

Jaarverslag 2024

Veranderen in verbinding



SUMMA

De onlineversie van dit jaarverslag

Graag brengen we ook de onlineversie van dit jaarverslag onder de aandacht.

<https://met-summa.nl/jaarverslag-highlights-en-cijfers/>

Daarnaast hebben we een jaaroverzicht gemaakt in woord en beeld, met verhalen die kleur gaven aan 2024. Bezoek de omgeving via: <https://summacollege.maglr.com/jaaroverzicht-2024/summa-jaaroverzicht-2024>

Inhoudsopgave

De onlineversie van dit jaarverslag	2
Inhoudsopgave	3
Voorwoord.....	6
2024 in cijfers	8
1 Van het bestuur	9
1.1 Inleiding	9
1.2 Summa2030	10
1.2.1 Gepersonaliseerd leren (Summa Flex).....	11
1.2.2 Leven lang ontwikkelen (LLO).....	15
1.2.3 Duurzaamheid	20
1.2.4 Mindset/waardengedreven organisatie	24
1.2.5 Digitale Leer- en Werkomgeving (DLWO)	26
1.3 Summa in de Brainport	30
1.3.1 Krapte	30
1.3.2 Beethoven	31
1.4 Governance / code goed bestuur	33
1.5 Veiligheid	34
1.5.1 Sociale veiligheid.....	34
1.5.2 Digitale veiligheid.....	35
1.5.3 Fysieke veiligheid	36
1.6 Public affairs	38
1.7 De aanscherping van onze positionering	38
2 Studenten.....	42
2.1 Inleiding	42
2.2 Studenttevredenheid.....	42
2.3 Studentenaantallen	44
3 Onderwijs.....	46
3.1 Summa kwaliteitsagenda	46
3.2 Kwaliteitszorg	54
3.3 Exameninstrumenten	54
3.4 Passend onderwijs	55

3.5	Voortgezet onderwijs binnen Summa.....	57
3.5.1	Montessori College Eindhoven	57
3.5.2	Ster College (vavo)	60
3.6	Taalkracht – basisvaardigheden voor volwassenen.....	62
3.7	Summa Plus.....	62
4	Personeel	66
4.1	Ontwikkelingen personeel	66
4.2	Personeel in cijfers.....	67
5	Medezeggenschap.....	72
5.1	Centrale Studentenraad	72
5.2	Ondernemingsraad.....	76
6	Raad van toezicht	78
7	Financiën	82
7.1	Financieel resultaat 2024	82
7.2	Investeren met publieke middelen in private activiteiten.....	85
7.3	Continuïteitsparagraaf.....	92
7.4	Interne risicobeheersings- en controlesysteem	100
8	Jaarrekening 2024	104
8.1	Geconsolideerde balans.....	104
8.2	Geconsolideerde staat van baten en lasten	105
8.3	Geconsolideerd kasstroomoverzicht.....	106
8.4	Grondslagen	106
8.5	Toelichting behorende tot de geconsolideerde balans	115
8.6	Toelichting behorende tot de geconsolideerde staat van baten en lasten	126
8.7	Enkelvoudige balans.....	134
8.8	Enkelvoudige staat van baten en lasten	135
8.9	Toelichting behorende bij de enkelvoudige balans	136
8.10	Toelichting behorende bij de enkelvoudige staat van baten en lasten	141
8.11	Gebeurtenissen na balansdatum.....	145
8.12	Overzicht verbonden partijen	145
8.13	Staat van baten en lasten over 2024, segmentatie VO	148
8.14	Doelsubsidies OCW	149

8.15 Overige gegevens	150
Bijlagen bij het bestuursverslag	157
Bijlage 1: Kwaliteitsagenda Summa 2024 – 2027	159
Bijlage 2: Roadmap Summa Flex	204
Bijlage 3: Themalijnen Summa Flex.....	205
Bijlage 4: Duurzaamheid	206
Bijlage 5: Klachten en geschillen.....	207
Bijlage 6: Uitkeringen MBO Studentenfonds/ SBA Noodfonds	209
Bijlage 7: Ontwikkeling jaar- en diplomaresultaat, aantal studenten en diploma's.....	210
Bijlage 8: Helderheid in de bekostiging.....	213
Bijlage 9: Nevenfuncties 2024 college van bestuur en raad van toezicht.....	218
Bijlage 10: Strategische risico's	220
Bijlage 11: weblinks.....	221

Voorwoord

Als kersvers college van bestuur hebben we in september 2024 het stokje overgenomen van Laurent de Vries. En wat een mooie start was het! Onze kwaliteitsagenda is goedgekeurd, de Inspectie voor het Onderwijs gaf een zeer positieve beoordeling en project Beethoven is goed gestart. Ook zien we het effect van Summa2030. Iedereen binnen Summa draagt bij aan deze geweldige resultaten.

Summa2030

We begonnen in 2021 met onze strategie Summa2025, maar ontdekten dat dit jaartal te ambitieus was. Daarom hebben we Summa2025 veranderd in Summa2030. Dat is een realistischere verwachting. De inhoud van onze strategie is niet veranderd.

De kern van onze strategie: we zien het als onze taak om de samenleving beter te maken en bij te dragen aan de welvaart in onze regio. We willen dat iedereen die dat wil, zich kan ontwikkelen en actief kan deelnemen aan de samenleving. Dit doen we door studenten op te leiden in een leergemeenschap, waar medewerkers, studenten en het bedrijfsleven samen leren, innoveren en co-creëren. We bieden persoonlijke leerroutes die zijn gebaseerd op de dromen, talenten en ontwikkelbehoeften van de studenten. Zo kunnen zij optimaal bijdragen aan een bloeiende regio.

Dagelijks werken we aan de realisatie van Summa2030. We geloven dat studenten succesvol en gelukkig zijn als ze kiezen voor lessen en vakken die passen bij hun dromen, talenten en ontwikkelbehoeften en deze in hun eigen tempo volgen. Dit vraagt om veel aanpassingen binnen onze school en een enorme inzet van iedereen. Dankzij die inzet zijn we op de goede weg.

Kwaliteitsagenda 2024 - 2027

Een eerste succes in 2024 is de goedkeuring van onze kwaliteitsagenda 2024-2027. Deze is gebaseerd op Summa2030 en richt zich op kansengelijkheid, een betere aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt en het verbeteren van kwaliteit, onderzoek en innovatie. De plannen in deze agenda stellen onze studenten in staat om, samen met onze partners, hun dromen waar te maken.

Vierjaarlijks onderzoek

In 2024 voerde de Inspectie van het Onderwijs een vierjaarlijks onderzoek uit bij Summa. We zijn enorm trots op de uitkomst: een 'goed' voor de kwaliteitszorg en de ambitie van Summa2030! Volgens de Inspectie wordt de student gezien en is hij welkom bij Summa. Dit resultaat is het gevolg van onze kritische houding naar onszelf, de voortdurende zoektocht naar verbetering en het lef om te innoveren in het belang van onze studenten. We zien dit ook als een resultaat van jarenlange collectieve inspanningen van iedereen binnen Summa. En ook de Inspectie ziet dit. Zij geven aan onderwijskundig leiderschap te zien bij docenten én medewerkers van de diensten.

Beethoven

Begin 2024 is project Beethoven aangekondigd. Dit is een pakket maatregelen om Nederland en de Brainportregio aantrekkelijk te maken en te houden voor de microchipsector en zijn toeleveranciers. Talentontwikkeling is een van die maatregelen. Talentontwikkeling is ook de kern van Summa2030. Beethoven zal dan ook een flinke impuls geven aan onderdelen van Summa2030. We werkten met veel enthousiasme aan de gevraagde plannen. In de loop van 2025 horen we of we deze mogen uitvoeren.

Dynamisch jaar

Terugkijkend op 2024 zien we een dynamisch jaar: er is veel veranderd en nieuwe ontwikkelingen kondigen zich aan. Daarop anticiperen betekent meanderen; we zoeken een nieuwe balans met de verandering, ontwikkeling en de doelen van Summa als uitgangspunt. Deze willen we met elkaar verbinden en dat is soms een stevige worsteling. Maar we beseffen ook dat het een springplank is naar de toekomst, dat we een versnelling van onze eigen doelen voor 2025 en verder kunnen creëren door aan te sluiten bij de ontwikkelingen.

Samenwerking

We realiseren onze plannen samen met onze partners in de Brainportregio. We bespreken wat de regio nodig heeft en ontwikkelen gezamenlijk plannen om mensen daarvoor op te leiden. Dit doen we zowel in het reguliere onderwijs, als in het volwassenenonderwijs.

Ombuigingen

De afgelopen jaren hebben we goed naar onze financiële situatie gekeken. Om financieel gezond te blijven, hebben we ombuigingen doorgevoerd. Dat was niet altijd makkelijk. We hebben lastige keuzes moeten maken, maar eind 2024 stelden we vast dat we ons doel hebben bereikt. We hebben de periode van ombuigingen daarom afgesloten.

Samen kun je meer

Summa is ambitieus. Dat vraagt veel van mensen. In gesprekken, zowel intern als extern, merken we dat velen de doelen van Summa2030 omarmen en zich hier volledig voor inzetten. Dankzij deze inzet behalen we mooie resultaten. Samen kun je meer, samen zijn we Summa.

Annemarie Moons, Jochem Meulesteen en Renate Reijmers

College van bestuur Summa College

2024 in cijfers



1 Van het bestuur

1.1 Inleiding

Summa is een verticale scholengemeenschap. We hebben ruim 250 mbo-opleidingen, een school voor voortgezet algemeen volwassenenonderwijs, een school voor voortgezet onderwijs, we verzorgen taal-, reken- en computeronderwijs aan volwassenen en bieden maatwerk via Summa & Bedrijf. Wij zijn er voor iedereen die zijn talenten wil ontdekken en zich wil (blijven) ontwikkelen. En dat een leven lang.

We willen goed onderwijs bieden en zo mensen opleiden die het verschil maken. Op die manier dragen we bij aan de ontwikkeling van de regio. En bevorderen de welvaart voor iedereen die hier werkt en woont. Dat doen we niet alleen, we werken samen met studenten, ouders, medewerkers, medezeggenschap, werkgevers, andere onderwijsinstellingen en de overheid.



1.2 Summa2030

De strategische ambitie van Summa

We voeren onze maatschappelijke opdracht uit in de dynamische context van de Brainportregio. Blijven ontwikkelen en vernieuwen worden steeds belangrijker door het hoge tempo waarin nieuwe inzichten en ontwikkelingen elkaar opvolgen. De tijd dat we een opleiding volgden en die kennis tijdens ons hele werkende leven konden toepassen, ligt ver achter ons. Een leven lang ontwikkelen is het motto, voor iedereen.

De dynamische context van de regio blijkt ook uit project Beethoven, het Nationaal versterkingsplan microchip-talent, dat in 2024 is aangekondigd. Dit plan is bedoeld om de semicon-sector voor Nederland te behouden en versterken. Summa heeft hierin een rol als opleider. Meer over dit project in onderdeel 1.3.2.

Onze strategie is opgesteld in 2021. We hebben toen aansluiting gezocht bij wat onze omgeving van ons vraagt. Hiermee kunnen we de regio bedienen (mensen en bedrijven) en tegemoetkomen aan wat project Beethoven van ons vraagt.

Om optimaal op alle ontwikkelingen in te spelen en nieuwe mogelijkheden en kansen te benutten, innoveren we doorlopend, in nauwe samenwerking met onze partners in de Brainportregio. We evalueren ook. Daardoor bleek dat we voor sommige aspecten in de strategie meer tijd nodig hadden. Daarom hebben we Summa 2025 aangepast naar Summa2030.

In 2024 lag de focus, net als in voorgaande jaren, op drie belangrijke strategische thema's:

1. Gepersonaliseerd en flexibel onderwijs (Summa Flex).
2. Een mindset die uitgaat van talentdenken en studentgeluk.
3. Een nieuwe digitale leer- en werkomgeving (DLWO).

Verder hebben we ook in 2024 vol ingezet op een leven lang ontwikkelen (LLO) en kreeg ook het strategische programma duurzaamheid veel aandacht.

1. Persoonlijke leerroutes

Door flexibel onderwijs kan een student een persoonlijke leerroute volgen. Meer zelfstandig of juist in samenwerking, met meer of minder begeleiding, versnellen of vertragen, onderwijs op een andere plek of manier (bijvoorbeeld online) volgen, en vakken kiezen of aanvullen bij andere opleidingen. De student kan kiezen voor een standaardopleiding of stelt zelf zijn leerroute samen. Daarmee staat de student centraal.

Een leertraject dat aansluit bij de omstandigheden, talenten en interesses van de student, en daarmee bijdraagt aan geluksbeleving: dat is goed voor elke student. Binnen alle opleidingen van Summa gaan we daarom meer keuzemogelijkheden creëren en studenten begeleiden bij hun optimale leerroute. Of dat nu de standaard route is of een persoonlijke.

Voor die flexibilisering moet ons onderwijs veranderen. Dit gebeurt geleidelijk. Zo zorgen we dat collega's kunnen aanhaken op een manier die aansluit bij ontwikkelingen in het eigen team. Elk team krijgt daarbij hulp, ondersteuning en hulpmiddelen. Sommige teams lopen voorop, anderen volgen wat later. We leren van elkaar en innoveren samen. Meer over Summa Flex in onderdeel 1.2.1.

2. De rol van medewerkers verandert

Studenten hebben goede begeleiding nodig. Zodat zij op het juiste tijdstip, op de juiste plek en met de juiste hulpmiddelen het onderwijs kunnen volgen dat bij hen past. Onderwijs met oprechte aandacht voor iedere student en medewerker. De docent coacht studenten bij leervragen, het maken van keuzes en plannen van leerroutes. Dit vraagt om een nieuwe mindset, een andere manier van denken: kijken naar talenten en het geluk van studenten. De student staat centraal en aan het stuur. Niet alleen de rol van docent verandert, ook de rol van alle andere collega's bij Summa. Het onderwijs en alle ondersteunende processen worden afgestemd op de persoonlijke leerroute van de student. De nieuwe digitale leer- en werkomgeving (DLWO) sluit hier naadloos op aan.

3. Summa2030 vraagt veel van IT

In 2024 hebben we een nieuw IT-landschap ontwikkeld voor de ondersteuning van de onderwijsprocessen. Het leermanagementsysteem Canvas is daar onderdeel van, we hebben dit bij alle mbo-scholen van Summa en het Ster College ingevoerd. In dit systeem zit alles: van leeractiviteiten tot cursussen en opdrachten en van lesmateriaal tot resultaten.

Ook hebben een volgende stap gezet met de invoering van onderwijscatalogus Educator. Dit is hét hart van het ondersteunende proces om flexibele keuzes van de student mogelijk te maken. Hierin komt al het onderwijsaanbod van het Summa te staan. Door dit op één plek vast te leggen, is er één bron van waarheid, die op één plek wordt beheerd en alle onderwijsprocessen voedt met informatie.

1.2.1 Gepersonaliseerd leren (Summa Flex)

Bouwfase/inrichtingsfase Summa Flex/DLWO

Na de pilotfase en de vaststelling van de uitgangspunten en kaders voor gepersonaliseerd leren, hebben we in 2024 gewerkt aan de opzet van een goed werkende digitale leer- en werkomgeving om dit onderwijs mogelijk te maken (zie bijlage 2, Roadmap Summa Flex).

De medewerkers van Summa Flex en DLWO pakten deze grote opdracht op, in samenwerking met ondersteunende diensten: IT, applicatie, administratie en planning & roostering en examinering. Vijf onderwijsteams nemen deel aan Operatie Bypass; samen met hen zetten we de eerste stappen naar een digitale leer- en werkomgeving omgeving die elke persoonlijke leerroute van studenten ondersteunt. Samen Summa, ons motto, wordt hier in volle omvang ingezet en is dé sleutel om de transitie te realiseren.

Stappen voor onderwijsteams naar een nieuwe digitale leer- en werkomgeving

Eind 2024 zijn met alle onderwijsteams afspraken gemaakt over het stappenplan voor de overstap naar de nieuwe digitale omgeving. Zij krijgen daarbij ondersteuning van Summa Flex en DLWO.

Stappen voor Onderwijsteams naar nieuw applicatielandschap					
Summa Flex DLWO					
		Groep 1 Bypass teams	Groep 2* (Early adopters)	Groep 3	Groep 4
	1. 0-meting uitvoeren		1 dec 2024	1 febr. 2025	1 febr. 2025
	2. Visie opstellen propositie/ team				
	3. Ontwerp Grof Curriculum o.b.v. kaders/uitgangspunten- go/ no-go		Febr. 2025	Febr. 2026	Febr. 2027
	4. Uitwerken Fijn Curriculum				
	5. Optimalisatie Canvas Cursus				
	6. Invoer data in onderwijscatalogus - go/ no-go		Juli 2025	Juli 2026	Juli 2027
	7. Schaduwdraaien		Febr. 2025	NVT	NVT
8. Overstap naar nieuw landschap	1 aug 2025	1 aug 2025	1 aug 2026	Streefdatum Uiterlijk 1 aug 2027	

*Start afhankelijk van resultaat schaduwdraaien groep 1. Schaduwdraaien wordt in juni 2025 geëvalueerd. Groep 1 stapt 1 augustus 2025 over samen met beperkte groep early adopters die hun onderwijs al vormgegeven hebben vanuit de SummaFlex kaderplaat en Canvas ingericht hebben.

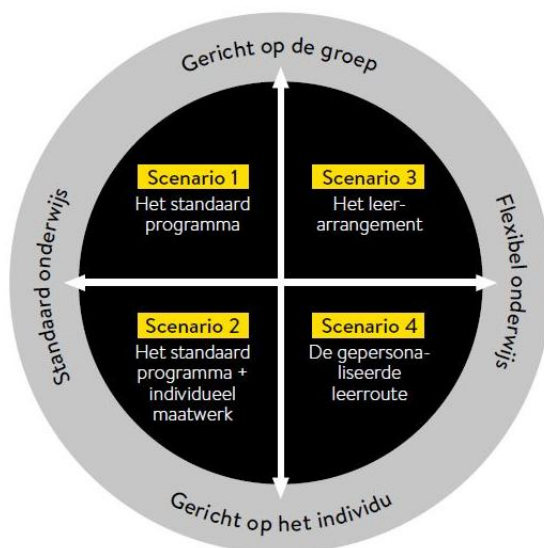
Naast de inrichting van het applicatielandschap is er vanuit de themalijnen (zie bijlage 3, Themalijnen Summa Flex) gewerkt aan een aantal projecten om de flexibilisering verder vorm te geven. Er is een toolbox ontwikkeld waarmee onderwijsteams zelfstandig aan de slag kunnen. Ze kunnen ook werkateliers volgen, maar dat gebeurt nog weinig. De focus van teams ligt nu vooral bij het bepalen hoe ze het onderwijs gaan vormgeven vanuit de kaders van Summa Flex.

Themalijn onderwijs

Nulmeting

Eind 2024 hebben we studenten, docenten en praktijkopleiders gevraagd naar hun ervaringen met het huidige onderwijs. Ze konden kiezen uit vier scenario's: standaardprogramma (scenario 1), standaardprogramma + individueel maatwerk (scenario 2), het leerarrangement (scenario 3) en de gepersonaliseerde route (scenario 4). 80% van de teams nam deel met in totaal 4326 deelnemers, waarvan 3520 studenten, 525 docenten en 281 praktijkopleiders. De studenten gaven aan dat ze de huidige situatie ervaren als een scenario 2-opleiding en scenario 3 het meest gewenste scenario vinden. Docenten, medewerkers van onderwijsteams en praktijkopleiders ervaren dit precies zo. De conclusie is dat op dit moment alle betrokkenen het leerarrangement (scenario 3) het meest wenselijk vinden. Dat neemt niet weg dat we

met het oog op de toekomst de DLWO inrichten op het meest flexibele onderwijs (scenario 4).



Project FLEX REN

Het project FLEX REN werkt aan mogelijkheden voor studenten om hun examens rekenen, Nederlands en Engels op een flexibele manier af te sluiten. Dit geeft ze meer keuzevrijheid en regie. In voorbereiding is een keuze tussen examen, lerend kwalificeren óf een portfolio als afsluitingsvorm. Hiervoor worden ook meerdere leerroutes ingericht. Vanaf schooljaar 2025 - 2026 zal de examenroute versneld mogelijk zijn.

Project Keuzedelen

Met een breed pallet aan keuzedelen willen we studenten de ruimte bieden zich te verbreden buiten de scope van hun eigen opleiding. In het begin van schooljaar 2024-2025 zijn we gestart met Summa-brede keuzedelen. Eduarte is ingericht, roosters zijn gemaakt, financiering is geregeld, onderwijs vormgegeven en examens zijn opgesteld.

Er zijn vijf keuzedelen Summa-breed opengesteld:

- Spaans (K0999).
- Embrace Tec (K1205).
- Digitale vaardigheden basis (K0022).
- Digitale vaardigheden gevorderd (K0023).
- Ondernemend gedrag (K0072).

Dit project levert ons veel kennis op over het organiseren 'over opleidingen heen'. Het wordt onderdeel van de nieuwe digitale leer- en werkomgeving.

Themalijn afronding en afsluiting

Project Lerend kwalificeren en portfolio-examen

De visie op leren en de visie op afsluiting van Summa vragen om een flexibel onderwijs- en toetsprogramma en examenprogramma.

Het project Lerend kwalificeren zorgt voor een herinrichting van het onderwijs-, toets- en examenprogramma, zodat er minder onderscheid is tussen voortgangstoetsing en examinering. Daarnaast biedt het ruimte aan de student om bij toetsing keuzes te maken in tempo, moment van afname en toetsvorm.

Vier onderwijsteams namen in de periode 2022-2024 deel aan een pilot. In een evaluatierapport zijn de successen, dilemma's en valkuilen beschreven. Ook is er een advies opgesteld voor de doorontwikkeling van Lerend kwalificeren.

Een portfolio-examen is een andere manier om een opleiding af te sluiten. Hiermee toont een student op een zelf gekozen manier aan over de vaardigheden, gedrag en kennis op eindniveau te beheersen. In schooljaar 2023-2024 zijn enkele onderwijsteams hiermee aan de slag gegaan.

Themalijn blended learning

Project GO-team

Het project GO-team (dat teams ondersteunt bij het digitaliseren van lesmateriaal en het vormgeven van blended learning) heeft in 2024 als pilot gedraaid. Er zijn vanuit de onderwijsteams ruim 100 aanvragen binnengekomen. Het team heeft in 2024 ook verschillende professionaliseringsactiviteiten verzorgd over onder meer AI, Canvas, Xerte en Zero mail. Er wordt gekeken hoe het GO-team een toekomstbestendige plek kan krijgen binnen Summa. Hiervoor heeft het GO-team een document opgesteld, waarin het duidelijk maakt waarvoor het team kan worden ingezet en welk proces daarvoor doorlopen moet worden. Ook zal er een verbinding worden gelegd met het CTL dat in 2024 is aangevraagd.

Vanuit de themalijn zijn onderwijsteams ook ondersteund bij de verdere invoering en optimalisatie van Canvas. Er is een democursus ontwikkeld en er zijn trainingen gegeven.

Themalijn professionalisering

Project Studiecoach

Bij gepersonaliseerde leerroutes hebben studenten behoefte aan een andere begeleiding. Ze hebben ondersteuning nodig bij het maken van keuzes, plannen, organiseren en monitoren van de leerroute. Studenten regelen steeds meer zelf hun leerproces, ondersteund door een studietoetscoach. In 2024 is deze rol uitgewerkt. Voor deze rol hebben we een modulair opgebouwde opleiding ontwikkeld, die vanaf 2025 te volgen is. Er komen ook dashboards in de nieuwe digitale leer- en werkomgeving.

Hiermee kunnen student en studiecoach onder meer studieresultaten volgen en gesprekken vastleggen.

Werkateliërs en toolbox

Vanuit de verschillende themalijnen van Summa Flex worden werkateliërs aangeboden en er is een toolbox ontwikkeld waarmee onderwijsteams zelfstandig aan de slag kunnen. Aan de werkateliërs wordt nog beperkt deelgenomen, de focus van teams ligt nu vooral bij het bepalen hoe ze het onderwijs gaan vormgeven vanuit de kaders van Summa Flex.

Themalijn processen en systemen

Project Plannen en roosteren

We richten de digitale leer- en werkomgeving zo in, dat we persoonlijke leerroutes van studenten (zowel standaard, als meest flexibel) optimaal ondersteunen. Dit vraagt om onderwijslogistieke richtlijnen, standaardisatie en nieuwe roosterstrategieën. In 2024 is gewerkt aan koppelingen tussen het roosterprogramma Xedule en de onderwijscatalogus Educator. De pilotteams zijn hierbij nauw betrokken. Het komend jaar zullen alle onderwijsteams geïnformeerd worden over de onderwijslogistieke vernieuwingen. En er zal gewerkt worden aan verdere doorontwikkeling van de systemen en koppelingen.

Studenten Servicepunt

In 2027 willen we een servicepunt hebben waar studenten met alle onderwijslogistieke vragen terecht kunnen. In 2024 zijn we daarmee begonnen. Binnen Canvas is een digitaal loket ingericht en er heeft een pilot plaatsgevonden op een van onze locaties. In 2025 gaan we studenten vragen wat hun behoeften zijn als het gaat om een fysiek servicepunt.

1.2.2 Leven lang ontwikkelen (LLO)

Het succes van de Brainportregio leidt de komende jaren tot een sterke groei van het aantal banen. De vraag naar goed opgeleid personeel neemt toe, terwijl er al een enorm tekort aan mensen is. Het is dan ook zaak dat we elk talent benutten en volop inzetten op een leven lang ontwikkelen (LLO). Op die manier doen (potentiële) werknemers kennis en vaardigheden op, waardoor ze duurzaam inzetbaar zijn en aantrekkelijk blijven voor de arbeidsmarkt. Bovendien participeren mensen die zich kunnen ontwikkelen vaak beter in de samenleving. Zij voelen zich meer betrokken. Als grootste mbo-aanbieder in onze regio zien wij LLO dan ook als intrinsiek onderdeel van onze maatschappelijke opdracht. Het is om die reden een speerpunt binnen onze strategie Summa2030.

Meer cursisten, hoge tevredenheid

We worden steeds succesvoller met LLO. Alles groeit: ons aanbod, het aantal deelnemers, het aantal bedrijven dat participeert, de naamsbekendheid, het websitebezoek, de omzet, noem maar op.

2024 in cijfers:

- 3.119 cursisten, een groei van 37,5% ten opzichte van 2023.
- 91% van de cursisten sloot de scholing succesvol af (in 2023: 85%).
- cursisten geven docenten een 9 als rapportcijfer.
- omzet € 4,7 miljoen, een stijging van 23,6% ten opzichte van 2023.
- aantal actieve websitegebruikers: 101.900, dit is 7,7% meer dan in 2023.

Samenwerking met bedrijven

Uitgangspunt van ons LLO-aanbod is dat het vraaggestuurd en relevant is voor de arbeidsmarkt. Daarom werken we samen met werkgevers, brancheorganisaties, kennisinstellingen, maatschappelijke organisaties en overheidsinstellingen. Samen delen we kennis en ontwikkelen we opleidingstrajecten. Enkele aansprekende en succesvolle voorbeelden uit 2024:

- In samenwerking met regionale partijen hebben we een [leerwerktraject ontwikkeld voor de kinderopvang](#). In dit traject worden partners van expats in vier maanden tijd opgeleid tot groepshulp. Tegelijkertijd gaan ze aan de slag in een kinderopvang. In een eerste traject namen 14 cursisten deel, 12 daarvan zijn inmiddels bezig aan de opleiding voor pedagogisch medewerker. Voor de ouderen- en gehandicaptenzorg hebben we soortgelijke trajecten ontwikkeld. Ook hiervoor is de belangstelling erg groot. De informatiebijeenkomst werd bezocht door ruim 70 internationals, terwijl er (nu nog) 12 leer-werkplekken zijn.
- 300 medewerkers van de BAS Group (transportproducten en -diensten) in Veghel volgden bij Summa het maatwerktraject [veilig werken met elektrische voertuigen](#). Het traject is ontwikkeld met het bedrijf en enkele medewerkers. De trainingen zijn gegeven in het Nederlands, Spaans en Pools. Dankzij de trainingen staan de medewerkers zelfverzekerd op de werkvloer. BAS Group zet het traject voort als onderdeel van zijn onboardingsprogramma.
- In 2024 hebben twee nieuwe groepen succesvol deelgenomen aan het [zij-instroomtraject voor techsupport-medewerkers](#). 80% van de deelnemers werkt inmiddels in de ICT-sector. De netwerkpartners - onderwijsinstellingen, werkgevers en maatschappelijke organisaties – gaan in 2025 verder met het traject. De groep aangesloten bedrijven groeit gestaag en biedt steeds meer kansen voor zij-instromers. In 2025 beginnen we ook met een deeltijd-avondversie, om het traject toegankelijker te maken voor een bredere groep kandidaten.

Stimuleren van bedrijven

Het Sociaal en Cultureel Planbureau publiceerde in 2024 de resultaten van een onderzoek naar LLO. Geïnterviewden geven daarin aan dat ze LLO belangrijk vinden, zowel voor het individu als voor de maatschappij. Ook het bedrijfsleven onderschrijft de noodzaak dat medewerkers zich ontwikkelen, maar het mkb vindt het vaak lastig om te realiseren. Daarom nemen we initiatieven die de leercultuur bij bedrijven stimuleren. Tijdens de Expeditie Leercultuur van de LLO Katalysator ontvingen twee van deze initiatieven de publieksprijs: [Future proof ondernemen](#) en [de Talentensleutel](#), een samenwerking met het leerwerkloket.

Initiatieven vanuit De achthonderd

Veel mensen staan nog onnodig aan de kant. Ze willen graag werken, maar hebben geen diploma, zijn digitaal niet vaardig genoeg of beheersen de Nederlandse taal onvoldoende. Deze mensen hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Vanuit de [netwerkorganisatie De achthonderd](#) bieden we hen een duurzame oplossing op de arbeidsmarkt en in de samenleving.

LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden

Vanuit De achthonderd voeren we samen met partners de pilot LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden uit, gefinancierd vanuit het Nationaal Groenfonds. In deze pilot – die wij de naam Sterker in het werk hebben gegeven – leren deelnemers vakvaardigheden die nodig zijn in het bedrijf waar ze werken. Nederlands lezen, schrijven en spreken, rekenen en omgaan met de computer zijn in de lessen geïntegreerd. Ook krijgen de deelnemers coaching op maat. Op een onderwijsplatform werken ze op hun eigen niveau en in eigen tempo aan opdrachten.

Met Sterker in het werk willen wij:

- Minimaal 200 laagopgeleide en laaggeletterde mensen opleiden in de sectoren zorg en dienstverlening, techniek, logistiek en bouw. Zodat ze duurzaam aan het werk zijn en ook maatschappelijk goed meekunnen.
- Samen met bedrijven duurzame scholingstrajecten op maat ontwikkelen voor de doelgroep.
- Het LLO-bewustzijn vergroten bij alle partners en kandidaten.
- Een sluitende ketensamenwerking inrichten.

Eind 2024 liepen er bij achttien bedrijven leertrajecten met in totaal 155 deelnemers. Opvallend is dat ongeveer een derde van de deelnemers een Nederlandse achtergrond heeft. Dat is een doorbraak; deze doelgroep is zeer moeilijk te bereiken. Met tien bedrijven zijn we in gesprek om nog eens 100 werknemers op te leiden. We verwachten dat op 1 september 2025, als de pilot afloopt, zo'n 250 mensen geschoold zijn, ruim meer dan de doelstelling. Deelnemers zijn betrokken en geven het traject een 8,6. Na deelname staan ze sterker in het werk en zijn ze zelfverzekerder, lees ook [dit verhaal over Jolanda](#). Het traject blijkt vaak een eerste stap op weg naar verdere ontwikkeling.

Bedrijven tevreden

Bedrijven zijn blij met de combinatie van vak- en basisvaardigheden, de flexibiliteit en het maatwerk. Ze zien dat het traject bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid. De investering zorgt ervoor dat de communicatie en samenwerking op de werkvloer verbetert en dat medewerkers meer werkplezier ervaren. Tijdens het traject besteden we ook aandacht aan de inrichting en versterking van de HR-cyclus om de ontwikkeling van de medewerker in de organisatie in te bedden. Dit zorgt voor nieuwe verbindingen met het bedrijfsleven en geeft kansen om onze positie als onderwijsinstelling te versterken.

De overheid heeft geld gereserveerd om de pilot na 1 september 2025 een vervolg te geven. Eind 2024 zijn we een lobby gestart om te voorkomen dat dit geld wegbezuinigd wordt. Investering in basisvaardigheden van kwetsbare mensen is cruciaal om mensen duurzaam aan het werk te houden en mee te laten doen in de samenleving.

Solliciteer & een stap meer

Als onderdeel van het LLO Collectief hebben we voor werkzoekenden met weinig opleiding 'Solliciteer & een stap meer' ontwikkeld. Deelnemers leren hierin om geschikte banen te vinden, vacatures goed te lezen, een cv te maken en sollicitatiegesprekken te voeren. Ook leren ze basisvaardigheden die belangrijk zijn in werk, zoals het werken met een computer, lezen en schrijven en samenwerken. Het traject is een cursus, loopbaanbegeleiding en coachtraject ineen. In 2024 hebben de eerste groepen van steeds zo'n tien mensen het traject gevolgd. Ze zijn enthousiast: ze vinden het fijn dat ze veel aandacht krijgen, elkaar iedere week ontmoeten en leren, ook van elkaar. Diverse deelnemers zijn inmiddels aan het werk.

Praktijkverklaring

Voor sommige mensen is het behalen van een mbo-diploma of mbo-certificaat een brug te ver. Voor hen bieden we praktijkleren. Deelnemers leren daarbij processen op de werkvloer. Voor ieder proces dat ze beheersen, ontvangen ze een praktijkverklaring. De populariteit van de praktijkverklaring is in 2024 verder toegenomen. Werknemers die een praktijkverklaring ontvangen, zijn vaak erg trots; niet zelden is dat hun eerste officiële certificaat. Vaak motiveert dit om zich verder te scholen.

Professionalisering eigen LLO-organisatie

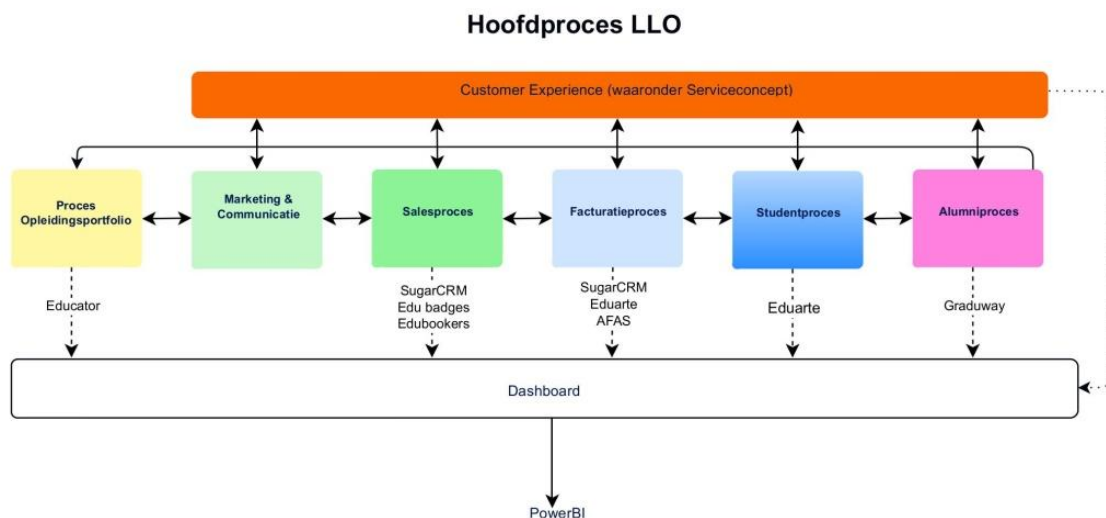
LLO vraagt om een flinke omslag in ons denken, handelen en organiseren. De LLO Katalysator, een meerjarig programma dat is opgebouwd uit meerdere subsidieregelingen (bouwstenen genoemd) en gefinancierd vanuit het Nationaal Groeifonds, ondersteunt daarbij. Begin 2024 hebben wij vanuit het programma een subsidie van 1,8 miljoen euro gekregen om onze LLO-organisatie te professionaliseren. Het project, getiteld Verstevenigen en versnellen, loopt tot 1 januari 2026.

Vier professionaliseringsopgaven

Verstevigen en versnellen heeft vier opgaven: het inrichten van processen en applicaties voor LLO, bevorderen van vraaggericht denken en handelen, bevorderen van LLO-vaardigheden van medewerkers en het bouwen van een alumni-community: afgestudeerde Summa-studenten die onze ambassadeur zijn en deel blijven uitmaken van onze leergemeenschap, zodat zij graag bij ons terugkomen voor een cursus of opleiding. De vier opgaven zijn uitgewerkt in acht actielijnen. Om scholen en diensten goed te betrekken en goed in te kunnen spelen op wat zij nodig hebben, hebben de actielijnen een directeur van een school of dienst als gedelegeerd opdrachtgever.

Eén hoofdproces voor heel Summa

In 2024 zijn bij de processen belangrijke stappen gezet. Zo komt er één gestandaardiseerd LLO-hoofdproces voor heel Summa. Op dit moment hebben veel scholen eigen processen. Die zijn arbeidsintensief, foutgevoelig en vaak ook persoonsafhankelijk. Met één LLO-hoofdproces kunnen we grote LLO-aantallen efficiënt en effectief verwerken. In september 2024 is dit hoofdproces goedgekeurd. Eind van het jaar is een demoversie gepresenteerd aan het college van bestuur en directeuren; zij waren daar zeer enthousiast over.



Het hoofdproces bestaat uit een aantal deelprocessen. Eind 2024 was er een succesvolle technische test van automatisch factureren van LLO-opleidingen. Voor een pilot rondom het alumniproces hebben zich meer dan honderd studenten aangemeld. Pilots voor het salesproces, studentenproces, serviceconcept en facturatieproces gaan vanaf het eerste kwartaal in 2025 lopen. Ook het dashboard gaat dan in de lucht. Dat geeft geautomatiseerd inzicht in de aantallen LLO-studenten en LLO-omzet van alle opleidingen.

Bouwen aan partnerships

LLO vraagt om vraaggericht denken en handelen. Dat betekent dat we goed moeten weten wat de arbeidsmarkt nodig heeft en welke ontwikkelingen er spelen. Met ASML, gemeente Eindhoven en Vitalis werken we aan strategische partnerships, waarbij we de kennis en kunde binnen Summa bundelen om samen met de klant te zorgen dat zijn medewerkers ook in de toekomst de juiste expertise hebben voor het werk dat ze doen. Daarnaast hebben veel scholen marktbewerkingsplannen gemaakt en werken we aan de versterking van de samenwerking tussen accountmanagers van verschillende scholen. Ook hebben we een nieuw subsidieloket ingericht om scholen te adviseren over de subsidiemogelijkheden voor de LLO-vraag in de markt.

Professionaliseren van medewerkers

Samen met Onderwijs & Kwaliteit, HR, Zorg en Welzijn en Sport werken we aan initiatieven om de medewerkers te professionaliseren in LLO. Dat gebeurt het eerst bij Summa ICT. Docenten leren wat LLO betekent en hoe zij daaraan kunnen bijdragen. Daarnaast zal een beperkte groep scholing krijgen om leertrajecten voor volwassenen te begeleiden met een vraaggestuurde aanpak. LLO en de volwassenendoelgroep vragen namelijk om een andere benadering dan het reguliere mbo-onderwijs aan jongeren.

Risico

We boeken op alle terreinen binnen LLO vooruitgang. Dat gebeurt steeds met kleine stappen, in proeven en in samenwerking met een of twee scholen. Het project ligt op schema om klaar te zijn op 1 januari 2026. Het grootste risico dat deze datum niet gehaald wordt, is de beschikbaarheid van LLO-projectleden. Binnen Summa lopen veel projecten, waardoor er veel op het bordje van medewerkers ligt.

Brainport Academy

Het Rijk, de provincie en de regio investeren de komende jaren fors in het behoud en de versterking van de microchipindustrie in Nederland, vooral in de Brainportregio Eindhoven. Dit gebeurt onder de naam Beethoven (zie ook 1.3.2). De komende twee jaar is € 17,5 miljoen gereserveerd voor het LLO-onderwijs (om- en bijscholing) in de regio. Vóór 1 februari 2025 moeten we onze plannen nader specificeren om een beroep te kunnen doen op dit geld. Doel is om tot en met 2023 6.000 mensen in de regio op te leiden via om- en bijscholing. Dat doen we via de nieuw opgerichte Brainport Academy, een samenwerking van Summa en ROC Ter AA, Fontys, TU/Eindhoven, de arbeidsmarktregio's en bedrijven. Met nieuwe, flexibele en modulaire leerroutes willen we mbo-, hbo-, en wo-talenten vanuit één merk aantrekkelijk onderwijs bieden en hen binden aan de technieksector in de regio.

1.2.3 Duurzaamheid

Als Summa staan we midden in de samenleving. We hebben een grote maatschappelijke impact doordat we jaarlijks circa 18.000 mensen opleiden tot professionals voor de toekomst. In deze toekomst is duurzaamheid cruciaal. Het is daarom logisch dat we een

visie op duurzaamheid hebben en dat we die visie borgen in ons onderwijs, bedrijfsvoering en praktijk. Door aan te sluiten bij en in te spelen op de actualiteit, nieuwe ontwikkelingen en veranderingen in de beroepspraktijk, blijven we relevant en geven we invulling aan contextrijk onderwijs. Op die manier leiden we kritische, onderzoekende, reflecterende en ondernemende professionals op voor de wereld van morgen.

Duurzaamheid is een van de vijf pijlers in onze strategie. We hanteren het principe *'practice what you preach'*: met voorbeeldgedrag ondersteunen we het onderwijs.

Onze visie op duurzaamheid

Summa richt zich op het duurzaam opleiden van mensen, het aangaan van duurzame verbindingen en het bijdragen aan een duurzame omgeving. Een omgeving waarin studenten en medewerkers zich bewust zijn van hun verantwoordelijkheid voor een betere wereld. We motiveren iedereen om met inzet van eigen talenten een bijdrage te leveren aan een duurzame samenleving.

We onderschrijven de duurzame ontwikkelingsdoelen (Sustainable Development Goals - SDG's) van de Verenigde Naties. Ook gebruiken we de definitie van duurzaamheid van de Verenigde Naties: 'Voldoen aan de behoeften van het heden zonder het vermogen van toekomstige generaties om in hun eigen behoeften te voorzien, in gevaar te brengen.'

In 2024 is op basis van deze visie een implementatieplan opgesteld. Met dat plan bouwen we de komende jaren samen en integraal aan een duurzaam Summa.

Duurzame ontwikkeldoelen (wat)

De duurzame ontwikkelingsdoelen (SDG's) van de Verenigde Naties zijn breder dan het tegengaan van klimaatverandering. De zeventien doelen roepen op tot onderwijs, gezondheidszorg, fatsoenlijke banen voor iedereen en bescherming van de oceanen, bossen en volledig natuurlijke habitats. Ze schetsen een toekomstbeeld waarin iedereen profiteert van vooruitgang, waar klimaatverandering stopt en alle mensen in vrede en welvaart leven. De SDG's zijn met elkaar verbonden: vooruitgang op het ene doel leidt vaak tot vooruitgang op een of meerdere andere doelen.

Diverse organisaties hebben zich aan de SDG's gecommitteerd en rapporteren in hun jaarverslag over een selectie van relevante doelen en in welke mate ze die doelen realiseren.



Wij gebruiken de SDG's om zichtbaar te maken dat we in de praktijk veel doen aan duurzaamheid en hoe zich dat verhoudt tot het totaal (de integraliteit).

In het najaar van 2024 hebben we een inventarisatie gemaakt van duurzaamheidsinitiatieven binnen het onderwijs en de diensten. Gemiddeld lopen er per eenheid (propositie of dienst) negen initiatieven. Uit de inventarisatie blijkt dat duurzaamheid al breed binnen de organisatie is verweven met het onderwijs en de bedrijfsvoering. Op alle SDG's lopen binnen Summa minimaal vier initiatieven. De meeste initiatieven vallen binnen de SDG's kwaliteit van het onderwijs (SDG 4), ongelijkheid verminderen (SDG 10), goede gezondheid en welzijn (SDG 3), betaalbare en duurzame energie (SDG 7) en vrede, veiligheid en rechtvaardigheid (SDG 16).

Persoonlijke ontwikkeldoelen (hoe)

De persoonlijke ontwikkeldoelen (Inner Development Goals, IDG's) zijn vaardigheden en kwaliteiten die ons helpen om een doelgericht, duurzaam en productief leven te leiden. Als we blijven doen wat we deden, krijgen we wat we kregen. Om echt impact te maken op de zeventien SDG's, moeten we de persoonlijke ontwikkeldoelen inzetten. Deze doelen bestaan uit vijf dimensies met daaronder kwaliteiten en vaardigheden.



Deze dimensies en onderliggende kwaliteiten en vaardigheden sluiten aan op wat Summa studenten wil meegeven om impact te hebben in de wereld van morgen. Deze kwaliteiten zijn te vertalen naar onze onderwijsprogramma's.

Duurzaamheidsprestaties

We maken onze duurzaamheidsprestaties inzichtelijk met SustainaBul MBO, een raamwerk voor mbo-instellingen. Onze duurzaamheidsprestaties zijn in dit raamwerk beoordeeld door vijftien andere mbo-instellingen. Zij gaven ons scores voor vier hoofdcategorieën: integraal, onderwijs, praktijk en bedrijfsvoering. De hoofdcategorieën zijn afgeleid van de SDG's. De waardering door andere mbo-instellingen ('vreemde ogen') zorgt voor een objectief beeld van onze prestaties.

Summa	Maximum	2023	2024	groei
Totaal integraal	45	31	33	2
Totaal onderwijs	85	45	63	18
Totaal praktijk	85	39	55	16
Totaal bedrijfsvoering	85	58	74	16
TOTAAL	300	173	225	52

Bron: SustainaBul MBO rapportage 2024, Leren voor Morgen

Met deze resultaten behoren we tot de zes duurzaamste mbo-instellingen en staan we op de 2^e plek bij de snelste stijgers. In bijlage 4 zijn de scores gespecificeerd.

Integraal

Onze visie en het implementatieplan zorgen voor borging van integraliteit. Deze integraliteit moeten we met communicatie zichtbaar maken voor studenten, medewerkers en partners.

Onderwijs

Veel scholen besteden in hun opleidingen aandacht aan duurzaamheid. Ook binnen burgerschap is aandacht voor diverse duurzame ontwikkeldoelen, al is de verbinding nog niet altijd expliciet zichtbaar. Drie practoraten hebben een directe relatie met duurzaamheid:

- Relationeel werken.
- Duurzaamheid en Energietransitie, en
- Duurzame en Slimme Mobiliteit.

Praktijk

Duurzaamheid in de praktijk betekent dat duurzaamheidsprincipes onderdeel zijn van praktijkgerichte onderwijsprogramma's. In 2024 zijn we een initiatief gestart om studenten verslag te laten doen van de duurzaamheidsaspecten die ze tijdens hun stage zien. Aan de hand van een vragenlijst rapporteren ze over de zeventien SDG's.

Bedrijfsvoering

Binnen onze eigen bedrijfsvoering kijken we naar een aantal hoofdcategorieën: huisvesting, energie, water, mobiliteit, biodiversiteit, afval, voedsel, inkoop en diversiteit en inclusie. We willen niet alleen onze CO₂-footprint verkleinen, maar vooral voorbeeldgedrag tonen om het onderwijs in duurzaamheid te versterken.

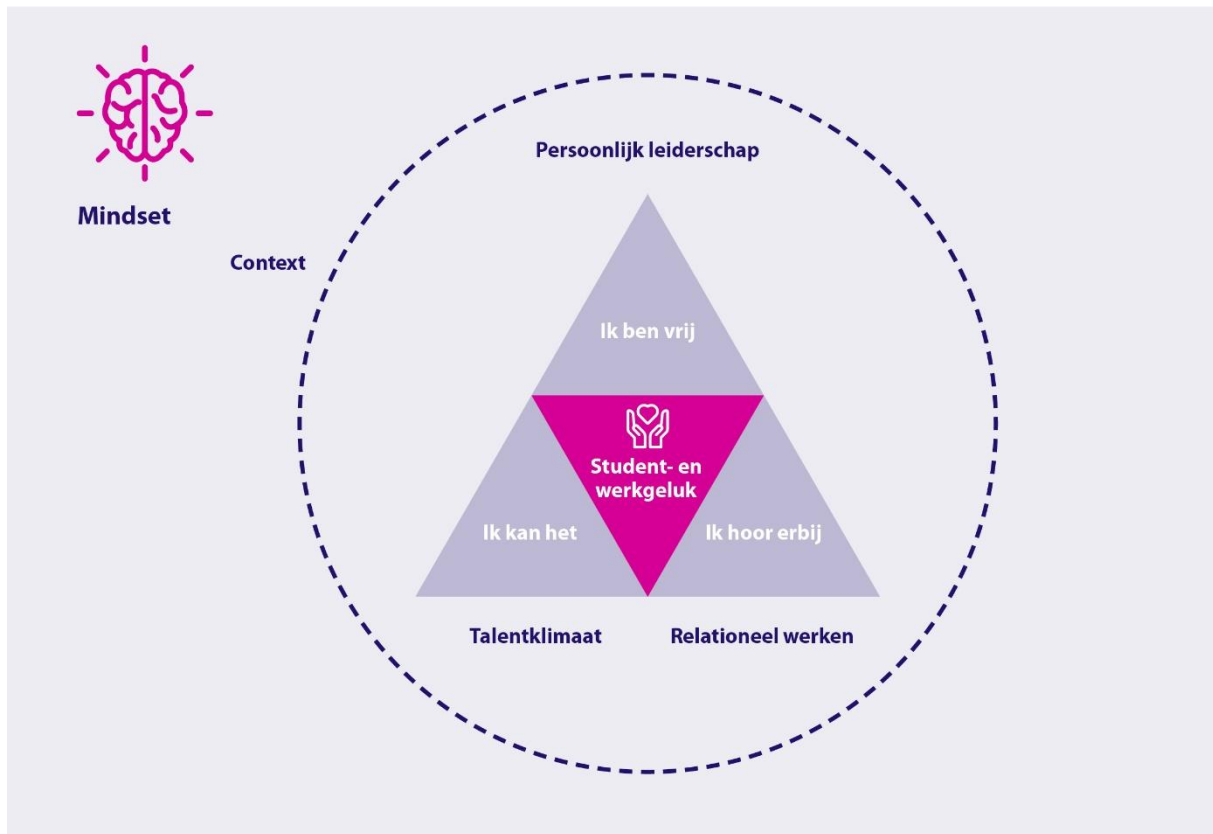
We meten vorderingen op duurzaamheid via *key performance* indicatoren (KPI's). Deze metingen geven een indicatie van onze impact op duurzaamheid. De manier waarop we dat doen, meten we ook, met zogenoemde procesindicatoren (PI's). De KPI's en PI's waar we over rapporteren, brengen we in 2025 in lijn met wat in de branche gebruikelijk is. Zo kunnen we benchmarken en van elkaar leren.

1.2.4 Mindset/waardengedreven organisatie

Mindset voor Summa2030

Mindset gaat over de verandering die nodig is om gepersonaliseerd leren (Summa Flex), leven lang ontwikkelen (LLO) en duurzaamheid waar te maken. Wij willen bijdragen aan het geluk van studenten, cursisten en medewerkers vanuit de kernwaarden verbinding, bevlogenheid, lef en positiviteit. Als waardengedreven organisatie werken we daaraan met onze strategische persoonsontwikkeling.

Zingeving is de hoogste vorm van geluk. Zingeving gaat over 'vrij zijn', 'het kunnen' en 'erbij horen'. Om dat te bereiken is een mindset, een grondhouding, nodig die helpt bij het vervullen van de behoeften aan autonomie (ik ben vrij), competentie (ik kan het) en relatie (ik hoor erbij). We ondersteunen medewerkers en teams om tot die mindset te komen met drie trajecten en met een leiderschapsprogramma. Hierdoor creëren we die ontmoetingsplek en veilige leeromgeving waarin iedereen zich kan ontwikkelen.



'Ik kan het' – talentklimaat

We vinden een goed talentklimaat belangrijk, zowel voor studenten als medewerkers. We bieden ruimte aan het ontdekken van ieders talent en het ontwikkelen en inzetten van talenten. Dit draagt bij aan het gevoel van 'ik kan het'. We vergroten:

- de bewustwording bij studenten en medewerkers van het belang van werken/ontwikkelen vanuit talenten,
- het inzicht bij studenten en medewerkers in wie zij zijn en hoe talentontwikkeling werkt, en
- drie belangrijke kernaspecten bij het creëren van een talentklimaat: ruimte krijgen, een psychologisch veilig werkklimaat en waardering.

In 2024 hebben we ons talentklimaat laten onderzoeken door het Keurmerk Talentontwikkeling. Per HR-proces is nagegaan of talentontwikkeling hierin voldoende vertegenwoordigd is. Dit heeft geleid tot de toekenning van het Gouden Keurmerk Talentontwikkeling.

Ook hebben we het netwerk met ambassadeurs van het thema talentklimaat uitgebreid. En we hebben team- en inspiratiesessies gehouden over het bevorderen van het talentklimaat.

In 2024 hebben 300 studenten en 320 medewerkers een Talent Motivatie Analyse (TMA) gedaan. En zeventien teams van Summa hebben met een TMA-teamsessie inzicht gekregen in elkaars talenten. Tellen we de aantallen van voorgaande jaren hierbij op,

dan hebben we in totaal 900 studenten, 1000 medewerkers en 40 teams verrijkt met inzicht in hun talenten en drijfveren.

‘Ik ben vrij’ - persoonlijk leiderschap

Persoonlijk leiderschap is het vermogen om jezelf te begrijpen in relatie tot de ander en je gedrag aan te passen waardoor je leiding kunt geven aan jezelf, je werk en je leven. Dit draagt bij aan het gevoel ‘ik ben vrij’.

In 2024 hebben we diverse workshops en trainingen verzorgd voor medewerkers. Daarnaast hebben we teamsessies op maat begeleid om te komen tot meer (persoonlijk) leiderschap en eigenaarschap in samenwerken en professionele communicatie. Hierin leggen we ook voortdurend de link met het organisatiebelang, relationeel werken en het talentklimaat.

‘Ik hoor erbij’ - relationeel werken

Goed onderwijs is persoonlijk onderwijs. Dat bereiken we met een relationele manier van werken. Wie relationeel werkt, stemt af op de ander, is gevoelig voor wat er voor de ander toe doet en past zich hierop aan. Dat vraagt om oprechte aandacht voor iedere student, medewerker en collega. Dat draagt bij tot het gevoel ‘ik hoor erbij’. Daarbij helpt het als iedereen binnen Summa het goede voorbeeld geeft. In 2024 hebben we opnieuw dialoogsessies en werkateliers over relationeel werken gehouden en trainingen en teamtrajecten verzorgd. Trainingen op gebied van onder andere persoonlijk onderwijs, omgaan met diversiteit, *deep democracy* en dialoog onder druk. Onder teamleden hebben we een onderzoek gehouden naar helpende en belemmerende ervaringen op weg naar Summa2030. De uitkomsten nemen we mee in het leiderschapsprogramma.

Onder relationeel werken valt ook de onderzoekslijn Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid. In het onderzoeksproject Diversiteit binnen Summa, dat wordt uitgevoerd bij studenten en medewerkers, wordt de mate van ervaren inclusie bij Summa onderzocht.

1.2.5 Digitale Leer- en Werkomgeving (DLWO)

In 2024 hebben we belangrijke stappen gezet in de doorontwikkeling van ons applicatielandschap en de voorbereiding van teams op toekomstige veranderingen. We zijn begonnen met de vijf teams die deelnemen aan Operatie Bypass. Met hun input is een meerjarig plan opgesteld om de overstap voor de andere teams zo soepel mogelijk te maken.

Bij de teams die betrokken zijn bij Beethoven is versnelde invoering nodig. Teams zijn hierop voorbereid. De focus lag op de ontwikkeling van een gemodulariseerd, flexibel onderwijsaanbod dat aansluit op de vraag vanuit het bedrijfsleven en op gepersonaliseerde leerroutes voor studenten en cursisten. Studenten ervaren deze flexibiliteit als positief, omdat zij beter in staat zijn hun leertraject af te stemmen op hun persoonlijke en professionele ambities. Medewerkers zeggen dat de intensievere

samenwerking met het bedrijfsleven en de modulaire aanpak bijdragen aan een dynamischer en doelgerichter leerproces.

Tegelijkertijd is het applicatielandschap verder ontwikkeld, onder meer met overzichtelijke dashboards voor zowel studenten/cursisten als de Summa-teams. Hierbij is veel aandacht besteed aan de onderwijskundige uitdagingen die flexibilisering met zich meebrengt. Hoe flexibel wil en kun je zijn? Mag een student alles kiezen, zelfs op hogere niveaus? Deze vraagstukken zijn in relatie gebracht met leiderschap en HR-beleid. Studenten geven aan dat de nieuwe dashboards hun meer inzicht bieden in hun studievoortgang, terwijl docenten merken dat zij beter kunnen anticiperen op de behoeften van studenten.

Robots

Een belangrijke digitale ontwikkeling in 2024 was de invoering van robots die repetitieve handelingen binnen de studentenadministratie overnemen. Dit zorgt voor aanzienlijke vermindering van administratieve lasten voor medewerkers. Daardoor kunnen zij zich meer richten op de inhoudelijke begeleiding van studenten. Daarnaast is de examenlogistieke toepassing Excalibur betrouwbaarder en sneller geworden door een nieuwe database. Studenten merken een snellere planning en verwerking van toets- en examenresultaten, wat bijdraagt aan een soepelere examenafhandeling.

Canvas

Canvas, dat we sinds 2023 gebruiken, is doorontwikkeld voor Operatie Bypass. Studenten die cursussen bij verschillende opleidingen volgen, ervaren nu een uniforme opbouw van hun leeromgeving. Zij vinden dat prettig, omdat het de navigatie en het overzicht in hun leerproces verbetert. Docenten waarderen de standaardisatie, omdat het hun werk vergemakkelijkt en de onderwijskwaliteit verhoogt. Dit heeft bijgedragen aan Summa-brede afspraken. Wij hebben in 2024 onderzocht welke functionele eisen en wensen er zijn vanuit de onderwijsteams voor een digitaal portfolio voor studenten. Deze is niet bedoeld voor lerend kwalificeren. Het onderzoek is nog in gang, de resultaten zullen worden gebruikt voor een marktconsultatie in 2025.

Dashboards en rapportages

Een grote mijlpaal was de volledige overstap van QlikView naar Power BI voor alle dashboards en rapportages. Dit geeft zowel studenten als medewerkers beter inzicht in belangrijke gegevens zoals toets- en examenresultaten, aanwezigheid en studievoortgang. Docenten kunnen studenten hierdoor effectiever volgen en coachen. Medewerkers zeggen dat de verbeterde visualisaties en analyses helpen om sneller trends te signaleren en tijdig bij te sturen.

LLO

Daarnaast maakt LLO een sterke ontwikkeling door, mede dankzij de toekenning van de LLO-katalysator. In 2024 is het facturatieproces binnen LLO geautomatiseerd, dit heeft aanzienlijke verbeteringen opgeleverd in efficiëntie en procesoptimalisatie.

Medewerkers vinden dit een grote vooruitgang: het bespaart veel tijd en minimaliseert fouten.

Samenwerking cruciaal

Met deze ontwikkelingen hebben we in 2024 belangrijke stappen gezet in de modernisering en flexibilisering van ons onderwijs en ondersteunende systemen. We hebben geleerd dat nauwe samenwerking tussen onderwijs, bedrijfsleven en IT cruciaal is voor een succesvolle transitie. Daarnaast bleek dat studenten en medewerkers behoefte hebben aan duidelijke communicatie en training bij de invoering van nieuwe systemen. Deze lessen nemen we mee in toekomstige ontwikkelingen.

De impact van AI

Kunstmatige Intelligentie (AI) zorgt voor dynamiek in het werkveld en in ons eigen werk. Sinds de introductie van ChatGPT voor algemeen gebruik, eind 2023, is binnen Summa met een netwerk opgestart waarin veel collega's van Summa deelnemen. Een zelflerend netwerk waarin volop kennis wordt gedeeld en waarin ook de grenzen van AI worden verkend voor het onderwijs en de examens. Zo is er een poster ontwikkeld om studenten bewust te maken van AI voor het leren en het delen van gegevens met AI.

Generatieve AI voor studenten

Wat is Generatieve AI?

Generatieve AI verwijst naar kunstmatige intelligentie systemen die in staat zijn om content te creëren, zoals tekst, afbeeldingen, muziek, en video's. Dit type AI leert van een grote hoeveelheid bestaande data en gebruikt deze kennis om nieuwe, originele content te genereren die lijkt op wat het heeft gezien. Voorbeelden van tools zijn ChatGPT, Google Bard, BingChat, DALL-E en Midjourney.

Wat kan je met Generatieve AI?

Generatieve AI kan jou helpen bij diverse taken tijdens jouw studie. Je kan het bijvoorbeeld inzetten als schrijfhulp, om jouw creativiteit een boost te geven, gesprekspartner of om te brainstormen.

Tip: Gebruik het op een verantwoorde manier.

Wat zijn Prompts?

Bijna alle generatieve AI modellen verwachten dat je ingeeven **"Prompts"**. Hoe specifiek en uitgebreider jouw prompt hoe beter het resultaat.

Vb: Kan je mij helpen met het uitwerken van de 4 P's binnen marketing?

Generatieve AI en Privacy?

Iedere tool heeft zijn eigen regels als het aankomt op data die je invoert. Let daarom op wat je invoert. Voor vooral geen persoons- of bedrijfsgegevens in, je weet namelijk niet wat er met deze gegevens gebeurt. Wat bedrijfsgegevens betreft ligt het erom of deze openbaar zijn of niet.

Is de uitvoer rechtenvrij?

Uiteindelijk is het de vraag of je alle teksten die uit een chatbot komen 1 op 1 mag gebruiken. Het korte antwoord is "Nee". Je vormt uit waar nodig altijd de bron of herschrijft het in je eigen woorden.

2024 stond in het teken van het leren kennen van de kracht en de grenzen van AI voor studenten (het leren), voor docenten, voor AI in het beroepenveld en in de bedrijfsvoering van Summa. Voor 2025 gaan we de kracht van de collega's binnen en buiten het netwerk gebruiken om deze technologie optimaal te gebruiken.

