



HOUT- EN
MEUBILERINGS
COLLEGE



JAARVERSLAG

2024

Inhoudsopgave

Leeswijzer	6
Voorwoord College van Bestuur	7
1. Visie en besturing	9
1.1. Missie en visie	9
1.1.1. Missie	9
1.1.2. Kernwaarden	9
1.1.3. Visie en onderwijsvisie	10
1.2. Kernactiviteiten	10
1.3. Kerncijfers	12
1.4. Juridische- en Organisatiestructuur	13
1.4.1. Juridische structuur	13
1.4.2. Organisatiestructuur	13
1.5. Governance	14
1.6. Horizontale verantwoording	14
1.7. Netwerken en samenwerkingsverbanden	15
1.7.1. Samenwerking met branches/bedrijfsleven	15
1.7.2. Samenwerking met gemeenten	15
1.7.3. Samenwerking met vo-scholen	17
2. Studenten en Onderwijs	19
2.1. Ontwikkelingen in studentenaantallen	19
2.2. Resultaten mbo-studenten	19
2.3. Voortijdig schoolverlaten (vsv)	22
2.4. Onderwijskundige- en onderwijsprogrammatische zaken	22
2.4.1. Nieuwe opleidingen	22
2.4.2. Uitbreiding opleidingen	22
2.4.3. Passend onderwijs	23
2.4.4. Beroepspraktijkvorming (bpv)	24
2.4.5. Burgerschap op het HMC: meer dan een vak	26
2.5. Toelatingsbeleid	27
2.5.1. Schoolkostenbeleid	27
2.5.2. Studentenfonds	27
2.6. Internationalisering	28
2.6.1. Financiën Erasmus+	28
2.7. Skills Heroes	30
3. Kwaliteitszorg	31

3.1.	Onderzoeken naar de HMC onderwijskwaliteit	31
3.2.	HMC project- en teamplannen	34
3.3.	Kwaliteitsafspraken 2024-2027	35
3.3.1.	Programmalijn 1: Beroep als basis van het onderwijs	35
3.3.2.	Programmalijn 2: Talentontwikkeling en (individuele) keuzeruimte als motor van studiesucces	40
3.3.3.	Programmalijn 3: Medewerkers maken het verschil	48
3.3.4.	Ondersteuningslijn: Innovatieve en duurzame ondersteuning	51
3.3.5.	Regionale voortgang en verantwoording	55
3.4.	Examinering	55
3.5.	Nazorg aan gediplomeerden	56
3.6.	Alumnibeleid en -onderzoek	58
4.	Medewerkers (Sociaal jaarverslag)	60
4.1.	Eigenaarschap en leiderschap	60
4.2.	Aandacht en ondersteuning voor medewerkers	60
4.3.	Personele bezetting	61
4.3.1.	Samenstelling van medewerkerspopulatie naar leeftijd en genderidentiteit	61
4.3.2.	Verdeling naar genderidentiteit	62
4.3.3.	Flexibele schil	62
4.3.4.	Instroom	62
4.3.5.	Doorstroom en aandacht voor functiemix docenten (in aantallen en fte)	63
4.3.6.	Instroom LD docenten	63
4.3.7.	Uitstroom	63
4.3.8.	Beleid gericht op beheersing van uitgaven inzake uitkeringen na ontslag	64
4.3.9.	Tijdige aanwezigheid VOG verklaringen	64
4.4.	Verzuim	65
4.5.	Professionalisering	66
4.6.	Voortgang werkdrukplan 2024	68
4.6.1.	Evaluatie werkdrukplan 2019-2022	68
4.6.2.	Vervolgacties Werkdrukplan	69
5.	Verslag Raad van Toezicht	70
5.1.	Terugblik van de Raad van Toezicht	70
5.2.	Zittingstermijnen, rollen en nevenfuncties	71
6.	Verslag Ondernemingsraad	74
7.	Verslag studentenraad	75
8.	Bedrijfsvoering	77

8.1.	Formatieplanning	77
8.1.1.	Aantal studenten 2024-2025	77
8.1.2.	Planning & control	77
8.1.3.	Formatieplan 2024-2025	78
8.2.	ICT en informatieveiligheid	80
8.2.1.	Algemeen	80
8.2.2.	Werkplekken	80
8.2.3.	Digitale middelen	80
8.2.4.	Azure Virtual Desktop (AVD)	80
8.2.5.	Studenten Informatie Systeem	81
8.2.6.	Digitaal portfolio	81
8.2.7.	IBP (Informatiebeveiliging en Privacy)	81
8.3.	Facilitair, arbo & veiligheid en huisvesting	81
8.3.1.	Facilitaire zaken	81
8.3.2.	Arbo- en veiligheid	82
8.3.3.	Huisvesting	83
8.4.	Marketing en communicatie	84
8.5.	Maatschappelijk verantwoord ondernemen	84
8.5.1.	Duurzaamheid	84
8.5.2.	Vitaliteit (Regeling stimulering Vitaliteit)	85
8.5.3.	Inkoop	85
8.6.	Meldingen, (examen)klachten, geschillen en incidenten	85
9.	Financieel beleid	89
9.1.	Financiële resultaten 2024 en balansontwikkelingen	89
9.1.1.	Toelichting op de baten	91
9.1.2.	Toelichting op de lasten	94
9.1.3.	HMC NEXT B.V.	97
9.1.4.	Balansontwikkelingen	99
9.2.	Treasury paragraaf	102
9.2.1.	Algemene uitgangspunten	102
9.2.2.	Treasuryfunctie	102
9.2.3.	Liquiditeiten	102
9.3.	Continuïteitsparagraaf	103
9.3.1.	Financiële meerjarenraming 2025 – 2029	105
9.3.2.	Krimpscenario: Structureel 20% minder aanmeldingen vanaf 2025	111
9.4.	Risicoparagraaf	113
9.4.1.	Inrichting van risicobeheer	113
9.4.2.	Risicogebieden	114
9.5.	Beleidsregel Investeren met publieke middelen in private activiteiten	122
10.	Jaarrekening	126

11.	Controleverklaring 2024	157
12.	Contactgegevens	157
	Bijlage 1: Voortgang Kwaliteitsplan 2024-2027	162
	Bijlage 2: Voortgang regionale afspraken kwaliteitsagenda regio Rijnmond	265
	Inleiding	267
	Prioriteit 1. Bevorderen van kansengelijkheid	267
	Doelstelling 1.1 - Bevorderen van kansengelijkheid	267
	Doelstelling 1.2 - Studentenwelzijn, veiligheid en inclusiviteit	268
	Doelstelling 1.3 - Voorkomen VSV: versterken begeleiding student in onderwijs en naar werk	269
	Doelstelling 1.4 - Soepele verwante doorstroom vmbo-mbo-hbo	270
	Doelstelling 1.5 - Verminderen van laaggeletterdheid	270
	Prioriteit 2. Versterking onderwijs-arbeidsmarkt	271
	Doelstelling 2.1 - Studenten maken weloverwogen keuzes voor een kansrijk en passend beroep	271
	Doelstelling 2.2 - Een goede stageplek voor studenten zonder stagediscriminatie	272
	Doelstelling 2.3 - Sterk aanbod om- en bijscholing voor de maatschappelijke opgaven	272
	Doelstelling 2.4 - Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	273
	Tot slot	274

Leeswijzer

Beste lezer,

Voor u ligt het geïntegreerd jaarverslag 2024 van de Stichting Hout- en Meubileringscollege. In dit geïntegreerd jaarverslag verantwoordt het HMC zijn prestaties als mbo-vakschool voor hout, meubel en interieur in 2024. Wij beseffen goed dat het een erg uitgebreid verslag is, vooral ook door de grondige toelichting op de vorderingen die we maken met de uitvoering van het Kwaliteitsplan 2024-2027. Dat zijn we ook aan onszelf en onze stakeholders verplicht vanwege het vertrouwen dat we van hen krijgen. Omgekeerd geldt ook dat we bij vragen ook heel regelmatig zullen verwijzen naar dit openbare verslag.

De kerncijfers in hoofdstuk 1.3 geven u in één oogopslag een kwantitatieve indruk van de ontwikkelingen bij het HMC. Het verhaal achter deze cijfers vindt u in dit jaarverslag. Daarnaast worden onder meer de kwaliteitszorg, de stand van zaken van het nieuwe kwaliteitsplan 2024-2027 en belangrijke ontwikkelingen in de bedrijfsvoering belicht. Ook het sociaal jaarverslag, het verslag van de Raad van Toezicht, van de Ondernemingsraad en de Studentenraad zijn opgenomen.

De cijfermatige jaarrekening over 2024 en de toelichting hierop zijn opgenomen in hoofdstuk 9 en 10. De accountantsverklaring leest u in hoofdstuk 11.

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

Wij wensen u veel leesplezier!

Hout- en Meubileringscollege

Contactgegevens:

Hout- en Meubileringscollege
Postbus 12166
3006 GD Rotterdam
E-mail: s.cvb@hmcollege.nl
Telefoon: 010-2855558
Website: www.hmcollege.nl

Voorwoord College van Bestuur

Na het overgangsjaar 2023 stond 2024 in het teken van een goede uitvoering van het nieuwe Kwaliteitsplan. In 2024 hebben we de solide basis gelegd voor de nieuwbouw en verbouw van de bestaande faciliteiten van HMC Amsterdam in de periode tussen 2027-2030. Ook voor HMC Rotterdam hebben we de eerste verkennende stappen gezet om op termijn de semi-permanente aanbouw te gaan verduurzamen.

De financiële positie van het HMC is stevig (gebleven). Dat willen we absoluut zo houden en daar stuurt het College van Bestuur strak op. Het HMC telt veel bevlogen medewerkers die zich erg verbonden voelen aan het HMC en wél de nodige werkdruk ervaren, soms echt te veel, zoals uit het laatste medewerkersonderzoek is gebleken. Gelukkig weten we wat ons te doen staat, binnen de mogelijkheden die we hebben, en zeggen we zo nu en dan ook nee, soms tegen onze passie in. Moeilijk, maar het moet echt!

Begeleiding van kwetsbare studenten (die dreigen uit te vallen)

Onmiskenbaar trekt het HMC als sociaal-veilige leerwerk omgeving nu en in de toekomst studenten aan die maar wat graag bij ons willen studeren. We gaan daarmee door, maar ergens schuilt er ook een zorg bij onszelf of we de taaklast met betrekking tot het extra begeleiden van kwetsbare jongeren er goed bij kunnen hebben. Het worden er elk jaar steeds weer wat meer, horen we van onze studietoelators.

Een bijzonder punt van bestuurlijke aandacht in 2024 betreft daarom de grote veranderingen in de inrichting van regionale middelen voor de begeleiding van jongeren die (dreigen) voortijdig uit (te) vallen. Er komen minder middelen en we moeten er meer voor doen. Dat veel HMC-studenten van buiten de regio Rijnmond, c.q. Amsterdam komen, helpt daarbij niet. Dit punt staat ook in 2025 stevig op de agenda.

We zijn volop te zien!

In juli 2024 speelde de minister van OCW, Eppo Bruins, heel verdienstelijk een Prelude en Fuga van J.S. Bach op het orgel, vervaardigd door een student meubelmaken, tijdens de Expo-dagen in Rotterdam. Het was zijn allereerste werkbezoek aan het mbo in zijn functie. In april 2024 was er weer een grote Salone del Mobile in Milaan. Daar schitterden acht van onze alumni met hun prachtige afstudeerwerkstukken in het Palazzo dei Giureconsulti, midden tussen veel andere Nederlandse ontwerpers en ondernemers. In maart 2024 deed weer een groep studenten mee aan de Skills-wedstrijden Verkoopsspecialist, Interieuradviseur en Meubelmaker. Al met al was het HMC ook in 2024 goed zichtbaar naar buiten toe. Open Dagen, Werken bij het HMC, de beide Expo's, diverse activiteiten op de satelliet op het NDSM-terrein in Amsterdam, de gezamenlijke expositie van de creatieve vakinstellingen tijdens de Dutch Design Week in Eindhoven, een mooie bijdrage van de pianotechniekopleiding op Radio4: allemaal mooie evenementen.

Studiesucces

Het blijven boeien en binden van onze studenten is een belangrijke dagelijkse opgave. We hebben onze analyses verscherpt, onze gesprekscycli goed ingericht op voortijdig schoolverlaten en

rendement en durven nu expliciet te stellen dat we het maximale doen om studenten binnenboord te houden. Maar als ze het echt niet naar hun zin hebben, is de kans natuurlijk groot dat ze naar een andere school gaan. Dit documenteren we goed. En eind 2024 kunnen we stellen dat de teamplannen op dit punt op orde zijn. De energie is gefocust, maar ja, de jongere bepaalt uiteindelijk zelf wat hij of zij doet.

In de cijfers zien we dat voor de belangrijke, grote opleidingen op niveau 3 en 4 het diploma- en jaarresultaat in 2022-2023 opveren ten opzichte van een jaar eerder. Dat is positief.

	Jaarresultaat		Diplomaresultaat		Startersresultaat	
	N3	N4	N3	N4	N3	N4
2021-2022	66,0%	62,4%	64,2%	63,4%	75,6%	76,8%
2022-2023	71,2%	68,0%	72,3%	69,0%	83,9%	76,5%
2023-2024	68,7%	66,3%	66,9%	67,7%	74,6%	76,3%

Tering naar de nering zetten onvermijdelijk

Na een relatief grote uitstroom van studenten na afloop van de coronacrisis hoopten we in 2023 nog op een herstelpad terug te keren richting 4.000 studenten in twee jaar tijd. Dat is helaas niet realistisch gebleken. In 2024 slaan we juist het pad in richting stabilisatie, cq. lichte krimp. In combinatie met het wegvallen van enkele incidentele middelen, betekent dit de voorbereiding van een lichte bezuiniging in 2025 en mogelijk ook in 2026, afhankelijk van de verdere ontwikkeling van de studentenaantallen. Dat is allermist nieuw voor grote delen van het Nederlandse middelbaar beroepsonderwijs, maar wel voor het HMC. Ook wij ontspringen helaas niet langer de trend van minder studenten en meer volatiliteit in aanmeldingen en tussentijdse uitschrijvingen.

Dank!

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

Paul Oomens en Joke Bos
 College van Bestuur

1. Visie en besturing

1.1. Missie en visie

1.1.1. Missie

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

Het HMC is een sterk merk en onderscheidt zich door:

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

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

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

Het uitvoeren van de missie betekent voor ons:

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

1.1.2. Kernwaarden

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

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

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

1.1.3. Visie en onderwijsvisie

Visie

De visie voor de toekomst van het HMC is:

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

Onderwijsvisie

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

1.2. Kernactiviteiten

Het Hout- en Meubileringscollege biedt als zelfstandige mbo-vakschool 23 opleidingen voor de hout-, meubel- en interieurbranche aan. Het HMC heeft twee onderwijslocaties in Amsterdam en Rotterdam waar grotendeels dezelfde opleidingen worden aangeboden. Creatief vakmanschap, meubelstofferen en pianotechniek worden alleen in Amsterdam gegeven. Vanaf 2024-25 is het voor het HMC ook mogelijk geworden om houttechniek op de locatie in Amsterdam aan te bieden.

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

HMC NEXT biedt voor werknemers in de branches en voor particulieren een breed scala aan cursorische onderwijstrajecten aan, waaronder vakopleidingen op het gebied van meubel, interieur en houttechniek. Deze vakopleidingen hebben een branche-erkenning. Dit wil zeggen dat de branche het diploma van de vakopleidingen mede valideert. Aangezien er binnen de branche sprake is van ontgroening en vergrijzing, stimuleert HMC NEXT initiatieven voor een leven lang ontwikkelen. HMC NEXT heeft als missie dé vakopleider voor onze branches te zijn en kwalitatief hoogwaardige, flexibele en innovatieve opleidingen aan te bieden die aansluiten bij de behoeftes vanuit de praktijk.

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

Verantwoording opleidingsaanbod

Het HMC bood in 2024 geen opleidingsprogramma's aan die 'minder uren' omvatten dan de WEB in artikel 7.2.7 lid 3 en 4 voorschrijft en er zijn geen opleidingen gestopt in 2024.

Verantwoording keuzedelen

In 2024 zijn er geen studenten geweest die één of meer keuzedelen hebben gevolgd die niet gekoppeld waren aan de kwalificatie van de opleiding, zoals bedoeld in artikel 7.2.7 lid 10 WEB. Ook zijn er geen onderdelen aangeboden die betrekking hebben op persoonlijke, culturele of

levensbeschouwelijke vorming die niet behoorden tot een kwalificatie of keuzedeel. Aparte verantwoording hierover, zoals bedoeld in artikel 6.1.2a lid WEB, is daarom niet nodig.

Verantwoording arbeidsmarktperspectief

Conform artikel 6.1.3 lid 4 WEB geeft het HMC hierna een toelichting op het arbeidsmarktperspectief en de mate waarin rekening is gehouden met een doelmatige verzorging van opleidingen. Voor alle groepen van opleidingen geldt dat HMC maandelijks de branchecijfers en andere inzichten ontvangt en interpreteert en ook de brancheadviescommissies om advies vraagt (zie verderop). Tegelijkertijd moet gezegd worden dat goed vakonderwijs opleidt voor de arbeidsmarkt en doorstuderen en dat gelet moet worden op het vinden van werk op niveau.

Het HMC geeft zorgvuldig invulling aan zijn taak om aanstaande studenten en ouders goed te informeren over het arbeidsmarktperspectief van zijn 23 opleidingen. Dat gebeurt door middel van voorlichting via de website, (een QR-code in) de opleidingengids, open dagen en specifieke voorlichtingsactiviteiten op vo-scholen. HMC heeft daarvoor eigen onderzoek ingericht via ABF Research.

Arbeidsmarktperspectief interieuropleidingen

Gelet op de positie van afgestudeerden op de arbeidsmarkt of in een vervolgopleiding anderhalf jaar na diplomering, kunnen de arbeidsmarktperspectieven voor verkoper wonen (niveau 2) en verkoopadviseur (niveau 3) en interieuradvies (niveau 4) als goed worden beschouwd. De vraag groeit mee met de trends voor wonen, duurzaamheid en werkplekinrichting. We willen niet veel meer opleiden dan we nu doen voor het westen van het land. Overigens geldt voor deze groep dat na verloop van tijd (5 jaar) deze afgestudeerden prima een plek weten te vinden op de arbeidsmarkt.

Arbeidsmarktperspectief meubelopleidingen

Het arbeidsmarktperspectief is goed. Goed opgeleide vakmensen, die zich onderscheiden door technische vaardigheden, specialisatie en flexibiliteit zijn gewild. De opleidingen zijn in het algemeen goed gevuld, vooral bij HMC Rotterdam. Herstel van de aantallen studenten zoals voorafgaand aan de coronacrisis was het doel, met name bij HMC Amsterdam, maar dat doel lijkt verder weg te komen liggen. Stabilisatie is al een uitdaging op zich.

Arbeidsmarktperspectief houttechniekopleidingen

Het arbeidsmarktperspectief is zeer goed. Rond deze opleidingen is groei denkbaar. Dit is ook erg relevant voor de realisatie van de energietransitie in Nederland. We hebben hard te werken aan een aantrekkelijk beroepsbeeld, ook vanuit de branche, zodat we aspirant studenten en hun ouders goed kunnen voorlichten. We ervaren rond deze opleidingen veel druk vanuit de branche op onze studenten om direct na afronding van de studie te starten in het (stage)bedrijf. Het RIF-project, dat op 1 januari 2024 startte, zal moeten gaan bijdragen aan meer instroom van nieuwe studenten bij het HMC. Daarnaast zijn in augustus 2024 ook op HMC Amsterdam de opleidingen voor houttechniek gestart.

Arbeidsmarktperspectief creatief vakmanschap, technisch leidinggevende en pianotechniek

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

1.3. Kerncijfers

	2024	2023	2022	2021	2020
Financieel (x € 1.000)					
Totale baten	52.495	50.075	48.163	45.690	42.171
Totale lasten	-52.780	-50.101	-47.402	-43.528	-40.125
Financiële baten en lasten	409	146	-47	-31	-7
Exploitatieresultaat	124	120	714	2.131	2.039
Algemene reserve	26.771	26.647	26.526	25.812	23.182
Bestemmingsreserves	7.700	7.700	7.700	7.700	8.200
Eigen Vermogen	34.471	34.347	34.226	33.512	31.382
Totaal vermogen (E.V. + V.V.)	43.633	42.077	41.636	40.524	38.463
Werkkapitaal	14.505	11.949	9.033	6.322	1.511
Investerings materiële vaste activa	1.489	908	2.082	838	1.032
Liquiditeit (current ratio)	3,3	3,2	2,8	2,3	1,3
Solvabiliteit (EV/TV)	79%	82%	82%	83%	82%
Rentabiliteit (resultaat/totale baten)	0,2%	0,2%	1,5%	4,7%	4,8%
Weerstandsvermogen (EV/totale baten)	66%	69%	71%	73%	74%
Rijksbijdrage / totale baten	93%	93%	93%	94%	93%
Personele lasten / Rijksbijdrage	77%	74%	75%	73%	73%
Personele lasten / totale lasten	71%	69%	71%	72%	72%
Rijksbijdrage / aantal leerlingen (gew.)	€ 13.958	€ 12.775	€ 11.563	€ 10.739	€ 10.080
Aantal bekostigde leerlingen per 1 oktober					
• BOL	3.368	3.513	3.587	3.880	3.792
• BBL	317	346	363	277	265
• Totaal ongewogen	3.685	3.859	3.950	4.157	4.057
• Totaal gewogen (BOL 1,0 / BBL 0,4)	3.495	3.651	3.731	3.991	3.898
• Vakopleiding (contractonderwijs)	370	372	363	260	227
Rendementen onderwijs					
Aantal diploma's (kalenderjaar)	1.070	1.049	993	1.022	1.020
Diplomaresultaat (schooljaar)	66,8%	68,8%	62,9%	69,7%	66,7%
Jaarresultaat (schooljaar)	67,2%	68,6%	64,0%	70,6%	67,7%
VSV percentage (schooljaar)	3,9%	3,3%	4,3%	2,7%	3,2%
Personeelsformatie per 1 oktober					
Onderwijzend personeel	277,0	274,7	289,5	293,3	269,8
Niet onderwijzend personeel	96,3	97,9	100,8	96,9	89,8
HMC Next	4,0	4,0	4,0	4,5	4,8
Totaal FTE	377,3	376,6	394,3	394,7	364,4
Totaal personen	458	457	478	480	443
Verhouding OP : niet OP	74:26	74:26	74:26	75:25	75:25

1.4. Juridische- en Organisatiestructuur

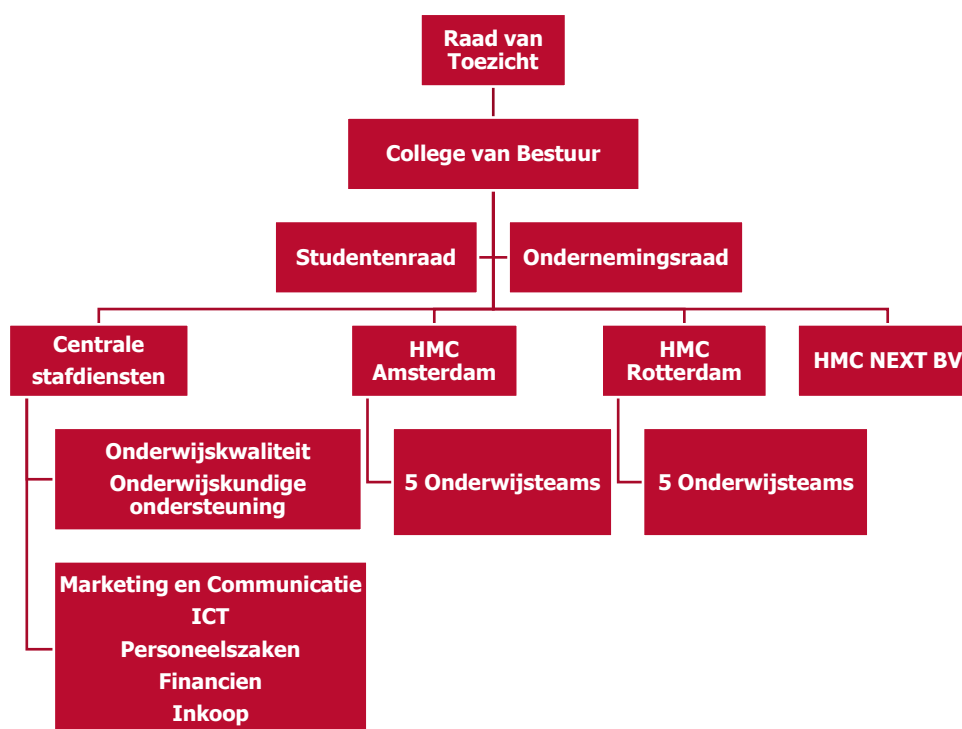
1.4.1. Juridische structuur

De statutaire naam van het Hout- en Meubileringscollege is Stichting Hout- en Meubileringscollege. De rechtsvorm is een stichting. HMC is statutair gevestigd te Rotterdam en bij de Kamer van Koophandel ingeschreven onder nummer 41135161. Het College van Bestuur bestond in 2024 uit twee personen, een voorzitter en een lid van het College van Bestuur. De Raad van Toezicht bestond uit zeven leden.

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

1.4.2. Organisatiestructuur

FIGUUR 1 ORGANOGRAM HOUT -EN MEUBILERINGSCOLLEGE



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

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

1.5. Governance

Bestuur

Het bestuur en het toezicht van het HMC zijn gescheiden in een College van Bestuur en een Raad van Toezicht. Het College van Bestuur bestaat uit twee leden: Paul Oomens, aangetreden per 1 maart 2022, en Joke Bos, aangetreden per 1 maart 2020. Op 1 maart 2024 is Joke begonnen aan haar tweede termijn.

Interne beheersing en toezicht

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

Naleving nieuwe branchecode 2020

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

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

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

1.6. Horizontale verantwoording

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

- *Raad van Toezicht*: een tweemaandelijks overleg tussen de Raad van Toezicht en het College van bestuur onder voorzitterschap van de voorzitter van de Raad van Toezicht (zie ook hoofdstuk 5 Verslag Raad van Toezicht);
- *Ondernemingsraad (OR)*: een zeswekelijks overleg tussen de ondernemingsraad en het College van Bestuur onder voorzitterschap van de voorzitter van de ondernemingsraad (zie ook hoofdstuk 6 Verslag Ondernemingsraad); tussendoor vindt ook informeel overleg plaats tussen voorzitter OR en het College van Bestuur;
- *Studentenraad (SR)*: een halfjaarlijks overleg tussen de studentenraad en het College van Bestuur; tussendoor vindt – waar nodig – ook informeel overleg plaats tussen voorzitter SR en een van de bestuurders.

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

1.7. Netwerken en samenwerkingsverbanden

1.7.1. Samenwerking met branches/bedrijfsleven

Voor vrijwel alle opleidingen van het HMC hebben we in 2024 bijeenkomsten met bedrijven en vertegenwoordigers uit de branches georganiseerd op beide locaties van het HMC, de zogenaamde branche-adviescommissies (BACs). Dat is vanaf 2022 staand beleid. Deze activiteiten worden goed bezocht. De teamleiders bereiden de bijeenkomsten voor en evalueren de opbrengst na afloop.

Timmerbranche

De bijeenkomsten voor de timmerbranche hebben meer aandacht opgeleverd voor de houttechniek-opleidingen in Rotterdam en in Amsterdam. Per 1 januari 2024 is de RIF Houttechniek van start gaan. De subsidie is aangevraagd samen met twee ROC's (plus een adhesieverklaring van vier ROC's), SSWT, NBvT, vijf samenwerkingsverbanden en vijftien bedrijven. Doelstellingen van dit RIF-project zijn de werving van studenten, verdieping doorontwikkeling onderwijs, ontwikkelen duurzaam samenwerkingsmodel en professionalisering docenten en praktijkbegeleiders.

1.7.2. Samenwerking met gemeenten

Het HMC werkt intensief samen met de gemeente Amsterdam en de gemeente Rotterdam.

Amsterdam

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

MBO-agenda Amsterdam

De MBO-agenda is in het leven geroepen om meer samenwerking tussen mbo-scholen in Amsterdam te bereiken. Middels deze agenda worden budgetten beschikbaar gesteld voor innovatieve onderwijsprojecten, voor het bijdragen aan kansengelijkheid voor mbo-studenten en voor het bestrijden van de arbeidstekorten. De scholen trekken ook gezamenlijk op om scholieren goed voor te lichten om een vervolgopleiding te kiezen.

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

Projectleiders die projecten leiden die door de MBO-agenda bekostigd worden, delen hun opgedane kennis en ervaring met andere scholen. Vanuit de MBO-agenda is daarnaast veel aandacht voor studentengelijkheid, denk hierbij aan stages, huisvesting en kortingen voor studenten. Pas in 2025 kunnen weer nieuwe projecten met een duur van 1 of 2 jaar worden aangevraagd.

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

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

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

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

Rotterdam

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

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

Verder stelt de gemeente ieder jaar subsidies beschikbaar aan scholen voor het uitvoeren van activiteiten die gelinkt zijn aan het Rotterdams onderwijsbeleid. Het HMC heeft in 2024 Rotterdamse subsidies ingezet voor onderwijs en arbeidsmarkt, werkdrukvermindering en de lerarenbeurs. In de afgelopen jaren is de samenwerking met de gemeente Rotterdam op diverse fronten versterkt. Ook in verschillende projecten op uitvoerend niveau weten beide partijen elkaar te vinden.

Regionaal overleg – Regiegroep VSV Regio Rijnmond

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

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

1.7.3. Samenwerking met vo-scholen

Amsterdam

HMC Amsterdam werkt sinds studiejaar 2022-2023 actief samen met verschillende vmbo-scholen voor het aanbieden van workshops voor vo-leerlingen. Deze 'vo-workshops', die per opleidingsrichting worden aangeboden, hebben tot doel vo-leerlingen een beter beeld van het HMC te geven en hen te helpen bij het maken van een bewuste studiekeuze. Verder werkt HMC Amsterdam binnen verschillende werkgroepen, die vanuit de gemeente Amsterdam zijn opgezet, samen met vo-scholen. Denk aan de werkgroep 'LOB trajecten in de stad' en 'klankbordgroep doorlopende leerroutes'. In 2024 loopt STO 1 af. HMC Amsterdam participeert in de stuurgroep en diverse andere werkgroepen in Amsterdam ter voorbereiding op Sterk Techniek Onderwijs 2. vanaf 2025. Penvoerder is Scholengemeenschap Esprit, die in 2023 de nieuwe techniekschool TASC hebben geopend. Het HMC maakt in dat kader deel uit van het techniekpact Amsterdam 'TechCampus'. Er wordt ook intensief samengewerkt met de Amsterdamse mbo-techniekinstellingen in het Tech-Island concept. In deze opzet worden voorlichtingscarroussels aangeboden aan leerlingen van de onderbouw vmbo scholen in de Metropool Regio Amsterdam (MRA). Daarvoor is ook de satelliet op de NDSM-werf ingezet. Al deze activiteiten hebben als doel het techniekonderwijs en het HMC nog beter op de kaart te zetten in Amsterdam en daar meer studenten voor te werven.

Rotterdam

HMC Rotterdam zet intensief in op het versterken van de verbinding met het voortgezet onderwijs. Voor de inzet op een goede verbinding tussen het vo en het HMC heeft het HMC zich de volgende doelen gesteld:

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

Voor het project de 'Verbinding – Van VO naar het HMC' wordt nauw samengewerkt met de interne afdeling Marketing & Communicatie en vo-scholen. Dit project heeft tot doel de leerlijnen van het voortgezet onderwijs en het HMC beter op elkaar te laten aansluiten. In 2024 is het project uitgebouwd. Samen met de vo-scholen wordt gewerkt aan het versterken van de doorstroomstructuur. Een belangrijk einddoel van dit project is borging van deze samenwerking zowel binnen de vo-scholen als het HMC.

HMC breed

De volgende activiteiten heeft het HMC in Amsterdam en Rotterdam in 2024 uitgevoerd in samenwerking met vo- en ho-scholen uit de betreffende regio:

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

Allianties

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

2. Studenten en Onderwijs

2.1. Ontwikkelingen in studentenaantallen

Het studentenaantal van het HMC is in 2024 weer iets gedaald ten opzichte van 2023 met 4,5%: van 3858 studenten naar 3685, zie ook onderstaande tabel.

TABEL 1 ONTWIKKELINGEN IN STUDENTENAANTALLEN IN DE AFGELOPEN 4 JAAR

Schooljaren	Aantal bekostigde studenten	Groei / daling per jaar in aantal	Groei / daling per jaar in %
1-10-2021	4151	+ 96	+ 2,3%
1-10-2022	3945	- 206	- 5,2%
1-10-2023	3860	- 85	- 2,2%
1-10-2024	3685	- 175	- 4,7%

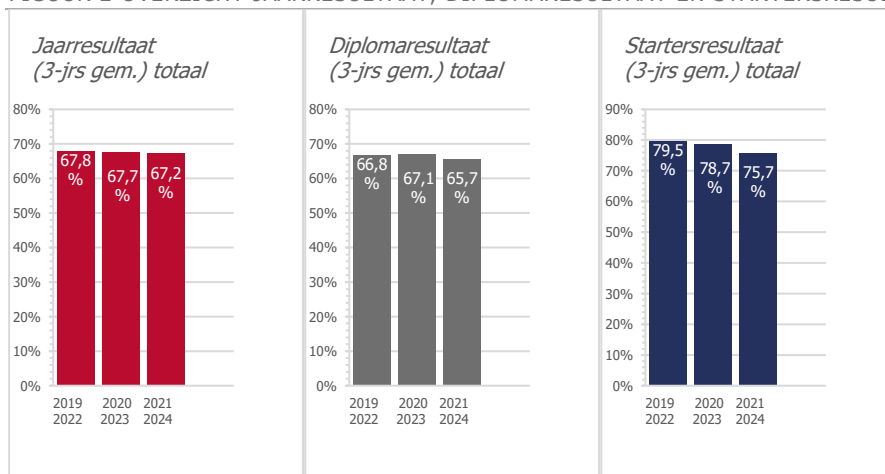
2.2. Resultaten mbo-studenten

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

De driejaars jaar-, diploma- en startersresultaat (het interne rendement van de opleiding) wordt op 1 oktober berekend op HMC niveau en per jaar op niveau 2, 3 en 4.

Het driejaarsgemiddelde is een zogenaamd gewogen gemiddelde. Dat wil zeggen dat voor de berekening over bijvoorbeeld 2021-2024, de onderliggende aantallen van het teljaar 2019-2022 en 2020-2023 bij elkaar worden opgeteld. Daarna worden deze op elkaar gedeeld voor de berekening van het percentage.

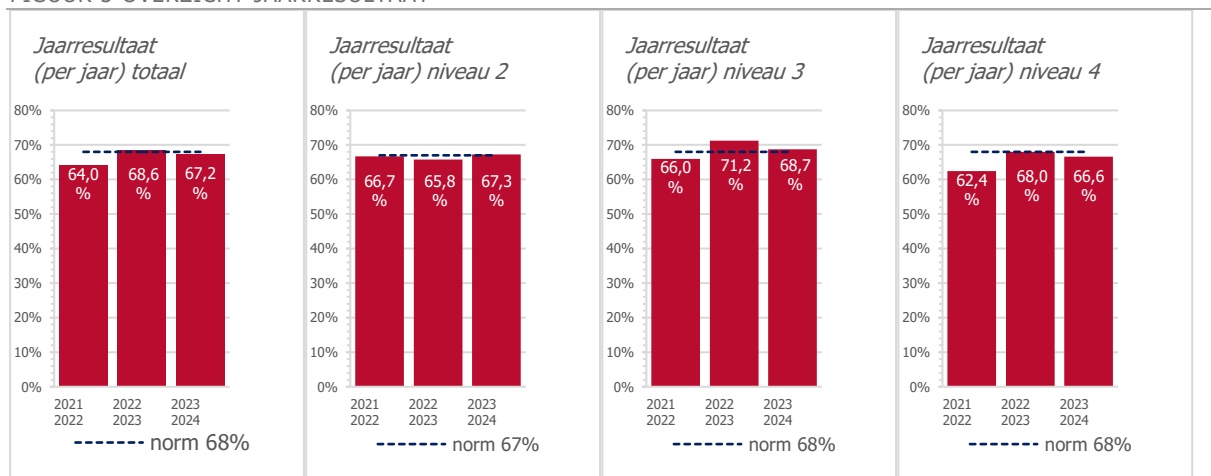
FIGUUR 2 OVERZICHT JAARRESULTAAT, DIPLOMARESULTAAT EN STARTERSRESULTAAT



Jaarresultaat:

Het aantal studenten dat in het teljaar een diploma heeft behaald, als percentage van het totaal aantal gediplomeerde studenten en ongediplomeerde schoolverlaters.

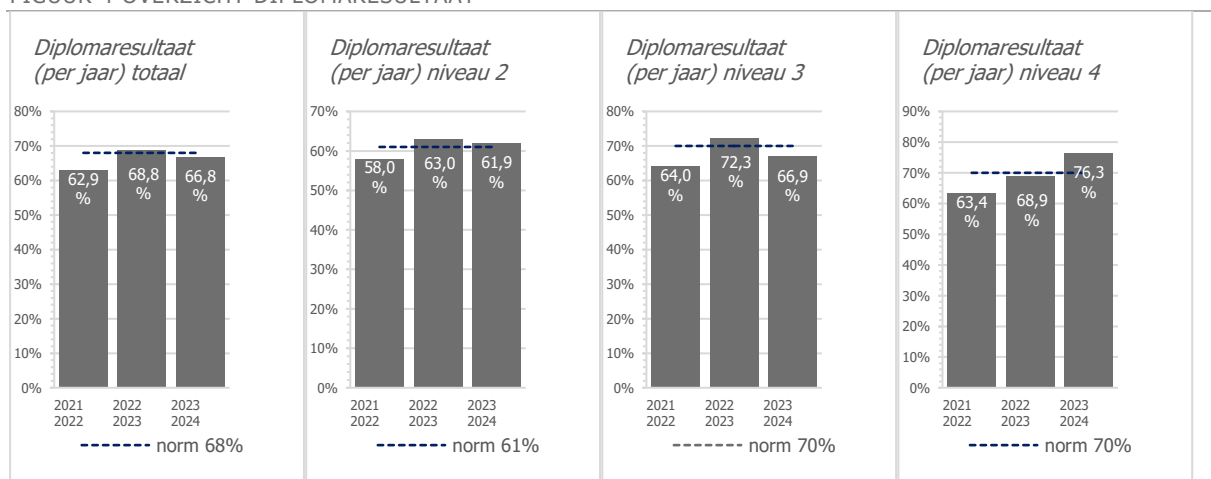
FIGUUR 3 OVERZICHT JAARRESULTAAT



Diplomaresultaat:

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

FIGUUR 4 OVERZICHT DIPLOMARESULTAAT



Ten aanzien van de onderwijsresultaten heeft het College van Bestuur extra afspraken gemaakt met beide locatiedirecteuren en teamleiders om – met elkaar – er alles aan te doen studenten zoveel mogelijk te binden aan de vakopleidingen van het Hout- en Meubileringscollege.

Mogelijke oorzaken van voortijdig schoolverlaten (op basis van eerdere analyses) zijn:

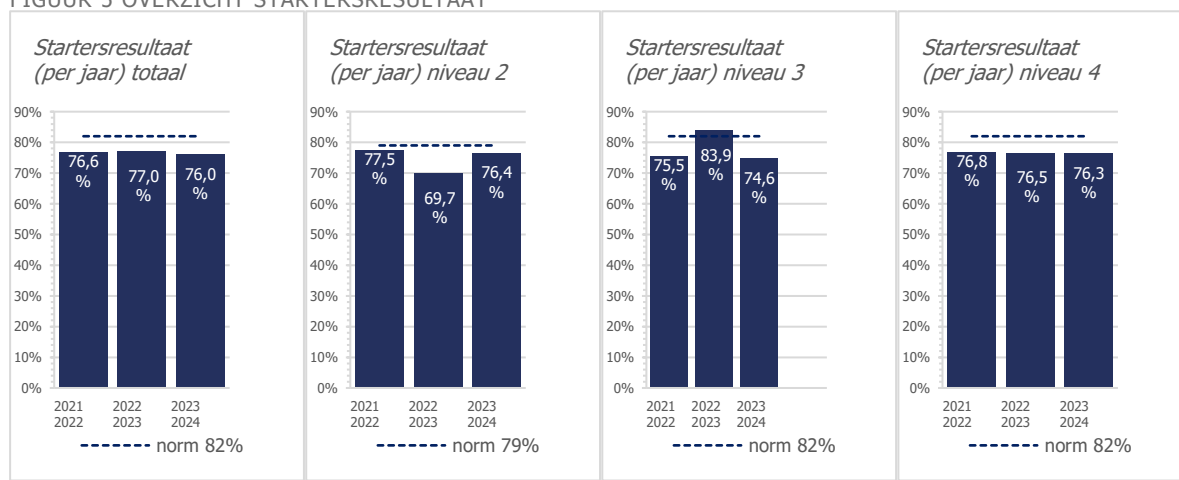
- Welzijn- en motivatieproblemen eerstejaars studenten die toenemen;

- Te weinig succesmomenten in het eerste studiejaar;
- Iedereen is welkom bij het HMC – de school wordt gewaardeerd, maar de (intense) opleiding
 - soms niet en dan zijn er weinig alternatieven binnen het HMC;
- Relatief veel late aanmelders, die verhoogde kans op voortijdige uitval hebben.
- Al eerder genomen maatregelen om voortijdig schoolverlaten te voorkomen zijn:
- SLB intensiveren (ook leergang voor alle SLB-docenten), studietoelaten goed positioneren de workload voor eerstejaars verdelen over meerdere periodes;
- Krachtiger empirisch onderzoek waarbij dieper wordt gekeken naar de studenten die voortijdig hun studie afbreken en ook naar de totale dossieropbouw;
- Docenten zijn nog meer attent op vroege patronen in afhaken van studenten (ziek, afwezig, stemming in bepaalde groepen);
- Kleine succeservaringen delen met andere, meer uitbuiten bij andere opleidingen.

Startersresultaat:

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

FIGUUR 5 OVERZICHT STARTERSRESULTAAT



2.3. Voortijdig schoolverlaten (vsv)

TABEL 2 HMC VSV-CIJFERS T.O.V. DE OCW-NORMEN¹

Opleidingsniveau	HMC 21/22	NORM OCW 21/22	HMC 22/23	NORM OCW 22/23	HMC 23/24 (voorlopig)	NORM OCW 23/24
2	9,14%	9,58%	9,14%	9,45%	9,54%	9,33%
3	5,92%	3,89%	3,03%	3,80%	4,67%	3,70%
4	2,99%	3,25%	2,44%	3,17%	2,87%	3,08%

De vsv-normen zijn voor vakscholen, die qua studentenaantallen veel kleiner zijn dan andere mbo-scholen, lastiger om aan te voldoen. Eén vsv-er meer heeft een grotere impact op de vsv-percentages dan bij grote mbo-scholen. In studiejaar 2023-2024 is het op niveau 4 gelukt om onder de (opnieuw aangescherpte) OCW-norm te blijven en op niveau 2 (net niet) en 3 niet met resp. een min van 0,21% en 0,97%. Het blijft, ondanks onze verminderende inzet op niveau 2 en 3 schommelen rond de OCW-norm. Ten opzichte van Landelijke VsV cijfers scoort het HMC beter op alle niveaus.

TABEL 3 HMC VSV-CIJFERS T.O.V. DE LANDELIJKE VSV-CIJFERS^{FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.}

Opleidingsniveau	2021-2022 HMC	2021-2022 Landelijk	2022-2023 HMC	2022-2023 Landelijk	2023-2024 HMC (voorlopig)	2023-2024 Landelijk (voorlopig)
Niveau 2	9,14%	11,23%	9,14%	11,36%	9,54%	10,64%
Niveau 3	5,92%	5,51%	3,03%	5,39%	4,67%	5,09%
Niveau 4	2,99%	4,57%	2,44%	4,53%	2,87%	4,09%
HMC /landelijk	4,30%	5,97%	3,25%	5,93%	3,90%	6,05%

2.4. Onderwijskundige- en onderwijsprogrammatische zaken

2.4.1. Nieuwe opleidingen

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

2.4.2. Uitbreiding opleidingen

In oktober 2022 is in Amsterdam begonnen om vanaf studiejaar 2023-2024 de opleiding Montagemedewerker Houttechniek te kunnen starten. Daarvoor is een externe projectmedewerker aangetrokken die in nauw contact met bedrijven en de locatie het voorbereidende werk daarvoor verricht. De insteek is om BBL/BOL niveau 2 te beginnen en dit uit te bouwen naar het volledige opleidingenpakket zoals dat ook in Rotterdam wordt aangeboden. In schooljaar 2024-2025 is in Amsterdam ook een start gemaakt met aanbieden van diverse opleidingen in dit pakket in een gemengde klas van 21 studenten. Het is een combinatie van niveau 2 t/m 4 opleidingen, zowel BOL als BBL.

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

2.4.3. Passend onderwijs

In 2024 is het passend onderwijsbeleid herijkt naar het ondersteuningsaanbod. Met het 'ondersteuningsaanbod HMC' hebben wij een stevige ondersteuningsstructuur neergezet voor studenten met een extra ondersteuningsbehoefte en hebben wij de eerstelijnsbegeleiding voor alle studenten versterkt.

In 2024 is extra ingezet op het versterken van de ondersteuning vanuit de basisbegeleiding en kortdurende ondersteuning. Dit hebben wij gedaan door deskundigheidsbevordering voor docenten aan te bieden, studenten groepsbegeleiding te geven, preventieve jeugdhulp in de school aan te bieden met het mbo-jeugdteam (Amsterdam) en de studentpsycholoog (Rotterdam). Daarnaast hebben wij middels de mentaal fit week (Rotterdam) en de week van de mentale gezondheid (Amsterdam) extra aandacht besteed aan het mentaal welbevinden van studenten.

De begeleiders passend onderwijs bieden individuele- en groepsbegeleiding aan studenten die dat nodig hebben. Deze begeleiding is gericht op het vergroten van de zelfstandigheid van de student. Net zoals voorgaande jaren wordt in Rotterdam de methodiek Klas als Werkplaats (KAW) ingezet. Aan elke niveau twee klas wordt er een begeleider passend onderwijs gekoppeld. Deze methodiek is erop gericht om vroegtijdig mogelijke problemen rondom (studie)voortgang, verzuim en problemen op andere gebieden te signaleren en ondervangen. Het aantal studenten niveau 2 met extra ondersteuningsbehoeften is substantieel, dit vraagt expertise van de begeleider passend onderwijs en slb'er/docenten op school en tijdens de BPV.

Mentale weerbaarheid studenten

Net als vorig jaar zien wij, in lijn met andere MBO-instellingen zien wij een toename in de psychosociale problematiek bij studenten. Studenten geven aan minder belastbaar te zijn vanwege hun mentale gezondheid of omdat zij vanwege financiële zorgen veel moeten werken. Dit is van invloed op de mate waarin studentenonderwijs kunnen volgen. De studietoelators en studietoelators werken intensief samen met het ondersteuningsteam en externe hulpverleners om deze studenten binnenboord te houden. Waar dit niet mogelijk is helpen wij deze studenten met de overstap naar een andere opleiding of passende voorziening.

TABEL 4 AANTAL ARRANGEMENTEN EN INTAKES

Aantallen	Amsterdam	Rotterdam
Verlengde intakes	157	115
Individuele begeleiding passend onderwijs	205	121
Groepsbegeleiding passend onderwijs	19	10

In Amsterdam is er een groot aantal studenten dat kortdurende individuele begeleiding heeft gehad van een begeleider passend onderwijs. Het verloop en de aantallen arrangementen is hierdoor hoger. Bovendien wordt in Rotterdam de methodiek KAW (Klas als Werkplaats) ingezet op niveau 2, in deze klassen zitten ook studenten die individuele begeleiding ontvangen van een begeleider passend onderwijs. Deze aantallen zijn niet terug te zien in de tabel omdat deze worden ondervangen door de inzet van KAW.

Deskundigheidsbevordering Passend onderwijs ondersteuning

In 2024 hebben alle onderwijsteams in Amsterdam een vervolgtraining gehad in het signaleren en doorverwijzen van problematiek en het versterken van de motivatie van studenten.

In Rotterdam worden er bij team Meubel intervisiebijeenkomsten georganiseerd. Deze intervisiebijeenkomsten worden begeleid door begeleiders passend onderwijs. Daarnaast zijn er verschillende trainingen aangeboden via de HMC Academy. In 2024 hebben verschillende collega's deelgenomen aan trainingen over Autisme en Hoogbegaafdheid in het mbo.

Groepstrainingen voor studenten ondersteuningsteam Amsterdam

Workshop plannen en organiseren (alle eerstejaarsklassen)

Workshop dip je depressie

Workshop omgaan met faalangst

Groepstrainingen voor studenten ondersteuningsteam Rotterdam

Training Lab of Life

Training Grip op Faalangst

2.4.4. Beroepspraktijkvorming (bpv)

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

Bpv-proces

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

B3net

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

Stagepact

In 2023 hebben vertegenwoordigers van studenten, mbo-scholen, docenten, werknemers, werkgevers en overheden het Stagepact mbo 2023-2027 ondertekend. In dit stagepact staan afspraken om er samen voor te zorgen, dat alle studenten een bpv/stage of leerbaan krijgen met de juiste begeleiding en goede randvoorwaarden. Speerpunten hierin zijn het verbeteren van stagebegeleiding, het uitbannen van stagediscriminatie, het realiseren van voldoende stageplaatsen en het bieden van een passende stagevergoeding. Naar aanleiding van het stagepact zijn in het kwaliteitsplan 2024-2027 van het HMC diverse maatregelen opgenomen op het gebied van bpv-begeleiding en stagediscriminatie (zie ook paragraaf 3.3.2.5).

In schooljaar 2023-2024 zijn (verplichte) pilots rondom stagematching en stagebegeleiding uitgevoerd. Deze pilots worden in schooljaar 2024-2025 herhaald. De pilot stagematching is erop gericht dat studenten objectief worden gekoppeld aan een bpv-bedrijf, bij voorkeur zonder klikgesprek. Hierbij wordt alleen gekeken naar leerwensen van de student en mogelijkheden van het bpv-bedrijf. Doel hiervan is stagediscriminatie uitbannen of voorkomen en zorgen voor een nog betere match tussen student en bpv-bedrijf. Speciaal hiervoor is een matchingtool ontwikkeld waarin stellingen zijn opgenomen over onder andere bedrijfscultuur, begeleiding en leerdoelen. In 2023-2024 heeft een eerstejaarsklas niveau 2 meegedaan aan de pilot. Op basis van de evaluatie van deze pilot zijn het proces en de matchingtool bijgesteld. In 2024-2025 wordt de pilot nogmaals uitgevoerd in een eerstejaarsklas niveau 2 en ook in een tweedejaarsklas niveau 3. Naderhand worden de pilot geëvalueerd en vindt besluitvorming plaats over het vervolg.

De pilot rondom stagebegeleiding is gericht op het realiseren van minimaal drie contactmomenten tussen het bpv-bedrijf, student en het HMC tijdens een bpv-periode. In schooljaar 2023-2024 is de pilot voor de eerste keer uitgevoerd bij een bpv-periode verspreid over twee onderwijsperiodes. Deze pilot wordt in 2024-2025 herhaald. In aanvulling hierop is eind 2024 een onderzoek onder studenten gedaan naar begeleiding vanuit het HMC tijdens het zoeken naar een bpv-plaats en tijdens de bpv. Net als uit de JOB-enquête blijkt uit dit onderzoek dat ongeveer een kwart van de studenten tevreden is over de begeleiding vanuit het HMC tijdens de bpv. Ook de voorbereiding op de bpv tijdens de slb-lessen en de begeleiding van het HMC tijdens het zoeken naar een bpv-plaats laten dezelfde scores zien. Het onderzoek geeft waardevolle handvatten om mee aan de slag te gaan in 2025. In 2025 worden daarnaast met geselecteerde klassen gesprekken gevoerd over de bpv-begeleiding en hoe het HMC de bpv-begeleiding vanuit het HMC kan verbeteren.

Tot slot wordt het netwerk met bpv-bedrijven actief onderhouden, zodat HMC-studenten tijdig een geschikte bpv-plek kunnen vinden. Daarnaast ontvangen studenten voorlichting over onkosten- en stagevergoedingen binnen de bpv.

Stagediscriminatie

Tot en met 2024 is binnen het HMC geen expliciete aandacht besteed aan stagediscriminatie. Het beeld was dat stagediscriminatie weinig voorkomt, zowel tijdens het zoeken naar een bpv-plaats als tijdens de bpv. Gemelde incidenten op dit gebied worden geregistreerd volgens het bpv-incidentenprotocol. Dit is een algemeen protocol dat wordt gebruikt voor incidenten op het gebied van materiële schade, lichamelijk letsel en grensoverschrijdend gedrag. Incidenten tijdens de bpv op het gebied van stagediscriminatie worden onder de noemer grensoverschrijdend gedrag geregistreerd. In 2024 zijn slechts enkele incidenten op dit vlak geregistreerd. Naar aanleiding van deze meldingen is passend geacteerd en zijn passende maatregelen genomen ten aanzien van de werkrelatie met het

betreffende bpv-bedrijf. Daarnaast is melding gedaan bij SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven).

In het kwaliteitsplan 2024-2027 zijn maatregelen rondom stagediscriminatie opgenomen. Naar aanleiding daarvan is eind 2024 onderzoek onder studenten gedaan naar stagediscriminatie. In tegenstelling tot de uitkomsten van de JOB-enquête van 2024 en het beperkte aantal geregistreerde meldingen van stagediscriminatie in de afgelopen jaren, blijkt dat stagediscriminatie wel degelijk voorkomt bij het HMC, zowel bij het zoeken naar een bpv-plaats als tijdens de bpv. Uit de JOB-enquête blijkt daarnaast dat een groot deel van de studenten niet weet waar ze melding kunnen doen van stagediscriminatie en stagemisbruik. Het onderzoek biedt voldoende concrete handvatten om aan de slag te gaan met het onderwerp stagediscriminatie. In 2025 wordt dit opgepakt. Het bpv-beleid zal worden aangescherpt en stagediscriminatie zal onderdeel gaan uitmaken van dit beleid. Er zal een duidelijke sociale norm worden opgenomen tegen stagediscriminatie op school en ten aanzien van bpv-bedrijven. Hierbij worden medewerkers, studenten en regionale partners betrokken. Daarnaast worden betrokkenen bij de bpv (inclusief studenten) voorgelicht om stagediscriminatie te herkennen, te erkennen, te voorkomen en tegen te gaan. Het bpv-incidentenprotocol wordt doorontwikkeld en studenten worden (nogmaals) op de hoogte gebracht van de wijze waarop ze stagediscriminatie kunnen melden.

2.4.5. Burgerschap op het HMC: meer dan een vak

Burgerschap is een belangrijk onderdeel van de opleiding op het HMC. In leerjaar 1 en 2 (en voor enkele opleidingen in leerjaar 2 en 3) krijgen studenten een stevige basis mee op het gebied van persoonlijke ontwikkeling, maatschappelijke betrokkenheid en toekomstbestendige vaardigheden.

- **BBL-studenten** volgen één lesuur per week.
- **BOL-studenten** krijgen twee lessen per week.

Tijdens deze lessen behandelen we vier belangrijke thema's:

- **Vitaliteit** – Hoe zorg je goed voor jezelf? Denk aan mentale gezondheid, verslaving, beweging en duurzame leefgewoontes.
- **Sociaal-maatschappelijke thema's** – Wat maakt cultuur? Welke normen en waarden zijn belangrijk? Hoe mediawijs ben jij?
- **Economie & werk** – Wat betekent het om financieel zelfstandig te zijn? Studenten krijgen inzicht in budgetteren, verzekeringen, arbowetgeving en duurzaamheid binnen hun toekomstige vakgebied.
- **Politiek Juridische zaken** – Hoe werkt de politiek in Nederland en Europa? Waarom is jouw stem belangrijk?

Gastlessen & actualiteit

Om de lessen extra kracht bij te zetten, nodigen we regelmatig gastsprekers uit. Zo zorgen we ervoor dat burgerschap niet alleen een les, maar vooral een ervaring wordt.

Burgerschap in ontwikkeling

In 2024 is het HMC gestart met een vernieuwingsslag binnen het vak burgerschap. Doel is om met ingang van de nieuwe kwalificatie-eisen in 2026 een mooi en toekomstbestendig burgerschapsaanbod te hebben, dat aansluit bij de visie van het HMC. Dit programma helpt studenten niet alleen om

maatschappelijk bewuste burgers te worden, maar ook om steviger in hun schoenen te staan als professional, collega en individu.

2.5. Toelatingsbeleid

Numerus fixus

Het HMC heeft in 2024 voor negen opleidingen een maximaal aantal deelnemers vastgesteld dat rekening houdt met de beschikbare opleidingscapaciteit binnen HMC Rotterdam en HMC Amsterdam en daarmee dus met het kunnen verzorgen van kwalitatief goed mbo-vakonderwijs. Het gaat om de opleidingen creatief vakman, interieuradviseur, retailspecialist, retailmedewerker, ondernemend meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer, de allround meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer, meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer, (allround) meubelstoffeerder en pianotechniek.

2.5.1. Schoolkostenbeleid

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

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

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

Voor alle studenten van studiejaar 2024-2025 handhaaft het HMC de huidige verdeling in leermiddelenbekostiging m.u.v. meubelstoffen.

2.5.2. Studentenfondsen

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

Hierbij worden 4 doelgroepen onderscheiden:

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

De regeling is gepubliceerd op de HMC website en wordt via meerdere kanalen onder de aandacht van de studenten gebracht. In 2024 hebben 17 studenten (c.q. hun ouders) een verzoek tot ondersteuning ingediend bij het Studentenfonds. Hiervan zijn 17 aanvragen goedgekeurd. In totaal is vanuit het fonds in 2024 voor een bedrag van € 10.346 aan ondersteuning geboden.

TABEL 52 OVERZICHT STUDENTENFONDS

Uitkeringen studentenfonds 2024				
Categorie / omschrijving	Aantal studenten		Bedrag toekening	
	Aanvragen	Toekenningen	Totaal	Gemiddelde
Studenten die lid zijn van de studentenraad	0	0	0	0
Studenten met activiteiten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied	0	0	0	0
Studenten met aantoonbaar onvoldoende financiële middelen	17	17	€ 10.346	€ 609
Studenten met studievertraging wegens bijzondere omstandigheden	0	0	0	0

2.6. Internationalisering

2.6.1. Financiën Erasmus+

In 2024 werd het Erasmus+ project CALL2022 succesvol afgerond. Ondanks de uitdagingen van de coronapandemie werden de activiteiten overwegend effectief en met positieve leerresultaten uitgevoerd (score: 77/100). De verslaglegging werd over het algemeen als adequaat beoordeeld. In augustus volgde de eindbeoordeling; nauwkeurige registratie en doelgerichte besteding van middelen blijven belangrijke aandachtspunten (score: 68/100).

Het project CALL2023 werd verder voortgezet en kende een extra subsidie van € 79.345, waarmee het totaalbedrag op € 477.186 uitkomt.

Met het volledig benutten van de gelden uit CALL2023 is de subsidiepot van CALL2024 in het najaar van 2024 ingezet.

In oktober 2024 gingen 16 medewerkers uit Rotterdam op buitenlandstage als onderdeel van de

professionaliseringsweek en een medewerker uit Amsterdam naar de jaarlijkse EfVET conferentie (European Forum for Technical and Vocational Education).

TABEL 6 AANTAL STUDENTEN INTERNATIONALE BEROEPSPRAKTIJKVORMING (IBPV)

HMC-breed	IBPV	Int. Exchange 9 weken	Int. Exchange </= 2 weken	ProLong 18-20 weken	Totaal
CALL2023	0	0	10	0	10
CALL2024	133	32	20	11	196
Totaal 2024	133	32	30	11	206

Allview

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

Studenten van het HMC gingen in de eerste helft van 2024 naar Milaan voor het Allview project over circulariteit en nieuwe technieken, met name virtual en mixed reality. Het gehele project werd in het najaar afgerond en in maart 2025 beoordeeld met een score van 83/100.

Vliegende Meubelmakers

Zomer 2024 vlogen vijftien Vliegende Meubelmakers uit naar Bali (11) en Ghana (4). In Bali zijn er meubels gemaakt voor Kids Kingdom Home. Na afronding van het project werden deze activiteiten zelfstandig voortgezet door de lokale helpers. In Ghana werden er schoolbanken en gereedschapskisten gemaakt. Tot slot gingen er vier studenten naar Nepal om voor SERC meubels te maken. SERC staat voor Special Education and Rehabilitation Center for Disabled Children. Zes weken liepen zij daar stage en drie weken waren ze daar om vanuit de filosofie van de Vliegende Meubelmakers lokale jongeren de fijne kneepjes van het meubelmakers vak te leren.

Studiereizen

Jaarlijks organiseert het HMC studiereizen van een week voor tweede- en derdejaars studenten.

Aantal deelnemers meerdaagse studiereizen

Stad	Aantal deelnemers
Berlijn	35
Praag	55
Londen	65
Valencia	65
Milaan	100

Aantal deelnemers tweedaagse studiereizen

Stad	Aantal deelnemers
Barcelona	30
Milaan	81

In 2023 was het HMC een van de zes deelnemende scholen aan een pilot van het Cultuurfonds voor vervolgoopleidingen in het buitenland, waarbij studenten tot € 20.000 individuele bijdrage konden verwerven.

Deze beurzen waren voorheen enkel voor het hbo en wo beschikbaar. Na een succesvolle pilot heeft het Cultuurfonds besloten voortaan ook mbo scholen mee te nemen in de aanvraagronde. Vanwege de aanhoudende inflatie kunnen studenten vanaf 2025 tot €25.000 bij het Cultuurfonds aanvragen.

2.7. Skills Heroes

WorldSkills Netherlands organiseert ieder jaar in samenwerking met mbo-scholen de mbo-vakwedstrijden Skills Heroes. Via een voorronde op school en een landelijke kwalificatiewedstrijd kunnen mbo-studenten gekwalificeerd worden voor de nationale finale die jaarlijks in maart plaatsvindt. Daar strijden gekwalificeerde studenten om de titel beste vakman/vakvrouw van Nederland in hun vakgebied. Nederlands kampioenen van een beperkt aantal wedstrijden mogen Nederland internationaal vertegenwoordigen op de EuroSkills (oneven jaren) of de WorldSkills (even jaren).

Het HMC doet mee aan drie vakwedstrijden Skills Heroes, namelijk Verkoopsspecialist, Interieuradviseur en Meubelmaker. In oktober vinden binnen het HMC jaarlijks de voorrondes voor deze wedstrijden plaats. Studenten van alle leerjaren kunnen zich inschrijven voor de voorrondes. Praktijkdocenten wordt gevraagd talenten te stimuleren mee te doen. Voorafgaand aan de voorrondes krijgen de deelnemers van de voorronde enkele masterclasses. De voorrondes vinden plaats op beide locaties in dezelfde week en vormen samen één wedstrijd. De wedstrijdopdracht is gelijk en de jury bestaat uit dezelfde docenten en vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven. De beste twee studenten per wedstrijd worden voor het HMC afgevaardigd naar de kwalificatiewedstrijden en vormen Team HMC. Vanaf november traint Team HMC intensief onder begeleiding van enkele bevoegen docenten. Er is aandacht voor vakvaardigheden, maar ook voor mentale vaardigheden specifiek gericht op wedstrijden.

De kwalificatiewedstrijden vinden plaats in december en januari. De beste acht studenten van een kwalificatiewedstrijd kwalificeren zich voor de nationale finale in maart. Van de wedstrijden waaraan het HMC meedoet heeft alleen de wedstrijd Meubelmaker een internationaal vervolg bij winst op het nationale podium.

In 2024 behaalden vijf HMC-studenten de nationale finale in maart: een verkoopsspecialist, twee interieuradviseurs en twee meubelmakers. De resultaten van de finales staan in onderstaande tabel.

TABEL 7 RESULTATEN HMC DEELNAME NATIONALE FINALE SKILLS HEROES 2024

Wedstrijd	Resultaat
-----------	-----------

Verkoopspecialist	8 ^e plaats
Interieuradviseur	3 ^e plaats (brons) en 6 ^e plaats
Meubelmaker	4 ^e plaats en 5 ^e plaats

3. Kwaliteitszorg

3.1. Onderzoeken naar de HMC onderwijskwaliteit

Kwaliteitskalender:

Het HMC doet veel aan onderzoek naar de kwaliteit van het onderwijs. In de kwaliteitskalender staan de jaarlijkse en tweejaarlijks onderzoeken waarin diverse groepen bevraagd worden hoe zij de onderwijskwaliteit ervaren.

Onderzoeken die jaarlijks uitgezet worden zijn:

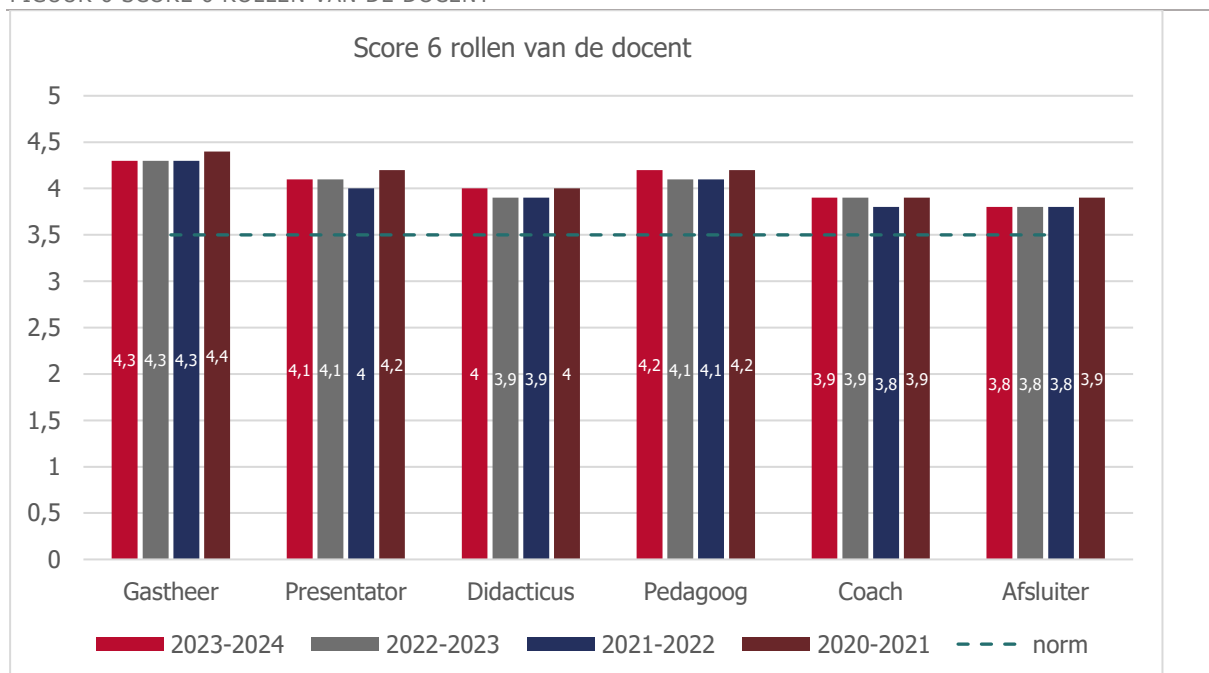
1. 6 Rollen van de docent
2. Examinering
3. Alumni
4. SB-B BPV monitor
5. Onderzoeken die tweejaarlijks uitgezet worden zijn:
6. JOB
7. MTO

NB Alle bevindingen zijn teruggekoppeld per onderwijsteam, onderwijslocatie en instellingsniveau waardoor zij specifieke verbeteractiviteiten kunnen opnemen in hun teamplannen.

Ad1

Bij dit onderzoek krijgt de docent de mogelijkheid om zijn studenten te bevragen over de 6 rollen van de docent, te weten: Gastheer, Presentator, Didacticus, Pedagoog, Coach en Afsluiter. De enquête '6 rollen van de docent' is door 168 van de in totaal 275 docenten minimaal één keer ingevuld. Dat is 61% (-6% t.o.v. 2023) van alle docenten. Teamleiders gaan zich meer richten op docenten die niet vrijwillig meedoen met dit onderzoek. Aan het eind van elk schooljaar beschikt de teamleider over zijn docenten gemiddelde, de locatiedirecteur over het locatie gemiddelde en het College van bestuur over het HMC gemiddelde. Over meerdere jaren is op HMC niveau de trend stabiel, didacticus en pedagoog zijn zelfs iets verhoogd.

FIGUUR 6 SCORE 6 ROLLEN VAN DE DOCENT



Ad2

Jaarlijks wordt er door de Lokale examencommissie (LEC) steekproefsgewijs examineringsenquêtes uitgezet bij alle teams in combinatie met een audit door de LEC. Per team wordt in schoolperiode 1 aangegeven welke er gepland staan. In P2 t/m P4 worden de enquêtes ingevuld door de studenten die net daarvoor een examen hebben afgelegd. De uitslag gaat naar de LEC en de teamleider. De LEC houdt zo overzicht over het examineringsproces en kan de teamleider ondersteunen bij verbeteracties.

Ad3

Door het stoppen van het onderzoeksbureau DUO met het alumni-onderzoek is het HMC overgestapt op Customeyes. Dit onderzoeksbureau heeft de afgelopen jaren in samenwerking met de MBO-raad een geheel nieuw Alumnionderzoek opgezet vanuit onderwijsdoelstellingen. Gediplomeerden van schooljaar 2021-2022 zijn in de maand maart 2024 gevraagd en hebben een vragenlijst ingevuld. De algemene tevredenheid onder alumni is een 7,2 t.o.v. de benchmark 6,8 waarbij de hoogste scores vooral zaten in het Positief terugkijken op het HMC (7,8), Tevredenheid over praktisch vaardigheden (7,7) en de stage/werkplek (7,4). Verbetermogelijkheden zijn een Realistisch beeld van het vakgebied (ondernemer) (3,8), Voldoende voorlichting (5,3) en een Goede voorbereiding op vervolgopleiding (5,4). De positieve punten liggen allemaal iets boven de benchmark en de verbeterpunten scoren iets lager dan de benchmark. Woorden die veel gebruikt werden om de opleiding te duiden waren o.a. Leerzaam, Creatief, Gezellig, Praktisch, Interessant, Uitdagend, Ambacht en soms Chaotisch.

Ad4

Het dashboard van de SB-B BPV-monitor geeft inzicht in de tevredenheid over de bpv onder praktijkopleiders en studenten voor de gehele onderwijsinstelling. De praktijkopleiders geven voor kalenderjaar 2024 aan de studenten van het HMC gemiddeld een 7,8. Landelijk is dat een 7,5. Studenten daarentegen geven zelf een 8,5 aan hun bpv. Dit is gelijk aan de landelijke score.

Onderstaande tabel toont de trend van de afgelopen jaren. Ook hier een stabiele score over de afgelopen jaren.

TABEL 7 SB-B BPV MONITOR

Score van:	2022		2023		2024	
	HMC	Landelijk	HMC	Landelijk	HMC	Landelijk
Praktijkop- leider	7,7	7,6	7,7	7,5	7,8	7,5
Student	8,5	8,4	8,5	8,5	8,5	8,5

Ad5

Om de twee jaar wordt door de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB) een enquête uitgezet onder 52 MBO-scholen van Nederland (bruikbare netto respons 209.289 studenten = 44,4%). Het HMC heeft een respons van 60%. Met de antwoorden van de studenten zien we wat de studenten goed vinden en wat er volgens hen nog niet zo goed gaat. Op HMC niveau staan (zie tabel) gemiddelde clusterscores per cluster.

Stage (bol) school is en blijft met een 2,8 onder de norm scoren. In 2024 is verdiepend onderzoek gestart en hierbij is ook stagediscriminatie, vooraf en in de stageperiode meegenomen.



Instellingsrapportage 2024 | Hout- en meubileringscollege

Clusterscores | Hout- en meubileringscollege totaal



Bron: JOB-monitor 2024 © JOB | ResearchNed

Ad6

Het MTO onderzoek vindt om de 2 jaar plaats en is in maart 2024 afgenomen. De uitgebreide rapportages per team, locatie en HMC zijn inzichtelijk voor alle medewerkers op het sharepoint.

- Wat gaat er goed?
- Zinvol werk, trots;
- Jezelf mogen zijn, geaccepteerd voor wie je bent;
- Teamdynamiek;
- Werkomgeving (condities, hulpbronnen);
- Trots op organisatie, passen bij de organisatie.

- Wat kan er nóg beter?
- Integrale samenwerking, besluiten;
- Werkdruk verlaging;
- Teamleiderschap in bepaalde groepen.

Het HMC heeft in 2024 geen World-class Workplace label behaald. Dit komt door een mindere score op de vraag of het HMC de ideeën en suggesties van medewerkers gebruikt en een iets mindere score op de vraag of de toekomstvisie de medewerker inspireert. In 2026 zullen we er alles aan doen om deze score om te buigen zodat we het WCWP-label weer met trots kunnen dragen.

Het werkplezier is heel hoog (in de buurt van de top3 Benchmark MBO) maar daar staat tegenover dat men de werkdruk ook hoog vindt. Een nieuw te vormen werkgroep gaat het werkdrukplan 2019-2022 evalueren en komen met een geactualiseerd werkdrukplan voor de periode 2025-2027.

