ontwikkelingen te vertalen naar onderwijs. Het is belangrijk dat deze groepen meer zichtbaar worden in de organisatie en de branche door het regelmatig organiseren van inspiratiesessies die aanleiding kunnen zijn voor aanpassingen in het curriculum. Ook geven deze groepen goede suggesties mee voor het creëren van een practoraat of het actief aansluiten bij een al bestaand practoraat (zie paragraaf 3.1.5). Bpv-begeleiders komen regelmatig bij bedrijven tijdens bpv-bezoeken. Het HMC wil bij hen eveneens structureel innovaties en ontwikkelingen bij bedrijven ophalen. (→ [doelstelling 3.4](#))

Het HMC moet structureel bedrijvenavonden organiseren voor alle branches en daarbij ook docenten uitnodigen, zodat het contact tussen docent en bedrijf wordt versterkt.

De afgelopen jaren is er een model ontwikkeld om circulariteit en duurzaamheid volledig te integreren in de opleidingen van het HMC. Dit model is inmiddels uitgewerkt en geïmplementeerd voor de meubelopleidingen. De komende jaren wordt dit verder uitgerold en wordt circulariteit en duurzaamheid een integraal onderdeel van alle opleidingen van het HMC. (→ [doelstelling 3.4](#))

Duurzaamheid moet de norm worden in plaats van een uitzondering. Duurzaamheid en ook sommige innovaties staan nu nog bij een (te) selecte groep medewerkers op het netvlies. Het is belangrijk dat dit snel breder wordt getrokken.

Het is belangrijk dat het opnemen van ontwikkelingen en innovaties in het opleidingsaanbod en de reguliere curricula wordt versterkt door het structureel verzamelen van de ontwikkelingen en innovaties en het structureel beleggen van besluitvorming hierover gekoppeld aan de jaarplanning (→ [doelstelling 3.4](#)). Zodoende worden het opleidingsaanbod en de inhoud van de opleidingen blijvend afgestemd op de behoeften en ontwikkelingen in de branches (→ [doelstelling 2.1](#)).

Verduurzaam stap voor stap het assortiment in de twee winkels van het HMC en vind een goede balans tussen duurzaam en betaalbaar.

Gezien de maatschappelijke opgave op het gebied van woningbouw en de ontwikkelingen in de timmerindustrie wordt de komende jaren specifiek geïnvesteerd in de groei van de opleidingen

Houttechniek. Hiervoor worden bedrijven betrokken bij voorlichtingsactiviteiten van zowel toekomstig studenten als decanen en docenten uit het vo. Door middel van een nieuw RIF-project Houttechniek worden de komende jaren afspraken gemaakt met de branche Houttechniek over een gezamenlijke inzet op voorlichting en werving, de doorontwikkeling van het onderwijs, de ontwikkeling van een duurzaam samenwerkingsmodel tussen onderwijs en bedrijfsleven en het professionaliseren van docenten en instructeurs. (→ doelstelling 2.1)

3.1.2. Aansluiting en doorstroom vmbo - HMC

HMC-opleidingen leiden op tot duidelijke beroepen en deze beroepen vormen de basis van het onderwijs. Dit betekent dat aankomend studenten een goed beeld moeten hebben van het beroep voordat ze starten. Hiervoor zullen in de komende jaren heldere en reële beroepsbeelden worden ontwikkeld ten behoeve van de voorlichting en werving.

Als nieuwe studenten een realistisch beeld hebben van de opleiding en het beroep zal dit een positieve invloed hebben op het starterssucces en de uitval. Ten behoeve van de aansluiting en doorstroom worden de LOB-activiteiten die het HMC organiseert bij vmbo-scholen en in huis geoptimaliseerd en uitgebreid. Hierbij wordt ook gebruik gemaakt van de infrastructuur die regionaal ontwikkeld is. Er wordt voor gezorgd dat deze activiteiten goed aansluiten bij de opleiding en het beroep. Daarnaast krijgen vmbo-leerlingen de mogelijkheid om hun profielwerkstuk deels bij het HMC uit te voeren. Ook vo-docenten kunnen bijdragen aan het verbeteren van de aansluiting tussen vmbo en mbo. Ten behoeve hiervan breidt het HMC haar trainingsprogramma voor vo-docenten uit via HMC NEXT. Ten slotte zal het HMC voor beide locaties de vindbaarheid en herkenbaarheid van het HMC in de wijk en/of dicht bij de lokale maakindustrie versterken voor zover dit organiseerbaar is. Deze nieuwe locaties kunnen ook worden ingezet voor alumni- en LOB-activiteiten. De inrichting van een container op de NDSM-werf in Amsterdam is hiervan een goed voorbeeld. (→ doelstelling 1.4)

Besteed nog meer aandacht aan een helder beroepsbeeld tijdens de intake en daarvóór (dus preventief) tijdens open dagen en voorlichtingen.

Bovenstaande acties dragen bij aan een betere aansluiting en doorstroom vanuit het vmbo en een verminderde uitval van eerstejaars studenten. De komende jaren zal aanvullend onderzoek worden gedaan naar de uitval van eerstejaars studenten in relatie tot onder andere aanmelddatum, doorlopen LOB-activiteiten en de motivatie van de keuze voor een HMC-opleiding. Hierin zal ook aandacht worden besteed aan de instroom en uitval van bijzondere doelgroepen. (→ doelstelling 1.4)

Tijdens de opleiding is het van belang dat studenten regelmatig in aanraking komen met hun toekomstig beroepenveld. Vanzelfsprekend wordt dit gerealiseerd in de bpv-periodes die in totaal bijna de helft van de meeste opleidingen beslaan. Voor eerstejaars studenten is het ook belangrijk dat ze hun beroepsbeeld regelmatig kunnen toetsen. Hiervoor zullen bij de start van de opleidingen bedrijfsbezoeken worden gepland. Voor opleidingen die in het eerste jaar geen bpv-periode kennen zal in het eerste jaar een snuffel-bpv worden georganiseerd waarin ze een korte periode meelopen met een ouderejaars student die op bpv is. (→ doelstelling 1.4)

We moeten studenten meerdere succesmomenten in het eerste leerjaar gunnen, zodat ze vol zelfvertrouwen verdergaan.

3.1.3. Aansluiting en doorstroom HMC – hbo

Het aandeel HMC-studenten dat doorstroomt naar het hbo is beperkt (10 tot 15%). Het starterssucces van deze studenten is hoog. De doorstroom naar het hbo verloopt dus soepel. Desondanks zal de komende jaren meer aandacht worden besteed aan de overgang naar het hbo door betreffende studenten met elkaar in contact te brengen en deze studenten nog beter voor te bereiden op hun overstap naar het hbo. (→ [doelstelling 1.4](#))

Studenten geven aan dat het huidige aanbod hbo-opleidingen onvoldoende voorziet in doorstroommogelijkheden op het gebied van verdiepend vakmanschap, ondernemerschap en duurzaamheid. Naar aanleiding hiervan zal het HMC in de komende jaren een analyse maken van de mogelijkheden binnen het hbo in relatie tot HMC-opleidingen. Daarnaast zal gekeken worden naar de succesfactoren voor doorstroom naar het hbo. Afhankelijk van de uitkomsten van deze onderzoeken zullen eventueel aanvullende maatregelen worden genomen. Het HMC zal in samenspraak met alumni en de branche ook zorgvuldig de mogelijkheden onderzoeken van een eigen associate degree (AD) of niveau 5-traject aansluitend op HMC-opleidingen. Inhoudelijk is dit interessant tegen de achtergrond van de maatschappelijke vraag en een goede positionering van ambitieus vakonderwijs. Wel zijn er vragen te beantwoorden op het gebied van bekostiging en samenwerking met ketenpartners. Trefwoorden zijn daarbij verdiepend vakmanschap, ondernemerschap en duurzaamheid. Er zijn enkele inspirerende voorbeelden op het snijvlak van mbo en hbo waaruit het HMC inspiratie kan halen. (→ [doelstelling 1.4](#))

3.1.4. Om- en bijscholing via HMC NEXT

HMC NEXT biedt werkenden, particulieren en alumni de mogelijkheid om zich om en bij te scholen. Het cursus- en opleidingsaanbod van HMC NEXT wordt voortdurend afgestemd op de wensen van en ontwikkelingen in de branches. Hierin worden vanzelfsprekend ook de maatschappelijke ontwikkelingen meegenomen. In het kader hiervan zal HMC NEXT de komende jaren nieuw aanbod ontwikkelen en implementeren op het gebied van houtbouwsystemen. HMC NEXT heeft de intentie om het overleg met de brancheorganisaties over het opleidingsaanbod en de inhoud van de opleidingen structureel te maken. Dat start al in 2023-2024 met het opleiden van alle nieuwe praktijkopleiders in het voedingsgebied van beide locaties van het HMC. Om het civiel effect van de aangeboden opleidingen te vergroten, zal het aanbod aan modules met een mbo-certificaat de komende jaren worden uitgebreid. De vakopleidingen van HMC NEXT hebben sowieso al een branche-erkenning. In dit kader wordt ook de samenwerking met de branche-gelieerde expertisecentra (ECM en Koninklijke INretail Academy) herijkt. (→ [doelstelling 2.3](#))

Aanstaande alumni van het HMC worden voorbereid op het werken in de branche en een leven lang ontwikkelen onder andere via HMC NEXT. In deze voorbereiding komt ook het uitgebreide alumniprogramma en de alumni community van HMC NEXT aan de orde. (→ [doelstelling 2.3](#))

Als we alumni een goed programma en faciliteiten bieden, vormt die community zich vanzelf.

3.1.5. Practoraat

Het HMC wil een onderwijscentrum zijn waar alle kennis en ervaring samenkomen. In dit kader wil het HMC een volwaardige onderzoeks- en innovatiepartner zijn voor de branche en de regio. De komende jaren gaat het HMC de mogelijkheden en invulling onderzoeken van een HMC-practoraat op het gebied van duurzaamheid en/of duurzaam ondernemen. Het practoraat vertaalt de nieuwste inzichten in de branche en toegepaste wetenschap naar het onderwijs van het HMC, mits passend bij de kwalificatiestructuur en de opbouw van het curriculum. Ook zet het HMC de deelname aan het practoraat Mediawijsheid in Amsterdam voort en gaat het deelnemen aan het practoratennetwerk in de regio Rotterdam. (→ [doelstelling 3.4](#))

3.2. **Programmaliijn 2: Talentontwikkeling en (individuele) keuzeruimte als motor van studiesucces**

Deze programmalijn gaat over het onderwijsproces, talentontwikkeling en studentbegeleiding. De centrale vraag hierbij is: 'doet het HMC de dingen goed?'. Het verhogen van het rendement en het beperken van de voortijdige uitval spelen hierbij een belangrijke rol. Deze programmalijn sluit aan bij het onderdeel Ontdekken uit de visie op leren (zie paragraaf 1.2).

Het strategisch doel van deze programmalijn is:

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.

3.2.1. Voorkomen vsv

Het voortijdig schoolverlaten (vsv) heeft voortdurend de aandacht binnen het HMC. Hierbij wordt op beide locaties vanzelfsprekend aangesloten bij het regionale vsv-beleid. De vsv-cijfers binnen het HMC zijn over het algemeen lager dan het landelijk gemiddelde, maar de aandacht hiervoor moet onverminderd hoog blijven. De doelstelling is dat de stijging van het aantal vsv'ers wordt beperkt en dat wordt toegewerkt naar uiteindelijk minder vsv'ers. Het HMC kiest voor een ketenbenadering, van aanmelding tot nazorg na het afstuderen. (→ [doelstelling 1.3](#))

Aan de voorkant neemt het HMC maatregelen om de kans op vsv te verminderen. Tijdens de werving en voorlichting wordt een helder en realistisch beeld geschetst van de opleiding en het bijbehorend beroep, zodat vo-leerlingen een goed beeld hebben van het beroep en weloverwogen kiezen voor een opleiding die opleidt tot een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten (→ [doelstelling 2.1](#)). Hiervoor worden heldere en reële beroepsbeelden ontwikkeld. Daarnaast worden de LOB-activiteiten voor vo-leerlingen geoptimaliseerd en uitgebreid. Er wordt voor gezorgd dat deze activiteiten goed aansluiten bij de opleiding en het beroep. (→ [doelstelling 1.4](#))

Sommige studenten geven aan dat ze geen duidelijk beeld hebben van de structuur van de opleiding die ze volgen en het overzicht missen. Dat is niet goed. De komende jaren worden verbeteringen aangebracht in de basis. Opleidingen worden voorzien van een heldere structuur voor studenten, zodat ze beter weten hoe de opleiding in elkaar zit en weten waar ze aan toe zijn (→ [doelstelling 1.4](#)). Ook de begeleiding van studenten zal worden versterkt, waardoor meer studenten binnenboord gehouden kunnen worden. Ten behoeve hiervan zal de ontwikkelde slb-leergang voor medewerkers breder worden ingezet (→ [doelstelling 1.3](#)). Ten slotte kijkt het HMC bij meerdere opleidingen naar

een herziening van het eerste jaar: meer kleine succesmomenten in plaats van al meteen een groot werkstuk. Al met al wordt hiermee de basis verstevigd en worden de kansen vergroot dat studenten geboeid blijven werken en leren in hun opleiding.

Naast de reguliere begeleiding van studenten zal het HMC investeren in extra capaciteit en kwaliteit van de loopbaanoriëntatie van studenten. Onder loopbaanoriëntatie wordt in dit geval de begeleiding van studenten naar een vervolgopleiding of de arbeidsmarkt verstaan. Hiervoor zal allereerst de huidige werkwijze van loopbaanoriëntatie in relatie tot studieloopbaanbegeleiding (slb) worden geëvalueerd (→ [doelstelling 2.1](#)).

Zorg voor meer samenhang tussen studieloopbaanbegeleiding, bpv-begeleiding en loopbaanbegeleiding. Dat is nu te versplinterd.

Studenten niveau 2 zijn extra kwetsbaar. Daarom zal loopbaanoriëntatie voor deze studenten zeer zeker worden ingezet. Het HMC wil deze vorm van begeleiding echter voor alle studenten inzetten. Door te investeren in loopbaanoriëntatie met de focus op een passende uitstroom naar een vervolgopleiding of de arbeidsmarkt zullen meer studenten de eindstreep halen. Ten slotte worden de doorstroomklassen, speciaal voor studenten die geen juiste keuze hebben gemaakt, geprofessionaliseerd (→ [doelstelling 1.3](#)). Hierin kunnen de potentiële uitvallers in het tweede deel van het schooljaar examens taal en rekenen doen en zich onder begeleiding oriënteren op de toekomst, alvorens door te stromen naar een nieuwe opleiding.

3.2.2. Talentontwikkeling en begeleiding van studenten

In het Kwaliteitsplan 2019-2022 was de programmalijn talentontwikkeling de belangrijkste opgave. In dat kader is een start gemaakt met een variabel curriculum waarin de student meer regie heeft over zijn/haar opleiding. In navolging hierop wordt de komende jaren het basiscurriculum van alle opleidingen en het keuzedelenaanbod doorontwikkeld (→ [doelstelling 1.4](#)). Voor het keuzedelenaanbod staat het HMC in nauw contact met de branches. Keuzevrijheid vereist dat studenten als basis een helder overzicht hebben over hun totale opleiding. Het HMC gelooft in het bieden van structuur, ook daar waar het om vrije keuzedelen gaat. Het continu verbeteren van structuur en overzicht van de opleidingen voor studenten is dan ook belangrijk (→ [doelstelling 1.4](#)). Daarnaast wordt erop ingezet om het scala aan excellentiemogelijkheden voor studenten meer zichtbaar te maken (→ [doelstelling 3.4](#)).

De structuur en de basis moeten op orde blijven voor de student. We moeten daar zuinig op zijn!

Een variabel curriculum en meer keuzevrijheid voor studenten vragen een andere begeleidingsstructuur, waarin studenten worden gestimuleerd, gefaciliteerd en ondersteund bij het ontdekken van hun eigen talenten en het maken van de juiste keuzes. Ten behoeve hiervan is in de afgelopen jaren de coachingsrol van de docent (i.e. de zesde rol van de docent) ingevoerd. Deze nieuwe rol wordt de komende jaren geoptimaliseerd en gefinetuned, ook in relatie tot een cyclus van functioneringsgesprekken. Het recent gestarte project met als doel het versterken van de slb-rol wordt voortgezet en zal uiteindelijk resulteren in een nieuwe werkwijze slb. (→ [doelstelling 1.3](#))

Het HMC heeft besloten een aantal maatregelen door te zetten die tijdens de coronacrisis in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs zijn ingezet. Per team of slb-klas wordt een vaste begeleider passend onderwijs ingezet. Begeleiders passend onderwijs staan zo dicht bij de teams en/of slb'ers. Enerzijds ten behoeve van deskundigheidsbevordering van docenten op het gebied van het lesgeven aan en het begeleiden van studenten met een ondersteuningsbehoefte. Anderzijds voor de inzet als expert ten behoeve van het vroegtijdig en/of preventief signaleren van problemen en het inzetten van (specialistische) hulp om uitval te voorkomen. Verder worden extra onderwijsassistenten en instructeurs ingezet en worden de kleinere klassen voor niveau 2 gehandhaafd, voor zover dit gedekt kan worden in de reguliere begroting en formatie van het HMC. Hierdoor worden docenten ontlast, is er meer ruimte om te differentiëren in de klas en is er meer individuele aandacht voor studenten.

Studenten zouden meer eigenaarschap over hun eigen onderwijsloopbaan en leerproces moeten krijgen.

Daarnaast worden studenten niveau 2 vanuit het HMC extra begeleid tijdens de bpv. Een belangrijke opmerking bij bovenstaande maatregelen is wel dat deze bij het HMC gelden voor alle studenten. Bij het HMC is de begeleiding van kwetsbare studenten goed. Uit onafhankelijk onderzoek, uitgevoerd door The Information Group (TIG), naar de redenen van uitval bij het HMC blijkt dat reguliere studenten meer kans hebben om uit te vallen dan studenten met een ondersteuningsbehoefte. Het is daarom van belang dat het HMC aandacht besteedt aan alle studenten, ongeacht hun niveau, opleiding of ondersteuningsbehoefte. (→ [doelstelling 1.3](#))

Ten slotte wordt met ingang van 2022 nazorg geboden aan gediplomeerde studenten met als doel dat de student een passende plek vindt op de arbeidsmarkt of bij een vervolgopleiding. Indien nodig worden in het kader hiervan loopbaancoaches ingezet. Tot 2025 wordt dit bekostigd uit de subsidie Nazorg mbo. Daarna is de nazorg aan gediplomeerden onderdeel van het kwaliteitsplan. (→ [doelstelling 1.3](#))

Op deze manier heeft het HMC ook bij dit thema dus over de hele keten van intake tot en met nazorg alle denkbare maatregelen in beeld. Om er zeker van te zijn dat het HMC hier het goede doet (of blijft doen) zal gedurende de looptijd van het kwaliteitsplan regelmatig een Dialoogsessie in samenwerking met het Kwaliteitsnetwerk mbo worden georganiseerd. De intentie is om dit steeds met verschillende teams te doen.

3.2.3. Studentenwelzijn

Net als in het gehele onderwijs heeft de coronacrisis invloed gehad op de mentale gezondheid van HMC-studenten. Het aantal studenten met mentale problemen is groter dan voor de coronacrisis. In het kader van het Nationaal Programma Onderwijs heeft het HMC in de afgelopen jaren direct geacteerd op deze problematiek. Het HMC heeft besloten maatregelen op dit gebied door te zetten. Het HMC zal dus blijvend expliciete aandacht besteden aan het mentale welzijn van studenten, waarbij specifieke aandacht uitgaat naar de reguliere studenten (de zogenaamde 'middenmoot'), met als doel stabiele studenten af te leveren die duurzaam inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt. Allereerst wordt studentenwelzijn onderdeel van het onderwijs en de begeleidingsstructuur en wordt de mentale gezondheid van studenten regelmatig gemonitord. Er is aandacht voor de weerbaarheid en belastbaarheid van studenten en in slb-lessen wordt aandacht besteed aan groepsvorming, groepscohesie en mentale gezondheid. (→ [doelstelling 1.2](#))

De slb-leergang wordt aangeboden aan nieuwe slb'ers, maar is ook toegankelijk voor zittende slb'ers om hun kennis op te frissen. Aanvullend hierop wordt deskundigheidsbevordering voor docenten aangeboden gericht op het herkennen van en omgaan met mentale problemen bij studenten. Ten slotte wordt een coördinator gezonde school aangesteld. (→ [doelstelling 1.2](#))

Opgemerkt moet worden dat eerdergenoemde maatregelen die gericht zijn op meer aandacht voor de individuele student ook een gunstige invloed hebben op en bijdragen aan het mentale welzijn van studenten.

3.2.4. Diversiteit, inclusiviteit en veiligheid

Het HMC wil een school zijn waar studenten en personeel zich welkom en veilig voelen. Momenteel is het gevoel van veiligheid bij studenten en medewerkers groot. Echter, gezien de huidige maatschappelijke ontwikkelingen, wordt het veiligheidsbeleid van het HMC aangescherpt en wordt een veiligheidsplan ten behoeve van de veiligheid van studenten en medewerkers opgesteld (→ [doelstelling 1.2](#)).

De maatschappelijke ontwikkelingen rondom diversiteit en inclusiviteit in Nederland zijn actueel. Er zijn binnen het HMC geen concrete signalen dat er problemen zijn op dit gebied. Toch zal de komende jaren een diversiteits- & inclusiviteitsplan in brede zin worden opgesteld en geïmplementeerd. Dit plan zal gericht zijn op studenten én medewerkers en wordt ontwikkeld in samenspraak met beide doelgroepen.

Voordat we nieuwe dingen beginnen... onderzoek eerst goed wat de huidige studenten en medewerkers ervaren bij het HMC als het gaat om diversiteit en inclusiviteit.

Er wordt tevens een coördinator diversiteit/inclusiviteit aangesteld. Verder krijgen actuele maatschappelijke thema's een plek op de jaarkalender van beide locaties. (→ [doelstelling 1.2](#))

In verband met de gelijkwaardige behandeling van studenten in het mbo, hbo en wo lift het HMC tot slot mee op initiatieven van grote ROC's en de gemeenten Amsterdam en Rotterdam op dit vlak. (→ [doelstelling 1.1](#))

3.2.5. Beroepspraktijkvorming zonder stagediscriminatie

De beroepspraktijkvorming (bpv) is een belangrijk en substantieel onderdeel van de opleidingen op het HMC. Alle bpv-periodes tezamen beslaan bijna de helft van de meeste opleidingen. Studenten vinden tijdig een passende bpv-plek. Het is van groot belang dat dit zo blijft. Daarnaast hecht het HMC veel waarde aan een goede match tussen student en leerbedrijf. Het is dus belangrijk dat het netwerk met bpv-bedrijven wordt onderhouden en daar waar nodig uitgebreid. In tegenstelling tot de begeleiding vanuit de bedrijven wordt de begeleiding vanuit het HMC tijdens de bpv relatief laag gewaardeerd door studenten. Om dit te kunnen verbeteren, is het nodig de achtergrond van deze score te onderzoeken, aangezien al een aantal jaren wordt geïnvesteerd in de verbetering van deze begeleiding. Ook de bpv-voorbereiding wordt geëvalueerd en daar waar nodig aangepast. Het organiseren van sollicitatietrainingen voor de eerste bpv wordt sowieso gehandhaafd. Ook blijft het HMC meer aandacht besteden aan studenten met een beperking in het kader van de bpv. (→ [doelstelling 2.2](#))

Naar aanleiding van het nationale stagepact⁵¹ wordt het huidige bpv-beleid geëvalueerd en verder geprofessionaliseerd. Hierin wordt in elk geval aandacht besteed aan de matching, het aantal contactmomenten (rekening houdend met de lengte van de bpv) en stagediscriminatie. Hiermee sluit het HMC eveneens aan bij initiatieven vanuit de MBO-Agenda Amsterdam. De kern van de matching binnen het HMC zal niet veranderen. Het uitgangspunt bij het HMC is en blijft dat studenten zelf hun bpv-bedrijf zoeken. Tijdens slb-lessen krijgen studenten trainingen om te leren hoe ze dit kunnen aanpakken. Eerstejaars studenten krijgen bijvoorbeeld een goede sollicitatietraining voorafgaand aan de zoekperiode voor de eerste bpv-periode. Via de door het HMC gebruikte stagesoftware (B3net) kunnen studenten zoekcriteria opgeven om relevante bpv-bedrijven te selecteren. Vanzelfsprekend worden studenten op de voet gevolgd, passend begeleid en snel actief geholpen als het niet lukt. Indien nodig koppelen bpv-coördinatoren deze studenten via bemiddeling en gesprekken aan een passend bedrijf. Het is essentieel dat de student zich na de matching ook echt welkom voelt bij het bedrijf. Dat wordt bewaakt. Op het moment dat een student een bpv-bedrijf heeft gevonden, controleert het HMC of het gevonden bpv-bedrijf voldoet aan de criteria en past bij de student. Indien dit het geval is, wordt de match goedgekeurd. In het kader van het stagepact zullen pilot(s) worden uitgevoerd met bpv-matching zonder klikgesprek en zal de meerwaarde ervan worden nagegaan. (→ doelstelling 2.2)

Het merendeel van de bpv-periodes binnen het HMC bedraagt negen weken. Tijdens deze relatief korte periode gaat de bpv-begeleider van het HMC in elk geval eenmaal op bezoek voor een driehoeksgesprek tussen student, praktijkbegeleider en bpv-begeleider. Indien nodig vindt nog een aanvullend bezoek plaats. Tijdens wekelijkse terugkomdagen op school heeft de student contact met zijn/haar slb'er over de voortgang en eventuele knelpunten. Ten aanzien van het aantal contactmomenten worden pilots uitgevoerd met meer contactmomenten tussen student, bpv-bedrijf en het HMC in een bpv-periode. Op basis daarvan zal besluitvorming plaatsvinden over een eventuele herziening hiervan binnen het HMC. (→ doelstelling 2.2)

De informatievoorziening over de bpv is heel belangrijk, zowel vanuit school naar de student als andersom. Goede communicatie voorkomt misverstanden over wie waarover gaat bij de bpv. Dit kan ons helpen snel in te grijpen als er iets niet goed gaat.

De doelstelling van het HMC is dat stagediscriminatie en andere vervelende situaties die het bpv-bedrijf verweten kunnen worden, te allen tijde worden voorkomen en dat studenten een positieve eerste werkervaring hebben tijdens de bpv. Het HMC hanteert hierbij een zero-tolerancebeleid. Naast persoonlijke gesprekken met studenten tijdens hun bpv zal het HMC ook via systematische bevraging van studenten periodiek nagaan of stagediscriminatie aan de orde is. Betrokkenen bij de bpv worden de komende jaren extra bijgeschoold om stagediscriminatie te herkennen, te voorkomen en tegen te gaan. Momenteel worden incidenten tijdens de bpv geregistreerd volgens het bpv-incidentenprotocol van het HMC. Dit protocol wordt doorontwikkeld en geïmplementeerd gericht op een laagdrempelige registratie van gevallen van stagediscriminatie, zowel tijdens zoeken naar een bpv-plaats en tijdens de bpv. Studenten worden tijdens de bpv-voorbereiding voorgelicht over stagediscriminatie en de manier waarop ze stagediscriminatie kunnen melden. Waar aantoonbaar aan de orde zal het HMC niet

⁵¹ Stagepact mbo 2023-2027, www.rijksoverheid.nl.

schromen om de samenwerking met het bpv-bedrijf te heroverwegen en S-BB formeel te vragen de erkenning van het bpv-bedrijf in te trekken. (→ [doelstelling 2.2](#))

Tot slot wordt de stand van zaken binnen het HMC rondom het stagepact jaarlijks geëvalueerd en periodiek besproken in de verschillende brancheadviescommissies. (→ [doelstelling 2.2](#))

3.2.6. Basisvaardigheden: taal, rekenen en burgerschap

Het HMC biedt taal-, reken- en burgerschapsonderwijs ten behoeve van de ontwikkeling van de vereiste basisvaardigheden. De doelstelling is dat dit onderwijs positief wordt gewaardeerd en een positieve bijdrage levert aan de algemene vorming. (→ [doelstelling 3.1 en 3.2](#))

De taal- en rekenlessen op het HMC worden voldoende gewaardeerd door studenten en de resultaten sluiten over het algemeen aan bij het landelijke beeld of zijn zelfs hoger. Het rekenniveau van studenten niveau 2 op referentieniveau 2F zou wel hoger kunnen. Hierbij moet worden opgemerkt dat het mbo hier een onderhoudsplicht heeft en het geen reparatie-onderwijs betreft. Op lange termijn zal het HMC op dit vlak knelpunten gaan ervaren als het niveau in het voortgezet onderwijs verder blijft dalen.

Tijdens de uitvoering van het Kwaliteitsplan 2019-2022 is taal- en rekenbeleid opgesteld en deels geïmplementeerd. In de komende jaren wordt verder gewerkt op basis van dit beleid. Hierbij wordt extra aandacht besteed aan het uitdragen van het beleid en de vertaling naar het onderwijs. Er is al een begin gemaakt met maatwerk voor en de flexibilisering van de examinering en dit wordt de komende jaren geoptimaliseerd. Op de locatie Rotterdam wordt het taal- en rekencentrum gecontinueerd, waar onder andere specifieke groepen studenten extra ondersteuning kunnen krijgen voor taal en rekenen. Op de locatie Amsterdam zal analoog hieraan een taal- en rekencentrum worden opgezet. (→ [doelstelling 3.1](#))

Geef studenten de mogelijkheid om examens te doen als ze er klaar voor zijn.

De ervaring leert dat de koppeling van de beroepscontext aan taal en rekenen stimulerend werkt. Door dit daar waar mogelijk toe te passen in het onderwijs en de examinering heeft dit een positieve invloed op de waardering van de lessen en de resultaten van het onderwijs. Om dit te kunnen realiseren vindt (bij)scholing plaats van taal- en rekendocenten, maar ook van vakdocenten. Dit heeft wel enkele jaren nodig. (→ [doelstelling 3.1](#))

Voor studenten die de Nederlandse taal niet of beperkt beheersen geldt dat zij indien van toepassing in kleine groepen worden toegelaten tot het HMC en op de juiste manier worden begeleid. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de regionale infrastructuur die hiervoor is ingericht bij andere ROC's. (→ [doelstelling 1.5](#))

Voor het burgerschapsonderwijs geldt dat sinds enkele jaren een geheel nieuw curriculum is ontwikkeld dat wordt gebruikt op beide locaties. Dit loopt goed en wordt vanzelfsprekend gecontinueerd. In het geval van landelijke ontwikkelingen omtrent burgerschapsonderwijs wordt hierbij aangesloten. In schooljaar 2024-2025 wordt het burgerschapsonderwijs geëvalueerd en indien nodig bijgesteld. Daarnaast wordt een onderzoek gestart waarin wordt gekeken in hoeverre burgerschap, slb en vakgericht onderwijs elkaar onderling kunnen versterken. Om continuïteit te waarborgen, worden docenten burgerschap (bij)geschoold. (→ [doelstelling 3.2](#))

In de komende jaren zal een instellingsexamen voor burgerschap worden ontwikkeld. Daarnaast wordt gewerkt aan de voorbereiding van onderwijs en examinering op het formeel meetellen van burgerschap bij de diplomering. (→ doelstelling 3.2)

Tot slot zijn er geen gegevens beschikbaar over de tevredenheid van studenten over burgerschapsonderwijs. Om dit in de toekomst te kunnen meten wordt een tevredenheidsmeting over burgerschapsonderwijs opgenomen in de JOB-enquête. (→ doelstelling 3.2)

3.3. Programmalijn 3: Medewerkers maken het verschil

Deze programmalijn gaat over de aanwezigheid van voldoende en voldoende gekwalificeerd personeel. De centrale vraag hierbij is: 'heeft het HMC de juiste en voldoende mensen in huis?'. De vijf kernwaarden van het HMC (i.e. respect, vertrouwen, samenwerken, nieuwsgierigheid en liefde voor het vak) spelen hierbij een belangrijke rol (zie paragraaf 1.1). Alleen met de juiste en voldoende mensen in huis kan het HMC studenten opleiden tot bevlogen, creatieve en ondernemende vakmensen voor de toekomst. Deze programmalijn sluit aan bij het onderdeel Delen uit de visie op leren (zie paragraaf 1.2).

Het strategisch doel van deze programmalijn is:

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.

3.3.1. Aantrekkelijke werkgever

Het HMC wil een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven en heeft als doel dat de medewerkerstevredenheid hoog blijft scoren. Waar mogelijk wil het HMC verbeteringen doorvoeren, want tevreden medewerkers zijn essentieel voor het succes van een onderwijsinstelling en zorgen voor een betere samenwerking, een verhoogde betrokkenheid en een lager verloop. Alle benodigde personeelsinstrumenten zijn beschikbaar binnen het HMC. De samenhang rond de inzet van deze instrumenten wordt de komende jaren opgenomen in een strategisch personeelsplan. Binnen teams is taakdifferentiatie in het licht van teamgrootte een belangrijk onderwerp. In aanvulling daarop wordt het functiebouwwerk voor het onderwijsondersteunend personeel (OOP) gemoderniseerd. (→ doelstelling 3.3)

Heb oog voor elkaar, juist ook als het druk is! Laten we oprecht interesse in elkaar tonen ook als er geen agenda of vergaderverslag voorligt.

Voor de functiemix LB-LC-LD wordt gestreefd naar de normen uit de cao mbo. Dit levert een bijdrage aan de arbeidsmarktpositie van het HMC. Het carrièreperspectief van docenten wordt hiermee geborgd. Het HMC is hiermee tevens beter in staat docenten aan te trekken, te binden en te behouden. Blijvende aandacht voor de jaarlijkse doorstroom van docenten van LB naar LC naar LD is noodzakelijk. De kwaliteitscriteria voor deze doorstroom liggen vast. Het LD-taakbeleid wordt

vormgegeven, inclusief de bijbehorende scholing. Daarnaast is het van groot belang dat het HMC nieuwe medewerkers en docenten in opleiding goed blijft begeleiden. Tot slot kijkt het HMC ook expliciet naar het carrièreperspectief van het onderwijsondersteunend personeel. (→ doelstelling 3.3) Het bestaande werkdrukplan wordt geactualiseerd. Het nieuwe functiebouwwerk voor het OOP en de laatste resultaten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) in 2024 zullen hierin worden meegenomen. Ook het versterken van het cyclisch werken wordt hieraan gekoppeld (zie paragraaf 3.3.2 en 3.4.4). (→ doelstelling 3.3)

Gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt worden allerlei vormen van werving ingezet. In ieder geval worden de events 'Werken bij' doorgezet ten behoeve van de werving van nieuw personeel waaronder zij-instromers. Het nieuwe strategisch personeelsbeleid biedt daarnaast handvatten om de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt het hoofd te kunnen bieden. Het nieuwe functiehuis maakt het straks mogelijk om medewerkers breder in te kunnen zetten. (→ doelstelling 3.3)

3.3.2. Lerende en wendbare organisatie

Het HMC wil een lerende en wendbare organisatie zijn waarin cyclisch werken gemeengoed is. Het oplossen van complexe vraagstukken vraagt daarnaast om multidisciplinaire samenwerking waarbij gebruik wordt gemaakt van de expertise van collega's die binnen de organisatie aanwezig is. Het cyclisch werken en multidisciplinair samenwerken binnen het HMC wordt versterkt en op alle niveaus geïmplementeerd. Deze werkwijze zal zowel in teamplannen als in projecten de basis vormen. Het faciliteren van het cyclisch werken komt aan de orde in paragraaf 3.4.4.

Het ingezette MD-traject voor leden van het managementteam wordt afgerond. Naar aanleiding hiervan wordt gekeken naar de administratieve organisatie van het onderwijs en een optimale inrichting van de teamstructuur met de bijbehorende heldere proces- en taakbeschrijvingen. Het professionaliseren van deze processen komt onder andere voort uit de wens om de ervaren werkdruk te beperken. Er is winst te boeken door slimmer te werken en duidelijkheid te creëren in taken, rollen, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van medewerkers (zie ook paragraaf 3.3.1). In de afgelopen jaren van groei is daar niet altijd voldoende aandacht voor geweest. In een aantal teams is daardoor een te grote druk ontstaan op sommige medewerkers in plaats van goed kijken naar wie wat binnen het team als taak op kan pakken. Bij concrete stappen op dit punt zal het HMC zoeken naar een balans tussen teamspecifieke keuzes en standaardkeuzes die de inrichting van administratieve processen helpen, bijvoorbeeld op het gebied van examinering en roostering.

De pilot docent-/medewerkerstages wordt eveneens afgerond. De opzet en opbrengsten van de docent-/medewerkerstages worden geëvalueerd en op basis hiervan wordt definitief beleid vastgesteld en geïmplementeerd. (→ doelstelling 3.3)

Docentstages zijn top! Veel geleerd dat direct relevant is.

Binnen het HMC is veel ruimte voor scholing om duurzame inzetbaarheid van medewerkers te realiseren. In de afgelopen jaren is teamscholing mede op basis van het gebruik van de zogenaamde kleurenscaan ingericht. Het gebruik van deze kleurenscaan wordt met het oog op eventueel toekomstig gebruik geëvalueerd. Andere scholing wordt tot nu toe individueel aangevraagd, geaccordeerd en uitgevoerd. Het is de bedoeling dat er de komende jaren meer regie wordt gevoerd op scholingsaanvragen in relatie tot organisatiebeleid. Zo kunnen individuele scholingsaanvragen indien mogelijk worden gebundeld, kunnen afspraken worden gemaakt met externe leveranciers en kunnen maatwerktrajecten worden vormgegeven. Hierin kan tevens het benutten van expertise in de

organisatie worden meegenomen. Er zal daarnaast meer aandacht komen voor kennisdeling naar aanleiding van scholing. Op termijn wordt de mogelijkheid onderzocht van het opzetten van een (digitale) HMC-academy, waarin ten minste sprake is van een up-to-date intranet met een overzicht van de aanwezige kennis en expertise en de interne opleidingsmogelijkheden gericht op de professionalisering en vaardigheden van medewerkers. (→ [doelstelling 3.3](#))

Gebruik de expertise van collega's goed. Ook bij het bijspijkeren of opleiden van medewerkers.

In het kader van een lerende en wendbare organisatie past ook het voornemen van het HMC om een volwaardige onderzoekspartner voor de branche en de regio te zijn. De komende jaren gaat het HMC de mogelijkheden en invulling onderzoeken van een HMC-practoraat op het gebied van duurzaamheid en/of duurzaam ondernemen (zie paragraaf 3.1.5). Hiervoor en voor andere onderzoekstaken zullen meer en meer LD-docenten en master-opgeleide docenten worden ingezet. (→ [doelstelling 3.4](#)) Ingezette digitaliseringsactiviteiten als middel om onderwijskwaliteit te verbeteren, worden voortgezet. Om ervoor te zorgen dat docenten voldoende digitaal vaardig zijn om de technische ontwikkelingen bij te houden, worden blijvend i-coaches ingezet om het verwerven van digitale vaardigheden op didactisch, pedagogisch en vakmatig gebied te bevorderen. (→ [doelstelling 3.3](#)) Bij de implementatie van nieuwe systemen wordt voldoende aandacht besteed aan het opleiden en trainen van medewerkers. Tot slot neemt het HMC met ingang van 2023 deel aan het Kwaliteitsnetwerk mbo als onderdeel van de kwaliteitsborging. (→ [doelstelling 3.4](#))

3.4. Ondersteuningslijn: Innovatieve en duurzame ondersteuning

Ten behoeve van de uitvoering van de drie programmalijnen is een ondersteuningslijn ingericht. Deze lijn gaat over innovatie en digitalisering en het optimaal ondersteunen van onderwijsprocessen. De centrale vraag hierbij is: 'ondersteunt het HMC de onderwijsprocessen voldoende?'. Ook de duurzaamheid van de organisatie speelt hierbij een belangrijke rol. Deze ondersteuningslijn sluit aan bij het onderdeel Delen uit de visie op leren (zie paragraaf 1.2).

Het strategisch doel van de ondersteuningslijn is:

De bedrijfsvoering en ondersteunende processen zijn van een goede en constante kwaliteit en zijn duurzaam en efficiënt ingericht. De faciliteiten zijn innovatief, vooruitstrevend en praktijkgericht (zowel fysiek als digitaal).

3.4.1. Huisvesting

Goede huisvesting is de basis van alles. De huisvesting van de locatie Amsterdam is niet meer toereikend. Tijdens de uitvoering van het Kwaliteitsplan 2024-2027 zal de besluitvorming worden afgerond over de renovatie of nieuwbouw van het HMC-pand in Amsterdam. De voorbereiding van de besluitvorming zal zich richten op studentenprognoses, locatiekeuze, ontwerp, bouwkundige en installatietechnische issues en de financieringsconstructie. Ook over de tijdelijke huisvesting van de locatie Rotterdam zal tijdens de looptijd van het Kwaliteitsplan 2024-2027 besluitvorming plaatsvinden. De huisvestingsportefeuille zal de komende jaren de nodige tijd, aandacht en energie van bestuur, management en de ondersteunende diensten vragen. (→ [doelstelling 4.1](#))

3.4.2. Betrouwbare, stabiele en innovatieve ICT-infrastructuur

Ook een betrouwbare en stabiele ICT-infrastructuur behoort tot de basis van het HMC. Om in te kunnen spelen op nieuwe ontwikkelingen is het noodzakelijk dat de ICT-infrastructuur een stabiel én innovatief karakter heeft. Om de flexibilisering van het onderwijs en het leveren van maatwerk goed te faciliteren, wordt er kritisch gekeken naar de ICT-infrastructuur en de bijbehorende ICT-systemen. Er wordt een Roadmap ICT opgesteld waarin de strategie en uitvoering voor de komende jaren is beschreven. Deze Roadmap ICT wordt tijdens de looptijd van het Kwaliteitsplan 2024-2027 eveneens uitgevoerd. Het afronden van de implementatie van een nieuw roostersysteem (Xedule) is een onderdeel hiervan. Ook de implementatie van Learnbeat als digitaal werkboek (of: ELO) voor alle opleidingen op beide locaties en het (verder) experimenteren met een digitaal portfolio maken deel uit van de Roadmap ICT.

De meest complexe verandering betreft de implementatie van een (nieuw) studenten informatiesysteem (SIS). Na het opstellen van een programma van eisen wordt een Europees aanbestedingstraject uitgevoerd om het meest geschikte systeem te selecteren. Het HMC staat hiermee de komende jaren voor een stevige veranderopgave. (→ doelstelling 4.2)

Een nieuw SIS en ELO biedt kansen voor verbetering en efficiëntie.

Bij de inrichting en implementatie van bovenstaande systemen wordt het onderwijs nauw betrokken. Onderdelen van de implementaties zijn verder het goed en efficiënt inrichten van het (functioneel) beheer en het inregelen van de service-organisatie. Daarnaast zijn een duidelijke en heldere communicatie en voldoende training voor de gebruikers van belang. Deze moeten ervoor zorgen dat systemen eenduidig en uniform worden gebruikt door medewerkers én studenten. (→ doelstelling 4.2)

Veranderingen gaan snel. Geef ons als medewerkers realistisch de tijd om met nieuwe applicaties te leren omgaan.

Tot slot streeft het HMC ernaar om de inspanningen rondom de *cybersecurity* te versterken en te verbeteren met als doel een veilige en beschermde digitale werk- en leeromgeving te behouden voor medewerkers en studenten.

3.4.3. Duurzaamheid in de organisatie

Naast het opnemen van de duurzaamheidsopgave in het onderwijs (zie paragraaf 3.1.1) is het ook noodzakelijk om vanuit de bedrijfsvoering duidelijke ambities op dit gebied te formuleren. Hierin wordt voortgeborduurd op het Kwaliteitsplan 2019-2022 waarin voornamelijk is gestart met losstaande acties en is geïnvesteerd in bewustwording. Het is belangrijk dat duurzaam handelen wordt ingebed in de processen van het HMC en zichtbaar wordt in het gedrag van medewerkers en studenten.