Centre for Teaching and Learning

Summa heeft in 2024 een aanvraag gedaan om een Centre for Teaching & Learning (CTL) te kunnen starten als onderdeel van de dienst Onderwijs & Studentencentrum. Een CTL betekent voor Summa de mogelijkheid om de verschillende, nu nog los van elkaar staande activiteiten te verbinden. Ofwel: op de kerndoelstellingen van een CTL lopen binnen Summa al verschillende activiteiten. AI als belangrijke nieuwe technologie wordt daarbinnen zeker een inhoudelijk thema.



1.3 Summa in de Brainport

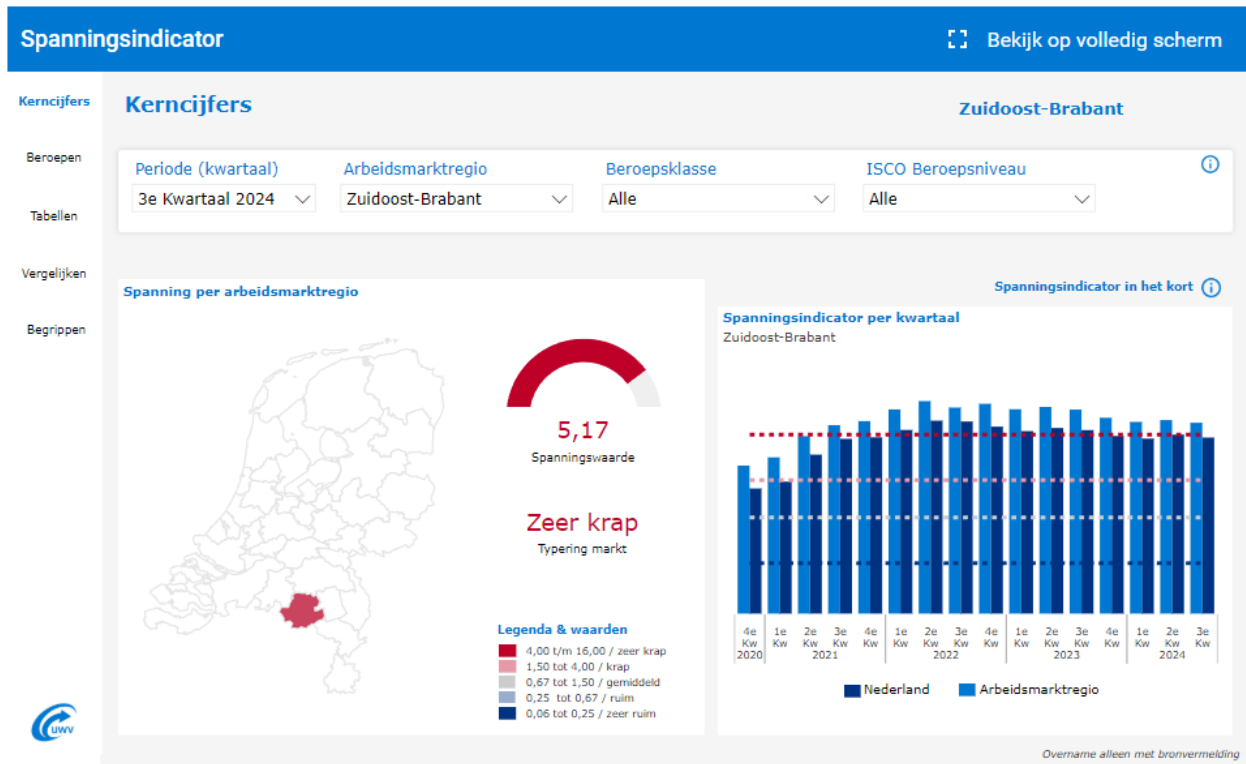
1.3.1 Krapte

De Brainport zit in de haarvaten van Summa en Summa zit in de haarvaten van de Brainport. Dat geldt voor alle vakgebieden waarvoor Summa opleidt. De talenten die wij opleiden vormen samen de motor voor de samenleving. Vanaf het moment dat je kiest voor Summa en waar je ook staat in je levensloopbaan, altijd lever je je bijdrage aan onze samenleving in de regio Brainport.

Een samenleving in transitie, waar de zekerheden van voorheen, worden ingewisseld voor een nieuwe realiteit waarin we als samenleving veel opnieuw moeten uitvinden. Een samenleving waarin sprake is van een nieuwe zekerheid: werkzekerheid, waarin de inwoners van de Brainport het voor het kiezen hebben waar en hoe ze willen werken en

leren. En waar bedrijven en maatschappelijke organisaties ontzettend veel moeite hebben vacatures te vervullen.

De Brainport is de op één na krapste regio in Nederland. En de Brainport groeit de komende jaren flink.



Spanningsindicator regio Zuidoost-Brabant, 3^e kwartaal 2024

Bron: www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/spanningsindicator

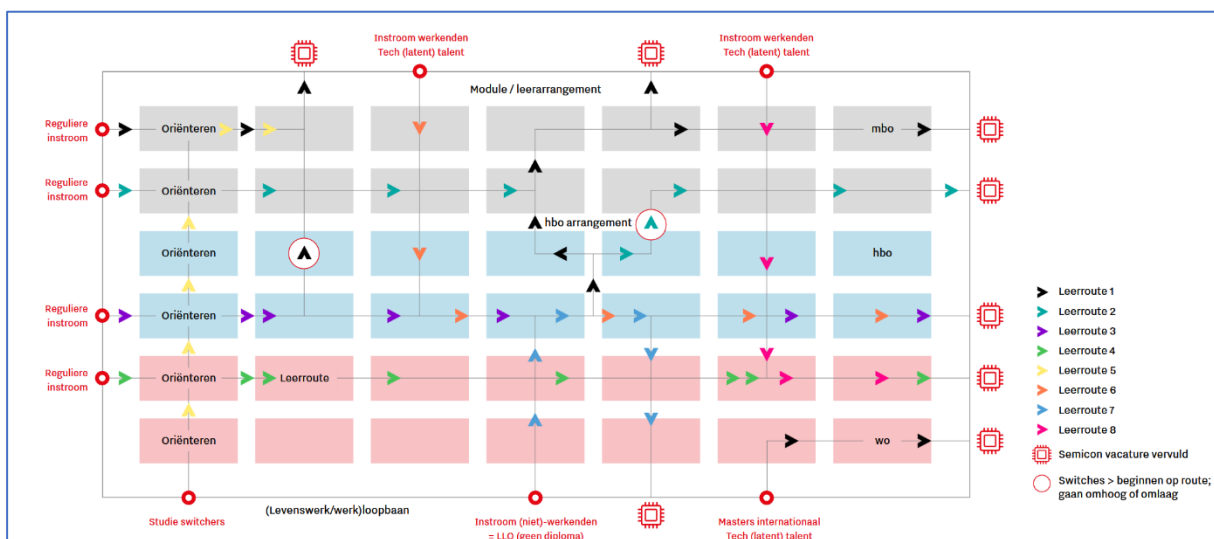
Om deze schaalsprong te kunnen maken, formuleerde de Brainport [een gezamenlijke en integrale strategische agenda](#), waaraan Summa een belangrijke bijdrage leverde en waarin naast zaken omtrent wonen en mobiliteit, de eerste contouren werden geschetst inzake de gezamenlijke Talent-agenda. Over deze agenda voerde de regio een beleidsdiscussie met het Rijk.

1.3.2 Beethoven

In maart 2024 is [het Nationaal Versterkingsplan Microchip Talent](#) aangekondigd. Dit met als doel de strategisch en economisch zo belangrijke semicon-industrie een extra impuls te geven en voor Nederland te behouden. Vier regio's zijn gevraagd om bij te dragen aan deze opdracht: Brainport, Twente, Delft en Groningen. Brainport neemt de grootste opgave voor zijn rekening, in wat ook wel wordt genoemd 'project Beethoven'.



Summa is gevraagd om regisseur te zijn voor het mbo in de regio Brabant en Noord Limburg. We hebben samen met Fontys en TU Eindhoven een integraal plan opgesteld voor het mbo. Daarin staat dat we tot 2030 een kleine 1000 extra studenten via het initieel onderwijs opleiden en 6000 via trajecten binnen leven lang ontwikkelen. In het plan worden de kleine, veelal ad hoc interventies voor techniek met elkaar verbonden, opgeschaald en vernieuwd tot een zich onderling versterkend systeem van interventies in vo, mbo, hbo en wo. Zo zorgen we voor instroom in techniekopleidingen en trajecten met als doel instroom in de semicon sector. Met modulariteit en flexibiliteit in opleiden als uitgangspunt. In de volgende visualisatie (uit het plan voor de Brainportregio) maken we de kort- en langcyclische opleidingstrajecten inzichtelijk.



Uitgangspunt voor Summa is altijd geweest dat deze opdracht een dusdanige omvang heeft dat we dit alleen sámen kunnen bereiken met alle onderwijsinstellingen in Brabant en de directe omstreken, én met het bedrijfsleven, en met onze collega's in het hbo en wo.

Schaalsprong

Uitgangspunt voor zowel de Brainport, als Summa is ook altijd geweest dat een schaa sprong in de maakindustrie ook de motor is voor een schaa sprong in de breedte van de samenleving. Want als deze industrie meer mensen naar onze regio trekt, dan zal de vraag naar andere diensten toenemen. Meer inwoners in onze regio betekent meer

vraag aan bijvoorbeeld gezondheidzorg, onderwijs, dienstverlening in de breedste zin van het woord, aan vrijetijdsbesteding en aan een zorgzame, veilige samenleving in de Brainport voor jong en oud.

Wat project Beethoven ons laat zien, is dat onze bijzondere maatschappelijke opdracht als kennisinstelling om talent op te leiden of te begeleiden, meer dan ooit in het teken van samenwerking en integraliteit staat. Samenwerking met een divers palet aan collega's in bedrijfsleven, maatschappelijke partners en onderwijs. En integraliteit, omdat oplossingen voor de huidige maatschappelijke vraagstukken onderling van elkaar afhankelijk zijn. De complexiteit neemt toe en we kunnen dat alleen oplossen door niet alleen binnen de grenzen van het vakmanschap te kijken, maar vooral ook tussen disciplines en over disciplines heen. Kenmerk van innovatie is dat die vaak plaatsvindt in die 'tussenruimte'. Of in schijnbaar losse innovaties die in combinaties nieuwe mogelijkheden opleveren.

In die zin werpt project Beethoven haar schaduw vooruit in nieuwe vormen van samenwerking, werkend aan een brede maatschappelijke opdracht waarvoor we als Summa aan de lat staan, binnen de disciplines en daartussen en met een pedagogisch didactische opdracht om diegenen die aan ons toevertrouwd zijn toe rusten voor die complexe wereld.

Daarbij sluit Summa ook aan op de sociale Brainport agenda 'Brainport voor elkaar'.

Sociale Brainport Agenda



1.4 Governance / code goed bestuur

Goed onderwijs, dát is wat Summa belangrijk vindt. Het college van bestuur heeft daarbij een sturende rol en de raad van toezicht een controlerende rol. We leggen graag verantwoording af over wat we doen. Bij verantwoording gaat het om het voldoen aan wet- en regelgeving. Maar het gaat ons niet alleen om de cijfers, het verhaal en de mensen daarachter vinden we minstens zo belangrijk. Daarnaast is voor ons de Code goed bestuur mbo 2020 belangrijk. Die hebben wij vertaald naar onze eigen organisatie en doelstellingen (Summa2030).

Summa wil een ontmoetingsplek zijn waar studenten in een veilige omgeving ontdekken wie ze zijn, waar ze hun talenten ontwikkelen en zichzelf als mens ontplooiën. Ons gedrag en onze omgangsvormen bepalen de veiligheid die studenten en medewerkers ervaren. De integriteitscode is een handreiking om ons eigen gedrag en handelen te interpreteren, af te wegen en te beoordelen. Bewustwording is daarbij essentieel; we creëren bewustzijn door met elkaar het gesprek aan te gaan over integriteitsthema's.

Begin 2024 kondigde Laurent de Vries zijn afscheid aan en medio juli is hij gestopt. Dat betekende een tweede vacature, naast de tijdelijk ingevulde positie van lid college van bestuur. De raad van toezicht heeft, na raadpleging van de diverse stakeholders, besloten de omvang van het college van bestuur uit te breiden naar drie leden. De wervingsprocedures zijn voor de zomervakantie afgerond en per 1 september 2024 is het college van bestuur in de nieuwe samenstelling gestart.

1.5 Veiligheid

1.5.1 Sociale veiligheid

Een veilige en inclusieve omgeving voor medewerkers en studenten vraagt om continue aandacht die verder gaat dan een zorgstructuur, procedures en richtlijnen. Het is een integraal onderdeel van ons dagelijks handelen.

Sociaal veiligheidsplan

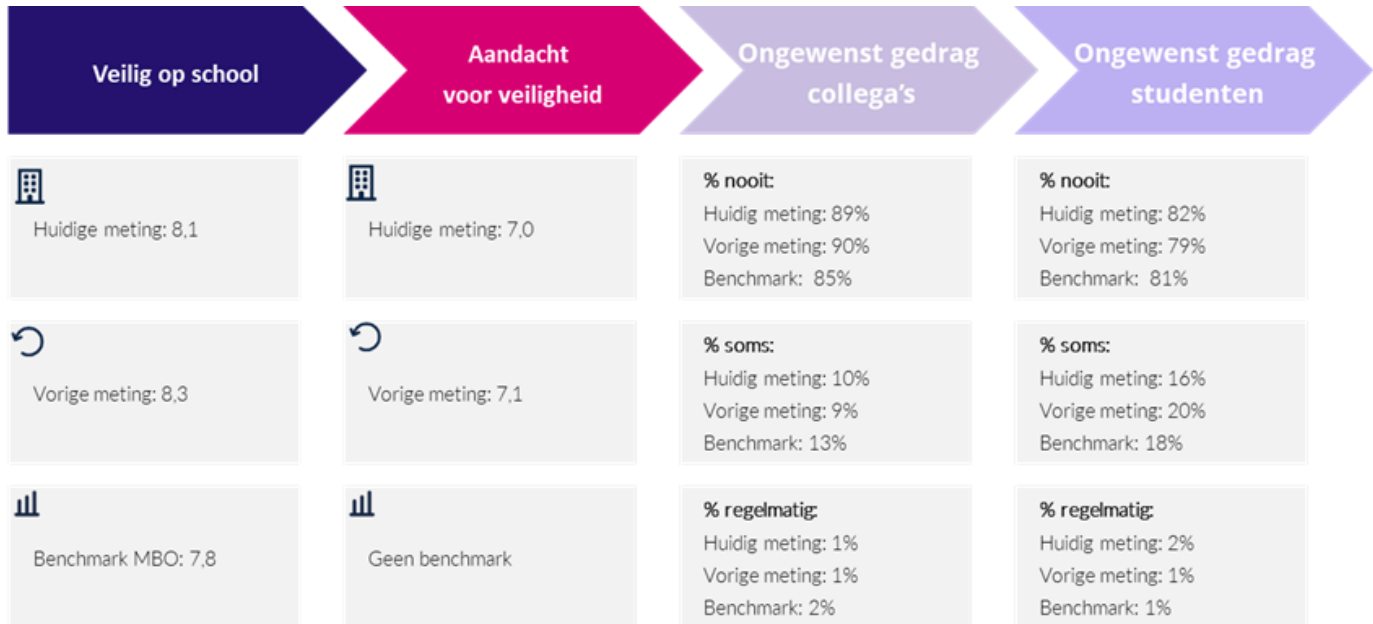
Om scholen te ondersteunen bij het creëren van veilige omgeving, werken we aan een sociaal veiligheidsplan. Op basis van dit plan maken ze een eigen meerjarenplan waarin ze de algemene richtlijnen vertalen naar specifieke acties en procedures die passen bij hun eigen context.

Bewustwordingssessie

Sociale veiligheid is niet altijd eenvoudig. Het draait om verbinding, beleving en interactie tussen mensen. Wat de een bedoelt, kan een ander anders ervaren. In ons streven naar een veilige en ondersteunende omgeving voor zowel medewerkers als studenten is (persoonlijk) leiderschap essentieel. In 2024 hebben we een bewustwordingssessie gehouden voor het college van bestuur en de ondernemingsraad. In 2025 gaan ook directeuren en teamleiders deze sessies volgen. De interactieve sessies helpen hen om zich meer bewust te worden van hun rol in het bevorderen van sociale veiligheid.

Cijfers

In 2024 hebben we met het medewerkersonderzoek gemeten hoe medewerkers de veiligheid binnen Summa ervaren. De resultaten zijn positief en wijken gunstig af van de



benchmark. De cijfers tonen ook aan dat er nog ruimte is voor verbetering. We blijven ons met volle inzet richten op het verder versterken van de sociale veiligheid.

1.5.2 Digitale veiligheid

Wat is digitale veiligheid?

Het is regelmatig in het nieuws: organisaties die slachtoffer zijn van een cyberaanval. Vaak gaat het om ransomware, waardoor ze geen toegang meer hebben tot systemen en gegevens. De daders eisen dan een groot geldbedrag. Criminelen kunnen ook bedrijfsgevoelige informatie of persoonsgegevens stelen om te misbruiken, bijvoorbeeld voor identiteitsfraude.

Digitale veiligheid betekent dat we voorkomen dat onze organisatie, medewerkers en studenten slachtoffer worden van zo'n aanval. En dat we plannen maken om er zo goed mogelijk mee om te gaan als het toch fout gaat. Digitale veiligheid betekent ook dat we kritisch zijn over wat er gebeurt met onze informatie. Welke IT-systemen zijn veilig, hoe zetten we sociale media in en met welke organisaties delen we gegevens?

Samenwerking

Digitale veiligheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid, waar iedereen aan kan en moet bijdragen. Veel partijen en afdelingen werken daarom samen. We hebben een information security officer, Dienst IT doet veel aan technische bescherming en onze functionaris gegevensbescherming ziet toe op de veiligheid van persoonsgegevens. Ook andere afdelingen werken mee aan digitale veiligheid, zoals Marketing & Communicatie,

HR, Facilitair en de studentenadministraties. Via de centrale studentenraad gaan we ook studenten meer betrekken bij de manier waarop hun gegevens gebruikt worden.

Benchmark

We doen elk jaar mee aan een benchmarkonderzoek. Dat is een uitgebreide vragenlijst over de maatregelen die we nemen op het gebied van privacy en informatiebeveiliging. Daarbij kun je een volwassenheidsniveau van 1 tot en met 5 halen. De resultaten van alle mbo-instellingen worden vergeleken met elkaar en met het hbo en wo. Zo zien we hoe we ervoor staan. In 2024 was het landelijk gemiddelde een 2,3. Bij de nulmeting eind 2022 was dit 2,1. Summa scoorde vergelijkbaar met het gemiddelde. De komende jaren werken we aan een verdere verbetering van ons niveau.

Veilige digitale toegang

In 2024 hebben we de Multi Factor Authenticatie (MFA) ingevoerd. Medewerkers moeten bij het inloggen via een wachtwoord en een goedkeuring op de telefoon bewijzen dat zij het echt zijn. Dit voeren we ook in voor studenten. Hierdoor wordt het voor kwaadwillenden veel moeilijker om met uitgelekte inloggegevens in onze systemen te komen.

Vooruitkijken

We gaan in 2025 verder met de verbetertrajecten die we in 2024 zijn gestart. Zo is de herziening van het beleid rond cameratoezicht in de afrondende fase. We maken afspraken over de situaties waarin we camera's inzetten en wie daarvoor verantwoordelijk is. Dat maakt het ook makkelijker om betrokkenen (medewerkers, studenten, bezoekers) hier goed over te informeren. Ook bij inkoop werken we aan verbeteringen. We leggen de verwachtingen over digitale veiligheid bij leveranciers steeds beter contractueel vast, daardoor is er minder kans op misverstanden en zijn gegevens beter beschermd. Een belangrijke rol is weggelegd voor de stuurgroep bewustzijn digitale veiligheid. Deze is eind 2024 gestart en zal zich in 2025 richten op het vergroten van de kennis en betrokkenheid van medewerkers. Zo zetten we stappen om digitale veiligheid steeds steviger in de organisatie te verankeren.

1.5.3 Fysieke veiligheid

Crisismanagement

In november 2023 hebben alle schooldirecteuren een workshop gevolgd over het beheersen van een crisis in geval van een schietpartij. Als vervolg daarop volgen de crisisteams van alle schoollocaties in 2024 en 2025 een crisistraining. Daarbij kan het gaan om een fysieke crisissituatie als het instorten van het dak, maar ook om sociale veiligheid, bijvoorbeeld in de vorm van een verward persoon die zich opsluit in school. In oktober 2024 is het beleidscrisisteam getraind. Het nieuwe crisismanagementplan dat in 2025 wordt vastgesteld, biedt ook veel houvast voor alle leden van de crisisteams.

In maart 2025 vindt de OZON-oefening plaats (een digitale crisisoefening) voor het hele mbo. De aanpak hierbij is gelijk aan onze crisismanagementaanpak.

Incidenten

Voor medewerkers is een laagdrempelige meldprocedure gemaakt. En we zien dat er in 2024 meer incidenten zijn gemeld: van 10 meldingen in 2023 zijn we naar 30 meldingen gegaan in 2024 (16 veiligheidsmeldingen en 14 BHV-/EHBO-meldingen). Er zijn geen redenen om te denken dat er meer incidenten zijn geweest in 2024. Het is aannemelijk dat er voorheen minder werd gemeld. We zien de stijging in het aantal meldingen daarom als het resultaat van bewustwording en een laagdrempelige meldprocedure. De toegenomen bereidheid tot melden is positief, omdat het leereffect van een incident op de ene locatie tot een verbetering kan leiden op andere locaties. De manager integrale veiligheid onderneemt hierop en onderneemt actie bij een melding.

Gezonde school

Binnen Summa zijn twee gezondheidscoördinatoren actief met het project van de gezonde school. In 2023 en 2024 is een aantal projecten opgepakt:

- Aanschaf van 'De stoffenmanager', een registratiesysteem waarin van alle Summascholen de gevaarlijke stoffen worden ingevoerd.
- Scholing van ergocoaches.
- Scholingen van decentrale preventiemedewerkers. Een scholing over arbeidsinspectie en een scholing over klimaat, werkplekken en gezondheid.
- Filmpjes en QR-codes bij machines, die studenten uitleg geven over hoe ze veilig kunnen werken.
- Voorlichting aan het managementteam van de Brainport Industries Campus (BIC) over arbeidsinspectie.
- Ouderavond over vaperen en snus bij Montessori College Eindhoven.

In 2025 staat er een ouderavond op de planning over de invloed van licht en de telefoon op slapen en gezondheid. Ook zijn er plannen voor een workwalk (een uitgestippelde vergaderroute om wandelend te vergaderen) op de Sterrenlaan-campus en de Willem de Rijkelaan. En er vindt een project plaats over alcohol en drugs bij Fashion en Artiest.

Bezoek Arbeidsinspectie

In oktober 2024 heeft de Arbeidsinspectie de locatie van Summa op de Vijfkamp aan in Eindhoven bezocht. De inspectie stelde vragen over de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en het plan van aanpak. Ze maakte een rondgang door de school, interviewde een medewerker en kreeg een presentatie over sociale veiligheid. De inspectie complimenteerde de medewerkers: de veiligheidssituatie op deze locatie is goed op orde en het bezoek was goed voorbereid. De feedback van de inspectie is gebruikt om Summa-breed verbeteringen te maken. Bijvoorbeeld in de RI&E's.

1.6 Public affairs

Om Summa2030 te realiseren, hebben we ook de overheid en andere partijen nodig. Daarom behartigen we de Summabelangen bij politieke en maatschappelijke stakeholders, zoals de Tweede Kamer, Brainport en de gemeenteraad. Dankzij onze inspanningen kwamen in 2024 onder meer onderstaande acties en successen tot stand.

- In januari is er een werkconferentie geweest met studenten, bedrijfsleven en lokale overheden. Die diende als input voor het Actieplan MBO dat door de gemeenteraad is vastgesteld. De gemeente trekt tot 2027 jaarlijks 250.000 euro uit voor het realiseren van de doelen in het actieplan.
- In april heeft de voorzitter van het college van bestuur tijdens een rondetafelgesprek in de Tweede Kamer ons standpunt over meer ruimte voor flexibel onderwijs mondeling gepresenteerd na een vooraf ingediend position paper.
- Het eerste introfestival met alle studenten in Eindhoven vond plaats in augustus. Daarbij kwamen alle studenten van mbo, hbo en wo samen om het schooljaar af te trappen.
- Tijdens de opening van het collegejaar hebben sprekers van partners van ons (ASML, Fontys) onze ambities onderschreven. Daarbij is een aantal studenten in het zonnetje gezet om partners te laten zien hoe talenten zich ontwikkelen bij Summa.
- In november is de eerste sportkaart voor mbo-studenten uitgereikt. Met de sportkaart kunnen jaarlijks 100 mbo-studenten voor slechts € 10,- per maand sporten in het Studentensportcentrum.
- Er was een Nieuwspoort-diner in Den Haag met onze studenten in de keuken en bediening. Mooi om de politiek dichtbij studenten te brengen en vice versa.
- Verschillende Kamerleden brachten een bezoek aan Summa: Claire Martens-America (VVD), Aant-Jelle Soepboer (NSC), Judith Tielen (VVD) en Mpanzu Bamenga (D66).

1.7 De aanscherping van onze positionering

In 2024 heeft Summa haar merkpositionering aangescherpt. Deze sluit nu weer naadloos aan bij de strategie Summa2030 en bij de ontwikkelingen en vraagstukken in de Brainportregio.

De reden voor de aanscherping

Zoals ieder merk gebruikt Summa communicatie om haar positie in de markt te behouden en versterken in een wereld die continu in beweging is. Vanwege de talloze ontwikkelingen is het eens in de zoveel tijd nodig om te toetsen of een merk nog aansluit bij onze doelgroepen en omgeving. Dat was voor Summa alweer veertien jaar geleden. In 2024 hebben we ons merk getoetst aan de hand van drie vragen:

1. Welke behoefte hebben onze doelgroepen?
2. Welke waarde bieden wij als Summa?
3. Welke rol heeft Summa voor haar doelgroepen en de maatschappij?

De inzichten van ons uitgebreide onderzoek vormden de basis voor onze aangescherpte positionering.

Eén van de meest opvallende wijzigingen is dat we sinds de aanscherping in algemene en overkoepelende middelen communiceren vanuit Summa. Summa fungeert als overkoepelend merk boven de merken Summa College en Summa & Bedrijf. We zijn samen één Summa en dragen dezelfde waarden uit. In 2025 zullen we het gebruik van Summa College en Summa & Bedrijf uitfasen.

Een overkoepelend Summa-merk maakt het mogelijk om Summa als geheel krachtig te positioneren voor al onze doelgroepen. Waar we ons voorheen vooral hebben gericht op oriënterende studenten, hebben we nu vijf doelgroepen gedefinieerd: de partners in de regio, bestaande en nieuwe medewerkers, bedrijven en hun werknemers, individuele cursisten en de jongeren die een mbo-opleiding (gaan) volgen.

Taalkracht, Ster College en Montessori behouden, als niet-mbo instellingen, hun eigen identiteit en zijn nu onderdeel van Summa in plaats van Summa College.

Samen kun je meer

We positioneren Summa als de opleider van vakmensen binnen de Brainportregio die iedereen die zich wil of gaat (door)ontwikkelen het vertrouwen geeft dat je het kunt. Dat geeft vrijheid om te doen wat je wilt, om (weer) mee te kunnen doen en kansen te benutten. Summa kiest voor een rol die mensen, bedrijven, partners en werkveld verbindt. Dat vraagt om een belofte aan onze doelgroepen die dit uitdraagt. We gaan van 'ik' (haal het beste uit jezelf, onze oude belofte) naar een 'wij'. In 2024 presenteerden we onze nieuwe belofte: Samen kun je meer.



Het juiste beeld

De nieuwe merkpositionering vraagt om een uitstraling die daarbij past, op een onderscheidende manier ten opzichte van andere onderwijsinstellingen. We fristen alles op: het logo, de kleuren, de richtlijnen voor fotografie en video, alle elementen van de huisstijl, onze presentaties, online visuals, de uitingen die je ziet in en om onze gebouwen, et cetera. Dit voeren we gefaseerd door.

De juiste woorden

Het merkverhaal, ook wel brand story of corporate story genoemd, is het verhaal van het merk Summa. Het helpt ons bij het laten leven van ons merk bij de verschillende doelgroepen. Het verbindt mensen met hart én hoofd aan onze organisatie. Hieronder integraal de lange versie van ons merkverhaal.

Wij zijn Summa.

Wij zijn de opleiders van vakmensen die het verschil maken. En samen met mensen, bedrijven en partners in de Brainportregio geven we vorm aan de toekomst. Samen zijn wij de makers, de bewegers, onderzoekers, ondernemers, doeners, ontdekkers en verzorgers.

Wij zijn er voor iedereen die zich wil ontwikkelen. We zetten samen die eerste stap op de arbeidsmarkt. En zijn er ook voor iedereen die toe is aan de volgende stap. We zijn er voor talenten die uitgroeien tot vakmensen. En voor vakmensen die zichzelf blijven ontwikkelen, een leven lang.

Dat is wat de mensen van Summa elke dag beweegt. Niet alleen in onze leslokalen, maar vooral ook in de praktijk bij een grote en groeiende groep bedrijven. Zij zien hun sector veranderen en vertrouwen de ontwikkeling van hun talentvolle medewerkers aan ons toe. Tegelijkertijd geven ze een nieuwe generatie vakmensen een kans of baan.

We gaan samen op zoek, helpen je op weg en dagen je uit. Dat doen we met aandacht, begeleiding en vertrouwen. Maar vooral: met elkaar. Want dat werkt, leert en groeit gewoon beter.

Summa. Samen kun je meer.

Wij zijn Summa

In 2024 maakten we een nieuwe merkvideo met oud-Summa-studente Iris Penning. Haar dicht-, zang- en muzikale kwaliteiten brachten haar al op vele pop- en andere podia. In haar gedicht verwoordt ze precies waar wij in geloven: samen kun je meer.

Bezoek www.youtube.com/watch?v=v0vHZoAk2Yc of scan onderstaande qr-code.



2 Studenten

2.1 Inleiding

Steeds meer studenten volgen bij Summa flexibele leerroutes. Dat doen zij vaak binnen hun eigen opleiding, soms met uitstapjes bij aanpalende opleidingen of tussen niveaus en door te vertragen en te versnellen. Steeds vaker kunnen studenten instromen in een breed eerste jaar, een gezamenlijk eerste jaar voor meerdere opleidingen of oriëntatietrajecten om later in hun studieloopbaan een beter gefundeerde keuze te maken in welke richting ze uiteindelijk willen afstuderen. Ook het maken van de overstap van bol naar bbl zien we vaker. Of verkorte trajecten zoals de succesklassen waarin studenten in versneld tempo naar een kwalificatie worden begeleid, nadat de studie van eerste keuze minder succesvol was.

Het maken van een goede studiekeuze is voor studenten en hun ouders/verzorgers ook geen makkelijke taak. Ondanks de uitgebreide begeleiding in zowel vo als mbo, blijft het pallet aan opleidingen groot. En met een krappe arbeidsmarkt, lonkt voor het bedrijfsleven een beschikbaar talent en voor studenten een werkend leven. De arbeidsmarkt is krap: studenten kunnen overal beginnen, ook zonder kwalificatie.

Summa wil tegemoetkomen aan deze ontwikkelingen door het aanbieden van onder andere brede eerste jaren, oriëntatieprogramma's en overstapmogelijkheden. Zo willen we studenten tijd geven voordat ze een definitieve keuze maken. Of met het bedrijfsleven afspraken te maken om de studenten over te laten stappen van bol naar bbl. Uiteindelijk willen we ze met een kwalificatie en waardepapier ondersteunen in hun loopbaan, een leven lang.

Dit is geheel in lijn met Summa 2030, maar onze strategie gaat verder: uiteindelijk moeten studenten onderdelen van opleidingen kunnen kiezen die niet aanpalend zijn, maar wel toegevoegde waarde hebben voor de ontwikkeling in de arbeidsmarkt en voor de loopbaan van onze studenten. Keuzes die niet beperkt blijven tot alleen het mbo, maar voor studenten ook de keuze mogelijk moet maken voor onderwijsaanbod uit het hbo of het wo. Sinds 2024 is hiervoor een landelijk programma, [NPuls](#), dat deze drempelloze overgangen zowel binnen de onderwijssectoren als daartussen mogelijk moet maken.

2.2 Studenttevredenheid

JOB-monitor

De JOB-monitor is een belangrijk instrument om de tevredenheid van studenten te meten. In 2024 nam 41% van onze studenten deel aan de JOB-monitor. De respons neemt ten opzichte van vorige jaren af. Studenten worden ook wel heel veel bevraagd over van alles, is hun beleving. Overigens niet alleen op school, maar ook in het dagelijks leven.

De tevredenheid van onze mbo-studenten wijkt weinig af van het landelijke gemiddelde en van die van roc's van vergelijkbare omvang in de regio. Voor de opleiding geven de studenten gemiddeld een 6,8, terwijl Summa een 6,7 krijgt. Deze rapportcijfers zijn identiek aan die van 2022. Ook op de onderliggende thema's is de tevredenheid van de studenten in grote lijnen vergelijkbaar met het landelijke beeld en dat bij de roc's in de regio.

De JOB-monitor is voor Summa een belangrijke graadmeter om zaken te verbeteren. Met de teams worden de resultaten besproken. Daarop formuleren we zowel Summabreed als per team verbeteracties.

Onderdeel daarvan is altijd het gesprek met de studenten over die verbeteracties. De onderwijsteams gebruiken de resultaten van de JOB-monitor om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. In 2025 gaan we de uitwisseling van *good practices* stimuleren. Ook nemen we de uitkomsten mee binnen aandachtsgebieden als stagediscriminatie, internationalisering en veilige leeromgeving. De relevante indicatoren zijn ook opgenomen in het dashboard om de voortgang van de realisatie van de doelen van de kwaliteitsagenda te volgen. De door studenten genoemde aandachtspunten sluiten aan op alle plannen uit onze Kwaliteitsagenda, waarin de strategie Summa 2030 is geïncorporeerd. Dat sluit ook aan op wat de Inspectie van het Onderwijs in 2024 constateerde in hun onderzoek.

Aandachtspunten volgens onze studenten zijn het onderwijs in de generieke vakken als rekenen, Engels en Nederlands (REN) en Burgerschap. Daarop speelt het programma Summa Flex in. Met Summa Flex flexibiliseren, modulariseren en digitaliseren we het onderwijsaanbod, zodat studenten aanbod vinden dat aansluit op hun leerstijlen. Tegelijkertijd zorgen Summa Flex en de DLWO samen voor de onderwijslogistieke organiseerbaarheid van dit aanbod. Met de *Bypass-operatie* testen we onderdelen daarvan uit. Uiteraard houden we daarbij ook de landelijke ontwikkelingen in de gaten, waarbij overigens het beeld van collega-instellingen is dat Summa een voorloper is. In 2024 hebben wij bij herhaling met webinars en bezoeken collega-instellingen meegenomen in onze ontwikkelingen en ervaringen uitgewisseld.

Voor het Burgerschapsonderwijs geldt dat er enerzijds strengere landelijke richtlijnen zijn, maar dat we ook vaststellen dat het bieden van een context (de opleiding waarvoor wordt opgeleid) en innovatie in toetsen (portfolio opbouw) belangrijke pijlers zijn die het onderwijs voor studenten aantrekkelijker kunnen maken. We zetten daarop dus ook in en hebben, conform de planning van de Kwaliteitsagenda, recent een visie op Burgerschap vastgesteld.

	Score 2024 is lager		
	Score 2024 is hoger		
	2024	2022	
Rapportcijfers (1-10)			
Oordeel opleiding	6,8	6,8	
Oordeel school	6,7	6,7	
Percentage tevreden en heel tevreden			
Onderwijs en begeleiding	48%	48%	
Informatie	35%	35%	
Omgeving, sfeer en veiligheid	56%	59%	
Lesmateriaal en toetsen	39%	40%	
Stage (bol) school	35%	38%	
Stage (bol) leerbedrijf	65%	69%	
Werkplek (bbl) school	56%	53%	
Werkplek (bbl) leerbedrijf	75%	74%	

Waar studenten aangeven dat ze niet op de hoogte zijn van informatie, zorgt OSC samen met de collega's van M&C dat de ofwel de informatie zelf wordt verbeterd of de vindbaarheid, waarbij we ook kijken of er betere of meer kanalen zijn om te gebruiken.

Startthermometer

Met de Startthermometer houden we de vinger aan de pols van het welzijn en de studiekeuze van onze eerstejaarsstudenten. In 2024 vulden 600 studenten van acht onderwijsteams (ongeveer 40 opleidingen) de Startthermometer in. Ongeveer driekwart van de respondenten was tevreden over de studiekeuze. Voor bijna 70% gold dat ze intrinsiek gemotiveerd zijn voor de opleiding. Ruim 4 op de 5 studenten voelde zich sociaal geïntegreerd binnen de opleiding.

Helaas gaf maar ongeveer de helft aan voldoende studiediscipline te hebben. Aan zelfvertrouwen ontbreekt het niet; meer dan 80% gaf aan dit (ruim) voldoende te hebben. Iets meer dan 10% zei (heel) veel studiestress te ervaren. Meer dan 90% geeft de eigen studiekeuze het rapportcijfer 6 of hoger. Dat laatste geldt ook voor het eigen geluk en de opleiding. Na het invullen van de vragenlijst krijgt de student direct feedback over zijn eigen positie en een uitnodiging om hierover in gesprek te gaan om afspraken te maken over de motivatie van de student.

Bpv-monitor

De bpv-monitor van SBB geeft zicht op de tevredenheid van de praktijkopleiders van de leerbedrijven en onze studenten over de beroepspraktijkvorming. Praktijkopleiders gaven in 2024 gemiddeld een 7,6 (landelijk 7,5), studenten waardeerden de bpv-periode gemiddeld met een 8,5 (landelijk 8,5). Deze tevredenheidsscores wijken nauwelijks af van die van eerdere jaren.

2.3 Studentenaantallen

We zien een duidelijke afname van het aantal bekostigde studenten. We zien deze daling bij bijna al onze opleidingen, al zijn er ook opleidingsclusters die groeien.

Het aantal bekostigde studenten ten opzichte van 5 jaar geleden (2020-2021) is gedaald met 634 studenten tot 96% van het jaar 2020/21. Hierbij zien we een daling van het aantal bol-studenten (-/- 1.123) en een stijging van het aantal bbl-studenten (+ 489). In de tussenliggende jaren was er even groei, waarvan steeds duidelijker is dat dit te maken had met langer verblijf van studenten die of studieovertraging hadden als gevolg van corona of hun toetreding tot de arbeidsmarkt uitstelden en doorstudeerden.

In de afgelopen periode hebben de teams dus enerzijds moeten bezuinigen op onderwijsuitvoering, terwijl de behoefte aan onderwijsinnovatiekracht in het kader van Summa Flex, DLWO en nieuwe technologie als de AI revolutie (tijdelijk) toeneemt. Dat levert paradoxen en dus spanning op in de teams in het behappen van de vele opdrachten. Onze ingezette strategie is echter tegelijkertijd ook de manier om slim op deze krimp te anticiperen: modularisering en flexibilisering blijven daarom onze speerpunten.

Een vergelijkbare afname zien we ook in de instroom. In 2024/25 zitten we op 97% van het aantal studenten dat in 2020/2021 instroomde. In die instroom zien we ook een beweging waarop we met onze kwaliteitsagenda ook hebben ingezet: een toename van instroom in de bbl. Helaas gaat dit ook gepaard met een afname in de bol-opleidingen. De ontwikkeling in schooljaar 2024/2025 is dat we ten opzichte van 2020/2021 met 10% zijn gegroeid in bbl en dat de bol-instroom met 8% is gedaald ten opzichte van 2020/2021.

Kijken we naar onze instroom in de domeinen, dan zien we dat de instroom in de domeinen techniek en economie met 10%, respectievelijk 11% afneemt. De instroom in zorg en welzijn kent een daling van 1% ten opzichte van 2020/2021. De krimp manifesteert zich in de niveaus 3 (krimp: 5%) en 4 (krimp 10%), de instroom in niveau 1 en 2 groeit.

We zien de komende jaren een (in verhouding tot andere regio's beperkte) krimp in het aantal vo-leerlingen. Het bevestigt onze strategie: modularisering, flexibilisering in combinatie met onze inzet op LLO, werken zonder drempels tussen de sectoren, doorlopende leerlijnen, enzovoorts is een belangrijk antwoord op de krapte in de arbeidsmarkt en de uitdagingen in de samenleving.

3 Onderwijs

3.1 Summa kwaliteitsagenda

In dit onderdeel beschrijven we in hoofdlijnen de voortgang van de kwaliteitsagenda 2024 - 2027. In bijlage 1 wordt detailinzicht gegeven in de belangrijkste activiteiten, doelen en maatregelen. De verantwoording is opgezet langs de drie prioriteiten van de werkagenda.

De kwaliteitsagenda 2024 - 2027 sluit naadloos aan op de strategie Summa2030, waarin het vormgeven van persoonlijke leerroutes voor alle lerenden bij Summa (bekostigd en LLO) een belangrijk thema is (zie onderdeel 1.2.1 over Summa Flex). Ook het project Beethoven (zie onderdeel 1.3.2) heeft nauwe raakvlakken met onze kwaliteitsagenda. Een van de pijlers van Beethoven, het versterken van nieuwe leertrajecten voor een breed scala van doelgroepen, komt ook in maatregelen in deze kwaliteitsagenda terug. Onze verwachting is dat Beethoven hier een extra impuls gaat geven en we een versnelling kunnen realiseren. De verslaglegging over Beethoven is dan ook relevant voor de rapportage over de kwaliteitsagenda.

Net als bij de voorgaande regeling houdt bij deze kwaliteitsagenda de Taskforce Kwaliteits-agenda de vinger aan de pols en volgt de voortgang. Dit doet de Taskforce aan de hand van een dashboard in PowerBI met alle relevante indicatoren, de inhoudelijke verantwoording op de verschillende maatregelen door de onderwijsteams en de 'critical friend' gesprekken tussen onderwijsdirecteuren binnen de bredere onderwijssectoren.

Realisatie indicatoren

In de kwaliteitsagenda 2024 - 2027 zijn 46 indicatoren opgenomen. Deze volgen we voor heel Summa en per onderwijsteam. In bijlage 1 is per indicator de voortgang van de realisatie aangegeven. Nog niet alle indicatoren waren in 2024 al meetbaar. Onderstaand schema geeft per prioriteit inzicht in het aantal indicatoren dat op koers ligt.

Prioriteit	Gebied indicatoren	# indicatoren	# > norm 2027 in 2024	# nog niet meetb
Bevorderen kansengelijkheid	Studenttevredenheid	5	-	1
	Startersresultaat & VSV	6	4	
	Doorstroom	5	-	
	Internationalisering & scholing	4		4
Versterken aansluiting onderwijs arbeidsmarkt	Studenttevredenheid	3	-	
	BBL & LLO	4	2	
Onderwijs voor de toekomst	Personeel	9	5	3
	Studenttevredenheid en resultaten	9	-	3

Prioriteit 1: bevorderen van kansengelijkheid

Inzet op: gelijke positie van mbo-studenten, internationalisering, consolideren van de zorgstructuur, voorkomen voortijdig schoolverlaten (vsv), aandacht voor studentenwelzijn, extra inzet op niveau 2, versterken kennismaking mbo voor vo-studenten.

De positie van mbo-studenten in het studentenleven in Eindhoven verbeterde in 2024 merkbaar. Samen met de gemeente Eindhoven, andere mbo instellingen en hbo en wo is in juni het actieplan 'Samen voor het MBO' gelanceerd. In september resulteerde dit in een [gezamenlijke introductiedag](#) en in een pilot met [een sportkaart](#) waarmee mbo-studenten gebruik kunnen maken van de sportvoorzieningen van de TU/e. In samenwerking met de Centrale Studentenraad ontvingen studenten een studentenpas, die het mogelijk maakt korting te krijgen op diverse voorzieningen. Bij verschillende teams wordt gebruik gemaakt van de CJP-pas en we hebben in onderzoek hoe de studentenkaart, het CJP en de MBO-pas gecombineerd kunnen worden.

Gelijke kansen in een dynamische internationaal georiënteerde regio vergroten we ook door onze studenten internationale ervaringen aan te bieden. Het 'International office' ondersteunt hierbij en in totaal gingen 322 studenten en 35 docenten op stage. Daarnaast organiseerden teams groepsgewijze buitenlandse ervaringen, zoals bezoeken aan beurzen en internationale wedstrijden, uitwisselingen met collega scholen en studiereizen. Ook wordt Engels steeds meer als keuzedeel aangeboden evenals het keuzedeel internationalisering.

Het welzijn van onze studenten en de aandacht daarvoor staat hoog in het vaandel bij Summa. Het integrale veiligheidsplan waarin fysieke, sociale en digitale veiligheid een plek krijgen, nadert zijn afronding. Sociale veiligheid krijgt in de teams (al) volop aandacht, onder andere in de vorm van themabijeenkomsten over ondermijnend gedrag, deelname aan Paarse Vrijdag, vormings- en voorlichtingsdagen over sociale veiligheid, Burgerschap (als gesprekspuntonderwerp bij studentvertegenwoordigersgesprekken) en speciale landingsdagen voor nieuwe studenten. Bij de invoering van 'de Gezonde School' worden teams ondersteund bij het aanvragen en uitvoeren van stimuleringsprojecten.

Vanuit de zorgstructuur, die stevig is verankerd binnen Summa, kreeg de ondersteuning vanuit het schoolmaatschappelijk werk en de plusvoorziening (opvangvoorziening) voor kwetsbare jongeren met zwaardere problematieken vorm. Zo is er ingezet op de thema's depressiviteit, ondermijnend gedrag en suïcidale gedachten o.a. door de uitvoering van zo'n 50 trajecten empowerment voor alle studenten. Docenten en zorgcoördinatoren werden geprofessionaliseerd op het signaleren van deze problematieken.

Voortijdig schoolverlaten (vsv) heeft continue aandacht, met 6% zitten we op het landelijk gemiddelde, maar realiseren we alleen op niveau 1 ons streefpercentage. We blijven inzetten op het verminderen van onze vsv'ers. Voor Summa als geheel doen we

dat door deelname aan het vsv-convenant, met terugkom coaching en meeloopdagen. Teams starten steeds vaker met een breed basisjaar en de inzet van zorgcoaches en studietoelagen wordt geïntensiveerd om vroegtijdige uitval te signaleren en studenten eventueel te begeleiden naar andere sectoren. Dit past bij Summa Flex en we geloven dat meer gepersonaliseerde leerroutes en de begeleiding door een eigen studietoelagen een positief effect gaat hebben op vsv. Wat hier ook bij aansluit is het starten van niveau 3 opleidingen om de uitval uit niveau 4 op te vangen. We blijven het tien weken durende traject 'succesklas' verbreden naar meer sectoren. Naast het Summa-breed keuzejaar voor studenten die nog helemaal geen keuze konden maken, wordt er vanuit Beethoven een keuzejaar Techniek & Technologie ontwikkeld. Dit alles als opstap naar het flexibel inrichten van onze opleidingen vanuit Summa Flex (zie 1.2.1)

De extra middelen voor niveau 2 zijn door onze onderwijsteams ingezet voor kleinere groepen, intensievere coaching en loopbaanbegeleiding, begeleiding bij de overgang naar werk (jobcoaching) en maatwerktrajecten (zoals brede basis- en oriëntatiejaren), succesklassen, mogelijkheden om versneld door te stromen naar niveau 3 en om vaker in te stromen, combinaties van bol- en bbl-trajecten, het versterken van voorlichting en het mogelijk maken van meer maatwerk en persoonlijke leerroutes vanuit onze strategie Summa2030.

In 2024 is er voor nieuwe instromers een breed palet aan voorlichtingsactiviteiten beschikbaar geweest. Denk aan de onderwijsbeurs, online voorlichting, meeloopdagen studietoelagesprekken, gastlessen, stages voor vo'ers bij mbo en hulp bij studietoelagen. Dit alles om een realistisch beroepsbeeld te geven, waarmee we uitval willen verminderen. Onze teams bieden gedurende het gehele jaar de mogelijkheid aan toekomstige studenten en ouders om zich te kunnen oriënteren. Vo en mbo werken hierin samen, bijvoorbeeld in de pilot met het regionaal loopbaandossier. Leerlingen maken dit zelf als onderdeel van hun LOB-proces in het vo en geven dit een vervolg in het mbo.

Andere vormen van samenwerking op dit vlak zijn geïntegreerde leerroutes vmbo – mbo en de samenwerking met onze hbo-partners over de doorstroom van onze studenten naar het hbo. We zoeken het hierbij in inhoudelijke samenwerking. Binnen het ecosysteem van Brainport Industrie Campus werken mbo, hbo en werkveld samen met de drone challenges. En ook binnen Beethoven werken via een van de drie pijlers aan een sterkere verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt. We nemen voor de techniek, kinderopvang en zakelijke dienstverlening deel aan de subsidieregeling versterking aansluiting beroepskolom (VABOK). Hier komen meer structurele samenwerkingsvormen voor doorgaande leerlijnen uit voort die bij gebleken effect ook bij andere opleidingen ingezet kunnen gaan worden. Ook in de RIF energietransitie werken we aan deze versterking in de beroepskolom. Over deze subsidieregelingen verantwoorden we apart.

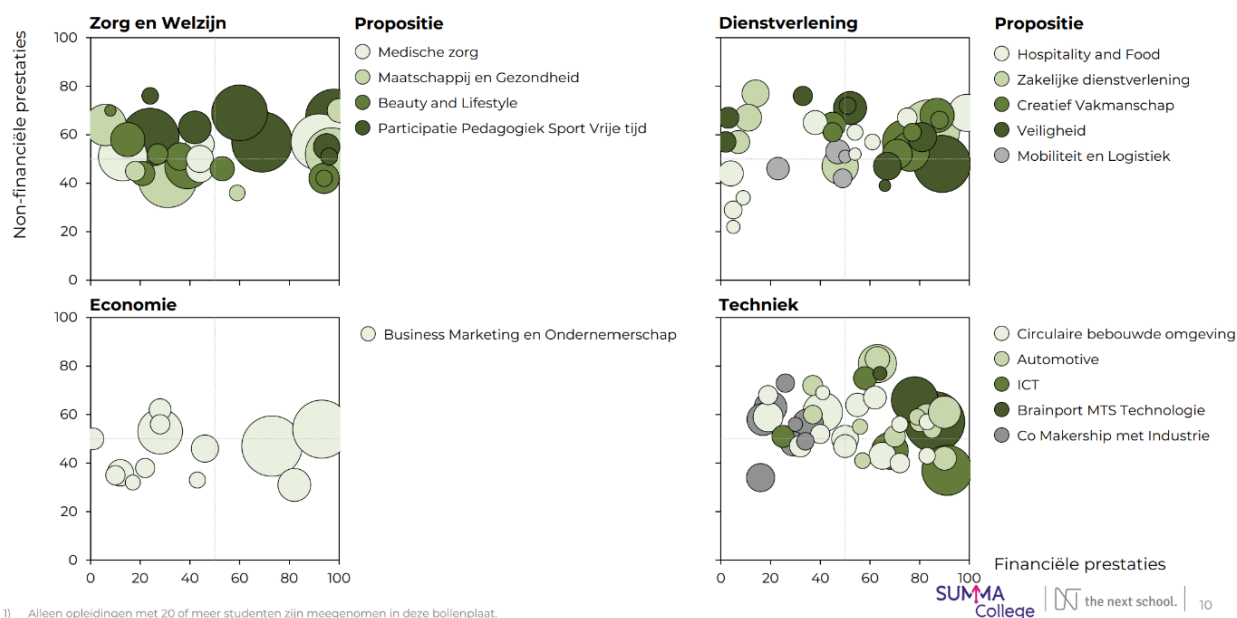
Binnen de prioriteit kansengelijkheid is ook aandacht voor laagopgeleiden en laaggeletterden. Summa College neemt deel aan het groeifonds LLO-collectief

waarbinnen op termijn 200 kandidaten worden opgeleid. Inmiddels zijn er 185 mensen geschoold in 18 trajecten.

Prioriteit 2: versterken van de aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt

Onderwerpen waar we op inzetten zijn: in co-creatie kansrijke opleidingen vormgeven, intensiveren loopbaanoriëntatie, -ontwikkeling en -begeleiding (LOB), talentontwikkeling, opzetten oriëntatieprogramma's, inzetten loopbaandossier, stimuleren leercultuur, inrichten gepersonaliseerde leerroutes (Summa Flex), optimaliseren beroepspraktijkvorming (bpv), intensiveren bbl-trajecten en (derde leerweg) trajecten voor volwassenen (LLO).

De dynamiek van de Brainportregio met een gespannen arbeidsmarkt vraagt van ons dat we een wendbaar en toekomstbestendig opleidingsaanbod bieden voor een steeds bredere doelgroep. Om een goed beeld te krijgen van ons huidige aanbod hebben we eind 2024 een analyse gemaakt van het huidige opleidingsportfolio. Deze analyse is gebaseerd op twee aspecten: financiële indicatoren en indicatoren die de doelmatigheid aangeven (marktaandeel, arbeidsmarktrelevantie, doorstroom, tevredenheid en studiesucces). De analyse geeft ons een beeld waar de opleidingen (op bc code) op de twee aspecten staan. Een score van <50 betekent een risico. Van de 120 (bc) opleidingen zijn er 43 zonder risico, 38 met een financieel risico, 17 met een niet-financieel risico en 22 hebben op beide indicatoren een risico. De resultaten nemen we mee bij het opstellen van het portfolio 2026 - 2027.



Veel van onze teams zijn aan de slag met de inrichting van brede basisjaren (nieuw in 2024: metaal, business, welzijn, techniek). Dit past bij de beweging naar gepersonaliseerde leerroutes (Summa Flex), waarbij studenten meer keuzemogelijkheden worden geboden. Het afgelopen jaar zijn we volop aan de slag geweest met het inrichten hiervan. De ontwikkelde gezamenlijke uitgangspunten en kaderplaat Summa Flex krijgen vorm in de opleidingen en worden getest in de

applicaties van onze nieuwe DLWO. In schooljaar 2025 – 2026 gaan de eerste teams de overstap maken. Met Summa Flex geven we vorm aan onderwijs dat past bij de talenten en persoonlijke behoeften van onze studenten. Ook dat is voor ons kansrijk opleiden omdat het de motivatie van studenten om te leren stimuleert.

Gepersonaliseerd leren betekent een verandering in de rol van docenten. Er is dan ook veel aandacht voor de professionalisering van onze onderwijsmedewerkers. Inmiddels implementeren zestien teams de begeleidingsmethodiek pedagogisch didactisch coachen. Die wordt ingezet om het zelfvertrouwen, de motivatie en de zelfregulatie van de studenten te vergroten. De rol van de studietoestel is verder geconcretiseerd en er is een leertraject ontwikkeld die in 2025 start. Examinering wordt 'afsluiten en afronden' en richt zich meer op het monitoren van de ontwikkeling. Dit doen we in de vorm van portfolioassessments en lerend kwalificeren, waar drie teams een pilot mee uitvoeren. Er is een toolbox gebouwd en er staan werkateliers klaar om teams te helpen flexibel onderwijs te ontwerpen. In onze (digitale) Summa Academie kunnen medewerkers e-learning volgen om hun digitale vaardigheid te versterken. In onderdeel 1.2.1 is meer te vinden over de voortgang van Summa Flex, o.a. op gebied van flexibel aanbod keuzedelen en basisvaardigheden rekenen en Nederlands

Om de keuze voor een kansrijk beroep te ondersteunen intensiveren we de loopbaanbegeleiding. Hiervoor zetten we de tijdelijke regeling aanvullende bekostiging LOB MBO 2023 in. De activiteiten hebben we opgenomen in de kwaliteitsagenda. Overigens blijkt uit de analyse van ons portfolio dat vrijwel al onze opleidingen kansrijk zijn op de arbeidsmarkt of voor doorstroom. In alle opleidingen is een loopbaanlijn ingericht en er zijn oriënterende stages, brede basisjaren, meeloopdagen, (job)coaching voor studenten die geen stage of bbl plek kunnen vinden, LOB-groepen bestaande uit studenten van meerdere jaren en dit jaar is het keuzejaar (experiment oriëntatiejaar) gestart met 24 studenten. We ontwikkelen de rol van studietoestel en investeren in pedagogisch didactisch coachen.

Bij Techniek is vanuit Beethoven een oriëntatiejaar techniek in ontwikkeling. Bedrijven zijn betrokken bij de voorlichting met bedrijvenmarkten en bedrijfsbezoeken. Met de startthermometer volgen we de motivatie van eerstejaars, zodat we tijdig kunnen interveniëren als dat nodig is. We werken samen met Avans en Fontys om de doorstroom van mbo'ers te optimaliseren. Binnen de sectoren techniek, dienstverlening en welzijn lopen projecten vanuit de regeling VABOK.

Al onze scholen zijn in gesprek met hun stakeholders en regionale samenwerkingsverbanden over een passend opleidingsaanbod. Hiervoor wordt gewerkt met veldadviesraden of arbeidsmarktcommissies. Het in co-creatie ontwikkelen van opleidingen is binnen Summa gemeengoed. Een kleine greep uit de projecten die lopen: binnen de bouw wordt een brede bouwcampus opgezet, de techniekopleidingen werken in een RIF aan de energietransitie en welzijn biedt een traject kinderopvang voor partners van internationals. In de commissies komt ook het ongewenste effect van groenpluk aan bod. We zien studenten de opleiding verlaten, omdat de arbeidsmarkt

roept. Samen met bedrijven en SBB willen we zorgen voor een goede leercultuur, waardoor we ook op langere termijn voorbereid zijn op de vraag van de arbeidsmarkt. Zo is binnen de RIF energietransitie een scan ontwikkeld die de leercultuur in beeld brengt. De scan geeft inzicht in te zetten stappen om het leren in de beroepspraktijk te bevorderen.

Een interventie om groenpluk tegen te gaan is het intensiveren van ons bbl-aanbod. Daarmee bieden we studenten de mogelijkheid te gaan werken en daarbij hun opleiding af te ronden. In de Brainportregio vormt de bbl-route een kans om voor een bredere doelgroep opleidingstrajecten te bieden. Teams investeren met hulp van onze dienst Marketing & Communicatie en de LLO katalysator in het vergroten van de bekendheid van de bbl. Dit doen ze onder andere in de sectoren logistiek, zorg & welzijn, energietransitie, semicon (Beethoven), bouw, wonen & design en ICT.

Vanuit de werkagenda heeft het optimaliseren van de bpv (stages) een belangrijke plek in onze kwaliteitsagenda. Betere voorbereiding op de bpv heeft aandacht vanuit LOB en de nieuwe rol van studietoets met de bedoeling dat studenten een passende plek vinden. Hierbij zijn verschillende manieren van stagematching in onderzoek. Vooral nog zijn de ervaringen niet met allen even positief.

Om stagediscriminatie beter in beeld te krijgen en hierop te acteren is een protocol opgesteld met SBB, Radar en betrokkenheid van de Centrale Studentenraad. Dit protocol wordt met drie teams getest. De brede invoering is gepland in schooljaar 2025 – 2026. Er zal dan ook een scholing aangeboden worden voor docenten om te leren stagediscriminatie te onderkennen en bespreekbaar te maken. Ook is er een actie-onderzoek in voorbereiding om te zien hoe een team om kan gaan met stagediscriminatie. Dit neemt niet weg dat geanticipeerd wordt op situaties waarin zich dit voordoet (twee meldingen in 2024).

In het achterliggende jaar hebben we doorgepakt op het aanbieden van trajecten aan volwassenen via de derde leerweg. Summa & Bedrijf is hiervoor in 2022 in de markt gezet en heeft naamsbekendheid gekregen. Een speciaal ingericht expertiseteam ondersteunt de onderwijsteams bij de vormgeving van LLO en de ondersteunende teams bij de inrichting van de bedrijfsvoeringsprocessen (zie ook onderdeel 1.2.2).

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

Onderwerpen waar we op inzetten zijn: basisvaardigheden rekenen, Nederlands en Burgerschap, positionering en uitvoering van onderzoek (practoraten), inrichten van gepersonaliseerd onderwijs (Summa Flex), ontwikkeling van een passende digitale leer- en werkomgeving, professionalisering en excellentie in het onderwijs en aantrekkelijk werkgeverschap.

De Basisvaardigheden kregen op verschillende manieren aandacht. Voor Burgerschap en Nederlands is de visie opgeleverd. Bij Nederlands is gekozen voor een brede insteek,

waarbij laaggeletterdheid en NT2 meegenomen worden. De visies geven richting voor de vervolgactiviteiten. Zo is voor Burgerschap de *incompany* leergang Burgerschap uitgezet waaraan zestien docenten gaan deelnemen in 2025. Er is een aanzet voor het bekwaamheidsprofiel gemaakt en het netwerk burgerschap krijgt steeds meer belangstellenden, wat het leren van elkaar versterkt. Via een sharepointpagina worden nieuws, tools en kennis met elkaar gedeeld. Ook voor Nederlands en rekenen is een start gemaakt met het beschrijven van docentprofielen en verkennen we professionaliseringmogelijkheden. Vanuit Summa Flex worden de eerste stappen gezet met het bieden van keuzes in de wijze van examinering van Nederlands. Wat al langer mogelijk is voor studenten, is om op een zelfgekozen moment deel te nemen aan de centrale examinering. Dit kan ook voor rekenen en Engels.

Binnen Summa zijn er vijf practoraten actief (Samen Slim Zorgen, Duurzaamheid & Energietransitie, Effectief leren, Relationeel werken en Duurzame & slimme mobiliteit). De samenwerking tussen de practoraten wordt versterkt sinds de start van een Expertisecentrum onderzoek. Hoewel dit nog in opbouw is, zien we onderzoek een steviger fundament krijgen. Er is een eerste opzet voor een onderzoeksagenda en voor een visie op onderzoek, er is een onderzoekswerkplaats gestart en de samenwerking met lectoraten krijgt vorm.