3.2. HMC project- en teamplannen

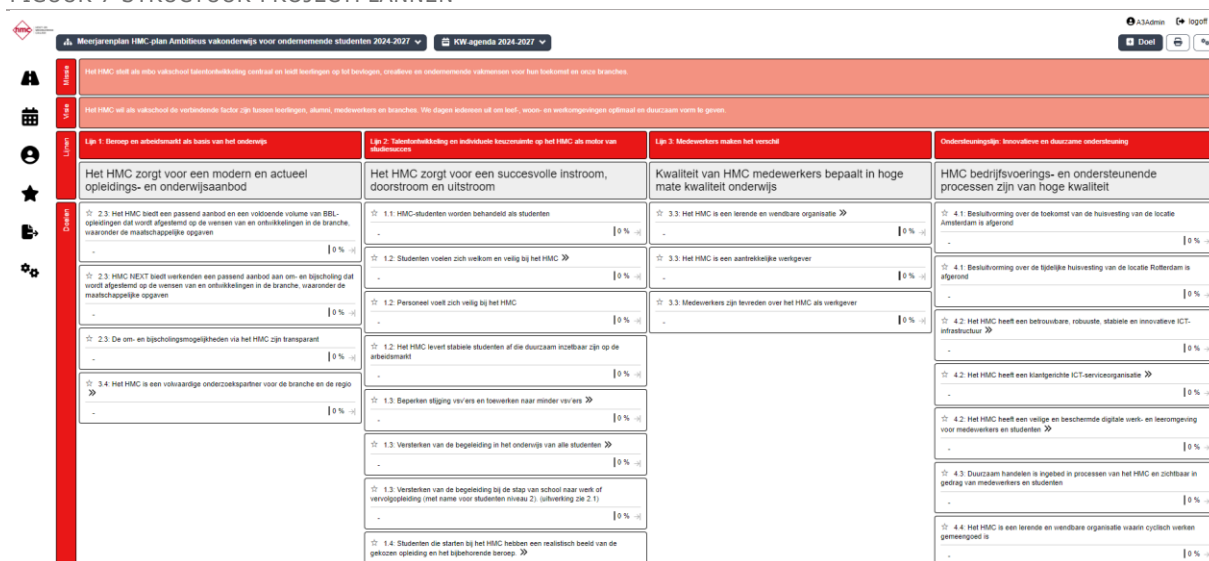
Het HMC kwaliteitsplan 2024-2027 bestaat uit drie lijnen en de HMC-ondersteuningslijn, te weten:

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

Ondersteuningslijn: Innovatieve en duurzame ondersteuning.

De drie lijnen en de HMC-ondersteuningslijn (zie figuur 2) bestaan uit doelen, acties en resultaten die het HMC heeft geformuleerd in het meerjarenplan 'Ambitieuw vakonderwijs voor ondernemende studenten 2024-2027'. Alle projecten (groot/klein/lijn) hebben een eigenaar die verantwoordelijk is voor de voortgang. Projectteams zijn de uitvoerders en er wordt op regelmatige basis gereflecteerd op de stand van zaken. Percentages en smiley's helpen de doelen te monitoren en te beoordelen.

FIGUUR 7 STRUCTUUR PROJECTPLANNEN



Line 1: Beroep en arbeidsmarkt als basis van het onderwijs	Line 2: Talentontwikkeling en individuele keuzeruimte op het HMC als motor van studiesucces	Line 3: Medewerkers maken het verschil	Ondersteuningslijn: Innovatieve en duurzame ondersteuning
Doel Het HMC zorgt voor een modern en actueel opleidings- en onderwijsaanbod 2.3. 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 0 %	Doel Het HMC zorgt voor een succesvolle instroom, doorstroom en uitstroom 1.1. HMC-studenten worden behandeld als studenten 0 % 1.2. Studenten voelen zich welkom en veilig bij het HMC 0 % 1.2. Personeel voelt zich veilig bij het HMC 0 % 1.2. Het HMC levert stabiele studenten af die duurzaam inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt 0 % 1.3. Beperken stijging vrijetijd en toename naar minder vrijetijd 0 % 1.3. Versterken van de begeleiding in het onderwijs van alle studenten 0 % 1.3. Versterken van de begeleiding bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor studenten niveau 2) (subverzeking zie 2.1) 0 % 1.4. Studenten die starten bij het HMC hebben een realistisch beeld van de gekozen opleiding en het bijbehorende beroep 0 %	Doel Kwaliteit van HMC medewerkers bepaalt in hoge mate kwaliteit onderwijs 3.3. Het HMC is een lerende en vriendbare organisatie 0 % 3.3. Het HMC is een aantrekkelijke werkgever 0 % 3.3. Medewerkers zijn tevreden over het HMC als werkgever 0 %	Doel HMC bedrijfsvoerings- en ondersteunende processen zijn van hoge kwaliteit 4.1. Besluitvorming over de toekomst van de huisvesting van de locatie Amsterdam is afgerond 0 % 4.1. Besluitvorming over de tijdelijke huisvesting van de locatie Rotterdam is afgerond 0 % 4.2. Het HMC heeft een betrouwbare, robuuste, stabiele en innovatieve ICT-infrastructuur 0 % 4.2. Het HMC heeft een klantgerichte ICT-serviceorganisatie 0 % 4.2. Het HMC heeft een veilige en beschermde digitale werk- en leeromgeving voor medewerkers en studenten 0 % 4.3. Duurzaam handelen is ingebed in processen van het HMC en zichtbaar in gedrag van medewerkers en studenten 0 % 4.4. Het HMC is een lerende en vriendbare organisatie waarin cyclisch werken gemeengoed is 0 %

actuele ontwikkelingen in en wensen van de branches. Alleen zo kan het HMC opleiden voor beroepen van nu en beroepen van de toekomst.

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.

Deze paragraaf beschrijft de voortgang van de realisatie van de doelstellingen en maatregelen binnen deze programmalijn.

3.3.1.1. 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 (BAC's); daarnaast maken brancheorganisaties deel uit van een aantal consortia waarin het HMC samenwerkt met collega mbo-instellingen. Ontwikkelingen in en wensen vanuit de branche worden gevolgd om het aanbod van opleidingen en de inhoud van opleidingen hierop af te stemmen. De maatschappelijke opgaven in Nederland spelen hierin een belangrijke rol. Dit betekent dat de verdere uitbouw van de opleidingen Houttechniek speciale aandacht heeft in verband met de actuele en duurzame woningbouwopgave. (→ [doelstellingen 2.1, 2.3 en 3.4](#)).

Voortgang

Het HMC heeft in 2024 belangrijke stappen gezet om het onderwijsaanbod beter te laten aansluiten op de behoeften van de branches, met een specifieke focus op Houttechniek. Binnen deze sector is sprake van een versterkte samenwerking met het bedrijfsleven, onder andere via het RIF-project Boost de Houttechniek en de betrokkenheid daarbij van 15 bedrijven. Dit resulteert in gezamenlijke voorlichtingsactiviteiten en een imagocampagne. Ook is een start gemaakt met de ontwikkeling van keuzedelen en bbl-modules om het Houttechniek-onderwijs flexibeler en interactiever te maken. De integratie van deze modules is in gang gezet. Verder is de basis voor een samenwerkingsmodel ontwikkeld die door de betrokken partijen wordt ondersteund. Tot slot is er een plan opgesteld voor het professionaliseren van docenten en instructeurs Houttechniek. De instroom van de opleidingen Houttechniek is gegroeid, maar de beoogde doelstellingen voor 2025 zijn nog niet behaald. Het HMC werkt actief aan het verbeteren van de toegankelijkheid en aantrekkelijkheid van het bbl-onderwijs, in nauwe samenwerking met partners zoals CBM, ROC Midden Nederland, Wij Techniek en Actiz. Om de werving te verbeteren, zijn in 2023-2024 bbl-doedagen georganiseerd. Deze hadden echter een lage opkomst. In de toekomst worden deze dagen gekoppeld aan open dagen om de zichtbaarheid en deelname te vergroten. In 2025 wordt bovendien een nieuw wervingsplan opgesteld, waarin het vergroten van de bekendheid van bbl-opleidingen en het actiever betrekken van de branche bij de werving centraal staan. Ook het RIF-project Boost de Houttechniek gaat hier een actieve bijdrage aan leveren. In 2024 is het totaal aantal bbl-studenten met 9% gedaald ten opzichte van 2023, waardoor de doelstelling voor 2025 onder druk staat.

BAC's denken mee over het opleidingsaanbod en de inhoud van de opleidingen van het HMC, al blijft de bezetting van sommige BAC's een uitdaging. Ook via andere bronnen (bijvoorbeeld consortia, Werkgroep Innovatieve Technieken, Innovatielab, bedrijvenavonden en bpv-begeleiders) wordt structureel informatie verzameld over ontwikkelingen en innovaties in de branches. Op basis van deze informatie worden besluiten genomen over opleidingsaanbod en -inhoud en doen onderwijsteams aanpassingen in curricula om het onderwijs actueel en toekomstgericht te houden.

Duurzaamheid is een belangrijke ontwikkeling in alle branches. De doelstelling is om dit onderwerp integraal op te nemen in alle opleidingen. Het was aanvankelijk de bedoeling om dit centraal aan te pakken. Voortschrijdend inzicht heeft ervoor gezorgd dat duurzaamheid inmiddels op decentraal niveau in de opleidingen wordt geïntegreerd via de *Whole School Approach*, ondersteund door aanjagers duurzaamheid en d-coaches (i.e. coaches duurzaamheid). Studiedagen over duurzaamheid hebben bijgedragen aan bewustwording en vertaling naar de praktijk. Inmiddels is duurzaamheid in alle opleidingen in meer of mindere mate geïntegreerd.

Conclusie

Het HMC heeft in 2024 stappen gezet om de aansluiting van het opleidingsaanbod en het onderwijs op de behoeften van de branches te versterken. Tegelijkertijd wordt het bbl-onderwijs toegankelijker gemaakt, hoewel de daling van het aantal bbl-studenten aantoont dat verdere inspanningen nodig zijn. Structurele samenwerking met brancheorganisaties via BAC's, consortia en andere platforms zorgt ervoor dat het HMC actueel en toekomstgericht blijft in haar onderwijsaanbod. De integratie van duurzaamheid via de *Whole School Approach* laat zien dat het HMC ook inspeelt op bredere maatschappelijke opgaven. Hiermee positioneert het HMC zich als een wendbare en branchegerichte onderwijsinstelling.

3.3.1.2. Aansluiting en doorstroom vmbo - HMC

HMC-opleidingen leiden op tot duidelijke beroepen; deze beroepen vormen de basis van het onderwijs. Dit betekent dat aankomende studenten een goed beeld moeten hebben van het beroep voordat ze starten. Het is van groot belang dat de voorlichting en werving een eerlijk beeld geven van de opleidingen en beroepen om zo een positieve invloed te realiseren op het starterssucces en de uitval. (→ [doelstelling 1.4](#))

Voortgang

Het HMC heeft breed ingezet op de aansluiting van het vmbo naar het HMC. Binnen verschillende opleidingen is veel aandacht besteed aan het creëren van een realistisch beeld van de opleiding en het beroep. Daarbij zijn ook vernieuwde visuele middelen, zoals video's en een nieuwe opleidingengids, gerealiseerd ten behoeve van open dagen en voorlichtings- en wervingsactiviteiten. Via data-analyses en een dashboard is inzicht verkregen in de herkomst en het profiel van instromende studenten. Deze informatie wordt gebruikt om gericht te communiceren met decanen en vo-scholen. Ook de onderzoeken naar uitval (zie paragraaf 3.3.2.1) helpen hierbij. De contacten met vo-scholen zijn geïntensiveerd en op beide locaties is het aantal voorlichtingen, wervingsactiviteiten en praktijkgerichte kennismakingsactiviteiten (in het kader van LOB, i.e. loopbaanoriëntatie en -begeleiding) gegroeid. In totaal hebben in 2023-2024 meer dan 1.600 vo-leerlingen bij het HMC of op de eigen vo-school deelgenomen aan LOB-activiteiten of workshops rondom HMC-opleidingen. Het doel van deelname aan dit soort activiteiten is dat vo-leerlingen

kennismaken met het HMC en een beter beeld krijgen van de opleidingen en bijbehorende beroepen. In het intakeproces wordt het beeld van aspirant-studenten getoetst en besproken. Snuffelstages, bedrijfsbezoeken en kleine succesmomenten in het eerste leerjaar van de opleidingen moeten uitval helpen voorkomen (zie paragraaf 3.3.2.1).

Op beide locaties worden decanendagen en docentendagen georganiseerd waarbij bedrijven actief participeren. Ook wordt regionaal samengewerkt in de werving van nieuwe studenten. Op beide locaties wordt in 2024-2025 gesproken met 250 tot 300 decanen en docenten, meer dan ooit. Tot slot zijn er diverse campagnes uitgerold specifiek gericht op het werven van studenten uit Amsterdam en Rotterdam met als doel het aandeel studenten uit deze steden te vergroten.

Conclusie

Het HMC heeft in 2024 goede stappen gezet om de aansluiting en doorstroom tussen het vmbo en het HMC te verbeteren. Door intensievere samenwerking met vo-scholen, de inzet van praktijkgerichte kennismakingsactiviteiten en het gebruik van gerichte communicatie op basis van data, krijgen aspirant-studenten én decanen en docenten een realistischer beeld van de opleidingen en beroepen. Hiermee wordt de doorstroom vanuit het vmbo duurzaam versterkt. Desalniettemin ervaart het HMC dat het lastig is om de instroom op peil te houden. De effecten van dalende studentenaantallen beginnen voelbaar te worden voor het HMC.

3.3.1.3. Aansluiting en doorstroom HMC – hbo

Het aandeel HMC-studenten dat doorstroomt naar het hbo is beperkt en het starterssucces van deze doorstromers is hoog. De huidige doorstroom naar het hbo verloopt over het algemeen dus soepel. Het HMC heeft ambities om onderzoek te doen naar de mogelijkheden voor de realisatie van een AD- of niveau 5-traject aansluitend op HMC-opleidingen om de doorstroom naar het hbo te bevorderen. Daarnaast wil het HMC studenten beter voorbereiden op hun overstap naar het hbo. (→ **doelstelling 1.4**)

Voortgang

Het onderzoek naar de mogelijkheden voor de realisatie van een AD- of niveau 5-traject aansluitend op HMC-opleidingen is nog niet gestart in verband met meer dringende prioriteiten. Binnen het HMC wordt binnen de opleiding Interieuradviseur een keuzedeel Voorbereiding hbo kunst aangeboden. Verder zijn er in 2024 geen ontwikkelingen ontplooid om studenten (beter) voor te bereiden op hun overstap naar het hbo.

Conclusie

De huidige doorstroom van HMC-studenten naar het hbo is overzichtelijk en verloopt over het algemeen soepel. In 2024 heeft het HMC nog geen concrete stappen gezet richting het realiseren van een AD- of niveau 5-traject en het verbeteren van de voorbereiding op het hbo om de doorstroom te vergroten. Daarmee blijven de ambities op dit vlak vooralsnog toekomstgericht.

3.3.1.4. 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. (→ [doelstelling 2.3](#))

Voortgang

HMC NEXT heeft op meerdere fronten gewerkt aan het versterken van een leven lang ontwikkelen (LLO). Er is een nieuw onderwijsprogramma ontwikkeld op het gebied van houtbouwsystemen, gericht op zij-instroom naar timmerfabrieken. Daarnaast is de opleiding Werkvoorbereider van start gegaan. Het proces ten behoeve van de ondertekening van mbo-certificaten door de examencommissies van het HMC is ingericht en het aanbod aan modules met een mbo-certificaat van HMC NEXT is uitgebreid. Voor de LLO-doelgroep zijn twee reguliere keuzedelen op het gebied van meubelmaken structureel beschikbaar als module (met mbo-certificaat); uitbreiding volgt in 2025.

In samenwerking met branches (zoals ECM, NBvT/SSWT en INretail) wordt gewerkt aan het actualiseren en ontwikkelen van praktijkgericht aanbod, waaronder modules en keuzedelen. HMC NEXT is aangesloten bij landelijke en regionale initiatieven, zoals het convenant 'Intensivering samenwerking mbo en gemeente Amsterdam' en de Tour d'LLO om samenwerkingen op het gebied van LLO in de regio te intensiveren. Specifiek voor de regio Rotterdam is HMC NEXT gestart met de ontwikkeling van de opleiding Meubelreparatie in samenwerking met de gemeente, lokale ondernemers en het groene brein.

Tegelijkertijd is het alumnibeleid versterkt: alumni worden geregistreerd in een CRM-systeem en benaderd via een nieuwsbrief, kunnen gebruik maken van faciliteiten van het HMC (i.e. HMC-Lab en machinale) en het opleidingsaanbod van HMC NEXT en kunnen deelnemen aan kennissessies en workshops. Laatstejaarsstudenten worden met workshops en *meet & greets* met (potentiële) werkgevers voorbereid op de arbeidsmarkt. De voorlichting over HMC NEXT en het alumninetwerk aan deze doelgroep is echter nog niet structureel ingericht.

Door samenwerking met het werkveld, gerichte communicatie en een breed onderwijsaanbod ontwikkelt HMC NEXT zich tot een relevante en wendbare LLO-partner. Verdere structurering van de voorlichting en uitbreiding van modules zijn logische vervolgstappen.

Conclusie

HMC NEXT ontwikkelt zich tot een betekenisvolle partner op het gebied van leven lang ontwikkelen. Er zijn stappen gezet in het uitbreiden van het onderwijsaanbod, het formaliseren van mbo-certificering en het versterken van de samenwerking met brancheorganisaties en regionale partners. Ook is het alumnibeleid actief opgepakt. Wel vraagt de structurele voorlichting richting laatstejaarsstudenten nog aandacht, evenals de verdere uitbouw van het modulaire aanbod. Helaas is het HMC er tot twee keer toe niet in geslaagd om een aanvullende subsidie voor de LLO-katalysator te verwerven.

3.3.1.5. 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. (→ [doelstelling 3.4](#))

Voortgang

Het HMC is voornemens actief in te zetten op praktijkgericht onderzoek en innovatie. In 2024 is besloten een eigen practoraat op te richten rond het thema 'Duurzaam innoveren met hout en

interieur' in samenwerking met het RIF-project Boost de Houttechniek. Een plan voor onderzoek naar de invulling van dit practoraat is opgesteld en vastgesteld; de werving van een kwartiermaker en practor moet nog van start gaan.

Parallel hieraan neemt het HMC deel aan het regionale practoraat Mediawijsheid van het Mediacollege Amsterdam. Hierin voeren jaarlijks vier HMC-onderzoekers kort cyclische onderzoeken uit op actuele thema's zoals online gedrag, digitale didactiek en AI. Dit heeft onder andere geleid tot de ontwikkeling van een Toolkit AI in het onderwijs. Er zijn nog geen ontwikkelingen op het gebied van deelname aan een practoraat in de regio Rotterdam.

Conclusie

Het HMC heeft eerste stappen gezet om zich te positioneren als kennis- en innovatiepartner voor de sector. Met de plannen voor de oprichting van een eigen practoraat rond duurzaam innoveren en een actieve deelname aan het practoraat Mediawijsheid draagt het HMC bij aan praktijkgericht onderzoek rond actuele thema's in het onderwijs.

3.3.2. Programmalijn 2: Talentontwikkeling en (individuele) keuzeruimte als motor van studiesucces

Programmalijn 2 richt zich op 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.

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.

Deze paragraaf beschrijft de voortgang van de realisatie van de doelstellingen en maatregelen binnen deze programmalijn.

3.3.2.1. 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. De doelstelling is dat de stijging van het aantal vsv'ers wordt beperkt en dat wordt toegewerkt naar uiteindelijk minder vsv'ers. (→ **doelstellingen 1.3, 1.4 en 2.1**)

Voortgang

Het HMC heeft alle maatregelen uit het meerjarenplan vsv uitgevoerd en past deze waar nodig aan op basis van onder andere interne analyses. Er is sprake van een stevige regionale samenwerking, met versterkte ketenpartnerschappen op de locatie Amsterdam en een actieve rol in de regio-overleggen op de locatie Rotterdam. In schooljaar 2022-2023 waren de vsv-cijfers van het HMC voor alle niveaus (2, 3 en 4) lager dan de vsv-norm van OCW én lager dan het landelijk gemiddelde.

Aan de voorkant heeft het HMC stappen gezet om het beroeps- en opleidingsbeeld voor aspirant-studenten te verbeteren. Met een vernieuwde huisstijl en opleidingengids is de presentatie van opleidingen aangescherpt, waarbij ook nieuwe informatieve video's zijn ontwikkeld. Daarnaast zijn op beide locaties LOB-activiteiten ontwikkeld voor vrijwel alle opleidingen, variërend van eenmalige workshops tot verdiepende en verlengde programma's. In voorlichtingen wordt nadrukkelijk aandacht besteed aan wat studenten kunnen worden na hun opleiding. Opleidingen zijn zich bewust van het belang van een eerlijk en realistisch beeld van zowel de opleiding als het beroep. Tijdens intakegesprekken wordt het opleidingsbeeld getoetst en worden ondersteuningsmogelijkheden besproken. Specifiek voor de opleidingen Houttechniek en Meubelmaker worden aspirant-studenten na aanmelding uitgenodigd voor meeloopdagen om een realistisch beeld te krijgen van het onderwijs om uitval naderhand te voorkomen.

Om uitval te voorkomen worden vroegtijdig praktijkervaringen georganiseerd in de vorm van bedrijfsbezoeken en snuffelstages, vooral binnen de opleidingen Interieuradviseur en Houttechniek. Van een aantal opleidingen is in 2024 het curriculum van het eerste leerjaar herzien door meer kleine succesmomenten te programmeren in plaats van een grote opdracht. Dit heeft geleid tot minder uitval bij bijvoorbeeld de opleiding Creatief Vakman (locatie Amsterdam). Deze werkwijze wordt opgepakt bij andere opleidingen en is onderdeel van het actieplan met betrekking tot uitval. Het beter bieden van overzicht en structuur van de opleiding aan studenten wordt gerealiseerd door de inzet van Learnbeat als elektronische leeromgeving. De implementatie van Learnbeat voor alle opleidingen loopt echter nog door tot 2029-2030. Voor de meeste opleidingen zijn inmiddels periodeplanners ontwikkeld om overzicht te bieden. Ook met het verbeteren van de begeleidingsstructuur en het versterken van de rol van de studieloopbaanbegeleiders (slb'ers; zie paragraaf 3.3.2.2) zet het HMC erop in om meer studenten binnenboord te houden. Daarnaast is in het herziene slb-programma ruimte gereserveerd voor LOB aan de hand van vijf loopbaancompetenties. Ook wordt verkend hoe uitvallers uit meubelopleidingen opnieuw kunnen worden geworven voor Houttechniek.

Op beide locaties is de doorstroomklas geëvalueerd en verbeterd. Op de locatie Amsterdam is de aanwezigheid verbeterd, op de locatie Rotterdam wordt vanaf 2024-2025 nog strakker gestuurd op het verzuim van studenten. Ruim 90% van de studenten uit de doorstroomklassen stroomde in 2024 door naar een opleiding, waarmee het gestelde resultaat voor 2025 is behaald.

De HMC-brede nazorgmethodiek voor gediplomeerden is ontwikkeld en wordt structureel uitgevoerd voor niveau 2 en 3, en vanaf eind 2024-2025 ook voor niveau 4 (zie paragraaf 3.5). Indien gediplomeerden tijdens een belronde aangeven behoefte te hebben aan een loopbaantraject, dan wordt dit georganiseerd. Daarnaast wordt intensieve nazorg verleend aan gediplomeerden die tijdens hun studie al een loopbaantraject volgden dat nog niet was afgerond bij diplomering en aan gediplomeerden die onder de participatiewet (gaan) vallen. In 2024 is voor 14 gediplomeerden een loopbaancoach ingezet ten behoeve van intensieve nazorg. Drie gediplomeerden zijn in het kader hiervan doorverwezen naar de gemeente.

Het HMC bereidt zich voor op de wet 'Van school naar duurzaam werk'. Binnen regionale beleidsgroepen is het HMC betrokken bij de voorbereidingen van het nieuwe vsv-beleid. Ter voorbereiding op het nieuwe meerjarenplan vsv zijn interne en externe analyses uitgevoerd naar vsv-risico's, doelgroepkenmerken, beleidsinzet en interne processen. In aanvulling op het cohortenonderzoek uit 2023 wordt in schooljaar 2024-2025 systematisch onderzoek gedaan naar de tussentijdse uitval van studenten. Dit levert inzichten op over hoe uitvallers zich hebben georiënteerd op de opleiding en het HMC, wat de motivatie was om zich in te schrijven voor de opleiding en wat de reden is om zich uit te schrijven.

Met deze samenhangende aanpak werkt het HMC zowel preventief als curatief aan het beperken van schooluitval en het begeleiden van studenten naar vervolgonderwijs of duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

Conclusie

Het HMC pakt vsv en vroegtijdige uitval doordacht en integraal aan, met zowel preventieve als curatieve maatregelen. Door een combinatie van realistische voorlichting, vroege praktijkervaring, versterkte begeleiding, structurele nazorg en intensieve samenwerking met ketenpartners worden studenten beter voorbereid, ondersteund en begeleid. De resultaten zijn succesvol: het vsv-percentage ligt onder de landelijke norm en de doorstroomklassen laten een hoge doorstroom zien. Met de voorbereiding op nieuwe wetgeving en een nieuw meerjarenplan vsv werkt het HMC gericht aan het terugdringen van vsv en het vergroten van duurzame inzetbaarheid.

3.3.2.2. Talentontwikkeling en begeleiding van studenten

Talentontwikkeling was een belangrijk speerpunt in het Kwaliteitsplan 2019-2022. Tijdens de uitvoering van dit kwaliteitsplan is een start gemaakt met een vast en een variabel deel van de curricula waardoor studenten meer regie hebben over hun opleiding. De talentontwikkeling van studenten wordt in de periode 2024-2027 verder doorontwikkeld. Daarnaast is er veel aandacht voor de begeleiding van studenten om de talentontwikkeling te faciliteren. (→ [doelstellingen 1.3, 1.4, 2.1 en 3.4](#)).

Voortgang

Het HMC heeft actief geïnvesteerd in het verbeteren van de begeleidingsstructuur en het versterken van de slb-rol. In het herziene slb-beleid zijn de rollen binnen de begeleiding aangescherpt en is het ondersteuningsaanbod HMC-breed vastgesteld. Parallel aan de pilot van het nieuwe slb-programma is een traject gestart voor deskundigheidsbevordering van slb'ers, waaronder intervisie en trainingen over verzuim en voorbereiding op de bpv. Daarnaast zijn docenten in verschillende onderwijsteams getraind in het uitvoeren van de coachingsrol van de docent (i.e. de zesde rol van de docent). Ten aanzien van het herziene slb-beleid zijn de behoeften van studenten en docenten geïnventariseerd en vertaald naar thema's voor lesprogramma's. Voor het eerste leerjaar is het nieuwe slb-programma ontwikkeld. Dit is/wordt in schooljaar 2024-2025 getest in een pilot met geselecteerde klassen waarvoor extra klassikale slb-lessen zijn geprogrammeerd. Ook is een start gemaakt met de ontwikkeling van lesmateriaal voor leerjaren 2, 3 en 4. Hierin krijgt loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) een vaste plek. Gekoppeld aan de LOB van studenten heeft het HMC in 2023 en 2024 – in de aanloop naar de wet 'Van school naar duurzaam werk' – nazorg geboden aan gediplomeerde studenten (zie paragraaf 3.5).

Alle onderwijsteams hebben een vaste begeleider passend onderwijs behouden als aanspreekpunt voor ondersteuning. De inzet van extra onderwijsassistenten wordt op de locatie Amsterdam beperkt voortgezet via gemeentelijke subsidies. Op de locatie Rotterdam is deze inzet vervallen vanwege de hoge kosten. Ook extra begeleiding tijdens de bpv voor alle studenten niveau 2 is om die reden komen te vervallen. Studenten met een ondersteuningsbehoefte blijven wel individuele begeleiding krijgen rondom de bpv. Daarnaast zijn op diverse plekken kleinere klassen voor niveau 2 gerealiseerd, al vervalt het actief sturen op kleine klassen voorlopig vanwege financiële kaders. De maximale klassengrootte voor niveau 2 blijft 22 studenten.

Het structureel bieden van overzicht en structuur van hun opleiding aan de studenten wordt gerealiseerd door de inzet van Learnbeat als elektronische leeromgeving. De implementatie van Learnbeat voor alle opleidingen loopt echter nog door tot 2029-2030. Voor de meeste opleidingen zijn inmiddels periodeplanners ontwikkeld om overzicht te bieden. Daarnaast is voor alle opleidingen een transparant basiscurriculum gerealiseerd met keuzedelen als variabel deel van het curriculum. Studenten hebben via keuzedelen de mogelijkheid om hun vakmanschap te verbreden of te verdiepen. Het aanbod wordt jaarlijks geëvalueerd en afgestemd binnen de BAC's. Het bedrijfsleven is betrokken bij de ontwikkeling en uitvoering van de keuzedelen. Tot slot wordt in 2025 een inventarisatie uitgevoerd naar de excellentiemogelijkheden voor studenten, met als doel deze transparant te communiceren aan studenten. Zo wordt gericht gewerkt aan maatwerk, ondersteuning en het benutten van het talent van iedere student.

Conclusie

Als vervolg op de planperiode 2019-2022 heeft het HMC in 2024 opnieuw belangrijke stappen gezet in het versterken van talentontwikkeling en begeleiding van studenten. Met een herzien slb-beleid, scholing van slb'ers en een pilot met het vernieuwde slb-programma is gewerkt aan een stevige begeleidingsstructuur. Tegelijkertijd biedt het keuzedelenaanbod studenten ruimte om hun opleiding persoonlijk vorm te geven. Ook de excellentiemogelijkheden binnen het HMC dragen hier straks aan bij. Ondanks enkele beperkingen in ondersteuning vanwege financiële kaders, blijft het HMC inzetten op het benutten van talenten en het bieden van structuur, ondersteuning en ontwikkelmogelijkheden voor elke student.

3.3.2.3. Studentenwelzijn

Sinds de coronacrisis is het aantal studenten met mentale problemen groter dan voorheen. Als gevolg hiervan is en blijft de mentale gezondheid van studenten een belangrijk aandachtspunt met als doel stabiele studenten af te leveren die duurzaam inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt. (→ [doelstelling 1.2](#))

Voortgang

Het HMC heeft weer breed ingezet op studentenwelzijn met een gedegen ondersteuningsstructuur. Op de locatie Amsterdam zijn een jeugdarts, het mbo-jeugdteam en de verslavingszorg actief betrokken; op de locatie Rotterdam is een multidisciplinair team beschikbaar met onder andere een schoolmaatschappelijk werker, studentpsycholoog en gezondheidscoach. Op beide locaties is een ondersteuningsplan opgesteld en is de ondersteuningsstructuur gepresenteerd aan de onderwijsteams. Daarnaast is een flyer met het begeleidingsaanbod ontwikkeld en verspreid. Mentale gezondheid vormt een integraal onderdeel van het vernieuwde slb-programma, onder het thema 'Zorgen voor jezelf'. Hierin is ook aandacht voor balans werk-privé en financiën. De mentale gezondheid van eerstejaarsstudenten wordt structureel gemonitord via de vragenlijst 'Test je leefstijl', waarvan de resultaten worden gebruikt om activiteiten zoals de Mental Health Week en het programma Mentaal Fit te organiseren. Voor ouderejaarsstudenten is (nog) geen structurele monitoring op dit gebied ingericht.

Het programma Mentaal Fit, ontwikkeld op de locatie Rotterdam, is gericht op bewustwording en preventie en bestaat uit klassikale activiteiten en fysieke trainingen. Na een succesvolle pilot wordt dit programma vanaf 2024-2025 jaarlijks verplicht aangeboden aan alle eerstejaarsstudenten. In Amsterdam wordt sinds 2021 jaarlijks de Mental Health Week georganiseerd, met een inloopmarkt en

workshops. Hoewel de inloopmarkt goed bezocht wordt, blijft deelname aan workshops achter; dit wordt aangepast in de editie van 2024-2025.

Studenten kunnen verder deelnemen aan trainingen zoals faalangstreductie, Grip op je Dip, Dip je Depressie en Lab of Life. Het HMC maakt studenten daar proactief attent op. Voor kwetsbare studenten is er op beide locaties een Passend Onderwijs (Kick)startclub actief in de eerste weken van het schooljaar. Slb'ers en docenten worden geschoold in het signaleren en begeleiden van mentale problematiek, onder meer via teamgerichte scholing, de HMC-Academy en specifieke trainingen zoals de suïcidepreventietraining Gatekeeper van 113. Aandacht voor groepsvorming en -cohesie start met het organiseren van een introductieprogramma voor ieder leerjaar aan het begin van elk schooljaar.

Daarnaast maakt groepsdynamica structureel deel uit van de slb-leergang voor slb'ers, die toegankelijk is voor alle slb'ers en regelmatig wordt geëvalueerd en aangepast.

De ondersteuningsstructuur is nauw verbonden met externe ketenpartners en sluit aan op maatschappelijke ontwikkelingen. Zo blijft het HMC voortdurend investeren in een veilige, ondersteunende leeromgeving waarin studenten zich gezien, gehoord en begeleid voelen.

Conclusie

Zoals gepland heeft het HMC in 2024 veel gerealiseerd om studentenwelzijn structureel te versterken. Met een breed ondersteuningsaanbod, aandacht voor mentale gezondheid in het slb-programma en preventieve programma's zoals het programma Mentaal Fit en de Mental Health Week, wordt actief ingezet op het bevorderen van veerkracht en duurzame inzetbaarheid van studenten. Scholing van docenten en aansluiting bij externe ketenpartners zorgen voor een stevig fundament. De monitoring van ouderejaarsstudenten vraagt nog verdere ontwikkeling.

3.3.2.4. Diversiteit, inclusiviteit en veiligheid

Het HMC wil een school zijn waar studenten en medewerkers zich welkom en veilig voelen en waar diversiteit, sociale veiligheid en gezondheid hoog in het vaandel staan. In het licht van de discussie rondom het mbo en de positie van mbo-studenten wil het HMC dat HMC-studenten worden behandeld als 'echte' studenten. (→ [doelstellingen 1.1 en 1.2](#)).

Voortgang

Er zijn diverse initiatieven ontplooid die bijdragen aan een inclusieve, veilige en gezonde leeromgeving voor studenten en medewerkers. In Amsterdam is het Stagepact mbo ook regionaal ondertekend in samenwerking met de gemeente en andere mbo-scholen, terwijl in Rotterdam bestuurlijk draagvlak is gerealiseerd voor diamantprojecten waarin studenten van verschillende opleidingsniveaus samenwerken aan maatschappelijke vraagstukken. Dit wordt in 2025 verder uitgewerkt samen met de Erasmus Universiteit. Het HMC heeft hierin een regiefunctie. Alle HMC-studenten krijgen daarnaast een studentenpas, waarmee ze studentenkorting krijgen bij aangesloten instanties.

Studenten en medewerkers voelen zich over het algemeen veilig op het HMC. Ten behoeve van het bevorderen van de sociale veiligheid, diversiteit en inclusie is op beide locaties input verzameld en zijn visiebijeenkomsten georganiseerd. Er wordt gewerkt aan een meerjarendiversiteits- en inclusiviteitsplan en aan een projectplan met doelen per schooljaar. Diverse maatschappelijke thema's zijn inmiddels opgenomen in de jaarkalenders en op beide locaties zijn genderneutrale toiletten aanwezig. Ook is op beide locaties een coördinator voor diversiteit/inclusie aangesteld.

Op beide locaties is in 2024 ook een coördinator gezonde school aangesteld. Op de locatie Amsterdam is het aanbod in de kantine gezonder en diverser gemaakt, onder meer met een saladebar en verbeterde broodverhouding. Op de locatie Rotterdam zijn studenten betrokken bij onderzoek naar het kantineaanbod, dat bij een nieuwe aanbesteding in 2026 gezonder en duurzamer moet worden. Op het gebied van schoolveiligheid is het onderzoek naar gevaarlijke stoffen afgerond en is voor de locatie Rotterdam een integraal schoolveiligheidsplan opgesteld, dat als basis dient voor een vergelijkbaar plan voor de locatie Amsterdam. Scholing op basis van deze plannen volgt later.

Conclusie

Over het algemeen voelen studenten en medewerkers zich veilig op het HMC. In 2024 zijn betekenisvolle stappen gezet om een inclusieve, veilige en gezonde leeromgeving te creëren en te behouden. Met concrete acties op het gebied van diversiteit, sociale veiligheid en gezondheid wordt actief gewerkt aan een schoolklimaat waarin iedereen zich welkom en prettig voelt. Tegelijkertijd vormen de visiebijeenkomsten, beleidsontwikkeling en geplande scholing een stevige basis voor verdere structurele verbetering.

3.3.2.5. 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 over het algemeen tijdig een passende bpv-plek. Het is van groot belang dat dit zo blijft. De begeleiding van het HMC tijdens de bpv is een aandachtspunt. In het kader van het nationale stagepact³ is er daarnaast aandacht voor stagematching, het aantal contactmomenten (rekening houdend met de lengte van de bpv) en stagediscriminatie. Hiermee sluit het HMC ook aan bij initiatieven vanuit de MBO-Agenda Amsterdam. (→ doelstelling 2.2)

Voortgang

De bpv bij het HMC verloopt over het algemeen goed. De meeste studenten vinden tijdig een geschikte bpv-plek, mede dankzij een actief onderhouden netwerk met bpv-bedrijven. Hoewel studenten aangeven dat ze veel leren tijdens hun bpv - 63% van de bol-studenten en 82% van de bbl-studenten geven dit aan - is de begeleiding vanuit het HMC volgens de JOB-enquête 2024 en aanvullend onderzoek nog onvoldoende. Met name bol-studenten zijn kritisch: slechts 25% is tevreden over de begeleiding vanuit het HMC. Deze uitkomsten hebben geleid tot gesprekken met studentenpanels en de studentenraad en vormen de basis voor een actieplan met verbetermaatregelen dat in 2025 wordt opgesteld in overleg met onder andere bpv-begeleiders. In 2024 zijn er verschillende pilots gestart. Een eerste pilot in 2023-2024 met extra contactmomenten tussen student, praktijkopleider en bpv-begeleider kon door uitval van betrokkenen niet volledig worden afgerond. In 2024-2025 wordt een tweede pilot uitgevoerd met meer contactmomenten en een verbeterde registratietool. Ook zijn er pilots uitgevoerd met objectieve stagematching van studenten met bpv-bedrijven, anders dan de reguliere methode bij het HMC waarbij studenten zelf hun bpv-bedrijf zoeken. In de eerste pilot in 2023-2024 bleek dat het matchingsproces zeer tijdrovend was. Studenten waren tevreden over de uitkomsten, terwijl de evaluatie met bpv-bedrijven niet is uitgevoerd. In 2024-2025 is de matching ten behoeve van een tweede en derde pilot deels geautomatiseerd. Tijdens de tweede pilot waren studenten wederom positief; bedrijven gaven echter

³ Stagepact mbo 2023-2027, www.rijksoverheid.nl.

wisselende reacties. Tot nu toe geven de pilots nog geen eenduidig beeld: niet alle studenten en bedrijven willen stagematching en/of ervaren stagematching als nuttig. In 2025 worden de pilots geëvalueerd, zodat besluitvorming kan plaatsvinden over een eventueel vervolg. Het college van bestuur zal hier de studentenraad bij betrekken.

In het nieuwe, aangepaste slb-programma (zie paragraaf 3.3.2.2) is de voorbereiding op de bpv aangepast, zodat studenten beter voorbereid starten met hun bpv. Slb'ers hebben instructievideo's en een training ontvangen over de voorbereiding op de bpv en alle eerstejaarsstudenten krijgen een sollicitatietraining en stellen een *one-page-profile* op. Studenten met een ondersteuningsafpraak kunnen extra bpv-begeleiding krijgen. Ook voor studenten zonder ondersteuningsafpraak wordt indien nodig een oplossing op maat gezocht.

In tegenstelling tot eerdere aannames blijkt uit de JOB-enquête 2024 en aanvullend onderzoek dat stagediscriminatie wel degelijk voorkomt bij het HMC, zowel bij het zoeken naar een bpv-plaats als tijdens de bpv. Uit de JOB-enquête blijkt daarnaast dat een groot deel van de studenten niet weet waar ze melding kunnen doen van stagediscriminatie en stagemisbruik. Naar aanleiding hiervan worden in 2025 op beide locaties sessies belegd met onder andere bpv-begeleiders om input te verzamelen voor een actieplan ten behoeve van het uitbannen van stagediscriminatie en een duidelijke meldingsprocedure.

Conclusie

De bpv binnen het HMC verloopt over het algemeen goed, met een actief netwerk aan bpv-bedrijven en tevredenheid over het leerproces tijdens de bpv. Tegelijkertijd vraagt de begeleiding vanuit school nadrukkelijk om verbetering, met name voor bol-studenten. Er zijn diverse pilots gestart om de begeleiding te versterken en objectieve stagematching te verkennen. De resultaten hiervan worden in 2025 helder. Daarnaast blijkt stagediscriminatie een reëel probleem binnen het HMC. In 2025 worden verbetermaatregelen en actieplannen uitgewerkt om zowel de begeleiding als de aanpak van stagediscriminatie structureel te verbeteren. Studenten zullen hier actief bij worden betrokken. Hiermee lopen de maatregelen in het kader van het landelijke stagepact volgens planning (zie ook paragraaf 2.4.4).

3.3.2.6. 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. (→ [doelstellingen 1.5, 3.1 en 3.2](#))

Voortgang

In 2023-2024 zijn zowel het taal- als het rekenbeleid vastgesteld. Voor 2025 is een nulmeting gepland op het gebied van de verbinding tussen taal, rekenen en burgerschap enerzijds en de beroepscontext, vakgericht onderwijs en slb anderzijds. De uitkomsten hiervan vormen later het fundament voor verdere kwaliteitsverbetering van het onderwijs in taal, rekenen en burgerschap.

Voor de uitvoering van het taalbeleid is een plan van aanpak opgesteld, maar hieruit zijn nog geen acties uitgevoerd. Studenten waarderen het taalonderwijs in 2024 iets positiever dan in 2022; hiermee is de doelstelling voor 2025 behaald. Bij het instellingsexamen taal is het percentage voldoende stabiel gebleven, terwijl bij het centraal examen sprake is van een lichte daling. Deze resultaten sluiten aan bij het landelijke beeld; in alle gevallen zijn de scores van het HMC hoger dan het landelijk

gemiddelde. Studenten kunnen vervroegd examen doen voor taal; er is echter nog geen plan opgesteld om de flexibiliteit van de examinering te verbeteren. De landelijke ontwikkelingen op het gebied van taal worden gevolgd en de verwachting is dat taaldocenten voldoen aan de nieuwe scholingseisen. Via de genoemde nulmeting wordt in 2025 bepaald waar taalonderwijs al onderdeel is van het beroepsgerichte onderwijs en waar verbeteringen op dit vlak mogelijk zijn teneinde de waardering van de taallessen en de resultaten van studenten positief te beïnvloeden. Deze nulmeting gaat tevens de basis vormen voor een (bij)scholingsplan voor vakdocenten op het gebied van taal. Voor rekenen geldt dat studenten het onderwijs in 2024 iets negatiever waarderen dan in 2022, waardoor de doelstelling voor 2025 nog niet is behaald. Het percentage voldoende voor het eindexamen rekenen is stabiel. Rekenonderwijs is deels geïntegreerd in het beroepsgerichte onderwijs, al is dit afhankelijk van de docent. De hiervoor genoemde nulmeting zal hiervan in 2025 een compleet beeld geven. Er wordt daarnaast gewerkt aan een analyse van de kwalificatiedossiers in relatie tot het huidige aanbod om het beroepsgerichte rekenonderwijs te optimaliseren. In 2023-2024 is een nieuw rekenexamen ingevoerd (via de Coöperatie examens mbo). Studenten kunnen vervroegd examen doen als zij het vereiste niveau aantonen, maar ook hier ontbreekt nog een plan om de flexibilisering van de examinering te optimaliseren. Voor 2024-2025 is een aantal (bij)scholingsactiviteiten voor rekendocenten gepland. Net als bij taal volgt na de nulmeting een plan voor de (bij)scholing van vakdocenten op het gebied van rekenen.

Studenten op de locatie Rotterdam maken goed gebruik van de mogelijkheid tot extra ondersteuning op het gebied van taal en rekenen in het taal- en rekencentrum. De locatie Amsterdam biedt studenten die dat nodig hebben extra bijlessen taal en rekenen. In 2025 wordt verder onderzocht hoe deze ondersteuning in Amsterdam structureel vorm kan krijgen. Studenten die behoren tot de doelgroep laaggeletterden of studenten met een niet Nederlandse afkomst zijn ook aangewezen op de genoemde mogelijkheden tot extra begeleiding. Voor deze doelgroep zijn vooralsnog geen aanvullende begeleidingsmogelijkheden.

Het huidige burgerschapsonderwijs wordt volgens plan uitgevoerd. Tegelijkertijd worden de landelijke ontwikkelingen rondom de nieuwe kwalificatie-eisen, die vanaf 2026-2027 van kracht worden, nauwlettend gevolgd. Om hier tijdig op in te kunnen spelen, zijn al voorbereidende acties ondernomen, zoals het evalueren van lessen en het bevragen van studenten. Op basis hiervan kan na het bekend worden van de nieuwe kwalificatie-eisen het curriculum worden herzien en kunnen docenten worden (bij)geschoold. Ook wordt actief meegedacht binnen landelijke platforms over het ontwikkelen van een instellingsexamen burgerschap. In 2025 volgt een haalbaarheidsonderzoek dat moet uitwijzen of het HMC dit examen zelf gaat ontwikkelen of gaat inkopen. Voor een definitieve keuze worden de nieuwe kwalificatie-eisen afgewacht. Momenteel telt het burgerschapsexamen nog niet formeel mee voor diplomering; de ontwikkelingen op dit gebied worden scherp in de gaten gehouden. De genoemde nulmeting die in 2025 wordt uitgevoerd vormt de basis voor eventuele vervolgstappen rondom burgerschap.

In 2024 zijn nieuwe vragen over het burgerschapsonderwijs opgenomen in de JOB-enquête. Studenten gaven een licht positieve score van 2,8 (op een schaal van 1 tot 5) voor hun tevredenheid over dit onderwijs. De verwachting is dat de tevredenheid stijgt naar 3,5 zodra het herziene curriculum vanaf 2026-2027 is ingevoerd. Het effect hiervan wordt pas zichtbaar in de JOB-enquête van 2028.

Conclusie

Het HMC heeft in 2024 belangrijke stappen gezet op het gebied van basisvaardigheden, met het

vaststellen van beleid voor taal en rekenen en het uitvoeren van voorbereidende acties voor burgerschap. Studenten waarderen het taalonderwijs iets positiever, waarmee de doelstelling voor 2025 is behaald. Voor rekenen bleef de waardering achter, maar het percentage voldoende bleef redelijk stabiel. Ook voor burgerschap is de basis op orde, en wordt actief gewerkt aan voorbereidingen op de nieuwe kwalificatie-eisen vanaf 2026-2027. Een nulmeting in 2025 op het gebied van de verbinding tussen taal, rekenen en burgerschap enerzijds en de beroepscontext, vakgericht onderwijs en slb anderzijds vormt later het fundament voor verdere kwaliteitsverbetering van het onderwijs in taal, rekenen en burgerschap.

3.3.3. Programmalijn 3: Medewerkers maken het verschil

Programmalijn 3 richt zich op 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. Alleen met de juiste en voldoende mensen in huis kan het HMC studenten opleiden tot bevoegen, creatieve en ondernemende vakmensen voor de toekomst. 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, bevoegen, 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.

Deze paragraaf beschrijft de voortgang van de realisatie van de doelstellingen en maatregelen binnen deze programmalijn.

3.3.3.1. 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. (→ [doelstelling 3.3](#))

Voortgang

Het HMC heeft in 2024 grote stappen gezet om een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven. Er is een strategische visie op leiderschap ontwikkeld, die de basis vormt voor het strategisch personeelsplan waarvan een concept is opgesteld. Op basis van dit plan wordt later een nieuw handboek PZ opgesteld. Ook is gewerkt aan het moderniseren van het functiebouwwerk. Voor instructeurs zijn functieprofielen opgesteld en is het carrièrepad nagenoeg geïmplementeerd. Ten behoeve van het herzien van het functiebouwwerk voor het onderwijsondersteunend personeel (OOP) is een plan van aanpak vastgesteld. In 2025 wordt een externe partij betrokken om dit deel van het functiebouwwerk verder vorm te geven.

Daarnaast is geïnvesteerd in leiderschapsontwikkeling. Het MD-traject voor bestuur, directie en MT is afgerond en geëvalueerd. Dit heeft geleid tot een visie op leiderschap, leidende principes en een leidraad voor leiderschap. Deze vormen ook de basis voor het LD-taakbeleid, waarin de inzet van LD-docenten op coördinerende en/of onderzoekstaken is opgenomen. Op beide locaties zijn bijeenkomsten georganiseerd om input van LD-docenten op te halen en voor de locatie Rotterdam zijn inmiddels de grote lijnen voor een MD-leergang voor LD-docenten geformuleerd.

Op het gebied van loopbaanontwikkeling worden jaarlijks promoties van LB naar LC gerealiseerd. Er wordt hiermee voortdurend gestreefd naar een goede functiemix van LB-LC-LD. Scholing van docenten en andere medewerkers blijft een vast aandachtspunt. Scholingsaanvragen worden jaarlijks centraal behandeld.

Ten behoeve van werving van personeel en de naamsbekendheid van het HMC is in 2024 op beide locaties een succesvol 'Werken bij'-event georganiseerd. Met 146 aanmeldingen en 115 bezoekers was de opkomst hoog; van 92 belangstellenden zijn contactgegevens opgeslagen. Twee bezoekers van een 'Werken bij'-event zijn aangenomen bij het HMC. De intentie is om dit evenement jaarlijks te herhalen.

In het kader van werkdruk zijn samen met de directie en de OR de speerpunten vastgesteld: communicatie, samenwerking tussen teams en leiderschapsontwikkeling. In 2025 wordt een geactualiseerd werkdrukplan uitgerold in de organisatie. Hiervoor is het plan van aanpak inmiddels vastgesteld. Tegelijkertijd wordt gewerkt aan het verbeteren van de administratieve organisatie van het onderwijs. De implementatie van Osiris speelt hierin een belangrijke rol. Osiris maakt een aantal processen efficiënter en makkelijker, bijvoorbeeld het plaatsen en koppelen van studenten en de uitwisseling van gegevens tussen systemen. Xedule heeft het roosterproces sterk verbeterd en biedt volledig inzicht in personeelsinzet. Ook is gestart met het verbeteren van de administratieve organisatie van de financiële administratie om beter *in control* te komen.

Uit het MTO 2024 blijkt dat medewerkers gemiddeld een 8,0 geven op de vraag of zij de komende 1 à 2 jaar willen blijven werken bij het HMC. De waardering voor ontwikkelmogelijkheden scoorde een 6,8. Met deze cijfers zijn de gestelde doelstellingen voor 2025 behaald. Tegelijkertijd is het percentage medewerkers dat de werkdruk als (veel) te hoog ervaart gestegen naar 34%, wat hoger is dan in 2022, maar nog steeds lager dan het landelijke gemiddelde van 36%. Deze uitkomst wordt meegenomen in de uitwerking van het werkdrukplan.

Conclusie

Volgens planning heeft het HMC in 2024 belangrijke stappen gezet om een aantrekkelijke werkgever te blijven. De medewerkerstevredenheid en waardering voor ontwikkelmogelijkheden voldoen aan de gestelde doelen. De realisatie van de herziening van het functiebouwwerk OOP en de MD-leergang voor LD-docenten lopen wat achter op planning, maar staan voor 2025 hoog op de agenda. Tegelijkertijd vraagt de toegenomen werkdruk om aandacht. In 2025 wordt een geactualiseerd werkdrukplan opgesteld en uitgerold. Met gerichte acties op het gebied van leiderschap, loopbaanontwikkeling en de administratieve organisatie van het onderwijs wordt verder gewerkt aan een toekomstbestendig werkgeverschap.

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 moet worden gemaakt van de expertise van collega's die binnen de organisatie aanwezig is. In het kader van een lerende en wendbare organisatie past ook het voornemen van het HMC om een onderzoekspartner voor de branche en de regio te zijn. (→ [doelstellingen 3.3 en 3.4](#))

Voortgang

Het HMC heeft gericht gewerkt aan het versterken van haar lerend en wendbaar vermogen. Volgens planning zijn de eerste stappen gezet richting een cyclische werkwijze (zie paragraaf 3.3.4.4). In het kader hiervan is in 2024 de A4-plansystematiek opnieuw ingericht om de voortgang van het kwaliteitsplan, projecten en teamplannen te monitoren en verantwoorden. Teamleiders worden daarnaast actief ondersteund bij het opstellen van teamplannen en het vormgeven van taakdifferentiatie. Dit heeft geleid tot concrete teamplannen die daar waar mogelijk direct aansluiten bij het kwaliteitsplan. In meerdere teams heeft dit tevens geleid tot een bredere verdeling van taken. De handhaving van het daadwerkelijk hanteren van de A4-plansystematiek is vanaf 2023-2024 strakker opgepakt door het college van bestuur. Mede daardoor is de verantwoording van het kwaliteitsplan 2024-2027 als onderdeel van het jaarverslag eenvoudiger geworden.

De begeleiding van nieuwe en startende docenten is momenteel pragmatisch ingericht, maar er wordt gewerkt aan een structurele aanpak als onderdeel van het scholingsbeleid. Ook wordt verkend of aansluiting bij opleidingsscholen kansen biedt voor het HMC in het kader van de arbeidsmarktproblematiek. Het beleid rond medewerkersstages is geëvalueerd en deels aangepast: de stages zijn korter met minder administratieve lasten. In 2024 zijn medewerkers van de locatie Rotterdam op stage geweest; de locatie Amsterdam volgt weer in 2025.

De digitalisering van het onderwijs wordt gerealiseerd via de implementatie van Learnbeat, die volgens planning verloopt (zie paragraaf 3.3.4.2). Daarnaast zijn op beide locaties i-coaches aangesteld als vraagbaak en ondersteuning bij het verwerven van digitaal didactische vaardigheden. De inzet van i-coaches verschilt echter sterk per persoon en team. Hun inzet en effectiviteit worden in 2025 geëvalueerd.

Verder is er geïnvesteerd in leiderschap: een MD-traject voor bestuur, directie en MT leidde tot een heldere visie op leiderschap, die inmiddels breed is gedeeld (zie paragraaf 3.3.3.1). Onderwijsteams hebben deze visie tijdens studiedagen concreet vertaald naar hun eigen praktijk. In 2025 wordt op basis hiervan een training rond verzuim georganiseerd voor leidinggevenden en is er een leergang voor LD-docenten in ontwikkeling (zie hieronder). Het scholingsbeleid wordt aan het eind van schooljaar 2024-2025 geëvalueerd, inclusief de kleurenscore, het proces rond scholingsaanvragen en experimenten met een HMC-Academy. Op basis daarvan wordt eveneens een besluit genomen over het opzetten van een (digitale) HMC-Academy. Binnen dit beleid is ook aandacht voor kennisdeling en het benutten van interne expertise.

Ten behoeve van onderzoek en taakdifferentiatie binnen teams, is een leergang voor LD-docenten in ontwikkeling (zie paragraaf 3.3.3.1). Het doel is om LD-docenten meer structureel in te zetten voor coördinerende en onderzoekstaken. Verder worden er regelmatig workshops en bijeenkomsten georganiseerd door onder andere de Werkgroep Innovatieve Technieken en het Innovatielab, met thema's als AI, VR, zaagoptimalisatie en digitale ontwerpsoftware. Deze initiatieven dragen bij aan kennisdeling en worden op termijn opgenomen in het aanbod van de beoogde HMC-Academy. Ook de ontwikkelingen op het gebied van het realiseren van een eigen practoraat en het deelnemen aan andere practoraten dragen bij aan onderzoek en innovatie (zie paragraaf 3.3.1.5).

Sinds 2023 neemt het HMC deel aan het Kwaliteitsnetwerk mbo als onderdeel van de kwaliteitsborging. In 2024 is de voorzitter van het college van bestuur van het HMC toegetreden als

bestuurslid van de Stichting Kwaliteitsnetwerk mbo; in 2025 wordt hij ook voorzitter van deze stichting. Er is gestart met de ontwikkeling van een aangepaste onderwijsscan gebaseerd op het referentiewaardenmodel van dit kwaliteitsnetwerk. Deze scan wordt in 2025 in een pilot getest bij een van de onderwijsteams en levert een bijdrage aan de teamontwikkeling. Daarna wordt de scan bij alle onderwijsteams toegepast en vindt tevens een bestuursscan plaats. Zo bouwt het HMC verder aan een organisatie waarin leren, ontwikkelen en verbeteren centraal staan en is het HMC goed voorbereid op het eerstvolgende inspectiebezoek in 2026.

Conclusie

Het HMC ontwikkelt zich steeds meer richting een lerende en wendbare organisatie. Er is aantoonbaar vooruitgang geboekt op het gebied van cyclisch werken, docentontwikkeling, leiderschapsontwikkeling en digitalisering. De herinrichting van de A4-plansystematiek, de implementatie van Learnbeat en het voornemen tot de ontwikkeling van een eigen practoraat laten zien dat structurele verbeteringen en innovatie centraal staan. Tegelijkertijd wordt in 2025 geëvalueerd en bijgestuurd indien nodig, bijvoorbeeld rond i-coaches en het scholingsbeleid. Daarmee wordt gewerkt aan een duurzame organisatie waarin leren en verbeteren steeds meer vanzelfsprekend worden.

3.3.4. Ondersteuningslijn: Innovatieve en duurzame ondersteuning

Ten behoeve van de uitvoering van de drie programmalijnen is een ondersteuningslijn ingericht. Deze ondersteuningslijn 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. 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).

Deze paragraaf beschrijft de voortgang van de realisatie van de doelstellingen in de ondersteuningslijn.

3.3.4.1. Huisvesting

Goede huisvesting is de basis van alles. De huisvesting van de locatie Amsterdam is niet meer toereikend. In de periode 2024-2027 zal besluitvorming plaatsvinden over renovatie of nieuwbouw van het HMC-pand in Amsterdam. Hierbij wordt rekening gehouden met studentenprognoses, locatie, ontwerp, bouwkundige en installatietechnische issues en financieringsconstructies. Ook over de tijdelijke huisvesting van de locatie Rotterdam worden in deze periode besluiten genomen. (→ **doelstelling 4.1**)

Voortgang

In 2024 is het besluit genomen om het bestaande hoofdgebouw te verbouwen en nieuwbouw te plegen op dezelfde locatie. In de aanloop naar dit besluit is een financiële analyse uitgevoerd door een externe partij, is de *governance* ten behoeve van de besluitvorming uitgewerkt en is een belevingskompas als toetsingskader opgesteld. Daarnaast zijn slechtweersscenario's ontwikkeld en

vertaald naar een risicoparagraaf in de meerjarenbegroting van het HMC. In een Europees aanbestedingstraject zijn de leidende principes en een belevingskompas door een aantal consortia vertaald naar een schets van het ontwerp. Het consortium Team V Architectuur gaat in 2025 het voorlopig ontwerp realiseren.

Ook de huisvesting van de locatie Rotterdam heeft in 2024 de nodige aandacht gehad in verband met de huidige tijdelijke huisvesting van een deel van de locatie. Hiervoor zijn toekomstbestendige scenario's vastgesteld. De architect gaat deze scenario's uitwerken op basis waarvan een besluit kan worden genomen.

Conclusie

De besluitvorming over de huisvesting verloopt volgens planning. Voor de locatie Amsterdam is in 2024 een duidelijk besluit genomen over verbouw en nieuwbouw op de bestaande locatie, met een stevig onderbouwde financiële en risicotechnische basis. Ook voor de locatie Rotterdam zijn de scenario's voor de tijdelijke huisvesting in beeld gebracht en wordt gewerkt aan een onderbouwd besluit. Daarmee zijn de noodzakelijke voorbereidingen getroffen om in 2025 concrete stappen te zetten. Spannend is hoe de studentenaantallen zich gaan ontwikkelen in 2025 en verder.

3.3.4.2. Betrouwbare, stabiele en innovatieve ICT-infrastructuur

Een betrouwbare en stabiele ICT-infrastructuur en een veilige digitale werk- en leeromgeving voor medewerkers en studenten behoren tot de basis van het HMC, zowel voor het onderwijs als ten behoeve van de ondersteuning. Ook voor het faciliteren van de flexibilisering van het onderwijs en het leveren van maatwerk is dit van groot belang. Om in te kunnen spelen op nieuwe ontwikkelingen is het noodzakelijk dat de ICT-infrastructuur en bijbehorende ICT-systemen een stabiel én innovatief karakter hebben. (→ [doelstelling 4.2](#))

Voortgang

Ten behoeve van een betrouwbare ICT-infrastructuur en de bijbehorende strategie is een Roadmap ICT opgesteld. Daarnaast zijn de processen binnen de ICT-organisatie grotendeels ingericht; de volledige documentatie hiervan is verschoven naar 2027. De uitvoering van de Roadmap ICT vindt plaats via lijnactiviteiten en projecten, waaronder de implementatie van Xedule, Learnbeat en Osiris. De implementatie van het roostersysteem Xedule is afgerond en wordt op beide locaties gebruikt voor het maken van roosters. Ten behoeve van het onderwijs op het HMC is in 2024 de visie op *blended learning* vastgesteld. Op basis daarvan is vervolgens het implementatieplan voor Learnbeat als elektronische leeromgeving opgesteld. Alle onderwijsteams volgen een eigen route voor hun onderwijsverbeteringstraject en de daarmee gepaard gaande implementatie van Learnbeat. Learnbeat is al (deels) ingevoerd bij de opleidingen Meubelmaker, Interieuradviseur, Keukenmonteur en Meubelstofferen. De volledige uitrol van Learnbeat loopt nog door tot 2029-2030. Pilots met een digitaal portfolio via Simulise zijn in 2024 uitgevoerd en geëvalueerd. Op basis hiervan is besloten niet over te gaan tot de aanschaf van Simulise. De portfoliofunctie van Learnbeat wordt in 2025 verder onderzocht als alternatief hiervoor. Ten slotte is de Europese aanbesteding voor een nieuw studentinformatiesysteem (SIS) afgerond. Op basis hiervan is Osiris geselecteerd als nieuw SIS ter vervanging van Magister. Het implementatieplan is gereed en de projectorganisatie is ingericht en werkzaam. De workshops met gebruikers ten behoeve van de inrichting van Osiris zijn gestart. De

koppeling met Xedule is voltooid en er is een start gemaakt met het opleidingsplan voor docenten. De planning is dat Osiris in het najaar van 2025 in gebruik wordt genomen.

De ICT-organisatie van het HMC is Microsoft/Windows-georiënteerd en heeft een gestandaardiseerde systeeminrichting. De ICT-afdeling werkt zoveel mogelijk met SURF en MBO Digitaal. De Azure Virtual Desktop (AVD) is inmiddels opgezet als centrale online werkplek. Er is een overzicht beschikbaar van alle programma's die in het onderwijs worden gebruikt voor lessen, bpv, beoordeling/examinering en ondersteuning. Daarnaast is een overzicht beschikbaar van de communicatiemiddelen die het HMC gebruikt en waarvoor deze worden ingezet in de communicatie met studenten. Er is tevens een gedragscode voor AI opgesteld waarover workshops zijn georganiseerd. Bij de implementatie van (nieuwe) systemen wordt aangesloten bij de eerder gemaakte afspraken en wordt tijdens training aandacht besteed aan het uniform gebruik van systemen.

Er is een pentest uitgevoerd ter versterking van de digitale infrastructuur. Naar aanleiding hiervan zijn noodzakelijke maatregelen genomen. Op het gebied van *cybersecurity* zijn eveneens diverse maatregelen genomen, waaronder de implementatie van een nieuw back-upsysteem (Veeam) en de SOC/SIEM-oplossing van SURF. Daarnaast zijn de *firewalls* vervangen. De bewustwording van *cybersecurity* binnen de organisatie is vergroot door middel van tests rondom *phishingmails* en aanvullende trainingen. Verder is de mbo-brede GRC-applicatie voor *governance*, *risk* en *compliance* is geïmplementeerd. ICT-medewerkers volgen regelmatig trainingen; in 2024-2025 is een nieuwe training op het gebied van *cybersecurity* gepland. Daarnaast staat in 2025 de deelname aan een OZON-oefening van SURF op het programma waarin een cyberaanval binnen het mbo wordt gesimuleerd.

Conclusie

Er zijn volgens planning belangrijke stappen gezet richting een betrouwbare, stabiele en toekomstgerichte ICT-infrastructuur. De Roadmap ICT geeft richting aan deze ontwikkeling en de implementatie van systemen als Xedule, Learnbeat en Osiris ondersteunt zowel het onderwijs als de onderwijsondersteuning. Ook op het gebied van *cybersecurity* is voortgang geboekt, met concrete technische maatregelen én aandacht voor bewustwording binnen de organisatie. Hoewel de volledige uitrol van bepaalde systemen, zoals Learnbeat en Osiris, nog enkele jaren in beslag neemt, is een stevige basis gelegd voor verdere digitalisering en flexibilisering van het onderwijs.

3.3.4.3. Duurzaamheid in de organisatie

Naast het integreren van duurzaamheid in het onderwijs (zie paragraaf 3.3.1.1) heeft het HMC ook ambities ten aanzien van een duurzame bedrijfsvoering. In de periode 2019-2022 is voornamelijk gestart met losstaande acties en is geïnvesteerd in bewustwording. Voor de periode 2024-2027 is het belangrijk dat duurzaam handelen wordt ingebed in de processen van het HMC en zichtbaar wordt in het gedrag van medewerkers en studenten. (→ [doelstelling 4.3](#))

Voortgang

Het HMC heeft een visie op duurzaamheid opgesteld en gedeeld. Deze richt zich op duurzaam handelen en het opleiden van studenten in een duurzame leeromgeving, zodat zij bewuste keuzes kunnen maken. Deze visie is echter nog niet vertaald naar concreet beleid.

Ten aanzien van de gebouwen is door een externe partij onderzocht hoe beide locaties kunnen bijdragen aan het halveren van de CO₂-uitstoot in 2030. De resultaten van dit onderzoek worden

voorlopig gebruikt als Roadmap Duurzame Gebouwen. Voor de bedrijfsvoering is een eerste inventarisatie gedaan, gericht op thema's zoals energieverbruik, mobiliteit, dataopslag, drukwerk en hergebruik van materialen. In 2025 worden onderwijsteams betrokken om deze roadmap verder uit te werken. Structurele communicatie over de voortgang ontbreekt nog, maar er zijn wel al praktische stappen gezet. Op de locatie Rotterdam zijn zonnepanelen geplaatst en wordt ledverlichting volgens een meerjarenplanning geïnstalleerd. Op de locatie Amsterdam wordt duurzaamheid meegenomen in de verbouw en nieuwbouw (zie paragraaf 3.3.4.1). Zowel het energieverbruik als de CO₂-uitstoot per vierkante meter daalde licht in 2023.

Ook het materiaalgebruik heeft de nodige aandacht. In de houtwinkels van de locaties is meer duurzaam hout beschikbaar en geselecteerde minder duurzame soorten zijn uitgefaseerd. Op de locatie Amsterdam kunnen studenten via de Circustek goedkoop resthout en -materialen aanschaffen. Op de locatie Rotterdam hebben studenten een duurzame droogkamer gebouwd voor het drogen van inlands hout.

Ten behoeve van de bedrijfsvoering en het onderwijs zijn op beide locaties en binnen de centrale staf aanjagers op het gebied van duurzaamheid aangesteld. Daarnaast zijn binnen alle onderwijsteams zogeheten d-coaches actief. De organisatie volgt actief de ontwikkelingen rondom duurzaamheid binnen de branche en andere onderwijsinstellingen, om zo te kunnen leren van goede voorbeelden. Tot slot is er ook aandacht voor de duurzaamheid van het kantineaanbod. Op de locatie Amsterdam is vanaf schooljaar 2024–2025 de verhouding tussen bruin en wit brood aangepast en is een saladebar toegevoegd. In Rotterdam deden studenten onderzoek naar het aanbod. Op dit moment zijn aanpassingen hier beperkt mogelijk, maar bij de nieuwe aanbesteding in 2026 is een gezond, divers en duurzaam aanbod het uitgangspunt.

Conclusie

In 2024 heeft het HMC een aantal stappen gezet richting een meer duurzame bedrijfsvoering. De gedeelde visie op duurzaamheid vormt een belangrijke basis, maar moet nog worden vertaald naar concreet beleid en structurele inbedding in de organisatie. Dit loopt enigszins achter op de planning. Met de opgestelde roadmaps, gerealiseerde energie- en materiaalmaatregelen en de aanstelling van aanjagers duurzaamheid en d-coaches is een solide fundament gelegd. Verdere uitwerking en implementatie – inclusief bredere communicatie en betrokkenheid van teams – zijn essentieel om duurzaam handelen te verankeren in gedrag en processen.

3.3.4.4. Cyclische werkwijze

De ontwikkeling en implementatie van een meer cyclische werkwijze binnen het HMC draagt bij aan de beperking van de werkdruk en kan het leren versterken. Door een cyclische werkwijze optimaal te faciliteren en gebruik te maken van een gestandaardiseerde projectaanpak wordt het werk voorspelbaarder en worden projecten (beter) afgerond. (→ [doelstelling 4.4](#))

Voortgang

Er is een begin gemaakt met het opstellen van een plan van aanpak voor cyclisch en projectmatig werken. Onderdeel hiervan is de ontwikkeling van een kwaliteitskalender voor de jaren 2024 tot en met 2027. Deze kalender bevat data waarop managementinformatie (uit onderzoeken en monitors) beschikbaar komt en de gesprekscycli op team- en instellingsniveau die nodig zijn om deze gegevens te duiden. De kalender fungeert als integraal plan voor het hele HMC en wordt door de afdeling O&I

gebruikt voor de dialoog met de onderwijsteams. Zo biedt het handvatten om de pdca-cyclus (plan-do-check-act) daadwerkelijk te gebruiken in het onderwijsproces.

In de praktijk staat de pdca-cyclus – met name de fasen *check* en *act* – bij meerdere onderwijsteams al regelmatig op de agenda in relatie tot het teamplan. Ook wordt toegewerkt naar een onderwijsscan die gebaseerd is op het referentiewaardenmodel. Op termijn wordt deze onderwijsscan ook opgenomen in de kwaliteitskalender. Daarnaast is een deel van de HMC-projectaanpak al geïmplementeerd, zoals het werken met opdrachtoomschrijvingen en plannen van aanpak. Deze worden inmiddels standaard toegepast bij alle projecten. De koppeling met de pdca-cyclus moet hier nog aan worden toegevoegd.

Hoewel het plan voor de cyclische werkwijze nog niet volledig is afgerond, zijn de eerste implementatiestappen al gezet. In het schooljaar 2024–2025 zijn/worden onderwijsteams en teamleiders actief ondersteund bij het formuleren van smarti-doelen voor hun teamplannen, een belangrijke eerste stap in de toepassing van de cyclische werkwijze. Scholing maakt onderdeel uit van de verdere implementatie van het plan.

Conclusie

Het HMC heeft volgens planning de eerste stappen gezet richting een cyclische werkwijze, met een kwaliteitskalender en de toepassing van de pdca-cyclus in de onderwijsteams. Hoewel het plan nog niet volledig is afgerond, vormen de huidige implementatiestappen en ondersteuning een goede basis voor de verdere uitrol.

3.3.5. Regionale voortgang en verantwoording

De Rotterdamse mbo-scholen, die zijn betrokken bij het bestuurlijke 'Hoboken'-overleg werken in het kader van de kwaliteitsafspraken 2024-2027 samen op een aantal thema's en hebben een diverse gemeenschappelijke ambities en doelstellingen. In bijlage 2 is de regionale voortgang rondom deze thema's en ambities beschreven.

In de regio Amsterdam werkt het HMC eveneens samen met de andere mbo-instellingen onder andere in het kader van de MBO-Agenda van de gemeente Amsterdam. In deze regio vindt geen afstemming plaats over realisatie van de kwaliteitsafspraken en er is zodoende geen gezamenlijke verantwoording opgesteld.

3.4. Examinering

Examencommissie

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

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

werkwijze wordt als zeer prettig en efficiënt ervaren. Aan het begin van ieder studiejaar vindt een gezamenlijke studiedag plaats.

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

Diplomabesluiten

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

De diplomabesluiten zijn goed verlopen.

Het aantal klachten is zeer beperkt en adequaat afgehandeld (zie ook paragraaf 8.6).

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

3.5. Nazorg aan gediplomeerden

Vanaf januari 2026 wordt nazorg een wettelijke taak voor mbo-instellingen. Mbo-instellingen worden vanaf dat moment geacht extra loopbaanbegeleiding te bieden in de laatste fase van de opleiding en na diplomering. Hiervoor is het wetsvoorstel van school naar duurzaam werk in de maak. Als vervolg op de coronasubsidie Extra begeleiding en nazorg en in aanloop naar de inwerkingtreding van het bovengenoemde wetsvoorstel zijn twee subsidies toegekend aan het HMC, te weten: Nazorg mbo 2022-2024 (looptijd tot en met december 2024) en Nazorg mbo 2023-2025 (looptijd tot en met juli 2025). Met behulp van deze subsidies kan nazorg aan gediplomeerden worden opgezet, geïmplementeerd en geëvalueerd, voordat nazorg een wettelijke taak is.

Aanpak

De werkwijze voor de nazorg aan gediplomeerden in 2024 bestond uit de volgende onderdelen:

1. Alle gediplomeerden niveau 2 en 3 worden gevolgd door ze na diplomering telefonisch te benaderen. Het interview richt zich op de huidige dagbesteding en op de vraag of ze nog ondersteuning kunnen gebruiken vanuit het HMC in de vorm van (loopbaan)begeleiding op maat en/of activiteiten vanuit HMC NEXT. De gediplomeerden die hier positief op reageren worden individueel benaderd voor vervolgacties.
2. Studenten die onder de participatiewet gaan vallen worden na diplomering individueel begeleid. Voorlopig wordt dit alleen gedaan op de locatie Rotterdam.