*Maak de afvalstromen binnen het HMC kristalhelder en ga écht hergebruiken.
Samen de schouders eronder!*

Allereerst wordt visie en beleid geformuleerd dat vervolgens wordt uitgevoerd. Dit beleidsdocument geeft onder andere een visie op materiaalgebruik, energiegebruik, vervoer, catering en afval. Inspiratie hiervoor wordt gehaald uit de branches en bij andere scholen.

Blijf – ondanks weerstand en gemakzucht – de boodschap van duurzaamheid herhalen.

Op basis van het beleidsdocument wordt een Roadmap duurzame bedrijfsvoering opgesteld waarin veel plaats wordt ingeruimd voor de duurzaamheid van de gebouwen van het HMC. Vanzelfsprekend zal duurzaamheid ook een extra grote rol spelen in de (ver)bouw de locatie Amsterdam. Tijdens de looptijd van het Kwaliteitsplan 2024-2027 wordt in dit kader in elk geval een gezond, divers en duurzaam aanbod in de kantine gerealiseerd. (→ doelstelling 4.3)

Zorg voor een duurzame catering: gezond en betaalbaar.

3.4.4. Cyclische werkwijze

Uit de analyse van diverse onderwerpen lijkt de ontwikkeling en implementatie van een meer cyclische werkwijze binnen het HMC (een deel van) de oplossing. Een dergelijke werkwijze draagt bijvoorbeeld bij aan de beperking van de werkdruk en kan het leren versterken. Een vanzelfsprekend onderdeel van deze werkwijze is het waar mogelijk gebruik maken van beschikbare managementinformatie. Ook de kwaliteit van de lessen kunnen met een dergelijke werkwijze verbeteren. Bijvoorbeeld door studenten te bevragen op de kwaliteit van de lessen en met de input ook daadwerkelijk iets doen. Door vanuit een cyclische werkwijze te werken wordt het werk voorspelbaarder en worden projecten afgerond.

Om dit te realiseren wordt allereerst een plan opgesteld waarin een cyclische werkwijze wordt uitgewerkt voor de gehele HMC-organisatie. Onderdeel hiervan is de uitwerking van een HMC-projectaanpak en het creëren van een gemeenschappelijke taal rondom cyclisch/projectmatig werken. In de implementatie en uitvoering van het plan wordt de cyclische werkwijze optimaal gefaciliteerd en wordt voldoende aandacht besteed aan het opleiden van de medewerkers, zodat cyclisch werken gemeengoed wordt binnen het HMC. Onderwijsteams en teamleiders worden ondersteund om in de eigen teamplannen een goede invulling te geven aan het cyclisch werken. De eerder genoemde heldere toedeling van taken en verantwoordelijkheden (zie paragraaf 3.3.2) is daarbij een randvoorwaarde voor succes. (→ doelstelling 4.4)

Zorg niet alleen voor een structurele, cyclische ontwikkeling van de organisatie, maar ook van medewerkers zelf. Stel elk jaar de vraag hoe iemand zich heeft ontwikkeld én wat iemand volgend jaar gaat doen of juist niet gaat doen.

4. Samenwerking en intern en extern draagvlak

Het HMC ontleent zijn bestaansrecht aan de betrokkenheid van en samenwerking met vele partijen binnen en buiten de school. Intern draagvlak is nodig om de voorgenomen plannen met de in gezamenlijkheid geformuleerde doelstellingen, maatregelen en resultaten te bereiken. Door steun en betrokkenheid van de interne organisatie is het eenvoudiger om projecten te bemensen en veranderingen door te voeren. Daarnaast wordt voortdurend geïnvesteerd in het bestendigen en creëren van extern commitment. In bijlage 1 is bij elke prioriteit aangegeven hoe de samenwerking voor die prioriteit wordt vormgegeven.

Intern draagvlak

In de aanloop naar een nieuw kwaliteitsplan zijn op basis van de missie en visie, de visie op leren en de evaluatie van het Kwaliteitsplan 2019-2022 de drie programmalijnen en de ondersteuningslijn in concept geformuleerd. Deze lijnen bouwen voort op het vorige kwaliteitsplan, zijn goed herkenbaar binnen de organisatie van het HMC en vormden de basis om in gesprek te gaan met de interne organisatie. In dialoog met medewerkers en studenten is invulling gegeven aan de lijnen door te analyseren, te interpreteren, te duiden en te prioriteren. De volgende bijeenkomsten en structurele overleggen hebben bijgedragen aan de invulling van het kwaliteitsplan en het creëren van intern draagvlak:

- Koffie- en pauzegesprekken met medewerkers van beide locaties.
- Verdiepende interviews met docenten en stafmedewerkers.
- Sessies met studenten.
- Studiedag met het MT en de directie.
- HMC-dag d.d. 16 maart 2023 (zie hieronder).
- Reguliere bijeenkomsten met de Ondernemingsraad, de Studentenraad en de Raad van Toezicht.

HMC-dag met voltallig personeel

Een belangrijk onderdeel van de dialoog met de medewerkers was de HMC-dag in het voorjaar van 2023. Deze HMC-brede studiedag voor het voltallig personeel vond plaats op de locatie Rotterdam. Voorafgaand hieraan zijn tien stellingen geformuleerd op basis van de vier lijnen en de voorlopige uitwerking naar aanleiding van eerdere gesprekken en sessies. Deze stellingen vormden het vertrekpunt van de HMC-dag. In bijna 30 workshops, geleid door eigen medewerkers en een student uit de Studentenraad, werd aan de hand van een van de stellingen nagedacht en gediscussieerd over welke acties het HMC de komende jaren op moet pakken. Het was een inspirerende dag vol creativiteit, energie en betrokkenheid en met als resultaat veel input voor de praktische invulling van het Kwaliteitsplan 2024-2027. De uitkomsten van de HMC-dag hebben zo veel als mogelijk een plek gekregen in het plan en zullen bij de verdere uitwerking ter inspiratie dienen. In bijlage 6 is een beeldverslag opgenomen van de HMC-dag van 16 maart. Verspreid door dit kwaliteitsplan zijn passende citaten opgenomen van medewerkers en studenten van die dag en andere dialoogmomenten.

Extern draagvlak

Extern draagvlak is verkregen door diverse ontwikkelingen in relatie tot het kwaliteitsplan in reguliere overleggen met stakeholders te bespreken. Het betreft de volgende stakeholders:

- Brancheadviescommissies Meubel, Interieur en wonen, Houttechniek, Keukenmonteur en Pianotechniek.
- Consortia opleiding Interieuradviseur, opleiding Creatief Vakman en opleiding Keukenmonteur

- Vakscholen-overleg.
- Hoboken-overleg met drie vakscholen, waaronder het HMC, en twee ROC's in de gemeente Rotterdam.
- Sectorkamer mbo-ho (gemeente Rotterdam).
- MBO-Agenda Gemeente Amsterdam.
- Bestuurlijk overleg met gemeente Rotterdam.
- Bestuurlijk overleg met gemeente Amsterdam.

De conceptversie van het Kwaliteitsplan 2024-2027 is ter consultatie voorgelegd aan drie branche-organisaties, ambtenaren van de gemeenten Amsterdam en Rotterdam, de studentenraad, de ondernemingsraad en, in laatste instantie, aan de Raad van Toezicht van het HMC. Na het indienen van het Kwaliteitsplan 2024-2027 zal een inspirerende, beknopte en toegankelijke samenvatting worden gemaakt voor medewerkers en stakeholders waarin de speerpunten voor de komende jaren worden opgenomen.

5. Uitvoering, monitoring en verduurzaming

Als relatief kleine onderwijsorganisatie, met meerdere vestigingen, kiest het HMC ervoor om een compact uitvoeringsprogramma op te zetten. Dat programma sluit zo veel als mogelijk aan bij de missie/visie van het HMC en de visie op leren. Daardoor kan voor een deel van de maatregelen worden aangesloten bij reguliere processen.

Programmamanager Kwaliteitsplan

Bij de start van de uitvoering van het Kwaliteitsplan 2019-2022 heeft het HMC ervoor gekozen een programmamanager specifiek voor het kwaliteitsplan aan te stellen. Deze programmamanager coördineert de uitvoering van het kwaliteitsplan en bewaakt de samenhang. De aansturing van deze programmamanager is belegd bij het College van Bestuur met wie hij elke twee weken een voortgangsgesprek voert. De programmamanager werkt nauw samen met de afdeling Kwaliteitszorg. Ook voor de uitvoering van het Kwaliteitsplan 2024-2027 is deze rol weer voorzien.

Kwaliteitszorg

De afdeling Kwaliteitszorg werkt met een kwaliteitszorgsysteem waarmee periodieke positiebepalingen, onderzoek, (zelf)evaluaties en audits kunnen worden uitgevoerd. Dergelijke onderzoeken kunnen ondersteunen bij de monitoring van de uitvoering van het kwaliteitsplan. Kwaliteitszorg binnen het HMC is opgezet volgens de PDCA-cyclus. Instrumenten die het HMC helpen deze cyclus vorm te geven zijn:

- Jaarplanning Kwaliteitszorg.
- A4-plan systematiek.
- ROC-spiegel interne enquêtes (bijvoorbeeld examineren, bpv, zes rollen van docent).
- Studenttevredenheidsonderzoek (JOB-monitor).
- Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO, Effectory).
- Monitor onderwijsloopbanen vo-mbo.
- Schoolverlaters vo-mbo tool.
- Bpv-monitor.
- Alumnimonitor.
- Zelfevaluatie.
- Dashboard (Qlikview).
- Instellingsdialogen via Kwaliteitsnetwerk MBO.

Monitoring met A4-plan systematiek

Het HMC werkt al een aantal jaren met een A4-plan systematiek om de totstandkoming en monitoring van de jaarplannen van de onderwijsteams en projectplannen in het kader van het kwaliteitsplan te ondersteunen. Deze methodiek wordt digitaal ondersteund en is in het voorjaar van 2023 herzien. Met deze herziening wordt beoogd dat het werken met de systematiek wordt vereenvoudigd door het gebruiksgemak te vergroten en de samenloop van de jaarplannen van de onderwijsteams en de HMC-projectstructuur te versterken. De komende jaren zal het HMC met regelmaat deze samenloop agenderen tijdens MT-overleggen van bestuur, directeuren en teamleiders, zodat de jaarplannen van de onderwijsteams en de strategische HMC-projecten een samenhangend geheel (blijven) vormen en in elkaars verlengde (blijven) liggen.

Overigens zullen niet alle doelstellingen en maatregelen die in het kader van dit kwaliteitsplan gedefinieerd zijn tot projecten leiden. Het HMC probeert zoveel mogelijk acties aan te laten sluiten bij reguliere processen, zodat ze direct onderdeel kunnen uitmaken van de dagelijkse gang van zaken. Ook zullen niet alle maatregelen uit dit kwaliteitsplan expliciet bij elk team in het teamplan worden

opgenomen. Sommige maatregelen zijn relevanter voor het ene team dan voor het andere team en sommige maatregelen vereisen een centrale aanpak op locatie- of instellingsniveau.

Gesprekken tussen bestuur en directieleden

Via periodieke gesprekken tussen bestuur en directie volgt het bestuur de totstandkoming en scherpste van de teamplannen. Dat geldt zowel voor teamspecifieke facetten als voor activiteiten die zijn afgeleid van dit kwaliteitsplan. Ook gaat het bestuur steeds na of de organisatie de teams goed kan faciliteren om de uitdagingen goed te dragen en welke activiteiten het beste instellingsbreed uitgevoerd kunnen worden.

Monitoring via inspiratie- en verantwoordingsdag

De programmamanager organiseert jaarlijks een inspiratie- en verantwoordingsdag waarop de voortgang en eventueel de bijsturing van de uitvoering van het kwaliteitsplan wordt besproken met de diverse stakeholders. Deze dag zal op een dusdanig moment plaatsvinden dat in de jaarplannen van de onderwijsteams geanticipeerd kan worden op de uitkomst. Met het Kwaliteitsnetwerk mbo wordt nagegaan op welke wijze het netwerk een rol kan spelen in deze jaarlijkse monitoring. Op deze manier kan het HMC ook leren van andere mbo-scholen.

Borging van resultaten

Alle doelstellingen en maatregelen uit dit kwaliteitsplan zijn geformuleerd met het doel om de kwaliteit van de organisatie en het onderwijs blijvend te verbeteren. In diverse gremia is de voortgang van het kwaliteitsplan een vast agendapunt. Denk hierbij aan overleg van het managementteam, de directie en de Raad van Toezicht.

Jaarlijks zal de voortgang van de uitvoering van het kwaliteitsplan een expliciete plek krijgen in de jaarverslaglegging, ook als daar geen specifieke vragen of eisen vanuit de overheid over worden geformuleerd. De reden is dat dit een duidelijk intern sturingsinstrument is waar middelen aan gekoppeld zijn.

6. Indicatieve verdeling van budgetten

De te nemen maatregelen en de bijbehorende resultaten zijn uitgezet in de tijd om een globaal beeld te krijgen van de belasting en benodigde inspanning in de jaren 2024-2027. Hiervoor zijn resultaten geformuleerd voor 2025 en 2027. De kwaliteitsgelden komen uiteindelijk ten goede aan het implementeren en uitvoeren van de strategische visie en doelen zoals uiteengezet in dit kwaliteitsplan. Bijlage 3 bevat een indicatieve verdeling van budgetten waarin de toedeling van de kwaliteitmiddelen per prioriteit en doelstelling is opgenomen ten opzichte van de te ontvangen kwaliteitsgelden. De verplichte onderdelen zijn hierin expliciet uitgelicht. Daarnaast zullen ook reguliere middelen uit de lumpsumbekostiging en overige subsidies worden ingezet om de gewenste resultaten te bereiken. De realisatie van de doelstellingen uit de ondersteuningslijn wordt expliciet niet bekostigd uit de kwaliteitsgelden, maar uit eigen middelen.

Ten aanzien van het onderdeel 'ondersteuning studenten niveau 2' wordt opgemerkt dat deze alleen voor 2024 in deze verdeling van budgetten is opgenomen aangezien dit per 2025 onderdeel gaat uitmaken van de reguliere bekostiging van alle mbo-scholen.

BIJLAGE 1 PRIORITEITEN, DOELSTELLINGEN, MAATREGELEN EN RESULTATEN HMC

Inleiding

Deze bijlage bevat de uitwerking van de prioriteiten en onderliggende doelstellingen zoals opgenomen in de regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap⁵². Naast de drie prioriteiten uit de regeling heeft het HMC een vierde prioriteit toegevoegd ten behoeve van het versterken van de ondersteuningsorganisatie.

In hoofdstuk 3 zijn de programmalijnen en de ondersteuningslijn van het HMC beschreven. Daar waar van toepassing is verwezen naar de doelstellingen uit de ministeriële regeling (→ **doelstelling**). Onderstaande tabel geeft inzicht in de HMC-lijnen versus de prioriteiten en doelstellingen uit de regeling.

Programmalijn HMC	Prioriteiten/ doelstellingen regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027
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
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

⁵² CKMBO, www.ckmbo.nl.

Programmalijn HMC

Prioriteiten/ doelstellingen regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027

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

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

Voor elke doelstelling komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- Doelstelling HMC : Hier is de doelstelling opgenomen zoals geformuleerd voor het HMC.
- Voorzetting ambitie KP19-22 en/of NPO : Hier staan de ambities en acties die worden doorgezet vanuit het Kwaliteitsplan 2029-2022 en/of het Actieplan Nationaal Programma Onderwijs. Dit zijn acties die nog niet (helemaal) gereed zijn of acties die de komende jaren van belang worden geacht om de geformuleerde doelstellingen te behalen.
- Maatregelen : Hier staan de maatregelen die het HMC gaat nemen. Bij het formuleren van de maatregelen zijn de voorgestelde maatregelen uit de regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap gebruikt. Bij de HMC-maatregelen is met een voetnoot aangegeven bij welke maatregel uit de regeling hij hoort. In bijlage 2 is een compleet overzicht opgenomen van de maatregelen uit de ministeriële regeling en de vertaling hiervan naar HMC-maatregelen. Bij de opmerkingen is beargumenteerd waarom bepaalde maatregelen niet zijn opgenomen.
- Resultaten 2025 : Hier staan de geplande resultaten voor 2025. Dit is een vertaling van de maatregelen in resultaten.
- Resultaten 2027 : Hier staan de geplande resultaten voor 2027. Dit is een vertaling van de maatregelen in resultaten.
- Nulsituatie 2023 : Hier is een beschrijving opgenomen van de situatie in 2023. Dit wordt beschouwd als de nulsituatie.
- Analyse : Hier is een analyse van de indicatoren en de nulsituatie opgenomen. Op basis van deze analyse zijn de maatregelen geformuleerd.
- Indicatoren : Hier zijn de indicatoren die de CKMBO heeft aangedragen uitgewerkt voor het HMC. Daar waar nodig zijn extra indicatoren toegevoegd. De bronnen zijn opgenomen in de voetnoten.
- Opmerkingen : Hier is beargumenteerd waarom bepaalde maatregelen (zoals voorgesteld door de CKMBO) niet zijn opgenomen voor het HMC.

Prioriteit 1: Bevorderen van kansengelijkheid

De ambitie is dat alle studenten binnen het HMC optimale kansen krijgen om hun vaardigheden en talenten te ontplooiën en een passende leerroute te doorlopen gericht op een duurzame participatie in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Dit geldt ook voor studenten die door omstandigheden (zoals een beperking, onvoldoende middelen, onderbroken schoolcarrière) extra hulp nodig hebben.

Studenten moeten zich welkom en veilig voelen bij het HMC. Bij het HMC is aandacht voor het welzijn van studenten, diversiteit en inclusie. Het HMC richt zich op een goede begeleiding van studenten tijdens de opleiding en in de aanloop naar een vervolgopleiding of de arbeidsmarkt. Het HMC zet zich in om de stijging van het aantal voortijdig schoolverlaters (vsv) om te buigen. Tot slot zorgt het HMC voor een soepele instroom vanuit het vo en een soepele doorstroom naar een vervolgopleiding (mbo of hbo).

Samenwerking

Om de doelstellingen en resultaten uit prioriteit 1 te realiseren wordt samengewerkt met diverse partners. Voor de gelijkwaardige behandeling van studenten (1.1) wordt meegelift op initiatieven van grote ROC's en de gemeenten Amsterdam en Rotterdam en wordt in het kader hiervan samenwerking gezocht met deze partners. Het HMC is afhankelijk van de resultaten die deze partners behalen op dit gebied. Op het gebied van vsv (1.3) wordt intensief samengewerkt met de gemeenten (i.e. Amsterdam, Rotterdam én de gemeenten waaruit de HMC-studenten afkomstig zijn) en de vo- en mbo-scholen uit het voedingsgebied van het HMC. Dit geldt voor de uitvoering van het lopende vsv-beleid, maar ook voor het voorbereiden van de nieuwe vsv-planperiode en het vernieuwen van de vsv-convenanten. In het kader van deze nieuwe vsv-planperiode zal eveneens de samenwerking worden gezocht met de arbeidsmarktregio's als nieuw betrokken spelers in het vsv-domein. Op het gebied van een soepele doorstroom van vmbo naar mbo naar hbo (1.4) zal er op basis van hernieuwde regionale samenwerkingsconvenanten vooral met de scholen in het aansluitende vo en hbo worden samengewerkt. Tot slot is het HMC voor de begeleiding van laaggeletterden (1.5) voornamelijk afhankelijk van de regionale infrastructuur met bijbehorende partners.

Doelstelling 1.1: Gelijkwaardige behandeling van studenten

Doelstelling HMC	Voorzetting ambitie KP19-22 en/of NPO	Maatregelen
HMC-studenten worden behandeld als studenten.	N.v.t	- Meeliften op initiatieven van grote ROC's en de gemeenten Amsterdam en Rotterdam.^{53 54 55} - Behouden van de fysieke studentenkaart.⁵⁶

Resultaten 2025	Resultaten 2027
N.v.t.	N.v.t.

Nulsituatie 2023	Analyse	Indicatoren
Het HMC besteedt veel aandacht aan het goed laten landen van studenten bij de start van hun studie door middel van passende introductieactiviteiten. Gedurende de studie worden regelmatig sociale activiteiten georganiseerd. Ook hebben studenten de mogelijkheid om buitenlandervaring op te doen in het kader van een uitwisseling (<i>exchange</i>) of een internationale bpv. Bij	Vanuit het HMC worden aan het begin van ieder schooljaar introductieactiviteiten georganiseerd. Deze activiteiten zijn voor eerstejaars studenten uitgebreider dan voor zittende studenten. Alle studenten binnen het HMC hebben de mogelijkheid een buitenlandervaring op te doen. Er bestaan momenteel geen samenwerkingen met andere instellingen (mbo, hbo, wo) rondom de positie en gelijkwaardige behandeling van studenten.	N.v.t.

⁵³ Pas toe/leg uit: Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten.

⁵⁴ Pas toe/leg uit: Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen, te ondersteunen en begeleiden.

⁵⁵ Pas toe/leg uit: Afspraken maken met gemeenten en andere relevante partijen om mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven, met aandacht voor introductieweken en studentensport.

⁵⁶ Pas toe: Een fysieke studentenkaart introduceren.

Nulsituatie 2023	Analyse	Indicatoren
diplomering wordt de studie afgesloten met de mogelijkheid om deel te nemen aan de eindexamenexpositie.	Een beperkt deel van de studenten van het HMC woont in Amsterdam of Rotterdam (10%), waar het studentenleven zich voor een belangrijk deel afspeelt. Binnen het HMC bestaan geen studentenverenigingen.	

Opmerkingen

- Het HMC ziet haar studenten als volwaardige studenten en biedt studenten veel keuzemogelijkheden waaronder internationale trajecten (zie nulsituatie).⁵³
- De studentenraad binnen het HMC is actief. Het college van bestuur heeft regelmatig overleg met de studentenraad en neemt initiatieven van studenten serieus.^{53 54}
- De grote ROC's en de gemeenten Amsterdam en Rotterdam zijn aan zet om het mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven (o.a. introductieweken en studentensport). Het HMC is te klein om hierin het initiatief te nemen en zal in dit geval volgen.^{53 54 55}
- Het HMC kent reeds een fysieke studentenkaart.⁵⁶

Doelstelling 1.2: Studentenwelzijn, veiligheid en inclusiviteit

Doelstelling HMC	Voorzetting ambitie KP19-22 en/of NPO	Maatregelen
• Studenten voelen zich welkom en veilig bij het HMC. • Personeel voelt zich veilig bij het HMC. • Het HMC levert stabiele studenten af die duurzaam	• Inzetten vaste begeleider passend onderwijs per team of slb-klas (NPO). • Aanbieden weerbaarheidstrainingen aan studenten (NPO).	• Aanscherpen veiligheidsbeleid en opstellen veiligheidsplan ten behoeve van studenten en medewerkers (hierbij ook aansluiten bij regionaal veiligheidsbeleid).⁵⁷ • Opstellen van diversiteits- & inclusiviteitsplan gericht op diversiteit en inclusiviteit van studenten en medewerkers.⁵⁷ • Maatschappelijke thema's hebben een plek op de jaarkalender van beide locaties (o.a. discriminatie, pesten, paarse vrijdag).⁵⁷ • Aanstellen van een coördinator diversiteit/inclusiviteit.⁵⁷

⁵⁷ Pas toe/leg uit: Uitbreiding sociaal veiligheidsplan.

Doelstelling HMC	Voorzetting ambitie KP19-22 en/of NPO	Maatregelen
inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt (zie ook 3.2).		• Opnemen van studentenwelzijn in het onderwijs en de begeleidingsstructuur.^{58 59} • Monitoren van de mentale gezondheid van studenten.^{60 61} • (Blijvend) aandacht besteden aan de weerbaarheid en belastbaarheid van studenten.^{58 60 60} • (Blijvend) aandacht besteden aan groepsvorming, groepscohesie en mentale gezondheid (in slb-lessen).^{58 60} • Aanbieden van deskundigheidsbevordering aan docenten op het gebied van de mentale gezondheid van studenten.^{59 60 61} • (Blijvend) aanbieden van een programma voor (nieuwe) slb'ers (i.e. slb-leergang).⁵⁸ • Aanstellen van een coördinator gezonde school.⁶⁰

Resultaten 2025

- HMC-veiligheidsplan is opgesteld en bekend bij HMC'ers.
- HMC-diversiteits- en inclusiviteitsplan is opgesteld, bekend bij HMC'ers en deels geïmplementeerd.
- Er is een coördinator diversiteit/inclusiviteit.
- Docenten zijn op de hoogte van de ondersteuningsstructuur binnen en buiten het HMC en verwijzen op tijd door.
- Jaarlijks organiseren van een introductieprogramma voor alle leerjaren.
- Mentale en fysieke fitheid is een onderdeel van het slb-programma.

Resultaten 2027

- Het HMC is (nog steeds) een veilige school waar iedereen zich gezien en gehoord voelt.
- HMC-inclusiviteitsplan ligt aan de basis voor het handelen van HMC-medewerkers.
- Het percentage studenten dat zelf aangeeft een slechte tot zeer slechte mentale gezondheid te hebben is maximaal 14%.⁶²

⁵⁸ Pas toe/leg uit: In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken.

⁵⁹ Past toe/leg uit: Aandacht, kennis en kunde in de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten.

⁶⁰ Pas toe/leg uit: Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak Gezonde School en de programma's Welbevinden op school en Helder op school.

⁶¹ Pas toe/leg uit: Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs.

⁶² In 2022 en 2023 is dit gemeten via de NPO-studentenpeiling (mbo-hbo). Vanaf 2026 zal dit worden gemeten via de JOB-enquête.

Resultaten 2025

- Groepsdynamica is onderdeel van de slb-leergang.
- De slb-leergang vindt jaarlijks plaats en is toegankelijk voor alle slb'ers.
- De 'Mental Health week' wordt jaarlijks georganiseerd. (locatie Amsterdam)
- Het programma 'Mentaal fit' is ontwikkeld, als pilot uitgevoerd en geëvalueerd. (locatie Rotterdam)
- Er zijn diverse trainingen beschikbaar op het gebied van mentale weerbaarheid voor studenten die dat nodig hebben.
- Er is een coördinator gezonde school.
- Er is een gezondheidscoach voor studenten verbonden aan het HMC.
- Er is een schoolverpleegkundige voor studenten verbonden aan het HMC.
- Op het HMC zijn genderneutrale toiletten aanwezig.
- Het aanbod in de kantine is gezond en divers samengesteld (qua prijsstelling en samenstelling van producten; aanbesteding).

Resultaten 2027

Nulsituatie 2023

Behoudens een enkel incident zijn er geen problemen rondom de veiligheid van studenten en medewerkers op school. Dit geldt ook voor de veiligheid bij het leerbedrijf. Het HMC is toegankelijk voor alle studenten, ook voor studenten met een hulpbehoefte. Net als in het gehele onderwijs heeft de coronacrisis invloed gehad op de mentale gezondheid van HMC-

Analyse

Veiligheid
Het gevoel van veiligheid op school bij studenten en medewerkers is groot. Er is nauwelijks verschil tussen mannen en vrouwen. De verwachting is dat dit ook geldt voor het gevoel van veiligheid van studenten bij het leerbedrijf, aangezien studenten weten waar te terecht kunnen met klachten en er

Indicatoren

Veiligheid studenten
Het percentage studenten dat zich veilig voelt op het HMC staat in onderstaande tabel⁶³.

% veilig	HMC totaal	HMC man	HMC vrouw
2018	88%		
2020	87%	88%	84%
2022	85%	86%	84%

⁶³ JOB-enquête.

Nulsituatie 2023

studenten. Het aantal studenten met mentale problemen is groter dan voor de coronacrisis, sommige studenten hebben een negatieve attitude en zijn ongemotiveerd. Er is meer verzuim. Er worden veel acties ingezet om het studentenwelzijn positief te beïnvloeden. De studenteraad binnen het HMC heeft een actieve rol en praat mee over issues die studenten direct en indirect aangaan.

Analyse

geen klachten over veiligheid zijn geregistreerd.

Mentale gezondheid

Als gevolg van de coronacrisis is het minder goed gesteld met de mentale gezondheid van studenten. Hierover zijn geen harde cijfers bekend, maar dit is merkbaar in de klas en het aantal studenten dat een beroep doet op (extra) begeleiding via het team passend onderwijs is gegroeid. Kortom, de mentale gezondheid van studenten staat onder druk.

14% van de studenten geeft zelf aan een lage mentale gezondheid te hebben. Dit percentage is laag in vergelijking met het gehele mbo. Het blijft de komende jaren van belang aandacht te hebben voor het mentale welzijn van studenten, zodat dit percentage minimaal gelijk blijft. Dit sluit aan bij de conclusie van het cohortenonderzoek (zie indicatoren en analyse 1.3) dat het HMC extra moet letten op de

Indicatoren

Op het gebied van het gevoel van veiligheid bij het leerbedrijf zijn geen gegevens bekend. 86% van de HMC-studenten weet waar ze terecht kunnen met vragen of klachten over de bpv; 14% weet dit niet⁶⁴. 8% van de HMC-studenten heeft tijdens de bpv problemen meegemaakt en 92% niet⁶⁵. Bij het HMC worden incidenten tijdens de bpv geregistreerd. Het aantal incidenten dat is geregistreerd onder de noemer grensoverschrijdend gedrag tijdens de bpv is beperkt (zie analyse 2.2).

Veiligheid medewerkers

De beoordeling van medewerkers over hun veiligheid op het HMC staat in onderstaande tabel⁶⁶.

Score veilig op school (schaal 1 tot 10)	HMC totaal	HMC man	HMC vrouw	Vak-scholen totaal
2018	8,4			
2020	8,5	8,6	8,4	8,0
2022	8,1	8,1	8,1	8,0

Mentale gezondheid studenten

Het percentage studenten dat zelf aangeeft een slechte tot zeer slechte mentale gezondheid te hebben staat in onderstaande tabel⁶⁷.

% slechte mentale gezondheid	HMC	Totaal mbo
2022	15%	21%
2023	14%	17%

⁶⁴ Bpv-monitor.

⁶⁵ Bpv-monitor.

⁶⁶ MTO, Effectory.

⁶⁷ NPO-studentenpeiling (mbo-hbo).

Nulsituatie 2023

Analyse

reguliere studenten (de zogenaamde 'middenmoot').

Studievertraging

9% van de studenten heeft in 2023 nog studievertraging als gevolg van de coronacrisis. Dit percentage is gedaald ten opzichte van 2022 en is lager dan in het gehele mbo. De maatregelen die in het kader van het NPO zijn genomen lijken effectief te zijn geweest.

Hulp vanuit instelling

Meer dan de helft van de studenten heeft hulp van het HMC gehad om op schema te blijven en/of opgelopen vertraging in te lopen naar aanleiding van de coronacrisis. 13% van de studenten geeft aan geen hulp gehad te hebben, terwijl ze het wel nodig hadden. De hulp wordt door 40% van de studenten (zeer) positief gewaardeerd. 19% vindt de hulp (zeer) slecht. Dit percentage is gedaald ten opzichte van 2022 en is lager dan in het gehele mbo.

Indicatoren

Studievertraging als gevolg van corona

Het percentage studenten dat studievertraging heeft als gevolg van coronamaatregelen staat in onderstaande tabel⁶⁸.

% studievertraging	HMC	Totaal mbo
2022	18%	27%
2023	9%	19%

Hulp vanuit instelling

Het percentage studenten dat hulp heeft gehad om op schema te blijven en/of opgelopen vertraging in te lopen staat in onderstaande tabel⁶⁹.

2023	HMC	Totaal mbo
Geen hulp gehad	52%	54%
Geen hulp niet nodig	35%	30%
Geen hulp, wel nodig	13%	15%

De waardering van de hulp staat in onderstaande tabellen⁷⁰.

2023	HMC	Totaal mbo
(Zeer) goed	40%	37%
Gaat wel	41%	41%
(Zeer) slecht	19%	23%

% (zeer) slecht	HMC	Totaal mbo
2022	36%	39%
2023	19%	23%

⁶⁸ NPO-studentenpeiling (mbo-hbo).

⁶⁹ NPO-studentenpeiling (mbo-hbo).

⁷⁰ NPO-studentenpeiling (mbo-hbo).

Opmerkingen

- Slb-lessen en het vak burgerschap (zie ook 3.2) zijn bij uitstek lessen/momenten om in gesprek te gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid. Hier worden geen extra momenten voor gecreëerd.⁵⁸
- Binnen het HMC wordt gewerkt met een incidentenprotocol ten behoeve van de (sociale) veiligheid.⁵⁷
- Ten behoeve van de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten wordt ingezet op deskundigheidsbevordering van docenten. Daarnaast is veel aandacht voor vsv (zie 1.3) en is er een doorstroomklas beschikbaar voor studenten die voortijdig met hun opleiding willen stoppen.⁵⁹
- Op het HMC is aandacht voor de bestaande integrale aanpak *Gezonde School* en de programma's *Welbevinden op school* en *Helder op school*. Dit vertaalt zich in diverse maatregelen en resultaten (1.2 en 4.4).⁶⁰
- Vanuit het team passend onderwijs wordt ingezet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs.⁶¹

Doelstelling 1.3: Voorkomen vsv, versterken begeleiding student in onderwijs en naar werk

Doelstelling HMC	Voorzetting ambitie KP19-22 en/of NPO	Maatregelen
• Beperken stijging vsv'ers en toewerken naar minder vsv'ers. • Versterken van de begeleiding in het onderwijs van alle studenten. • Versterken van de begeleiding bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor studenten niveau 2). (uitwerking zie 2.1)	• Optimaliseren begeleidingsstructuur studenten (KP 19-22) • Inzetten vaste begeleider passend onderwijs per team of slb-klas (NPO). • Inzetten van (extra) onderwijsassistenten/ instructeurs in de klas (NPO) • Toepassen waar nuttig professionaliseren doorstroomklas (NPO).	• Handhaven en waar nodig uitbreiden huidige vsv-aanpak (en blijvend aansluiten bij regionaal vsv-beleid).⁷¹ • Optimaliseren van de begeleidingsstructuur ten behoeve van studenten (n.a.v. 6^e rol, docentcoaches etc.).^{72 73 74} • Evalueren en opstellen nieuwe werkwijze slb (i.e. versterken van de slb-rol) (zie 1.2).^{72 73 74} • (Blijvend) inzetten vaste begeleider passend onderwijs per team of slb-klas.^{72 74} • Inzetten van extra onderwijsassistenten/ instructeurs in de klas.⁷⁵ • Inzetten extra begeleiding studenten niveau 2 vanuit school tijdens bpv (passende bpv).^{72 74}

⁷¹ Pas toe: Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak.

⁷² Pas toe: Extra begeleiding in het onderwijs/bpv (niveau 2).

⁷³ Pas toe/leg uit: Inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt (niveau 2).

⁷⁴ Pas toe/leg uit: Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school (niveau 2).

⁷⁵ Pas toe: Extra inzet van docenten ten behoeve van kleinere klassen (niveau 2).

Doelstelling HMC	Voorzetting ambitie KP19-22 en/of NPO	Maatregelen
		• Handhaven van kleinere klassen voor niveau 2.⁷⁵ • Evalueren werking, deelname en resultaat doorstroomklassen.^{71 74} • Professionaliseren van doorstroomklassen.^{71 74} • Bieden van nazorg aan gediplomeerde studenten (in eerste instantie voornamelijk niveau 2; in 2023 en 2024 bekostigd uit subsidie Nazorg mbo).⁷⁶ • Inzetten van loopbaancoaches ten behoeve van nazorg.⁷⁶ • Voorbereiden nieuwe planperiode vsv in de verschillende regio's.⁷⁷ • Analyseren van HMC-opleidingen versus opleidingen bij andere mbo's in beperktere tijd (b.v. IA, Retail).

Resultaten 2025	Resultaten 2027
• Het aantal nieuwe vsv'ers voor beide locaties is lager dan het landelijk gemiddelde en de VSV-norm. • Het project Versterken slb is afgerond. • Slb'ers zijn getraind en werken volgens de nieuwe werkwijze slb. • De slb-leergang wordt gebruikt op beide locaties voor nieuwe en indien gewenst zittende slb'ers. • 50% van de deelnemers van een doorstroomklas stroomt door naar een andere opleiding. • Onderzoek is uitgevoerd naar HMC-opleidingen versus opleidingen bij andere mbo's in beperktere tijd (b.v. IA, retail).	• Het aantal nieuwe vsv'ers voor beide locaties is lager dan het landelijk gemiddelde en de VSV-norm. • Het project Versterken slb is afgerond en volledig geïmplementeerd. • 75% van de deelnemers van een doorstroomklas stroomt door naar een andere opleiding. • Het aandeel studenten niveau 2 zonder werk of vervolgopleiding 1,5 jaar na slagen bij het HMC is gelijk aan of lager dan het percentage studenten niveau 2 zonder werk of vervolgopleiding 1,5 jaar na slagen in heel Nederland. • Nazorg is ingebed in de begeleidingsstructuur van het HMC.

⁷⁶ Pas toe: Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben (niveau 2).

⁷⁷ Pas toe: Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC.

Nulsituatie 2023

Iets minder dan de helft van studenten is tevreden over de begeleiding op school. Dit geldt voor iets meer dan de helft van de studenten niveau 2.

Ten behoeve van de begeleiding van studenten niveau 2 zijn de afgelopen jaren diverse maatregelen genomen op het gebied van passend onderwijs en vsv. Het inzetten van een vaste begeleider passend onderwijs per slb-klas is hiervan een voorbeeld dat goed werkt. Ook is extra begeleiding beschikbaar vanuit middelen van de gemeenten.

Met ingang van studiejaar 2023-2024 wordt na diplomering nazorg verleend aan studenten niveau 2 met als doel dat meer studenten na diplomering op een passende plek terecht komen. Dit wordt bekostigd uit de subsidie Nazorg mbo (2023 en 2024).

Op beide locaties worden in de tweede helft van het schooljaar doorstroomklassen ingericht voor studenten die willen stoppen met hun opleiding. In een

Analyse

Begeleiding studenten

Ongeveer de helft (47%) van de studenten is tevreden over de begeleiding op school. Studenten niveau 2 zijn iets meer tevreden (52%). Er moeten maatregelen worden genomen om deze percentages te verhogen.

Nieuwe vsv'ers

Het aantal nieuwe vsv'ers binnen het HMC is lager dan het landelijk gemiddelde en de VSV-norm. Alleen voor opleidingen niveau 3 is het aantal nieuwe vsv'ers een fractie hoger dan het landelijk gemiddelde. Voor opleidingen niveau 3 geldt ook dat het aantal nieuwe vsv'ers boven de VSV-norm uitkomt. Er zijn geen verschillen tussen de locaties van het HMC. De aandacht voor vsv moet onverminderd hoog blijven.

Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Een derde van de vsv'ers is een jaar na de uitval aan het werk. Voor vsv'ers niveau 2 ligt dit aantal een flink stuk lager. Dit betekent dat

Indicatoren

Begeleiding studenten

Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding staat in onderstaande tabel⁷⁸.

% tevreden	2020	2022
N2	62%	52%
N3	50%	43%
N4	47%	47%
Totaal	49%	47%

Nieuwe vsv'ers

De aantallen nieuwe vsv'ers in schooljaar 2021-2022 staan in onderstaande tabel⁷⁹.

2021-2022	BOL	BBL	VSV-norm
N2	27 (8,39%)	7 (15,22%)	9,58%
N3	46 (6,06%)	8 (5,48%)	3,89%
N4	75 (3,02%)	0 (0%)	3,25%

In onderstaande tabel⁸⁰ staan de vsv-cijfers in schooljaar 2021-2022 van het HMC in vergelijking met alle mbo-instellingen.

2021-2022	HMC	Alle mbo-instellingen	VSV-norm
N2	9,14%	11,23%	9,58%
N3	5,59%	5,43%	3,89%
N4	2,91%	4,53%	3,25%

⁷⁸ JOB-enquête.

⁷⁹ DUO.

⁸⁰ DUO.

Nulsituatie 2023

doorstroomklas ligt de focus op loopbaanoriëntatie (andere opleiding) en worden lessen taal en rekenen voortgezet.

Binnen het HMC is een slb-leergang ontwikkeld voor nieuwe slb'ers. Deze is ook bruikbaar voor het opfrissen van de kennis van zittende slb'ers. Deze leergang is geïmplementeerd binnen de locatie Rotterdam. De implementatie moet nog plaatsvinden op de locatie Amsterdam.

Analyse

vsv'ers niveau 2 niet gemakkelijk aan het werk komen. Het aandeel studenten niveau 2 zonder werk of vervolgopleiding 1,5 jaar na slagen bij het HMC is voor de meeste opleidingen vergelijkbaar met studenten niveau 2 in Nederland (i.e. 8%). Alleen voor de opleiding Meubelstofeerder is dit percentage aanmerkelijk hoger.

Studiebelasting

Uit kwalitatief onderzoek blijkt dat er een hoge studiebelasting wordt ervaren bij studenten. Het is van belang dat kritisch wordt gekeken naar de oorzaken hiervan en naar aanleiding hiervan maatregelen worden genomen

Voorspellers uitval

Een belangrijke les uit het cohortenonderzoek is dat het HMC extra moet letten op de reguliere studenten. De begeleiding van kwetsbare studenten is goed; reguliere studenten hebben meer kans om uit te vallen dan studenten mét een bekende stoornis. Door slb'ers zal met speciale aandacht

Indicatoren

Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt niveau 2

In 2020-2021 was 31% van de vsv'ers een jaar na de uitval (t2) aan het werk. In onderstaande tabellen⁸¹ staan bijbehorende absolute getallen. Allereerst de nieuwe vsv'ers in schooljaar 2019-2020, vervolgens het aantal vsv'ers dat in 2020-2021 (t2) aan het werk was.

nieuwe vsv'ers

2019-2020	BOL	BBL
N2	15	8
N3	26	9
N4	50	0

vsv'ers een jaar na uitval aan het werk

2020-2021	BOL	BBL
N2	<5	<5
N3	6	5
N4	20	0

Het aandeel studenten niveau 2 zonder werk of vervolgopleiding 1,5 jaar na slagen bij het HMC staat in onderstaande tabel⁸². Het percentage afgestudeerden niveau 2 zonder werk of vervolgopleiding 1,5 jaar na slagen was in Nederland 8% (peiljaar 2022-2023).

⁸¹ CBS.

⁸² Studie in cijfers, www.hmcollege.nl (ABF Research – CBS, DUO, JOB).

Nulsituatie 2023

Analyse

gelet moeten worden op coronacohorten, studenten niveau 4, de 'middenmoot', havo-klassen, afwezige studenten en late inschrijvers.

Indicatoren

Opleiding N2*	% afgestudeerden zonder werk of vervolgopleiding 1,5 na slagen bij HMC (2022-2023)
Meubelstofeerder	17%
Verkoper wonen	9%
Meubelmaker	7%
Nederland N2	9%

*Van de overige opleidingen niveau 2 zijn deze cijfers niet bekend.

Voorspellers uitval

Onderzoek⁸³ naar variabelen die van invloed zijn op het studiesucces heeft de volgende voorspellers van ongediplomeerde uitval bij het HMC opgeleverd:

- Student woont in een armoedeprobleemaccumulatiegebied dichtbij de onderwijslocatie.
- Student is relatief oud.
- Student is relatief vaak ongeoorloofd afwezig en/of wordt relatief vaak de klas uitgestuurd.
- Studenten zonder stoornis, zonder aanpassingen of alleen een basis+-arrangement stromen relatief gezien het snelst ongediplomeerd uit. De grote 'middenmoot' van studenten verdient dus meer aandacht.
- Havisten die als student aan een opleiding niveau 2 of niveau 3 beginnen vallen sneller uit dan zij die voorheen op het vmbo hebben gezeten.
- Mannen stromen eerder dan vrouwen ongediplomeerd uit, zeker op niveau 4.
- Zij die zich nog in augustus of september bij het HMC inschrijven en dus direct met opleiding beginnen vallen significant eerder uit dan de studenten die zich in november/december van het voorgaande jaar al hebben aangemeld.