Summa Flex vraagt om onderwijskundige innovatie en innovatie op het gebied van personeel en digitalisering. Belangrijk is de voorbereiding van studenten op de digitale wereld van morgen door de inzet van digitale mogelijkheden in het onderwijs. Het GO-team heeft zijn waarde bewezen met meer dan 100 ondersteuningsvragen uit onderwijsteams over de inzet van digitale technologieën in onderwijs en het *blended* vormgeven ervan. We zetten stappen naar een structurele inbedding. Die zien we in een Centre for Teaching & Learning (CTL) waarvoor we in de tweede ronde een aanvraag hebben ingediend. Het CTL zal als een netwerk gaan functioneren, waarbij ondersteunende diensten (HR, IT, O&K), het Expertise Centrum Onderzoek en onze opleidingsschool OSER expertise inbrengen en nauw gaan samenwerken met onderwijsteams om innovaties op het vlak van de educatieve technologieën en digitalisering aan te gaan.

Om flexibel onderwijs mogelijk te maken wordt een nieuwe digitale leer- en werkomgeving ingevoerd. De programmateams van Summa Flex en de DLWO trekken hierbij samen op. Werd in 2023 het nieuwe *learning management system* (LMS) Canvas geïmplementeerd, in 2024 is in een Bypassconstructie gewerkt aan de inrichting van de applicaties die flexibel onderwijs mogelijk moeten gaan maken. We blijven daarbij aansluiting zoeken bij diverse activiteiten van NPULS.

Studenten kunnen op verschillende manieren hun talenten ontwikkelen, o.a. via excellentietrajecten. Ook dit jaar waren er diverse challenges (drones, waterstofauto's), was er het Crafted festival waarbij onze creatieve studenten hun resultaten presenteerden en kon worden deelgenomen aan Skills Heroes (vakwedstrijden voor studenten). Bij de Skills the Finals werd er aan achttien vakrichtingen deelgenomen en

twee studenten drongen door tot de Worldfinals in Lyon. Met de Brabantse roc's organiseerden we Skills the Finals 2024 in Den Bosch waarbij de LOB-experience voor vmbo-studenten als nieuwe activiteit is opgenomen.

In 2024 is op verschillende manieren gewerkt aan aantrekkelijk werkgeverschap. Workshops werkdruk/werkgeluk geven teams handvatten om hiermee aan de slag te gaan. Met een ervaren werkdruk van 33% scoren we op het MO 10% lager dan landelijk. Op verzuim volgen snellere interventies sinds de samenwerking met de nieuwe arbodienst Bloei.

Om het carrièreperspectief verder te stimuleren zijn verschillende ontwikkeltrajecten gestart voor docenten, functieprofielen verhelderd en gedragsvoorbeelden ontwikkeld. Inmiddels zijn er meer LC en LD docenten dan LB. Voor leidinggevend start op basis van de nieuwe visie op leiderschap in 2025 een MD traject.

Om uitval van startende medewerkers tegen te gaan is het inductieprogramma verder geüpgraded. Ook is het recruitmentbeleid aangescherpt met een nieuwe wervings- en selectieprocedure, voor leidinggevend is er een toolbox beschikbaar en het werkgeversmerk Summa is geëxpliciteerd.

De opleidingsschool OSER is het 2^e jaar ingegaan met 104 studenten. Er wordt nauw samengewerkt met de andere opleidingsscholen, met Ter AA en St. Lucas (die gaan aansluiten bij OSER) en met Fontys. Die laatste vragen we het mbo meer aandacht te geven in de opleiding. Ook starters en ervaren docenten zijn welkom bij OSER, maar doen dit nog niet vaak.

Onze strategische persoonsontwikkeling is gericht op de ontwikkeling van iedereen die werkt bij Summa (talentklimaat). Dit doen we via het Ontwikkelfestival - 634 onderwijsmedewerkers namen al deel (zie ook 4.1) – en een online platform waar medewerkers en teams alle activiteiten vinden die bijdragen aan hun professionalisering en ontwikkeling. We ondersteunen het talentklimaat met advies, training, Talent Motivatie Analyse (TMA-gesprekken) voor medewerkers en teams, informatie en inspiratie. Doordat we eigen TMA-professionals opgeleid hebben, kunnen we zelf in TMA begeleiden. Met de Talent Ambitie Reis (zie ook 4.1) maken we ruimte voor ontwikkeling van strategische ambities.

Ook het werken aan persoonlijk leiderschap wordt steeds meer vanzelfsprekend. Medewerkers en teams maken gebruik van de trainingen, coaching en adviezen op dit vlak.

Het practoraat relationeel werken draagt vanuit verschillende onderzoekslijnen en activiteiten bij aan de strategie Summa2030. Vanuit de Summa-film 'Student aan het stuur' gaan medewerkers en studenten in gesprek over waar we staan op weg naar Summa2030.

Een ander belangrijk thema is diversiteit. Via spiegelgesprekken hebben we onderzoek gedaan. Tot slot is er de creatiegroep Samen Summa, die bestaat uit een

dwarsdoorsnede van de organisatie met 20 collega's. De creatiegroep verkent ingebrachte ideeën en buigt deze om tot praktische bijdragen voor Summa2030.

3.2 Kwaliteitszorg

Inspectieonderzoek

De Inspectie van het Onderwijs bezocht Summa in 2024 voor het vierjaarlijkse onderzoek (4JO) en steekproefsgewijze kwaliteitsonderzoeken (SKO) op zes locaties. Het onderzoek was intensief en leerzaam. We hebben onze ambitie Summa2030 in de praktijk laten zien: bij Summa staat de student en diens ontwikkeling centraal. We zijn trots dat de inspectie de kwaliteit van de besturing, kwaliteitszorg en ambitie van Summa waarderen met 'goed'.

De inspectie constateerde dat onderwijsteams de ruimte hebben om de ambitie binnen kaders zelf in te vullen, op een manier die past bij hun studenten. In de hele organisatie is volgens de inspectie goed zichtbaar hoe Summa werkt aan grote maatschappelijke uitdagingen binnen de Brainportregio. Ook concludeerde de inspectie dat het bestuur voor de besturing kan vertrouwen op de directeuren en teamleiders. Er is een goed werkende kwaliteitscyclus, waardoor het college van bestuur op hoofdlijnen weet wat er speelt in de organisatie.

De inspectieonderzoeken geven ons waardevolle inzichten in de kwaliteit van ons onderwijs en onze organisatie. We zien de onderzoeken als integraal onderdeel van ons kwaliteitszorgsysteem. Ze zijn de 'ogen van buiten' die ons scherp houden. Aanbevelingen, zoals de inzichten op het vlak van evalueren, verantwoording en dialoog, hebben we meegenomen in het traject naar een toekomstbestendige kwaliteitscyclus.

Toekomstbestendige kwaliteitscyclus

We hebben in 2024 gebouwd aan een toekomstbestendige kwaliteitscyclus, waarbij is nagegaan welke punten van de huidige cyclus behouden moeten blijven en waar aanpassingen nodig zijn. Dit hebben we in co-creatie gedaan met het onderwijs, de ondersteunende diensten, studenten en het bedrijfsleven, via rondetafelgesprekken en sessies. In 2025 werken we verder aan de kwaliteitscyclus.

3.3 Exameninstrumenten

De examencommissie kan via drie routes exameninstrumenten vaststellen.

- Via route 1 kopen we exameninstrumenten in bij een gecertificeerde examenleverancier. Die zijn dus valide.
- Voor de validering van zelfgemaakte exameninstrumenten volgen we stappenplan route 2. Daarbij maken we gebruik van een vastgestelde checklist.
- Route 3 (externe validering) gebruiken we op dit moment niet.

We kopen examens in (route 1) als ze passen bij de visie op leren, de visie op afsluiting en diplomering en voldoen aan onze kwaliteitsstandaarden. Zijn er geen geschikte

examens beschikbaar, dan ontwikkelen we die zelf (route 2). Daarbij houden we rekening met interne richtlijnen en procedures en de Summa Procesketen Examinering binnen de Referentiearchitectuur MBO (MORA). Daarmee voldoen we aan de eisen van de Stichting Validering Examens mbo (Vembo). Gezien de ruimte die het nieuwe inspectiekader biedt, ontwikkelen we vaker zelf examens. In 2024 ging het om 20% van de examens, tegenover 16% in 2022.

Lerend kwalificeren

De opleidingstrajecten die werken op basis van de principes van 'lerend kwalificeren', zetten vrijwel geen traditionele exameninstrumenten in. Studenten leveren op andere manieren bewijs aan dat ze het vak beheersen. Uiteraard voldoen die ook aan alle geldende kwaliteitseisen. De examencommissies van Summa zien hierop toe.

Verantwoording

Aan de hand van onze kwaliteitsnormen maakt het onderwijsteam een verantwoorde afweging of een opleiding examens inkoopt of zelf ontwikkelt. De onderwijsteams verantwoorden de keuze aan de examencommissies. Ze geven aan bij welke examenleverancier ze een examen inkopen of beargumenteren waarom ze dit zelf ontwikkelen. Argumenten kunnen zijn:

- Inkoop is onvoldoende authentiek.
- Inkoop kent geen methodemix.
- Dekking inkoop is niet 100 procent.
- Inkoop is onvoldoende transparant.
- Betrokkenheid beroepenveld ontbreekt bij inkoop.
- Beoordelaars examencentrum zijn niet deskundig.
- Inkoopexamen niet objectief.
- Ander teameigen argument.

3.4 Passend onderwijs

Wij bieden passend onderwijs en treffen noodzakelijke aanpassingen in:

- De leeromgeving, bijvoorbeeld de fysieke plek in de klas, een time-out moment, extra hulpmiddelen en materialen of coaching gericht op sociale interactie of ondersteuning bij het vergroten van de concentratie.
- De beroepspraktijkvorming, bijvoorbeeld uitleg bij het stagebedrijf over de ondersteuningsbehoeften, extra stagebezoeken, hulpmiddelen, begeleiding in het vergroten van het werktempo, extra pauze of ondersteuning bij het zich eigen maken van de beroepscompetenties.
- De toetsing en examinering, bijvoorbeeld één examen per dag, een prikkelvrije ruimte of een aangepaste afname van een examen.

Passend onderwijs is een breed begrip en vindt voor een groot deel in de klas plaats. Denk daarbij aan het maken van verbinding met de studenten, het versterken van groepsdynamiek en het begrijpen van het gedrag van de ander.

Omvang ondersteuning

In het schooljaar 2023-2024 hebben 820 studenten extra begeleiding ontvangen op basis van een speciaal voor hen opgesteld individueel ondersteuningsplan (IOP). Dit zijn meer studenten dan een jaar eerder, maar minder dan in de jaren daarvoor. Dat het percentage studenten met een IOP in de coronajaren daalde, komt waarschijnlijk doordat het toen minder prioriteit had. Daarnaast zijn we overgegaan op centrale aanmelding, waardoor de hulpvraag niet altijd bij de instroom naar boven komt. In de praktijk zien we dat er zeker niet minder studenten zijn met een extra ondersteuningsvraag.

Ontwikkelingen

Veel studenten hebben een multi-problematiek, er is een sterke toename van complexe casussen. In het kalenderjaar 2024 was het aantal trajecten schoolmaatschappelijk werk, ggz en heroriëntatie weer ongeveer gelijk aan voor de coronaperiode.

Nog steeds constateren we dat een toenemende groep studenten last heeft van motivatieproblemen, een gevoel van uitzichtloosheid, depressie en suïcidale gedachten en angststoornissen. In samenwerking met de gemeente zijn er empowerment trainingen ontwikkeld. Een aanzienlijke groep studenten én docenten nam deel aan deze trainingen. Zij ervaren die trainingen over het algemeen als zeer positief en helpend.

Eind 2023 is de Tweede Kamer geïnformeerd over de voortgang van de Verbeteragenda passend onderwijs mbo. Daarin zijn de volgende verbeterpunten beschreven:

1. de intake van aspirant-studenten en betrokkenheid van hun ouders daarbij,
2. de kwaliteit van ondersteuning door onderwijsteams,
3. de samenwerking tussen onderwijs, jeugdhulp en volwassenenzorg, en
4. de begeleiding bij stages en eerste stappen op de arbeidsmarkt

Ten aanzien van verbeterpunt 1 werken we aan een centrale intake voor studenten met een extra ondersteuningsbehoefte. Daarnaast hebben we twee overstapcoaches aangesteld voor de warme overdracht van het vo naar ons mbo.

Omdat passend onderwijs vooral in de klas plaatsvindt, focussen onze adviseurs passend onderwijs steeds meer op het versterken van docenten (verbeterpunt 2). Zij adviseren bij complexe problematiek en ondersteunen bij intakegesprekken, het schrijven en invoeren van ondersteuningsplannen, het verklaren van onbegrepen gedrag en het aanbieden van passende interventies. Hoe eerder zij betrokken worden, hoe meer succeservaringen we gezamenlijk kunnen bereiken bij studenten.

Schooljaar	Aantal IOP
14-15	587
15-16	737
16-17	855
17-18	957
18-19	1086
19-20	1118
20-21	1191
21-22	986
22-23	781
23-24	820

In 2024 zijn 246 trajecten geregistreerd. Veel vaker nog komt het voor dat de adviseurs passend onderwijs op de achtergrond meedenken en adviseren in complexe casussen. Daarnaast doen onderwijsteams ook vaak een beroep op ondersteuning voor bijvoorbeeld groepsdynamica, pestgedrag en teambuilding.

Verbeterpunten 3 en 4 zijn bij Summa geborgd door de samenwerking met (jeugd)hulpverlenings- en welzijnsorganisaties, zoals de GGzE, Lumens, Omnia en Autismepunt. Koraal Sterk in Werk levert een belangrijke bijdrage met expertise en inzet van jobcoaches als het gaat om het vinden en behouden van stage- en leerwerkplekken.

3.5 Voortgezet onderwijs binnen Summa

3.5.1 Montessori College Eindhoven

Het Montessori College Eindhoven biedt mavo- en havo-opleidingen aan op basis van het gedachtengoed van Maria Montessori. Onze missie en visie:

Eigenwijs in onderwijs - 'Op weg naar 100% MCE*'

'Wij zijn een toonaangevende onderwijsinstelling. Wij richten ons als school niet alleen op resultaten, niveau en examens, maar besteden ook aandacht aan persoonlijke en sociale ontwikkeling. In het nieuwe schoolgebouw ontmoeten theorie en praktijk elkaar, maken onze leerlingen kennis met hun omgeving en de samenleving waarin zij opgroeien. Leerlingen en docenten komen hier niet alleen voor onderwijs, maar zien onze school als een ontmoetingsplek waar ze altijd terecht kunnen voor sociale en leerzame activiteiten.'

* Meedoen, Connectie en Eigen regie.

Naar aanleiding van de visitatie door de Montessorivereniging in mei 2023 werken we aan het (nog) verder brengen van de Montessori-didactiek in de lessen. Een van onze doelstellingen is om eigentijds en actueel onderwijs te geven dat past bij de leerlingen van nu en morgen. Dit doen we onder meer via externe activiteiten. Deze doelstelling kreeg vorm op de Montessori-dag (augustus) en de twee Montessori-weken (december en april), die in het teken stonden van duurzaamheid en onderdelen van burgerschap.

Terugblik

Verbinding

In 2023 zijn we begonnen met een onderzoek naar de mogelijke synergie tussen het Montessori College en de vavo (Ster College). Centrale vraag: wat kunnen we toevoegen aan elkaar en voor onze studenten? We hebben brainstormsessies gehouden over kansen, gepersonaliseerd leren en de meerwaarde van een samenwerking. In overleg met vavo en het college van bestuur hebben we in juni 2024 besloten om de deadline voor de uitkomsten te verplaatsen van 2025 naar minimaal januari 2026. In de tussentijd werken we door aan de opgestelde planning en blijven we elkaar ontmoeten. We werken nu al samen in de backoffice en op het gebied van examinering.

Bevlogenheid

In februari 2024 zijn we verhuisd naar onze tijdelijke locatie aan de Limburglaan. De geplande oplevering van de vernieuwbouw zal zijn in het najaar van 2025. In schooljaar 2025 - 2026 kunnen we dus werken in een voorbereide montessoriaanse leeromgeving met leerpleinen. De teams bereiden zich hierop nu al voor.

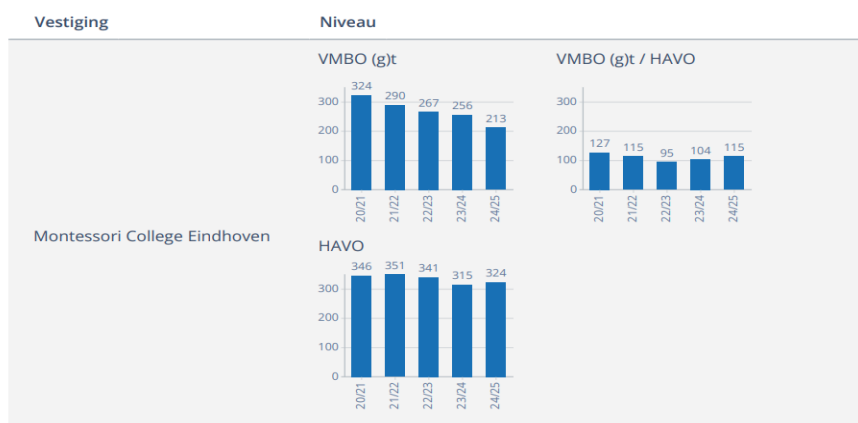
Positiviteit

In april 2024 vond een inspectieonderzoek plaats. Op basis van dit onderzoek ontvingen we een onvoldoende beoordeling (mavo) en een voldoende beoordeling (havo). In het rapport zijn verbeterpunten benoemd en herstelopdrachten gegeven. In oktober 2025 komt de inspectie terug. We hebben een verbeterplan gemaakt om de basis op orde te brengen op het gebied van kwaliteit, resultaat en veiligheid. In maart volgt eerst een interne audit.

In juli 2024 hebben we de subsidie Masterplan Basisvaardigheden gekregen. Die bestaat uit een financiële steun van €1000,- per leerling en inhoudelijke steun via begeleiding van onderwijsadviseurs. Door deze ondersteuning kunnen we de basisvaardigheden op onze school versterken. In oktober 2024 is het activiteitenplan ingediend. Daarna vindt een nulmeting plaats, waarna we tot en met juli 2026 werken aan onderwijsverbetering.

Het leerlingaantal van MCE daalde van 687 naar 652 leerlingen. Dat viel tegen. Ondanks de inzet van basisschoolcoaches en een uitgebreide werving van leerlingen is het ons niet gelukt om het aantal minimaal gelijk te houden. Dit komt deels doordat we veel examenleerlingen en dus schoolverlaters hadden (175). Ook de tijdelijke huisvesting heeft niet positief gewerkt, ook omdat in de nabije omgeving in 2024 meerdere nieuwe schoolgebouwen zijn opgeleverd. De doorstroomtoets voor basisschoolleerlingen zorgde voor hoge adviezen, waardoor er regionaal minder vmbo-leerlingen zijn ingestroomd. Doordat wij geen vwo hebben, missen we ook de leerlingen die van een havo- naar een havo/vwo-advies zijn gegaan.

Leerling - Leerling - Historie



Schooljaar 2024/2025
Periode Afgelopen 5 schooljaren
Peildatum 1 oktober
Vestiging Montessori College Eindhoven

Lef

In 2025 start een onderzoek en businessclass 'Yes, ik groei' om te werken aan inhoud, keuzes, onderscheidend karakter ten opzichte van andere vo-scholen in de regio en een financieel gezonde school vanaf 2028.

Gezien bovenstaande ontwikkelingen staat schooljaar 2024-2025 in het teken van 4 thema's:



Slagingspercentages 2024

Montessori College	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Vmbo (mavo)	90%	85%	94%
Havo	95%	86%	92%
Totaal	92%	86%	93%

Strategisch personeelsbeleid

Binnen het Montessori College werken we met een strategisch personeelsplan. Daarin beschrijven we hoe we komen tot de formatie, de taakverdeling, de normjaartaken en hoe we invulling geven aan het werkdrukakkoord. De overheid heeft extra middelen beschikbaar gesteld om medewerkers te professionaliseren en de werkdruk te verlichten. Dit geld kunnen we onder meer inzetten om onbevoegde docenten te scholen tot bevoegde docenten. Ook zijn we professionaliseringstrajecten gestart:

- Montessoricursus voor niet-Montessori-docenten.
- Ondersteuning bij het ontwerpen van Montessorionderwijs en formatief toetsen.
- In het kader van passend onderwijs leren docenten via een specifieke aanpak omgaan met diverse problematieken van leerlingen. Daarbij is de ondersteuningsbehoefte van de leerling de vraag en de afgestemde leerkrachtinterventies het passende antwoord.
- Daarnaast volgen docenten individuele scholingen die passen bij hun ontwikkelbehoefte.

Toetsing en examinering

Het eindexamen vervult een belangrijke rol in ons onderwijs. Het maakt inzichtelijk met welke kennis en vaardigheden een leerling onze school verlaat. Het centraal examen en het schoolexamen vormen samen het eindexamen. Beide moeten kwalitatief goed zijn. In navolging van de wet- en regelgeving zijn we begonnen met een professionaliseringsslag van de examenorganisatie, de examencommissie en het examenbureau. De eerste mooie stappen zijn gezet en krijgen een vervolg met onder andere een interne audit.

Het toetsbeleid is herijkt. Vanaf schooljaar 2024-2025 toetsen we meer formatief en minder summatief. Bovendien krijgen leerlingen de mogelijkheid om toetsen eerder af te leggen. We bieden dus meer maatwerk. Ook het examenreglement mavo en havo en het programma van toetsing en afsluiting (PTA) zijn herijkt. De ouderraad en het college van bestuur hebben hiermee ingestemd. Begin 2025 volgt de eerste audit.

3.5.2 Ster College (vavo)

Het Ster College is een school voor voortgezet algemeen volwassenen onderwijs (vavo).

Een belangrijk en mooi resultaat in 2024 was de kwalificatie 'goed' door de inspectie op alle onderzochte gebieden. De inspecteur beëindigde zijn mondelinge betoog na het bezoek van twee dagen met de woorden 'Strik erom en ga zo door!' Daar zijn we trots op.

Het slagingspercentage in 2024 lag op hetzelfde niveau als in de jaren voor 2022-2023 (zie onderstaand schema). Vermoedelijk zijn de negatieve corona-invloeden verminderd, maar bij enkele vakken waren de normen ook iets soepeler dan eerder. Desondanks verdienen de docenten en studenten een compliment. Zij hebben de laatste jaren onder lastige omstandigheden moeten werken en studeren.

Totaal vavo (Ster College):

	Aantal 23-24	Geslaagd 23-24	Percentage 23-24	Percentage 22-23	Percentage 21-22	Percentage 20-21
vmbo	49	32	65%	58%	75%	96%
havo	140	112	80%	68%	79%	77%
vwo	88	73	83%	65%	78%	82%
totaal	277	217	78%	66%	78%	81%

Zorg aan studenten

Het team vavo heeft in 2024 verder gewerkt aan een optimale en toekomstbestendige zorgstructuur. Alle mentoren ontwikkelen zich tot mentoren-plus, waardoor we zorgstudenten breder kunnen opvangen. De complexiteit van zorgvragen groeit binnen de vavo-studentenpopulatie, ook hebben steeds meer studenten zorg nodig. Het is dus belangrijk hierop te (blijven) anticiperen. We hebben de intakeprocedure, inclusief zorggesprekken en de start van de begeleiding, verbeterd en meer geautomatiseerd/gedigitaliseerd.

Verbetering onderwijs

De verbetering van de specifieke vavo-didactiek 'Effectief Leren' (bijzonder passend bij onze doelgroep en in samenwerking met alle vavo's in Nederland) verloopt volgens plan. Deze aanpak is er vooral op gericht om de fysieke lessen te verbeteren. De tips en adviezen voeren we gefaseerd in. Enkele docenten hebben een training gevolgd. We sluiten het project in 2025 af. Daarbij is veel aandacht voor borging.

In 2024 hebben we een onderwijsinnovatie afgerond voor blended learning. Dit gaan we nu implementeren in het onderwijs.

Na een kleine pauze is ook het teamdoel taalbeleid weer opgepakt. We merken dat de taalvaardigheid van allochtone, maar zeker ook autochtone studenten achterblijft. Een groep collega's bekijkt hoe we hiermee het beste kunnen omgaan.

Een nieuw teamdoel is aanwezigheid van studenten op school en het voorkomen van voortijdig schoolverlaten (vsv). We willen optimale omstandigheden creëren om studenten binnen de schoolmuren te houden. We onderzoeken wat we hierin kunnen doen. We sluiten hiermee aan bij een landelijke opdracht in 2026.

Samenwerking met Montessori College

De laatste jaren hebben we veel bereikt in de kwaliteitsborging van examinering. Voor een nog betere en objectievere kwaliteitsborging van de examinerings- en diplomeringzaken werken we samen met het Montessori College. We hebben een onafhankelijke, externe voorzitter benoemd voor onze vo-examencommissies. Ook is er

regelmatig overleg tussen de examensecretarissen van beide scholen. We bekijken hoe we ook op andere gebieden kunnen samenwerken, zoals administratie, doorlopende leerlijnen en positionering in Brainport.

3.6 Taalkracht – basisvaardigheden voor volwassenen

Taalkracht versterkt in Zuidoost-Brabant de basisvaardigheden van volwassenen, met een focus op taal, digitale vaardigheden en rekenen. Dit als fundament voor een leven lang ontwikkelen. We werken actief samen met partners zoals bibliotheken, gemeenten, Huis naar Werk, bedrijfsleven, vrijwilligersinitiatieven en sociale partners.

In 2024 hebben we bijna 2000 cursisten opgeleid. Zij waarderen ons met een 8,7. We hebben zowel een lente-, als een zomerschool georganiseerd en ook weer ruim 100 taalvrijwilligers in de regio getraind. Met ASML zijn we een unieke samenwerking aangegaan om 800 volwassenen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in een programma van 40 weken op te leiden tot taalniveau B1. De taalmodules worden op maat aangeboden en sluiten aan bij de richting waarin de cursist werk zoekt. Te denken valt aan zorg, onderwijs of techniek. Het gaat om volwassenen die niet bij ASML werken. De lessen, die gratis zijn voor de deelnemers, zijn gestart in december 2024.

Ook in 2024 is de impact gemeten van onze taaltrajecten. Onze trajecten maken een enorm verschil in levens van mensen: ruim 61% beheerst de taal beter, 40-60% krijgt een betere plek in de samenleving en 15-30% een betere arbeidsmarktpositie.

Met middelen van het Nationaal Groeifonds hebben we in 2024 extra ingezet op werkende NT1'ers die hun basisvaardigheden willen versterken (zie ook 1.2.2). We hebben vernieuwende onderwijstrajecten ontwikkeld waarin medewerkers geschoold worden op basis- en vakvaardigheden en coaching. Inmiddels zijn er ruim 50 bedrijven aangehaakt en hebben we meer dan 150 mensen mogen scholen. Van de 155 mensen is 30% NT1. Dat is uniek. Deze werkgeversbenadering werkt dus om de zeer moeilijk vindbare doelgroep NT1'ers beter te bereiken voor deelname aan scholing.

Meer informatie over Taalkracht en onze behaalde doelen is te vinden via deze link: <https://summacollege.maglr.com/taalkracht-jaarverslag>.

3.7 Summa Plus

Summa Plus begeleidt en ondersteunt extra kwetsbare studenten. We zijn ook expertisecentrum voor de onderwijsteams van Summa, ondersteunen bij toptalent, vsv en voeren projecten uit (bijvoorbeeld taalbeleid en NT2 en Summa NXT).

Ontwikkelingen

Vanuit de kwaliteitsagenda (thema mentaal welbevinden en welzijn) hebben we veel extra acties opgepakt, zoals de empowerment-trainingen voor studenten en trainingen voor docenten in het kader van suicidepreventie. Die voorzien in een grote behoefte en worden zeer gewaardeerd. We hebben een Gezonde School-coördinator in dienst die

subsidies aanvraagt. Dit levert extra stimuleringsmiddelen op voor scholen, zodat zij stappen kunnen maken op dit thema.

Scholen deden in 2024 minder vaak een beroep op de heroriëntatietrajecten. We zien wel steeds meer studenten uitstromen op een verkeerd beroepsbeeld terwijl die niet langs heroriëntatie (Studentenbegeleiding of VIA) zijn geweest. Hierop hebben we actie ondernomen, door een analyse te maken en op basis van de uitkomsten interventies te formuleren voor 2025.

Het aantal trajecten ggz en schoolmaatschappelijk werk is weer op hetzelfde niveau als voor corona en onze zorgcoördinatie is intensiever bezig door de complexiteit van casussen. Ook zien we een toename in job-coachingtrajecten, individuele ontwikkelplannen (IOP's) en de vraag naar ondersteuning binnen passend onderwijs.

Het Toptalent-programma heeft in het afgelopen schooljaar 97 studenten met succes extra begeleid. Binnen deze groep zien we geen voortijdige schoolverlaters.

Summa-breed hebben we intensief meegewerkt aan het regionale vsv-plan en de invoering van de Wet van school naar duurzaam werk. Daarbij is het belangrijk dat we Summa NXT als nazorgtraject structureel inbedden binnen Summa, in ieder geval bij de Entree-opleidingen en opleidingen op mbo-niveau 2. Verder is het Keuzejaar het tweede jaar ingegaan met goede resultaten en ontwikkelen we voor Beethoven een breed oriëntatietraject voor techniek. Dit start in schooljaar 2025 - 2026.

Door de sterke groei van anderstaligen en zorgvragen bij de onderwijsteams, hebben we extra inspanningen geleverd. Vooral het werven van deskundig personeel kostte veel tijd. Maar daardoor konden we in 2024 met veel nieuwe, deskundige collega's en partners aan de slag, zodat we kwetsbare studenten goed onderwijs en begeleiding hebben kunnen bieden.

Tot slot hebben we samen met de gemeente Eindhoven en het COA een Tijdelijke Nieuwkomers Voorziening (TNV) opgezet voor 65 leerplichtige leerlingen die geen onderwijs hadden. In 2025 moet deze voorziening worden ondergebracht binnen het bestaande voortgezet onderwijs anderstaligen (VOAT).

Doelstellingen en resultaten

In 2024 zijn onder andere de volgende doelen gerealiseerd:

- Terugdringen vsv: alle projecten in het kader van het regionale vsv-programma zijn met mooie resultaten gerealiseerd.
- We hebben subsidies ontvangen voor onder meer job-coaching, inzet ggz en empowerment-trainingen). De gemeente Eindhoven heeft hierin een belangrijke bijdrage geleverd.
- Onze expertrol stond voor een groot deel in het teken van de strategie, de samenwerking met het practoraat relationeel werken, meidenvenijn, ondermijnend gedrag, begeleiding van kwetsbare doelgroepen, loopbaanbegeleiding en groepsdynamica.

- Jeugdwerkloosheid: Summa-breed is de nazorg van uitstromers geregeld voor niveau 1 en 2 en de meest kwetsbare studenten binnen niveau 3 en 4 (NXT-coaching).
- In schooljaar 2023-2024 hebben 281 studenten extra NT2-onderwijs gevolgd naast hun mbo-studie. In de coaching, advisering en scholing hebben we meerdere teams bereikt. We hebben ook bijgedragen aan de Summa-brede visie op basisvaardigheden Nederlands en nauw betrokken bij de realisatie daarvan.
- We hebben diverse mooie activiteiten ondernomen rondom de pijler duurzaamheid van Summa2030. Voorbeelden zijn Summa Second (een pop up store met tweedehandskleding ingezameld door personeel voor de leerlingen), de Plustuin (een moestuin die wordt onderhouden door leerlingen en waar lessen worden gegeven) en Week zonder vlees (in alle kooklessen geen vlees voor bewustwording en ook in de kantine geen vlees, maar het accent op lekkere groentehapjes).
- In het kader van continu verbeteren hebben we een lean-coach aangesteld. Meerdere processen zijn tegen het licht gehouden en verbeterd.
- De meeste medewerkers van Summa Plus zijn in 2024 geschoold in omgaan met ongewenst gedrag en agressie. Vanuit de trainingen is er een brede werkgroep aangesteld om structureel interventies te plegen rondom dit thema.

Ontwikkeling studentenaantal

Het leerlingenaantal VOAT en TNV groeide sterk in 2024. Dit heeft veel van het team gevraagd. Er was veel overleg met collega-opvangscholen en gemeenten om leerlingen toch geplaatst te krijgen. Voor de TNV is een nieuw team opgericht. In 2025 bekijken we of de we de tijdelijke voorziening voor nieuwkomers op een andere locatie kunnen onderbrengen, omdat ons gebouw op De Blécourtstraat te klein is geworden.

Ook de vraag naar Entree-opleidingen groeide, waardoor we vier Entree NT2-klassen moesten starten. We zien dat meer leerlingen in de Entree een hulpverleningsvraag hebben en geen onderwijsvraag. De vraag naar het VIA Traject, dat studenten helpt ontdekken wat het beste bij hen past, daalde.

Doorstroming

We hebben in schooljaar 2023-2024 mooie resultaten behaald. Binnen het onderwijs stroomden veel studenten door naar opleiding en werk (gemiddeld bijna 90%), al nam ook de uitval iets toe. We hebben veel studenten bereikt en de managementteams van scholen geven aan (zeer) tevreden te zijn over onze dienstverlening. Zo dragen we ook (in)direct bij aan het verminderen van voortijdige schooluitval.

Rendement VOAT en VIA

	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
VOAT: uitstroom naar vervolgonderwijs en werk	91%	90%	89%	94%	90%
VIA: uitstroom naar vervolgonderwijs	85%	78%	82%	80%	90%
VIA: uitstroom naar werk	7%	12%	10%	11%	5%

Summa NXT

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap geeft subsidie voor nazorg aan jongeren met een grote(re) kans op jeugdwerkloosheid. Het gaat om jongeren die een diploma hebben behaald. Wij voeren deze nazorg uit via Summa NXT. Die bestaat uit:

- Uitstroomgesprekken waarin we het project toelichten aan de student en afspraken maken over het vervolg.
- Nazorggesprekken (2 of 3 per student) door een NXT-coach.
- Een expertteam dat scholen kunnen inschakelen bij een hulpvraag. Het expertteam bestaat uit een life-coach en een jobcoach. Scholen kunnen dit team ook inzetten vóór de diplomering. Dit gebeurt als het zorgteam vermoedt dat de student extra begeleiding nodig heeft op weg naar de volgende stap na de diplomering.
- Inzet van een videosollicitatie app/lespakket om kansengelijkheid te bevorderen.

De nadruk bij Summa NXT ligt op studenten die een opleiding volgen op mbo-niveau 1 en 2. Van niveau 3 en 4 volgen we er een beperkt aantal. De opleidingen gaven aan in totaal 1000 studenten te willen bereiken. Dat is op een paar studenten na ook daadwerkelijk gelukt. Het meeste succes bereiken we als Summa NXT bij het eindgesprek bij diplomering wordt besproken en afspraken worden gemaakt. In 2024 is het expertteam 216 keer ingezet. In verreweg het grootste deel ging het om de inzet van een jobcoach. De videoapp is bij bijna 500 studenten gebruikt.

4 Personeel

4.1 Ontwikkelingen personeel

Werk en banen veranderen de komende jaren. Dit komt onder meer door nieuwe technologieën en veranderingen in de samenleving. We moeten ons hierop aanpassen. Dat vraagt om een andere manier van personeelswerving en interne samenwerking. We werken dit uit in de strategische persoonsontwikkeling (SPO). Met SPO ondersteunen we medewerkers, leidinggevend en teams met actieonderzoek, begeleiding, training, coaching, informatie en inspiratie. Zij vinden op intranet op één centrale plek een keuzemenu met een compleet overzicht van het aanbod. Dit keuzemenu wordt doorontwikkeld in 2025.

Aantrekken personeel

In 2024 hebben we het werving- en selectiebeleid herschreven, zodat dit beter aansluit op de huidige arbeidsmarktontwikkelingen. Door de uitbreiding van de wervingskanalen zijn onze vacatures nog beter zichtbaar voor potentiële medewerkers. Daarnaast hebben we de eerste stappen gezet om ons werkgeversmerk te versterken. Deze professionaliseringsslag geven we in 2025 verder vorm.

Werkdruk

In 2024 hebben diverse teams opnieuw een workshop gevolgd om beter te begrijpen welke factoren bijdragen aan werkdruk. Dit helpt hen om gericht actie te ondernemen om deze werkdruk te verminderen. Vanuit de kwaliteitsagenda zijn er middelen beschikbaar gesteld voor extra interventies, zowel op individueel als op teamniveau, om de werkdruk effectief aan te pakken en de werkomgeving te verbeteren.

Summa Ontwikkelfestival

Begin oktober 2024 vond de tweede editie van het Summa Ontwikkelfestival plaats, georganiseerd door en voor medewerkers. Het festival bood een unieke kans om samen te leren, groeien en innoveren, door elkaars talenten te gebruiken, kennis te delen en elkaar te inspireren. Het programma bestond uit workshops, belevingen en lezingen, met ruimte voor reflectie en evaluatie. 80 collega's gaven workshops en belevingen, terwijl 634 unieke deelnemers in totaal 1262 keer inschreven, dit is een groei van 37% vergeleken met de eerste editie. In de evaluatie gaven deelnemers aan in de toekomst graag onderwerpen op het programma te zien als verandervermogen, samenwerken in een netwerk, digitale vaardigheden, coachen, daadkrachtig handelen en talentdenken.

Leiderschapsprogramma

In 2024 hebben we de visie op leiderschap geformuleerd in co-creatie met directeuren, teamleiders en het college van bestuur. Deze visie is gebaseerd op de koers en het realiseren van Summa2030. Ook zijn de behoeften opgehaald voor de doorontwikkeling van leiderschap. Op basis hiervan zijn de uitgangspunten voor een leiderschaps-

programma vastgesteld. Samen met een externe partij ontwikkelen we een programma dat start in maart 2025.

Talent Ambitie Reis

Medewerkers met strategische ambities binnen Summa kunnen deelnemen aan een Talent Ambitie Reis. De eerste fase bestaat uit een ontdekkingsroute waarbij coaches en een talentmotivatie-analyse deelnemers helpen om zichzelf te ontdekken. Deelnemers die zich verder willen ontwikkelen, krijgen (na een selectie op ontwikkelpotentieel) daarbij ondersteuning. De derde fase is een strategische impact-route. Hierin specialiseert een deelnemer zich verder richting strategie. In 2024 hebben ruim 40 medewerkers de ontdekkingsroute gevolgd. 22 daarvan hebben zich aangemeld voor de impact-route.

Verklaring omtrent gedrag

De meeste mensen die werken in het onderwijs moeten beschikken over een geldige Verklaring Omtrent Gedrag (VOG). Dit is geregeld in de sectorwetten. De VOG waarborgt dat relevante en strafbare feiten worden meegewogen tijdens het aanstellingsproces voordat mensen voor een school kunnen werken. Daarmee is de VOG een basale veiligheidsvoorwaarde. De interne controle door de dienst HR op de tijdige aanwezigheid van een VOG maakt deel uit van het aanstellingsproces bij Summa.

Wij hebben onze accountant opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in de bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol 2024 inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2024 uit te voeren.

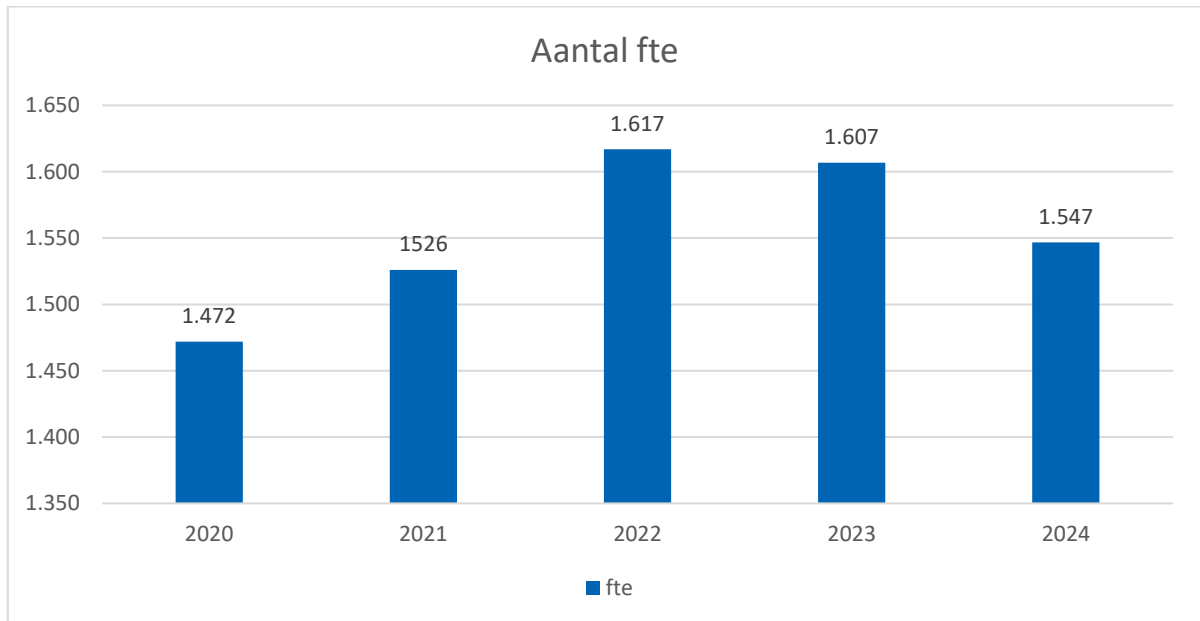
Tabel tijdige aanwezigheid verklaring omtrent gedrag

Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	231	< 5	0
Nieuw personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	84	< 5	0

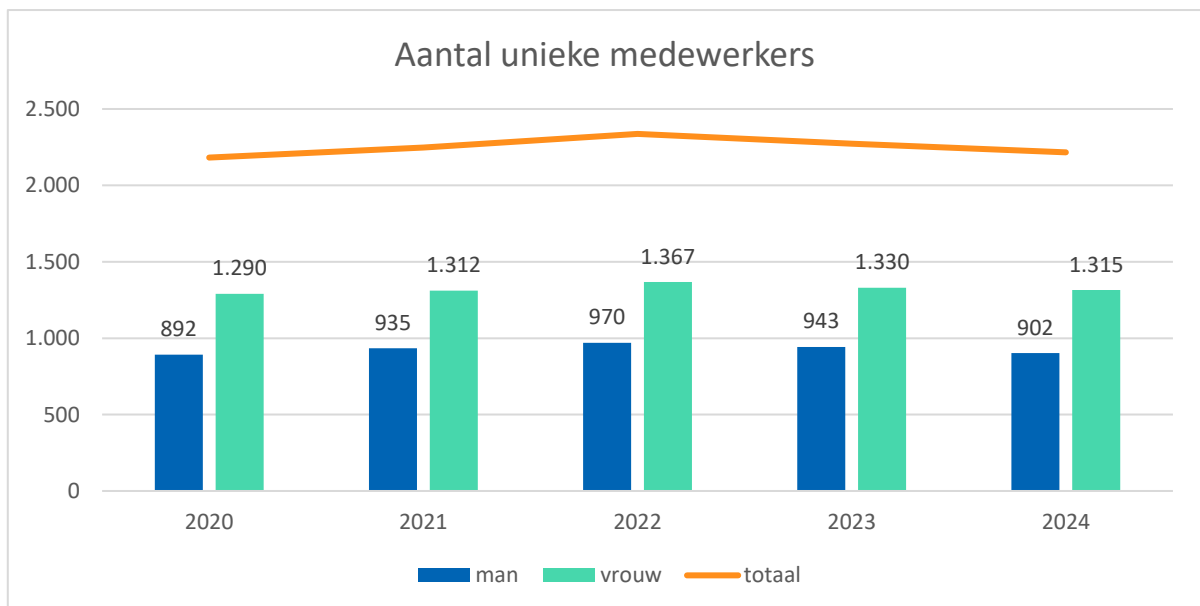
4.2 Personeel in cijfers

Personele formatie

In 2024 werkten er gemiddeld 1.547 fte's bij Summa. Dat zijn 60 fte's minder dan in 2023. Deze daling komt onder meer doordat het studentenaantal daalde en door de ombuigingen waarmee we in 2023 zijn gestart. De fte-reductie is tot stand gekomen door natuurlijk verloop en het niet verlengen van tijdelijke contracten.



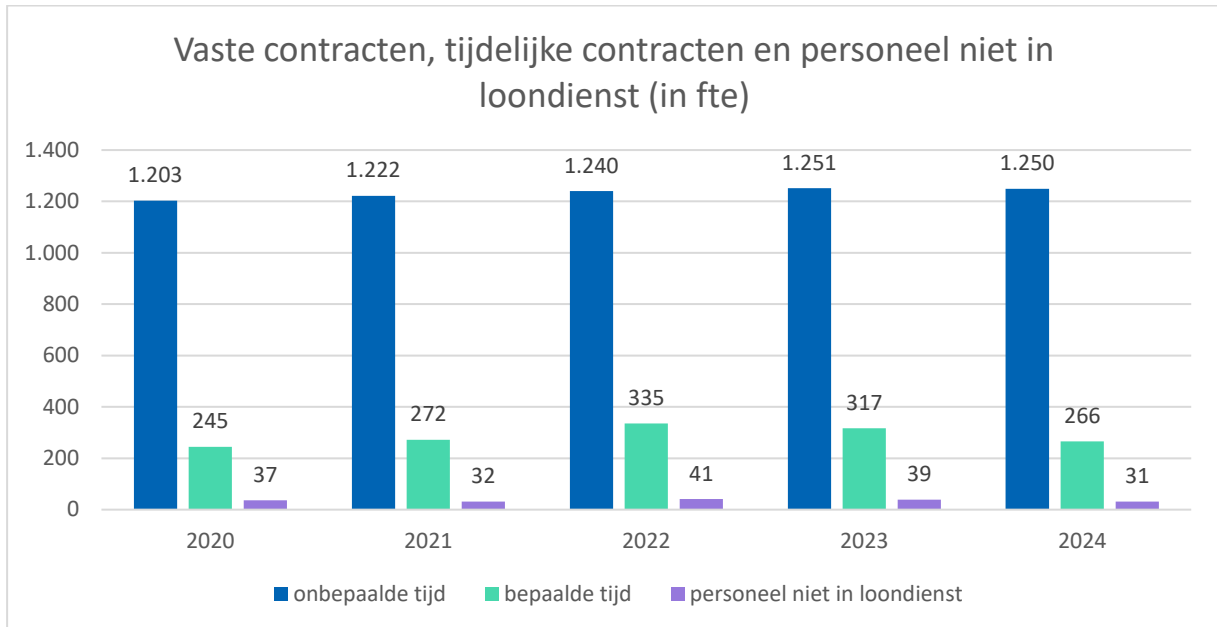
Het aantal unieke medewerkers bedroeg 2.217 in 2024, 56 minder dan in 2023. Het percentage vrouwelijke medewerkers nam met 0,5% toe ten opzichte van 2023. Van de totale populatie is 43,4% man en 56,6% vrouw. Medewerkers kunnen zich ook als genderneutraal laten registreren. Hiervan heeft nog niemand gebruik gemaakt.



De lichte toename van het aantal vrouwelijke medewerkers in 2024 is ook terug te zien in een lichte stijging (0,3%) van het aantal vrouwelijke leidinggevendenden. Van het aandeel leidinggevendenden (directeur of teamleider) was in 2024 44% man en 56% vrouw.

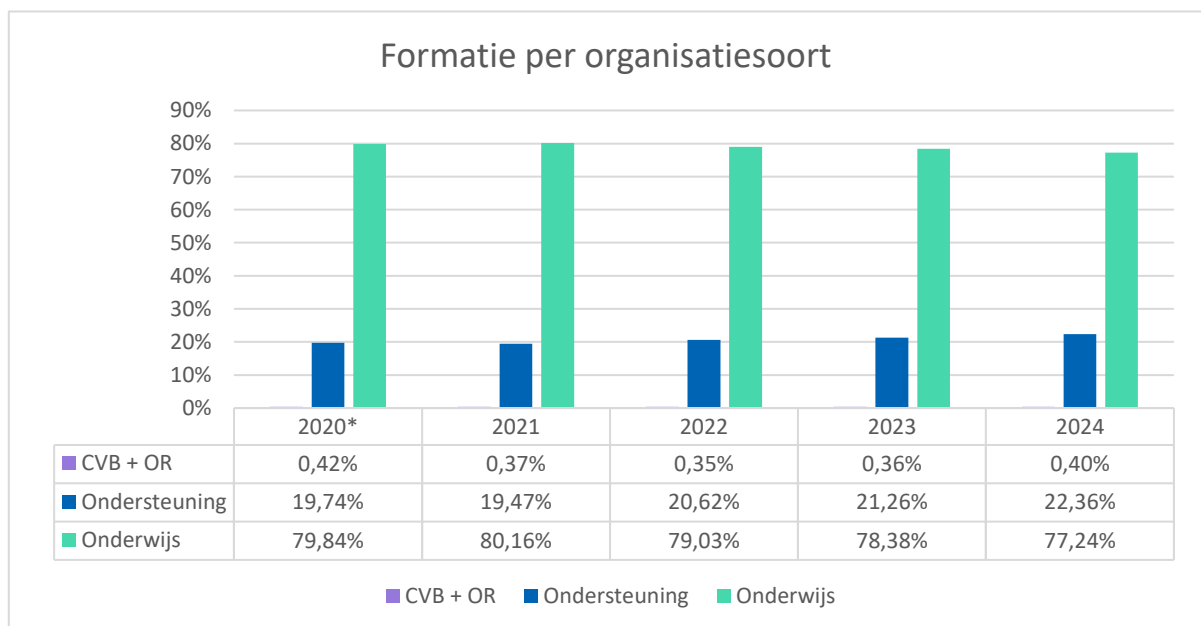
Personeel in loondienst (PIL) en personeel niet in loondienst (PNIL)

Van de 1.547 fte's in 2024 hadden 1.516 fte's een vast of tijdelijk contract en waren 31 fte's (2%) niet in loondienst. De flexibele schil nam met 2,8% af naar 19,2%.



Formatie per organisatiesoort

Het aantal fte's bij het college van bestuur en de ondernemingsraad (CvB en OR) bleef met 6 fte's gelijk. In de ondersteuning steeg het aantal fte's van 342 in 2023 naar 346 in 2024. Het aantal onderwijsmedewerkers daalde van 1.259 fte's in 2023 naar 1.195 fte's in 2024. Deze afname is vooral het gevolg van de licht dalende studentenaantallen en de ombuigingen.

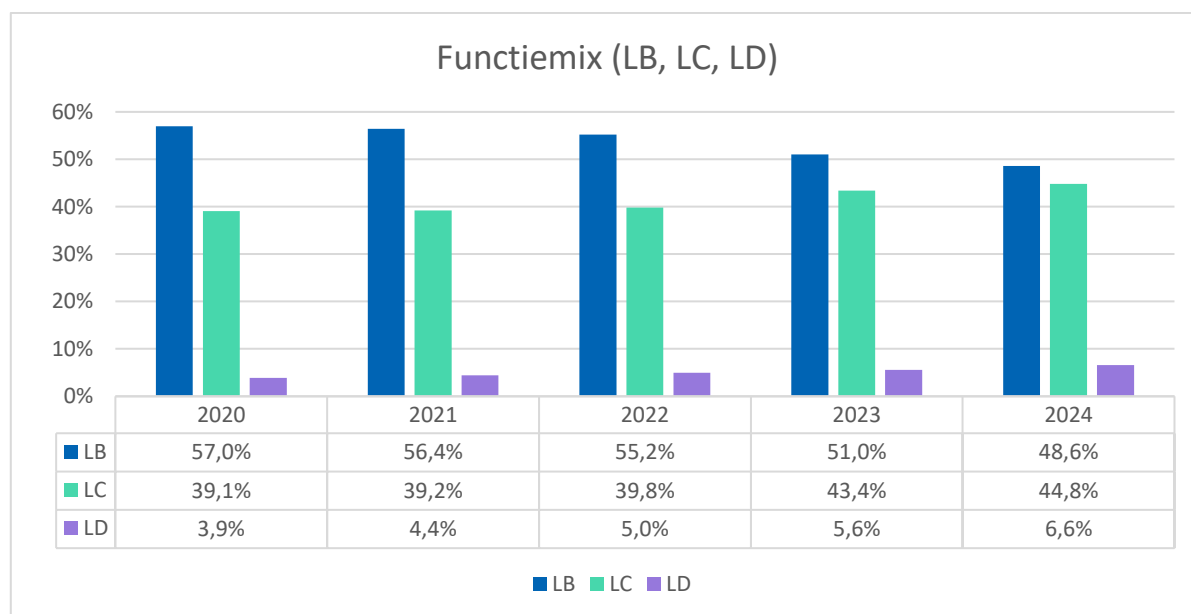


Investering voor scholing

Het scholingsbudget bedroeg in 2024 € 1.877.718. Naast dit scholingsbudget is veelvuldig gebruikt gemaakt van het ontwikkelbudget uit de kwaliteitsagenda (carrièreperspectief).

Functioniemix

Het aantal LC- en LD-functies nam verder toe, terwijl het aantal LB-banen afnam. We stimuleren de ontwikkeling naar LC- en LD-functies. Een docent in schaal LC of LD heeft ten opzichte van een LB-docent meer diepgang in de functie en meer mogelijkheden om onderwijs te ontwikkelen.

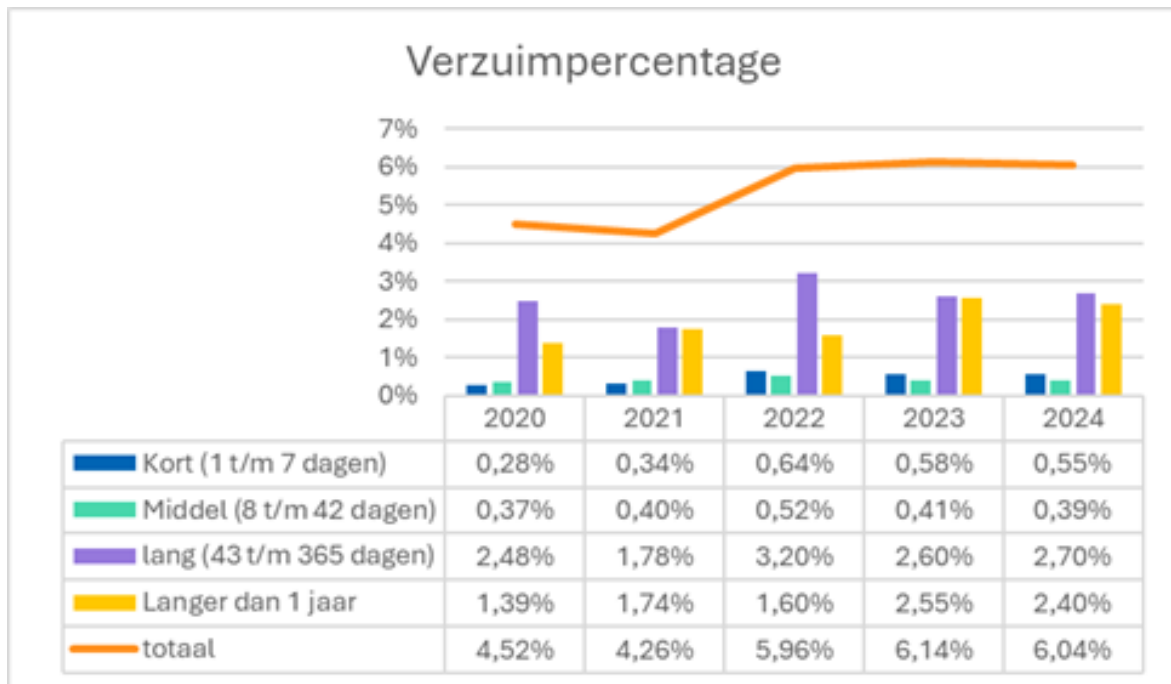


Verzuim

Het gemiddelde verzuimpercentage daalde van 6,14% in 2023 naar 6,04% in 2024. Voor 2024 zijn er geen streefcijfers afgesproken. En er zijn op het moment van schrijven nog geen vergelijkende cijfers beschikbaar over 2024.

De gemiddelde verzuimfrequentie steeg van 0,5 naar 0,6 en het gemiddelde percentage 0-uren verzuim daalde van 60,2% naar 54,5%. Medewerkers verzuimen dus vaker en er zijn meer medewerkers die verzuimen.

We streven natuurlijk naar een lager verzuimcijfer. We werken hiervoor sinds één jaar samen met onze nieuwe arbodienst en we zien een lichte verbetering, maar nog geen substantieel verschil ten opzichte van eerdere cijfers Samen met onze arbodienst zetten wij meer dan voorheen in op amplitie. Daarbij ligt de focus niet op het behandelen (curatie) of voorkomen (preventie) van de negatieve gevolgen van werkstress, maar op interventies die de weerbaarheid van medewerkers te vergroten.



Participatiebanen

Wij vinden het belangrijk dat we (eigen) kwetsbare jongeren en volwassenen kansen bieden op een baan. We doen dit onder andere door invulling te geven aan de banenafspraken van de Participatiewet en van social return banen. In 2024 waren er 5 medewerkers met normbanen in dienst bij Summa en waren 9 normbanen vanuit social return ingevuld. Met sociaal ontwikkelbedrijf Ergon gaan we samenwerken op de thema's ontwikkelen en leren, uitbesteding van werk aan Ergon, creëren van functies bij Summa voor de doelgroep van Ergon en samenwerking met partners in de regio. Een effect van deze samenwerking is dat we in de toekomst nog meer medewerkers van Ergon in dienst gaan nemen.

5 Medezeggenschap

5.1 Centrale Studentenraad

De Centrale Studentenraad (CSR) heeft een enerverend 2024 achter de rug. Tot half februari 2024 bestond de CSR uit een interim raad van zeven personen. In februari is de nieuwe zittingsperiode van start gegaan met elf leden. Door een intern verschil van inzicht zijn in juni vijf leden afgetreden en is de raad verder gegaan met zes leden. In het nieuwe schooljaar zijn nog twee leden afgetreden. Gezien deze kwetsbare samenstelling van vier leden heeft de raad tussentijds twee nieuwe leden verwelkomd. De raad heeft zoveel als mogelijk haar verantwoordelijkheid genomen om de belangen van de student zo goed mogelijk te behartigen en zich gefocust op de meest relevante onderwerpen.

Er is gewerkt aan de volgende portefeuilles:

- Kansengelijkheid
- Communicatie
- Stage
- Studentparticipatie

Daarnaast hebben we zes instemmingsverzoeken behandeld. De CSR is regelmatig gevraagd om mee te denken met Summa-brede initiatieven en projecten. Het doet ons goed om te zien dat de CSR steeds meer bekendheid krijgt bij de studenten. Er wordt binnen de scholen steeds meer uiting gegeven aan het belang van studentparticipatie. Dit blijkt ook uit de JOB Monitor over 2024. Wat aandacht nodig heeft, is het directe contact met de studenten. Dat wordt een van de speerpunten voor 2025.

Missie en visie

De CSR streeft ernaar dat de stem van alle studenten van het Summa gehoord wordt en daarmee een stimulerende en inclusieve leeromgeving wordt bevorderd. De studentenraad streeft naar een levendige Summagemeenschap waarin studenten actief betrokken worden bij beleid- en besluitvorming, met als doel te komen tot een onderwijs-, leer- en werkomgeving waarin iedereen tot volle ontplooiing komt.

Kansengelijkheid

Summa staat voor goed onderwijs en optimale toegankelijkheid en gelijkheid voor alle studenten. De CSR heeft hieraan bijgedragen door onderzoeken in gang te zetten en advies te geven op beleid dat bijdraagt aan een positief leerklimaat.

Een van de grote successen die wij binnen deze portefeuille hebben behaald, is het gezamenlijke introfeest op het Stadhuisplein. In 2023 is hier al veel over gesproken en is de stem van de studentenraad meegenomen. Sanne Wijers heeft zich hiervoor ingezet in een dubbelrol. Zowel als voorzitter van de CSR als in haar rol als studentambtenaar bij de gemeente Eindhoven. Samen met haar collega-studentambtenaar en een student van TU/e heeft zij het introfeest mogen aftrappen met wethouder Maes van Lanschot.



Naast dit mooie introfeest is ook de studentensportkaart en de studentenpas een mooie stap geweest binnen de kansengelijkheid van mbo-studenten. De studenten van Summa kunnen een studentensportkaart aanvragen waarmee zij kunnen sporten bij het TU/e sportcentrum en deelnemen aan trainingen of competities.

Met de studentenpas kunnen studenten zich bij verschillende winkels, koffietentjes en webshops identificeren als student en daarmee de studentenkorting activeren. Hbo- en wo-studenten hadden deze kans al langer, maar voor mbo'ers was dit nog niet zo. Zij werden vaak niet gezien als studenten. Door middel van deze studentenpas kunnen nu óók mbo-studenten de studentenkorting ontvangen waar zij recht op hebben.

Communicatie

De portefeuille communicatie heeft zich zowel intern als extern ingezet om de juiste informatie op de juiste plek te krijgen. Informatie over de verkiezingen en daarbij behorende campagnes, stemmen voor de Tweede Kamer, JOB MBO, introfeest en sportkaart zijn hier voorbeelden van. Het communicatieteam heeft wederom prachtige posters, flyers en advertenties gemaakt. Voor de toekomst gaan we voor de CSR, samen met de afdeling communicatie, kijken naar een herkenbare eigen stijl die past binnen de nieuwe huisstijl van Summa.



Stages

Er komen steeds meer problemen met stages naar boven. Vanuit de JOB-monitor 2024 blijkt, net als in 2022, dat er veel ontevredenheid is bij studenten over de stages. Ondanks het stagepact dat is opgesteld in 2024, wordt er op de punten stagebegeleiding, stagediscriminatie en stagevergoeding onvoldoende gescoord.

Wij zijn in gesprek geweest met verschillende medewerkers van Summa over de stageomgeving van studenten en of zij ook te maken hebben met stagediscriminatie of uitsluiting. Helaas is dit wel het geval, veel studenten geven aan dat zij als stagiair vaak een andere behandeling krijgen dan de vaste medewerkers of niet tot hun recht komen.

Via LinkedIn is ons bestuur benaderd om mee te praten in bijeenkomsten over stagegelijkheid die geïnitieerd werden door Sharmila Angoelal. Zij heeft meerdere studenten, docenten, beleidsmedewerkers, overheidsinstanties en SBB-medewerkers samengebracht om in een co-creatiesessie een aantal weken aan de slag te gaan met dit onderwerp. Onze voorzitter is hier samen met een paar andere leden in gedoken, en zij zijn hier meerdere keren bij aangesloten.



Studentparticipatie

In het begin van het jaar zijn wij meegenomen bij het opstellen van het functieprofiel voor de vacature van een nieuw lid in de raad van toezicht. Wij hebben aangegeven wat wij belangrijk vinden en graag terugzien in een lid van de raad van toezicht.