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

Uitvoering en resultaten

Ten behoeve van de directe nazorg aan gediplomeerden niveau 2 en 3 (belronde) is een belscript beschikbaar. In 2024 zijn op beide locaties gediplomeerden telefonisch benaderd. Van de locatie Amsterdam zijn 66 gediplomeerden van schooljaar 2023-2024 telefonisch benaderd en is met 37 gediplomeerden persoonlijk gesproken en is nazorg verleend volgens het belscript. Van de locatie Rotterdam zijn 72 gediplomeerden van schooljaar 2023-2024 telefonisch benaderd en is met 31 gediplomeerden persoonlijk gesproken en is nazorg verleend volgens het belscript. Nagenoeg alle gediplomeerden vonden het leuk dat het HMC hen belde om te vragen hoe het met hen ging. De interesse in de dagbesteding en het aanbod van extra begeleiding, loopbaancoaching of verdieping vanuit HMC NEXT wordt gewaardeerd.

Van de studenten met wie het belteam persoonlijk en direct contact had, hadden de meeste studenten een dagbesteding (zie Tabel). Daarnaast gaven de meeste studenten aan dat zij geen behoefte hadden aan loopbaanbegeleiding of -coaching (zie Tabel). Met studenten die aangaven wel gebruik te willen maken van intensievere nazorg zijn vervolgspraken gemaakt en is gestart met deze nazorg.

TABEL 8 DAGBESTEDING GEBELDE GEDIPLOMEERDEN

Dagbesteding	Aantal / Percentage (N = 68 gediplomeerden)
Ik volg een opleiding	14 / 21%
Ik ben aan het werk	44 / 65%
Ik zoek een opleiding	8 / 12%
Anders	1 / 1%

TABEL 9 BEGELEIDINGSWENSEN GEBELDE GEDIPLOMEERDEN

Begeleidings-/scholingswens	Aantal gediplomeerden
Intakegesprek loopbaancoach	6
Doorverwijzing gemeente	3
Interesse in activiteiten HMC NEXT	16

In 2024 is nazorg verleend aan drie studenten die onder de participatiewet vallen. Daarnaast is nazorg

verleend aan vijf gediplomeerden die in studiejaar 2023-2024 als student een individueel loopbaantraject hebben doorlopen. Uiteindelijk hebben deze gediplomeerden gedurende deze nazorg allemaal werk gevonden of zijn gestart met een vervolgopleiding.

In 2024 is een aantal alumni-events georganiseerd waar alumni in contact zijn gebracht met elkaar en ondernemers en bedrijven uit het werkveld. Regelmatig vinden inspiratiesessies plaats voor makers en alumni in zowel Rotterdam als Amsterdam. Daarnaast is er een start gemaakt met het vormen van een alumni-community. Ook kunnen alumni op vastgestelde tijden gebruik maken van de machinale en het HMC-Lab. Voor activiteiten van HMC NEXT voor gediplomeerden (i.e. alumni) wordt verwezen naar paragraaf 3.3 en 3.6.

Evaluatie

In 2024 zijn tijdens de belronde alleen gediplomeerden niveau 2 en 3 benaderd. Gezien de beperkte behoefte aan begeleidings- en scholingswensen in deze groep is besloten de belronde in 2025 uit te breiden naar alle gediplomeerden (dus ook niveau 4). Wellicht is in deze groep de dagbesteding en/of de begeleidings-/scholingswensen anders.

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

Samenwerking met partners

Vanuit de reguliere taken rondom overstap en loopbaancoaching is er een stevige samenwerking met de ketenpartners en scholen in de regio. In het kader van nazorg is de nazorgbehoefte van gediplomeerden leidend voor de daadwerkelijke samenwerking met ketenpartners. De samenwerking met doorstroompunten, afdelingen Werk & Inkomen, afdelingen leerplicht, het UWV en andere ketenpartners wordt dus opgezocht indien de nazorgbehoefte van de student hierom vraagt. In de praktijk is de samenwerking op het gebied van casuïstiek met ketenpartners beperkt, omdat de nazorg van gediplomeerden hier niet om vroeg.

3.6. Alumnibeleid en -onderzoek

Alumnibeleid

Alumni zijn een onderdeel van de levenscyclus van onze studenten, zoals hieronder wordt geïllustreerd. Voordat de HMC studenten op het HMC starten, vinden er loopbaanoriëntatie en begeleidingsactiviteiten (LOB) plaats op middelbare scholen. Als de studenten op het HMC zitten willen we dat ze kwalitatief goed onderwijs ervaren en zodra ze afgestudeerd zijn, is de ambitie dat de alumni nog betrokkenheid en steun van het HMC ervaren.

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

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

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

Van de alumni krijgen wij graag:

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

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

4. Medewerkers (Sociaal jaarverslag)

In 2024 is met de komst van het nieuwe kwaliteitsplan is het strategisch personeelsbeleid 2024 - 2027 vastgesteld, waarbinnen een start is gemaakt met de uitvoering van de pijler "medewerkers maken het verschil". Het speelt in op de behoefte van onze medewerkers en de eisen die de samenleving aan ons stelt. Met als doel het creëren van een lerende, wendbare organisatie, waarin medewerkers zich optimaal kunnen ontwikkelen, waarbinnen een aantrekkelijk carrièreperspectief geborgd is.

4.1. Eigenaarschap en leiderschap

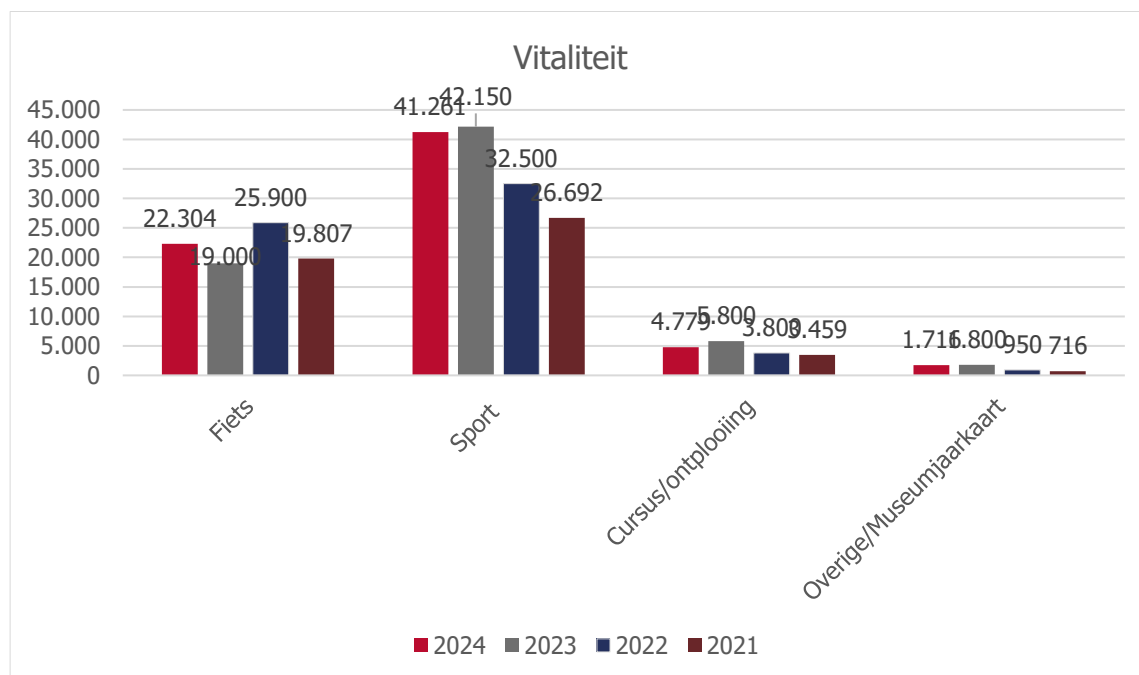
Leiderschap is een belangrijke factor in de organisatie. Het HMC investeert in leiderschap met de leergang voor LD-docenten van het HMC. Het uitgangspunt van deze leergang is de visie op leiderschaps- en organisatieontwikkeling, waarbij verantwoordelijkheden en bevoegdheden zo laag mogelijk in de organisatie worden gelegd. Het programma is opgebouwd rondom de kernprincipes van deze visie, met als doel de organisatie van het HMC in de komende jaren verder te ontwikkelen. De leergang zal in het volgende schooljaar van start gaan.

4.2. Aandacht en ondersteuning voor medewerkers

Ondersteuning voor medewerkers in vitaliteit

Balans werk en privé een juiste mix tussen voeding, beweging, ontspanning, veerkracht en zelfvertrouwen. Dat komt steeds meer onder de aandacht van de medewerkers. Dit zien we vooral in de opwaartse trend in 2024 binnen de pijler fietsregeling. Ten opzichte van voorgaande jaar is dat toegenomen.

FIGUUR 9 BESTEDING MIDDELEN VITALITEITSREGELING, IN EURO'S



Pensioenleeftijd

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

4.3. Personele bezetting

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

Jaarlijks wordt de beschikbare formatie voor HMC in de begroting vastgesteld.

TABEL 103 PERSONELE BEZETTING IN FTE

	2024	2023	2022
Medewerkers in fte	378	366	389

4.3.1. Samenstelling van medewerkerspopulatie naar leeftijd en genderidentiteit

De docentencorps van het HMC is grijs, al zien we de laatste jaren wel een bredere verdeling over de leeftijdsgroepen. In 2024 is het aandeel van 45 plussers 52%. Daarnaast is er weer een kleine toename te zien in het aandeel 35-45 jaar van 16,47% naar bijna 18%.

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

TABEL 114 SAMENSTELLING PERSONEEL LEEFTIJDSCATEGORIEËN PER 31 DECEMBER 2024

	Leeftijd	<=25 jr.	25-35 jr.	35-45 jr.	45-55 jr.	> 55 jr.
2024		9,53%	17,90%	20,05%	25,29%	27,23%
2023		11,65 %	16,47 %	21,08 %	24,5 %	26,31 %
2022		12,06 %	18,09 %	19,84 %	23,15 %	26,85 %

4.3.2. Verdeling naar genderidentiteit

Voor de verhouding vrouwen en mannen bij het HMC is uitgegaan van het totaal aantal medewerkers bij het HMC. Dit omvat medewerkers met een fulltime en een parttime dienstverband. De samenstelling van het personeelsbestand bij het HMC bestaat uit vrijwel evenveel vrouwen als mannen en verschuift ten opzichte van 2024.

Op 31 december 2024 waren er 234 vrouwen en 225 mannen in dienst. In leidinggevende functies zien we dat de verhouding genderidentiteit ook dicht bij elkaar ligt. Het College van Bestuur bestond op 31 december 2024 uit één vrouw en één man.

TABEL 12 SAMENSTELLING PERSONEEL NAAR GESLACHT PER 31 DECEMBER 2024

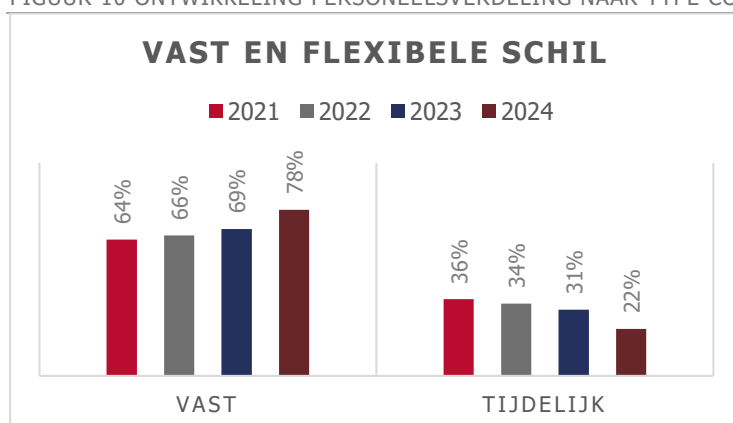
	2024	2023	2022
Man	225 (49,02%)	257 (51,61%)	258 (50,19%)
Vrouw	234 (50,98%)	241 (48,39%)	256 (49,81%)

4.3.3. Flexibele schil

HMC streeft naar een flexibele personele schil om groei en krimp in de studentenaantallen te kunnen opvangen, ziekteopvang goed te monitoren en om specialistische kennis binnen te halen. Ook heeft HMC een groep medewerkers met een tijdelijk contract waarmee scholingsafspraken zijn gemaakt. Doel daarvan is de onderwijsbevoegdheid of -bekwaamheid te behalen.

De flexibele schil neemt in de loop der jaren steeds meer af en zal ook meer onder druk komen te staan door de aangescherpte vereisten binnen de Wet DBA (Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties). Het blijft voor HMC van belang om de flexibele schil op orde te houden voor haar wendbaarheid, kostenbeheersing, specialistische kennis en innovatie.

FIGUUR 10 ONTWIKKELING PERSONEELVERDELING NAAR TYPE CONTRACT (EXCLUSIEF EXTERNEN/ZZP'ERS)



4.3.4. Instroom

Afgelopen jaar is ingezet op het verkennen van de samenwerking met andere onderwijsinstellingen middels initiatieven vanuit de gemeente Amsterdam en Rotterdam voor een eventuele bijdragen aan het reduceren van de tekorten aan onderwijspersoneel. HMC heeft zich inmiddels aangesloten bij de onderwijsregio's en verkent nog of aansluiting als opleidingsschool invulling geeft aan de

behoeftevraag van het HMC. Een groot deel van de nieuwe leraren komt namelijk niet van de lerarenopleiding maar uit het werkveld waarvoor het HMC opleidt en hierop heeft de opleidingsschool nog geen aansluiting. Het HMC blijft investeren in deze nieuwe medewerkers, zodat zij voldoen aan de bevoegdheidseisen van het mbo-onderwijs.

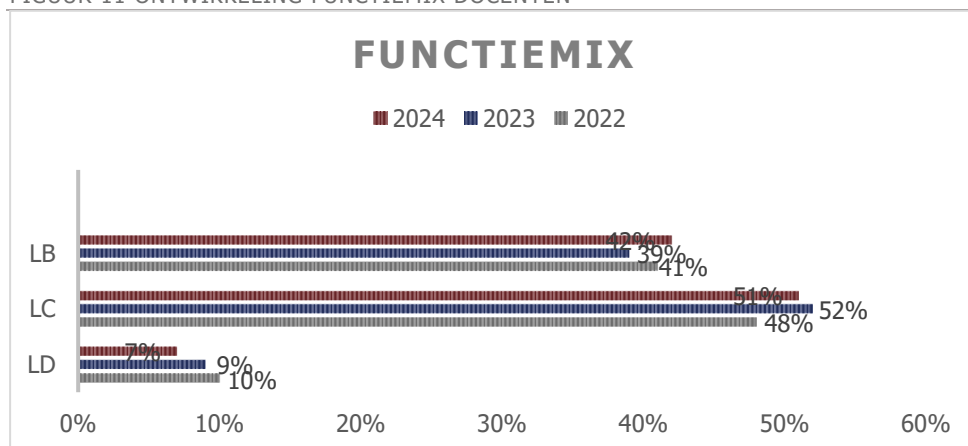
4.3.5. Doorstroom en aandacht voor functiemix docenten (in aantallen en fte)

Het HMC streeft voor de verdeling van docenten over de bezoldigingsschalen naar de volgende verhouding: 25% LB, 65% LC en 10% LD. Indien uit het toepassen van de streefpercentages op het vastgestelde formatieplan blijkt dat er ruimte is binnen de verschillende docentenfuncties, kan voordracht ter promotie plaatsvinden. Vanuit de uitvoering van het promotiebeleid met LC en LD trajecten wordt op een transparante en eenduidige manier de functiemix uitgevoerd.

TABEL 13 INSTROOM FUNCTIEMIX HMC

Jaar	LB	LC	LD	Totaal
2021	128	120	16	264
2022	98	112	21	231
2023	89	114	18	221
2024	107	122	17	246

FIGUUR 11 ONTWIKKELING FUNCTIEMIX DOCENTEN



Het HMC blijft streven naar de doelstelling binnen de streefpercentages. Versnelde instroom van LB docent naar LC docent, volgens het promotiebeleid, heeft het afgelopen jaar nog niet geleid tot een verkleining in het percentage naar 65% LC.

4.3.6. Instroom LD docenten

In 2025 zal in het najaar gestart worden met een interne werving voor LD docenten aangezien er ruimte is ontstaan binnen de functiemix.

4.3.7. Uitstroom

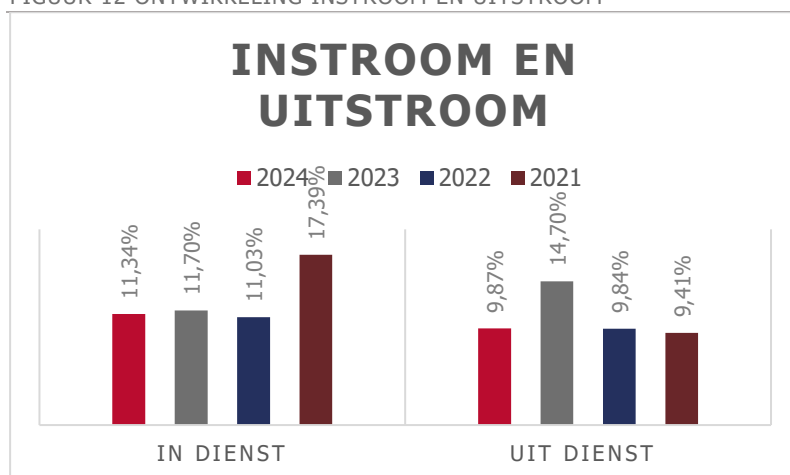
HMC is eigenrisicodragers voor de (Boven) Wettelijke Werkloosheidsuitkeringen, (B)WW, en betaalt deze uitkering(en) indien er niet direct werk wordt gevonden na ontslag. Om te zorgen dat oud-

medewerkers met een WW/BWW-uitkering zo snel mogelijk een nieuwe baan vinden en dus geen gebruik meer maken van de uitkering, worden zij begeleid door externe begeleidingsbureaus of worden delen daarvan ingekocht. Eind 2024 zijn er in totaal 5 medewerkers die een uitkering genieten. De totale WW caseload was 6, waarvan 2 langdurig ziek.

Het aantal medewerkers met een WW-uitkering is ten opzichte van 2023 gedaald naar 5 medewerkers. Hiermee blijven de kosten goed beheersbaar. Dit zijn medewerkers van wie het contract niet is verlengd of beëindigd is.

Het onderstaande diagram toont het percentage werknemers van HMC die de afgelopen 3 jaar in dienst zijn getreden of uit dienst zijn gegaan, uitgedrukt in het percentage fte. Verloopcijfer van het HMC ligt in 2024 op 7,8%. Vorig jaar lag dit percentage op 7,16%.

FIGUUR 12 ONTWIKKELING INSTROOM EN UITSTROOM



4.3.8. Beleid gericht op beheersing van uitgaven inzake uitkeringen na ontslag

De afdeling personeelszaken levert een structurele aanpak voor de re-integratietaken van het HMC in het kader van de Werkloosheidswet. Een aanpak gericht op goed werkgeverschap en schadelastbeperking. Uitgangspunt hierbij is instroom naar werkloosheid voorkomen en uitstroom bewerkstelligen. Hiervoor wordt samengewerkt met externe partijen zoals UWV, WW+ en re-integratiebureaus. Het aantal personen met een actieve uitkering per 31-12-2024 bedraagt 5.

4.3.9. Tijdige aanwezigheid VOG verklaringen

De onderstaande tabel biedt inzicht in de cijfers met betrekking tot de tijdige aanwezigheid van de VOG voor personen met een VOG-verplichting. Uit de tabel blijkt dat alle VOG-documenten aanwezig waren, met uitzondering van twee gevallen waarin de VOG wel aanwezig bleek te zijn, maar niet binnen het juiste domein viel.

TABEL 14 AANWEZIGHEID NIEUWE VOG'S IN 2024

	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	52*	0	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG-verplichting	27	<5**	0

*Alle vog's tijdig binnen, 1 iemand was origineel VOG kwijtgeraakt en daarom is er een nieuwe aangevraagd. Kopie van de oude VOG is wel aanwezig.

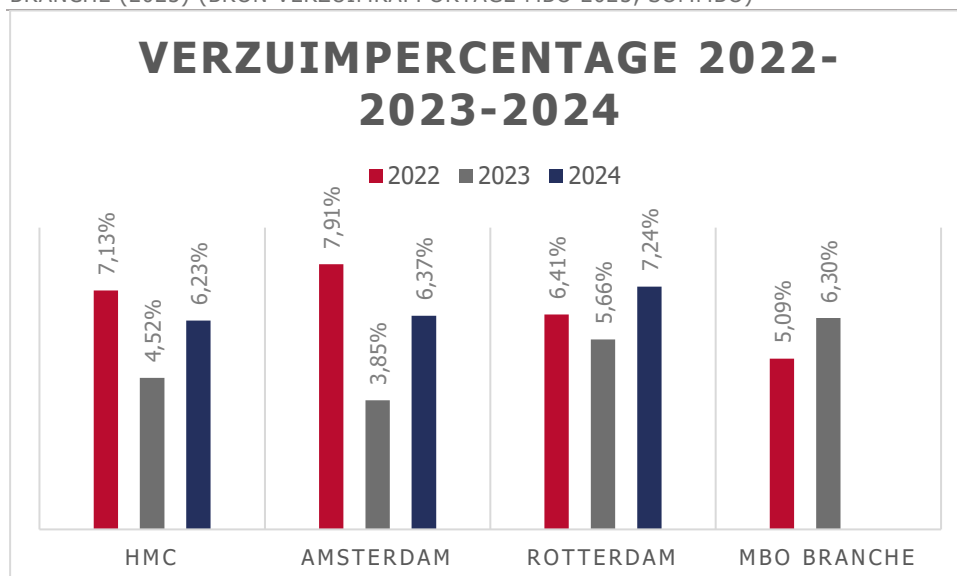
**Twee externen te laat aangevraagd; betrof medewerkers passend onderwijs die aangaven in bezit te zijn van een VOG. Dit was ook zo, maar bij controle bleek dat dit niet onder het juiste domein was gescreend. Toen is er een nieuwe VOG aangevraagd.

4.4. Verzuim

Het verzuimpercentage van het HMC is het afgelopen jaar gestegen ten opzichte van vorig jaar. Het percentage ligt wel in lijn met het verzuimpercentage van de mbo-branchen in 2023, rond de 6%. De figuren 11 tot en met 13 geven inzicht in de verzuimontwikkeling binnen het HMC.

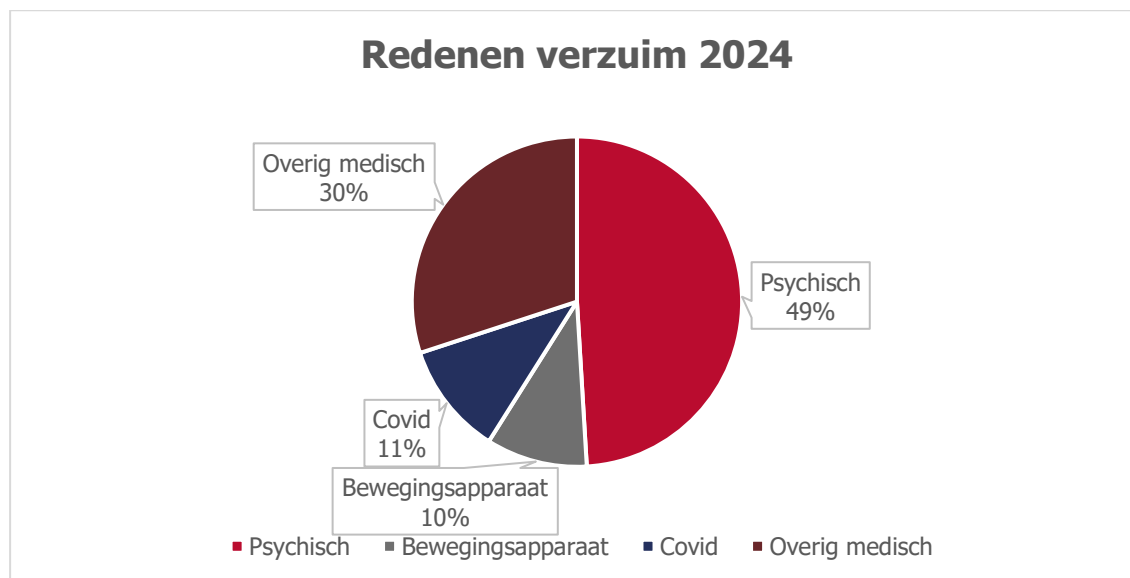
Afgelopen jaar heeft de nadruk gelegen op de intensivering in de relatie en samenwerking met de arbodienst. Dit heeft geresulteerd in een actualisatie van het verzuimbeleid, waarin de direct leidinggevenden en de medewerkers in de regio zijn. In het komend jaar wordt dit ondersteund met een gerichte training voor de leidinggevenden in de organisatie. We verwachten hiermee te bereiken dat vanaf de ziekmelding zicht is op dreigend langdurig verzuim en de arbodienst daarbinnen weten in te zetten met een gerichte interventie.

FIGUUR 13 VERZUIMPERCENTAGE 2024 VAN HMC TOTAAL EN DE LOCATIES, VERGELEKEN MET DE MBO BRANCHE (2023) (BRON VERZUIMRAPPORTAGE MBO 2023, SOMMBO)

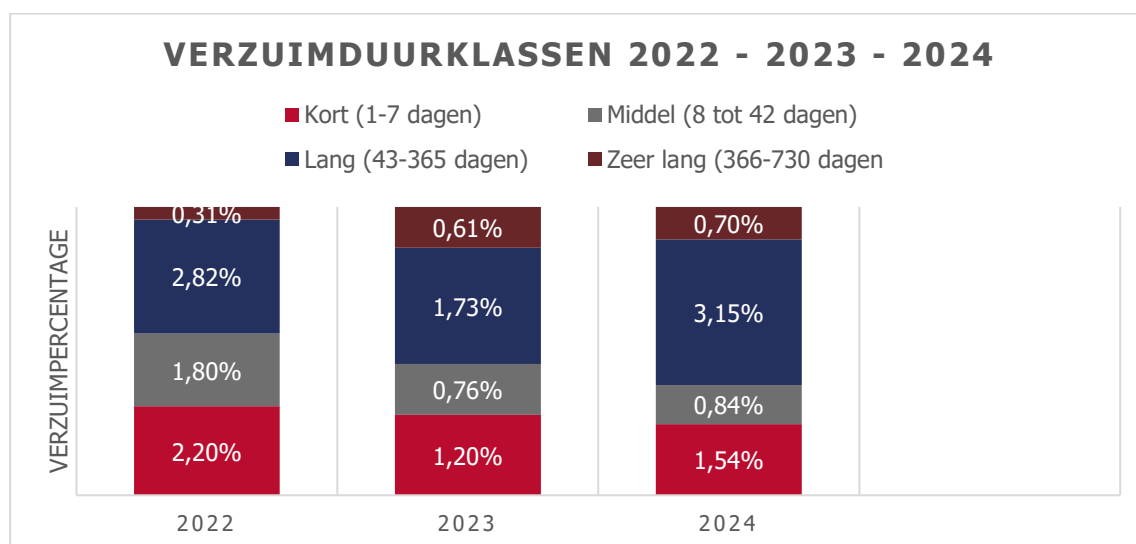


Redenen van verzuim zijn opgedeeld in een aantal categorieën. Psychisch, Bewegingsapparaat, Covid en overig medisch. Ongeveer de helft van het verzuim is psychisch verzuim, vooral psychosociale arbeidsbelasting. Hierin zien we dat het een combinatie is tussen werk en privé zaken en dat medewerkers vaker en langer verzuimen. De mate van veerkracht is een belangrijk element.

FIGUUR 14 REDENEN VERZUIM 2024 VAN HMC TOTAAL



FIGUUR 15 VERZUIMDUURKLASSEN 2022 – 2023 – 2024 VAN HMC TOTAAL



4.5. Professionalisering

Enquête zes rollen van de docent

In het kwaliteitsplan heeft het HMC de professionaliteit en competenties van medewerkers als een belangrijk aandachtsgebied benoemd. Docenten en instructeurs worden uitgedaagd en gestimuleerd om hun eigen (didactische) talenten te ontwikkelen. De kennis- en vaardighedenleerlijn met daarin een training gericht op werken met de zes rollen van de docent dient hiervoor als uitgangspunt. Om

de voortgang hiervan te monitoren, enquêteert het HMC de tevredenheid onder studenten over de zes rollen van de docent (zie ook blz. 33 voor onderzoekresultaten in 2024).

Scholing

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

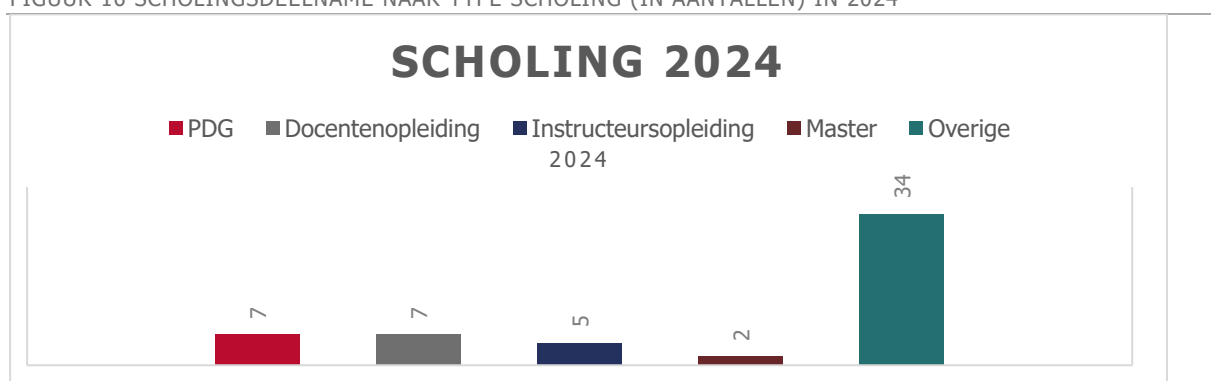
Om een goed beeld te krijgen van het functioneren van het HMC-personeel worden jaarlijks functionerings- en ontwikkelingsgesprekken gevoerd tussen medewerker en leidinggevende. Tijdens deze gesprekken worden ook de opleidingsbehoefte vastgesteld. De redenen voor scholingsbehoeften kunnen zijn:

- loopbaanperspectief met functie-eisen (wettelijke bekwaamheid- en bevoegdheidseisen);
- (onderwijs-) vernieuwingen;
- tekortkomingen in de scholing voor de eigen functie.

De verhouding tussen medewerkers met een Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG) en medewerkers HBO/WO geschoold docentenopleiding is +/- 35% met een PDG en 65% met een HBO/WO geschoold docentenopleiding.

Om in 2024 te voldoen aan de wettelijke bekwaamheid- en bevoegdheidseisen, Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG), docentenopleiding en instructeursopleiding zijn in totaal 19 medewerkers gestart met de opleiding. In totaal zijn 34 medewerkers aan het studeren voor hun wettelijke bekwaamheid- en bevoegdheidseisen. In 2024 zijn 2 medewerkers gestart met een masteropleiding. Dat is in lijn met het voorgaande jaren.

FIGUUR 16 SCHOLINGSDEELNAME NAAR TYPE SCHOLING (IN AANTALLEN) IN 2024



4.6. Voortgang werkdrukplan 2024

4.6.1. Evaluatie werkdrukplan 2019-2022

Het werkdrukplan 2019-2022 is geëvalueerd op de volgende onderstaande thema's:

TABEL 15 OVERZICHT WERKDRUKPLAN THEMA'S

Thema	Werkdrukbron	Maatregel t.a.v.
1. Rol leiderschap binnen het HMC	Waardering, controle, hoeveelheid werk	- Organisatie - Scholing
2. Voldoende tijd om taken uit te voeren	Hoeveelheid werk	- Inzicht in taken - Inzetbare dagen - Inzet op talenten - Simpel en uitvoerbaar - Roosterproces - Overleg
3. Samenwerking/ Efficiënt werken	Werksfeer	(Vrijwillige)samenwerking bij integrale opdrachten - MS-office 365 teams - Kwaliteitsplan 2019-2022
4. Communicatie	Werksfeer	- Ondersteunen - Overleggen - Bewust worden - Rol M&C
5. Doorgroei en persoonlijke ontwikkeling	Ontwikkeling (doorgroei)	- Scholing - Teamfoto - Taakroulatie

Ad 1

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

Ad 2

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

Ad 3

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

Ad 4

Door de aangescherpte projectstructuur is nu nog duidelijker wat de afspraken zijn en weten projectleden wat hun rol en taak is in het project. Onderdeel van het project is ook de communicatie rondom het project. Eenieder weet wat hij of zij kan verwachten en daar is ook tijd voor ingeregeld.

In de A4-monitor worden alle projecten (groot, klein, lijn) inzichtelijk gemaakt en gevolgd in de tijd met daaraan gekoppeld de eigenaar.

Ad 5

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

4.6.2. Vervolgacties Werkdrukplan

Aan de hand van de uitkomsten van het Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) 2024 is duidelijk geworden dat er binnen onze organisatie een groeiende behoefte is aan een nieuw en actueel werkdrukplan. De signalen uit het onderzoek onderstrepen dat werkdruk door veel medewerkers als knelpunt wordt ervaren, en dat er behoefte is aan meer structurele en gedragen oplossingen.

Om hier concreet invulling aan te geven, start in 2025 een traject waarin het nieuwe werkdrukplan wordt opgesteld. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met medewerkers, leidinggevend en met een focus op medezeggenschap, zodat het plan aansluit bij de praktijk én draagvlak heeft binnen alle lagen van de organisatie. Naast het opstellen van het plan zal er ook gewerkt worden aan de implementatie van gerichte maatregelen om de ervaren werkdruk te verlagen, het werkplezier te vergroten en duurzame inzetbaarheid te bevorderen.

Het doel is om te komen tot een werkdrukplan dat niet alleen inspeelt op de huidige knelpunten, maar ook toekomstbestendig is en ruimte biedt voor continue monitoring en bijsturing. Verdere invulling en vormgeving van het proces en de betrokkenheid van medewerkers volgt in de loop van 2025.

5. Verslag Raad van Toezicht

5.1. Terugblik van de Raad van Toezicht

Voorbij de vanzelfsprekendheden

Vanzelfsprekendheden liggen achter ons. Feiten spreken niet meer vanzelf, bondgenootschappen zijn niet vanzelfsprekend meer en als gevolg daarvan is ook vrede in Europa geen vanzelfsprekendheid meer. Van een hele andere orde is de krimp in het aantal nieuwe studenten voor het HMC; groei leek jaren een vanzelfsprekendheid ook al wezen de voorspellingen langere tijd in een andere richting. Het HMC herneemt zich, stelt zich in op de nieuwe werkelijkheid. Voor het eerst sinds vele, vele jaren komen bezuinigingen in beeld. Waar je ook werkt in het HMC, rekening houden met een andere financiële tijd hoort er sinds kort bij. Het is wennen.

Vanzelfsprekend vormt die nieuwe werkelijkheid een regelmatig onderwerp van gesprek tussen het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. Hoe komt het HMC in beeld bij kandidaat-studenten, hoe komen zij binnen en blijven zij (als vanzelfsprekend) tot het einde van hun opleiding? En hoe bezuinig je dan? Met behoud van de kwaliteit van de opleidingen en op basis van een breed begrip en draagvlak binnen de onderwijsinstelling.

De herhuisvesting van/op de locatie Amsterdam is een ander onderwerp dat in het toezicht zeer regelmatig aan bod komt. Een aparte toetsingscommissie vanuit de Raad van Toezicht spreekt met het College van Bestuur en de bouwadviseurs de koers en vorderingen zorgvuldig door. Het zogenoemde belevingskompas houdt ons op koers. Het proces naar de vaststelling zorgde voor een rijke richtingwijzer en breed eigenaarschap. Complimenten aan allen die daaraan bijdroegen in het afgelopen jaar.

Een grote investeringsbeslissing nemen in onzekere tijden, met teruglopende studentenaantallen voelt en is anticyclisch. Dat vraagt een kritisch intern toezicht. Met extra inzet van de leden van de financiële commissie en de eerder genoemde toetsingscommissie wil de Raad van Toezicht daarin voorzien. Omdat de herhuisvesting Amsterdam een onderwerp met grote impact betreft, nemen we dit jaar een terugblik van de toetsingscommissie apart op in het jaarverslag van de Raad van Toezicht. Een werkbezoek van een Raad van Toezicht-delegatie aan HMC Next leerde dat zich ook groeipotentieel binnen de muren van het HMC bevindt. Zeker met het oog op een leven lang ontwikkelen kijkt de Raad van Toezicht met veel belangstelling naar de wijze waarop het College van Bestuur en het management HMC Next laten groeien als een veelbelovende loot aan de stam van het HMC.

De Raad van Toezicht waardeert de zorgvuldige informatievoorziening vanuit het College van Bestuur en de regelmatige formele en informele contacten met de directeuren, de ondernemingsraad en de studentenraad. Marjolein Jansen en haar opvolger in de raad, Nahied Rezwani, vormen een belangrijke schakel tussen OR en Raad van Toezicht. De OR droeg Nahied afgelopen jaar voor. Door een klein jaar met een dubbele bezetting te werken, voorziet de raad in een grondige overdracht. In een zelfkritische terugblik constateerde de raad aan het einde van het jaar dat we in 2025 toch meer tijd en aandacht willen besteden aan de informele informatieverwerving. Dit zal zich onder andere uiten in meer bezoek aan de Expo's en open dagen in Rotterdam en Amsterdam. Ook onze oren staan meer dan ooit open.

In de samenstelling van de Raad van Toezicht voltrekt zich dezer jaren een proces dat we met enige overdrijving een generatiewisseling kunnen noemen. Kees Hoogendijk verliet in december de raad

waaraan hij bijna tien jaar vele bijdragen leverde. Ook hij 'draaide dubbel' met zijn opvolger Liselot Goudsmit. Met Liselot als toezichthouder blijven de branches dichtbij de voor hen zo relevante opleidingen. Datzelfde geldt voor Rutger Koning die Jan Meerman opvolgt, beiden vervlochten met en verslingerd aan de retailsector. Rutger en Jan 'draaiden in 2024 dubbel'.

Na een intensief en zorgvuldig traject besloot de Raad van Toezicht in het najaar van 2024 de huidige voorzitter van het College van Bestuur geen aanbod voor een tweede termijn te doen en te verzoeken zijn taken per 1 augustus 2025 neer te leggen. We kijken op onderdelen verschillend naar de gewenste besturing van de stichting. Over de afronding van de werkzaamheden en overdracht van taken zijn binnen de juridische kaders van de WNT (vanzelfsprekend) goede afspraken gemaakt.

De Raad van Toezicht hecht eraan te onderstrepen grote waardering te hebben voor de expertise en het netwerk van Paul Oomens en zijn immer betrokken inzet. We prijzen de professionaliteit waarmee Paul, medebestuurder Joke Bos en het directieteam (Marjolein Hesselink, Peter Helderman en Marga Severs) de taken in deze lastige periode samen oppakken.

Grote dank breng ik namens de raad over aan alle medewerkers van het HMC die in 2024 hard werkten aan kwalitatief vakonderwijs, de vorming van zoveel gemotiveerde studenten en de reputatie van het HMC. Juist in een tijd waarin vanzelfsprekendheden vervagen is het essentieel onze kern te koesteren: goed vormend vakonderwijs voor jonge talenten die de samenleving van de toekomst dragen.

Herhuisvesting Amsterdam

In 2024 zijn forse stappen gezet naar de herhuisvesting van de vestiging Amsterdam, met als hoogtepunt een succesvolle aanbesteding en uiteindelijke gunning aan Team V Architecture, met een overeenkomst op 4 november 2024. De Raad heeft op verschillende manieren een bijdrage geleverd aan dit proces, waarbij het zogenaamde Belevingskompas steeds centraal staat als uitgangspunt voor de toetsing, ook in het vervolg.

Vanuit de zogenaamde Toetsingscommissie (College van Bestuur plus Raad van Toezicht-leden Jan Meerman en Fred Schoorl, adviseur Rob de Win) is in een zestal (deels online) bijeenkomsten gewerkt aan het voorbereiden van besluitvorming en advisering over het proces in de Raad van Toezicht. De toetsing richtte zich vooral op juridische, financiële en procesmatige aspecten van het project.

De Raad van Toezicht heeft in een speciale vergadering over de herhuisvesting op 24 april 2024 en in daaropvolgende vergaderingen bijgedragen aan het ondersteunen en positief-kritisch bevragen van het College van Bestuur over de gekozen oplossingsrichting, met de nadruk op het proces, besluitvorming en bemensing. In dit proces stonden en staan de visie en uitgangspunten van het 'growing concept' van het (Belevings)Kompas steeds centraal. In de novembervergadering is de optie voor nieuwbouw formeel afgefallen, ten gunste van de herontwikkeling van het gebouw Arlandaweg. Eind 2024 is het Raad van Toezicht-lid Rutger Koning toegevoegd aan de Toetsingscommissie in verband met zijn nieuwe rol in de Financiële Commissie.

Jan Bonjer, voorzitter Raad van Toezicht

5.2. Zittingstermijnen, rollen en nevenfuncties

In totaal zaten in 2024 acht (gedeeltelijk tien) leden in de Raad van Toezicht. De leden van de Raad van Toezicht treden af volgens een door henzelf gemaakt rooster, conform de statuten. Dit houdt in dat ieder lid maximaal één keer herbenoemd mag worden voor een zittingstermijn van vier jaar.

Samenstelling Raad van Toezicht 2024

In onderstaande tabel zijn de namen, hoofd- en nevenfuncties van de tien leden van de Raad van Toezicht in 2024 weergegeven.

TABEL 16 SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT IN 2024

Naam/Functie in Raad van Toezicht			Hoofd- en nevenfuncties	
	Functienaam	Organisatie		
J.F. Bonjer Voorzitter sinds 1-1-2018	Dijkgraaf	Waterschap Hollandse Delta		
	Lid Raad van Advies	Advies Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming		
	Voorzitter	Convenant Transitie Mosselsector, op voordracht mosselvisser		
K. Hoogendijk Lid sinds 18-12-2014	Directeur	Koninklijke CBM		
	Boardmember	European Furniture Industries Confederation (EFIC)		
	Boardmember	EU Social Dialogue Furniture		
	Voorzitter	Vereniging Orgelbouwers Nederland (VON)		
	Lid	VNO-NCW directeurenoverleg		
	Bestuurslid	Expertisecentrum Meubel (ECM)		
	Lid	Marktsegment Hout & Meubel		
J. Meerman Lid sinds 16-6-2016	Directeur	INretail		
	Vice voorzitter	MKB Nederland		
	Lid adviesraad MKB	ING		
J. Meerman Lid sinds 16-6-2016	Voorzitter Raad van Toezicht	TMO/DETEX		
	Voorzitter adviesraad	Berichtgevers CBS		
	Bestuurslid	Platform De Nieuwe Winkelstraat		
	Bestuurslid	Stichting Retail Insiders		
M.H.T. Jansen Lid sinds 29-09-2016	Directeur-generaal Ruimtelijke Ordening	Ministerie Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties		
	Vice voorzitter	Stichting Sail Amsterdam		
	Lid Raad van Toezicht	The Hague Security Delta (HSD)		
	Lid Raad van Toezicht	Stichting Erfgoedhavens Rotterdam		

Naam/Functie in Raad van Toezicht Hoofd- en nevenfuncties		
	Extern lid	Auditcommissie KNAW
F. Schoorl Lid sinds 16-09-2019	Directeur/eigenaar	Arcadia Consult
	Voorzitter t/m 1-7-2023	Federatie Creatieve Industrie
	Lid Council t/m 1-7-2023	Architectural Council for Europe
	Lid	Mutual Gain Netwerk NL
	Lid bestuur	Werklandschappen van de Toekomst
J. van Erp Deskundige sinds 13-11-2019	Lid Raad van Toezicht	What Design Can Do
	Voorzitter Raad van Toezicht	Eurosonic Noorderslag
	Lid Raad van Advies	Tover
	Voorzitter Bestuur	Hit the City
H. Steenwinkel Deskundige sinds 3-11-2022	Algemeen directeur	Fiction Factory
L. Goudsmit Lid sinds 12-02-2024	Directeur	Van der Loo Yacht Interiors
R. Koning Lid sinds 25-04-2024	Retail Director	Skins
N. Rezwani Lid sinds 18-09-2024	Director lector	Hogeschool InHolland
	Lid Raad van Toezicht	Partners voor Jeugd te Amsterdam en lid auditcommissie Raad van Toezicht
	Voorzitter Raad van Toezicht	Reg. Samenwerkingsverband PO Breda e.o.

Commissies Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht werkte in 2024 met vier commissies:

- Financiële commissie: Jan Bonjer, Jan Meerman, Rutger Koning (sinds april 2024);
- Personele commissie (remuneratie): Jan Bonjer, Kees Hoogendijk, Marjolein Jansen;
- Huisvestingscommissie: Jan Bonjer, Fred Schoorl. Vanaf november 2023 omgezet naar Toetscommissie nieuw-/verbouw HMC Amsterdam: Jan Meerman, Fred Schoorl, Rutger Koning;
- Selectiecommissie (werving nieuwe leden): Jan Bonjer, Fred Schoorl, Hade Steenwinkel.

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

6. Verslag Ondernemingsraad

Voorwoord van de OR-voorzitter

Het afgelopen jaar heeft de Ondernemingsraad van het HMC zich met enthousiasme ingezet voor de belangen van medewerkers en studenten. We hebben ons gebogen over belangrijke thema's, advies uitgebracht en instemming verleend bij besluiten die direct van invloed zijn op ons werk en onderwijs. In dit verslag blikken we terug op de hoogtepunten van 2024 en kijken we vooruit naar de aandachtspunten voor het komende jaar.

Samenstelling van de OR

De OR van het HMC bestond in 2024 uit negen leden: acht medewerkers en een ambtelijk secretaris, die de OR ondersteunt en de notulen verzorgt. De samenstelling was als volgt:

Voorzitter: Maurice van Oostrom, Vicevoorzitter: Petra Lelie, Secretaris: Flip Kneppers, Vice-secretaris: Léone von Schmid, Commissielid: Bram Barentsen, Ambtelijk secretaris: Mariëlle van Zuilen, Leden: Peter Bogers, Martin Tetteroo, Marjolein Nijsten.

Gedurende het jaar heeft de OR een wijziging in de samenstelling doorgemaakt: Jan Burger Troost heeft de OR verlaten vanwege een baanwisseling. Bram Barentsen is tijdelijk aangesteld als commissielid ter vervanging.

Vergaderingen en overleg

In 2024 kwam de OR wekelijks bijeen op donderdagochtend. Dit betrof zowel interne vergaderingen als overlegmomenten met het College van Bestuur (zes keer per jaar) en de Raad van Toezicht (twee keer per jaar). Daarnaast vonden er regelmatig gesprekken plaats met de Studentenraad. Buiten deze vaste overlegmomenten heeft de OR scholingen gevolgd en gewerkt aan de verdere uitwerking van de missie en visie van de raad.

Belangrijke onderwerpen die tijdens de vergaderingen aan bod kwamen, waren onder andere:

- Nieuwbouw Amsterdam
- Vakantie- en verlofregeling
- Taakstelling en werkdruk
- Laptopregeling
- Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

Advies- en instemmingsaanvragen

Naast overleggen wordt de OR geïnformeerd, stemt in of adviseert. De OR heeft zich in 2024 gebogen over diverse advies- en instemmingsaanvragen.

De OR heeft ingestemd met:

- Laptopregeling zonder invloed op merk en platform
- Hoofdlijnen begroting 2024
- Vakantie- en verlofregeling 2024
- Scholingsbudget 2024
- Klachtenregeling & Integriteitsbeleid
- OER-examengedeelte

De OR heeft advies uitgebracht over:

- De meerjarenbegroting
- Werkdruk en personeelsbezetting
- ICT-systemen en digitale werkprocessen

- Bezuinigingen en communicatie
- Het strategisch personeelsbeleid
- Benoeming vertrouwenspersoon (HMC Amsterdam)

Werkgroepen, training en scholing

De OR heeft zich in 2024 actief ingezet voor de nieuwbouw in Amsterdam en meegedacht over de huisvestingsplannen. Daarnaast is er veel aandacht geweest voor de implementatie van MyX (Xedule het nieuwe roostersysteem) en de impact hiervan op werkdruk en roostering. Ook heeft de OR een training gevolgd over financiën en cijfers. Dit heeft ons inzicht gegeven in de begrotingsprocessen en financiële stromen binnen het HMC, waardoor we beter onderbouwde adviezen konden geven bij financiële besluitvorming.

Communicatie en achterbanraadpleging

Om de betrokkenheid van medewerkers te vergroten, is de OR gestart met het initiatief "De OR komt naar je toe!", waarbij verschillende teams zijn bezocht. Daarnaast zijn medewerkers op de hoogte gehouden via nieuwsbrieven en interne updates.

Vooruitblik op 2025

Komend jaar blijft de OR zich inzetten voor de kwaliteit van het onderwijs, het verminderen van werkdruk en transparantie in besluitvorming. We kijken ernaar uit om samen met medewerkers en studenten te werken aan een nog sterker HMC.

7. Verslag studentenraad

Samenstelling

In 2024 waren de volgende studenten lid van de studentenraad:

Merel Schouten (voorzitter), Michael Schmidt en Pepijn Ham (Amsterdam t/m juni 2024)

Boris Verhaagen (vanaf februari), Casper Vermeulen (vanaf maart), Zohal Zazay (voorzitter van september t/m december) en Caitlin Veen (tot mei)

Jona Rijkse, Michelle de Jong en Lotte Jansen (vanaf september)

Overleg

De studentenraad was in 2024 bij diverse overleggen betrokken. Naast de eigen studentenraad-overleggen waren er de formele overleggen met het College van Bestuur, de Raad van Toezicht en het instemmen van de begroting. Ook vertegenwoordigde Boris de studentenraad bij de voorbesprekingen voor de nieuwbouw van Amsterdam. Daarnaast hebben Boris en Zohal de prijs in ontvangst genomen voor de duurzaamheidschallenge. Het was een HMC breed plan voor een mokkenmeent. De eerste stappen voor de uitwerkingen zijn in 2024 gezet. In Rotterdam is een schoolbrede klassenvertegenwoordigers bijeenkomst georganiseerd door de studentenraad. Doel was verzamelen van feedback waarbij de volgende onderwerpen aan de orde kwamen: wifi (inmiddels vernieuwd en dus verbeterd), betere voorbereiding op stage, betere aansluiting bij doorstroom naar bol 3-4. Tot slot heeft Boris vanuit de studentenraad zitting gehad in de werkgroep Inclusie en Diversiteit.

De gezonde school

In Amsterdam heeft de studentenraad, naar aanleiding van een enquête, de pokebowl geïntroduceerd, een saladebar met rijst en is er magnetron neergezet. Ook in Rotterdam is er meer oog voor gezondere voeding naar aanleiding van gesprekken met de kantine-eigenaar en de studentenraad, zoals salades.

Zichtbaarheid

Er zijn voor alle leden visitekaartjes gemaakt en een shirt met een studentenraadlogo. Daarnaast waren we betrokken en aanwezig bij Paarse Vrijdag en feedback verzameld in de kantine.

Overleg met externen

Beide locaties hebben contact met andere mbo studentenraden om ideeën en krachten te bundelen.

8. Bedrijfsvoering

8.1. Formatieplanning

8.1.1. Aantal studenten 2024-2025

In de begroting 2024 is het aantal studenten voor het studiejaar 2024-2025 geraamd op 3.845 studenten (gewogen 3.644). Op basis van het verloop van de aanmeldingen en de verwachte doorstroming van studenten binnen het HMC is eind mei de prognose van het totaal aantal studenten vastgesteld op samen 3.960 studenten (gewogen 3.751).

Het aantal ingeschreven studenten in het studiejaar 2024-2025 lag op de peildatum van 1 oktober 2024 op 3.685 studenten (gewogen 3.496). Ten opzichte van 1 oktober 2023 is het studentenaantal gedaald met 175 studenten. Afgezet tegen de begroting respectievelijk de prognose is sprake van een daling van 160 (gewogen daling 148) studenten, respectievelijk een daling van 275 (gewogen 255) studenten.

Vanwege de T-2 systematiek werkt het financiële effect (ongeveer € 1.200.000 op jaarbasis) van een daling met 160 (gewogen 148) studenten door in de meerjarenraming van 2026 en in de navolgende jaren. In de meerjarenbegroting 2025-2029 zijn de formatieve en financiële gevolgen van deze daling van het aantal studenten tezamen met andere ontwikkelingen nader uiteengezet. In onderstaande tabel is een samenvatting gegeven van het verloop van het aantal studenten.

TABEL 17 ONTWIKKELING AANTAL STUDENTEN

Aantal studenten	Jaarrekening 2023		Begroting 2024		Prognose mei 2024		Stand 1 oktober 2024	
		gewogen		gewogen		gewogen		gewogen
Amsterdam	1701	1628	1715	1643	1719	1640	1575	1513
Rotterdam	2159	2030	2130	2001	2241	2111	2110	1983
Totaal	3860	3658	3845	3644	4002	3751	3685	3496

8.1.2. Planning & control

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

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

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

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

De toepassing van het formatiebudgetmodel is noodzakelijk omdat het HMC circa 70-73% van de rijksbijdragen aan personele kosten besteedt. Van de personele kosten wordt 70% besteed aan het onderwijzend personeel. Alle andere zaken (loonkosten ondersteunend personeel, huisvesting (inclusief afschrijvingen), ICT, PR, les- en leermiddelen enz.) worden van de overige 30% betaald. Deze verhouding houden we goed in de gaten.

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

8.1.3. Formatieplan 2024-2025

In de begroting 2024 is op basis van het begrote aantal studenten (3.845 ongewogen studenten) de totale inzet van onderwijspersoneel begroot op 266,4 fte. Vermeerderd met de formatie voor de locatiestaf (55,2 fte) en de centrale staf (41,7 fte) bedraagt de totale begrote formatie 363,3 fte. Aangezien de NPO-gelden in studiejaar 2021-2022 zijn uitgegeven en we de talentvolle 'corona' collega's graag wilden behouden, hebben we in de begroting 2022-2023, 2023-2024 én 2024-2025 een aflopende post opgenomen t.b.v. strategische personeelsplanning voor toekomstige personele vervangingen.

Op basis van de prognose (september 2024) van 3.685 ongewogen studenten is de inzet (incl. strategische personeelsplanning) van het onderwijspersoneel in 2024-2025 in totaal 277,0 fte, zie ook onderstaande tabel formatieplan 2024. De aan dit aantal studenten te koppelen normformatie onderwijzend personeel (OP) bedraagt dan volgens het formatie-inzetmodel 182,6 fte voor het studiejaar 2024-2025. De overige OP inzet wordt besteed aan diverse (interne en externe) projecten. Daarnaast bestaat een deel uit 'inactief' waarbij men moet denken aan diverse verloven en ziektevervangings. De werkelijke inzet van onderwijspersoneel is bij de start van het studiejaar 2024-2025 uitgekomen op bijna 277 fte; dit is incl. strategische personeelsplanning en bevat een overschrijding t.o.v. de formatiebegroting voor het onderwijs.

De invulling van formatie voor HMC algemeen en het kwaliteitsplan is lager uitgekomen dan eerder begroot, dit omdat er nog wat vacature ruimte is en er een deel van de bezuiniging mee is gerealiseerd. Voor studiejaar 2025-2026 zal de strategische personeelsplanning (voor heen Corona-inzet) volledig worden afgebouwd a 3,5 fte. Het onderwijs is zich hiervan bewust en we verwachten dat de teams de mindering op het budget passend weten te maken.

Onder de streep heeft het HMC dus teveel (onderwijsgevend-) personeel, ook als we corrigeren voor nog het laatste stukje van de coronamiddelen. We is in de begroting 2025 hier een passende maatregel op geformuleerd na het gesprek hierover binnen de directie.

De fte-uitgaven aan niet direct inzetbaar onderwijspersoneel (o.a. ouderschapsverlof, seniorenverlof (bapo) en studieverlof) is boven begroting uitgekomen. Oorzaak zit in het langdurig ziekteverlof, dit is hoger dan begroot. We hadden vorig jaar verwacht dat het langdurig ziekteverzuim zou stabiliseren, maar dat is niet gebeurd.

TABEL 18 FORMATIEPLAN 2024

Formatieplan (fte) (incl. externe inzet)	2024/2025 Begroting 2024	2024/2025 Halfjr-rapp 2024
	3.845 studenten; 13,5 uur bpv	3.685 studenten; 13,5 uur bpv
Normformatie onderwijspersoneel	184,2	197,3
<i>Strategisch personeelsplanning (corona afbouw)</i>	2,0	<i>Verwerkt in normformatie</i>
Niet inzetbaar (studieverlof, bapo, ouderschapsverlof, langdurig ziekteverlof, etc)	31,3	35,5
Studiecentrum + HMC Lab	11,9	11,9
Detachering naar HMC NEXT	3,6	2,7
Externe (project) financiering	10,0	10,2
	243,0	257,6
HMC algemeen / kwaliteitsplan	24,4	19,4
Keuzedelen geven	2,0	<i>Verwerkt in normformatie</i>
Knelpunten	3,0	0,0
<i>Bezuiniging ivm gezonde ambitie onderwijsformatie</i>	-6,0	0,0
Totaal onderwijspersoneel	266,4	277,0
Locatiestaf	54,2	54,3
<i>Strategisch personeelsplanning (corona afbouw)</i>	1,0	<i>Verwerkt in locatiestaf</i>
Centraal	41,2	42,0
<i>Strategisch personeelsplanning (corona afbouw)</i>	0,5	<i>Verwerkt in centrale staf</i>
Totaal staf en management	96,9	96,3
Totaal HMC	363,3	373,3
<i>Excl. corona inzet</i>	359,8	369,8
<i>Strategisch personeelsplanning (corona afbouw)</i>	3,5	3,5

8.2. ICT en informatieveiligheid

8.2.1. Algemeen

De afdeling ICT is een van de vijf stafafdelingen binnen het HMC die het onderwijs ondersteunt. Door de ambitieuze doelstellingen van het HMC blijven het onderwijs, de onderwijslogistiek en de bedrijfsvoering voortdurend in ontwikkeling. ICT speelt hierin een essentiële rol door zowel het primaire onderwijsproces als de ondersteunende processen te faciliteren. Het onderwijs is in toenemende mate afhankelijk van digitale technologieën.

8.2.2. Werkplekken

Vanaf het studiejaar 2024/2025 geldt voor het derde jaar op rij het Bring Your Own Device (BYOD)-beleid. Dit houdt in dat alle eerstejaarsstudenten hun eigen laptop of tablet meenemen naar school. Inmiddels maakt vrijwel elke student gebruik van een eigen laptop. De vaste computers in de computerlokalen zijn grotendeels verouderd en door BYOD overbodig geworden. Daarom worden deze gefaseerd verwijderd. Daarnaast zijn de laptopkarren uit de lokalen gehaald en in het Studiecentrum geplaatst, waar ze beschikbaar zijn als uitleenapparatuur voor studenten die daar behoefte aan hebben.

Sinds de coronapandemie maakt het HMC gebruik van Azure Virtual Desktop (AVD). Dit biedt studenten en medewerkers de mogelijkheid om online te werken via een virtuele omgeving die draait in de Microsoft Cloud.

8.2.3. Digitale middelen

In het kader van de migratie naar de Microsoft Cloud streeft het HMC naar meer flexibiliteit en verbeterde beschikbaarheid van ICT-systemen. In 2024 is daarom gewerkt aan de migratie van diverse diensten die voorheen lokaal werden gehost. Verschillende applicaties en softwarelicentieservers zijn succesvol overgezet naar de Microsoft Azure Cloud. Daarnaast wordt steeds meer gebruikgemaakt van online opslag in Azure, waardoor data niet langer op lokale fileservers staat, maar vanuit de cloud wordt aangeboden.

Door de toename van digitale middelen bleek de internetverbinding onvoldoende capaciteit te hebben. Bovendien was de bestaande wifi-infrastructuur verouderd. In 2024 zijn nieuwe internetverbindingen aangelegd via SURF, waarmee de snelheid is verhoogd van 500 Mbit naar 10 Gbit. Ook zal in 2025 het wifi-netwerk vernieuwd worden om te voldoen aan de huidige standaarden.

Daarnaast is het digitale informatiepunt en de ICT SharePoint-pagina verder uitgebreid, zodat collega's eenvoudig toegang hebben tot relevante informatie.

8.2.4. Azure Virtual Desktop (AVD)

Sinds studiejaar 2023/2024 is Azure Virtual Desktop (AVD) verder geïmplementeerd binnen het HMC. Studenten hoeven geen licenties meer op hun eigen laptop te installeren, maar kunnen deze via AVD benaderen en gebruiken.

Om de prestaties te verbeteren, is in 2024/2025 een crisisteam opgericht. Dit team heeft verbeteringen doorgevoerd in het netwerk en de AVD-configuratie, en werkt samen met i-coaches aan verdere optimalisatie. Ook wordt de communicatie naar studenten over AVD-gebruik verbeterd.

De AVD wordt jaarlijks onderhouden met kleine updates tijdens de kerstvakantie en een volledige update inclusief softwarevernieuwing in de zomervakantie. Zo blijft de digitale werkomgeving stabiel en up-to-date.

8.2.5. Studenten Informatie Systeem

In het najaar van 2024 is er een Europese aanbesteding ten behoeve van een nieuw Studenten Informatie Systeem uitgeschreven, hieruit is Osiris als winnaar gekomen. Dit is een zeer kritisch project voor het HMC en dus is er een externe projectleider aangetrokken die meerdere malen een implementatie van Osiris heeft begeleid. Het implementatie traject is in september 2024 begonnen. In aanwezigheid van een diverse samenstelling stakeholders vanuit de organisatie en de consultants van CACI (de leverancier van Osiris) vinden er op wekelijkse basis workshops plaats waarin de inrichting van Osiris aangepast wordt aan de behoeften en specifieke processen van het HMC. Dit proces loopt door tot eind schooljaar 2025. De verwachte livegang van Osiris voor het HMC is na de herfstvakantie 2025.

8.2.6. Digitaal portfolio

In november 2023 is de aanbesteding van het digitaal portfolio afgerond. Het programma Simulise is aangeschaft. Vanaf september zijn de voorbereidingen voor de projectopstart gestart. Het project start met een pilotjaar om het programma te testen. De opleidingen Wonen en Allround meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer doen mee in het eerste pilotjaar. Helaas is uit deze pilot gebleken dat Simulise toch niet het juiste programma voor het HMC is en is het contract opgezegd. Digitaal portfolio zal in Learnbeat vorm moeten krijgen.

8.2.7. IBP (Informatiebeveiliging en Privacy)

In 2024 hebben we op verschillende momenten aandacht besteed aan de AVG-wetgeving en maatregelen genomen om de informatiebeveiliging binnen onze school te verbeteren. Hierbij is zowel gefocust op bewustwording en gedrag van medewerkers als op technische verbeteringen. In het eerste kwartaal van 2024 hebben we een bewustwordingscampagne gehouden, inclusief een phishingtest en training. Dit heeft medewerkers bewuster gemaakt van digitale dreigingen en hun rol in het beveiligen van gegevens.

Op technisch gebied hebben we een nieuw back-upsysteem VEEAM geïmplementeerd, waardoor we beter beschermd zijn tegen dataverlies en cyberincidenten. Daarnaast hebben we met de implementatie van SURF/SOC een belangrijke stap gezet in onze IT-beveiliging. Deze dienst helpt ons om cyberdreigingen vroegtijdig te detecteren en aan te pakken.

In 2024 zijn er vijf beveiligingsincidenten gemeld bij ICT. Deze zijn opgelost en hoefden niet te worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

8.3. **Facilitair, arbo & veiligheid en huisvesting**

8.3.1. Facilitaire zaken

In 2024 hebben de volgende ontwikkelingen op het gebied van facilitaire zaken zich voorgedaan:

Rotterdam

- Ter verduurzaming van het gebouw zijn er op de praktijklokalen en het Paviljoen ruim 500 zonnepanelen geplaatst. Tevens zijn er onderdelen van de zonnepaneelinstallatie van de hoogbouw vernieuwd zodat deze installatie beter functioneert.
- Tevens is in het kader van verduurzaming van het gebouw het tweede deel (van drie) van de TL-buizen vervangen door LED-buizen. Het betreft o.a. de theorielokalen op de begane grond van de hoogbouw en de gehele 2e verdieping van de hoogbouw. In 2025 volgen naar verwachting de 3e en 4e verdieping van de hoogbouw zodat het gehele pand dan voorzien is van LED-verlichting.
- In het botenbouwlokaal (W024) is een wand geplaatst zodat er een aparte ruimte is ontstaan voor het schuren en lakken van boten met als doelstelling dat er geen overlast van epoxylakken in de rest van het gebouw ontstaat. Deze ruimte is tevens voorzien van zelfstandige afzuiging en ventilatie.
- Op de begane grond van de hoogbouw is er een stilteruimte gecreëerd zodat collega's en studenten in stilte kunnen kolven, bidden, mediteren of andere zaken kunnen doen om tot rust te komen.
- In 2024 is er, net als voorgaande jaren, meubilair vervangen. Te denken valt aan:
 - Zit-stabureaus op diverse werkplekken in Rotterdam, als vervolg op het eerder ingezet beleid. Tevens zijn op diverse werkplekken de bureaustoelen vervangen door nieuwe exemplaren;
 - Een aantal klaslokalen in Rotterdam zijn voorzien van nieuwe, ergonomisch betere, stoelen.
- In de centrale hal zijn akoestische panelen geplaatst op het plafond en de wand. Hierdoor is de akoestiek aanmerkelijk verbeterd wat onder andere heeft geleid tot een prettigere werkomgeving van de collega's van de receptie.

Amsterdam 2024:

- Vanwege het mogelijke hergebruik, of voortgezette gebruik van bouwdelen van het hoofdgebouw, zijn aan de Arlandaweg en ROC van Amsterdam-kant de kozijnen geschilderd. Aan de Arlandaweg alleen de begane grond, aan de ROC van Amsterdam-kant alle etages.
- Er zijn nieuwe klappramen in lokaal 210 geplaatst, dit ter vervanging van de laatste oude ramen die slecht openden.
- Lokaal 208 is opgesplitst in een theorie en een CNC ruimte.
- Op de derde etage van het hoofdgebouw heeft binnen schilderwerk plaats gevonden. En er is voor de Interieurklassen nieuw meubilair aangeschaft.
- Op de derde etage van Solaris zijn de spreekkamers van passend onderwijs verbouwd. Door de nieuwe indeling is er meer kantoorruimte beschikbaar. En wordt de ruimte veel efficiënter benut.
- In lokaal 109 is een fijnstoffilter van het bedrijf Euromate geïnstalleerd.

8.3.2. Arbo- en veiligheid

In januari 2021 heeft het HMC een Risico- Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) uit laten voeren door het externe bureau Perspectief. Naar aanleiding van de RI&E zijn er een aantal zaken (weer) in orde gemaakt om de veiligheid van onze studenten en personeelsleden te kunnen waarborgen. In 2024 is

er een geluidsonderzoek in Rotterdam geweest, en in Amsterdam heeft arbeidshygiënist Arbojan in 2024 onderzoek gedaan en een rapport geschreven met aanbevelingen ten aanzien van de omgang met gevaarlijke middelen. Het grootste aandachtspunt is bewustzijn rondom de gevaren die deze middelen met zich meebrengen. Kort samengevat is zijn advies om jaarlijks zowel (nieuw) personeel als studenten een instructie te geven over werken met stoffen als epoxy, lijmen en lakken.

Mede n.a.v. het door HMC Rotterdam ondertekende convenant 'veiligheid in en om het onderwijs 2023 – 2027' hebben we alle procedures en protocollen rondom (sociale) veiligheid geactualiseerd. Tevens hebben we met behulp van een externe adviseur ontbrekende protocollen en procedures opgesteld en in een Schoolveiligheidsplan opgenomen. Dit project is eind 2024 afgerond waarbij de uitrol over de organisatie is doorgeschoven naar 2025.

8.3.3. Huisvesting

Amsterdam

Voor de HMC locatie in Amsterdam is in 2024 verder gewerkt aan een toekomstbestendige oplossing voor de huisvestingsopgave. Het oorspronkelijke voorkeursscenario, uitgesproken door directie, bestuur en Raad van Toezicht, was nieuwe huisvesting op een nieuwe, makkelijk met het OV bereikbare locatie in Amsterdam. Dit scenario is medio 2024 definitief vervangen door de optie van aanbouw aan en verbouw van het bestaande gebouw aan de Arlandaweg. We hebben geïnvesteerd in de terdege onderbouwing van de besluiten nu en in de toekomst. Dat hebben we op vier aspecten gedaan: de inhoud, de inrichting van de governance, een geheel onafhankelijke financiële doorrekening en risico-inschatting (Zanders) en een zogenaamd Belevingskompas waarin alle facetten waarop getoetst kan worden zijn verwoord – drie richtsnoeren voor de komende tijd.

Om in ieder geval de komende jaren zeker te zijn van voldoende ruimte is een nieuw huurcontract tot 2031 afgesloten met de eigenaar van het Solaris gebouw en is de gebruiksvergunning voor onderwijs voor dit pand verlengd.

Na een zorgvuldige Europese aanbesteding heeft het College van Bestuur besloten om Team V Architecten uit te nodigen een voorlopig ontwerp op te laten stellen dat voldoet aan het Belevingskompas, gebaseerd is op 15.000 m² BVO en dat modulair kan worden uitgebreid, cq. afgeschaald. Op 21 november heeft Team V zich voorgesteld aan het personeel en is breed opgehaald wat de eerste schetsontwerpen oproepen aan wensen bij het personeel. Ook verderop in het traject worden medewerkers actief betrokken. Naar verwachting zal Team V Architecten begin juni 2025 het voorlopig ontwerp opleveren aan het College van Bestuur.

Rotterdam

In de zomer van 2022 zijn er semi-permanente lokalen geplaatst bij de locatie in Rotterdam, het huurcontract loopt tot en met 2025. In 2024 is gestart met het verkennen van de opties erna: blijven huren, kopen of vervangen door een meer duurzame optie. Voor al deze opties geldt dat die zorgvuldig doorgerekend moeten worden op haalbaarheid. Dat zal in 2025 gebeuren in samenspraak met architectenbureau RoosRos, de ontwerper van de bestaande gebouwen.

Voor zowel huisvesting Amsterdam als Rotterdam geldt de uitdaging dat het HMC te maken heeft met een wat minder voorspelbare instroom van studenten. Ook hebben we de budgettaire inpasbaarheid

van investeringen in huisvesting onder ogen te zien, gegeven een krimpende markt, de externe financiering die nodig is en op termijn minder inkomsten vanuit de rijksbekostiging.

8.4. Marketing en communicatie

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

De meest in het oog springende activiteiten van 2024 waren:

- Het HMC is in 2024 gestart met het realiseren van een nieuwe HMC website t.b.v. het werven van studenten. In september 2025 gaat de nieuwe website live.
- Het faciliteren van impactvolle ontmoetingen met potentiële studenten en decanen: voorlichtingen op vo-scholen, onderwijsbeurzen, open dagen, workshops, rondleidingen, decanendagen.
- Er is een dashboard PowerBI ontwikkeld waarin alle HMC studenten met hun middelbare scholen in staan. Op basis van onderzoek en data kunnen er strategische keuzes gemaakt worden om nieuwe studenten te werven.
- Het Content Management Systeem (CRM) met daarin alle contacten met middelbare scholen is verder doorontwikkeld.
- Het vernieuwen van een aantal belangrijke communicatiemiddelen (o.a. HMC-wijzer, HMC-intern en intranetsites), zodanig dat onze stakeholders beter worden bediend.
- Het HMC heeft zich weer laten zien op vakbeurzen zoals Masterly in Milaan, Design district en Dutch Design week in Eindhoven.

8.5. Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Het HMC besteedt, in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen, aandacht aan zowel duurzaamheid als de vitaliteit van medewerkers. De activiteiten die in 2024 op dit gebied hebben plaatsgevonden, komen in de volgende sub-paragrafen aan de orde.

8.5.1. Duurzaamheid

In 2024 hebben we als Hout- en Meubileringscollege belangrijke stappen gezet op het gebied van duurzaamheid. Onderwijsteams en de centrale staf zijn actief aan de slag gegaan met de *Whole School Approach* (WSA) – een integrale benadering die helpt om duurzaamheid vanuit meerdere invalshoeken te bekijken en structureel te verankeren in de organisatie.

Door het WSA-model toe te passen, hebben we samen onderzocht hoe we als school verder kunnen verduurzamen. Teams zijn met elkaar in gesprek gegaan over thema's als onderwijsinhoud, gebouw en omgeving, beleid, bedrijfsvoering en de voorbeeldrol van medewerkers. Deze gesprekken leverden waardevolle inzichten op in waar we als organisatie nu staan en waar kansen liggen voor verdere ontwikkeling.

De opbrengsten van dit traject vormen de basis voor vervolgstappen richting een duurzamere school. Een school waarin duurzaamheid niet alleen zichtbaar is in lesmateriaal of het gebruik van materialen, maar ook in de manier waarop we samenwerken, keuzes maken en toekomstgericht denken.

8.5.2. Vitaliteit (Regeling stimulering Vitaliteit)

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

8.5.3. Inkoop

Het contractenmanagent is verder opgepakt en het contractenregister in Topdesk is up-to-date. Contracteigenaren krijgen nu zelf bericht wanneer er contracten aflopen en kunnen zelf hun contracten inkijken.