⁸³ Cohortenonderzoek (2016-2022) uitgevoerd door TIG

Opmerkingen

- Maatregelen ten behoeve van een goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt zie 2.1.⁷³
- Voor het faciliteren en het begeleiden van de terugkeer naar school worden diverse initiatieven ontplooid, zoals slb-lessen, de doorstroomklas, mogelijkheden voor een overstap naar een BBL-opleiding of een opleiding van HMC NEXT, etc.⁷⁴

Doelstelling 1.4: Soepele verwante doorstroom vmbo – mbo – hbo

Doelstelling HMC	Voorzetting ambitie KP19-22 en/of NPO	Maatregelen
• Studenten die starten bij het HMC hebben een realistisch beeld van de gekozen opleiding en het bijbehorende beroep. • Het onderwijs van het vmbo BWI en het HMC sluit goed aan en de doorstroom van vmbo BWI naar het HMC verloopt soepel. • De doorstroom van het HMC naar het verwante hbo verloopt soepel.	• Variabel curriculum (keuzedelen) (KP 19-22). • Actief benaderen vmbo-scholen BWI (NPO). • Organiseren workshops voor vo-leerlingen en -docenten (doorlopende leerlijn) (NPO). • Monitoren van aanmeldingen en koppelen aan andere data (NPO). • Organiseren doorlopende online campagne (NPO). • Toepassen waar nuttig buddysysteem (NPO).	• Onderzoeken uitval eerstejaars studenten in relatie tot onder andere aanmelddatum, LOB-activiteiten en motivatie van keuze voor HMC-opleiding.⁸⁴ • Onderzoeken instroom bijzondere doelgroepen (niveau 1, praktijkonderwijs, uitval hbo).⁸⁴ • Invzetten op vergroten naamsbekendheid HMC in de steden Amsterdam en Rotterdam.⁸⁴ • Realiseren van heldere en reële beroepsbeelden ten behoeve van de voorlichting en werving.⁸⁵ • Optimaliseren en uitbreiden LOB-activiteiten voor vo-leerlingen gericht op opleiding en beroep (gebruikmakend van de infrastructuur die regionaal ontwikkeld is).⁸⁵ • Faciliteren en deels begeleiden profielwerkstuk vmbo-leerlingen.⁸⁵ • Verbeteren van het bieden van overzicht/structuur van opleiding aan studenten (gekoppeld aan Learnbeat).⁸⁴ • Herzien van het eerste jaar van geselecteerde opleidingen (meer kleine succesmomenten in plaats van al meteen een groot werkstuk).⁸⁴ • Doorontwikkelen van vast curriculum (basis) van alle opleidingen in relatie tot keuzevrijheid en zelfsturing van studenten.⁸⁴

⁸⁴ Pas toe: Aansluiting tussen onderwijsinstellingen (vo-mbo-ho) versterken door afstemming inhoud en inrichting onderwijsprogramma, met focus op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven en waar studenten drempels ervaren.

⁸⁵ Pas toe: Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs.

Doelstelling HMC	Voorzetting ambitie KP19-22 en/of NPO	Maatregelen
		- Onderhouden en doorontwikkelen aanbod keuzedelen (let op organiseerbaarheid en overzicht).⁸⁴ - Plannen van tenminste één bedrijfsbezoek per opleiding in september van het eerste jaar.⁸⁵ - Implementeren buddysysteem voor snuffel-bpv.⁸⁵ - Zorgvuldig onderzoek naar de mogelijkheden voor de realisatie van een AD- of niveau 5-traject aansluitend op HMC-opleidingen (b.v. verdiepend vakmanschap, ondernemerschap, duurzaamheid), dat start met goede gesprekken hierover met studenten en alumni.^{84 86} - Maken opleidingsanalyse hbo in relatie tot HMC-opleidingen.⁸⁶ - Bepalen succesfactoren voor doorstroom naar hbo en nemen maatregelen.⁸⁴ - Verbeteren voorbereiding studenten op hun overstap naar het hbo (of AD/niveau 5).⁸⁴

Resultaten 2025	Resultaten 2027
- De workshops voor vo-scholen in het kader van LOB zijn geëvalueerd op effectiviteit (leiden ze tot meer instroom of tenminste behoud van instroom?). - Het aantal vo-scholen (vmbo én havo) waarvoor workshops worden uitgevoerd in het kader van LOB is uitgebreid (kwantitatief en kwalitatief). - Het doorstroomprogramma vo-mbo meubel-interieurbouw (TASC) is klaar. - Trainingsprogramma voor vo-docenten op aandachtvakken is uitgebreid (HMC NEXT).	- Het aantal vmbo-scholen waarvoor workshops worden uitgevoerd in het kader van LOB is uitgebreid (kwantitatief en kwalitatief). - Het aandeel studenten uit de steden Amsterdam en Rotterdam is toegenomen tot 15%. - Trainingsprogramma voor vo-docenten op aandachtvakken is volledig uitgevoerd (HMC NEXT). - Studenten worden voorbereid op de overgang van mbo naar hbo in theorie- en praktijklessen (dus niet alleen in slb-lessen) (i.e. maatwerk voor studenten die willen doorstromen).

⁸⁶ Pas toe: Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho.

Resultaten 2025

- Opleidingen bieden overzicht/structuur van de opleiding aan studenten (gekoppeld aan Learnbeat).
- Het eerste jaar van geselecteerde opleidingen is herzien (meer kleine succesmomenten in plaats van al meteen een groot werkstuk).
- Het vaste curriculum (basis) van alle opleidingen is bepaald.
- Het keuzedelenaanbod is efficiënt ingericht en uitvoerbaar en geeft inhoud aan loopbaankeuzes van studenten.
- Het keuzedelenaanbod is afgestemd met de verschillende branches.
- Het bedrijfsleven wordt betrokken bij de ontwikkeling en uitvoering van de keuzedelen.

Resultaten 2027

- Studenten die willen doorstromen naar het hbo worden met elkaar in contact gebracht.
- Jaarlijks wordt een scholenmarkt hbo gehouden voor laatstejaars studenten in samenwerking met andere mbo's in de buurt.
- Besluitvorming is gerealiseerd over realisatie van een AD-/niveau 5-traject, via de publiek-bekostigde lijn of via HMC NEXT.

Nulsituatie 2023

In het kader van de werving van nieuwe studenten worden vmbo-scholen BWI in de regio en specifiek in de steden Amsterdam en Rotterdam actief benaderd voor voorlichtingen e.d. Het aandeel studenten uit de steden Amsterdam en Rotterdam ligt rond de 10%. Ten behoeve van de doorstroom van het vmbo naar het HMC worden aanvullend op voorlichtingen voor de leerlingen van momenteel een beperkt aantal vmbo-scholen workshops georganiseerd om een

Analyse

Startersresultaat op het HMC
Voor meer dan de helft van de opleidingen scoort het succes in het eerste jaar (startersresultaat) onder de norm (rood gemarkeerd). Dit geldt ook voor de opleidingen Houttechniek op niveau 2 en 3. Het is van belang dat nieuwe studenten een goed beeld hebben van de opleiding en het beroepsbeeld voordat ze starten met de opleiding, zodat het succes in het eerste jaar groter wordt.

Indicatoren

Startersresultaat op het HMC⁸⁷

Opleiding (crebonummer)	% succes	Norm
Meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer (25018)	81,20%	79,00%
Meubelstoffeerder (25022)	66,67%	79,00%
Verkoper (25167)	72,55%	79,00%
Montagemedewerker houttechniek (25583)	42,86%	79,00%
Interieurvakman woningstofferen (25659)	100,00%	79,00%
Allround meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer (25017)	74,44%	82,00%
Allround meubelstoffeerder (25021)	83,33%	82,00%
Verkoopadviseur (25154)	78,75%	82,00%

⁸⁷ MBO Raad.

Nulsituatie 2023

beter beeld van de opleiding en het beroep te geven.

Tijdens slb-lessen is aandacht voor het vervolg na het HMC. Studenten niveau 4 die willen doorstromen naar het hbo zijn niet tevreden over de begeleiding van het HMC op dit vlak.

Analyse

Hulp bij keuze vervolg

Het percentage studenten dat positief is over de hulp van het HMC bij de keuze over verder leren (vervolgopleidingen) of werken (arbeidsmarkt) is gemiddeld 25%. Voor studenten niveau 2 ligt dit percentage hoger, rond de 43%. De kwaliteit van de LOB (onder andere als onderdeel van de slb) kan beter. (zie indicatoren en maatregelen 2.1)

Startersresultaat na doorstroom in hbo

Het aandeel HMC-studenten dat doorstroomt naar het hbo is niet groot (10 tot 15%). Het starterssucces van gediplomeerde HMC-studenten die doorstromen naar het hbo is wel hoog. Voor gediplomeerden van de opleiding Interieuradviseur schommelt het percentage rond 90%, voor gediplomeerden van de opleiding Ondernemend meubelmaker / (scheeps)interieurbouwer rond 80%.

Doorstroommogelijkheden

Uit kwalitatieve gesprekken met studenten blijkt dat er behoefte is

Indicatoren

Allround montagemedewerker houttechniek (25585)	58,82%	82,00%
Allround interieurvakman woningstofferen (25661)	100,00%	82,00%
Interieuradviseur (25158)	77,78%	82,00%
Creatief Vakman (25548)	74,42%	82,00%
Ondernemend meubelmaker / (scheeps)interieurbouwer (25019)	74,92%	82,00%
Werkvoorbereider meubelindustrie / (scheeps)interieurbouw (25020)	83,33%	82,00%
Pianotechnicus (25663)	83,33%	82,00%
Werkvoorbereider houttechniek (25587)	83,33%	82,00%
Technisch Leidinggevende (25161)	100,00%	82,00%

Startersresultaat na doorstroom in hbo

Het aantal en percentage studenten dat na diplomering op het HMC is doorgestroomd naar het hbo staan in onderstaande tabel⁸⁸.

Doorstroom naar hbo	# studenten	% studenten
2019	110	11%
2020	140	14%
2021	150	14%

Het percentage gediplomeerden dat na een jaar nog op het hbo zit staat in onderstaande tabel⁸⁹.

⁸⁸ DUO.

⁸⁹ DUO.

Nulsituatie 2023	Analyse	Indicatoren			
	aan doorstroommogelijkheden op het gebied van verdiepend vakmanschap, ondernemerschap en duurzaamheid. Het huidige aanbod hbo-opleidingen voorziet niet in deze behoefte.	Resultaat hbo	2019	2020	2021
		Interieuradviseur	88%	92%	91%
		Meubel*	89%	75%	78%
		* Ondernemend meubelmaker / (scheeps)interieurbouwer			

Opmerkingen

Geen.

Doelstelling 1.5: Verminderen laaggeletterdheid

Doelstelling HMC	Voorzetting ambitie KP19-22 en/of NPO	Maatregelen
Studenten uit de doelgroep laaggeletterden worden indien van toepassing in kleine groepen toegelaten tot het HMC en op de juiste manier begeleid.	N.v.t.	• Gebruikmaken van de regionale infrastructuur die hiervoor is ingericht.⁹⁰

Resultaten 2025	Resultaten 2027
• Voor studenten met een niet Nederlandse afkomst (ISK-onderwijs, NT2-ondersteuning) zijn bijlessen en is extra taalondersteuning beschikbaar via de regionale infrastructuur. • Het taalonderwijs aan laaggeletterden is verankerd in het taalbeleid van het HMC.	• Studenten met een niet Nederlandse afkomst weten het HMC te vinden en krijgen de juiste taalondersteuning om hun diploma te kunnen behalen in het gekozen vak.

⁹⁰ Pas toe: Deelname aan of medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief.

Nulsituatie 2023	Analyse	Indicatoren
Laaggeletterdheid komt vooralsnog niet voor bij het HMC. Het HMC kent geen entree-opleidingen. Daarnaast zijn er tot op heden nauwelijks statushouders of vluchtelingen ingeschreven bij het HMC. Het HMC heeft beperkte NT2-capaciteit in dienst.	Het HMC speelt geen rol in het onderwijsaanbod voor laaggeletterden in de regio. De doelgroep voor dit onderwijsaanbod maakt geen deel uit van de populatie studenten van het HMC.	N.v.t.

Opmerkingen

Geen.

Prioriteit 2: Versterken aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt

De ambitie is om HMC-studenten een duurzaam arbeidsperspectief te bieden. Allereerst biedt het HMC studenten aan de start en gedurende zijn/haar gehele loopbaan optimale kansen om een opleiding te volgen die past bij zijn/haar interesses, talenten en capaciteiten en die leidt naar een kansrijke en duurzame plek, zowel op de arbeidsmarkt of een vervolgopleiding als in de samenleving. Ten tweede willen het HMC dat studenten ook na diplomering zich een leven lang blijven ontwikkelen.

Nederland staat voor een groot aantal maatschappelijke opgaven op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie. Mbo'ers zijn onmisbaar bij het realiseren van deze opgaven. Binnen het HMC vallen alleen de opleidingen houttechniek (bc311) binnen de beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio. Dit betreft de volgende opleidingen:

- Montagemedewerker houttechniek (N2 BOL/BBL, crebo 25583).
- Allround Montagemedewerker houttechniek (N3 BOL/BBL, crebo 25585).
- Werkvoorbereider houttechniek (N4 BOL/BBL, crebo 25587).

Het HMC is van mening dat haar overige opleidingen eveneens maatschappelijk relevant zijn en een bijdrage leveren aan transitievraagstukken rondom duurzaamheid, recycling, digitalisering en leefomgeving en vragen uit de arbeidsmarkt. Binnen de opleidingen interieuradviseur en de meubelopleidingen is veel aandacht voor duurzame materialen en zuinig (her)gebruik van materialen. Ook de branche roept daartoe op. De maatregelen die binnen deze prioriteit zijn geformuleerd voor Houttechniek gelden daarom ook voor de andere opleidingen binnen het HMC.

In onderstaande tabellen⁹¹ staan de aantallen gediplomeerden van het HMC en specifiek van de opleidingen Houttechniek in de jaren 2019 tot en met 2022. Hieruit blijkt dat de opleidingen Houttechniek een klein aandeel van het geheel betreffen. Naar verwachting groeit het aantal deelnemers de komende jaren voor deze opleidingen.

Aantal gediplomeerden HMC	2019	2020	2021	2022
N2	162	154	150	149
N3	270	272	291	267
N4	537	594	577	545
Totaal	969	1020	1018	961

⁹¹ DUO.

Aantal gediplomeerden Houttechniek	2019	2020	2021	2022
Montagemedewerker houttechniek (N2 BOL/BBL)	7	10	9	6
Allround Montagemedewerker houttechniek (N3 BOL/BBL)	8	11	7	9
Werkvoorbereider houttechniek (N4 BOL/BBL)	10	10	15	13
Totaal	25	31	31	28

Voor opleidingen van het HMC geldt dat de inhoud is/wordt afgestemd op de behoeften van en ontwikkelingen in de branches. Voor de opleidingen Houttechniek wordt de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt getoetst door regelmatig bedrijvenavonden te organiseren. Daarnaast vindt er regelmatig overleg plaats met een actieve brancheadviescommissie (BAC), bestaande uit de Nederlandse Branchevereniging voor de Timmerindustrie (NBvT), de Stichting Sociaal Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie (SSWT) en een aantal bedrijven uit de timmerindustrie. Er is tevens een duurzame samenwerkingsovereenkomst met de NBvT en de SSWT.

In de periode 2017-2021 is het programma Houttechniek mede dankzij een RIF-subsidie effectief ontwikkeld. In dit project is flink ingezet op het ontwikkelen en vernieuwen van de lesstof. Dit was nodig om de kwaliteit te verhogen en het onderwijs beter op de vraag vanuit de arbeidsmarkt aan te laten sluiten. De vernieuwde lesstof wordt naar tevredenheid gebruikt en is ook beschikbaar voor andere mbo's. Inmiddels is een nieuw RIF-project Houttechniek gestart om het programma op te schalen om zo de ingeslagen weg te kunnen blijven volgen en nog meer vakmensen op te kunnen leiden. In dit opschalingsproject wordt ingezet op werving, onderwijsontwikkeling en een bredere samenwerking met andere mbo-instellingen en het bedrijfsleven. Het HMC werkt in deze opschaling straks samen met Deltion College en Summa College en met meerdere bedrijven en samenwerkingsverbanden die ook eigen middelen investeren in de samenwerking (i.e. cofinanciering). Het project wordt formeel ondersteund door ROC van Twente, ROC Tilburg en ROC van Amsterdam. Het RIF-project Houttechniek en het kwaliteitsplan 2024-2027 versterken elkaar waar mogelijk en er is in geen geval sprake van dubbele bekostiging.

De geformuleerde maatregelen binnen doelstelling 2.1 en deels binnen 2.3 zijn grotendeels toegespitst op de opleidingen Houttechniek vanwege de maatschappelijke opgaven. Er moet worden opgemerkt dat de meeste maatregelen ook voor de andere opleidingen van het HMC zullen worden genomen.

Samenwerking

Om de doelstellingen en resultaten uit prioriteit 2 te realiseren wordt de samenwerking met de beroepenvelden, in het bijzonder met het beroepenveld Houttechniek, geïntensiveerd. Ook de samenwerking met de relevante brancheorganisaties, de SBB, de bpv-bedrijven en de alumni van het HMC zijn van groot belang.

Doelstelling 2.1: Weloverwogen keuze voor een kansrijk en passend beroep

Doelstelling HMC	Voorzetting ambitie KP19-22 en/of NPO	Maatregelen
• Studenten maken een weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. • Opleidingen Houttechniek bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt. • Vmbo-leerlingen kiezen weloverwogen een opleiding die opleidt tot kansrijk beroep passend bij hun interesses,	• Volgen (digitale) ontwikkelingen branches (en vertalen naar onderwijs) (KP 19-22).	• Evalueren huidige werkwijze loopbaanoriëntatie (i.e. begeleiding van studenten naar vervolgopleiding of arbeidsmarkt) in relatie tot slb.^{92 93 94} • Investeren in extra capaciteit en kwaliteit van loopbaanoriëntatie van zittende studenten (met name voor de opleidingen Houttechniek).⁹² • Investeren in de groei van de opleidingen Houttechniek, zowel BOL als BBL. • Bedrijven betrekken bij voorlichtingsactiviteiten en open dagen.⁹³ • Voorlichten decanen en docenten BWI uit vo over Houttechniek.⁹⁴ • Afspraken maken over een gezamenlijke inzet op voorlichting en werving met de branche Houttechniek. (RIF Houttechniek⁹⁵).⁹³ • Doorontwikkelen van het onderwijs Houttechniek (RIF Houttechniek). • Ontwikkelen duurzaam samenwerkingsmodel onderwijs – bedrijven (RIF Houttechniek).

⁹² *Verplicht: Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name voor de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven. Extra inzet kan bestaan uit:*

- Extra fte voor LOB.
- Meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken.
- Meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting.
- LOB bijscholingscursus of -training voor docenten loopbaanbegeleiders.

⁹³ *Pas toe: Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven.*

⁹⁴ *Pas toe/leg uit: Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat.*

⁹⁵ *De uitvoering van het Kwaliteitsplan 2024-2027 en het RIF-project Houttechniek vinden simultaan plaats en versterken elkaar waar mogelijk. De maatregelen die worden bekostigd vanuit het RIF-project Houttechniek zullen expliciet niet worden bekostigd vanuit het Kwaliteitsplan 2024-2027 en andersom. In de financiële verantwoording wordt dit expliciet gemaakt.*

Doelstelling HMC	Voorzetting ambitie KP19-22 en/of NPO	Maatregelen
talenten en capaciteiten (uitwerking zie 1.4). Bij- en nascholingsmogelijkheden via HMC NEXT zijn transparant (uitwerking zie 2.3).		- Professionaliseren van docenten en instructeurs Houttechniek (RIF Houttechniek). (Blijvend) afstemmen van het opleidingsaanbod van het HMC op de behoeften en ontwikkelingen in de branche. (Blijvend) afstemmen van de inhoud van de opleidingen op de behoeften en ontwikkelingen in de branche (durven te ontwikkelen).

Resultaten 2025	Resultaten 2027
- De HMC-visie op loopbaanoriëntatie voor zittende studenten is ontwikkeld. - De HMC-visie op loopbaanoriëntatie voor zittende studenten is uitgewerkt in onderwijsaanbod en materialen. - LOB-leergang is ontwikkeld en vindt jaarlijks plaats. - Instroom opleidingen Houttechniek is vergroot ten opzichte van 2023: - BOL: +50. - BBL: +10 per niveau. - In de BAC's wordt jaarlijks het opleidingsaanbod en de inhoud van de opleidingen besproken.	- De HMC-visie op loopbaanoriëntatie is zichtbaar en herkenbaar georganiseerd binnen het HMC. - De HMC-visie op loopbaanoriëntatie voor zittende studenten is volledig geïmplementeerd. - Het percentage studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken is gemiddeld 30%.⁹⁶ - Alumnionderzoek toont aan dat de studenten na diplomering een passende plek vinden (baan of vervolgopleiding). - Instroom opleidingen Houttechniek is vergroot ten opzichte van 2023: - BOL: +74. - BBL: +10 per niveau.

⁹⁶ JOB-enquête 2026.

Nulsituatie 2023

De timmerindustrie in Nederland groeit door de stijgende vraag naar nieuwe energieneutrale woningen en het verduurzamen van bestaande woningen. Naast duurzaamheid zorgt ook automatisering voor veranderingen in de timmerindustrie.

Er is een tekort en dus een grote vraag naar vakmensen met een hout- en timmeropleiding. Tussen 2021 en 2026 zijn er ongeveer 4.000 nieuwe arbeidskrachten nodig voor uitbreiding en 1.500 voor vervanging.

De opleidingen Houttechniek van het HMC worden aangeboden op beide locaties en zijn relatief klein. Gezien de grote vraag is groei noodzakelijk.

Voor alle opleidingen (dus ook voor de opleidingen Houttechniek) wordt contact onderhouden met de betreffende branche ten einde het opleidingsaanbod en de inhoud van de opleidingen af te stemmen op de behoeften en de ontwikkelingen in de branches.

Analyse

Instroom

De instroom van nieuwe studenten voor de opleidingen Houttechniek is klein. Gezien de grote vraag is groei noodzakelijk.

Hulp bij keuze vervolg

Het percentage studenten dat positief is over de hulp van het HMC bij de keuze over verder leren (vervolgopleidingen) of werken (arbeidsmarkt) is gemiddeld 25%. Voor studenten niveau 2 ligt dit percentage hoger, rond de 43%. De kwaliteit van de LOB (onder andere als onderdeel van de slb) kan dus beter.

Kansrijk vervolg

Uit alumni-onderzoek blijkt dat de meeste studenten anderhalf jaar na afstuderen een passende plek hebben gevonden op de arbeidsmarkt of in een vervolgstudie.

Indicatoren

Instroom

De instroom van nieuwe studenten binnen het HMC en specifiek de opleidingen Houttechniek staan in onderstaande tabellen⁹⁷.

Alle opleidingen

2021	Instroom
N2	209
N3	442
N4	974
Totaal	1625

Opleidingen Houttechniek

2021	Instroom
N2	7
N3	27
N4	13
Totaal	47

Hulp bij keuze vervolg

Het percentage studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken staat in onderstaande tabel⁹⁸.

% positief	2020	2022
N2	37%	43%
N3	29%	24%
N4	24%	23%
Totaal	26%	25%

⁹⁷ DUO.

⁹⁸ JOB-enquête.

Nulsituatie 2023	Analyse	Indicatoren										
		<i>Kansrijk vervolg</i> Het aandeel studenten met een baan of vervolgopleiding anderhalf jaar na diplomering bij het HMC staat in onderstaande tabel⁹⁹. <table><tr><th>Situatie 1,5 jaar na diplomering</th><th>%</th></tr><tr><td>Baan (> 1 uur)</td><td>83%</td></tr><tr><td>Baan (> 12 uur)</td><td>70%</td></tr><tr><td>Vervolgopleiding mbo</td><td>27%</td></tr><tr><td>Vervolgopleiding hbo</td><td>14%</td></tr></table>	Situatie 1,5 jaar na diplomering	%	Baan (> 1 uur)	83%	Baan (> 12 uur)	70%	Vervolgopleiding mbo	27%	Vervolgopleiding hbo	14%
Situatie 1,5 jaar na diplomering	%											
Baan (> 1 uur)	83%											
Baan (> 12 uur)	70%											
Vervolgopleiding mbo	27%											
Vervolgopleiding hbo	14%											

Opmerkingen

- De regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, is opgenomen onder doelstelling 1.4.⁹⁴
- Het HMC neemt vooralsnog niet deel aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma, aangezien het HMC een vakschool is die werkzaam is binnen een domein. Als een oriëntatieprogramma in de regio van bijvoorbeeld een groot ROC de mogelijkheid biedt aan vo-leerlingen om kennis maken met verschillende mbo-opleidingen in de regio, dan zal het HMC aanhaken bij dit initiatief. Het belang is een goede zichtbaarheid van vakonderwijs.¹⁰⁰
- Op regionaal niveau zijn afspraken gemaakt over kansrijk opleiden binnen de Houttechniek in een nieuwe RIF-aanvraag.¹⁰¹

⁹⁹ Studie in cijfers, www.hmcollege.nl (ABF Research – CBS, DUO, JOB).

¹⁰⁰ Leg uit: Deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt.

¹⁰¹ Leg uit: Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau.

Doelstelling 2.2: Een goede stageplek voor studenten zonder stagediscriminatie

Doelstelling HMC	Voorzetting ambitie KP19-22 en/of NPO	Maatregelen
• Studenten vinden tijdig een passende bpv-plek. • Studenten zijn tevreden over de begeleiding van het HMC tijdens de bpv. • Studenten ervaren geen discriminatie bij het zoeken naar een bpv-plaats. • Studenten hebben een positieve eerste werkervaring tijdens de bpv.	• Organiseren sollicitatietrainingen (voor eerste bpv) (NPO). • Intensiveren bpv-begeleiding studenten passend onderwijs (NPO).	• Onderhouden van het netwerk met bpv-bedrijven.¹⁰² • Uitvoeren onderzoek onder studenten naar de achtergrond van de beoordeling van de bpv-begeleiding vanuit het HMC (per locatie Amsterdam en Rotterdam).¹⁰³ • Uitvoeren pilot(s) met meer contactmomenten tussen het bpv-bedrijf, de student en het HMC voor langere bpv's en de meerwaarde ervan nagaan.¹⁰⁴ • Uitvoeren pilot(s) met bpv-matching zonder klikgesprek en de meerwaarde ervan nagaan.¹⁰⁵ • Evalueren van de bpv-voorbereiding binnen de slb.¹⁰³ • (Blijvend) organiseren sollicitatietrainingen (voor eerste bpv).^{102 103} • (Blijvend) meer aandacht besteden aan studenten met een beperking in kader van bpv (voor en tijdens bpv).^{102 103} • Uitvoeren onderzoek naar stagediscriminatie in brede zin (omvang en type) binnen het HMC (in elk geval via de JOB-enquête).¹⁰³ • Evalueren, professionaliseren en implementeren van het huidige bpv-beleid naar aanleiding van het stagepact¹⁰⁶ (o.a. matching, contactmomenten, stagediscriminatie).¹⁰³ • Professionaliseren betrokkenen bij de bpv (bpv-begeleiders, praktijkopleiders én studenten) om stagediscriminatie te herkennen, te voorkomen en tegen te gaan.^{103 107}

¹⁰² Pas toe/leg uit: Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages.

¹⁰³ Verplicht: Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan.

¹⁰⁴ Pas toe: Drie contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie leerbedrijf.

¹⁰⁵ Pas toe/leg uit: Stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1.

¹⁰⁶ Stagepact mbo 2023-2027, www.rijksoverheid.nl.

¹⁰⁷ Pas toe/leg uit: Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten).

Doelstelling HMC	Voorzetting ambitie KP19-22 en/of NPO	Maatregelen
		• Doorontwikkelen en implementeren van het bpv-incidentenprotocol gericht op de (laagdrempelige) registratie van gevallen van stagediscriminatie (tijdens zoeken naar een bpv-plaats en tijdens de bpv).¹⁰⁸ • Voorlichten van studenten over het herkennen van stagediscriminatie.^{107 109} • Op de hoogte brengen van studenten van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden.^{107 108 109} • Jaarlijks evalueren van de stand van zaken binnen het HMC rondom het stagepact.¹⁰³ • Periodiek bespreken van de uitvoering van het stagepact in de verschillende brancheadviescommissies.¹⁰³

Resultaten 2025	Resultaten 2027
• Het onderzoek onder studenten naar de achtergrond van de beoordeling van de bpv-begeleiding vanuit het HMC is uitgevoerd (uitgesplitst naar locatie en opleiding). • Maatregelen voor verbetering van de bpv-begeleiding vanuit het HMC zijn geformuleerd. • Pilots met meer contactmomenten tussen het bpv-bedrijf, de student en het HMC per bpv-periode zijn uitgevoerd en geëvalueerd. • Pilots met met bpv-matching zonder klikgesprek zijn uitgevoerd en geëvalueerd. • De evaluatie van bpv-voorbereiding binnen de slb is uitgevoerd.	• Studenten vinden tijdig een passende bpv-plaats. • Minimaal 70% van de studenten vindt dat ze voldoende leren tijdens de bpv (BOL) of op de werkplek (BBL). • Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding van het HMC tijdens de bpv is 30%.¹¹⁰ • Het bpv-beleid is geïmplementeerd. • Stagediscriminatie is duidelijk in beeld.

¹⁰⁸ Pas toe: Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student.

¹⁰⁹ Verplicht: Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden.

¹¹⁰ JOB-enquête 2026.

Resultaten 2025

- Maatregelen voor verbetering van de bpv-voorbereiding binnen de slb zijn geformuleerd.
- Begeleiders passend onderwijs zijn betrokken bij de bpv van studenten met een beperking (voor en tijdens de bpv).
- Het onderzoek naar stagediscriminatie binnen het HMC is uitgevoerd.
- Het bpv-beleid is herzien, geïmplementeerd en geëvalueerd (o.a. matching, inrichting van contactmomenten, stagediscriminatie).
- Stagediscriminatie en rechten van studenten tijdens de bpv zijn een vast onderdeel van de voorlichting aan studenten over de bpv.
- Betrokkenen bij de bpv zijn geschoold op het gebied van (het herkennen van) stagediscriminatie.
- De communicatie naar studenten en bedrijven op het gebied van stagediscriminatie gebeurt zorgvuldig.

Resultaten 2027

Nulsituatie 2023

Circa driekwart van de studenten is tevreden over wat hij/zij leert tijdens de bpv. Tijdens slb-lessen worden studenten voorbereid op de bpv en begeleid bij het zoeken naar een bpv-plaats. Naarmate de startdatum van de bpv-periode dichterbij komt wordt de begeleiding intensiever en nemen de bpv-coördinator en/of de bpv-begeleiders actie. Het is de bedoeling dat studenten zelf een bpv-plaats zoeken. In het eerste jaar

Analyse

Voldoende leren tijdens de bpv / op werkplek
Het percentage BOL-studenten dat vindt dat hij/zij voldoende leert tijdens de bpv ligt rond de 70%. Voor BBL-studenten geldt dat ongeveer 85% vindt dat hij/zij voldoende leert op zijn/haar werkplek. Het is belangrijk dat dit percentage wordt gehandhaafd.

Indicatoren

Voldoende leren tijdens bpv / op werkplek
Het percentage studenten dat vindt dat hij/zij voldoende leert tijdens de bpv / op de werkplek staat in onderstaande tabel.¹¹¹

% voldoende leren tijdens bpv	BOL	BBL
2018	70%	84%
2020	67%	86%
2022	68%	83%

¹¹¹ JOB-enquête.

Nulsituatie 2023

is de begeleiding intensiever dan aan het einde van de opleiding. Over het algemeen vinden studenten tijdig een passende bpv-plek. Bij meubelopleidingen is het voor eerste- en tweedejaars studenten soms iets lastiger om een passende bpv-plek te vinden, omdat bpv-bedrijven voorkeur hebben voor een derde- of vierdejaars student. In een enkel geval worden meisjes niet aangenomen vanwege hun beperkte fysieke kracht. Studenten zijn tevreden over de begeleiding van de praktijkopleider van het bpv-bedrijf. Net zoals bij andere scholen, wordt de bpv-begeleiding vanuit het HMC lager gewaardeerd.

Na contactmomenten in de voorbereiding (slb én sollicitatie) worden studenten momenteel tijdens een bpv-periode (van circa 9 weken) eenmaal fysiek bezocht door een bpv-begeleider van het HMC. Er is extra aandacht in de bpv-begeleiding van studenten met een beperking. Tijdens terugkomdagen is er eveneens contact met de student

Analyse

Begeleiding

De begeleiding van studenten vanuit het leerbedrijf tijdens de bpv is voor BOL- en BBL-opleidingen op orde. De begeleiding vanuit het HMC tijdens de bpv wordt laag gewaardeerd door studenten (26%). Het is niet duidelijk waar dit aan ligt, aangezien er de afgelopen jaren veel aandacht is besteed aan de organisatie van en begeleiding tijdens de bpv. Om duidelijkheid te krijgen over de achtergrond van deze score is het nodig onderzoek te doen.

Stagediscriminatie

In de reguliere voorlichting over de bpv wordt aandacht besteed aan hoe te handelen bij vervelende situaties. 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.

Indicatoren

Begeleiding

Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding van het HMC en het leerbedrijf tijdens de bpv staat in onderstaande tabel¹¹².

% tevreden	2020	2022
HMC (BOL)	25%	26%
Leerbedrijf (BOL)	64%	64%
Leerbedrijf (BBL)	78%	81%

Stagediscriminatie

Bij het HMC worden incidenten tijdens de bpv geregistreerd volgens het bpv-incidentenprotocol. Het aantal incidenten dat is geregistreerd onder de noemer grensoverschrijdend gedrag tijdens de bpv staat in onderstaande tabel¹¹³.

2021	Instroom
2021-2022	0
2022-2023	3

¹¹² JOB-enquête.

¹¹³ IRIS (registratie incidenten).

Nulsituatie 2023	Analyse	Indicatoren
over de bpv. Aan het einde van de bpv wordt de bpv-periode afgesloten op school door de bpv-begeleider of slb'er. Stagediscriminatie komt niet of nauwelijks voor. Het HMC hanteert hierbij een zero-tolerancebeleid. Binnen het HMC is een bpv-incidentenprotocol beschikbaar dat wordt gevolgd bij incidenten. Dit protocol 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.		

Opmerkingen

- Tijdens de huidige slb-lessen worden studenten voorbereid op de bpv . Een van de maatregelen is dat het HMC het slb-aanbod gaat evalueren.¹⁰²
- Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten) wordt onderdeel van het te professionaliseren bpv-beleid.¹⁰⁷
- Het opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie wordt opgenomen in het te professionaliseren bpv-beleid en het te ontwikkelen protocol specifiek gericht stagediscriminatie.¹¹⁴
- Het melden van stagediscriminatie bij het S-BB is reeds onderdeel van het bpv-beleid van het HMC.¹¹⁵

¹¹⁴ Leg uit: Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie.

¹¹⁵ Leg uit: Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB.

- Het uitgangspunt bij het HMC is dat studenten zelf hun bpv-bedrijf zoeken. Tijdens slb-lessen krijgen studenten trainingen om te leren hoe ze dit kunnen aanpakken. Eerstejaars studenten krijgen bijvoorbeeld een goede sollicitatietraining voorafgaand aan de zoekperiode voor de eerste bpv-periode. Via B3net kunnen studenten zoekcriteria opgeven om relevante bpv-bedrijven te selecteren. Vanzelfsprekend worden studenten passend begeleid en actief geholpen als het niet lukt. Indien nodig koppelen bpv-coördinatoren deze studenten via bemiddeling en gesprekken aan een passend bedrijf. Het is essentieel dat de student zich na de matching ook echt welkom voelt bij het bedrijf. Dat wordt vanzelfsprekend bewaakt. Op het moment dat een student een bpv-bedrijf heeft gevonden, controleert het HMC of het gevonden bpv-bedrijf voldoet aan de criteria en past bij de student. Indien dit het geval is wordt de match goedgekeurd.¹⁰⁵

Doelstelling 2.3: Sterk aanbod om- en bijscholing voor de maatschappelijke opgaven

Doelstelling HMC	Voorzetting ambitie KP19-22 en/of NPO	Maatregelen
• Het HMC biedt een passend aanbod en een voldoende volume van BBL-opleidingen dat wordt afgestemd op de wensen van en ontwikkelingen in de branche, waaronder de maatschappelijke opgaven. • HMC NEXT¹¹⁶ biedt werkenden een passend aanbod aan om- en bijscholing dat wordt afgestemd op de wensen van en ontwikkelingen in de branche,	• Meer betrokkenheid alumni (KP 19-22) • Organiseren workshops voor laatstejaars studenten (werken in de branche) (NPO)	• Doorontwikkelen van toegankelijk BBL-onderwijs in samenwerking met de branches, waarin ook de mogelijkheid tot vrijstellingen voor avo-vereisten (taal, rekenen, burgerschap) wordt verkend.^{117 118} • Vergroten van de bekendheid van de BBL-opleidingen (in de regio), met een specifieke focus op de opleidingen Houttechniek.^{117 119} • Investeren om de branche meer aan zet te krijgen om BBL-studenten te werven (in samenwerking met de BAC en RIF Houttechniek).¹¹⁹ • Uitbreiden van het aanbod aan modules met mbo-certificaat door HMC NEXT.¹²⁰ • Voeren van structureel overleg met brancheorganisatie over het opleidingsaanbod (inclusief modules) en de inhoud van de opleidingen van HMC NEXT.¹²¹

¹¹⁶ HMC NEXT is er voor bedrijven, particulieren en alumni die actief zijn in de meubel-, interieur- of techniekbranche. HMC NEXT faciliteert een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) door een post-initiële onderwijsinstelling te zijn waar alumni, vakmensen en mensen met affiniteit met het vak naar blijven terugkeren voor bij- en nascholing. De activiteiten van HMC NEXT zijn aanvullend op de publieke activiteiten van het HMC. HMC Next is een aparte rechtspersoon (BV) binnen de holding van HMC.

¹¹⁷ Pas toe: Vergroten van het aanbod en de bekendheid van bbl-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven.

¹¹⁸ Pas toe/leg uit: BBL-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen.

¹¹⁹ Pas toe: BBL-aanbod expliciet bekend maken in de regio.

¹²⁰ Pas toe: Vergroten aanbod certificaat-gericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen.

¹²¹ Pas toe: Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten.

Doelstelling HMC	Voorzetting ambitie KP19-22 en/of NPO	Maatregelen
waaronder de maatschappelijke opgaven. De om- en bijscholingsmogelijkheden via het HMC zijn transparant.		- Volgen en betrokken blijven bij het RMT en indien nodig actie ondernemen.¹²² - Uitvoeren van het geformuleerde alumnibeleid en het vormen van een alumni community. (Blijvend) laatstejaars studenten voorbereiden op werken in de branche.

Resultaten 2025	Resultaten 2027
- Het aantal BBL-studenten is 5% hoger dan in 2023, ervan uitgaand dat er ook in 2025 grote tekorten op de arbeidsmarkt zijn. - Laatstejaars studenten krijgen workshops aangeboden over werken in de branche, LLO, HMC NEXT, etc. - HMC NEXT heeft nieuw aanbod ontwikkeld en geïmplementeerd op het gebied van houtbouwsystemen. - Het aanbod aan modules/keuzedelen met mbo-certificaat (specialisatie of verdieping) van HMC NEXT is uitgebreid. - Er is een werkwijze ontwikkeld en geïmplementeerd voor HMC NEXT voor het voeren van structureel overleg met brancheorganisaties en het vertalen van ontwikkelingen naar opleidingsaanbod en-inhoud. - Alumni worden door het HMC gefaciliteerd om de arbeidsmarkt met de benodigde kennis en vaardigheden te betreden (kick-start). - Alumni kunnen op vastgestelde tijden gebruik maken van de machinale en het HMC-Lab. - Alumni hebben de mogelijkheid om zichzelf bij te scholen (LLO) en kennis over innovaties te halen bij het HMC. - De behoeften van de huidige alumni ten aanzien van vervolgactiviteiten en Leven Lang Ontwikkelen zijn in kaart gebracht	- Het aantal BBL-studenten is stabiel ten opzichte van 2025. - Het aanbod aan modules/keuzedelen met mbo-certificaat van HMC NEXT is beschikbaar voor alle richtingen. - Alumni hebben toegang tot een alumni-community om met andere jonge ondernemers en werknemers in contact te komen - Minimaal vier keer per jaar wordt een seminar/workshop georganiseerd waarbij studenten, medewerkers, alumni en werkenden van bpv-bedrijven aanwezig zijn. - Feedback van alumni wordt gebruikt als input voor kwaliteit en ten behoeve van aansluiting van opleidingen op de arbeidsmarkt. - Alumni worden ingezet voor gastlessen, mentorschap, evenementen, LOB-activiteiten, BPV-plaatsen. - Alumni vormen een flexibele schil en spelen een belangrijke rol bij (ziekte)uitval van docenten. - Een vaste groep van alumni is ambassadeur van het HMC en/of een opleiding (door middel van feedbackpanel, sociale media, events, etc.). - Het aantal alumni dat een cursus of training volgt is met 20% gestegen.

¹²² Pas toe: Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastuctuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken.

Resultaten 2025

- Alumni worden in contact gebracht met potentiële werkgevers (baankansen).
- HMC-studenten worden tijdens hun opleiding geattendeerd op het alumninetwerk (aanmelding en voordelen).
- Studenten zijn op de hoogte van het alumniprogramma.

Resultaten 2027

Nulsituatie 2023

Het HMC biedt een scala aan BBL-opleidingen. Het opleidingsaanbod en de inhoud van de opleidingen wordt afgestemd met de betreffende branches. De BBL-opleidingen zijn:

- Interieurvakman (N2)
- Allround interieurvakman (N3)
- Meubelmaker (N2)
- Allround meubelmaker (N3)
- Werkvoorbereider meubelindustrie (N4)
- Meubelstofeerder (N2)
- Allround meubelstofeerder (N3)
- Keukenmonteur (N2)
- Montagemedewerker houttechniek (N2)
- Allround montagemedewerker houttechniek (N3)

Analyse

Zowel het aanbod aan BBL-opleidingen als het aanbod van HMC NEXT wordt afgestemd op de behoeften van en ontwikkelingen in de branches. Het reguliere aanbod aan BBL-opleidingen betreft complete opleidingen. HMC NEXT biedt modulair onderwijs waarbij in veel gevallen een mbo-certificaat kan worden behaald. Het HMC is betrokken bij het RMT en volgt de ontwikkelingen hiervan.

Indicatoren

Binnen het HMC worden verkorte opleidingen (i.e. maatwerk) aangeboden voor havisten. Dit betreft de volgende opleidingen¹²³:

- Interieuradviseur (N4 BOL, 3 jaar)
- Ondernemend meubelmaker (N4 BOL, 3 jaar)

Daarnaast wordt de volgende opleiding aangeboden voor doorstromers¹²⁴:

- Werkvoorbereider meubelindustrie (N4 BOL/BBL, 1 of 2 jaar)

HMC NEXT biedt korte en lange workshops, cursussen en vakopleidingen voor werkenden en werkzoekenden en ook maatwerk op aanvraag van bedrijven¹²⁵.

¹²³ www.hmcollege.nl.

¹²⁴ www.hmcollege.nl.

¹²⁵ HMC NEXT, www.hmcnext.nl/meer-leren/.

Nulsituatie 2023	Analyse	Indicatoren
• Werkvoorbereider houttechniek (N4) • Technisch leidinggevende (N4) In het kader van de werving van BBL-studenten worden doe-dagen georganiseerd bij het HMC en is het HMC aanwezig op beurzen gerelateerd aan de betreffende branches. HMC NEXT, de dochteronderneming van het HMC, heeft als doel werkenden de mogelijkheid te bieden zich te blijven ontwikkelen via om-, bij- en nascholing- en de tekorten in de branche aan goed personeel te verminderen. Momenteel biedt HMC NEXT circa 30 opleidingen op het gebied van interieur, meubel en houttechniek. Het HMC heeft een erkenning derde leerweg voor drie opleidingen, namelijk Allround Parketteur (25025), Woning-/Projectstoffeerder (25040) en Montagemedewerker Houttechniek (25583). In het kader hiervan kan HMC NEXT de keuzedelen gekoppeld aan deze opleidingen (circa 40 stuks) afzonderlijk aanbieden als cursus/training (modulair, met mbo-certificaat). Sinds studiejaar 2022-		

Nulsituatie 2023	Analyse	Indicatoren
2023 kunnen werkenden zich tevens inschrijven voor reguliere keuzedelen van het HMC. Ze kunnen hiervoor ook een mbo-certificaat krijgen. Naar aanleiding van tekorten in de branche biedt HMC NEXT voor het vakgebied interieurvakman (i.e. woningstofferen) een tiental losse modules van een of enkele dagen (specialisaties). Hiermee kan maatwerk worden geboden en wordt aangesloten op de behoeften van de branche. Voor medewerkers uit de timmerbranche biedt HMC NEXT zijn twee opleidingen in het scholingsaanbod opgenomen, namelijk de managementopleiding Industrieel bouwen met hout en de opleiding Houtskeletbouw voor professionals. Deze opleidingen zijn in samenwerking met de brancheorganisatie ontwikkeld en hebben een branche erkend diploma. Er is tevens een nieuwe basiscursus CNC ontwikkeld, wat in lijn is met de doelstelling om meer scholingsaanbod te ontwikkelen op het gebied van nieuwe technieken.		