Naast de medezeggenschap in de vacature voor de raad van toezicht is de CSR ook meegenomen in het sollicitatieproces van het nieuwe college van bestuur. Het was een enorm leerzaam proces, voor veel van ons een proces waar ze nog nooit eerder bij betrokken waren.

Met de raad van toezicht, college van bestuur en ondernemingsraad hebben wij in 2024 gezamenlijke bijeenkomsten gehad. Zo hebben we het jaar afgetrapt met een bijeenkomst over de governance driehoek tijdens onze intro-driedaagse. Hier hebben wij de governance besproken en gekeken wat wij voor elkaar kunnen betekenen en hoe dit vorm te geven is.

We hebben deelgenomen aan de kwaliteitskring, waarbij we hebben samengewerkt met raad van toezicht, college van bestuur en ondernemingsraad.

Tijdens de bijeenkomst over LLO hebben wij mee mogen denken hoe dit vormgegeven kan worden. Daarnaast hebben we ook goede gesprekken gehad met verschillende mensen over de invulling: wat vinden studenten fijn en wat is voor de docenten fijn.

In november zijn Tygo Lauwers en Sanne Wijers met een aantal docenten, werkgroep Burgerschap en een aantal andere medewerkers van Summa op studiereis naar Brussel geweest. Hier werden verschillende co-creatiesessies gehouden voor de invulling van het nieuwe curriculum van het burgerschapsonderwijs. In samenwerking met Nuffic en Brainport Development zijn deze co-creaties gegeven. Naast deze sessies zijn zij ook bij House of Europa geweest en bij het Europees Parlement. De uitkomsten van deze reis worden op 5 februari 2025 gepresenteerd tijdens de conferentie onderwijscluster gastvrijheid in Sint-Michielsgestel.

We hebben meegewerkt aan de vragen die gesteld worden aan Summa-studenten tijdens de JOB-monitor en de Stagepact JOB-monitor. Wij zijn aanwezig geweest bij de bestuurswissel, de participatiedag, de Europese avond, trainingsdagen, JOB-monitor uitreiking en verschillende algemene ledenvergaderingen en maandelijkse overleggen.



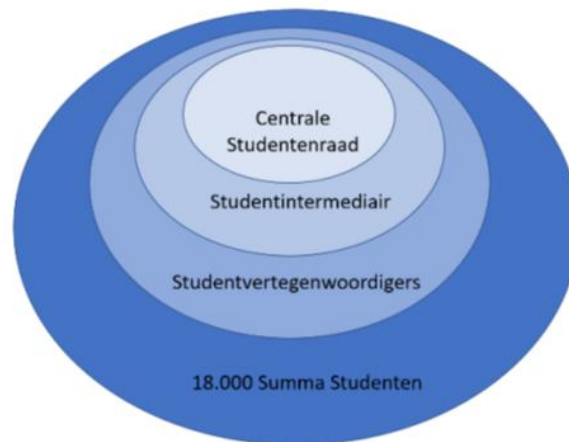
Verkiezingen en doorkijk naar 2025

In het voorjaar van 2024 heeft de afdeling Audit Risk en Compliance (ARC) op verzoek van het college van bestuur en de CSR een onderzoek uitgevoerd naar het verkiezingsproces van de studentenraad. De aanbevelingen vanuit dit onderzoek zijn meegenomen in het verkiezingsproces.

In het directeurenoverleg van 30 oktober 2024 zijn de verkiezingen voor de CSR aangekondigd. Medezeggenschap en het organiseren van de verkiezingen is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van het management en de CSR. Om de verkiezingen eenduidig en transparant te laten verlopen is een communicatieplan opgesteld met een overzicht van de tijdslijn richting de verkiezingen en welke acties wanneer dienen te worden uitgezet met als doelstelling: het informeren en enthousiasmeren van studenten voor de aankomende verkiezingen voor de CSR en het stimuleren van deelname aan de verkiezingen. Wij zijn heel blij dat studentmedezeggenschap binnen

Summa breed wordt gedragen. De verkiezingen hebben geleid tot een nieuwe studentenraad van vijftien leden. In februari 2025 hebben we met deze nieuwe raad een driedaagse waarin de speerpunten voor 2025 met elkaar worden bepaald.

Nu de CSR weer op volle sterkte is, is de volgende stap invulling geven aan studentmedezeggenschap binnen de scholen. Dit doen we middels de rol van studentintermediairs, zoals die beschreven is in het Reglement Studentmedezeggenschap Summa 2023 – 2027.



Door deze gelaagdheid wordt de afstand tussen de student en de CSR zo klein mogelijk.

5.2 Ondernemingsraad

De ondernemingsraad heeft in samenwerking met het college van bestuur en de raad van toezicht een andere manier van samenwerken opgezet. Deze samenwerking is gestoeld op de volgende richtlijnen, die de inspectie benoemt in het rapport Governance in het mbo:

- Goed onderwijsbestuur wordt ook wel aangeduid met de term 'good governance'. Good governance is het besturingsproces in ruime zin, daaronder valt dan ook intern en extern toezicht, verantwoording en medezeggenschap.
- Naast de drie meer klassieke rollen van inspraak namens een achterban, klankbord voor het bestuur en signalen aankaarten bij het bestuur, zijn de afgelopen jaren nog twee nieuwe rollen naar voren gekomen. Van medezeggenschapsorganen wordt nu ook verwacht dat ze bijdragen aan goed bestuur. De ondernemingsraad en, hoewel in mindere mate, ook de studentenraad vormen in dat denken een correctiemechanisme voor het bevoegd gezag. Van hen wordt verwacht dat ze kritische gesprekspartner zijn en in die rol de tegenspraak bieden die in elke bestuurlijke omgeving nodig is om tot de juiste besluiten te komen.
- Bovendien zorgt de uitwisseling voor inzicht in en meer begrip voor elkaars opvattingen en afwegingen. En dat leidt niet alleen tot beter geïnformeerde, maar ook tot breder gedragen besluiten.

In 2024 heeft de ondernemingsraad als kritische gesprekspartner een goede samenwerking opgebouwd met het college van bestuur. In augustus 2024 heeft het college van bestuur een nieuwe samenstelling gekregen. De kennismaking met het nieuwe college van bestuur is goed van start gegaan en we weten elkaar te vinden als dat nodig is.

Het dagelijks bestuur van de ondernemingsraad voert tweewekelijks overleg met het college van bestuur. Tijdens deze overlegmomenten bespreken we alle lopende zaken in de organisatie en we maken een planning voor de komende overlegmomenten.

De samenwerking met de raad van toezicht heeft ook een andere invulling gekregen. Dana Feringa heeft een verbindende rol tussen de ondernemingsraad en raad van toezicht. En vanuit haar expertise heeft zij een constructieve inbreng voor onze samenwerking met de raad van toezicht en het college van bestuur.

Mark Vink heeft in mei 2024 het stokje van voorzitter overgedragen aan Ellen Bazelmans. De samenstelling van het dagelijks bestuur wordt op democratische wijze gekozen. Mark blijft de ondernemingsraad ondersteunen met zijn expertise, naast de andere leden, Sander Bosch, Eric Cox, Inge Leenders, Hanneke Moonen, Rob van Moorsel, Oguzhan Filiz, Samet Pinarbasi, Peter Raaijmakers, Marian Rovers, Susanne Smits, Thomas van Vroonhoven en Roel Wijnands. De huidige samenstelling van het Dagelijks bestuur bestaat uit Ellen Bazelmans (voorzitter), Rien de Vaan (vicevoorzitter) en Martine Zwolsman (ambtelijk secretaris).

Samen met de ondernemingsraadleden die zijn gestart in augustus 2023 (en tussentijds, in februari 2024), de centrale studentenraad en de vakbonden hebben we als ondernemingsraad weer nieuwe impulsen kunnen geven aan de medezeggenschap.

We ervaren dat het belangrijk is dat de ondernemingsraad is samengesteld met collega's vanuit alle kiesgroepen in de organisatie. Met de input van alle collega's kunnen we de kritische gesprekspartner zijn.

Voorbeelden van processen waar de ondernemingsraad bij is betrokken: het begrotingsproces voor de hoofdlijnen van de begroting, de werving van het nieuwe college van bestuur en het tot stand komen van een nieuw wervings- en selectiebeleid.

De OR heeft het Team Overstijgend Overleg (TOO) als medium ingezet om informatie op te halen over wat er 'leeft' onder de medewerkers binnen Summa. Hiernaast wordt het TOO ook gebruikt om informatie vanuit de ondernemingsraad te delen. Een belangrijk succes hierbij is dat het TOO ook is omarmd door het college van bestuur en staat het als onderwerp op de agenda bij de resultaatgesprekken met de directeuren en hun teams.

6 Raad van toezicht

Taak

De raad van toezicht is de interne toezichthouder van het Summa. We keuren het bestuursreglement goed, kijken of de juiste en toekomstbestendige keuzes worden gemaakt in het belang van alle betrokkenen en wijzen de accountant aan. We toetsen of de maatschappelijke opdracht van Summa wordt gerealiseerd en zien toe op rechtmatige verwerving en doelmatige en rechtmatige besteding van publieke middelen.

Toezicht

Toezichthouden doen we op basis van eisen uit onder andere wet- en regelgeving, de statuten, het bestuursreglement en de Code goed bestuur mbo 2020. Om een goed beeld te vormen, betrekken we in het toezicht het college van bestuur, relevante professionals, belanghebbenden, de medezeggenschap en netwerkpartners. Wij streven naar maximale transparantie en vinden het belangrijk om dialoog en tegenspraak te organiseren. Daarbij hanteren we een visie op toezicht die regelmatig wordt beoordeeld en, waar nodig, aangepast. De waarden uit de Code goed bestuur mbo 2020 zijn hier onderdeel van en gebruiken we in de uitoefening van onze rollen.

Ontwikkeling

Als raad van toezicht vinden we het belangrijk ons te ontwikkelen. Zo hebben we in 2024 in aparte sessies kennis opgedaan over onderwerpen die we belangrijk vinden (digitalisering, governance).

Samenstelling

Normaal zijn er zes leden in de raad, maar begin 2024 was er een vacature. Deze is ingevuld per 1 mei 2024, toen Edwin Leenes is toegetreden.

De raad van toezicht werkt met commissies. De onderwijscommissie richt zich voornamelijk op onderwijs en bestaat uit Joyce van der Putten (voorzitter) en Dana Feringa. De auditcommissie houdt zich bezig met de bedrijfsvoering. Alice Jansen (voorzitter) en (sinds 1 mei 2024) Edwin Leenes zijn de leden. Tot 1 mei 2024 was er een vacature en heeft Liane den Haan tijdelijk deel uitgemaakt van deze commissie. De remuneratiecommissie geeft invulling aan de werkgeversrol voor het college van bestuur. Liane den Haan (voorzitter) en Lars van der Hoorn maken hiervan deel uit.

Op verzoek van het college van bestuur hebben we een eenmalige uitzondering gemaakt en Lars van der Hoorn voor een derde periode benoemd als lid van de raad van toezicht. De benoeming gaat in per 1 januari 2025 en is voor een periode van maximaal drie jaar. De raad van toezicht en het college van bestuur zijn onlangs van samenstelling veranderd en er spelen grote projecten (zoals Beethoven, zie verderop). De verlenging zorgt voor rust en continuïteit in een periode vol veranderingen. Hij blijft ook voorzitter van de raad van toezicht.

Verslag over 2024

Werving college van bestuur

Begin 2024 gaf Laurent de Vries aan te willen stoppen: met de start van de zomervakantie zou hij met pensioen gaan. Enerzijds vonden we het jammer dat hij wilde vertrekken, maar er was ook begrip voor zijn besluit. Op 10 juli hebben we afscheid genomen en hebben we stilgestaan bij wat hij voor Summa heeft betekend. Hij heeft veel gedaan en veel goede dingen in gang gezet, waar we de komende jaren de vruchten van gaan plukken. Daar zijn we hem dankbaar voor.

Zijn vertrek betekende dat er een tweede vacature moest worden ingevuld. Er zijn gesprekken gevoerd met onder andere directeuren en medezeggenschap. Met hen is gekeken wat Summa de komende jaren nodig heeft. Uiteindelijk is besloten de omvang van het college van bestuur uit te breiden naar drie personen. We hebben drie profielen opgesteld voor de werving van een nieuw college van bestuur. Vóór de zomervakantie is deze procedure afgerond en per 1 september 2024 is het college van bestuur in de nieuwe samenstelling gestart. Met hen zien we de toekomst van Summa met vertrouwen tegemoet.

Vierjaarlijks onderzoek

In april startte het vierjaarlijks onderzoek van de Inspectie voor het Onderwijs. We zijn als interne toezichthouder trots op de uitkomsten: een 'goed' voor de besturing (kwaliteitszorg en financiën) en een 'goed' voor de ambitie Summa2030! Het is mooi om te zien dat de inspectie een bevlogen organisatie ziet, die met veel passie werkt aan de kwaliteit van het onderwijs en de student centraal stelt. Een mooie bevestiging van wat wij zien in onze toezichthoudende rol. Een hele mooie en uitzonderlijk prestatie.

Beethoven

Nederland moet een aantrekkelijke vestigingsplaats blijven voor de microchipsector en zijn toeleveranciers (de semicon- of halfgeleiderindustrie). Project Beethoven moet dat mogelijk maken en Summa heeft hierin een belangrijke rol. We stemmen hierover regelmatig af met het college van bestuur.

Ombuigingen

In 2023 heeft Summa door middel van ombuigingen gewerkt aan een betere financiële positie. Dat heeft doorgewerkt in 2024 en is ook onderwerp van gesprek geweest in onze overleggen met het college van bestuur. Het is goed om te zien dat de ombuigingen hun vruchten hebben afgeworpen: we begrijpen dat het niet altijd makkelijk is geweest en daarom is het goed om te zien dat de gestelde doelen zijn gerealiseerd.

Vergaderingen

De raad van toezicht en het college van bestuur hebben in 2024 vijf keer vergaderd. Deze vergaderingen zijn voorafgegaan door vergaderingen van de onderwijscommissie (vijf keer bijeengekomen) en de auditcommissie (vijf keer bijeengekomen). De raad heeft zelf elf keer vergaderd. Dit in het licht van de actualiteit en besluitvorming over de wijziging van de bestuursstructuur, de werving en de aanstelling van een nieuw bestuur.

In de onderwijscommissie zijn onder meer onderwerpen uit Summa2030 besproken, de aansluiting vo – mbo, ontwikkelingen in de Brainportregio en Beethoven. De onderwijscommissie vergadert waar mogelijk op locatie en nodigt regelmatig onderwijsteams en studenten uit om onderwerpen te bespreken.

De auditcommissie richt zich meer op bedrijfsvoering met onderwerpen als financiën, huisvesting, risicomanagement, duurzaamheid, ICT en informatiebeveiliging. De auditcommissie spreekt twee keer per jaar met team Audit, Risk & Compliance, waarvan één keer zonder het bestuur. Ook spreekt de auditcommissie twee keer per jaar met de externe accountant, waarbij er ook één (voor)overleg is zonder het bestuur. Ook de auditcommissie vergadert waar mogelijk op locatie.

De remuneratiecommissie vervult de werkgeversrol voor het college van bestuur. De werving van het nieuwe college van bestuur heeft in 2024 voorop gestaan.

De onderwerpen die in de commissies zijn besproken, worden ook met de voltallige raad van toezicht besproken. We vinden het belangrijk dat we de ontwikkelingen op de voet volgen en willen als volledige raad de verantwoordelijkheid van onze toezichthoudende rol dragen.

In de vergadering van juni is het jaarverslag 2023 van Summa, alsmede de jaarrekening van Stichting Beheer Activa ROC Summa College goedgekeurd. In december is de begroting 2025 van Summa, inclusief de daarin opgenomen meerjarenraming t/m 2029, goedgekeurd.

De jaarlijkse zelfevaluatie is door omstandigheden verplaatst naar begin 2025.

Medezeggenschap

De raad heeft in 2024 geïnvesteerd in de relatie en rollen met de medezeggenschap. Dana Feringa en Joyce van der Putten zijn (als reguliere taak binnen de raad) contactpersoon voor respectievelijk de ondernemingsraad en de centrale studentenraad.

Bijeenkomsten

De raad heeft in 2024 deelgenomen aan evenementen, zoals het Ontwikkelfestival, Crafted en andere Summa-brede bijeenkomsten. Ook waren er meerdere bijeenkomsten met de medezeggenschap (CSR en OR). In februari hebben we een gezamenlijke scholing gedaan over governance, in april hebben we met elkaar gesproken over samenwerking en in oktober een inspiratiesessie over leven lang

ontwikkelen gevolgd. Het is waardevol om vanuit ieders perspectief naar de verschillende onderwerpen te kijken en het gesprek hierover te voeren. We zien dat als een verrijking en kijken ernaar uit dit in 2025 voort te zetten.

Vooruitblik

Project Beethoven maakt duidelijk dat goed onderwijs belangrijk is voor onze regio. En dat geldt ook voor onderwijs buiten Beethoven. We verwachten voor 2025 veranderingen die invloed hebben op het onderwijs. We zien deze ontwikkelingen met vertrouwen tegemoet. De in 2024 gemaakte plannen vormen een stevige basis en we zien binnen veel bevologenheid en betrokkenheid. Er wordt hard gewerkt om de ambities waar te maken. We waarderen ieders inspanningen en kijken uit naar ontmoetingen in 2025.

7 Financiën

7.1 Financieel resultaat 2024

De realisatie over 2024 is uitgekomen op een resultaat van € 11,5 miljoen positief. In de begroting 2024 is uitgegaan van een resultaat van € 5,9 miljoen negatief, een positieve afwijking derhalve van € 17,4 miljoen. De baten zijn € 10,4 miljoen hoger dan begroot, de lasten € 5,7 miljoen lager en het positieve saldo van financiële baten en lasten € 1,3 mln hoger dan begroot. Onderstaande opstelling geeft een specificatie van de gerealiseerde positieve resultaatafwijking van € 17,4 miljoen ten opzichte van de begroting 2024:

Baten:

- Hogere normatieve rijksbijdrage OCW	€ 6,2 miljoen
- Hogere overige overheidsbijdragen en subsidies	€ 3,7 miljoen
- Lagere baten contractactiviteiten	-/- € 0,2 miljoen
- Hogere baten van studenten, cursusgelden en overig	<u>€ 0,7 miljoen</u>
Per saldo hogere baten	€ 10,4 miljoen

Lasten:

- Lagere lasten personeel (incl. hogere lasten inleen)	€ 4,7 miljoen
- Lagere afschrijvingslasten	€ 1,1 miljoen
- Lagere huisvestingslasten	€ 0,1 miljoen
- Hogere overige instellingslasten	-/- <u>€ 0,2 miljoen</u>
Per saldo lagere lasten	€ 5,7 miljoen
Per saldo hogere financiële baten	<u>€ 1,3 miljoen</u>
Positief resultaatteffect t.o.v. begroting	€ 17,4 miljoen

Toelichting

De periode van structurele ombuigingen, gestart begin 2023, is - sneller dan voorzien - afgesloten. De afgelopen 2 jaar is gezamenlijk scherper gelet op de uitgaven en vol ingezet op het verhogen van de inkomsten (met name subsidies). De lastenverlagingen zijn 50/50 verdeeld over personeelslasten en materiële lasten. Dat betekent dat in verhouding vier keer zoveel is omgebogen op materiële lasten dan op loonkosten.

Het positiever dan begroot resultaat 2024 bestaat uit drie elementen:

1. Incidentele meevallers: € 8,2 miljoen;
2. Realiseren volledige ombuiging: € 5,8 miljoen;
3. Bijstelling lasten i.v.m. krimp aantal studenten: € 3,4 miljoen.

Onderstaand worden deze nader toegelicht.

Ad 1. Incidentele meevallers 2024

Dit betreft o.a. het in december 2024 door OCW toegekende aandeel in de zogenaamde 'knelpuntenpot' (€ 0,9 miljoen), een hogere dekking van lasten vanuit subsidieregelingen dan waarmee in de begroting rekening is gehouden (€ 3,4 miljoen), een lagere dotatie

aan de personele voorzieningen dan begroot (€ 1,2 miljoen), lagere afschrijvingen door vertraagde investeringen (€ 1,0 miljoen), een eenmalige meevaller in de energielasten i.v.m. de afrekening 2023 (€ 0,4 miljoen) en hogere rentebaten vanwege hogere liquiditeit en een hoger rentepercentage (€ 1,3 miljoen).

Ad 2. Realiseren volledige ombuiging

Om tot een structureel sluitende begroting vanaf 2025 te komen was de begin 2023 afgesproken ombuigingsopgave op Summa-niveau van ca. € 12 miljoen benodigd. De periode van ombuigingen is - sneller dan voorzien - afgesloten. De afgelopen 2 jaar is gezamenlijk scherper gelet op de uitgaven, waar mogelijk de lasten verlaagd, en vol ingezet op het verhogen van de inkomsten (met name subsidies). De lastenverlagingen zijn 50/50 verdeeld over personeelslasten en materiele lasten en dat betekent dat in verhouding vier keer zoveel is omgebogen op materiële lasten dan op loonkosten. Ook de diensten hebben nadrukkelijk bijgedragen aan de kostenverlagingen. De baten en lasten uit de structurele bedrijfsvoering zijn in 2024 in evenwicht gebracht. Daarmee is de structurele ombuiging ultimo 2024 op Summa-niveau gerealiseerd. Dit geldt evenwel niet voor alle eenheden van Summa. Er zijn eenheden die meer hebben omgebogen dan hun oorspronkelijke doelstelling en er zijn eenheden die, om moverende redenen, de ombuigingsdoelstelling nog niet hebben behaald.

Ad 3. Bijstelling lasten i.v.m. krimp aantal studenten

De onderwijseenheden worden intern bekostigd o.b.v. T=0 terwijl Summa door OCW wordt bekostigd o.b.v. T-2. De druk om de lasten in lijn te brengen met de dalende studentenaantallen leidde in 2024 tot een lastenreductie van ca. € 3,4 miljoen, terwijl de voor 2024 toegekende rijksbijdrage niet veranderde. Deze lastenreductie door de eenheden heeft op instellingsniveau geleid tot een incidenteel positief resultaat. Bij een krimp in studentenaantallen zal het nog steeds een uitdaging blijven om scherp te begroten.

Doorschuiven positiever resultaat 2024

Net als afgelopen jaar mogen alle scholen en diensten de helft van wat ze in 2024 hebben overgehouden ten opzichte van hun begroting, meenemen naar 2025. Het doorgeschoven resultaat mag worden gebruikt om bijvoorbeeld krimp niet in één jaar maar in twee jaar op te vangen. Ook kan een eenheid met deze middelen ondernemen (bijvoorbeeld processen verbeteren) om de lasten over de jaren erna structureel te verlagen.

De overige 50% gaat naar de centrale beleidsruimte. Dat is een gezamenlijke buffer voor incidentele onvoorziene uitgaven en projecten. Via het college van bestuur kunnen verzoeken worden ingediend om hiervan gedurende het lopende begrotingsjaar gebruik te maken. Het gaat dan met name om onvoorziene tegenvallers die niet in de eigen begroting kunnen worden opgevangen of kansen om het onderwijs en/of de bedrijfsvoering te verbeteren.

Groepsmaatschappijen

Het bestuursverslag heeft betrekking op het Summa College en de rechtspersonen die in de geconsolideerde jaarrekening zijn opgenomen. Dit betreft de rechtspersonen:

- Stichting Beheer Activa ROC Summa College, gezeteld in Eindhoven (100%-belang) en
- Exempla Opleidingen BV, gezeteld in Eindhoven (100%-belang), incl. de dochtermaatschappij MBO Automotive Center BV, eveneens gezeteld in Eindhoven (50%-belang).

Regeling 'Beleggen, lenen en derivaten OCW'

Het treasurybeleid van Summa is verwoord in het treasurystatuut van de stichting. Daarin is vastgelegd dat beleggen en belenen uitsluitend is toegestaan met inachtneming van de regels zoals opgenomen in de medio 2016 aangepaste 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW'.

Reeds in november 2007 is overgegaan tot geïntegreerd middelenbeheer (schatkistbankieren) bij het Ministerie van Financiën (MvF). Publieke middelen van Summa kunnen daardoor uitsluitend worden belegd in termijndeposito's bij het MvF. De vrij ter beschikking staande liquide middelen stonden, met uitzondering van kassaldi, gedurende geheel 2024 op een reguliere bankrekening of op de rekening courantrekening bij het MvF. Summa heeft, mede vanwege het geïntegreerd middelenbeheer, geen risicovolle financiële producten, waaronder derivaten, in bezit.

Financiële ratio's

Eén van de onderdelen van het financiële toezicht door de Inspectie van het Onderwijs is het toezicht op de financiële continuïteit. Dit toezicht, dat deel uitmaakt van het geïntegreerd kwaliteitstoezicht, vindt risicogericht plaats. Voor het identificeren van instellingen met een mogelijk financieel risico hanteert de inspectie een drietal kengetallen als signaleringswaarden voor grote onderwijsbesturen, te weten liquiditeit, solvabiliteit en absolute omvang liquide middelen. Daarnaast wordt getoetst of sprake is van bovenmatig publiek eigen vermogen.

Onderstaande tabellen tonen de kengetallen van Summa:

	Signale- rings- waarde OCW	Interne norm Summa	2024 (Jaarrek.)	2024 (Begroting)	2023 (Jaarrek.)
Bovenmatig publiek eigen vermogen (0,5 x aanschafwaarde gebouwen x 1,27) + (boekwaarde overige materiële vaste activa) + (0,05 x totale baten)	maximaal € 104,8 mln	onder signale- rings- waarde OCW	€ 40,7 mln	€ 19,1 mln	€ 28,6 mln
Solvabiliteit 2 (Reserves + voorzieningen) / balanstotaal	minimaal 30%	minimaal 30%	41,3%	35,2%	41,2%
Liquiditeitsratio Vlottende activa / kortlopende schulden	minimaal 0,5	minimaal 0,5	1,7	1,0	1,3
Liquide middelen	minimaal € 2 mln	minimaal € 2 mln	€ 62,2 mln	€ 29,5 mln	€ 38,2 mln

Helderheid in de bekostiging bve

Ten behoeve van eenduidige interpretatie van wet- en regelgeving zijn door OC&W specifieke beleidsregels gepubliceerd, waaronder de notitie Helderheid in de bekostiging uit 2004. In bijlage 8 is toegelicht hoe Summa met de verschillende thema's uit de notitie is omgegaan. Ter vervanging van thema 2 is de beleidsregel 'Investeren van publieke middelen in private activiteiten' gepubliceerd. De verantwoording in het kader van deze beleidsregel is separaat opgenomen in de volgende paragraaf.

7.2 Investeren met publieke middelen in private activiteiten

Het leveren van uitdagend, kwalitatief hoogwaardig onderwijs is onderdeel van onze missie. Summa is een onderwijsinstelling met een wettelijke taak waarvoor het bekostiging ontvangt vanuit publieke middelen. We willen echter tegelijkertijd een organisatie zijn waarin zowel publiek als privaat gefinancierde onderwijsactiviteiten plaatsvinden. Overheidsgeld dat voor het onderwijs is bestemd mag niet 'weglekken' door verliezen op private activiteiten. Ook mag onderwijsgeld, op basis van Europese regelgeving, de marktwerking niet verstoren. Anderzijds wil de overheid mogelijkheden bieden om door private activiteiten en/of publiek-private samenwerking (PPS) het bekostigde onderwijs te versterken.

Om e.e.a. duidelijker te reguleren is op 22 maart 2021 de beleidsregel van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap gepubliceerd (nr. 26953552), houdende

voorwaarden waaronder bekostigde ho- en mbo-instellingen met publieke middelen mogen investeren in private activiteiten (Beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten). De beleidsregel treedt in de plaats van thema 2 van de zogenoemde Helderheidsnotities uit 2003 en 2004 en de latere publicaties van OCW die hierop betrekking hebben, zoals de Handreiking voor de inrichting van onderwijskundige publiek-private arrangementen uit 2011. De beleidsregel is vastgesteld door de minister en is zelf geen regelgeving maar wetsinterpretatie. Het betreft een uitleg van bovenliggende wetgeving.

De minister heeft in december 2024 een brief gestuurd aan de colleges van bestuur van de bekostigde mbo-instellingen, hogescholen en universiteiten. Die brief bevat zijn definitieve reactie op het advies van de Landsadvocaat. Daarnaast licht hij in de brief het kader toe voor de verantwoording en controle over het verslagjaar 2024. De genoemde wijzigingen in de Beleidsregel en de toelichting worden zo spoedig mogelijk, en zo nodig met terugwerkende kracht tot 1 januari 2025, ingevoerd middels de publicatie van een nieuwe Beleidsregel. Voor 2024 worden bepaalde activiteiten uitgezonderd van controle en gelden enkele versoepelingen (vooruitlopend op de nieuwe Beleidsregel).

Verantwoording 2024

Omzet private activiteiten

In onderstaande tabel is de omvang van de private activiteiten zoals opgenomen in de jaarrekening 2024, gespecificeerd op basis van de definitie zoals opgenomen in artikel 1g van de regeling.

(Bedragen x € 1.000)

Nr.	Omschrijving private activiteit	Baten 2024	Geïnv. publiek vermogen 2024	Geïnv. publiek vermogen 2021 t/m 2023
1.	Contractonderwijs (cursussen incl. 3 ^e leerwegtrajecten)	2.764	2.626	5.364
2.	Contractonderzoek	208	208	267
3.	Educatie	1.984	1.984	5.417
4.	Maatwerk	1.235	1.235	2.658
5.	Verhuur van ruimten	38	38	69
6.	Detachering en uitleen personeel	299	284	266
7.	Ov. Inkomsten (verkoop leermiddelen, werkstukken, omzet Summa Plaza enz.)	735	735	2.193

Het bieden van een zo contextrijk mogelijke beroepsgerichte leeromgeving, waarin studenten praktijkervaring kunnen opdoen, maakt een essentieel onderdeel uit van onze onderwijsactiviteiten. Het motief voor het aangaan van private activiteiten komt in het algemeen voort uit een maatschappelijke dialoog met de omgeving. Bedrijven vragen bijvoorbeeld om projecten uit te voeren en vraagstukken uit te werken. Onze private activiteiten komen altijd ten goede aan het onderwijs.

Geïnvesteed publiek vermogen

Voor werk in opdracht van derden (contractonderwijs en educatie) en maatwerktrajecten wordt geoffreerd op basis van gestandaardiseerde voorcalculaties. In de voorcalculatie worden alle directe en indirecte kosten voor een integrale kostprijscalculatie meegenomen. Tevens wordt rekening gehouden met een risico-opslag van 5%. Daarmee wordt voorkomen dat publiek geld wordt geïnvesteerd in private activiteiten (geïnvesteerd publiek vermogen nihil).

Publiek en privaat vermogen Summa en SBA

Het geconsolideerde eigen vermogen ultimo 2024 van Summa ad € 54,5 miljoen betreft voor € 14,0 miljoen privaat vermogen van de zelfstandige rechtspersoon Stichting Beheer Activa ROC Summa College (SBA). Dit private vermogen is reeds voor de juridische herstructurering van het vastgoed van Summa en SBA in 2008 ontstaan vanuit private vastgoedtransacties. De bij deze herstructurering door Summa overgedragen boekwaarde van het vastgoed is vanaf dat moment in het eigen vermogen van SBA aangemerkt als publiek vermogen. Ook het resterende eigen vermogen van het Summa is vanaf dat moment volledig als publiek vermogen aangemerkt.

SBA heeft zowel gebouwen in eigendom als huurlocaties en stelt deze tegen integrale kostprijs (zonder winstopslag) ter beschikking aan Summa. Daarmee is Summa niet duurder uit dan zonder de herstructurering het geval zou zijn geweest. Op deze wijze wordt ook voorkomen dat publiek geld van Summa wordt toegevoegd aan het privaat vermogen van SBA. Onderdeel van het privaat vermogen van SBA is het noodfonds voor studenten die geen beroep kunnen doen op het MBO Steunfonds van Summa.

Het risico van incidentele tegenvallers in de exploitatie van SBA ligt volledig bij SBA. Deze worden namelijk niet verrekend met Summa maar onttrokken aan het privaat vermogen van SBA. Daar staat tegenover dat eventuele incidentele meevallers en een positief exploitatieresultaat worden toegevoegd aan het privaat vermogen van SBA.

Naleving voorwaarden beleidsregel

In de regeling staan de voorwaarden waaronder private activiteiten zijn toegestaan. Onderstaand wordt voor elke voorwaarde en per soort private activiteit aangegeven waarom aan de betreffende voorwaarde wordt voldaan.

De private activiteit is in lijn met de bekostigde wettelijke taak van de instelling (art. 3.1)

Nr.	Omschrijving private activiteit	Toelichting
1.	Contractonderwijs	Alle niet bekostigde cursussen betreffen het aanleren van vaardigheden of het ontwikkelen van competenties die onderdeel zijn van of direct aansluiten op het beroepsonderwijs en die dus bijdragen aan het versterken van de arbeidsmarktpositie van de cursisten.
2.	Contractonderzoek	Dit betreft subsidies voor wetenschappelijk onderzoek van NWO en NRO t.b.v. vernieuwing in het onderwijs, bijv. hoe systeemdenken in het scheikundeonderwijs kan worden geïntroduceerd en het toepassen van een training 'Sterk in je werk' in de opleiding Maatschappelijke Zorg om de persoonlijke kennis over de mentale gezondheid van studenten te versterken, zodat hun veerkracht toeneemt en zij beter kunnen omgaan met hoge verwachtingen en stress.
3.	Educatie	De Educatie activiteiten vloeien voort uit de WEB, maar de financiering is inmiddels overgeheveld naar de gemeenten en de uitvoering is niet meer uitsluitend voorbehouden aan roc's.
4.	Maatwerk	Betalingen van bedrijven voor maatwerk van hun bbl-studenten betreffen in de meeste gevallen een vergoeding voor een (te) kleine groepsgrootte. Maatwerkopbrengsten sluiten in alle gevallen naadloos aan op het bekostigde onderwijs van Summa.
5.	Verhuur	Verhuur van ruimten vindt alleen zeer incidenteel plaats en is op zichzelf eigenlijk geen primaire activiteit van Summa (Summa gaat er niet actief de markt mee op). Het gaat om verhuur van ruimtes op momenten dat ze niet gebruikt worden voor het bekostigde onderwijs.
6.	Detachering en uitleen personeel	Detachering en uitleen van personeel is ook geen echte activiteit van Summa (Summa is geen detacherings- of uitzendbureau). Het detacheren en uitlenen vindt alleen plaats in het kader van samenwerkingsverbanden met andere (onderwijs)instellingen of (semi) overheid zoals UWV en de Gemeente Eindhoven. Het betreft altijd activiteiten die nauw samenhangen met het bekostigde onderwijs van Summa. Andere organisaties waarvoor personeel wordt ingezet zijn stichtingen voor examinering, praktijkleren en ontwikkeling beroepsonderwijs.
7.	Overige inkomsten	Deze inkomsten hangen nauw samen met het bekostigde onderwijs, het betreft voornamelijk:

Nr.	Omschrijving private activiteit	Toelichting
		- de verkoop van leermiddelen die studenten en cursisten nodig hebben voor het volgen van hun opleiding; - de verkoop van werkstukken, producten, diensten die als onderdeel van het bekostigde onderwijs o.a. in de vorm van een leerwerk- of simulatiewerkplek zijn vervaardigd en/of geleverd. Dit betreft vooral meubelstukken en de producten en diensten van Summa Plaza op Sterrenlaan 10 (m.n. bakkerswinkel, restaurant en kapsalon).

De private activiteit waarin met publieke middelen wordt geïnvesteerd, levert aantoonbare meerwaarde op voor de bekostigde wettelijke taak (art. 3.2)

Nr.	Omschrijving private activiteit	Toelichting
1.	Contractonderwijs	Deze activiteit betreft met name bij- en omscholing die altijd een aanvulling is op het (post-)initiële bekostigde onderwijs van Summa. De meerwaarde bestaat o.a. uit het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van volwassenen, het verbeteren van de aansluiting van het onderwijs op de behoefte van werkgevers, het verbeteren van de relatie met de werkgevers.
2.	Contractonderzoek	De resultaten van de onderzoeken worden gebruikt in het kader van onderwijsontwikkeling en -vernieuwing.
3.	Educatie	Het verzorgen van de onderwijsactiviteiten voor volwassenen betrof in het verleden een wettelijke onderwijstaak van een roc, maar wordt thans gefinancierd door gemeenten op basis van (kostprijs dekkende) uitvoeringsovereenkomsten.
4.	Maatwerk	Deze activiteit heeft een met cursussen en 3 ^e leerwegopleidingen vergelijkbare meerwaarde, zie punt 1.
5.	Verhuur	Betreft vooral het beperken van de kosten van tijdelijke overcapaciteit of onderwijsversterkende samenwerkingen.
6.	Detachering en uitleen personeel	De meerwaarde betreft vooral het ontwikkelen en verbeteren van het onderwijs, het verbeteren van in- en doorstroom, het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van volwassenen en het verbeteren van de relatie met werkgevers.
7.	Overige inkomsten	Deze activiteiten hebben vooral als doel het verbeteren van het (bekostigde) onderwijs en het creëren van stage-/leerwerkplekken.

Structurele overcapaciteit voor de bekostigde wettelijke taak die (mede) met publiek geld is gefinancierd moet worden afgestoten als dat mogelijk is. Dus overcapaciteit voor de

bekostigde wettelijke taak die wordt ingezet voor private activiteiten is tijdelijk van aard (art. 3.3)

Nr.	Omschrijving private activiteit	Structurele overcapaciteit (ja/nee)	Toelichting hoe is vastgesteld of sprake is van structurele overcapaciteit	Overwegingen voor afstoten
1.	Contractonderwijs	Nee	Deze activiteit, gericht op een Leven Lang Ontwikkelen (LLO), is een wezenlijk onderdeel in het aanbod en onze maatschappelijke opdracht.	N.v.t.
2.	Contractonderzoek	Nee	Onderwijsontwikkeling en – vernieuwing is integraal onderdeel van kerntaak onderwijs.	N.v.t.
3.	Educatie	Nee	Deze activiteit wordt door een gespecialiseerd team kostendekkend uitgevoerd o.b.v. contracten met gemeenten.	N.v.t.
4.	Maatwerk	Nee	Zie 1.	N.v.t.
5.	Verhuur	Nee	Summa hanteert een huisvestingsbeleid waarin met een mix van eigendom en huur flexibel wordt meebewogen met de ontwikkeling van het aantal studenten. Ruimtes die tijdelijk niet gebruikt worden kunnen op dat moment worden verhuurd. Ook kan het onderwijs op een Summa locatie samenwerkingen aangaan met derden ter versterking van het onderwijs.	N.v.t.
6.	Detachering en uitleen personeel	Nee	Het uitleen van personeel vindt plaats op inhoudelijke basis (t.b.v. de kerntaak onderwijs) en slechts incidenteel vanwege tijdelijke overcapaciteit (boventalligheid).	N.v.t.
7.	Overige inkomsten	Nee	De activiteiten zijn onderdeel van het onderwijs en zijn niet	N.v.t.

Nr.	Omschrijving private activiteit	Structurele overcapaciteit (ja/nee)	Toelichting hoe is vastgesteld of sprake is van structurele overcapaciteit	Overwegingen voor afstoten
			gerelateerd aan tijdelijke dan wel structurele overcapaciteit.	

De investering is proportioneel (art. 3.4)

Nr.	Omschrijving private activiteit	Toelichting
1.	Contractonderwijs	Er wordt een integrale kostprijs gehanteerd voor de investering van de publieke middelen in private activiteiten.
2.	Contractonderzoek	De onderzoeksubsidies van NWO is een relatief geringe aanvulling op de reguliere bekostiging.
3.	Educatie	Zie 1
4.	Maatwerk	Zie 1
5.	Verhuur	Zie 1
6.	Detachering en uitleen personeel	Zie 1
7.	Overige inkomsten	Voor activiteiten die deels een privaat karakter hebben maar ook deels worden uitgevoerd ten behoeve van de wettelijke taak (waaronder de leerwerkbedrijven binnen Summa) is het veel lastiger en bewerklijker om een integrale kostprijs voor het private deel te berekenen. De verkoopprijzen van die activiteiten zijn getoetst aan de marktconforme tarieven (rekening houdend met prijs-/kwaliteitsverhouding).

De investering mag niet leiden tot oneerlijke concurrentie (art. 3.5)

Nr.	Omschrijving private activiteit	a. kostprijsberekeningen/ kostprijsmodellen in gebruik?	b. Wordt gebruik gemaakt van een integrale kostprijs en alle componenten uit artikel 1d?	c. Wordt rekening gehouden met een risico-opslag (artikel 1i)?
1.	Contractonderwijs	Ja	Ja	Ja
2.	Contract-onderzoek	Nee/n.v.t. activiteit is slechts marginaal van omvang	Nee, het betreft feitelijk een aanvullende projectsubsidie	Nee/n.v.t.
3.	Educatie	Ja	Ja	Ja
4.	Maatwerk	Ja	Ja	Ja

Nr.	Omschrijving private activiteit	a. kostprijsberekeningen/ kostprijsmodellen in gebruik?	b. Wordt gebruik gemaakt van een integrale kostprijs en alle componenten uit artikel 1d?	c. Wordt rekening gehouden met een risico-opslag (artikel 1i)?
5.	Verhuur	Nee/n.v.t. activiteit is slechts marginaal van omvang	Nee/n.v.t.	Nee/n.v.t.
6.	Detachering en uitleen personeel	Ja: werkgeverslasten medewerker + opslag voor adm./ beheer/risico	Ja	Ja
7.	Overige inkomsten	Nee, toetsing aan marktconform tarief.	Nee	N.v.t.

Van grote contracten (> € 50k) wordt een nacalculatie opgesteld. Op het Educatie-contract (ca. € 2,0 miljoen per jaar) is een separate accountantscontrole uitgevoerd. De kosten van maatwerk betreffen bekostigd onderwijs en de uren van bekostigd onderwijs worden niet geregistreerd in het financieel systeem. De activiteiten van de overige inkomsten zijn te veel verweven met de bekostigde taak. Een voor- en/of nacalculatie is niet of niet eenvoudig te maken. Vandaar dat is gekozen voor toetsing van de verkoopprijzen aan marktconformiteit.

Een positief resultaat uit private activiteiten waarin met publieke middelen is geïnvesteerd, wordt aan het publieke eigen vermogen toegevoegd (art. 3.6)

De resultaten van alle private activiteiten worden vanwege hun nauwe samenhang met het bekostigde onderwijs aan het publieke eigen vermogen van Summa toegevoegd. Summa heeft ultimo 2024 een 50%-belang in MAC BV via de 100% deelneming in Exempla Opleidingen BV (houdstermaatschappij). De activiteiten vanuit MAC BV worden gescheiden geregistreerd in de financiële administratie. Aan deze werkmaatschappij is een onderwijsdirecteur gekoppeld die zowel verantwoordelijk is voor het reguliere onderwijs als voor de private activiteiten, zowel binnen de werkmaatschappij als binnen zijn eigen school.

7.3 Continuïteitsparagraaf

In december 2024 is de begroting van Summa voor 2025, inclusief de meerjarenraming t/m 2029, vastgesteld door het college van bestuur en goedgekeurd door de raad van toezicht. De ondernemingsraad en de centrale studentenraad hebben positief geadviseerd over de hoofdlijnen van de begroting. Hieronder zijn de belangrijkste ontwikkelingen op een rij gezet.

We zetten in op een 0-begroting

Afgelopen jaren heeft Summa positievere resultaten behaald dan vooraf begroot. Dit kwam o.a. door incidentele meevallers die vooraf niet konden worden voorzien, zoals prijscompensaties, projectsubsidies of uitgestelde investeringen. We sturen vanaf 2025 Summa-breed op een 0-resultaat. Al het geld dat we ontvangen wordt besteed aan onderwijs en aan de ondersteuning ervan. Op basis van de afgelopen jaren denken we de kansen en risico's op een positiever resultaat nu beter in te kunnen schatten. Daarom zijn deze gewaardeerd en voor € 2,6 miljoen verwerkt in de begroting 2025.

De onderwijseenheden houden in de begroting 2025 en verder ten aanzien van de benodigde formatie rekening met verwachte groei/krimp van het aantal studenten. De ondersteunende diensten hebben in hun begroting 2025 een krimpdoelstelling van -4% verwerkt.

Exploitatie

(x € 1.000)	2024 (Jaarrek.)	2025 (Begroting)	2026 (Raming)	2027 (Raming)	2028 (Raming)	2029 (Raming)
BATEN						
Rijksbijdrage OCW	192.141	190.811	190.032	188.363	188.933	188.539
Ov. overheidsbijdr. en subs.	4.683	3.626	3.189	2.982	3.150	3.200
Cursus- en examengelden	2.750	2.856	2.851	2.859	2.900	2.900
Baten werk i.o.v. derden	4.956	7.047	5.677	6.092	7.000	8.000
Overige baten	3.969	3.863	3.849	3.611	3.750	3.750
Totaal baten	208.499	208.203	205.598	203.907	205.733	206.389
LASTEN						
Personeelslasten	151.237	160.898	155.786	153.662	152.969	154.985
Afschrijvingen	10.543	11.464	13.649	14.320	15.681	15.344
Huisvestingslasten	16.038	16.393	15.878	15.509	15.498	15.098
Overige lasten	19.978	19.676	19.704	19.547	19.680	19.680
Totaal lasten	197.796	208.431	205.017	203.038	203.828	205.107
Saldo operationeel resultaat	10.703	228-	581	869	1.905	1.282
Saldo financiële baten/laster	837	228	581-	869-	1.905-	1.282-
EXPLOITATIERESULTAAT	11.540	-	-	-	-	-

Balans

(x € 1.000)

	2024 (Jaarrek.)	2025 (Begroting)	2026 (Raming)	2027 (Raming)	2028 (Raming)	2029 (Raming)
ACTIVA						
Vaste activa						
Immateriële vaste activa	2.594	3.294	3.760	4.023	3.892	3.772
Materiële vaste activa	85.216	113.891	124.854	130.646	126.396	122.472
Financiële vaste activa	2.642	2.323	1.991	1.647	1.285	909
Totaal vaste activa	90.452	119.508	130.605	136.316	131.573	127.153
Vlottende activa						
Vorderingen	7.765	8.000	8.000	8.000	8.000	8.000
Liquide middelen	62.242	31.741	21.110	27.299	21.491	23.744
Totaal vlottende activa	70.007	39.741	29.110	35.299	29.491	31.744
TOTAAL ACTIVA	160.459	159.249	159.715	171.615	161.064	158.897
PASSIVA						
Eigen vermogen	54.526	54.526	54.526	54.526	54.526	54.526
Voorzieningen	11.823	12.147	12.147	12.147	12.147	12.147
Langlopende schulden	52.933	51.400	51.799	51.249	52.582	50.415
Kortlopende schulden	41.177	41.176	41.243	53.693	41.809	41.809
TOTAAL PASSIVA	160.459	159.249	159.715	171.615	161.064	158.897

Kasstroom

(x € 1.000)

	2024 (Jaarrek.)	2025 (Begroting)	2026 (Raming)	2027 (Raming)	2028 (Raming)	2029 (Raming)
Saldo baten en lasten	10.703	228-	581	869	1.905	1.282
<i>Aanpassingen voor:</i>						
- afschrijvingen	10.543	11.463	13.649	14.320	15.681	15.344
- mutatie voorzieningen	819	324	-	-	-	-
- mutatie in fin. vaste activa	303	319	332	344	362	376
	22.368	11.878	14.562	15.533	17.948	17.002
- mutatie vorderingen	782-	235-	-	-	-	-
- mutatie kortlopende schulden	3.469	1-	67	12.450	11.884-	-
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	25.055	11.642	14.629	27.983	6.064	17.002
- saldo ontv./bet. interest	837	228	581-	869-	1.905-	1.282-
Kasstroom uit operationele act.	25.892	11.870	14.048	27.114	4.159	15.720
Kasstroom uit investeringsact.	13.325-	40.838-	25.078-	20.375-	11.300-	11.300-
Kasstroom uit financieringsact.	11.468	1.533-	399	550-	1.333	2.167-
Mutatie liquide middelen	24.035	30.501-	10.631-	6.189	5.808-	2.253
Beginstand liquide middelen	38.207	62.242	31.741	21.110	27.299	21.491
Eindstand liquide middelen	62.242	31.741	21.110	27.299	21.491	23.744

Project Beethoven

In de vastgestelde meerjarenraming is nog geen rekening gehouden met het project Beethoven. Met het project wordt beoogd om samen met partners in de regio (waaronder andere Roc's, Fontys, TU/e en bedrijfsleven) snel meer technici op te leiden voor de semiconductorsector in de Brainport Eindhoven. Dat gaan we doen door middel van interventies, o.a. door meer studenten te werven en toe te laten en meer mensen om en bij te scholen. Die scholing betreft zowel regulier door OCW gefinancierde opleidingstrajecten als activiteiten op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen (LLO).

Om geen tijd te verliezen zijn, vooruitlopend op definitieve toekenning van de subsidie, verschillende onderwijseenheden al na de zomervakantie gestart met de nodige voorbereidingen. Dat tekent onze daadkracht. Omdat in 2024 nog niet duidelijk was wat het aandeel van Summa precies wordt in de totale subsidie, is er voor gekozen om 'Beethoven' vooralsnog niet te verwerken in voorliggende begroting en meerjarenraming, met uitzondering van de reeds door eenheden aangegane verplichtingen.

Ontwikkeling financiële positie

De meerjarenraming maakt onderdeel uit van onze financiële planning & control cyclus. Bij het bepalen van de financiële speelruimte wordt onder andere rekening gehouden met het toetsingskader financieel beheer van de Inspectie voor het Onderwijs voor het aspect continuïteit. Om te beoordelen of wij op korte en langere termijn kunnen blijven voldoen aan onze financiële verplichtingen, wordt gebruik gemaakt van dezelfde financiële ratio's als de Inspectie. Onderstaande tabel laat de geraamde meerjarige ontwikkeling zien van deze ratio's.

	2024 (Jaarrek.)	2025 (Begroting)	2026 (Raming)	2027 (Raming)	2028 (Raming)	2029 (Raming)
Liquide middelen	62.242	31.741	21.110	27.299	21.491	23.744
Liquiditeitsratio	1,70	0,97	0,71	0,66	0,71	0,76
Solvabiliteitsratio 2 (incl. voorz.)	41,3%	41,9%	41,7%	38,9%	41,4%	42,0%

Financiering

Door de sterke groei van het aantal studenten, in combinatie met de bekostigings-systeematiek van OCW op basis van de telling T-2, is de financiële positie van Summa onder druk komen te staan. Over de ontwikkeling van de financiële ratio's en de financieringsbehoefte van Summa zijn we in gesprek gegaan met het ministerie van OCW. Er is voor gekozen om onze financieringsbehoefte in te vullen via het gefaseerd ophogen van de hypothecaire langlopende leningen met € 26 miljoen als onderdeel van schatkistbankieren. Voor deze ophoging geldt een rentetarief van 2,9%. De eerste tranche van € 13 miljoen is op 1 december 2023 ontvangen en de tweede tranche op 1 juli 2024.

Om het volledige strategisch huisvestingsplan te kunnen financieren, en tegelijkertijd boven de signaleringswaarden van de inspectie te blijven is, op basis van de in december 2024 vastgestelde meerjarenraming t/m 2029, mogelijk een additionele financieringsbehoefte nodig van maximaal € 19 miljoen. Bij het bepalen van deze meerjarige financieringsbehoefte is rekening gehouden met de volledige aflossing in 2028 van de 20-jarige bulletlening van € 12 miljoen. Voor 2025 is geen aanvullende langlopende financiering voorzien.

Investeringsruimte

Om goed en uitdagend onderwijs te kunnen blijven bieden, zijn jaarlijks vervangings- en uitbreidingsinvesteringen nodig in o.a. gebouwen, IT, meubilair, machines en apparatuur. Onderstaand overzicht laat zien hoe de totale investeringsruimte de komende 5 jaren vooralsnog wordt ingezet.

(x € 1.000)	2024 (Jaarrek.)	2024 (naar 2025)	2025 (Begroting)	2026 (Raming)	2027 (Raming)	2028 (Raming)	2029 (Raming)
Huisvesting	10.507	8.750	21.412	17.050	12.875	4.300	4.300
IT (incl. AV-middelen)	3.333	1.265	6.265	6.580	6.000	6.000	6.000
Overig	1.815	-	3.146	1.448	1.500	1.000	1.000
Totaal	15.655	10.015	30.824	25.078	20.375	11.300	11.300

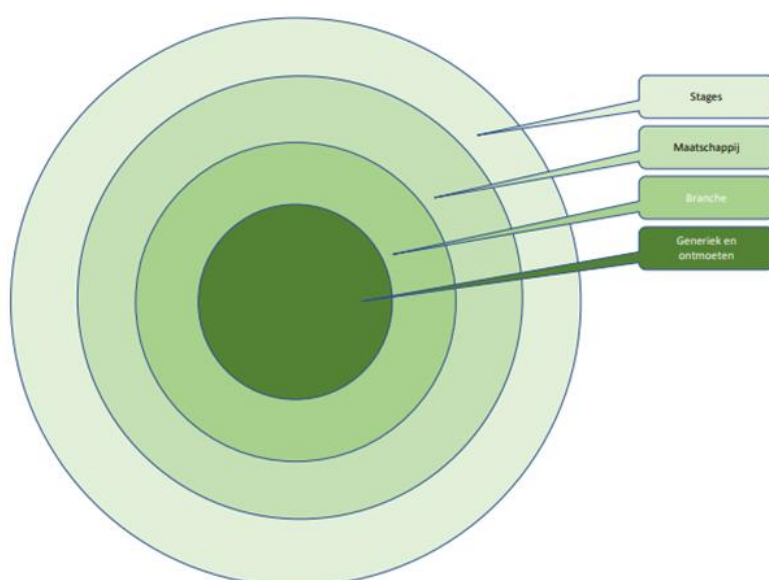
IT (incl. AV-middelen)

Binnen de dienst IT is een splitsing gemaakt tussen reguliere (achterstallige) vervanging van hardware/software en het verder digitaliseren van de organisatie. De stijging bij IT vanaf 2025 is nodig i.v.m. vervanging van verouderde hardware. Net als voorgaande jaren is ook voor 2025 en de komende jaren voor € 1,8 miljoen investeringsbudget opgenomen voor uitvoering van de digitaliseringsagenda.

Strategisch Huisvestingsplan

Het investeringsbudget voor huisvesting is gebaseerd op het strategisch huisvestingsplan (SHP). Elke twee jaar wordt het strategisch huisvestingsplan geactualiseerd om aan te sluiten op de strategie van het Summa en om in te kunnen spelen op aflopende huurcontracten of noodzakelijke vervanging of opwaardering van panden.

In 2023 heeft het Summa het strategisch huisvestingsplan geactualiseerd voor de jaren 2023 tot en met 2027. Onderdeel van dit strategisch huisvestingsplan is een schillen-model waarbij onze panden aansluiten op de behoefte van het onderwijs en de student.

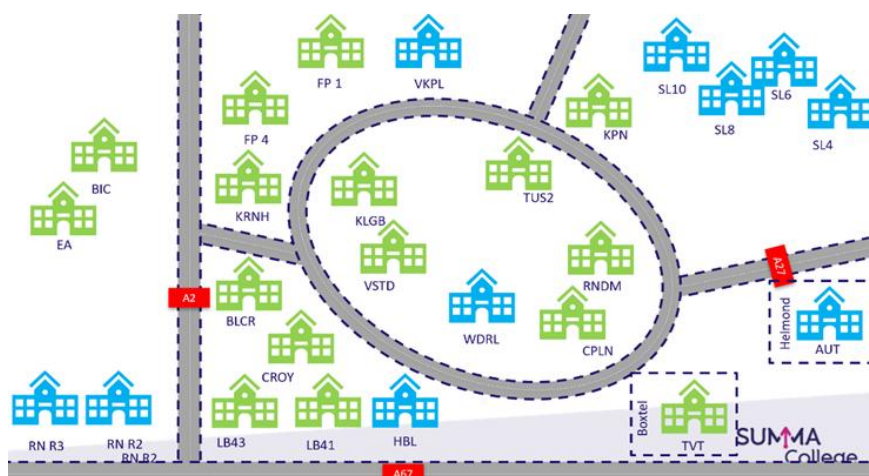


Het hart staat voor de veilige haven waar alle studenten samen komen, elkaar ontmoeten en gezamenlijke vakken volgen. De schillen daaromheen begeleiden de student stap voor stap steeds dichterbij het verwezenlijken van de reis richting hun toekomstige rol in de maatschappij. De mate waarin de hoeveelheid m2 binnen deze schillen nodig zijn, zal fluctueren.

Het model geeft ruimte om zowel de huidige vraag, de vraag over tien jaar, als de vraag in de tussenliggende jaren te vertalen naar huisvestingsconcepten in aansluiting op de strategische koers van het Summa. In het strategisch huisvestingsplan zijn de uitgangspunten als volgt geformuleerd:

- de huisvestingslasten bewegen flexibel mee met het aantal studenten;
- de investeringen blijven binnen de kredietruimte van OCW;
- de benchmark van het mbo is een referentie voor de huisvestingslasten;
- de afschrijvingstermijnen worden gemaximaliseerd;
- de bezettingsgraden van de panden worden gemaximaliseerd;
- de huisvestingslasten voor het vo worden gebaseerd op een businesscase en worden niet meegenomen in de kengetallen voor het mbo.

De panden waarin Summa onderwijs geeft, zijn verspreid in de regio Eindhoven. Deels zijn de panden eigendom (blauw) en deels huur (groen).



Ondanks de druk van de ombuigingen naar 2024 en verder is ook in 2023 geïnvesteerd om mee te bewegen met de behoefte van het onderwijs. De grootste ontwikkelingen zijn geweest:

- Start bouw ver- en aanbouw Habsburglaan;
- Opvangen van de studenten van de VAVO en Montessori College ten tijde van de ver- en aanbouw Habsburglaan 1;
- Voorbereiden en invulling geven aan De Run R3 en door ontwikkelen van de Campus- gedachte op deze locatie;
- Tijdelijke opvanglocatie genereren voor nieuwkomers;
- Verduurzamen van de Vijfkampaan;
- Verduurzamen van de Sterrenlaan 10;

- Vaste huurafspraken gemaakt met Popei voor de locatie Klokgebouw;
- Lange termijn afspraken gemaakt met de TU/e voor de locatie aan het Eeuwsel.

Ook de komende jaren liggen er enkele grote uitdagingen binnen de huisvestingsportefeuille. Deze zijn onderdeel van de meerjarenraming zoals opgenomen in de continuïteitsparagraaf. In 2025 zal er tevens een herijking plaats vinden van het SHP.

T/m 2027 worden (strategische) investeringen in huisvesting voorzien:

- € 11,2 miljoen voor het Montessori College Eindhoven aan de Habsburglaan (2023 – 2025);
- € 20,1 miljoen voor ontwikkeling Sterrenlaan (2025 – 2030);
- € 3,0 miljoen voor investering TU/e locatie (2026);
- € 5,5 miljoen voor verduurzaming;
- € 5,1 miljoen voor overige investeringen (waaronder De Run en Furkapas 1).

Personeel

De verwachting is dat de personele populatie de komende jaren in aantal licht zal dalen, in lijn met de ontwikkeling van het aantal studenten. De krapte op de arbeidsmarkt zal naar verwachting verder toenemen en een interne vervangingsvraag (uitstroom, pensionering e.d.) is voorzien. Dit geldt zowel voor het onderwijs als de ondersteuning.

Naast het aantrekken van nieuwe medewerkers zal er ingezet worden op het ontwikkelen van talenten van medewerkers. De kwaliteit van het onderwijs en de behoefte van de betreffende proposities en diensten vragen dan ook van medewerkers om zich te blijven ontwikkelen. Naast de vakinhoudelijke ontwikkeling wordt er in toenemende mate de focus gelegd op talent-, relationele- en persoonlijke ontwikkeling.

Carrièreperspectief

Vanuit de Werkagenda en Kwaliteitsafspraken MBO 2024-2027 is door OCW-geld beschikbaar gesteld voor de uitvoering van de doelstellingen van het thema Carrièreperspectief. In 2024 is hiervoor een bedrag van € 4,1 miljoen ontvangen, waarvan € 2,3 miljoen nog niet besteed. Aangezien het een aanvullende bekostiging betreft, is de volledige € 4,1 miljoen als baten verantwoord in 2024. Tegelijkertijd is voor het niet bestede deel een bestemmingsreserve gevormd om aan te geven dat deze middelen gereserveerd blijven voor verdere realisatie van de doelstellingen van dit thema. Deze bestemmingsreserve is aanvullend op de ca. € 3,9 miljoen die in de periode 2025-2027 jaarlijks beschikbaar komt.

In de begroting 2025-2026-2027 is voor de formatie uitgegaan van de door de eenheden opgegeven aantallen. Voor de jaren 2028 en 2029 is de formatie gemuteerd op basis van de verwachte ontwikkeling van de personele lasten, rekening houdend met de financiële kaders. Onderstaande tabel laat zien dat de eenheden de verwachte krimp in het aantal studenten met name willen opvangen door verlaging van formatieve inhuur. De voor 2025 begrote formatie van 1.546 is 60 fte hoger dan de formatie in 2020 (pre-corona).

Personele formatie	2024 (Jaarrek.)	2025 (Begroting)	2026 (Raming)	2027 (Raming)	2028 (Raming)	2029 (Raming)
Summa vast	1.250	1.179	1.169	1.163	1.163	1.163
Summa tijdelijk	266	321	322	320	320	320
Formatieve inhuur	31	46	28	28	28	28
Totaal	1.547	1.546	1.518	1.510	1.510	1.510
Onderwijs incl. management	1.195	1.149	1.125	1.117	1.117	1.117
Diensten/staf incl. mngt	346	392	389	388	388	388
CvB en OR	6	5	5	5	5	5
Totaal	1.547	1.546	1.518	1.510	1.510	1.510
Directie	23	27	27	26	26	26
Teamleiders	68	66	66	66	66	66
Onderwijzend Personeel (OP)	941	931	906	901	901	901
Onderwijs Onderst. Pers. (OOP)	141	148	149	147	147	147
Onderst. en Beheerspers. (OBP)	373	373	370	370	370	370
Totaal	1.547	1.546	1.518	1.510	1.510	1.510

Ontwikkeling studentenaantallen en rijksbijdragen

Het Summa ontvangt op basis van het aantal studenten en verstrekte diploma's bekostiging van OCW. Voor de begrote rijksbijdrage 2025 is uitgegaan van de van OCW ontvangen beschikkings-brieven voor 2025. Deze beschikkingen zijn gebaseerd op de bekostigingsstellingen van schooljaar 2023-2024 (mbo en vavo) resp. 2024-2025 (vo).