De volgende aanbestedingen zijn geheel of gedeeltelijk doorlopen in 2024:

- De Europese aanbesteding voor een Studenten Informatie Systeem is afgerond;
- De Europese aanbesteding voor laptops is afgerond;
- De Europese aanbesteding voor een ontwerpteam voor de nieuwbouw en verbouw Amsterdam is afgerond;

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

Het HMC heeft bij klachten gewerkt volgens de nieuwe wet- en regelgeving dat op 1 augustus 2023 van kracht is gegaan. De klachten- en geschillenadviescommissie is benoemd voor drie jaren en betreft een externe voorzitter en twee leden. Het klachten- en geschillenreglement is vernieuwd evenals het reglement voor de Commissie van beroep. De Commissie van beroep bestaat uit een externe voorzitter, een locatiedirecteur van de locatie waar het beroep niet speelt en een beleidsmedewerker onderwijs.

De laagdrempelige faciliteit om klachten te melden is voor studenten en medewerkers van het HMC zowel op de website als op het interne netwerk makkelijk vindbaar. Een klachtenformulier is downloadbaar en te mailen naar sec.klachtencommissie@hmcollege.nl.

Alvorens een klacht officieel in te dienen moet men eerst een bemiddelingspoging hebben ondernomen om er onderling uit te komen. Lukt dit niet of niet in voldoende mate dan wordt het een officiële klacht en wordt het door de klachten- of geschillencommissie opgepakt.

Het digitale loket voor klachten heeft totaal 23 meldingen binnengekregen. Dit waren in kalenderjaar 2024 17 klachten van studenten die door vroegtijdige bemiddeling positief afgehandeld zijn, 1 klacht is door de officiële klachtencommissie behandeld en daar is de student gedeeltelijk in het gelijk gesteld. Er zijn 4 examenklachten ingediend en ook deze zijn voortijdig door bemiddeling naar

tevredenheid van betrokkenen afgehandeld. De Commissie van beroep heeft 1 zaak behandeld en hier is de student ook gedeeltelijk in het gelijk gesteld. Deze zaak wordt gebruikt als casus voor beide lokale examencommissies om hier lering uit te trekken.

Eén docent van het HMC heeft een klacht ingediend en deze is door de klachtencommissie in behandeling genomen en voor beide partijen positief afgehandeld.

Op het HMC zijn verder geen meldingen gedaan over ongewenst gedrag en/of geschillen.

TABEL 19 AANTAL INGEDIENDE KLACHTEN DOOR STUDENTEN EN DOCENT

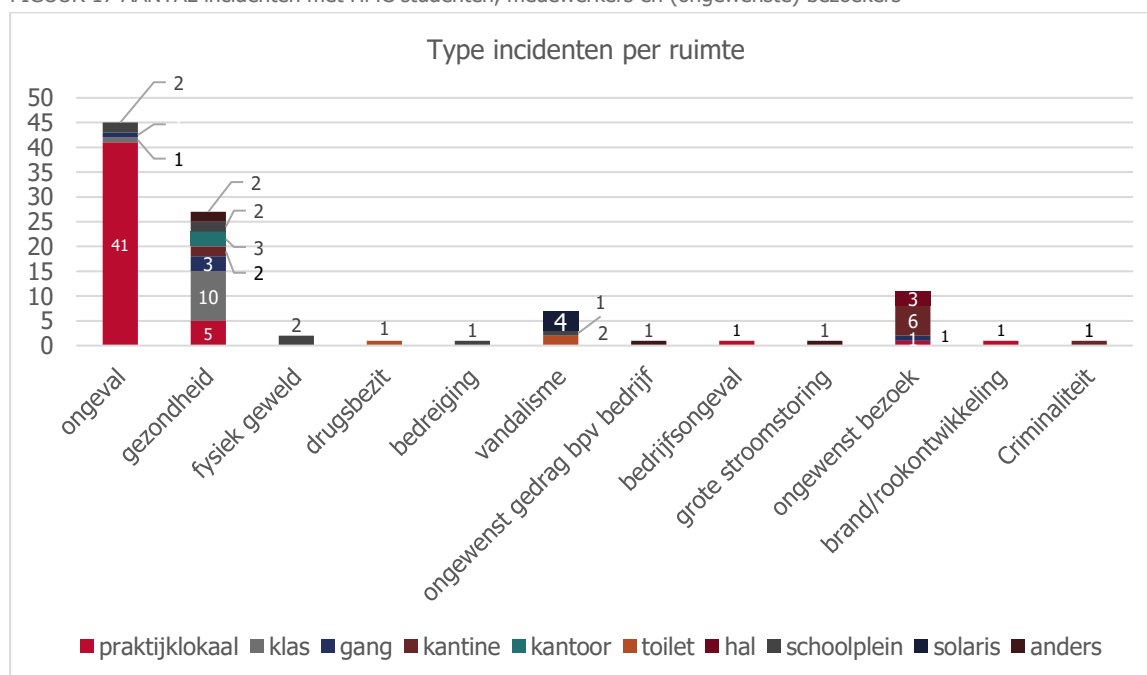
	HMC* 2024	HMC2023	HMC2022	HMC 2021
Klacht/geschil	18	0	3	3
Examen	5	0	4	7
Ongewenst gedrag	0	0	1	0
Geschil	0	0	0	0

**het verschil van aantal klachten heeft te maken met het feit dat we sinds 2024 ook de niet officiële klachten meetellen. Zo krijg je een beter beeld van de hoeveelheid klachten en het doorzetten naar een commissie van beroep of de officiële klachten- of geschillencommissie.*

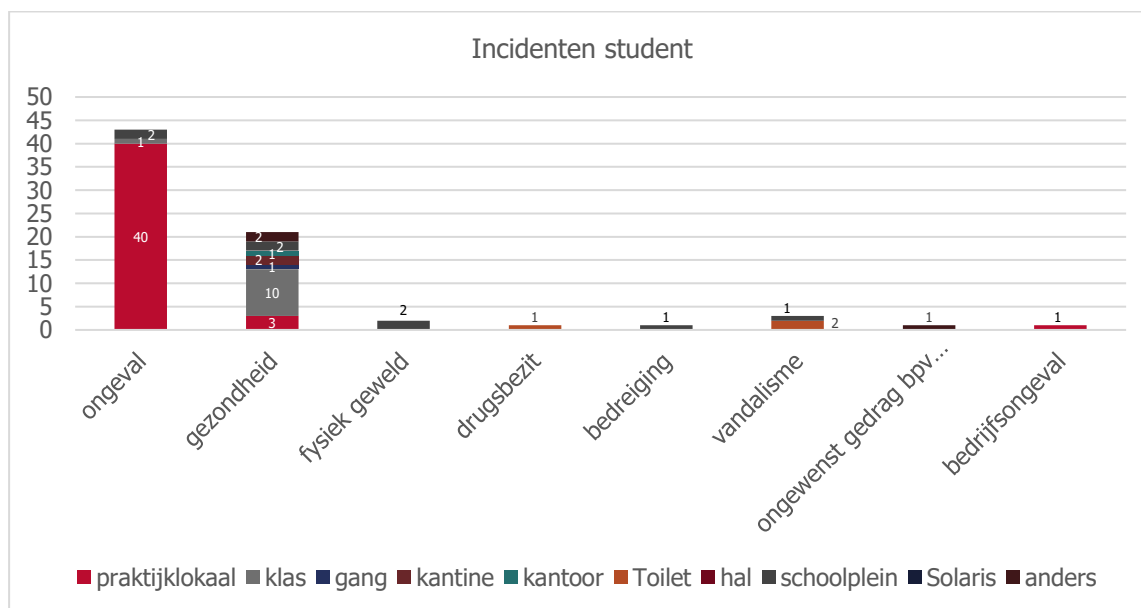
Incidentenmonitor

Het programma TOPdesk wordt gebruikt om incidenten te registreren voor studenten, medewerkers en bezoekers. Er hebben zich op beide HMC-locaties in het kalenderjaar 2024 in totaal 98 incidenten voorgedaan (72 in 2023). Een toename van 26 die voor een groot gedeelte te verklaren is door (ongewenst) bezoek en vandalisme op de locatie Amsterdam. Het incident 'ongeval' (41) bestaat voor het grootste gedeelte uit snijwonden/snijwondjes bij 1^e klas studenten in de praktijklokalen. Door de brand/rookontwikkeling op de locatie Amsterdam is direct actie ondernomen door ontruimingsteam. Punten ter verbetering t.a.v. de ontruiming worden meegenomen in de evaluatie.

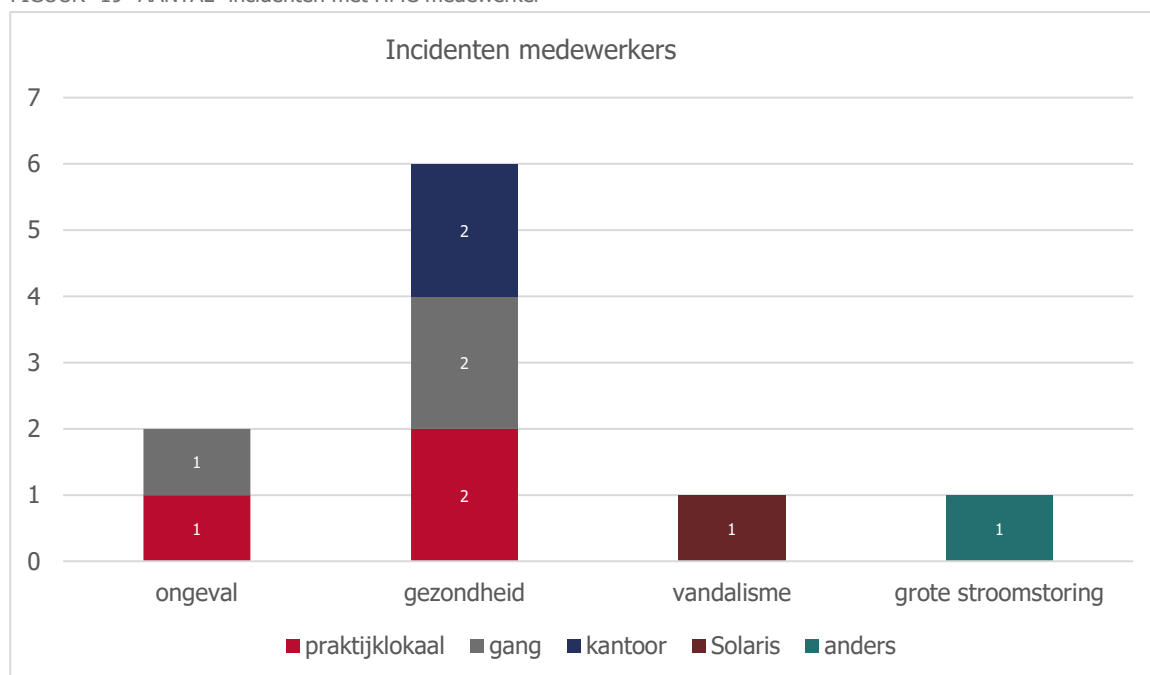
FIGUUR 17 AANTAL incidenten met HMC studenten, medewerkers en (ongewenste) bezoekers



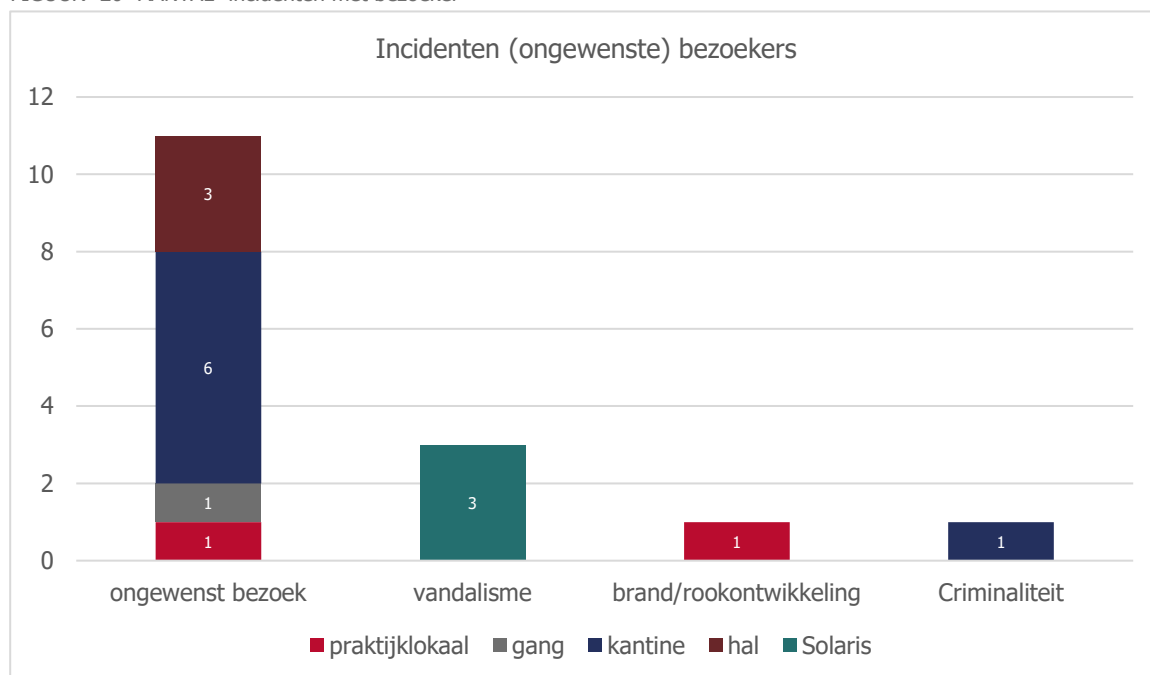
FIGUUR 18 AANTAL incidenten met HMC studenten



FIGUUR 19 AANTAL incidenten met HMC medewerker



FIGUUR 20 AANTAL incidenten met bezoeker



Vertrouwenspersoon

HMC vindt het belangrijk dat elke student en medewerker zich veilig voelt op de locaties en met plezier studeert en/of werkt. Het afgelopen jaar is het integriteitsbeleid herschreven, waarin ook onderdelen als het fundament voor vertrouwenspersoon bij het HMC, klachten- en geschillenprotocollen zijn gereviseerd. Dit draagt bij aan een veilige en integere werkomgeving. Er is geïnvesteerd in het uit oefenen van de rol van vertrouwenspersoon. Naast een goede taakomschrijving, het beschreven speelveld zijn de aangestelde vertrouwenspersonen op scholing geweest. Ook is de hele organisatie voorzien van voorlichting over integer handelen.

Dit jaar hebben de vertrouwenspersonen voor onze medewerkers acht (8) kwesties behandeld, waarvan zeven meldingen en één consultatie. In totaal hebben zich in 2024 acht (8) medewerkers bij de vertrouwenspersoon gemeld.

TABEL 20 OVERZICHT AANTAL INGEDIENDE EN BEHANDELDE MELDINGEN

2021	2022	2023	2024
0	2	4	8

9. Financieel beleid

9.1. Financiële resultaten 2024 en balansontwikkelingen

Het boekjaar 2024 is afgesloten met een positief resultaat van € 124.000 ofwel 0,2% van de baten. Begroot was een positief resultaat van € 176.000, er dus een verschil van per saldo € 52.000. In onderstaande tabel is dit verschil nader uitgewerkt.

Exploitatieresultaat 2024				
	2023	2024	2024	Vershil
EUR x 1.000	Werkelijk	Begroting	Werkelijk	
Baten				
Rijksbijdragen	46.641	47.813	48.784	971
Overige overheidsbijdragen	636	600	807	207
Studentenbijdragen	782	840	786	-54
Baten contractonderwijs	1.241	1.257	1.257	0
Overige baten	775	730	861	131
	50.075	51.240	52.495	1.255
Lasten				
Personele lasten	34.716	35.951	37.678	1.727
Afschrijvingen	3.629	3.850	3.586	-264
Huisvestingslasten	4.278	4.080	3.940	-140
Overige lasten	7.478	7.496	7.576	80
	50.101	51.377	52.780	1.403
Saldo baten en lasten	-26	-137	-285	-148
Financiële baten en lasten	166	335	418	83
Vennootschapsbelasting	-20	-22	-9	13
Nettoresultaat	120	176	124	-52

Kengetallen				
	2023	2024	2024	Streef
	Werkelijk	Begroting	Werkelijk	waarde
Aantal studenten per 1 oktober	3.859	3.844	3.685	
Idem gewogen	3.651	3.644	3.495	
Aantal FTE per 1 oktober	376,6	367,3	377,3	
Gemiddelde FTE's kalenderjaar	387,0	372,8	376,9	
Loonkosten per FTE (GPL)	79,0	86,3	87,7	
Personeelslasten per FTE	89,7	96,4	100,0	
Rentabiliteit (resultaat / baten)	0,2%	0,3%	0,2%	0-3%
Huisvestingsratio	13,6%	12,9%	12,2%	<15%
Afschrijvingen / totale lasten	7,2%	7,5%	6,8%	<10%
Personeelslasten / rijksbijdragen	74,4%	75,2%	77,2%	70-73%
Idem incl. baten contractonderwijs	72,5%	73,3%	75,3%	70-73%

Belangrijkste plussen en minnen 2024

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

TABEL 22

Belangrijkste plussen en minnen 2024				
	Begroting	Werkelijk		<i>Struc- tureel</i>
EUR x 1.000	2024	2024	<i>Vershil</i>	
BATEN				
Hogere loon/prijsbijstelling lumpsum	1.737	2.212	475	475
Krimpgelden doorgeschoven naar 2025	-300	0	300	0
Knelpuntenpot incidenteel hoger	100	230	130	0
Hogere Erasmus subsidie	400	553	153	25
Overige verschillen per saldo			197	50
Totaal hogere baten			1.255	550
LASTEN				
Hogere CAO last dan begroot	600	1.050	450	450
Meer FTE's op de loonlijst			340	0
Meer extern personeel	1.800	2.264	464	200
Hogere personele voorzieningen	50	334	284	100
Lagere afschrijvingslasten	3.850	3.586	-264	-250
Overige verschillen per saldo			129	100
Totaal hogere lasten			1.403	600
Saldo baten en lasten			-148	-50
Hogere rentebaten	335	418	83	83
Lager resultaat deelneming HMC Next	-22	-9	13	13
Totaal lager resultaat dan begroot			-52	46

Onder de baten zien we drie flinke meevallers bij de Rijksbijdragen van in totaal € 0,9 mln:

- Ten eerste was de loon/prijsbijstelling (LPO) hoger dan verwacht. Deze wordt pas bekend bij de voorjaarsnota en bedroeg ca. 5% (begroot was 4%). Dit levert een voordeel op van € 0,475 mln.
- Ten tweede was in de begroting rekening gehouden met een herallocatie van € 0,3 mln ten gunste van MBO scholen in de zgn. krimpregio's. Dit is echter uitgesteld naar 2025 met als gevolg een eenmalig voordeel van € 0,3 mln.
- Ten derde is in het najaar van 2024 de knelpuntenpot onverwacht eenmalig verhoogd wat een voordeel oplevert van € 0,130 mln.

Daarnaast was er een meevaller bij de Erasmus subsidies (internationale stages) van € 0,153 mln door meevallende afrekeningen inzake de afgelopen jaren.

Daartegenover zien we **onder de lasten**:

- Het effect van de nieuwe CAO die in juni 2024 is afgesloten, waardoor de loonkosten € 0,45 mln hoger uitkomen. Begroot was 2%, het werkelijke effect op de loonkosten 2024 bedraagt 3,4%.
- Tevens zien we een overschrijding van het aantal FTE's, vooral in het schooljaar 2024-2025: 377 FTE tegenover 367 begroot (inclusief HMC Next), terwijl het aantal studenten per 1 oktober juist lager is dan begroot, 3.685 tegenover 3.844. De overschrijding van het aantal FTE's betreft grotendeels onderwijsgevend personeel, zowel in loondienst als extern personeel (inclusief ambulant personeel voor passend onderwijs).
- De voorzieningen zijn € 0,284 mln hoger dan begroot, dit betreft met name de voorziening WGA eigen beheer waar we een hogere instroom van langdurige ziektegevallen zien dan verwacht.
- De afschrijvingslasten komen lager uit door een bijstelling van de afschrijvingstermijn van de nieuwbouw Rotterdam. Dit was nog niet bekend bij het opstellen van de begroting 2024.

9.1.1. Toelichting op de baten

Rijksbijdragen OCW

De rijksbijdragen zijn € 971.000 hoger uitgekomen dan begroot. De ontwikkeling van de rijksbijdragen is als volgt te specificeren:

TABEL 23

Rijksbijdragen				
	Werkelijk 2023	Begroting 2024	Werkelijk 2024	Vershil
EUR x 1.000				
Lumpsum				
Reguliere lumpsum	36.212	38.115	38.250	135
Idem loon/prijsbijstelling	2.846	1.737	2.212	475
Krimpgelden	0	-300	0	300
	39.058	39.552	40.462	910
Net-lumpsum				
Kwaliteitsafspraken - invest.budget	4.441	5.420	5.427	7
Kwaliteitsafspraken - result.budget	13	0	0	0
Extra kwaliteitsbudget 2022-2024	490	798	798	0
	4.944	6.218	6.225	7
Wachtgeldsubsidie	1.280	1.315	1.347	32
Salarismix MBO Randstad	826	0	0	0
Regeling LOB	309	309	305	-4
Regeling nazorg	37	59	89	30
Regionaal investeringsfonds (RIF)	0	230	122	-108
Lerarenbeurs + Zij-instroom	187	130	234	104
	2.639	2.043	2.097	54
	46.641	47.813	48.784	971

Reguliere lumpsum

De reguliere lumpsumsubsidie 2024 komt € 910.000 hoger uit dan begroot. Zoals reeds genoemd in het overzicht "belangrijkste plussen en minnen 2024" wordt dit veroorzaakt door 3 meevallers:

- Een hogere loon/prijsbijstelling dan verwacht (5% i.p.v. 4%): structureel voordeel € 0,475 mln.
- Uitstel herverdeling krimpelden naar 2025: eenmalig voordeel € 0,300 mln.
- Eenmalige verhoging van de knelpuntenpot in de lumpsum met € 0,130 mln.

Hier staat tegenover dat de loonkosten in 2024 ook sterker zijn gestegen dan verwacht als gevolg van de nieuwe cao afspraken (zie toelichting personeelslasten).

Regeling kwaliteitsafspraken

De baten uit hoofde van de kwaliteitsafspraken 2024-2027 liggen in lijn met de begroting. Deze subsidie heeft volledig het karakter van een vast investeringsbudget. Er is dus geen resultaat-afhankelijke component meer zoals bij het oude plan. Elders in dit jaarverslag wordt nader ingegaan op de uitvoering van het kwaliteitsplan.

Extra kwaliteitsbudget 2022-2024

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

Overige regelingen OCW

De baten uit de overige regelingen van OCW waaronder de wachtgeldsubsidie en LOB regeling liggen per saldo in lijn met de begroting.

Overige overheidsbijdragen

Dit betreft subsidies van gemeentelijke overheden, te weten de gemeente Amsterdam (MBO Agenda) en Rotterdam, alsmede de regionale vsv plusmiddelen via de penvoerders ROC Amsterdam en ROC Albada. De baten over 2024 komen € 0,2 mln. hoger uit dan begroot

TABEL 24

Overige overheidsbijdragen				
	2023	2024	2024	Vershil
EUR x 1.000	Werkelijk	Begroting	Werkelijk	
VSV middelen regio Amsterdam	78	75	79	4
VSV middelen regio Rotterdam	83	75	76	1
Subsidies gemeente Amsterdam	303	300	361	61
Subsidies gemeente Rotterdam	158	150	168	18
Overige subsidies	14	0	123	123
	636	600	807	207

Studentenbijdragen

De studentenbijdragen bestaan o.a. uit wettelijke cursusgelden BBL en doorberekende kosten door HMC voor o.a. licenties en syllabi. De inning van deze bijdragen loopt via de MBO Webshop.

De opbrengsten zijn sinds 2022 gedaald doordat HMC heeft besloten een deel van de kosten niet meer door te berekenen aan de studenten. Dit betreft met name de gereedschapskisten en tekensets (schoolkostenbeleid).

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

TABEL 25

Studentenbijdragen				
	2023	2024	2024	Vershil
EUR x 1.000	Werkelijk	Begroting	Werkelijk	
Cursusgelden en leermiddelen	216	250	228	-22
Omzet winkels	566	590	558	-32
	782	840	786	-54

Baten contractonderwijs

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

De omzet over 2024 ligt in lijn met de begroting. Voor meer informatie zie het exploitatieoverzicht van de B.V. elders in deze paragraaf.

Overige baten

De overige baten betreffen met name Europese subsidies (Erasmus stages) en de bijdragen voor de studiereizen. De bijbehorende uitgaven zijn verantwoord onder de Overige lasten. De baten komen hoger uit door meevallende afrekeningen Erasmus over afgelopen jaren.

TABEL 26

Overige baten				
	2023	2024	2024	Vershil
EUR x 1.000	Werkelijk	Begroting	Werkelijk	
Buitenlandstages (m.n. Erasmus)	428	400	553	153
Bijdragen studiereizen	235	250	265	15
Overige opbrengsten	112	80	43	-37
	775	730	861	131

9.1.2. Toelichting op de lasten

Personele lasten

De personele lasten kunnen als volgt worden gespecificeerd:

TABEL 27

Personele lasten	2023	2024	2024	Vershil
EUR x 1.000	Werkelijk	Begroting	Werkelijk	
Loonkosten	30.564	32.167	33.043	876
Personeel derden	1.910	1.800	2.264	464
Mutaties in voorzieningen	75	50	334	284
Reis- en verblijfkosten	748	715	729	14
Scholing en coaching	582	450	427	-23
Werkkostenvergoedingen	180	134	139	5
Kosten WW en WGA uitkeringen	113	180	252	72
Catering	226	175	167	-8
Werving	156	125	93	-32
Overige personele lasten	472	355	446	91
Af: uitkeringen ziektewet	-310	-200	-216	-16
	34.716	35.951	37.678	1.727
Aantal FTE's per 1 oktober	376,6	367,3	377,3	10,0
Gemiddeld aantal FTE	387,0	372,8	376,9	4,1
Loonkosten per FTE (x 1.000)	79,0	86,3	87,7	1,4
Personeelslasten per FTE	89,7	96,4	100,0	3,5
Personeelslasten / rijksbijdragen	74,4%	75,2%	77,2%	70-73%
Idem incl. baten contractonderwijs	72,5%	73,3%	75,3%	70-73%

De personele lasten als geheel kwamen uit op 77,2% van de rijksbijdragen (2023: 74,4%). Inclusief baten contractonderwijs komt dit kengetal op 75,3% (2023: 72,5%). Dit laatste kengetal is het meest zuiver aangezien in de personeelslasten ook het personeel van HMC Next is begrepen (contractonderwijs) waarvan de baten los staan van de rijksbijdragen. De waarde van 75,3% ligt fors boven het maximum van de streefwaarde van 73%. Hier zal een bijstelling van de personeelsformatie nodig zijn om in de komende jaren weer binnen de gewenste bandbreedte uit te komen.

Loonkosten

De loonkosten stegen van € 30,6 mln in 2023 naar € 33,0 mln in 2024, een toename van € 2,4 mln. ofwel 7,8%. Deze stijging is als volgt te verklaren:

- CAO verhogingen 3,0% per 1 januari en 2,95% per 1 juni, alsmede twee eenmalige uitkeringen in juli en oktober. Totale gewogen CAO stijging op jaarbasis circa 6,5%.
- Afname van de gemiddelde personeelsformatie met circa 1,5% (kalenderjaar)
- Reguliere loontrede per 1 augustus, stijging sociale lasten en overige (totaal 2,8%)

Ten opzichte van de begroting 2023 waren de loonkosten € 876.000 hoger (2,7%).
De belangrijkste oorzaken zijn:

- Hogere CAO dan begroot (op jaarbasis 1,4%) 450.000
- Hogere inzet personeel ca. 4 FTE (0,9%) 280.000
- Hogere sociale lasten en overige oorzaken (0,4%) 146.000

Personeel derden

Bij het extern personeel kwamen de kosten € 464.000 hoger uit (26%). Deze overschrijding betreft met name onderwijsgevend personeel en wordt o.a. veroorzaakt door tijdelijke vervanging wegens vacatures. Daarnaast waren de uitgaven van ambulant personeel € 130.000 hoger, ondermeer door nagekomen kosten inzake 2023.

Mutaties voorzieningen

De personeelsvoorzieningen zijn per saldo met € 334.000 (14%) toegenomen naar een stand van € 2.788.000. Deze toename betreft vooral de voorziening WGA eigen beheer die sinds 2022 wordt opgebouwd en waaruit sinds 2023 de WGA uitkeringen betaald worden, zodra werknemers na 2 jaar ziekte in de WIA belanden. De instroom in 2024 was hoger dan verwacht. Voor een nadere specificatie van de voorzieningen wordt verwezen naar de toelichting op de balans.

Overige personele lasten

Deze verzamelpost omvat vacatiegelden RvT, catering, werving, arbodienst, team- en locatie uitjes en kerstgeschenken. De vacatiegelden RvT komen hoger uit dan geraamd door een herziening van de vacatieregeling in 2024 en extra vergaderingen.

Afschrijvingen

Onder de afschrijvingen is rekening gehouden met versnelde afschrijving van het schoolpand in Amsterdam in de periode 2020-2027. Dit houdt verband met de nieuwbouw/verbouwplannen op deze locatie. Verder is sinds 2020 de afschrijving van geactiveerd groot onderhoud in deze post begrepen. De afschrijvingslasten komen in 2024 € 264.000 lager uit dan begroot doordat in 2024 is besloten de afschrijvingstermijn van het pand in Rotterdam (uit 2015) te verlengen van 30 naar 40 jaar, wat een marktconforme termijn is voor schoolgebouwen van deze kwaliteit.

De afschrijvingslasten bedragen 6,8% van de totale lasten (2023: 7,2%) waarmee wij ruim binnen de streefwaarde van max. 10% blijven.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten komen per saldo iets lager uit dan begroot. Energie is € 188.000 lager, vooral door minder verbruik. De tarieven zijn nog steeds hoger dan twee jaar terug maar fors lager dan het dure jaar 2023. De huur van gebouw Solaris komt € 106.000 lager uit door een gunstige afrekening servicekosten 2023 (met name energie). De overige huisvestingskosten Amsterdam betreffen voornamelijk voorbereidingskosten voor de nieuwbouw/verbouw Amsterdam. Dit betreft o.a. kosten van de projectontwikkelaar, bouwkosten adviseur en kosten voorlopig ontwerp.

De totale huisvestingslasten inclusief afschrijvingen van gebouwen en installaties komen uit op 12,2% van de totale lasten (2023: 13,6%), hetgeen ruim binnen de streefwaarde blijft van max. 15%.

TABEL 28

Huisvestingslasten				
	Werkelijk	Begroting	Werkelijk	Vershil
EUR x 1.000	2023	2024	2024	
Energie en water	1.168	825	637	-188
Huur dependance A'dam (Solaris)	986	1.025	919	-106
Huur noodlokalen + overige	237	220	232	12
Gemeentelijke heffingen	238	250	268	18
Verzekeringen	171	175	130	-45
Onderhoud	402	400	406	6
Schoonmaak en vuilafvoer	830	890	884	-6
Projecten en overige lasten	246	295	464	169
	4.278	4.080	3.940	-140

Overige lasten

De overige lasten komen per saldo € 80.000 (1%) hoger uit dan begroot.

Dit kan als volgt worden gespecificeerd:

TABEL 29

Overige lasten				
	2023	2024	2024	Vershil
EUR x 1.000	Werkelijk	Begroting	Werkelijk	
Administratie- en beheerkosten	983	990	952	-38
Kosten ICT	1.674	1.855	1.957	102
Kostprijs winkelverkoop	558	535	535	0
Leermiddelen/vakgroepuitgaven	1.649	1.765	1.707	-58
Marketing en communicatie	871	756	734	-22
Buitenlandstages en studiereizen	763	800	766	-34
Projecten en overige lasten	684	525	610	85
Kosten contractonderwijs	296	270	315	45
	7.478	7.496	7.576	80

De overige lasten komen per saldo uit op niveau van de begroting.

De ICT lasten zijn € 102.000 hoger, met name door kosten van softwarelicenties die de afgelopen jaren zeer fors zijn gestegen, ook weer in 2024. Daarnaast extra uitgaven voor ICT security.

Onze totale ICT exploitatiekosten komen hiermee uit op bijna € 2 mln.

De uitgaven voor leermiddelen/vakgroepuitgaven zijn € 58.000 lager, deels door iets lagere studentenaantallen. Deze post omvat o.a. materiaalgebruik tijdens de lessen, tekenpakketten, gereedschappen, slijpkosten en overige leermiddelen. Onder de post Leermiddelen zijn vanaf 2022 ook de kosten van gereedschapskisten begrepen. Vanaf studiejaar 2022-2023 worden de kisten door HMC betaald en in bruikleen verstrekt aan de studenten. Na twee jaar wordt de student eigenaar. De aanschafkosten worden in twee jaar ten laste van de exploitatierekening geboekt.

9.1.3. HMC NEXT B.V.

In de geconsolideerde balans en exploitatierekening zijn de cijfers van de deelneming HMC NEXT B.V. verdisconteerd. In de B.V. zijn een tweetal activiteiten ondergebracht te weten de verkopen van de houtwinkels op beide locaties (onder de handelsnaam Facilicon) en het contractonderwijs onder de naam NEXT.

De omzet van HMC NEXT is gelijk gebleven ten opzichte van 2024. Het netto resultaat is echter wel gedaald. Dit is toe te schrijven aan een aantal factoren:

- Afgelopen jaar zijn de kosten van personeel gestegen door langdurig ziekteverlof en inwerken nieuw personeel
- Er is extra geïnvesteerd in een marketing en communicatiemedewerker voor 12 uur per week ter promotie van de kleine opleidingen.

Voor heel 2024 hebben we weer met een integrale kostprijsberekening gewerkt naar aanleiding van de aangescherpte 'Notitie Helderheid in de bekostiging van het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie' van OCW. Het departement vraagt scholen meer inzicht te geven in de manier waarop publieke middelen worden besteed en of die niet weglekken naar private doelen die vraagtekens opleveren over deze inzet. HMC heeft kritisch gekeken naar onze huidige prijsstelling en doorbelastingssystematiek. Hieruit zijn een aantal wijzigingen naar voren gekomen die in de halfjaarcijfers gereflecteerd zijn. De belangrijkste hiervan zijn:

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

Aanbod voor particulieren

Cursussen

In 2024 zijn alle cursussen doorgegaan met volle groepen. We hebben nog steeds wachtlijsten voor verschillende cursussen en zijn voornemens om in 2025 een extra avond in Rotterdam open te gaan om meer cursussen aan te kunnen bieden en mensen minder lang op een wachtlijst te laten staan. Voor de module meubelrestauratie blijft ook veel animo. Deze module is daarom dit jaar extra aangeboden. Daarnaast heeft er dit jaar een cursus CNC plaatsgevonden. Deze cursus wordt standaard in het onderwijsaanbod opgenomen, zodat we ook deelnemers op deze moderne techniek kunnen scholen, die relevant is voor het werken in de branche.

Vakopleidingen

De vakopleidingen hebben afgelopen jaar met hetzelfde aantal klassen gedraaid als het jaar ervoor.

We hebben dit jaar vooral voor de vakopleidingen meubelstofferen en interieuradvies minder aanmeldingen gekregen dan het jaar daarvoor. De vakopleiding meubelmaken heeft met volle groepen gedraaid. Dit jaar hebben we ook weer gewerkt met het aanbieden van strippenkaarten voor de huidige studenten van de vakopleidingen. Studenten kunnen dan extra lessen inkopen. Hier wordt gedurende het jaar gebruik van gemaakt. Voor de opleiding meubelstofferen hebben hier 20 mensen gebruik van gemaakt, wat de wat lagere inschrijvingen voor deze vakopleiding compenseert. De vakopleidingen houttechniek hebben met volle groepen gedraaid. De nieuwe opleiding werkvoorbereider houttechniek is zelfs wegens grote interesse twee keer gestart.

In-company maatwerk / trainingen voor bedrijven

Het afgelopen jaar hebben er een aantal bedrijfstrainingen plaatsgevonden op het gebied van interieur vakman/ woningstofferen. De training veilig werken met houtbewerkingsmachines blijft een vaste incompany training, waar vraag naar blijft. Daarnaast hebben we dit jaar voor het eerst ook een workshop meubelmaken als teambuilding activiteit voor een bedrijf georganiseerd.

Winkelverkopen 2024

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

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

Exploitatieresultaat 2024

Het resultaat 2024 is uitgekomen op een winst van € 36.000 tegenover een winst van € 83.000 in 2023. In onderstaande tabel zijn de cijfers uitgesplitst per activiteit (winkelverkopen en cursussen):

TABEL 30

Exploitatie HMC NEXT B.V.								
x EUR 1.000	Begroting 2024			Werkelijk 2024				
	Cursussen	Winkels	Totaal	Cursussen	Winkels	Totaal		
Omzet	1.257	590	1.847	1.257	668	1.925		
Kostprijs	-834	-535	-1.369	-873	-535	-1.408		
Brutomarge	423	55	478	384	133	517		
Algemene kosten	-316	-45	-361	-346	-127	-473		
Vennootschapsbelasting	-20	-2	-22	-7	-1	-8		
Netto resultaat	87	8	95	31	5	36		

Cursus resultaten								
x EUR 1.000	Begroting 2024				Werkelijk 2024			
	Omzet	Kostprijs	Marge		Omzet	Kostprijs	Marge	
Vakopleiding	905	-598	307	34%	884	-632	252	29%
Consumentencursussen	164	-83	81	49%	180	-100	80	44%
Bedrijfscursussen	0	0	0		0	0	0	
Timmeropleiding	188	-153	35	19%	193	-141	52	27%
Totaal cursusactiviteiten	1.257	-834	423	34%	1.257	-873	384	31%

9.1.4. Balansontwikkelingen

Liquiditeits- en vermogenspositie

Het werkkapitaal nam in 2024 per saldo met € 2,6 mln toe, zoals blijkt uit onderstaande tabel:

TABEL 31

Werkkapitaal	2023	2024
EUR x 1.000		
Vorderingen en voorraden	1.615	1.564
Liquide middelen	15.612	19.315
Totaal vlottende activa	17.227	20.879
Totaal schulden kort	-5.277	-6.374
Werkkapitaal	11.950	14.505
Liquiditeitsratio (current ratio)	3,26	3,28

De current ratio (vlottende activa gedeeld door kortlopende schulden) ultimo 2024 bedraagt 3,28. Een ratio van 1,2 of meer is gewenst conform de normen die het ministerie van OCW hanteert.

De cashflow heeft zich in 2024 als volgt ontwikkeld:

TABEL 32

Cashflow	2023	2024	2024
EUR x 1.000	Werkelijk	Begroting	Werkelijk
Exploitatieresultaat	120	176	124
Bij: afschrijvingen	3.629	3.850	3.586
	3.749	4.026	3.710
Af: investeringen	-528	-2.000	-1.319
Af: idem groot onderhoud	-380	-300	-170
Mutaties voorzieningen	75	50	334
Mutatie kortlopende vorderingen en schulden	1.856	0	1.148
Cashflow boekjaar	4.772	1.776	3.703
Liquide middelen per 1 januari	10.840	15.612	15.612
Liquide middelen per 31 december	15.612	17.388	19.315

Uit deze opstelling blijkt dat de stand van de liquide middelen per 31 december 2024 is uitgekomen op € 19,3 mln. Dit is hoger dan begroot door lagere investeringen in materiele vaste activa dan geraamd en toename van de kortlopende schulden.

De vermogenspositie kan als volgt worden weergegeven:

TABEL 33

Vermogenspositie	2023	2024
EUR x 1.000		
Algemene reserve	26.647	26.771
Bestemmingsreserve herhuisvesting	4.700	4.700
Bestemmingsreserve personeel	3.000	3.000
Eigen vermogen	34.347	34.471
Totaal vermogen	42.078	43.633
Totaal baten	50.075	52.495
Solvabiliteit (EV/TV)	82%	79%
Kapitalisatiefactor (TV/totale baten)	84%	83%
Weerstandsvermogen (EV/totale baten)	69%	66%

Deze kengetallen duiden op een solide vermogenspositie. Het eigen vermogen is in 2024 met € 0,1 mln toegenomen door de bestemming van het positieve exploitatieresultaat. Hierdoor komt de stand per 31 december 2024 op € 34,5 mln. Hiermee beschikt het HMC over een weerstandsvermogen (EV/baten) van 66%. De solvabiliteit (verhouding eigen/vreemd vermogen) bedraagt 83%.

De bestemmingsreserves bedragen eind 2024 € 7,7 mln. De bestemmingsreserve herhuisvesting is in het verleden gevormd wegens de herhuisvestingsplannen voor de locatie Rotterdam, die inmiddels in de jaren 2015-2018 zijn gerealiseerd. Het College van Bestuur heeft besloten om vanaf 2021 deze reserve niet verder af te bouwen met het oog op de nieuwe herhuisvestingsplannen voor de locatie Amsterdam. De bestemmingsreserve is vooral bedoeld om een tijdelijk negatief resultaat tijdens de realisatie van de bouw te overbruggen. De huidige omvang lijkt vooralsnog voldoende te zijn in het licht van de onafhankelijke doorrekeningen die bureau Zanders heeft uitgevoerd.

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

Beleid HMC ten aanzien van vermogenspositie

Dankzij goede onderwijsresultaten en gezond financieel beleid heeft het HMC in de afgelopen jaren een stevige liquiditeits- en vermogenspositie opgebouwd.

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

Voorzieningen

De voorzieningen zijn als volgt te specificeren:

TABEL 34

Voorzieningen				
EUR x 1.000	Stand 31-12-23	Af: uitgaven	Bij: dotatie	Stand 31-12-24
Lang ziekteverzuim	260	-214	234	280
WGA eigen beheer	410	-87	358	681
Afvloeiingskosten	10	-10	0	0
Jubilea	174	-36	74	212
Werkloosheidskosten	125	-143	148	130
Seniorenverlof	1.475	0	10	1.485
	2.454	-490	824	2.788

Voorziening lang ziekteverzuim

Deze voorziening dient ter dekking van de kosten in verband met langdurig ziekteverzuim. De voorziening per 31 december 2024 is gevormd voor medewerkers die ultimo 2024 met ziekteverlof waren en waarvoor de prognose is dat dit verzuim in 2025 langer dan 3 maanden aanhoudt. Ten opzichte van vorig jaar is het lang ziekteverzuim toegenomen.

WGA eigen beheer

Vanaf 1 januari 2021 is het HMC eigen risicodragers voor de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten), onderdeel van de WIA. Dit betekent dat HMC maximaal 10 jaar de WGA uitkering betaalt voor werknemers die na 1 januari 2021 ziek zijn geworden en vervolgens na 2 jaar (dus vanaf 2023) in de WIA belanden. Voor werknemers die langer dan 26 weken ziek zijn (en vanaf 2023 ook voor de lopende WGA uitkeringen) wordt een voorziening voor WGA verplichtingen berekend. Dit wordt door een externe deskundige uitgevoerd. Ultimo 2024 zijn 6 werknemers in deze voorziening opgenomen (ultimo 2025: 5).

Voorziening jubilea

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

Voorziening wachtgeldverplichtingen

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

Voorziening seniorenverlof

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

- de werknemer is 57 jaar of ouder;
- de werknemer is direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof gedurende ten minste 5 jaren aaneengesloten in dienst bij een werkgever die valt onder de werkingssfeer van deze CAO;

- de werknemer heeft een werktijdfactor van ten minste 0,4 bij de werkgever.

De rechten van de medewerker(s) die daadwerkelijk gebruikmaken van de regeling seniorenverlof worden als voorziening verantwoord. Tevens wordt op grond van de regelgeving ook rekening gehouden met mogelijk toekomstig gebruik door werknemers die nu (nog) geen gebruik maken van de regeling, maar daar binnen 5 jaar mogelijk wel recht op hebben. Hierbij wordt gerekend met gebruikmakingskansen en blijfkansen op basis van ervaringen in het verleden.

9.2. Treasury paragraaf

9.2.1. Algemene uitgangspunten

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

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

9.2.2. Treasuryfunctie

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

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

9.2.3. Liquiditeiten

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

Teneinde steeds aan haar korte termijn verplichtingen te kunnen voldoen, zal het HMC tenminste € 1.000.000 aan liquide middelen moeten aanhouden, hetzij uit eigen middelen, hetzij op grond van een contractueel overeengekomen financieringsovereenkomst (bijv. rekening courant faciliteit). Vanaf medio 2024 is HMC overgestapt op schatkistbankieren en wordt de bankrekening van HMC dagelijks afgeroomd naar de schatkist.

Overtollige liquide middelen

Met tijdelijk overtollige liquide middelen wordt bedoeld middelen die tijdelijk niet nodig zijn voor de publieke taak. Tijdelijk kan betekenen een periode van 3 maanden of langer. Indien het saldo (van liquide middelen) tijdelijk groter is dan € 1.000.000, wordt dit hogere deel bestempeld als overtollige liquide middelen. Bij de aanwending van de overtollige liquide middelen wordt eerst de mogelijkheid van een versnelde aflossing van (langlopende) leningen betrokken, indien relevant. Overtollige liquide middelen worden verder zodanig ingezet dat deze zonder al te hoge kosten snel liquide te maken zijn. Vanaf medio 2024 is HMC overgestapt op schatkistbankieren en zijn de geldmiddelen gestald bij het Ministerie van Financiën. Hierover wordt per kwartaal rente vergoed.

9.3. Continuïteitsparagraaf

Voor wat betreft de verwachte, meerjarige ontwikkeling van de aantallen studenten, personeel, exploitatie en de balans is onderstaand de betreffende informatie uit de begroting 2025 weergegeven. Elk jaar ten tijde van het opstellen van de begroting van t+1 wordt dit meerjarenbeeld opnieuw opgesteld en besproken met directeuren, studentenraad en ondernemingsraad.

Meerjarenraming aantal studenten

De referentieraming 2024 (gepubliceerd in mei 2024) van het landelijk aantal studenten dient als onderbouwing voor de begroting 2025 van OCW. Voor de HMC begroting is deze raming een belangrijke leidraad, met name voor de meerjarenprognose.

De referentieraming 2024 voor het MBO is licht naar beneden bijgesteld ten opzichte van de raming 2023. Het aantal mbo studenten daalt de komende zes jaar met 14.000 (3%) van 468.000 in 2023 naar 454.000 in 2029. Deze daling betreft overigens met name BBL studenten (min 32.000 ofwel 25%), het aantal BOL studenten stijgt juist de komende jaren (plus 18.000 ofwel 5%). Kijken we nog verder in de toekomst dan wordt voor de jaren 2030-2040 een daling verwacht met ca. 5%. In 2040 is het aantal BOL studenten weer terug op het niveau van 2024.

Bij het HMC is het aantal gewogen studenten in 2024 ruim 4% lager dan in 2023, dus minder goed dan het landelijke beeld. Dit zet zich door in 2025, weten we inmiddels. We moeten veel moeite doen om (eerstejaars) studenten goed vast te houden. Het verloop is relatief hoog, juist ook als we het vergelijken met andere vakinstellingen. Hier zet het HMC nieuwe acties op uit, alsmede op het gebied van werving. We hebben vooralsnog rekening te houden met een lichte krimp de komende jaren.

Ontwikkeling formatie

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

Daarbinnen is de verhouding tussen onderwijzend en ondersteunend personeel 70 : 30. Met andere woorden 49% van de rijksbijdragen wordt besteed aan de onderwijsformatie.

De meerjarige ontwikkeling van de formatie in de periode 2025-2029 is voor wat betreft de onderwijsformatie direct gekoppeld aan het aantal studenten. De formatie van het ondersteunend personeel is niet direct gekoppeld aan het aantal studenten, maar blijft (zoveel mogelijk) constant binnen de bandbreedte 3.500 – 3.900 studenten.

In schooljaar 2025/2026 is (naast een reguliere bijstelling in de normformatie van 5,4 FTE) een extra taakstelling van 3,6 FTE opgenomen, totaal dus een bijstelling van 9 FTE in 2025/2026.

In 2026/2027 komt daar nogmaals een taakstelling bij van 9 FTE. Daarmee wordt bereikt dat de personeelslasten binnen de bandbreedte van 70-73% van de Rijksbijdragen komen. Dit draagt bij aan een gezonde en stabiele bedrijfsvoering.

De meerjarige ontwikkeling van de formatie blijkt uit onderstaande tabel:

TABEL 35

Ontwikkeling formatie							
(aantal FTE's)	2022 / 2023	2023 / 2024	2024 / 2025	2025 / 2026	2026 / 2027	2027 / 2028	2028 / 2029
Onderwijzend personeel							
Normformatie	190,6	186,5	197,3	183,8	187,5	189,9	189,9
Strategische personeelsplanning	16,0	8,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Niet inzetbaar (ziekte, BAPO etc.)	28,8	25,9	35,5	36,0	35,5	35,0	34,5
OP studiecentrum / HMC-lab	12,4	13,1	11,9	11,9	11,9	11,9	11,9
Detachering naar HMC Next	3,2	4,0	2,7	4,5	4,5	4,5	4,5
Externe (project-)financiering	8,0	6,6	10,2	11,2	11,2	11,2	11,2
HMC algemeen / kwaliteitsplan	26,5	24,7	19,4	22,0	22,0	22,0	22,0
Keuzedelen	4,0	6,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Extra / knelpunten	0,0	0,0	0,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Taakstelling	0,0	0,0	0,0	-3,6	-12,6	-12,6	-12,6
	289,5	274,8	277,0	268,8	263,0	264,9	264,4
Ondersteunend personeel							
Locatiestaf	56,2	55,6	52,3	52,5	52,5	52,5	52,5
Centrale staf	39,6	37,3	39,0	38,2	38,2	38,2	38,2
	95,8	92,9	91,3	90,7	90,7	90,7	90,7
Bestuur en directie	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Totaal HMC	390,3	372,7	373,3	364,5	358,7	360,6	360,1
HMC Next	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0

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

9.3.1. Financiële meerjarenraming 2025 – 2029

In deze paragraaf zijn de geconsolideerde cijfers opgenomen, afgeleid van de enkelvoudige begroting 2025 welke door de Raad van Toezicht is goedgekeurd in december 2024.

Exploitatie

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

TABEL 36

Kengetallen	Werkelijk	Werkelijk	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Streef waarde
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	
Aantal studenten per 1 oktober	3.859	3.685	3.691	3.764	3.824	3.824	3.824	
Idem gewogen	3.651	3.495	3.496	3.556	3.616	3.616	3.616	
Aantal FTE per 1 oktober	376,6	377,3	368,5	362,7	364,6	364,1	363,6	
Gemiddelde FTE's kalenderjaar	387,0	376,9	373,6	366,1	363,5	364,4	363,9	
Loonkosten per FTE (GPL)	79,0	87,7	90,0	90,4	90,9	90,9	90,9	
Rentabiliteit (resultaat / baten)	0,2%	0,2%	0,7%	0,1%	0,3%	0,8%	-0,7%	0-3%
Huisvestingsratio	13,6%	12,2%	13,4%	12,8%	12,6%	11,8%	13,2%	<15%
Afschrijvingen / totale lasten	7,2%	6,8%	6,7%	7,2%	7,2%	6,5%	8,0%	<10%
Personeelslasten / rijksbijdragen (incl. baten contractonderwijs)	72,5%	75,3%	72,7%	73,6%	73,5%	73,3%	72,6%	70-73%

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

De ratio personeelslasten/ rijksbijdragen laat een behoorlijke stijging zien naar 73% of hoger vanaf 2024. Daarmee wordt het plafond van de streefwaarde overschreden. Verdere stijging is ongewenst aangezien er dan niet voldoende ruimte is voor de overige exploitatie uitgaven. In 2025 is dit kengetal nog acceptabel met 72,7%. Dit is echter tijdelijk en komt doordat de rijksbijdragen in 2025 nog relatief hoog zijn (gebaseerd op studentenaantallen 2023 terwijl de formatie juist iets is gedaald door minder studenten in 2024).

In 2026 en jaren daarna zou het kengetal van de personeelslasten zonder verder ingrijpen stijgen naar 74 tot 75%. Daarom is in deze meerjarenbegroting een bijstelling van de personeelsformatie opgenomen van 9 FTE in 2025/2026 en nogmaals 9 FTE in 2026/2027.

In de jaren 2026-2028 ligt de ratio tussen de 73% en 74% door toename van de studentenaantallen in 2026 en 2027. Hiervoor zijn extra docenten nodig terwijl de rijksbijdragen pas vanaf 2028/2029 toenemen (t-2 effect). Vanaf 2029 daalt de ratio onder de 73%.

Het exploitatieresultaat ontwikkelt zich de komende jaren als volgt:

TABEL 37

Staat van baten en lasten							
	Werkelijk	Werkelijk	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
EUR x 1.000	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Baten							
Rijksbijdragen	46.641	48.784	50.849	49.190	49.080	49.331	49.731
Overige overheidsbijdragen	636	807	600	600	500	500	500
College-, cursus- en examengelden	782	786	850	854	859	859	859
Baten in opdracht derden	1.241	1.257	1.336	1.336	1.336	1.336	1.336
Overige baten	775	861	730	730	730	730	730
	50.075	52.495	54.365	52.711	52.505	52.755	53.156
Lasten							
Personele lasten	34.716	37.678	37.952	37.199	37.054	37.144	37.094
Afschrijvingen	3.629	3.586	3.675	3.830	3.805	3.418	4.251
Huisvestingslasten	4.278	3.940	4.795	4.230	4.130	4.080	4.105
Overige lasten	7.478	7.576	8.055	7.795	7.695	7.695	7.695
	50.101	52.780	54.477	53.054	52.684	52.336	53.145
Saldo baten en lasten uit de gewone bedrijfsvoering	-26	-285	-112	-343	-179	419	11
Saldo baten en lasten uit de financiële bedrijfsvoering	166	418	510	420	350	13	-360
Vennootschapsbelasting	-20	-9	-17	-17	-17	-17	-17
Totaal resultaat	120	124	381	60	154	415	-366
Rentabiliteit	0,2%	0,2%	0,7%	0,1%	0,3%	0,8%	-0,7%

Toelichting op hoofdlijnen

Algemeen beeld

Ondanks gedaalde studentenaantallen in de jaren 2022-2024 en kostenstijgingen lukt het om een positieve meerjarenbegroting te presenteren. Goed financieel beleid is en blijft daarbij een belangrijke voorwaarde. Om de personeelslasten de komende jaren op een gezond niveau te houden is het wel nodig dat er vanaf schooljaar 2025/2026 een lichte bezuiniging op de formatie wordt doorgevoerd door middel van natuurlijk verloop.

Vanaf 2029 zullen de resultaten naar verwachting gedurende enkele jaren negatief zijn door rentelasten in het kader van de ver-/nieuwbouw van HMC Amsterdam.

De financiële positie van het HMC is voldoende robuust om deze tijdelijke negatieve resultaten op te vangen. Hiervoor is binnen het eigen vermogen van HMC een aparte bestemmingsreserve gevormd, die goed op orde is. Tevens blijft de cashflow voldoende om reguliere investeringen te blijven doen.

Rijksbijdragen

De reguliere lumpsum neemt in 2025 toe met € 2,9 mln. Enerzijds is het aantal gewogen HMC studenten in 2024 (referentiejaar t-2) met circa 80 gedaald, waardoor de lumpsum iets lager uitkomt. Anderzijds neemt de lumpsum juist weer toe als gevolg van de volgende oorzaken:

- overheveling extra budget niveau 2 studenten vanuit de kwaliteitsgelden (€ 0,9 mln)
- toename relatief marktaandeel HMC door een andere weging van niveau 2
- de jaarlijkse (geschatte) loon/prijs bijstelling (€ 1,4 mln)

Een onzekere factor is zoals altijd de jaarlijkse loon/prijs bijstelling (LPO), die pas in het voorjaar van 2025 bekend wordt. Deze hebben wij trendmatig geraamd op 3,0% maar die kan hoger of lager uitvallen.

TABEL 38

Rijksbijdragen	Werkelijk	Werkelijk	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
EUR x 1.000	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Lumpsum							
Reguliere lumpsum	36.212	38.250	41.841	42.016	41.916	42.196	42.476
Idem loon/prijsbijstelling	2.846	2.212	1.415	0	0	0	0
NPO corona toeslagen	0	0	0	0	0	0	0
	39.058	40.462	43.256	42.016	41.916	42.196	42.476
Aanvullingen op lumpsum							
Kwaliteitsafspraken - invest.budget	4.441	5.427	5.441	5.210	5.210	5.299	5.389
Kwaliteitsafspraken - result.budget	13	0	0	0	0	0	0
Extra kwaliteitsbudget 2022-2024	490	798	0	0	0	0	0
	4.944	6.225	5.441	5.210	5.210	5.299	5.389
Overige regelingen							
Wachtgeldsubsidie	1.280	1.347	1.388	1.329	1.329	1.352	1.375
Salarismix MBO Randstad	826	0	0	0	0	0	0
Regeling LOB	309	305	307	294	294	299	304
Regeling nazorg MBO	37	89	52	0	0	0	0
Investeringsfonds (RIF)	0	122	230	160	150	0	0
Lerarenbeurs + Zij-instroom	187	234	175	181	181	184	187
	2.639	2.097	2.152	1.964	1.954	1.835	1.866
	46.641	48.784	50.849	49.190	49.080	49.331	49.731

Personeelslasten

In vergelijking met 2024 stijgen de loonkosten in 2025 met € 0,7 mln (2%). Enerzijds neemt de formatie af van gemiddeld 373 FTE in kalenderjaar 2023 naar gemiddeld 369 FTE in kalenderjaar 2025. Anderzijds is rekening gehouden met een geschatte CAO verhoging van 3% per 1 juli 2025 en de reguliere loontrede per 1 augustus.

In 2025/2026 is een bijstelling van de personeelsformatie opgenomen van 9 FTE en in 2026/2027 nogmaals 9 FTE. Daarmee wordt bereikt dat de personeelslasten meerjarig goed binnen de bandbreedte van 70-73% van de rijksbijdragen blijven, wat noodzakelijk is voor een gezonde bedrijfsvoering en een robuuste meerjarenbegroting.

De ontwikkeling van de personeelslasten blijkt uit onderstaande tabel.

TABEL 39

Personele lasten							
	Werkelijk	Werkelijk	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
EUR x 1.000	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Loonkosten	30.564	33.043	33.612	33.097	33.026	33.107	33.062
Personeel derden	1.910	2.264	2.025	1.938	1.924	1.929	1.926
Mutaties in voorzieningen	75	334	150	50	0	0	0
Reis- en verblijfkosten	748	729	750	735	729	731	730
Scholing	582	427	475	450	447	448	447
Werkkostenvergoedingen	180	139	150	147	146	146	146
Kosten WW en WGA uitkeringen	113	252	240	240	240	240	240
Overige personele lasten	854	706	775	754	750	752	751
Af: uitkeringen ziektewet	-310	-216	-225	-212	-208	-209	-209
	34.716	37.678	37.952	37.199	37.054	37.144	37.094
<i>Aantal FTE's per 1 oktober</i>	<i>376,6</i>	<i>377,3</i>	<i>368,5</i>	<i>362,7</i>	<i>364,6</i>	<i>364,1</i>	<i>363,6</i>
<i>Gemiddelde FTE's kalenderjaar</i>	<i>387,0</i>	<i>376,9</i>	<i>373,6</i>	<i>366,1</i>	<i>363,5</i>	<i>364,4</i>	<i>363,9</i>
<i>Loonkosten per FTE (GPL) x1000</i>	<i>79,0</i>	<i>87,7</i>	<i>90,0</i>	<i>90,4</i>	<i>90,9</i>	<i>90,9</i>	<i>90,9</i>
<i>Personeelslasten per FTE x1000</i>	<i>89,7</i>	<i>100,0</i>	<i>101,6</i>	<i>101,6</i>	<i>101,9</i>	<i>101,9</i>	<i>101,9</i>
<i>Personeelslasten / rijksbijdragen (incl. baten contractonderwijs)</i>	<i>72,5%</i>	<i>75,3%</i>	<i>72,7%</i>	<i>73,6%</i>	<i>73,5%</i>	<i>73,3%</i>	<i>72,6%</i>

Afschrijvingen

Bij de berekening van de afschrijvingslasten is er rekening mee gehouden dat het CvB nieuw/verbouw van HMC Amsterdam voorbereidt, te realiseren in de periode 2027-2030. Onder de afschrijvingen is daarom rekening gehouden met versnelde afschrijving van het pand in Amsterdam in de periode t/m 2027 (€ 350.000 per jaar).

Huisvestingslasten

In 2023 werden we geconfronteerd met een forse stijging van de energielasten. Inmiddels liggen de tarieven sinds 2024 weer op een lager niveau maar nog steeds wel gemiddeld 80% hoger dan 2022. De projectmatige uitgaven nemen in 2025 toe door aanloopkosten voor de nieuw/verbouw Amsterdam. De energiekosten zullen de komende jaren volatiel blijven als gevolg van geopolitieke ontwikkelingen.

Huisvesting Amsterdam

Bij de meerjarenexploitatie en de ontwikkeling van de balanspositie is rekening gehouden met de effecten van ver-/nieuwbouw inzake de locatie Amsterdam. Na een zorgvuldige gunningsprocedure is eind 2024 Team V Architecture aangewezen om een voorlopig ontwerp te maken tussen november 2024 en april 2025. Die wordt in 2025 verder financieel uitgewerkt, ook in het licht van de meest recente ontwikkelingen qua studentenaantallen. In het algemeen willen we zowel bij HMC Rotterdam als bij HMC Amsterdam in de toekomst goed rekening kunnen houden met het tijdig opschalen en afschalen van voorzieningen bij stijgende, cq. dalende studentenaantallen.

Vooruitlopend daarop is in deze meerjarenbegroting uitgegaan van een scenario dat door bureau Zanders begin 2024 onafhankelijk van het HMC en accountant EY is doorgerekend en dat nog uitgaat van ruim 16.000 m2 BVO. De kans bestaat dat we medio 2025 hier een andere, compactere keuze

gaan maken als gevolg van het voorlopig ontwerp en de doorrekening van studentprognoses. Dit zal dan vertaald worden naar de meerjarenbegroting die onderdeel zal zijn van de begroting 2026.

De financiering kan te zijner tijd voor een belangrijk deel (ca. 50%) plaatsvinden uit eigen middelen, aangevuld met een lening tegen gunstige voorwaarden via het Ministerie van Financiën (schatkist-bankieren). Op basis van de doorrekeningen van verschillende scenario's door bureau Zanders concluderen we dat vanuit financieel oogpunt, ver-/nieuwbouw goed gefaciliteerd kan worden. Een robuuste meerjarenbegroting is daarvoor wel een harde vereiste. Daar sturen we actief op.

Balansontwikkelingen

De ontwikkeling van de balanspositie blijkt uit onderstaand overzicht:

TABEL 40

Balanspositie	Werkelijk	Werkelijk	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
EUR x 1.000	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
VASTE ACTIVA							
Materiële vaste activa	24.851	22.754	23.485	25.103	32.447	45.829	58.702
Immateriële vaste activa	0	0	700	610	520	430	340
	24.851	22.754	24.185	25.713	32.967	46.259	59.042
VLOTTENDE ACTIVA							
Vorderingen en voorraden	1.615	1.564	200	200	200	200	200
Liquide middelen	15.612	19.315	18.415	16.997	9.897	6.270	6.121
	42.078	43.633	42.800	42.910	43.064	52.729	65.363
EIGEN VERMOGEN							
Algemene reserve	26.647	26.771	27.152	27.212	27.366	27.781	27.781
Bestemmingsreserves	7.700	7.700	7.700	7.700	7.700	7.700	7.334
	34.347	34.471	34.852	34.912	35.066	35.481	35.115
Voorzieningen	2.454	2.788	2.938	2.988	2.988	2.988	2.988
Financiering invest. nieuw/verbouw	0	0	0	0	0	8.500	21.500
Kortlopende schulden	5.277	6.374	5.010	5.010	5.010	5.760	5.760
	42.078	43.633	42.800	42.910	43.064	52.729	65.363
Liquiditeit (current ratio)	3,26	3,28	3,72	3,43	2,02	1,12	1,10
Solvabiliteit (EV / TV)	82%	79%	81%	81%	81%	67%	54%
Weerstandsvermogen (EV/baten)	69%	66%	64%	66%	67%	67%	66%

De solvabiliteit (verhouding eigen/totaal vermogen) blijft de komende 3 jaar nog hoog (ca. 81%) en daalt in de periode 2028-2030 naar ruim 50% door het aangaan van financiële verplichtingen in het kader van de nieuw/verbouw investeringen. Dat is nog steeds solide en ruim boven de signaleringsgrens van 30%. Het weerstandsvermogen (eigen vermogen/ totale baten) is al jaren stabiel rond de 65% en blijft de komende jaren op dat niveau.

Deze indicatoren laten zien dat er sprake is (en blijft) van een solide balanspositie.

Investerings 2025-2029.

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

Huisvestingsbeleid

In de komende 5 jaar blijft de huisvestingssituatie ongewijzigd, met 2 panden in eigendom en een gehuurde dependance in Amsterdam (tot uiterlijk 2031). Er zullen plannen worden ontwikkeld voor de beoogde nieuw-/verbouw in Amsterdam ter vervanging van het huidige hoofdgebouw + dependance, alsmede mogelijke uitbreiding van de locatie Rotterdam. Er zullen ook slecht-weer-scenario's worden uitgewerkt om de financiële weerbaarheid van HMC te toetsen met hulp van bureau Zanders. Doel is om te weten hoe we extra beheersmaatregelen kunnen nemen bij tegenvallers tijdens de bouw.

Vermogenspositie

Uitgaande van de begrote resultaten in de komende jaren stijgt het totale vermogen van € 34,5 mln. ultimo 2024 naar € 35,1 mln. ultimo 2029. Het vermogen bestaat uit een algemene reserve en een aantal bestemmingsreserves, welke elders in dit verslag nader zijn toegelicht. Daarmee kan de algemene reserve in de komende jaren op een verantwoord niveau blijven.

TABEL 41

Vermogenspositie							
	Werkelijk	Werkelijk	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
EUR x 1.000	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Algemene reserve	26.647	26.771	27.152	27.212	27.366	27.781	27.781
Bestemmingsreserve herhuisvesting	4.700	4.700	4.700	4.700	4.700	4.700	4.334
Bestemmingsreserve personeel	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
	34.347	34.471	34.852	34.912	35.066	35.481	35.115

Signaleringswaarde voor het eigen vermogen

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

Voor HMC komt de signaleringswaarde ultimo 2024 uit op € 37,3 miljoen. Het werkelijke eigen vermogen van HMC bedraagt € 34,5 miljoen ofwel 92% van de norm. Er is daarmee geen sprake van mogelijk bovenmatig eigen vermogen. Voor instellingen waarbij dat wel het geval is moedigt het Ministerie van OCW aan een bestedingsplan op te stellen voor de bovenmatige middelen. HMC zal zich de komende jaren inzetten om onder de desbetreffende norm te blijven.

Beleid HMC ten aanzien van vermogenspositie

Dankzij goede onderwijsresultaten en gezond financieel beleid heeft het HMC in de afgelopen jaren een stevige liquiditeits- en vermogenspositie opgebouwd. In dat kader is onder meer de keuze gemaakt om ons begrotingsbeleid vanaf 2022 aan te passen waarbij de bandbreedte van onze rentabiliteit is bijgesteld naar 0-3% (was 2-5%). We kijken of we hierin nog een stap gaan zetten. De bedoeling is dat zoveel mogelijk middelen naar het onderwijs gaan en we gelijktijdig ook onze grote huisvestingsopgaven kunnen realiseren.

De beschikbare geldmiddelen zullen o.a. een belangrijke rol spelen bij de realisatie van de herhuisvestingsplannen op beide locaties. Deze plannen zijn essentieel om goed onderwijs op lange termijn te waarborgen. De beoogde investeringen in huisvesting zullen voor een belangrijk deel uit eigen

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

Cashflow prognose

De ontwikkeling van de cashflow blijkt uit onderstaand meerjarig overzicht:

TABEL 42

Cashflow							
	Werkelijk	Werkelijk	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
EUR x 1.000	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Exploitatieresultaat	120	124	381	60	154	415	-366
Bij: afschrijvingen	3.629	3.586	3.675	3.830	3.805	3.418	4.251
	3.749	3.710	4.056	3.890	3.959	3.832	3.885
Af: investeringen regulier	-528	-1.319	-1.000	-1.250	-1.250	-1.250	-1.250
invest. nieuw/verbouw Adam/Rdam	0	0	-2.206	-3.808	-9.509	-15.159	-15.484
invest. semi permanent Rdam	0	0	-900	0	0	0	0
investeringen groot onderhoud	-380	-170	-300	-300	-300	-300	-300
investeringen immat.v.activa (Osiris)	0	0	-700	0	0	0	0
Financiering nieuwbouw Adam	0	0	0	0	0	8.500	13.000
idem co-financiering HMC Next	0	0	0	0	0	750	0
Mutaties voorzieningen	75	334	150	50	0	0	0
Mutatie overige balansposten	1.856	1.148	0	0	0	0	0
Cashflow boekjaar	4.772	3.703	-900	-1.418	-7.100	-3.627	-149
Liquide middelen per 1 januari	10.840	15.612	19.315	18.415	16.997	9.897	6.270
Liquide middelen per 31 december	15.612	19.315	18.415	16.997	9.897	6.270	6.121

Ultimo 2024 is de stand van onze liquide middelen € 19,3 mln. positief. Hiermee heeft het HMC een solide uitgangspositie voor de financiering van de geplande investeringen inzake huisvesting Amsterdam en Rotterdam in de periode 2025-2030. Ter aanvulling op de eigen middelen zal naar verwachting in 2028/2029 een lening worden aangegaan bij het Ministerie van Financiën (schatkistbankieren).

9.3.2. Krimpscenario: Structureel 20% minder aanmeldingen vanaf 2025

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

In de onderstaande technische simulatie gaan we ervan uit dat vanaf schooljaar 2025/2026 de aanmeldingen met 20% dalen (exclusief IA Rotterdam ivm numerus fixus) en in de jaren daarna op dat lagere (instroom)niveau blijven steken. Als gevolg van deze lagere instroom stabiliseert het aantal studenten vanaf 2028 op circa 3.100 studenten, dat wil zeggen ruim 500 gewogen studenten minder dan in het basisscenario.

Bij de financiële consequenties is rekening gehouden met het feit dat de inzet van het onderwijspersoneel weliswaar bij aanvang schooljaar kan worden verlaagd als het aantal studenten

afneemt, maar dat de loonkosten van deze medewerkers deels nog doorlopen. In de calculatie is ervan uitgegaan dat 50% van de betreffende boventallige medewerkers nog 3 jaar voor rekening van het HMC zullen komen, omdat het UWV deze kosten verhaalt op het HMC. In totaal gaat het over de periode 2025-2029 om een bedrag van ruim € 3,0 mln.

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

TABEL 43

Scenario: krimp 20% vanaf 2025	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Gewogen studenten per 1/10	3.651	3.496	3.299	3.215	3.153	3.082	3.082
Minder studenten t.o.v. basisscenario	0	0	-197	-341	-463	-534	-534
Personeel per 1/10	372,7	373,3	353,4	341,1	337,0	333,6	333,1
Minder personeel t.o.v. basisscenario	0,0	0,0	-11,1	-17,6	-23,6	-26,5	-26,5
Exploitatieresultaat basis scenario (x EUR 1000)	120	163	381	60	154	415	-366
Effect lumpsum bij 20% krimp	0	0	0	0	-1.773	-3.069	-4.167
Effect loonkosten bij 20% krimp	0	0	393	1.174	1.709	2.109	2.253
Effect variabele kosten personeel+studenten	0	0	87	199	287	348	366
Kosten boventalligheid (3 jaar)	0	0	-197	-587	-854	-858	-590
Saldo van de effecten	0	0	283	785	-631	-1.470	-2.139
Exploitatieresultaat krimp scenario (x EUR 1000)	120	163	664	846	-477	-1.055	-2.505
Cashflow (basis scenario)	4.772	2.449	-900	-1.418	-7.100	-3.627	-149
Stand liq. middelen per 31/12 (basis scenario)	14.197	18.927	18.027	16.609	9.509	5.882	5.733
Cashflow (krimp scenario)	4.772	2.449	-617	-633	-7.731	-5.097	-2.288
Stand liq. middelen per 31/12 (krimp scenario)	14.197	18.927	18.310	17.678	9.946	4.850	2.561

Uit deze tabel blijken de volgende effecten van een dalende instroom met 20% vanaf 2025:

1. Het aantal gewogen studenten daalt in vier jaar met ruim 500 naar ca. 3.100
2. De personeelsformatie OP neemt gefaseerd met 27 FTE af.
3. Vanaf 2025 dalen de loonkosten in toenemende mate tot 2029 en vlakken daarna af.
4. Vanaf 2027 daalt de lumpsum (vertraagd door t-2) met een maximum effect in 2031.
5. Kosten boventalligheid (50%) bedragen over 2025-2029 ruim € 3,0 mln. en na 2029 nihil.
6. Exploitatieresultaat daalt naar € 2,5 mln. negatief (zie echter opmerking hieronder).
7. De kasstroom (na investeringen) neemt in 5 jaar met ruim € 3 mln af.

Opmerking bij punt 6)

Deze € 2,5 mln is een combinatie van verliezen door lagere studentaantallen, maar hierin zit ook al de gecalculeerde rentelasten in het kader van ver-/nieuwbouw HMC Amsterdam (circa € 400K). Daarnaast zijn in de getoonde tabel alleen de effecten op de normformatie en de lumpsum meegenomen, en de variabele kosten van studenten en medewerkers. Daar treden immers de grootste verschillen op.

Er is nog geen rekening gehouden met overige effecten, zoals mogelijke extra besparingen en bezuinigingen op personeelslasten en overige lasten. Een besparing op de totale lasten van 6% (stapsgewijs te bereiken in 4 jaar) zou voldoende zijn om een sluitende exploitatie te bereiken, alsmede een positieve kasstroom. Een dergelijke taakstelling achten wij zeker haalbaar.