Nulsituatie 2023	Analyse	Indicatoren
Ten behoeve van alumni is specifiek beleid ontwikkeld. In de uitvoering hiervan ligt de focus vooralsnog op een goede registratie van de gegevens van alumni en laatstejaars studenten. Daarnaast is voor 2023-2024 een maandelijks alumniprogramma in ontwikkeling.		

Opmerkingen

- BBL-opleidingen binnen het HMC hebben een vastgesteld curriculum. Studenten kunnen de opleiding eventueel versneld doorlopen. Voor inhoudelijk maatwerk worden studenten verwezen naar HMC NEXT.¹¹⁸

Prioriteit 3: Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

De ambitie is dat HMC-studenten goede basisvaardigheden ontwikkelen passend bij hun niveau en beroep door uitvoering te geven aan een gedegen taal – en rekenbeleid en goede faciliteiten te bieden. Dit geldt eveneens voor het burgerschapsonderwijs. Door aan te sluiten bij hun eigen leef- en/of werkcontext zijn studenten gemotiveerder om deze basisvakken te leren.

Als werkgever wil het HMC aantrekkelijk zijn voor docenten en overige medewerkers, die tevreden zijn en met plezier naar hun werk gaan. Het HMC wil een lerende organisatie zijn die wendbaar is en kan anticiperen op veranderingen in de maatschappij. Door aandacht te geven aan onderzoek, innovatie én digitalisering zal het HMC toekomstbestendig zijn en onderwijs bieden dat van goede kwaliteit is.

Samenwerking

Om de doelstellingen en resultaten uit prioriteit 3 te realiseren wordt in elk geval de samenwerking gezocht met het practoratennetwerk en met collega mbo- en hbo-instellingen in de HMC-regio's (3.4). Waar nodig wordt vanzelfsprekend ook het relevante beroepenveld betrokken.

Doelstelling 3.1: Beheersing Nederlands en rekenen onder studenten beter

Doelstelling HMC	Voorzetting ambitie KP19-22 en/of NPO	Maatregelen
Het taal- en rekenonderwijs op het HMC draagt bij aan de basisvaardigheden van studenten en wordt positief beoordeeld.	Organiseren lessen taal / rekenen (taal-/rekencentrum) (NPO)	- Uitvoeren taalbeleid.¹²⁶ (Verder) implementeren en uitvoeren rekenbeleid.¹²⁶ - Voortzetten taal- en rekencentrum locatie Rotterdam.^{127 128} - Opzetten taal- en rekencentrum locatie Amsterdam.^{127 128} - Uitbouwen taal en rekenen in de beroepscontext.¹²⁶ (Bij)scholen taal- en rekendocenten.¹²⁹ (Bij)scholen vakdocenten (taal is niet alleen van taaldocenten en rekenen is niet alleen van rekendocenten).¹²⁹ - Optimaliseren maatwerk en flexibiliteit in examinering.¹²⁶

¹²⁶ Pas toe: Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student, aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau.

¹²⁷ Pas toe/leg uit: Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo.

¹²⁸ Pas toe/leg uit: Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen.

¹²⁹ Pas toe: Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen (staat in de werkagenda mbo onder 3.3).

Resultaten 2025

- Waar mogelijk is de taalexaminering gekoppeld aan beroepsgerichte examinering.
- Nieuwe rekenexaminering is volledig ingevoerd.
- De waardering van studenten voor het taal- en rekenonderwijs is stabiel ten opzichte van 2022.
- Het percentage voldoende voor taal is stabiel ten opzichte van 2022.
- Het percentages voldoende voor rekenen is stabiel ten opzichte van 2022.

Resultaten 2027

- Waar mogelijk is het taal- en rekenonderwijs onderdeel van het beroepsgerichte onderwijs (bijvoorbeeld in projecten).
- De waardering van studenten voor het taal- en rekenonderwijs is stabiel ten opzichte van 2022.
- Het percentage voldoende voor taal is stabiel ten opzichte van 2022.
- Het percentages voldoende voor rekenen is 75%.

Nulsituatie 2023

Het taal- en rekenbeleid is beschikbaar maar de vertaling naar het onderwijs kan versterkt worden. Het koppelen van taal- en rekenonderwijs aan de beroepscontext wordt als stimulerend ervaren door studenten. De resultaten voor taal en rekenen liggen op of boven het landelijk niveau en studenten zijn relatief tevreden over de kwaliteit van de taal- en rekenlessen. Op de locatie Rotterdam is een taal- en rekencentrum ingericht. Hier worden extra lessen taal en rekenen gegeven aan studenten die dat nodig

Analyse

De lessen Nederlands en rekenen worden voldoende gewaardeerd door studenten. Bijna de helft waardeert de lessen als (zeer) goed en circa 20% als (zeer) slecht. Dit betekent dat ongeveer 80% de lessen als voldoende scoren. De ervaring leert dat de koppeling van de beroepscontext aan deze vakken stimulerend werkt. Door dit daar waar mogelijk toe te passen in het onderwijs en de examinering heeft dit een positieve invloed op de waardering van de lessen.

Indicatoren

Waardering lessen Nederlands

De manier waarop studenten de lessen Nederlands op het HMC waarderen staat in onderstaande tabel¹³⁰.

Waardering lessen Nederlands	2020	2022
(zeer) goed	43%	47%
(zeer) slecht	19%	16%

Waardering rekenlessen

De manier waarop studenten de rekenlessen op het HMC waarderen staat in onderstaande tabel¹³¹.

¹³⁰ JOB-enquête.

¹³¹ JOB-enquête.

Nulsituatie 2023

hebben en studenten kunnen met vragen over de genoemde vakken terecht.

Analyse

De resultaten voor Nederlands bij diplomering liggen hoog (> 90% voldoende). Deze resultaten sluiten aan bij het landelijk beeld. Uitgesplitst naar instellingsexamen, centraal examen, opleidingsniveau en referentieniveau scoren HMC-studenten boven het landelijk gemiddelde. Het verschil tussen het (ingekochte) instellingsexamen en het centraal examen is maximaal 12%.

De resultaten voor rekenen liggen lager (circa 70% voldoende). Uitgesplitst naar opleidingsniveau en referentieniveau worden aandachtspunten zichtbaar voor studenten niveau 2. Circa 50% van de studenten niveau 2 scoort voor referentieniveau 2F een voldoende. Dit is boven het landelijk gemiddelde, maar zou hoger moeten kunnen zijn. Van de studenten niveau 3 scoort meer dan 80% een voldoende op referentieniveau 2F. Van de studenten niveau 4 scoort circa 70% een voldoende op referentieniveau 3F. Voor studenten niveau 3 en 4

Indicatoren

Waardering rekenlessen	2020	2022
(zeer) goed	36%	45%
(zeer) slecht	18%	21%

Resultaten Nederlands

Het percentage studenten dat bij diplomering een voldoende voor Nederlands heeft behaald staat in onderstaande tabel¹³².

% voldoende voor Nederlands	Instellingsexamen (= IE)	Centraal examen (= CE)
2020	99%	90%
2021	100%	91%
2022	99%	91%

De resultaten zijn in onderstaande tabel uitgesplitst naar verplicht¹³³ referentieniveau en opleidingsniveau.

¹³² Interne gegevens HMC, Magister.

¹³³ Het verplicht referentieniveau waarop studenten examen moeten doen is 2F voor studenten 2 niveau 2 en 3. Studenten mogen een hoger niveau doen. Studenten niveau 4 hebben als verplicht referentieniveau 3F.

Nulsituatie 2023

Analyse

geldt dat ze ruim boven het landelijk gemiddelde scoren.

De praktische vertaling van visie, beleid en uitgangspunten naar de praktijk moet versterkt en versneld worden. Cruciaal hierbij zijn (bij)scholing van docenten en integratie in beroepsgerichte context van het vakonderwijs.

Indicatoren

Neder-lands	Jaar	Niveau	IE HMC	IE alle mbo-inst. ¹³⁴	CE HMC	CE alle mbo-inst. ¹³⁵
2F	2020	2	100%	97%	97%	88%
		3	98%	98%	99%	88%
	2021	2	100%	98%	95%	86%
		3	100%	97%	97%	86%
	2022	2	99%	98%	96%	84%
		3	100%	97%	97%	84%

Neder-lands	Jaar	Niveau	IE HMC	IE alle mbo-inst. ¹³⁶	CE HMC	CE alle mbo-inst. ¹³⁷
3F	2020	4	98%	97%	85%	68%
	2021	4	99%	97%	87%	64%
	2022	4	98%	96%	87%	70%

Resultaten rekenen

Het percentage studenten dat bij diplomering een voldoende voor rekenen heeft behaald staat in onderstaande tabel¹³⁸.

¹³⁴ Zicht op basisvaardigheden in het mbo, MBO Raad, 2022.

¹³⁵ Zicht op basisvaardigheden in het mbo, MBO Raad, 2022.

¹³⁶ Zicht op basisvaardigheden in het mbo, MBO Raad, 2022.

¹³⁷ Zicht op basisvaardigheden in het mbo, MBO Raad, 2022.

¹³⁸ Interne gegevens HMC, Magister.

Nulsituatie 2023

Analyse

Indicatoren

% voldoende voor rekenen	Eindexamen (ingekocht)
2020	69%
2021	71%
2022	67%

De resultaten zijn in onderstaande tabel uitgesplitst naar verplicht¹³³ referentieniveau en opleidingsniveau.

Rekenen	Jaar	Niveau	HMC	Alle mbo- instellingen 139
2F	2020	2	40%	48%
		3	83%	63%
	2021	2	53%	35%
		3	89%	61%
	2022	2	47%	33%
		3	83%	60%
3F	2020	4	70%	39%
	2021	4	68%	36%
	2022	4	70%	34%

Opmerkingen

- De resultaten van studenten worden gemonitord. Dit geldt ook voor de instroom vanuit het vo. Mochten bij de instroom corona-achterstanden aan het licht komen, dan worden passende maatregelen genomen passend binnen het taal- en rekenbeleid en de aanwezige faciliteiten.¹²⁷
- Op beide locaties is een taal- en rekencentrum voorzien om onder andere specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen.^{127 128}

¹³⁹ Zicht op basisvaardigheden in het mbo, MBO Raad, 2022.

Doelstelling 3.2: Kwalitatief goed burgerschapsonderwijs

Doelstelling HMC	Voorzetting ambitie KP19-22 en/of NPO	Maatregelen
Het burgerschapsonderwijs op het HMC draagt bij aan de algemene vorming van studenten en wordt positief beoordeeld.	N.v.t.	- Voortzetten van het huidige burgerschapsonderwijs. - Aansluiten bij landelijke ontwikkelingen omtrent burgerschapsonderwijs. - Ontwikkelen van een instellingsexamen. - Vorbereiden van onderwijs en examinering op formeel meetellen bij diplomering. - Opnemen van een tevredenheidsmeting over burgerschapsonderwijs in de JOB-enquête. - Evalueren en eventueel bijstellen van het burgerschapsonderwijs in schooljaar 2024-2025. (Bij)scholen van docenten burgerschap.¹⁴⁰ - Onderzoeken waar samenloop en onderlinge versterking tussen burgerschap, slb en vakgericht onderwijs is te realiseren.

Resultaten 2025

- De JOB-enquête (met vragen over burgerschapsonderwijs) is uitgevoerd.
- Burgerschapsonderwijs wordt positief beoordeeld door studenten.
- Het programma en afsluiting van burgerschapsonderwijs op het HMC past binnen de landelijk kaders.

Resultaten 2027

- In de JOB-enquête scoort de tevredenheid van studenten over burgerschapsonderwijs tenminste 3,5 (op een schaal van 1 tot 5).

Nulsituatie 2023

Voor het burgerschapsonderwijs is sinds enkele jaren een geheel nieuw curriculum ontwikkeld dat wordt

Analyse

Het burgerschapsonderwijs binnen het HMC loopt goed. De

Indicatoren

Niet beschikbaar; worden ontwikkeld.

¹⁴⁰ Pas toe: Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap (staat in de werkagenda onder 3.3)

Nulsituatie 2023	Analyse	Indicatoren
gebruikt op beide locaties. Daarnaast is een (digitale) toolbox ontwikkeld die docenten van het vak burgerschap in staat stelt dit vak inhoudelijk en didactisch optimaal te verzorgen. Gebruik hiervan leidt tot een intensivering en verrijking van het burgerschapsonderwijs. Het onderwerp duurzaamheid maakt onderdeel uit van het burgerschapsonderwijs. Voor het onderwijs worden specifiek opgeleide docenten ingezet op basis van een passend bekwaamheidsprofiel.	onderwijsinspectie¹⁴¹ rapporteert hierover het volgende: • Er is sprake van een heldere eigen visie; de HMC-visie is verweven in de burgerschapslessen. • Er is een instellingsbrede inzet om burgerschap bij studenten verder te ontwikkelen. • Het onderwijs kent duidelijk uitgewerkte thema's en richtlijnen. • Er is een duidelijke programmering (2 uur per week) in de eerste twee leerjaren van iedere opleiding. • Het lesprogramma bevat actuele thema's. • Docenten die het vak burgerschap geven werken vanuit een bekwaamheidsprofiel ('dedicated').	

Opmerkingen

- Voor het burgerschapsonderwijs zijn reeds docenten in dienst bij het HMC die specifiek zijn opgeleid en worden ingezet op basis van een passend bekwaamheidsprofiel.^{142 143}

¹⁴¹ Inspectierapport: Onderzoek bestuur en scholen – Stichting Hout- en Meubileringscollege, Inspectie van het Onderwijs (2022).

¹⁴² Leg uit: Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel. Bijscholing waar nodig.

¹⁴³ Leg uit: Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de ondernemingsraad.

Doelstelling 3.3: Werken bij het HMC blijft aantrekkelijk voor docenten (en andere medewerkers)

Doelstelling HMC	Voorzetting ambitie KP19-22 en/of NPO	Maatregelen
- Het HMC is een lerende en wendbare organisatie. - Het HMC is een aantrekkelijke werkgever. - Medewerkers zijn tevreden over het HMC als werkgever.	- Docentstages (KP 19-22). - Organiseren van extra ondersteuning voor teamleiders (NPO). - Inzetten i-coaches (NPO).	- Versterken van cyclisch werken (PDCA met teamplannen als basis) (uitwerking zie 4.4).¹⁴⁴ - Opstellen van een nieuw strategisch personeelsplan waarin samenhang wordt gecreëerd omtrent de inzet van alle (beschikbare) personeelsinstrumenten. - Moderniseren van het functiebouwwerk voor het OOP.¹⁴⁴ - Ondersteunen van teams en teamleiders om in de eigen teamplannen een goede invulling te geven aan taakdifferentiatie.¹⁴⁴ - Vormgeven van het LD-taakbeleid en bijbehorende scholing.¹⁴⁵ - Streven naar de gehanteerde normen¹⁴⁶ voor de functiemix LB-LC-LD (LB: 25%, LC: 65% en LD: 10%).¹⁴⁵ (Blijvend) aandacht besteden aan jaarlijkse doorstroom van docenten van LB naar LC.¹⁴⁵ (Blijvend) aandacht besteden aan het carrièreperspectief van OOP (onderdeel van strategisch personeelsplan).¹⁴⁴ - Handhaven van events 'Werken bij' ten behoeve van het werven van onder andere zij-instromers.¹⁴⁷ (Blijvend) goed begeleiden van nieuwe medewerkers en docenten in opleiding.¹⁴⁴

¹⁴⁴ Verplicht/leg uit: Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad op de volgende thema's:

- Inschaling onderwijspersoneel.
- Professionalisering onderwijspersoneel.
- Werkdruk onderwijspersoneel.
- Begeleiding van startend onderwijspersoneel.

¹⁴⁵ Verplicht: Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en de eventuele limiteringen aan de aantallen die kunnen doorstromen en welke consequenties dit heeft voor het ontwikkelperspectief van docenten in verhouding tot het totale aantal onderwijsgeevenden/ personeelsbestand in de instelling.

¹⁴⁶ Convenant Actieplan Leerkraft van Nederland, 2008.

¹⁴⁷ Verplicht/leg uit: Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid.

Doelstelling HMC	Voorzetting ambitie KP19-22 en/of NPO	Maatregelen
		• Actualiseren van het werkdrukplan, met daarin aandacht voor medewerkers die werkdruk ervaren (gekoppeld aan resultaten MTO en nieuw functiebouwwerk voor OOP).¹⁴⁴ • Afronden en evalueren van de pilot docentstages.¹⁴⁴ • Voortzetten van ingezette digitaliseringsactiviteiten als middel om onderwijskwaliteit te verbeteren.¹⁴⁴ • Meer zichtbaar maken van de i-coaches.¹⁴⁴ • Evalueren van het gebruik van de kleurenscaan in relatie tot teamscholing met het oog op toekomstig gebruik.¹⁴⁴ • Regie voeren op scholingsaanvragen in relatie tot organisatiebeleid.¹⁴⁴ • Onderzoeken van de mogelijkheden van het opzetten van een (digitale) HMC-academy (i.e. up-to-date intranet met een overzicht van de aanwezige kennis en expertise en de interne opleidingsmogelijkheden gericht op de professionalisering en vaardigheden van medewerkers).¹⁴⁴ • Benutten van expertise in de organisatie en stimuleren van kennisdeling naar aanleiding van scholing.¹⁴⁴ • Afronden van het MD-traject voor MT-leden en uitwerken van een optimale vormgeving van de teamstructuur (inclusief taken, rollen en bevoegdheden).¹⁴⁴ • Onderzoek doen naar mogelijke verbeteringen van de administratieve organisatie van het onderwijs.¹⁴⁴
Resultaten 2025	Resultaten 2027	
• Het strategisch personeelsplan is gereed. • Het gemoderniseerde functiebouwwerk voor OOP is in ontwikkeling	• De score van het onderwijspersoneel dat de komende 1 tot 2 jaar wil blijven werken bij het HMC is minimaal een 8,0 (MTO 2026). • De waardering van het onderwijspersoneel over de ontwikkelmogelijkheden bij het HMC is minimaal een 7,0 (MTO 2026).	

Resultaten 2025

- Voor de functiemix LB-LC-LD wordt gestreefd naar de gehanteerde normen¹⁴⁸ voor de functiemix LB-LC-LD (LB: 25%, LC: 65% en LD: 10%).
- Het begeleidingsplan nieuwe medewerkers is gereed en in uitvoering.
- Met beleid met betrekking tot docent-/medewerkerstages is op basis van de pilots geëvalueerd, eventueel bijgesteld en wordt uitgevoerd.
- I-coaches zijn zichtbaar in de organisatie en worden regelmatig geraadpleegd.
- Het MD-traject is afgerond.
- De (vernieuwde en vereenvoudigde) A4-plan systematiek is ingebed in de HMC-werkwijze op alle niveaus.
- Onderzoeken naar mogelijke verbeteringen van de administratieve organisatie van het onderwijs zijn afgerond.
- Het gebruik van de kleurenscaan in relatie tot teamscholing is geëvalueerd.
- Besluitvorming over het toekomstig gebruik van de kleurenscaan is afgerond.
- Expertise van medewerkers is transparant en toegankelijk in de organisatie.
- De score van het onderwijspersoneel dat de komende 1 tot 2 jaar wil blijven werken bij het HMC is minimaal een 8,0 (MTO 2024).
- De waardering van het onderwijspersoneel over de ontwikkelmogelijkheden bij het HMC is minimaal een 6,5 (MTO 2024).
- Het percentage van het HMC-personeel dat de werkdruk als (veel) te hoog ervaart is lager dan 30% (MTO 2024).

Resultaten 2027

- Het percentage van het HMC-personeel dat de werkdruk als (veel) te hoog ervaart is lager dan 30% (MTO 2026).
- Waar mogelijk en nuttig worden scholingsaanvragen gebundeld en wordt collectief leren georganiseerd.
- Besluitvorming omtrent het opzetten van een (digitale) HMC-academy is afgerond.

¹⁴⁸ Convent Actieplan Leerkraft van Nederland, 2008.

Nulsituatie 2023

Er wordt binnen het HMC veel aandacht besteed aan het personeel. Er zijn open dagen ten behoeve van de werving (events 'Werken bij') van nieuw personeel, waaronder zij-instromers. Deze events zijn zeer succesvol en worden goed bezocht. Nieuwe medewerkers worden begeleid en krijgen een buddy. De opslagfactor ten behoeve van de voorbereiding en nazorg berekend op de contacttijd (i.e. begeleide onderwijstijd) bedraagt binnen het HMC 47% in plaats van de vereiste 40%¹⁴⁹. Dit betekent dat docenten meer uren beschikbaar hebben als totale onderwijstijd dan gebruikelijk binnen het mbo. Medewerkers hebben ontwikkelmogelijkheden in de vorm van docent-/medewerkerstage, scholing en opleiding, MD-traject, etc. Verder is er een vitaliteitsbudget beschikbaar voor het personeel. Het gebruik van dit vitaliteitsbudget is in

Analyse

Personeelsbeleid

Binnen het HMC zijn alle personeelsinstrumenten beschikbaar. Er is echter meer samenhang en strategie gewenst in de vorm van een strategisch personeelsplan. Ook de vindbaarheid kan beter.

Functiemix

Het behalen van de norm in de verdeling LB-LC-LD blijkt in de praktijk lastig. De verdeling fluctueert jaarlijks en wordt sterk beïnvloed door het verloop en de nieuwe instroom. De praktijk leert dat medewerkers vaak uitstromen in schaal LC en nieuwe medewerkers vaak worden aangenomen in schaal LB om ook interne carrièrepaden mogelijk te maken. Er moet dus continu aandacht zijn voor de functiemix, waarbij het behoud van de HMC-kwaliteitseisen het uitgangspunt vormt. Hierbij geldt dat er verschillen tussen teams kunnen bestaan als gevolg van wat

Indicatoren

Functiemix

De verdeling van de inschaling van onderwijspersoneel binnen het HMC staat in onderstaande tabel¹⁵¹.

Schaal	2020	2021	2022	Norm ¹⁵²
LB	41%	48%	36%	25%
LC	52%	45%	55%	65%
LD	8%	7%	10%	10%

Aantrekkelijke werkgever

In 2022 is het HMC beoordeeld als een *World-class Workplace* (i.e. Beste Werkgever)¹⁵³ op basis van eNPS- en werkgeversscores. Het HMC scoort voor werkgeverschap 69,6% waar Nederland 67,2% scoort. De score van het onderwijspersoneel dat de komende 1 tot 2 jaar wil blijven werken bij het HMC staat in onderstaande tabel¹⁵⁴.

Komende 1-2 jaar blijven werken (schaal 1 tot 10)	HMC	Alle mbo-instellingen
2020	8,6	8,0
2022	8,3	8,1

Tevredenheid ontwikkelmogelijkheden

De waardering van het onderwijspersoneel over de ontwikkelmogelijkheden bij het HMC staat in onderstaande tabel¹⁵⁵.

¹⁴⁹ Cao mbo 2022-2023.

¹⁵¹ DUO.

¹⁵² Convenant Actieplan Leerkracht van Nederland, 2008.

¹⁵³ World-class Workplace-scan, Effectory, 2022.

¹⁵⁴ DUO (MTO).

¹⁵⁵ DUO (MTO).

Nulsituatie 2023

de afgelopen jaren met 25% gegroeid.

Funciemix

In 2008¹⁵⁰ zijn afspraken gemaakt over de versterking van de salarismix in de zogenaamde Randstadregio's. Deze regeling wordt vanaf 2024 beëindigd en in aangepaste vorm voortgezet onder de kwaliteitsmiddelen. Het HMC streeft voor de verdeling van haar onderwijspersoneel over de salarisschalen naar de norm volgens de afspraken (zie indicatoren). Vanuit de uitvoering van het promotiebeleid met LC- en LD-trajecten wordt op een transparante en eenduidige manier de funciemix uitgevoerd. Over het geheel zijn voldoende doorgroeimogelijkheden zichtbaar. De verhouding staat de afgelopen jaren onder druk door relatief veel nieuwe instroom en daarmee een oververtegenwoordiging van LB-docenten. De norm voor LD is in 2022 behaald door interne wervingscampagnes.

Scholing personeel

Analyse

opleidingen nodig hebben. Ook kan het zijn dat instroom op LB plaatsvindt en er daarmee ruimte ontstaat om elders een LC-functie opnieuw in te vullen. In alle gevallen moet de kwaliteit van het onderwijs centraal staan.

In 2022 is het percentage LD op norm. In de afgelopen tien jaar is enkele jaren de streefwaarde voor alle schalen behaald. In de promotiecriteria is inmiddels de mogelijkheid tot versnelde bevordering gecreëerd.

Aantrekkelijke werkgever

Het HMC heeft al een aantal jaar het predicaat 'Beste werkgever'. Daarnaast wordt het HMC wordt al jaren als aantrekkelijke werkgever gewaardeerd. Het is van groot belang om dit te behouden.

Ontwikkelmogelijkheden en scholing personeel

De ontwikkelmogelijkheden binnen het HMC worden als voldoende gewaardeerd. Er is echter wel een neergaande lijn zichtbaar. Gezien omvang van de scholing van het

Indicatoren

Ontwikkel- mogelijkheden (schaal 1 tot 10)	HMC	Alle mbo- instellingen
2020	7,2	6,6
2022	6,7	6,8

Werkdruk

Het percentage van het HMC-personeel dat de werkdruk als (veel) te hoog ervaart staat in onderstaande tabel¹⁵⁶.

Werkdruk	HMC 2020	HMC 2022	Alle mbo- instellingen 2022
Te hoog	29%	30%	36%
Veel te hoog	2%	4%	6%
Totaal	31%	34%	42%

¹⁵⁰ Convenant Actieplan Leerkraft van Nederland, 2008.

¹⁵⁶ DUO (MTO).

Nulsituatie 2023	Analyse	Indicatoren
Het HMC hecht veel waarde aan goed geschoold en professioneel personeel. Dit komt onder meer tot uiting in de gestelde scholingseisen voor onderwijsgevend en onderwijsondersteunend personeel. Om een goed beeld te krijgen van het functioneren van het HMC-personeel worden jaarlijks functionerings- en ontwikkelingsgesprekken gevoerd tussen medewerker en leidinggevende. Tijdens deze gesprekken wordt ook de opleidingsbehoefte vastgesteld. De redenen voor scholingsbehoeften kunnen zijn: • Loopbaanperspectief met functie-eisen (wettelijke bekwaamheids- en bevoegdheidseisen). • (Onderwijs)vernieuwingen. • Tekortkomingen in de scholing voor de eigen functie. 11% van de medewerkers doet een opleiding om te voldoen aan de wettelijke bekwaamheids- en bevoegdheidseisen (Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG), docentenopleiding of instructeursopleiding).	personeel en de constante scholings- en professionaliseringsopgave (ook vanuit dit kwaliteitsplan) is het van belang om meer centrale regie te nemen op de scholing door vraag en aanbod centraal te koppelen. <i>Werkdruk</i> Ruim 30% van het personeel ervaart de werkdruk als te hoog. Het is van belang dat er naar wordt gestreefd om dit percentage omlaag te brengen. De (perceptie van) hoge werkdruk wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt door het regeren van de waan van de dag, onduidelijkheden over taken, rollen en bevoegdheden en de kwetsbare rol van de teamleider. Met het lopende MD-traject worden belangrijke stappen gezet maar een verdere ontwikkeling is gewenst. Daarnaast zit het starten van nieuwe projecten en activiteiten in het dna van de organisatie. Afmaken van ingezette veranderingen en borging van de resultaten krijgt soms te weinig aandacht en zorgt onder andere voor het ervaren van werkdruk. Het versterken van een cyclische werkwijze (zie 4.4) en het	

Nulsituatie 2023	Analyse	Indicatoren
	aanbrengen van focus (minder projecten) moet dit ondervangen en kan een belangrijke rol spelen bij het terugdringen van de ervaren werkdruk. Ook het goed definiëren van taken in een nieuw functiebouwwerk voor OOP is behulpzaam.	

Opmerkingen

- Er zijn maatregelen (en resultaten) opgenomen die zijn gericht op het behalen van de normen rondom inschaling van onderwijspersoneel, de professionalisering van onderwijspersoneel (docentstages, bundelen scholingsaanvragen, (digitale) HMC-academy), het verminderen van werkdruk en de begeleiding van startend personeel.¹⁴⁴
- Het HMC zet in het aannamebeleid altijd al in op het werven van zij-instromers. De events 'Werken bij' zijn hiervan een voorbeeld, maar ook de aandacht die wordt besteed aan alumni draagt hieraan bij (zie ook 2.3).¹⁴⁷

Doelstelling 3.4: Het HMC is een volwaardige onderzoeks- en innovatiepartner

Doelstelling HMC	Voorzetting ambitie KP19-22 en/of NPO	Maatregelen
Het HMC is een volwaardige onderzoekspartner voor de branche en de regio.	• Aansluiten bij ontwikkelingen in hergebruik materialen binnen branches (KP 19-22). • Duurzaamheid in onderwijs (KP 19-22).	• Onderzoeken van de mogelijkheden en de invulling van een HMC-practoraat op het gebied van duurzaamheid en/of duurzaam ondernemen (zie ook 4.3).¹⁵⁷ • Voortzetten van de deelname aan het practoraat Mediawijsheid (Mediacollege Amsterdam).¹⁵⁷ • Deelnemen aan het practoratennetwerk in de regio Rotterdam.¹⁵⁷ • Inzetten van LD-docenten en master-opgeleide docenten op onderzoekstaken.¹⁵⁸

¹⁵⁷ *Verplicht: Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten.*

¹⁵⁸ *Pas toe/leg uit: Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling.*

Doelstelling HMC	Voorzetting ambitie KP19-22 en/of NPO	Maatregelen
		• Meer zichtbaar maken van de werkgroep Nieuwe Technieken en het Innovatielab door het regelmatig organiseren van inspiratiesessies voor en door collega's en de branche.¹⁵⁸ • Structureel verzamelen van ontwikkelingen en innovaties in de branches bij bpv-begeleiders.¹⁵⁸ • Deelnemen aan het Kwaliteitsnetwerk mbo als onderdeel van de kwaliteitsborging (per 2023).¹⁵⁸ • Versterken van het opnemen van innovaties in het opleidingsaanbod en de reguliere curricula en het structureel beleggen van de besluitvorming hierover.¹⁵⁸ • Structureren van de wisselwerking tussen branchecontacten van HMC NEXT en onderwijsteams.¹⁵⁸ • Realiseren van Duurzaamheid als integraal onderdeel van alle opleidingen van het HMC.¹⁵⁸ • Zichtbaar maken van de integratie duurzaamheid in de opleidingen.¹⁵⁸ • Meer zichtbaar maken van het scala aan excellentiemogelijkheden voor studenten.¹⁵⁹

Resultaten 2025	Resultaten 2027
• Onderzoek naar de mogelijkheden en invulling van een HMC-practoraat duurzaamheid en/of duurzaam ondernemen is uitgevoerd in samenwerking met regio en branche. • Besluitvorming over de aard en de invulling van het beoogde practoraat is afgerond (mei 2024).	• Het HMC-practoraat duurzaamheid en/of duurzaam ondernemen dat goed is verbonden met het onderwijs, de kwaliteitscultuur en de werkprocessen van het HMC is in uitvoering. • De instellingsdialoog als methodiek is een integraal onderdeel van de kwaliteitszorg.

¹⁵⁹ Pas toe/leg uit: Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden.

Resultaten 2025

- Er worden jaarlijks acht inspiratiesessies georganiseerd door de werkgroep Nieuwe Technieken en/of het Innovatielab.
- Er worden jaarlijks twee bedrijfsbezoeken georganiseerd door HMC NEXT voor groepen medewerkers uit de organisatie.
- Er worden jaarlijks vier onderzoeken door LD-docenten gerealiseerd.
- Duurzaamheid is volledig geïntegreerd in de opleidingen Interieuradviseur, Meubelstofferen en Houttechniek.
- Studenten hebben toegang tot een overzicht met excellentiemogelijkheden.

Resultaten 2027

- Ontwikkelingen en innovaties in de branche worden structureel verzameld vanuit diverse bronnen (onder andere BAC's, consortia, werkgroep Nieuwe Technieken, Innovatielab, bpv-begeleiders).
- Op basis van de verzamelde informatie over ontwikkelingen en innovaties vindt besluitvorming plaats over opleidingsaanbod en -inhoud gekoppeld aan de jaarplanning.
- Duurzaamheid is volledig geïntegreerd in de opleidingen Creatief vakman, Verkoper/Verkoopadviseur wonen, Keukenmonteur, Werkvoorbereider meubelindustrie, Leidinggevende.

Nulsituatie 2023

Het HMC neemt structureel deel aan het practoraat mediawijsheid van het Mediacollege Amsterdam. De werkgroep Nieuwe Technieken en het Innovatielab identificeren nieuwe relevante ontwikkelingen en maken het mogelijk om daarmee te experimenteren. Daarnaast zijn deze groepen in staat relevante ontwikkelingen te vertalen naar onderwijs.

De digitalisering binnen het HMC heeft de afgelopen jaren grote ontwikkelingen doorgemaakt. Allereerst als gevolg van de coronacrisis (veel mogelijkheden tot

Analyse

De afgelopen jaren zijn er rondom de onderwerpen digitalisering, innovatie en duurzaamheid veel activiteiten ontplooid en zijn veel zaken in gang gezet (zie nulsituatie). Het is belangrijk dat deze activiteiten en opbrengsten worden afgemaakt en geborgd, voordat nieuwe activiteiten worden gestart. Het opzetten van een practoraat kan een belangrijke bijdrage leveren aan het borgen van opbrengsten op een bepaald gebied. Hiermee kan de gewenste cyclische werkwijze en kwaliteitscultuur worden versterkt.

Indicatoren

Het HMC kent momenteel geen practoraten en er zijn anno 2023 nog geen practoraten in oprichting.

Nulsituatie 2023	Analyse	Indicatoren
en faciliteiten voor hybride werken). In aansluiting daarop zijn de digitale ontwikkelingen binnen het HMC voortgezet. Denk hierbij aan het Europese project Allview en de start van de implementatie van een digitaal werkboek (Learnbeat). Binnen het HMC zijn i-coaches actief om de medewerkers bij te scholen in hun digitale vaardigheden. Er is de afgelopen jaren veel aandacht besteed aan duurzaamheid in het onderwijs. Er is een format ontwikkeld om duurzaamheid te integreren binnen alle opleidingen van het HMC. Momenteel is duurzaamheid een integraal onderdeel van alle meubelopleidingen en de BBL-opleiding Woningstofferen. Studenten krijgen op allerlei manieren de mogelijkheid om zich te onderscheiden. Denk hierbij aan het aanbod van (extra) keuzedelen, de mogelijkheid voor internationale bpv's en uitwisselingen, de mogelijkheid tot deelname aan de eindexamenexpositie, de mogelijkheid tot deelname aan vakwedstrijden (Skills Heroes), de		

Nulsituatie 2023	Analyse	Indicatoren
mogelijkheid tot deelname aan Masterly Milaan.		

Opmerkingen

- Er zijn diverse excellentiemogelijkheden beschikbaar binnen het HMC waarmee studenten zich kunnen onderscheiden (zie nulsituatie). Deze mogelijkheden worden in elk geval voortgezet. Er wordt actie ondernomen om de zichtbaarheid van de bestaande mogelijkheden te vergroten.¹⁵⁹
- Het HMC kent bepaalde studie-/werkgroepen die zich bezighouden met onderzoek en innovatie (zie nulsituatie). Deze situatie wordt minimaal behouden en wellicht uitgebreid naar aanleiding van het uit te voeren onderzoek naar de mogelijkheid van het opzetten van een nieuw practoraat. Er wordt actie ondernomen om de zichtbaarheid van de bestaande groepen te vergroten.¹⁵⁸

HMC-ondersteuningslijn: Versterken ondersteuningsorganisatie

Naast de drie prioriteiten uit de regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap voegt het HMC een ondersteuningslijn toe. Deze ondersteuningslijn is gericht op het versterken van de ondersteuningsorganisatie op het gebied van innovatie, digitalisering en duurzaamheid. De ambitie is dat de ondersteuningsorganisatie de onderwijsorganisatie zodanig faciliteert dat deze optimaal kan functioneren. De speerpunten hierin zijn huisvesting, een optimale ICT-infrastructuur, voldoende aandacht voor duurzaamheid in de organisatie en een optimalisatie van de cyclische werkwijze.

4.1: Huisvesting

De huisvesting van de locatie Amsterdam is niet meer toereikend. Tijdens de uitvoering van het Kwaliteitsplan 2024-2027 zal de besluitvorming hierover worden afgerond. Dit geldt eveneens voor de tijdelijke huisvesting van de locatie Rotterdam. De huisvestingsportefeuille zal de komende jaren veel tijd, aandacht en energie van bestuur, management en de ondersteunende diensten vragen.

Doelstelling HMC	Voorzetting ambitie KP19-22 en/of NPO	Maatregelen
- Besluitvorming over de toekomst van de huisvesting van de locatie Amsterdam is afgerond. - Besluitvorming over de tijdelijke huisvesting van de locatie Rotterdam is afgerond.	N.v.t.	- Vorbereiden van de besluitvorming over renovatie of nieuwbouw van de locatie Amsterdam - Vorbereiden locatiekeuze locatie Amsterdam. - Vorbereiden financieringsconstructie locatie Amsterdam. - Vorbereiden ontwerp- en bouwkundige keuzes locatie Amsterdam. - Afronden van de besluitvorming over de tijdelijke huisvestingssituatie van de locatie Rotterdam.

Resultaten 2025

- Besluitvorming over renovatie of nieuwbouw van de locatie Amsterdam is afgerond.
- Besluitvorming over de tijdelijke huisvestingssituatie van de locatie Rotterdam is afgerond.

Resultaten 2027

- Er is gestart met de realisatie van de nieuwe huisvestingssituatie van de locatie Amsterdam.

Doelstelling 4.2: Betrouwbare, stabiele en innovatieve ICT-infrastructuur

Om de flexibilisering van het onderwijs en het leveren van maatwerk goed te faciliteren wordt er kritisch gekeken naar de ICT-infrastructuur en de bijbehorende ICT-systemen. De implementatie van een nieuw roostersysteem (Xedule) wordt afgerond en de Europese aanbesteding voor een (nieuw) studenten informatiesysteem (SIS) wordt voorbereid. Daarnaast wordt Learnbeat de komende jaren als digitaal werkboek (of: ELO) voor de gehele onderwijsorganisatie uitgerold en er wordt geëxperimenteerd met een digitaal portfolio. Kortom, het HMC staat de komende jaren voor een stevige veranderopgave. Door het opstellen van een Roadmap ICT wordt beschreven waar het HMC staat, waar het HMC naartoe wil en hoe het HMC daar gaat komen. Tot slot is het versterken en verbeteren van de *cybersecurity* van het HMC een blijvend aandachtspunt met als doel een veilige en beschermde digitale werk- en leeromgeving te behouden voor medewerkers en studenten.

Doelstelling HMC

Voorzetting ambitie KP19-22 en/of NPO

Maatregelen

- Het HMC heeft een betrouwbare, robuuste, stabiele en innovatieve ICT-infrastructuur.
- Het HMC heeft een klantgerichte ICT-serviceorganisatie.
- Het HMC heeft een veilige en beschermde digitale werk- en leeromgeving voor medewerkers en studenten.

- (Digitaal) portfolio (KP 19-22).
- Digitaal onderwijs (KP 19-22).

- Opstellen van een Roadmap ICT waarin de strategie en uitvoering voor de komende jaren is beschreven.
- Uitvoeren van de Roadmap ICT.
- Afronden van de implementatie van het roostersysteem Xedule.
- HMC-breed implementeren van Learnbeat als digitaal werkboek.
- Experimenteren met een digitaal portfolio.
- Selecteren en implementeren van een (nieuw) studenten informatiesysteem (SIS).
- Stimuleren en bewaken van een uniform en eenduidig gebruik van de systemen door personeel en studenten.
- Verkennen van en experimenteren met nieuwe ontwikkelingen.

		• (Blijvend) aandacht hebben voor de <i>cybersecurity</i> op het HMC. • (Blijvend) investeren in bewustwordingscampagnes voor <i>cybersecurity</i> door medewerkers en studenten te informeren over de nieuwste cyberdreigingen en het belang van het beschermen van persoonsgegevens. • (Blijvend) moderniseren en versterken van de digitale infrastructuur (i.e. evaluaties van systemen, laten uitvoeren van een pentest etc.). • Voorbereiden van het ICT-team op een snelle en doeltreffende aanpak van cyberincidenten (i.e. het testen van het incidentresponsplan en deelnemen aan de NOZON-oefening van SURF). • (Blijvend) samenwerken met MBO Digitaal en SURF op het gebied van <i>cybersecurity</i>. • Deelnemen aan het programma Cyberveiligheid in het MBO dat is opgesteld door MBO Digitaal en SURF om de digitale weerbaarheid van het HMC te vergroten (i.e. centraal uitvoeren van DPIA's, centraal beoordelen van verwerkersovereenkomsten en de implementatie van SURFsoc). • (Blijvend) trainen en ontwikkelen van ICT-medewerkers om de kennis en vaardigheden op het gebied van <i>cybersecurity</i> te vergroten.
--	--	---

Resultaten 2025

- De Roadmap ICT is opgesteld en wordt uitgevoerd.
- De primaire processen van de ICT-organisatie zijn beschreven en ingericht.
- De implementatie van Xedule is afgerond.
- Er is een (nieuw) SIS geselecteerd na een Europese aanbesteding.
- De implementatie van het (nieuwe) SIS is gestart.
- Er is een overzicht van systemen en bijbehorende taken beschikbaar voor personeel en studenten (welk systeem wordt waarvoor gebruikt en door wie).

Resultaten 2027

- De HMC-brede implementatie van Learnbeat is afgerond.
- De implementatie van Learnbeat heeft effect op het werkplezier vanwege de beschikbaarheid van kwalitatief hoogwaardig onderwijsmateriaal.
- De implementatie van het (nieuwe) SIS is afgerond, inclusief het opleiden en trainen van medewerkers.
- Systemen worden uniform gebruikt door personeel en studenten.
- De digitale werk- en leeromgeving van medewerkers en studenten is veilig en beschermd.

Resultaten 2025

- De digitale werk- en leeromgeving van medewerkers en studenten is veilig en beschermd.

Resultaten 2027

Doelstelling 4.3: Duurzaamheid in de organisatie

Naast het opnemen van de duurzaamheidsopgave in het onderwijs is het ook noodzakelijk om vanuit de bedrijfsvoering duidelijke ambities op dit gebied te formuleren. In de afgelopen jaren is gestart met losstaande acties en is veel geïnvesteerd in bewustwording. Op basis hiervan zal allereerst visie en beleid worden geformuleerd dat vervolgens wordt uitgevoerd. De rol van het voorbeeldgedrag is hierin een belangrijk onderdeel.

Doelstelling HMC

Voorzetting ambitie KP19-22 en/of NPO

Maatregelen

- | | | |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Duurzaam handelen is ingebed in processen van het HMC en zichtbaar in gedrag van medewerkers en studenten. | <ul style="list-style-type: none"> Bewustwording duurzaamheid organisatie HMC (KP 19-22). | <ul style="list-style-type: none"> Vormgeven visie en beleid omtrent duurzaamheid van de organisatie (materiaalgebruik, energie, vervoer, catering, afval, etc.). Uitvoeren van het beleid omtrent duurzaamheid van de organisatie. Opstellen Roadmap duurzame bedrijfsvoering. Vergaren van inspiratie uit de branches en andere scholen (bijvoorbeeld via het Kwaliteitsnetwerk mbo ten behoeve van het onderwijs en via FSR ten behoeve van de bedrijfsvoering). Realiseren van een gezonde, divers en duurzaam aanbod in de kantine (zie ook 1.2). |
|--|--|---|

Resultaten 2025

- Het beleid omtrent duurzaamheid van de organisatie is opgesteld.
- De Roadmap duurzame bedrijfsvoering is opgesteld (zie ook 4.1).
- Er is gestart met de uitvoering van het opgestelde beleid en de Roadmap duurzame gebouwen.