Na het bekend worden van de Voorjaarsnota van het kabinet, worden de ontvangen lumpsum-bedragen normaliter verhoogd vanwege loon- en prijsbijstelling. Omdat ten tijde van het opstellen van de begroting 2025 nog niets bekend was over een nieuwe CAO en de mogelijke financiële effecten daarvan, is daar zowel in de voor 2025 begrote personele lasten als de bekostiging door OCW nog geen rekening mee gehouden. Voor de raming van de rijksbijdrage 2026 en verder is uitgegaan van een stabiel aantal (gewogen) studenten, zoals uit onderstaande tabel blijkt.

Bekostigde studenten per 1-10 (excl. Beethoven)	2024 (Jaarrek.)	2025 (Begroting)	2026 (Raming)	2027 (Raming)	2028 (Raming)	2029 (Raming)
MBO						
Aantal BOL studenten	11.062	11.070	11.015	10.954	10.954	10.954
Aantal BBL studenten	5.403	5.371	5.432	5.412	5.412	5.412
Totaal MBO (ongewogen)	16.465	16.441	16.447	16.366	16.366	16.366
Totaal MBO gewogen	13.236	13.231	13.201	13.132	13.132	13.132
VO/VAVO						
Aantal VO studenten (incl. VO-AT)	1.020	1.065	1.065	1.065	1.065	1.065
Aantal VAVO studenten*	193	185	185	185	185	185
Totaal VO/VAVO	1.213	1.250	1.250	1.250	1.250	1.250
Totaal studenten (gewogen)	14.449	14.481	14.451	14.382	14.382	14.382

* VAVO is excl. Rutte Route leerlingen via Montessori College of andere VO-scholen.

Rijksbijdrage OCW (x € 1.000)	2024 (Jaarrek.)	2025 (Begroting)	2026 (Raming)	2027 (Raming)	2028 (Raming)	2029 (Raming)
Lumpsum MBO	168.733	167.102	167.284	167.278	166.965	166.173
Wachtgeld MBO	4.941	4.906	4.912	4.911	4.901	4.875
Inhouding cursusgeld MBO	2.467-	2.766-	2.884-	2.965-	3.058-	3.135-
Totaal norm. rijksbijdr. MBO	171.207	169.242	169.311	169.223	168.807	167.914
Lumpsumbekostiging VO	8.301	9.214	9.773	9.773	9.773	9.773
Huisvestingsbekostiging VO	675	692	663	692	692	692
Totaal norm. rijksbijdr. VO	8.977	9.906	10.436	10.465	10.465	10.465
Totaal norm. rijksbijdr. VAVO	2.280	2.207	2.189	2.160	2.160	2.160
Normatieve rijksbijdrage MBO	171.207	169.242	169.311	169.223	168.807	167.914
Normatieve rijksbijdrage VO	8.977	9.906	10.436	10.465	10.465	10.465
Normatieve rijksbijdrage VAVO	2.280	2.207	2.189	2.160	2.160	2.160
Totaal norm. rijksbijdrage	182.464	181.355	181.937	181.849	181.433	180.539

Leven Lang Ontwikkelen

Eén van de strategische doelstellingen is het Summa-breed vergroten en versterken van de activiteiten op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen. Hiertoe is een expertiseteam LLO ingericht. Via Summa & Bedrijf wordt ingespeeld op nieuwe ontwikkelingen en vragen. Er wordt maatwerk geleverd passend bij de leerbehoefte van een bedrijf of branche. Zodat talent kan blijven groeien. Zodat bedrijven kunnen blijven groeien. En alle talenten kunnen meedoen.

Eind 2022 is een strategisch ondernemingsplan opgesteld en heeft besluitvorming plaatsgevonden over de organisatorische inrichting van een Summa-breed Expertiseteam LLO. In de meerjarenraming is vooralsnog uitgegaan van de omzetprognose zoals opgenomen in de begrotingen van de eenheden. Daaruit blijkt dat de omzet LLO achterblijft ten opzichte van het vastgestelde ondernemingsplan. Er is gekozen voor focus op de groeisectoren Techniek (met Beethoven als katalysator), Zorg & Welzijn en Laaggeletterden. Andere eenheden verkeren in andere fases als het gaat om (de ontwikkeling van) LLO activiteiten. De verwachting is dat Beethoven het gat dicht tussen deze opgave en de ambitie van het Summa om te groeien conform de business case.

Voor het optimaliseren van de LLO-processen wordt t/m januari 2026 de subsidie van de LLO-katalysator ingezet, met als doel zoveel mogelijk uniforme processen binnen Summa waardoor versnellen op LLO beter wordt gefaciliteerd.

7.4 Interne risicobeheersings- en controlesysteem

Wij werken volgens het three lines model. Dit model, of deze rolverdeling, moet de rechtmatigheid en de doelmatigheid van ons handelen zeker stellen. Het werken volgens dit model helpt ons om de schaarse middelen die we krijgen optimaal in te zetten voor het leveren van goed onderwijs en het realiseren van onze (strategische) doelstellingen. Tegelijkertijd moet het ervoor zorgen dat we ons houden aan geldende

wet- en regelgeving (compliance) en we risico's vermijden of de impact ervan minimaliseren.

De eenheden die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van het primaire proces (1^e lijn) zijn zelf verantwoordelijk voor de keuzes die ze maken en de risico's die ze in de dagelijkse praktijk aangaan. Ze kunnen die risicobeheersing nooit echt delegeren. De 1^e lijn is daarmee de belangrijkste en beste vorm van risicobeheersing. Ons beleid is erop gericht de 1^e lijn intrinsiek te motiveren om de doelstellingen en risico's scherp te hebben, regelmatig te reflecteren en de risicodialoog te voeren, te vragen naar incidenten en hiervan te leren. De directeuren van de eenheden worden daarbij vanuit de 2^e lijn ondersteund door een controller van de dienst Finance & Control.

De ondersteunende diensten (2^e lijn) ontwikkelen onder andere de systemen voor een goed proces van risicomanagement ter ondersteuning van de 1^e lijn. In de 2^e lijn zitten veel verschillende 'risicofuncties' (experts van bedrijfsvoering), waaronder juridisch, financiën, compliance, veiligheid en kwaliteitszorg. Elk van deze specialisten werkt vanuit eigen identificatie- en rapportageprocessen. Om het college van bestuur te voorzien van meer zekerheid over de kwaliteit van sturing en risicobeheersing, is de interne auditfunctie als 3^e lijn gepositioneerd. Dit team rapporteert rechtstreeks aan het college van bestuur en kan zich, indien nodig, tevens verhouden tot de raad van toezicht. Het is bedoeld als sluitstuk van de pdca-cyclus. Deze functie toetst de mate waarin de organisatie in staat is om inconsistenties in opzet en bestaan van control-raamwerken te analyseren en zichtbaar te maken.

Het systeem van interne beheersing bij Summa is gebaseerd op de planning & control cyclus volgens het principe van Deming: plan-do-check-act. Het is een cyclisch proces op meerdere (besturings-) niveaus. Op strategisch niveau is door het college van bestuur, daarbij bijgestaan door de directeuren, de strategische koers voor de komende jaren uitgezet.

Met de ontwikkeling van het Summa Dashboard via PowerBI zijn ook in 2024 weer flinke stappen gezet ten aanzien van verbetering van stuurinformatie. De digitale dashboards worden o.a. gebruikt bij de tweejaarlijkse resultaatgesprekken tussen het college van bestuur en de directeuren van de eenheden. Tijdens die gesprekken wordt niet alleen inhoudelijk teruggekeken op de achterliggende periode, maar wordt ook gesproken over de verwachtingen voor de resterende periode tot het einde van het jaar en de kansen en risico's ten aanzien van ieders bijdrage aan de strategie. De gemaakte afspraken (waaronder uit te voeren acties) worden schriftelijk vastgelegd.

Via maandelijkse financiële rapportages worden management en college van bestuur geïnformeerd over zowel de afgelopen als de verwachte financiële ontwikkeling (prognose) in relatie tot de begroting. Na vaststelling door het college van bestuur wordt de rapportage (via de auditcommissie) besproken met de voltallige raad van toezicht en de ondernemingsraad.

Risicomanagement

Summa wil als onderwijsinstelling (strategische) doelen realiseren en tegelijkertijd voldoen aan geldende wet- en regelgeving (Good Governance). Bepaalde gebeurtenissen en veranderende omstandigheden, zowel binnen als buiten onze organisatie, kunnen dit echter in meer of mindere mate belemmeren. Het tijdig onderkennen van dergelijke gebeurtenissen, het inschatten van de kans van optreden en van de impact op het bereiken van de (strategische) doelstellingen, maakt onderdeel uit van het (bestuurlijke) aandachtgebied 'risicomanagement'. Om negatieve impact te voorkomen is het van belang dat we relevante risico's tijdig identificeren en analyseren (risicoprofiel) en passende beheersmaatregelen nemen (risicobeheersing).

Strategische risico's

Omdat de wereld om ons heen steeds sneller en sterker verandert, kan niet worden volstaan met één momentopname. Om die reden worden de strategische risico's tweejaarlijks herijkt, geprioriteerd (TOP10) en vastgesteld door het college van bestuur.

Ten opzichte van vorig jaar zijn de strategische risico's die betrekking hadden op de realisatie van de financiële ombuiging en de kwaliteit van het onderwijs uit de TOP10 gevallen. De begin 2023 vastgestelde ombuigingsdoelstelling van € 12 mln is gerealiseerd en daarmee niet langer een strategisch risico. Hetzelfde geldt voor onderwijskwaliteit vanwege de goede beoordeling in 2024 door de Inspectie voor het Onderwijs. Onderwijskwaliteit staat bij Summa hoog op de agenda en krijgt voldoende aandacht van bestuur en management. De kans op een onverwachte gebeurtenis met een grote negatieve impact op onze onderwijskwaliteit wordt daarmee de komende jaren voldoende gemitigeerd.

Er zijn twee vervangende strategische risico's voor in de plaats gekomen. De eerste betreft het risico m.b.t. 'Sociale veiligheid'. Veiligheid was reeds opgenomen als strategisch risico. Dit thema betrof zowel fysieke, sociale als digitale veiligheid. In 2024 is er voor gekozen om dit brede thema uit te splitsen. Digitale veiligheid is toegevoegd aan het thema IT en sociale veiligheid is als nieuw risico opgenomen. Het is een maatschappelijk thema dat ook bij Summa veel aandacht heeft gekregen en krijgt van bestuur, management en Ondernemingsraad. Fysieke veiligheid tenslotte blijft ook in 2025 een strategisch risico, met name vanwege de mogelijke impact van een ongeval.

Het tweede vervangende strategische risico heeft betrekking op Finance & Controle. Er is in 2024 nl. onzekerheid ontstaan over de mogelijke negatieve effecten van de beoogde nieuwe bekostigingssystematiek voor het mbo en over mogelijke bezuinigingen op onderwijsbekostiging en -subsidies.

De implementatie van Summa Flex, incl. een digitale leer- en werkomgeving (DLWO), is erg complex en ingrijpend voor het onderwijsproces en de ondersteuning. Het vraagt veel van onze organisatie. Op basis daarvan heeft dit thema een hogere prioritering gekregen.

Frauderisico

Fraude staat in de Top10 van de strategische risico's. Daarmee is het onderwerp een focuspunt van het CvB. Het risico heeft in 2024 wel een lagere prioriteit gekregen dan het jaar ervoor op grond van de uitkomst van de uitgevoerde interne frauderisico analyse naar mogelijke interne en externe schades vanwege frauduleus handelen. Voor Summa is een tiental fraudegebieden als (meest) relevant onderkend:

Interne schade:

Treasury (benadeling Summa door onttrekken geld voor eigen gewin), inkoop (benadeling Summa door afsluiten ongunstige inkoopcontracten vanuit eigenbelang), gebruik apparatuur en/of materialen (benadeling Summa door privégebruik van eigendommen van Summa), inzet personeel (benadeling Summa door onder werktijd privé-activiteiten uit te voeren) en declaraties personeel (benadeling Summa door onjuiste declaraties voor eigen gewin).

Externe schade:

Jaarrekening (frauduleuze verslaglegging kan leiden tot wantrouwen van OCW en overige stakeholders richting Summa), informatie (misbruik/leken van persoonlijke informatie kan leiden tot AVG-boete en wantrouwen stakeholders), bekostiging (ten onterechte ontvangen rijksbijdragen kan leiden tot verscherpt toezicht onderwijsinspectie en evt. terugbetaling), subsidies (misbruik van regelingen kan leiden tot terugbetaling en wantrouwen bij nieuwe subsidieaanvragen) en fiscaliteit (belastingontduiking kan leiden tot naheffing, boete, wantrouwen en verscherpt toezicht van de belastingdienst).

Voor een overzicht van de voor 2025 vastgestelde TOP10 van strategische risico's wordt verwezen naar bijlage 10 van dit jaarverslag.

8 Jaarrekening 2024

8.1 Geconsolideerde balans

(x € 1.000)

	31-12-2024	31-12-2023
ACTIVA		
Vaste activa		
1. Immateriële vaste activa	2.594	2.322
2. Materiële vaste activa	85.216	80.376
3. Financiële vaste activa	2.642	2.945
Totale vaste activa	90.452	85.643
Vlottende activa		
4. Vorderingen	7.765	6.983
5. Liquide middelen	62.242	38.207
Totaal vlottende activa	70.007	45.190
TOTAAL ACTIVA	160.459	130.833
PASSIVA		
6. Eigen vermogen	54.526	42.986
7. Voorzieningen	11.823	11.004
8. Langlopende schulden	52.933	41.467
9. Kortlopende schulden	41.177	35.376
TOTAAL PASSIVA	160.459	130.833

8.2 Geconsolideerde staat van baten en lasten

(x € 1.000)

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
BATEN			
10. Rijksbijdragen	192.141	183.405	176.319
11. Overige overheidsbijdragen en subsidies	4.683	3.545	3.677
12. Cursus-, les- en examengelden	2.750	2.624	2.722
13. Baten werk in opdracht van derden	4.956	5.117	4.543
14. Overige baten	3.969	3.432	3.526
Totaal baten	208.499	198.123	190.787
LASTEN			
15. Personeelslasten	151.237	155.883	146.286
16. Afschrijvingen	10.543	11.569	9.708
17. Huisvestingslasten	16.038	16.237	17.803
18. Overige lasten	19.978	19.824	19.727
Totaal lasten	197.796	203.513	193.524
Saldo baten en lasten	10.703	5.390-	2.737-
19. Saldo financiële baten en lasten	837	459-	231
Nettoresultaat	11.540	5.849-	2.506-

8.3 Geconsolideerd kasstroomoverzicht

(x € 1.000)

	2024	2023
Saldo baten en lasten	10.703	2.737-
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	10.543	9.708
- mutaties voorzieningen	819	3.455
- mutaties in fin. vaste activa	303	287
	11.665	13.450
Mutaties in vlottende middelen:		
- vorderingen	782-	6.108
- schulden	3.469	3.972
	2.687	10.080
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	25.055	20.793
Ontvangen interest	2.026	895
Betaalde interest	1.189-	664-
	837	231
Kasstroom uit operationele act.	25.892	21.024
Invest. in immat. vaste activa	1.182-	1.418-
Invest. in mat. vaste activa	12.143-	12.889-
Desinvest./buitengebruikstelling	-	104
Kasstroom uit investeringsact.	13.325-	14.203-
Nieuw opgenomen leningen	13.000	13.000
Aflossing langlopende schulden	1.532-	666-
Kasstroom uit financieringsact.	11.468	12.334
Mutatie liquide middelen	24.035	19.155
Beginstand liquide middelen	38.207	19.052
Eindstand liquide middelen	62.242	38.207

8.4 Grondslagen

Algemeen

De (geconsolideerde) jaarrekening van Summa is opgesteld volgens de wettelijke bepalingen van Boek 2 Titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving, een en ander zoals geregeld in de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. De in deze jaarrekening opgenomen bedragen zijn weergegeven in € 1.000 tenzij anders vermeld.

De activiteiten van Stichting ROC Summa College, statutair gevestigd Sterrenlaan 10, 5631KA te Eindhoven en ingeschreven bij het handelsregister onder nummer 41093932, en haar groepsmaatschappijen bestaan nagenoeg uitsluitend uit dienstverlening op het gebied van onderwijs.

Continuïteitsveronderstelling

De jaarrekening is opgesteld op basis van continuïteitsveronderstelling.

Consolidatie

De geconsolideerde jaarrekening van Summa omvat de financiële gegevens van Stichting ROC Summa College, alsmede de groepsmaatschappijen waarop, op grond van de feitelijke situatie, beslissende zeggenschap wordt uitgeoefend. Hierbij worden mede in aanmerking genomen de financiële instrumenten die potentiële stemrechten bevatten. De groepsmaatschappijen worden integraal geconsolideerd vanaf de datum waarop beslissende zeggenschap op de groepsmaatschappij is verkregen. De algemene grondslagen van de groepsmaatschappijen zijn dezelfde als van Summa.

De groepsmaatschappijen worden niet meer in de consolidatie opgenomen vanaf de datum waarop geen sprake meer is van beslissende zeggenschap. De posten in de geconsolideerde jaarrekening worden volgens uniforme grondslagen van waardering en resultaatbepaling vastgesteld.

Daarnaast worden rechtspersonen waarin Summa indirect 50% zeggenschap heeft (joint ventures) proportioneel geconsolideerd. Dit houdt in dat de activa en verplichtingen, alsmede de baten en lasten, naar evenredigheid van het kapitaalbelang respectievelijk aandeel in het resultaat in de geconsolideerde jaarrekening worden opgenomen. Minderheidsdeelnemingen worden niet geconsolideerd in de jaarrekening van Summa. In de geconsolideerde jaarrekening zijn alle onderlinge financiële verhoudingen en transacties volledig geëlimineerd. De in de consolidatie begrepen rechtspersonen zijn:

- Stichting Beheer Activa ROC Summa College, gevestigd te Eindhoven (100%);
- Exempla Opleidingen BV (100%) incl. de dochtermaatschappij MBO Automotive Center BV, beide gevestigd te Eindhoven (50%).

Het aandeel van derden wordt afzonderlijk in de geconsolideerde jaarrekening tot uitdrukking gebracht. Het aandeel derden in het groepsvermogen betreft het minderheidsbelang van derden in het eigen vermogen van de groepsmaatschappijen. Het aandeel van derden in het resultaat van groepsmaatschappijen wordt in de winst-en-verliesrekening in mindering gebracht op het groepsresultaat.

Indien de aan het minderheidsbelang toerekenbare verliezen, het minderheidsbelang in het eigen vermogen van de groepsmaatschappijen overtreffen, komt het verschil, alsmede eventuele verdere verliezen, volledig ten laste van het groepshoofd, tenzij en voor zover de minderheidsaandeelhouder de verplichting heeft, en in staat is, om die verliezen voor haar rekening te nemen. Als de groepsmaatschappijen vervolgens weer winst maken, komen die winsten volledig ten gunste van groepshoofd totdat de door het groepshoofd voor haar rekening genomen verliezen zijn gerecupereerd.

Verbonden partijen

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Financiële instrumenten

Summa maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van een beperkt aantal financiële instrumenten die de instelling blootstellen aan markt- en/of kredietrisico's. Deze betreffen hoofdzakelijk primaire financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen. Summa maakt geen gebruik van derivaten. Er worden procedures en gedragslijnen gehanteerd om de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij te beperken. Bij het niet nakomen door een tegenpartij van aan Summa verschuldigde betalingen, blijven eventuele daaruit voortvloeiende verliezen beperkt tot de marktwaarde van de desbetreffende instrumenten. De contractwaarde of fictieve hoofdsommen van de financiële instrumenten zijn slechts een indicatie van de mate waarin van dergelijke financiële instrumenten gebruik wordt gemaakt en niet van het bedrag van de krediet- of marktrisico's. De risico's van de vorderingen op het ministerie van OCW, op overige overheden, op studenten en op overige bedrijven wordt zeer beperkt geacht. Voor potentieel oninbare vorderingen wordt een voorziening gevormd.

Het renterisico is zeer beperkt doordat over de rentedragende schuld bij het Ministerie van Financiën een vaste rente verschuldigd is. Het kasstroomrisico is eveneens beperkt en heeft betrekking op de variabele rente die wordt betaald op een tijdelijk negatief saldo in rekening courant bij het Ministerie van Financiën. Financiële instrumenten worden bij eerste waardering gewaardeerd tegen reële waarde. Financiële instrumenten zijn na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

Schattingen

Bij de totstandkoming van bepaalde posten in de jaarrekening kunnen schattingen noodzakelijk zijn. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft. Voor een toelichting op de schattingselementen wordt verwezen naar de toelichting op de betreffende posten zoals opgenomen in de jaarrekening. De belangrijkste oordelen en schattingen hebben betrekking op:

Oordelen:

- het bepalen of de continuïteitsveronderstelling nog geldig is.

Schattingen:

- het bepalen van de beste schatting van voorzieningen uit hoofde van claims, geschillen en rechtsgedingen en
- het bepalen van de beste schattingen binnen de personele voorzieningen en
- het bepalen van de omvang van een bijzondere waardevermindering.

Vergelijking met voorgaand jaar

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar, met uitzondering van de toegepaste stelsel- en schattings-wijzigingen zoals opgenomen in de desbetreffende paragrafen.

In de jaarrekening 2024 heeft herrubricering plaatsgevonden in de toelichtende cijfers van balans en exploitatierekening van het voorgaande jaar. Het betreft de volgende herrubriceringen:

1. Onderverdeling binnen balanspost 'kortlopende vorderingen';
2. Onderverdeling binnen balanspost 'kortlopende schulden';
3. Van 'Overige baten' naar 'Overige administratie – en beheerlasten'.

De herrubriceringen hebben geen resultaatteffect. Deze aanpassingen zijn gedaan ten behoeve van het inzicht voor de gebruiker en vergelijkbaarheid met de andere instellingen. Het doel van deze herrubricering is om de consistentie en nauwkeurigheid van de financiële verslaglegging te waarborgen.

Waarderingsgrondslagen van activa en passiva

De hieronder vermelde waarderingsgrondslagen zijn eveneens van toepassing op de enkelvoudige jaarrekening. Tenzij anders vermeld, zijn de activa en passiva bij initiële opname gewaardeerd tegen de reële waarde met vervolgwaardering tegen geamortiseerde kostprijs. Deze wijkt voor de opgenomen vorderingen en schulden niet af van de nominale waarde.

(Im)materiële vaste activa

De (im)materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingswaarde, onder aftrek van de lineair berekende cumulatieve afschrijvingen op basis van de verwachte economische levensduur rekening houdende met een restwaarde en eventuele bijzondere waardeverminderingen. Op terreinen wordt niet afgeschreven. De kosten van groot onderhoud worden per afzonderlijke component geactiveerd en meerjarig afgeschreven.

Activering en afschrijving van materiële vaste activa vindt plaats vanaf € 5.000 vanaf het moment van ingebruikname. Kleinere aanschaffingen die tot dezelfde activagroep behoren en in eenzelfde (onderwijs)ruimte worden gebruikt, worden als één investeringsitem geactiveerd en afgeschreven, ongeacht de individuele waarde van de afzonderlijke items. Deze samenvoeging geldt niet voor items die vanaf 2023 als afzonderlijke (onderhouds-)component van gebouwen worden geactiveerd. In jaarrekening zijn de volgende afschrijvingspercentages gehanteerd:

- Immateriële vaste activa: bedrijfssoftware 20%;
- Vastgoedinvesteringen t/m 2021: gebouwen 3,33%; bestaande aanbouw (nieuw gedeelte aan bestaand gebouw) 5%; verbouwingen/aanpassingen 10%–20%; inrichting terreinen 10%;

- Vastgoedinvesteringen vanaf 2022: o.b.v. verwachte levensduur afzonderlijke componenten conform NL-Sfb tabel (5-10-15-20-25-30-50-75-100 jaar), gemiddeld 6,67%;
- Inventaris en apparatuur 6,67%–10%-20%–33,33%;
- Andere vaste bedrijfsmiddelen 33,33%.

Financiële vaste activa

Er wordt in dit kader onderscheid gemaakt tussen deelnemingen met een meerderheids- en een minderheidsbelang. Voor de eerste variant geldt dat deze worden gewaardeerd volgens de vermogensmutatiemethode op basis van de nettovermogenswaarde. Voor de bepaling van de nettovermogenswaarde worden waarderingsgrondslagen gehanteerd in overeenstemming met deze jaarrekening. Op de minderheidsdeelneming wordt slechts in geringe mate invloed van betekenis uitgeoefend. Hieruit volgt een waardering tegen verkrijgingsprijs of lagere reële waarde. Leningen u/g en verstrekte langlopende waarborgsommen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

De stichting beoordeelt op iedere balansdatum of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort.

Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde. Een bijzonder waardeverminderingsverlies wordt direct als last verwerkt in de winst en verliesrekening onder gelijktijdige verlaging van de boekwaarde van het betreffende actief.

De opbrengstwaarde wordt in eerste instantie ontleend aan een bindende verkoopovereenkomst; als die er niet is, wordt de opbrengstwaarde bepaald met behulp van de actieve markt waarbij normaliter de gangbare biedprijs geldt als marktprijs. De in aftrek te brengen kosten bij het bepalen van de opbrengstwaarde zijn gebaseerd op de geschatte kosten die rechtstreeks kunnen worden toegerekend aan de verkoop en nodig zijn om de verkoop te realiseren.

Voor de bepaling van de bedrijfswaarde wordt een inschatting gemaakt van de toekomstige netto kasstromen bij voortgezet gebruik van het actief/de kasstroom genererende eenheid; vervolgens worden deze kasstromen contant gemaakt waarbij een disconteringsvoet wordt gehanteerd. De disconteringsvoet geeft geen risico's weer waarmee in de toekomstige kasstromen al rekening is gehouden.

Indien wordt vastgesteld dat een bijzondere waardevermindering die in het verleden verantwoord is, niet meer bestaat of is afgenomen, dan wordt de toegenomen boekwaarde van de desbetreffende activa niet hoger gesteld dan de boekwaarde die bepaald zou zijn indien geen bijzondere waardevermindering voor het actief zou zijn verantwoord. Een bijzondere waardevermindering van goodwill wordt niet teruggenomen.

Ook voor financiële instrumenten beoordeelt de stichting op iedere balansdatum of er objectieve aanwijzingen zijn voor bijzondere waardeverminderingen van een financieel actief of een groep van financiële activa. Bij objectieve aanwijzingen voor bijzondere waardeverminderingen bepaalt de vennootschap de omvang van het verlies uit hoofde van de bijzondere waardeverminderingen, en verwerkt dit direct in de winstenverliesrekening.

Bij financiële activa die gewaardeerd zijn tegen geamortiseerde kostprijs wordt de omvang van de bijzondere waardevermindering bepaald als het verschil tussen de boekwaarde van het actief en de best mogelijke schatting van de toekomstige kasstromen, contant gemaakt tegen de effectieve rentevoet van het financiële actief zoals die is bepaald bij de eerste verwerking van het instrument. Het waardeverminderingsverlies dat daarvoor opgenomen was, wordt teruggenomen indien de afname van de waardevermindering verband houdt met een objectieve gebeurtenis na afboeking. De terugname wordt beperkt tot maximaal het bedrag dat nodig is om het actief te waarderen op de geamortiseerde kostprijs op het moment van de terugname, als geen sprake geweest zou zijn van een bijzondere waardevermindering. Het teruggenomen verlies wordt in de winstenverliesrekening verwerkt.

Vorderingen

De vorderingen worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen voor oninbaarheid.

Liquide middelen

Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde. Tenzij anders vermeld, staan de liquide middelen ter vrije beschikking.

Eigen vermogen

Het geconsolideerde eigen vermogen van Summa bestaat uit een publiek en een privaat deel. Het private deel betreft uitsluitend het private vermogen van de integraal geconsolideerde jaarrekening van Stichting Beheer Activa Summa College (SBA). Omdat de reikwijdte van de Beleidsregel Investeren met publieke middelen in private activiteiten ook SBA betreft, wordt het resultaat van SBA vanaf 2024 volledig verwerkt in het publieke vermogen.

Voorzieningen

Een voorziening wordt opgenomen indien sprake is van:

- een in rechte afdwingbare of feitelijke verplichting die het gevolg is van een gebeurtenis in het verleden, en
- waarvan een betrouwbare schatting kan worden gemaakt, en
- het waarschijnlijk is dat voor afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen benodigd is.

Voor een nadere toelichting inzake de gevormde voorzieningen en de gehanteerde waarderingsgrondslag (nominaal of contant) wordt verwezen naar de toelichting op de balanspost 'Voorzieningen'.

Schulden

De schulden zijn gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs.

Pensioenverplichtingen

Er is sprake van een toegezegde bijdrageregeling. Hierbij is een premiebijdrage toegezegd als werkgever. Voor de pensioenregeling worden op verplichte basis premies betaald aan het pensioenfonds. Behalve de premiebetaling zijn er geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze regeling. Er is geen verplichting in geval van een tekort bij het pensioenfonds tot het voldoen van aanvullende bijdragen anders dan toekomstige premies. De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien deze leiden tot een terugstorting of een verrekening.

De pensioenregelingen zijn ondergebracht bij het ABP. De dekkingsgraad bedroeg in december 2024 111,9% (v.j. 110,5%).

Bepaling van het saldo van de baten en lasten

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben. De vergelijkende cijfers zijn ontleend aan de jaarrekening 2023.

Rijksbijdragen

De ontvangen normatieve rijksbijdrage wordt in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten.

Niet-geoormerkte OCW-subsidies, zijnde vrij besteedbare subsidies zonder verrekeningsclausule, worden eveneens volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben, tenzij het niet-geoormerkte OCW-subsidies met een grote omvang betreft waarvoor een herzien bestedingsplan beschikbaar is. In dat geval wordt de subsidie als bate in de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de activiteiten in het jaar waarin ze zijn toegekend.

Geoormerkte OCW-subsidies zonder verrekeningsclausule worden naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten als bate verantwoord in de staat van baten

en lasten. Het deel van de subsidies waar nog geen activiteiten voor zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva.

Geoormerkte OCW-subsidies met verrekeningsclausule worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar waarin de daarmee samenhangende lasten worden verantwoord. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn nog niet is verlopen, en onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn wel is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen

De ontvangen overige overheidsbijdragen worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten. Indien deze opbrengsten betrekking hebben op een specifiek doel, dan worden ze naar rato van de verrichte werkzaamheden verantwoord.

Cursus- en examengelden

De cursus- en examengelden worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, waarbij er van uitgegaan is dat reguliere onderwijstaken gelijkmatig over het schooljaar zijn gespreid.

Baten werk in opdracht van derden

De verantwoording van opbrengsten uit het verlenen van diensten geschiedt naar rato van de geleverde prestaties, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum in verhouding tot de in totaal te verrichten diensten.

Projecten

De gemaakte kosten die kunnen worden toegerekend aan de projecten die per balansdatum niet zijn afgerond, zijn in de jaarrekening verantwoord voor zover een goedgekeurde financiële tussenrapportage daarin voorziet. De baten die ten aanzien van deze projecten worden verwacht, zijn in de jaarrekening verwerkt, voor zover zij zijn gerealiseerd.

Overige baten

De verantwoording van opbrengsten uit het verlenen van diensten geschiedt naar rato van de geleverde prestaties, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum in verhouding tot de in totaal te verrichten diensten. De verantwoording van opbrengsten uit het leveren van goederen geschiedt bij de levering van het goed als de belangrijkste risico's zijn overgedragen.

Personeelsbeloningen

Periodiek betaalbare beloningen, lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

Afschrijvingen

De afschrijvingen op materiële vaste activa worden berekend op basis van vaste percentages van de historische aanschafwaarde op basis van de verwachte economische levensduur. De gehanteerde afschrijvingspercentages zijn vermeld onder de waarderingsgrondslag van de materiële vaste activa. Als er indicaties zijn dat de realiseerbare waarde van een bepaald activum lager is dan de boekwaarde, dan wordt het verschil als bijzondere waardevermindering verwerkt in de afschrijvingen.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten betreffen alle eigenaars- en gebruikslasten voortvloeiend uit het bezit, de huur en het gebruik van gebouwen en ruimtes met uitzondering van afschrijvingslasten. De lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige lasten

De overige lasten betreffen alle overige instellingslasten en worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende activa en passiva.

Belastingen

Belastingen omvatten de over de verslagperiode verschuldigde en verrekenbare winstbelastingen en latente belastingen. De belastingen worden in de staat van baten en lasten opgenomen, behoudens voor zover deze betrekking hebben op posten die rechtstreeks in het eigen vermogen worden opgenomen, in welk geval de belasting in het eigen vermogen wordt verwerkt. De winstbelasting (VpB) heeft uitsluitend betrekking op de meegeconsolideerde vennootschappen, waarbij rekening wordt gehouden met vrijgestelde winstbestanddelen en bijtelling van niet-afrekbare kosten. Er is geen sprake van tijdelijke verschillen, latenties en compensabele verliezen.

Resultaat deelneming

Er wordt hier onderscheid gemaakt in deelnemingen met een meerderheids- en minderheidsbelang. Voor de eerste variant geldt dat het aandeel in het resultaat na belastingen berekend wordt volgens de vermogensmutatiemethode. Voor de tweede variant geldt dat het resultaat deelneming gelijk is aan het ontvangen dividend.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Het gehanteerde geldmiddelenbegrip betreft liquide middelen. Het boekresultaat bij verkoop activa wordt apart gerubriceerd als aanpassing voor saldo baten en lasten. Dat betekent dat de

operationele kasstromen zijn afgeleid uit het gerapporteerde resultaat en dat dit gerapporteerde resultaat wordt aangepast voor:

- posten van de winst-en-verliesrekening die geen invloed hebben op de ontvangsten en uitgaven in de periode;
- mutaties in voorzieningen, overlopende posten, voorraden, handelsdebiteuren en handelscrediteuren;
- posten van de winst- en verliesrekening waarvan de ontvangsten en uitgaven niet beschouwd worden als behorend tot de operationele activiteiten (maar als investerings- of financieringsactiviteiten).

De investerings- en financieringskasstromen worden bij de indirecte methode bepaald op basis van de directe kasstromen. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

8.5 Toelichting behorende tot de geconsolideerde balans

(x € 1.000)

1. Immateriële vaste activa

	Intellectuele eigendomsrechten	In uitvoering en vooruitbetalingen	Totaal
Stand per 31 december 2023			
Aanschafwaarde	3.524	-	3.524
Af: Cum. afschrijvingen en waardeverminderingen	1.202-	-	1.202-
Boekwaarde	2.322	-	2.322
Mutaties 2024:			
Bij: Investerings	1.182	-	1.182
Af: Afschrijvingen	590-	-	590-
Af: Waardevermindering	320-	-	320-
Totaal mutaties	272	-	272
Stand per 31 december 2024			
Aanschafwaarde	4.706	-	4.706
Af: Cum. afschrijvingen en waardeverminderingen	2.112-	-	2.112-
Boekwaarde	2.594	-	2.594

In 2024 is het besluit genomen om één van de projecten van de digitaliseringsagenda stop te zetten. Dit heeft geleid tot een bijzondere waardevermindering van € 0,3 miljoen van in het verleden geactiveerde investeringen in software. Door (technische) ontwikkelingen zijn nieuwe inzichten ontstaan waardoor het efficiënter is het onderliggende vraagstuk op een andere manier te op te lossen. Dit betekent dat het betreffende project/actief is afgewaardeerd naar nihil.

2. Materiële vaste activa

	Gebouwen en terreinen	Inventaris en appa- ratuur	Andere vaste bedrijfs- middelen	In uitv. en voortuit- betalingen	Totaal
Stand per 31 december 2023					
Aanschafprijs	107.685	21.006	13.644	9.676	152.011
Af: Cum. afschr. en waardevermind.	52.262-	12.090-	7.283-	-	71.635-
Boekwaarde	55.423	8.916	6.361	9.676	80.376
Mutaties 2024:					
Investeringen	3.162	2.697	1.043	7.571	14.473
Af: Aanschaffingswaarde desinvest.	2.846-	4.625-	1.228-	-	8.699-
In gebruiknemingen	8.263	50-	277	8.490-	-
Af: Afschrijvingen	5.418-	2.826-	1.389-	-	9.633-
Bij: Cum. afschrijvingen desinvest.	2.846	4.625	1.228	-	8.699
Totaal mutaties	6.007	179-	69-	919-	4.840
Stand per 31 december 2024					
Aanschafprijs	116.264	19.028	13.736	8.757	157.785
Af: Cum. afschr. en waardevermind.	54.834-	10.291-	7.444-	-	72.569-
Boekwaarde	61.430	8.737	6.292	8.757	85.216

Voor de gehanteerde afschrijvingspercentages wordt verwezen naar de grondslag van de materiële vaste activa. Er zijn geen indicaties dat de realiseerbare waarde van een bepaald materieel vast actief lager is dan de boekwaarde ultimo 2024 waarvoor bijzondere waardevermindering van toepassing was.

Een aantal gebouwen dient als zekerheid voor de lening van het Ministerie van Financiën, zie hiervoor de toelichting op de langlopende schulden.

Er zijn drie erfpachtovereenkomsten met de Gemeente Eindhoven. Het betreft overeenkomsten m.b.t. Sterrenlaan 8 en 10 en de Vijfkamplaan 4. De eerste twee hebben een duur van 100 jaar, de laatste is eeuwigdurend. Alle erfpacht is voor de gehele periode afgekocht waardoor er geen financiële verplichtingen meer zijn.

Onderstaand overzicht geeft een indicatie van de reële waarde van de gebouwen en terreinen in eigendom:

(x € 1.000)	2024		2023	
WOZ waarde	72.217	Peildatum 01-01-2024	72.436	Peildatum 01-01-2023
Verzekerde waarde	194.306	Peildatum 01-01-2025	180.366	Peildatum 01-01-2024

3. Financiële vaste activa

	Andere deel- nemingen	Ministerie van OCW	Overige vorde- ringen	Totaal
Stand per 31 december 2023				
Aanschafprijs	283	-	5.156	5.439
Af: Cum. waardeverminderingen	-	-	2.494-	2.494-
Boekwaarde	283	-	2.662	2.945
Mutaties 2024:				
Investeringen en verstrekte leningen	-	-	-	-
Af: Desinvest. en aflossing leningen	-	-	303-	303-
Totaal mutaties	-	-	303-	303-
Stand per 31 december 2024				
Aanschafprijs	283	-	5.156	5.439
Af: Cum. waardeverminderingen	-	-	2.797-	2.797-
Boekwaarde	283	-	2.359	2.642

Andere deelnemingen

De post "Andere deelnemingen" betreft een belang van 6,79% van Stichting Beheer Activa ROC Summa College (SBA) vanuit private middelen in het geplaatste en gestorte aandelenkapitaal ad. € 4.167.953 van de op 3 augustus 2004 opgerichte vennootschap Breedband Regio Eindhoven B.V. te Eindhoven. De nominale waarde per aandeel bedraagt € 1. De vennootschap heeft onder andere tot doel om een glasvezelnetwerk in de regio Eindhoven te realiseren en in stand te houden dat voor de aandeelhouders van de vennootschap kan voorzien in de noodzakelijke ICT-infrastructuur. Bij de oprichting in 2004 bedroeg het geplaatste kapitaal van de vennootschap € 18.001, waarvan € 6.000 op naam van Stichting ROC Summa College. Op 28 december 2007 zijn 4.149.952 nieuwe aandelen geplaatst waarvan 277.143 op naam van Stichting Beheer Activa ROC Summa College.

Om de deelneming uitsluitend uit private middelen te financieren heeft op 17 december 2013 een notariële overdracht van de 6.000 aandelen van het Summa College aan SBA plaatsgevonden. Het eigen vermogen van de vennootschap waarin voor 6,79% wordt deelgenomen bedraagt volgens de concept jaarrekening 2024 € 5.902.371 (2023: € 5.182.453) en het belang van SBA hierin € 400.771. De waardering van deze minderheidsdeelneming vindt echter plaats op basis van de verkrijgingsprijs (historische aanschafwaarde). T/m 2024 is door de vennootschap geen dividend uitbetaald.

Ministerie van OCW

In het verleden is een vordering op het Ministerie van OCW ontstaan als gevolg van de overgang van kasstelsel naar lumpsumbekostiging. Deze vordering voor loonheffing en premie ABP en de vakantie-uitkering over juni en juli 1991, nominaal ad € 1.022.525 wordt erkend door het ministerie, maar slechts uitgekeerd bij opheffing van de instelling. Op grond hiervan is besloten de vordering in de jaarrekening van Summa op te nemen tegen het afgewaardeerde niveau van € 2.

Overige vorderingen

Voor de huisvesting van Educatie en Summa Plus is in 2016 door Stichting Beheer Activa een huurovereenkomst afgesloten voor het pand aan De Blécourtstraat te Eindhoven voor de duur van 15 jaar met ingangsdatum 1 augustus 2017. Met de verhuurder is overeengekomen dat de volledige huurprijs over de 15 jaar vooraf wordt betaald. Deze betaling ad. € 4,5 miljoen heeft in 2016 plaatsgevonden en is voor het resterende langlopende gedeelte (> 1 jaar) ad. € 2,7 miljoen verwerkt onder deze post.

4. Vorderingen

	31-12-2024	31-12-2023
Vorderingen op handelsdebiteuren	2.573	1.308
Vorderingen op OCW/EZ	-	-
Vorderingen op gemeenten	-	-
Vorderingen op groepsmaatschappijen	14	-
Vorderingen op personeel	-	-
Vorderingen studenten/cursisten	442	623
Overige overheden	759	732
Belastingen en premies sociale verzekeringen	7	2
Overige vorderingen	347	440
Vooruitbetaalde kosten	1.618	2.286
Verstrekke voorschotten	8	16
Te ontvangen interest	551	266
Overige overlopende activa	1.578	1.476
Af: Voorziening wegens oninbaarheid	132-	166-
Totaal	7.765	6.983

Alle bovengenoemde vorderingen hebben een looptijd van korter dan 1 jaar.

Het verloop van de voorzieningen wegens oninbaarheid is als volgt:

	2024	2023
Stand per 1 januari	166	40
<u>Mutaties:</u>		
Af: Onttrekkingen	49-	20-
Bij/af: Dotatie/vrijval	15	146
Stand per 31 december	132	166

5. Liquide middelen

	31-12-2024	31-12-2023
Tegoeden op bankrekeningen	881	756
Rekening-courant tegoed Schatkistbankieren	61.361	37.451
Totaal	62.242	38.207

De liquide middelen staan ter vrije beschikking met uitzondering van de bankgaranties voor huurpanden ad € 389k zoals opgenomen onder de niet uit de balans blijvende verplichtingen. Omdat Summa gebruik maakt van geïntegreerd middelenbeheer (schatkistbankieren) bij het Ministerie van Financiën (MvF), mogen overtollige liquide middelen desgewenst uitsluitend worden belegd via termijndeposito's bij het MvF. Op 31 december 2024 waren er geen uitstaande termijndeposito's.

6. Eigen vermogen

	Algemene reserve		Bestemmingsreserve		Totaal
	publiek	privaat	publiek	privaat	vermogen
Eigen vermogen 1 januari 2023	31.943	12.887	-	662	45.492
Resultaat 2023	2.782-	301	-	25-	2.506-
Eigen vermogen 31 december 2023	29.161	13.188	-	637	42.986
<u>Mutaties 2024:</u>					
Resultaat	9.290	-	2.266	16-	11.540
Overige mutaties	-	-	-	-	-
	9.290	-	2.266	16-	11.540
Eigen vermogen 31 december 2024	38.451	13.188	2.266	621	54.526

Het eigen vermogen is gesegmenteerd naar een publiek en privaat deel. Het private deel betreft het deel van het eigen vermogen van Stichting Beheer Activa (SBA) dat in het verleden vanuit private middelen is ontstaan. Daarnaast is het exploitatieresultaat 2024 van SBA volledig toegevoegd aan de algemene reserve privaat.

De bestemmingsreserve privaat betreft het door Stichting Beheer Activa gevormde noodfonds voor financiële ondersteuning van studenten die door bijzondere omstandigheden niet in staat zijn zelfstandig de wettelijk verplichte les- of cursusgelden te voldoen. Dit noodfonds is aanvullend op het MBO steunfonds van Stichting ROC Summa College. In 2024 is voor in totaal ca. € 16.000 aan uitkeringen verstrekt aan betreffende studenten en ten laste gebracht van deze bestemmingsreserve.

Bestemming van het resultaat

Het resultaat 2024 ad € 11.540.000 positief (v.j. € 2.506.000 negatief) is, vooruitlopend op goedkeuring door de raad van toezicht, als volgt verwerkt in het eigen vermogen:

- Toegevoegd aan de algemene reserve publiek: € 9.290.000;
- Toegevoegd aan de bestemmingsreserve publiek: € 2.266.000;
- Onttrokken aan de bestemmingsreserve privaat: € 16.000.

7. Voorzieningen

	2024	2023
Stand per 1 januari	11.004	7.548
<u>Mutaties:</u>		
Bij: Dotaties	5.429	7.650
Af: Onttrekkingen	3.110-	3.092-
Af: Vrijval	1.500-	1.102-
Totaal mutaties	819	3.456
Stand per 31 december	11.823	11.004
Onderverdeling:		
Kortlopende deel < 1 jaar	3.590	3.086
Langlopende deel > 1 jaar	8.233	7.918

De voorzieningen betreffen uitsluitend personeelsvoorzieningen. Deze zijn berekend op basis van contante waarde met uitzondering van de voorziening voor langdurig zieken en duurzame inzetbaarheid. Die twee voorzieningen worden op basis van nominale waarde gewaardeerd. Voor de overige personele voorzieningen is uitgegaan van een disconteringsvoet van 2,36% en een inflatiepercentage van 6,4% (= loonindexcijfer december 2024). De personeelsvoorzieningen zijn onder te verdelen in de volgende voorzieningen:

	1-1-2024	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	31-12-2024
Voorziening jubilea	2.055	310	-95	164-	2.106
Voorziening langdurig zieken	1.436	1.999	-1352	106-	1.977
Voorziening duurzaam inzetbaarheid	6.292	2.108	-883	670-	6.847
Voorziening wachtgeld	1.213	1.012	-780	559-	886
Voorziening VAA-sparen	8	-	-	1-	7
	11.004	5.429	3.110-	1.500-	11.823

Voorziening jubilea

Ten aanzien van de verplichting om toekomstige jubileumuitkeringen te kunnen betalen is een voorziening gevormd. Er is sprake van een tweetal soorten jubilea. Allereerst het onderwijsjubileum, dat is gebaseerd op de CAO BVE. Voor het gehele personeel is, rekening houdend met het individuele onderwijsverleden, de kans berekend dat een 25-jarig respectievelijk 40-jarig onderwijsjubileum bij Summa behaald zal worden. Verder is bij de berekening van de omvang van de verplichting rekening gehouden met de inschaling per balansdatum.

Naast het onderwijsjubileum hanteert Summa een eigen jubileumregeling (bestuursjubileum). Voor deze instelling specifieke regeling zijn bedragen gereserveerd die tot uitkering komen bij het bereiken van het 12,5-, 25- en 40-jarige dienstjubileum bij de instelling. Evenals de voorziening onderwijsjubileum is de voorziening

bestuursjubileum berekend op basis van de kans dat medewerkers jubilea zullen behalen.

Voorziening verzilvering VAA spaartegoed

Eén personeelslid heeft per 31 december 2024 nog een spaartegoed in tijd te verrekenen met Summa. Jaarlijks werd maximaal 60 uur per persoon gespaard en aan de voorziening toegevoegd. Toevoeging vond plaats aan de hand van schriftelijke overeenkomsten met betrokkenen.

Voorziening wachtgeldverplichtingen

Summa is eigenrisicodragers voor de WW en bovenwettelijke WW aanspraken van voormalige werknemers. Alle lopende wachtgeldverplichtingen zijn opgenomen in een voorziening. De hoogte en looptijden van de uitkeringen zijn gebaseerd op opgaven van het UWV en het bedrijf WWplus.

Voor alle medewerkers die in de berekening van de voorziening wachtgeldverplichtingen zijn meegenomen, is voorzichtigheidshalve de maximale uitkeringsduur gehanteerd aangezien geen betrouwbare inschatting is te maken over een eventuele tussentijdse uitstroom. Voor voormalige werknemers die een nieuwe dienstbetrekking hebben gevonden, worden na verloop van tijd geen verplichtingen meer opgenomen.

Voorziening langdurig zieken

Summa is eigenrisicodragers voor de eerste 2 jaren dat een medewerker ziek is. Voor medewerkers die op 31 december ziek zijn, en waarvan de verwachting is dat ze vanwege hun ziekte langdurig niet meer inzetbaar zullen zijn voor Summa, wordt een voorziening getroffen voor hun loonkosten gedurende de resterende periode.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

In de CAO MBO is in het kader van duurzame inzetbaarheid een seniorenregeling opgenomen. Daarbij gelden o.a. de volgende voorwaarden, mits de medewerker direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof gedurende ten minste vijf jaren aaneengesloten in dienst is:

- De werknemer die 57 of ouder is, een werktijdfactor heeft van tenminste 0,4 en geen gebruik maakt van de BAPO-regeling, heeft bij een normbetrekking recht op 170 uur verlof per jaar; de werknemer betaalt hiervoor een eigen bijdrage van 30% (carrièrepatroon 1 t/m 8) of 45% (carrièrepatroon 9 of hoger).
- De werknemer die 60 jaar of ouder is heeft bij een normbetrekking recht op 170 uur extra verlof per cursusjaar, waarvoor de werknemer een eigen bijdrage betaalt van 100%.
- De werknemer die 5 jaar of minder verwijderd is van zijn AOW-leeftijd, en geen gebruik maakt van het hiervoor aangegeven (extra) seniorenverlof of het BAPO overgangsrecht, heeft recht op 340 uur verlof per cursusjaar; de werknemer

betaalt hiervoor een eigen bijdrage van 30% (carrièrepatroon 1 t/m 8) of 45% (carrièrepatroon 9 of hoger).

De uitgangspunten voor de waardering van de voorziening zijn de volgende:

- a. voor werknemers die gebruik maken van de (extra) seniorenregeling is tot de AOW-gerechtigde leeftijd de aanspraak berekend;
- b. voor werknemers die wel voldoen aan de criteria maar nog niet hebben aangegeven gebruik te maken van de (extra) seniorenregeling, is ook de aanspraak tot de AOW-gerechtigde leeftijd berekend;
- c. voor werknemers die binnen vijf jaar aan gestelde criteria voldoen, is de aanspraak gelijkmatig over de resterende jaren verdeeld tot aan het moment dat men wel voldoet.
- d. de voorziening wordt lineair opgebouwd.

Overig

Summa is aangesloten bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP dat de pensioenregeling uitvoert voor alle werknemers en voormalige werknemers van Summa. De pensioenen zijn geregeld volgens het middelloonstelsel en worden geïndexeerd als de dekkingsgraad van het pensioenfonds dat toelaat. Het ABP heeft op 31 december 2024 een dekkingsgraad van 111,9%, dat is 6,9 procentpunten boven de minimaal vereiste grens van 105%. Ten opzichte van ultimo 2023 is de dekkingsgraad met 1,4 procentpunt gestegen. Indien de financiële situatie van het ABP onvoldoende wordt, zal het ABP jaarlijks een nieuw herstelplan moeten indienen bij de toezichthouder, De Nederlandsche Bank (DNB). De ABP-regeling mag volgens RJ 271 in de jaarrekening verwerkt worden als een zogenaamde "toegezegde bijdrageregeling" als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- rechtspersoon is aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds en past tezamen met andere rechtspersonen dezelfde pensioenregeling toe, en
- rechtspersoon heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in het geval van een tekort bij het bedrijfstakpensioenfonds, anders dan het voldoen van hogere toekomstige premies.

Summa voldoet aan bovengenoemde voorwaarden en neemt daarom geen voorziening voor pensioenen op in de jaarrekening. De lasten als gevolg van de verschuldigde pensioenpremies zijn in de staat van baten en lasten verwerkt onder de personele lasten.

8. Langlopende schulden

	2024	2023
Stand per 1 januari	41.467	30.000
<u>Mutaties:</u>		
Ontvangen leningen	13.000	13.000
Aflossingen leningen	1.534-	1.533-
Totaal mutaties	11.466	11.467
Stand per 31 december	52.933	41.467
resterende looptijd > 1 jaar en < 5 jaar	18.133	6.133
resterende looptijd > 5 jaar	34.800	35.333
rentevoet lening € 12 miljoen	4,72%	4,72%
rentevoet lening € 20 miljoen	0,10%	0,10%
rentevoet lening € 26 miljoen	2,90%	2,90%

In het kader van het strategisch huisvestingsplan (SHP) is een drietal langlopende leningen verkregen van het Ministerie van Financiën voor in totaal € 56 miljoen. Hiervoor is t.b.v. de Staat het recht van eerste hypotheek verleend tot een bedrag van € 73,71 miljoen (incl. rente en kosten) op de panden Vijfkamplaan 4, Sterrenlaan 8 en Habsburglaan 1, alle te Eindhoven, De Run R2 te Veldhoven en de Automotive Campus 250 te Helmond.

De bullitlening van € 12 miljoen met ingangsdatum 2 juni 2008 heeft een looptijd van 20 jaar en een vast rentepercentage van 4,72%. De tweede lening van € 20 miljoen is op 1 september 2020 ingegaan en heeft een looptijd van 30 jaar en een vaste rente van 0,10%. Van de derde lening van € 26 miljoen is € 13 miljoen ingegaan op 1 december 2023 en de tweede tranche van € 13 miljoen is op 1 juli 2024 ontvangen. Deze lening heeft eveneens een looptijd van 30 jaar en een vaste rente van 2,9%.

9. Kortlopende schulden

	31-12-2024	31-12-2023
Schulden aan Ministerie van Financiën	1.533	1.533
Schulden aan gemeenten	1.063	1.119
Crediteuren	5.285	5.804
Schulden aan groepsmaatschappijen	-	6
Belastingen en premies sociale verzekeringen	6.912	6.671
Schulden ter zake van pensioenen	2	1
Schulden ter zake van werk voor derden	2.020	1.333
Overige kortlopende schulden	17	23
Vooruitontvangen college- en les gelden	1.639	1.560
Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ	5.138	3.497
Vooruitontvangen investeringssubsidies	4.818	2.006
Vooruitontvangen bedragen	3.505	2.389
Vakantiegeld en vakantiedagen	5.852	5.499
Te betalen interest	395	368
Overige overlopende passiva	2.998	3.567
Totaal	41.177	35.376

Het saldo van de vooruit ontvangen subsidies OCW bedraagt € 5,1 miljoen. Voor een nadere toelichting van het nog te besteden saldo geoordeelde subsidies (Model G) wordt verwezen naar §8.14.

De post 'Vooruit ontvangen investeringssubsidies' betreft de door Stichting Beheer Activa Summa College ontvangen investeringssubsidies voor het verbeteren van de duurzaamheid van enkele gebouwen in eigendom. Deze subsidies zullen de komende jaren in mindering worden gebracht op de aanschafwaarde van de hieraan gerelateerde investeringen in gebouwen.

Alle bovengenoemde schulden hebben een looptijd van korter dan 1 jaar.

Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen

Huurovereenkomst

Vanaf 2008 zijn de meeste gebouwen en terreinen die Summa in gebruik heeft eigendom van Stichting Beheer Activa ROC Summa College (SBA). Voor dit gebruik wordt door SBA huur in rekening gebracht. Daarnaast maakt Summa via SBA gebruik van gebouwen van derden. De hiermee samenhangende huurverplichtingen van Summa zijn tweeledig. Enerzijds worden volledige gebouwen gehuurd, anderzijds wordt gehuurd op basis van uit te voeren activiteiten. Bij volledige huur is er sprake van meerjarige overeenkomsten. Bij de andere huursituaties wordt de omvang van de huur per jaar bepaald en aangepast.

De huurverplichtingen hebben ultimo 2024 een totale omvang van € 24,0 miljoen en kunnen per 31 december 2024 als volgt worden gerubriceerd (x € 1.000):

	31-12-2024	31-12-2023
< 1 jaar	5.199	5.039
> 1 jaar en < 5 jaar	9.542	11.240
> 5 jaar	9.250	6.512
	23.991	22.791

Bankgaranties huurpanden

Op verzoek van de verhuurders, en als waarborg voor nakoming van verplichtingen, heeft Stichting Beheer Activa ultimo 2024 in totaal 7 bankgaranties afgegeven ter waarde van € 0,39 miljoen.

Stichting Waarborgfonds MBO

De doelstelling van de Stichting Waarborgfonds MBO is: “Het borg te stellen ten gunste van geldgevers voor geldleningen, die worden verkregen door de instellingen in het mbo, teneinde daaruit voortvloeiende rente- en aflossingsverplichtingen te kunnen nakomen”. Indien instellingen niet langer aan hun financiële verplichting voor de geborgde leningen kunnen voldoen, kan binnen de daartoe geldende regels het Waarborgfonds worden aangesproken. Mede ter afdekking van dit risico houdt het Waarborgfonds een eigen vermogen aan. Dit vermogen bedraagt per 31 december 2024 € 22,1 miljoen (2023: € 21,9 miljoen). Mocht het eigen vermogen de minimale omvang van rond € 10 miljoen (het zogenaamde waarborgdepot) onderschrijven, dan hebben de aangesloten mbo-instellingen, waar Summa er een van is, zich verbonden om dit vermogen aan te vullen naar evenredigheid van de in dat jaar ontvangen rijksbijdrage. Deze verplichte bijdrage geldt tot een maximum van 2% van de jaarlijkse rijksbijdragen.

Geïntegreerd middelenbeheer

Summa is in 2007 overgegaan op geïntegreerd middelenbeheer ('schatkistbankieren') bij het Ministerie van Financiën. Op basis hiervan kan Summa langlopende hypothecaire financiering aantrekken tegen gunstigere voorwaarden dan bij andere (commerciële) financiers mogelijk is. Als onderdeel van schatkistbankieren beschikt Summa daarnaast over een rekening-courant krediet van € 13,7 miljoen bij het Ministerie van Financiën.

Juridische procedures

Op 31 december 2024 is er geen rechtsgeschil aanhangig.

Erfpachtovereenkomsten

Er zijn drie erfpachtovereenkomsten met de Gemeente Eindhoven. Het betreft overeenkomsten m.b.t. Sterrenlaan 8 en 10 en de Vijfkampaan 4. De eerste twee hebben een duur van 100 jaar, de laatste is eeuwigdurend. Alle erfpacht is afgekocht waardoor er geen toekomstige financiële verplichtingen zijn.

Fiscale eenheid

Summa maakt met SBA en Exempla Opleidingen B.V. deel uit van een fiscale eenheid voor de omzetbelasting. De drie entiteiten zijn wettelijk hoofdelijk aansprakelijk voor de belastingschulden van al deze drie entiteiten uit de periode dat zij deel uitmaken van de fiscale eenheid. De per ultimo 2024 bestaande belastingschulden met betrekking tot de omzetbelasting zijn voldaan.

Investeringsverplichtingen

Summa en SBA zijn investeringsverplichtingen aangegaan ter grootte van € 14,1 miljoen inzake diverse investeringen in gebouwen en in materiële en immateriële vaste activa (Summa € 0,9 miljoen en SBA € 13,2 miljoen).

Leaseverplichtingen

Summa heeft een aantal leaseverplichtingen voor auto's. Deze hebben ultimo 2024 een omvang van € 85k. Hiervan heeft € 41k een looptijd korter dan 1 jaar en € 44k een looptijd tussen 1 en 5 jaar.

8.6 Toelichting behorende tot de geconsolideerde staat van baten en lasten

(x € 1.000)

10. Rijksbijdragen

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
Normatieve Rijksbijdragen OCW			
Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	176.620	170.876	162.156
Voortgezet onderwijs	8.311	7.904	7.625
Af: Inhouding cursusgeld OCW	2.467-	2.467-	2.268-
	182.464	176.313	167.513
Overige subsidies OCW			
Overige subsidies OCW geormerkt	2.420	4.110	1.805
Overige subsidies OCW niet-geormerkt	7.257	2.982	7.001
	9.677	7.092	8.806
Totaal	192.141	183.405	176.319

De kwaliteitsgelden zijn begroot en verantwoord als aanvullende normatieve rijksbijdrage.

11. Ov. overheidsbijdragen en subsidies

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
Gemeentelijke bijdragen	1.338	541	796
Overige overheidsbijdragen	3.345	3.004	2.881
Totaal	4.683	3.545	3.677

Zowel de gemeentelijke als de overige bijdragen zijn overwegend structureel van aard.

12. Cursus-, les- en examengelden

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
Cursusgeld studenten	2.664	2.548	2.624
Examengelden	86	76	98
Totaal	2.750	2.624	2.722

13. Baten werk in opdracht van derden

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
Contractonderwijs	2.764	2.917	2.430
Contractonderzoek	208	200	228
WEB-gelden gemeenten	1.984	2.000	1.885
Totaal	4.956	5.117	4.543

14. Overige baten

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
Verhuur	38	30	54
Detachering personeel	299	176	206
Schenking	3	-	-
Deelnemersbijdragen	432	381	465
Verkoop onderwijsmaterialen	718	708	721
Overige:			
Maatwerk t.b.v. studenten	1.235	1.273	1.015
Boekresultaat	67	-	31
Overige overige baten	1.177	864	1.034
Overige baten	2.479	2.137	2.080
Totaal	3.969	3.432	3.526

15. Personele lasten

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
Lonen en salarissen:			
Brutolonen en salarissen	106.347	111.801	101.416
Sociale lasten	16.007	14.290	14.584
Pensioenpremies	15.165	16.161	14.262
	137.519	142.252	130.262
Overige personele lasten:			
Dotaties/vrijval pers. voorz.	3.929	4.058	6.548
Lasten pers. niet in loondienst	9.317	7.769	9.365
Overig	1.781	2.026	1.626
	15.027	13.853	17.539
Af: uitkeringen	1.309-	222-	1.515-
Totaal	151.237	155.883	146.286

Het gemiddeld aantal fte in 2024 bedroeg 1.547 (2023: 1.607), waarvan geen fte werkzaam buiten Nederland. Alle formatie is werkzaam bij Summa. De deelnemingen en overige groepsmaatschappijen hebben geen personeel in dienst.