De vermogenspositie is in dit scenario nog steeds zeer solide, mede dankzij de ruime reserves die afgelopen jaren zijn opgebouwd. Voor de kosten van boventalligheid is reeds een aparte bestemmingsreserve gevormd ter grootte van € 3,0 mln.

Conclusie t.a.v. meerjarig krimpscenario:

Alles afwegend kunnen we concluderen dat het HMC voldoende bestand is tegen een fors krimpscenario waarin een sterke daling (in dit voorbeeld 20% vanaf 2025) van het aantal studenten plaatsvindt.

9.4. Risicoparagraaf

9.4.1. Inrichting van risicobeheer

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

Rapportage systematiek

Door de afdelingen Kwaliteitszorg, Financiën, ICT, Marketing en Communicatie en Personeelszaken worden verschillende kengetallen en indicatoren afzonderlijk gemonitord. Door de informatie helder en beknopt te presenteren in een dashboard (Qlikview) is een early warning systeem beschikbaar op basis van prestatie-indicatoren.

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

Planmatige aanpak

Het tweede onderdeel wordt gevormd door de teamplannen. Die beschrijven welke activiteiten met welk doel elk team ter hand neemt en hoe die activiteiten ook ingrijpen op de resultaten in het dashboard. Om het nieuwe kwaliteitsplan te monitoren hebben we de teamplannen opgenomen in de A4 tooling. De teamplannen reflecteren wat er in een team speelt en bevatten de onderdelen van het kwaliteitsplan die door het team worden opgepakt. Het dient als referentiepunt voor (nieuwe) teamleden en wordt gebruikt in overleggen met teamleiders en directie.

Periodieke risicobeoordeling

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

9.4.2. Risicogebieden

Binnen het HMC zien wij de volgende risicogebieden die op termijn de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs zouden kunnen schaden. Elk jaar ten tijde van de jaarverantwoording checken we welke risicogebieden kunnen komen te vervallen en welke erbij komen.

1. Onderwijs

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

2. Financieel

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

3. Personeel

- a) Het niet kunnen voorzien in de behoefte aan gekwalificeerd (onderwijsgevend) personeel;
- b) Hogere personeelskosten dan 73% van de rijksbijdrage;
- c) Onvoldoende flexibiliteit in personeelsbestand om mee te bewegen met dalende studentaantallen;
- d) Financieel risico onvoorspelbare uitgave op WW-uitkeringen;
- e) Financieel risico onvoorspelbare uitgave op WGA-uitkeringen.

4. Gebouwen en faciliteiten

- a) Ruimtegebrek Rotterdam zorgt voor niet kunnen aannemen van alle studenten;
- b) Meerdere tegenvallers tegelijkertijd inzake de nieuw/verbouw Amsterdam/Rotterdam, waardoor het HMC onder de normen van de financiële kengetallen zakt.

5. ICT

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

6. HMC NEXT B.V.

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

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

Ad 1 Onderwijs

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

- i. Impact: middelgroot. Geen outputbesteding voor de studenten die besluiten de opleiding niet af te maken en van school veranderen, niet voldoen aan Inspectienorm, ongewenst imago van 'heel moeilijke' opleidingen, meer faal- dan succeservaringen van studenten in een groep.
- ii. Kans: groot. Door combinatie van factoren, waaronder werking van Toelatingsrecht, beperkt assortiment van vakopleidingen dat ook nog eens divers is, niet kloppend beroepsbeeld. Aantal factoren is niet te beïnvloeden door het HMC. En dat geldt voor alle beroepscolleges in Nederland.
- iii. Maatregelen:
 - 1. Maandelijks inzicht op uitval door managementinformatie (Qlikview) op teamniveau; opnemen ook in teamplannen;
 - 2. Zo goed mogelijk het beroepsbeeld in voorlichting inbrengen naar potentiële studenten en hun ouders;
 - 3. Goed doorstroomprogramma VO-MBO, waardoor studenten een goede studiekeuze maken en uitval wordt voorkomen (hangt wel af van inzet van gemeenten);
 - 4. Begeleiding m.n. van kwetsbare studenten zorgvuldig inrichten – geldt voor alle opleidingen en niveaus;
 - 5. Doorstroomklas waarin de student die wil stoppen met zijn/haar opleiding op het HMC plaats gaat nemen in periode 3 en periode 4 van het studiejaar. Met de juiste begeleiding wordt de student begeleid naar een nieuwe opleiding, meestal buiten het HMC – ook hier geldt dat er nieuwe wetgeving op komst is die de realisatie van de deze beheersmaatregel mogelijk onder druk gaat zetten;
 - 6. Eerstejaars ambities voor studenten niet torenhoog leggen en meer succesmomenten inbouwen in curriculum door opdrachten op te knippen;
 - 7. Op landelijk niveau aandacht vragen voor realistische normen: er zijn grenzen aan wat een (vak)school zelf kan beïnvloeden gegeven het feit dat HMC slechts een beperkt aantal opleidingen aanbiedt die ook nog eens behoorlijk divers zijn;
 - 8. Deelname vanaf 2023 aan Kwaliteitsnetwerk MBO en organiseren van blik van buiten naar binnen – kunnen we leren van andere mbo-scholen?;
 - 9. Goede, complete documentatie van wat er precies gebeurt (1) voorafgaand aan uitval en voortijdig schoolverlaten met eenduidig gebruik van categorieën én (2) na uitval en vsv: waar blijven de studenten en komen ze na 1-5 jaar wel of niet goed terecht (ABF Research, studie in cijfers) op de website.
 - 10. Extra set maatregelen voorjaar 2025 voor beide locaties van het HMC.
- b) Niet tijdig kunnen inspelen op nieuwe ontwikkelingen, zoals AI, door te weinig tijd voor reflectie en te weinig realisatiekracht
 - i. Impact: wisselend. Ontwikkelingen rond duurzaamheid gaan stap voor stap een bepaalde kant uit en vertalen zich gaandeweg naar het onderwijs, afgestemd op wat we in de branche en bij stagebedrijven zien. Echter, een ontwikkeling als AI gaat razendsnel en raakt eerder het onderwijs dan menigeneen denkt.
 - ii. Kans: groot.
 - iii. Maatregelen komen in de kern neer op scherpe sturing en prioritering:
 - 1. Het opstellen van een gedragsrichtlijn voor studenten en docenten op het punt van artificial intelligence – met draagvlak van het personeel.
 - 2. Goed rondkijken en voorbeelden van andere onderwijsinstellingen en/of MBO Raad overnemen en aanpassen naar de praktijk van het HMC toe.

3. Studieavond en andere activiteiten voor docenten op dit terrein.
- c) Minder vsv-middelen voor contactgemeenten kunnen leiden tot minder inzet voor kwetsbare mbo-studenten
 - i. Impact: groot. Een deel van de extra zorg die het HMC besteedt aan kwetsbare studenten is gefinancierd via de regionale subsidie voor het tegengaan van vsv, uit te keren door de contactgemeente en contactschool.
 - ii. Kans: groot. Er is nieuwe wetgeving aan de orde die in het voorjaar van 2024 in de Tweede Kamer voorligt. Die houdt in dat mbo-scholen om voldoende middelen te krijgen aan nóg meer voorwaarden moeten gaan voldoen én nog afhankelijker worden van de contactgemeente. Daar komt bij dat scholen ook nog meer in een concurrentiepositie komen te verkeren naar elkaar toe en dat we nog meer aan nazorg moeten doen na de (al dan niet voltooide) opleiding.
 - iii. Maatregelen:
 1. In zowel Amsterdam als Rotterdam is het College van Bestuur actief bezig om samen met de grote ROC's het 'spel' zo ingericht te krijgen dat de nieuwe herverdeling van middelen straks past bij de huidige inzet van deze middelen van het HMC.
 2. Prioriteren van onze inzet naar studenten toe met behulp van steeds een goede analyse van wat we feitelijk zien aan gedrag en uitstroom. Zie Ad 1a, iii, maatregel 9 en 10.

Ad 2 Financieel

- a) Bij structurele krimp de bedrijfsvoering niet meer overeind kunnen houden:
 - i. Impact: groot. Ontslag van veel medewerkers is dan onontkoombaar.
 - ii. Kans: klein. Voor de continuïteit van de bedrijfsvoering van een mbo-school, zoals het HMC, zijn een voorspelbare instroom en uitstroom van studenten erg belangrijk. Daarom de vraag: kan het HMC een plotselinge, neerwaartse aanpassing van instroom van studenten aan? Een verdere uitwerking van dit risico inclusief scenario's en maatregelen is te vinden in de Continuïteitsparagraaf (paragraaf 9.3.).
- b) Een steeds verder oplopende vraag naar passend onderwijs vanwege een veranderende studentenpopulatie:
 - i. Impact: middelgroot. Ontevreden studenten, druk op onderwijsresultaten en werkdruk medewerkers.
 - ii. Kans: groot.
 - iii. Maatregelen:
 1. Monitoren van het aantal studenten waarvoor een (aanvullend) arrangement noodzakelijk is;
 2. Indien noodzakelijk het ondersteuningsbudget laten meebewegen met de toename van de behoefte aan passend onderwijs arrangementen. Immers: hier ligt een wettelijke taak voor de school.
- c) Blijvende inflatie en prijschommelingen als gevolg van (geo)politieke instabiliteit waarbij de extra kosten deels niet worden gecompenseerd door de overheid.
 - i. Impact: middelgroot. Kosten voor huisvesting lopen hoger op dan gewenst.
 - ii. Kans: moeilijk in te schatten – volatiele (energie)markt en compensatie door rijksoverheid is niet zeker.
 - iii. Maatregelen:
 1. Inzetten op energiebesparende maatregelen

2. Structureel heldere aannames over inflatie opnemen in meerjarenbegroting
3. Meeliften met energiecontracten samen met andere scholen
4. Van buiten naar binnen kijken via Facilitair Samenwerkingsverband (FSR) van MBO Raad

Ad 3 Personeel

a) Onvoldoende kwalitatief goed personeel

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

b) Hogere personeelskosten dan 73% van de rijksbijdrage. Consequentie: geen beheersbaarheid van personele kosten op lange termijn;

- i. Impact: middelgroot.
- ii. Kans: middelgroot.
- iii. Maatregelen:
 1. Sturing op de formatie en overige kosten, waarbij de kwaliteit van onderwijs gewaarborgd blijft;
 2. Het HMC streeft naar een bepaalde mate van flexibiliteit in te bouwen in de kosten. Dit doet het HMC door het aanhouden van een flexibele schil in de formatie, door tussen de 25% en 35% van de formatie op basis van tijdelijke contracten en/of inhuur van personeel in te zetten. Een andere mogelijkheid is meer diensten in te kopen of uit te besteden.
 3. De risicobeheersing voor wat betreft de inkomstenkant richt zich er vooral op dat met incidentele inkomsten zo min mogelijk structurele uitgaven, zoals personeel in vaste dienst, worden bekostigd. Toetsing van dit criterium vindt jaarlijks plaats bij besluitvorming in het overleg tussen directeuren en College van Bestuur over de inzet van deze middelen en bij de vaststelling van het formatieplan voor het komende studiejaar.
 4. Jaarlijkse toetsing op weerstandsvermogen (zie paragraaf 9.3).

c) Onvoldoende flexibiliteit in personeelsbestand om mee te bewegen met dalende student aantallen:

- i. Toelichting: Wanneer het aantal studenten afneemt, kunnen de personeelskosten relatief te hoog blijven als het personeelsbestand niet snel genoeg aangepast kan worden. Dit leidt tot inefficiënties en financiële druk. Verhoogde loonkosten kunnen ten koste gaan van andere onderwijsinvesteringen.
- ii. Impact: middelgroot.
- iii. Kans: middelgroot.
- iv. Maatregelen:
 1. Flexibeler aannamebeleid (meer tijdelijke contracten of inzet van externen);

2. Omscholing of herplaatsing van werknemers binnen de organisatie;
 3. Strategische personeelsplanning op basis van prognoses.
- d) Financieel risico onvoorspelbare uitgave op ww-uitkeringen:
- v. Toelichting: werkgevers in de sector Overheid en Onderwijs zijn verplicht eigen risicodragers voor wat betreft de werkloosheidswet. Dit betekent dat als een werknemer van het HMC werkloos wordt, het HMC de kosten betaalt van de door het UWV verstrekte WW-uitkering. Hier tegenover staat dat het HMC geen WW-premie betaalt. Tevens is de werkgever verantwoordelijk voor re-integratie van werkloze ex-werknemers.
 - vi. Impact: middelgroot.
 - vii. Kans: klein.
 - viii. Maatregelen:
 4. Het HMC maakt gebruik van een extern bureau dat ex-werknemers beter begeleidt naar werk om daarmee tevens de aanspraken op een WW-uitkering te beperken;
 5. Daarnaast kan de ex-werknemer op grond van de BWR-BVE een beroep doen op de bovenwettelijke WW. Afhankelijk van leeftijd en dienstverband in de mbo-sector kan de ex-werknemer aanspraak maken op een aanvulling op WW-uitkering en/of een verlenging van de duur van de WW-uitkering. HMC bevordert dat de werknemer hierbij een goed advies verwerft;
 6. Scholen ontvangen voor de dekking van dit soort kosten een aanvullende rijksbijdrage. Op basis van het huidige beroep op de WW- respectievelijk bovenwettelijke WW-regelingen is deze aanvullende bijdrage vooralsnog ruimschoots kostendekkend, zodat de financiële risico's voor HMC relatief beperkt zijn. HMC monitort dit punt;
 7. Daarnaast treft het HMC hiervoor een voorziening.
- e) Financieel risico onvoorspelbare uitgave op WGA-uitkeringen:
- i. Toelichting: HMC heeft bewust gekozen om WGA eigenrisicodragerschap in eigen beheer te brengen voor maximaal tien jaar. De WIA is per 2006 geïntroduceerd en bestaat uit twee onderdelen, de IVA-regeling voor duurzaam en volledig arbeidsongeschikte werknemers en de WGA-regeling voor gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers. Voor de WGA is het Hout- en Meubileringscollege eigenrisicodragers en heeft gekozen voor volledig eigen beheer, onder garantstelling aan de Belastingdienst, afgegeven door Loyalis. Door verschillen in premiestelling, het voeren van regie op het verzuimproces, re-integratie is het aantrekkelijk om WGA-eigenrisicodragers te blijven.
 - ii. Impact: middelgroot.
 - iii. Kans: klein.
 - iv. Maatregelen:
 1. Jaarlijkse monitoring van de mogelijke langdurige ziekte gevallen binnen het HMC;
 2. Elk jaar de afweging maken om wel of niet eigenrisicodragers te blijven;
 3. Oud-collega's die langdurig ziek zijn geworden, worden door een extern bureau ondersteund bij re-integratie. Onze indruk is dat dit beter wordt opgepakt dan door UWV;
 4. Het HMC treft een voorziening.
 5. Het HMC heeft een verzekering tegen faillissementsrisico.

Ad 4 Gebouwen en faciliteiten

- a) Ruimtegebrek Rotterdam zorgt voor niet kunnen aannemen van alle studenten:
- i. Impact: middelgroot.

- ii. Kans: middelgroot.
- iii. Maatregelen:
 1. Scenarioplanning wordt gebruikt om te prognosticeren hoeveel klassen er kunnen zijn in het nieuwe jaar studiejaar en hoeveel lokalen hiervoor noodzakelijk zijn;
 2. Definitieve oplossing vinden voor (semi)permanente aanbouw: in september 2022 in gebruik genomen, maar moet over aantal jaren vervangen zijn door duurzame oplossing.
- b) Meerdere tegenvallers tegelijkertijd inzake de nieuw/verbouw Amsterdam, waardoor het HMC onder de normen van de financiële kengetallen zakt:
 - i. Impact: Middelgroot. De financiële positie van het HMC is zeer solide. Echter: een combinatie van hoge bouwkosten en tegenvallende instroom van studenten zou deze basis erg onder druk kunnen zetten als er dan niet tijdig gehandeld wordt en wordt bezuinigd. Dit kan zich manifesteren vanaf 2027.
 - ii. Kans: Nog niet goed in te schatten. Juist daarom is het nu aan de orde om slecht-weer-scenario's te ontwikkelen.
 - iii. Maatregelen:
 1. College van Bestuur heeft in goed overleg met Raad van Toezicht Zanders ingehuurd om onafhankelijk de financiële haalbaarheid van nieuwbouw HMC Amsterdam te toetsen en te modelleren. HMC gaat dit model gebruiken – dus daarmee geen verrassingen ten aanzien van de feiten te verwachten.
 2. College van Bestuur zal in overleg met directeurs en OR enkele 'what-if' scenario's opstellen: waar gaan we snijden als er op enig moment taakstellend wat moet gebeuren? Dit tijdig voor te bereiden is belangrijk om zorgvuldig en tijdig te kunnen handelen als het nodig mocht blijken.
 3. Al in 2025 realiseert het HMC een taakstelling van 9 fte om de personele en financiële kengetallen robuust te krijgen en te houden.

Ad 5 ICT

- a) Cyber security aanval zorgt voor het stilleggen onderwijs of financiële kosten:
 - i. Impact: groot. Hele onderwijs ligt stil, behalve de beroepspraktijkvorming. Dit geldt ook voor alle ondersteunende processen.
 - ii. Kans: middelgroot. Het gaat ooit een keer gebeuren.
 - iii. Maatregelen:
 1. Sinds 2019 heeft het HMC een IBP (Informatie, Beveiliging en Privacy) medewerker. Deze is sinds 2020 vast in dienst van het HMC;
 2. Het HMC heeft een plan van aanpak cybersecurity in uitvoering;
 3. HMC doet jaarlijks mee aan de MBO benchmarks voor Informatiebeveiliging en Privacy. In 2022 is er als sector afgesproken om aan de slag te gaan met een nieuwe toetsingskader NBA. Dit was een eerste nulmeting op het gebied van informatiebeveiliging. Dit model zal de groei in volwassenheid binnen het HMC als mbo-sector blijven monitoren;
 4. Het HMC laat jaarlijks een zware pentest uitvoeren door een extern bureau en doet in 2025 mee met een sectorbrede OZON-oefening;
 5. Het HMC heeft met de meeste leveranciers inmiddels verwerkersovereenkomsten gesloten. Vanaf 2023 zal er meer aandacht worden besteed aan leveranciersmanagement in de sector;

6. Via diverse campagnes en voorlichting voor personeel en studenten wordt aandacht besteed aan de omgang met gegevens, data en communicatie.
- b) De kosten van licenties en applicaties stijgen zeer fors:
- iv. Impact: middelgroot
 - v. Kans: groot.
 - vi. Maatregelen:
 1. Aansluiten bij (onderwijs)organisatie zoals Surf om van gezamenlijke inkoopkracht gebruik te maken;
 2. Contracten afsluiten voor langere periode waarin ook duidelijk prijsafspraken zijn gemaakt;
 3. Licentiegebruik monitoren en beperken door alleen hoognodige aan te bieden per onderwijs vorm;
 4. Cloudopslag beperken en opschonen. (Structurele opschoon momenten kiezen en communiceren);
 5. Cloudsystemen efficiënt configureren;
 6. Onderwijs aanpassen zodat zo min mogelijk licenties nodig zijn;
 7. Examens en onderwijs zo plannen dat zo min mogelijk licenties gelijktijdig gebruikt worden.
- c) Aparte verantwoording over Cybersecurity
1. Welke cybersecurityrisico's hebben zich het afgelopen jaar gemanifesteerd en/of hebben een belangrijke impact gehad?
 - a. Ieder jaar krijgen we te maken met verschillende cybersecurityrisico's. Het afgelopen jaar hebben we bijvoorbeeld phishing-e-mails gezien, waarbij medewerkers misleidende berichten ontvingen om inloggegevens te stelen. Ook werken we steeds vaker samen met SURF. Dit brengt voordelen, maar ook risico's met zich mee. Een grote DDoS-aanval op SURF, zoals onlangs gebeurde, kan er ook voor zorgen dat onze digitale omgeving tijdelijk onbereikbaar is. Verder zien we een toename in het gebruik van AI. Dit kan nieuwe risico's met zich meebrengen, zoals datalekken. Daarom hebben we extra maatregelen genomen om gegevens beter te beschermen. Gelukkig hebben we deze risico's snel opgemerkt en aangepakt, waardoor er geen schade is ontstaan.
 2. Welke risicobereidheid heeft de organisatie ten aanzien van cybersecurity?
 - a. Bij het HMC willen we zoveel mogelijk voorkomen dat gevoelige gegevens in verkeerde handen vallen of systemen uitvallen door cyberaanvallen. Daarom nemen we beveiligingsmaatregelen, zoals goede back-ups, sterke wachtwoorden en maken we gebruik van de dienst Surf/SOC. Tegelijkertijd moeten medewerkers en studenten wel makkelijk kunnen werken en leren. Het is altijd voor ons zoeken naar de juiste balans tussen veiligheid en gebruiksgemak. We accepteren sommige kleine risico's, maar grote risico's, zoals datalekken of langdurige storingen, proberen we te voorkomen.
 3. Welke maatregelen zijn het afgelopen jaar getroffen om cybersecurityrisico's te beheersen?
 - a. Het afgelopen jaar hebben we verschillende stappen gezet om onze digitale veiligheid te verbeteren. We maken nu gebruik van SURF/SOC, zodat we cyberdreigingen

sneller kunnen herkennen en aanpakken. Ook hebben we VEEAM geïmplementeerd om onze gegevens beter te beschermen. Dit zorgt voor betrouwbare back-ups en snel herstel bij problemen. Verder hebben we SURF-verbindingen met DDoS-bescherming in gebruik genomen. We hebben onze medewerkers bewust gemaakt van digitale veiligheid door een phishingactie uit te voeren en trainingen te geven, zodat ze verdachte berichten beter kunnen herkennen en veilig omgaan met gegevens.

4. Wat is de verwachte impact als bepaalde cybersecurityrisico's zich manifesteren?
 - a. Binnen SURF en MBO Digitaal wordt regelmatig hierover gesproken. Uit het cyberdreigingsbeeld blijkt dat het onderwijs nog steeds doelwit is van cybercriminelen, die zich vooral richten op ransomware. Dit werd onlangs pijnlijk duidelijk bij de TUE. Een geslaagde aanval kan grote gevolgen hebben, zoals verlies van belangrijke gegevens, schade aan de reputatie, financiële verliezen of tijdelijk niet kunnen werken. Het is voor ons belangrijk om goed voorbereid te zijn en maatregelen te nemen om deze risico's te verminderen.
5. Welke verbeteringen zijn of worden in het systeem van risicomanagement aangebracht?
 - a. We gebruiken Trustbound om onder andere de IBP-benchmark en security audit voor Deloitte in te vullen. Na het invullen en de audit worden aanvullende maatregelen besproken om het niveau te verbeteren. Ook maken we gebruik van dataregisters en leveranciersmanagement via SURF en MBO Digitaal. Zij voeren bijvoorbeeld DPIA's uit, waar wij van kunnen profiteren.
6. Op welke wijze zijn cybersecurityrisico's verankert in het systeem van risicomanagement in de organisatie en welke maatregelen zijn genomen ter beïnvloeding van de cultuur, het gedrag en de motivatie van medewerkers?
 - a. Cybersecurityrisico's zijn een belangrijk onderwerp binnen onze school. Er wordt rechtstreeks gerapporteerd aan de directeur stafdiensten, die op haar beurt weer rapporteert aan het College van Bestuur over de risico's en de genomen maatregelen. Binnen ICT zijn afspraken gemaakt over hoe te reageren op incidenten. Er worden bewustwordingscampagne voor medewerkers gehouden, en medewerkers worden aangemoedigd om verdachte zaken te melden. In 2025 doen we voor het eerst mee aan de grote OZON-oefening, waaraan ook bestuurders deelnemen.

Ad 6 HMC NEXT

- a) Negatieve resultaten bij LLO activiteiten die de totale stichting kan raken, dus ook het reguliere mbo-onderwijs:
 - i. Toelichting: HMC NEXT BV is voor een groot deel van haar omzet afhankelijk van in concurrentie aangeboden cursustrajecten aan medewerkers van met name onze branchebedrijven. Ondanks zeer actieve inzet vanuit de gehele mbo-sector ligt hier (nog) geen wettelijke taak voor mbo-scholen. HMC heeft een grote inzet op dit thema. Vanwege de aard van deze activiteiten zijn hier potentieel financiële risico's aan de orde, mochten private partijen en individuele cursisten namelijk 'plotseling' besluiten om geen cursussen en trainingen meer te volgen bij HMC.
 - ii. Impact: klein.

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

9.5. Beleidsregel Investeren met publieke middelen in private activiteiten

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

TABEL 44 NOTITIE HELDERHEID IN DE BEKOSTIGING

Thema	Toelichting
1. Uitbesteding	Dit thema is niet aan de orde bij het HMC.
2. Investeren van publieke middelen in private activiteiten	Het HMC biedt naast regulier gesubsidieerd onderwijs ook private onderwijsactiviteiten aan vanuit HMC NEXT BV. In de onderlinge verrekening tussen HMC NEXT BV en de stichting HMC zit ook begrepen de doorbelasting van kosten voor o.a. winkelbeheerders, afschrijving op apparatuur en huisvesting. Doorbelasting is noodzakelijk om de integrale kostprijs van de opleidingen te kunnen berekenen en verantwoord de LLO-activiteiten te kunnen verzorgen (zie ook tekst onder deze tabel).
3. Het verlenen van vrijstellingen	De lokale examencommissies van Amsterdam en Rotterdam kennen vrijstellingen toe. Deze vrijstellingen zijn altijd bescheiden van aard ten opzichte van de vereisten van de gehele opleiding. Als een deelnemer slechts specifieke, bepaalde onderdelen wil volgen, verwijzen we de deelnemer naar het private aanbod van cursussen en trainingen.
4. Les- en cursusgeld niet betaald door de deelnemer zelf	Het lesgeld is uitsluitend iets tussen de BOL deelnemer en DUO, hier staat de school geheel buiten. Het cursusgeld BBL vanaf 18 jaar wordt aan de school betaald (via

	MBOWebshop) en hierbij heeft de deelnemer bij MBOWebshop de mogelijkheid om dit door te zetten naar een werkgever. Het HMC wordt via de subsidie gekort voor het totale bedrag aan cursusgelden volgens de telling in DUO. Het HMC is ook verantwoordelijk voor de inning bij de deelnemer.
5. In- en uitschrijving en inschrijving van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk	A. Uitschrijvingen kort na 1 oktober Van 1 oktober tot en met 31 december 2024 zijn er 74 studenten uitgestroomd. De uitstroom betreft: • 19 studenten met diploma • 51 studenten zonder diploma • 4 zijn elders een opleiding gestart B. Er waren geen studenten die in de periode 1 oktober – 31 december 2024 het HMC hebben verlaten en die op dat moment meer dan één opleiding tegelijk volgden. Daarmee is volstrekt duidelijk welke deelnemers HMC voor publieke bekostiging aanmerkt.
6. De deelnemer volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven	A. Het veranderen van opleiding / leerweg tijdens het schooljaar (omzwaai). Van 1 oktober tot en met 31 december 2024 zijn er 18 studenten gewisseld van crebonummer en 6 studenten gewisseld van leerweg. Iedere deelnemer volgt de opleiding waarvoor hij is ingeschreven. Bij een eventuele overstap wordt de inschrijving formeel aangepast.
7. Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven	In 2024 heeft het HMC geen maatwerktrajecten in samenwerking met bedrijven aangeboden, zoals bedoeld in de Beleidsregel, die als een mutatie van een bestaande, publiek bekostigde opleiding gezien kunnen worden.
8. Onderwijs in het buitenland	Dit thema is niet aan de orde bij het HMC.

Het ministerie en de sectoren in het mbo en het hoger onderwijs spreken sinds 2022 intensief over de versie van de Beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten die op 15 april 2021 (hierna: de Beleidsregel) inwerking is getreden. In 2025 zal naar verwachting een nieuwe versie van de Beleidsregel van kracht worden.

HMC heeft afgelopen 3 jaar een proactief een heldere normatiek ontwikkeld voor de bedoelde activiteiten, zodat we ons daar helder en open over kunnen verantwoorden naar onze stakeholders. HMC NEXT BV en de winkel van HMC hebben geen winstoogmerk. Het streven is een dekkende exploitatie. Daarnaast moeten de tarieven marktconform zijn. Om een integrale kostprijs te kunnen berekenen waarin alle kosten die gemaakt worden voor het uitvoeren van het private onderwijs

worden doorbelast, hebben wij kritisch gekeken naar onze huidige prijsstelling en doorbelastingssystematiek. Uitgangspunten hierbij zijn dat de normatiek van doorbelasting simpel en administratief goed uitvoerbaar is. Dit is intern door onze financiële experts gecontroleerd. Ook hebben we hierover expliciet het overleg gevoerd met onze accountant en de MBO Raad en de Inspectie van het Onderwijs in juli 2022 geïnformeerd. Deze werkwijze is al in 2022 ingevoerd en dus ook ongewijzigd in 2023 en 2024 van kracht geweest.

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

Overzicht van private activiteiten waarin met publieke middelen is geïnvesteerd:

1. Contractonderwijs: het verzorgen van vakopleidingen en consumentencursussen op het gebied van meubel en interieur (onderdeel van HMC Next B.V.)
 - Omvang baten: € 1.257.000 in 2024
 - Omvang geïnvesteerde publieke middelen: € 389.000 in 2024
 - Organisatorische inbedding: HMC Next B.V. is 100% eigendom van de Stichting HMC, en valt daarmee volledig onder de zeggenschap van de HMC directie en het toezicht van de RvT van het HMC.
 - Risicobeleid: hiervoor wordt verwezen naar de risicoparagraaf in dit jaarverslag
 - Meerwaarde voor de bekostigde wettelijke taak: het contractonderwijs ligt volledig in het verlengde van de MBO opleidingen die HMC verzorgt, waardoor de positie van het HMC als aanbieder van vakonderwijs wordt versterkt. Bovendien zijn de aangeboden opleidingen in meerdere opzichten van toegevoegde waarde voor de hout- en meubelbranche. Denk aan het voorzien in scholingsbehoefte van werknemers in de branche, mogelijkheid voor zij-instromers om kennis te maken met het vakgebied, en de kans voor alumni om na het behalen van hun diploma nog extra modules te volgen.
2. Winkelverkoop op beide HMC locaties: in- en verkoop van hout en materialen ten behoeve van HMC studenten (onderdeel van HMC Next B.V.)
 - Omvang baten: € 668.000 in 2024
 - Omvang geïnvesteerde publieke middelen: € 118.000 in 2024
 - Organisatorische inbedding: idem als punt 1.
 - Risicobeleid: idem als punt 1.
 - Meerwaarde voor de bekostigde wettelijke taak: de winkels faciliteren studenten en docenten door het leveren van goede materialen voor werkstukken en gebruik in de lessen. Daarmee dragen de winkels direct bij aan de onderwijsactiviteiten.
3. Exploitatie van een kantine op beide HMC locaties: in- en verkoop van voedingsmiddelen ten behoeve van studenten en personeel
 - Omvang baten: Geen, de exploitatie is uitbesteed aan externe cateraars.
 - Omvang geïnvesteerde publieke middelen: De inventaris en keukenapparatuur zijn aangeschaft door HMC. De inkoop van voedingsmiddelen loopt volledig via de externe cateraars.

- Organisatorische inbedding: De kantines zijn 100% eigendom van de Stichting HMC en vallen daarmee volledig onder de zeggenschap van de HMC directie en het toezicht van de RvT.
- Risicobeleid: hiervoor wordt verwezen naar de risicoparagraaf in dit jaarverslag
- Meerwaarde voor de bekostigde wettelijke taak: de aanwezigheid van een kantine waar studenten en personeel kunnen eten en drinken is sterk verbonden met de primaire taak en draagt daar in belangrijke mate aan bij.

10. Jaarrekening

TABEL 45

Geconsolideerde balans per 31 december 2024					
(na resultaatbestemming)		31-12-2024		31-12-2023	
		EUR	EUR	EUR	EUR
Vaste activa					
1.2	Materiële vaste activa	22.754.600		24.851.408	
1.3	Financiële vaste activa	<u>1</u>		<u>1</u>	
			22.754.601		24.851.409
Vlottende activa					
1.4	Voorraden	232.691		265.795	
1.5	Vorderingen	1.330.841		1.348.738	
1.7	Liquide middelen	19.314.679		15.611.547	
		<u></u>	20.878.211	<u></u>	17.226.080
			<u>43.632.812</u>		<u>42.077.489</u>
2.1	Groepsvermogen		34.470.839		34.346.744
2.2	Voorzieningen		2.788.000		2.454.000
2.4	Kortlopende schulden		6.373.973		5.276.745
			<u>43.632.812</u>		<u>42.077.489</u>

TABEL 46

Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2024

		2024		Begroting 2024		2023	
		EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Baten							
3.1	Rijksbijdragen OCW	48.783.700		47.813.000		46.640.892	
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	807.457		600.000		636.381	
3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	785.533		840.000		781.866	
3.4	Baten werk in opdracht van derden	1.257.129		1.257.000		1.241.085	
3.5	Overige baten	<u>861.114</u>		<u>730.000</u>		<u>774.322</u>	
Totaal baten			52.494.933		51.240.000		50.074.546
Lasten							
4.1	Personeelslasten	37.678.029		35.951.000		34.716.572	
4.2	Afschrijvingen	3.586.201		3.850.000		3.628.626	
4.3	Huisvestingslasten	3.939.741		4.080.000		4.277.849	
4.4	Overige lasten	<u>7.576.322</u>		<u>7.496.000</u>		<u>7.477.872</u>	
Totaal lasten			<u>52.780.293</u>		<u>51.377.000</u>		<u>50.100.919</u>
Saldo baten en lasten			-285.360		-137.000		-26.373
5	Financiële baten en lasten		<u>417.948</u>		<u>335.000</u>		<u>166.507</u>
Resultaat			132.588		198.000		140.134
6	Belastingen		-8.493		-22.000		-19.566
Nettoresultaat			<u>124.095</u>		<u>176.000</u>		<u>120.568</u>

TABEL 47

Geconsolideerde kasstroomoverzicht over 2024

	2024		2023	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten (excl. rente)		-285.361		-26.372
Gecorrigeerd voor:				
· Afschrijvingen	3.586.201		3.628.626	
· Mutatie voorzieningen	<u>334.000</u>		<u>75.000</u>	
		3.920.201		3.703.626
Veranderingen in vlottende middelen				
· Voorraden	33.104		-25.705	
· Vorderingen	-70.572		1.635.292	
· Schulden kort	<u>1.100.493</u>		<u>82.222</u>	
		<u>1.063.025</u>		<u>1.691.809</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		4.697.865		5.369.063
Ontvangen interest	417.948		166.507	
Vennootschapsbelasting	<u>-8.493</u>		<u>-19.566</u>	
		<u>409.455</u>		<u>146.941</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		5.107.320		5.516.004
Kasstroom uit investerings-activiteiten				
Investerings in materiële vaste activa	-1.404.188		-744.208	
Ontvangen investeringssubsidies	<u>-</u>		<u>-</u>	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		<u>-1.404.188</u>		<u>-744.208</u>
Mutatie liquide middelen				
		3.703.132		4.771.796
Liquide middelen begin verslagjaar		15.611.547		10.839.751
Liquide middelen einde verslagjaar		<u>19.314.679</u>		<u>15.611.547</u>

Toelichting bij de geconsolideerde jaarrekening 2024

Algemeen

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

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

Toegepaste standaarden

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

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

De jaarrekening is opgemaakt op 25 juni 2025.

Aanpassing vergelijkende cijfers

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

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

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

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

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

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

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

Grondslagen voor consolidatie

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

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

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

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

Materiële vaste activa

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

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

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

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

- Gebouwen en erfpacht : 2,5-5%
- Verbouwingen : 5-15%
- Inventaris en apparatuur : 10-33%
- Groot onderhoud : 5-15%
- Vervoermiddelen : 20%
- Andere vaste bedrijfsmiddelen : 33%

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

Financiële vaste activa

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

Vorraden

Gebruiksgoederen worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs. De verkrijgingsprijs omvat de inkoopprijs en bijkomende kosten, zoals invoerrechten, transportkosten en andere kosten die direct kunnen worden toegerekend aan de verwerving van voorraden. Bij de waardering van de voorraden wordt rekening gehouden met de eventueel op balansdatum opgetreden waardeverminderingen.

Vorderingen

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

Groepsvermogen

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

Voorzieningen

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

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

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

Langlopende schulden

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

Kortlopende schulden

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

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

Personeelsbeloningen/pensioenen

De personeelsbeloningen van de organisatie zijn gebaseerd op de CAO-BVE. Voor de medewerkers is een pensioenregeling getroffen die kwalificeert als een toegezegde pensioenregeling. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij het ABP. De aan de pensioenuitvoerder te betalen premie wordt als last in de winst- en verliesrekening verantwoord. Te betalen premie dan wel de vooruitbetaalde premie per jaareinde wordt als overlopend passief respectievelijk overlopend actief verantwoord. De regeling is conform het verplichtingenstelsel en de richtlijnen van de jaarverslaggeving opgenomen. De dekkingsgraad van het ABP bedraagt per 111,9% per 31-12-2024. De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen zullen mogelijk leiden tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdragen aan het pensioenfonds. Deze risico's komen niet tot uitdrukking in een in de balans opgenomen voorziening.

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

Opbrengstverantwoording

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies

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

College-, cursus-, les- en examengelden

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

Baten werk in opdracht van derden

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

Kosten (algemeen)

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

Kasstroomoverzicht

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

TOELICHTING OP DE GECONSOLIDEERDE BALANS

TABEL 48

Materiële vaste activa					
	1.2.1 Gebouwen en terreinen EUR	1.2.2 Inventaris en apparatuur EUR	1.2.3 Vervoer- middelen EUR	1.2.4 Geactiveerd gr.onderhoud EUR	Totaal EUR
Stand per 1 januari 2024:					
• Aanschafprijs (incl. invest. subs.)	45.340.789	20.799.663	85.007	2.346.311	68.571.770
• Cumulatieve afschrijvingen	-25.709.524	-16.818.671	-14.168	-1.177.999	-43.720.362
• Boekwaarde	19.631.265	3.980.992	70.839	1.168.312	24.851.408
Mutaties in de boekwaarde:					
• Investerings	203.433	1.115.994	-	169.966	1.489.393
• Desinvesteringen (A.W.)	-	-	-	-	-
• Desinvesteringen (afschr.)	-	-	-	-	-
• Afschrijvingen	-2.219.625	-1.043.844	-17.001	-305.731	-3.586.201
• Saldo	-2.016.192	72.150	-17.001	-135.765	-2.096.808
Stand per 31 december 2024:					
• Aanschafprijs (incl. invest. subs.)	45.544.222	21.915.657	85.007	2.516.277	70.061.163
• Cumulatieve afschrijvingen	-27.929.149	-17.862.515	-31.169	-1.483.730	-47.306.563
• Boekwaarde	17.615.073	4.053.142	53.838	1.032.547	22.754.600

Investeringsubsidies zijn in mindering gebracht op de aanschafprijs, en worden naar rato van de afschrijvingen van de betreffende activa als bate verantwoord. In 2024 zijn geen nieuwe investeringsubsidies ontvangen.

Onder de materiële vaste activa is voor € 252.000 aan geactiveerde erfpacht opgenomen.

De WOZ-waarde van de gebouwen en terreinen is € 40.414.000 (peildatum 1-1-2023). De verzekerde waarde van de gebouwen is € 56.265.000 (peildatum 1-1-2024).

Financiële vaste activa

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

Vorraden

Dit betreft voorraden hout, gereedschappen en materialen ten behoeve van het onderwijsproces. In de stand ultimo boekjaar van € 232.691 is een voorziening voor incourantheid opgenomen ter grootte van € 11.500 zijnde 5% van de netto inkoopwaarde (2023: € 11.700).

TABEL 49

Vorderingen		31-12-2024		31-12-2023	
		EUR	EUR	EUR	EUR
1.5.1	Debiteuren		136.845		120.292
1.5.5	Studenten/cursisten		2.763		24.263
1.5.7	Vorderingen OCW		0		0
	· Te ontvangen bedragen	429.089		367.693	
	· Vooruitbetaalde kisten in bruikleen	161.048		183.422	
	· Waarborgsommen	17.750		17.750	
	· Overige vooruitbetaalde bedragen	515.977		576.165	
	· Overige overlopende activa	78.147		66.617	
1.5.8	Overig vorderingen en overl. activa		1.202.011		1.211.647
1.5.9	Af: voorzieningen wegens oninbaarheid		-10.778		-7.464
			1.330.841		1.348.738

Overige vorderingen en overlopende activa

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

De overige vooruitbetaalde bedragen betreffen uitgaven inzake 2025 die reeds in 2024 betaald zijn zoals huur Solaris 1^e kwartaal, studiereizen 2025, scholing en leermiddelen schooljaar 2024/25.

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

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

TABEL 50

	2024 EUR	2023 EUR
Stand per 1 januari	7.464	12.554
Onttrekking	-4.186	-5.090
Dotatie	7.500	-
1.5.9 Stand per 31 december	10.778	7.464

TABEL 51

Liquide middelen	2024 EUR	2023 EUR
1.7.1 Kasmiddelen	603	603
1.7.2 Tegoeden op bankrekeningen	416.699	1.459.779
1.7.2 Rekening-courant Schatkistbankieren	18.546.162	0
1.7.3 Spaarrekeningen	351.215	14.151.165
	19.314.679	15.611.547

Medio 2024 is HMC gestart met schatkistbankieren. Dit houdt in dat onze ING bankrekening dagelijks wordt afgeroomd naar een rekening-courant bij het Ministerie van Financiën. Dit levert een hogere rente op in vergelijking met bancaire spaarrekeningen. Bovendien kan HMC in de toekomst gebruik maken van gunstige voorwaarden voor de financiering van nieuw-/verbouw.

TABEL 52

Groepsvermogen	Stand per 31-12-2023 EUR	Resultaat 2024 EUR	Stand per 31-12-2024 EUR
2.1.1 Algemene reserve	26.646.744	124.095	26.770.839
2.1.2 Bestemmingsreserve herhuisvesting	4.700.000	-	4.700.000
2.1.2 Bestemmingsreserve personeel	3.000.000	-	3.000.000
	34.346.744	124.095	34.470.839

Bestemmingsreserves

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

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

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

Bestemming geconsolideerde resultaat

Het College van Bestuur bestemt het positieve geconsolideerde resultaat van het boekjaar 2024 ad € 124.095 als volgt:

TABEL 53

	2024 EUR
Algemene reserve	124.095
Bestemmingsreserve herhuisvesting	-
Bestemmingsreserve personeel	-
	124.095

Dit is reeds verwerkt in deze jaarrekening.

TABEL 54

Voorzieningen							
	Jubilea EUR	Lang ziekte- verzuim EUR	Afvloeiings- kosten EUR	Wachtgeld EUR	Senioren- verlof EUR	WGA eigen beheer EUR	Totaal EUR
Stand per 1 januari 2024	174.000	260.000	10.000	125.000	1.475.000	410.000	2.454.000
Onttrekkingen	-35.627	-213.791	-10.000	-143.012		-87.054	-489.484
Dotaties	73.627	233.791	-	148.012	10.000	358.054	823.484
Stand per 31 dec. 2024	212.000	280.000	-	130.000	1.485.000	681.000	2.788.000
Kortlopend deel < 1 jaar	40.000	280.000	0	80.000	150.000	80.000	630.000
Langlopend deel > 1 jaar	172.000	0	0	50.000	1.335.000	601.000	2.158.000

Voorziening jubilea

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

Voorziening lang ziekteverzuim

Deze voorziening dient ter dekking van de kosten in verband met langdurig ziekteverzuim. De voorziening per 31 december 2024 is gevormd voor medewerkers die ultimo 2024 met ziekteverlof waren en waarvoor de prognose is dat dit verzuim in 2025 nog minimaal 3 maanden aanhoudt.

Voorziening wachtgeld

Ultimo 2024 is voor de wettelijke en bovenwettelijke wachtgeldverplichtingen een voorziening gevormd. Deze is gebaseerd op gegevens van de uitkeringsinstanties.

Voorziening seniorenverlof

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

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

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

De rechten van de medewerker(s) die daadwerkelijk gebruik te maken van de regeling seniorenverlof worden als voorziening verantwoord. Tevens wordt op grond van de regelgeving ook rekening gehouden met mogelijk toekomstig gebruik door werknemers die nu (nog) geen gebruik maken van de regeling, maar daar binnen 5 jaar mogelijk wel recht op hebben. Hierbij wordt gerekend met gebruikmakingskansen en blijfkansen op basis van ervaringen in het verleden.

Voorziening WGA eigen beheer

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

Ultimo 2024 zijn 6 werknemers in deze voorziening opgenomen (ultimo 2025: 5).

TABEL 55

Kortlopende schulden		31-12-2024		31-12-2023	
		EUR	EUR	EUR	EUR
2.4.3	Crediteuren		743.611		764.752
	· Loonheffing	1.600.634		1.470.576	
	· Vennootschapsbelasting	-4.172		26.201	
	· Omzetbelasting	<u>71.746</u>		<u>21.006</u>	
2.4.7	Belastingen		1.668.208		1.517.783
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen		433.077		386.692
	· Vooruit ontvangen studentenbijdragen	142.050		75.900	
	· Vooruit ontvangen subsidies OCW (zie model G)	481.641		455.916	
	· Overige vooruit ontvangen/ gefactureerde bedragen	1.031.998		565.033	
	· Vakantiegeld en verlofdagen	1.392.639		1.284.013	
	· Overige nog te betalen bedragen	<u>480.749</u>		<u>226.656</u>	
2.4.10	Overlopende passiva		3.529.077		2.607.518
			<u>6.373.973</u>		<u>5.276.745</u>

Vooruit ontvangen studentenbijdragen

Betreft 7/12e deel van de in 2024 ontvangen studentenbijdragen inzake het studiejaar 2024/2025.

Vooruit ontvangen subsidies OCW

Betreft in 2024 ontvangen subsidie die geheel of gedeeltelijk betrekking heeft op 2025, waaronder voorschotten inzake de subsidie RIF Houttechniek 2024-2027.

Overige vooruit ontvangen/gefactureerde bedragen

Dit betreft vooruit ontvangen Europese subsidies (Erasmus) en gemeentelijke subsidies, alsmede vooruit gefactureerde omzet van HMC NEXT.

Deze balanspost is aanmerkelijk hoger dan vorig jaar doordat het subsidievoorschot Erasmus 24/25 reeds geheel in 2024 is ontvangen (vorig jaar was dit niet het geval bij de subsidie 23/24); daarnaast is er meer omzet vooruit gefactureerd bij HMC Next.

TABEL 56

Model G - verantwoording subsidies OCW

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

Omschrijving	Toewijzing (kenmerk)	Datum	Bedrag van de toewijzing	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Zij instroom	100005013-1	20-4-2023	50.000	ja
Zij instroom	100006963-1	22-5-2023	150.000	ja
Zij instroom	100011221-1	19-12-2023	25.000	ja
Zij instroom	100012627-1	20-2-2024	75.000	nee
Zij instroom	100017648-1	20-3-2024	25.000	nee
Zij instroom	100015399-1	20-8-2024	25.000	nee
Instructeursbeurs	100016931-1	20-8-2024	10.452	ja
Lerarenbeurs	1413996-1	20-8-2024	47.926	ja
Nazorg 2023/2024	NMBO 23007	28-2-2023	89.972	ja
Nazorg 2024/2025	NMBO 24024	28-2-2024	88.733	nee

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

Omschrijving	Toewijzing (kenmerk)	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabel e kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
RIF Houttechniek	24-27 RIF 23015	19-10-2023	1.163.664	290.916	0	290.916	232.732	186.833	336.815
			1.163.664	290.916	0	290.916	232.732	186.833	336.815

Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Claims

Tegen de organisatie zijn geen claims ingediend.

Meerjarige financiële verplichtingen

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

De verplichtingen die hieruit voortvloeien bedragen voor 2024 € 1.388.000 (2023: € 1293.000). Van de totale restverplichting van € 6.298.000 heeft € 1.318.000 een looptijd van maximaal 1 jaar en € 831.000 een looptijd langer dan 5 jaar.

Bankgarantie

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

Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten

TABEL 57

Rijksbijdragen	2024	Begroting	2023
	EUR	2024 EUR	EUR
3.1.1 Rijksbijdrage OCW (lumpsum)	40.461.632	39.452.000	39.257.605
· Kwaliteitsafspraken	6.224.587	6.218.000	4.744.326
· Aanvullende regelingen	2.097.481	2.143.000	2.638.961
· Corona subsidies (G1)	-	-	-
Totaal niet-lumpsum	8.322.068	8.361.000	7.383.287
	48.783.700	47.813.000	46.640.892

De rijksbijdragen zijn bijna € 1,0 mln hoger dan begroot. Dit wordt voor € 0,5 mln veroorzaakt door een hoger dan verwachte loon/prijsbijstelling (LPO). Deze was pas bekend bij de voorjaarsnota 2024. Tevens was een korting begroot van € 0,3 mln ten gunste van de zogenaamde krimpregio's, dit is echter uitgesteld naar 2025.

TABEL 58

Overige overheidsbijdragen en -subsidies	2024	Begroting	2023
	EUR	2024 EUR	EUR
3.2.1 Regionale subsidies (plusvoorzieningen)	154.693	150.000	169.263
3.2.2 Gemeentelijke subsidies (o.a. MBO Agenda en VSV)	529.245	450.000	460.878
3.2.3 Overige subsidies	123.519	-	6.240
	807.457	600.000	636.381

Dit betreft de regionale plusmiddelen van de RMC regio's Amsterdam en Rotterdam in het kader van VSV projecten, alsmede subsidies vanuit gemeentelijke onderwijs budgetten voor projecten op beide locaties en overige subsidies.

TABEL 59

College-, cursus, les en examengelden			
	2024	Begroting 2024	2023
	EUR	EUR	EUR
3.3.1 Studentenbijdragen	227.237	250.000	215.708
3.3.2 Omzet winkels	558.296	590.000	566.158
	785.533	840.000	781.866

TABEL 60

Baten werk in opdrachten van derden			
	2024	Begroting 2024	2023
	EUR	EUR	EUR
3.4.1 Omzet contractonderwijs HMC Next B.V.	1.257.129	1.257.000	1.241.085

TABEL 61

Overige baten			
	2024	Begroting 2024	2023
	EUR	EUR	EUR
3.5.1 Europese subsidies buitenlandstages e.d.	553.377	400.000	428.055
3.5.2 Opbrengsten uit detachering	-	-	-12.060
3.5.3 Bijdragen studiereizen	264.764	250.000	235.182
3.5.3 Opbrengsten repro en kluisjes	3.896	30.000	5.808
3.5.5 Overige opbrengsten	39.077	50.000	117.337
	861.114	730.000	774.322

TABEL 62

Personeelslasten						
	2024		Begroting 2024		2023	
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
• Brutoloon	25.899.844		25.127.000		24.046.141	
• Sociale lasten	3.564.891		3.500.000		3.222.920	
• Pensioenpremies	<u>3.578.278</u>		<u>3.540.000</u>		<u>3.295.261</u>	
4.1.1 Loonkosten		33.043.013		32.167.000		30.564.322
Af: onttrekking voorzieningen		<u>-479.484</u>		<u>-570.000</u>		<u>-423.761</u>
		32.563.529		31.597.000		30.140.561
• Dotatie voorzieningen	813.484		620.000		498.761	
• Extern personeel OP/OOP	1.584.170		1.250.000		1.310.988	
• Ambulante begeleiders/SMW	680.026		550.000		599.384	
• Reis- en verblijfkosten	728.748		715.000		748.593	
• Kosten WW / BWW / WGA	252.359		180.000		112.494	
• Scholing en coaching	427.362		450.000		582.100	
• Werkkostenvergoedingen	138.861		134.000		180.583	
• Overige	<u>705.605</u>		<u>655.000</u>		<u>853.441</u>	
4.1.2 Overige personele lasten		5.330.615		4.554.000		4.886.344
4.1.3 Af: uitkeringen		-216.115		-200.000		-310.333
		<u>37.678.029</u>		<u>35.951.000</u>		<u>34.716.572</u>

Loonkosten

De loonkosten stegen van € 30,6 mln in 2023 naar € 33,0 mln in 2024, een toename van € 2,4 mln. ofwel 7,8%. Deze stijging is als volgt te verklaren:

- CAO verhogingen 3,0% per 1 januari en 2,95% per 1 juni, alsmede twee eenmalige uitkeringen in juli en oktober. Totale gewogen CAO stijging op jaarbasis circa 6,5%.
- Afname van de gemiddelde personeelsformatie met circa 1,5% (kalenderjaar)
- Reguliere loontrede per 1 augustus, stijging sociale lasten en overige (totaal 2,8%)

Ten opzichte van de begroting 2024 waren de loonkosten € 876.000 hoger (2,7%).

De belangrijkste oorzaken zijn:

- Hogere CAO dan begroot (op jaarbasis 1,4%) 450.000
- Hogere inzet personeel ca. 4 FTE (0,9%) 280.000
- Hogere sociale lasten en overige oorzaken (0,4%) 146.000

Personeel derden

Bij het extern personeel kwamen de kosten € 334.000 hoger uit (27%). Deze overschrijding betreft met name onderwijsgevend personeel en wordt o.a. veroorzaakt door tijdelijke vervanging wegens

vacatures. Daarnaast waren de uitgaven van ambulant personeel € 130.000 hoger, ondermeer door nagekomen kosten van 2023.

Mutaties voorzieningen

De personeelsvoorzieningen zijn per saldo met € 334.000 (14%) toegenomen naar een stand van € 2.788.000. Deze toename betreft vooral de voorziening WGA eigen beheer die sinds 2022 wordt opgebouwd en waaruit sinds 2023 de WGA uitkeringen betaald worden, zodra werknemers na 2 jaar ziekte in de WIA belanden. Voor een nadere specificatie wordt verwezen naar de toelichting op de balans.

Overige personele lasten

Deze verzamelpost omvat vacatiegelden RvT, catering, werving, arbodienst, team- en locatie uitjes en kerstgeschenken. De vacatiegelden RvT komen hoger uit dan geraamd door een herziening van de vacatieregeling in 2024.

Personeelsbestand

Gedurende het kalenderjaar 2024 bedroeg het gemiddeld aantal werknemers bij de organisatie omgerekend naar fulltime aanstellingen 373 FTE (2023: 383 FTE). We zijn in 2024 begonnen met het realiseren van een lichte bijstelling die het gevolg is van het definitief afbouwen van tijdelijke middelen uit de coronatijd.

TABEL 63

Afschrijvingen op materiële vaste activa	2024	Begroting 2024	2023
	EUR	EUR	EUR
4.2.2 Materiële vaste activa	3.586.201	3.850.000	3.628.626
	3.586.201	3.850.000	3.628.626

Onder de afschrijvingen is rekening gehouden met versnelde afschrijving van het schoolpand in Amsterdam in de periode 2020-2027, in verband met de beoogde investering in huisvesting Amsterdam. Verder is de afschrijving van geactiveerd groot onderhoud in deze post begrepen. De afschrijvingstermijn van de nieuwbouw Rotterdam is bijgesteld van 30 naar 40 jaar. Hierdoor komen de afschrijvingslasten in 2024 lager uit dan begroot.

TABEL 64

Huisvestingslasten	2024	Begroting 2024	2023
	EUR	EUR	EUR
4.3.1 Huur dependance Amsterdam (Solaris)	919.050	1.025.000	985.919
4.3.1 Huur noodlokalen Rotterdam	211.976	200.000	200.897
4.3.1 Huur Alexandrium en NDSM	19.510	20.000	36.429
4.3.2 Verzekeringen	129.655	175.000	170.930
4.3.3 Onderhoud	405.692	400.000	402.386
4.3.4 Energie en water	637.285	825.000	1.167.752
4.3.5 Schoonmaakkosten en vuilafvoer	884.240	890.000	830.341
4.3.6 Gemeentelijke heffingen	268.452	250.000	237.817
4.3.7 Beveiliging	81.195	90.000	71.394
4.3.7 Overige huisvestingskosten Rotterdam	17.459	30.000	5.152
4.3.7 Overige huisvestingskosten Amsterdam	365.227	175.000	168.832
	3.939.741	4.080.000	4.277.849

De huisvestingslasten komen per saldo iets lager uit dan begroot. Energie is € 188.000 lager, vooral door minder verbruik. De tarieven zijn nog steeds hoger dan twee jaar terug maar fors lager dan het dure jaar 2023. De huur van gebouw Solaris komt € 106.000 lager uit door een gunstige afrekening servicekosten 2023 (met name energie). De overige huisvestingskosten Amsterdam betreffen voornamelijk voorbereidingskosten voor de nieuwbouw/verbouw Amsterdam. Dit betreft o.a. kosten van de projectontwikkelaar, bouwkosten adviseur en kosten voorlopig ontwerp.

TABEL 65

Overige lasten	2024	Begroting 2024	2023
	EUR	EUR	EUR
4.4.1 Administratie- en beheerskosten	951.916	990.000	983.455
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	4.199.250	4.155.000	3.880.525
4.4.4 Overige kosten	2.425.156	2.351.000	2.613.892
	7.576.322	7.496.000	7.477.872

TABEL 66

Administratie- en beheerskosten			
	2024	Begroting 2024	2023
	EUR	EUR	EUR
4.4.1 Contributies	185.925	175.000	162.383
Accountantskosten en fiscaal advies	164.171	160.000	159.651
Advieskosten juridisch en overige	200.015	165.000	224.701
Drukwerk en kantoorbenodigdheden	27.732	80.000	36.060
Telefoon- en portokosten	93.759	140.000	115.552
Kosten personeelsadministratie	134.400	175.000	197.073
Vergaderkosten	65.712	0	0
Overige administratie- en beheerkosten	80.202	95.000	88.035
	951.916	990.000	983.455

De post advieskosten betreft reguliere juridische uitgaven, advieskosten aanbesteding en uitgaven voor de ontwikkeling van het nieuwe SIS. De post vergaderkosten was in 2023 gerubriceerd onder de personeelskosten.

TABEL 67

Inventaris, apparatuur en leermiddelen			
	2024	Begroting 2024	2023
	EUR	EUR	EUR
4.4.2 ICT (incl. copiers)	1.957.047	1.855.000	1.674.235
Onderhoud machines en inventaris	317.976	225.000	280.459
Leermiddelen en teamuitgaven	1.248.594	1.350.000	1.233.397
Kostprijs omzet winkels	534.976	535.000	557.808
Studiecentrum	17.665	30.000	18.337
Examenkosten	107.622	130.000	93.259
Overige	15.370	30.000	23.030
	4.199.250	4.155.000	3.880.525

De ICT uitgaven waren in 2024 hoger door gestegen licentiekosten en extra uitgaven voor ICT security.

TABEL 68

Overige kosten	2024	Begroting 2024	2023
	EUR	EUR	EUR
4.4.4 Onderwijsvernieuwing	95.073	125.000	127.084
Werving en promotie	733.988	756.000	870.845
Directe kosten contractonderwijs	315.456	270.000	296.356
Excursiekosten en buitenlandstages	766.123	800.000	763.201
Kwaliteitszorg	48.261	75.000	68.998
Projectuitgaven en overige kosten	466.255	325.000	487.408
	2.425.156	2.351.000	2.613.892

De kosten van buitenlandstages worden gedekt door Europese subsidies (Erasmus), deze zijn verantwoord onder de overige baten. De projectuitgaven betreffen grotendeels projecten in het kader van gemeentelijke en regionale subsidies, welke zijn verantwoord onder de overige overheidsbijdragen (o.a. MBO Agenda en VSV plusmiddelen).

TABEL 69

Specificatie accountantskosten	EY 2024	EY 2023
	EUR	EUR
Controle jaarrekening en bekostiging	98.204	76.796
Andere controle opdrachten (subsidies)	15.382	24.087
Fiscale adviesdiensten	47.560	58.768
Andere niet-controle diensten	3.025	-
	164.171	159.651

TABEL 70

Financiële baten en lasten	2024	Begroting 2024	2023
	EUR	EUR	EUR
5.1 Rentebaten	417.948	335.000	166.507
5.4 Rentelasten	-	-	-
	417.948	335.000	166.507

De post rentebaten betreft rente op spaardeposito's bij ING en vanaf medio 2024 rente op de rekening-courant schatkistbankieren bij het Ministerie van Financiën. Door de relatief gunstige rente bij de schatkist zijn deze opbrengsten fors hoger dan begroot.

TABEL 71

Enkelvoudige balans per 31 december 2024				
(na resultaatbestemming)		31-12-2024		31-12-2023
		EUR	EUR	EUR
Vaste activa				
1.2	Materiële vaste activa	22.754.600		24.851.408
1.3	Financiële vaste activa	<u>1.450.685</u>		<u>1.414.474</u>
			24.205.285	26.265.882
Vlottende activa				
1.4	Voorraden	15.000		43.865
1.5	Vorderingen	1.235.395		1.267.935
1.7	Liquide middelen	<u>18.927.220</u>		<u>14.197.996</u>
			20.177.615	15.509.796
			<u>44.382.900</u>	<u>41.775.678</u>
Eigen Vermogen				
2.1			34.470.839	34.346.744
2.2	Voorzieningen		2.788.000	2.454.000
2.4	Kortlopende schulden		7.124.061	4.974.934
			<u>44.382.900</u>	<u>41.775.678</u>

TABEL 72

Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2024		
	2024	2023
	EUR	EUR
Aandeel in resultaat deelneming HMC Next B.V. (*)	36.211	83.411
Overig resultaat na belastingen	87.884	37.157
Nettoresultaat	<u>124.095</u>	<u>120.568</u>

(*) inclusief doorbelaste kosten vanuit stichting HMC van per saldo € 394.157 resp. € 408.212.

Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2024

Algemeen

De geconsolideerde jaarrekening maakt deel uit van de jaarrekening 2024 van de organisatie. Ten aanzien van de enkelvoudige staat van baten en lasten van de organisatie is gebruikgemaakt van de vrijstelling ingevolge artikel 2:402 BW.

Voor zover posten uit de balans en staat van baten en lasten hierna niet nader zijn toegelicht, wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

De grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gelijk aan die voor de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten.

Financiële vaste activa

Deelnemingen waarin de groep invloed van betekenis uitoefent op het zakelijke en financiële beleid worden tegen de vermogensmutatiemethode gewaardeerd. Overeenkomstig deze methode, worden de deelnemingen in de balans opgenomen tegen het aandeel van de groep in de nettovermogenswaarde vermeerderd met haar aandeel in de resultaten van de deelnemingen vanaf het moment van verwerving, bepaald volgens de grondslagen zoals vermeld in deze jaarrekening. In de winst-en-verliesrekening wordt het aandeel van de groep in het resultaat van de deelnemingen opgenomen.

Resultaat deelnemingen

Het aandeel in het resultaat van organisaties waarin wordt deelgenomen omvat het aandeel van de organisatie in de resultaten van deze deelnemingen. Resultaten op transacties, waarbij overdracht van activa en passiva tussen de organisatie en haar deelnemingen en tussen deelnemingen onderling heeft plaatsgevonden, zijn niet verwerkt voor zover deze als niet gerealiseerd kunnen worden beschouwd.

Toelichting op de enkelvoudige balans

TABEL 73

Materiële vaste activa					
	1.2.1 Gebouwen en terreinen EUR	1.2.2 Inventaris en apparatuur EUR	1.2.3 Vervoer- middelen EUR	1.2.4 Geactiveerd gr.onderhoud EUR	Totaal EUR
Stand per 1 januari 2024:					
• Aanschafprijs (incl. invest. subs.)	45.340.789	20.754.985	85.007	2.346.311	68.527.092
• Cumulatieve afschrijvingen	-25.709.524	-16.773.993	-14.168	-1.177.999	-43.675.684
• Boekwaarde	19.631.265	3.980.992	70.839	1.168.312	24.851.408
Mutaties in de boekwaarde:					
• Investerings	203.433	1.115.994	-	169.966	1.489.393
• Desinvesteringen (A.W.)	-	-	-	-	-
• Desinvesteringen (afschr.)	-	-	-	-	-
• Afschrijvingen	-2.219.625	-1.043.844	-17.001	-305.731	-3.586.201
• Saldo	-2.016.192	72.150	-17.001	-135.765	-2.096.808
Stand per 31 december 2024:					
• Aanschafprijs (incl. invest. subs.)	45.544.222	21.870.979	85.007	2.516.277	70.016.485
• Cumulatieve afschrijvingen	-27.929.149	-17.817.837	-31.169	-1.483.730	-47.261.885
• Boekwaarde	17.615.073	4.053.142	53.838	1.032.547	22.754.600

Investeringsubsidies zijn in mindering gebracht op de aanschafprijs en worden naar rato van de afschrijvingen van de betreffende activa als bate verantwoord. In 2024 zijn geen nieuwe investeringsubsidies ontvangen.

Onder de materiële vaste activa is voor € 252.000 aan geactiveerde erfpacht opgenomen.

De WOZ-waarde van de gebouwen en terreinen is € 40.414.000 (peildatum 1-1-2023). De verzekerde waarde van de gebouwen is € 56.265.000 (peildatum 1-1-2024).

TABEL 74

Financiële vaste activa

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

	EUR	EUR	EUR	EUR
	1.3.2 Andere deel- nemingen	1.3.4 Vorderingen op deeln.	1.3.5 Vorderingen op OCW	Totaal
Stand per 1 januari 2024	1.414.473	-	1	1.414.474
Mutaties:				
• Resultaat deelneming	36.211	-	-	36.211
• Stortingen en onttrekkingen	-	-	-	-
Stand per 31 december 2024	1.450.684	-	1	1.450.685

TABEL 75

Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2024	Resultaat jaar 2024	Art 2:403 Ja/Nee	Deelname	Consolidatie
				EUR	EUR		%	%
HMC Next	B.V.	Rotterdam	1, 4	1.450.690	36.211	nee	100	100

Omschrijving doelstelling:

Verzorgen van contractonderwijs in de hout- meubel en interieurbranche alsmede de verkoop van hout en gereedschappen

Samenstelling bestuur en directie:

Stichting Hout- en Meubileringscollege

Code activiteiten:

1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. Overige

HMC NEXT B.V. is in januari 2001 opgericht en is 100% eigendom van het Hout- en Meubileringscollege. De tenaamstelling was in eerste instantie Facilicon B.V. en is in 2010 aangepast in HMC Cursus en Training B.V. en in 2023 in HMC NEXT B.V.

Het maatschappelijk kapitaal bedraagt € 100.000 verdeeld in 100 aandelen van € 1.000. Het opgevraagde en gestorte kapitaal bedraagt € 20.000.

Vorderingen op OCW

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

TABEL 76

Vorderingen		31-12-2024		31-12-2023	
		EUR	EUR	EUR	EUR
1.5.1	Debiteuren		52.942		48.332
1.5.5	Studenten/cursisten		2.763		24.263
1.5.7	Vorderingen OCW		-		-
	· Te ontvangen bedragen	429.089		356.392	
	· Waarborgsommen	17.750		17.750	
	· Overige overlopende activa	<u>732.851</u>		<u>821.198</u>	
1.5.8	Overige vorderingen en overl. activa		1.179.690		1.195.340
			<u>1.235.395</u>		<u>1.267.935</u>

Overige vorderingen en overlopende activa

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

TABEL 77

Liquide middelen		2024	2023
		EUR	EUR
1.7.1	Kasmiddelen	603	603
1.7.2	Tegoeden op bankrekeningen	29.240	1.046.228
1.7.2	Rekening-courant Schatkistbankieren	18.546.162	0
1.7.3	Spaarrekeningen	351.215	13.151.165
		<u>18.927.220</u>	<u>14.197.996</u>

TABEL 78

Eigen vermogen		Stand per 31-12-2023 EUR	Resultaat 2024 EUR	Stand per 31-12-2024 EUR
2.1.1	Algemene reserve	26.646.744	124.095	26.770.839
2.1.2	Bestemmingsreserve herhuisvesting	4.700.000	-	4.700.000
2.1.2	Bestemmingsreserve personeel	3.000.000	-	3.000.000
		34.346.744	124.095	34.470.839

Bestemmingsreserves

De bestemmingsreserve herhuisvesting is in het verleden gevormd wegens de herhuisvestingsplannen voor de locatie Rotterdam, die inmiddels in de jaren 2015-2018 zijn gerealiseerd. Het College van Bestuur heeft besloten om vanaf 2021 deze reserve niet verder af te bouwen met het oog op de nieuwe herhuisvestingsplannen voor de locatie Amsterdam. Zodra de financiële impact van die plannen definitief bekend is en onafhankelijk getoetst door een externe adviseur zal de gewenste omvang van deze bestemmingsreserve worden vastgesteld. De bestemmingsreserve is vooral bedoeld om een tijdelijk negatief resultaat tijdens de realisatie van de bouw te overbruggen.

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

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

TABEL 79

Voorzieningen							
	Jubilea EUR	Lang ziekte- verzuim EUR	Afvloeings- kosten EUR	Wachtgeld EUR	Senioren- verlof EUR	WGA eigen beheer EUR	Totaal EUR
Stand per 1 januari 2024	174.000	260.000	10.000	125.000	1.475.000	410.000	2.454.000
Onttrekkingen	-35.627	-213.791	-10.000	-143.012		-87.054	-489.484
Dotaties	73.627	233.791	-	148.012	10.000	358.054	823.484
Stand per 31 dec. 2024	212.000	280.000	-	130.000	1.485.000	681.000	2.788.000
Kortlopend deel < 1 jaar	40.000	280.000	0	80.000	150.000	80.000	630.000
Langlopend deel > 1 jaar	172.000	0	0	50.000	1.335.000	601.000	2.158.000

Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de geconsolideerde jaarrekening.

TABEL 80

Kortlopende schulden		31-12-2024		31-12-2023	
		EUR	EUR	EUR	EUR
2.4.3	Crediteuren		708.889		735.311
2.4.5	Groepsmaatschappijen		1.329.464		98.381
2.4.7	Loonheffing en omzetbelasting		1.572.874		1.449.111
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen		426.361		380.871
	· Vooruit ontvangen studentenbijdragen	142.050		75.900	
	· Vooruit ontvangen subsidies OCW	481.641		455.916	
	· Overige vooruit ontvangen/ gefactureerde bedragen	612.760		300.675	
	· Vakantiegeld en verlofdagen	1.374.687		1.268.871	
	· Overige nog te betalen bedragen	475.334		209.898	
2.4.10	Overlopende passiva		3.086.472		2.311.260
			<u>7.124.060</u>		<u>4.974.934</u>

Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de geconsolideerde jaarrekening.

TABEL 81

WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1.a Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking

Functiegegevens	Naam	Datum ingang aanstelling	Duur functie vervulling in 2024	Duur functie vervulling in 2023	Beloning + belastbare onkostenverg.		Beloningen betaalbaar op termijn		Totaal bezoldiging		Wettelijk WNT maximum 2024	Individueel toepasselijk bezoldingsmax.	
					2024	2023	2024	2023	2024	2023		2024	2023
Voorzitter Coll.v.Bestuur <i>Dienstbetrekking / Omvang dienstverband</i>	P.A.J. Oomens	1-3-2022	1/1 - 31/12 <i>ja / 1,0 fte</i>	1/3 - 31/12 <i>ja / 1,0 fte</i>	170.634	161.176	23.652	22.767	194.286	183.943	233.000	197.000	189.000
Lid Coll.v.Bestuur <i>Dienstbetrekking / Omvang dienstverband</i>	J.M. Bos	1-3-2020	1/1 - 31/12 <i>ja / 1,0 fte</i>	1/1 - 31/12 <i>ja / 1,0 fte</i>	171.412	158.667	23.651	22.745	195.063	181.412	233.000	197.000	189.000

Per 1 januari 2016 is er binnen de WNT een classificatiesysteem ingevoerd voor de beloning (salaris plus pensioen) voor topfunctionarissen in het onderwijs. De van toepassing zijnde bezoldigingsklasse voor het HMC is in 2023 en 2024 klasse E, op basis van 13 complexiteitspunten (aantal deelnemers 3 + omzet 6 + sectoren 4). De binnen onze organisatie geïdentificeerde leidinggevende topfunctionarissen met een dienstbetrekking hebben geen dienstbetrekking bij meerdere WNT-plichtige instelling(en) als leidinggevende topfunctionaris (die zijn aangegaan met ingang van 1 januari 2023).

1.c Toezichthoudende topfunctionarissen

Functiegegevens	Naam	Datum ingang aanstelling	Duur functie vervulling in 2024	Duur functie vervulling in 2023	Beloning + belastbare onkostenverg.		Beloningen betaalbaar op termijn		Totaal bezoldiging		Wettelijk WNT maximum 2024	Individueel toepasselijk bezoldingsmax.	
					2024	2023	2024	2023	2024	2023		2024	2023
Voorzitter R.v.Toezicht	J.F. Bonjer	1-1-2018	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	20.389	8.700	0	0	20.389	8.700	34.950	29.550	28.350
Lid Raad van Toezicht	K. Hoogendijk *)	18-12-2014	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	10.400	2.378	0	0	10.400	2.378	23.300	19.700	18.900
Lid Raad van Toezicht	J. Meerman *)	16-6-2016	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	14.800	4.647	0	0	14.800	4.647	23.300	19.700	18.900
Lid Raad van Toezicht	M.H.T. Jansen	29-9-2016	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	10.800	2.112	0	0	10.800	2.112	23.300	19.700	18.900
Lid Raad van Toezicht	F. Schoorl	16-9-2019	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	14.800	5.339	0	0	14.800	5.339	23.300	19.700	18.900
Lid Raad van Toezicht	J. van Erp	13-11-2019	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	8.800	2.245	0	0	8.800	2.245	23.300	19.700	18.900
Lid Raad van Toezicht	H. Steenwinkel	3-11-2022	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	11.600	3.090	0	0	11.600	3.090	23.300	19.700	18.900
Lid Raad van Toezicht	L. Goudsmit	12-2-2024	12/2 - 31/12	-	10.400	0	0	0	10.400	0	20.626	17.439	0
Lid Raad van Toezicht	R. Koning	1-4-2024	1/4 - 31/12	-	9.200	0	0	0	9.200	0	17.507	14.802	0
Lid Raad van Toezicht	N. Rezvani	18-9-2024	18/9 - 31/12	-	3.600	0	0	0	3.600	0	6.684	5.652	0
*) betaald aan branche organisatie					114.789	28.511	0	0	114.789	28.511			

In 2023 en 2024 was er bij de de leidinggevende en toezichthoudende topfunctionarissen geen sprake van onverschuldigde betalingen en/of nog niet terugontvangen bedragen. Tevens zijn in 2023 en 2024 de maximum bezoldigingsgrenzen niet overschreden.