Resultaten 2027

- Het energiegebruik van het HMC is lager dan in 2022.
- Het materiaalgebruik van het HMC is lager dan in 2023.
- Het voorbeeldgedrag op het gebied van duurzaamheid van de medewerkers is zichtbaar in gehele organisatie.

Resultaten 2025

- Het is transparant wat het HMC doet op dit terrein en waar stap voor stap aan wordt gewerkt.
- Het aanbod in de kantine is gezond en divers samengesteld (qua prijsstelling en samenstelling van producten; aanbesteding).

Resultaten 2027

--

Doelstelling 4.4: Cyclische werkwijze wordt optimaal ondersteund

Uit de analyse van diverse onderwerpen lijkt de implementatie van een meer cyclische werkwijze en multidisciplinair samenwerken binnen het HMC (een deel van) de oplossing. Een dergelijke werkwijze draagt bijvoorbeeld bij aan de beperking van de werkdruk en kan het leren versterken. Het werk wordt voorspelbaarder en projecten worden afgerond. Om dit te realiseren wordt allereerst een plan opgesteld waarin een cyclische werkwijze wordt uitgewerkt voor de gehele HMC-organisatie. Multidisciplinair samenwerken waarbij gebruik wordt gemaakt van de beschikbare expertise binnen het HMC en projectmatig en procesmatig werken worden aan deze werkwijze verbonden.

HMC

Voorzetting ambitie KP19-22 en/of NPO

Maatregelen

• Het HMC is een lerende en wendbare organisatie waarin cyclisch werken gemeengoed is. • Een cyclische werkwijze wordt optimaal gefaciliteerd.	N.v.t.	• Opstellen van een plan waarin een cyclische werkwijze wordt uitgewerkt voor gehele organisatie (met oog voor multidisciplinaire samenwerking). • Opstellen HMC-projectaanpak. • Uitvoeren van het plan omtrent de cyclische werkwijze. • Creëren van een gemeenschappelijke taal rondom cyclisch / projectmatig werken. • Opleiden personeel in cyclisch/projectmatig werken. • Ondersteunen van teams en teamleiders om in de eigen teamplannen een goede invulling te geven aan het cyclisch werken.
---	--------	---

Resultaten 2025

- Het plan omtrent de cyclische werkwijze is gereed en in uitvoering.
- De HMC-projectaanpak is gereed en in uitvoering.
- Scholing omtrent cyclische werkwijze en HMC-projectaanpak is georganiseerd en uitgevoerd.
- Nieuwe projecten worden uitgevoerd volgens de HMC-projectaanpak.
- Alle medewerkers hebben de gelegenheid tot het volgen van een externe stage (zie 3.3).

Resultaten 2027

- Het cyclisch werken is een vanzelfsprekend onderdeel van het professioneel handelen bij het HMC.
- De HMC-projectaanpak is ingebed in de organisatie.
- Het percentage van het HMC-personeel dat de werkdruk als (veel) te hoog ervaart is lager dan 28% (MTO 2026).

BIJLAGE 2 MINISTERIËLE MAATREGELEN VERSUS HMC-MAATREGELEN

Deze bijlage bevat de doelstellingen en maatregelen uit de regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (i.e. werkagenda mbo en stagepact). Vetgedrukte maatregelen zijn verplicht. Bij elke maatregel is aangegeven welke maatregel(en) van het HMC hieronder valt/vallen. In de kolom Opmerkingen is beargumenteerd waarom bepaalde maatregelen niet zijn opgenomen in het kwaliteitsplan van het HMC.

Prioriteit 1: Bevorderen kansengelijkheid

Nr.	Doelstelling	Maatregelen afkomstig uit de werkagenda mbo/stagepact	Vertaling naar maatregelen HMC (verplicht of pas toe)	Opmerkingen (leg uit)
1.1	Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland.	Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten.	Meeliften op initiatieven van grote ROC's en de gemeenten Amsterdam en Rotterdam.	- Het HMC ziet haar studenten als volwaardige studenten en biedt studenten veel keuzemogelijkheden waaronder internationale trajecten (zie nulsituatie). - De studentenraad binnen het HMC is actief. Het college van bestuur heeft regelmatig overleg met de studentenraad en neemt initiatieven van studenten serieus. - De grote ROC's en de gemeenten Amsterdam en Rotterdam zijn aan zet om het mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven (o.a. introductieweken en studentensport). Het HMC is te klein om hierin het initiatief te nemen en zal in dit geval volgen.

Nr.	Doelstelling	Maatregelen afkomstig uit de werkagenda mbo/stagepact	Vertaling naar maatregelen HMC (verplicht of pas toe)	Opmerkingen (leg uit)
		Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen, te ondersteunen en begeleiden.	Meeliften op initiatieven van grote ROC's en de gemeenten Amsterdam en Rotterdam.	- De studentenraad binnen het HMC is actief. Het college van bestuur heeft regelmatig overleg met de studentenraad en neemt initiatieven van studenten serieus. - De grote ROC's en de gemeenten Amsterdam en Rotterdam zijn aan zet om het mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven (o.a. introductieweken en studentensport). Het HMC is te klein om hierin het initiatief te nemen en zal in dit geval volgen.
		Een fysieke studentenkaart introduceren.	Behouden van de fysieke studentenkaart.	Het HMC kent reeds een fysieke studentenkaart.
		Afspraken maken met gemeenten en andere relevante partijen om mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven, met aandacht voor introductieweken en studentensport.	Meeliften op initiatieven van grote ROC's en de gemeenten Amsterdam en Rotterdam.	De grote ROC's en de gemeenten Amsterdam en Rotterdam zijn aan zet om het mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven (o.a. introductieweken en studentensport). Het HMC is te klein om hierin het initiatief te nemen en zal in dit geval volgen.
1.2	Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in	In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken.	Opnemen van studentenwelzijn in het onderwijs en de begeleidingsstructuur.	Slb-lessen en het vak burgerschap (zie ook 3.2) zijn bij uitstek lessen/momenten om in gesprek te gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid.

Nr.	Doelstelling	Maatregelen afkomstig uit de werkagenda mbo/stagepact	Vertaling naar maatregelen HMC (verplicht of pas toe)	Opmerkingen (leg uit)
	leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken.		• (Blijvend) aandacht besteden aan de weerbaarheid en belastbaarheid van studenten. • (Blijvend) aandacht besteden aan groepsvorming, groepscohesie en mentale gezondheid (in slb-lessen). • (Blijvend) aanbieden van een programma voor (nieuwe) slb'ers (i.e. slb-leergang).	Hier worden geen extra momenten voor gecreëerd.
		Uitbreiding sociaal veiligheidsplan.	• Aanscherpen veiligheidsbeleid en opstellen veiligheidsplan ten behoeve van studenten en medewerkers (hierbij ook aansluiten bij regionaal veiligheidsbeleid). • Opstellen van diversiteits- & inclusiviteitsplan gericht op diversiteit en inclusiviteit van studenten en medewerkers. • Maatschappelijke thema's hebben een plek op de jaarkalender van beide locaties (o.a. discriminatie, pesten, paarse vrijdag). • Aanstellen van een coördinator diversiteit/inclusiviteit.	• Binnen het HMC wordt gewerkt met een incidentenprotocol ten behoeve van de (sociale) veiligheid.
		Aandacht, kennis en kunde in de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten.	• Opnemen van studentenwelzijn in het onderwijs en de begeleidingsstructuur.	• Ten behoeve van de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten wordt ingezet op

Nr.	Doelstelling	Maatregelen afkomstig uit de werkagenda mbo/stagepact	Vertaling naar maatregelen HMC (verplicht of pas toe)	Opmerkingen (leg uit)
			• (Blijvend) aandacht besteden aan de weerbaarheid en belastbaarheid van studenten. • Aanbieden van deskundigheidsbevordering aan docenten op het gebied van de mentale gezondheid van studenten.	deskundigheidsbevordering van docenten. Daarnaast is veel aandacht voor vsv (zie 1.3) en is er een doorstroomklas beschikbaar voor studenten die voortijdig met hun opleiding willen stoppen.
		Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak Gezonde School en de programma's Welbevinden op school en Helder op school.	• Monitoren van de mentale gezondheid van studenten. • (Blijvend) aandacht besteden aan de weerbaarheid en belastbaarheid van studenten. • (Blijvend) aandacht besteden aan groepsvorming, groepscohesie en mentale gezondheid (in slb-lessen). • Aanbieden van deskundigheidsbevordering aan docenten op het gebied van de mentale gezondheid van studenten. • Aanstellen van een coördinator gezonde school.	• Op het HMC is aandacht voor de bestaande integrale aanpak Gezonde School en de programma's Welbevinden op school en Helder op school. Dit vertaalt zich in diverse maatregelen en resultaten (1.2 en 4.4).
		Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs.	• Monitoren van de mentale gezondheid van studenten. • Aanbieden van deskundigheidsbevordering aan docenten op het gebied van de mentale gezondheid van studenten.	• Vanuit het team passend onderwijs wordt ingezet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs.
1.3	Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de	Extra inzet van docenten ten behoeve van kleinere klassen (niveau 2).	• Inzetten van extra onderwijsassistenten/ instructeurs in de klas.	

Nr.	Doelstelling	Maatregelen afkomstig uit de werkagenda mbo/stagepact	Vertaling naar maatregelen HMC (verplicht of pas toe)	Opmerkingen (leg uit)
	stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor studenten niveau 2). Ombuigen en afremmen stijging vsv'ers en toewerken naar minder dan 18.000 nieuwe vsv'ers in 2026.		Handhaven van kleinere klassen voor niveau 2.	
		Extra begeleiding in het onderwijs/bpv (niveau 2).	- Optimaliseren van de begeleidingsstructuur ten behoeve van studenten (n.a.v. 6e rol, docentcoaches etc.). - Evalueren en opstellen nieuwe werkwijze slb (i.e. versterken van de slb-rol) (zie 1.2). (Blijvend) inzetten vaste begeleider passend onderwijs per team of slb-klas. - Inzetten extra begeleiding studenten niveau 2 vanuit school tijdens bpv (passende bpv).	
		Inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt (niveau 2).	- Optimaliseren van de begeleidingsstructuur ten behoeve van studenten (n.a.v. 6e rol, docentcoaches etc.). - Evalueren en opstellen nieuwe werkwijze slb (i.e. versterken van de slb-rol) (zie 1.2).	Maatregelen ten behoeve van een goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt zie 2.1.

Nr.	Doelstelling	Maatregelen afkomstig uit de werkagenda mbo/stagepact	Vertaling naar maatregelen HMC (verplicht of pas toe)	Opmerkingen (leg uit)
		Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school (niveau 2).	• Optimaliseren van de begeleidingsstructuur ten behoeve van studenten (n.a.v. 6e rol, docentcoaches etc.). • Evalueren en opstellen nieuwe werkwijze slb (i.e. versterken van de slb-rol) (zie 1.2). • (Blijvend) inzetten vaste begeleider passend onderwijs per team of slb-klas. • Inzetten extra begeleiding studenten niveau 2 vanuit school tijdens bpv (passende bpv). • Evalueren werking, deelname en resultaat doorstroomklassen. • Professionaliseren van doorstroomklassen.	• Voor het faciliteren en het begeleiden van de terugkeer naar school worden diverse initiatieven ontplooid, zoals slb-lessen, de doorstroomklas, mogelijkheden voor een overstap naar een BBL-opleiding of een opleiding van HMC NEXT, etc.
		Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben (niveau 2).	• Bieden van nazorg aan gediplomeerde studenten (in eerste instantie voornamelijk niveau 2; in 2023 en 2024 bekostigd uit subsidie Nazorg mbo). • Inzetten van loopbaancoaches ten behoeve van nazorg.	
		Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak.	• Handhaven en waar nodig uitbreiden huidige vsv-aanpak (en blijvend aansluiten bij regionaal vsv-beleid). • Evalueren werking, deelname en resultaat doorstroomklassen.	

Nr.	Doelstelling	Maatregelen afkomstig uit de werkagenda mbo/stagepact	Vertaling naar maatregelen HMC (verplicht of pas toe)	Opmerkingen (leg uit)
			Professionaliseren van doorstroomklassen.	
		Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC.	Vorbereiden nieuwe planperiode vsv in de verschillende regio's.	
			Analyseren van HMC-opleidingen versus opleidingen bij andere mbo's in beperktere tijd (b.v. IA, Retail).	
1.4	Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Positioneren van de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze.	Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho.	- Zorgvuldig onderzoek naar de mogelijkheden voor de realisatie van een AD- of niveau 5-traject aansluitend op HMC-opleidingen (b.v. verdiepend vakmanschap, ondernemerschap, duurzaamheid), dat start met goede gesprekken hierover met studenten en alumni. - Maken opleidingsanalyse hbo in relatie tot HMC-opleidingen.	
		Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs.	- Realiseren van heldere en reële beroepsbeelden ten behoeve van de voorlichting en werving. - Optimaliseren en uitbreiden LOB-activiteiten voor vo-leerlingen gericht op opleiding en beroep (gebruikmakend van de infrastructuur die regionaal ontwikkeld is).	

Nr.	Doelstelling	Maatregelen afkomstig uit de werkagenda mbo/stagepact	Vertaling naar maatregelen HMC (verplicht of pas toe)	Opmerkingen (leg uit)
			• Faciliteren en deels begeleiden profielwerkstuk vmbo-leerlingen. • Plannen van tenminste één bedrijfsbezoek per opleiding in september van het eerste jaar. • Implementeren buddysysteem voor snuffel-bpv.	
		Aansluiting tussen onderwijsinstellingen (vo-mbo-ho) versterken door afstemming inhoud en inrichting onderwijsprogramma, met focus op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven en waar studenten drempels ervaren.	• Onderzoeken uitval eerstejaars studenten in relatie tot onder andere aanmelddatum, LOB-activiteiten en motivatie van keuze voor HMC-opleiding. • Onderzoeken instroom bijzondere doelgroepen (niveau 1, praktijkonderwijs, uitval hbo). • Inzetten op vergroten naamsbekendheid HMC in de steden Amsterdam en Rotterdam. • Verbeteren van het bieden van overzicht/structuur van opleiding aan studenten (gekoppeld aan Learnbeat). • Herzien van het eerste jaar van geselecteerde opleidingen (meer kleine succesmomenten in plaats van al meteen een groot werkstuk). • Doorontwikkelen van vast curriculum (basis) van alle opleidingen in relatie tot keuzevrijheid en zelfsturing van studenten.	

Nr.	Doelstelling	Maatregelen afkomstig uit de werkagenda mbo/stagepact	Vertaling naar maatregelen HMC (verplicht of pas toe)	Opmerkingen (leg uit)
			- Onderhouden en doorontwikkelen aanbod keuzedelen (let op organiseerbaarheid en overzicht). - Zorgvuldig onderzoek naar de mogelijkheden voor de realisatie van een AD- of niveau 5-traject aansluitend op HMC-opleidingen (b.v. verdiepend vakmanschap, ondernemerschap, duurzaamheid), dat start met goede gesprekken hierover met studenten en alumni. - Bepalen succesfactoren voor doorstroom naar hbo en nemen maatregelen. - Verbeteren voorbereiding studenten op hun overstap naar het hbo (of AD/niveau 5).	
1.5	Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's.	Deelname aan of medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief.	Gebruikmaken van de regionale infrastructuur die hiervoor is ingericht.	

Prioriteit 2: Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Nr.	Doelstelling	Maatregelen afkomstig uit de werkagenda mbo /stagepact	Vertaling naar maatregelen HMC (verplicht of pas toe)	Opmerkingen (leg uit)
2.1	Studenten maken weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en baanzekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant.	Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name voor de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven. Extra inzet kan bestaan uit: • Extra fte voor LOB. • Meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken. • Meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting. • LOB bijscholingscursus of -training voor docenten loopbaanbegeleiders.	• Evalueren huidige werkwijze loopbaanoriëntatie (i.e. begeleiding van studenten naar vervolgopleiding of arbeidsmarkt) in relatie tot slb. • Investeren in extra capaciteit en kwaliteit van loopbaanoriëntatie van zittende studenten (met name voor de opleidingen Houttechniek).	
		Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven.	• Evalueren huidige werkwijze loopbaanoriëntatie (i.e. begeleiding van studenten naar vervolgopleiding of arbeidsmarkt) in relatie tot slb. • Bedrijven betrekken bij voorlichtingsactiviteiten en open dagen. • Afspraken maken over een gezamenlijke inzet op voorlichting en werving met de branche Houttechniek. (RIF Houttechniek).	

Nr.	Doelstelling	Maatregelen afkomstig uit de werkagenda mbo / stagepact	Vertaling naar maatregelen HMC (verplicht of pas toe)	Opmerkingen (leg uit)
		Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat.	- Evalueren huidige werkwijze loopbaanoriëntatie (i.e. begeleiding van studenten naar vervolgopleiding of arbeidsmarkt) in relatie tot slb. - Voorlichten decanen en docenten BWI uit vo over Houttechniek.	De regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, is opgenomen onder doelstelling 1.4.
		Deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt.		Het HMC neemt vooralsnog niet deel aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma, aangezien het HMC een vakschool is die werkzaam is binnen een domein. Als een oriëntatieprogramma in de regio van bijvoorbeeld een groot ROC de mogelijkheid biedt aan vo-leerlingen om kennis maken met verschillende mbo-opleidingen in de regio, dan zal het HMC aanhaken bij dit initiatief. Het belang is een goede zichtbaarheid van vakonderwijs.
		Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau.		Op regionaal niveau worden afspraken gemaakt over kansrijk opleiden binnen de Houttechniek in een nieuwe RIF-aanvraag.
			Investeren in de groei van de opleidingen Houttechniek, zowel BOL als BBL.	

Nr.	Doelstelling	Maatregelen afkomstig uit de werkagenda mbo / stagepact	Vertaling naar maatregelen HMC (verplicht of pas toe)	Opmerkingen (leg uit)
			• Doorontwikkelen van het onderwijs Houttechniek (RIF Houttechniek). • Ontwikkelen duurzaam samenwerkingsmodel onderwijs – bedrijven (RIF Houttechniek). • Professionaliseren van docenten en instructeurs Houttechniek (RIF Houttechniek). • (Blijvend) afstemmen van het opleidingsaanbod van het HMC op de behoeften en ontwikkelingen in de branche. • (Blijvend) afstemmen van de inhoud van de opleidingen op de behoeften en ontwikkelingen in de branche (durven te ontwikkelen).	
2.2	Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding.	Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages.	• Onderhouden van het netwerk met bpv-bedrijven. • (Blijvend) organiseren sollicitatietrainingen (voor eerste bpv). • (Blijvend) meer aandacht besteden aan studenten met een beperking in kader van bpv (voor en tijdens bpv).	• Tijdens de huidige slb-lessen worden studenten voorbereid op de bpv . Een van de maatregelen is dat het HMC het slb-aanbod gaat evalueren.
		Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten).	• Professionaliseren betrokkenen bij de bpv (bpv-begeleiders, praktijkopleiders én studenten) om	• Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten) wordt

Nr.	Doelstelling	Maatregelen afkomstig uit de werkagenda mbo / stagepact	Vertaling naar maatregelen HMC (verplicht of pas toe)	Opmerkingen (leg uit)
			stagediscriminatie te herkennen, te voorkomen en tegen te gaan. • Voorlichten van studenten over het herkennen van stagediscriminatie. • Op de hoogte brengen van studenten van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden.	onderdeel van het te professionaliseren bpv-beleid.
		Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student.	• Doorontwikkelen en implementeren van het bpv-incidentenprotocol gericht op de (laagdrempelige) registratie van gevallen van stagediscriminatie (tijdens zoeken naar een bpv-plaats en tijdens de bpv). • Op de hoogte brengen van studenten van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden.	
		Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie.		• Het opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie wordt opgenomen in het te professionaliseren bpv-beleid en het te ontwikkelen protocol specifiek gericht stagediscriminatie.
		Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB.		• Het melden van stagediscriminatie bij het S-BB is reeds onderdeel van het bpv-beleid van het HMC.

Nr.	Doelstelling	Maatregelen afkomstig uit de werkagenda mbo / stagepact	Vertaling naar maatregelen HMC (verplicht of pas toe)	Opmerkingen (leg uit)
		Stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1.	Uitvoeren pilot(s) met bpv- matching zonder klikgesprek en de meerwaarde ervan nagaan.	Het uitgangspunt bij het HMC is dat studenten zelf hun bpv-bedrijf zoeken. Tijdens slb-lessen krijgen studenten trainingen om te leren hoe ze dit kunnen aanpakken. Eerstejaars studenten krijgen bijvoorbeeld een goede sollicitatietraining voorafgaand aan de zoekperiode voor de eerste bpv-periode. Via B3net kunnen studenten zoekcriteria opgeven om relevante bpv-bedrijven te selecteren. Vanzelfsprekend worden studenten passend begeleid en actief geholpen als het niet lukt. Indien nodig koppelen bpv-coördinatoren deze studenten via bemiddeling en gesprekken aan een passend bedrijf. Het is essentieel dat de student zich na de matching ook echt welkom voelt bij het bedrijf. Dat wordt vanzelfsprekend bewaakt. Op het moment dat een student een bpv- bedrijf heeft gevonden, controleert het HMC of het gevonden bpv- bedrijf voldoet aan de criteria en past bij de student. Indien dit het geval is wordt de match goedgekeurd.

Nr.	Doelstelling	Maatregelen afkomstig uit de werkagenda mbo / stagepact	Vertaling naar maatregelen HMC (verplicht of pas toe)	Opmerkingen (leg uit)
		Drie contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie leerbedrijf.	• Uitvoeren pilot(s) met meer contactmomenten tussen het bpv-bedrijf, de student en het HMC voor langere bpv's en de meerwaarde ervan nagaan.	
		Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan.	• Uitvoeren onderzoek onder studenten naar de achtergrond van de beoordeling van de bpv-begeleiding vanuit het HMC (per locatie Amsterdam en Rotterdam). • Evalueren van de bpv-voorbereiding binnen de slb. • (Blijvend) organiseren sollicitatietrainingen (voor eerste bpv). • (Blijvend) meer aandacht besteden aan studenten met een beperking in kader van bpv (voor en tijdens bpv). • Uitvoeren onderzoek naar stagediscriminatie in brede zin (omvang en type) binnen het HMC (in elk geval via de JOB-enquête). • Evalueren, professionaliseren en implementeren van het huidige bpv-beleid naar aanleiding van het stagepact¹⁶⁰ (o.a. matching, contactmomenten, stagediscriminatie).	• Tijdens de huidige slb-lessen worden studenten voorbereid op de bpv . Een van de maatregelen is dat het HMC het slb-aanbod gaat evalueren.

¹⁶⁰ Stagepact mbo 2023-2027, www.rijksoverheid.nl.

Nr.	Doelstelling	Maatregelen afkomstig uit de werkagenda mbo / stagepact	Vertaling naar maatregelen HMC (verplicht of pas toe)	Opmerkingen (leg uit)
			- Professionaliseren betrokkenen bij de bpv (bpv-begeleiders, praktijkopleiders én studenten) om stagediscriminatie te herkennen, te voorkomen en tegen te gaan. - Jaarlijks evalueren van de stand van zaken binnen het HMC rondom het stagepact. - Periodiek bespreken van de uitvoering van het stagepact in de verschillende bedrijfsadviescommissies.	
		Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden.	- Voorlichten van studenten over het herkennen van stagediscriminatie. - Op de hoogte brengen van studenten van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden.	
2.3	Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de bbl, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Ten behoeve daarvan	Vergroten van het aanbod en de bekendheid van bbl-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven.	- Doorontwikkelen van toegankelijk BBL-onderwijs in samenwerking met de branches, waarin ook de mogelijkheid tot vrijstellingen voor avo-vereisten (taal, rekenen, burgerschap) wordt verkend. - Vergroten van de bekendheid van de BBL-opleidingen (in de regio), met een specifieke focus op de opleidingen Houttechniek.	

Nr.	Doelstelling	Maatregelen afkomstig uit de werkagenda mbo / stagepact	Vertaling naar maatregelen HMC (verplicht of pas toe)	Opmerkingen (leg uit)
	wordt samengewerkt in de LLO-katalysator en gebruik gemaakt van de Subsidieregeling praktijkleren.			
		BBL-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen.	• Doorontwikkelen van toegankelijk BBL-onderwijs in samenwerking met de branches, waarin ook de mogelijkheid tot vrijstellingen voor avo-vereisten (taal, rekenen, burgerschap) wordt verkend.	• BBL-opleidingen binnen het HMC hebben een vastgesteld curriculum. Studenten kunnen de opleiding eventueel versneld doorlopen. Voor inhoudelijk maatwerk worden studenten verwezen naar HMC NEXT.
		BBL-aanbod expliciet bekend maken in de regio.	• Vergroten van de bekendheid van de BBL-opleidingen (in de regio), met een specifieke focus op de opleidingen Houttechniek. • Investeren om de branche meer aan zet te krijgen om BBL-studenten te werven (in samenwerking met de BAC en RIF Houttechniek).	
		Vergroten aanbod certificaat-gericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen.	• Uitbreiden van het aanbod aan modules met mbo-certificaat door HMC NEXT.	
		Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio	• Voeren van structureel overleg met brancheorganisatie over het opleidingsaanbod (inclusief	

Nr.	Doelstelling	Maatregelen afkomstig uit de werkagenda mbo / stagepact	Vertaling naar maatregelen HMC (verplicht of pas toe)	Opmerkingen (leg uit)
		om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten.	modules) en de inhoud van de opleidingen van HMC NEXT.	
		Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken.	• Volgen en betrokken blijven bij het RMT en indien nodig actie ondernemen.	
			• Uitvoeren van het geformuleerde alumni beleid en het vormen van een alumni community. • (Blijvend) laatstejaars studenten voorbereiden op werken in de branche.	

Prioriteit 3: Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

Nr.	Doelstelling	Maatregelen afkomstig uit de werkagenda mbo/stagepact	Vertaling naar maatregelen HMC (verplicht of pas toe)	Opmerkingen (leg uit)
3.1	De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt.	Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo.	- Voortzetten taal- en rekencentrum locatie Rotterdam. - Opzetten taal- en rekencentrum locatie Amsterdam.	- De resultaten van studenten worden gemonitord. Dit geldt ook voor de instroom vanuit het vo. Mochten bij de instroom corona-achterstanden aan het licht komen, dan worden passende maatregelen genomen passend binnen het taal- en rekenbeleid en de aanwezige faciliteiten. - Op beide locaties is een taal- en rekencentrum voorzien om onder andere specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen.
		Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student, aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau.	- Uitvoeren taalbeleid. (Verder) implementeren en uitvoeren rekenbeleid. - Uitbouwen taal en rekenen in de beroepscontext. - Optimaliseren maatwerk en flexibiliteit in examinering.	
		Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen.	- Voortzetten taal- en rekencentrum locatie Rotterdam. - Opzetten taal- en rekencentrum locatie Amsterdam.	Op beide locaties is een taal- en rekencentrum voorzien om onder andere specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen.

Nr.	Doelstelling	Maatregelen afkomstig uit de werkagenda mbo / stagepact	Vertaling naar maatregelen HMC (verplicht of pas toe)	Opmerkingen (leg uit)
		Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen (staat in de werkagenda mbo onder 3.3).	• (Bij)scholen taal- en rekendocenten. • (Bij)scholen vakdocenten (taal is niet alleen van taaldocenten en rekenen is niet alleen van rekendocenten).	
3.2	De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter.	Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel. Bijscholing waar nodig.		• Voor het burgerschapsonderwijs zijn reeds docenten in dienst bij het HMC die specifiek zijn opgeleid en worden ingezet op basis van een passend bekwaamheidsprofiel.
		Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de ondernemingsraad.		• Voor het burgerschapsonderwijs zijn reeds docenten in dienst bij het HMC die specifiek zijn opgeleid en worden ingezet op basis van een passend bekwaamheidsprofiel.
		Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap (staat in de werkagenda onder 3.3)	• (Bij)scholen van docenten burgerschap.	
			• Voortzetten van het huidige burgerschapsonderwijs. • Aansluiten bij landelijke ontwikkelingen omtrent burgerschapsonderwijs. • Ontwikkelen van een instellingsexamen.	

Nr.	Doelstelling	Maatregelen afkomstig uit de werkagenda mbo / stagepact	Vertaling naar maatregelen HMC (verplicht of pas toe)	Opmerkingen (leg uit)
			• Voorbereiden van onderwijs en examinering op formeel meetellen bij diplomering. • Opnemen van een tevredenheidsmeting over burgerschapsonderwijs in de JOB-enquête. • Evalueren en eventueel bijstellen van het burgerschapsonderwijs in schooljaar 2024-2025. • Onderzoeken waar samenloop en onderlinge versterking tussen burgerschap, slb en vakgericht onderwijs is te realiseren.	
3.3	Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgeveenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren.	Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad op de volgende thema's: • Inschaling onderwijspersoneel. • Professionalisering onderwijspersoneel. • Werkdruk onderwijspersoneel. • Begeleiding van startend onderwijspersoneel.	• Versterken van cyclisch werken (PDCA met teamplannen als basis) (uitwerking zie 4.4). • Moderniseren van het functiebouwwerk voor het OOP. • Ondersteunen van teams en teamleiders om in de eigen teamplannen een goede invulling te geven aan taakdifferentiatie. • (Blijvend) aandacht besteden aan het carrièreperspectief van OOP (onderdeel van strategisch personeelsplan). • (Blijvend) goed begeleiden van nieuwe medewerkers en docenten in opleiding.	• Er zijn maatregelen (en resultaten) opgenomen die zijn gericht op het behalen van de normen rondom inschaling van onderwijspersoneel, de professionalisering van onderwijspersoneel (docentstages, bundelen scholingsaanvragen, (digitale) HMC-academy), het verminderen van werkdruk en de begeleiding van startend personeel.

Nr.	Doelstelling	Maatregelen afkomstig uit de werkagenda mbo / stagepact	Vertaling naar maatregelen HMC (verplicht of pas toe)	Opmerkingen (leg uit)
			• Actualiseren van het werkdrukplan, met daarin aandacht voor medewerkers die werkdruk ervaren (gekoppeld aan resultaten MTO en nieuw functiebouwwerk voor OOP). • Afronden en evalueren van de pilot docentstages. • Voortzetten van ingezette digitaliseringsactiviteiten als middel om onderwijskwaliteit te verbeteren. • Meer zichtbaar maken van de i-coaches. • Evalueren van het gebruik van de kleurensan in relatie tot teamscholing met het oog op toekomstig gebruik. • Regie voeren op scholingsaanvragen in relatie tot organisatiebeleid. • Onderzoeken van de mogelijkheden van het opzetten van een (digitale) HMC-academy (i.e. up-to-date intranet met een overzicht van de aanwezige kennis en expertise en de interne opleidingsmogelijkheden gericht op de professionalisering en vaardigheden van medewerkers).	

Nr.	Doelstelling	Maatregelen afkomstig uit de werkagenda mbo / stagepact	Vertaling naar maatregelen HMC (verplicht of pas toe)	Opmerkingen (leg uit)
			• Benutten van expertise in de organisatie en stimuleren van kennisdeling naar aanleiding van scholing. • Afronden van het MD-traject voor MT-leden en uitwerken van een optimale vormgeving van de teamstructuur (inclusief taken, rollen en bevoegdheden). • Onderzoek doen naar mogelijke verbeteringen van de administratieve organisatie van het onderwijs.	
		Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en de eventuele limiteringen aan de aantallen die kunnen doorstromen en welke consequenties dit heeft voor het ontwikkelperspectief van docenten in verhouding tot het totale aantal onderwijsgevendend / personeelsbestand in de instelling.	• Vormgeven van het LD-taakbeleid en bijbehorende scholing. • Streven naar de gehanteerde normen voor de functiemix LB-LC-LD (LB: 25%, LC: 65% en LD: 10%). • (Blijvend) aandacht besteden aan jaarlijkse doorstroom van docenten van LB naar LC.	
		Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid.	• Handhaven van events 'Werken bij' ten behoeve van het werven van onder andere zij-instromers.	• Het HMC zet in het aannamebeleid altijd al in op het werven van zij-instromers. De events 'Werken bij'

Nr.	Doelstelling	Maatregelen afkomstig uit de werkagenda mbo / stagepact	Vertaling naar maatregelen HMC (verplicht of pas toe)	Opmerkingen (leg uit)
				zijn hiervan een voorbeeld, maar ook de aandacht die wordt besteed aan alumni draagt hieraan bij (zie ook 2.3).
			Opstellen van een nieuw strategisch personeelsplan waarin samenhang wordt gecreëerd omtrent de inzet van alle (beschikbare) personeelsinstrumenten.	
3.4	Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken.	Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten.	- Onderzoeken van de mogelijkheden en de invulling van een HMC-practoraat op het gebied van duurzaamheid en/of duurzaam ondernemen (zie ook 4.3). - Voortzetten van de deelname aan het practoraat Mediawijsheid (Mediacollege Amsterdam). - Deelnemen aan het practoratennetwerk in de regio Rotterdam.	
		Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden.	Meer zichtbaar maken van het scala aan excellentiemogelijkheden voor studenten.	Er zijn diverse excellentiemogelijkheden beschikbaar binnen het HMC waarmee studenten zich kunnen onderscheiden (zie nulsituatie). Deze mogelijkheden worden in elk geval voortgezet. Er wordt actie ondernomen om de zichtbaarheid

Nr.	Doelstelling	Maatregelen afkomstig uit de werkagenda mbo / stagepact	Vertaling naar maatregelen HMC (verplicht of pas toe)	Opmerkingen (leg uit)
				van de bestaande mogelijkheden te vergroten.
		Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling.	• Inzetten van LD-docenten en master-opgeleide docenten op onderzoekstaken. • Meer zichtbaar maken van de werkgroep Nieuwe Technieken en het Innovatielab door het regelmatig organiseren van inspiratiesessies voor en door collega's en de branche. • Structureel verzamelen van ontwikkelingen en innovaties in de branches bij bpv-begeleiders. • Deelnemen aan het Kwaliteitsnetwerk mbo als onderdeel van de kwaliteitsborging (per 2023). • Versterken van het opnemen van innovaties in het opleidingsaanbod en de reguliere curricula en het structureel beleggen van de besluitvorming hierover. • Structureren van de samenwerking tussen branchecontacten van HMC NEXT en onderwijsteams. • Realiseren van Duurzaamheid als integraal onderdeel van alle opleidingen van het HMC. • Zichtbaar maken van de integratie duurzaamheid in de opleidingen.	• Het HMC kent bepaalde studie-/werkgroepen die zich bezighouden met onderzoek en innovatie (zie nulsituatie). Deze situatie wordt minimaal behouden en wellicht uitgebreid naar aanleiding van het uit te voeren onderzoek naar de mogelijkheid van het opzetten van een nieuw practoraat. Er wordt actie ondernomen om de zichtbaarheid van de bestaande groepen te vergroten.

BIJLAGE 3 INDICATIEVE VERDELING VAN BUDGETTEN

Bedragen x € 1.000.000

		2024	2025	2026	2027
Verplichte thema's in verdeling budgetten	Doelstelling	Totaal	Totaal	Totaal	Totaal
Ondersteuning studenten niveau 2	1.3	0,80	0	0	0
Carrièreperspectief onderwijspersoneel	3.3	1,60	1,60	1,60	1,60
Practoraten	3.4	0,25	0,25	0,25	0,25
Verdere verdeling budgetten					
Prioriteit 1 Bevorderen kansengelijkheid	1.1 Gelijkwaardige behandeling van studenten	0	0	0	0
	1.2 Studentenwelzijn, veiligheid en inclusiviteit	0,50	0,50	0,50	0,50
	1.3 Voorkomen vsv, versterken begeleiding student in onderwijs en naar werk	0,50	0,50	0,50	0,50
	1.4 Soepele verwante doorstroom vmbo – mbo – hbo	0,40	0,40	0,40	0,40
	1.5 Verminderen laaggeletterdheid	0	0	0	0
Prioriteit 2 Versterken aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt	2.1 Weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep	0,30	0,30	0,30	0,30
	2.2 Een goede stageplek voor studenten zonder stagediscriminatie	0,35	0,35	0,35	0,35
	2.3 Sterk aanbod om- en bijscholing voor de maatschappelijke opgaven	0,30	0,30	0,30	0,30

Bedragen x € 1.000.000

		2024	2025	2026	2027
Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	3.1 Beheersing Nederlands en rekenen onder studenten beter	0,30	0,30	0,30	0,30
	3.2 Kwalitatief goed burgerschapsonderwijs	0,30	0,30	0,30	0,30
	3.3 Werken bij het HMC blijft aantrekkelijk voor docenten (en andere medewerkers) (overige maatregelen)	0,40	0,40	0,40	0,40
	3.4 Het HMC is een volwaardige onderzoeks- en innovatiepartner (overige maatregelen)	0,20	0,20	0,20	0,20
HMC-ondersteuningslijn ¹⁶¹ Versterken ondersteuningsorganisatie	4.1 Huisvesting	0	0	0	0
	4.2 Betrouwbare, stabiele en innovatieve ICT-infrastructuur	0	0	0	0
	4.3 Duurzaamheid in de organisatie	0	0	0	0
	4.4 Cyclische werkwijze wordt optimaal ondersteund	0	0	0	0
Totaal verwachte kosten		6,2	5,4	5,4	5,4
Totaal toebedeeld aan het HMC door OCW in het kader van de kwaliteitsafspraken 2024-2027		6,2	5,4	5,4	5,4

¹⁶¹ Aan de toegevoegde HMC-ondersteuningslijn rondom de bedrijfsvoering zijn geen bedragen toegekend in deze verdeling van budgetten. De realisatie van de onderliggende doelstellingen uit deze lijn wordt bekostigd uit eigen middelen.

BIJLAGE 4 UNIFORME TEKST MBO-AGENDA AMSTERDAM TEN BEHOEVE VAN REGIO-ANALYSE

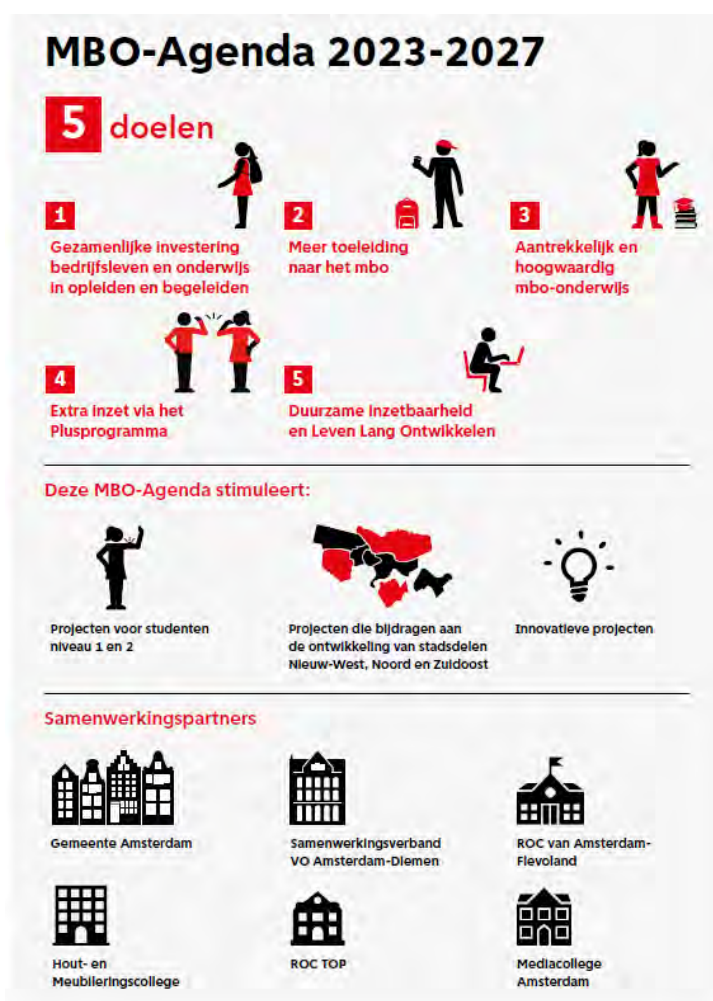
De Amsterdamse MBO-agenda 2023-2027

Op 1 juni 2023 stelde de gemeenteraad van Amsterdam de nieuwe MBO-Agenda 2023 - 2027 vast. Met de MBO-Agenda draagt de gemeente bij aan beroepsonderwijs dat jongeren en werkenden perspectief biedt op een duurzame toekomst, zowel op de arbeidsmarkt als in de samenleving. Beroepsonderwijs dat de talenten van jongeren versterkt, kansen geeft en zorgt voor vakmensen. De gemeente investeert de komende vier jaar zo'n € 35 miljoen in de MBO-Agenda. De Amsterdamse MBO-agenda bouwt voort op de jarenlange intensieve en constructieve samenwerking van de gemeente Amsterdam met de vier mbo-instellingen in de stad: het Hout- en Meubileringscollege, het Mediacollege Amsterdam, ROC TOP en ROC van Amsterdam-Flevoland, en met het Samenwerkingsverband VO Amsterdam-Diemen. Ook de samenwerking met het bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties wordt gestimuleerd.

In de eerdere jaren zijn met hulp van de MBO-Agenda mooie innovaties tot stand gekomen. Ook de komende jaren zal de gemeente Amsterdam innovatieve projecten blijven financieren. Dit biedt ons de mogelijkheid om – aanvullend op de investeringen die we doen vanuit de Kwaliteitsagenda – belangrijke projecten in Amsterdam mogelijk te maken – samen met de andere mbo-instellingen en het werkveld.

Er is een aantal prioriteiten gekozen in de MBO-Agenda. In de afbeelding zijn ze samengevat en op deze site is de MBO-Agenda te vinden: [De MBO-Agenda - Sociaal Domein \(amsterdam.nl\)](#). De gemeente kiest ervoor ongelijk te investeren voor gelijke kansen.

Subsidieaanvragen voor studenten die onderwijs op niveau 1 en niveau 2 volgen krijgen voorrang. Dit geldt ook voor projecten die bijdragen aan de ontwikkeling van de stadsdelen Nieuw-West, Noord en Zuidoost en voor innovatieve projecten.