<i>Onderverdeling:</i>	2024	2023
Onderwijzend personeel	941	979
Ondersteunend personeel	606	628
Totaal personele formatie	1.547	1.607

16. Afschrijvingen

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
Immateriële vaste activa	910	808	344
Materiële vaste activa:			
Gebouwen en terreinen	5.418	5.923	5.190
Inventaris en apparatuur	4.215	4.838	4.174
	9.633	10.761	9.364
Totaal	10.543	11.569	9.708

17. Huisvestingslasten

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
Huur	6.846	6.638	6.625
Verzekeringen	127	120	123
Onderhoud	1.052	1.070	849
Energie en water	1.952	2.526	4.689
Schoonmaakkosten	2.607	2.684	2.515
Heffingen	488	525	468
Overige	2.966	2.674	2.534
Totaal	16.038	16.237	17.803

18. Overige lasten

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
Administratie- en beheer:			
Drukwerk- en reprokosten	586	533	559
Tel-, inter- en intranetkosten	691	589	762
Advies- en accountantskosten	892	1.197	893
Reis- en verblijfskosten	1.328	1.278	1.330
Ov. adm.- en beheerslasten	1.573	1.616	1.522
	5.070	5.213	5.066
Inventaris en apparatuur:			
Onderhoud inventaris en app.	3.576	3.247	3.231
Ov. lasten inventaris en app.	537	718	720
	4.113	3.965	3.951
Leer- en hulpmiddelen	6.342	6.207	6.314
Dotaties ov. voorzieningen	15	22	146
Overige instellingslasten:			
PR-lasten	919	1.133	864
Representatiekosten	134	235	146
Ov. instellingslasten tbv pers.	2.426	1.966	2.127
Heffingen niet ivm huisvesting	195	209	179
Overige ov. instellingslasten	764	874	934
	4.438	4.417	4.250
Totaal	19.978	19.824	19.727

Accountantshonorarium 2024 en 2023

	PwC	Deloitte	Totaal
Controlediensten 2024:			
Onderzoek van de jaarrekening	180	-	180
Andere controleopdrachten	9	-	9
Niet-controlediensten 2024:			
Adviesdiensten op fiscaal terrein	92	-	92
Andere niet-controlediensten	7	-	7
Totaal	288	-	288
	PwC	Deloitte	Totaal
Controlediensten 2023:			
Onderzoek van de jaarrekening	93	62	155
Andere controleopdrachten	9	13	22
Niet-controlediensten 2023:			
Adviesdiensten op fiscaal terrein	23	-	23
Andere niet-controlediensten	7	-	7
Totaal	132	75	207

De accountantshonoraria zijn berekend volgens het factuurstelsel en hebben betrekking op de controlerend accountant (vanaf jaarrekeningcontrole 2023 PricewaterhouseCoopers Accountants N.V., daarvoor Deloitte). Het honorarium voor andere niet-controlediensten in 2024 betreft overleg inzake toepassing van de WNT vanwege beëindiging dienstverband bestuursvoorzitter.

19. Saldo financiële baten en lasten

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
Rentebaten	2.026	727	895
Rentelasten	1.189-	1.186-	664-
Totaal	837	459-	231

WNT verantwoording 2024

De Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) bepaalt onder andere dat topfunctionarissen (bestuurders en toezichthouders) niet meer mogen verdienen dan het wettelijke maximum: de WNT-norm. Jaarlijks wordt dit maximum vastgesteld in een ministeriële regeling. Instellingen in de (semi)publieke sector, w.o. Summa, zijn verplicht de beloningsgegevens van alle bestuurders en toezichthouders te vermelden in de jaarrekening.

Daarnaast dient er opgave gedaan te worden van de overige functionarissen die meer verdienen dan de norm. In de WNT-regeling Onderwijs worden onderwijsinstellingen in diverse klassen ingedeeld, gebaseerd op de omvang en complexiteit van de onderwijsinstelling.

Summa heeft 18 complexiteitspunten (totale baten 2022: 9; gemiddeld aantal studenten 2022: 4; gewogen aantal onderwijssoorten 2022: 5) en valt daarmee in de hoogste klasse G met een bezoldigingsmaximum in 2024 van € 233.000 voor bestuurders, € 34.950 voor de voorzitter van de raad van toezicht en € 23.300 voor leden van de raad van toezicht. Het Summa blijft in 2024 voor haar bestuurders en toezichthouders binnen het WNT-maximum.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking

bedragen x € 1	LFL de Vries	JMP Moons	HAM Reijmers	JT Meulesteen
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Voorzitter CvB	Lid CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 t/m 10/07	01/09 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	01/09 t/m 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja	ja
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	109.068	68.635	153.613	54.642
Beloningen betaalbaar op termijn	12.520	8.105	23.778	8.020
Subtotaal	121.588	76.740	177.391	62.662
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	122.230	77.667	233.000	77.667
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	121.588	76.740	177.391	62.662
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2023 bedragen x € 1	LFL de Vries	HAM Reijmers
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 t/m 31/12	26/01 t/m 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	199.609	123.089
Beloningen betaalbaar op termijn	23.009	18.467
<i>Subtotaal</i>	<i>222.618</i>	<i>141.556</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	223.000	207.726
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	222.618	141.556
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.

1b. Leidinggevende zonder dienstbetrekking

Gegevens 2024 en 2023: Niet van toepassing

1c. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Gegevens 2024 bedragen x € 1	LFL de Vries
Functiegegevens	
Functie(s) bij beëindiging dienstverband	Voorzitter CvB
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Jaar waarin dienstverband is beëindigd	2024
Uitkering wegens beëindiging van het dienstverband	
Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	9.236
Individueel toepasselijk maximum	75.000
Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	9.236
Waarvan betaald in 2024	9.236
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.

1d. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2024						
bedragen x € 1	LA van der Hoorn	NL den Haan	JAF van der Putten	DR Feringa	EW Leenes	AHAJ Jansen-van den Tillaart
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functieervulling in 2024	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12	1/5 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging	27.960	18.640	18.956	18.829	12.427	18.753
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	34.950	23.300	23.300	23.300	15.597	23.300
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	27.960	18.640	18.956	18.829	12.427	18.753
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Gegevens 2023					
bedragen x € 1	LA van der Hoorn	NL den Haan	JAF van der Putten	DR Feringa	AHAJ Janssen-van den Tillaart
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functieervulling in 2023	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12
Bezoldiging					
Bezoldiging	26.760	15.473	17.840	17.840	17.840
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	33.450	22.300	22.300	22.300	22.300

2. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met dienstbetrekking die in 2024 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum

hebben ontvangen. Er zijn in 2024 geen ontslaguitkeringen betaald aan overige functionarissen die op grond van de WNT dienen te worden vermeld, of die in eerdere jaren op grond van de WOPT of de WNT vermeld zijn of hadden moeten worden.

8.7 Enkelvoudige balans

x € 1.000

	31-12-2024	31-12-2023
ACTIVA		
Vaste activa		
20. Immateriële vaste activa	2.594	2.322
21. Materiële vaste activa	16.020	15.549
22. Financiële vaste activa	22.323	22.327
Totale vaste activa	40.937	40.198
Vlottende activa		
23. Vorderingen	7.355	6.450
24. Liquide middelen	61.425	37.502
Totaal vlottende activa	68.780	43.952
TOTAAL ACTIVA	109.717	84.150
PASSIVA		
25. Eigen vermogen	10.460	389-
26. Voorzieningen	11.823	11.004
27. Langlopende schulden	52.933	41.467
28. Kortlopende schulden	34.501	32.068
TOTAAL PASSIVA	109.717	84.150

8.8 Enkelvoudige staat van baten en lasten

x € 1.000

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
BATEN			
29. Rijksbijdragen	192.141	183.405	176.319
30. Overige overheidsbijdragen en subsidies	4.683	3.496	3.665
31. Cursus-, les- en examengelden	2.750	2.624	2.718
32. Baten werk i.o.v. derden	4.956	5.117	4.543
33. Overige baten	4.484	3.882	4.045
Totaal baten	209.014	198.524	191.290
LASTEN			
34. Personeelslasten	151.199	155.843	146.243
35. Afschrijvingen	5.113	5.626	4.504
36. Huisvestingslasten	23.994	24.469	25.622
37. Overige lasten	19.558	19.258	19.339
Totaal lasten	199.864	205.196	195.708
Saldo baten en lasten	9.150	6.672-	4.418-
38. Saldo financiële baten en lasten	1.703	619	1.051
39. Resultaat deelnemingen	4-	-	4-
Netto resultaat	10.849	6.053-	3.371-

8.9 Toelichting behorende bij de enkelvoudige balans

x € 1.000

20. Immateriële vaste activa

	Intellec- tuele eigendoms- rechten	In uitvoering en vooruit- betalingen	Totaal
Stand per 31 december 2023			
Aanschafwaarde	3.524	-	3.524
Af: Cum. afschrijving en waardevermindering	1.202-	-	1.202-
Boekwaarde	2.322	-	2.322
<u>Mutaties 2024:</u>			
Bij: Investerings	1.182	-	1.182
Af: Afschrijvingen	590-	-	590-
Af: Waardevermindering	320-	-	320-
Totaal mutaties	272	-	272
Stand per 31 december 2024			
Aanschafwaarde	4.706	-	4.706
Af: Cum. afschrijving en waardevermindering	2.112-	-	2.112-
Boekwaarde	2.594	-	2.594

21. Materiële vaste activa

	Inventaris en app.	Andere vaste bedrijfs- middelen	In uitvoering en vooruit- betalingen	Totaal
Stand per 31 december 2023				
Aanschafwaarde	21.007	13.533	305	34.845
Af: Cum. afschr. en waardevermind.	12.091-	7.205-	-	19.296-
Boekwaarde	8.916	6.328	305	15.549
<u>Mutaties 2024:</u>				
Bij: Investerings	2.698	993	983	4.674
Af: Aanschafwaarde desinvest.	4.625-	1.228-	-	5.853-
Bij: Ingebruiknemingen	50-	277	227-	-
Af: Afschrijvingen	2.826-	1.377-	-	4.203-
Af: Waardeverminderingen	-	-	-	-
Bij: Cum. afschrijvingen desinvest.	4.625	1.228	-	5.853
Totaal mutaties	178-	107-	756	471
Stand per 31 december 2024				
Aanschafwaarde	19.030	13.575	1.061	33.666
Af: Cum. afschr. en waardevermind.	10.292-	7.354-	-	17.646-
Boekwaarde	8.738	6.221	1.061	16.020

22. Financiële vaste activa

	Deelne- mingen	Vordering groeps- mijen	Ministerie van OCW	Totaal
Stand per 31 december 2023				
Aanschafwaarde	240	27.000	-	27.240
Af: Cum. waardemutatie/aflossing	87	5.000-	-	4.913-
	327	22.000	-	22.327
<u>Mutaties 2024:</u>				
Bij: Resultaat Deelnemingen	4-	-	-	4-
Totaal mutaties	4-	-	-	4-
Stand per 31 december 2024				
Aanschafwaarde	240	27.000	-	27.240
Af: Cum. waardemutatie/aflossing	83	5.000-	-	4.917-
Totaal	323	22.000	-	22.323

Deelnemingen

Dit betreft de deelneming in de groepsmaatschappij Exempla Opleidingen BV. Deze besloten vennootschap is met ingang van 30 december 2003 een meerderheidsdeelneming (100%) van Summa. Exempla Opleidingen BV heeft één dochtermaatschappij, te weten MBO Automotive Center BV (MAC BV). De zeggenschap van Exempla Opleidingen BV in MAC BV is 50%.

Vordering groepsmaatschappijen

Dit betreft de langlopende vordering op groepsmaatschappij Stichting Beheer Activa Summa College (SBA). Vanwege het overbrengen in 2008 van al het vastgoed van het Summa naar Stichting Beheer Activa is in 2008 een langlopende geldlening verstrekt van € 12 miljoen tegen een rentepercentage van 4,72% en in 2009 van € 15 miljoen, tegen 4%. Tot en met 2024 is op de tweede verstrekte lening € 3 miljoen afgelost.

Ministerie van OCW

Voor een toelichting op de langlopende vordering op OCW wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde balans.

23. Vorderingen

	31-12-2024	31-12-2023
Vorderingen op handelsdebiteuren	2.548	1.262
Vorderingen op groepsmaatschappijen	394	292
Vorderingen studenten/cursisten	438	620
Overige overheden	759	732
Overige vorderingen	221	318
Vooruitbetaalde kosten	1.314	1.919
Verstrekte voorschotten	8	16
Nog te ontvangen interest	551	266
Overige overlopende activa	1.251	1.188
Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	129-	163-
Totaal	7.355	6.450

Het verloop van de Voorzieningen wegens oninbaarheid is als volgt:

	2024	2023
Stand per 1 januari	163	39
<u>Mutaties:</u>		
Onttrekking	48-	20-
Dotatie/vrijval	14	144
Stand per 31 december	129	163

24. Liquide middelen

	31-12-2024	31-12-2023
Tegoeden op bankrekeningen	64	51
Rekening-courant tegoed Schatkistbankieren	61.361	37.451
Totaal	61.425	37.502

25. Eigen vermogen

	Algemene reserve		Bestemmingsreserve		Totaal
	publiek	privaat	publiek	privaat	vermogen
Eigen vermogen per 1 januari 2023	2.982	-	-	-	2.982
Resultaat 2023	3.371-	-	-	-	3.371-
Cumulatief effect stelswelwijziging	-	-	-	-	-
Eigen vermogen 31 december 2023	389-	-	-	-	389-
Mutaties 2024:					
Resultaat	8.583	-	2.266	-	10.849
Overige mutaties	-	-	-	-	-
	8.583	-	2.266	-	10.849
Eigen vermogen 31 december 2024	8.194	-	2.266	-	10.460

	31-12-2024	31-12-2023
Eigen vermogen Summa (excl. deeln. Exempla)	10.460	389-
Af: Deelneming Exempla Opleidingen BV	323-	327-
Totaal Summa enkelvoudig	10.137	716-
Eigen vermogen geconsolideerde stichtingen:		
- Exempla Opleidingen B.V.	323	327
- Stichting Beheer Activa	44.066	43.375
Totaal gecons. deeln. en verbonden partijen	44.389	43.702
Totaal eigen vermogen geconsolideerd	54.526	42.986
Resultaat boekjaar Summa (excl. deeln. Exempla)	10.853	3.367-
Resultaat boekjaar geconsolideerde bedrijven:		
- Exempla Opleidingen B.V.	4-	4-
- Stichting Beheer Activa ROC Summa College	691	865
Totaal geconsolideerd resultaat	11.540	2.506-

Voor een nadere specificatie van het eigen vermogen wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde balans.

26. Voorzieningen

	2024	2023
Stand per 1 januari	11.004	7.548
<u>Mutaties 2024:</u>		
Bij: Dotaties	5.429	7.650
Af: Onttrekkingen	3.110-	3.092-
Af: Vrijval	1.500-	1.102-
Totaal mutaties	819	3.456
Stand per 31 december	11.823	11.004
Onderverdeling:		
Kortlopende deel < 1 jaar	3.590	3.086
Langlopende deel > 1 jaar	8.233	7.918

Voor een nadere specificatie van de voorzieningen wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde balans.

27. Langlopende schulden

	2024	2023
Stand per 1 januari	41.467	30.000
<u>Mutaties 2024:</u>		
Bij: Ontvangen leningen	13.000	13.000
Af: Aflossingen leningen	1.534-	1.533-
	11.466	11.467
Stand per 31 december	52.933	41.467
resterende looptijd > 1 jaar en < 5 jaar	18.133	6.133
resterende looptijd > 5 jaar	34.800	35.333
rentevoet lening 12 miljoen	4,72%	4,72%
rentevoet lening 20 miljoen	0,10%	0,10%
rentevoet lening 26 miljoen	2,90%	2,90%

28. Kortlopende schulden

	31-12-2024	31-12-2023
Schulden aan Ministerie van Financiën	1.533	1.533
Schulden aan gemeenten	1.063	1.119
Crediteuren	3.652	4.686
Schulden aan groepsmaatschappijen	-	11
Belastingen en premies sociale verzekeringen	6.912	6.668
Schulden ter zake van pensioenen	2	1
Schulden ter zake van werk voor derden	2.020	1.333
Overige kortlopende schulden	17	23
Vooruitontvangen college- en les gelden	1.639	1.560
Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ	5.138	3.497
Overige vooruitontvangen bedragen	5.852	5.499
Vakantiegeld en vakantiedagen	3.505	2.389
Te betalen interest	395	367
Overige overlopende passiva	2.773	3.382
Totaal	34.501	32.068

8.10 Toelichting behorende bij de enkelvoudige staat van baten en lasten

x € 1.000

29. Rijksbijdragen

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
Normatieve Rijksbijdragen OCW			
Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	176.620	170.876	162.156
Voortgezet onderwijs	8.311	7.904	7.625
Af: Inhouding cursusgeld OCW	2.467-	2.467-	2.268-
	182.464	176.313	167.513
Overige subsidies OCW			
- Ov. subsidies OCW geoormerkt	2.420	4.110	1.805
- Ov. subsidies OCW niet-geoormerkt	7.257	2.982	7.001
	9.677	7.092	8.806
Totaal	192.141	183.405	176.319

30. Overige overheidsbijdragen en subsidies

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
Overige gemeentelijke bijdragen	1.338	541	796
Overige overheidsbijdragen	3.345	2.955	2.869
Totaal	4.683	3.496	3.665

31. Cursus-, les- en examengelden

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
Cursusgeld studenten	2.664	2.548	2.624
Examengelden	86	76	94
Totaal	2.750	2.624	2.718

32. Baten werk in opdracht van derden

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
Contractonderwijs	2.764	2.917	2.430
Contractonderzoek	208	200	228
Gemeentelijke bijdrage Educatie	1.984	2.000	1.885
Totaal	4.956	5.117	4.543

33. Overige baten

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
Verhuur	35	30	54
Detachering personeel	299	176	206
Schenking	3	-	-
Deelnemersbijdragen	432	381	465
Verkoop onderwijsmaterialen	702	708	720
Overige baten:			
Maatwerk t.b.v. studenten	1.235	1.273	1.015
Boekwinst bij verkoop	67	-	31
Overige overige baten	1.711	1.314	1.554
	3.013	2.587	2.600
Totaal	4.484	3.882	4.045

34. Personele lasten

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
Lonen en salarissen:			
Brutolonen en salarissen	106.347	111.801	101.416
Sociale lasten	16.007	14.290	14.584
Pensioenpremies	15.165	16.161	14.262
	137.519	142.252	130.262
Overige personele lasten:			
Dotaties/vrijval personele voorz.	3.929	4.058	6.548
Lasten pers. niet in loondienst	9.279	7.729	9.322
Overig	1.781	2.026	1.626
	14.989	13.813	17.496
Af: uitkeringen	1.309-	222-	1.515-
Totaal	151.199	155.843	146.243

35. Afschrijvingen

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
Immateriële vaste activa	910	808	344
Materiële vaste activa:			
- Inventaris, app. en machines	4.203	4.818	4.160
Totaal	5.113	5.626	4.504

36. Huisvestingslasten

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
Huur	17.350	17.407	16.584
Verzekeringen	-	-	3
Onderhoud	2	-	12
Energie en water	1.952	2.526	4.689
Schoonmaakkosten	2.607	2.684	2.515
Heffingen	251	247	243
Overige	1.832	1.605	1.576
Totaal	23.994	24.469	25.622

37. Overige lasten

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
Adm.- en beheerslasten:			
Drukwerk- en reprokosten	586	532	559
Tel-, inter- en intranetkosten	691	588	762
Advies- en accountantskosten	659	975	628
Reis- en verblijfskosten	1.328	1.278	1.330
Ov. adm.- en beheerslasten	1.564	1.594	1.519
	4.828	4.967	4.798
Inventaris en apparatuur:			
Onderhoud inventaris en app.	3.575	3.246	3.231
Overige lasten inventaris en app.	534	718	718
	4.109	3.964	3.949
Leer- en hulpmiddelen	6.212	6.015	6.220
Dotaties ov. voorzieningen	14	21	144
Overige instellingslasten:			
PR-lasten	916	1.083	848
Representatiekosten	134	235	146
Ov. instellingslasten t.b.v. pers.	2.425	1.965	2.126
Heffingen niet i.v.m. huisvesting	195	209	179
Overige overige instellingslasten	725	799	929
	4.395	4.291	4.228
Totaal	19.558	19.258	19.339

38. Saldo financiële baten en lasten

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
Rentebaten	2.886	1.798	1.706
Rentelasten	1.183-	1.179-	655-
Totaal	1.703	619	1.051

39. Resultaat deelnemingen

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
Resultaat deelneming Exempla Opleidingen BV	-4	0	-4
Totaal	4-	-	4-

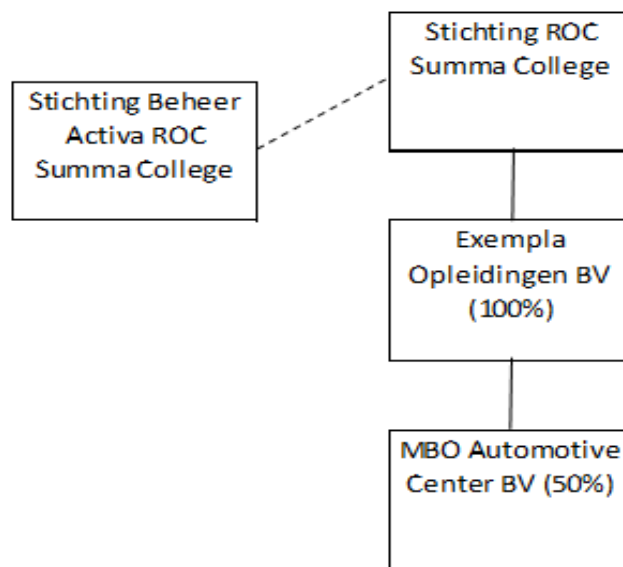
Het resultaat deelnemingen betreft de 100% deelneming in Exempla Opleidingen BV.

8.11 Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen van materiële betekenis na balansdatum die het beeld van de jaarrekening beïnvloeden.

8.12 Overzicht verbonden partijen

Stichting ROC Summa College kent een aantal rechtspersonen waarmee ze juridisch en/of bestuurlijk is verbonden. In onderstaand organigram is deze verbondenheid per ultimo 2024 zichtbaar gemaakt.



Overzicht verbonden partijen (meerderheidsdeelneming en/of overwegende zeggenschap):

(in € 1) Naam	Stichting Beheer Activa ROC Summa College		
Juridische vorm: Stichting	Statutaire zetel: Eindhoven Vestigingsadres: Sterrenlaan 10 5631KA Eindhoven	KvK-nr: 41092539	Code act.: 4 (overig)
Doel/aard van de activiteiten	Het beheer van vastgoed t.b.v. de huisvesting van studenten en medewerkers van Summa alsmede het bieden van financiële steun aan studenten van Summa die dat voor het volgen van een opleiding bij Summa nodig hebben (Noodfonds).		
Belang voor Summa	Duidelijke scheiding tussen de kosten van het beheren van vastgoed en onderwijsuitvoering.		
Eigen vermogen 31-12-2024: € 44,1 mln	Exploitatiesaldo 2024: € 691k positief		Omzet 2024: € 17,3 mln
Deelnemings%: n.v.t.	Mate van zeggenschap: 100%, bestuur is college van bestuur Summa.		
Verklaring art. 2_403 BW: Nee	Consolidatie: 100%		
Ontwikkelingen 2024	Naast het beheer van gebouwen is in 2024 uitvoering gegeven aan de uitvoering van strategisch huisvestingsplan.		

Naam	Exempla Opleidingen B.V. (Holding)		
Juridische vorm: B.V.	Statutaire zetel: Eindhoven Vestigingsadres: Sterrenlaan 10 5631KA Eindhoven	KvK-nr: 17125230	Code act.: 4 (overig)
Doel/aard van de activiteiten	Houdster van aandelen onderliggende werkmaatschappijen; geen eigen economische activiteiten.		
Belang voor Summa	Scheiding publieke en private activiteiten.		
Eigen vermogen 31-12-2024: € 323k	Exploitatiesaldo 2024: € 4k negatief.		Omzet 2024: € 0k (geen eigen omzet)
Deelnemings%: 100	Mate van zeggenschap: 100%, bestuur is college van bestuur Summa.		
Consolidatie	100%		
Ontwikkelingen 2024	In 2024 uitsluitend voor 50% houdster van geplaatst aandelenkapitaal MBO Automotive Center B.V.		

Naam	MBO Automotive Center B.V.		
Juridische vorm: B.V.	Statutaire zetel: Eindhoven	KvK-nr: 62145088	Code act.: 1 (contractonderwijs)
	Vestigingsadres: Automotive Campus 250 5708 JZ Helmond		
Doel/aard van de activiteiten	MAC B.V. is een centrum voor innovatie en heeft o.a. ten doel het exploiteren van praktijkcentra voor deelnemers van (post-) initieel onderwijs en het verzorgen van onderwijs op automotive gebied, mede ten behoeve van bedrijven in de automotive sector.		
Belang voor Summa	- Beschikking over moderne apparatuur voor het verzorgen van onderwijs in automotive. - Betrokkenheid bedrijven automotivesector uit de Brainportregio. - Samenwerking met ROC Ter AA in Helmond.		
Eigen vermogen 31-12-2024: € 562k	Exploitatiesaldo 2024: € 0k		Omzet 2024: € 667k
Deelnemings%: 50	Verklaring art. 2: 403 BW: nee	Consolidatie: 50%	
Ontwikkelingen 2024	In 2024 is het 50% aandeelhouderschap van IPC BV volledig overgegaan naar onderwijsinstelling Ter Aa in Helmond.		

Overige verbonden partijen (minderheidsdeelneming en/of geen beslissende zeggenschap)

Naam	Samenwerking toegepaste natuurwetenschappen Fontys - Summa	
Juridische vorm: maatschap	Statutaire zetel: Eindhoven	Code act.: 4 (overig)
Doel/aard van de activiteiten	Het gezamenlijk gebruik van faciliteiten benodigd voor het verzorgen van opleidingen voor laboratoriumonderwijs en toegepaste natuurwetenschappen in regio Eindhoven.	

Naam	Stichting Glasrijk	
Juridische vorm: stichting	Statutaire zetel: Eindhoven	Code act.: 4 (overig)
Doel/aard van de activiteiten	Het bevorderen van de economische en maatschappelijke ontwikkeling in de regio Eindhoven door de inzet van ICT en het bevorderen van de ontwikkeling en instandhouding van een hoogwaardige innovatieve communicatie- en infrastructuur, hoofdzakelijk door deel te nemen als prioriteitsaandeelhouder in het kapitaal Breedband Regio Eindhoven BV (BRE BV). Stichting Beheer Activa is aandeelhouder van BRE BV.	

8.13 Staat van baten en lasten over 2024, segmentatie VO

	Totaal BVE en VO	Totaal BVE	Totaal VO
Baten			
Rijksbijdragen	192.141	179.731	12.410
Overige overheidsbijdragen	4.683	3.996	687
Cursus-, les en examengelden	2.750	2.750	-
Baten werk in opdracht van derden	4.956	4.956	-
Overige baten	4.484	4.379	105
Totaal baten	209.014	195.812	13.202
Lasten			
Personeelslasten	151.199	141.668	9.531
Afschrijvingen	5.113	5.108	5
Huisvestingslasten	23.994	22.100	1.894
Overige lasten	19.558	17.543	2.015
Totaal lasten	199.864	186.419	13.445
Saldo baten en lasten	9.150	9.393	243-
Saldo financiële baten en lasten	1.703	1.703	-
Resultaat deelnemingen	4-	4-	-
Netto-resultaat	10.849	11.092	243-

8.14 Doelsubsidies OCW

**Verantwoording (in € 1) van subsidies waarvan het overschot vrij besteedbaar is
(Regeling OCW-subsidies art. 13, lid 2 sub a)**

Omschrijving	Toewijzing		Prestatie afgerond Ja/Nee	Saldo vooruit- ontvangen
	Kenmerk	Datum		
Vaccinatie Hepatitis B	1161712-1044005	24-11-2022	Ja	€ -
Opleidingsschool Eindhoven Regio	OWR230065	30-1-2024	Nee	€ 94.186
Nazorg MBO niveau 1&2	NMBO22021	28-2-2022	Ja	€ -
Nazorg MBO niveau 3&4	NMBO22050	29-6-2022	Ja	€ -
Nazorg MBO 2022-2024 / NMBO23017	NMBO23017	28-2-2023	Nee	€ 101.560
NPO VO arbeidsmarkttoelage AMT-40854-VO	AMT-40854-VO	10-8-2023	Ja	€ -
Vaccinatie Hepatitis B 2023-2024	1245975-1044743	25-7-2023	Ja	€ -
Versterking aansluiting beroepsonderwijskolom ZWS	VABOK230015	11-12-2023	Nee	€ 420.000
Kwaliteitsafspraken MBO 2023	2022/2/1.000.000.439	22-11-2022	Ja	€ -
Versterking aansluiting beroepsonderwijskolom	VABOK230008	11-12-2023	Nee	€ 441.992
Eerste opvang Nieuwkomers	2024/2/1.000.004.966	20-9-2024	Ja	€ -
Heterogene Brugklassen	SHB210039	8-2-2022	Ja	€ -
Nazorg MBO 2023-2025 / NMBO24018	NMBO24018	28-2-2024	Nee	€ 243.455
LLO-professionalisering opleiders (LLO katalysator)	LLOP-G230022	20-2-2024	Ja	€ -
Kwaliteitsafspraken MBO 2024	2024/2/1.000.004.430	20-6-2024	Ja	€ -
Eerste opvang Nieuwkomers 2024	2024/2/1.000.003.426	20-02-2024	Ja	€ -
Arbeidsmarkttoelage vo 2024	2024/2/1.000.004.966	20-9-2024	Nee	€ 75.267
LOB-gelden 2024	2024/2/1.000.003.324	20-2-2024	Ja	€ -
Aanv. bekostiging onderwijskansen voortgezet onderwijs 2024	2024/2/1.000.004.966	20-9-2024	Ja	€ -
Strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim VO 2024	2024/2/1.000.005.547	20-11-2024	Ja	€ -
Zij-instroom	2023/2/1.000.001.100	21-02-2023	Ja	€ -
Lerarenbeurs	2023/2/21842135	21-02-2023	Nee	€ 7.518
Instructeursbeurs	2023/2/1.000.001.997	22-8-2023	Ja	€ -
Zij-instroom	2024/2/1.000.003.324	20-02-2024	Nee	€ 779.018
Lerarenbeurs	2024/2/25172777	20-08-2024	Nee	€ 81.817
Instructeursbeurs	2024/2/1.000.004.591	20-8-2024	Nee	€ 6.097
Werkdrukvermindering 2023	2023/2/1.000.001.673	22-05-2023	Ja	€ -
Werkdrukvermindering 2024	2024/2/1.000.005.547	20-11-2024	Nee	€ 196.602
Strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim VO 2023	2023/2/1.000.001549	20-04-2023	Ja	€ -
Aanvullende bekostiging LWOO en Pro	2022/2/1.000.000.736	20-12-2022	Nee	€ 299
Strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim VO en	2022/2/18028727	22-3-2022	Ja	€ -
Verbetering basisvaardigheden VBV24-VO-0594	VBV24-VO-0594	17-6-2024	Nee	€ 186.830
Vaccinatie Hepatitis B 2024-2025	1378470-1045746	18-6-2024	Nee	€ 52.979
Challenge Duurzaamheid MOCW	IUN23110295	15-5-2024	Nee	€ 3.646
Levering data t.b.v. Stagefonds 2022-2023	3992465-1074580-MEVA	21-11-2024	Ja	€ -
Versterking aansluiting beroepsonderwijskolom BMO/ZD	VABOK24R2022	7-11-2024	Nee	€ 420.000
Stagefonds Zorg 2023-2024	SFZ2403896	23-12-2024	Ja	€ -
				€ 3.111.265

Verantwoording (in € 1) van subsidies die volledig verplicht besteed moeten worden aan het in de subsidie-beschikking omschreven doel (Regeling OCW-subsidies art. 13, lid 2 sub b)

Situatie 1: aflopend per ultimo verslagjaar

Projectnaam	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorige verslagjaar €	Totaal subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subs. kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	Datum							
MBO Investeringsfonds RIF 18037	1429801	23-10-2018	€ 719.914	€ 719.914	€ 394.476	€ 325.438	€ -	€ -	€ -
Doorstroom MBO - HBO	DHBO18005	15-3-2018	€ 143.863	€ 143.863	€ 30.075	€ 113.788	€ -	€ -	€ 113.788
MBO Investeringsfonds RIF 19013	RIF19013	23-5-2019	€ 1.226.982	€ 1.226.983	€ 1.224.567	€ 2.416	€ -	€ -	€ 2.416
Groefonds laagopgeleiden en laaggeletterden	1359023/Kernmerk 37423004	5-4-2023	€ 322.010	€ 322.010	€ 265.476	€ 56.534	€ -56.354	€ -	€ -
Eindtotaal				€ 2.412.770	€ 1.914.594	€ 498.176	€ -56.354	€ -	€ 116.204

* Op de subsidie MBO investeringsfonds RIF 18037 'Samen Slim Logistiek Vooruit' is door de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in december 2022 coulantie verleend voor een bedrag van € 325.438,50.

Situatie 2: doorlopend tot een volgend verslagjaar

Projectnaam	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing €	Ontvangen t/m vorige verslagjaar €	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	Datum							
Regionale programma VSV 2020-2024	P026126	1-10-2020	€ 3.876.844	€ 3.876.844	€ 3.876.844	€ -	€ -	€ 595.940	€ -595.940
Reg. programma VSV 2020-2024 verlengingsjaar 2024-2025	PRO/202410/000039	14-11-2024	€ 969.211	€ -	€ -	€ -	€ 92.210	€ 92.210	€ -
RIF Duurzame en Slimme Mobiliteit	RIF22003	8-6-2022	€ 2.000.000	€ 1.100.000	€ 342.062	€ 757.938	€ 400.000	€ 500.504	€ 657.434
Groefonds laagopgeleiden / laaggeletterden fase 2	1415863/kenmerk 47397415	26-8-2024	€ 1.979.966	€ 321.494	€ 200.365	€ 121.129	€ 1.310.977	€ 1.076.323	€ 355.783
LLO-professionalisering opleiders (LLO katalysator)	LLOP-G230022	20-2-2024	€ 1.829.982	€ -	€ -	€ -	€ 980.347	€ 413.406	€ 566.941
Voortijdig schoolverlaten_VSV verlengingsjaar 2024-2025	PRO/202410/000039	14-11-2024	€ 969.211	€ -	€ -	€ -	€ 877.001	€ -	€ 877.001
Eindtotaal				€ 5.298.338	€ 4.419.271	€ 879.067	€ 3.660.536	€ 2.678.383	€ 1.861.220

8.15 Overige gegevens

Statutaire winstregeling

Stichting ROC Summa College is een stichting zonder winstoogmerk (art. 4.2 van de statuten). Onder de thans vigerende statuten is niets opgenomen omtrent de resultaatbestemming.

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het college van bestuur en de raad van toezicht van Stichting ROC Summa College

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2024

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2024 van Stichting ROC Summa College te Eindhoven gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting ROC Summa College 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 ROC Summa College, 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.

Informatie ter ondersteuning van ons oordeel

Wij hebben onze controlewerkzaamheden met betrekking tot fraude en continuïteit bepaald in de context van de controle van de jaarrekening als geheel en bij het vormen van ons oordeel hierover. De informatie ter ondersteuning van ons oordeel, zoals onze bevindingen en observaties ten aanzien van de controleaanpak frauderisico's en de controleaanpak continuïteit, moet in dat kader worden gezien en niet als afzonderlijke oordelen of conclusies.

Controleaanpak frauderisico's

Wij hebben risico's op een afwijking van materieel belang in de jaarrekening die het gevolg is van fraude geïdentificeerd en ingeschat. Wij hebben tijdens onze controle inzicht verkregen in de Stichting ROC Summa College en haar omgeving en de componenten van het interne beheersingssysteem, waaronder het risico-inschattingsproces en de wijze waarop de directie inspeelt op frauderisico's en het interne beheersingssysteem monitort en de wijze waarop de raad van toezicht, toezicht uitoefent en de uitkomsten daarvan.

Wij hebben ten aanzien van het risico op afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude de opzet en implementatie van de interne beheersing geëvalueerd, waaronder de gedragscode en klokkenluidersregeling en voor zover wij dat noodzakelijk achtten voor onze controle, de werking getoetst van deze interne beheersmaatregelen.

Wij hebben om inlichtingen gevraagd bij de leden van het college van bestuur. Hieruit volgden geen signalen van feitelijke, vermeende of vermoede fraude die kunnen leiden tot een afwijking van materieel belang.

Als onderdeel van ons proces voor het identificeren van frauderisico's hebben wij frauderisicofactoren overwogen met betrekking tot frauduleuze financiële verslaggeving, oneigenlijke toe-eigening van activa en omkoping en corruptie. Wij hebben geëvalueerd of deze factoren een indicatie vormden voor de aanwezigheid van frauderisico's.

Het door ons geïdentificeerde frauderisico en uitgevoerde specifieke werkzaamheden zijn als volgt:

Geïdentificeerde frauderisico	Onze controlewerkzaamheden en observaties
<i>Doorbreken van de interne beheersmaatregelen</i> Volgens de controlestandaarden is het risico dat het management de interne beheersingsmaatregelen doorbreekt in alle entiteiten aanwezig. Inherent bevindt het management van een entiteit zich in een unieke positie om fraude te plegen, omdat het in staat is de administratieve vastleggingen te manipuleren en frauduleuze financiële overzichten op te stellen door interne beheersingsmaatregelen te doorbreken die anderszins effectief lijken te werken. Daarom besteden wij bij al onze controles aandacht aan het risico van het doorbreken van maatregelen van interne beheersing door het management of het college van bestuur in: • journaalposten en andere aanpassingen die tijdens het opstellen van de jaarrekening zijn gemaakt; • schattingen; • significante transacties buiten het kader van de normale bedrijfsuitoefening.	Wij hebben de opzet en implementatie geëvalueerd van de maatregelen van interne beheersing voor het genereren en verwerken van journaalposten en het maken van schattingen. Verder hebben wij de volgende werkzaamheden verricht: • Wij hebben journaalposten geselecteerd op basis van risicocriteria. Deze werkzaamheden omvatten onder meer inspectie van informatie uit brondocumenten. • Wij hebben geen significante transacties buiten de normale bedrijfsuitoefening geïdentificeerd. • Daarnaast hebben wij de schattingen beoordeeld op tendenties en beoordeeld of eventuele omstandigheden die tot de tendentie hebben geleid, een risico vormen op een afwijking van materieel belang als gevolg van fraude. Onze werkzaamheden hebben niet geleid tot specifieke aanwijzingen voor fraude of vermoedens van fraude ten aanzien van het doorbreken van de interne beheersing door het college van bestuur.
<i>Het risico van onrechtmatige betalingen als gevolg van één tekortkomingen in de logische toegang</i> De inrichting van één rol bevatte een tekortkoming waardoor de geautomatiseerde functiescheiding niet effectief werkte voor deze specifieke rol. Binnen het betalingsproces zijn meerdere geautomatiseerde controles aanwezig om onrechtmatige uitgaande betalingen te voorkomen. Door deze tekortkoming bestond het risico dat de geautomatiseerde controles niet effectief werkten, waardoor het risico bestond op onrechtmatige uitgaande betalingen.	Het risico is geconstateerd naar aanleiding van onze evaluatie van de inrichting van rollen en rechten in het systeem. Stichting ROC Summa College heeft allereerst de inrichting van het systeem per augustus 2024 aangepast, waardoor het betreffende risico naar de toekomst is gemitigeerd. Dit hebben wij ook vastgesteld in het bankpakket. Door middel van een integrale toetsing op alle betalingen verricht door deze rol, heeft Stichting ROC Summa College gecontroleerd of de betalingen zijn gedaan op de juiste bankrekeningnummers en dat de betalingen zijn verricht voor verleende diensten. Wij hebben vervolgens een deelwaarneming verricht op deze integrale analyse. Onze controleprocedures hebben niet geleid tot specifieke aanwijzingen voor fraude of vermoedens van fraude met betrekking tot onrechtmatige betalingen.

Wij hebben in onze controle een element van onvoorspelbaarheid ingebouwd. Daarnaast hebben we kennisgenomen van correspondentie met toezichthouders en zijn wij tijdens de controle alert gebleven op indicaties voor fraude. Ook hebben wij de

uitkomst van andere controlewerkzaamheden beoordeeld en overwogen of er bevindingen zijn die een aanwijzing vormen voor fraude of het niet-naleven van wet- en regelgeving.

Controleaanpak continuïteit

Zoals toegelicht in het onderdeel 'Meerjarenperspectief en continuïteitsparagraaf' in het jaarverslag heeft het college van bestuur de continuïteitsbeoordeling van de stichting voor ten minste twaalf maanden vanaf de datum van opmaken van de jaarrekening uitgevoerd en geen gebeurtenissen of omstandigheden geïdentificeerd die gerede twijfel kunnen doen ontstaan over de mogelijkheid van de entiteit om haar continuïteit te handhaven (hierna: continuïteitsrisico's).

Onze werkzaamheden om de continuïteitsbeoordeling van het college van bestuur te evalueren omvatten onder andere:

- overwegen of de continuïteitsbeoordeling van het college van bestuur alle relevante informatie bevatte waarvan wij als gevolg van onze controle kennis hadden en het college van bestuur bevragen over de belangrijkste veronderstellingen en uitgangspunten;
- evalueren van de begrote operationele resultaten en daaraan gerelateerde kasstromen voor de periode van ten minste twaalf maanden vanaf de datum van opmaken van de jaarrekening rekening houdend met de ontwikkelingen in de sector en onze kennis uit de controle;
- analyseren of de huidige en de benodigde financiering voor het kunnen continueren van het geheel van de bedrijfsactiviteiten is gewaarborgd;
- inwinnen van inlichtingen bij het college van bestuur over haar kennis van continuïteitsrisico's na de periode van de door de directie verrichte continuïteitsbeoordeling.

Onze controlewerkzaamheden hebben geen informatie opgeleverd die strijdig is met de veronderstellingen en aannames van de directie over de gehanteerde continuïteitsveronderstelling.

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 onderdelen 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

Het jaarverslag omvat ook andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

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 voor het bestuursverslag en de overige gegevens.

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 de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen,

zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol 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 fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling 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.

Een meer gedetailleerde beschrijving van onze verantwoordelijkheden is opgenomen in de bijlage bij onze controleverklaring.

Eindhoven, 20 juni 2025

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

Origineel getekend door drs. T.A.G. van Boxtel RA

Goedkeuring en vaststelling

Dit bestuursverslag is goedgekeurd door de raad van toezicht op 20 juni 2025

L.A. van der Hoorn	A.H.A.J. Jansen	J.A.F. van der Putten
Voorzitter raad van toezicht	lid raad van toezicht	lid raad van toezicht

N.L. den Haan	D.R. Feringa	E.W. Leenes
Lid raad van toezicht	lid raad van toezicht	lid raad van toezicht

Dit bestuursverslag is vastgesteld door het college van bestuur op 20 juni 2025

J.M.P. Moons	J.T. Meulesteen	H.A.M. Reijmers
Voorzitter College van Bestuur	lid College van Bestuur	lid College van Bestuur

Bijlagen bij het bestuursverslag

Bijlage 1: Kwaliteitsagenda Summa 2024 – 2027

In deze bijlage rapporteren we over de inzet van de kwaliteitsmiddelen in 2024. Dit doen we aan de hand van de prioriteiten, doelstellingen en de maatregelen zoals opgenomen in onze kwaliteitsagenda 24-27. Deze zijn gebaseerd op de werkagenda MBO. De stand van zaken 2024 is overwegend kwalitatief beschreven. De kwantitatieve indicatoren zijn hieronder in een overzicht opgenomen. Summa heeft een apart dashboard in PowerBI om de indicatoren te volgen dat is hier als Excel opgenomen. De laatste meting is niet overal ingevuld omdat de cijfers van de indicatoren over 2024 nog niet beschikbaar waren bij het opstellen van de verantwoording. In deze bijlage is de ook de financiële verantwoording opgenomen.

Onderdeel tabblad PBI	Maatregel KA	Indicator KA en PBI	1ste meting	Laatste meting	Verskil 1ste en laatste meting	Doel	Verskil doel
Veiligheid	1.1 / 1.2	Veiligheid student bij instelling	82%	81%	-1%	85%	-4%
Studenttevredenheid	1.1	Sfeer student	64%	62%	-2%	77%	-15%
	1.2	Plezier student	58%	51%	-7%	75%	-24%
	1.3	Begeleiding niveau 2	55%	54%	-1%	60%	-6%
Internationalisering	1.1	Aantal internationale stages	282	322	40	350	-28
		Internationaal professionalisering docenten	1000			350	650
		Engenstalige of tweetalige opleidingen	5	5	0	5	0
VSV	1.3	VSV niveau 1	24,2%	21,2%	-3,0%	25,0%	3,8%
		VSV niveau 2	12,2%	12,6%	0,4%	11,5%	1,1%
		VSV niveau 3	5,7%	5,8%	0,1%	4,3%	1,5%
		VSV niveau 4	4,9%	4,1%	-0,8%	4,1%	0,0%
Orientatiejaar	1.3	in domein is er tenminste één oriëntatiejaar	1	3	2	4	-1
Arbeidsmarkt rendement	1.3	Nog werk na 1 jaar niveau 1	60%			70%	-10%
		Nog werk na 1 jaar niveau 2	69%			80%	-11%
Doorstroom HBO	1.4	Succes doorstroom HBO	81%			83%	-2%
		Succes doorstroom HBO gekozen domeinen	82%			83%	-1%
Startersresultaat	1.4	Startersresultaat	82%	84%	2%	82%	2%
		Startersresultaat gekozen domein	82%	84%	2%	82%	2%
Scholing	1.5	Aantal scholings- en ontwikkelingstrajecten laaggeletterden	185			200	-15
Groenpluk	2.1	Groenpluk	7,6%			10,0%	-2,4%
Studenttevredenheid	2.1	Begeleiding vervolgkeuze	35%	34%	-1%	50%	-16%
		Begeleiding bij bpv (BOL)	51%	49%	-2%	55%	-6%
		Begeleiding bij bpv (BBL)	70%	70%	0%	70%	0%
Studenten aantallen	2.3	Bekostigde BBL studenten	5118	5102	-16	geen doel	
		LLO studenten	3809	3973	164	7425	-3452
Opleidingsaanbod	2.3	Aanbod BBL opleidingen	173	161	-12	geen doel	
		Aanbod LLO trajecten	235	283	48	stijgen	48
		Studenttevredenheid Nederlands en Rekenen	48%	42%	-6%	50%	-8%
Basisvaardigheden/REN	3.1	Examenresultaat Nederlands	93%	93%	0%	>	0%
		Slagingspercentage	100%	100%	0%	100%	0%
		Examenresultaat Rekenen	47%	59%	12%	>	12%
		tevreden over Burgerschap	32%		0%	50%	-18%
JOB resultaten	3.4	Onderwijs en begeleiding	3,4	3,4	0	4	-0,6
		Geluksbeleving	7,0	7,0	0	>	0,0
		Uitval binnen 2 jaar	26%	14%	-12%	16%	-2%
Carrière perspectief	3.3	Startend personeel blijft graag werken		8,2	8,2	8,5	-0,3
		Tevredenheid over professionalisering	6,8	6,9	0,1	7,5	-0,6
Functiemix	3.3	Leraar LB	50%	42%	-8%	40%	2%
		Leraar LC	45%	50%	6%	50%	0%
		Leraar LD	5%	8%	3%	10%	-2%
Werkdruk, opleiding, practoraten	3.3	Ervaren werkdruk onderwijspersoneel	47%	37%	-10%	25%	12%
		Uitnutting opleidingsbudget	64%	79%	15%	90%	-11%
Algemene tevredenheid	3.4	Aantal practoraten	5	5	0	5	0
		Studenttevredenheid opleiding	6,9	6,8	-0,1	7,5	-0,7
		Studenttevredenheid Summa	6,7	6,7	0	7,5	-0,8

Van de 45 indicatoren voldoen er 17 aan het doel dat we gesteld hebben voor 2027. Met nog 3 jaar te gaan is het effect van de resultaten logischerwijs nog beperkt. De beweging die we maken richting persoonlijke leerroutes voor studenten (SummaFlex) en de aandacht die er is voor de verbetering van LOB en BPV zal naar verwachting gaan leiden tot meer tevredenheid van onze studenten. Helaas zien we hier een lichte daling in 2024 t.a.v. 2023.het is denkbaar dat hier nog een effect te zien is van de Coronaperiode en de onrust in de wereld.

De dynamiek in de Brainportregio met een gespannen vraag naar personeel op de arbeidsmarkt geeft kansen voor LLO en daling van VSV. Met het project Beethoven verwachten we een sterke impuls op dit vlak. De resultaten van de maatregelen vanuit doelstelling 3.3, aantrekkelijk werkgeverschap en carrièreperspectief lopen met nog 3 jaar te gaan in de pas gelet op de lage afwijking van de gestelde doelen. Concluderend geven de resultaten geen aanleiding om onze maatregelen aan te scherpen en zetten we deze in 2025 onverkort voort.

VERANTWOORDING PROEITEN, AMBITIES EN MAATREGELEN

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID		
Doelstelling 1.1	Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland	Partners
Beoogd resultaat en indicator <u>Beoogd resultaat</u> In schooljaar 27/28 hebben studenten van Summa een gelijkwaardige positie in het Eindhovense studentenleven. Daartoe: • is er in schooljaar 24/25 een visie op de gelijkwaardige positie van mbo studenten geformuleerd; • heeft elke student van Summa in schooljaar 24/25 een fysieke studentenkaart; • worden acties gerealiseerd die uit de werkconferentie komen (mogelijke acties gaan over participatie in het studentenleven door lidmaatschap studentenverenigingen, deelname studieverenigingen, gezamenlijke stadsintroduktie, studentensport); • is er in 25/26 een infrastructuur binnen Summa om studenteninitiatieven te ondersteunen en begeleiden. <u>Indicator</u> 85% van de studenten voelt zich veilig binnen Summa, 77% vindt de sfeer oké en 75% komt met plezier naar school (JOB). In 2024 komen nieuwe JOB resultaten beschikbaar.		Gemeente Eindhoven, TUe, Fontys, EHV365. Eindhovense mbo scholen Studenten, Studentenraad, ASML, Brainport Development Rooi Pannen SintLucas, CSR, docenten burgerschap
1.1.1. Maatregelen gelijkwaardige behandeling: gelijkwaardig positioneren Summa studenten		
1. In schooljaar 23/24 is er i.s.m. de Gemeente Eindhoven een werkconferentie met mbo-studenten om hun wensen te inventariseren over gelijkwaardige positionering. 2. Op basis van de uitkomsten wordt een plan van aanpak opgesteld met Gemeente en andere stakeholders. 3. Acties worden uitgevoerd, geborgd en gemonitord.		
Realisatie 2024		Partners
1. Gerealiseerd in 2024 2. Gerealiseerd in 2024: in juni 2024 is het actieplan ‘samen voor het mbo’ gelanceerd waarmee in ‘24, ‘25, ‘26 jaarlijks €250.000 wordt vrijgemaakt door de Gemeente Eindhoven voor gelijke kansen voor mbo’ers. Het actieplan bevat activiteiten op vlak stagediscriminatie, imago mbo, gezamenlijke introdag studenten. We werken samen aan de professionalisering van docenten en kijken of we deze kunnen onderbrengen bij opleidingsschool OSER. 3. Sportkaart pilot is gestart met 100 mbo studenten (60 voor Summa en 40 voor de overige mbo’s) waarmee zij met korting gebruik kunnen maken van de faciliteiten van de TU/e. Deelname is nog beperkt en we onderzoeken de behoefte aan zo’n kaart. Meer informatie via deze link In september ‘24 is de gezamenlijke introductiedag voor alle nieuwe studenten in Eindhoven geweest. Op gebied van stagediscriminatie zijn afspraken over samenwerking tussen de mbo instellingen in de maak.		Rooi Pannen/St Lucas/ SBB/Radar/Gem Eindhoven/ Ssce TU/e Fontys

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID	
1.1.2. Maatregelen gelijkwaardige behandeling: creëren infrastructuur studenteninitiatieven	
4. Opstellen visie vanuit Summa over studentenparticipatie samen met studenten. 5. Onderzoek naar de behoefte bij studenten aan studieverenigingen en een breed informatiepunt voor algemene studentenvragen. 6. Opstellen van een voorstel voor een infrastructuur voor studenteninitiatieven (scope, positionering binnen Summa) en deze inrichten.	
Realisatie 2024	Partners
4. Door het grote aantal wisselingen van leden in de CSR is dit getemporiseerd. Er is een visie over de CSR welke komend jaar wordt geactualiseerd 5. Eerste stap is gezet om met de studentenraad de vraag uit te zetten of er behoefte is aan een studenten/studievereniging. 6. Nog te starten	CSR
1.1.3. Maatregelen gelijkwaardige behandeling: studentenkaart	
7. Er wordt een fysieke studentenkaart geïntroduceerd met aanbod van kortingen. Dit gebeurt met inspraak van de studentenraad.	
Realisatie 2024	Partners
7. Gerealiseerd in 2024 maar wordt doorontwikkeld: begin 2024 ontvingen in november/december 2023 actieve studenten (en waarvan een pasfoto in Eduarte) een fysieke studentenpas. Dit is geëvalueerd waarna nu onderzocht wordt of een digitale pas de fysieke pas kan vervangen en wat de samenhang is met de CJP-pas. De partijen die korting geven zijn akkoord met een digitale kaart. Besluitvorming samen met CSR over digitale kaart is 2025.	CSR, ondernemers die korting verlenen
1.1.4. Maatregelen gelijkwaardige behandeling: kansengelijkheid	
8. Met inspraak van studentenraad formuleren en uitvoeren van eenduidig beleid t.a.v. CJP binnen Summa. 9. Verzilveren inzet van studenten die deelnemen aan de medezeggenschap binnen Summa (bv via keuzedeel). 10. Professionalisering docenten over diversiteit.	
Realisatie 2024	
8. In maart 2024 is er een verwerkersovereenkomst getekend en proces geformuleerd om centraal CJP-passen aan te vragen voor studenten. I.v.m. de invoering van een studentenkaart en ontwikkelingen binnen CJP/MBO Card is de implementatie hiervan uitgesteld. Uitgezocht wat de kortingsmogelijkheden zijn bij CJP. Evaluatie met de CSR volgt. 9. Nog niet opgepakt. Wordt gekoppeld aan aanbod Summa brede keuzedelen. 10. Overzicht gereed van interne cursussen die aansluiten bij dit thema, vanuit studentenbegeleiding, de cursussen van internationalisering gaan over naar Summa en Bedrijf. Aanbod via platform Ieren & ontwikkelen in Afas	CJP, CSR
Eigen doelstelling bij gelijkwaardige behandeling: Internationalisering	
Beoogd resultaat en indicator	Beoogd Resultaat internationalisering
	1. Een buitenlandervaring is mogelijk voor iedere student binnen het Summa College.

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID

2. 25% (450 – 500) van de medewerkers heeft kennis gemaakt met het thema internationalisering om zo een voorbeeld voor onze studenten te zijn. Daarnaast scholen we 50-60 medewerkers als NT2 en interculturele communicatie docent in samenwerking met Brainport/ASML i.v.m. de verwachte toestroom anderstalige studenten.
3. Aanbod Wereldburgerschap is beschikbaar voor alle opleidingen. 60% van de opleidingen hebben Wereldburgerschap opgenomen in het curriculum.
4. Aanbod Engels voor zowel niveau 2 en 3 als keuzedeel binnen Summa College (overstijgend en als extra Cambridge Engels).

Indicator internationalisering

1. In 2027 heeft iedere student een internationale ervaring (internationalisation@home of een buitenlandstage).
2. Elke medewerker heeft een voorbeeldfunctie op het gebied van wereldburgerschap, interculturele communicatie en samenwerking.