Goedkeuring jaarrekening

De jaarrekening 2024 is op 25 juni 2025 goedgekeurd door de Raad van Toezicht en vastgesteld door het College van Bestuur.

Gebeurtenissen na balansdatum

Niet van toepassing.

11. Controleverklaring 2024

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het College van Bestuur en de Raad van Toezicht van Stichting Hout- en Meubileringscollege

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2024

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2024 van Stichting Hout- en Meubileringscollege te Rotterdam gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Hout- en Meubileringscollege op 31 december 2024 en van het resultaat over 2024 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2024 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024.

De jaarrekening bestaat uit:

- de geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2024;
- de geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2024; en
- de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Hout- en Meubileringscollege zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2024 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

- de hoofdstukken 1 tot en met 9 en hoofdstuk 12 van het jaarverslag 2024.

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.3.1. Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024.

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

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

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten ontdekken.

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fraude of fouten,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn,
 het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan
- het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en

- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

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

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

Rotterdam, 27 juni 2025

EY Accountants B.V.

A.W. Slagboom- de Ruiter MSc RA

12. Contactgegevens

Hout- en Meubileringscollege

Postbus 12166

3006 GD Rotterdam

Contactpersoon Secretaresse College van Bestuur

E-mail s.cvb@hmcollege.nl

Telefoon 010 285 55 58

Website www.hmcollege.nl

Locatie Amsterdam

Straatnaam Arlandaweg 173-175

Postcode 1043 HR

Plaats Amsterdam

Telefoon 020 680 28 28

Locatie Rotterdam

Straatnaam Erasmuspad 10

Postcode 3052 KP

Plaats Rotterdam

Telefoon 010 285 55 55

Bijlage 1: Voortgang Kwaliteitsplan 2024-2027

Deze bijlage geeft inzicht in de voortgang van het kwaliteitsplan 2024-2027 na de looptijd van een jaar. De voortgang van prioriteiten, doelstellingen en maatregelen is weergegeven per beoogd resultaat. Daar waar van toepassing zijn per prioriteit relevante indicatoren opgenomen. Hiernaar wordt in de voortgang per resultaat verwezen.

In deze bijlage wordt de structuur gehanteerd van de regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap⁴. Naast de drie prioriteiten uit de regeling heeft het HMC een vierde prioriteit toegevoegd ten behoeve van het versterken van de ondersteuningsorganisatie. In paragraaf 3.3 is de voortgang van de programmalijnen en de ondersteuningslijn van het HMC beschreven op basis van de voortgangsinformatie uit deze bijlage. 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
1. Beroep als basis voor het onderwijs	1.4: Soepele verwante doorstroom vmbo-mbo-hbo 2.1: Weloverwogen keuze voor een kansrijk en passend beroep 2.3: Sterk aanbod om- en bijscholing voor de maatschappelijke opgaven 3.4: Het HMC is een volwaardige onderzoeks- en innovatiepartner
2. Talentontwikkeling en (individuele) keuzeruimte als motor voor studiesucces	1.1: Gelijkwaardige behandeling van studenten 1.2: Studentenwelzijn, veiligheid en inclusiviteit 1.3: Voorkomen van vsv, versterken begeleiding student in onderwijs en naar werk 1.4: Soepele verwante doorstroom vmbo-mbo-hbo 1.5: Verminderen laaggeletterdheid 2.1: Weloverwogen keuze voor een kansrijk en passend beroep 2.2: Een goede stageplek voor studenten zonder stagediscriminatie 3.1: Beheersing Nederlands en rekenen onder studenten beter 3.2: Kwalitatief goed burgerschapsonderwijs 3.4: Het HMC is een volwaardige onderzoeks- en innovatiepartner

⁴ CKMBO, www.ckmbo.nl.

Programmalijn HMC

Prioriteiten/ doelstellingen regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027

3. Medewerkers maken het verschil	3.3: Werken bij het HMC blijft aantrekkelijk voor docenten (en andere medewerkers)
-----------------------------------	--

Ondersteuningslijn HMC

Prioriteiten/ doelstellingen regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027

4. Innovatieve en duurzame ondersteuning	3.4: Het HMC is een volwaardige onderzoeks- en innovatiepartner 4.1: Huisvesting 4.2: Betrouwbare, stabiele en innovatieve ICT-infrastructuur 4.3: Duurzaamheid in de organisatie 4.4: Cyclische werkwijze wordt optimaal ondersteund
--	---

Legenda gebruikte symbolen en kleuren

Elk resultaat is voorzien van een *smiley* of symbool dat betrekking heeft op de voortgang. De volgende symbolen worden gebruikt:

- | | |
|---|-----------------------------------|
| 😊 : Voortgang ligt op koers | ✅ : Resultaat is behaald (gereed) |
| 😐 : Voortgang is redelijk, heeft nog aandacht | 🔄 : Actie moet nog starten |
| 😞 : Voortgang heeft achterstand | |

1: Prioriteit 1: Bevorderen van kansengelijkheid

Doelstelling 1.1: Gelijkwaardige behandeling van studenten

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
I. HMC-studenten worden behandeld als studenten.	1. Meeliften op initiatieven van grote ROC's en de gemeenten Amsterdam en Rotterdam.	1.a. Het HMC sluit op het gebied van gelijkwaardige behandeling van studenten aan bij initiatieven van grote ROC's en de gemeenten Amsterdam en Rotterdam.	2025	25%	😊	<i>Locatie Amsterdam:</i> - Vanuit de locatie Amsterdam is het Stagepact mbo ondertekend door de gemeente Amsterdam en alle mbo-scholen in de gemeente. <i>Locatie Rotterdam:</i> - Er is bestuurlijk draagvlak georganiseerd voor de opzet van diamantprojecten in Rotterdam waarin mbo-, hbo- en wo-studenten samenwerken aan oplossingen van concrete maatschappelijke problemen in de stad Rotterdam. In 2025 wordt dit verder uitgewerkt samen met de Erasmus Universiteit. Het HMC heeft hierin een regiefunctie. - Een groep eerstejaarsstudenten van HMC Rotterdam heeft een kunstobject gemaakt dat bij de start van schooljaar 2024-2025 is neergezet bij station Rotterdam Centraal om alle nieuwe studenten welkom te heten in de stad. - Studenten die starten met studeren in Rotterdam worden welkom geheten door de gemeente Rotterdam. Hiervoor is een website gemaakt waarop allerlei kennisevenementen worden gedeeld met studenten. Dit komt tot stand door een samenwerking tussen de gemeente Rotterdam en alle onderwijsinstellingen in de stad.
	2. Behouden van de fysieke studentenkaart.	2.a. Iedere HMC-student krijgt een fysieke studentenkaart die is voorzien van de tekst 'student'.	2025	100%	✅	Alle HMC-studenten hebben een studentenpas met daarop de tekst 'Studentenpas'. Hiermee kunnen ze studentenkorting krijgen bij diverse instanties. Dit is geïnitieerd door de gemeente Amsterdam en geïmplementeerd door de mbo-instellingen in Amsterdam. Ook HMC-studenten van de locatie Rotterdam hebben deze pas.

Indicatoren

N.v.t.

Doelstelling 1.2: Studentenwelzijn, veiligheid en inclusiviteit

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
I. Studenten voelen zich welkom en veilig bij het HMC.	1. Aanscherpen veiligheidsbeleid en opstellen veiligheidsplan ten behoeve van studenten en medewerkers (hierbij ook aansluiten bij regionaal veiligheidsbeleid).	1.a. HMC-veiligheidsplan is opgesteld en bekend bij HMC'ers.	2025	75%	😊	• Het onderzoek naar gevaarlijke stoffen is afgerond. • Het integraal schoolveiligheidsplan is opgesteld en vastgesteld voor de locatie Rotterdam. • Dit plan dient als basis voor het schoolveiligheidsplan voor de locatie Amsterdam. • Op basis van deze plannen wordt later structureel ingezet op scholing.
		1.b. Het HMC is (nog steeds) een veilige school waar iedereen zich gezien en gehoord voelt.	2027	25%	😊	• Studenten en medewerkers voelen zich over het algemeen veilig op het HMC (zie indicatoren).
II. Personeel voelt zich veilig bij het HMC	2. Opstellen van diversiteits- & inclusiviteitsplan gericht op diversiteit en inclusiviteit van studenten en medewerkers.	2.a. HMC-diversiteits- en inclusiviteitsplan is opgesteld, bekend bij HMC'ers en deels geïmplementeerd.	2025	30%	😊	• Op beide locaties is input opgehaald en zijn visiebijeenkomsten geweest ten behoeve van een diversiteits- en inclusiviteitsplan. Dit plan zal gericht zijn op de sociale veiligheid van medewerkers en studenten. • Ten behoeve van de bewustwording is op beide locaties een spel gespeeld over kansenongelijkheid. • Er wordt gewerkt aan een projectplan voor diversiteit en inclusiviteit met doelen en resultaten per schooljaar.
		2.b. HMC-inclusiviteitsplan ligt aan de basis voor het handelen van HMC-medewerkers.	2027	0%	➡	
	3. Maatschappelijke thema's hebben een plek op de jaarkalender van beide locaties (o.a. discriminatie, pesten, paarse vrijdag).	3.a. De jaarkalender van beide locaties bevat maatschappelijke thema's.	2025	50%	😊	• In de jaarkalender 2024 van de locaties zijn maatschappelijke thema's opgenomen, zoals Paarse vrijdag, Mental Health Week (locatie Amsterdam, zie 1.2-7.b), Mentaal Fitweek (locatie Rotterdam, zie 1.2-7.c), de week van het geld, kerst(activiteiten) en de ramadan. • In 2025 staat op de locatie Amsterdam een studiedag op het programma over duurzaamheid waarop studenten ook welkom zijn.
		3.b. Op het HMC zijn genderneutrale toiletten aanwezig.	2025	100%	✅	• Op beide locaties zijn genderneutrale toiletten aanwezig.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	4. Aanstellen van een coördinator diversiteit/inclusiviteit.	4.a. Er is een coördinator diversiteit/inclusiviteit.	2025	100%	✓	• Op beide locaties is een coördinator diversiteit/inclusiviteit aangesteld.
III. Het HMC levert stabiele studenten af die duurzaam inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt (zie ook 3.2).	5. Opnemen van studentenwelzijn in het onderwijs en de begeleidingsstructuur.	5.a. In de ondersteuningsstructuur kan (gemakkelijk) worden doorverwezen naar specialisten in de gezondheidszorg op het gebied van mentale problematiek.	2025	100%	✓	• Op de locatie Amsterdam hebben een jeugdarts, de verslavingszorg en het mbo jeugdteam een vaste plek in de ondersteuningsstructuur. • Op de locatie Rotterdam is een schoolmaatschappelijk werker, een gezondheidscoach (ten behoeve van verslavingsproblematiek), een schoolverpleegkundige en een studentpsycholoog verbonden aan het HMC.
		5.b. Het percentage studenten dat zelf aangeeft een slechte tot zeer slechte mentale gezondheid te hebben is maximaal 14%.	2027	25%	😞	• In 2023 was het percentage studenten dat zelf aangeeft een slechte tot zeer slechte mentale gezondheid te hebben 14%. In 2024 is dit niet gemeten (zie indicatoren).
		5.c. Docenten zijn op de hoogte van de ondersteuningsstructuur binnen en buiten het HMC en verwijzen op tijd door.	2025	50%	😊	• Er is een beleidsplan met het ondersteuningsaanbod binnen het HMC opgesteld en gedeeld. • Binnen alle onderwijsteams is de ondersteuningsstructuur besproken in het kader van het nieuwe slb-beleid. • Een flyer met het begeleidingsaanbod is ontwikkeld en verspreid. Deze flyer wordt ook gebruikt voor de open dag. • De ondersteuningsteams zijn op beide locaties voorgesteld aan de docenten. Ook op de bijeenkomst voor nieuwe medewerkers komt het ondersteuningsteam aan de orde. • Alle onderwijsteams hebben een training gevolgd over het herkennen van en omgaan met mentale problematiek van studenten. • In de pilot van het nieuwe slb-programma zijn de slb-lessen 'Zorgen voor jezelf' meegenomen.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	6. Monitoren van de mentale gezondheid van studenten.	6.a. De mentale gezondheid van studenten wordt gemonitord.	2025	80%	😊	• Op beide locaties wordt de mentale gezondheid van eerstejaarsstudenten gemonitord met behulp van het onderzoek 'Test je leefstijl'. Dit onderzoek heeft de vorm van een anonieme vragenlijst. • De resultaten van het onderzoek 'Test je leefstijl' worden onder andere gebruikt voor het inrichten van de Mental Health Week, het programma Mentaal fit en het trainingsaanbod voor studenten (zie 1.2-7). • Het monitoren van de mentale gezondheid van ouderejaarsstudenten is nog niet belegd. Wellicht wordt dit onderdeel van de nieuwe slb-aanpak. Het slb-programma voor hogere leerjaren is nog in ontwikkeling (zie 1.3-2 en 1.3-3). • In het nieuwe slb-programma heeft mentale gezondheid een vaste plek binnen het thema 'Zorgen voor jezelf'. Naast mentale gezondheid gaat het in dit thema ook over financiën, balans werk-privé, etc. • Er zijn trainingen beschikbaar voor docenten op het gebied van de mentale gezondheid van studenten (zie 1.2-9), zodat zij mentale problematiek bij studenten leren herkennen en ermee leren omgaan. • (Externe) ketenpartners hebben een vaste plek in de ondersteuningsstructuur (zie 1.2-5.a).
	7. (Blijvend) aandacht besteden aan de weerbaarheid en belastbaarheid van studenten.	7.a. Er zijn diverse trainingen beschikbaar op het gebied van mentale weerbaarheid voor studenten die dat nodig hebben.	2025	100%	✅	• Op beide locaties is de Passend Onderwijs (Kick)startclub actief, speciaal voor kwetsbare studenten die in de eerste weken van hun opleiding ondersteuning nodig hebben. • Verder zijn de volgende trainingen voor studenten beschikbaar (intern of via een externe partner): Faalangstraining (beide locaties), Dip je Depressie (locatie Amsterdam), Grip op je Dip (locatie Rotterdam), Lab of life (i.e. erkende methodiek ten behoeve van omgaan met stress en bevorderen van vitaliteit; locatie Rotterdam). • Ontwikkelingen op het gebied van trainingen rondom mentale weerbaarheid voor studenten worden gevolgd. Indien nodig of gewenst wordt het trainingsaanbod aangepast.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
		7.b. De Mental Health Week wordt jaarlijks georganiseerd. (locatie Amsterdam)	2025	100%	✓	- De Mental Health Week is op de locatie Amsterdam ontwikkeld om de mentale gezondheid bij studenten onder de aandacht te brengen en bewustwording te creëren. In de bewuste week vindt op twee dagen een inloopmarkt met (externe) ketenpartners plaats. Daarnaast worden workshops op dit gebied georganiseerd. Deelname hieraan is facultatief. - De inloopmarkt wordt goed bezocht; de deelname aan de workshops is beperkt. In 2024-2025 zullen de workshops daarom op een andere manier worden georganiseerd. - De 'Mental health week' wordt sinds 2021-2022 jaarlijks georganiseerd. Na afloop wordt altijd geëvalueerd. De verbeterpunten die hieruit komen worden in het jaar daarna opgepakt.
		7.c. Het programma Mentaal fit is ontwikkeld, als pilot uitgevoerd en geëvalueerd. (locatie Rotterdam)	2025	100%	✓	- Het programma Mentaal fit is op de locatie Rotterdam ontwikkeld om studenten preventief bewust te maken van het belang van mentale gezondheid en het onder de aandacht brengen van het (trainings)aanbod binnen het HMC op dit gebied. Het programma is speciaal voor eerstejaarsstudenten en heeft een verplicht karakter, zodat alle studenten hier in het begin van hun opleiding mee in aanraking komen. Het programma bestaat uit een dagdeel met de klas (ten behoeve van de sociale cohesie) en een dagdeel waarin trainingen kunnen worden gevolgd op het gebied van mentale en fysieke gezondheid. In de week waarin het programma wordt uitgevoerd vinden kantineacties plaats met als doel de bewustwording bij ouderejaarsstudenten (nogmaals) te stimuleren. - In 2023-2024 is het programma Mentaal fit op de locatie Rotterdam als pilot uitgevoerd. Deze pilot is geëvalueerd en op basis daarvan is het programma bijgesteld. - Op de locatie Rotterdam wordt het programma Mentaal fit vanaf 2024-2025 jaarlijks georganiseerd voor alle eerstejaarsstudenten.
	8. (Blijvend) aandacht besteden aan groepsvorming, groepscohesie en mentale gezondheid (in slb-lessen).	8.a. Jaarlijks organiseren van een introductie-programma voor alle leerjaren.	2025	100%	✓	Op beide locaties wordt jaarlijks aan het begin van het schooljaar een introductieprogramma georganiseerd voor alle leerjaren.
		8.b. Mentale en fysieke fitheid is een onderdeel van het slb-programma.	2025	50%	😊	- In het nieuwe slb-programma heeft mentale gezondheid een vaste plek binnen het thema 'Zorgen voor jezelf' (zie 1.2-6.a en 1.3-3). - Mentale en fysieke fitheid is onderdeel van de Mental Health Week en het programma Mentaal fit (zie 1.2-7.b en 1.2-7.c).

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
		8.c. Groepsdynamica is onderdeel van de slb-leergang.	2025	100%	☑	Groepsdynamica is een vast onderdeel van de slb-leergang die toegankelijk is voor alle slb'ers (zie 1.2-10.a).
	9. Aanbieden van deskundigheidsbevordering aan docenten op het gebied van de mentale gezondheid van studenten.	9.a. Er zijn trainingen beschikbaar voor docenten op het gebied van de mentale gezondheid van studenten.	2025	80%	😊	- Op de locatie Amsterdam staan teamvergaderingen tweemaal per jaar in het teken van de mentale gezondheid van studenten. Op deze momenten vindt deskundigheidsbevordering van docenten op dit gebied plaats. Deze structuur staat vast; de invulling is flexibel en afhankelijk van de behoefte. - Op de locatie Rotterdam is de HMC-Academy ingericht met trainingen over bijvoorbeeld autisme, ADHD en begeleidingsstijlen in relatie tot de AMN Talentscan. Docenten kunnen naar behoefte gebruik maken van de HMC-Academy. - Alle onderwijsteams hebben een training gevolgd op het gebied van signaleren en doorverwijzen van mentale problematiek. - De suïcidepreventietraining Gatekeeper (van 113) is door diverse medewerkers gevolgd. - Begeleiders passend onderwijs verzorgen regelmatig trainingen. - Het trainingsaanbod is voortdurend in ontwikkeling naar aanleiding van signalen uit de praktijk, vragen en behoeften van docenten en ontwikkelingen in de maatschappij.
	10. (Blijvend) aanbieden van een programma voor (nieuwe) slb'ers (i.e. slb-leergang).	10.a. De slb-leergang vindt jaarlijks plaats en is toegankelijk voor alle slb'ers.	2025	100%	☑	- De slb-leergang is op beide locaties geëvalueerd. - Op basis van de evaluatie is een aangepaste slb-leergang ontwikkeld. Deze leergang wordt jaarlijks aangeboden aan nieuwe slb'ers en slb'ers die daar behoefte aan hebben. Evaluatie vindt jaarlijks plaats.
	11. Aanstellen van een coördinator gezonde school.	11.a. Er is een coördinator gezonde school.	2025	100%	☑	Op beide locaties is een coördinator gezonde school aangesteld.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
		11.b. Het aanbod in de kantine is gezond en divers samengesteld (qua prijsstelling en samenstelling van producten; aanbesteding).	2025	75%	😊	• Met de uitbaters van kantines wordt regelmatig overleg gevoerd over het aanbod. • De uitbaters van de kantines proberen producten uit met als doel het aanbod gezonder, diverser en duurzamer te maken. • Op de locatie Amsterdam is de met ingang van schooljaar 2024-2025 de verhouding bruin brood/wit brood gewijzigd van 1/3 naar 1/1. Daarnaast is een saladebar aan het assortiment toegevoegd. Ook is er een magnetron beschikbaar voor studenten. • Op de locatie Rotterdam hebben studenten onderzoek gedaan naar de samenstelling van het aanbod in de kantine. Dit heeft nog niet geleid tot aanpassingen in het aanbod, omdat de mogelijkheden tot aanpassing beperkt zijn tijdens het lopende contract. Bij de aanbesteding van het nieuwe contract (in 2026) is een gezond, divers en duurzaam aanbod een belangrijk uitgangspunt.

Indicatoren

Veiligheid studenten

Het percentage studenten dat zich veilig voelt op het HMC staat in onderstaande tabel⁵. Op het gebied van het gevoel van veiligheid bij het leerbedrijf zijn geen (landelijke) gegevens bekend.

% veilig	HMC totaal	HMC man	HMC vrouw
2018	88%		
2020	87%	88%	84%
2022	85%	86%	84%
2024	84%	87%	82%

⁵ JOB-enquête.

Veiligheid medewerkers

De beoordeling van medewerkers over hun veiligheid op het HMC staat in onderstaande tabel⁶.

Score veilig op school (schaal 1 tot 10)	HMC totaal	HMC man	HMC vrouw	Vakscholen totaal
2018	8,4			
2020	8,5	8,6	8,4	8,0
2022	8,1	8,1	8,1	8,0
2024	8,0	8,1	7,8	7,9

Mentale gezondheid studenten

Het percentage studenten dat zelf aangeeft een slechte tot zeer slechte mentale gezondheid te hebben staat in onderstaande tabel⁷. Deze peiling is in 2024 niet gecontinueerd.

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

⁶ MTO, Effectory.

⁷ NPO-studentenpeiling (mbo-hbo).

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

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
I. Beperken stijging vsv'ers en toewerken naar minder vsv'ers.	1. Handhaven en waar nodig uitbreiden huidige vsv-aanpak (en blijvend aansluiten bij regionaal vsv-beleid).	1.a. Het aantal nieuwe vsv'ers voor beide locaties is lager dan het landelijk gemiddelde en de vsv-norm.	2025, 2027	25%		• Alle maatregelen uit het huidige meerjarenplan vsv worden uitgevoerd. • Op basis van interne analyses en gesprekken worden de maatregelen indien nodig bijgesteld. Bijvoorbeeld voor het eerder signaleren van risico's op vsv zoals verzuim en problematiek. • De samenwerking met ketenpartners in de regio Amsterdam is versterkt. Op de locatie Amsterdam werkt een jongerenadviseur van het doorstroompunt vanuit het HMC. Verder werkt het HMC in Amsterdam intensief samen met het Mediacollege Amsterdam om te kijken hoe we elkaar als vakschool op het gebied van vsv kunnen versterken. • In de regio Rotterdam is het HMC goed vertegenwoordigd in de regio-overleggen over vsv. De regionale samenwerking op dit gebied is structureel en stevig. Ter voorkoming van voortijdig schoolverlaten worden op de locatie Rotterdam loopbaancoaches ingezet en wordt gewerkt met de aanpak 'Klas als werkplaats'. • In schooljaar 2022-2023 waren de vsv-cijfers van het HMC voor alle niveaus (2, 3 en 4) gemiddeld lager dan de vsv-norm van OCW én lager dan het landelijk gemiddelde (zie indicatoren). Alleen de vsv-cijfers voor bbl-opleidingen niveau 2 waren in 2022-2023 hoger dan de vsv-norm (zie indicatoren).
II. Versterken van de begeleiding in het onderwijs van alle studenten.	2. Optimaliseren van de begeleidings-structuur ten behoeve van studenten (n.a.v. zesde rol, docentcoaches etc.).	2.a. De slb-leergang wordt gebruikt op beide locaties voor nieuwe en indien gewenst zittende slb'ers.	2025	100%		• Zie 1.2-10. • Ongeveer de helft van de studenten is tevreden over de begeleiding tijdens de opleiding (zie indicatoren).

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
		2.b. Slb'ers zijn getraind en werken volgens de nieuwe werkwijze slb.	2025	50%	😊	• De begeleidingsstructuur ten behoeve van studenten wordt geoptimaliseerd door het versterken van de slb-rol in het nieuwe, herziene slb-beleid (zie 1.3-3). • De rollen binnen de begeleidingsstructuur zijn aangescherpt in het kader van het herziene slb-beleid. • Het ondersteuningsaanbod HMC-breed is vastgesteld. • Simultaan aan de pilot van het nieuwe slb-programma (zie 1.3-3) is er een pilot gestart rondom deskundigheidsbevordering van de betrokken slb'ers. Periodiek hebben de slb'ers intervisie met elkaar. Aanvullend bestaat de deskundigheidsbevordering uit een tweetal trainingen op het gebied van verzuim en voorbereiding op de bpv ter versterking van de rol van de slb'er. • In verschillende onderwijsteams zijn docenten getraind voor het goed uitvoeren van de coachingsrol (i.e. zesde rol van de docent) (bijvoorbeeld progressiegericht coachen, oplossingsgericht coachen, feedback geven, gespreksvoering, motiveren van jongeren). • Op de locatie Amsterdam focussen de docentcoaches zich in 2024-2025 op slb vanuit de zesde rol van de docent.
	3. Evalueren en opstellen nieuwe werkwijze slb (i.e. versterken van de slb-rol).	3.a. Het project Versterken slb is afgerond.	2025	50%	😊	• De behoeften van studenten en docenten ten aanzien van een herzien slb-beleid zijn geïnventariseerd. • Het herziene slb-beleid is geformuleerd, vastgesteld en gecommuniceerd. • De behoeften van studenten en docenten zijn vertaald naar thema's voor lesprogramma's. • Het nieuwe slb-programma voor leerjaar 1 is ontwikkeld. • Een pilot ten behoeve van de implementatie van het nieuwe slb-beleid is opgezet. • Er is gestart met de pilot waarin het lesmateriaal voor leerjaar 1 in geselecteerde klassen wordt getest. Deze klassen hebben wekelijks een extra uur klassikale slb. Op regelmatige basis wordt geëvalueerd en wordt feedback verzameld. • Er is een start gemaakt met het ontwikkelen van het lesmateriaal voor de leerjaren 2, 3 en 4.
		3.b. Het project Versterken slb is afgerond en volledig geïmplementeerd.	2027	0%	🔄	
	4. (Blijvend) inzetten vaste begeleider passend onderwijs per team of slb-klas.	4.a. Per team of slb-klas wordt een vaste begeleider passend onderwijs ingezet.	2025	100%	✅	• Op beide locaties heeft elk team of slb-klas een vaste begeleider passend onderwijs. Hierdoor hebben zowel studenten als docenten een vast gezicht in het kader van de ondersteuning.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	5. Inzetten van extra onderwijsassistenten / instructeurs in de klas.	5.a. In geselecteerde klassen worden extra onderwijsassistenten / instructeurs ingezet.	2025	50%	😊	• Op de locatie Amsterdam wordt de extra inzet van onderwijsassistenten beperkt gerealiseerd en bekostigd uit gemeentelijke subsidies. In de nieuwe vsv-aanpak (zie 1.3-12.a) wordt geprobeerd dit te continueren. • De inzet van extra onderwijsassistenten en instructeurs is op de locatie Rotterdam komen te vervallen vanwege de hoge kosten.
	6. Inzetten extra begeleiding studenten niveau 2 vanuit school tijdens bpv (passende bpv).	6.a. Vanuit het HMC wordt extra bpv-begeleiding voor studenten niveau 2 ingezet tijdens bpv (passende bpv).	2025	100%	✅	• De inzet van extra begeleiding voor alle studenten niveau 2 vanuit school tijdens de bpv (i.e. passende bpv) vervalt vanwege de hoge kosten. • Met studenten die een ondersteuningsafspraken hebben over individuele begeleiding maakt een begeleider passend onderwijs altijd afspraken over de bpv (zie 2.2-7.a).
	7. Handhaven van kleinere klassen voor niveau 2.	7.a. Voor niveau 2 wordt gebruik gemaakt van kleinere klassen.	2025	50%	😊	• In 2023-2024 en 2024-2025 zijn voor diverse opleidingen niveau 2 kleinere klassen gerealiseerd. • Het handhaven van (i.e. sturen op) kleinere klassen voor niveau 2 vervalt met ingang van 2024-2025 voorlopig vanwege de hoge kosten. De maximale klasgrootte voor niveau 2 blijft 22 (voor niveau 3 en 4 blijft dit 27). • In de praktijk zijn de klassen niveau 2 meestal automatisch kleiner dan andere klassen als gevolg van studentenaantallen. Binnen de gestelde financiële kaders wordt wel gestreefd naar kleinere klassen voor niveau 2.
III. Versterken van de begeleiding bij de stap van school naar werk of vervolg-opleiding (met name voor studenten niveau 2). (uitwerking zie 2.1)	8. Professionaliseren van doorstroomklassen.	8.a. De werking, de deelname en het resultaat van de doorstroomklassen wordt jaarlijks geëvalueerd en op basis hiervan (indien nodig) bijgesteld.	2025	60%	😊	• Op basis van de evaluatie is de aanpak voor de doorstroomklas op de locatie Amsterdam aangepast en verbeterd voor schooljaar 2024-2025. De documentatie is aangepast en de lesprogramma's zijn geüpdatet. • Op de locatie Rotterdam is naar aanleiding van de evaluatie het aanmeldproces voor de doorstroomklas in 2024-2025 aangescherpt. Er vindt een intakegesprek plaats waarin onder andere verwachtingen en aanwezigheid worden besproken. Ook zal tijdens de uitvoering strakker worden gestuurd op verzuim en leerplicht. • Op beide locaties starten de doorstroomklassen voor schooljaar 2024-2025 in januari 2025. De voorbereiding hiervoor is afgerond.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	9. Evalueren werking, deelname en resultaat doorstroomklassen.	9.a. 50% van de deelnemers van een doorstroomklas stroomt door naar een andere opleiding	2025	100%	😊	- De doorstroomklassen van schooljaar 2023-2024 zijn geëvalueerd met docenten en studenten. - Op de locatie Amsterdam was de aanwezigheid bij de doorstroomklas in 2023-2024 aanmerkelijk hoger dan de jaren daarvoor. Op de locatie Rotterdam was het verzuim in de doorstroomklas juist hoog - Het resultaat is dat circa 90% van de studenten uit de doorstroomklas is gestart met een nieuwe opleiding; de overige studenten zijn gaan werken en worden beschouwd als vsv'er. Het gestelde resultaat voor 2025 is hiermee behaald.
		9.b. 75% van de deelnemers van een doorstroomklas stroomt door naar een andere opleiding	2027	ntb	➡	
	10. Bieden van nazorg aan gediplomeerde studenten (in eerste instantie voornamelijk niveau 2; in 2023 en 2024 bekostigd uit subsidie Nazorg mbo).	10.a. Nazorg is ingebed in de begeleidingsstructuur van het HMC.	2027	25%	😊	- De methodiek en bijbehorende instrumenten voor het bieden van nazorg aan gediplomeerden zijn ontwikkeld. - De nazorg aan gediplomeerden niveau 2 en 3 is uitgevoerd in schooljaren 2023-2024 en 2024-2025 (belronde). - In de tweede helft van schooljaar 2024-2025 zullen ook gediplomeerden niveau 4 betrokken worden in de nazorg. - Twee keer per jaar wordt de methodiek geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.
		10.b. 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.	2027	60%	😐	- Het percentage vsv'ers dat een jaar na de uitval aan het werk was groeit en was in 2022-2021 54% (zie indicatoren). - Van de opleidingen Retailmedewerker woonbranche en Meubelmaker (niveau 2) is het aandeel studenten zonder werk of vervolgopleiding 1,5 jaar na slagen bij het HMC nagenoeg gelijk aan het percentage studenten niveau 2 zonder werk of vervolgopleiding 1,5 jaar na slagen in heel Nederland (zie indicatoren). De cijfers van de opleiding Meubelstofeerder wijkt hier sterk (negatief) vanaf. Het beoogde resultaat is voor deze opleiding (nog) niet behaald.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	11. Inzetten van loopbaancoaches ten behoeve van nazorg.	11.a. Studenten in de doelgroep nazorg krijgen indien nodig begeleiding van loopbaancoaches.	2025	50%	😊	• Er worden loopbaancoaches ingezet voor gediplomeerden die tijdens hun studie al een loopbaantraject volgden dat nog niet was afgerond bij diplomering, voor gediplomeerden die onder de participatiewet (gaan) vallen en voor gediplomeerden die tijdens de belronde in het kader van nazorg (zie 1.3-10.a) aangaven behoefte te hebben aan een loopbaantraject. • In 2024 is voor 14 gediplomeerden een loopbaancoach ingezet ten behoeve van nazorg. Drie gediplomeerden zijn doorverwezen naar de gemeente in het kader van nazorg.
	12. Voorbereiden nieuwe planperiode vsv in de verschillende regio's.	12.a. In beide regio's is een nieuw meerjarenplan opgesteld waarin de belangen van het HMC goed zijn vertegenwoordigd.	2025	60%	😊	• De opdrachtformulering 'Voorbereiding op Meerjarenplan van school naar duurzaam werk' is geformuleerd en vastgesteld. Dit is feitelijk het plan om te komen tot een nieuw meerjarenplan. • Een interne analyse HMC-breed rondom vsv is afgerond. Deze interne analyse geeft inzicht in de kenmerken van studenten die vsv'er worden en de interne processen die het HMC volgt bij deze studenten. • Een externe analyse rondom vsv in de regio's van beide locaties is afgerond. Een kenmerkend resultaat van deze analyse is dat voor het HMC geldt dat een deel van de studenten niveau 3 en 4 ook behoren tot de kwetsbare doelgroep op het gebied van vsv. • De inventarisatie van het huidige beleid en de huidige inzet is afgerond. Dit betekent dat bekend is wat het HMC doet binnen de huidige wetgeving, wat het HMC moet doen onder de nieuwe wetgeving en wat het HMC dus nog moet ontwikkelen. • Bovenstaande analyses vormen input voor het op te stellen meerjarenplan vsv. • In de regio Rijnmond en de regio Amsterdam is het HMC aangehaakt bij de beleidsgroepen die het nieuwe meerjarenplan vsv voorbereiden.
	13. Analyseren van HMC-opleidingen versus opleidingen bij andere mbo's in beperkte tijd (b.v. IA, Retail).	13.a. De analyse van HMC-opleidingen versus opleidingen bij andere mbo's in beperkte tijd is afgerond.	2025	25%	😊	• De opdrachtformulering voor het analyseren van HMC-opleidingen versus opleidingen bij andere mbo's in beperkte tijd is opgesteld en moet nog worden vastgesteld. Deze opdrachtformulering beperkt zich tot de analyse van de opleidingen Interieuradviseur, Retailmedewerker woonbranche en Retailspecialist woonbranche.

Indicatoren

Nieuwe vsv'ers

In onderstaande tabel⁸ staan de vsv-cijfers in 2021-2022 en 2022-2023 van het HMC in vergelijking met alle mbo-instellingen en de vsv-norm. Hierbij moet worden opgemerkt dat de vsv-normen voor vakscholen, die qua studentenaantallen veel kleiner zijn dan andere mbo-instellingen, lastiger zijn om aan te voldoen. Eén vsv-er meer heeft een grotere impact op de vsv-percentages dan bij grote mbo-instellingen.

	2021-2022 HMC	2021-2022 Alle mbo- instellingen	2021-2022 vsv-norm	2022-2023 HMC	2022-2023 Alle mbo- instellingen	2022-2023 vsv-norm
N2	9,14%	11,23%	9,58%	9,14%	11,36%	9,45%
N3	5,92%	5,51%	3,89%	3,03%	5,39%	3,80%
N4	2,99%	4,57%	3,25%	2,44%	4,53%	3,17%
Totaal	4,30%	5,97%		3,25%	5,93%	

De aantallen nieuwe vsv'ers in 2021-2022 en 2022-2023 uitgesplitst naar bol en bbl staan in onderstaande tabel⁹.

	2021-2022 bol	2021-2022 bbl	2021-2022 vsv-norm	2022-2023 bol	2022-2023 bbl	2022-2023 vsv-norm
N2	27 (8,39%)	7 (15,22%)	9,58%	17 (6,25%)	13 (19,12%)	9,45%
N3	46 (6,06%)	8 (5,48%)	3,89%	19 (2,89%)	7 (3,74%)	3,8%
N4	75 (3,02%)	0 (0%)	3,25%	58 (2,47%)	0 (0%)	3,17%

Begeleiding studenten

⁸ DUO.

⁹ DUO.

Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding staat in onderstaande tabel¹⁰.

% tevreden	2020	2022	2024
N2	62%	52%	63%
N3	50%	43%	48%
N4	47%	47%	45%
Totaal	49%	47%	47%

Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt niveau 2

Het percentage vsv'ers dat een jaar na de uitval (t2) aan het werk was staat in onderstaande tabel¹¹.

% vsv'ers dat jaar na de uitval (t2) aan het werk was	
2020-2021	36%
2021-2022	41%
2022-2023	54%

¹⁰ JOB-enquête.

¹¹ CBS.

Het aandeel studenten niveau 2 zonder werk of vervolgopleiding 1,5 jaar na slagen bij het HMC staat in onderstaande tabel¹². Voor de opleiding Meubelstofeerder geldt dat het percentage afgestudeerden zonder werk of vervolgopleiding 1,5 jaar na slagen bij het HMC fors hoger is dan bij andere opleidingen niveau 2 in Nederland.

% afgestudeerden opleiding N2* zonder werk of vervolgopleiding 1,5 na slagen bij HMC

	2022-2023	2023-2024
--	------------------	------------------

Meubelstofeerder	17%	21%
Verkoper wonen / Retailmedewerker woonbranche	9%	10%
Meubelmaker	7%	10%
Nederland N2	8%	9%

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

¹² Studie in cijfers, www.hmcollege.nl (ABF Research – CBS, DUO, JOB).

Doelstelling 1.4: Soepele verwante doorstroom vmbo – mbo – hbo

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
I. Studenten die starten bij het HMC hebben een realistisch beeld van de gekozen opleiding en het bijbehorende beroep.	1. Onderzoeken uitval eerstejaars studenten in relatie tot onder andere aanmelddatum, LOB-activiteiten en motivatie van keuze voor HMC-opleiding.	1.a. Het onderzoek naar de uitval van (eerstejaars) studenten is afgerond.	2025	50%	😊	• In 2023 is een cohortenonderzoek uitgevoerd (door TIG) naar de uitval van studenten na het eerste jaar en na de opleiding. Resultaten van dit onderzoek zijn gebruikt voor het versterken van de slb om het studiesucces te vergroten (zie 1.3-3). • In aanvulling op het cohortenonderzoek wordt in 2024-2025 systematisch onderzoek gedaan naar de tussentijdse uitval van studenten. Onderzocht wordt bijvoorbeeld hoe de uitvaller zich heeft georiënteerd op de opleiding en het HMC (open dag, LOB-activiteit, etc.), wat de motivatie was om zich in te schrijven voor de opleiding en wat de reden is om zich uit te schrijven. • In de eerste helft van 2024-2025 zijn de gegevens verzameld van 97 uitvallers. Op basis hiervan is een tussentijds onderzoeksrapport opgesteld. • In 2022-2023 was het startersresultaat van alle opleidingen niveau 2 onder de norm. Hierbij moet worden opgemerkt dat opleidingen niveau 2 binnen het HMC kleine opleidingen zijn. Uitval van enkele studenten heeft zodoende een grote invloed op het startersresultaat (zie indicatoren). • In 2022-2023 was het startersresultaat van 60% van de opleidingen niveau 3 en 4 boven de norm (zie indicatoren).
	2. Onderzoeken instroom bijzondere doelgroepen (niveau 1, praktijkonderwijs, uitval hbo).	2.a. Het onderzoek onder ingestroomde bijzondere doelgroepen (niveau 1, praktijkonderwijs, uitval hbo) door middel van groepsgesprekken is afgerond.	2025	5%	😐	• Vanuit het onderzoek naar uitval van studenten (1.4-1) kan worden vermeld dat in de eerste helft van 2024-2025 de volgende aantallen studenten uit bijzondere doelgroepen zijn uitgevallen: niveau 1: 1; havo (met diploma): 19; havo (met overgangsbewijs naar leerjaar 4): 5; vwo: 3, hbo: 1. Daarnaast gaven 37 uitvallers aan dat de opleiding niet voldeed aan de verwachting en gaven 19 uitvallers aan dat het beroep(sbeeld) niet voldeed aan de verwachting. • Er zijn nog geen groepsgesprekken georganiseerd in 2024-2025 voor zittende studenten uit deze categorieën.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	3. Inzetten op vergroten naamsbekendheid HMC in de steden Amsterdam en Rotterdam.	3.a. Het aandeel studenten uit de steden Amsterdam en Rotterdam is toegenomen tot 15%.	2027	25%	😊	• Het HMC heeft een dashboard waarmee inzichtelijk wordt waar HMC-studenten vandaan komen (vo-scholen) en welk profiel ze hebben. Deze informatie wordt gebruikt om doelgroepen te identificeren en de communicatie richting decanen te specificeren. • Er is een plan opgesteld hoe het HMC de contacten met de vo-scholen in de regio's van beide locaties kan vergroten. • Het opgestelde plan is/wordt uitgevoerd: er zijn/worden meer vo-scholen in de steden Amsterdam en Rotterdam benaderd, er worden meer voorlichtingen op deze scholen gegeven en leerlingen van deze scholen zijn vaker op het HMC (geweest) voor LOB-activiteiten. • Er zijn diverse campagnes uitgerold gericht op het werven van studenten uit Amsterdam en Rotterdam (bijvoorbeeld: online campagne, campagne in metro).
	4. Realiseren van heldere en reële beroepsbeelden ten behoeve van de voorlichting en werving.	4.a. Studenten die starten bij het HMC hebben een duidelijk beeld van het beroep waarvoor ze worden opgeleid.	2025	80%	😊	• Het HMC heeft in 2023 een nieuwe huisstijl voor de opleidingen gelanceerd. Hierin is de naamgeving van de opleidingen verbeterd en zijn betere opleidings-/beroepsbeelden gebruikt. De nieuwe opleidingengids toont een duidelijkere mix van niveaus in eindwerkstukken. • Er zijn nieuwe video's geproduceerd waarin een duidelijk beeld van de opleidingen wordt getoond. Hierin zijn nog geen bedrijven in beeld gebracht. • Naar aanleiding van het onderzoek naar uitval van studenten (zie 1.4-1) zullen indien nodig meer wijzigingen in het beroepsbeeld worden aangebracht. • In voorlichtingen wordt aandacht besteed aan wat je kunt worden na een opleiding bij het HMC. • Opleidingen zijn zich bewust van de noodzaak om een eerlijk beeld van de opleiding en het beroep te geven tijdens voorlichtingen. • Gedurende de activiteiten voor vo-scholen in het kader van LOB wordt geprobeerd een helder en reëel beroepsbeeld te schetsen bij aspirant-studenten (zie 1.4-5). • In het intakeproces wordt het opleidingsbeeld bij aspirant-studenten getoetst en worden de ondersteuningsmogelijkheden bij het HMC besproken. • Na aanmelding voor een opleiding Houttechniek of Meubelmaker worden aspirant-studenten uitgenodigd voor een meeloopdag tijdens de reguliere lessen op het HMC om een reëel opleidingsbeeld te realiseren.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	5. Optimaliseren en uitbreiden LOB-activiteiten voor vo-leerlingen gericht op opleiding en beroep (gebruikmakend van de infrastructuur die regionaal ontwikkeld is).	5.a. De workshops voor vo-scholen in het kader van LOB zijn geëvalueerd op effectiviteit (leiden ze tot meer instroom of tenminste behoud van instroom?).	2025	50%	😊	• Er zijn op beide locaties LOB-activiteiten ontwikkeld voor nagenoeg alle opleidingen. Denk hierbij aan workshops voor meubelstofferen, interieur, houttechniek, creatief vakspecialist en duurzaamheid. Bij de meeste activiteiten maken leerlingen iets dat ze mee kunnen nemen. Er wordt onderscheid gemaakt tussen kleine, eenmalige workshops ter ondersteuning van de voorlichting en algemene en verdiepende workshops ter versterking van het beeld van de opleiding en het beroep bij aspirant-studenten. • Op de locatie Amsterdam wordt samengewerkt met vo-scholen in het kader van hun praktijkgerichte onderwijsprogramma voor verschillende klassen en leerjaren. In overleg met de vo-school worden workshops gekozen, die vervolgens deels bij het HMC en deels bij de vo-school worden gegeven. In 2023-2024 heeft de locatie Amsterdam 889 vo-leerlingen ontvangen. • Op de locatie Rotterdam is een kennismakingsprogramma ontwikkeld op basis van de <i>student journey</i>. Voor vmbo leerjaar 3 is een kennismakingscarrousel beschikbaar bestaande uit drie workshops (meubel, houttechniek en interieur/wonen) bij het HMC en een rondleiding door het HMC. Voor leerjaar 4 zijn verdiepende workshops (i.e. uitgebreide opdracht onder begeleiding van een vakdocent) beschikbaar en verlengde workshops (lessenreeks die deels op de vo-school en deels op het HMC plaatsvindt) beschikbaar. Tot slot biedt het HMC ook <i>specials</i>; dit zijn op maat gemaakte workshops in afstemming met de vo-school. In 2023-2024 heeft de locatie Rotterdam 720 vo-leerlingen ontvangen. • Er zijn data-analyses verricht omtrent de instroom van studenten vanuit diverse vo-scholen en kenmerken daarvan met als doel om de wervingsinspanningen nog beter te focussen en de samenwerking te verstevigen/vernieuwen. • Er wordt nog niet voldoende gemonitord in hoeverre leerlingen van de vo-scholen uiteindelijk inschrijven bij het HMC. Er zijn dus geen gedetailleerde cijfers bekend over de effectiviteit van de LOB-activiteiten.
		5.b. Het doorstroomprogramma vo-mbo meubel-interieurbouw (TASC) is klaar.	2025	0%	😐	• Het doorstroomprogramma vo-mbo meubel-interieurbouw TASC is niet gerealiseerd vanwege een te gering aantal deelnemers. • Deze maatregel is doorgeschoven naar STO (i.e. Sterk Techniekonderwijs) 2025-2029.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
		5.c. Het aantal vo-scholen (vmbo én havo) waarvoor workshops worden uitgevoerd in het kader van LOB is uitgebreid (kwantitatief en kwalitatief).	2025, 2027	25%	😊	- Op de locatie Amsterdam is het aantal vo-scholen waarvoor workshops worden uitgevoerd (zie 1.4-5.a) uitgebreid met vijf scholen. Met een aantal andere scholen bevindt het HMC zich in de oriëntatiefase voor 2025. - Op de locatie Rotterdam zijn voor vier nieuwe scholen workshops uitgevoerd in het kader van LOB (zie 1.4-5.a).
		5.d. Trainings-programma voor vo-docenten op aandachtvakken is uitgebreid (HMC NEXT).	2025	0%	➡	
		5.e. Trainings-programma voor vo-docenten op aandachtvakken is volledig uitgevoerd (HMC NEXT).	2027	0%	➡	
	6. Faciliteren en deels begeleiden profielwerkstuk vmbo-leerlingen.	6.a. Voor geselecteerde vmbo-scholen ondersteunt het HMC bij het profielwerkstuk van enkele vmbo-leerlingen.	2025	50%	😊	De locatie Rotterdam faciliteert jaarlijks voor enkele leerlingen van een vo-school de mogelijkheid om hun profielwerkstuk (deels) uit te voeren bij het HMC. Het betreft leerlingen die interesse hebben in een opleiding bij het HMC. Het profielwerkstuk is erop gericht dat de leerlingen in aanraking komen met de opleiding en het beroep.
II. Het onderwijs van het vmbo BWI en het HMC sluit goed aan en de doorstroom van vmbo BWI naar het HMC verloopt soepel.	7. Verbeteren van het bieden van overzicht/structuur van opleiding aan studenten (gekoppeld aan Learnbeat).	7.a. Opleidingen bieden overzicht/structuur van de opleiding aan studenten (gekoppeld aan Learnbeat).	2027	20%	😊	(Het verbeteren van) het bieden van structuur van de opleidingen wordt meegenomen bij de inrichting van Learnbeat als elektronische leeromgeving (zie 4.2-4). - Voor de meeste opleidingen zijn periodeplanners ontwikkeld om structuur te bieden. - Binnen alle opleidingen wordt gewerkt met een transparant basiscurriculum (vast deel waarin het kwalificatiedossier is geborgd) en keuzedelen (variabel deel).

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	8. Herzien van het eerste jaar van geselecteerde opleidingen (meer kleine succesmomenten in plaats van al meteen een groot werkstuk).	8.a. Het eerste jaar van geselecteerde opleidingen is herzien (meer kleine succesmomenten in plaats van al meteen een groot werkstuk).	2025	50%	😊	• Het eerste jaar van de opleiding Creatief Vakman (locatie Amsterdam) is herzien door kleine succesmomenten te programmeren in plaats van een grote opdracht. Dit heeft geleid tot minder uitval bij deze opleiding in 2024-2025. Dit voorbeeld wordt opgepakt bij andere opleidingen van de locatie Amsterdam en is onderdeel van het actieplan met betrekking tot uitval. • Binnen de opleiding Interieuradviseur van de locatie Rotterdam wordt in het eerste jaar gewerkt met een programma met kleine succesmomenten.
	9. Doorontwikkel van vast curriculum (basis) van alle opleidingen in relatie tot keuzevrijheid en zelfsturing van studenten.	9.a. Het vaste curriculum (basis) van alle opleidingen is bepaald.	2025	100%	✅	• Voor alle opleidingen is het vaste deel van het curriculum bepaald. Deze curricula zijn operationeel in combinatie met keuzedelen, zodat alle studenten voor een deel van hun opleiding keuzevrijheid hebben.
	10. Onderhouden en doorontwikkel aanbod keuzedelen (let op organiseerbaarheid en overzicht).	10.a. Het keuzedelenaanbod is efficiënt ingericht en uitvoerbaar en geeft inhoud aan loopbaankeuzes van studenten.	2025	100%	✅	• Het keuzedelenaanbod is ingericht per opleiding en is uitvoerbaar. • Studenten binnen alle opleidingen kunnen binnen hun opleiding kiezen uit verschillende keuzedelen om hun vakmanschap te verbreden of te verdiepen. • Elke opleiding bepaalt jaarlijks het keuzedelenaanbod voor het volgende schooljaar. Er kunnen keuzedelen vervallen en/of nieuwe keuzedelen worden toegevoegd. Ontwikkelingen in de branche spelen hierbij een rol, maar ook de vaststelling van keuzedelen via de SBB.
		10.b. Het keuzedelenaanbod is afgestemd met de verschillende branches.	2025	100%	✅	• Het keuzedelenaanbod van alle opleidingen is/wordt afgestemd binnen de BAC's.
		10.c. Het bedrijfsleven wordt betrokken bij de ontwikkeling en uitvoering van de keuzedelen.	2025	100%	✅	• Bij de ontwikkeling van alle keuzedelen is het bedrijfsleven betrokken (geweest). • Bij de uitvoering van een geselecteerd aantal keuzedelen is/wordt het bedrijfsleven betrokken.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	11. Plannen van tenminste één bedrijfsbezoek per opleiding in september van het eerste jaar.	11.a. Binnen elke opleiding wordt tenminste één bedrijfsbezoek gepland in september van het eerste jaar.	2025	50%	😊	• Binnen een aantal opleidingen worden bedrijfsbezoeken gepland. • Binnen de opleiding Interieuradviseur (locatie Amsterdam) bezoeken eerstejaarsstudenten meerdere bedrijven. • Binnen de opleiding Interieuradviseur (locatie Rotterdam) zijn in de eindweken van elke periode bedrijfsbezoeken gepland voor eerstejaarsstudenten. • Binnen de opleiding Houttechniek (locatie Rotterdam) bezoeken eerstejaarsstudenten in de eerste maand van hun opleiding drie verschillende fabrieken om kennis te maken met het beroep.
	12. Implementeren buddysysteem voor snuffel-bpv.	12.a. Binnen opleidingen die geen bpv in het eerste jaar hebben wordt een snuffel-bpv gepland bij een hogerejaars die op bpv is (buddy).	2025	50%	😊	• Binnen de opleiding Interieuradviseur (locatie Amsterdam) volgen eerstejaarsstudenten een snuffelstage bij derde- of vierdejaarsstudenten die op bpv zijn. Hiervoor is een programma ontwikkeld. • Binnen de opleiding Interieuradviseur (locatie Rotterdam) volgen alle eerstejaarsstudenten drie 'snuffeldagen' in de beroepspraktijk van de interieuradviseur.
III. De doorstroom van het HMC naar het verwante hbo verloopt soepel.	13. 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.	13.a. Besluitvorming is gerealiseerd over realisatie van een AD-/niveau 5-traject, via de publiek-bekostigde lijn of via HMC NEXT.	2027	0%	➡	
	14. Maken opleidingsanalyse hbo in relatie tot HMC-opleidingen.	14.a. De opleidingsanalyse van hbo-opleidingen in relatie tot HMC-	2027	0%	➡	

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
		opleidingen is afgerond.				
	15. Bepalen succesfactoren voor doorstroom naar hbo en nemen maatregelen.	15.a. De succesfactoren voor doorstroom naar hbo zijn bepaald.	2027	0%	➡	• In 2021-2022 stroomde 11% van de gediplomeerden van het HMC door naar het hbo. Het startersresultaat van deze studenten is circa 85% (zie indicatoren).
		15.b. Er zijn maatregelen genomen om de doorstroom naar het hbo te vergemakkelijken.	2027	0%	➡	
	16. Verbeteren voorbereiding studenten op hun overstap naar het hbo (of AD/niveau 5).	16.a. 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).	2027	10%	😐	• Binnen de opleiding Interieuradviseur wordt het keuzedeel Voorbereiding hbo kunst (K0184) aangeboden. Dit keuzedeel wordt jaarlijks gegeven en bereidt studenten voor op hun overstap naar het hbo.
		16.b. Studenten die willen doorstromen naar het hbo worden met elkaar in contact gebracht.	2027	0%	➡	

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
		16.c. Jaarlijks wordt een scholenmarkt hbo gehouden voor laatstejaars studenten in samenwerking met andere mbo's in de buurt.	2027	0%	↻	

Indicatoren

Startersresultaat op het HMC¹³

Opleiding (crebonummer)	2021-2022 % succes	2022-2023 % succes	Norm
Meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer (25018)	81,20%	76,92%	79,00%
Meubelstofeerder (25022)	66,67%	60,00%	79,00%
Verkoper wonen (25167)	72,55%		79,00%
Retailmedewerker woonbranche (25808)		55,00%	79,00%
Montagemedewerker houttechniek (25583)	42,86%	66,67%	79,00%
Interieurvakman woningstofferaren (25659)	100,00%	55,57%	79,00%
Allround meubelmaker/ (scheeps)interieurbouwer (25017)	74,44%	84,21%	82,00%

¹³ MBO Raad.

Opleiding (crebonummer)	2021-2022 % succes	2022-2023 % succes	Norm
Allround meubelstoffeerder (25021)	83,33%	100%	82,00%
Verkoopadviseur (25154)	78,75%		82,00%
Retailspecialist (25809)		77,78%	82,00%
Allround montagemedewerker houttechniek (25585)	58,82%	90,91%	82,00%
Allround interieurvakman woningstofferen (25661)	100,00%	100%	82,00%
Interieuradviseur (25158)	77,78%	82,00%	82,00%
Interieuradviseur (25771)		77,02%	82,00%
Creatief Vakman (25548)	74,42%	74,29%	82,00%
Ondernemend meubelmaker/ (scheeps)interieurbouwer (25019)	74,92%	75,00%	82,00%
Werkvoorbereider meubelindustrie/ (scheeps)interieurbouw (25020, 25927)	83,33%	100%	82,00%
Pianotechnicus (25663)	83,33%	100%	82,00%
Werkvoorbereider houttechniek (25587)	83,33%	62,50%	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 tabel¹⁴.

Doorstroom naar hbo	# studenten	% studenten
2019-2020	150	15%
2020-2021	160	15%
2021-2022	110	11%

Het percentage gediplomeerden dat na een jaar nog op het hbo zit staat in onderstaande tabel¹⁵.

Resultaat hbo	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Ondernemend meubelmaker / (scheeps)interieurbouwer	75%	78%	83%
Interieuradviseur	92%	92%	89%

¹⁴ DUO.

¹⁵ DUO.

Doelstelling 1.5: Verminderen laaggeletterdheid

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
I. Studenten uit de doelgroep laaggeletterden worden indien van toepassing in kleine groepen toegelaten tot het HMC en op de juiste manier begeleid.	1. Gebruikmaken van de regionale infrastructuur die hiervoor is ingericht.	1.a. Voor studenten met een niet Nederlandse afkomst (ISK-onderwijs, NT2-ondersteuning) zijn bijlessen en is extra taalondersteuning beschikbaar via de regionale infrastructuur.	2025	25%	☹️	In het taalbeleid is een protocol opgenomen voor NT2-studenten. De kern hiervan is dat NT2-studenten een verlengde intake krijgen, een warm welkom worden geheten en bekend worden gemaakt met het taal- en rekencentrum (locatie Rotterdam) of de mogelijkheid tot extra begeleiding (locatie Amsterdam). Voor elke NT2-student wordt een plan gemaakt. Aangepaste examinering behoort tot de mogelijkheden.
		1.b. Het taalonderwijs aan laaggeletterden is verankerd in het taalbeleid van het HMC.	2025	25%	☹️	In het taalbeleid is geen protocol opgenomen voor Nederlandse laaggeletterden. Laaggeletterde studenten kunnen gebruik maken van het taal- en rekencentrum (locatie Rotterdam) of de mogelijkheid tot extra begeleiding (locatie Amsterdam).
	-	1.c. 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.	2027	0%	🔄	

Indicatoren

N.v.t.

2: Prioriteit 2: Versterken aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt

Doelstelling 2.1: Weloverwogen keuze voor een kansrijk en passend beroep

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
I. Studenten maken een weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten.	1. Evalueren huidige werkwijze loopbaanoriëntatie en -begeleiding (i.e. begeleiding van studenten naar vervolgopleiding of arbeidsmarkt) in relatie tot slb.	1.a. De HMC-visie op loopbaan-oriëntatie en -begeleiding voor zittende studenten is ontwikkeld.	2025	50%	😊	• Het herziene slb-beleid is geformuleerd, vastgesteld en gecommuniceerd (zie 1.3-3). Hierin is loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) een onderdeel. • LOB in het nieuwe slb-programma wordt ontwikkeld aan de hand van vijf loopbaancompetenties en is gericht op keuzes die studenten in hun opleiding kunnen maken (bpv en keuzedelen) en keuzes na afronding van hun opleiding (doorstuden of werken).
	2. Investeren in extra capaciteit en kwaliteit van loopbaanoriëntatie en -begeleiding van zittende studenten (met name voor de opleidingen Houttechniek).	2.a. De HMC-visie op loopbaan-oriëntatie en -begeleiding voor zittende studenten is uitgewerkt in onderwijsaanbod en materialen.	2025	50%	😊	• Het lesmateriaal van het nieuwe slb-programma voor leerjaar 1 is gereed (zie 1.3-3). • Er wordt gewerkt aan het lesmateriaal van het nieuwe slb-programma voor leerjaren 2, 3 en 4 (zie 1.3-3). • Zie ook 2.1-1. • Een van de doelgroepen voor de werving van studenten Houttechniek zijn de uitvallers van meubelopleidingen binnen het HMC. De aanpak hiervoor wordt in 2025 uitgewerkt.
		2.b. De HMC-visie op loopbaan-oriëntatie en -begeleiding is zichtbaar en herkenbaar georganiseerd binnen het HMC.	2027	0%	➡	
		2.c. De HMC-visie op loopbaan-oriëntatie en -begeleiding voor zittende studenten is volledig geïmplementeerd.	2027	0%	➡	

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
		2.d. Het percentage studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken is gemiddeld 30%.	2027	25%	☹️	Het percentage studenten dat positief is over de hulp van het HMC bij de keuze over verder leren of werken was in 2024 gemiddeld 26% (zie indicatoren). De gestelde doelstelling is hiermee nog niet behaald.
		2.e. Alumni-onderzoek toont aan dat de studenten na diplomering een passende plek vinden (baan of vervolgopleiding).	2027	25%	😊	In 2023-2024 had 86% van de gediplomeerden een baan, deed 24% een vervolgopleiding mbo en 14% een vervolgopleiding hbo anderhalf jaar na diplomering bij het HMC.
II. Opleidingen Houttechniek bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt.	3. Investeren in de groei van de opleidingen Houttechniek, zowel bol als bbl.	3.a. Instroom opleidingen Houttechniek is vergroot ten opzichte van 2023: bol +50; bbl +10 per niveau.	2025	10%	😊	- De opleidingen Houttechniek hebben een prominente plek op de open dagen en er is veel persoonlijke aandacht voor belangstellenden. - Er worden bedrijfsbezoeken georganiseerd. - Er wordt een workshopdag georganiseerd voor aanmelders. - In 2025 wordt de werving versterkt in samenwerking met de branche Houttechniek. - In 2024 is de instroom in de opleidingen Houttechniek vergroot ten opzichte van 2023 (peildatum 1 oktober; zie indicatoren). De beoogde doelstelling voor 2025 is hiermee nog niet behaald.
		3.b. Instroom opleidingen Houttechniek is vergroot ten opzichte van 2023: bol +74; bbl +10 per niveau.	2027	n.t.b.	🔄	
	4. Bedrijven betrekken bij voorlichtings-activiteiten en open dagen.	4.a. Er is een bestand met bedrijven die kunnen worden betrokken bij voorlichtings-activiteiten en open dagen.	2025	50%	😊	- Op open dagen en onderwijsbeurzen presenteren bedrijven zich naast het HMC. - Het bestand aan bedrijven dat zich presenteert is flexibel en wordt afgestemd op de actuele opleidingen (waaronder Houttechniek). - Zie ook 2.1-6.a.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	5. Voorlichten decanen en docenten BWI uit vo over Houttechniek.	5.a. LOB-leergang (voor vo-docenten en decanen) is ontwikkeld en vindt jaarlijks plaats.	2025	10%	😊	• Op beide locaties worden jaarlijks diverse decanendagen en docentendagen georganiseerd. Op deze dagen worden de opleidingen Houttechniek prominent gepresenteerd. • Vanuit de locatie Amsterdam wordt tweemaandelijks aangesloten bij de decanenkring Amsterdam. Daarnaast worden regelmatig andere decanenkringen uit de regio ontvangen. • Op de locatie Amsterdam wordt eenmaal per jaar een decanendag georganiseerd samen met het Mediacollege Amsterdam (i.e. Creatief Alternatief). • Op de locatie Amsterdam is de onderwijsreis van het Montessorionderwijs Amsterdam gefaciliteerd. In het kader hiervan kwam een groep docenten en decanen op bezoek bij het HMC. • Op de locatie Rotterdam wordt regionaal samengewerkt met andere mbo-instellingen om regelmatig decanen- en docentendagen te organiseren. • Samen met andere vakscholen in de regio Rotterdam wordt een speciale dag voor havo-decanen georganiseerd. • Op beide locaties wordt in 2024-2025 gesproken met 250 tot 300 decanen en docenten. Dit aantal is groeiende.
	6. Afspraken maken over een gezamenlijke inzet op voorlichting en werving met de branche Houttechniek. (RIF Houttechniek)	6.a. Er is een bestand met bedrijven die kunnen worden betrokken bij voorlichtingsactiviteiten en open dagen.	2025	70%	😊	• Vanuit het RIF-project Boost de Houttechniek is er een bestand met 15 betrokken bedrijven uit de branche Houttechniek. • Aanvullend heeft elke locatie een bestand met andere bedrijven uit deze branche. • De bedrijven uit beide bestanden kunnen worden betrokken bij open dagen en/of andere wervingsactiviteiten.
		6.b. Imago- en wervingscampagne inclusief wervingsmaterialen (denk aan Houttechniek website, flyer met link naar website, fysieke materialen zoals banners) zijn gereed.	2025	20%	😐	• Het rapport 'Profilering Timmerindustrie' door Bureau Bartels is afgerond. • Op basis van het Campagneplan Centrum Hout is een imagocampagne Houttechniek opgesteld.
		6.c. Alle partners werken volgens de imago- en wervings-	2025	0%	😐	Zie 2.1-6.b.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
		campagne en gebruiken de ontwikkelde wervingsmaterialen.				
		6.d. Er is een team aangesteld om de campagnes en de wervingsmaterialen te onderhouden.	2027	0%	➡	
		6.e. De campagnes en wervingsmaterialen worden onderhouden en indien nodig aangepast naar aanleiding van de ontwikkelingen in de markt en doelgroepen.	2027	0%	➡	
	7. Doorontwikkelen van het onderwijs Houttechniek (RIF Houttechniek).	7.a. Vijf keuzedelen Houttechniek zijn ontwikkeld en geïmplementeerd.	2025	10%	😊	• Er is een capaciteitsplan gemaakt voor de ontwikkeling van de keuzedelen. • Voor drie keuzedelen is het aanvraagproces bij de SBB in gang gezet. Voor de andere vijf keuzedelen is dit niet nodig. • Het format voor de keuzedelen is gereed. • Er zijn drie keuzedelen in ontwikkeling.
		7.b. De helft van de geplande bbl-modules zijn ontwikkeld en geïmplementeerd.	2025	20%	😊	• Studenten Houttechniek volgen hun onderwijs voor een groot deel digitaal via de omgeving Industrieel Produceren met Hout. • Het aantal studenten Houttechniek per leerjaar en per niveau is relatief klein. Als gevolg hiervan zijn combinatieklassen samengesteld. Hierin is het voor docenten lastig om klassikale instructie te geven. De oplossing hiervoor wordt gezocht in het ontwikkelen van bbl-modules. Dit zijn modules die de docent kan gebruiken voor alle groepen studenten, ongeacht niveau en leerjaar. Een bbl-module bestaat uit een instructie, lesvormen en opdrachten. Door gebruik te maken van de bbl-modules gaan studenten met elkaar aan het werk en ontstaat er meer interactie in de klas. • Ten behoeve van de ontwikkeling van bbl-modules zijn 30 onderwerpen uit de praktijk gekozen. Daarnaast is een format ontwikkeld. In 2024 zijn reeds enkele bbl-modules ontwikkeld.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
		7.c. Acht keuzedelen Houttechniek zijn ontwikkeld en geïmplementeerd.	2027	0%	➡	
		7.d. Alle bbl-modules zijn ontwikkeld en geïmplementeerd.	2027	0%	➡	
	8. Ontwikkelen duurzaam samenwerkingsmodel onderwijs – bedrijven (RIF Houttechniek).	8.a. Het samenwerkingsmodel is ontwikkeld en wordt door alle betrokken partners gehanteerd.	2025	40%	😊	• De basis voor het te ontwikkelen samenwerkingsmodel is gereed. Het model moet nog worden ingevuld. • Alle betrokken partners hebben <i>commitment</i> gegeven voor het ontwikkelde samenwerkingsmodel.
		8.b. Er wordt goed samengewerkt op diverse onderwerpen: werving, scholing, professionalisering.	2025	0%	😊	• Het samenwerkingsmodel is nog niet gereed (zie 2.1-8.a).
		8.c. Het samenwerkingsmodel is verduurzaamd.	2027	0%	➡	
		8.d. Na het afronden van het RIF-project is het samenwerkingsmodel door de sector met alle partners opgepakt: partners hebben overleg, helpen elkaar en weten elkaar te vinden met vragen.	2027	0%	➡	

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	9. Professionaliseren van docenten en instructeurs Houttechniek (RIF Houttechniek).	9.a. Het plan voor de professionalisering van docenten en instructeurs Houttechniek is opgesteld, onderdeel hiervan is het plan voor docentstages.	2025	80%	😊	- Het plan voor de professionalisering van docenten en instructeurs Houttechniek is ontwikkeld. - Voor docenten Houttechniek wordt aangesloten bij het algemene beleid met betrekking tot docent-/medewerkerstages (zie 3.3-13).
		9.b. De trainingskalender is opgesteld.	2025	0%	😐	Er is nog geen trainingskalender gemaakt.
		9.c. De trainingen inzake de keuzedelen en bbl-modules voor docenten en praktijkopleiders zijn ontwikkeld en eenmaal gegeven.	2025	0%	😐	Er is nog niet gestart met de trainingen rondom keuzedelen en bbl-modules.
		9.d. 25 docenten en 50 praktijkopleiders zijn geprofessionaliseerd door het volgen van een training.	2027	0%	🔄	
		9.e. 20 docenten zijn op stage geweest (10 per jaar in 2024 en 2025).	2025	50%	😊	- In 2024 zijn alle docenten Houttechniek van de locatie Rotterdam op stage geweest. In 2025 gaan de docenten Houttechniek van de locatie Amsterdam op stage. Hiermee wordt de doelstelling behaald in 2025. - Zie ook 3.3-13.b.
		9.f. In totaal 40 docenten zijn op stage geweest (10 per jaar).	2027	0%	🔄	

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
		9.g. Het practoraat is opgericht en loopt.	2027	0%	↺	
	10. (Blijvend) afstemmen van het opleidingsaanbod van het HMC op de behoeften en ontwikkelingen in de branche.	10.a. In de BAC's wordt jaarlijks het opleidingsaanbod en de inhoud van de opleidingen besproken.	2025	50%	😊	• De frequentie van de meeste BAC-overleggen is twee tot vier keer per jaar. • Het is lastig om de bezetting van een aantal BAC's optimaal te houden. Er worden voortdurend nieuwe bedrijven geworven om zitting te nemen in de BAC's. • De BAC Houttechniek kent al jaren een vaste, stabiele kern van bedrijven, de SSWT en de NBvT. Er wordt voor deze BAC nog gezocht naar aanvulling vanuit bedrijven rondom Amsterdam. • Op de agenda van de BAC's staat altijd het opleidingsaanbod en de -inhoud van de opleidingen. Vanwege de bezetting van de BAC's is het lastig deze onderwerpen breed te bespreken.
	11. (Blijvend) afstemmen van de inhoud van de opleidingen op de behoeften en ontwikkelingen in de branche (durven te ontwikkelen).	11.a. In de BAC's wordt jaarlijks het opleidingsaanbod en de inhoud van de opleidingen besproken.	2025	50%	😊	• Zie ook 2.1-10. • De schrijfgroepen van de curricula van de opleidingen maken gebruik van de input van BAC's, expertmeetings, Werkgroep Innovatieve Technieken en de HMC-Academy.
III. Vmbo-leerlingen kiezen weloverwogen een opleiding die opleidt tot kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten (uitwerking zie 1.4).						Voortgang zie 1.4.
IV. Bij- en nascholingsmogelijkheden via HMC NEXT zijn transparant (uitwerking zie 2.3).						Voortgang zie 2.3.

Indicatoren

Instroom

De instroom van nieuwe studenten binnen het HMC en specifiek de opleidingen Houttechniek staan in onderstaande tabellen¹⁶.

Alle opleidingen	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
N2	209	199	171	162
N3	442	271	272	291
N4	974	758	848	846
Totaal	1625	1228	1291	1299

¹⁶ DUO.

Opleidingen Houttechniek	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
N2	7	12	9	9
N3	27	12	17	25
N4	13	10	12	15
Totaal	47	34	38	49

Opleidingen Houttechniek instroom bol	2023-2024	2024-2025	Groei 2023 vs. 2024	Beoogd resultaat 2025
N2	7	6	-1	
N3	13	17	+4	
N4	9	14	+5	
Totaal	29	37	+8	+50

Opleidingen Houttechniek instroom bbl	2023-2024	2024-2025	Groei 2023 vs. 2024	Beoogd resultaat 2025
N2	2	3	+1	+10
N3	4	8	+4	+10
N4	3	1	-2	+10
Totaal	9	12	+3	+30

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 tabel¹⁷.

% positief	2020	2022	2024
N2	37%	43%	42%
N3	29%	24%	28%
N4	24%	23%	23%
Totaal	26%	25%	26%

Kansrijk vervolg

Het aandeel studenten met een baan of vervolgopleiding anderhalf jaar na diplomering bij het HMC staat in onderstaande tabel¹⁸.

Situatie 1,5 jaar na diplomering	2022-2023	2023-2024
Baan (> 12 uur)	70%	86%
Vergoopleiding mbo	27%	24%
Vergoopleiding hbo	14%	14%

¹⁷ JOB-enquête.

¹⁸ Studie in cijfers, www.hmcollege.nl (ABF Research – CBS, DUO, JOB).