BIJLAGE 5 KWALITEITSAFSPRAKEN MBO 2024-2027 REGIO ROTTERDAM

Kwaliteitsafspraken MBO 2024-2027

(ALBEDA, ZADKINE, SCHEEPVAART EN TRANSPORT COLLEGE,
GRAFISCH LYCEUM ROTTERDAM, HOUT- EN MEUBILERINGS COLLEGE)

REGIONALE TEKST

Inhoud

Externe analyse.....	3
Afbakening werkgebied.....	3
Meso-analyse.....	4
Maatschappelijke opgave van de onderwijsinstellingen in de regio	10
1. Bevorderen van de kansengelijkheid	11
1.1. Gelijkwaardige behandeling van studenten	11
1.2. Studentenwelzijn, veiligheid en inclusiviteit.....	12
1.3. Voorkomen vsv, versterken begeleiding student in onderwijs en naar werk.....	12
1.3.1 Soepele verwante doorstroom vmbo-mbo-hbo.....	13
1.3.2 Verminderen van laaggeletterdheid	15
1.4. Versterking aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	16
1.4.1 Doelmatigheid van het aanbod	16
1.4.2 Samenwerking met werkgevers over voorlichting voor kansrijke beroepen.....	17
1.4.3 Studenten maken weloverwogen keuzes voor een kansrijk en passend beroep.....	17
1.4.4 Oriëntatieprogramma's aansluitend op de instroom en uitvallers.....	18
1.4.5 Een goede stageplek voor studenten zonder stagediscriminatie	18
1.4.6 Sterk aanbod om- en bijscholing voor de maatschappelijke opgaven.....	18
1.5. Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	20
2. Samenwerking en borging	21
2.1. Regionale samenwerking voor de Kwaliteitsagenda	21
2.2. Borging.....	21
Bijlage: vergrijzing beroepsbevolking.....	22
Bijlage: indexcijfers studentenprognoses per niveau	23
Bijlage: ontwikkeling werknemersbanen	24
Bijlage: tabellen versterken van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	25
Bijlage: samenwerkingsverbanden aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt kansrijke beroepen.....	31
Bijlage: bronnenlijst.....	33

Externe analyse

Ter onderbouwing van de regionale maatschappelijke opdracht is een DESTEP-analyse op meso (regio)niveau uitgevoerd aangevuld met de belangrijkste ontwikkelingen in het onderwijs.¹

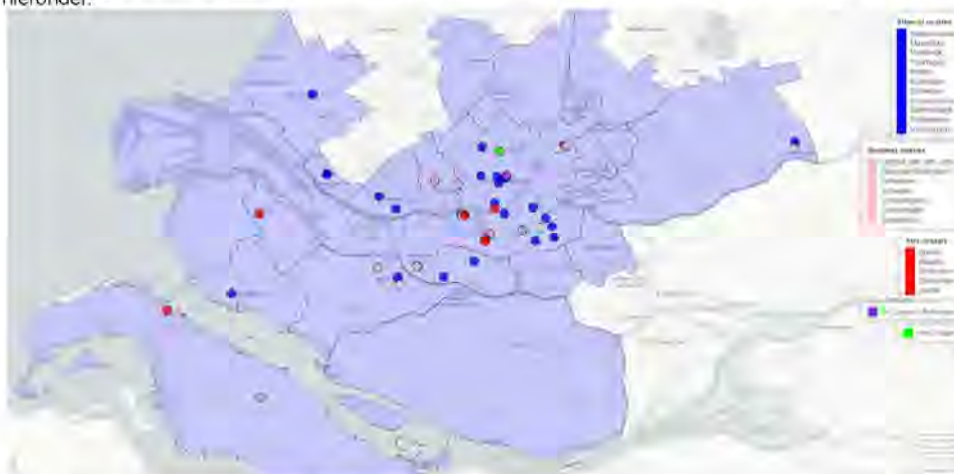
De mbo-instellingen Albada, Zadkine, Scheepvaart en Transport College (STC) en het Grafisch Lyceum Rotterdam (GLR) nemen het voortouw in de regionale analyse en het vaststellen van de regionale opgave als regionaal kader voor de ambities en maatregelen van de kwaliteitsagenda. Het Hout- en Meubileringscollege (HMC) is gedeeltelijk betrokken, omdat het ook andere werkgebieden bedient, zoals de regio Amsterdam. De instellingen voor middelbaar beroepsonderwijs (mbo) trekken in de kwaliteitsagenda voor de regio gezamenlijk op waar het kan en apart waar het moet.

Afbakening werkgebied

De afbakening van het werkgebied is opgesteld op regionale en sectorale gronden. De afbakening is gerelateerd aan het verzorgingsgebied van de studenten van de Rotterdamse mbo-instellingen.

Regionaal

De regio Rijnmond, die deels overlapt met de Metropoolregio Rotterdam-Den Haag, omvat het stedelijke en havengebied van Rotterdam en de omliggende gemeenten. Dankzij de verspreide onderwijslocaties van de samenwerkende instellingen in de regio is er een breed toegankelijk aanbod dat inspeelt op de regionale maatschappelijke uitdagingen. Albada en Zadkine zijn beide grootstedelijke ROC's met een primair regionale verdeling. Tevens werken de instellingen binnen het verzorgingsgebied sectoraal samen in de gezamenlijke instelling Techniek College Rotterdam en het volwassenonderwijs. STC, HMC en GLR zijn beide beroepscolleges die zich in het verzorgingsgebied richten op hun eigen sector. Via het platform van Hoboken stemmen de regionale mbo-instellingen af over het doelmatig aanbod van de opleidingen. De onderwijslocaties zijn weergegeven op de kaart hieronder.



Figuur 1: Onderwijslocaties mbo-onderwijs regio Rotterdam-Rijnmond

Sectoraal

In de regio Rijnmond speelt het mbo een cruciale rol bij de ondersteuning van vitale sectoren zoals de havenindustrie, logistiek, zorg, techniek en de creatieve sector. De instellingen dragen gezamenlijk bij aan de lokale economische groei en de ontwikkeling van de arbeidsmarkt door het opleiden van vakmensen, het waarborgen van een goede aansluiting op de arbeidsmarkt, het bevorderen van Leven Lang Ontwikkelen, innovatie, samenwerking, sociale cohesie en integratie.

¹ Met de DESTEP-analyse ook wel DESTEP-methode genoemd, worden omgevingsfactoren waarop een organisatie geen directe invloed heeft geanalyseerd. De omgevingsfactoren beïnvloeden de organisatie indirect en zijn slechts in beperkte mate door de organisatie te beïnvloeden. Deze factoren zijn echter van zeer groot belang voor het succes van de organisatie.

Meso-analyse

In dit gedeelte van de externe analyse komen achtereenvolgens de demografische, economische, sociaal culturele, technologische, ecologische en politieke ontwikkelingen aan de orde.

Demografische ontwikkelingen

De bevolking in de regio blijft groeien door de migratie en de vergrijzing.² Jongeren tot 25 jaar bestaan 28,4% van de bevolking. Het aantal en het aandeel jongeren daalt. Door de grote migratie instroom vergrijst de regio minder dan landelijk. De demografische druk op de regio is 66,1%.³

De beroepsbevolking van de regio Rijnmond bevat in 2022, 780.000 personen (werkenden en werkzoekenden tussen de 15-75 die ten minste 1 uur werken).⁴

Voor Rijnmond raamt CBS het totaal onbenut arbeidspotentieel op zo'n 120.000 mensen (2021). Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit onderbenutte deeltijders, werklozen en semi-werklozen. Een deel van het onbenutte potentieel van de beroepsbevolking is een gevolg van het lage opleidingsniveau van een deel van het potentieel. Een ander deel van het potentieel bestaat uit de leeftijdsgroep die nog studeert en daardoor niet kan deelnemen aan werk.

Hoewel het aantal werkenden boven de 50 jaar blijft toenemen, zullen de komende jaren in de regio Rijnmond veel oudere werknemers de arbeidsmarkt verlaten.⁵ In de regio Rijnmond wonen momenteel meer dan 312.700 mensen tussen de 50 en 67 jaar oud. Het aantal jongeren tussen 0 en 17 jaar, die de oudere groep op de arbeidsmarkt kunnen vervangen, is 215.900. Dit betekent dat zelfs als al deze jongeren gaan werken en zij de enige zijn die de vacatures van de vertrekkende 50-plussers invullen, er in Rijnmond de komende jaren een tekort ontstaat. Door de uitstroom wordt een arbeidstekort van 60.900 verwacht.⁶

De vergrijzing in de beroepsgroepen is niet gelijkmatig verdeeld. In bepaalde sectoren, zoals horeca en detailhandel, vormen werknemers boven de 50 jaar maximaal 20% van het totale aantal werkenden. Ook werknemers via uitzendbureaus zijn jonger dan 50 jaar. Aan de andere kant is in tien sectoren meer dan een derde van het personeelsbestand ouder dan 50 jaar. Dit geldt bijvoorbeeld voor de industrie, zorg & welzijn en bouwrijverheid, waar momenteel al sprake is van een groot tekort aan arbeidskrachten. Van de 55.900 mensen boven de 60 jaar die in loondienst werken, zal een groot deel de komende zeven jaar de regionale arbeidsmarkt verlaten. Van deze groep werken ruim 10.800 mensen in de sector zorg & welzijn, wat overeenkomt met 15% van alle werknemers in die sector.

Ontwikkeling aantallen mbo studenten

Qua aantallen mbo-studenten zien we dat Rotterdam als hart van het werkgebied licht groeit, hetzelfde geldt voor de meeste gemeenten ten noorden van Rotterdam met de kleine gemeente Zuidplas als uitschieter. De gemeenten zuidelijk van Rotterdam krimpen wat betreft studentenaantallen. De krimp doet zich met name voor in de Hoeksche Waard en op Goeree Overflakkee. De groei in de stad kan leiden tot uitdagingen op het gebied van huisvesting, infrastructuur en milieu. Tegelijkertijd kunnen krimpende en vergrijzende omliggende gebieden worstelen met het behoud van essentiële diensten en voorzieningen, evenals het aantrekken van jongere generaties om de lokale economie te ondersteunen.

² Onderzoek010 - Bevolking - Rotterdam

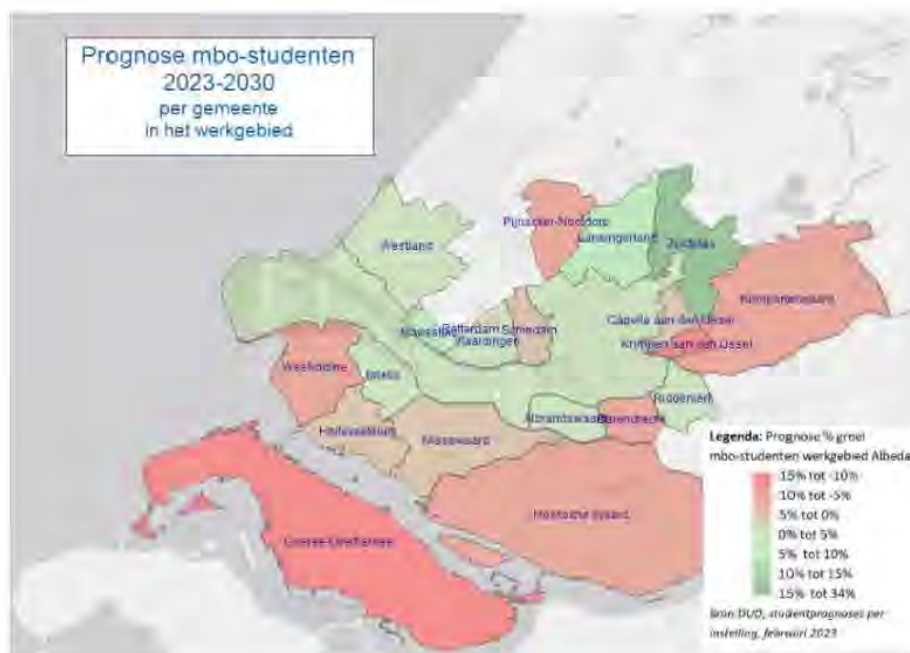
³ werk.nl/images/data/realo_in_beeld_2022_rijnmond_tcm95-442424.pdf, demografische druk (druk van niet werkende op werkende)

⁴ Rijnmondinzicht.nl

⁵ Rijnmondinzicht.nl

⁶ Zie bijlage: Vergrijzing werknemers naar leeftijdsklasse en sectoren in Rijnmond (december 2021)

Figuur 2: Prognose mbo-studenten 2023-2030 per gemeente in het werkgebied



Het totaal aantal inschrijvingen in het mbo neemt af, niet alleen door de demografische ontwikkelingen, maar ook de opwaartse druk 'hoger is beter' en het bijbehorende imago van het mbo. Dit aantal zal naar verwachting af blijven nemen wat wordt versterkt door de ontwikkeling van praktijkgerichte programma's op de havo (praktijkgericht havo, beroepshavo) en de experimenten met de drempelloze instroom vanuit het vmbo naar de havo (praktijkgericht programma vo). Binnen het mbo is de prognose dat de vraag naar niveau 4-opleidingen de komende 10 jaar groeit, terwijl de verwachte vraag naar niveau 2-3 afneemt⁷. Er is ook behoefte aan trajecten van school naar werk en van werk naar werk en er is extra vraag naar goed geschoold personeel vanwege de energietransitie.

Economische en arbeidsmarkt ontwikkelingen

Voor Rijnmond, en Rotterdam in het bijzonder, was de ontwikkeling van de stedelijke economie een kenmerk van de hoogconjunctuur in de periode 2015-2019. Daarin was een centrale rol weggelegd voor allerlei zakelijke diensten en consumentendiensten, met bovengemiddelde groei in het centrum van Rotterdam en een aanzet van agglomeratie- en urbanisatievoordelen. Hoogwaardig openbaar vervoer en een toename in de aantrekkelijkheid van de stad droegen bij aan het herstel van de stedelijke economie van Rotterdam. Tegelijk viel de wereldhandel in vergelijking met de periode voor 2009 terug naar een gematigder groeipad. In combinatie met de langzaam op gang komende energietransitie nam de impuls van het omvangrijke haven-industrieel cluster voor de regionale economie af. De coronapandemie heeft deze factoren negatief beïnvloed. Juist consumentendiensten die de stedelijke economie vormen krompen door de coronamaatregelen en thuiswerken heeft de vraag naar fossiele brandstoffen tijdelijk doen afnemen. De regio is relatief minder hard geraakt door corona, maar kent ook een minder snel herstel. De bedrijfstakken die het meest zijn getroffen, zoals de culturele sector, horeca en detailhandel, zijn qua omvang niet zeer sterk in de economie van Rijnmond geconcentreerd (maar vertoonden pre-corona wel een sterke groei).⁸ Rotterdam heeft naast het sterke economische imago steeds meer effort gestoken in het opbouwen van een sterke culturele sector zodat mensen ook voor vermaak in de stad komen en er verblijven. Ter illustratie is het concept van de do-rust ontwikkeld. Dit concept zet in op ondernemende toeristen die op een actieve manier de stad en omstreken willen beleven.⁹

⁷ Zie bijlage: Indexcijfers studentenprognoses

⁸ EVR 2022

⁹ [rotterdam.com/nl-nl](https://www.rotterdam.com/nl-nl)

Het laatste jaar zijn de vooruitzichten voor de economie en de arbeidsmarkt erg onzeker. De economische gevolgen van de oorlog in Oekraïne, hoge inflatie en dalende koopkracht, dreigende faillissementen met het wegvallen van de corona staatssteun aan ondernemers, tekorten op de arbeidsmarkt en beperkt beschikbare fysieke ruimte voor bedrijven zorgen voor toenemende onzekerheid. Dit jaar groeit het aantal banen van werknemers in de regio Rijnmond naar verwachting door met 16.100 (2,4%) en komt uit op 696.900. De belangrijkste groeisectoren in de regio zijn: uitzendbureaus, horeca, specialistische zakelijke diensten, ICT, landbouw & visserij en zorg & welzijn.¹⁰ De achterblijvende aantallen startups en zzp'ers vormen in onze regio een uitdaging omdat veel nieuwe technologische vindingen hier hun start hebben.

Corona heeft de werkbeleving van mensen blijvend veranderd. De communicatie op het werk is in combinatie met meer thuiswerken verder gedigitaliseerd. Corona heeft geleid tot een potentieel andere visie van werknemers op werk, waardoor mensen het belang van werk relativeren en andere doelen stellen in het leven.¹¹ Mede als gevolg van corona en de personeelskrapte wordt er landelijk een hoge werkdruk ervaren. Daarnaast ervaart één op de drie Nederlanders een vorm van discriminatie en blijft het voor vrouwen lastig om door te stromen naar de top.¹²

Kansrijke beroepen en een kansrijke aanpak

Door het economische herstel na de coronacrisis en groene transitie is de vraag naar personeel in alle sectoren sterk toegenomen. Deze maatschappelijke trend tot verduurzaming zorgt voor een groei en verandering in banen. Beide trends leiden tot kansrijke beroepen in de zorg (zoals verzorgenden IG en verpleegkundigen), onderwijs (zoals onderwijsassistent), techniek (zoals elektriciens, loodgieters en CNC-verspaners), ICT (zoals netwerkbeheerders, beveiligingsspecialisten en webontwikkelaars) en openbaar bestuur.¹³ Toch zijn er verschillen in baankansen, veroorzaakt door de technologische ontwikkelingen (langetermijnperspectief) maar ook de populariteit van bepaalde beroepen, denk aan beroepen als installateurs zonnepanelen en laadpalen.¹⁴

De arbeidsmarktkrapte verleidt organisaties om in te spelen op de kansen om goed personeel te bemachtigen. Zo investeren ze meer in werknemers, creëren ze nieuwe banen door automatisering (zoals app-ontwerpers en dronebestuurders), geven ze meer waarde aan digitale geletterdheid en aan sociale innovatie, neemt de vraag naar laag opgeleiden toe, zetten ze meer in op arbeidsmigranten, zijn er meer zzp'ers in bepaalde sectoren en neemt platformarbeid toe.¹⁵

Sociaal culturele ontwikkelingen

De sociaal culturele context van de regio Rijnmond toont een divers beeld met een grote verscheidenheid in gezondheid, financiën, wonen, sociaal economische status, normen en waarden en achtergrond en maatschappelijke betrokkenheid. Als gevolg van corona is het welzijn van jongeren en mensen uit sociaaleconomische zwakke bevolkingsgroepen - die sociale interactie missen - onder druk komen te staan.¹⁶

De levensverwachting in goed ervaren gezondheid is volgens de GGD in het gebied Rotterdam-Rijnmond 64,6 jaar ten opzichte van een gemiddelde in Nederland van 66,9 jaar.¹⁷ Onder gezond ouder worden verstaat men dat men kan blijven meedoen, dat het mentaal welbevinden, het dagelijks functioneren, de lichaamsfuncties en de zingeving in orde zijn. De provincie Zuid-Holland en de GGD hebben hier gezamenlijk een rol in. Zij meten de ontwikkelingen en vertalen die naar beleidskaders rondom recreatie, verbetering van de volksgezondheid zoals sport en bewegen, verslavende middelen, bevorderen van mobiliteit en sterke wijken, klimaat, openbare ruimte en wonen, jeugd en schone lucht.¹⁸

De leefbaarheid in de regio wordt door de meeste inwoners in de omliggende gemeenten, met uitzondering van Rotterdam, Vlaardingen en Schiedam, als voldoende ervaren. Ondanks inspanningen van gemeente en provincie is de tevredenheid over de woonsituatie afgenomen. Dit betreft zowel de tevredenheid over de prijs-kwaliteit van woningen, als de tevredenheid over de voorzieningen in de wijk, terwijl het aantal voorzieningen feitelijk is toegenomen.¹⁹

¹⁰ Zie bijlage: Ontwikkeling werknemersbanen naar sector (in procenten) Rijnmond 2021-2023

¹¹ eur.nl/en/npv/media/2022-03-eyr2022

¹² [Werkgevers worstelen met aanpak werkstress en inclusie | Nieuwsbericht | Sociaal en Cultureel Planbureau \(scp.nl\)](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/soort-en-omvang-van-werk/rapporten/2022/03/01-werkgevers-worsten-in-aanpak-werkstress-en-inclusie)

¹³ [Beroepskeuze](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/soort-en-omvang-van-werk/rapporten/2022/03/01-werkgevers-worsten-in-aanpak-werkstress-en-inclusie)

¹⁴ [Werk.nl: RijnmondinZicht.nl](https://werk.nl/RijnmondinZicht.nl)

¹⁵ nationalevacaturebank.nl/werkgevers/informatie/arbeidsmarkt-ontwikkelingen/de-8-belangrijkste-trends-op-de-arbeidsmarkt-in-2022

¹⁶ **Sociale interactie.** Goede interactie stimuleert de motivatie, creativiteit en het ondernemerschap van werknemers. Deze kenmerken leiden tot een stijging van de productiviteit binnen bedrijven.

¹⁷ Meer kans voor laag opgeleiden: krapte op de arbeidsmarkt biedt kans voor laagopgeleiden. Klantenservicemedewerkers, productiemedewerkers monteurs en mensen in de agrarische sector worden minder vaak in de categorie hoog opgeleiden gevraagd.

¹⁸ ZZP'ers in bepaalde sectoren. Deze groep zal vooral blijven bestaan in hoogwaardig arbeid zoals onderzoekers, laboranten en ingenieurs. Door onzekerheid op de arbeidsmarkt hebben anderen meer behoefte aan een vaste baan.

¹⁹ Platformarbeid: Er is minder behoefte aan dure intermediairs. Dat maakt dat meer werk zal ontstaan voor bezorgers, chauffeurs, schoonmakers, koeriers etc. Via de platformen zijn deze mensen makkelijker te vinden, te betalen en in te zetten.

¹⁶ EVR, 2022

¹⁷ [tweede voortgangsrapportage gezond en veilig december 2022.pdf](https://www.vvd.nl/rapporten/voortgangsrapportage-gezond-en-veilig-december-2022.pdf)

¹⁸ www.ondroterdamerijnmond.nl

¹⁹ [Wijkprofielen 2022: Vertrouwen in overheid daalt, Rotterdammers willen elkaar wel meer helpen - Rijnmond](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/soort-en-omvang-van-werk/rapporten/2022/03/01-werkgevers-worsten-in-aanpak-werkstress-en-inclusie)

Ten aanzien van diversiteit hebben jongeren in Rotterdam en de regio vaker een negatieve houding ten opzichte van gender non-conformiteit (je niet gedragen zoals dat van je gender verwacht wordt) en homoseksualiteit dan de rest van hun leeftijdgenoten in Nederland (Rotterdam en de regio scoren zo'n 5% lager dan landelijk). Er is onder meisjes in de leeftijd 18-24 jaar een hoger aantal zwangerschappen in Rotterdam en de regio (13%) dan in de rest van Nederland (8%). Er is een verschil in zwangerschappen naar opleidingsniveau. Van de laag/middelbaar opgeleide meisjes van 18-24 jaar in Rotterdam en de regio is 20% ooit zwanger geweest vergeleken met 5% van de hoog opgeleide meisjes in deze leeftijdsgroep. Wanneer een meisje seksueel geweld heeft meegemaakt dan is de kans 2,6 keer zo groot op een ongewenste zwangerschap. Ruim een derde (39%) van deze zwangerschappen in Rotterdam en de regio eindigt in een abortus (versus 27% landelijk).²⁰

De grootste gemeente in de regio, Rotterdam, is tevens de armste gemeente van Nederland. Hier wonen het hoogste aantal arme bewoners (10,9%), bewoners die een uitkering ontvangen en het hoogste aantal bewoners met een niet-westerse migratieachtergrond.²¹ De bevolkingssamenstelling van Rotterdam is hyperdivers. Rotterdam heeft ook te maken met een groeiende armoedekloof met grote verschillen tussen de verschillende deelgemeentes.²² Om multi-problematiek het hoofd te bieden heeft de gemeente Rotterdam met ondersteuning van de GGZ en de Milieudienst het actieplan 'Kwetsbare Rotterdammers' opgezet. Met dit actieplan werkt de gemeente aan preventie om zwaardere zorg te voorkomen en in collectiviteit met andere instellingen zodat inwoners snel weer mee kunnen doen in de samenleving.²³ In Rotterdam-Zuid nemen problemen een grotere vlucht dan in de rest van de regio en is er behoefte aan verbetering van de leefomstandigheden. De gemeente investeert hier structureel via het NPRZ-programma waar de mbo-instellingen stevig aan verbonden zijn.²⁴

Mede door de Toeslagenaffaire is het vertrouwen in de overheid en ook in die van de gemeente de afgelopen jaren gedaald. Rotterdammers ervaren minder ondersteuning bij hun initiatieven van de overheid en ze vinden dat er onvoldoende plekken zijn voor bewonersactiviteiten in hun buurt.²⁵ Rotterdammers (43%) verwachten geen vooruitgang in hun stad. Bewoners kiezen er daardoor eerder voor om elkaar te helpen waardoor zelfredzaamheid van Rotterdammers toeneemt.²⁶

Technologische ontwikkelingen

Grootschalige technologieën zoals kunstmatige intelligentie hebben een fundamentele invloed op de wereld en dringen door tot alle lagen van de samenleving. Kunstmatige intelligentie verweeft zich steeds meer met handelingen uit ons dagelijks leven en wordt nu al gebruikt om voorspellingen te doen, analyses te maken en content te produceren. Trendwatcher en futuroloog Van Hooijdonk (2022) voorziet dat intelligente robots verder ontwikkeld worden. De modellen variëren afhankelijk van de toepassing van een model op twee of vier benen of met een menselijk uiterlijk. Ze kunnen on-the-job leren en of samenwerken met mensen. Binnen de medische sector zal 3Dprinting een grote vlucht nemen. Verder beschrijft Van Hooijdonk het ontstaan van bezorgdrones, ruimte toerisme, de ontwikkeling van slaap- en ontspanningstechnologie, krijgen we te maken met gepersonaliseerde voeding, genbewerking en wordt blockchain mainstream.²⁷

In 2030 zullen jongere generaties zich net zo thuis voelen in de digitale wereld als in de echte wereld. En zijn zij zich bewuster van het belang van privacy en het beschermen van hun persoonlijke data. De zorgen over de wijze waarop data wordt verzameld groeit. Een tweede zorg betreft de manier waarop kinderen en jongeren in staat zullen zijn echt en nep van elkaar te onderscheiden. De grootste zorg wordt gevoeld over de manier waarop de data vervolgens wordt gebruikt om gedrag middels algoritmes te sturen.²⁸

Ook in het nationale debat over de impact van kunstmatige intelligentie wordt de roep om wet- en regelgeving sterker om controle en grip te houden op de ontwikkelingen. De technologische ontwikkeling staat op gespannen voet met sommige normen en waarden van onze maatschappij. Systemen kunnen zonder onze tussenkomst beslissingen nemen en personen interpreteren. De systemen zijn daarbij getraind door data en de bias in de data zijn nog niet genoeg zichtbaar. En vanwege het grote belang van data en de bezorgdheid over de bescherming ervan gaat er vanuit het rijk en de regio behoorlijk wat aandacht uit naar digitale weerbaarheid van burgers en organisaties en naar cybersecurity. De gemeente Rotterdam heeft vastgesteld dat de digivaardigheden van inwoners en medewerkers van organisaties tekort schieten. En vreest dat het gevolg van achterblijvende digivaardigheden uiteindelijk zelfs voor beperkingen van de economische groei of voor economische schades kunnen zorgen.²⁹ Om kansenongelijkheid te voorkomen is het van belang dat iedereen toegang heeft tot digitale middelen. De hoeveelheid energie die nodig is

²⁰ [rapport-seks-onder-je-25ste-spread-versie-24-mei.pdf](#)

²¹ [staalvanrijnmond.nl](#)

²² [wijkprofiel.rotterdam.nl/hv2022/rotterdam](#)

²³ [Actieplan Kwetsbare Rotterdammers, 2019-2022](#)

²⁴ [Onderzoek010 - Bevolking - Rotterdam](#)

²⁵ [www.rotterdamcas.nl](#)

²⁶ [www.zuid-holland.nl/actueel/nieuws/juli-2023/nieuwe-subsidieregeling-stimuleert-kakale-energie/](#)

²⁷ [Richard van Hooijdonk 22 trends](#)

²⁸ [Opgroeien, opvoeden en ontwikkelen in het Rijnmond van 2030, toekomstverkenning en ambities. Reframing x Bondgenoten toekomstverkenning.pdf \(meerrotterdamrijnmond.nl\)](#)

²⁹ [Cyberbeleid Rotterdam 2022](#)

voor digitalisering zet onze CO₂-reductie onder druk. Ter voorkoming van cyberaanvallen besteden organisaties en de overheid veel aandacht aan cybersecurity en de daarbij behorende inrichting van crisismanagement. Bij een aantal cyberaanvallen, zoals bij de universiteit van Maastricht, heeft de aanval economische schade veroorzaakt en was de aanval ontwrichtend voor haar studenten en medewerkers.



Hoe diep de vraag naar aanpassingen gaat wordt duidelijk bij het inzoomen op de impact die met name kunstmatige intelligentie heeft op het onderwijs. Uit figuur 3 blijken de ontwikkelingen rond onderwijsmiddelen, gepersonaliseerd leren, lesvoorbereiding, beoordelingssystemen, klassenmanagement, AI (artificial intelligence) in personeelswerving en automatisering op organisatieniveau. Op al dit soort gebieden worden nu de mogelijkheden van AI onderzocht en in de praktijk gebracht.

Figuur 3: Toepassingen met kunstmatige intelligentie die impact hebben op de processen en activiteiten van een onderwijsorganisatie, Kennisnet³⁰

Ecologische ontwikkelingen

In het Rijnmondgebied wonen veel mensen en bevinden zich grote hoeveelheden bedrijven en zware industrie. Dit zorgt voor druk op het milieu in de regio. De gemeenten en de provincie Zuid-Holland willen ondanks de economische ontwikkeling van dit gebied, de leefbaarheid en de veiligheid waarborgen. De Rijnmondregio wil koploper zijn op het gebied van duurzaamheid. Deze ambitie sluit aan op de maatschappelijke trend tot verduurzaming en de groene/circulaire transitie. Dit zorgt voor een groei en verandering in banen die vervolgens leiden tot een steeds veranderende vraag aan werknemers. Hiervoor is een wendbare en weerbare beroepsbevolking nodig.

Zowel SBB als CINOP zien voor het onderwijs een rol weggelegd om een bijdrage te leveren aan de transitie naar de circulaire economie door intensief samen te werken met bedrijven zodat er een meer fluide aanbod aan praktijkervaringen gerealiseerd wordt.³¹ Studenten en medewerkers ontwikkelen op deze plekken kennis over een circulair productiesysteem in verschillende branches. CINOP benoemt voor het onderwijs expliciet de kennisontwikkeling over de R-strategieën (refuse, rethink, reduce, reuse, repair, refurbish, remanufacture, recycle en recover) die verankerd wordt in lesmethodes, met stimulering van een onderzoekende houding, toetsing en pedagogisch-didactisch handelen. Het doel is om hiermee het bewustzijn van studenten over het eigen gedrag te triggeren zodat zij het gewenste gedrag gaan vertonen als werknemer van de toekomst.

De veranderende klimaatwetgeving zal organisaties de komende jaren dwingen tot het nemen van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid door meer te sturen op de klimaatdoelen. In het verlengde hiervan zullen veranderingen in de beroepseisen gevolgen hebben voor de eisen aan de beroepsopleidingen. Om de voortdurende veranderende beroepsvaardigheden aan te leren en bij te stellen zal de behoefte aan Leven Lang Ontwikkelen toenemen.

In het kader van de klimaat en de energietransitie heeft het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO) voor landsdeel West 2021-2027 zogenaamd Kansen voor West III³² ingericht met als doel om de regionale economie in de Randstad een innovatieve en duurzame impuls te geven. Dit gebeurt door het verstrekken van subsidies van het bedrijfsleven, kennisinstellingen en overheden in de regio. In samenspraak met de Europese Commissie is afgesproken om middelen in te zetten op innovatie en verduurzaming van onder andere het Haven Industrieel Complex en de bebouwde omgeving.

Naast Kansen voor West is het Just Transition Fund (JTF) een nieuw Europees fonds dat zich specifiek op de transitie van CO₂-intensieve industriële regio's richt om van fossiel naar duurzaam over te stappen. Daarbij gaat het om fysieke transitie van de industrie en om tegengaan van (negatieve) arbeidsmarkteffecten daarvan. De doelen van het

³⁰ [kennisnet.nl/artificial-intelligence-draait-door-tot-alle-lagen-van-de-samenleving](#)

³¹ [Inspiratierapport SBB mbt circulaire economie](#)

³² [kvv3.kansenvoorwest.nl](#)

JTF beogen het vernieuwen en versterken van de regionale economie met nieuwe, duurzame en/of circulaire industriële ketens. Het versnellen van de transitie met investeringen in technologie, systemen en infrastructuur tot decarbonisatie van bestaande industriële ketens.³³

Bij de realisatie van de plannen uit de Europese fondsen is een actieve rol voor de Milieudienst Rijnmond (DCMR) weggelegd. Zij ondersteunt burgers en ondernemers door kennisontwikkeling en advisering bij het nemen van stappen richting een circulaire economie.³⁴ Zo is DCMR partner in het convenant 'verduurzaming zorg'. De zorginstellingen werken in dit convenant samen met als doel om meer te doen aan duurzame energie en om efficiënter om te gaan met grondstoffen, afval en water en de CO2-uitstoot van zorginstellingen in de regio Rijnmond omlaag te brengen.³⁵

De gemeente Rotterdam heeft in het duurzaamheidskompas van de stad Rotterdam stevige ambities geformuleerd, die afgeleid zijn van de doelen van de Europese gemeenschap. Rotterdam richt zich in het kompas op schone energie, het havengebied, mobiliteit, de bebouwde omgeving, een circulaire economie, klimaatbestendigheid ook in relatie tot een stijgende zeespiegel en een gezonde leefomgeving. De gemeente heeft een roadmap opgesteld om via verschillende transitiepaden te komen tot nieuw onderwijs en een nieuwe samenleving en een bloeiende economie met veel kansen voor nieuw ondernemerschap.³⁶

Politieke ontwikkelingen

Sinds de val van Kabinet Rutte IV is Nederland in afwachting van nieuwe verkiezingen in november 2023. Tot die tijd zal de richting van het Onderwijsbeleid niet veranderen, aangezien het demissionair kabinet geacht wordt 'slechts' op de winkel te passen. De dossiers op het gebied van klimaat, woningbouw en stikstof zijn ook in het beleid voor het mbo merkbaar. Zo hebben milieueisen organisatorische en financiële consequenties en is het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport via subsidies of regelgeving meer dan voor corona betrokken bij het welzijn van studenten.

Tot aan de nieuwe kabinetsperiode zullen naar verwachting de investeringen in het onderwijs niet aan grote veranderingen onderhevig zijn. Het vigerend beleid in het mbo-onderwijs is op dit moment gericht op het wegwerken van de achterstanden door corona, de aansluiting op de arbeidsmarkt vanwege de arbeidsmarktkrapte, het bevorderen van kansgelijkheid en de emancipatie van het mbo, digitalisering (Npuls, nationaal groeifonds) en lerarentekorten.

De landelijke overheid stimuleert het aanbod van arbeidsmarktrelevante beroepsopleidingen zoals de techniekhavo en kleinschalig vakonderwijs en wil mbo-opleidingen graag zo dicht mogelijk bij huis organiseren. Via de invoering van nieuwe wet- en regelgeving vraagt de overheid de instellingen om basisvaardigheden en burgerschap te versterken. En is het doel van de invoering van de 'wet verbetering rechtspositie student' de rechtspositie en de rechtsbescherming van studenten in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) te verbeteren en de administratieve lasten voor mbo-instellingen te verminderen. Deze wet moet inschrijven, passend onderwijs en een klacht indienen voor studenten makkelijker maken.³⁷

Het ministerie van OCW wil de ROC's als regionale opleidingscentra versterken door volwassenen via Leven Lang Ontwikkelen en nieuwkomers – op basis van de nieuwe inburgeringswet – te laten leren en integreren.³⁸

De sector zelf is via de MBO-raad en diverse netwerken, net als het ministerie van OCW, gericht op het verbeteren van onderwijskwaliteit. De mbo-instellingen staan voor de opgave om verantwoordelijkheid te nemen voor kwaliteitsborging. Hiervoor is het kwaliteitsnetwerk door de scholen opgezet. De activiteiten gericht op toekomstbestendige kwaliteit zoals het testen en implementeren van het referentiewaardenmodel is gericht op het doorlopend verbeteren van het onderwijs door het continu versterken van de waarden: eigenaarschap, dialoog, ontwikkeling, vertrouwen en continuïteit. En voorziet daarnaast ook in het bieden van rekenschap.

Ook de gemeente Rotterdam doet veel inspanning om het onderwijs in het verzorgingsgebied nog beter te maken en participeert in netwerken, samenwerking en draagt financieel bij via de ROB-subsidies en de samenwerking vanuit Kansen voor West.

³³ <https://www.zuid-holland.nl/actueel/nieuwsbrieven/nieuwsservice-onderwerpen/nieuwsbrieven/2023/januari/nieuwsservice-onderwerpen-27-januari-2023/>

³⁴ [dcmr.nl/over-dcmr/dcmr-milieudienst-rijnmond](https://www.dcmr.nl/over-dcmr/dcmr-milieudienst-rijnmond)

³⁵ [dcmr.nl/actueel/nieuws/zorgaanbieders-rijnmond-zetten-vaart-achter-verduurzaming](https://www.dcmr.nl/actueel/nieuws/zorgaanbieders-rijnmond-zetten-vaart-achter-verduurzaming)

³⁶ duurzaam10.nl/app/uploads/2020/06/GRO-duurzaamheidskompas-V16.pdf

³⁷ eerstekamer.nl/wetsvoorstel/35623_verbetereing_van_de

³⁸ rijksverheid.nl/regering/coalitieakkoord-onziden-naar-eiken-vooruitkijken-naar-de-toekomst/4.-bestaansekerheid-en-kansgelijkheid/onderwijs-en-ontwikkeling

Maatschappelijke opgave van de onderwijsinstellingen in de regio

Vooruitlopend op de analyse in het kader van prioriteit versterking onderwijs - arbeidsmarkt zien we (later in de analyse) dat er een mismatch is tussen onderwijs en arbeidsmarkt: de vraag naar mbo- gekwalificeerd personeel neemt toe, terwijl de instroom van mbo-studenten (vooral in de sectoren met de grootste vraag naar arbeidskrachten) daalt.

De instellingen hebben met elkaar bepaald waar de regionale maatschappelijke opgave het grootst is. Daarbij is gekeken naar de meso ontwikkelingen, de regionale agenda in het werkgebied, de meerjarige prognoses van de groeifactoren van de arbeidsmarkt, opleidingen met een hoog arbeidsmarktrendement en de aansluiting met verwante beroepsopleiding en beroepen. Dat heeft geresulteerd in een gemeenschappelijke focus op de volgende opleidingsdomeinen:

- Zorg en Welzijn;
- Techniek en Procesindustrie;
- Informatie en Communicatie Technologie;
- Transport, Scheepvaart en Logistiek;

Binnen die vier domeinen is het aanbod gericht op beroepsopleidingen die een belangrijke bijdrage leveren aan de maatschappelijke opgaven én aan het terugbrengen van de huidige mismatch.

In het onderdeel versterking onderwijs - arbeidsmarkt wordt dieper ingegaan op de mate waarop onderwijs en arbeidsmarkt in deze sectoren op elkaar aansluiten.

1. Bevorderen van de kansengelijkheid

Rotterdam is een multiculturele metropool met veel jongeren, waar één universiteit, twee hogescholen en vijf mbo-instellingen zijn gevestigd. De stad investeert in haar positie als studentenstad o.a. middels campagnes als 'Rotterdam staat om jou te springen'.

1.1. Gelijkwaardige behandeling van studenten

Bestaan van/deelname aan eigen studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen en introductieweken

De universiteit organiseert de Eurekaweek, een van de grootste introductieweken van Nederland. Zij krijgt daarvoor subsidie van de gemeente. De Hogescholen organiseren afzonderlijk een introductieweek. Rotterdam kent meerdere studentenverenigingen die gericht zijn op de universiteits- en soms ook hbo-studenten. Soms krijgen studenten korting bij winkels op vertoon van hun studentenkaart. Een deel van de hbo-studenten heeft toegang tot de sportcampus van de EUR. Voor mbo-studenten is dit niet het geval. Albeda, GLR, STC, HMC en Zadkine hebben elk hun eigen introductieprogramma, onderling is er geen afstemming. De mbo introductie-activiteiten zijn gericht op kennismaken met de medestudenten en de opleiding/het instituut en in een enkele gevallen ook de stad Rotterdam. Er vindt doorgaans geen grote georganiseerde rondgang langs uiteenlopende sportverenigingen, uitgaansgelegenheden en studentenverenigingen in de stad.

De positie van mbo studenten in het studentenleven

Het grootste deel van de eerstejaars mbo-studenten is thuiswonend, komt rechtstreeks van het voortgezet onderwijs en zijn onder de achttien jaar. In tegenstelling tot wo en hbo hebben de mbo-instellingen ook vestigingen in de regio, ook deze studenten dienen bereikt te worden. Aansluiten bij de huidige studentenverenigingen die gericht zijn op het hbo en wo in Rotterdam gebeurt onvoldoende. Studenten hebben de neiging om zich te omringen met anderen die dezelfde normen, waarden en overtuigingen delen. Aansluiting en acceptatie bij de bestaande groepen is niet altijd vanzelfsprekend. Vooroordelen, onbekendheid, groepsdruk en conflicterende waarden kunnen de gelijkwaardige behandeling belemmeren. Voor eerstejaars mbo-studenten kan ook de jonge leeftijd parten spelen.

De mate waarin en de manier waarop de gelijkwaardige positie van studenten in het studentenleven wordt gestimuleerd

De gemeente wil meer initiatieven ontplooiën voor mbo-studenten. Voorbeelden daarvan zijn het pilotprogramma 'MBO-Talent' ³⁹ en 'Gezond-010' ⁴⁰. Daarnaast worden studenten in de regio middels het Convenant Topsport ⁴¹ op een gelijkwaardige manier gefaciliteerd bij het beoefenen van topsport. Landelijk is de MBO Card beschikbaar gesteld voor studenten en docenten van het mbo. Vanuit het ministerie van OCW wordt er in 2022 en 2023 geïnvesteerd in de kunst- en cultuureducatie, waardoor onze mbo-studenten kennis maken via kunst en cultuur met studenten uit het hbo en wo. De minister heeft middels een brief aan alle mbo-studenten benadrukt zich in te zetten voor gelijkwaardige positie en een website geopend waar mbo-studenten alle informatie kunnen vinden over de rechten en plichten die ze als student hebben. Voor de zomer 2023 komt er een brief naar de Kamer met daarin aandacht voor het thema gelijkwaardige behandeling. We zijn doorlopend in gesprek met JOB over hoe hier gezamenlijk stappen in te zetten.

Gemaakte afspraken in de regio over de gelijkwaardige behandeling van studenten i.r.t. het studentenleven.

De gemeente heeft een jongerenraad Young 010 opgericht die de gemeente adviseert over het jongerenbeleid in de stad. Dit is een groep Rotterdamse jongeren tussen de 13 en 24 jaar, die zich om verschillende intrinsieke redenen willen inzetten voor jongeren in de regio. Overkoepelende activiteiten van de verschillende studentenverenigingen vanuit het mbo, hbo en wo zijn niet zichtbaar. Een overkoepelende "Rotterdamse Studentenraad" die de belangen behartigt van studenten van verschillende onderwijsinstellingen in Rotterdam, waaronder ook het mbo zou soelaas kunnen bieden. Mbo-studenten worden zo de mogelijkheid geboden hier samen in op te trekken.

³⁹ In februari 2023 van start gegaan en 20 studenten van verschillende mbo-instellingen. Hier ging men aan de slag met het vraagstuk: "Hoe wordt Rotterdam nog meer de studentenstad voor mbo-studenten?"

⁴⁰ Is een akkoord tussen de gemeente Rotterdam en studentenorganisaties om de psychische en sociale gezondheid van studenten te bevorderen en de kwaliteit van het studentenleven te verbeteren. Hierbij wordt onder andere ingezet op het creëren van een inclusieve studentencultuur.

⁴¹ Convenant van het Rotterdamse mbo, hbo en wo waarin een optimale combinatie van onderwijs en topsport mogelijk wordt gemaakt. Hierbinnen is er veel aandacht voor de 'warme' overdracht van de topsport student en zorgt ervoor dat een optimale combinatie van onderwijs en topsport mogelijk is

Het beschikbare internationaliseringsaanbod voor studenten

Het Albeda, GLR, STC, HMC en Zadkine hebben elk hun eigen internationaliseringsaanbod. Zij nemen allen deel aan het netwerk 'De Rotterdamse Internationaliseerders'⁴². Net als wo en hbo studenten, kunnen mbo studenten gebruik maken van de Erasmus+ subsidie, die het mogelijk maakt om kosten van internationale activiteiten, waaronder stages, te dekken.

1.2. Studentenwelzijn, veiligheid en inclusiviteit

Studentenwelzijn, veiligheid en inclusiviteit leggen de basis voor een gezonde en veilige leeromgeving waarin studenten zich kunnen ontwikkelen en ontplooiën. De mbo-instellingen in de regio streven naar een veilige school. Elke instelling levert inspanningen om dit te bereiken⁴³, door middel van schoolveiligheidsplannen, vertrouwenspersonen, preventieplannen en incidentregistraties. Dit gebeurt vanuit de vier pijlers van integrale veiligheidsbeleid⁴⁴. Buiten de veilige en vertrouwde schoolomgeving staan onze studenten bloot aan veel verleidingen. Rotterdam kent grote uitdagingen met jeugdwerkloosheid, mentaal welzijn van de jongeren, armoede, middelengebruik en criminaliteit. In een grootstedelijk gebied als Rotterdam Rijnmond is meer aandacht voor mentale en financiële gezondheid nodig om de kansengelijkheid te verbeteren. De grote uitdaging voor de instellingen in de regio is hoe wij jongeren ook buiten de schoolmuren een veilige omgeving kunnen bieden.