1.1.5. Eigen maatregelen internationalisering

11. Faciliteren van buitenlandse stages en andere activiteiten (toegevoegd in 2024) voor studenten en docenten.
12. Professionalisering docenten en medewerkers
13. Internationalisation@home.
14. Taal (Engels/ NT2) op hoger niveau voor alle studenten.
15. Continueren International Office.
16. Opstellen toolkit met hulpmiddelen.
17. *Wereldburgerschap als aanbod in opleiding (toegevoegd in 2024)*

Realisatie 2024

11. **Faciliteren van buitenlandse stages:** 58% van de studenten geeft aan dat een stage in het buitenland mogelijk is binnen hun opleiding, 14% zegt van niet, en 27% weet het niet. Dit biedt kansen om de bekendheid en mogelijkheden voor buitenlandervaring te vergroten. Studenten gingen op stage in diverse landen waaronder Denemarken, Finland, Portugal, Duitsland, Spanje, Malaga, Italië. Onze tweetalige en internationale opleidingen kennen een verplichte buitenland stage. Naast stages bieden opleidingen mogelijkheden aan studenten om deel te nemen aan uitwisselingen, vakwedstrijden en beurzen in diverse landen zoals Malaga (keuzejaar), optiekbeurs in Milaan, Europees parlement in Brussel, VEVA kamp in de Ardennen, waterstofauto's in Amerika, business bootcamp, uitwisselingen met scholen in Spanje, Zweden, Denemarken, Spanje (Lab)
- Er zijn ook branches waar stages in buitenland niet voor de hand liggend zijn zoals in de bouw en het zijn ook voornamelijk de bol studenten die deelnemen. Voor bbl'ers met een arbeidscontract is het vaak lastig om naar het buitenland te kunnen gaan. Hieronder een overzicht van de deelname aan Erasmus+

Erasmus+ in kalenderjaar 2024

Aantal Studenten mobiliteiten	Totaal	322
	Long	39
	Short	276
	Skills	7
Aantal staff mobiliteiten/docenten	Totaal	35

Partners

Erasmus, Brainport Development
 Erasmus+, Eurregio, Europees Parlement, scholen in het Europees netwerk, diverse ondernemers (t.b.v. business bootcamp in Malaga)
 Karlstads Teknikcenter, Zweden
 Techcollege, Aalborg, Denemarken
 HMC Amsterdam/ Rotterdam
 VIA designacademie Kopenhagen
 Bestseller bedrijven
 BTG
 Diverse scholen en bedrijven Portugal
 CLASH Berlijn
 Mark Reeder Berlijn
 MUSC school Berlijn
 Karlstads Teknikcenter
 Escola Pia Granollers

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID		
12. Professionalisering medewerkers: Trainingen in samenwerking met Brainport Development en ASML (ITA International Teacher Academy) versterken de voorbeeldfunctie van medewerkers op het gebied van interculturele communicatie en wereldburgerschap. Deze trainingen zijn succesvol. Inmiddels zijn ongeveer 1000 collega's (op eigen initiatief) geschoold op thema's rondom internationalisering afgelopen 3 jaar. In evaluaties geven collega's een gemiddelde score van 7.8. Dit toont een ruim voldoende basis, maar er blijft ruimte voor verdere scholing en betrokkenheid bij het thema. 13. Internationalisation@home: De versterking met Burgerschap (Wereldburgerschap) draagt hieraan bij. Binnen Summa Kennen wij diverse (onbewuste) activiteiten gericht op het bevorderen van internationalisation@home activiteiten. Internationalisering in de regio versterkt (mogelijk onbewust) de activiteiten. Summa is betrokken in de herijking van de keuzedelen Internationalisering waar I@H onderdeel van gaat worden in samenwerking met Nuffic. 14. Taalonderwijs: Pilots keuzedelen Engels zijn in ontwikkeling en worden verder uitgerold in 2025 met 3 pilotopleidingen binnen niveau 2 en 3. Voor o.a. de techniek opleidingen blijkt er meer belangstelling voor technisch Engels. Verder is er binnen Summa+ een keuzedeel gericht op Nt2 ontwikkeld voor deze doelgroepen en op alle niveau2 opleidingen is ondersteuning bij NT2 onderwijs. Cambridge Engels is op dit moment financieel niet haalbaar, maar er is ambitie om uitdagender Engels keuzedeel aan te gaan bieden in 2025-2026. 15. Continueren International Office: Gerealiseerd in 2024. 16. Toolkit hulpmiddelen: Gerealiseerd in 2024, vindbaar op het intranet van Summa. 17. Wereldburgerschap in het curriculum (nieuwe maatregel) Ambitie: 60% van de opleidingen heeft Wereldburgerschap opgenomen. Tijdens de studiereis naar Brussel (november 2024), ondersteund door Erasmus+, hebben studenten, collega's en stakeholders (Nuffic en Brainport Development) samengewerkt om Wereldburgerschap te integreren in het curriculum. De opgedane inzichten zijn verwerkt in het nieuwe visiedocument Burgerschap en worden vertaald naar concrete lesmodules en projecten. Deze reis benadrukt de praktische impact van internationalisering op onderwijs en vormen een belangrijke stap naar toekomstgericht, internationaal onderwijs binnen Summa. Nieuwe Wereldburgerschap is onderdeel van de PDG, en de leergang Burgerschap voor zittende docenten.		
Doelstelling 1.2.	Verbeteren studenten-welzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leer-bedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken	Partners
Beoogd resultaat en maatregelen indicator	<u>Beoogd resultaat</u> - Per 1 jan 2026 is er een geactualiseerd veiligheidsplan dat samen met de CSR en OR is opgesteld en waarbij sociale veiligheid meer nadruk krijgt. - In 2027 is er een integrale aanpak van het thema Veiligheid en de Gezonde school, waardoor initiatieven in samenhang worden uitgevoerd. Hierbij leggen we een verbinding met de opleidingen die op dit vlak actief zijn. - In schooljaar 25/26 is er aandacht voor sociale veiligheid en mentaal welzijn in het onderwijsprogramma passend binnen de context van de opleiding (burgerschap, lob, bpv) waardoor het een structureel onderwerp van gesprek is met studenten (relatie doelstelling 3.2).	CSR, OR, Gemeente, RMC, Politie, GGZ, Coördinator Gezonde School Gemeente Eindhoven, RMC

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID		
	4. In 26/27 zijn de onderwijsteams geëquipeerd voor een snellere en betere doorverwijzing naar de jeugdhulpverlening in bijzonder voor dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten 5. In 26/27 is er binnen elk onderwijsteam een geschoolde medewerker op het gebied van dreigende depressieve en suïcidale gedachten. Indicatoren 1. We verwachten dat door diverse ontwikkelingen (bv. ondermijning, cybercrime, crisissen en rampen, polarisatie, maatschappelijke onrust) het aantal jongeren dat zich minder veilig voelt zal toenemen. Met diverse interventies zetten we in op het stabiliseren van het percentage studenten dat zich veilig voelt bij Summa en wat ervaart dat er structureel aandacht is voor fysieke en sociale veiligheid in het onderwijs. 2. Bij leerbedrijf: wordt bepaald als deze landelijk geformuleerd is. 3. Bij opleiding: 75% van de studenten ervaart dat veiligheid aandacht krijgt binnen de opleiding.	
1.2.1. Maatregelen studentenwelzijn: uitbereiding sociaal veiligheidsplan, gesprek met studenten en Gezonde School		
	1. Het veiligheidsplan wordt geactualiseerd (2025) waarbij sociale veiligheid (tegengaan grensoverschrijdend gedrag) en mentaal welzijn meer aandacht krijgen. 2. De verschillende activiteiten op vlak veiligheid en Gezonde school worden geïnventariseerd en met elkaar verbonden zodat een integrale benadering ontstaan. Ook wordt relatie met Burgerschap, LOB en stagediscriminatie gelegd. 3. Er wordt een handreiking ontwikkeld hoe teams veiligheid en Gezonde School een plek in het onderwijs kunnen geven zodat hier vanaf schooljaar 25/26 structureel aandacht voor is. 4. Teams pakken door op de reeds aanwezige gesprekken met student(vertegenwoordigers). De rol van schoolambassadeur wordt geëvalueerd en geoptimaliseerd.	
Realisatie 2024		Partners
1. Momenteel wordt het sociaal veiligheidsplan, als onderdeel van het integraal veiligheidsplan afgerond en zal het begin van het kalenderjaar besproken worden in het directeurenoverleg en de OR. Het integraal veiligheidsplan bevat ook de onderdelen digitale veiligheid. Dit digitale deel wordt opgesteld door de CISO. Het onderdeel fysieke veiligheid wordt door veiligheid en het onderwijs opgesteld. In Q1 zal dit integrale plan gereed zijn. 2. In het kader van de Gezonde school hebben we momenteel 2 coördinatoren Gezonde school die scholen geholpen hebben stimuleringsprojecten aan te vragen op dit gebied (7 projecten op 5 locaties) en coördineren bij de uitvoering. Ook is er een project Helder op school gestart met Novadic. Met de subsidie coördinator van Summa zijn onderzoeken gaande naar subsidies op vlak van veiligheid en de gezonde school in relatie met het onderwijs. 3. Allereerst dient het beleid geformuleerd te worden Summa breed. Binnen Summa Plus hebben we met de preventiemedewerker een A3 opgestart (LEAN) in het kader van Veiligheid. Momenteel volgen alle medewerkers verplicht een training omgaan met ongewenst gedrag en agressie en gaan we met input uit de trainingen het veiligheidsplan aanscherpen en acties uitvoeren. In maart zullen alle medewerkers geschoold zijn. 4. De opleidingen besteden volop aandacht aan sociale veiligheid in de opleiding, soms als onderdeel van Burgerschap (bv. de vormingsdagen bij veiligheid) vaak ook als structureel aandachtspunt binnen de hele opleiding of integraal bij de beroepsgerichte		Organisatie Gezonde school, Novadic, trainingsbureau Bergevoet, ACT, Jeugdbende,

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID	
onderdelen opleiding. Zo zijn er ouderavonden bv. over ‘ondermijning’, zijn er activiteiten met studenten (panelgesprekken, gastdocenten) over stagediscriminatie, veiligheid, sociaal welzijn, alcohol en drugs, omgaan met geld, weerbaarheid, wordt deelgenomen aan paarse vrijdag, werd de Gouden Weken geïmplementeerd om studenten veilig kennis te laten maken met elkaar en school. waarin . Ook zijn er trainingen voor docenten over sociale veiligheid om docenten beter voor te bereiden op het herkennen en aanpakken van sociale en emotionele problemen bij studenten of om burgerschap te gebruiken als middel om veilige gesprekken te voeren. Uiteraard staat ook de fysieke veiligheid hoog in het vaandel gedurende de hele opleiding. Elk team heeft hiernaast een zorgcoach die gesprekken voert over sociale veiligheid. Alle teams hebben gesprekken met studentvertegenwoordigers. Veel belangstelling is er niet om via de formele medezeggenschapskanalen het gesprek te voeren, maar studentenlunches zijn een goed middel om in gesprek te gaan met elkaar over de sociale veiligheid op school en andere thema’s.	
1.2.2. Maatregelen m.b.t. ondersteuningsstructuur depressiviteit, suïcidale gedachten en vsv en inzet op verbeteragenda passend onderwijs	
5. We continueren de bestaande zorgstructuur en de inzet van specialismen rondom mentaal welbevinden en jeugdhulpverlening. Aanvraag voor ‘24 is gerealiseerd. Voor de volgende jaren onderzoeken we met de Gemeente hoe de inzet t.a.v. mentaal welbevinden en jeugdhulpverlening duurzaam geborgd kan gaan worden. 6. Continueren van de empowermenttrainingen voor studenten en deze t.z.t. gaan borgen (bijvoorbeeld binnen een Summa-breed keuzedeel). Voor 24 zijn er middelen aangevraagd bij de gemeenten en continueren we deze trainingen. Echter voor de jaren daarna (25, 26 en 27) dienen we een plan op te stellen om het te gaan borgen. 7. De uitleg over de ondersteuningsstructuur als onderdeel bij de onboarding van nieuwe medewerkers. 8. Als onderdeel binnen SummaFlex Systemen (power BI/Canvas/Eduarte) etc. beter ontsluiten waardoor studiecoaches signalen eerder oppakken, meer sturingsinformatie hebben en weten welke interventie ze in moeten zetten en wanneer (escalatieladder, nieuw verzuimprotocol). Tools moeten ontsloten worden. 9. Professionaliseren /coachen van: a. loopbaanbegeleiders in het gebruik van de instrumenten; b. studiecoaches in het kader van ondermijnend gedrag (train the trainer via kennispact) c. teams op gerichte thema’s; d. leerbedrijven op het begeleiden van kwetsbare studenten (gebruiksaanwijzingen spel) en continueren van de nazorg voor kwetsbare jongeren (zie ook 1.3). e. docenten over thema’s depressiviteit, verbindend gezag, diversiteit, suïcidale gedachten. 10. Samenwerking tussen Leerplicht/RMC en Summa College verder verbeteren aan de hand van evaluatie en nieuwe verzuimprotocol en methodiek RMC. 11. Verbeteragenda passend onderwijs blijven invoeren. 12. Randon aanmelding, intake en instroom zaken (warme overdracht, IOP's) verbeteracties uitzetten vanuit centrale aansturing.	
Realisatie 2024	
5. Via NPO middelen Gemeente en middelen VSV kunnen we Hulp in de school in 2025 aanbieden (inzet GGZ onder andere). Vanaf 1-1-26 krijgt Hulp in de school voor 4 jaar een plek in het nieuwe VSV-programma en gaan we als gezamenlijke MBO's hierop extra investeren en samenwerken. Doordat de middelen voor 4 jaar bestemd worden, kunnen we de hulp voorlopig borgen. 6. Er zijn in 2024 zo'n 50 empowermenttrainingen aangeboden en naar volle tevredenheid. We moeten als Summa gaan bekijken hoe we dit onderdeel kunnen gaan borgen voor de toekomst. 7. Dit is opgepakt en loopt.	

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID		
8. Er wordt een dashboard ontwikkeld die de voortgang van de studenten inzichtelijk maakt. 9. A. Zie 1.3 B. Trainingen ondermijnend gedrag lopen volop. De trainer zelf volgt een studie rondom jeugdcriminologie. Ook de zoco's zijn geschoold en verdiepen zich verder in dit thema (samen met jongerenwerk). D. In een leerbedrijf vanuit Laboratorium is gewerkt met het gebruiksaanwijzingenspel. E. De gatekeepers trainingen lopen goed (in 24 zijn er zo'n 10 trainingen aangeboden) en hele teams doen hier aan mee. De uitgebreidere Mental Health First Aid (MFHA) is/wordt 2 keer aangeboden. 10. Gesprekken lopen (er is structureel overleg met Leerplicht). In het kader van verzuim is er een A3 (lean) opgestart door en zijn verschillende pilots gestart (spreekuur leerplicht bij Fashion en ICT). In het kader van de wet van School naar werk (VSV programma) zullen er samenwerkingsafspraken komen tussen onderwijs, doorstroompunt en arbeidsmarktregio. 11. Opnieuw is het beleid Passend Onderwijs geëvalueerd en zijn er verbeteracties uitgezet en hebben de (nieuwe) medewerkers beter in beeld wat hun taak is richting onderwijsteams en studenten. Vanuit OCW gaat er, vanuit nieuwe wet en VSV programma, een richtlijn komen voor passend onderwijs in het MBO en zullen we deze richtlijn naast ons eigen beleid gaan zetten. 12. Er liggen verbetervoorstellen voor de aanmelding en intake en handreikingen zijn hierop aangepast. Hier is door Summa Plus. In het voorstel is er meer aandacht voor de ongediplomeerde instroom en worden er weer meer centrale afspraken in gemaakt. Echter deze afspraken zijn nog niet besproken in het directeurenoverleg.		
Doelstelling 1.3	Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor studenten niveau 2). Ombuigen en afremmen stijging vsv'ers en toewerken naar minder dan 18.000 nieuwe vsv'ers in 2026	Partners
Beoogd resultaat en indicator	Beoogd resultaten - In 27/28 zijn er gepersonaliseerde routes op niveau 2 die aansluiten bij de vraag van studenten en de arbeidsmarkt; - Door het continueren en verbreden van succesvolle interventies verminderen we de voortijdige uitval. Indicatoren - De tevredenheid van onze niveau 2 studenten over de opleiding en begeleiding ligt 5% hoger dan landelijk. - In 4 domeinen (techniek, zakelijke dienstverlening economie/business, zorg/welzijn, overige dienstverlening) is een breed oriëntatiejaar, naast een Summa-breed oriëntatiejaar.	Gemeente Eindhoven, ketenpartners jeugdhulpverlening, Kennispact

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID

Indicatoren VSV

Niveau	Definitieve cijfers 2022-2023				Resultaat t.o.v.	
	Aantal VSV	Start-populatie	% vsv Summa	% vsv landelijk	vsv 2021-2022	Doel % kwaliteits-agenda 2027
1	53	250	21,20%	24,22%	24,24%	25,00%
2	214	1.707	12,54%	11,36%	12,17%	11,50%
3	170	2.891	5,88%	5,39%	5,68%	4,30%
4	368	8.938	4,12%	4,53%	4,92%	4,10%
Gem.	805	13.786	5,84%	6,42%		

1.3.1. Maatregelen m.b.t. extra inzet op niveau 2

1. Inzet op:
 - a. Continueren extra inzet van docenten ten behoeve van kleinere klassen en intensievere coaching;
 - b. Maatwerktrajecten;
 - c. Extra begeleiding in het onderwijs/bpv.
2. Voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt.

Realisatie 2024

Onze teams bieden een grote variatie aan niveau 2 opleidingen aan. Er zijn naast de standaard 2 jarige trajecten in de bol en bbl diverse routes mogelijk die aansluiten bij de talenten van de studenten. Er kan versneld of vertraagd worden. Bij de niveau 2 opleidingen zien we steeds vaker brede basisjaren waarin de student niet direct een smalle keuze hoeven te maken en waarin duidelijk wordt welk traject het beste past, bijvoorbeeld door het leertraject te vervolgen in niveau 3. Bij Automotive kunnen studenten die nog niet klaar zijn voor BBL eerst in een realistisch mogelijke leeromgeving starten en dan doorstromen. Er zijn speciale trajecten zoals de ABS-PRO klas, met extra begeleiding in kleine groepen. Meerdere opleidingen bieden intensieve ondersteuning geboden door een extra zorgcoach in te zetten of NT2-begeleiding en klassen te verkleinen er meer aandacht voor de individuele studenten is en extra begeleiding mogelijk is. Deze is er in de vorm van extra begeleiding bij de BPV, bij de overstap naar werk of vervolgstudie (NXT), door jobcoaches, empowermenttrainingen, huiskamerconcept.

Ook de zorgstructuur wordt volop ingezet om tegemoet te komen aan de toenemende zorgvraag bij niveau 2. Sommige opleidingen zoals Particuliere Beveiliging, ICT en Bouw, Mechatronica en dienstverlening zetten in op flexibele leerroutes. Ook is er veel aandacht voor

Partners

Onderwijsteams, werkveld

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID	
voorlichting via o.a. intensieve intake, meeloopdagen en introductieperiodes waar een beter beroepsbeeld wordt verkregen en loopbaanbegeleiding wordt verstrekt. Kortom, door coaching, extra ondersteuning en flexibele leerroutes wordt uitval voorkomen en krijgen studenten de beste kans op een succesvolle afronding van hun opleiding.	
1.3.2. Maatregelen m.b.t. voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak.	
3. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC. 4. Continueren en (financieel) borgen van de terugkomcoaching. 5. Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben door het continueren, uitbreiden (kwetsbare jongeren niveau 3 en 4) en (financieel) borgen van de NXT coaching. 6. Voortzetten van huidige vsv convenant (doorstroom coaching, Plusvoorziening) en toewerken regionaal naar 1 jongerenloket in het kader van de wet van School naar werk en binnenboord houden (onderwijs) waardoor we een beter vangnet krijgen binnen de regio. 7. Project aansluiting VSO/PRO en MBO continueren en borgen; 8. Consolideren en uitbouwen succesklassen in alle domeinen en ook voor niveau 2 wordt een nieuw traject ontwikkeld.	
Realisatie 2024	Partners
3. Vanaf 1-1-2026 gaan deze afspraken gemaakt worden in het kader van de wet van school naar werk/VSV-programma. 4. Gerealiseerd: terugkom coaching is gerealiseerd. 5. Nazorg wordt geboden aan niveau 1 en 2 en diverse opleidingen op 3 en 4. Op 1-1-2026 is dit een wettelijke taak en dienen we als Summa hierin beleid te formuleren en zaken structureel, inhoudelijk en financieel, te borgen en er zal een overdrachtdossier komen voor kwetsbare studenten die de overstap maken naar werk. 6. VSV convenant zit in een verlengingsjaar in 25 en de nieuwe zal 1-1-26 ingaan. Wel hebben we voor 25 Hulp in de school (alle mbo-scholen) al geëffectueerd. Januari 25 is de regio-analyse klaar op basis waarvan het nieuwe plan opgesteld gaat worden. 7. Meerdere meeloopdagen binnen Summa lopen voor deze doelgroepen en ook de overstap coaching is goed belegd (warme overdracht dossier VSO en PRO naar Summa). 8. Er lopen meerdere succesklassen en Summa Plus verzorgt hier standaard de loopbaanbegeleiding/beroepskeuze. Wat we wel merken is doordat er meer succesklassen zijn, klassen soms niet vol raken en daardoor later starten waardoor studenten moeten wachten. Naast de activiteiten die Summa-breed vanuit Summa Plus werken de onderwijsteams werken actief aan het verminderen van voortijdig schoolverlaten (VSV) door verschillende gerichte maatregelen. Om studenten optimaal te ondersteunen, zetten veel teams extra persoonlijke begeleiding in vanuit LOB'ers, NXT coaches, zorgcoaches en studentcoaches met als belangrijkste taak het vroegtijdig signaleren van uitval en het bieden van passende ondersteuning. Dit heeft bv bij de laboratorium- en engineeringsopleidingen geleid tot een daling van VSV Een enkel team werkt met een pedagoog om de studievoortgang en -keuze van studenten te begeleiden. Ook worden speciale trajecten ingezet en uitgebreid. Zo wordt de succesklas uitgebreid met een retailvariant. Veel studenten hebben een bijbaan in de retail en kunnen deze nu als BPV inzetten, wat hun betrokkenheid bij de opleiding vergroot. Voor studenten in de interieurbranche wordt een nieuwe BBL 3-route ontwikkeld, zodat studenten die uitvallen bij BOL 4 toch een passend alternatief hebben. Ook is er aandacht voor de leeromgeving, passend bij de leercultuur en het -klimaat van studenten. Bijvoorbeeld door deze prikkelarm en	Doorstroompunt/leerplicht, gemeente, arbeidsmarktregio, bedrijven/instellingen, Sterk in werk/autismepunt (nazorg jobcoaching), VSV-werkgroepen (inclusief vo- en mbo-scholen).

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID	
genderneutraal in te richten. Het pedagogisch didactisch handelen van docenten wordt geprofessionaliseerd, o.a. met de methodiek didactisch coachen Een andere interventie is de aanscherping van de instroomprocedure omdat een verkeerde beroepskeuze vaak de oorzaak van uitval is. Bijvoorbeeld bij de opleidingen Particuliere Beveiliging, HTV en VeVa zorgen Screeningseisen ervoor dat alleen gemotiveerde studenten instromen. Studenten weten vooraf zo goed waaraan ze beginnen. Binnen de Beauty opleidingen zijn hiervoor de intakeprocedures aangepast, zodat studenten eerst kennismaken met het beroep om een realistisch beeld te krijgen. En bij Techniek wordt actief gewerkt aan het verbeteren van de voorlichting en het managen van verwachtingen. Door betere informatie vooraf en door studenten vroegtijdig kennis te laten maken met de beroepspraktijk, wordt de instroom beter afgestemd en de uitval verminderd.	
1.3.3. Eigen maatregelen bij doelstelling 1.3 versterken begeleiding	
- Door ontwikkelen van de brede opleidingen op n2 en n4. - Meerdere instroommomenten realiseren binnen SummaFlex. - Brede keuzejaar bij Summa Plus door ontwikkelen naar diplomatraject. - Kennisdeling en opbouw d.m.v. platform niveau 2 docenten. - Uitvoeren diepgaand onderzoek naar redenen en oplossingen voor uitval en groenpluk (o.a. in de bouw) - Uitwerken oplossingen groenpluk (o.a. bol studenten overzetten naar bbl trajecten, afspraken met bedrijven te maken en faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school).	
Realisatie 2024	Partners
- De volgende brede opleidingen zijn ontwikkeld - Keuzejaar, brede oriëntatie algemeen: Keuzejaar (bol) - Welzijn: Welzijn basisjaar (bol) - Engineering: Technicus engineering (bol) - Nieuw op te zetten oriëntatie techniek jaar: Oriëntatie op techniek en technologie (bol) - Hospitality basisjaar niveau 2 (bol) - Hospitality basisjaar niveau 3-4 (bol) - Business oriëntatieklas (voor havisten): Business oriëntatieklas - Basisjaar commercie: Basisjaar Commercie niveau 3 of 4 (bol) - Flexibiliteit in instroom is een speerpunt binnen SummaFlex. In diverse opleidingen, zoals Automotive, Beauty, Zorg kunnen studenten meerdere keren per jaar of zelfs continu instromen. Dit geldt ook voor Veiligheid, waar bij Particulier Beveiliging en Leidinggevende team/afdeling/project tussentijdse instroom mogelijk is, al zijn er bij HTV en VeVa beperkingen door afspraken met Defensie. Summa ICT heeft het curriculum zo opgebouwd dat studenten op elk moment kunnen instromen, ongeacht hun niveau. Dit voorkomt lange wachttijden en geeft studenten de kans om op een passend moment te starten. Bij Bouw is de reguliere instroom open tot en met december, maar er is ook de mogelijkheid voor studenten om later via een maatwerktraject instromen, bijvoorbeeld voor zij-instromers of mensen die al werkervaring hebben en zich verder willen ontwikkelen. Bi - Gerealiseerd, studenten kunnen een diploma facilitaire medewerker n2 behalen	Werkveld, bedrijven, onderwijsteams

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID		
5. Dit is gestopt, de belangstelling voor de bijeenkomst was te gering. Wel is binnen het practoraat 'Relationeel Werken' een onderzoek gedaan gericht op de pedagogische uitdagingen bij het lesgeven aan Niveau 2-studenten. Dit heeft geleid tot de uitgave van het boekje 'Zonder wrijving geen glans', dat wordt gebruikt als hulpmiddel voor docenten 6. Nog op te pakken 7. Om groenpluk tegen te gaan, worden verschillende interventies ingezet. Een van de oplossingen is om BOL-studenten die dreigen uit te vallen, over te zetten naar een BBL-traject, zodat zij blijven leren terwijl ze al werken. Ook worden afspraken gemaakt met bedrijven om studenten te ondersteunen in hun ontwikkeling en hen tegelijkertijd te laten doorstuderen. Daarnaast wordt gewerkt aan betere begeleiding van studenten die hun opleiding vroegtijdig hebben verlaten. Er wordt gezocht naar manieren om hun terugkeer naar school te faciliteren, zodat ze alsnog hun diploma kunnen behalen en sterker de arbeidsmarkt kunnen betreden.		
Doelstelling 1.4	Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Positioneren van de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze	
Beoogd resultaat en indicator	Beoogd resultaat i. In december 2024 is een opleidingsanalyse gereed om te bepalen welke opleidingen een naadloze aansluiting op de arbeidsmarkt hebben. ii. In 26/27 is een naadloze aansluiting in de beroepsroute in de Brainport regio gerealiseerd voor tenminste de verwante opleidingen die uit de analyse naar voren zijn gekomen (gereed juli 2024). Studenten kunnen verkorte trajecten volgen hiertoe door het mogelijk maken en volgen van onderwijsdelen op ander niveau en door gezamenlijke projecten mogelijk te maken.	VO, MBO, HBO, Brainport Bestaande samenwerking die verdiept wordt om resultaten te bereiken
	Beoogde indicatoren - Het starterssucces consolideren op (82%) en per niveau max. 10% van de opleidingen een onvoldoende startersresultaat - Het doorstroomsucces naar hbo stijgt naar 83% - Hbo studenten ervaren een soepele overgang van mbo naar hbo (75%)	
1.4.1. Maatregelen m.b.t. opleidingsanalyse		
In juli 2024 is een opleidingsanalyse met partners in vo en ho gereed om te bepalen voor welke opleidingen een naadloze aansluiting gerealiseerd kan worden (met focus op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven en waar studenten drempels ervaren).		
Realisatie 2024		Partners
1. Er is een analyse van het opleidingsportfolio gemaakt waarbij gekeken is naar financiële indicatoren en doelmatigheid. De analyse zal vanaf aanmelding schooljaar 26/27 gebruikt worden om besluiten te nemen over aan te bieden opleidingen. Het vo en ho zijn hier niet bij betrokken geweest. Binnen het project Beethoven wordt wel met vo en ho voor de semicon een aanbod ontwikkeld.		

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID	
1.4.2. Maatregelen m.b.t. kennismaking beroepsonderwijs	Partners
2. Continueren en versterken van de trajecten waarin vo-leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs (voorlichting, meeloopdagen, volgen van lessen op vervolgonderwijs, examinering bij vervolgonderwijs, mbo docenten die vmbo bezoeken en andersom), e-mentoring door en voor studenten).	Koning Willem 1 College Huis naar Werk
Realisatie 2024	Partners
2. Er loopt een pilot met de Implementatie regionaal loopbaandossier bij de teams Wonen/Design, Retail, International Business, Onderwijsassistent, Software Development. Er is een studentenreis in ontwikkeling (= loopbaangerichte begeleidingslijn vo-mbo/mbo-ho) i.s.m. Summa Flex/rol studiecoach. Summa Plus: we bieden meeloopdagen voor kwetsbare studenten, warme overdracht PRO en VSO via overstapcoaches. Summa geeft in verschillende fasen voorlichting Het voorlichtingsseizoen begint elk jaar met de Onderwijsbeurs, die eind september plaatsvindt. Hier bieden wij aankomende studenten hulp vanuit een brede aanpak. Op de beurs zijn we vertegenwoordigd met brede voorlichters, die informatie over het volledige aanbod van Summa kunnen geven. Op de Onderwijsbeurs geven we met voorlichters van verschillende scholen brede voorlichting. Sinds dit jaar organiseert Hulp bij Studiekeuze de 'Ik weet niet wat ik wil-avonden'. Deze bijeenkomsten zijn bedoeld voor leerlingen uit het voortgezet onderwijs die nog geen studiekeuze hebben gemaakt en nog geen idee hebben wat bij hen past. Niet alleen de leerlingen zijn welkom, maar ook hun ouder(s) of verzorger(s), omdat zij een belangrijke rol spelen in het studiekeuzeproces. Tijdens deze avonden richten we ons op de eerste stap in het studiekeuzeproces: wie ben jij en wat zijn jouw talenten? We gaan hierover met elkaar in gesprek. De Summa-scholen organiseren meeloopdagen, veelal voor individuele leerlingen maar ook hele klassen zijn welkom. Het advies is om deze vanaf oktober tot en met het einde van het schooljaar te organiseren. Zo krijgen ook latkiezers en havisten de kans om zich goed te oriënteren. Uit structurele evaluatie blijkt dat deelnemers de aanwezigheid van studenten tijdens de meeloopdagen erg waarderen. Het biedt hen de kans om een realistisch beeld te krijgen van de opleiding en helpt bij het maken van een weloverwogen keuze. Met deze aanpak hopen we ervoor te zorgen dat studenten op de juiste plek binnen Summa terechtkomen en dat uitval door een verkeerde keuze wordt voorkomen. Summa licht het hele jaar door voor, zodat oriënterende leerlingen het hele jaar door voldoende momenten hebben om kennis te maken met ons aanbod. Bij sommige scholen is het iedere dag mogelijk om te komen oriënteren. Ook zijn er proeflessen voor vo-leerlingen en komen we gastlessen verzorgen op het vo. Ook docenten van het vo zijn welkom, waarbij ook docentstages mogelijk zijn. De scholen die meedoen aan de VABOK subsidie (engineering, dienstverlening en pedagogisch werk) maar ook andere scholen (techniek) werken aan een aansluitende of geïntegreerde leerroute vmbo - mbo. Hiervoor worden programma's ontwikkeld. Aan het einde van elk schooljaar evalueren we, zowel intern als extern, ons aanbod van voorlichtingsactiviteiten voor de oriëntatie van de studenten. Op deze manier meten we de kwaliteit van onze activiteiten en kunnen we jaarlijks verbeteringen doorvoeren, zodat we de student nog beter kunnen begeleiden naar de juiste plek.	Commanderij College, Heerbeek College, Frits Philips, Novalis, Were Di, Aloysius de Roosten, Jan van Brabant, Baanderherencollege, Pius X, Yuverta, Summa Plus, Montessori College, Stedelijk College, Rythovius, Sondervick, SintLucas, Eckart College, VDL.

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID	
1.4.3. Maatregelen m.b.t. versterking inhoud en inrichting (doorlopende leerlijn)	
3. Vanaf 25/26 zijn er doorlopende (versnelde) opleidingsroutes in de beroepskolom door de inhoud beter af te stemmen en door de inrichting van professionele werkplaatsen waar mbo- en hbo-studenten samen leren en door doorstroomkeuzedelen (voor opleidingen die uit de opleidingsanalyse komen). 4. Ondersteuning verdere ontwikkeling studententeams waarin mbo-, hbo- en wo-studenten gezamenlijk aan innovaties werken 5. Deelname subsidieregeling versterking aansluiting beroepskolom, voor de tekortsectoren techniek, woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid en kinderopvang. In 2023: techniek, kinderopvang In 2024 en 2025 nog te bepalen	
Realisatie 2024	Partners
3. Voor met name niveau 4 studenten zijn er verschillende programma's waarin samen gewerkt wordt met andere studenten : - Studenten Mobiliteits Manager volgen een managementgame programma bij Fontys en er wordt gekeken hoe van elkaars infrastructuur gebruik kan worden gemaakt; - RIF energietransitie: afstemming en versterken opleidingsaanbod voor mbo en hbo studenten; - Heerenboerderij concept: i.s.m Avans studenten ontwerpen mbo studenten een huis; - Drone challenge: Om onderwijs en praktijk op een vernieuwende manier te verbinden en te creëren met het ecosysteem van de BIC (Brainport Industries Campus) in een hybride leeromgeving organiseren Summa, Fontys en Avans jaarlijks een drone challenge Studenten van deze scholen dagen we uit om onder leiding van coaches en experts in teamverband een transportdrone te bouwen; - Gezamenlijk ontwikkelen van keuzedelen en mogelijkheid om keuzedeel doorstroom hbo te volgen; - Binnen Beethoven is de verbinding onderwijs – arbeidsmarkt een van de 3 pijlers. Met o.a. HBO en werkveld worden praktijkgerichte opleidingen en stages ontwikkeld gericht op actuele en toekomstige beroepen; - Voor studenten Fashion zijn er gezamenlijke projecten met hbo studenten van Fontys engineering en TU/e 4. Studenten van Engineering liepen in 2024 voor eerst stage bij TU studententeams (BOOST) en nemen deel aan projecten die samen. met studenten van Fontys engineering uitgevoerd worden, o.a. in de challenge week. 5. Summa heeft voor 3 opleidingen (PW en Engineering/Bouw in 2023 en business/zakelijke dienstverlening in 2024) subsidie toegewezen gekregen. Er worden doorlopende leerroutes met VO en HBO ontwikkeld. Zo is voor MBO-studenten Laboratorium niveau 4 bij doorstroom naar Fontys TNW een 3-jarig traject mogelijk i.p.v. een 4-jarig traject. Door vergelijking van curricula en waardering van stages bleek dit haalbaar. Bij Engineering en ICT wordt op vergelijkbare wijze aan een aansluitende route gewerkt.	Fontys, TU/e, Nuenens College, Stedelijk College, PIUS 10, Avans, Pamarantscholen
1.4.4. Eigen maatregel bij doelstelling 1.4. Doorlopende leerlijn	
6. SummaFlex: 2025 /2026 start van een doorlopende leerlijn naar hbo en vanuit vmbo – mbo (verkorte routes)	
Realisatie 2024	Partners
Deze maatregel krijgt invulling bij maatregel 1.4.3.	

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID		
Doelstelling 1.5	Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's	Partners
Beoogd resultaat en indicator	Beoogd resultaat De doelstelling van het LLO-collectief is de realisatie van een nieuw dienstverleningsconcept van educatie- en opleidingstrajecten voor laagopgeleide en laaggeletterde inwoners van Zuidoost-Brabant. De partners binnen het LLO-collectief dragen zorg voor een duurzame borging in een gezamenlijke werkleerinfrastructuur. Dit moet leiden tot een grotere arbeids- en maatschappelijke participatie en een hogere productiviteit per werknemer. Niet alleen de groei van de werkgelegenheid staat centraal, maar ook de bloei van de inwoners. Indicator 200 scholings- en ontwikkelingstrajecten voor laagopgeleide en laaggeletterde inwoners van Zuidoost-Brabant in de sectoren Zorg en Dienstverlening, Techniek, Logistiek en Bouw.	Partners Groeifonds Gemeente Eindhoven, partners van het Regionaal Werkbe-drijf Zuidoost-Brabant waaronder gemeenten Sociale Werkbedrijven (o.a. Ergon), UWV, 040Werkt, WIJ Eindhoven, en een groot aantal bedrijven waaronder VDL, CSU, Vitalis, Van der Valk, Het Goed
1.5.1. Maatregel m.b.t. Nationaal Groeifonds LLO		
1. Summa neemt deel aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief		
Realisatie 2024		Partners
Sinds 1 maart 2023 mag het Summa college uitvoering geven aan de pilot LLO Collectief laagopgeleiden en laaggeletterde voor de arbeidsmarkt regio Zuid- Oost Brabant. De uitgangspunten hierbij zijn: • Gericht op ontwikkeling van laagopgeleiden & laaggeletterden; • Centrale rol voor werkgevers als vindplaats en activatie van de doelgroep. Doelstellingen: 1. Betere kansen voor 200 laaggeletterden en laagopgeleiden op de arbeidsmarkt; 2. Verbetering in aanpak en werkwijze; 3. Structurele samenwerking in een sterk collectief. Stand van zaken 2024: Pilot zit in de laatste fase. Inmiddels 185 mensen geschoold waarvan 169 werkend en 16 niet-werkend. In totaal is 35% NT1 doelgroep van de 185. Werkgeversaanpak werkt. Vier nieuwe onderwijsproducten klaar. In februari 2025 wordt duidelijk of de pilot verduurzaamd mag worden en verlenging gegeven wordt vanuit het Groeifonds. In totaal met 59 bedrijven concreet in gesprek geweest om trajecten op te zetten. 18 concrete trajecten gerealiseerd met verschillende werkgevers.		Partners Groeifonds Gemeente Eindhoven, partners van het Regionaal Werkbedrijf Zuidoost-Brabant waaronder gemeenten Sociale Werk-bedrijven (o.a. Ergon), UWV, 040Werkt, WIJ Eindhoven, en een groot aantal bedrijven waaronder VDL, CSU, Vitalis, Van der Valk, Het Goed

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID		
1.5.2. Eigen maatregelen bij doelstelling 1.5 Laaggeletterdheid		Partners
Beoogd resultaat	Beoogd resultaat Een preventieve i.p.v. curatieve aanpak van laaggeletterdheid	Zie boven
1. Summascholen verlenen medewerking aan het ontwikkelen van onderwijs op 4 tekortsectoren in onze regio waarin we basisvaardigheden (Taalkracht) en vakvaardigheden (MBO) integreren. 2. Zicht krijgen op het aantal studenten die laaggeletterd instromen en uitstromen bij (initieel onderwijs) Summa. Op basis van analyse maatregelen formuleren 3. Afhankelijk van het resultaat van de analyse bieden van passende opleidingstrajecten binnen onze bol en bbl opleidingen voor laagopgeleide en laaggeletterde instromers. Dit sluit aan bij de gepersonaliseerde leerroutes die we met SummaFlex willen aanbieden.		
Realisatie 2024		Partners
1. Wordt nog opgepakt. 2. Summa ziet steeds meer laaggeletterde studenten binnenkomen en cijfers laten zien dat een groep studenten (14% van niveau 2 studenten en 7% van niveau 3 studenten) ook laaggeletterd hun opleiding afronden. Een deel van deze studenten verlaat het Summa laaggeletterd en beschikt over onvoldoende taalvaardigheid om deel te nemen aan onze maatschappij. Een zorgwekkende trend. Deze studenten hebben minder kans op de arbeidsmarkt en vaker financiële problemen. Er is een brede taalvisie ontwikkeld binnen Summa. 3. Wordt nog opgepakt.		

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT		
Algemeen	Analyse: In bijlage 3 (van de kwaliteitsagenda 24-29) is de lijst opgenomen met beroepsopleidingen (BC-code) die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant. De lijst is bepaald op basis van de arbeidsvraag en opleidingsaanbod in de regio en beperkt tot de beroepen in de genoemde sectoren. We tekenen hierbij aan dat de arbeidsmarkt in de Brainport regio op alle fronten gespannen en krap is (spanningsindicator UWV 6,92). De Spanningsindicator geeft een indicatie van de spanning tussen de openstaande vraag en het direct beschikbare aanbod op de arbeidsmarkt. Deze wordt uitgedrukt in een typering van de markt (zeer krap tot zeer ruim of een waarde tussen 0 en 16). Bij veel openstaande vacatures ten opzichte van het aantal kortdurend werklozen is de arbeidsmarkt zeer krap. Er is ook gekeken naar het aantal openstaande vacatures in de gebieden. In het eerste kwartaal 2023 waren dit er 9.000 voor de genoemde sectoren en in totaal 20.400. De sector techniek heeft met 4900 de meeste openstaande vacatures, gevolgd door de bedrijfseconomische en administratieve beroepen met 3950. Het aantal gediplomeerden van de opleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio is op basis van deze gegevens groot.	
Doelstelling 2.1	Studenten maken weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en baan zekerheid. Bij- en omscholings-mogelijkheden via het mbo zijn transparant	Partners
Beoogd resultaat en indicator	Beoogd resultaat 1. Studenten worden ondersteund bij het maken van een weloverwogen keuze voor een gepersonaliseerde leerroute waarmee ze kansrijk uitstromen op de arbeidsmarkt of een vervolgopleiding. 2. Opleidingen van Summa sluiten aan bij de dynamische arbeidsmarkt van de Brainport regio. Indicator Studenten voelen zich ondersteunt bij hun leertraject binnen Summa.	SBB, Brainport Development, arbeidsmarkt-commissies docenten, studenten, Fontys, Avans, VO scholen, werkgevers-organisaties
2.1.1. Maatregelen m.b.t. LOB (10 afzonderlijke subdoelen, tevens verantwoording voor de subsidieregeling stimulering LOB)		
	1. Investeren in extra capaciteit voor LOB t.b.v. meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken, meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting, ondersteunen van studenten in een kwetsbare positie door extra hulp te bieden en door het invoeren van de nieuwe rol docent als coach (zie 2).	
	Realisatie 2024	Partners
	Loopbaanbegeleiding maakt onderdeel uit van alle opleidingen bij Summa. Bij entree wordt LOB intensief aangeboden. Studenten hebben relatief gezien veel loopbaanlessen met hun mentor, ook zijn er coachgesprekken en wordt de BPV frequent bezocht. Studenten kunnen meerdere stages volgen in verschillende uitstroomprofielen. In najaar is de opleidingsmarkt aangeboden binnen de school (doorstroom niveau 2). Alle relevante opleidingen, binnen en buiten Summa, doen hier aan mee. Tot slot: daar waar kan worden bedrijven bezocht en in het kader van mobiliteit is er intensieve samenwerking op de Croy met automotive.	Philips, ASML, VDL, KMWE, PSV en Van Hoorn Buigtechniek

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT

Binnen Summa wordt Job coaching aangeboden aan studenten wanneer zij geen stage of BBL-plaats kunnen vinden. Het gaat gemiddeld om 250 studenten op jaarbasis. Dit wordt uitgevoerd door Sterk in Werk en Autisme punt. Wordt bekostigd door de gemeente Eindhoven en is (deels) aangevraagd vanuit Summa brede middelen voor 25. Mogelijk geeft de nieuwe wet van school naar werk en het VSV-programma mogelijkheden om job coaching op andere wijze te borgen.

Op basis een visie op LOB van Summa is door teams doorgepakt op de vormgeving van LOB in het programma. Daarbij kijken we naar de impact van gepersonaliseerde leerroutes op LOB. Een van de ontwikkelingen is een nieuwe rol, de studietoestelcoach. In 2024 is deze rol uitgewerkt en er is een leergang in de rondverf gezet. Ook hebben zo'n 16 teams een pedagogisch didactisch coachen geïmplementeerd en volgden 6 teams de introductieworkshop. Er zijn 8 docenten intern in opleiding tot beeldcoach.

In 2024 zetten de teams extra capaciteit in voor LOB:

- Invoering van brede LOB groepen bestaande uit studenten uit verschillende leerjaren
- Eerste studietoestelcoaches vanuit Summa Flexbegeleiden studenten bij maken van keuzes binnen persoonlijke leertrajecten
- Professionalisering en invoering didactisch coachen
- Professionalisering pedagogisch handelen
- Opzet nieuwe leerloopbaanlijn met focus op persoonlijke ontwikkeling en reflectie
- Ondersteuning bij BPV o.a. bij de keuze van een stageplek, bv. d.m.v. bedrijfsbezoeken
- Inzet ander vormen van praktijkleren dan stages)o.a. themadagen_
- Ontwikkeling loopbaanmodule Craft your career i.s.m. het bedrijfsleven waarin studenten op zoek gaan naar hun talenten
- Inzet op extra begeleiding van kwetsbare studenten
- Maatwerk voor studenten die overstappen zodat zij geen tijdsverlies hebben.
- Scholing praktijkbegeleiders
- Intensieve LOB als integraal onderdeel van de opleiding, bijvoorbeeld met insteek vinden bpv plaats, keuzes binnen opleiding, keuze vervolgopleiding of werk i.s.m. werkveldraad, voorbereiding op duurzame energie en mobiliteit
- Inzet applicatie Mobile
- Inzet codename future en wereldburgerschap
- Inzet alumni t.b.v. oriëntatie op arbeidsmarkt, organisatie stagemarkten, gastlessen en bedrijfsbezoeken
- Inzet TMA voor studenten om drijfveren en talenten in beeld te brengen.

2. Investeren in de kwaliteit van LOB vanuit de strategie Summa 2030 waarbij studenten een gepersonaliseerde leerroute gaan volgen en talentontwikkeling voorop staat. Dit vraagt om een aanscherping van visie op LOB, het duiden van de huidige rol van LOB'er t.o.v. nieuwe rollen van de docent (o.a. studietoestelcoach), om tools die dit ondersteunen (Canvas) en een andere manier om de voortgang van de student te volgen dan via examens (o.a. programmatisch toetsen). Dit wordt uitgewerkt binnen SummaFlex.

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT		
	Realisatie 2024 Studiecoach zie punt 3. Er wordt een studententestbord gerealiseerd waarmee studenten inzicht krijgen in hun eigen voortgang (resultaten, aanwezigheid en gesprekken). Voor de studiecoach is er al een begeleidingsdashboard, dat verder wordt aangepast aan de onderwijs logistieke uitgangspunten van Summa Flex. Het project wordt beïnvloed door de planning van het bypassproject, dat is uitgesteld. Hierdoor is de livegang van het studententestbord verschoven naar september 2025. Bij de pilot programmatisch toetsen werd in 2024 nog een digitaal portfolio getest. De onderwijsteams SV test het portfolio van Jobjourney. Implementatie Didactisch Coachen (talentontwikkeling): zie punt 4. Op dit moment loopt er binnen de Bypass (implementatie nieuwe DLWO) ook een pilot met betrekking tot de applicatie Canvas Studycoach. Canvas Studycoach is een applicatie die het gedrag van de student in de cursus analyseert (learning analytics). We onderzoeken of deze informatie de studiecoach kan helpen bij de begeleiding van de student in zijn persoonlijke leerroute.	Partners Partners bij PT: SV, V&L, SUS, Hospitality, Job journey, Simulise, O&K
	De rol van studiecoach (SummaFlex) verder implementeren en borgen.	
	Realisatie 2024 De notitie rol studiecoach is opgesteld n.a.v. diverse sessies met diverse stakeholders en met gebruikmaking van wetenschappelijke inzichten. De rol zal medio 2025 worden vastgesteld en geïmplementeerd. De leergang om docenten te professionaliseren staat klaar en start in 2025. Voor de professionalisering van de rol van de studiecoach is een curriculum geschetst. Van februari tot het einde van het schooljaar 2024-2025 worden de losse pijlers van het professionaliseringstraject aangeboden. Vanaf september 2025 wordt dit traject verder uitgebouwd tot een leergang die beschikbaar wordt gesteld aan studiecoaches(docenten).	Partners organisatie (docenten (niveau 1 t/m 4), onderwijsteams, teamleiders, practoraat relationeel werken, HRM, zorgcoördinatoren, studiekeuzeadviseurs, O&K)
	4. Er komt een professionaliseringstraject voor de coachende rol van docenten (studiecoach, didactisch coachen) zowel individueel als in teamverband.	
	Realisatie 2024 Studiecoach: zie 3 Pedagogisch didactisch coachen:	Partners Extern: * Fontys Hogescholen

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT		
	- Interne Opleiding Pedagogisch Didactisch Beeldcoach is ontwikkeld i.s.m. Fontys waardoor deelnemers een erkend certificaat kunnen behalen. In augustus 2024 zijn 8 deelnemers uit 6 verschillende teams gestart. Er heeft een functiewaardering PDBeeldcoach plaatsgevonden wat geleid heeft tot besluit dat het onderdeel van de docentfunctie blijft. - Opleiding Pedagogisch Didactisch Beeldcoach gestart. Na elk dagdeel evalueren en optimaliseren in overleg met deelnemers, collega en met Fontys zodat bijstelling voor volgende leergang plaatsvindt. - Er zijn interne netwerkbijeenkomsten voor gecertificeerde Pedagogisch Didactisch Beeldcoaches - Augustus 2024: Kwaliteitskring (netwerkbijeenkomsten) gestart binnen Summa – 15 opgeleide PDBeeldcoaches uit 9 verschillende teams nemen deel. Deze bijeenkomsten vinden 4 keer per jaar plaats. - Professionalisering gastdocenten (van masteropleidingen): teamcoaching en begeleidde intervisie, reflectieve leercyclus – cirkel van Professioneel handelen. Delen van eigen beeldmateriaal ten behoeve van professionalisering. - Externe netwerkbijeenkomsten; kwaliteitskring Landelijke Beroepsgroep Begeleiders in het Onderwijs (LBBO) - In 2024 zijn we gestart met externe netwerkbijeenkomsten van beeldbegeleiders met verschillende achtergronden. We delen kennis, methodieken en modellen met elkaar. Extern netwerk Aeres en CSG Bogerman Friesland: Online uitwisseling over voortgang implementatie PDBeeldcoachen binnen eigen organisatie en de voorwaarden voor succes. - Implementatie Pedagogisch Didactisch Beeldcoach binnen Summa-Teams - Ondersteuning 6 teams vanuit O&K bij intervisies in kleine en grote groepen, studiedagen, coaching ten behoeve van de implementatie van PDBeeldcoachen. 16 teams werken inmiddels met de methodiek PDC - Introductiemodules Pedagogisch Didactisch Coachen - Modules worden op maat aangeboden aan teams/groepen ter kennismaking met PDCoaching. - Introductiemodule Pedagogisch Didactisch Coachen voor praktijkopleiders ontwikkeld.	* Kwaliteitskring LBBO * Docenten masteropleidingen * CSG Bogerman * Aeres Intern: * Collega-PDBeeldcoach * Medewerker security * Master toetsdeskundige * PDBeeldcoaches mbo * Docenten mbo * Practor * I-coach * HRM * ICT
5. Uitbreiding van meeloopdagen voor aankomende studenten (voorbeeld KWIC halve dag per week 7 weken lang)		
Realisatie 2024		Partners
Zie ook 1.4.2.3 Voor entree studenten bieden we 3 meeloopdagen aan voor kwetsbare leerlingen uit VSO en PRO. Omdat het vaak om grote aantallen gaat, wordt dit vaak in 1 week aangeboden met een aangepast rooster. Elke Summa-school is zelf in de lead voor de organisatie van meeloopdagen. En deze worden op vrijwel alle scholen georganiseerd, dus de noodzaak en meerwaarde wordt gezien. Meeloopdagen spelen een belangrijke rol in het bieden van een realistisch beeld van een opleiding. Dit helpt studenten om een weloverwogen keuze te maken. De projectgroep heeft dit jaar geadviseerd om maandelijks laagdrempelige inloophmomenten op de scholen aan te bieden. Uit onderzoek (NSKO 2024) blijkt namelijk dat de behoefte aan fysieke oriëntatiemomenten steeds groter wordt. Op dit advies werd		

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT	
vanuit de scholen niet positief gereageerd, omdat het veel van de collega's in de scholen vraagt. Toch zien we dat sommige scholen eigen initiatieven nemen om in te spelen op deze behoefte.	
6. Door ontwikkelen startthermometer waarmee de motivatie van startende studenten na eerste periode gemeten en besproken wordt (ook t.b.v. maatregel 1.4).	
Realisatie 2024	Partners
Door ontwikkelen startthermometer waarmee de motivatie van startende studenten na eerste periode gemeten en besproken wordt (ook t.b.v. maatregel 1.4). Resultaat: In samenwerking met Fontys Hogescholen en in overleg met collega-mbo-instelling Curio is het aantal vragen van de mbo-versie voor de Startthermometer gehalveerd (van 78 naar 33). Argumenten waren de taligheid van en beleefde herhaling in de vragenlijst en de irrelevantie voor de terugkoppeling richting de student. De kortere vragenlijst en additionele inspanningen om teams te bewegen mee te doen, hebben ertoe geleid dat er in 2024 veel meer studenten zijn bereikt dan voorgaande jaren (971 tegen 267 in 2023). Er is afgelopen jaar ook geïnvesteerd in het interne netwerk rondom de onderwijsteams, om de startthermometer meer bekendheid te geven bij de loopbaanbegeleiders.	Fontys
7. Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat:	
1. Er start een pilot met het inzetten van het loopbaandossier dat vmbo'ers maken bij de overstap naar mbo. 2. Herstarten gesprekken met vmbo-scholen over resultaten doorgestroomde studenten met bedoeling doorstroom te optimaliseren 3. Intensiveren contacten hbo over doorstroom mbo-studenten o.a. in AD (uit eigen onderzoek blijkt dat mbo4 studenten matig bekend zijn met AD trajecten).	
Realisatie 2024	Partners
1. VO-MBO (SUMMA) Een regionale werkgroep vo-mbo is gestart met het uitvoeren, monitoren, evalueren en verbeteren inhoud en proces regionaal loopbaandossier Werkgroep komt hiervoor periodiek bij elkaar. Dit hulpmiddel draagt bij aan een bewuster keuzeprocess en betere start op het Summa. Het is voor alle eerstejaars studenten, ook voor de studenten die een gesprek extra ondersteuning (IOP) nodig hebben/wensen. Om dit proces te implementeren wordt gebruik gemaakt van en contact onderhouden met Studentenbegeleiding. 2. Gesprekken vmbo scholen: nog starten 3. MBO-HO: Overleg mbo-hbo; periodiek overleg. Komend schooljaar inzet op: - Bespreken doorstroomdata vanuit de verschillende mbo- instellingen naar de hbo's; - Bespreken mogelijke oorzaken uitvalpercentage in leerjaar 1 van het hbo; samen nadenken hoe hierin op te trekken. - Hoe kan hbo voortgang geven aan de loopbaanontwikkeling die al is ingezet op het mbo, samen nadenken en ervaringen delen - studievaardigheden: kunnen we samenwerken om vaardigheden zoals zelfregulatie en academische vaardigheden nog beter te integreren in mbo-programma's/ samen praktijkgerichte opdrachten ontwerpen etc. - Loopbaan (ontwikkeling) begeleiding: Werk samen aan loopbaangerichte begeleiding, coachprogramma's / doorlopende begeleidingslijn etc.	Vakcollege Helmond, Praktijkschool Helmond, Carolus Borromeus College, Pius X College, Jan van Brabant College (nog o.v.b: Sondervick College, SintLucas, Ter Aa).

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT

Vanuit de team wordt gewerkt aan de optimalisatie van de doorstroom naar het HBO, in bijzonder Fontys en Avans. Er worden in samenwerking voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd en er is speciale aandacht voor AD trajecten. Ook zijn er HBO markten en er worden stappen gezet met een doorstroomportfolio vanuit Summa naar Fontys (ICT).	Yuverta, Avans Hogeschool, ROC Rivor, Koning Willem I College, BUAS, ROC Da Vinci College, Ter AA, Fontys Hogeschool, Sint Lucas, HAS Green Academy, Curio, Yonder, Vista College, Scalda, ROC Gilde Opleidingen
8. Continueren en uitbreiden gezamenlijke inzet op voorlichting met bedrijven, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven	
Realisatie 2024	Partners
Teams werken op de volgende manieren samen met bedrijven t.b.v. de voorlichting: - Werkveldadvies raden/branchecommissies/communities - Netwerkbijeenkomsten voor regelmatig overleg met bedrijfsleven over diverse thema's zoals stages, om band te versterken - bedrijvenmarkten (ook op open dagen) waarin studenten kennis kunnen maken met hun toekomstige werkgever. - Loopbaanmodule Craft your career: In deze module gaan de studenten aan de hand van 6 bijeenkomsten op zoek naar hun eigen drijfveren en mogelijkheden. Deze worden tijdens de bijeenkomsten gekoppeld aan die van de regio. - Intensivering aanwezigheid BPV coördinator op bedrijf om contact te versterken - Aanwezigheid bedrijven op open dagen - Mogelijkheden tot docentstages - Crafted waar afgestudeerden van summa zich presenteren - Bedrijfsbezoeken en korte oriënterende/proefstages om werkveld in de volle breedte te leren kennen en om de impact van ontwikkelingen als de energietransitie te zien - Bezoek aan vakbeurzen om nieuwste ontwikkelingen in vakgebied te zien - Samenwerking met werkgeversorganisatie (o.a. Transform).	Werkveld, bedrijven
Pilot opstarten waarbij studenten die 2 keer een opleiding afgebroken hebben verplicht een heroriëntatietraject doorlopen bij Studentenbegeleiding.	

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT		
	Realisatie 2024 Nog niet gerealiseerd. Er wordt onderzocht wanneer studenten uitvallen vanwege een verkeerd beroepsbeeld, men één van de interventies gehad heeft binnen Summa. Er wordt bekeken of team Midas (data analyse) dit in ieder geval administratief kan volgen/inzetten.	Partners
	9. Good practices van andere ROC's uitproberen binnen het Summa College.	
	Realisatie 2024 Summa Automotive werkt samen met ROC Amsterdam en ROC Rijn IJssel op het gebied van elektrische voertuigen. de ervaring van Summa Plus met loopbaantrajecten wordt ingezet t.b.v. het oriëntatieprogramma techniek en technologie. Summa Techniek is actief betrokken bij het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Metaalbewerking (OOM), waarin samen met andere opleidingen ontwikkelingen worden besproken en gedeeld en in de werkgroep modulaire structuur onderzocht wordt hoe opleidingen flexibeler kunnen worden ingericht. Summa ICT werkt via MIEC Data en middels overleggen regio (zowel op bpv niveau als managementniveau). Voor Summa Hospitality en & Food, Summa Zorg en Summa Welzijn is veel belangstelling vanuit andere ROC's Techniek heeft een aantal nieuwe activiteiten: techstudent aan zet (projectplein), tech leeft (beleving techniek), techtalent gezocht (vacaturewall).	Partners ROC van Amsterdam, ROC RijnIjssel, OOM,
	2.1.2. Maatregelen m.b.t. experiment oriëntatieprogramma	
	1. Deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt met Summa-breed keuzejaar 2. Continueren, borgen en uitbreiden van het Keuzejaar (nu nog experiment) en afstemmen met andere initiatieven intern (het oriëntatiejaar). 3. Ontwikkelen brede basisjaren voor diverse sectoren.	
	Realisatie 2024 Ad 1 en 2. Keuzejaar is gerealiseerd voor 24 studenten zowel in constructie van een domeinoriëntatiejaar als keuzejaar. Binnen Summa zijn verschillende varianten van oriëntatiemogelijkheden: - Businessoriëntatieklas - Basisjaar metaal - Havisten trajectMIA - Breed basisjaar techniek waar ook ICT aan deelneemt - Keuzejaar welzijn - Bij Beauty & Lifestyle kunnen niveau 2 studenten breed starten waarna ze zich specialiseren in een van de drie richtingen. - Er is een breed basisjaar hospitality waar diverse opleidingen in samenwerken (horeca, facilitaire, vrije tijd) - Bij zakelijke dienstverlening loopt een pilot ABS PRO waarbij bij uitval-studenten toch naar een diploma geleid worden Zie ook 1.3.3	Partners
	2.1.3. Maatregelen m.b.t. kansrijk opleiden (3 afzonderlijke subdoelen) (definitie: onderwijs en georganiseerd bedrijfsleven leiden gezamenlijk studenten (jongeren en volwassenen) op tot zichzelf permanent ontwikkelende vakkrachten met een kansrijk perspectief op een duurzame loopbaan en op bestaanszekerheid. Onder duurzame bestaanszekerheid verstaan we een baan waarmee je in je inkomen kunt voorzien, met voldoende ontwikkelperspectief.	

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT

1. Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau. Vraagstukken op de arbeidsmarkt worden opgepakt door in co-creatie nieuwe trajecten op te starten (o.a. in de sectoren zorg, techniek en economisch administratief, tweetalig).

Realisatie 2024

Partners

Teams zijn altijd alert op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en spelen hier met de inhoud van hun opleidingen op in. Hiervoor zijn er veldadviesraden/arbeidsmarktcommissies en co-creatie sessies met bedrijven en werkveld, maar ook met het UWV wordt samengewerkt.

Voorbeelden zijn:

- Nieuwe opleidingen: smart mobility, smart building, nail & hairtechnician, keukenmonteur
- scholing werkzoekenden naar kansrijke beroepen in de zakelijke dienstverlening
- Campus De Run waar Summa Wonen & Design en Summa Bouw samen met het bedrijfsleven een community/bouwcampus vormen waar samengewerkt wordt op vlak van vakmanschap en innovatie.
- De RIF timmerindustrie is toegekend en we onderzoeken hierin nieuwe trajecten voor instroom en behoefte aan maatwerktrajecten.
- ICT werkt met bedrijven aan realistische opdrachten en neemt deel aan hackatons
- Vanuit zorg en welzijn zijn er trajecten voor partners van internationals gericht op participatie in de maatschappij (kinderopvang, zorg)

In Kennispact verband overleggen besturen via de werkgroep Kansrijk opleiden over kansrijke opleidingen.

Op dit vlak gaat ook Beethoven grote impact hebben voor de semicon. Met mbo, hbo en TU/e zullen kansrijke leerpaden voor jongeren en volwassenen opgezet gaan worden, in de vorm van modulair opgezette korte en lange trajecten.

Een veelheid aan bedrijven en werkveld, UWV

2. Bewustmaken van bedrijven dat het belangrijk is om ook op langere termijn te kijken (geen groenpluk zonder scholingsafspraken, een leercultuur). Dit i.s.m. de adviseurs van SBB en in de arbeidsmarktcommissies.

Realisatie 2024

Partners

Bijna 8% van onze studenten die Summa voortijdig zonder diploma verlaten gaan werken en zien we als groenpluk. Team herkennen de groenpluk en gaan hierover in gesprek met werkveldcommissies/arbeidsmarktcommissies/veldadviesraden/branche- en sectoroverleggen om het belang van de opleiding te benadrukken en samen tot maatregelen gekomen om groenpluk te voorkomen. Techniek werkt met een scan om de leercultuur in beeld te brengen. Het gefet inzicht in de huidige leeromgevingen en hoe deze bijdragen aan de ontwikkeling van studenten als professional. Op basis van de scan worden interventies bepaald om de leercultuur te verbeteren (nieuwe trainingsprogramma's, mentorschap, professionalisering praktijkopleiders). Bij zorg is door de wet BIG geen sprake van groenpluk.