Doelstelling 2.2: Een goede stageplek voor studenten zonder stagediscriminatie

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
I. Studenten vinden tijdig een passende bpv-plek.	1. Onderhouden van het netwerk met bpv-bedrijven.	1.a. Studenten vinden tijdig een passende bpv-plaats.	2027	100%	☑	• Het netwerk met bpv-bedrijven wordt goed onderhouden. • Regelmatig vindt op beide locaties een bedrijvenavond plaats met inspirerende sprekers, branchegerichte workshops en netwerkmogelijkheden. • Nagenoeg alle studenten vinden tijdig een passende bpv-plaats. • Samenwerkingsverbanden worden bij sommige opleidingen ingezet om studenten niveau 2 en 3 te koppelen aan bpv-bedrijven.
II. Studenten zijn tevreden over de begeleiding van het HMC tijdens de bpv.	2. Uitvoeren onderzoek onder studenten naar de achtergrond van de beoordeling van de bpv-begeleiding vanuit het HMC (per locatie Amsterdam en Rotterdam).	2.a. Het onderzoek onder studenten naar de achtergrond van de beoordeling van de bpv-begeleiding vanuit het HMC is uitgevoerd (uitgesplitst naar locatie en opleiding).	2025	80%	😊	• Aan de JOB-enquête 2024 zijn vragen specifiek over de beoordeling van de bpv-begeleiding toegevoegd. De uitkomst is (wederom) dat de begeleiding van studenten tijdens de bpv vanuit het HMC veel lager wordt beoordeeld dan de begeleiding vanuit het bpv-bedrijf. • Aanvullend op de JOB-enquête is een eigen onderzoek gedaan naar bpv-begeleiding om de achtergrond van de lage beoordeling te achterhalen. Dit onderzoek laat dezelfde (lagere) beoordeling zien en geeft aanknopingspunten om de begeleiding aan te pakken. Voorbeelden van verbeterpunten zijn het verbeteren van de voorbereiding op de bpv en het professionaliseren van het bpv-bezoek. • In aanvulling op het onderzoek is met geselecteerde klassen studenten gesproken over de bpv-begeleiding. In 2025 wordt ook nog met de studentenraad over dit onderwerp gesproken. De resultaten hiervan worden gecombineerd met de pilot met meer contactmomenten (zie 2.2-3.a).
		2.b. Maatregelen voor verbetering van de bpv-begeleiding vanuit het HMC zijn geformuleerd.	2025	0%	↻	• Op basis van het onderzoek (2.2-2.a) worden in 2025 op beide locaties sessies belegd met bpv-begeleiders om input te verzamelen voor een actieplan (i.e. maatregelen) voor de verbetering van de bpv-begeleiding vanuit het HMC.
		2.c. Minimaal 70% van de studenten vindt dat ze voldoende leren tijdens de bpv (bol) of op de werkplek (bbl).	2027	25%	😊	• De JOB-enquête 2024 laat zien dat 63% van de bol-studenten en 82% van de bbl-studenten vindt dat ze voldoende leren tijdens de bpv of op de werkplek (zie indicatoren). De gestelde doelstelling voor 2027 is hiermee voor de bol-studenten nog niet behaald en voor de bbl-studenten wel.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
		2.d. Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding van het HMC tijdens de bpv is 30%.	2027	25%	😊	Uit de JOB-enquête 2024 blijkt dat 24% van de bol-studenten tevreden is over de begeleiding van het HMC tijdens de bpv (zie indicatoren). De gestelde doelstelling voor 2027 is hiermee nog niet behaald.
	3. Uitvoeren pilot(s) met meer contactmomenten tussen het bpv-bedrijf, de student en het HMC voor langere bpv's en de meerwaarde ervan nagaan.	3.a. Pilots met meer contactmomenten tussen het bpv-bedrijf, de student en het HMC per bpv-periode zijn uitgevoerd en geëvalueerd.	2025	50%	😊	- In 2023-2024 is een eerste pilot gedaan met meer contactmomenten tussen de student, de praktijkopleider (van het bpv-bedrijf) en de bpv-begeleider tijdens de bpv. Vanwege uitval van de betrokkenen bij deze pilot is het beoogd aantal contactmomenten in deze pilot niet behaald. - Voor 2024-2025 is een tweede pilot voorbereid en ingericht op dit gebied. Deze pilot wordt uitgevoerd in de tweede helft van 2024-2025. In deze (herhaalde) pilot zijn meer evaluatiemomenten ingebouwd (i.e. vragenlijsten vooraf en achteraf en interviews achteraf). Verder is de registratietool voor de contactmomenten verbeterd. - In aanvulling op de pilot is met geselecteerde klassen studenten gesproken over de bpv-begeleiding tijdens de bpv vanuit school. In 2025 wordt ook nog met de studentenraad over dit onderwerp gesproken. - Binnen enkele onderwijsteams zijn/worden panelgesprekken gevoerd met studenten over de bpv om de resultaten uit de JOB-enquête beter te kunnen duiden. - In de rapportage over de pilot worden de gesprekken met de geselecteerde klassen en de studentenraad en de panelgesprekken meegenomen.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	4. Uitvoeren pilot(s) met bpv-matching zonder klikgesprek en de meerwaarde ervan nagaan.	4.a. Pilots met met bpv-matching zonder klikgesprek zijn uitgevoerd en geëvalueerd.	2025	45%	😊	- In 2023-2024 is een eerste pilot uitgevoerd op het gebied van bpv-matching zonder klikgesprek in een bol2-klas. Tijdens deze pilot bleek dat het matchen van studenten in principe goed lukt. Studenten waren tevreden over de uitkomsten. Het kost echter veel tijd en het is lastig om objectief te matching zonder persoonlijke kenmerken van studenten mee te nemen. Van deze pilot is een evaluatierapport opgesteld. - In 2024-2025 is op basis van de evaluatie van de eerste pilot een tweede en derde pilot op het gebied van objectieve bpv-matching voorbereid voor respectievelijk een bol2- en een bol3-klas. In deze pilots wordt meer tijd genomen voor de matching, wordt de matching deels geautomatiseerd en is de matching verbeterd en objectiever gemaakt. In 2024 is de matching van de bol2-klas uitgevoerd. De matching verliep een stuk beter dan in de eerste pilot, maar vergt nog steeds 'handwerk'. Studenten waren wederom positief; de meningen van bedrijven waren verdeeld. In 2025 volgen alle resultaten van deze pilots ten behoeve van de besluitvorming over het vervolg. Hierbij zal de studentenraad worden betrokken.
	5. Evalueren van de bpv-voorbereiding binnen de slb.	5.a. De evaluatie van bpv-voorbereiding binnen de slb is uitgevoerd.	2025	35%	😐	- Bij het herzien van het nieuwe slb-programma zijn bpv-begeleiders betrokken bij de totstandkoming van de lessen als voorbereiding op de bpv. - Voor slb'ers is een video gemaakt met uitleg over hun taken rondom de bpv-voorbereiding. - In de pilot van de het nieuwe slb-programma is een training opgenomen voor slb'ers over de voorbereiding op de bpv. Er zijn nog geen resultaten van de pilot.
		5.b. Maatregelen voor verbetering van de bpv-voorbereiding binnen de slb zijn geformuleerd.	2025	35%	😐	Zie 2.2-5.a.
	6. (Blijvend) organiseren sollicitatietrainingen (voor eerste bpv).	6.a. Op beide locaties krijgen studenten die voor het eerst op bpv gaan een sollicitatietraining.	2025	100%	✅	Alle studenten die voor het eerst op bpv gaan krijgen een sollicitatietraining gericht op het maken van een <i>one-page-profile</i> en gesprekstechnieken.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	7. (Blijvend) meer aandacht besteden aan studenten met een beperking in kader van bpv (voor en tijdens bpv).	7.a. Begeleiders passend onderwijs zijn betrokken bij de bpv van studenten met een beperking (voor en tijdens de bpv).	2025	50%	😊	• Met studenten die een ondersteuningsafspraken hebben over individuele begeleiding maakt een begeleider passend onderwijs altijd afspraken over de bpv. Deze afspraken worden vastgelegd in het ondersteuningsplan van de student. Daarnaast wordt opvolging gegeven aan de afspraken met betrekking tot (extra) bpv-begeleiding. • Voor studenten die geen ondersteuningsafspraken hebben over individuele begeleiding, maar wel behoefte hebben aan extra bpv-begeleiding wordt een oplossing op maat gezocht.
III. Studenten ervaren geen discriminatie bij het zoeken naar een bpv-plaats.	8. Uitvoeren onderzoek naar stagediscriminatie in brede zin (omvang en type) binnen het HMC (in elk geval via de JOB-enquête).	8.a. Het onderzoek naar stage-discriminatie binnen het HMC is uitgevoerd.	2025	50%	😊	• Aan de JOB-enquête 2024 zijn voor het eerst enkele vragen over stagediscriminatie toegevoegd. Hieruit blijkt dat stagediscriminatie voorkomt bij het HMC. De uitkomsten bieden echter geen concrete handvatten om een actieplan te kunnen formuleren. • Aanvullend op de JOB-enquête is een eigen onderzoek gedaan naar stagediscriminatie (als nulmeting). Dit onderzoek geeft wél aanknopingspunten om de discriminatie aan te pakken die voorkomt bij het zoeken naar een bpv-plaats én tijdens de bpv. • Op basis van het onderzoek worden op beide locaties sessies belegd met bpv-begeleiders om input te verzamelen voor een actieplan ten behoeve van het uitbannen van stagediscriminatie.
	9. Evalueren, professionaliseren en implementeren van het huidige bpv-beleid naar aanleiding van het stagepact (o.a. matching, contactmomenten, stagediscriminatie).	9.a. Het bpv-beleid is herzien, geïmplementeerd en geëvalueerd (o.a. matching, inrichting van contactmomenten, stagediscriminatie).	2025	0%	➡	• Het bpv-beleid zal (indien nodig) worden herzien naar aanleiding van de uitkomsten van de pilots op het gebied van stagebegeleiding (2.2-3.a) en objectieve stagematching (2.2-4.a), en de onderzoeken naar stagediscriminatie (2.2-8.a) en stagebegeleiding (2.2-2.a). • Op basis van de onderzoeken worden op beide locaties sessies belegd met bpv-begeleiders om input te verzamelen voor een actieplan ten behoeve van het verbeteren van de bpv-begeleiding (zie 2.2-2.b) en het uitbannen van stagediscriminatie (zie 2.2-8.a). Dit actieplan is vervolgens de basis voor het aanpassen van het bpv-beleid.
		9.b. Het bpv-beleid is geïmplementeerd.	2027	0%	➡	
	10. Professionaliseren betrokkenen bij de bpv (bpv-begeleiders, praktijkopleiders én studenten) om stagediscriminatie	10.a. Betrokkenen bij de bpv zijn geschoold op het gebied van (het herkennen van) stagediscriminatie.	2025	0%	➡	• Naar aanleiding van het onderzoek naar stagediscriminatie (2.2-8.a) wordt een plan gemaakt om betrokkenen te professionaliseren. Dit plan wordt in 2025 opgesteld.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	te herkennen, te voorkomen en tegen te gaan.					
		10.b. Stage-discriminatie is duidelijk in beeld.	2027	0%	↻	In 2023-2024 is slechts één officiële melding gemaakt van grensoverschrijdend gedrag tijdens de bpv (zie indicatoren). Dit is geen realistisch beeld gezien de uitkomsten van het onderzoek naar stagediscriminatie (zie 2.2-8.a).
	11. 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).	11.a. Er is een laagdrempelige en veilige manier voor studenten om stagediscriminatie te melden.	2027	10%	😊	- Het HMC kent een bpv-incidentenprotocol. De manier van melden en de afhandeling van meldingen is hier onderdeel van. - Op basis van het onderzoek naar stagediscriminatie (2.2-8.a) worden op beide locaties sessies belegd met bpv-begeleiders om input te verzamelen voor een actieplan ten behoeve van het uitbannen van stagediscriminatie (zie 2.2-8.a). De doorontwikkeling van het bpv-incidentenprotocol is onderdeel van dit actieplan.
		11.b. Studenten weten hoe ze een melding moeten maken van stagediscriminatie.	2027	25%	😊	In 2024 wist 86% van de studenten waar ze terecht kunnen met vragen en klachten over de bpv (zie indicatoren).
	12. Voorlichten van studenten over het herkennen van stagediscriminatie.	12.a. Stage-discriminatie en rechten van studenten tijdens de bpv zijn een vast onderdeel van de voorlichting aan studenten over de bpv.	2025	0%	↻	Op basis van het onderzoek naar stagediscriminatie (2.2-8.a) worden op beide locaties sessies belegd met bpv-begeleiders om input te verzamelen voor een actieplan ten behoeve van het uitbannen van stagediscriminatie (zie 2.2-8.a). De manier waarop studenten moeten worden voorgelicht over het herkennen van stagediscriminatie is onderdeel van dit actieplan.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	13. Op de hoogte brengen van studenten van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden.	13.a. De communicatie naar studenten en bedrijven op het gebied van stagediscriminatie gebeurt zorgvuldig.	2025	0%	➡	• Op basis van het onderzoek naar stagediscriminatie (2.2-8.a) worden op beide locaties sessies belegd met bpv-begeleiders om input te verzamelen voor een actieplan ten behoeve van het uitbannen van stagediscriminatie (zie 2.2-8.a). De doorontwikkeling van het bpv-incidentenprotocol inclusief de wijze waarop studenten stagediscriminatie kunnen melden (2.2-11) is onderdeel van dit actieplan. Dit geldt ook voor de communicatie naar studenten hierover. • De wijze waarop het HMC naar bedrijven gaat communiceren over stagediscriminatie is eveneens onderdeel van dit actieplan.
		13.b. Studenten weten hoe ze een melding moeten maken van stagediscriminatie.	2027	0%	➡	
IV. Studenten hebben een positieve eerste werkervaring tijdens de bpv.	14. Jaarlijks evalueren van de stand van zaken binnen het HMC rondom het stagepact.	14.a. Over de voortgang van maatregelen rondom het stagepact wordt gerapporteerd in het jaarverslag.	2025	25%	😊	• De voortgang van maatregelen rondom het stagepact wordt continu gemonitord. Jaarlijks wordt hierover in het jaarverslag gerapporteerd. • Het netwerk met bpv-bedrijven wordt goed onderhouden, zodat HMC-studenten tijdig een passende bpv-plaats kunnen vinden. • Studenten worden voorgelicht over onkostenvergoedingen en stagevergoedingen in de bpv. • In het kader van het stagepact is in 2024-2025 een tweetal onderzoeken uitgevoerd: naar stagebegeleiding (2.2-2.a) en naar stagediscriminatie (2.2-8.a). • Ook wordt in 2024-2025 een tweetal pilots uitgevoerd, namelijk stagebegeleiding/meer contactmomenten (2.2-3.a) en objectieve stagematching (2.2-4.a). • Op basis van bovengenoemde onderzoeken en pilots wordt een actieplan geformuleerd en wordt (indien nodig) het bpv-beleid herzien.
	15. Periodiek bespreken van de uitvoering van het stagepact in de verschillende brancheadviescommissies.	15.a. Het stagepact staat op de agenda van de overleggen met de brancheadviescommissies.	2025	10%	😊	• Het stagepact staat soms op de agenda van de overleggen met de brancheadviescommissies (BAC's).

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.¹⁹

% voldoende leren tijdens bpv	Bol	Bbl
2018	70%	84%
2020	67%	86%
2022	68%	83%
2024	63%	82%

Begeleiding

Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding van het HMC en het leerbedrijf tijdens de bpv staat in onderstaande tabel²⁰.

% tevreden	2020	2022	2024
HMC (bol)	25%	26%	24%
Leerbedrijf (bol)	64%	64%	61%
Leerbedrijf (bbl)	78%	81%	72%

Klachten over en problemen tijdens de bpv

In onderstaande tabellen zijn de indicatoren met betrekking tot klachten over de bpv en problemen tijdens de bpv opgenomen.

¹⁹ JOB-enquête.

²⁰ JOB-enquête.

% studenten dat weet waar ze terecht kunnen met vragen en klachten over de bpv²¹

	HMC	Nederland
2022	89%	86%
2023	85%	86%
2024	86%	86%

% studenten dat tijdens de bpv problemen heeft meegemaakt²²

	HMC	Nederland
2022	9%	14%
2023	9%	15%
2024	6%	15%

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 tabel²³.

2021	Instroom
2021-2022	0
2022-2023	3
2023-2024	1

In 2024 is onderzoek gedaan naar stagediscriminatie. Dit onderzoek laat een ander beeld zien.

²¹ Bpv-monitor.

²² Bpv-monitor.

²³ IRIS (registratie incidenten).

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

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
I. 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.	1. Doorontwikkelen van toegankelijk bbl-onderwijs in samenwerking met de branches, waarin ook de mogelijkheid tot vrijstellingen voor avo-vereisten (taal, rekenen, burgerschap) wordt verkend.	1.a. Het aantal bbl-studenten is 5% hoger dan in 2023, ervan uitgaand dat er ook in 2025 grote tekorten op de arbeidsmarkt zijn.	2025	25%	😊	• Samen met de partners CBM, ROC Midden Nederland, Wij Techniek en Actis is onder leiding van Hutspot een traject gestart om te komen tot pilots met een nieuw intake assessment. Het doel van een nieuw intake assessment is zo min mogelijk barrières creëren voor volwassenen om te kiezen voor een bbl-opleiding bij het HMC. • Het intake assessment is opgezet voor Nederlands, burgerschap en LOB. • De locatie Rotterdam heeft succesvol deelgenomen aan de pilot intake assessment. • Het totaal aantal bbl-studenten is in 2024 9% gekrompen ten opzichte van 2023 (zie indicatoren). De gestelde doelstelling voor 2025 is hierdoor lastig te behalen.
		1.b. Het aantal BBL-studenten is stabiel ten opzichte van 2025.	2027	n.t.b.	➡	
	2. Vergroten van de bekendheid van de bbl-opleidingen (in de regio), met een specifieke focus op de opleidingen Houttechniek.	2.a. Het aantal bbl-studenten is 5% hoger dan in 2023, ervan uitgaand dat er ook in 2025 grote tekorten op de arbeidsmarkt zijn.	2025	10%	😊	• In 2023-2024 zijn bbl-doedagen georganiseerd. De opkomst was (te) laag. De evaluatie heeft plaatsgevonden. In het vervolg zullen de bbl-doedagen worden gekoppeld aan open dagen. • In 2025 wordt een plan gemaakt specifiek gericht op de werving voor bbl-opleidingen (waaronder Houttechniek). Onderdeel hiervan is het vergroten van de bekendheid van bbl-opleidingen in de regio. • Het RIF-project Boost de Houttechniek zet in op voorlichting en werving samen met de branche Houttechniek (zie 2.1-6). • Het totaal aantal bbl-studenten Houttechniek is in 2024 11% gegroeid ten opzichte van 2023 (zie indicatoren).
		2.b. Het aantal bbl-studenten is stabiel ten opzichte van 2025.	2027	n.t.b.	➡	
	3. Investeren om de branche meer aan zet te krijgen om bbl-studenten te werven (in samenwerking met	3.a. De branches spelen een rol in de werving van bbl-studenten.	2027	10%	😊	• In 2025 wordt een plan gemaakt specifiek gericht op de werving voor bbl-opleidingen (waaronder Houttechniek). Onderdeel hiervan is de branche meer aan zet krijgen om bbl-studenten te werven. • Het RIF-project Boost de Houttechniek zet in op voorlichting en werving samen met de branche Houttechniek (zie 2.1-6).

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	de BAC en RIF Houttechniek).					
II. HMC NEXT biedt werkenden een passend aanbod aan om- en bijscholing dat wordt afgestemd op de wensen van en ontwikkelingen in de branche, waaronder de maatschappelijke opgaven.	4. Uitbreiden van het aanbod aan modules met mbo-certificaat door HMC NEXT.	4.a. HMC NEXT heeft nieuw aanbod ontwikkeld en geïmplementeerd op het gebied van houtbouw-systemen.	2025	50%	😊	• Er is een onderwijsprogramma ontwikkeld op het gebied van houtbouwsystemen voor de LLO-doelgroep met als doel meer zij-instroom te creëren naar timmerfabrieken. Hierin wordt nauw samengewerkt met de SSWT (i.e. Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie). • De invulling van het onderwijsprogramma is in volle gang. • De opleiding Werkvoorbereider is van start gegaan.
		4.b. Het aanbod aan modules/ keuzedelen met mbo-certificaat (specialisatie of verdieping) van HMC NEXT is uitgebreid.	2025	50%	😊	• Het proces om te komen tot de ondertekening van mbo-certificaten door de examencommissies van het HMC is ingericht. • Twee reguliere keuzedelen op het gebied van meubelmaken zijn structureel als module (met mbo-certificaat) beschikbaar voor de LLO-doelgroep (i.e. Restauratie en Meubelstofferen). In 2023-2024 waren er circa 10 deelnemers die een mbo-certificaat hebben verkregen. • Vanaf september 2025 worden drie nieuwe keuzedelen aangeboden aan de LLO-doelgroep: Geautomatiseerd meubelmaken, Muziekinstrumentbouw, Experimenteren met materialen.
		4.c. Het aanbod aan modules/ keuzedelen met mbo-certificaat van HMC NEXT is beschikbaar voor alle richtingen.	2027	10%	😐	• Zie 2.3-4.b.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	5. Voeren van structureel overleg met branche-organisatie over het opleidings-aanbod (inclusief modules) en de inhoud van de opleidingen van HMC NEXT.	5.a. Er is een werkwijze ontwikkeld en geïmplementeerd voor HMC NEXT voor het voeren van structureel overleg met branche-organisaties en het vertalen van ontwikkelingen naar opleidings-aanbod en-inhoud.	2025	35%	☹️	<i>Branche Meubelindustrie en interieurbouw:</i> • Er is regelmatig overleg tussen de directie van Expertisecentrum meubelindustrie en interieurbouw (ECM) en het bestuur van het HMC en tussen de directie van ECM en HMC NEXT. • Er is een intentieverklaring opgesteld tussen ECM en het HMC over de versterking van de samenwerking. • ECM en HMC NEXT maken samen reclame voor elkaars opleidingsaanbod. • ECM en HMC NEXT communiceren samen over trainingen voor praktijkopleiders in kader van erkenningen door SBB. • ECM en het HMC hebben in gezamenlijkheid een module Meubelstoffen gebouwd in Learnbeat. Meerdere modules volgen in 2024-2025. <i>Branche Retail:</i> • Er is periodiek overleg tussen de brancheorganisatie INretail en het bestuur van het HMC over trends en ontwikkelingen en de verkenning van nieuwe en aangepaste opleidingen. • In afstemming met de branche en met steun van het UWV is een schets van een verkort traject Keukenmonteur opgesteld. Voldoende betrokkenheid van bedrijven is essentieel voor het vervolg. <i>Branche Houttechniek:</i> • Er is regelmatig overleg met de brancheorganisatie Timmerindustrie/Houttechniek (NbvT, SSWT); dit overleg is nog niet structureel ingericht. Alleen in het kader van het RIF-project Houttechniek is er structureel overleg met SSWT. • De NbvT is aanwezig bij de brancheadviescommissies van de houtskeletbouw- en managementopleiding. • Met draagvlak vanuit de SSWT en bedrijven is een opleidingstraject ingericht op het gebied van werkvoorbereiding. • Er is een brancheadviescommissie aangesteld voor de opleidingen Houttechniek van HMC NEXT.
	6. Volgen en betrokken blijven bij follow-up RMT en LLO-ontwikkelingen in de regio.	6.a. Goed aanhaken op netwerken vanuit regionaal perspectief (Rotterdam en Amsterdam).	2025, 2027	90%	😊	• Het HMC probeert aan te haken bij een initiatief van vijf ROC's in de randstad om hun LLO-aanbod transparant aan te bieden. • Het convenant 'Intensivering samenwerking tussen het Amsterdamse mbo en de gemeente Amsterdam als het gaat om leven lang ontwikkelen en de arbeidsmarktregio' is ondertekend. • Specifiek voor de regio Rotterdam is HMC NEXT gestart met de ontwikkeling van de opleiding Meubelreparatie in samenwerking met de gemeente, lokale ondernemers en het groene brein. • HMC NEXT, Deltion College, Buurman en Cibap hebben gezamenlijk lesmateriaal voor de module Meubelreparatie ontwikkeld. • HMC NEXT heeft toegezegd om mee te werken aan de Tour d'LLO om samenwerkingen op het gebied van LLO in de regio te intensiveren.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
III. De om- en bijscholings-mogelijkheden via het HMC zijn transparant.	7. Uitvoeren van het geformuleerde alumni beleid en het vormen van een alumni-community.	7.a. Alumni worden door het HMC gefaciliteerd om de arbeidsmarkt met de benodigde kennis en vaardigheden te betreden (kick-start).	2025	65%	😊	• Er is een koppeling gecreëerd tussen Magister en Dynamics zodat alle studenten automatisch in het CRM-systeem komen te staan en zo makkelijk kunnen worden benaderd voor alumniactiviteiten (zowel in hun laatste jaar als, wanneer ze afgestudeerd zijn). • Er is een nieuwsbrief voor alumni ontwikkeld in de herkenbare huisstijl van HMC NEXT en deze is verstuurd naar alle alumni. • HMC NEXT heeft een eerste workshop georganiseerd op het gebied van ondernemerschap om laatstejaarsstudenten voor te bereiden op het leven als ondernemer. Deze workshop zat vol en is door de deelnemers goed ontvangen.
		7.b. Alumni kunnen op vastgestelde tijden gebruik maken van de machinale en het HMC-Lab.	2025	100%	✅	• De faciliteiten van het HMC zijn opengesteld alumni. Dat betekent ze in avonden en/of op zaterdag gebruik kunnen maken van het HMC-Lab en/of de machinale.
		7.c. Alumni hebben de mogelijkheid om zichzelf bij te scholen (LLO) en kennis over innovaties te halen bij het HMC.	2025	80%	😊	• Alumni kunnen gebruik maken van het opleidingsaanbod van HMC NEXT. • Specifiek voor alumni worden kennisessies en inspiratiesessies georganiseerd. In 2023-2024 vonden maandelijks sessies plaats op de locatie Amsterdam. In 2024-2025 is de frequentie teruggebracht naar viermaal per jaar en is de locatie gewijzigd naar de (inspirerende) satelietlocatie van het HMC in Amsterdam (op de NDSM-werf). • Ook wordt af en toe een workshop georganiseerd voor alumni op het gebied van innovatie of ondernemerschap. Deze workshops worden goed bezocht.
		7.d. De behoeften van de huidige alumni ten aanzien van vervolgcactiviteiten en Leven Lang Ontwikkelen zijn in kaart gebracht	2025	100%	✅	• De MBO Raad heeft een onderzoek uitgevoerd onder alumni. • De resultaten van dit onderzoek zijn geanalyseerd voor het HMC en worden meegenomen voor toekomstige ontwikkelingen.
		7.e. Alumni worden in contact gebracht met potentiële werkgevers (baankansen).	2025	10%	😊	• Er is een vacaturebank beschikbaar voor alumni.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
		7.f. Alumni hebben toegang tot een alumni-community om met andere jonge ondernemers en werknemers in contact te komen.	2027	0%	➡	
		7.g. Minimaal vier keer per jaar wordt een seminar/workshop georganiseerd waarbij studenten, medewerkers, alumni en werkenden van bpv-bedrijven aanwezig zijn.	2027	0%	➡	
		7.h. Feedback van alumni wordt gebruikt als input voor kwaliteit en ten behoeve van aansluiting van opleidingen op de arbeidsmarkt.	2027	0%	➡	
		7.i. Alumni worden ingezet voor gastlessen, mentorschap, evenementen, LOB-activiteiten, bpv-plaatsen.	2027	0%	➡	
		7.j. Alumni vormen een flexibele schil en spelen een belangrijke rol bij (ziekte)uitval van docenten.	2027	0%	➡	

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
		7.k. Een vaste groep van alumni is ambassadeur van het HMC en/of een opleiding (door middel van feedbackpanel, sociale media, events, etc.).	2027	0%	➡	
		7.l. Het aantal alumni dat een cursus of training volgt is met 20% gestegen.	2027	0%	➡	
	8. (Blijvend) laatstejaars-studenten voorbereiden op werken in de branche.	8.a. Laatstejaars-studenten krijgen workshops aangeboden over werken in de branche, LLO, HMC NEXT, etc.	2025	30%	😊	• In het nieuwe slb-programma wordt aandacht besteed aan LOB in generieke zin. Hoe dit er voor laatstejaarsstudenten precies uit gaat zien is nog niet bekend (zie 2.1-1.a en 2.1-2.a) • Op de locatie Rotterdam zijn in 2023-2024 workshops voor laatstejaarsstudenten georganiseerd (What's NEXT) in het kader van hun oriëntatie op de arbeidsmarkt. Hierbij waren ook potentiële werkgevers betrokken. Het is de bedoeling is om deze workshops jaarlijks te organiseren. • Op de locatie Amsterdam wordt binnen de opleiding Interieuradviseur tweemaal per jaar een <i>meet & greet</i> georganiseerd met (potentiële) werkgevers. • De voorlichting over HMC NEXT aan laatstejaarsstudenten is nog niet structureel georganiseerd.
		8.b. HMC-studenten worden tijdens hun opleiding geattendeerd op het alumninetwerk (aanmelding en voordelen).	2025	30%	😊	• De voorlichting over HMC NEXT en het alumninetwerk aan laatstejaarsstudenten is nog niet structureel georganiseerd.
		8.c. Studenten zijn op de hoogte van het alumni-programma.	2025	30%	😊	Zie 2.3-8.b.



Indicatoren

Ingeschreven studenten bbl

Het aantal ingeschreven bbl-studenten bij het HMC en binnen de opleidingen Houttechniek staan in onderstaande tabellen.

Ingeschreven bbl-studenten	2023	2024	Groei 2023 vs. 2024	Beoogd resultaat 2025
HMC	355	323	-9%	+5%
Opleidingen Houttechniek	27	30	+11%	+5%

Verkorte opleidingen havisten

Binnen het HMC worden verkorte opleidingen (i.e. maatwerk) aangeboden voor havisten. Dit betreft de volgende opleidingen²⁴:

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

Daarnaast wordt de volgende opleiding aangeboden voor doorstromers²⁵:

- 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 bedrijven²⁶.

²⁴ www.hmcollege.nl.

²⁵ www.hmcollege.nl.

²⁶ HMC NEXT, www.hmcnext.nl/meer-leren/.

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

Doelstelling 3.1: Beheersing Nederlands en rekenen onder studenten beter

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
I. Het taal- en rekenonderwijs op het HMC draagt bij aan de basisvaardigheden van studenten en wordt positief beoordeeld.	1. Uitvoeren taalbeleid.	1.a. De waardering van studenten voor het taalonderwijs is stabiel ten opzichte van 2022.	2025, 2027	30%	😊	- In 2023-2024 is het taalbeleid vastgesteld. - Het plan van aanpak voor de uitvoering van het taalbeleid is gereed. - Er zijn nog geen nieuwe acties uit het plan van aanpak uitgevoerd. - In 2024 is de waardering van studenten voor het taalonderwijs iets positiever dan in 2022 (zie indicatoren). Hiermee is de beoogde doelstelling voor 2025 behaald.
		1.b. Het percentage voldoende voor taal is stabiel ten opzichte van 2022.	2025, 2027	25%	😊	Het percentage voldoende in 2024 voor het instellingsexamen taal is stabiel ten opzichte van 2022; voor het centraal examen taal is het percentage voldoende iets gedaald ten opzichte van 2022 (zie indicatoren). In alle gevallen zijn de scores van het HMC hoger dan het landelijk gemiddelde.
	2. (Verder) implementeren en uitvoeren rekenbeleid.	2.a. De waardering van studenten voor het rekenonderwijs is stabiel ten opzichte van 2022.	2025, 2027	50%	😐	- In 2023-2024 is het rekenbeleid vastgesteld. - In 2024 is de waardering van studenten voor het rekenonderwijs iets negatiever dan in 2022 (zie indicatoren). Hiermee is de beoogde doelstelling voor 2025 (nog) niet behaald.
		2.b. Het percentage voldoende voor rekenen is stabiel ten opzichte van 2022.	2025, 2027	25%	😊	Het percentage voldoende voor het eindexamen rekenen is in 2024 stabiel ten opzichte van 2022 (zie indicatoren).
	3. Uitbouwen taal en rekenen in de beroepscontext.	3.a. Waar mogelijk is het taalonderwijs onderdeel van het beroepsgerichte onderwijs (bijvoorbeeld in projecten).	2027	30%	😊	- Taalonderwijs is deels al onderdeel van het beroepsgerichte onderwijs. - Er is een onderzoek (nulmeting) in voorbereiding op het gebied van de verbinding tussen taal, rekenen en burgerschap enerzijds en de beroepscontext en slb anderzijds (zie 3.2-8). - Deze nulmeting zal in kaart brengen waar het taalonderwijs onderdeel is van het beroepsgerichte onderwijs en waar eventueel verbeteringen mogelijk zijn.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
		3.b. Waar mogelijk is de taalexaminering gekoppeld aan beroepsgerichte examinering.	2025	30%	😊	Op basis van de nulmeting wordt bepaald waar het mogelijk en wenselijk is om de taalexaminering te koppelen aan de beroepsgerichte examinering.
		3.c. Waar mogelijk is het rekenonderwijs onderdeel van het beroepsgerichte onderwijs (bijvoorbeeld in projecten).	2027	30%	😊	- Rekenonderwijs is deels onderdeel van het beroepsgerichte onderwijs. Dit is docentaafhankelijk. - Er wordt gewerkt aan een analyse van de kwalificatiedossiers en het huidige beroepsgerichte onderwijs in relatie tot rekenen om te bepalen wat er op dit gebied moet en wat er al wordt gedaan. Hierin wordt meegenomen welke materialen beschikbaar zijn. - Op basis van de analyse wordt gewerkt aan de uitwerking van werkwijzen voor beroepsgekleurd rekenonderwijs, beroepsgericht rekenonderwijs en de klassikale structuur.
	4. Optimaliseren maatwerk en flexibiliteit in examinering. (inzake taal en rekenen)	4.a. De examinering van taal is flexibel.	2027	50%	😐	- Studenten kunnen vervroegd examen doen voor taal. - Er is nog geen plan opgesteld om de flexibiliteit van de taalexaminering te optimaliseren.
		4.b. Nieuwe rekenexaminering is volledig ingevoerd.	2025	100%	✅	In 2023-2024 is het nieuwe rekenexamen (i.e. Coöperatie examens mbo) geïmplementeerd.
		4.c. De examinering van rekenen is flexibel.	2027	50%	😐	- Studenten kunnen vervroegd rekenexamen doen als ze aantonen dat ze voldoen aan het vereiste niveau. - Er is nog geen plan opgesteld om de flexibiliteit van de rekenexaminering van te optimaliseren.
	5. (Bij)scholen taal- en rekendocenten.	5.a. De taaldocenten zijn geschoold volgens de gestelde eisen.	2025	50%	😊	- De landelijke ontwikkelingen op het gebied van taal worden gevolgd door de vakgroepen (o.a. via Kennispunt taal en rekenen mbo). - De verwachting is dat taaldocenten ook volgens de nieuwe eisen voldoende geschoold zijn.
		5.b. De rekendocenten zijn geschoold volgens de gestelde eisen.	2025	50%	😊	- De landelijke ontwikkelingen op het gebied van rekenen worden gevolgd door de vakgroepen (o.a. via Kennispunt taal en rekenen mbo). - In 2024-2025 zijn er voor rekendocenten twee studiedagen gepland om beleid uit te werken, kennis te delen en samen te werken. Daarnaast bezoeken de rekendocenten een conferentie.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	6. (Bij)scholen vakdocenten (taal is niet alleen van taaldocenten en rekenen is niet alleen van rekendocenten).	6.a. Vakdocenten zijn (bij)geschoold op het gebied van taal.	2027	25%	😊	• Na de uitvoering van de nulmeting op het gebied van de verbinding tussen taal/rekenen en de beroepscontext (zie 3.1-3.a) wordt een plan gemaakt voor het (bij)scholen van vakdocenten op het gebied van taal.
		6.b. Vakdocenten zijn (bij)geschoold op het gebied van rekenen.	2027	25%	😊	• Na de uitvoering van de nulmeting op het gebied van de verbinding tussen taal/rekenen en de beroepscontext (3.1-3.a en 3.1-3.c) wordt een plan gemaakt voor het (bij)scholen van vakdocenten op het gebied van rekenen.
	7. Voortzetten taal- en rekencentrum locatie Rotterdam.	7.a. Het taal- en rekencentrum op de locatie Rotterdam is operationeel.	2025	100%	😊	• In 2024 is het taal- en rekencentrum op de locatie Rotterdam voortgezet. Dit loopt goed en er wordt goed gebruik van gemaakt.
	8. Opzetten taal- en rekencentrum locatie Amsterdam.	8.a. Op de locatie Amsterdam is een taal- en rekencentrum (of een alternatief hiervoor) in gebruik genomen.	2027	75%	😊	• In 2023-2024 verzorgden taal- en rekendocenten extra bijlessen taal en rekenen op de locatie Amsterdam. • In 2024-2025 wordt op de locatie Amsterdam onderzocht hoe de ondersteuning van studenten in taal en rekenen het beste vorm kan krijgen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de ervaringen op de locatie Rotterdam.

Indicatoren

Waardering lessen Nederlands

De manier waarop studenten de lessen Nederlands op het HMC waarderen staat in onderstaande tabel²⁷.

Waardering lessen Nederlands	2020	2022	2024
(zeer) goed	43%	47%	51%
(zeer) slecht	19%	16%	13%

Waardering rekenlessen

De manier waarop studenten de rekenlessen op het HMC waarderen staat in onderstaande tabel²⁸.

Waardering rekenlessen	2020	2022	2024
(zeer) goed	36%	45%	39%
(zeer) slecht	18%	21%	23%

²⁷ JOB-enquête.

²⁸ JOB-enquête.

Resultaten Nederlands

Het percentage studenten dat bij diplomering een voldoende voor Nederlands heeft behaald staat in onderstaande tabel²⁹.

% voldoende voor Nederlands	Instellingsexamen (=IE)	Centraal examen (= CE)
2019-2020	99%	90%
2020-2021	100%	91%
2021-2022	99%	91%
2022-2023	99%	89%
2023-2024	99%	86%

De resultaten zijn in onderstaande tabel uitgesplitst naar verplicht³⁰ referentieniveau en opleidingsniveau.

Nederlands	Jaar	Niveau	IE HMC	IE alle mbo-inst. ³¹	CE HMC	CE alle mbo-inst. ³²
2F	2019-2020	2	100%	98%	97%	89%
		3	98%	98%	99%	96%
	2020-2021	2	100%	98%	96%	88%
		3	100%	98%	97%	95%
	2021-2022	2	99%	98%	97%	86%
		3	100%	98%	97%	95%

²⁹ Interne gegevens HMC, Magister.

³⁰ 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.

³¹ Zicht op basisvaardigheden in het mbo, MBO Raad, 2022.

³² Zicht op basisvaardigheden in het mbo, MBO Raad, 2022.

Nederlands	Jaar	Niveau	IE HMC	IE alle mbo-inst. ³¹	CE HMC	CE alle mbo-inst. ³²
	2022-2023	2	99%	98%	93%	86%
		3	99%	98%	96%	95%
	2023-2024	2	98%	98%	90%	87%
		3	99%	98%	98%	95%
3F	2019-2020	4	98%	97%	85%	76%
	2020-2021	4	98%	97%	87%	75%
	2021-2022	4	98%	97%	87%	72%
	2022-2023	4	98%	96%	84%	68%
	2023-2024	4	98%	97%		

Resultaten rekenen

Het percentage studenten dat bij diplomering een voldoende voor rekenen heeft behaald staat in onderstaande tabel³³.

% voldoende voor rekenen	Eindexamen (ingekocht)
2019-2020	69%
2020-2021	71%
2021-2022	67%
2022-2023	65%
2023-2024	71%

De resultaten zijn in onderstaande tabel uitgesplitst naar verplicht³⁰ referentieniveau en opleidingsniveau.

Rekenen	Jaar	Niveau	HMC	Alle mbo- instellingen ³⁴
2F	2019-2020	2	59%	39%
		3	83%	67%
	2020-2021	2	53%	37%
		3	89%	66%
	2021-2022	2	47%	35%
		3	83%	65%
	2022-2023	2	49%	36%
		3	82%	64%

³³ Interne gegevens HMC, Magister.

³⁴ Zicht op basisvaardigheden in het mbo, MBO Raad, 2022.

Rekenen	Jaar	Niveau	HMC	Alle mbo- instellingen ³⁴
	2023-2024	2	47%	37%
		3	81%	62%
3F	2019-2020	4	70%	42%
	2020-2021	4	68%	40%
	2021-2022	4	70%	37%
	2022-2023	4	62%	33%
	2023-2024	4	58%	31%
MBO2	2023-2024	2	100%	88%
MBO3	2023-2024	3	100%	88%
MBO4	2023-2024	4	100%	93%

Doelstelling 3.2: Kwalitatief goed burgerschapsonderwijs

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
I. Het burgerschaps-onderwijs op het HMC draagt bij aan de algemene vorming van studenten en wordt positief beoordeeld.	1. Voortzetten van het huidige burgerschaps-onderwijs.	1.a. Op het HMC wordt burgerschaps-onderwijs gegeven.	2025	100%	☑	• Het huidige burgerschapsonderwijs wordt gegeven volgens plan.
	2. Aansluiten bij landelijke ontwikkelingen omtrent burgerschaps-onderwijs.	2.a. Het programma en afsluiting van burgerschaps-onderwijs op het HMC past binnen de landelijke kaders.	2025	80%	😊	• De landelijke ontwikkelingen rond de nieuwe kwalificatie-eisen voor het burgerschapsonderwijs in 2026-2027 worden nauwlettend gevolgd. • De maatregelen en acties voor de komende jaren zijn gericht op het goed kunnen inspelen op deze nieuwe eisen. • Er zijn voorbereidende acties gedaan op basis waarvan het curriculum kan worden herzien naar aanleiding van de nieuwe kwalificatie-eisen voor het burgerschapsonderwijs, zoals bijvoorbeeld evalueren lessen, bevragen studenten, etc.
	3. Ontwikkelen van een instellingsexamen.	3.a. Een haalbaarheidsonderzoek naar een instellingsexamen burgerschap is afgerond.	2025	30%	😊	• De landelijke ontwikkelingen rond het ontwikkelen van een instellingsexamen burgerschap worden nauwlettend gevolgd. • Het HMC praat mee binnen de platforms die hiervoor zijn ingesteld. • Een verkenning met de Coöperatie Examens mbo is opgestart. • In 2025 wordt een haalbaarheidsonderzoek gedaan op basis waarvan kan worden besloten of het HMC het instellingsexamen burgerschap zelf gaat ontwikkelen of gaat inkopen (Coöperatie Examens mbo). Voor het besluit hierover worden de nieuwe kwalificatie-eisen voor het burgerschapsonderwijs afgewacht (zie 3.2-2.a).
		3.b. Het instellingsexamen burgerschap is ontwikkeld en geïmplementeerd.	2027	0%	➡	
	4. Voorbereiden van onderwijs en examinering op formeel meetellen bij diplomering.	4.a. De ontwikkelingen rondom de positie van burgerschap in de opleiding en het examen worden nauwlettend gevolgd,	2025	30%	😊	• Momenteel is het nog niet aan de orde dat het examen burgerschap formeel meetelt bij diplomering. • De ontwikkelingen op dit gebied worden nauwlettend gevolgd. • Zie ook 3.2-2.a en 3.2-3.a.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
		zodat op tijd actie kan worden ondernomen.				
	5. Opnemen van een tevredenheidsmeting over burgerschaps-onderwijs in de JOB-enquête.	5.a. De JOB-enquête (met vragen over burgerschaps-onderwijs) is uitgevoerd.	2025	100%	✓	In de JOB-enquête 2024 zijn nieuwe vragen van het HMC opgenomen over burgerschapsonderwijs.
		5.b. In de JOB-enquête scoort de tevredenheid van studenten over burgerschaps-onderwijs tenminste 3,5 (op een schaal van 1 tot 5).	2027	25%	☹️	- In de JOB-enquête 2024 scoorde de tevredenheid van studenten over burgerschapslessen bij het HMC 2,8 (op een schaal van 1 tot 5) (zie indicatoren). - De verwachting is dat voor de tevredenheid van studenten een score 3,5 kan worden behaald nadat het herziene curriculum in gebruik is genomen in 2026-2027 (zie 3.2-2.a). Het effect daarvan is pas te meten in de JOB-enquête van 2028.
	6. Evalueren en eventueel bijstellen van het burgerschaps-onderwijs in schooljaar 2024-2025.	6.a. Burgerschaps-onderwijs wordt positief beoordeeld door studenten.	2027 (i.p.v. 2025)	20%	☹️	- In 2024-2025 zal het burgerschapsonderwijs niet worden bijgesteld. - De herziening van het burgerschapsonderwijs wordt (pas) in 2026-2027 geëffectueerd naar aanleiding van de nieuwe kwalificatie-eisen (zie 3.2-2.a). - De JOB-enquête 2024 geeft de volgende resultaten over burgerschapsonderwijs (op een schaal van 1 tot 5) (zie indicatoren): - Wat vind je van jouw burgerschapsonderwijs?: score 3,1. - Is duidelijk wat je moet leren bij Burgerschap?: score 3,0. Deze scores zijn licht positief.
	7. (Bij)scholen van docenten burgerschap.	7.a. Docenten burgerschap zijn geschoold volgens de gestelde eisen.	2027	0%	🔄	Het (bij)scholen van docenten burgerschap is nog niet aan de orde, omdat de nieuwe kwalificatie-eisen nog niet bekend zijn (zie 3.2-2.a).

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	8. Onderzoeken waar samenloop en onderlinge versterking tussen burgerschap, slb en vakgericht onderwijs is te realiseren.	8.a. Het onderzoek rondom burgerschap, taal en rekenen in relatie tot beroepscontext en slb is afgerond.	2025	10%	😊	• Er is behoefte aan een nulmeting op het gebied van de verbinding tussen taal, rekenen en burgerschap enerzijds en de beroepscontext en slb anderzijds voordat acties op dit gebied worden ondernomen. Dit onderzoek is in voorbereiding en wordt in de tweede helft van 2024-2025 uitgevoerd (zie ook 3.1-3.a en 3.1-3.c).

Indicatoren

Waardering burgerschapsonderwijs

De manier waarop studenten het burgerschapsonderwijs en burgerschapslessen op het HMC waarderen staat in onderstaande tabellen³⁵.

Waardering burgerschapsonderwijs (schaal 1 tot 5)

2024

Tevredenheid burgerschapslessen HMC	2,8
Tevredenheid burgerschapsonderwijs	3,1
Duidelijkheid wat studenten moeten leren bij burgerschap	3,0

³⁵ JOB-enquête.

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

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
I. Het HMC is een lerende en wendbare organisatie.	1. Versterken van cyclisch werken (PDCA met teamplannen als basis) (uitwerking zie 4.4).	1.a. De (vernieuwde en vereenvoudigde) A4-plan systematiek is ingebed in de HMC-werkwijze op alle niveaus.	2025	25%	😊	- Ten behoeve van de verantwoording van het kwaliteitsplan is de A4-plansystematiek ingericht. Afspraak is dat de voortgang (minimaal) tweemaal per jaar wordt bijgehouden ten behoeve van de monitoring en verantwoording van de voortgang van de uitvoering van het kwaliteitsplan. - Alle onderwijsteams zetten hun teamplannen ook in het A4-plan en houden de voortgang hierin bij. Daar waar van toepassing zijn/worden koppelingen gemaakt met de maatregelen en acties uit het kwaliteitsplan. - In het eerste kwartaal van 2025 wordt de eerste formele verantwoording van het kwaliteitsplan opgesteld en blijkt of de vernieuwde en vereenvoudigde A4-plansystematiek werkt op de manier zoals bedoeld. Op basis hiervan kunnen indien nodig verbeteringen in het systeem en het proces worden aangebracht.
	2. Opstellen van een nieuw strategisch personeelsplan waarin samenhang wordt gecreëerd omtrent de inzet van alle (beschikbare) personeels-instrumenten.	2.a. Het strategisch personeelsplan is gereed.	2025	80%	😊	- Er is een strategische visie op leiderschap ontwikkeld. - Op basis van de strategische visie op leiderschap is een concept strategisch personeelsplan opgesteld. Dit plan moet in 2025 nog formeel worden vastgesteld. - Op basis van het strategisch personeelsplan wordt later een nieuw handboek PZ gemaakt.
	3. Vormgeven van het carrièrepad voor instructeurs.	3.a. Het carrièrepad voor instructeurs is gereed.	2025	95%	😊	- De functieprofielen voor de instructeurs zijn opgesteld. Het carrièrepad instructeurs is hiermee gereed. - Het carrièrepad instructeur is nagenoeg geïmplementeerd.
	4. Moderniseren van het functiebouwwerk voor het OOP.	4.a. Het gemoderniseerde functiebouwwerk voor OOP is in ontwikkeling.	2025	25%	😐	- Voorwaarde voor het herzien/moderniseren van het functiebouwwerk is een strategisch personeelsplan. Dit plan is inmiddels in concept gereed (zie 3.3-2.a). - Het plan van aanpak voor het herzien/moderniseren van het functiebouwwerk OOP is opgesteld en vastgesteld. - In 2025 wordt een externe partij gezocht om het functiebouwwerk te realiseren.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	5. (Blijvend) aandacht besteden aan het carrièreperspectief van OOP (onderdeel van strategisch personeelsplan).	5.a. Het gemoderniseerde functiebouwwerk voor OOP is in ontwikkeling	2025	25%	😊	• Zie hiervoor de voortgang rond het herzien/moderniseren van het functiebouwwerk voor het OOP (3.3-4).
	6. Vormgeven van het LD-taakbeleid en bijbehorende scholing.	6.a. De leergang voor LD-docenten is ontwikkeld en wordt op beide locaties gegeven.	2025	40%	😊	• De visie op leiderschap (zie 3.2-20.a) vormt de basis voor het LD-taakbeleid. In het kader hiervan zijn op beide locaties bijeenkomsten met LD-docenten georganiseerd om aanvullende ideeën op te halen. • Voor de locatie Rotterdam zijn de grote lijnen voor een MD-traject/leergang voor LD-docenten opgesteld. De locatie Amsterdam blijft hierin nog achter.
	7. (Blijvend) aandacht besteden aan jaarlijkse doorstroom van docenten van LB naar LC.	7.a. De doorstroom van docenten van LB naar LC wordt ieder jaar geanalyseerd en geëffectueerd.	2025	100%	✅	• Jaarlijks wordt de promotie en versnelde promotie van LB naar LC bepaald en gerealiseerd. • Beoordelingsformulieren voor LB en LC zijn gedigitaliseerd en daardoor makkelijker bruikbaar.
	8. Streven naar de gehanteerde normen voor de functiemix LB-LC-LD (LB: 25%, LC: 65% en LD: 10%).	8.a. Voor de functiemix LB-LC-LD wordt gestreefd naar de gehanteerde normen voor de functiemix LB-LC-LD (LB: 25%, LC: 65% en LD: 10%).	2025	50%	😊	• Er wordt gestreefd naar de gehanteerde normen voor de functiemix LB-LC-LD. In het kader hiervan wordt jaarlijks de promotie en versnelde promotie van LB naar LC bepaald. • In 2024 was de functiemix als volgt: LB 31,9%, LC 59,7% en LD 8,3% (zie indicatoren). Hiermee is de norm niet helemaal behaald. • Er is blijvend aandacht voor scholing van docenten; scholingsaanvragen worden jaarlijks afgehandeld.
	9. Ondersteunen van teams en teamleiders om in de eigen teamplannen een goede invulling te geven aan taakdifferentiatie.	9.a. Teamleiders worden ondersteund om in de eigen teamplannen een goede invulling te geven aan taakdifferentiatie.	2025	100%	✅	• Teamleiders worden ondersteund om in de eigen teamplannen een goede invulling te geven aan taakdifferentiatie. • Bij verschillende teams zijn coördinerende en uitvoerende taken belegd in de jaartaak van medewerkers. Diverse medewerkers op de locaties functioneren als gevolg daarvan in projecten of voeren acties uit de teamplannen uit.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	10. Handhaven van events 'Werken bij' ten behoeve van het werven van onder andere zij-instromers.	10.a. Jaarlijks wordt op beide locaties minimaal één event 'Werken bij' georganiseerd.	2025	100%	✅	• In het voorjaar van 2024 is op beide locaties een event 'Werken bij' georganiseerd ten behoeve van het werven van onder andere zij-instromers en het stimuleren van de naambekendheid van het HMC bij professionals in de branche. • Voor de events 'Werken bij' waren in 2024 146 aanmeldingen (Amsterdam: 78; Rotterdam: 68); de opkomst bestond uit 115 personen (Amsterdam: 52; Rotterdam: 63). Uiteindelijk werden van 92 belangstellenden (Amsterdam: 52; Rotterdam: 40) de contactgegevens opgeslagen voor toekomstig gebruik. • Naderhand zijn acht vacatures gedeeld met de belangstellenden van de events 'Werken bij'. Twee van hen zijn aangenomen bij het HMC. • De planning is om dit evenement elk jaar in het voorjaar te organiseren.
II. Het HMC is een aantrekkelijke werkgever.	11. (Blijvend) goed begeleiden van nieuwe medewerkers en docenten in opleiding.	11.a. Het begeleidingsplan nieuwe medewerkers is gereed en in uitvoering.	2025	50%	😐	• Binnen het HMC zijn begeleiders voor docenten in opleiding aangewezen en zijn coaches beschikbaar op de werkvloer. Vooralsnog is dit pragmatisch georganiseerd. • Er is een start gemaakt met het beschrijven van de gewenste situatie rondom de begeleiding van nieuwe medewerkers en beginnend docenten. Op basis hiervan wordt nagedacht over hoe dit structureel kan worden georganiseerd als onderdeel van het scholingsbeleid. • De ontwikkelingen in de onderwijsregio's Amsterdam en Rotterdam en de ontwikkelingen rondom de opleidingsscholen die een bijdrage leveren aan de arbeidsmarktproblematiek worden goed gevolgd. • Er is gestart met een verkennend onderzoek of aansluiting bij de opleidingsscholen aantrekkelijk is voor het HMC.
	12. Actualiseren van het werkdrukplan, met daarin aandacht voor medewerkers die werkdruk ervaren (gekoppeld aan resultaten MTO en nieuw functiebouwwerk voor OOP).	12.a. Het werkdrukplan is geactualiseerd en in werking.	2027	5%	😐	• De speerpunten voor het (geactualiseerde) werkdrukplan zijn bepaald in samenspraak met de directie en de OR. Dit zijn communicatie, samenwerking tussen teams en leiderschapontwikkeling/eigenaarschap. • Het plan van aanpak voor de realisatie van het (geactualiseerde) werkdrukplan is vastgesteld. • In 2025 wordt het (geactualiseerde) werkdrukplan uitgerold in de organisatie.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	13. Afronden en evalueren van de pilot docentstages.	13.a. Het beleid met betrekking tot docent-/medewerkerstages is op basis van de pilots geëvalueerd, eventueel bijgesteld en wordt uitgevoerd.	2025	100%	✓	• Er is beleid rondom docent-/medewerkerstages beschikbaar. De medewerkers van beide locaties zijn in twee opvolgende jaren op stage geweest. Naar aanleiding hiervan is het beleid geëvalueerd en bijgesteld. • In het bijgestelde beleid is de duur van de medewerkersstage verkort naar maximaal twee tot drie dagen per twee schooljaren. Ieder schooljaar is één van de locaties 'aan de beurt' en wordt een vaste week aangewezen waarin de stages plaatsvinden. Indien wordt gekozen voor een stage in het buitenland, moet dit binnen Europa. Ten slotte is de administratie vereenvoudigd (i.e. alleen contract en terugkoppeling). • In het najaar van 2024 zijn de medewerkers van de locatie Rotterdam voor de tweede keer op stage geweest binnen de kaders van het bijgestelde beleid. De opbrengsten hiervan zijn verzameld en geanalyseerd. Tevens is een evaluatie uitgevoerd. Op basis hiervan zal het beleid op details worden aangepast in 2025. • In 2025 zijn de medewerkers van de locatie Amsterdam weer aan de beurt voor de medewerkersstage.
		13.b. Alle medewerkers hebben de gelegenheid tot het volgen van een externe stage.	2025	100%	✓	• Elke twee jaar heeft elke medewerker de mogelijkheid om een stage te volgen (zie 3.3-13.a.).
	14. Voortzetten van ingezette digitaliseringsactiviteit en als middel om onderwijskwaliteit te verbeteren.	14.a. De planning voor de implementatie van Learnbeat voor alle opleidingen is opgesteld (tot 2030).	2025	100%	✓	• De planning voor de implementatie van Learnbeat voor alle opleidingen is gereed (zie 4.2-4.a).
		14.b. De implementatie van Learnbeat verloopt volgens planning.	2027	20%	😊	• De implementatie van Learnbeat verloopt volgens planning (zie 4.2-4.a en 4.2-4.b).
		14.c. Studenten hebben de beschikking over een tool voor het maken van een (digitaal) portfolio.	2027	60%	😊	• Zie 4.2-5.a.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	15. Meer zichtbaar maken van de i-coaches.	15.a. Voor elk onderwijsteam is een i-coach aangesteld.	2025	80%	😊	• Op elke locatie is een aantal i-coaches beschikbaar voor docenten. • Niet ieder team heeft een (eigen) i-coach. Vooral kleinere teams hebben (nog) geen i-coach.
		15.b. I-coaches zijn zichtbaar in de organisatie en worden regelmatig geraadpleegd.	2025	50%	😊	• Een i-coach is een vraagbaak en coach voor collega's. Elke i-coach is gekoppeld aan een onderwijsteam. Hij/zij ondersteunt docenten bij het verwerven van digitaal didactische vaardigheden in de les. • I-coaches komen periodiek bij elkaar om ontwikkelingen te volgen en kennis te delen. Na elke bijeenkomst nemen i-coaches nieuwe tools en informatie mee naar hun team. • I-coaches communiceren regelmatig intern over <i>blended learning</i>, digitale tools en/of digitale handigheden. • Niet alle i-coaches zijn even actief: 30% is actief en 70% is veel minder actief. De activiteit en effectiviteit is dus afhankelijk van de i-coach. • In 2025 wordt de werkwijze van de i-coaches geëvalueerd en indien nodig aangepast.
	16. Evalueren van het gebruik van de kleurenscaan in relatie tot teamscholing met het oog op toekomstig gebruik.	16.a. Het gebruik van de kleurenscaan in relatie tot teamscholing is geëvalueerd.	2025	0%	😐	• Er is nog niet gestart met de evaluatie van de kleurenscaan in relatie tot teamscholing. • Aan het eind van schooljaar 2024-2025 wordt het scholingsbeleid geëvalueerd. Hierin wordt de evaluatie van de kleurenscaan meegenomen.
		16.b. Besluitvorming over het toekomstig gebruik van de kleurenscaan is afgerond.	2025	0%	😐	• Op basis van de evaluatie van de kleurenscaan (3.3-16.a) kan te zijner tijd een besluit worden genomen over het gebruik van de kleurenscaan.
	17. Regie voeren op scholingsaanvragen in relatie tot organisatiebeleid.	17.a. Waar mogelijk en nuttig worden scholingsaanvragen gebundeld en wordt collectief leren georganiseerd.	2027	5%	😊	• Het beleid rondom scholingsaanvragen is onderdeel van het scholingsbeleid. De scholingsaanvragen worden inmiddels centraal verzameld en verwerkt. • Het scholingsbeleid wordt aan het eind van schooljaar 2024-2025 geëvalueerd. Hierin wordt de evaluatie van het beleid rondom scholingsaanvragen meegenomen. Naar aanleiding van de evaluatie wordt het beleid indien nodig bijgesteld.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	18. 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 opleidingsmogelijkheid en gericht op de professionalisering en vaardigheden van medewerkers).	18.a. Expertise van medewerkers is transparant en toegankelijk in de organisatie.	2025	10%	😊	• Op de locatie Rotterdam is/wordt kleinschalig geëxperimenteerd met een HMC-Academy waarin workshops worden aangeboden op vakinhoudelijk gebied (kennisdeling voor medewerkers door medewerkers), innovatieve technieken en vanuit de groep passend onderwijs. Per onderwijsperiode wordt het aanbod gecommuniceerd. De ervaringen met dit experiment worden meegenomen in de evaluatie van het scholingsbeleid. • Er is nog niet gestart met het onderzoek naar en de ontwikkeling van een (digitale) HMC-Academy. • Op basis van de evaluatie van het scholingsbeleid (eind schooljaar 2024-2025) zal een besluit worden genomen over de inrichting van een (digitale) HMC-academy (CTL / Center for Teaching and Learning).
		18.b. Besluitvorming omtrent het opzetten van een (digitale) HMC-academy is afgerond.	2027	0%	➡	
	19. Benutten van expertise in de organisatie en stimuleren van kennisdeling naar aanleiding van scholing.	19.a. Het is transparant wie welke expertise bezit in de organisatie, zodat kennisdeling wordt vergemakkelijkt.	2027	0%	➡	• Het benutten van expertise in de organisatie en het stimuleren van kennisdeling naar aanleiding van scholing is onderdeel van het scholingsbeleid. Het scholingsbeleid wordt aan het eind van schooljaar 2024-2025 geëvalueerd. Op basis hiervan kan deze maatregel worden opgepakt.
	20. Afronden van het MD-traject voor MT-leden en uitwerken van een optimale vormgeving van de teamstructuur (inclusief taken, rollen en bevoegdheden).	20.a. Het MD-traject is afgerond.	2025	100%	➡	• In 2023-2024 heeft een MD-traject plaatsgevonden voor het bestuur, de directie en het MT. Dit traject is afgerond en geëvalueerd. • Op basis van de evaluatie van het MD-traject is een visie op leiderschap (inclusief leidende principes) ontwikkeld. • Op basis van de visie op leiderschap is een leidraad leiderschap ontwikkeld. • De visie op leiderschap is in het najaar van 2024 tijdens de studiedagen op beide locaties breder gedeeld in de organisatie. Tijdens deze studiedag is binnen de teams gewerkt aan een concrete invulling hiervan. • Naar aanleiding van de visie op leiderschap wordt in 2025 een training rondom verzuim georganiseerd voor teamleiders en andere leidinggevenden.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
III. Medewerkers zijn tevreden over het HMC als werkgever.	21. Onderzoek doen naar mogelijke verbeteringen van de administratieve organisatie van het onderwijs. (=o.a. nieuw SIS)	21.a. Onderzoeken naar mogelijke verbeteringen van de administratieve organisatie van het onderwijs zijn afgerond.	2025	50%	😊	• Het doorvoeren van verbeteringen van de administratieve organisatie van het onderwijs gaat hand in hand met de implementatie van Osiris (i.e. nieuw SIS, zie 4.2-6). In Osiris wordt bijvoorbeeld het proces rondom de plaatsing van studenten en het koppelen van studenten aan opleidingen eenvoudiger en minder arbeidsintensief. Door de implementatie Osiris kan daarnaast een tweewegkoppeling met PortalPLUS en B3net worden gerealiseerd. Hierdoor vervalt een grote hoeveelheid handmatig invoerwerk, waardoor uren worden bespaard en de betrouwbaarheid van de data wordt verhoogd. • De implementatie van Xedule heeft het roosterproces sterk verbeterd (zie 4.2-3.a). Met de invoering van Xedue is het inzicht in de inzet van personeel 100%, waardoor het HMC in staat is om betere roosters te maken. De dag-, periode-, jaar- en meerjarenplanning zijn eveneens geoptimaliseerd. • Er is in 2024 een begin gemaakt met het verbeteren van de administratieve organisatie van de financiële administratie met als doel meer <i>in control</i> te komen.
	22. (Blijvend) onderzoek doen naar tevredenheid medewerkers.	22.a. 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).	2025	100%	😊	• In het MTO 2024 scoort het onderwijspersoneel dat de komende 1 tot 2 jaar wil blijven werken bij het HMC een 8,0 (zie indicatoren). Hiermee is de gestelde doelstelling behaald.
		22.b. De waardering van het onderwijspersoneel over de ontwikkelmogelijkheid en bij het HMC is minimaal een 6,5 (MTO 2024).	2025	100%	😊	• In het MTO 2024 scoort de waardering van het onderwijspersoneel over de ontwikkelmogelijkheden bij het HMC een 6,8 (zie indicatoren). Hiermee is de gestelde doelstelling behaald.
		22.c. Het percentage van het HMC-personeel dat de werkdruk als (veel) te hoog ervaart is lager dan 30% (MTO 2024).	2025	100%	😐	• In het MTO 2024 is het percentage van het HMC-personeel dat de werkdruk als (veel) te hoog ervaart 34% (zie indicatoren). Dit percentage is hoger dan de score in 2022 (was 30%). Dit betekent dat een iets groter deel van het HMC-personeel de werkdruk in 2024 als te hoog heeft ervaren dan in 2022. Hiermee is de gestelde doelstelling niet behaald. • Deze score wordt meegenomen in de actie rondom het actualiseren van het werkdrukplan (zie 3.3-12.a).

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
		22.d. 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).	2027	n.t.b.	➡	
		22.e. De waardering van het onderwijspersoneel over de ontwikkelmogelijkheid en bij het HMC is minimaal een 7,0 (MTO 2026).	2027	n.t.b.	➡	
		22.f. Het percentage van het HMC-personeel dat de werkdruk als (veel) te hoog ervaart is lager dan 30% (MTO 2026).	2027	n.t.b.	➡	

Indicatoren

Functiemix

De verdeling van de inschaling van onderwijspersoneel binnen het HMC staat in onderstaande tabel³⁶.

Schaal	2020	2021	2022	2023	2024	Norm ³⁷
LB	40,7%	39,8%	33,1%	32,4%	31,9%	25%
LC	51,2%	52,6%	56,7%	58,8%	59,7%	65%
LD	8,2%	7,6%	10,2%	8,9%	8,3%	10%

Aantrekkelijke werkgever

In 2022 werd het HMC beoordeeld als een *World-class Workplace* (i.e. Beste Werkgever)³⁸ op basis van eNPS- en werkgeversscores. In 2024 heeft het HMC dit predicaat net niet behaald (zie onderstaande tabel). Onderdelen waarop het HMC in 2024 lager is beoordeeld zijn de volgende:

- De toekomstvisie van het HMC inspireert me.
- Het HMC gebruikt de ideeën en suggesties van medewerkers om te verbeteren.

Score werkgeverschap	HMC	Nederland
2022	69,6%	67,2%
2024	64,2%	71,5%

³⁶ DUO.

³⁷ Convenant Actieplan Leerkracht van Nederland, 2008.

³⁸ World-class Workplace-scan, Effectory, 2022.

De score van het onderwijspersoneel dat de komende 1 tot 2 jaar wil blijven werken bij het HMC staat in onderstaande tabel³⁹.

Komende 1-2 jaar blijven werken (schaal 1 tot 10)	HMC	Alle mbo-instellingen
2020	8,6	8,0
2022	8,3	8,1
2024	8,0	7,8

Tevredenheid ontwikkelmogelijkheden

De waardering van het onderwijspersoneel over de ontwikkelmogelijkheden bij het HMC staat in onderstaande tabel⁴⁰.

Ontwikkel-mogelijkheden (schaal 1 tot 10)	HMC	Alle mbo-instellingen
2020	7,2	6,6
2022	6,9	6,8
2024	6,8	6,7

³⁹ DUO (MTO).

⁴⁰ DUO (MTO).

Werkdruk

Het percentage van het HMC-personeel dat de werkdruk als (veel) te hoog ervaart staat in onderstaande tabel⁴¹.

Werkdruk	HMC 2020	HMC 2022	HMC 2024	Alle mbo-instellingen 2024
Te hoog	29%	30%	34%	36%
Veel te hoog	2%	4%	3%	6%
Totaal	31%	34%	37%	42%

⁴¹ DUO (MTO).

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

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
Het HMC is een volwaardige onderzoeks-partner voor de branche en de regio.	1. Onderzoeken van de mogelijkheden en de invulling van een HMC-practoraat op het gebied van duurzaamheid en/of duurzaam ondernemen (zie ook 4.3).	1.a. Besluitvorming over de aard en de invulling van het beoogde practoraat is afgerond (mei 2024).	2025	50%		Het besluit is genomen om een practoraat op te zetten voor 'Duurzaam innoveren met hout en interieur'. Voor de invulling hiervan zal nauw worden samen gewerkt met het RIF-project Boost de Houttechniek.
		1.b. Onderzoek naar de mogelijkheden en invulling van een HMC-practoraat duurzaamheid en/of duurzaam ondernemen is uitgevoerd in samenwerking met regio en branche.	2025	10%		- Het plan voor een onderzoek naar de mogelijkheden en de invulling van een HMC-practoraat 'Duurzaam innoveren met hout en interieur' (zie 3.4-1.a) is opgesteld en vastgesteld. - De werving van een kwartiermaker en practor voor het nieuwe practoraat is nog niet gestart.
		1.c. 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.	2027	0%		
	2. Voortzetten van de deelname aan het practoraat Mediawijsheid (Mediacollege Amsterdam).	2.a. Het HMC neemt deel aan het practoraat Mediawijsheid.		100%		- Het HMC neemt actief deel aan het practoraat mediawijsheid van het Mediacollege Amsterdam tezamen met drie andere mbo-scholen. - Het practoraat Mediawijsheid organiseert wekelijkse werksessies voor direct betrokken onderzoeksdocenten en maandelijkse kennissessies voor een grotere groep betrokkenen van de deelnemende mbo-scholen. - Jaarlijks nemen vier onderzoeksdocenten van het HMC deel aan het practoraat. Zij voeren onderzoeken uit in cycli van een half jaar. Onderzoeken zijn bijvoorbeeld uitgevoerd op het gebied van online gokken, telefoongebruik, fake-nieuws digitale didactiek en AI. Er is tevens een toolkit AI in onderwijs ontwikkeld.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	3. Deelnemen aan het practoratennetwerk in de regio Rotterdam.	3.a. Het HMC neemt deel aan het practoratennetwerk in de regio Rotterdam.	2027	0%	➡	
	4. Inzetten van LD-docenten en master-opgeleide docenten op onderzoekstaken. (gekoppeld aan practoraat)	4.a. Er worden jaarlijks vier onderzoeken door LD-docenten gerealiseerd.	2025	0%	😐	• Het HMC investeert in een leergang voor LD-docenten (zie 3.3-6.a) met als doel dat LD-docenten kunnen worden ingezet op coördinerende en/of onderzoekstaken in de onderwijsteams. • Tot nu toe worden LD-docenten niet structureel ingezet op coördinerende en/of onderzoekstaken.
	5. Meer zichtbaar maken van de werkgroep Innovatieve Technieken en het Innovatielab door het regelmatig organiseren van inspiratiesessies voor en door collega's en de branche.	5.a. Er worden jaarlijks acht inspiratiesessies georganiseerd door de werkgroep Innovatieve Technieken en/of het Innovatielab.	2025	50%	😊	• Er worden regelmatig bijeenkomsten of workshops georganiseerd door de Werkgroep Innovatieve Technieken, het Innovatielab of andere collega's. Voorbeelden hiervan in 2024 zijn: AI, Inzet van VR, Ardis (zaagoptimalisatie), Vectorworks, Fusion360, Illustrator voor lasersnijder en borduurmachine. • Op termijn wordt dit aanbod opgenomen in de HMC-Academy.
	6. Structureel verzamelen van ontwikkelingen en innovaties in de branches bij bpv-begeleiders.	6.a. Ontwikkelingen en innovaties in de branche worden structureel verzameld vanuit diverse bronnen (onder andere BAC's, consortia, Werkgroep Innovatieve Technieken, Innovatielab, bpv-begeleiders).	2027	100%	✅	• Gedurende het gehele jaar wordt informatie verzameld over nieuwe ontwikkelingen en innovaties. Dit gebeurt in BAC-bijeenkomsten voor alle opleidingen, via de BTG, via expertmeetings, bij consortia, door de Werkgroep Innovatieve Technieken, door het Innovatielab en bij bedrijvenavonden. Ook bpv-begeleiders hebben zicht op nieuwe ontwikkelingen door de bpv-bezoeken die ze afleggen bij studenten in bedrijven.
		6.b. Op basis van de verzamelde informatie over ontwikkelingen en innovaties vindt besluitvorming plaats over opleidingsaanbod en -inhoud gekoppeld aan de jaarplanning.	2027	100%	✅	• Op basis van de verzamelde informatie (zie 3.4-6.a) worden besluiten genomen over opleidingsaanbod en -inhoud in het directieoverleg en de onderwijsteams.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	7. Versterken van het opnemen van innovaties in het opleidingsaanbod en de reguliere curricula en het structureel beleggen van de besluitvorming hierover.	7.a. Op basis van de verzamelde informatie over ontwikkelingen en innovaties vindt besluitvorming plaats over opleidingsaanbod en -inhoud (inclusief curricula) gekoppeld aan de jaarplanning.	2027	30%	😊	- Gedurende het gehele jaar wordt informatie verzameld over nieuwe ontwikkelingen en innovaties (zie 3.4-6.a). De opbrengsten hiervan worden door de onderwijsteams verwerkt in curricula. - Binnen verschillende opleidingen wordt bijvoorbeeld geëxperimenteerd met AI als tool om het onderwijs te versterken en worden plannen gemaakt om AI te integreren in het onderwijs.
	8. Structureren van de wisselwerking tussen branchecontacten van HMC NEXT en onderwijsteams.	8.a. Er worden jaarlijks twee bedrijfsbezoeken georganiseerd door HMC NEXT voor groepen medewerkers uit de organisatie.	2025	0%	😞	- HMC NEXT organiseert tweemaal per jaar bedrijfsbezoeken voor haar eigen medewerkers gericht op samenwerking met het bedrijfsleven en opleidingsaanbod. - Onderwijsteams nemen niet deel aan de bedrijfsbezoeken van HMC NEXT.
	9. Deelnemen aan het Kwaliteitsnetwerk mbo als onderdeel van de kwaliteitsborging (per 2023).	9.a. Er is op teamniveau praktijkervaring opgedaan met het referentiewaardenmodel van het Kwaliteitsnetwerk mbo.	2025	30%	😊	- In 2023-2024 is met het onderwijsteam Specialistisch Vakmanschap (locatie Amsterdam) een dialoogsessie gehouden. Het onderwijsteam was tevreden met de opbrengsten. Verbeteracties naar aanleiding van de rapportage zijn opgenomen in het nieuwe teamplan. - In 2024 is de voorzitter van het college van bestuur van het HMC toegetreden als bestuurslid van de Stichting Kwaliteitsnetwerk mbo. - Er is gestart met de ontwikkeling van een aangepaste onderwijsscan gebaseerd op het referentiewaardenmodel (360 graden) in samenwerking met ROCspiegel. - In 2025 wordt een pilot uitgevoerd met de nieuwe onderwijsscan. Aanvullend worden de bevindingen in een dialoogsessie besproken met de betreffende teamleden. Dit levert een rapport op dat gebruikt kan worden voor teamverbeteringen. Deze pilot vormt de basis voor de scans van de overige onderwijsteams die daarna worden uitgevoerd. Daarnaast vindt in 2025 een bestuursscan plaats.
		9.b. De instellingsdialoog als methodiek is een integraal onderdeel van de kwaliteitszorg.	2027	0%	➡	

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	10. Realiseren van Duurzaamheid als integraal onderdeel van alle opleidingen van het HMC.	10.a. Duurzaamheid is volledig geïntegreerd in de opleidingen Interieuradviseur, Meubelstofferen en Houttechniek.	2025	25%	😊	• Er is een stuurgroep duurzaamheid die de processen rondom duurzaamheid monitort. • Op beide locaties en bij de centrale staf is een aanjager duurzaamheid aangesteld. Deze aanjagers spelen een coördinerende rol in het realiseren van duurzame initiatieven binnen de school. Ze zorgen ervoor dat de duurzaamheidsdoelen van de school op strategisch niveau worden gecoördineerd en vertaald naar concrete acties. Dit gebeurt binnen het kader van de <i>Whole School Approach</i>, waarbij duurzaamheid wordt geïntegreerd in zowel het onderwijs als de facilitaire processen. • Binnen alle onderwijsteams zijn d-coaches (i.e. coaches duurzaamheid) aangesteld die zich richten op het integreren van duurzaamheid in het onderwijs en de school volgens de <i>Whole School Approach</i>. De d-coaches inspireren collega's binnen het eigen team en helpen hen duurzame veranderingen door te voeren, zowel in hun onderwijspraktijk en het eigen (dagelijks) handelen als in de inhoud van het vakgebied. • Op beide locaties zijn studiedagen georganiseerd rondom het thema duurzaamheid en de <i>Whole school approach</i>. • Bij nader inzien wordt de realisatie van duurzaamheid als integraal onderdeel van alle opleidingen op een andere manier gerealiseerd dan tijdens het opstellen van het kwaliteitsplan be gepland. Er is een aantal algemene uitgangspunten (bijvoorbeeld de <i>Whole school approach</i> en de <i>value hill</i>) die het HMC heeft geadopteerd. De integratie van duurzaamheid in de opleidingen gebeurt decentraal in de onderwijsteams in plaats van centraal vanuit een projectgroep duurzaamheid. • In een aparte tabel (zie 5. Duurzaamheid in onderwijs) is per opleiding de stand van zaken rondom de integratie van duurzaamheid in het onderwijs weergegeven.
		10.b. Duurzaamheid is volledig geïntegreerd in de opleidingen Creatief vakman, Verkoper/Verkoopadviseur wonen, Keukenmonteur, Werkvoorbereider meubelindustrie, Leidinggevende.	2027	25%	😊	• Zie 3.3-10.a.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	11. Zichtbaar maken van de integratie duurzaamheid in de opleidingen.	11.a. Duurzaamheid is zichtbaar in alle opleidingen.	2027	25%	😊	• Zie 3.3-10.a. • In een aparte tabel (zie 5. Duurzaamheid in onderwijs) is per opleiding de stand van zaken rondom de zichtbaarheid van duurzaamheid in het onderwijs weergegeven.
	12. Meer zichtbaar maken van het scala aan excellentiemogelijkheid en voor studenten.	12.a. Studenten hebben toegang tot een overzicht met excellentiemogelijkheden.	2025	0%	➡	• In 2025 wordt een inventarisatie gemaakt van de excellentiemogelijkheden voor studenten binnen het HMC. Vervolgens worden de excellentiemogelijkheden gepubliceerd voor en gecommuniceerd aan studenten.