Veiligheid

In Rotterdam kunnen scholen met het certificaat *Veilige School Rotterdam* laten zien dat zij een aanpak hebben om studenten een veilige omgeving te bieden. Wat de scholen doen, gaat veel verder dan de landelijke norm voor een veilige school. Op een veilige school wordt op studenten gelet en weten onderwijsprofessionals hoe het met studenten gaat. Studenten voelen zich lichamelijk veilig en ze durven fouten te maken. Er is speciale aandacht voor de Rotterdamse speerpunten:

- agressie en geweld;
- drugs en alcohol;
- weten hoe het met leerlingen gaat.

Samenwerking met gemeenten, lokale politie en zorgpartijen over hulp en ondersteuning aan studenten en docenten. Het plan "Veiligheid in en om het onderwijs" van de gemeente Rotterdam benadrukt de meerwaarde van een convenant. In dit plan ontbreekt nog het onderdeel informatievoorziening om privacyaspecten. De mbo-instellingen zijn van mening dat het mogen en kunnen delen van informatie essentieel is in de aanpak. Pas dan kunnen ze snel en efficiënt reageren op incidenten, trends identificeren en anticiperen op potentiële problemen nog voordat ze escaleren. Waar het gaat om voorlichting en bewustwording wordt in de regio al een aantal jaren in de maand oktober de landelijke week van de veiligheid georganiseerd. In die week is er aandacht voor verschillende thema's zoals mensenhandel, seksuele uitbuiting, criminele uitbuiting, arbeidsuitbuiting en orgaandonatie. De gemeente Rotterdam vergroot de aandacht met publiciteitscampagnes en ontwikkelt lesmateriaal voor docenten over deze thema's. Verder wordt nauw samengewerkt met de diverse externe functionarissen in de school zoals jeugdverpleegkundigen (CJG), Youz –gezondheidcoaches, leerplicht- of RMC-medewerkers en grenzen stellend jongerenwerk (JOZ).

1.3. Voorkomen vsv, versterken begeleiding student in onderwijs en naar werk

In het afgelopen schooljaar hebben ca 2.700 jongeren in onze regio het onderwijs zonder startkwalificatie verlaten (VSV). Het aandeel VSV'ers in de regio Rijnmond volgt de landelijke groeitrend, maar ligt relatief structureel hoger dan het landelijk gemiddelde. Vooral in Rotterdam, waar het opleidingsniveau van ouders relatief laag is en waar relatief veel kinderen opgroeien in kwetsbare omstandigheden. Risicofactoren die in de regio relatief vaker voorkomen zijn



Figuur 2. Bron: Vsv dashboard Rijnmond

⁴² Dit Rotterdamse netwerk heeft als doel de internationale ambities van de scholen te versterken door kennis uit te wisselen en met elkaar op te trekken in gezamenlijke projecten.

⁴³ Zie de instellingsspecifieke analyse

⁴⁴ Veilig leer- en werkklimaat, veiligheid in het curriculum, veiligheid bij incidenten en veilige infrastructuur van de MBO-raad

verslaving, schulden, armoede, huisvestingsproblemen en werkloosheid.

Als regio geven wij de hoogste prioriteit aan de kwetsbare jongeren: een doelgroep met zware multi-problematiek die het lastig maakt om onderwijs fit te zijn. De aanpak richt zich vooral op het ondersteunen en begeleiden van deze jongeren gedurende hun hele leerproces, we vinden het cruciaal dat ze zich gezien voelen. Daarvoor zijn diverse interventies zoals loopbaanbegeleiding, verzuimbegeleiding, TOP Academies, schoolmaatschappelijk werk, jeugdgezondheidszorg, jeugdhulp, schuldhulp en andere vormen van hulpverlening. De instellingen werken hierin nauw samen met gemeenten, welzijns- en hulpverleningsorganisaties zodat ook deze jongeren een diploma behalen en duurzaam kunnen participeren in de maatschappij.

De instellingen werken nauw samen met de gemeente en RMC's in de aanpak van de VSV. Vanuit de *"Regeling regionale aanpak voortijdig schoolverlaten 2020-2024"* is in de regio het *Programma VSV Rijnmond 2020-2024* in uitvoering met als missie: "We creëren gelijkwaardige kansen voor jongeren, waarbij we ieders vermogen en talent hier- en erkennen. Wij helpen de jongeren zich (een leven lang) te ontwikkelen, zodat zij zelfredzaam en zelfstandig zijn en een goede plek in de maatschappij bemachtigen. Hierdoor kunnen de jongeren zelf ook een maatschappelijke bijdrage leveren." Binnen het programma is voor het mbo de *actielijn VSV-ondersteuning in het mbo* geformuleerd met als uitgangspunt het ondersteunen van studenten in of buiten de klas en hiermee het ontzorgen van docenten en het versterken van de onderwijsteams, volgens het Klas Als Werkplaats principe⁴⁶. De mbo-instellingen in de regio geven ieder op hun eigen wijze invulling aan de uitgangspunten zoals hierboven benoemd. Concreet is aangegeven dat de methodiek van Klas Als Werkplaats/ Team Als Werkplaats bij iedere mbo-instelling als ondersteuningsaanbod terugkomt. Deze aanpak is succesvol gebleken op entree niveau en wordt nu ook aangeboden op niveau 2.

Een mooie ontwikkeling in de regio is de *werkgroep ondersteuning en hulp in vo en mbo*, welke is door ontwikkeld naar één kennisdelingsplatform VSV voor een brede VSV-aanpak. Een ander mooi gezamenlijk initiatief is de Talenthub op Zuid waar de instellingen met Albeda als penvoerder, gemeente, werkgevers en partners in het sociaal domein samenwerken aan het weer werk-leerfit maken van uitgevallen jongeren. De vele inspanningen in de afgelopen jaren hebben echter nog niet geleid tot een positieve wending in de ontwikkeling van voortijdig schoolverlaten.

Toekomstige ontwikkelingen die invloed hebben op VSV-programma

- Er komt een nieuw wetsvoorstel van school naar werk. Dit zal van invloed zijn op het regionaal VSV programma, omdat de gemeente afdeling Werk&Inkomen partner wordt voor de nazorg en overdracht vanuit het mbo voor ongediplomeerde schoolverlaters.
- Er komt een herijking van de VSV middelen en het is onbekend wat dit betekent voor de financiën van het VSV programma in de regio.
- OCW heeft een aanvalsplan aangekondigd welke zich richt op vijf structurele oorzaken van uitval, 1) persoonlijke problemen, 2) verkeerde studiekeuze en vertraging in doorstroom, 3) gebrek aan specifieke begeleiding, 4) verleidelijkheid om ongediplomeerd aan het werk te gaan en 5) gebrek aan structurele begeleiding voor jongeren met een risico op afstand tot de arbeidsmarkt. De instellingen gaan aansluiten op dit aanvalsplan.

1.3.1 Soepele verwante doorstroom vmbo-mbo-hbo

Binnen de regio zijn er allerlei initiatieven om doorstroom te stimuleren, te zorgen voor een betere aansluiting en het studiesucces bij doorstroom te bevorderen. Hierbij hebben de scholen overleg met de gemeente Rotterdam die gelijke kansen voor elk talent ziet als de kapstok voor het Rotterdamse onderwijsbeleid en mbo-agenda. Dit overleg met de gemeente vindt plaats in de sectorkamers vo, mbo en hbo en in overleggen van de gezamenlijke sectorkamers. Er is een nauwe samenwerking met het bedrijfsleven, bijvoorbeeld via Onderwijspower waarin de focus ligt op het samenbrengen van de wensen van het bedrijfsleven op de arbeidsmarkt en de mogelijkheden in het onderwijs, en via MKB Rotterdam-Rijnmond.

⁴⁶ Loopbaanbegeleiding gedurende de gehele schoolcarrière van de student; Instroombegeleiding, doorstroming (kwetsbare) studenten binnen onderwijs; Aandacht voor aanwezigheid van de student. Het mbo vindt het cruciaal dat studenten worden "gezien".

Vo-mbo

Een hoog en toenemend aantal vsv'ers in combinatie met een relatief laag startersresultaat⁴⁶ (onder de 80%) in een veranderende arbeidsmarkt maken een meer (regionale) gezamenlijke aanpak van het onderwijsaanbod noodzakelijk. De schoolbesturen werken op diverse tafels thematisch al intensief samen aan het onderwijs voor jongeren. Intensivering en verdere afstemming is noodzakelijk om hen een perspectievolle toekomst te kunnen geven. Deze ambitie hebben de besturen ook onderschreven met het ondertekenen van de Rotterdamse Onderwijs Agenda 2023. In deze aanpak schetsen we de ontwikkelingslijnen waarlangs we deze ambitie zullen vormgeven. Daarbij maken we gebruik van een aantal bestaande samenwerkingsinitiatieven en brengen deze bestuurlijk samen binnen het bestuurlijk platform VO-MBO Rotterdam, de Lerende Regio Rotterdam-Rijnmond. Met dit platform geven we een vervolg aan het Convenant 'Samen werken aan een betere aansluiting vo-mbo' waarin het hoofddoel was het organiseren van succesvolle en kansrijke (school)loopbanen van vo-leerlingen - zowel vanuit het vmbo als havo - in het mbo.

Vanuit het platform "De Lerende Regio Rotterdam-Rijnmond" werken we samen aan de volgende initiatieven:

- Rotterdamse onderwijsagenda (kinderopvang, scholen en gemeente);
- Regionale aanpak VSV;
- Twee STO-regio's (Sterk Techniek Onderwijs);
- Sterk beroepsonderwijs.

De betrokken partijen zullen 10 samenwerkingstrajecten realiseren, waarin geïntegreerde curricula worden ontwikkeld of curricula op elkaar worden afgestemd met directe opbrengst - verdiepen en verkorten - voor de schoolloopbanen van verschillende groepen leerlingen/studenten op de verschillende niveaus. Minstens drie van deze trajecten zijn gericht op de groei- en tekortsectoren. Op deze manier draagt dit bij aan de doorstroming van studenten binnen het mbo naar opleidingsrichtingen met grotere baankansen.

Bij de samenwerkingstrajecten is er expliciete aandacht voor LOB, zowel in de aansluiting vmbo-mbo als voor havisten in de doorstroom naar mbo. Maar ook op vaardigheden gericht op een succesvolle doorstroom naar het mbo en de arbeidsmarkt (21st century skills, basisvaardigheden). Door samenwerkingstrajecten te realiseren gericht op verdiepen en verkorten, faciliteren we voor verschillende doelgroepen onderwijsroutes die leiden tot een verbeterde doorstroom vo-mbo en een betere aansluiting op de arbeidsmarkt.

Mbo - hbo

Ook in de keten mbo-hbo wordt in de regio al via verschillende initiatieven nauw samengewerkt:

- Rotterdam Academy (RAc): Albeda, Zadkine en de Hogeschool Rotterdam werken sinds 2011 samen in de Rotterdam Academy (RAc). De RAc heeft de ambitie om met een toekomstgericht en arbeidsmarktrelevant aanbod van beroepsopleidingen op niveau 5 (Associate degree, Ad) bij te dragen aan het behouden van talent en het bevorderen van de kansgelijkheid in Rotterdam, het verhogen van het opleidingsniveau en het versterken van het verdienvermogen van de regio. Met de komst van de Ad's kiezen studenten sneller voor een overstap naar het hoger onderwijs, omdat een tweejarige opleiding te overzien is. Momenteel studeren circa 3.200 studenten aan 18 Ad-opleidingen aan de RAc. Het aanbod sluit goed aan op de focusdomeinen van de regio⁴⁷. Aandachtspunten in de vernieuwing van de samenwerking zijn onder meer: de positionering van de RAc, versterking van de gezamenlijke aanpak (warme overdracht, keuzedeel voorbereiding hbo, doorlopende taal- en andere leerlijnen) en de gezamenlijke ontwikkeling van nieuwe opleidingen aansluitend op de vraag uit de markt en de bacheloropleidingen.
- Manifest Vrije Zones voor het economisch beroepsonderwijs: vanuit het Manifest werken Albeda, Zadkine, de Hogeschool Rotterdam en de Hogeschool Inholland samen op doorlopende leerlijnen binnen het economisch domein. Een voorbeeld is het doorstroomtraject Fast-track Legal, dit is een versneld traject van mbo naar hbo voor studenten met ambities in het juridische werkveld. Studenten kunnen tijdens hun mbo-opleiding al werken aan hun vaardigheden en motivatie voor HBO-Rechten, waarmee ze hun totale opleidingstraject met een heel jaar verkorten.
- Onderwijsassistent: uit onderzoek is gebleken dat de toelatingstoetsen voor de Pabo niet aansluiten bij het praktijkgericht onderwijs in het mbo en beperkt inzicht geven op wat nodig is om succesvol te kunnen zijn. De Vereniging Hogescholen, het Landelijk Overleg Lerarenopleiding Basisonderwijs (LOBO), de MBO-Raad en het ministerie van OCW bieden een ontwikkelingsgericht portfolio als alternatief. De scholen in de regio hebben deze kans meteen gegrepen omdat het aanbod in het voordeel is van studenten in de Rotterdamse regio. De mbo-opleidingen Onderwijsassistent van Zadkine, Da Vinci College en Albeda hebben het keuzedeel Voorbereiding Pabo aangepast. Sinds dit schooljaar nemen Hogeschool Rotterdam, Hogeschool Inholland en Thomas More Hogeschool mbo-studenten aan, die dit portfolio met een voldoende hebben behaald.

⁴⁶ Zie de instellingsspecifieke analyse

⁴⁷ Binnen het aanbod zijn er varianten voor de gekozen beroepsopleidingen beschikbaar: Engineering, Data Analytics, ICT Internet of things, ICT Service Management, Information Security, Management in de Zorg, Pedagogisch Educatief Professional, Smart Technology, Social Work en Software Development.

De verwachting is dat in het vernieuwde convenant over de RAc ambities worden geformuleerd met betrekking tot dubbel kwalificeren, versnelde studieroutes en een gemeenschappelijk oriëntatiejaar. Vier nieuwe opleidingen worden ontwikkeld die kunnen rekenen op groot draagvlak bij het werkveld en een substantiele instroom vanuit het mbo.

Aanvraag voor de regeling doorstroom n.a.v. de regionale analyse

De aanstaande subsidieregeling "Versterking aansluiting beroepskolom" die op de beschreven problematiek aansluit, heeft tot doel het regionaal bedrijfsleven beter te bedienen door minder uitval *in* en switch *uit* tekortsectoren. In de regionale afstemming rondom deze subsidieregeling zullen de samenwerkende scholen gezamenlijk bepalen welke aanvullende maatregelen zij inzetten ten behoeve van de doorstroom, welke instelling *penvoerder* wordt voor welke tekortsector en welke mbo's aansluiten. De *penvoerder* maakt de regionale analyse en levert projectleider.

1.3.2 Verminderen van laaggeletterdheid

In onze regio worstelen veel laaggeletterde mensen met vaardigheden zoals lezen, schrijven, rekenen en het toepassen van digitale technologieën in het dagelijks leven. Hun taalcompetentie ligt onder de basiskwalificatie, dat wil zeggen, lager dan mbo-niveau 2. Binnen de arbeidsmarkt van de regio Rijnmond is ongeveer 16% van de inwoners laaggeletterd, wat hoger is dan het landelijke gemiddelde van 12% in Nederland. Echter, onder jongeren tot 30 jaar in onze regio is de laaggeletterdheid relatief laag, met slechts 9%, in tegenstelling tot het nationale gemiddelde van 11% ⁴⁸. Het merendeel van de laaggeletterden in onze regio zijn migranten ouder dan 30 jaar, met name diegenen met partners (met of zonder kinderen). Van deze groep is 45% laaggeletterd, aanzienlijk hoger dan het landelijk gemiddelde van 31%. Ook zijn er aanzienlijke verschillen in percentage laaggeletterden per gemeente binnen de regio Rijnmond.

Onderwijsaanbod voor laaggeletterden in de regio

In het regionaal programma "Samen verder in de regio Rijnmond (Gemeenten arbeidsmarktregio Rijnmond, (WEB)), worden de volgende prioritaire doelgroepen onderscheiden:

- Laaggeletterden die in Nederland geboren zijn of hier van jongs af aan wonen en van wie het Nederlands de eerste taal is, NT1'ers genoemd;
- Ex-inburgeraars. Wij willen dat de doorstroom van inburgering naar de trajecten basisvaardigheden vanuit de WEB zo goed mogelijk verloopt;
- Schoolverlaters zonder kwalificatie en met een laag niveau van basisvaardigheden (die 18 jaar en ouder zijn). Ook richten wij ons op minder zelfredzame jongeren. Hiervoor werken we nauw samen met regionale RMC's;
- Inwoners met een migratieachtergrond met een laag niveau van basisvaardigheden.

De gemeente Rotterdam, koopt als *penvoerder* en contractgemeente, namens de arbeidsmarktregio opleidingen en trajecten in voor de doelgroep laaggeletterden. Het aanbod betreft:

- Educatie voor niet-inburgeringsplichtigen (middelen uit Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB));
- Educatie voor inburgeringsplichtigen (middelen uit Wet Inburgering (WI)). De gemeente Rotterdam financiert het programma 'Welkom in Rotterdam' met 3 trajecten: een onderwijsroute, een werkroute B1 en de zogenaamde Z-route (zelfredzaamheid A2);
- Aanbod voor individuele verzoeken (beoordeeld door het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT));
- Taalaanbod voor bijstandsgerechtigden (middelen uit De Participatiewet en de Wet Taaleis);
- Ingekochte trajecten met een examen B1/B2 en 2F. Voor de Noordoever is ingekocht bij Albeda/Zadkine en voor de Zuidoever bij Sagènn, de non-formele educatie is ingekocht bij NL Educatie;
- Naast de regionaal ingekochte trajecten hebben de regiogemeenten nog aanvullend lokaal aanbod. In dit aanbod is er sprake van maatwerk, gericht op specifieke doelgroepen en thema's in de gemeenten en gericht op de wensen en behoeften van de eigen inwoners en lokale organisaties.

Ervaringen en best practices uit de regio

Het leesproject "Heel Rotterdam Leest" is ontstaan en gegroeid in samenwerking met verschillende organisaties. Inmiddels zijn *veertig* organisaties bij dit initiatief aangesloten, waaronder het hele scholenveld (van voorschoolse opvang tot universiteit) en diverse educatieve instellingen. Vanuit het project Heel Rotterdam Leest worden docenten als leesambassadeur getraind om het leesplezier bij studenten te vergroten. Binnen Zadkine en Albeda zijn op alle locaties boekenkasten met gratis leesboeken ingericht om studenten te stimuleren een boek te lezen. Daarnaast worden docenten aangemoedigd om leesmotiverende activiteiten te organiseren.

⁴⁸ <https://geletterdheidinzicht.nl/dashboard>

Mate waarin deze doelgroep doorstroomt naar een beroepsopleiding of de arbeidsmarkt

Binnen de regio is er vanuit de WI en het WEB een taalschakeltraject die zorgt voor een toeleiding naar de beroepsopleidingen. Hiervoor bestaat wel een sterke afhankelijkheid van de gemeente. De toeleiding vanuit een beroepsopleiding naar de arbeidsmarkt loopt daarnaast via taalschakeltrajecten die vanuit de verschillende opleidingen zelf worden aangeboden.

LLO en laaggeletterdheid

Het LLO Collectief voor Laagopgeleiden en Laaggeletterden geeft deze doelgroep een betere positie op de arbeidsmarkt door te investeren in een nieuw scholingsaanbod en regionale infrastructuur. Op dit moment zijn er twee pilots gestart in Twente en Zuidoost Brabant. Het ligt in de lijn van verwachting dat er in 2024 vanuit dit initiatief nieuwe pilots kunnen plaatsvinden. Binnen de regio hebben de onderwijsinstellingen een samenwerkingsverband opgestart voor LLO. Vanuit die samenwerking zal ook dit thema opgepakt worden en zal verkend worden of we een pilot van het LLO Collectief in onze regio kunnen opstarten.

1.4. Versterking aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Selectie beroepsopleidingen

Albeda, Zadkine, STC, HMC, het Grafisch Lyceum Rotterdam trekken, in het kader van de Kwaliteitsagenda, gezamenlijk op om de wisselwerking tussen het middelbaar beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt te versterken. Voor de regio als geheel zijn vier opleidingsdomeinen gekozen waarin ze elkaar aanvullen of versterken. Binnen die vier domeinen is het aanbod gericht op beroepsopleidingen die een belangrijke bijdrage leveren aan de maatschappelijke opgaven én aan het terugbrengen van de huidige mismatch. Vanuit de regio analyse en de regionale maatschappelijke opdracht is gekozen voor de beroepsopleidingen in de volgende focusdomeinen:

- Zorg en Welzijn
- Techniek en Procesindustrie
- Informatie en Communicatie Technologie
- Transport, Scheepvaart en Logistiek

Voor de afleiding van de domeinen en de prognoses van de diploma's wordt verwezen naar bijlage Regionale prognose benodigde diploma's.

1.4.1 Doelmatigheid van het aanbod

Volgens de Taskforce onder leiding van Lodewijk Asscher en de Commissie Macrodoelmatigheid MBO spreken we over 'kansrijk opleiden' in plaats van macrodoelmatigheid. Die term geeft goed aan waar we het voor doen: het opleiden van (jonge) talenten voor een kansrijke toekomst. Kansrijk opleiden begint bij het versterken van loopbaanoriëntatie en begeleiding vooraf én tijdens de studie. De regio instellingen zijn ervan overtuigd dat de samenwerking op deze vier geselecteerde domeinen leidt tot kansrijk opleiden. Het gevraagd aantal gediplomeerden groeit gestaag in de domeinen. De vraag naar zorg is en blijft groot en met name de vraag naar techniek & procesindustrie groeit hard. De groei in de instroom in deze opleidingen gaat nog niet gelijk op met de vraag. Bovendien moet de aansluiting opleiding en werken en de arbeidsrendementen vooral op het domein ICT verbeteren. Om goed te blijven inspelen op de vraag van het werkveld moeten we zorgen voor voldoende instroom en aansluiting.

Percentage dat een jaar na afstuderen werkzaam is in het beroepsdomein

Er zitten grote verschillen in de aansluiting tussen de opleiding en de arbeidsmarkt. In de zorg & welzijn en techniek & procesindustrie is er een grote aansluiting. Uitzonderingen binnen die domeinen zijn de opleidingen dienstverlening, sociaal werk en metaalbewerken. Het domein transport, scheepvaart en logistiek scoort een stuk lager. De aansluiting binnen de ICT is ook matig.⁴⁹

Leggen we hier dan de arbeidsmarkttrendementen naast⁵⁰ dan zien we ook een behoorlijke spreiding binnen de domeinen met enkele hoge en lage uitschieters. Techniek & procesindustrie scoort hoog (83%), maar ook transport, scheepvaart en logistiek (81%). Zorg & welzijn heeft een rendement van 78%. ICT blijft ook hier achter met 69%.

Aantal benodigde gediplomeerde studenten

De prognose van het aantal benodigde diploma's⁵¹ toont aan dat zorg & welzijn veruit de grootste vraag heeft en blijft houden (meer dan de helft van de totale vraag). De techniek & procesindustrie laat een gemiddelde jaarlijkse groei zien van 10% en wordt zo belangrijker in de totale vraag. De groei vloeit voort uit de afspraken omtrent groei die met het Nationaal Programma Rotterdam-Zuid (NPRZ) zijn gemaakt. ICT en transport, scheepvaart en logistiek groeien

⁴⁹ Zie bijlage: tabel 2.1

⁵⁰ Zie bijlage: tabel 2.2

⁵¹ Zie bijlage: tabel 2.3

door met ruim 5% per jaar. Overall stijgt de vraag naar gediplomeerden in deze domeinen met 4% per jaar. Om aan die vraag te voldoen is een groei nodig in de instroom op deze opleidingen waarbij we rekening moeten houden met de doorlooptijd van de opleidingen⁶². Met de vraag bedoelen we steeds de uitbreidingsvraag en vervangingsvraag samen. Het spreekt vanzelf dat we de prognoses jaarlijks zullen bijstellen in verband met nieuwe economische omstandigheden die zich aandienen.

De jaarlijkse groei van de vraag naar gekwalificeerd personeel van 4% vormt de grote uitdaging in de regio. Samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven is geboden om hier zo goed mogelijk op in te springen en de spanning op de arbeidsmarkt te beperken. Hier liggen uitdagingen voor werkgevers om het beroepsbeeld aantrekkelijker te positioneren én voor het onderwijs waar het gaat om begeleiding (LOB) en het maken van juiste keuzes bij het aanmelden voor een opleiding door studenten.

Instroom geselecteerde beroepsopleidingen

Een belangrijke ontwikkeling voor de instroom⁶³ is dat er de afgelopen jaren een lichte daling is geweest, terwijl de vraag om afgestudeerden juist hoog is. Op regionaal niveau zullen we daarom de aantrekkelijkheid van deze beroepen stimuleren. Gelet op de arbeidsmarkttrendementen en de toekomstige vraag, bieden juist deze beroepen goede arbeidsmarktkansen. Opvallend is ook het relatief hoge aantal switchers (met onderling grote verschillen tussen de opleidingen). Dit toont aan dat studenten lang niet altijd direct de juiste keuze weten te maken. Goede en duidelijke voorlichting over het beroep en de opleiding is dus van groot belang om effectieve instroom in de voor de regio belangrijke domeinen te realiseren.

1.4.2 Samenwerking met werkgevers over voorlichting voor kansrijke beroepen

Voor de geselecteerde beroepen vindt er momenteel op diverse terreinen samenwerking plaats, bijvoorbeeld in/met Nationaal Programma Rotterdam-Zuid, Zorg Innovatie Academie, IT-campus, Human Capital Agenda Zuid-Hollandse Delta, Human Capital Coalitie Energietransitie, Onderwijspower, De Rotterdamse Zorg, Gemeente Rotterdam. In verschillende verbanden wordt samengewerkt op loopbaanoriëntatie en de werving van studenten en aankomend werknemers⁶⁴. De huidige samenwerking heeft een nieuwe impuls nodig. Om de arbeidsmarkt te voorzien van de benodigde afgestudeerden, wordt de samenwerking met werkgevers geïntensiveerd door gezamenlijke campagnes in de regio te voeren waarbij de mbo-scholen transparante en duidelijke voorlichting geven over baankansen⁶⁵, bol/bbl doorstroommogelijkheden en lonen⁶⁶.

1.4.3 Studenten maken weloverwogen keuzes voor een kansrijk en passend beroep

Onderzoek en ervaring leert dat studenten niet altijd weloverwogen keuzes maken voor een kansrijk of passend beroep. Zo is in Rotterdam-Zuid sprake van een mismatch tussen de opleidingen en de vraag van de arbeidsmarkt. Nog te veel leerlingen kiezen na het vmbo voor financiële en administratieve opleidingen, terwijl de verwachte banen in deze sectoren afnemen. Bovendien weten leerlingen vaak niet goed wat ze leuk vinden en waar ze goed in zijn. Dat is terug te zien in het switchgedrag en de uitval in het begin van de studie.

Kwaliteit LOB met specifieke aandacht voor kansrijke opleidingen

In de regio Rijnmond hebben mbo- en hbo-scholen een gezamenlijke visie ontwikkeld op loopbaanbegeleiding van mbo-studenten die de overstap maken naar het hbo. Een goed aansluitende loopbaanbegeleiding draagt namelijk bij aan het studiesucces van de mbo-student in het hbo.

Het programma voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding in Rotterdam-Zuid (NPRZ) is specifiek gericht op een hogere uitstroom van mbo-studenten naar werk in kansrijke beroepen in de haven, techniek en zorg. Het LOB-programma bestaat uit verschillende onderdelen waarbij de ontwikkeling van de loopbaancompetenties centraal staat. In een doorlopende leerlijn LOB van po tot mbo worden scholen gefaciliteerd uit verschillende LOB-activiteiten te kiezen, zoals bliksemstages, activiteiten in de overstap po-vo en vo-mbo, loopbaangesprekken, kennismaken met bedrijfssectoren en proefstuderen.

⁶² Willen we voldoen aan de vraag naar N4 gediplomeerden als verpleegkunde wat een vierjarige opleiding is, dan betekent dat dat we vier jaar daarvoor al die grotere instroom moeten realiseren

⁶³ Zie bijlage: tabel 2.4

⁶⁴ Zie bijlage, invulling samenwerkingsverbanden

⁶⁵ Wat zijn de kansen op de arbeidsmarkt na afronding van verschillende opleidingen. Dit helpt studenten bij het kiezen van een studierichting die goed aansluit bij de huidige en toekomstige arbeidsmarkt.

⁶⁶ Wat zijn de doorgroei mogelijkheden en lonen, variërend van het startsalaris tot het loon vijf jaar na het behalen van het diploma. Hiermee kunnen studenten een beter inzicht krijgen in hun potentiële carrière pad en financiële vooruitzichten.

1.4.4 Oriëntatieprogramma's aansluitend op de instroom en uitvallers

De onderwijsinstellingen in de regio hebben hun eigen oriëntatieprogramma's voor zowel instromers als uitvallers. In de samenwerking wordt hierover kennis uitgewisseld. Daarnaast werken ze samen in de Talenthub, het vangnet en de springplank specifiek voor jongeren die er binnen het reguliere onderwijs even niet uitkomen. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding.

1.4.5 Een goede stageplek voor studenten zonder stagediscriminatie

Regionaal hebben we als mbo-instellingen, gemeente, SBB en bedrijfsleven twee gezamenlijke doelstellingen:

- alle studenten een kwalitatief goede stageplek of leerbaan bieden die aansluit bij de opleiding en de ontwikkelbehoefte van de student
- stagediscriminatie bestrijden.

We werken via de reeds bestaande regionale netwerken nauw samen aan de realisatie van deze doelstellingen.

Mogelijkheden tot melden van stagediscriminatie en Opvolging van meldingen stagediscriminatie en ondersteuningssystematiek voor studenten die stagediscriminatie melden

Stagediscriminatie kan worden gemeld bij het Meldpunt Stagediscriminatie van SBB, bij het College voor de Rechten van de Mens en bij RADAR het antidiscriminatiebureau actief in regio Rotterdam Rijnmond. Er is (nog) geen centraal regionaal meldpunt voor stagediscriminatie. Wel is in samenwerking tussen SBB, Albeda en Zadkine een handelingsprotocol opgeleverd 'Hoe te handelen bij ongewenst gedrag op de werkplek / BPV-plek'

1.4.6 Sterk aanbod om- en bijscholing voor de maatschappelijke opgaven

Aansluiting onderwijsaanbod LLO op vraag van regionaal bedrijfsleven en regionale vraagstukken

Gezien de snelle maatschappelijke en technologische veranderingen verandert de arbeidsmarkt snel. Banen verdwijnen, nieuwe banen ontstaan en binnen functies worden nieuwe vaardigheden verwacht.

De kwalitatieve tekorten komen o.a. door technologische verschuivingen en digitalisering die leiden tot veranderingen in werkprocessen. Hierdoor is een versterking van de leercultuur op de werkvloer nodig. Daarnaast wordt de demografische structuur van de beroepsbevolking gekenmerkt door zowel vergrijzing als migratietrends.

Een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) is een noodzakelijk onderdeel van ieders (leer)loopbaan om duurzame inzetbaarheid te realiseren. In 2020 is er, in vergelijking met 2017, significante afname in het aantal werkenden dat aangeeft dat ze technologische en organisatorische veranderingen binnen hun werk goed kunnen bijhouden.

Ondanks dat is de cursusdeelname tussen 2017 en 2020 gedaald. Bovendien varieert de mate van actieve deelname aan LLO enorm, zo bestaat er een kloof tussen praktisch en theoretisch geschoolden en tussen jongere en oudere werknemers. Juist de groepen die grotere risico's lopen op baanverlies of wiens vaardigheden achterblijven, maken aanzienlijk minder gebruik van cursussen en trainingen⁵⁷. Onder praktisch geschoolden en werkenden zonder startkwalificatie was de cursusdeelname in 2020 zelfs op het laagste niveau sinds 2004. Ook het informeel leren van taken op het werk en deelname aan zelfstudie is gedaald.

Onbenut potentieel

In Nederland komen naar schatting 1,3 miljoen personen, die zouden kunnen werken, niet aan het werk omdat ze onvoldoende geschoold zijn (of anderszins). Volgens het CBS behoren in Rijnmond 120.000 mensen tot het onbenut arbeidspotentieel⁵⁸, ofwel 11% van de mensen tussen 15 en 75 jaar. In de regio Rotterdam zijn er veel beschikbare banen, terwijl er ook veel mensen een uitkering ontvangen: 19.000 werkzoekende Rotterdammers en 34.000 werkzoekenden in regio Rijnmond. De oorzaak is dat de kwalificaties van de mensen en de vraag van de arbeidsmarkt niet voldoende op elkaar aansluiten. Ruim 15.000 Rotterdammers hebben geen vooropleiding of startkwalificatie.

Er is in de regio dus een grote behoefte aan een goed ontwikkeld LLO-ecosysteem met een sterk aanbod om- en bijscholing. Het belang van LLO zal de komende jaren toenemen om ervoor te zorgen dat iedereen inzetbaar blijft op de arbeidsmarkt en lijkt nu nog niet goed op gang te zijn. Daarom zijn de instellingen in de regio Rijnmond, Drechtsteden en Haaglanden hiervoor een samenwerking aangegaan om een aanbod op maat, modulair en via de bb1 te realiseren, met specifieke aandacht voor de regionale maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Ten behoeve daarvan wordt samengewerkt in het meerjarig programma LLO-katalysator en gebruik gemaakt van de Subsidieregeling praktijkleren.

⁵⁷ <https://arbeidsmarktinzicht.nl/roa-onderzoek-leven-lang-ontwikkelen-in-nederland>

⁵⁸ 'Regio in beeld Rijnmond', november 2022.

Regionale samenwerking ten behoeve van aansluiting opleidingsaanbod (inclusief modulair en diplomagericht aanbod)

Er zijn kwantitatieve en kwalitatieve tekorten in vrijwel alle publieke en private sectoren, en op meerdere onderdelen is de marktwerking lastig. We constateren ook dat publieke aanbestedingsprogramma's en directe marktwerking met elkaar concurreren. Ondanks het feit dat alle overheden het thema 'Leven Lang Ontwikkelen' al lange tijd agenderen, blijven de resultaten achter bij de verwachtingen.

De volgende initiatieven zijn genomen:

- Landelijk is er in 2017 een zogenoemde 'skills'-agenda geïnitieerd door de Sociaal Economische Raad en heeft het Nationaal Groeifonds in 2022 een subsidie toegekend voor een te ontwikkelen LLO-katalysator (een meerjarig programma waarmee onderwijsinstellingen vanuit middelbaar beroepsonderwijs, hogescholen en universiteiten een stevige impuls geven aan een leven lang ontwikkelen (LLO), zowel landelijk als in de regio's);
- In de provincie Zuid-Holland is er sinds 2018 een provinciale arbeidsmarktagenda ondertekend door 66 organisaties, die sinds kort 'Human Capital-agenda' wordt genoemd, waarin het thema 'Leven Lang Ontwikkelen' is opgenomen;
- In de grote steden in Zuid-Holland zijn specifieke initiatieven genomen om te komen tot een sterke verbetering van de integratie in de arbeidsmarkt van personen uit het sociaal domein (denk aan de Leerwerkakkoorden in Rotterdam, het Nationaal Programma Rotterdam-Zuid, het Regionaal Platform Arbeidsmarktregio Haaglanden, de samenwerking Holland-Rijnland, het initiatief Geen Rotterdamert langs de kant).

Tegen deze achtergrond constateren vijf mbo-instellingen: Da Vinci College te Dordrecht, mboRijnland te Leiden, ROC Mondriaan te Den Haag en Albeda en Zadkine te Rotterdam, dat ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de samenleving vragen om een extra inspanning op het terrein van Leven Lang Ontwikkelen. De instellingen hebben een intentieverklaring met elkaar ondertekend om met elkaar samen te gaan werken in het verbeteren van de aansluiting van het onderwijsaanbod op de regionale vraag.

Deelname aan RMT en begeleiding naar scholing

Sinds 2020 werken arbeidsmarktpartijen in Rijnmond (zie de logokaart hieronder) samen aan de verbetering en versterking van de samenwerking. Eerst onder de noemer van Rijnmond Werkt Door, om een adequaat antwoord te geven op de uitdagingen naar aanleiding van de coronacrisis door middel van het Regionaal Mobiliteitsteam voor werkzoekenden en Rijnmond Werkt Door voor werkgevers. De focus ligt op het begeleiden van werk naar werk. En als dat niet mogelijk is inzetten op zo kort mogelijk langs de kant staan. In de praktijk betekent dit dat de verschillende partners op de arbeidsmarkt elkaar sneller weten te vinden. Deze samenwerking zetten we voort.



1.5. Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

De ambitie op deze prioriteit ligt vooral bij de instellingen zelf. De uitdagingen op dit vlak en de landelijke doelstelling worden gedeeld. Zo is er ondanks een aanzienlijke instroom van onderwijzend personeel toch regionaal een personeelstekort⁵⁹. Een andere trend in het onderwijs is de groei van het aantal zzp'ers: 13% van de beroepsbevolking werkt als zzp'er en deze groep is groeiende. Instellingen voeren hun eigen beleid om hier het hoofd aan te bieden.

Op het gebied van onderzoek en innovatie werken we aan de positionering van volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken. Landelijke overheid stimuleert dit met verschillende subsidieregelingen (RIF, versterking aansluiting in de beroepsonderwijskolom) en ook de Gemeente Rotterdam investeert hierin (ROB-subsidies). In de regio zijn practoraten bij de verschillende instellingen sterk in ontwikkeling. Aan de vele innovaties die noodzakelijk zijn voor de maatschappelijke opgaven gaat praktijkgericht onderzoek vooraf. Daarvoor zijn nieuwsgierige onderzoekende docenten en studenten nodig. Zowel toegepast als praktijkgericht onderzoek - binnen de mbo-instellingen - komt nu in beeld. Practoraten vormen de plaats waar praktijkgericht onderzoek plaatsvindt en waar onderwijs en bedrijfsleven kennis en ervaring delen, verbinden en ontwikkelen, gericht op het verduurzamen van het curriculumaanbod binnen en buiten de mbo-instelling.

De afgelopen jaren heeft de regio een breed scala aan expertise ondergebracht in practoraten. Dit varieert in practoraten met sociale doelstellingen en veranderingen als gevolg van de energietransitie. Onderstaande tabel toont de verschillende practoraten en fase van volwassenheid in de regio.

Instelling	Practoraat	Status
Albeda	Leerwerkplaatsen Zorg	Lopend
Albeda	Betekenisvol werken & leren in Hospitality	In oprichting
Albeda	Gelijke kansen	Lopend
Albeda/Zadkine/TCR	Kunst en Cultuuronderwijs	Oriëntatie
GLR	Media en technologie	Oriëntatie
HMC	Ondernemerschap en duurzaamheid	Oriëntatie
STC	Energietransitie & Smart Industry	Lopend
STC	Digital Port Logistics	Lopend
STC	Immersive Technologies in Education	Oriëntatie
STC	Smart Shipping	Oriëntatie
TCR	Cloud Engineering	Lopend
Zadkine	Orde en Veiligheid	Oriëntatie

Hoewel er al enkele positieve initiatieven bestaan, is de samenwerking tussen practoraten en lectoraten momenteel nog beperkt en staat kennisdeling nog in de beginfase. Bovendien zijn er mogelijk andere gebieden waar gezamenlijke practoraten zouden kunnen ontstaan, met name in het kader van maatschappelijke uitdagingen.

Naast practoraten wordt er op het gebied van innovatie in de regio ook samengewerkt in de ontwikkeling van publiek private samenwerkingen zoals bij de Zorg Innovation Campus, de Food Innovation Campus, de Hospitality Innovation Campus en de Rotterdamse zorg.

De huidige positie van mbo-onderzoek is nog niet volwaardig en dit tekort is voornamelijk te wijten aan het gebrek aan samenwerking en kennisdeling op het gebied van onderzoek. In de regio is daarom overeengekomen om een netwerk op te richten om samenwerking en innovatie op het gebied van onderzoek te bevorderen. Het doel is om tegen 2027 een sterke en volwaardige positie te bereiken.

⁵⁹ Op iedere werkzoekende in het onderwijs is er 1,5 vacature beschikbaar.

2. Samenwerking en borging

2.1. Regionale samenwerking voor de Kwaliteitsagenda

Succesvol middelbaar beroepsonderwijs is nauw verbonden met de behoeften van de regionale arbeidsmarkt. Om deze verbondenheid te bereiken, is samenwerking met bedrijven, overheden en andere onderwijsinstellingen essentieel. Alleen door samen te werken kunnen we gedegen werken aan prioriteiten, zoals het bevorderen van gelijke kansen, het versterken van de verbinding tussen onderwijs en de arbeidsmarkt en het bieden van toekomstgericht onderwijs in de regio.

In het platform van Hoboken komen de regionale mbo-instellingen periodiek samen om samen te werken aan een kansrijk onderwijsaanbod op mbo- niveau in de regio, sluitend en afgestemd op de vraag van de arbeidsmarkt van morgen. Voor bepaalde onderwerpen zijn vooraf regionale afspraken en gezamenlijke analyses gemaakt, maar elke onderwijsinstelling heeft hierin ook ruimte genomen voor een specifieke invulling of accenten. In gevallen waarin specifieke invulling gewenst is, hebben de samenwerkende mbo-instellingen best practices, kennis en ervaringen met elkaar gedeeld.

Om alle doelstellingen die horen bij de drie prioriteiten te bereiken zijn verschillende stakeholders in de regio nodig. Hieronder een overzicht van de samenwerkingspartners en -onderwerpen per prioriteit.

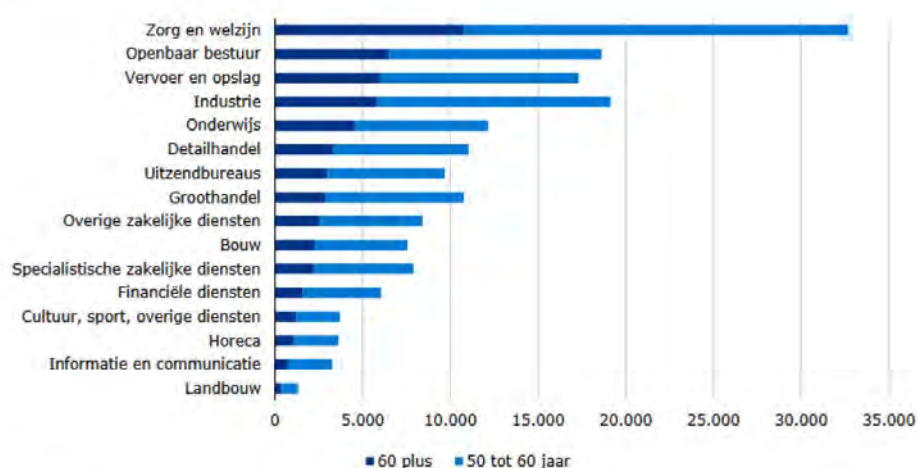
Prioriteit	Stakeholders, samenwerkingspartners	Samenwerkingsonderwerp
Prioriteit 1: Bevorderen kansengelijkheid		
1.1	Gemeente, studentenraden	Infrastructuur creëren voor deelname studentactiviteiten. Warm welkom. MBO-card+
1.2	Gemeente, Hoboken, politie(wijkagenten), netwerken integrale veiligheid (mbo-raad)	Kennisdeling, gegevensuitwisseling, visieontwikkeling, integrale aanpak in bestaande structuren (vier pijlers)
1.3	VSV-groep, Regionale Meld- en Coördinatiepunten (RMC-regio's),	Naleven van regionale VSV afspraken
1.4	VO-scholen en HBO-scholen (incl RAC)	Naleven van regionale doorstroom afspraken
1.5	Gemeente Rotterdam, Heel Rotterdam Leest	Voortzetten van 'Heel Rotterdam Leest' en kennisdeling op gebied laaggeletterdheid
Prioriteit 2: Versterking aansluiting onderwijs arbeidsmarkt		
2.0	NPRZ, IT-Campus, Human Capital Agenda Zuid Hollandse Delta, Human Capital Coalitie Energietransitie, Onderwijspower, De Rotterdamse Zorg, Gemeente Rotterdam	Regionale keuze gemaakt voor de beroepsopleidingen met maatschappelijke opgave
2.1	Idem 2.0	Gezamenlijke voorlichting met de regionale partners en Aanpak Kansrijk opleiden voortzetten
2.2	Gemeente Rotterdam, SBB, Inclusief 010, andere partners, vakbonden van verschillende branches	Verkennen om gezamenlijk te professionaliseren om stagediscriminatie tegen te gaan + Samen met de partners stagepact laten uitvoeren.
2.3	Leerwerkloket, RMT (Regionaal Mobiliteits Team), Rijnmond Werkt Door.	Voortzetten afstemming opleidingsaanbod voor om- en bijscholing, gericht op de opleidingen met een maatschappelijke opgave.
Prioriteit 3: Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie		
3.1	Geen regionale afspraken.	Geen
3.2	Geen regionale afspraken.	Geen
3.3	Geen regionale afspraken.	Geen
3.4	Bestaande en in ontwikkeling zijnde practoraten, verbonden lectoraten en het bedrijfsleven, stichting 'Ieder mbo een practoraat'	Gezamenlijk optrekken in practoraten met als doel om regionale databank op te zetten en afstemmen toekomstige onderzoeksagenda.

2.2. Borging

Jaarlijkse pdca-cyclus: we werken datagedreven en maken de (strategische) doelstellingen meetbaar en inzichtelijk. Het Hoboken-overleg speelt een centrale rol in de borging van gemeenschappelijke activiteiten. In aanvulling hierop borgen de onderwijsinstellingen de activiteiten en resultaten via hun eigen controlsystemen.

Bijlage: vergrijzing beroepsbevolking

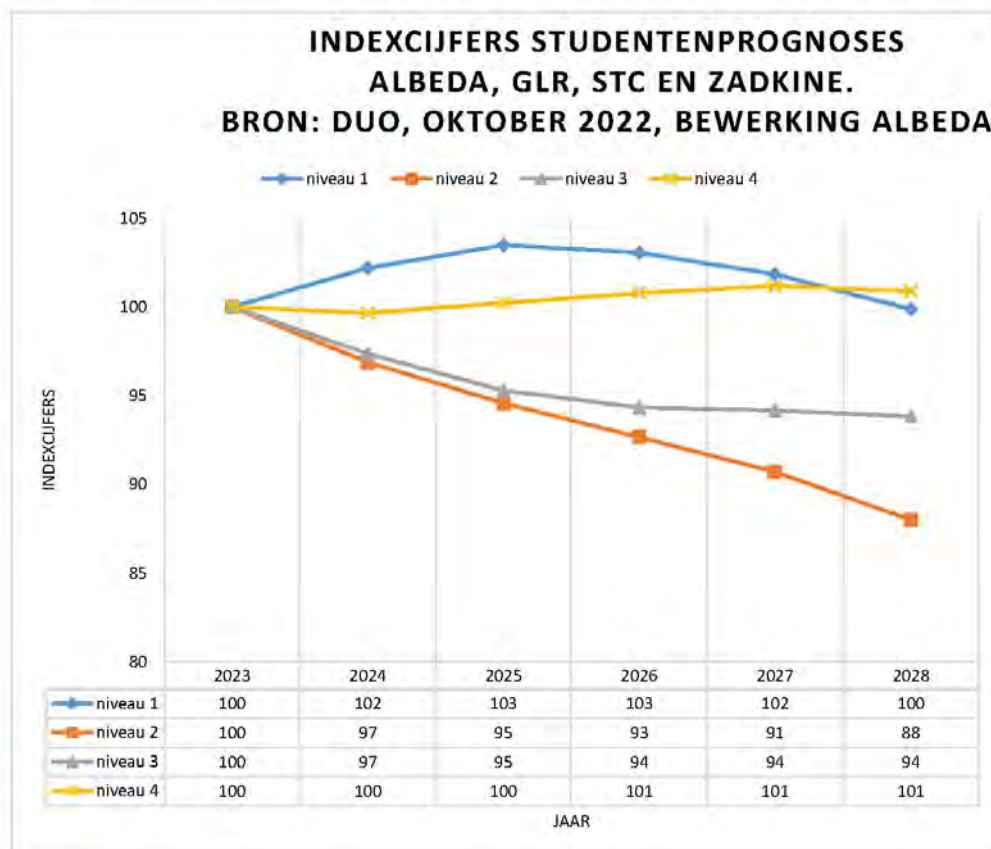
Figuur: Vergrijzing beroepsbevolking naar sector



Bron: UWV

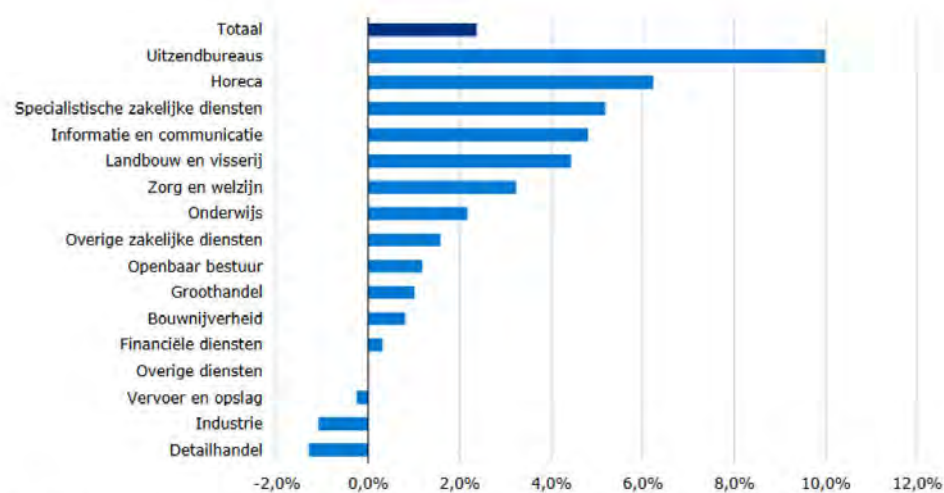
Bijlage: indexcijfers studentenprognoses per niveau

Figuur: studentenprognoses per niveau



Bijlage: ontwikkeling werknemersbanen

Figuur: Ontwikkeling van het aantal werknemersbanen Rijnmond 2023 t.o.v. 2021



Bron: UWV

Bijlage: tabellen versterken van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Tabel 2.1: Aansluiting opleiding en werk (12u) van mbo-gediplomeerden (2019/20) naar instelling, domein en beroepsopleiding, 2021. In de tabel staat het percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in een gelijke of verwante richting als de beroepsopleiding (kolom schatting). De beroepsopleidingen in de tabel zijn de geselecteerde opleidingen nodig voor de maatschappelijke opgaven in de regio.

Domein	Instelling/naam	Beroepsopleiding	% aansluiting		
			schatting	ondergrens	bovengrens
ICT	GLR	Applicatieontwikkeling	33	14	52
	Albeda	Applicatieontwikkeling	49	17	80
	Zadkine	Applicatieontwikkeling	42	20	64
	GLR	Ict- en mediabeheer	77	45	100
	Albeda	Ict- en mediabeheer	67	52	80
	Zadkine	Ict- en mediabeheer	62	49	74
	Albeda	Ict support	22	0	67
	Zadkine	Ict support	13	0	50
Techniek en procesindustrie	Zadkine	Infratechniek	76	63	86
	Zadkine	Infratechniek (kader)	86	71	96
	Zadkine	Mechatronica	88	69	100
	Albeda	Metaalbewerken	60	46	73
	Zadkine	Metaalbewerken	45	22	67
	Albeda	Middenkader engineering	74	57	88
	Zadkine	Middenkader engineering	64	50	77
	STC	Operationele techniek	83	71	92
	Zadkine	Procestechniek	77	62	89
	Albeda	Service- en onderhoudstechniek	80	66	94
	Zadkine	Service- en onderhoudstechniek	70	50	87
	Zadkine	Werktuigkundige installaties	74	60	85

Opmerking: in het bronmateriaal van DUO wordt applicatieontwikkeling ook software development genoemd en Ict en mediabeheer wordt IT-systems and devices genoemd.

(word vervolgd op volgende pagina)

Tabel: vervolg

Domein	Instellingsnaam	Beroepsopleiding	% aansluiting		
			Schatting	ondergrens	bovengrens
Transport, scheepvaart en logistiek	STC	Binnenvaart	73	60	85
	STC	Goederenvervoer	48	32	64
	STC	Havenlogistiek	63	50	75
	STC	Havenoperaties	43	29	57
	Albeda	Logistiek	52	33	70
	STC	Logistiek	51	35	67
	Zadkine	Logistiek	43	28	59
	STC	Maritieme techniek	70	50	87
Zorg en welzijn	STC	Railvervoer	-	-	-
	Albeda	Apothekersassistent	82	69	93
	Zadkine	Apothekersassistent	82	69	93
	Albeda	Dienstverlening	57	50	64
	Zadkine	Dienstverlening	47	33	62
	Albeda	Doktersassistent	94	84	100
	Zadkine	Doktersassistent	88	79	95
	Albeda	Instructeur mbo	67	50	82
	Albeda	Maatschappelijke zorg	86	80	90
	Zadkine	Maatschappelijke zorg	88	82	94
	Albeda	Mbo-verpleegkundige	90	85	93
	Zadkine	Mbo-verpleegkundige	85	78	91
	Albeda	Pedagogisch werk	86	81	91
	Zadkine	Pedagogisch werk	83	76	88
	Albeda	Sociaal werk	64	47	81
	Zadkine	Sociaal werk	54	30	77
	Zadkine	Tandartsassistent	68	52	82
	Albeda	Verzorgende ig	86	81	90
	Zadkine	Verzorgende ig	81	73	88

Bron: Bron: CBS/OCW, SVO 2021

Omdat HMC vestigingen in Rotterdam en Amsterdam heeft is HMC niet in deze tabel opgenomen.

De data van Albeda, GLR, STC en Zadkine zijn nu niet geconsolideerd omdat in het bronmateriaal van DUO alleen de percentages werden vermeld (en die kunnen niet zomaar worden samengevoegd).

In de kolom schatting staat het percentage gediplomeerden dat een baan vindt die aansluit bij de opleiding. Bij die schattingen is ook een 95% betrouwbaarheidsinterval aangegeven met een onder- en bovengrens. Dat is gedaan vanwege de soms kleine deelpopulaties. Kleine deelpopulaties hebben een groter interval.

In aanvulling op de eerdere analyse waar de aansluiting belangrijk is, kijken we nu naar het al dan niet hebben van een baan van gediplomeerden én ongediplomeerden. Dit wordt ook Arbeidsmarktrendement genoemd.

Tabel 2 (extra): het aandeel uitstromers (gediplomeerd én ongediplomeerd) dat een jaar na afstuderen meer dan 12 uur per week werkt als werknemer, per domein en beroepsopleiding 2019/2020. In de tabel zijn de data van Albeda, GLR, STC en Zadkine samengevoegd en is de laatste kolom AM regio hierberekend voor de regio.

Domein	Beroepsopleiding	Uitstroom dip+ongedip	Werk ≥ 12u p week	AM regio werk/uitstr*100%
ICT		320	220	69
	applicatieontwikkeling	80	50	63
	ict- en mediabeheer	190	150	79
	ict support	50	20	40
Techniek en procesindustrie		640	530	83
	infratechniek	80	70	88
	infratechniek (kader)	40	40	100
	mechatronica	10	10	100
	metaalbewerken	80	70	88
	middenkader engineering	80	70	88
	operationele techniek	140	120	86
	processtechniek	40	30	75
	service- en onderhoudstechniek	110	80	73
	werktuigkundige installaties (montage)	60	40	67
Transport, scheepvaart en logistiek		1.110	900	81
	binnenvaart	110	90	82
	goederenvervoer	80	80	100
	havenlogistiek	230	200	87
	havenoperaties	190	170	89
	logistiek	280	180	64
	Maritiem officier	150	120	80
	Maritieme techniek	30	30	100
	railvervoer	40	30	75
Zorg en welzijn		2.870	2.230	78
	apothekersassistent	80	80	100
	dienstverlening	490	320	65
	doktersassistent	100	80	80
	instructeur mbo	30	30	100
	maatschappelijke zorg	470	370	79
	mbo-verpleegkundige	450	390	87
	pedagogisch werk	480	360	75
	sociaal werk	90	60	67
	tandartsassistent	40	40	100
	verzorgende ig	640	500	78
Totaal 4 mbo-instellingen		4.940	3.880	79

AM-regio= Het aandeel uitstromers (gediplomeerd én ongediplomeerd) dat een jaar na afstuderen meer dan 12 uur per week werkt als werknemer in 2019/2020. Het aandeel betreft een percentage: $\text{werk/uitstroom} \times 100$. Bewerking Albeda. Aandachtspunt is de meetperiode van 3 jaar geleden en de invloed van de coronacrisis op deze cijfers. Bron: Duo open data. CBS, bewerking OCW.

Tabel 2.3: Benodigde gediplomeerden voor de arbeidsmarkt van Albeda, Grafisch Lyceum Rotterdam, STC en Zadkine, uitgesplitst naar de vier geselecteerde domeinen met daarin de beroepsopleidingen.

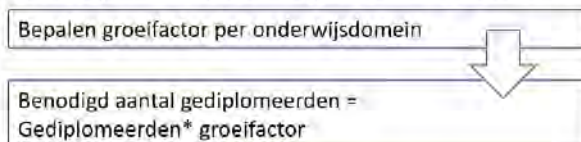
	gerealiseerde diploma's Aantal benodigde diploma's (prognose)						
	2020/'21	2021/'22*	2022/'23	2023/'24	2024/'25	2025/'26	2026/'27
Informatie en communicatietechnologie	591	554	580	620	630	650	700
ICT-support	88	98	100	110	110	110	130
IT-systems and devices	286	270	280	300	310	320	330
Software development	217	186	200	210	210	220	240
Techniek en procesindustrie	698	625	710	760	830	930	1010
Infratechniek	96	90	100	110	120	130	150
Infratechniek (kader)	41	32	40	40	40	50	50
Koude en klimaatsystemen	8	14	20	20	20	20	20
Mechatronica	28	24	30	30	30	40	40
Metaalbewerken	99	98	110	120	130	150	160
Middenkader engineering	88	78	90	90	110	110	130
Operationele techniek	168	136	150	160	180	200	220
Procestechniek	42	33	40	40	40	50	50
Service- en onderhoudstechniek	76	76	80	100	100	120	120
Werktuigkundige installaties (montage)	52	44	50	50	60	60	70
Transport, scheepvaart en logistiek	1246	1113	1150	1240	1280	1340	1440
Binnenvaart	170	109	110	110	130	130	140
Goederenvervoer	48	59	60	70	70	70	80
Havenlogistiek	206	219	230	240	250	270	290
Havenoperaties	158	85	90	90	90	90	120
Logistiek	258	289	300	330	330	350	370
Management transport en logistiek	200	143	150	160	160	170	180
Maritiem officier	155	126	130	140	150	160	160
Maritieme techniek	24	33	30	40	40	40	40
Railvervoer	27	50	50	60	60	60	60
Zorg en welzijn	3859	4094	4220	4350	4490	4610	4750
Apothekersassistent	116	118	130	130	130	130	130
Dienstverlening	1059	1125	1160	1190	1230	1270	1310
Doktersassistent	138	119	120	120	130	140	140
Instructeur mbo	73	43	40	50	50	50	50
Maatschappelijke Zorg	540	567	590	610	630	640	660
Mbo-Verpleegkundige	374	480	490	510	520	540	560
Pedagogisch werk	717	748	770	800	820	840	860
Sociaal werk	183	251	260	260	280	280	290
Tandartsassistent	59	68	70	70	70	80	80
Verzorgende IG	600	575	590	610	630	640	670
Totaal regio	6394	6386	6660	6970	7230	7530	7900

Bron: DUO-IP.

Bijlage: regionale prognose benodigde diploma's

Deze bijlage geeft een toelichting op tabel 2.3.

Voor het bepalen van de toekomstige arbeidsvraag is een aantal stappen gezet. Schematisch:



1 Bepalen van de groeifactor

Voor het verkrijgen van een toekomstbeeld van de arbeidsvraag, is onderzoek verricht naar meerjarige prognoses voor de verschillende beroepsopleidingen. Een aantal prognoses is tot stand gekomen via de Rijnmond Werkt Door Monitor 2023 (april 2023). Voor beroepsopleidingen waarvoor geen meerjarige prognoses beschikbaar zijn, is aanvullend onderzoek verricht. Samen met de strategisch adviseur van "Rijnmond Werkt Door" is een verdieping naar beroepen en sub-sectoren gemaakt aan de hand van de ROA en het Arbeidsmarkt Informatie Systeem Online. Voor dit aanvullende onderzoek hebben we gekeken naar beroepsklassen en opleidingscategorïen waarvan alleen op landelijkniveau gegevens beschikbaar zijn. Van deze gegevens zijn de meerjarige groeipercentsages berekend. De groeifactoren en de gehanteerde uitgangspunten worden in onderstaande tabel weergegeven.

Tabel: afleiding van de groeifactoren voor de opleidingsdomeinen

Onderwijsdomein	Meerjarige prognose groeifactor	Meerjarige groeiprognozes vanuit sectoren en beroepsklassen. Deze percentages worden vertaald voor de onderwijsdomeinen
Zorg en Welzijn	3%	Zorg en welzijn: 3.2 % Onderwijs: 2,2% Bron: Rijnmond Werkt Door Monitor 2023 (april 2023),
Techniek en Procesindustrie	2-3% (10% afspraak)	Metaalindustrie en industrie: 2-3 % Rijnmond Werkt Door Monitor 2023 (april 2023), Technische beroepen: 3% Bron: ROA en het Arbeidsmarkt Informatie Systeem Online Naast de prognoses is er een afspraak gemaakt met het Nationaal Programma Rotterdam Zuid: 10% groei op de instroom. Bron: Uitvoeringsplan NPRZ 2020-2027. We hanteren dit percentage voor het opleidingsdomein.
Informatie en Communicatie Technologie	5%	Bron: Rijnmond Werkt Door Monitor 2023 (april 2023),
Transport, opslag en logistiek	5%	Drie bronnen: Vervoer en opslag: lichte daling (geen % genoemd) Bron: Rijnmond Werkt Door Monitor 2023 (april 2023), Transport en logistieke beroepen: 7% Bron: ROA en het Arbeidsmarkt Informatie Systeem Online We zien hier twee bronnen met een grote spreiding: van lichte daling naar 7 %. We hanteren 5% voor het opleidingsdomein.

De meerjarige prognoses per opleidingsdomein (tweede kolom) beschouwen we als de groeifactor waarmee het aantal afgestudeerden jaarlijks zou moeten toenemen om aan de vraag van de arbeidsmarkt te voldoen. De groeicijfers hebben betrekking vervangings- en uitbreidingsvraag.

2 Selecteren van de beroepsopleidingen binnen de domeinen

Binnen elk domein zijn vervolgens de beroepsopleidingen geselecteerd. Hierbij hebben we een minimum van 30 benodigde afgestudeerden per opleiding als criterium gesteld. Een uitzondering is gemaakt voor de opleiding "Koude en klimaatsystemen" omdat de arbeidsmarktvraag hier snel toeneemt.

3 Benodigd aantal gediplomeerden voor de arbeidsmarkt

We hebben het vereiste aantal diploma's voor de jaren 2024-2027 berekend en de resultaten afgerond op een tiental. Deze aanpak is in lijn met de methodologie die het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) hanteert.

Tabel 2.4: Instroom studenten in de geselecteerde opleidingen, totalen en uitgesplitst tussen nieuwe inschrijvingen en switches vanuit andere opleidingen.

	Instroom		Switchers (inkomend)	
	2021/'22	2022/'23*	2021/'22	2022/'23*
Informatie en communicatietechnologie	739	731	250	271
ICT-support	138	128	66	65
IT-systems and devices	286	259	103	125
Software development	315	344	81	81
Techniek en procesindustrie	698	608	183	200
Infratechniek	90	97	9	19
Infratechniek (kader)	31	32	5	6
Koude en klimaatsystemen	20	12	9	5
Mechatronica	20	24	19	22
Metaalbewerken	109	93	29	26
Middenkader engineering	140	97	25	16
Operationele techniek	106	86	18	32
Procestechiek	28	34	13	13
Service- en onderhoudstechniek	84	70	21	23
Werktuigkundige installaties (montage)	70	63	35	38
Transport, scheepvaart en logistiek	972	799	460	412
Binnenvaart	95	86	16	20
Goederenvervoer	81	58	36	36
Havenlogistiek	142	91	36	37
Havenoperaties	132	115	45	39
Logistiek	201	168	213	195
Management transport en logistiek	7125	99	62	51
Maritiem officier	132	113	24	16
Maritieme techniek	31	37	8	8
Railvervoer	33	32	20	10
Zorg en welzijn	4233	4182	2009	2047
Apothekersassistent	103	94	75	62
Dienstverlening	873	914	504	435
Doktersassistent	153	146	41	55
Instructeur mbo	48	53	0	0
Maatschappelijke Zorg	657	646	363	382
Mbo-Verpleegkundige	729	585	193	187
Pedagogisch werk	668	749	321	407
Sociaal werk	277	381	167	187
Tandartsassistent	70	65	33	41
Verzorgende IG	655	549	312	291
Totaal Regio (4 mbo's)	6642	6320	2902	2930

Bron: DUO-IP, Open onderwijsdata: * = voorlopige cijfers

Bijlage: samenwerkingsverbanden aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt kansrijke beroepen

In deze bijlage worden de samenwerkingsverbanden genoemd met de partners en hun rol.

De rolverdeling is steeds dat:

- de mbo-instellingen regie voeren op de maatregelen uit de kwaliteitsagenda en deze agenderen in het platform van Hoboken;
- gemeenten en werkgeversorganisaties de voorgenomen maatregelen met hun achterban afstemmen;
- gemeenten neutraal zijn en waar nodig initiëren;
- bedrijven de maatregelen mogelijk maken en knelpunten oplossen;
- bedrijven een sterke betrokkenheid tonen bij het kiezen van een stageplek en richting;
- bedrijven middelen en mensen beschikbaar stellen voor campagnes;
- bedrijven netwerkorganisaties faciliteren.

Voortgang

Om te weten of we op koers liggen naar 2027 stellen we steeds vier vragen:

- wat de voortgang is van de realisatie van de ambities en maatregelen uit de kwaliteitsagenda, gerelateerd aan de beoogde eindresultaten eind 2027 en met gebruikmaking van de indicatoren;
- hoe de samenwerking met de samenwerkingspartners verloopt;
- wat de uitkomst is van de jaarlijkse evaluatie;
- of op basis van de jaarlijkse evaluatie wordt bijgestuurd, en hoe.

De partners

Nationaal Programma Rotterdam Zuid

Het Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ) is een overheidsinitiatief om de sociaaleconomische situatie in Rotterdam Zuid te verbeteren. NPRZ startte in 2012 en richt zich op leefbaarheid, veiligheid en economie. Onderwijs en arbeidsmarkt zijn belangrijke onderdelen van NPRZ. Zadkine, Albeda, Techniek College Rotterdam en Scheepvaart en Transport College (STC) werken samen binnen NPRZ om meer studenten in de zorg en techniek te krijgen.

IT Campus Rotterdam

IT Campus Rotterdam is een initiatief van onderwijsinstellingen (Albeda, Zadkine, Techniek College Rotterdam en Hogeschool Rotterdam), bedrijfsleven: VNO-NCW, Rotterdam Partners, verschillende IT-bedrijven en grote Rotterdamse instellingen met een belangrijke IT-component zoals Havenbedrijf Rotterdam. Zij werken samen aan meer en beter IT-talent voor Rotterdam.

Human Capital Agenda Zuid-Hollandse Delta

De Zuid-Hollandse Delta vereist een inspirerende Human Capital Agenda (HCA) vanwege het dringende vraagstuk op de arbeidsmarkt, namelijk het tekort aan (geschoold) personeel. De sectoren Zorg en Techniek moeten prioriteit krijgen in de HCA. De Zuid-Hollandse Delta heeft ongeveer 300.000 inwoners, duizenden bedrijven en een prachtig landschap met Mbo-voorzieningen. De Mbo-scholen STC-Group, Da Vinci, Lentiz, Zadkine en Albeda hebben uitgesproken actief te willen bijdragen aan de HCA van de Zuid-Hollandse Delta.

Human Capital Coalitie Energietransitie

Zes partijen hebben de handen ineengeslagen voor een arbeidsmarkt die zich kenmerkt door flexibiliteit, voldoende gekwalificeerd talent op alle niveaus en aantrekkelijke carrièrekansen. Deze Human Capital Coalitie Energietransitie (HCCE) heeft een duidelijke ambitie: er moeten duizenden werknemers bijkomen in de Rotterdamse haven. Deltalings, Havenbedrijf Rotterdam, gemeente Rotterdam, Hogeschool Rotterdam, Techniek College Rotterdam en STC werken in deze coalitie samen aan een passend arbeids- en onderwijsaanbod voor nu én in de toekomst, om daarmee de energietransitie in het Haven en Industrieel Complex (HIC) van Rotterdam mogelijk te maken.

Onderwijspower

Onderwijspower is een netwerk bestaande uit partners uit het onderwijs, bedrijfsleven en VNO-NCW dat als focus heeft het samenbrengen van de wensen van het bedrijfsleven op de arbeidsmarkt en de mogelijkheden in het onderwijs. In algemene zin maar in het bijzonder op het gebied van ICT, Bouw, Techniek en Zorg met als overstijgend doel het terugdringen van de bovengemiddelde werkloosheid.

De Rotterdamse Zorg

Albeda, Zadkine en Hogeschool Rotterdam participeren in de Rotterdamse Zorg. De Rotterdamse Zorg is het samenwerkingsverband van 36 zorg- en onderwijsorganisaties in de regio Rotterdam Rijnmond. Ze is gericht op het creëren van een duurzame toekomst voor de zorgsector en het waarborgen van de kwaliteit en toegankelijkheid van zorg voor iedereen.

Zorg Innovatie Academie (ZIA)

ZIA werkt aan oplossingen die het wooncomfort en welzijn van ouderen bevorderen om zo lang mogelijk thuis te blijven wonen én geeft mensen perspectief op een baan in de zorg door uitdagend en flexibel onderwijs. Onderwijs, zorginstellingen, gemeenten en een zorgverzekeraar werken samen aan personeelstekorten in de zorg in de regio Maassluis, Vlaardingen en Schiedam. Er wordt gewerkt aan de hand van drie thema's:

1) Onderwijs & Arbeidsmarkt, 2) Onderzoek & Innovatie, 3) Wonen & Welzijn.

In de uitvoer van deze drie thema's zijn zorgprofessionals (in opleiding), jongeren en ouderen actief betrokken.

Gemeente Rotterdam

MBO Kamer Gemeente Rotterdam: De MBO Kamer is onderdeel van de gemeente Rotterdam en heeft als doel om het mbo-onderwijs in de stad te versterken. De mbo-instellingen werken samen met de MBO Kamer om ervoor te zorgen dat het onderwijs goed aansluit op de vraag vanuit de arbeidsmarkt en de maatschappij.

Bijlage: bronnenlijst

- DUO
- UWV, [Beroepskeuze \(werk.nl\)](https://werk.nl)
- Rijnmond in Zicht
- Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA)
- Bron: Monitor Rijnmond Werkt door, 2023 #2)
- (Bron: <https://geletterdheidinzicht.nl/dashboard>).
- Onderzoek010 - Bevolking - Rotterdam
- Integrale aanpak Begeleiding & Ondersteuning inclusief leidraad ondersteuning Albeda
- Instellingsrapportage NP Onderwijs 2023
- Jongeren en het zorgen voor hun morgen. Een toekomst koesteren, Nationale Jeugdraad 2022
- Mbo-werkagenda
- Aanvalsplan schoolverlaters
- Mentale gezondheid van onze allemaal, Rijksoverheid 2022
- Albeda zet de Toon, samen op weg naar de toekomst
- Realisatieplan Albeda zet de Toon
- [Extra geld voor financiële educatie op scholen | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl](https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2022/09/01/extra-geld-voor-financiële-educatie-op-scholen)
- Verbeteragenda passend onderwijs
- Programma VSV Rijnmond 2020-2024
- Regeling regionale aanpak voortijdig schoolverlaten 2020-2024
- Veiligheid in en om het onderwijs, gemeente Rotterdam
- Stagepact
- Rotterdamse Onderwijs Agenda 2023
- Convenant 'Samen werken aan een betere aansluiting vo-mbo
- Manifest Vrije Zones voor het economisch beroepsonderwijs
- Bron: <https://geletterdheidinzicht.nl/dashboard>
- regionaal programma "Samen verder in der regio Rijnmond (Gemeenten arbeidsmarktregio Rijnmond (WEB)
- de Staat van het onderwijs 2022
- Strategisch project Laaggeletterdheid 2021
- Stagepact mbo 2023-2027
- Albeda verbeterplan BPV
- Albeda Servicedocument BPV
- Protocol 'Hoe te handelen bij ongewenst gedrag op de werkplek / BPV-plek', SBB, Albeda en Zadkine
- <https://arbeidsmarktinzicht.nl/roa-onderzoek-leven-lang-ontwikkelen-in-nederland>
- "Regio in beeld Rijnmond", november 2022.
- DESTEP Albeda juni 2022
- Stichting Lezen, 2020
- Canon beroepsonderwijs, 2020
- EVR 2022
- Wijkprofielen 2022
- GGD Rotterdam-Rijnmond
- Staat van Rijnmond
- Actieplan Kwetsbare Rotterdammers
- Richard van Hooijdonk
- Kennisnet
- SBB
- DCMR
- Rijksoverheid

Kwaliteitsafspraken MBO 2024-2027

(ALBEDA, ZADKINE, SCHEEPVAART EN TRANSPORT COLLEGE,
GRAFISCH LYCEUM ROTTERDAM, HOUT- EN
MEUBILERINGS COLLEGE)

REGIONALE AMBITIES EN MAATREGELEN

1.1 Bevorderen kansengelijkheid

Ambitie:

De bijdrage van het beroepsonderwijs aan vitale sectoren in de regio wordt erkend en komt tot uiting in waardering en voorzieningen voor studenten.

Maatregel doelstelling 1.1	Wat is het vertrekpunt? En op welke wijze wordt maatregel in gezet of niet?	Beoogd resultaat eind 2027
Pas toe of leg uit		
Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten	Nauwelijks aandacht. Jaarlijks een gezamenlijk introductiefilmpje waarin nieuwe mbo-studenten welkom worden geheten door de burgemeester die het belang van mbo-ers voor de regio en Nederland onderstreept.	Gerealiseerd voor de schooljaren; 2023-2024 2024-2025 2025-2026 2026-2027
Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen, te ondersteunen en begeleiden	Momenteel is er geen infrastructuur. De mbo-onderwijsinstellingen uit de regio willen eerst inzetten op samenwerking tussen de studentenraden van mbo (stap 1). Daarna volgt samenwerking met studentenraden hbo en wo (stap 2).	Stap 1 Samenwerking regionale mbo studentenraden. Stap 2, vanaf 2025 Samenwerking regionaal van alle studentenraden.
Een fysieke studentenkaart introduceren	De MBO Card bestaat al. Deze is vooral gericht op culturele activiteiten. In de regio lobby'en zodat deze kaart meer functionaliteiten krijgt.	MBO Card breed inzetbaar voor uiteenlopende activiteiten.
Afspraken maken met gemeenten en andere relevante partijen om mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven, met aandacht voor introductieweken en studentensport	Er zijn vanuit de gemeente verschillende initiatieven voor mbo-studenten zoals het pilotprogramma 'MBO-Talent' en 'Gezond-010'. Jaarlijks activeert de gemeente Rotterdamse ondernemingen, organisaties, sportclubs en andersoortige verenigingen om zich te presenteren op de introductiedag(en) voor nieuwe mbo-studenten.	Mbo-studenten voelen zich welkom in de regio Rotterdam.

1.2 Welzijn Veiligheid

Ambitie:

In het licht van een veiligere regio kunnen er zwaarwegende motieven zijn om gevoelige informatie over gedragingen of voornemens van mensen te delen. Voor deze afweging is een protocol opgesteld.

Maatregel doelstelling 1.2	Wat is het vertrekpunt? En op welke wijze wordt maatregel in gezet of niet?	Beoogd resultaat eind 2027
Aanvullende regionale maatregel		
De mbo-instellingen willen samen met de Autoriteit Persoonsgegevens, de Mbo-raad en de gemeente Rotterdam bewerkstelligen dat op een juiste manier adequate informatie wordt gedeeld in het belang van Rotterdamse jongeren.	Regionale informatie over de hele keten niet adequaat.	Veiligere omgeving buiten de schoolmuren.
Voorlichting en bewustwording veiligheid buiten de schoolmuren. Onderwijsinstellingen Gemeente Rotterdam	Week van de veiligheid jaarlijks in oktober.	Thema's en campagnes gericht op veiligheid buiten de school. Bijdragen aan de veiligheid buiten de school.

1.3 VSV

Ambitie:

Aansluiten bij de landelijke opgave om de actuele 24.000 vsv'ers om te buigen naar 18.000 in 2026, hetgeen een afname is van 25%. Specifiek Albeda en Zadkine streven beide naar een aandeel vsv van 6% in 2026 (nu zijn deze cijfers 8,3% voor Albeda en 7,8% voor Zadkine).

Maatregel doelstelling 1.3	Wat is het vertrekpunt? En op welke wijze wordt maatregeling gezet of niet?	Beoogd resultaat eind 2027
Pas toe of leg uit		
Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC	In de regio is er een VSV-programma met een programma manager. De komende jaren wordt de bestaande VSV aanpak voortgezet met nieuw impulsen waarbij we aansluiten bij het aanvalsplan OCW dat is gericht op vijf structurele oorzaken.	Ombuigen stijgende trend ontwikkelen VSV: 25% daling in 2026.

1.4 Doorstroom

Ambitie vo-mbo:

Kijkend naar de startersresultaten in het mbo, dan concluderen wij dat dit voor een aantal beroepsopleidingen onder de norm van de onderwijsinspectie ligt. De ambitie is dat mbo-instellingen in de regio ernaar streven dat het startersresultaat van alle geselecteerde beroepsopleidingen voldoende is, in ieder geval hoger dan 80%, (alle niveaus tezamen, kleinere opleidingen kunnen hiervan afwijken) in 2027.

Ambitie mbo-hbo:

Het studiesucces in het hbo is niet voor alle (gekozen) opleidingen gelijk. Het streven is om het studiesucces in het hbo over de hele linie, voor elke beroepsopleiding minimaal 0,8 (80%) te laten zijn in 2027.

Maatregel doelstelling 1.4	Wat is het vertrekpunt?	Beoogd resultaat eind 2027
Pas toe of leg uit		
Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho	Binnen bestaand convenant: Projectleider aangesteld om randvoorwaarden te creëren voor een vruchtbare samenwerking door docententeams te verbinden. Vanuit de nieuwe regeling is ook weer een vereiste om een 'coördinator' aan te stellen.	Randvoorwaarden en infrastructuur voor optimale samenwerking.
Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs	Ontwikkelen gezamenlijke leeromgeving Vo-mbo-hbo.	Gezamenlijke leeromgeving gecreëerd: • waarin leerlingen en studenten nader met elkaar kennismaken; • ontdekken hoe vervolgopleidingen zijn; • samen praktijk- en onderzoeksopdrachten kunnen uitvoeren.
Aansluiting tussen onderwijsinstellingen (vo-mbo-hbo) versterken door afstemming inhoud en richting onderwijsprogramma, met focus op de opleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgave. En waar studenten drempels ervaren	<u>Vo-mbo</u> <u>Mbo-hbo</u> • Projecten gestart voor dubbele kwalificaties; • Kortere routes; • Oriëntatiejaar.	10 samenwerkingstrajecten • 1 Dubbel kwalificeren mbo/ad; • 1 Snelle route mbo-Ad; • oriëntatiejaar voor aankomend mbo-studenten; • 4 nieuwe opleidingen RAc.

1.5 Verminderen laaggeletterdheid

Ambitie:

De regio bevindt zich in de hoogste categorie laaggeletterdheid: "categorie hoger". Het streven is om 2027 in de "categorie enigszins hoger" te zitten. Dit komt neer op een afname van de huidige laaggeletterdheid van 16% naar 14%, waarmee onze regio op een zelfde percentage komt als Groot Amsterdam in 2023 (bron: geletterdheidinzicht.nl/dashboard).

De mbo-vakinstellingen in Rotterdam maken goed gebruik van faciliteiten en hoogwaardige kennis van Albeda en Zadkine waar het gaat om (extra) taalonderwijs voor taalzwakke studenten, op een manier die recht doet aan optimale talentontwikkeling, uitvoerbaarheid en ontwikkeling van vakmanschap.

Maatregel doelstelling 1.5	Wat is het vertrekpunt?	Beoogd resultaat eind 2027
Eigen maatregel regio		
Voorzetten van project 'Heel Rotterdam Leest' Mbo agenderen streefgetal voor 2027: 14%	Veertig aangesloten organisaties (inclusief mbo-instellingen) en aanbod van gratis leesboeken.	Voortzetting en borging van de lopende activiteiten, met als doel om laaggeletterdheid in de regio tegen te gaan. Streefgetal is 14%.
Pas toe of leg uit		
Deelname aan of medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO Collectief voor Laagopgeleiden en Laaggeletterden	Op dit moment zijn er twee pilots gestart in Twente en Zuidoost Brabant. Het ligt in de lijn van verwachting dat vanuit deze pilots best practices zullen vloeien.	Naar aanleiding van de opbrengsten van de pilots kan er een uitbreiding van het scholingsaanbod in de regio plaatsvinden om laaggeletterdheid te verminderen.

2.1 Weloverwogen keuzes

Zie ook doorstroom (1.4) met doelstellingen rond startersresultaat en doorstroom hbo.

Ambitie:

Het streven is om het aandeel switchers dat instroomt in de gekozen beroepen veel eerder in te laten stromen.

Het aandeel switchers ten opzicht van de instroom is in 2023 regionaal: $2930/6320=0.46$. *1

Gestreefd wordt naar 0.3 in 2027. Dit is in lijn met de maatregelen.

Maatregel doelstelling 2.1	Wat is het vertrekpunt? En op welke wijze wordt maatregel in gezet of niet?	Beoogd resultaat eind 2027
Pas toe of leg uit		
Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven	Nog geen gecoördineerde aanpak op beroepen met een maatschappelijke opgave. Er zijn wel meerdere regionale samenwerkingsverbanden waarbij al afspraken zijn gemaakt over gezamenlijke inzet. Dit willen we de komende jaren intensiveren voor de geselecteerde beroepen.	De mbo-scholen geven samen met de werkgevers transparante en eerlijke voorlichting over: - Baankansen; - Bol/bbl doorstroommogelijkheden en lonen (van startsalaris tot vijf jaar na het behalen van het diploma); - De mbo-scholen maken gebruik van aansprekende campagnes, loopbaanoriëntatie en incentives voor studenten vanuit het bedrijfsleven.
Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat	Stevige verankering van samenwerking op LOB in NPRZ, waarbij loopbaan en doorstroom centraal staan. De instellingen willen deze succesvolle samenwerking voortzetten voor een evenwichtige arbeidsmarkt.	De loopbaan van de student staat centraal, waarbij de student een weloverwogen keuze kan maken voor een opleiding en beroep die perspectief bieden.
Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau.	Met het opleveren van de kwaliteitsagenda komt er binnen het platform van Hoboken focus op de geselecteerde domeinen en de ontwikkelingen hierin. De komende jaren zal dit hoog op de agenda blijven staan.	Betere aansluiting op de arbeidsmarkt voor alle studenten in de regio.

*1: Zie tabel 2.4 (bijlage regionale tekst) instroom en switchers.

2.2 Kwalitatief goede stageplek

Ambitie:

Periodiek kennisdeling op het gebied van stagediscriminatie en misstanden.

Maatregel doelstelling 2.2	Wat is het vertrekpunt? En op welke wijze wordt maatregel in gezet of niet?	Beoogd resultaat eind 2027
Pas toe of leg uit		
Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie.	Er is nog beperkt samenwerking in de regio op dit gebied. Verkenning van mogelijkheden om gezamenlijk kennis te delen, te professionaliseren op het gebied van stagediscriminatie en misstanden. Dit houdt in dat de betrokken partners, zoals onderwijsinstellingen, bedrijven en overheidsinstanties, samenwerken om kennis en expertise te delen en gezamenlijk maatregelen te treffen om stagediscriminatie en misstanden tegen te gaan.	Periodiek - 4x per kalenderjaar - in het platform van Hoboken het delen van kennis en informatie omtrent stagediscriminatie en misstanden. De onderwijsinstellingen reflecteren op de informatie en treffen indien noodzakelijk maatregelen en stemmen waar nodig af met bedrijven en overheidsinstanties.

2.3 Sterk aanbod

Ambitie:

Om met de 5 ROC's (Da Vinci, MboRijnland, ROC Mondriaan, Albeda en Zadkine) in de kopgroep te lopen voor wat betreft LLO infrastructuur. De regionale mbo-vakinstellingen worden uitgenodigd om mee te denken.

Maatregel doelstelling 2.3	Wat is het vertrekpunt? En op welke wijze wordt maatregel ingezet of niet?	Beoogd resultaat eind 2027
Pas toe of leg uit		
Vergroten van het aanbod en de bekendheid van bbl-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven	Intentieverklaring 5 ROC's. Kwartiermaker benoemd, business case ontwikkelen.	1. Meer aanbod niet bekostigd onderwijs en maatwerk-BBL programma's creëren. 2. Competentieontwikkeling Publiek-private samenwerking, versterking BPV en curriculum ontwikkeling initieel onderwijs.
Bbl-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen	Intentieverklaring 5 ROC's Scenario-analyse intern: bestaande cursussen en programma's worden t.o.v van elkaar geordend.	1. Meer aanbod niet bekostigd onderwijs en maatwerk-BBL programma's creëren (zie boven). 2. afhankelijk van lopend onderzoek.
Bbl-aanbod expliciet bekend maken in de regio	Intentieverklaring 5 ROC's. Externe analyse overzicht wordt opgesteld van bestaande samenwerkingsverbanden met het private onderwijs, UWV en sociale diensten.	1. Meer aanbod niet bekostigd onderwijs en maatwerk-BBL programma's creëren (zie boven). 2. Afhankelijk van lopend onderzoek.
Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten	Zie met name 2.1 waar we de partners hebben betrokken. Zie analyseonderdelen Werken aan een LLO-eco systeem. Geen Rotterdamert langs de kant. Intentieverklaring 5 ROC's.	1. Meer aanbod niet bekostigd onderwijs en maatwerk-BBL programma's creëren (zie boven).
Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken	Sinds 2020 werken arbeidsmarktpartijen in de regio Rijnmond samen.	Regio antwoorden geven op de opgaves van de arbeidsmarkt.

3.4 Practoraten

Ambitie:

De samenwerking binnen het regionale netwerk op het gebied van onderzoek mond uit in een jaarlijks verslag van de activiteiten en de onderzoeken, te beginnen in 2025 over 2024.

Maatregel doelstelling	Wat is het vertrekpunt?	Beoogd resultaat eind 2027
Eigen maatregel regio		
Realiseren van een regionaal netwerk practoraten om samenwerking en kennisdeling te bevorderen.	Nauwelijks samenwerking en kennisdeling in regio.	Regionaal netwerk is gerealiseerd met: • Onderzoeksagenda voor de regio • Gezamenlijk doen van onderzoeken • Uitwisseling onderzoeksmethodieken • Inclusief deelname van lectoraten Jaarlijks verslag vanaf 2025 over 2024..
Verplicht		
Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten	Tabel overzicht bestaande practoraten.	Groei van practoraten in de regio, in overeenstemming met de noodzaak gegeven de maatschappelijke uitdagingen.

BIJLAGE 6 BEELDVERSLAG HMC-DAG VAN 16 MAART 2023