Indicatoren

Het HMC kent momenteel geen practoraten en er zijn anno 2024 nog geen practoraten in oprichting.

4: HMC-ondersteuningslijn: Versterken ondersteuningsorganisatie

Doelstelling 4.1: Huisvesting

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
I. Besluitvorming over de toekomst van de huisvesting van de locatie Amsterdam is afgerond.	1. Voorbereiden van de besluitvorming over renovatie of nieuwbouw van de locatie Amsterdam	1.a. Besluitvorming over renovatie of nieuwbouw van de locatie Amsterdam is afgerond.	2025	100%	✓	• Er is een commissie nieuwbouw HMC Amsterdam geïnstalleerd. • De spelregels rond de <i>governance</i> zijn vastgesteld. • Alle wensen zijn geïnventariseerd en vertaald naar leidende principes en een beleavingskompas, die als toetsingskader dienen. • Er is een besluit genomen over het bouwvolume. • Een financiële analyse is uitgevoerd en afgerond (zie 4.1-3.a). • Het besluit is genomen om te kiezen voor verbouw en nieuwbouw van het bestaande hoofdgebouw.
	2. Voorbereiden locatiekeuze locatie Amsterdam.	2.a. Besluitvorming over renovatie of nieuwbouw van de locatie Amsterdam is afgerond.	2025	100%	✓	• Zie 4.1-1.
	3. Voorbereiden financieringsconstructie locatie Amsterdam.	3.a. De keuze voor schatkistbankieren of financiering via een commerciële bank is gemaakt.	2025	100%	✓	• Een financiële analyse is uitgevoerd door een externe partij (Zanders). Hierin is de gehele financiering doorgerekend en zijn risico's in beeld gebracht voor de verschillende scenario's. • Het besluit is genomen om te kiezen voor schatkistbankieren.
		3.b. Slechtweersscenario's zijn ontwikkeld en bekend bij Raad van Toezicht, College van Bestuur en OR.	2025	50%	😊	• Slechtweersscenario's zijn ontwikkeld en vertaald naar een risicoparaagraaf in de meerjarenbegroting van het HMC.
		3.c. Een stabiele financieringsconstructie is ontwikkeld met een passende set van risicobeheersmaatregelen.	2027	0%	🔄	

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	4. Voorbereiden ontwerp- en bouwkundige keuzes locatie Amsterdam.	4.a. Een architectenconsortium heeft een goed te realiseren voorlopig ontwerp opgesteld dat draagvlak heeft bij Raad van Toezicht, College van Bestuur en het personeel HMC Amsterdam.	2025	40%	😊	• Het maken van een voorlopig ontwerp is Europees aanbesteed. • Er is een keuze gemaakt voor een consortium dat het voorlopig ontwerp gaat maken (i.e. Team V Architectuur). • De inspirerende schets van Team V Architectuur die is gemaakt tijdens de aanbesteding is in het najaar van 2024 gepresenteerd tijdens de studiedag van de locatie Amsterdam.
		4.b. Er is gestart met de realisatie van de nieuwe huisvestingssituatie van de locatie Amsterdam.	2027	0%	➡	
		4.c. De verbouw/nieuwbouw verloopt fasegewijs, op planning en binnen de vastgestelde budgettaire kaders.	2027	0%	➡	
II. Besluitvorming over de tijdelijke huisvesting van de locatie Rotterdam is afgerond.	5. Afronden van de besluitvorming over de tijdelijke huisvestingssituatie van de locatie Rotterdam.	5.a. Besluitvorming over de tijdelijke huisvestingssituatie van de locatie Rotterdam is afgerond.	2025	30%	😊	• De mogelijke opties voor de huisvestingssituatie van de locatie Rotterdam zijn vastgesteld. • De architect gaat de verschillende scenario's uitwerken op basis waarvan een keuze kan worden gemaakt.
		5.b. De realisatie van de verbouw op de locatie Rotterdam is afgerond dan wel gaande, afhankelijk van het gekozen scenario.	2027	0%	➡	

Doelstelling 4.2: Betrouwbare, stabiele en innovatieve ICT-infrastructuur

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
I. Het HMC heeft een betrouwbare, robuuste, stabiele en innovatieve ICT-infrastructuur.	1. Opstellen van een Roadmap ICT waarin de strategie en uitvoering voor de komende jaren is beschreven.	1.a. De Roadmap ICT is opgesteld en wordt uitgevoerd.	2025	100%	☑	- De Roadmap ICT is opgesteld en wordt uitgevoerd. Ieder jaar wordt de Roadmap ICT opnieuw op-/bijgesteld voor het volgende kalenderjaar. - In het voorjaar van 2025 wordt een meerjarenplanning Roadmap ICT opgesteld (i.e. hoofdlijnen) aan de hand waarvan de Roadmap ICT vervolgens ieder jaar kan worden bijgesteld.
		1.b. De primaire processen van de ICT-organisatie zijn ingericht en beschreven.	2027 (i.p.v. 2025)	20%	☹	- De processen van de ICT-organisatie zijn grotendeels ingericht. - Enkele processen van de ICT-organisatie zijn beschreven als eerste stap. - Planningstechnisch is het niet mogelijk om het geheel aan processen van de ICT-organisatie in 2025 te beschrijven. De planning hiervan is opgeschoven naar 2027.
	2. Uitvoeren van de Roadmap ICT.	2.a. De uitvoering van de Roadmap ICT is belegd in lijnactiviteiten (ICT) en projecten.	2025, 2027	35%	😊	- De uitvoering van de Roadmap ICT is belegd in lijnactiviteiten (ICT) en diverse projecten (zoals de implementatie van Xedule, Learnbeat en Osiris). - De afdeling ICT heeft een training Servicedesk gevolgd om meer klantgericht te kunnen handelen.
	3. Afronden van de implementatie van het roostersysteem Xedule.	3.a. De implementatie van Xedule is afgerond.	2025	100%	☑	- De implementatie van het roostersysteem Xedule is afgerond. - De roosters worden gemaakt met behulp van Xedule.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	4. HMC-breed implementeren van Learnbeat als digitaal werkboek.	4.a. De HMC-brede implementatie van Learnbeat is afgerond voor de beroepsgerichte vakken.	2027	20%	😊	- De visie op <i>blended learning</i> is opgesteld en vastgesteld. - Het projectplan voor de implementatie van Learnbeat als digitaal werkboek (i.e. elektronische leeromgeving) is opgesteld. - Alle onderwijsteams hebben een plan van aanpak voor het onderwijsverbeteringstraject en de implementatie van Learnbeat voor hun opleidingen. Elk onderwijsteam volgt zijn eigen route. - Binnen de meubelopleidingen wordt al een aantal jaren gewerkt met Learnbeat. Op basis van de visie op <i>blended learning</i> wordt voor deze opleidingen eveneens een onderwijsverbeteringstraject ingezet. - Er is een HMC-brede planning voor de implementatie van Learnbeat op het niveau van opleidingen en leerjaren, zowel voor de beroepsgerichte vakken als voor de overige vakken (zie 4.2-4.b). - Voor de volgende opleidingen is Learnbeat geïmplementeerd en in gebruik in de lespraktijk: Interieuradviseur (leerjaar 1, locatie Rotterdam), meubelopleidingen niveau 2, 3 en 4 (alle leerjaren, locatie Rotterdam), Werkvoorbereider (alle leerjaren, locatie Rotterdam), Keukenmonteur (leerjaar 1, beide locaties), Meubelstofferen niveau 2 en 3 (leerjaar 1, locatie Amsterdam). - De opleidingen Creatief vakman, Interieurvakman en Burgerschap lopen voor op de planning. De opleiding Meubelstofferen loopt achter op de planning. - In verschillende onderwijsteams worden pilots gedaan met Learnbeat.
		4.b. De HMC-brede implementatie van Learnbeat is afgerond voor de overige vakken (burgerschap, avo-vakken en studiecentrum/HMC-Lab).	2029	15%	😊	- Zie ook 4.2-4.a. - De planning voor de implementatie van de overige vakken loopt tot 2029. Dit betekent dat in schooljaar 2029-2030 de implementatie van Learnbeat voor alle vakken is afgerond.
		4.c. De implementatie van Learnbeat heeft effect op het werkplezier vanwege de beschikbaarheid van kwalitatief hoogwaardig	2027	0%	➡	Gezien de fase waarin de implementatie van Learnbeat zich bevindt is nog geen onderzoek gedaan naar het werkplezier van medewerkers als gevolg hiervan.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
		onderwijs- materiaal.				
	5. Experimenteren met een digitaal portfolio.	5.a. Studenten hebben de beschikking over een tool voor het maken van een (digitaal) portfolio.	2027	60%	😊	- Ten behoeve van de implementatie van een digitaal portfolio zijn pilots uitgevoerd met Simulise. Op basis van de pilots en de evaluatie is besloten dat Simulise niet wordt aangeschaft. - De portfoliofunctie van Learnbeat is het alternatief voor het digitaal portfolio. In 2025 wordt onderzocht hoe deze functie kan worden ingezet als digitaal portfolio en worden pilots gedaan.
	6. Selecteren en implementeren van een (nieuw) studenten informatiesysteem (SIS).	6.a. Er is een (nieuw) SIS geselecteerd na een Europese aanbesteding.	2025	100%	✅	De Europese aanbesteding voor de aanschaf van een nieuw SIS is afgerond. De aanbesteding is gegund aan CACI, de leverancier van Osiris.
		6.b. De implementatie van het (nieuwe) SIS is gestart.	2025	75%	😊	- Het plan van aanpak (inclusief planning) voor de implementatie van Osiris is opgesteld en vastgesteld. - De projectorganisatie voor de implementatie van Osiris is compleet. - De workshops met SIS-gebruikers ten behoeve van de inrichting van Osiris zijn gestart.
		6.c. De implementatie van het (nieuwe) SIS is afgerond, inclusief het opleiden en trainen van medewerkers.	2027	25%	😊	- De workshops met SIS-gebruikers ten behoeve van de inrichting van Osiris lopen volgens planning. - In 2024 zijn de geplande conversies (eerste en tweede) afgerond. - De koppeling met Xedule is gereed. - Er is een start gemaakt met het opleidingsplan van docenten.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
II. Het HMC heeft een klantgerichte ICT-serviceorganisatie.	7. Stimuleren en bewaken van een uniform en eenduidig gebruik van de systemen door personeel en studenten.	7.a. Er is een overzicht van systemen en bijbehorende taken beschikbaar voor personeel en studenten (welk systeem wordt waarvoor gebruikt en door wie).	2025	40%	😊	• Het uitgangspunt van het HMC is dat de ICT-organisatie Microsoft/Windows-georiënteerd is, inclusief het netwerk via Azure. Waar mogelijk is/wordt de software gestandaardiseerd. • De ICT-afdeling van het HMC werkt zo veel mogelijk met SURF en MBO Digitaal. • De inrichting van systemen is in principe gelijk voor beide locaties. • In 2023 en 2024 is de AVD (Azure Virtual Desktop) ingericht. Dit is een centrale (werk)plek waar alle software van het HMC beschikbaar is. Feitelijk geeft de AVD een overzicht van alle systemen die het HMC gebruikt. • Daarnaast is er een lijst opgesteld met alle software die binnen het HMC beschikbaar is. • Er is een start-stoplijst beschikbaar voor softwarelicenties. • Er is een overzicht van alle programma's die in het onderwijs worden gebruikt voor lessen, bpv, beoordeling/examinering en ondersteuning. • Daarnaast is een overzicht beschikbaar van de communicatiemiddelen die het HMC gebruikt en waarvoor deze worden ingezet in de communicatie met studenten.
		7.b. Systemen worden uniform gebruikt door personeel en studenten.	2027	25%	😊	• Bij de bijeenkomsten met nieuwe medewerkers wordt gecommuniceerd welke systemen waarvoor worden gebruikt binnen het HMC (inclusief communicatiemiddelen). • In de trainingen over het gebruik van Osiris wordt aangesloten bij eerder gemaakte afspraken over uniform gebruik van systemen. • Bij de implementatie van Learnbeat wordt voorgesorteerd op uniform gebruik van het systeem.
	8. Verkennen van en experimenteren met nieuwe ontwikkelingen.	8.a. De afdeling ICT is goed op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen en past deze daar waar nodig toe.	2025	10%	😐	• Er is geëxperimenteerd met presentatieschermen in verband met kleurechtheid. • Een testopstelling voor het draadloos presenteren met kleurechtheid is gerealiseerd (met behulp van Clevertouch-schermen) en gepresenteerd, zodat hiermee kan worden getest in de lespraktijk. • In het kader van AI zijn testen gedaan met MS Copilot. • De gedragscode met betrekking tot AI is opgesteld. Hierover zijn tevens workshops georganiseerd. • Er is een start gemaakt met het maken van een plan voor de aanbesteding van de vaste telefonie op beide locaties.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
III. Het HMC heeft een veilige en beschermde digitale werk- en leeromgeving voor medewerkers en studenten.	9. (Blijvend) aandacht hebben voor de <i>cybersecurity</i> op het HMC.	9.a. De digitale werk- en leeromgeving van medewerkers en studenten is veilig en beschermd.	2025, 2027	75%	😊	• Er is voortdurend aandacht voor <i>cybersecurity</i> op het HMC, zodat de digitale werk- en leeromgeving van medewerkers en studenten veilig is. • In 2024 is een nieuw back-upstelsysteem (Veeam) geïmplementeerd om de veiligheid en continuïteit bij het HMC te verhogen. De back-ups staan nu geheel los van de eigen HMC-systemen. • Om de veiligheid te verhogen en de verbindingen van SURF te kunnen implementeren zijn de <i>firewalls</i> van het HMC vervangen. • Ook ter verhoging van de veiligheid is de SOC/SIEM-oplossing van SURF ingeregeld en geïmplementeerd (SOC: Security Operations Centre; SIEM: Security Information and Event Management). Hiermee kunnen alle systemen en verbindingen worden gemonitord en geanalyseerd. • Deloitte heeft een security-audit uitgevoerd vanuit MBO-Digitaal. Het tweede deel van deze audit volgt op een later moment.
	10. (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.	10.a. De afdeling ICT voert regelmatig acties uit om de bewustwording rondom <i>cybersecurity</i> te verhogen.	2025	75%	😐	• In het kader van de bewustwording rondom <i>cybersecurity</i> is in 2023-2024 voor de tweede keer (als test) een <i>phishingmail</i> uitgezet onder het personeel van het HMC. 25% van de medewerkers trapt in een van beide vallen. In de opvolging is een mail verstuurd met uitleg over <i>phishingmails</i>. Daarnaast zijn in het kader hiervan 'Privacyboosters' (pepermuntjes) uitgedeeld die het privacybewustzijn stimuleren. • Naar aanleiding van de test met <i>phishingmails</i> is een training georganiseerd voor medewerkers die tweemaal in de <i>phishingmail</i> traptin.
	11. (Blijvend) moderniseren en versterken van de digitale infrastructuur (i.e. evaluaties van systemen, laten uitvoeren van een pentest etc.).	11.a. De digitale infrastructuur van het HMC is modern en up-to-date.	2025	75%	😊	• Ten behoeve van het moderniseren en versterken van de digitale infrastructuur is in 2023-2024 een pentest uitgevoerd. De uitkomsten/problemen die uit de pentest kwamen zijn vervolgens opgelost. • De infrastructuur is gestandaardiseerd voor het mbo en aangepast voor de (internet)verbindingen van SURF. Hierdoor is een voortdurende monitoring mogelijk door SURF, waardoor de veiligheid is verhoogd. • De computers in het HMC-Lab zijn vervangen in het kader van regulier onderhoud. • Zie verder 4.2-9.a.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	12. Voorbereiden van het ICT-team op een snelle en doeltreffende aanpak van cyberincidenten (i.e. het testen van het incidentresponsplan en deelnemen aan de OZON-oefening van SURF).	12.a. Het personeel van de afdeling ICT is geschoold op het gebied van cyberincidenten,	2025	50%	☹️	- De IBP-medewerker van het HMC heeft deelgenomen aan een OZON-oefening bij het ROC van Amsterdam, ter voorbereiding op een OZON-oefening waaraan het HMC in 2025 deelneemt. In een OZON-oefening van SURF wordt een cyberaanval binnen het mbo gesimuleerd en nemen alle onderdelen van de organisatie (van conciërge tot en met bestuur) gedurende een gehele dag deel zoals in een echte casus. - In de tweede helft van 2024-2025 is een training gepland voor ICT-medewerkers om de bewustwording rondom <i>cybersecurity</i> op peil te houden.
	13.(Blijvend) samenwerken met MBO Digitaal en SURF op het gebied van <i>cybersecurity</i> .	13.a. Het HMC werkt samen met MBO Digitaal en SURF op het gebied van <i>cybersecurity</i> .	2025	85%	😊	- De IBP-medewerker en het hoofd ICT nemen deel aan diverse overleggen met MBO Digitaal en SURF op het gebied van <i>cybersecurity</i>. - Het HMC investeert voortdurend in tools/software om de <i>cybersecurity</i> te verhogen. - De mbo-brede GRC-applicatie (<i>governance, risk, compliance</i>) van MBO Digitaal is geïmplementeerd en in gebruik genomen. Dit systeem helpt om beveiligingsrisico's in kaart te brengen en passende maatregelen te beschrijven. Alle mbo-scholen vullen hierin hun IBP-benchmark in, waardoor vergelijking in het mbo-landschap mogelijk is. - De IBP-medewerker heeft voor de GRC-applicatie een training gevolgd bij MBO Digitaal. - Zie verder 4.2-9.a en 4.2-11.a.
	14. 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	14.a. Het HMC neemt deel aan het programma Cyberveiligheid in het mbo dat is opgesteld door MBO Digitaal en SURF.	2025	75%	😊	- Om de digitale weerbaarheid van het HMC te vergroten wordt deelgenomen aan het programma Cyberveiligheid in het mbo van MBO Digitaal en SURF. - SURF en MBO Digitaal hebben een DPIA (<i>data protection impact assessment</i>) uitgevoerd en gedeeld met alle mbo-instellingen. - Alle verwerkersovereenkomsten zijn door de IBP-medewerker gecontroleerd en gearchiveerd. - Zie verder 4.2-9.a, 4.2-11.a. en 4.2-13.a.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	de implementatie van SURFsoc).					
	15. (Blijvend) trainen en ontwikkelen van ICT-medewerkers om de kennis en vaardigheden op het gebied van <i>cybersecurity</i> te vergroten.	15.a. De medewerkers van de afdeling ICT zijn geschoold op het gebied van <i>cybersecurity</i> .	2025	60%	😊	• ICT-medewerkers volgen regelmatig trainingen om hun kennis en vaardigheden te vergroten. • In de tweede helft van 2024-2025 is een training gepland voor ICT-medewerkers om de bewustwording rondom <i>cybersecurity</i> op peil te houden. Dit wordt een jaarlijkse activiteit.

Doelstelling 4.3: Duurzaamheid in de organisatie

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
I. Duurzaam handelen is ingebed in processen van het HMC en zichtbaar in gedrag van medewerkers en studenten.	1. Vormgeven visie en beleid omtrent duurzaamheid van de organisatie (materiaalgebruik, energie, vervoer, catering, afval, etc.).	1.a. De visie omtrent duurzaamheid van de organisatie is opgesteld.	2025	100%	✅	- De visie omtrent duurzaamheid van de organisatie is opgesteld en gedeeld. - De visie is erop gericht dat studenten hun opleiding volgen in een omgeving die duurzaamheid uitstraalt en aan het einde van hun opleiding duurzame keuzes kunnen maken met behulp van de <i>value hill</i>.
		1.b. Het beleid omtrent duurzaamheid van de organisatie is opgesteld.	2025	0%	☹️	De visie omtrent duurzaamheid van de organisatie is nog niet omgezet naar beleid.
		1.c. De Roadmap duurzame gebouwen is opgesteld.	2025	50%	😊	- Door een externe partij is onderzoek gedaan naar hoe het HMC beide locaties kan verduurzamen met het oog op de doelstelling om in 2030 de CO₂-norm te halveren. - De inventarisatie van maatregelen die het bovenstaande onderzoek heeft opgeleverd wordt (voorlopig) gehanteerd als de Roadmap duurzame gebouwen.
	2. Uitvoeren van het beleid omtrent duurzaamheid van de organisatie.	2.a. Er is gestart met de uitvoering van het beleid omtrent duurzaamheid van de organisatie.	2025	0%	☹️	Er is nog geen beleid omtrent duurzaamheid van de organisatie (zie 4.3-1.b).
		2.b. De Roadmap duurzame gebouwen wordt uitgevoerd.	2025	50%	😊	- Op de locatie Rotterdam zijn zonnepanelen geïnstalleerd. - De meerjarenplanning ten behoeve van het installeren van ledverlichting wordt uitgevoerd volgens schema (locatie Rotterdam). - De verduurzaming van de locatie Amsterdam wordt meegenomen in de verbouw en nieuwbouw van het bestaande hoofdgebouw (zie 4.1-4).
		2.c. Het is transparant wat het HMC doet op dit terrein en waar stap voor stap aan wordt gewerkt.	2025	0%	☹️	Er vindt nog geen structurele communicatie plaats over de verduurzaming van beide locaties.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
		2.d. Het energiegebruik van het HMC is lager dan in 2022.	2027	25%	😊	• Het energieverbruik in 2023 was iets lager dan in 2022. • De CO₂-uitstoot per m² in 2023 was iets lager dan in 2022.
		2.e. Het materiaalgebruik van het HMC is lager dan in 2023.	2027	25%	😊	• Het materiaalgebruik is in 2024 niet anders dan in 2023. • Het aanbod in de houtwinkels van beide locaties is aangepast. Er is meer duurzaam hout te koop (bijvoorbeeld inlands hout) en bepaalde houtsoorten zitten niet meer in het assortiment. • In de Circustek (i.e. een plek waar restmaterialen van bedrijven worden verzameld en opgeslagen) van de locatie Amsterdam wordt resthout aangeboden aan studenten tegen gereduceerde prijzen. • Op de locatie Rotterdam is door studenten een droogkamer gerealiseerd voor het drogen van Inlands hout. Het hout dat met behulp van zon en windkracht wordt gedroogd wordt in stammen verkregen via Staatsbosbeheer en de gemeente Rotterdam.
		2.f. Het voorbeeldgedrag op het gebied van duurzaamheid van de medewerkers is zichtbaar in gehele organisatie.	2027	0%	➡	
	3. Opstellen Roadmap duurzame bedrijfsvoering.	3.a. De Roadmap duurzame bedrijfsvoering is opgesteld.	2025	5%	😊	• De visie omtrent duurzaamheid van de organisatie is gedeeld (zie 4.3-1.a). • Ten behoeve van het opstellen van de Roadmap Duurzame bedrijfsvoering is een eerste inventarisatie gedaan. Hierin zijn zes thema's geïdentificeerd, namelijk: (1) dataopslag (OneDrive, mailbox, SharePoint), (2) drukwerk (zoals opleidingsgidsen, beursmateriaal, expo-bordjes), (3) mobiliteit van medewerkers en studenten (inclusief studiereizen), (4) energie en sluisverbruik, (5) printgebruik van studenten en (6) medewerkers hergebruik en reparatie (zoals meubilair en ICT-hardware). • Om de Roadmap duurzame bedrijfsvoering op te stellen worden in 2025 aanvullend de wensen op het gebied van bedrijfsvoering vanuit de onderwijsteams geïnventariseerd.
		3.b. De Roadmap duurzame bedrijfsvoering wordt uitgevoerd.	2025	5%	😊	• Binnen beide locaties en de centrale staf zijn aanjagers op het gebied van duurzaamheid aangesteld. • Binnen alle onderwijsteams zijn d-coaches aangesteld.

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	4. 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).	4.a. Het HMC is goed op de hoogte hoe binnen de branches en andere scholen wordt omgegaan met duurzaamheid.	2027	25%	😊	• De ontwikkelingen rondom duurzaamheid in de branches worden gevolgd. • Het is bekend hoe andere scholen omgaan met duurzaamheid in relatie tot de bedrijfsvoering.
	5. Realiseren van een gezonde, divers en duurzaam aanbod in de kantine (zie ook 1.2-11.b).	5.a. Het aanbod in de kantine is gezond en divers samengesteld (qua prijsstelling en samenstelling van producten; aanbesteding).	2025	75%	😊	• Zie 1.2-11.b.

Doelstelling 4.4: Cyclische werkwijze wordt optimaal ondersteund

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
I. Het HMC is een lerende en wendbare organisatie waarin cyclisch werken gemeengoed is.	1. Opstellen van een plan waarin een cyclische werkwijze wordt uitgewerkt voor gehele organisatie (met oog voor multidisciplinaire samenwerking).	1.a. Het plan omtrent de cyclische werkwijze is gereed en in uitvoering.	2025	40%	😊	• Er is een start gemaakt met het opstellen van een plan van aanpak voor cyclisch en projectmatig werken. • In het kader van de cyclische werkwijze is een kwaliteitskalender opgesteld voor de kalenderjaren 2024 tot en met 2027. Hierin zijn enerzijds de momenten opgenomen waarop onderzoeks- en monitorgegevens beschikbaar komen en is anderzijds de gesprekscyclus ten behoeve van de interpretatie van deze gegevens op instellings- en/of teamniveau gepland. • De kwaliteitskalender fungeert als integraal plan voor het gehele HMC en wordt door de afdeling O&I gebruikt in hun dialoog met de onderwijsteams. Dit geeft tevens handvatten om de pdca-cylus te hanteren binnen de onderwijsteams. • Op termijn wordt de onderwijsscan gebaseerd op het referentiewaardenmodel onderdeel van de kwaliteitskalender (zie 3.4-9.a). • In diverse onderwijsteams staat de pdca-cyclus (met name de fasen <i>check</i> en <i>act</i>) regelmatig op de agenda in relatie tot het teamplan.
	2. Opstellen HMC-projectaanpak.	2.a. De HMC-projectaanpak is gereed en in uitvoering (initieel via BO-team).	2025	25%	😊	• Er is een start gemaakt met het opstellen van een plan van aanpak voor cyclisch en projectmatig werken. • Een deel van de HMC-projectaanpak is opgesteld en geïmplementeerd (i.e. opdrachtschrijving en plan van aanpak).
		2.b. Nieuwe projecten worden uitgevoerd volgens de HMC-projectaanpak.	2025	25%	😊	• Voor alle projecten wordt gewerkt met een opdrachtschrijving en een plan van aanpak. De pdca-cyclus moet hier nog aan worden toegevoegd. • Zie ook 4.4-2.a.
		2.c. De HMC-projectaanpak is ingebed in de organisatie.	2027	0%	➡	
	3. Uitvoeren van het plan omtrent de cyclische werkwijze.	3.a. Het cyclisch werken is een vanzelfsprekend onderdeel van het professioneel handelen bij het HMC.	2027	0%	➡	

Doelstelling HMC	Maatregel	Resultaat	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang
	4. Creëren van een gemeenschappelijke taal rondom cyclisch / projectmatig werken.	4.a. Bij het HMC wordt gesproken in een gemeenschappelijke taal rondom cyclisch / projectmatig werken.	2027	0%	➡	
II. Een cyclische werkwijze wordt optimaal gefaciliteerd.	5. Opleiden personeel in cyclisch/projectmatig werken.	5.a. Scholing omtrent cyclische werkwijze en HMC-projectaanpak is georganiseerd en uitgevoerd.	2025	0%	😐	Het plan omtrent de cyclische werkwijze is nog niet gereed (zie 4.4-1.a). Scholing rondom de cyclische werkwijze is onderdeel van de implementatie van dit plan.
		5.b. Het percentage van het HMC-personeel dat de werkdruk als (veel) te hoog ervaart is lager dan 28% (MTO 2026).	2027	ntb	➡	
	6. Ondersteunen van teams en teamleiders om in de eigen teamplannen een goede invulling te geven aan het cyclisch werken.	6.a. Ondersteuning van teams en teamleiders om in eigen teamplannen invulling te geven aan cyclisch werken is georganiseerd en uitgevoerd.	2027	25%	😊	In 2024-2025 zijn onderwijsteams en teamleiders ondersteund bij het formuleren van smarti-doelen voor hun teamplannen. Dit is de eerste stap van (de implementatie van) de cyclische werkwijze.

5: Duurzaamheid in onderwijs

Opleiding	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang (10. integratie duurzaamheid)	Voortgang (11. zichtbaarheid integratie duurzaamheid)
Meubelmaker bol4 (locatie Amsterdam)	2027	50%	😊	• De <i>value hill</i> is geïntegreerd in het onderwijs. • Het curriculum is aangepast met duurzamere oplossingen in de opdrachten en met opdrachten gericht op restmateriaal. • Zie ook Houtwinkel en HMC-Lab (locatie Amsterdam).	• Studenten hebben kennis van de <i>value hill</i> en waar hun meubel in dit model thuishoort. • In het curriculum zijn de opdrachten aangepast om meer recht te doen aan duurzame keuzes voor en door studenten. • De aanpassingen zijn doorgevoerd in het curriculum, maar uiteindelijk gaat het om de boodschap. Daarin zijn nog stappen te maken: het waarom van de keuzes moet nog sterker worden verweven in het onderwijs. • Studenten zijn zich bewuster van het materiaal dat ze kiezen. • Er zijn meer studenten die zich willen profileren met duurzaamheid.

Opleiding	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang (10. integratie duurzaamheid)	Voortgang (11. zichtbaarheid integratie duurzaamheid)
Meubelmaker bol3 (locatie Amsterdam)	2027	70%	😊	• In het praktijkboek is het onderwerp afvalscheiding geïntegreerd. • De duurzaamheidsmeter is verwerkt in het praktijkwerkboek en in beoordelingsformulieren. • De duurzaamheidsreader is geïntegreerd in de theorie, gekoppeld aan bestaande hoofdstukken en geïmplementeerd in Learnbeat. Dit onderdeel wordt nog niet getoetst. • Studenten worden gestimuleerd duurzaam en circulair materiaal te gebruiken bij diverse opdrachten (bijvoorbeeld Inlands hout of materiaal afkomstig uit de Circustek). • Studenten worden gestimuleerd om restmateriaal te gebruiken voor het maken van mallen en dergelijke. • In enkele opdrachten zijn demontabele verbindingen verwerkt. • Er wordt nog gewerkt aan het verduurzamen van meer opdrachten. • In 2023-2024 is een repairworkshop georganiseerd. • Bij het vak burgerschap worden in het eerste leerjaar enkele lessen besteed aan duurzaamheid • Bij het vak burgerschap wordt studenten gestimuleerd een kritisch houding aan te leren over hun leefstijl. • Zie ook Houtwinkel en HMC-Lab (locatie Amsterdam).	• Duurzaamheid heeft een zichtbare plaats in het lesmateriaal. • In het curriculum zijn de opdrachten aangepast om meer recht te doen aan duurzame keuzes voor en door studenten.
Meubelmaker bol2 (locatie Amsterdam)	2027	40%	😊	• Studenten worden gestimuleerd duurzaam en circulair materiaal te gebruiken bij diverse opdrachten (bijvoorbeeld Inlands hout of materiaal afkomstig uit de Circustek). • Studenten worden gestimuleerd om restmateriaal of materiaal uit de Circustek te gebruiken voor het maken van mallen en dergelijke. • In 2023-2024 is een repairworkshop georganiseerd. • Zie ook Houtwinkel en HMC-Lab (locatie Amsterdam).	• In het curriculum zijn de opdrachten aangepast om meer recht te doen aan duurzame keuzes voor en door studenten. • Bij enkele verplichte praktijkprojecten (bijvoorbeeld kastjes Bergerac en Wanda) wordt het werkstuk door circa 80% van de studenten gemaakt van materiaal uit de Circustek.

Opleiding	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang (10. integratie duurzaamheid)	Voortgang (11. zichtbaarheid integratie duurzaamheid)
Interieuradviseur bol4 (locatie Amsterdam)	2027	80%	😊	• Er wordt lesmateriaal gebruikt specifiek gericht op duurzaamheid. Hierin wordt afwisselend gebruikt gemaakt van de <i>value hill</i>, de 3 P's (i.e. <i>people-planet-profit</i>) en de SUB-methode. • Duurzaamheid is opgenomen in nagenoeg alle projecten in alle leerjaren. • De kennis en toepassing van duurzaamheid wordt geïntegreerd beoordeeld in nagenoeg alle projecten. • Bij materialenkennis zijn een duurzaamheidsmeter en diverse andere methoden om duurzaamheid in te kunnen schalen geïntegreerd. • Studenten doen onderzoek naar duurzaamheid ten behoeve van een lopend project bij bedrijven. • In excursies is aandacht voor duurzaamheid. <i>Kennisupdate docenten:</i> • Drie keer per jaar vindt een kennisupdate voor alle docenten plaats. Duurzaamheid staat altijd geheel of gedeeltelijk op de agenda. Het gaat hierbij om kennis over merken, materialen, meubelen, verf etc. De kennisupdate wordt georganiseerd door het studiecentrum en het team DOB (i.e. Duurzaamheid-Onderwijs-Bedrijfsleven) en wordt geïnspireerd door het aanbod op beurzen en/of vragen/behoefte van docenten. • Diverse duurzame bedrijven zijn bezocht om toelichting te krijgen op het toepassen van duurzaamheid. Bijvoorbeeld: Watertoren Hillegom in samenwerking met circulair leverancier Opnieuw, The Hill in samenwerking met Co van der Horst. <i>Interior meetups studenten:</i> • Iedere periode worden drie tot vier bedrijven uitgenodigd om studenten te informeren over hun producten in relatie tot duurzaamheid (bijvoorbeeld BUXkin, Vitra Circle). • Studenten schrijven zich vrijwillig in voor de <i>interior meetups</i>. Deze bijeenkomsten zijn altijd goed bezocht en volgeboekt.	• Nagenoeg alle projecten bevatten een duurzaamheidsaspect met betrekking tot de toepassing van duurzame materialen, meubelen en/of middelen. • Er worden diverse excursies georganiseerd naar bedrijven met één of meerdere duurzaamheidsaspecten of bedrijven die volledig duurzaam zijn. • Docenten dragen de opgedane kennis van de kennisupdates over aan studenten. • In het studiecentrum zijn veel materialen en merken aanwezig die duurzaam/circulair zijn. Het gaat hierbij vooral om materialen op het gebied van raam-, vloer-, wand- en plafondafwerking en duurzame verf. Deze materialen worden door studenten toegepast in projecten. • Studenten passen de informatie uit de <i>interior meetups</i> toe in projecten en slaan relevante informatie met betrekking tot toepasbare duurzame materialen en producten op in een verzamelpapier.

Opleiding	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang (10. integratie duurzaamheid)	Voortgang (11. zichtbaarheid integratie duurzaamheid)
Retailspecialist woonbranche bol3 (locatie Amsterdam)	2027	60%	😊	- In het eerste leerjaar wordt een themawEEK over duurzaamheid georganiseerd. - Zie ook opleiding Interieuradviseur voor kennisupdate docenten en <i>interior meetups</i> studenten.	- De informatie uit de themawEEK wordt meegenomen naar de opdrachten in de gehele opleiding. - Zie ook opleiding Interieuradviseur voor kennisupdate docenten en <i>interior meetups</i> studenten.
Retailmedewerker woonbranche bol2 (locatie Amsterdam)	2027	80%	😊	- Studenten doen onderzoek naar: duurzame retail, circulariteit, <i>fast furniture</i> (o.a. via The Substitute), duurzaam transport en goederenstroom. - Zie ook opleiding Interieuradviseur voor kennisupdate docenten en <i>interior meetups</i> studenten.	- Duurzaamheid geschreven en geïntegreerd én zichtbaar maar ook in de gidsen, vooral in P2, P4 en P6, maar het wordt daarnaast ook regelmatig besproken. - Zie ook opleiding Interieuradviseur voor kennisupdate docenten en <i>interior meetups</i> studenten.
Creatief vakman (leer/textiel en hout) (locatie Amsterdam)	2027	80%	😊	- Duurzaamheid wordt vanaf het begin van het maakproces meegenomen. - Studenten leren al vroeg in hun opleiding om na te denken over het gebruik van duurzame materialen. Dit bewustzijn wordt verder ontwikkeld en toegepast in hun ontwerpen en projecten. - Duurzaamheid is een essentieel onderdeel van hun leerproces en wordt continu benadrukt door de docenten.	- De integratie van duurzaamheid is zichtbaar in de denkwijze van studenten en in hun producten. - In het tweede jaar wordt er een verplichte beurs georganiseerd waar duurzaamheid en innovatie centraal staan. - Docenten zijn zeer bewust bezig met het overbrengen van het belang van duurzaamheid aan de studenten.
Pianotechniek (locatie Amsterdam)	2017	95%	😊	- Deze opleiding richt zich volledig op het repareren en onderhouden van piano's, wat per definitie duurzaam is. - Studenten leren hoe ze bestaande piano's kunnen herstellen en afstemmen, zodat deze weer optimaal gebruikt kunnen worden. Dit proces van reparatie en hergebruik draagt bij aan een duurzamere wereld door de levensduur van instrumenten te verlengen en afval te verminderen.	- De integratie van duurzaamheid is zeer duidelijk zichtbaar. Studenten worden getraind in het herstellen en afstemmen van bestaande piano's, waardoor deze weer in gebruik kunnen worden genomen. Dit bevordert niet alleen duurzaamheid, maar ook vakmanschap en respect voor het ambacht. - Er wordt veel aandacht besteed aan het gebruik van duurzame materialen en technieken tijdens het reparatieproces.
Meubelstofferen (locatie Amsterdam)	2027	80%	😊	- Duurzaamheid staat centraal in deze opleiding. Het stofferen en repareren van meubels is een duurzaam ambacht, omdat het de levensduur van meubels verlengt en afval vermindert. - De gebruikte stoffen voor het stofferen en repareren zijn niet altijd duurzaam. Studenten leren om bewuste keuzes te maken en waar mogelijk duurzame materialen te gebruiken.	- De integratie van duurzaamheid is duidelijk zichtbaar in de opleiding. Studenten leren hoe ze meubels kunnen hergebruiken en opknappen, waardoor deze weer een nieuw leven krijgen. - Bijna alle vakken houden rekening met de principes van duurzaamheid en passen deze toe in de praktijk. - Daarnaast wordt er ook rekening gehouden met de

Opleiding	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang (10. integratie duurzaamheid)	Voortgang (11. zichtbaarheid integratie duurzaamheid)
					wensen van de studenten, zodat zij hun eigen duurzame keuzes kunnen maken in hun projecten.
Houtwinkel en HMC-Lab (locatie Amsterdam)	2027	50%	😊	• Het aanbod in de Houtstek (i.e. de houtwinkel van de locatie Amsterdam) is aangepast. Er is meer duurzaam hout te koop en bepaalde houtsoorten zitten niet meer in het assortiment. Inlands hout staat <i>in the picture</i>. • In de Houtstek wordt aandacht besteed aan duurzaamheid van producten. • In de Circustek (i.e. een plek waar restmaterialen van bedrijven worden verzameld en opgeslagen) wordt resthout aangeboden aan studenten tegen gereduceerde prijzen. • Er is een Wood Loopsbak geplaatst in de machinale voor spaanplaat en mdf. Het materiaal dat hierin wordt gedeponeerd wordt gerecycled. • Zie ook 4.3-2.e.	• In de Houtstek is uitleg te zien over duurzaamheid van de aangeboden producten. • Door het aanbod van materiaal voor de studenten aan te passen is het gebruik van meer duurzame houtsoorten sterk toegenomen. • Studenten zijn zich bewuster van het materiaal dat ze kiezen.
Interieuradviseur bol4 (locatie Rotterdam)	2027	50%	😊	• Duurzaamheid is prominent in het curriculum ingebed. De duurzaamheidsmeter is hierin een belangrijk instrument. • In de bovenbouw heeft duurzaamheid nog meer aandacht nodig. • Bij bedrijven en in de branches leeft het onderwerp duurzaamheid nog niet; men vindt het niet belangrijk omdat men vooral gericht is op verkoop. Bpv-begeleiders zouden duurzaamheid meer moeten uitdragen naar de bpv-bedrijven.	• De integratie van duurzaamheid is vooral zichtbaar door de ontwikkelde duurzaamheidsmeter en het gebruik daarvan in de lessen. • Met het ontwerp van het <i>tiny house</i> is duurzaamheid laten zien. • In de toekomst wil het onderwijsteam studenten inzetten als ambassadeurs voor het onderwerp duurzaamheid en hen het goede voorbeeld laten geven tijdens de bpv en later als alumnus.

Opleiding	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang (10. integratie duurzaamheid)	Voortgang (11. zichtbaarheid integratie duurzaamheid)
Meubel bol2, bol3 en bol4 (locatie Rotterdam)	2027	50%	😊	• In het eerste leerjaar van alle niveaus zijn speciale duurzaamheidslessen geïntegreerd in het curriculum. • Alle verplichte meubels worden gemaakt van inlands hout. • De opdracht Nachtkastje is geïmplementeerd; dit is een verplicht meubel dat geheel van duurzame materialen is gemaakt. • De duurzaamheidsmeter wordt bij alle meubels ingezet. • In 2024-2025 is een pilot uitgevoerd van de repairworkshop. • Er is een duurzaamheidsevent georganiseerd, waarop bedrijven die duurzaam werken studenten uitleg geven over hoe zij dit doen. • Er wordt samengewerkt met de HER (i.e. een circulair centrum waar van ingeleverde materialen en spullen weer nieuwe waardevolle nieuwe producten worden gemaakt).	• In het curriculum is een aantal opdrachten aangepast om meer recht te doen aan duurzame keuzes voor en door studenten. • Studenten van de opleidingen Meubelmaker hebben het interieur van het <i>tiny house</i> gerealiseerd. • De droogkamer (zie 4.3-2.e) wordt dagelijks gebruikt voor het drogen van inlands hout. • Jaarlijks wordt een zaagdag georganiseerd ten behoeve van het inlands hout. <i>Ambities:</i> • Duurzaamheid moet een plek krijgen in het dna, zodat speciale duurzaamheidslessen overbodig zijn, omdat het geïntegreerd is in ieder vak. • Binnen vier jaar wordt 60% van onze meubels demontabel gemaakt. • Alle meubels die in het onderwijs worden gemaakt, zijn van inlands hout. • Vanaf 2025-2026 worden er repairworkshops gegeven in alle derdejaarsklassen bol4. Dit wordt daarna verder uitgebouwd. • 60% van het aangeboden massief hout in de houtwinkel is Inlands hout. • Er wordt meer gebruik gemaakt van Rotterdams hout.
Houttechniek bol2, bol3 en bol4 (locatie Rotterdam)	2027	0%	😊	• Aan de hand van de <i>value hill</i> is een eerste analyse gemaakt om een gericht(er) plan van aanpak voor de integratie van duurzaamheid te schrijven. • In het onderwijsteam zijn gesprekken gevoerd over duurzaamheid. De integratie van duurzaamheid in het curriculum is in ontwikkeling. • Er is onderzoek gedaan naar welke alternatieven er zijn om als basisgrondstof in te kopen in plaats van thermisch gemodificeerd hout. • Een gastpreker heeft een les gegeven over CLT (i.e. <i>Cross Laminated Timber</i>).	• Studenten van de opleidingen Houttechniek hebben gezamenlijk een aantal projecten uitgevoerd, zoals het bouwen van een <i>tiny house</i> en een droogkamer (zie 4.3-2.e).

Opleiding	Planning resultaat	Voortgang (%)	Stemming	Voortgang (10. integratie duurzaamheid)	Voortgang (11. zichtbaarheid integratie duurzaamheid)
Retailspecialist bol3/ Retailmedewerker bol2 woonbranche (locatie Rotterdam)	2027	50%	😊	• Vanwege onbekendheid met het thema duurzaamheid moeten het onderwijsteam en de studenten overtuigd worden van de noodzaak. Dit proces loopt. • Aan de hand van de <i>value hill</i> is een eerste analyse gemaakt om een gericht(er) plan van aanpak voor de integratie van duurzaamheid te schrijven. • De aanpassingen van het curriculum zijn in ontwikkeling.	
Houtwinkel en HMC-Lab (locatie Rotterdam)	2027	50%	😊	• Het aanbod in de houtwinkel is aangepast. Er is meer duurzaam hout te koop en bepaalde houtsoorten zitten niet meer in het assortiment. Inlands hout staat <i>in the picture</i>. • In de Houtstek wordt aandacht besteed aan duurzaamheid van producten. • In het HMC-Lab wordt geëxperimenteerd met mycelium (i.e. biocomposiet materiaal). • Zie ook 4.3-2.e.	• In de houtwinkel is een wand gerealiseerd met materialen en de bijbehorende footprint. Daarnaast worden stickers gebruikt met uitingen van 'hoe duurzaam iets is'.

Bijlage 2: Voortgang regionale afspraken kwaliteitsagenda regio Rijnmond

Regionale afspraken

Status: definitief

Opgesteld door:

Anoek Huisman (Zadkine)

Sandhya Bachoe (Albeda)

Met medewerking van:

Désirée Kwant (HMC)

Sabine van Lingen (Via Delta)

Marjoke Schulten (GLR)

Job de Groen (STC Group)

10 maart 2025

Inhoud

Inleiding	267
Prioriteit 1 Bevorderen van kansengelijkheid	267
Doelstelling 1.1 Bevorderen van kansengelijkheid	267
Doelstelling 1.2 Studentenwelzijn, veiligheid en inclusiviteit	268
Doelstelling 1.3 Voorkomen VSV: versterken begeleiding student in onderwijs en naar werk...	269
Doelstelling 1.4 Soepele verwante doorstroom vmbo-mbo-hbo	270
Doelstelling 1.5 Verminderen van laaggeletterdheid	270
Prioriteit 2 Versterking onderwijs-arbeidsmarkt	271
Doelstelling 2.1 Studenten maken weloverwogen keuzes voor een kansrijk en passend beroep	271
Doelstelling 2.2 Een goede stageplek voor studenten zonder stagediscriminatie	272
Doelstelling 2.3 Sterk aanbod om- en bijscholing voor de maatschappelijke opgaven	272
Doelstelling 2.4 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	273
Tot slot	274

Inleiding

Het mbo is in de regio Rijnmond essentieel voor vitale sectoren. Het leidt vakmensen op, zorgt voor een goede aansluiting op de arbeidsmarkt en stimuleert een Leven Lang Ontwikkelen, innovatie, samenwerking, sociale cohesie en integratie. Daarom hebben de twee regionale opleidingscentra, Zadkine en Albeda, samen met drie beroepscolleges (Hout- en Meubileringscollege, Scheepvaart- en Transportcollege en Grafisch Lyceum Rotterdam) een gezamenlijk regionaal programma opgezet. Hun samenwerking wordt gecoördineerd via het Hoboken-overleg en de sectorkameroverleggen met de gemeente Rotterdam. Zadkine en Albeda zorgen voor een gezamenlijke monitoring en borging van de afspraken. Hierdoor is het mogelijk om de regionale voortgang van de afspraken (bij) te sturen.

Binnen de regionale kwaliteitsagenda werken we aan kansengelijkheid en een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Dit gebeurt in samenwerking met de metropoolregio Rotterdam-Den Haag. De initiatieven binnen de regio verschillen, afhankelijk van de omvang en het werkgebied.

Prioriteit 1. Bevorderen van kansengelijkheid

Rotterdam is een multiculturele metropool met veel jongeren. De uitgangssituatie van studenten in deze regio is divers door hun achtergrond, leeftijd, ambities en talenten. Het afgelopen jaar hebben we ons sterk ingezet om kansengelijkheid te bevorderen. Een belangrijk initiatief was het gelijkwaardig positioneren van mbo-studenten. Als mbo-instellingen hebben we gezamenlijk de ambitie om de juiste voorzieningen voor studenten te treffen, zodat ze optimaal zijn voorbereid op hun toekomst. Daarom ontplooiden we in 2024 in samenwerking met partners in de regio verschillende initiatieven.

Doelstelling 1.1 - Bevorderen van kansengelijkheid

Gelijkwaardig positioneren

De gemeente Rotterdam en mbo-instellingen hebben samen een brede campagne voorbereid, uitgevoerd en geëvalueerd. De slogan was: 'Student welkom in de stad: Rotterdam leert je leven'. De online campagne ging gepaard met fysieke activiteiten op mbo-instellingen en daarbuiten. De bevindingen waren positief: de campagne werd goed ontvangen door studenten en instellingen. Vooral de City Safari, met 1500 aanmeldingen, was een groot succes. De mbo-instellingen droegen bij aan de City Safari met een fotobooth, kappers- en lunchmogelijkheden. [Homepage - Rotterdam Leert je Leven](#)

Infrastructuur om studenteninitiatieven te ondersteunen en te begeleiden

In 2024 zijn twee meerjarige initiatieven geïnitieerd met een samenwerking tussen mbo-instellingen en de gemeente Rotterdam. Zo realiseerden het Hout- en Meubileringscollege en de Hogeschool Rotterdam het eerste Diamantproject. Studenten maakten samen een standbeeld (zie foto), dat bij de start van het schooljaar aan de voorzijde van station Rotterdam Centraal kwam te staan. Naar aanleiding van dit initiatief en de behoefte om Rotterdamse wijkvraagstukken meer te verbinden aan studenten, deed de Erasmus Universiteit verder onderzoek. Het doel: tot meer succesvolle projecten komen over de grenzen van de onderwijssectoren heen.

Het tweede initiatief was de vorming van een centrale studentenraad in de stad. Trainees van de afdeling Onderwijs bij de gemeente Rotterdam organiseerden sessies om de behoeften van studenten voor samenwerking te peilen. Vervolgens zijn de eerste stappen gezet om tot één sectoroverstijgende studentenraad te komen, waarin studenten voor hen relevante onderwerpen samen met de gemeente Rotterdam kunnen bespreken. Zadkine, STC en Albeda vertalen de input

van deze initiatieven ook naar hun eigen plannen.



Diamantproject: beeld voor station Rotterdam Centraal.

Fysieke studentenkaart

Rotterdamse mbo-instellingen bieden studenten op verschillende manieren een kortingskaart. Het Hout- en Meubileringscollege heeft bijvoorbeeld een eigen kortingskaart voor studenten. Zadkine, Albada en het Grafisch Lyceum Rotterdam deden mee aan een pilot met de cultuurkaart van het CJP. Zo werd op een speciale mbo-studentenkaart een CJP-tegoed van 10 euro gezet én een tegoed van 10 euro van de instelling. Uit evaluaties bleek dat studenten de kaart goed hebben gebruikt voor culturele activiteiten. In 2024 vond ook een verkenning plaats om sportfaciliteiten toe te voegen aan de kaart. Met name het Grafisch Lyceum Rotterdam organiseerde veel activiteiten op het gebied van welzijn en welbevinden,. Het Grafisch Lyceum ontwikkelde j de zogenaamde Fitmodules. Verschillende sport en culturele activiteiten waar met de CJP-pas op ingeschreven kon worden. De mogelijke inbedding van sportfaciliteiten bij de verschillende instellingen zal in 2025 een vervolg krijgen.

Participeren in het studentenleven

In het eerste jaar van deze kwaliteitsafspraken presenteerden allerlei organisatie zoals Gezond010) zich tijdens open dagen en andere evenementen. Studenten werden zo geïnformeerd over een gezonde leefstijl en het studentenleven in Rotterdam. De gemeente Rotterdam stopte met het MBO-Talent-programma, maar startte een nieuw traject voor studentenparticipatie: 'Meedenken, meedoen en meeleven'. In dit traject onderzoeken hbo- en wo-trainees mogelijkheden om studenten te stimuleren voor vrijwilligerswerk. Ook wordt gewerkt aan de herijking van het traineeprogramma voor mbo-studenten. Naast gemeentelijke initiatieven nemen ook de scholen zelf initiatief om studenten te laten participeren in het studentenleven. Het Grafisch Lyceum Rotterdam deed onderzoek naar de behoefte van een studievereniging. Omdat deze behoefte minimaal was, vond uitbreiding plaats van de *social interest groups* waaraan wel behoefte was.

Doelstelling 1.2 - Studentenwelzijn, veiligheid en inclusiviteit

Binnen de regio bestaat grote zorg over het mentale welzijn van studenten. In de nasleep van de COVID-19-pandemie hadden veel studenten grote moeite om hun welbevinden en welzijn op peil te houden. Deze gevolgen zijn voelbaar op school. Om de studenten optimaal te kunnen ondersteunen, zetten de mbo-instellingen daarom in op drie maatregelen.

1. Delen van informatie in de keten binnen de regio

Er is een werkgroep opgericht met de MBO Raad en de voorzitter van Albeda om de krachten te bundelen en beweging te creëren in de informatiedeling. Tijdens het ambtelijke overleg schoolveiligheid zijn richtlijnen opgesteld voor een goede informatiedeling in de keten, waarbij wordt voldaan aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

2. Voorlichting en bewustwording veiligheid

Elk jaar vinden in het kader van de Week van de Veiligheid in het onderwijs in Rotterdam activiteiten plaats. Zadkine, Albeda, het Grafisch Lyceum Rotterdam en het Scheepvaart- en Transportcollege namen deel aan deze week. Het Hout- en Meubileringscollege, net buiten de stad, had een eigen invulling voor dit programma. Het Grafisch Lyceum Rotterdam en Scheepvaart- en Transportcollege ontwikkelden beide activiteiten, in samenwerking met Youz. Zo informeerde het Scheepvaart- en Transportcollege studenten tijdens kantine-acties over de gevaren van middelengebruik. Ook creëerde het college bewustwording over de mogelijkheden om hulp te vragen. Het Grafisch Lyceum Rotterdam haalde met een spraakmakend filmpje over middelengebruik zelfs 128.000 hits op TikTok. Verder neemt het Scheepvaart- en Transportcollege deel in het FORT-PORT-project. Hierbij ligt de focus op integriteit en het risico van ondermijning van de havengebieden als het gaat om smokkel.

3. Extra maatregel: vergoeden van de studentpsycholoog

Vanwege de grote ongerustheid van de instellingen over het studentenwelzijn na de COVID-19-pandemie bood de gemeente Rotterdam heel 2024 financiële ondersteuning aan scholen om studentpsychologen in te zetten. Deze maatregel was niet eerder voorzien, maar werd oorspronkelijk mogelijk door de inzet van NPO-middelen van de gemeente.

Doelstelling 1.3 - Voorkomen VSV: versterken begeleiding student in onderwijs en naar werk

Het VSV-programma Rijnmond 2020-2024 richt zich op de vermindering van vroegtijdig schoolverlaten (VSV) in de regio Rijnmond. Het programma omvat drie actielijnen met bijbehorende maatregelen: 1) ondersteuning bij loopbaanoriëntatie en de overstap naar het mbo voor leerlingen in het voortgezet onderwijs, 2) intensieve begeleiding van kwetsbare mbo-studenten en 3) preventieve maatregelen voor jongeren van 18 jaar en ouder. De scholen, gemeenten en hulpverleningsorganisaties streven in hun samenwerking naar gelijke kansen voor jongeren, zodat zij hun opleiding kunnen afronden en een goede positie op de arbeidsmarkt kunnen verwerven.

Voor de afronding van het oude programma en de inbedding van het nieuwe is een programmamanager benoemd. Op dit moment loopt het oude VSV-programma door, omdat goedkeuring van het nieuwe wetsvoorstel uitblijft. Ondanks voorbereidende werkzaamheden loopt de uitvoering van de regionale afspraken hierdoor vertraging op. De instellingen voeren veel gesprekken over de verdeling van de middelen. Omdat de instellingen minder middelen te verdelen krijgen, bestaan er zorgen of de doelstelling wordt behaald om het aantal vroegtijdig schoolverlaters te verminderen.

Inhoudelijk vindt binnen het lopende VSV-programma regionale afstemming en kennisuitwisseling plaats via een regiegroep en onderliggende werkgroepen. Er is (inter)regionale samenwerking met ketenpartners, zoals Leerplicht en doorstroompunten. Daarnaast is in het VSV-programma aandacht voor onderzoek naar ongediplomeerde instroom op het mbo. De voorlopige implementatiedatum voor het wetsvoorstel 'Van school naar duurzaam werk' is nog steeds januari 2026.

Doelstelling 1.4 - Soepele verwante doorstroom vmbo-mbo-hbo

Maken van een opleidingsanalyse met partners in het vo en ho

Het bestuurlijk overleg vo-mbo kent een werkagenda vanuit het regionaal project, afkomstig uit de MBO-werkagenda 'Bruggen Bouwen Rijnmond' (BBR). Bij dit regionaal project zijn de hogescholen echter niet aangesloten; het betreft de oriëntatie vanuit het vo naar het mbo. Hiervoor is een programmamanager aangesteld. Binnen dit programma wordt gewerkt aan doorlopende lijnen voor rekenen/wiskunde en Engels onder regie van Albeda met onderwijsorganisatie CVO in Rotterdam. De ambitie is dat later meer scholen volgens deze leerlijnen kunnen werken.

De opleidingsanalyse uit de kwaliteitsagenda is opgesteld met partners uit het voortgezet en hoger onderwijs. Het mbo is hierin penvoerder. Om deze analyse mogelijk te maken, is gebruikgemaakt van een landelijke subsidieregeling van het ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap genaamd 'Verbetering aansluiting beroepsonderwijskolom' (VABOK). Deze regeling is bedoeld om de tekortsectoren te dienen en de uitval binnen de bijbehorende opleidingen tegen te gaan. De ambitie was steeds om op basis van de opleidingsanalyse binnen de techniek- en zorgsector een regionaal project te starten.

De opleidingsanalyse van de technieksector toonde aan dat een regionaal project mogelijk was om de aansluiting tussen de opleidingen/scholen van VO-koepel BOOR, het Techniek College Rotterdam en de Hogeschool Rotterdam te verbeteren. Albeda is hierin penvoerder. De opleidingsanalyse binnen de zorgsector voldeed niet voldoende aan de subsidiecriteria. Hierdoor kwam binnen deze sector geen regionaal project tussen het vo, mbo en ho tot stand om de aansluiting te verbeteren. Wel kwamen binnen de zorgsector enkele andere initiatieven tussen het vo en mbo van de grond. Een voorbeeld is het regionaal project 'Oriëntatie zorg en LOB' (loopbaanoriëntatie en -begeleiding). Dit project biedt derdejaars van het vmbo een programma gericht op de zorgsector in samenwerking met het werkveld; vierdejaars krijgen een LOB-breed-programma.

Samen met Sterk Techniek Onderwijs wordt voor de periode 2025-2028 een oriëntatieprogramma voor techniek en technologie ontwikkeld. De ICT-opleidingen binnen het mbo en hbo werken samen binnen de afspraken van 'ICT op z'n Rotterdamst'. Ook zijn per school diverse individuele projecten ingericht, maar er is nog geen activiteit ontwikkeld om het oriëntatiejaar vorm te geven.

De Nederlandse onderwijs- en kennisinstelling STC Group werkt in twee projecten van Sterk Techniek Onderwijs samen, waarbij concreet wordt samengewerkt met vo-scholen in de regio Voorne-Putten, Rozenburg en Hoogvliet en de regio Goeree-Overflakkee. Zo kunnen leerlingen leskrijgen op STC-locaties en kunnen ze gebruikmaken van de praktijkfaciliteiten in Brielle. In breder verband wordt deze lijn ook verkend door een samenwerking met scholen voor het voortgezet onderwijs (vo) via het subsidieproject 'Verbinding PO-VO'.

Doelstelling 1.5 - Verminderen van laaggeletterdheid

Eigen maatregel: Heel Rotterdam leest!

Binnen de regio is sprake van een hoge mate van laaggeletterdheid. Uit de externe analyse bleek dat een groot deel van de mbo-studenten niet tot deze doelgroep behoort. Dat neemt niet weg dat de instellingen het belang van goede taalvaardigheid zeker zien. 'Heel Rotterdam Leest' is het project om de taalvaardigheid in de regio te stimuleren door een aanbod van gratis leesboeken. Bij dit project zijn veertig organisaties aangesloten. De gemeente Rotterdam heeft de subsidie voor 'Heel Rotterdam Leest' met ingang van 2024-2025 stilgelegd en bezint zich nu op een heroriëntatie van dit

programma voor leesbevordering. De instellingen zetten het op individuele basis voort. Albeda en Zadkine werken daarin nog steeds samen met de bibliotheek. Het Grafisch Lyceum Rotterdam heeft een eigen studentenboekenclub en een leeslounge met gratis boeken ingericht.

LLO Collectief voor Laagopgeleiden en Laaggeletterden

Er is door de mbo-partners niet ingezet op deelname of medewerking aan het Nationaal Groeifondsproject LLO Collectief voor Laagopgeleiden en Laaggeletterden. Op dit moment zijn twee pilots gestart in Twente en Zuidoost-Brabant. De verwachting is dat deze pilots *best practices* opbrengen, die binnen het Hoboken-overleg worden getoetst op bruikbaarheid in de regio Rotterdam-Rijnmond.

Prioriteit 2. Versterking onderwijs-arbeidsmarkt

Om de wisselwerking ‘aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt’ te versterken, trokken Albeda, Zadkine, het Scheepvaart- en Transportcollege, Hout- en Meubileringscollege en Grafisch Lyceum Rotterdam in 2024 gezamenlijk op. Voor de regio als geheel zijn vier opleidingssectoren gekozen, waarin deze instellingen elkaar aanvullen en/of versterken. Binnen de vier sectoren is het aanbod gericht op 1) de bekendheid van de beroepsopleidingen vergroten, 2) een belangrijke bijdrage leveren aan de maatschappelijke opgaven en 3) de huidige mismatch verkleinen. Vanuit de regioanalyse en de regionale maatschappelijke opdracht is gekozen voor de beroepsopleidingen binnen de sectoren:

- Zorg & Welzijn
- Techniek & Procesindustrie
- Informatie- & Communicatietechnologie
- Transport, Scheepvaart & Logistiek

Doelstelling 2.1 - Studenten maken weloverwogen keuzes voor een kansrijk en passend beroep

In 2024 hebben onze mbo-instellingen studenten begeleid om weloverwogen keuzes te maken voor een kansrijk en passend beroep. Zo willen we de mismatch op de arbeidsmarkt verkleinen.

Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in de sectoren met maatschappelijke opgaven

Binnen de sectoren en de daarbij behorende convenanten, zoals het Techniekpact en ‘ICT op z’n Rotterdamst’, zetten we in op afspraken met werkgevers die passen binnen de verschillende sectoren. Specifiek voor BBL-studenten (beroepsbegeleidende leerweg) organiseren de instellingen gezamenlijk een aantrekkelijk Werken en Leren Event om mogelijke baan- en scholingskansen te presenteren. (Zie hiervoor ook de kwaliteitsagenda’s van de vijf mbo-instellingen: Vergroten van aanbod en bekendheid BBL-opleidingen.)

Regionale afstemming tussen het vo, mbo, hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de student centraal staat

Onze mbo-instellingen hebben zich ingezet voor een regionale afstemming tussen het vo, mbo en hbo op het gebied van LOB. Met name binnen de samenwerking op LOB binnen het Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ) bevorderden we de doorstroom en loopbaanontwikkeling van studenten.

Afspraken maken over de nadere invulling van de aanpak Kansrijk Opleiden op regionaal niveau

We hebben in 2024 belangrijke stappen gezet om de aanpak Kansrijk Opleiden verder vorm te geven op regionaal niveau. Met de oplevering van de kwaliteitsagenda binnen het platform Hoboken ligt de focus nu op de geselecteerde sectoren en de ontwikkelingen hierin. Binnen het Hoboken-overleg wordt nauw samengewerkt om het opleidingsportfolio in de regio af te stemmen met betrekking tot LLO, de BBL en andere bekostigde en niet-bekostigde opleidingen.

Doelstelling 2.2 - Een goede stageplek voor studenten zonder stagediscriminatie

Onze mbo-instellingen zetten zich in om studenten goede stageplekken te bieden, die aansluiten op hun ontwikkelbehoeften en waarbij stagediscriminatie actief wordt tegengegaan.

Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie

We hebben het afgelopen jaar stappen gezet voor een regionale werkwijze om meldingen op te volgen en stagediscriminatie en misstanden aan te pakken. Hiervoor verkenden we de mogelijkheden om gezamenlijk kennis te delen en onze werkwijze verder te professionaliseren. Bedrijven en onderwijsinstellingen ondernemen hiervoor gezamenlijk maatregelen.

In 2024 is vier keer een melding van stagediscriminatie bij de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) gedaan. Deze meldingen zijn opgepakt door de betreffende instelling. De onderwijspartners zijn met elkaar en met gemeenten in overleg welke aanpak het beste past in de Rotterdamse context. Verschillende voorbeelden van andere steden hebben geleid tot de formulering van de Rotterdamse aanpak op stagediscriminatie. De oorspronkelijke afspraken binnen de kwaliteitsagenda zijn daardoor aangescherpt. Zo wordt discriminatie ook in kaart gebracht door te kijken naar vergoedingen voor stagiaires. Binnen de regio zien we in diverse sectoren verschillende gevolgen van de behoefte aan nieuwe medewerkers. Studenten van het Grafisch Lyceum Rotterdam ondervinden bijvoorbeeld weinig problemen om een stageplek te vinden en ontvangen een stagevergoeding. Het Grafisch Lyceum Rotterdam onderzoekt in hoeverre zij bij de Rotterdamse aanpak aansluit.

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

Onze mbo-instellingen werken binnen diverse samenwerkingsverbanden samen om bij te dragen aan een sterk aanbod van om- en bijscholing. Zo kunnen we inspelen op maatschappelijke opgaven.

Vergroten van het aanbod en de bekendheid van BBL-opleidingen

Op de BBL-markt presenteren werkgevers in de regio zich al jaren aan potentiële studenten die interesse hebben in een BBL-opleiding. In 2024 is in opmaat naar een verstevigde aanpak een kwartiermaker benoemd. De BBL-markt kreeg de naam 'Werken en Leren Event'. De opzet richt zich op een evenwichtige afspiegeling van arbeidsmarktsectoren in de regio Rotterdam.

BBL-aanbod expliciet bekend maken in de regio

We hebben ons ingezet om het BBL-aanbod expliciet bekend te maken in de regio. Er is een intentieverklaring opgesteld, waarbij vijf regionale opleidingencentra betrokken zijn.

Mbo-instellingen, het UWV en sociale diensten zijn betrokken bij de totstandkoming van het regionaal werkcentrum. Binnen het Werkcentrum Rijnmond (WCR) werken arbeidsmarktpartners samen om werkloosheid te voorkomen, inclusiviteit te bevorderen en LLO te stimuleren. Ze

verbinden hun diensten om deze toegankelijk te maken voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers, volgens het 'no wrong door-principe'. Rotterdam coördineert deze publiek-private samenwerking.

De wethouder Werk en Inkomen heeft de stand van zaken in 2024 voor het Werkcentrum Rijnmond als volgt gedeeld: het WCR ontving 1.760 bezoekers, waarvan 10% vragen had over ontwikkeling, 60% over werk en 30% over andere zaken. Dit resulteerde in 787 loopbaanadviezen en 684 scholingsaanvragen. Daarnaast waren er 1.100 contactmomenten met bedrijven, leidend tot 91 adviezen over strategische personeelsplanning en 97 duurzame werkplaatsingen. Het WCR organiseert evenementen om de zichtbaarheid en netwerkvorming te bevorderen. Een nieuwe locatie opent in Capelle aan den IJssel. Ook start een werkgeverscampagne om de beeldvorming over werken met kwetsbare groepen te verbeteren en meer werkzoekenden aan werk te helpen.

Sluiten van regionale arrangementen met het bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio

We hebben regionale arrangementen gesloten met het bedrijfsleven om de opleidingsbehoefte en het aanbod goed op elkaar aan te sluiten, zoals beschreven in 2.1. Dit omvat het werken aan een LLO-ecosysteem en de intentieverklaring van vijf regionale opleidingencentra binnen Via Delta. In de projectbeschrijving 'Niemand langs de kant', die voortvloeide uit 'Geen Rotterdamert langs de kant', zijn de doelgroepen en opdracht van deze tweejarige pilot geformuleerd. Ook is een team geformeerd om dit werkpakket verder vorm te geven.

Leveren van een bijdrage aan de arbeidsmarktinfrastructuur

Sinds 2020 werken arbeidsmarktpartijen in de regio Rijnmond samen aan de arbeidsmarktinfrastructuur. Het Regionaal Mobiliteitscentrum is daarbij opgegaan in het Regionaal Werkcentrum. Hiervoor is een regiegroep opgericht, met vertegenwoordigers van verschillende (mbo-)instellingen. Samen met onder andere het UWV en de gemeente Rotterdam wordt in de arbeidsmarktregio gewerkt aan de inzet van passende trajecten in het kader van de emancipatie van kwetsbare doelgroepen, zowel boven als onder de 27 jaar.

Doelstelling 2.4 - Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

Onze mbo-instellingen zetten zich in voor toekomstbestendig onderwijs, waarvoor we op het gebied van onderzoek, kennisdeling en innovatie samenwerken.

Realiseren van een regionaal netwerk practoraten

We hebben een regionaal netwerk van practoraten gerealiseerd om samenwerking en kennisdeling te bevorderen. Zadkine, Albeda, het Scheepvaart- en Transportcollege, Grafisch Lyceum Rotterdam, de IT-campus, TU Delft en Erasmus Universiteit werken gezamenlijk in sleutelteams binnen NPULS met inspanningen op het gebied van Microcredentials. Daarnaast werken de mbo-instellingen aan een gezamenlijke aanvraag voor het Center for Teaching en Learning (CTL).

Zadkine en het Kenniscentrum Cultuuronderwijs Rotterdam hebben in samenwerking met Albeda een gemeenschappelijk practoraat 'Kunst en Cultuur als Veranderkracht' opgezet. Recent zijn practor Olga Mink en het kernteam benoemd.

Tot slot

In 2024 zijn de opgestelde maatregelen veelal uitgewerkt in plannen en/of zijn projectteams benoemd. Terugkijkend zien we dat bijna alle maatregelen vooruitgang hebben geboekt dankzij de activiteiten. In het Hoboken-overleg worden de opbrengsten van 2024 besproken. Ook wordt bepaald welke activiteiten in welk gremium in 2025 extra aandacht krijgen. Bij de verdere ontwikkeling blijft