SBB

3. Kansrijk opleiden is niet alleen afhankelijk van het aanbod aan opleidingen maar slaagt alleen als de student gemotiveerd is om te leren. Hierom leggen we in Summa 2030 de focus op de pijler gepersonaliseerd leren van de visie op leren van Summa. De komende jaren voeren we gepersonaliseerde leerroutes voor studenten in waarbinnen verschillende arrangementen mogelijk zijn passend bij de vraag van de student, afgestemd op de vraag in de regio. Binnen Summa loopt het programma SummaFlex waarin:

- de nulsituatie en gewenste situatie in beeld wordt gebracht van flexibel onderwijs
- het onderwijs flexibel en blended ingericht wordt
- er minimaal 2 instroommomenten zijn
- er een Summa-breed aanbod keuzedelen is

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT		
	- er flexibele REN arrangementen (zie ook 3.1) zijn - andere vormen van examineren ingevoerd worden en de ontwikkeling van de student gevolgd wordt (o.a. via programmatisch toetsen, didactische coachen) - elke student een studiecoach heeft - er een DLWO/LMS en onderwijscatalogus zijn die flexibel onderwijs mogelijk maken (zie ook 3.4) - geroosterd wordt per dagdeel - meer in leerwerkplaatsen wordt opgeleid - docenten geprofessionaliseerd zijn voor gepersonaliseerd onderwijs (zie 3.3 en 3.4).	
	Realisatie 2024	Partners
	Zie voor rapportage over SummaFlex 3.4.2 innovatie en hoofdstuk 1.2.1 in het jaarverslag. Voor de LOB gerelateerde maatregelen i.r.t. SummaFlex zie 2.1.2, 2.1.3 en 2.1.4. Summa Flex gaat hand in hand met de invoering van een nieuwe digitale leeromgeving. Deze is nog in ontwikkeling. Dat betekent dat teams hier nog geen gebruik van kunnen maken. Wel is het nieuwe LMS Canvas beschikbaar maar deze is ingericht op de uniforme afspraken t.a.v de curricula. Teams zetten stappen daar waar mogelijk of wachten af tot het moment dat de overstap naar de nieuwe DLWO mogelijk wordt. Dit doen we gefaseerd in de schooljaren 25/26, 26/27 en 27/28. Teams werken op dit moment aan de volgende zaken van SummaFlex; - invoering nieuwe vormen van waarderen (examineren): portfolio-examens, leren kwalificeren - invoering van de rol studiecoach - invoeren meerdere in- en uitstroommomenten - deelname als pilotteam aan programma SummaFlex en digitalisering - uitvoeren 0-meting - aanpassen opleidingsprogramma's om studenten keuzemogelijkheden te bieden (o.a. basisjaar, REN) - aanbieden breder pakket (gezamenlijke) keuzedelen - mogelijk maken om te versnellen en verkorten - invoeren pedagogisch didactisch coachen - invoering Canvas als LMS - vormgeven curriculum volgens de kaderplaat van Summa - roosteren in dagdelen (nog niet met flexibele keuzes studenten).	
Doelstelling 2.2	Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding	Partners
Beoogd resultaat en indicator	Beoogd resultaat • De stagebegeleiding is in 2027 voor de bol studenten naar een hoger niveau getild waardoor het leren op school en in het bedrijf meer verbonden worden. Dit past binnen de strategische koers waarin we relationeel werken in onderwijs centraal stellen. • Summa wil ook een veilige leeromgeving bieden. Stagediscriminatie past hier niet in. In 2027 is de mate waarin stagediscriminatie voorkomt in beeld en acteren we hierop.	SBB, studenten, studentenraad regionale partners waaronder

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT		
	Indicator Het percentage bol-studenten dat tevreden is in 2027 gestegen naar 55%. Bij de bbl consolideren we het percentage. Het aantal meldingen stagediscriminatie is in beeld.	onderwijsinstellingen betrokken bij stagediscriminatie
2.2.1. Maatregelen m.b.t. bpv begeleiding (4 afzonderlijke subdoelen)		
	1. Verdiepend onderzoek naar reden waarom studenten de bpv begeleiding vanuit school minder positief ervaren en wat nodig is om dit te verbeteren. We benutten beschikbare gegevens uit de SBB BPV-monitor, Hierbij wordt het aantal contact momenten en de invulling van dit contact meegenomen.	
	Realisatie 2024	
	Dit wordt in 2025 Summa-breed opgepakt. Dat neemt niet weg dat diverse teams al stappen zetten op dit gebied (zie hieronder).	
	2. In kader LOB wordt voorbereiding op stages geïntensiveerd.	
	Realisatie 2024	
	De volgende activiteiten worden uitgevoerd: - matching tussen student opleiding en arbeidsmarkt door studietoets (LOB'er) en een pedagoog - aandacht binnen onderwijsprogramma en LOB-programma voor voorbereiding op stages. Bij Techniek en Bouw gebeurt dit door studenten te ondersteunen in het ontwikkelen van werknemersvaardigheden, zoals solliciteren, netwerken en het schrijven van een overtuigende motivatiebrief. Dit stelt studenten in staat om zich goed voor te bereiden op hun stage en zelfverzekerd op zoek te gaan naar een passende werkplek. Ook is er een gepersonaliseerde benadering welke ervoor zorgt dat studenten niet alleen algemene loopbaanvaardigheden ontwikkelen, maar ook praktisch kunnen inspelen op hun unieke situatie en ambities, waardoor hun leerervaring relevanter en effectiever wordt. Bouw heeft Gouden Weken waarin studenten de kans krijgen om intensief kennis te maken met hun toekomstige werkplek, bedrijven en de specifieke vaardigheden die ze nodig hebben om zich goed te kunnen ontwikkelen in hun carrière. - bij ICT is specifiek aandacht voor taal - structureel overleg met stagebedrijven over voorbereiding en monitoring - invoering andere vormen van stages/bpv - stagemarkten o.a. bij fashion en wonen & design - BPV-coördinatoren helpen studenten bij het verkennen van alternatieven, zoals het aanpassen van hun zoekstrategie, het uitbreiden van hun netwerk of het benaderen van potentiële bedrijven.	werkveld
	3. Teams onderzoeken of en hoe stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1 geoptimaliseerd kan worden en passen dit vervolgens toe. Dit doen ze samen met studenten	

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT		
	Realisatie 2024	
	Er zijn verschillende pilot met stagematching Job journey, Blue Merch, Hirestimes, B3net). We zoeken nog naar een goed systeem. Met jobsurfing (stagematching) wordt onderzocht wat jobsurfing kan bij dragen aan de preventie van stagediscriminatie. De volgende activiteiten worden uitgevoerd om de stagematching te optimaliseren: - Extra aandacht in de eerste periode van het eerste jaar (landingsperiode) - Stagemarkten om de match te maken tussen student en bedrijfsleven - Warme overdracht - Aandacht voor : leerdoelen/inhoudelijke wensen student en mogelijkheden organisatie; woonplaats student; beschikbaarheid stageplaatsen.	Diverse aanbieders
	4. In de arbeidsmarktcommissie worden thema's als begeleiding, groenpluk, stagediscriminatie bespreekbaar gemaakt aan de hand van onderzoek.	
	Realisatie 2024	
	Deze onderwerpen worden besproken met werkveld in de diverse raden en commissies. Onderzoek is in 2025 opgepakt.	werkveld
2.2.2. Maatregelen m.b.t. stagediscriminatie (2 afzonderlijke subdoelen)		
	1. Samen met SBB en andere partners in de regio stellen we een actieplan op gericht op tegengaan stagediscriminatie met daarin o.a. een toegankelijke, laagdrempelige werkwijze voor het melden en registreren, het bespreekbaar maken (o.a. in arbeidsmarktcommissies) en wijze van handelen, het opvolgen van de meldingen en de afhandeling. Studentenraad wordt direct betrokken en op de hoogte gebracht van acties om stagediscriminatie tegen te gaan.	
	Realisatie 2024	Partners
	Hoewel het protocol melding stagediscriminatie nog niet ingevoerd is, is er wel geacteerd op de twee meldingen die in 2024 zijn gedaan. Verdere acties waren: - Studentenraad bezocht over dit thema. Behoeft aan duidelijke communicatie waar stagediscriminatie gemeld kan worden. Wanneer is er sprake van stagemisbruik is ook besproken. - Protocol: (stroomschema)uitgewerkt voor docenten. Start van een pilot bij iig 2 scholen in januari. Protocol is door de externe partijen (SBB en Radar) al bekeken en akkoord. - Professionalisering: Opgehaald cursus mogelijkheden bij studentenbegeleiding Cursus mogelijkheden vanuit internationalisering - Contacten gelegd met St Lucas en Rooi Pannen (koppeling aan actieplan Gemeente).	CSR, Radar, SBB, SintLucas, De Rooi Pannen
	2. Het Practoraat relationeel werken doet actieonderzoek op het vlak van stagediscriminatie en komt op basis hiervan tot een sociale normstelling binnen Summa op dit vlak (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten).	
	Realisatie 2024	Partners
	- Actieonderzoek is gestart: co-creatie hoe gaan we als school om met stagediscriminatie. Vanuit casussen werken die aangeleverd worden door SBB.	SBB

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT		
	- Jobmonitor: informatie gefilterd over dit thema met de linken naar de verschillende teams. - Vragenlijst (bedrijfsleven)uitgezet door opleidingen Automotive en Zorg en Welzijn. Goede respons bij Automotive en ZW wordt de vragenlijst nogmaals uitgezet in januari -> Vanuit de feedback kleine interventies. - Vergelijking wordt gemaakt vanuit het kwalitatief en kwantitatief onderzoek i.s.m. Relatieve werken.	
2.2.3. Verplichte maatregelen m.b.t. bpv:		
1. Er wordt beleid geformuleerd t.a.v. stagebegeleiding en stagediscriminatie in het licht van Summa2030 (veilige leeromgeving, flexibele leerroutes). 2. Er zijn professionaliseringstrajecten voor stagebegeleiders o.a. om begeleiding beter in te richten en stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan. Dit doen we vanuit de trainingen didactisch coachen en relationeel werken (diversiteit en inclusie) wat bij Summa belangrijke leidende principes zijn bij de coaching van studenten. Hierbij betrekken we ook de adviseurs van SBB.		
Realisatie 2024		Partners
1. Er is een co-creatie sessie gepland die moet helpen bij het formuleren van het beleid. 2. De volgende interne cursussen zullen ingezet gaan worden: - Inclusief werken en schurende gesprekken - Interculturele bewustwording en communicatie - Omgaan met diversiteit - Professioneel communiceren vanuit transactionele analyse (TA) Hoewel er nog geen Summa beleid is, zetten teams wel actie op dit thema: participatie in onderzoek, gesprekken met studenten, extra stage-coördinatie, onderhouden intensief contact met bedrijven en bieden ondersteuning aan de begeleiders in de praktijk, professionalisering o.a. didactisch coachen en relationeel werken.		
Doelstelling 2.3	Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de bbl, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Ten behoeve daarvan wordt samengewerkt in de LLO- katalysator en gebruik gemaakt van de Subsidieregeling praktijkleren	Partners
Beoogd resultaat en indicator	Beoogd resultaat bbl: De mogelijkheden van de bbl-route benutten t.b.v. een bredere doelgroep waaronder (bol)studenten die opleiding voortijdig dreigen te verlaten, voorkennis en kunde van zij-instromers, erkennen van kennis en kunde die werkenden al beheersen (evc), praktijkroute. Beoogd resultaat derde leerweg trajecten: In 2026 wordt Summa & Bedrijf erkend en herkend door bedrijven en individuen als hun mbo-scholingspartner in de regio Zuidoost-Brabant. Met kort-cyclische en kwalitatief goede opleidingsmogelijkheden stellen we volwassenen in staat hun eigen leerroute vorm te geven. Qua financiering gaat het om opleidingen binnen het niet-bekostigd onderwijs. In 2027 maakt een leven lang ontwikkelen essentieel onderdeel uit van onze kernactiviteit: - We worden met een 8 gewaardeerd door onze klanten.	Partner van huis naar werk, het leerwerk-loket, Brainport voor elkaar en ASML fonds, Kennispact MBO Brabant, Brabant Leert, PACT Brabant,

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT

Indicatoren

Marktsegment doelgroep

Marktsegment doelgroep (aantallen)	2023	2024	2025	2026	2027
Alumni	300	500	800	1.300	1.800
Werkzoekenden	150	175	250	375	375
Werkenden	2.300	3.300	4.500	5.750	7.000
Totaal	2.750	3.975	5.550	7.425	9.175

Indicatoren BBL

Er is geen indicator voor het aantal bbl trajecten gesteld. Dit is afhankelijk van de vraag van de markt en bewegingen van studenten tussen bol en bbl. In kader van Summa Flex moeten we in staat zijn adaptief te reageren op deze ontwikkelingen.

SBB,
KOP,
Bedrijven.

2.3.1. Maatregelen m.b.t. bbl

- Vergroten van het aanbod en de bekendheid van bbl-opleidingen (initieel en maatwerk), met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven:
 - i.s.m. SBB doen we onderzoek naar de omvang, kansen en behoeften bij studenten naar bbl-opleidingen;
 - aansluitend bij doelen van Summa 2030 worden bbl-opleidingen afgestemd op wat zij-instromers al kennen en kunnen;
 - Bbl-aanbod expliciet bekend maken in de regio;
 - In samenwerking met bedrijven bbl-opleidingen in stand houden ook als hier minder vraag naar is;
 - Bij groenpluk van bol-studenten i.s.m. bedrijven bbl-route inzetten. Hier zetten we samen met SBB op in vanuit perspectief leercultuur bij bedrijven.

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT	
Realisatie 2024	Partners
Het onderzoek met SBB wordt in 2024 opgepakt. Vanaf 20/21 steeg ons aandeel bekostigde bbl studenten van 4508 tot 5136 in 23/24. We zien in 24/25 een lichte daling naar 5013. Omdat het om een klein percentage gaat (2%) hebben we de oorzaak niet onderzocht. Het aantal LLO cursisten, waaronder bbl maatwerk en derde leerweg trajecten nam daarentegen toe met 4%. Er werden vanuit M&C diverse campagnes uitgevoerd om het aantal te doen stijgen. De teams zijn in 2024 op de volgende wijzen actief geweest met bbl-opleidingen: - volledig op de praktijk ingerichte praktijkcentra voor automotive en logistieke centra met activiteiten die aansluiten bij behoefte van student en werkgever; - Start of onderzoek naar start nieuwe bbl-opleidingen in co-creatie met partners (schoonheidsverzorging, veiligheid, campus De Run (bouw), Smart Industry (React-EU), keukenmonteur en interieuradvies, doktersassistent, juridisch, managementassistent, energietransitie, verduurzaming, innovaties techniek); - Het Beethoven project zal een nieuwe impuls geven aan het aantal opleidingen in de semicom waaronder bbl; - Deelname landelijke overleggen over bbl (business, smart industry); - Ontwikkeling maatwerktrajecten i.s.m. bedrijven o.a. bij Van Doorne, defensie, ASML; - Digital industry boost om krapte op arbeidsmarkt op andere manier tegen te gaan: Summa investeert samen met consortium in het innoveren van werkwijzen in het mkb door het ontwikkelen van toegepaste digitale kennis, het om- en bijscholen van bestaande werknemers en het opleiden van studenten; - Inzet van praktijkverklaring; - Doorontwikkelen LLO trajecten.	Fontys, Mikrocenrum, Bouwmensen, IW Brabant, ASML, Brainport Industries, Capreon.
2.3.2. Maatregel m.b.t. trajecten derde leerweg	
1. Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen in de verschillende sectoren door nieuwe certificeerbare onderdelen te ontwikkelen en in te zetten. Hierbij wordt de koppeling gelegd met SummaFlex waar voor de initiële doelgroepen ook in bouwstenen gewerkt wordt. 2. Uitbreiden en continueren van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten. 3. Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken.	
Realisatie 2024	Partners
Summa levert een scholingsmakelaar aan het RMT en de manager voor het Huis naar Werk (RMC) en Leerwerkloket. Summa neemt bestuurlijk en op directieniveau deel aan het Huis naar Werk en Leerwerkloket. De interventie praktijkleren wordt ingezet om mensen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te versterken. Er zijn inmiddels 158 mensen gediplomeerd. LLO en daarmee onze derde leerwegtrajecten heeft een stevige impuls gekregen, mede dankzij de LLO katalysator.	RMT (Huis naar Werk), Leerwerkloket bedrijfsleven, Sociale Ontwikkel-bedrijven social firms

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT

Eigen maatregelen bij doelstelling 2.3.

1. Continueren van het expertiseteam LLO dat ingericht is om scholen te ondersteunen bij de transitie. Hierbij werken we in een sterk internationale context waar ons aanbod bij aan moet sluiten qua taal, bijvoorbeeld Engelstalige onderdelen.
 2. Samenwerking binnen Brabant Leert optimaliseren en aanbod actueel houden. Vertegenwoordiging in stuurgroep, werkgroep en lid van de adviescommissie.
 3. Ontwikkelen opleidingstrajecten middels groeifonds voor laaggeletterden en laagopgeleiden.
 4. Praktijkleerroutes uitbreiden voor werkenden met kwetsbare positie i.s.m. social firms (ontwikkelen leerlijnen).
 5. Doorstroom VSO/PRO naar deelcertificaten en praktijkleerroutes.
- LLO Katalysator inschrijving met publiek/private partners van Brabant Leert gericht op energietransitie én duurzame en simpele infrastructuur voor LLO in Noord Brabant. De infra blijft vervolgens beschikbaar voor andere transitie zoals de zorg. Dit doen we vanuit de provinciale samenwerking PACT Brabant.

Realisatie 2024

1 t/m 4 gerealiseerd, zie ook eerdere input.

PRIORITEIT 3: ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST: KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE

Doelstelling 3.1	De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt	Partners
Beoogd resultaat en indicator	Beoogd resultaat 1. In 2027 zijn er flexibele arrangementen voor REN mogelijk waardoor studenten meer tevreden zijn over de lessen en het zakpercentage als gevolg van R/N nagenoeg nihil is. 2. In 2026 is het profiel van docenten basisvaardigheden geactualiseerd en zijn er professionaliseringstrajecten om het onderwijs attractief aan te bieden. 3. In 2025 is de visie geactualiseerd. 4. Er is vanaf 24/25 een professionaliseringsaanbod voor docenten Rekenen en Nederlands om onderwijs gedifferentieerd en actief aan te bieden. Indicatoren 1. De tevredenheid over lessen Nederlands en rekenen is gestegen tot 50% 2. Het zakpercentage als gevolg van Rekenen en Nederlands is nagenoeg nihil.	Docenten, studenten, coöperatie
3.1.1. Maatregelen m.b.t. corona-achterstanden vo instromers		
Er is een breed aanbod aan programmaonderdelen gericht op houding en gedrag (bv empowerment) voor studenten die daar behoefte aan hebben (zie 1.2).		

PRIORITEIT 3: ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST: KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE	
Realisatie 2024	Partners
Empowermenttrainingen lopen en zijn financieel geborgd tot halverwege 25.	
3.1.2. Maatregelen m.b.t. het aanbod N/R	
1. In het kader van SummaFlex gaan we na in hoeverre R/N meer gepersonaliseerd kan worden vormgegeven en georganiseerd. We starten daartoe een project waarin we de mogelijkheden en onmogelijkheden onderzoeken van flexibele R/N arrangementen welke er aan bij moeten dragen dat het onderwijs meer aansluit bij de vraag, leef- en beroepscontext van de student. 2. De visie op REN wordt geactualiseerd op basis van de uitgangspunten van SummaFlex 3. Teams geven vorm aan de flexibele arrangementen o.a. in REN centra en voeren deze uit. Ook de afsluiting is flexibel mogelijk.	
Resultaat	Partners
De tevredenheid over de REN vakken is nog slechts 42%. We verwachten dat de weg die we met Summa Flex in slaag gaat leiden tot een verbetering tot het gewenste niveau. Dit neemt niet weg dat al nagenoeg al onze studenten de zakslaag norm behalen. Behaalde resultaten Project FLEX REN Met het project FLEX REN hebben we concrete stappen gezet in lijn met de doelstellingen van de Kwaliteitsagenda 2024-2027. Het project richt zich op het ontwikkelen en implementeren van flexibele afsluitingsvormen voor instellingsexamens in Nederlands en Engels op niveau 3 en 4. Hiermee dragen we bij aan gepersonaliseerd en toekomstgericht onderwijs, waarbij studenten meer keuzevrijheid krijgen. Concreet zijn de volgende resultaten behaald: • Keuzevrijheid voor studenten: Vanaf schooljaar 2025-2026 kunnen studenten kiezen tussen examen, lerend kwalificeren of portfolio als afsluitingsvorm. Dit sluit aan bij de ambitie om studenten meer regie te geven over hun leerproces. • Brede invoering: De invoering richt zich op meerdere opleidingen, zoals Haarverzorging, Optiek en Schoonheidsverzorging. Hiermee worden 200-300 studenten bereikt en benutten we de middelen op een brede en impactvolle manier. • Samenwerking en expertise: We werken nauw samen met de examencommissie, het BB7 REN-team en teamleiders om te zorgen voor een soepele uitvoering. Gezamenlijke ontwikkeldagen helpen ons om de kwaliteit van de implementatie te bewaken. • Duurzame aanpak: De afsluitingsvormen worden geïmplementeerd zonder de lesstof te wijzigen, waardoor we zowel stabiliteit als vernieuwing bieden. Rekenen wordt mogelijk vanaf schooljaar 2026-2027 toegevoegd, waarmee we op termijn nog meer flexibiliteit realiseren. • Verantwoording en monitoring: Duidelijke kaders en een verantwoordingsdocumenten helpen ons om transparant te zijn over de inzet van middelen. Door structurele samenwerking en procesbeschrijvingen borgen we de kwaliteit en verantwoording richting de Kwaliteitsagenda.	

PRIORITEIT 3: ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST: KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE

Aandachtspunten en vervolgstappen:

Tijdens de MT-bespreking van propositie B&L zijn enkele belangrijke vragen gesteld over de organisatie en financiering. Hoewel er enthousiasme is om de pilot met B&L verder vorm te geven, is eerst duidelijkheid nodig over:

1. De financiële bijdrage vanuit Summa voor de projecten FLEX REN, lerend kwalificeren en de Bypass.
2. De organisatie en aansturing van deze projecten.

Binnen B&L lopen momenteel twee grote pilots, lerend kwalificeren en de Bypass, die veel inzet en energie vragen van de medewerkers. Voor een succesvolle uitvoering van FLEX REN is het daarom essentieel om afspraken te maken over de financiële en organisatorische ondersteuning. Zodra deze punten helder zijn, kan directeur Ronny van de Sande definitief akkoord geven en zijn mensen inzetten om het project succesvol te maken.

Vervolg:

Met deze aanpak zetten we een stap richting flexibeler en toegankelijker onderwijs, passend bij de behoeften van studenten en opleidingen. De samenwerking binnen het project maakt het mogelijk om vernieuwingen effectief te implementeren en tegelijk verantwoording af te leggen over de besteding van middelen.

3.1.3. Maatregelen m.b.t. ondersteuning specifieke doelgroepen

1. Inventarisatie studenten die Summa laaggeletterd verlaten
2. Continueren, uitbreiden en verder borgen (Keuzedeel toewerken naar 2F Summa-breed) van de NT2-ondersteuning naar onderwijsteams en anderstalige studenten.
3. (zie ook 3.4) Inrichten van preventieve programma's en programma's voor alumni om taal te onderhouden op de werkvloer.

Realisatie 2024

Partners

Ad 2. Loopt: Summa breed NT2 aanbod, aanbod keuzedeel toewerken naar 2F (nog niet Summa breed) en NT-2 aanbod op opleidingen. Ook worden onderwijsteams ondersteund, geadviseerd en geschoold op het gebied van NT2. Tot slot vinden er taalscreenings uit (bij de intake) Summa breed om te bepalen of een student aangenomen kan worden of niet.

3.1.4. Maatregelen m.b.t. professionalisering

1. De set van eisen van de docenten R/N wordt geactualiseerd.
2. Er zijn professionaliseringstrajecten voor docenten R/N en niet vakdocenten om Nederlands en rekenen te integreren in de beroepscontext.

Realisatie 2024

Partners

We zijn gestart met het beschrijven van de profielen voor docenten Burgerschap, Rekenen en Nederlands. Onderzocht is hoe we uit de HR-systemen meer gedetailleerde informatie over de bevoegdheid van onze docenten kunnen halen, ook de NT2-certificering hebben we hierin meegenomen. Deze informatie is nodig om een beeld te krijgen van de professionaliseringsbehoefte, vooral wanneer de nieuwe bekwaamheidsprofielen voor het cohort van 2026 van kracht worden. Dit proces is momenteel nog in ontwikkeling.

HR, O&K, docenten, Fontys

PRIORITEIT 3: ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST: KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE		
Daarnaast hebben we contact gelegd met Fontys Hogescholen om te verkennen of zij van plan zijn professionaliseringstrajecten aan te bieden voor docenten Nederlands, Rekenen en niet-vakdocenten (hierbij gaat het om de integratie van Nederlands en rekenen in de beroepscontext). Fontys heeft laten weten dat zij op dit moment geen dergelijke trajecten verzorgen, maar wel openstaan voor toekomstige ontwikkelingen en graag op de hoogte blijven. Fontys heeft wel een opscholingstraject. We maken hier op dit moment geen actief gebruik van.		
Doelstelling 3.2	De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter	Partners
Beoogd resultaat en indicator	Beoogd resultaat - In 2023/2024 heeft een breed samengestelde werkgroep de visie op Burgerschap geformuleerd waarbij: - teams ruimte hebben om burgerschap passend bij de doelgroep en context invulling te geven. - aangesloten wordt bij Summa 2030 (gepersonaliseerde leerroutes en rijke leeromgeving voor Burgerschap). - In schooljaar 24/25 leggen teams een fundament voor de uitvoering van burgerschapsonderwijs vanuit de visie en landelijke ontwikkelingen. - Afhankelijk van de landelijke wetgeving: vanaf schooljaar 25/26 wordt Burgerschap conform nieuwe eisen aangeboden. - Docenten burgerschap en vakdocenten zijn geprofessionaliseerd om burgerschap een plaats te geven in de beroepscontext. Indicator 32% van de studenten is tevreden over de wijze waarop de dimensies van Burgerschap in het onderwijsprogramma aan bod komen.	Studentenraad OR Voor wereldburgerschap: Brainport Development
3.2.1. Maatregelen m.b.t. Burgerschap		
- In 2024 is er een gemeenschappelijke visie op burgerschap geformuleerd door een breed samengestelde werkgroep van docenten en studenten. - In 2025 is het een bekwaamheidsprofiel geformuleerd en het profiel van huidige docenten in kaart gebracht. Dit wordt besproken met de OR. - In 2026 ligt er een fundament voor toekomstbestendig burgerschapsonderwijs: - Teams ontwikkelen voor studenten impactvolle burgerschapssituaties (bv belastingaangifte, hoe koop je een huis) die actief burgerschap stimuleren en aansluiten bij de uitgangspunten van SummaFlex. Hierbij halen we goede voorbeelden op en verbreden deze en leggen een verbinding met de thema's uit prioriteit 1 'gelijke kansen' uit de werkagenda. - Creëren van een kennisplatform. - Faciliteren van kennisdeling, o.a. via de SharePoint. - Ontwikkelen professionaliseringsaanbod en professionaliseren docenten.		
Realisatie 2024		Partners
- Er is een Summa brede visie op burgerschap geformuleerd. Tevens is een plan van aanpak opgesteld voor de implementatie van deze visie. - Er is een eerste aanzet gemaakt tot het formuleren van een bekwaamheidsprofiel, tevens is er gestart met het inzichtelijk maken van de reeds aanwezige bekwame docenten. In 2025 gaan we hiermee verder. - Er is een Sharepointpagina burgerschap waarin nieuws, kennis & tools met elkaar worden gedeeld. Er is een structurele aanloop op deze pagina. Het lopende netwerk burgerschap wordt steeds groter, de gemiddelde opkomst bij de bijeenkomsten loopt op (7 in 2022, tot 23 in 2024). Naast		Netwerk burgerschap, werkgroep burgerschap, studentenraad, klankbordgroep (MT tot LD)

PRIORITEIT 3: ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST: KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE		
de professionaliseringmogelijkheden op het gebied van wereldburgerschap en ondermijning starten we in 2025 met het incompany aanbieden van de Leergang Burgerschap. In de eerste ronde zullen 16 docenten participeren.		HR, projectleiders basisvaardigheden Werkgroep burgerschap, werkgroep ondermijning, werkgroep wereldburgerschap
Doelstelling 3.3	mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgeevenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren	Partners (per maatregel)
Beoogd resultaat en indicator	<u>Beoogd resultaat</u> In 2027 zijn medewerkers beter in staat om de werkdruk te beïnvloeden. <u>Indicator Werkdruk:</u> Ervaren werkdruk onderwijspersoneel 25% (MO 26).	Het ontwikkel-netwerk focust op het initiëren, activeren, continueren en het bevorderen van (werk)geluk.
3.3.1. Maatregelen m.b.t. werkdruk:		
1. Aan ieder team wordt een workshop aangeboden waarin het voorkomen en beïnvloeden van werkdruk centraal staat. 2. Hierop volgend wordt additioneel maatwerk geleverd aan teams die een vervolgbehoefte hebben of teams die hoog scoren op werkdruk. 3. Inzet op positieve gezondheid vanuit nieuwe Arbodienst om werkgeluk te verhogen en werkdruk gerelateerd verzuim verder te verlagen. 4. Medewerkers worden structureel op de hoogte gehouden van initiatieven die bijdragen aan positieve gezondheid en/of werkdruk verlagend zijn.		
Realisatie 2024		Partners
Diverse teams hebben de workshop werkdruk/werkgeluk gevolgd en daar actieplannen op uitgezet. Uit het MO van 2024 komt naar voren dat de ervaren werkdruk verbeterd is ten opzichte van 2022. Het percentage is 33% tov 36% in 2022. Summa scoort hierop beter dan de benchmark (43% te hoog). 92% van de medewerkers geeft aan dit te kunnen bespreken met zijn leidinggevende. Nav de resultaten van het MO wordt verder onderzocht wat nodig is voor 2025. In 2024 is de samenwerking met Bloei aangegaan en zijn er sneller interventies bij medewerkers in het verzuim door gesprekken met de adviseurs gezondheid. Komend jaar worden workshops aangeboden op het gebied van amplitie.		HR, teams, Bloei
3.3.2. Maatregelen m.b.t. Carrièreperspectief:		
Beoogd resultaat en indicator	<u>Beoogd doel Carrièreperspectief:</u> 1. In 2027 wordt het Loopbaanperspectief voor zittend onderwijspersoneel als positief ervaren. <u>Indicator Carrièreperspectief:</u>	

PRIORITEIT 3: ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST: KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE		
	1. Functiemix: Streefwaarde 40/50/10. In continu overleg tussen het CVB en de OR wordt de functiemix gemonitord en zijn de streefwaarden onderwerp van gesprek. 1. Het huidige ontwikkelkansen docenten beleid wordt verrijkt met verdere verdieping van de begrippen en een format voor een ontwikkeltraject waardoor eenduidigheid in de aanpak maar ook maatwerk mogelijk is. 2. Met een stimuleringsprogramma worden docenten actief opgeroepen om een ontwikkeltraject te starten. 3. Carrièreperspectief wordt geboden door ontwikkeling voor iedere medewerker mogelijk te maken. We kijken naar wat er voor Summa College nodig is, faciliteren ontwikkeling hiertoe en dekken daar waar noodzakelijk tijdelijk de kosten hiervoor. 4. Een uitgebreid programma wordt gestart om ontwikkeling zowel in de mindset van medewerkers als in het aanbod centraal te zetten. Voor een verdere uitwerking zie de paragraaf ontwikkelen en professionaliseren. 5. Om de verbinding te maken tussen de strategische doelen en de benodigde toekomstige personele bezetting wordt ingezet op de ontwikkeling van medewerkers rondom de 13 toekomstige capaciteiten (digitaal vaardig (t.b.v gepersonaliseerd blended onderwijs), omgeving/ organisatiebewust, talent denken, verandervermogen, daadkrachtig handelen, weerbaar zijn, diversiteit en inclusie, zelfreflectie/zelfbewustzijn, relationeel werken, projectmatig werken & realiseren, netwerksamenwerking, innoveren & co-creëren, coachen). 6. Op elk van de 13 capaciteiten wordt in 2024 een aanbod ontwikkeld en aangeboden aan medewerkers. 7. In 2025 heeft minimaal 50% van de medewerkers, op basis van de 13 capaciteiten, ontwikkelafspraken met hun leidinggevend gemaakt. 8. In 2027 heeft minimaal 90% van de medewerkers, op basis van de 13 capaciteiten, ontwikkelafspraken met hun leidinggevend gemaakt.	
Realisatie 2024		Partners
Er is uitgebreid aandacht geweest voor de functiemix van docenten. Er zijn verschillende ontwikkeltrajecten opgestart voor docenten waarbij eveneens opleidingen zijn gestart. In 2024 waren er voor het eerst meer LC en LD docenten, dan LB docenten. Summa ontwikkelt zich hierop beter dan de benchmark. Ook zijn de functieprofielen verhelderd en zijn er gedragsvoorbeelden ontwikkeld. In 2024 is een nieuwe visie op leiderschap opgesteld waar in 2025 vervolg aan wordt gegeven in de vorm van een MD programma voor leidinggevend. Vanuit deze visie wordt ook in kaart gebracht wat nodig is aan opleidingsaanbod voor medewerkers op het gebied toekomstig benodigde capaciteiten. Daarvoor is een start gemaakt met het in kaart brengen van de verschillende trainingen en opleidingen die summabreed worden aangeboden en hoe medewerkers dit aanbod kan vinden via intranet. In 2025 wordt onderzocht waar extra aanbod op nodig is. Tijdens jaargesprekken komt de ontwikkeling van medewerkers aan bod.		OR
3.3.3. Maatregelen m.b.t. Uitval startend onderwijspersoneel		
Beoogd resultaat en indicator	<u>Beoogd resultaat Uitval startend onderwijspersoneel:</u> 1. Instroom nieuw onderwijspersoneel is voldoende. 2. Uitstroom startend onderwijspersoneel is vergelijkbaar met reguliere uitstroom. 3. Startende medewerkers zijn tevreden over het werken bij het Summa College.	
	<u>Indicatoren Uitval startend onderwijspersoneel:</u> 1. # vacatures voorzien binnen 3 maanden is 85%.	

PRIORITEIT 3: ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST: KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE

	2. Uitval startend onderwijspersoneel: 16% over 2 jaar. 3. Mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken: 8,5 (MO). 1. Aanscherping recruitmentbeleid door o.a.: extra arbeidsmarktcommunicatie waarin de visie van het Summa College beter kenbaar wordt gemaakt. 2. Ook gaan arbeidsvoorwaarden in de arbeidsmarktcampagnes beter worden uitgedragen. 3. We gaan werken met game-based assessments en data-gedreven recruitment. 4. Met een inductieprogramma zetten we in op het begeleiden van docenten in de eerste 3 jaar. 5. Het buddysysteem wordt aangescherpt en aangevuld met de mogelijkheid voor een buddy buiten het eigen organisatiesysteem (team). 6. De uitkomsten uit de offboarding en het Practoraat relationeel werken op vlak diversiteit en inclusie worden geïncorporeerd in het staande beleid. 7. Summa is een geaccrediteerde Opleidingsschool met aspirant status en maakt haar doelen en de afgesproken aantallen leerwerkplekken waar. De OS voldoet aan de eisen van het Kwaliteitskader Opleiden en professionaliseren. Er is een opleidings-, professionaliserings- en kwaliteitsplan om in 2026 de accreditatie te bekomen (voor de bekostiging van de OS is een additionele subsidie beschikbaar).	
Realisatie 2024	Partners	
1 t/m 6 Gestart is met een strategie kaart voor recruitment van waaruit een nieuwe werving en selectieprocedure is ontwikkeld. Voor leidinggevenden is een toolbox ontwikkeld voor recruitment, zoals vacaturesjablonen. Er is samen met communicatie een EVP traject gestart om het werkgeversmerk Summa scherper te beschrijven maar ook meer zichtbaar te maken. Online is er aandacht geweest voor de werkenbijijsite van Summa. Uit het MO komt naar voren dat medewerkers ambassadeurs zijn van de organisatie en graag bij Summa willen blijven werken. Medewerkers die 0-2 jaar in dienst zijn scoren hierop een 8.9. Specifiek voor onderwijzend personeel is dit cijfer ook een 8.9. Hr heeft in samenwerking met de opleidingsschool een plan gemaakt voor inductie om startende docenten te binden aan Summa. Er is binnen Summa vanuit het practoraat veel aandacht voor diversiteit en inclusie. Hierop worden diverse trainingen aangeboden. 92% van de medewerkers van Summa geeft aan zichzelf te kunnen zijn. In 2024 is een enquête opgesteld voor medewerkers die uit dienst gaan. Met deze resultaten wordt in 2025 bekeken welke actie nodig zijn. 7. Opleidingsschool Eindhoven Regio (OSER) is voor het 2e jaar gestart. De ambitie was 100 studenten (voltijd, deeltijd en PDG). Er zijn 104 studenten gestart. Aanbod van OSER staat open voor andere doelgroepen binnen Summa (starters en ervaren docenten). Daar wordt nog minimaal gebruik van gemaakt. Extra acties zijn hier op in gezet (meer info naar teamleiders en directeuren, aanbod in AFAS gezet). Er wordt gewerkt aan een meer flexibel aanbod van de PDG (doelstelling 1 van OSER). OSER werkt nauw samen met HR bij het realiseren van het inductiebeleid. Er zijn 20 werkplekbegeleiders naar de training geweest en 2 schoolopleiders naar de scholing bij Fontys. OSER wordt uitgebreid met ter AA en St Lucas.	HR, OSER,, Fontys, onderwijsregio	

PRIORITEIT 3: ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST: KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE

OSER is onderdeel van de onderwijsregio geworden en is daardoor inhoudelijk betrokken bij de thema's intersectoraal opleiden, inductie en AI. Met 2 Andere opleidingsscholen (VO en (v)mbo is besloten om de kennisdelingsactiviteiten van elkaar te gaan bezoeken waardoor de samenwerking met VO wordt versterkt (doelstelling 3: voldoende kwalitatieve en kwantitatieve docenten in de regio). Samenwerking met Fontys kent nog 2 aandachtspunten: eerder betrekken van OSER vanuit Fontys inzake onderwerpen doe de werkplek aangaan. Meer mbo inhoud in de initiële 2e graads opleiding (wordt aan gewerkt in samenwerking met andere mbo's uit Brabant.

3.3.4. Maatregelen m.b.t. Ontwikkelen en professionaliseren:

SPO: (voor mindset en ontwikkeling)

Beoogd resultaat en indicator	Het SPO is gericht op het aantrekken en de ontwikkeling van eenieder die werkt voor het Summa College. Aantrekken van personeel: Zie: Instroom van nieuw onderwijspersoneel. Mindset & Ontwikkeling: Om mindset & ontwikkeling te stimuleren weken we aan 3 trajecten talenklimaat, persoonlijk leiderschap en relationeel werken. Mindset ontwikkeling hangt nauw samen wendbaarheid & inzetbaarheid. - Er wordt een ontwikkelfestival georganiseerd waarbij de talenten van medewerkers worden benut. - Daarnaast wordt een keuzemenu aangeboden waarin alle ontwikkelmogelijkheden via één loket worden aangeboden. Wendbaarheid & inzetbaarheid: Talentsklimaat: - Er wordt een organisatiestructuur ingericht rond het creëren van een talentsklimaat waarin regie, brede betrokkenheid in de organisatie en uitvoering goed belegd zijn. - Interne medewerkers worden opgeleid tot het kunnen faciliteren van TMA-sessies (talentendialoog) en medewerkers wordt een TMA aangeboden. - Daarnaast wordt een talentambitietraject opgestart waarin mogelijkheden worden gecreëerd voor ontwikkeling tot strategisch leider. Persoonlijk leiderschap: - We starten een traject voor medewerkers persoonlijk leiderschap (Jouw fundament) rondom het thema autonomie, waarbij de verbinding wordt gelegd met (persoonlijk) leiderschap. - Net als ontwikkeling voor medewerkers kunnen leidinggevendenden aangeven waarop zij zich willen ontwikkelen. Daarnaast worden er nog centrale ontwikkelthema's aangeboden. - Om de mogelijkheden tot ontwikkeling en professionaliteit te kunnen blijven stimuleren wordt een nader te bepalen voorziening scholingsbudget voor 2024 opgenomen.	SPO Het ontwikkelnetwerk rond waarden-gedreven en SPO is verbreed van enkel Summa-interne betrokkenen, naar betrokkenheid van studenten, een dwarsdoorsnede van Summa-medewerkers, bedrijven en regiobewoners
--------------------------------------	---	--

PRIORITEIT 3: ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST: KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE		
	3. Relatieel werken: Onderdeel van het professionaliseren & ontwikkelen is het Practoraat relatieel werken in het onderwijs (zie 3.4). Het practoraat maakt onderdeel uit van de mindset en SPO. Zij richten zich op mindset-ontwikkeling en actieonderzoek.	
Realisatie 2024		Partners
Onder de pijler talentklimaat is de talentenambitiereis (TAR) opgestart voor de ontwikkeling tot strategische leider, bedoeld voor medewerkers die het verschil willen maken in een veranderende omgeving. Er zijn 3 routes gecreëerd. Voor de ontdekkingsroute hebben 45 medewerkers zich ingeschreven, voor de keuzeroute 21 en voor de strategische impactroute 12. Het vervolg start in januari 2025. Onder talentklimaat wordt ook de TMA ingezet. 900 studenten en 1000 medewerkers hebben een TMA afgenomen. Met 40 van de 70 teams is een dialooggesprek gevoegd over talenten in het team. In november 2024 heeft Summa het gouden keurmerk voor talentontwikkeling ontvangen van Prof. Mirjam Baars. Onder de pijler persoonlijk leiderschap zijn diverse trainingen en opleidingen aangeboden voor medewerkers. In totaal hebben 500 medewerkers binnen Summa deelgenomen aan bewustwording en ontwikkelingsactiviteiten op het gebied van persoonlijk leiderschap. Vooral de workshop authentiek positie nemen en training persoonlijk leiderschap werd bezocht. Collega's enthousiasmeren elkaar ook om deel te nemen. De trainers van persoonlijk leiderschap werden in 2024 steeds meer actief gevraagd om teams te begeleiden. Voor de derde pijler relatieel werken zijn verschillende activiteiten en (actie) onderzoeken uitgevoerd op het gebied van kennisontwikkeling, systeemontwikkeling, persoonsontwikkeling en productontwikkeling. Specifieke deelthema's zijn persoonlijk onderwijs, diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. In 2024 heeft een externe review plaatsgevonden op de doorwerking van het practoraat tot dusver.		
Doelstelling 3.4	Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken	
Practoraten en Onderzoek		Partners
Beoogd resultaat en indicator	<u>Beoogd resultaat practoraten en onderzoek</u> - In 2027 is onderzoek (incl practoraten) structureel gepositioneerd binnen Summa met als doel door het uitvoeren van praktijk -en actieonderzoek bij te dragen aan duurzame onderwijsinnovaties, aan inzet van digitalisering in onderwijs en aan innovatief vakmanschap waar de regio om vraagt. Hiervoor is: - een heldere Onderzoeksagenda Summa-breed opgesteld (2024); - een centrale groep rondom onderzoek ingericht die al het onderzoek verbindt en waar expertise aanwezig is over onderzoek (tegen versnippering data, kennis) (2024); - werken we samen met lectoraten en universiteiten en zetten afstudeerders in om onderzoek uit te voeren (2025); - Profilering van onderzoek bij Summa gedefinieerd (2025); - duidelijkheid over de financiering (toegevoegd aan lumpsum, als subsidie). - in 2027 zijn een aantal maatregelen uit de werkagenda en de strategische koers van Summa verduurzaamd door vanuit de practoraten 'relatieel werken' en 'effectieve didactiek' (actie) onderzoek uit te voeren.	Stichting Practoraten, Opleidingsschool, Kennispact

PRIORITEIT 3: ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST: KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE		
	3. Is een toetsingskader gedefinieerd voor de start van practoraten. Vooral nog ontwikkelen we de huidige vijf practoraten door en in 2025 bekijken we de start van nieuwe practoraten aansluit bij de onderzoekkalender binnen Summa. Indicator Practoraten en onderzoek 4. Er zijn in de looptijd van de kwaliteitsagenda 24-27 vijf practoraten actief.	
3.4.1. Maatregelen m.b.t. practoraten en onderzoek		
1. In 2024 is er een visie op onderzoek als vast, ingebed en integraal onderdeel van strategie en beleid. De practoraten maken hier onderdeel van uit. 2. In 2026 zijn bestaande practoraten geïntensiveerd, op basis van een toetsingskader waartegen practoraten gelegd worden binnen Summa. 3. Eind schooljaar 25/26 is duidelijk of er nieuwe practoraten starten op basis van het toetsingskader.		
Realisatie 2024		Partners
September 2024 zijn we gestart met activiteiten gericht op verder positioneren van onderzoek binnen Summa. Ondernomen acties periode sept – nov 2024: Oriëntatie plaatsbepaling Expertise centrum onderzoek (ECO)/ huidige positionering onderzoek • Inventarisatie (lopende) onderzoeksinitiatieven binnen Summa • Opstart Summa onderzoekswerkplaats • Positionering onderzoek in aanvraag CTL • Participatie Summa bij aanvragen NRO onderzoek subsidie (Call 'Kennis voor onderwijs van de toekomst') • Plaatsbepaling iom expertise centrum subsidie Practoraten Summa • Platform voor structureel overleg practoraten is ingericht • Opstart kennisdelingsplatform • 1e concept Verantwoordingsdocument/ Visie op onderzoek/ Plaatsbepaling ECO • 1e concept Summa brede onderzoeksagenda • Visienota + onderzoeksagenda 'Doorstart practoraat effectieve didactiek' Profilering/ Netwerk rondom (MBO) onderzoek • Netwerk Innovatie & Onderzoek • Samenwerken met Lectoraten • Bijeenkomsten LD docenten		OSER, Master docenten, practoraten NPuls NPuls Stichting practoraten Summa practoraten MBO Raad Fontys VU (in aanvraag)
Innovatie		Partners
	Beoogd doel innovatie 1. Mogelijk maken van gepersonaliseerd leren in de verschillende fases in hun leven door proces- en onderwijsinnovatie (waaronder onderwijslogistiek). 2. Ontwikkeling van een passende digitale leer- en werkomgeving (DLWO) als voorwaarde voor de leergemeenschap. 3. Onderwijsmedewerkers die professioneel zijn in het uitvoeren van gepersonaliseerd en blended onderwijs.	Bedrijven, Brainport, docenten, studenten, NPuls

PRIORITEIT 3: ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST: KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE		
	Indicator innovatie Het oordeel van studenten over de opleiding en Summa stijgt met tenminste een 0,5 tot een 7,5. Geluksbeleving maken we inzichtelijk via narratieve methoden.	
3.4.2. Maatregelen m.b.t. innovatie:		
- Continueren ingezette weg met de kwaliteitsagenda 19 - 23 waarbij we vanuit de visie op leren van Summa inzetten op gepersonaliseerd leren, talentontwikkeling en het in co-creatie ontwikkelen van onderwijs. - Vergroten van de rol van innovatie binnen Summa door deelname aan de digitaliseringsimpuls en invoering van een Centre for Teaching & Learning (INPULS) (2025). De invoering van Blended Learning, de inzet van educatieve technologieën en learning analytics en de impact van Generatieve AI op onderwijs zijn belangrijke thema's hierbij. De pilot met het GO team dat ondersteuning geeft op dit vlak wordt uitgebreid. - Inrichten van een DLWO die flexibel onderwijs mogelijk maakt. - Verdere ontwikkeling van de Summa Academie van waaruit docenten geprofessionaliseerd worden in het nieuwe onderwijs. - Vernieuwingen voortkomend uit Summa2030 als SummaFlex, talentontwikkeling en relationeel werken met als fundament de visie op leren van Summa worden vanaf 2024 geflankeerd door onderzoek waarmee we effecten zichtbaar maken en de innovatie verduurzamen. Hiervoor maken we een onderzoeksagenda welke door de vijf pratoraten wordt gerealiseerd.		
Realisatie 2024		Partners
- Teams werken in verlengde van de vorige kwaliteitsagenda aan het ontwerpen van opleidingen vanuit de visie op leren (zie 2.1.3 en 2.3.1) - Binnen Summa is een sleutelteam dat regie voert over deelname aan activiteiten van NPuls. Meerdere collega's zijn betrokken bij de activiteiten van NPuls (bv project microcredentials, Open Up, Xerte gebruikersgroep, ICT infrastructuur, flexibel georganiseerd onderwijs, digitale sectorvoorzieningen zoals EduLL, MOSA). De pilot GO Team gaat door. Er werden meer dan 100 vragen van teams ondersteund om digitale content te ontwikkelen. In de tweede ronde hebben we de aanvraag voor het CTL gedaan. - In 2023 is gestart met het programma SummaFlex (zie ook hoofdstuk 1.2.1 van dit jaarverslag). Binnen SummaFlex maken we de omslag naar flexibel onderwijs waarmee we gepersonaliseerde leerroutes mogelijk willen maken. In 2023 zijn de uitgangspunten en een kaderplaat in co-creatie met veel betrokkenen opgesteld. Door 6 pilotteams is dit getest waarna de kaderplaat is bijgesteld. 80% van de teams heeft de nulmeting uitgevoerd. De overige team hebben op en andere manier inzichtelijk waar zij met flexibilisering staan en naar toe willen. Dit zijn veelal de voorlopers. Summa beweegt zich van scenario 2 naar 3 (flexscan CINOP). Om flexibel onderwijs mogelijk te maken is een nieuwe digitale leer-werkomgeving nodig. Hiermee is in 2023 begonnen met de implementatie van het LMS Canvas. In 2024 is het nieuwe applicatielandschap met de aanschaf van Educator en de al bestaande applicaties als Eduarte en Xedule gecompleteerd. Er is gewerkt aan de inrichting op basis van de onderwijskundige en onderwijslogistieke uitgangspunten en de bouw van koppeling tussen de applicaties zijn is gestart. Bij het inrichten zijn 5 pilotteams betrokken. In 2025 vraagt de invoering van de nieuwe DLWO nog veel aandacht. - Summa Academie (in Canvas) is ingericht en bevat een groot aantal modules waarmee onderwijsmedewerkers zich (digitaal) kunnen bekwamen in hun digitale bekwaamheid. Ook zijn er e-learning over flexibel onderwijs opgenomen. - Zie hiervoor 3.4.1. ER lopen onderzoeken met open content (OPenUp NPuls) en Onderzoekswerkplaats ICT & onderwijs (MBO digitaal)		Diensten ICT, OSC, onderwijsteams. Externe leveranciers van applicaties, NPuls, MBO Digitaal, studenten

PRIORITEIT 3: ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST: KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE		
Vanuit SummaFlex is verder geëxperimenteerd met aan het aanbieden van Summabrede keuzedelen, het ondersteunen van blended onderwijs (GO team), het uitwerken van de rol van studietoelichting, het inrichten van flexibele REN-arrangementen. Daarnaast is er een aanbod aan werkateliers waarin medewerkers geprofessionaliseerd worden in diverse onderwerpen van flexibel onderwijs.		
Excellentie		Partners
Beoogd doel	Beoogd resultaat excellentie 1. Visie op talent en excellentie is breed gedragen en voelbaar binnen het Summa College. 2. Elke student wordt gestimuleerd en krijgt de kans om te excelleren. 3. LOB is een rode draad in de talent/excellentie programma's. 4. Er is inhoudelijke samenwerking met andere scholen in de regio om excellentie te versterken. 5. Het vo in regio Eindhoven wordt betrokken bij de Skills wedstrijden om de doorlopende lijn vo-mbo te versterken (relatie doelstelling 1.4). 6. Skills ontwikkelt zich tot een integraal onderdeel van het opleidingsprogramma.	Yuverta, Sint Lucas, Rooi Pannen, Koning Willem I en ROC Ter Aa, VO scholen, diverse bedrijven
3.4.3. Maatregelen m.b.t. excellentie		
1. In 2024 wordt de visie rondom talent en excellentie verder ontwikkeld en vastgesteld. 2. In 2024 worden de proeftuinen rondom talentprogramma's in de klas geëvalueerd, gedeeld en in 25/26 breed uitgezet binnen het Summa College. 3. Teams bieden in kader van SummaFlex programmaonderdelen aan waarmee studenten kunnen excelleren waaronder Crafted (creatief vakmanschap) en diverse challenges. Dit koppelen we aan het project keuzedelen binnen SummaFlex. 4. Deelname aan Skills: 1. Mede organisatie Skills Finals 2024 in Brabant met focus op opzet en organisatie LOB programma Skills the Finals 2024 door Summa College, Yuverta, Sint Lucas, Rooi Pannen, Koning Willem I en ROC Ter Aa. Er komt een gepersonaliseerd LOB programma voor mbo'ers en een gepersonaliseerd LOB programma voor vo. Binnen het vo wordt in gezamenlijkheid een programma ontwikkeld met voor en nazorg rondom het event. Dit traject wordt na Skills geëvalueerd en aangepast zodat het ook breder in te zetten is bij voorlichtingstrajecten. 2. In samenwerking met Gilde, Koning Willem I, ROC Tilburg, ROC Ter Aa, Sint Lucas, Yuverta wordt een keuzedeel ontwikkeld voor deelnemers aan een excellentietraject waaronder in ieder geval de Skills Heroes wedstrijden waarbij LOB en talentontwikkeling een grote plaats in neemt. 3. De deelnemers van Skills Heroes krijgen een traject aangeboden waarbij het leren kennen van jezelf centraal staat. Dit traject wordt na evaluatie ook breder uitgezet bij excellentie trajecten. 4. Er wordt onderzocht of het organiseren van Skills Talents voorronden binnen het Summa College voor vo-scholen haalbaar en wenselijk is in het kader van doorlopende lijn vo-mbo en LOB. 5. Doorontwikkelen Skills tot integraal onderdeel van de opleiding. 6. Continueren Toptalent opleidingen met extra coaches voor het begeleiden van toptalent (Topsporters en ondernemers).		

PRIORITEIT 3: ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST: KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE

Realisatie 2024

Beoogd resultaat

1. De visie is nog in ontwikkeling. Wat betreft de wedstrijden staat deze, echter is het wenselijk om de visie op excellentie breder te trekken dan alleen dat. Internationalisering is aangehaakt en er gaat binnenkort een uitvraag komen bij Summa breed hoe excellentie wordt toegepast binnen de opleidingen. Wanneer dit gedaan is kan er op 3 pijlers: wedstrijden, internationalisering en binnen de opleiding de visie gereed gemaakt worden. Wel zien we binnen de opleidingen meer draagvlak voor zowel excellentie door middel van wedstrijden als door middel van internationalisering. Er is meer vraag en meer deelname.
2. Middels het talentklimaat wat steeds meer gedragen wordt binnen Summa wordt de vraag naar excellentie groter. De beweging die Summa Flex met zich mee brengt zorgt al voor nog meer maatwerk voor alle studenten. Excellentie vanuit de eigen vermogens van de student benaderen past daar goed bij. Wanneer niet wordt ingezet op excellentie door middel van wedstrijden is de oorzaak vaak werkdruk, onvoldoende animo onder docenten/studenten, intensiteit van deelname. We zien een sterke groei in het aantal opleidingen wat deelneemt. Dit jaar hadden alle opleidingen die mee konden doen zich aangemeld. Helaas zijn er afmeldingen geweest door ziekte, werkdruk of onvoldoende animo onder studenten. De groei laat echter zien dat er draagvlak is.
3. LOB hangt aan het talentklimaat en zit in de excellentieprogramma's verweven.
4. Het gezamenlijk organiseren van Skills the Finals heeft bijgedragen aan de samenwerking onder de verschillende (mbo)scholen in de regio. Er is een gezamenlijk keuzedeel: excellent vakmanschap ontwikkelt wat gezamenlijk wordt uitgevoerd. Hierdoor wordt excellentie gedragen en gezamenlijk versterkt.
5. Voor Skills the Finals 2024 is er een LOB programma ontwikkelt door de organiserende scholen waaronder Summa. Dit is bij de VO scholen onder de aandacht gebracht om de doorlopende lijn te versterken. Dit jaar worden er meerdere activiteiten georganiseerd waaronder presentaties in decanenkring, voorlichtingen op de VO scholen, gezamenlijk programma van de MBO scholen naar Skills the Finals waar VO scholen uitgenodigd worden; om zo de lijn verder te versterken en meer draagvlak te ontwikkelen.
6. De vakwedstrijden van Skills Heroes worden een steeds groter onderdeel in het onderwijs. Dit gebeurt op verschillende manieren;
 - De resultaten van de wedstrijden, zowel kwalificatie wedstrijden als de finales, kunnen als onderdeel ingezet worden van de examens.
 - De vakwedstrijden hangen aan LOB.
 - Er worden brede voorrondes georganiseerd bij 70% van de deelnemende opleidingen.
 - Deelnemers kunnen het Summa brede keuzedeel: excellent vakmanschap volgen wat geheel in het teken staat van de vakwedstrijden.
 - Er is een jaarrond programma ontwikkelt voor de deelnemers van Skills Heroes wat bijdraagt aan LOB, persoonlijke ontwikkeling, excellentie. Dit programma is in samenwerking met experts uit het veld en met PSV als topsport icoon in de regio. Dit traject omvat de volgende onderdelen: kick-off, training 1 met als thema de kracht van jezelf, training 2 met als thema talent, training finalisten 1 met als thema teambuilding en TMA, training finalisten 2: vervolg op training 1, bezoeken van de finales en een huldiging. Daarnaast is er binnen Summa draagvlak om mee te kunnen doen aan het internationale vervolg.

FINANCIËLE VERANTWOORDING

Onderstaand is de financiële realisatie van de kwaliteitsgelden 2024 afgezet tegen de indicatieve begroting van de kwaliteitsgelden. Op totaalniveau is sprake van een onderbesteding van € 2.161.348. Deze onderbesteding wordt grotendeels veroorzaakt doordat de middelen voor carrièreperspectief niet volledig zijn besteed in 2024. Oorzaak hiervan is dat projecten/activiteiten die betrekking hebben op carrièreperspectief in 2024 zijn opgestart en pas in de loop van 2024 tot kosten hebben geleid. De niet bestede gelden voor carrièreperspectief zijn in de jaarrekening 2024 van Summa opgenomen onder het eigen vermogen als "bestemmingsreserve publiek". Op deze manier blijven de gelden beschikbaar voor carrièreperspectief.

Financiële verantwoording kwaliteitsgelden 2024	Begroting 2024	Realisatie 2024	Verschil
Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2 (doelstelling 1.3)	4.384.996	3.764.980	-620.016
Carrièreperspectief onderwijspersoneel (doelstelling 3.3)	4.100.000	1.833.948	-2.266.052
Practoraten (doelstelling 3.4)	900.000	967.352	67.352
Prioriteit 1: bevorderen van kansengelijkheid	4.299.258	4.524.467	225.209
Prioriteit 2: Versterken van de aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt	5.848.000	5.792.801	-55.199
Prioriteit 3: Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	2.602.471	3.089.830	487.359
Totaal	22.134.725	19.973.377	-2.161.348

Financiële verantwoording kwaliteitsgelden 2024	Begroting 2024	Realisatie 2024	Verschil
Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2 (doelstelling 1.3)	4.384.996	3.764.980	-620.016
Carrièreperspectief onderwijspersoneel (doelstelling 3.3)	4.100.000	1.833.948	-2.266.052
Practoraten (doelstelling 3.4)	900.000	967.352	67.352
<u>Prioriteit 1: bevorderen van kansengelijkheid</u>			
1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland	250.000	304.749	54.749
1.2 Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken.	1.504.000	1.575.410	71.410
1.3 Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor studenten niveau 2).	1.545.258	1.602.908	57.650
1.4 Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Positioneren van de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze.	500.000	494.949	-5.051
1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's.	500.000	546.451	46.451
<u>Prioriteit 2: Versterken van de aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt</u>			
2.1 Studenten maken weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en baanzekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant	4.547.000	2.718.824	-1.828.176
2.2 Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding	400.000	1.377.447	977.447
2.3 Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de bbl, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Ten behoeve daarvan wordt samengewerkt in de LLO- katalysator en gebruik gemaakt van de Subsidieregeling praktijkleren.	901.000	1.696.530	795.530
<u>Prioriteit 3: Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie</u>			
3.1 De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt	800.000	538.964	-261.036
3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter	800.000	1.115.983	315.983
3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijs-geevenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren	50.000	497.214	447.214
3.4 Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken	952.471	937.669	-14.802
Totaal kosten	22.134.725	19.973.377	-2.161.348

Bijlage 2: Roadmap Summa Flex



Bijlage 3: Themalijnen Summa Flex



Bijlage 4: Duurzaamheid

Summa	Maximum	2023	2024	prestatie
I1: Instellingsvisie	15	13	15	2
I2: Studentbetrokkenheid	15	12	10	-2
I3: Professionalisering	15	6	8	2
Totaal integraal	45	31	33	2
O1: Visie op duurzaam onderwijs	25	10	20	10
O2: Duurzaamheid integraal in het curriculum	25	18	16	-2
O3: Pedagogiek en didactiek	10	1	7	6
O4: Aanbod vragen over duurzaamheid uit maatschappij & arbeidsmarkt	20	12	18	6
O5: Studenten bevragen duurzaamheid	5	4	2	-2
Totaal onderwijs	85	45	63	18
P1: (I)BPV/stage duurzaamheid	25	10	11	1
P2: Netwerkvorming en samenwerking	20	15	14	-1
P3: Interne en externe communicatie	20	7	15	8
P4: Training en ondersteuning docenten	20	7	15	8
Totaal praktijk	85	39	55	16
B1: Huisvestingsbeleid	15	10	15	5
B2: Energiebeleid	8	11	8	-3
B3: Waterbeleid	8	6	7	1
B4: Afvalbeleid	8	5	6	1
B5: Mobiliteitsbeleid	8	7	5	-2
B6: Voedselbeleid	8	4	8	4
B7: Biodiversiteit	8	6	8	2
B8: Inkoopbeleid	14	5	13	8
B9: Diversiteit en inclusiviteitsbeleid	8	4	4	0
Totaal bedrijfsvoering	85	58	74	16
TOTAAL	300	173	225	52

Bijlage 5: Klachten en geschillen

Meldpunt

Het geluk van studenten en medewerkers staat bij Summa centraal. Toch kan het voorkomen dat iemand niet tevreden is over Summa. Deze persoon kan dit bespreken met direct betrokkenen, of het digitale klachtenformulier op onze website invullen. Het interne Meldpunt Klachten en Geschillen ontvangt alle digitale klachten en zorgt dat deze bij de juiste persoon binnen Summa terechtkomen. Hiermee geven we invulling aan de wettelijke plicht van de toegankelijke faciliteit. In eerste instantie proberen we om klachten met direct betrokkenen op te lossen. Lukt dit niet, dan pakt de betreffende (onderwijs)directeur de melding op. Nadat deze een standpunt heeft ingenomen, eindigt het informele traject en kan er een formele klacht worden ingediend bij de klachtencommissie.

Procedures

In 2024 zijn in totaal 290 klachten ontvangen. Bijna alle klachten waren van studenten en gingen het vaakst over examens (158). De meeste gingen over afgewezen vrijstellingsverzoeken of examenomstandigheden zoals lawaai tijdens het examen. 1 klacht is als beroepszaak behandeld door de Commissie van Beroep voor de Examens (CBE, in 2023 waren er dat 7). Deze beroepszaak ging over examenfraude. Na advies van de CBE heeft onze examencommissie het fraudebesluit opnieuw moeten nemen. De student is daarna naar de Raad van State gegaan, maar omdat hij het griffierecht niet betaalde, is zijn beroep kennelijk niet ontvankelijk verklaard.

Bij de Geschillenadviescommissie kwam 1 bezwaar binnen en dat ging over een verwijdering van een student. Dit bezwaar was echter te laat ingediend waardoor het niet-ontvankelijk werd verklaard. De Raad van State gaf Summa daarin gelijk.

In 2024 zijn in vergelijking met 2023 meer klachten behandeld door de klachtencommissie. De klachtencommissie stelde bij 1 klacht de student in het gelijk. Het ging hierbij over de stagebegeleiding die meer passend had moeten zijn voor de student. In een andere klacht gaf de klachtencommissie de student voor een deel gelijk. Namelijk voor het deel waarbij Summa te lang had gedaan over het aanleveren van het studentendossier. Het college van bestuur heeft alle adviezen van de klachtencommissie overgenomen, de studenten daarover geïnformeerd en waar nodig excuses aangeboden.

Schorsingen en verwijderingen

In 2024 zijn 198 negatief bindende studieadviezen gegeven, waarvan 166 hebben geleid tot het einde van de opleiding. Daarnaast zijn 5 studenten verwijderd vanwege hun gedrag. In totaal zijn in 2024 17 studenten voor één of meer dagen geschorst geweest.

Ongewenste omgangsvormen

Dit jaar zijn 72 meldingen binnengekomen bij de vertrouwenspersonen; 26 bij de interne vertrouwenspersonen en 46 bij de externe vertrouwenspersonen. Het totaal aantal van 72 meldingen is ongeveer hetzelfde als vorig jaar (74), maar dit jaar zijn meer meldingen bij de externe vertrouwenspersoon binnengekomen. Wat opvalt, is dat de meeste meldingen over andere situaties gingen dan ongewenst gedrag op school. Veelal ging het om het welzijn van de student. Bij meldingen van medewerkers betrof het vaak een melding over een collega of leidinggevende.

Conclusie

Door de start van het laagdrempelige Meldpunt Klachten en Geschillen in augustus 2023 is het voor studenten en medewerkers makkelijker om hun klachten te melden. Alle klachten worden opgepakt via de juiste procedure. Dit zorgt voor gelijke en juiste klachtenbehandeling voor alle klagers. Daarnaast geeft het een duidelijk beeld van zaken die we binnen Summa nog kunnen verbeteren.

Overzicht klachten

Categorie	Aantal	Resultaat afhandeling
Commissie van Beroep vd Examens	2	1x minnelijk geschikt, 1x deels gegrond, herzien besluit, ABRvS
Geschillenadviescommissie	1	1x niet-ontvankelijk
Juridische procedures	2	2x ABRvS: 1x ongegrond, 1x kennelijk niet-ontvankelijk, (1x niet-ontvankelijk 2023)
Klachtencommissie	5	1x ongegrond, 1x deels gegrond, 1x gegrond, 1x ingetrokken, 1x in afwachting
Melding interne vertrouwenspersonen	26	
Melding externe vertrouwenspersonen	46	

Bijlage 6: Uitkeringen MBO Studentenfonds/ SBA Noodfonds

1 januari 2024 t/m 31 december 2024			
Omschrijving	Aantallen studenten	Totaal toekenningen	Gem. hoogte toekenningen
Studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a1.2 WEB, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid.	Aanvragen: 13 Toekenningen: 13	€ 23.600	€1.815
Studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt.	Aanvragen: 0 Toekenningen: 0	€ 0	€ 0
Studenten, of diens wettelijk vertegenwoordiger, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken.	Aanvragen: 302 (Gedeeltelijke) Toekenningen: 286	€ 205.670	€ 719
Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen.	Aanvragen: 0 Toekenningen: 0	€ 0	€ 0
Subtotaal MBO Studentenfonds		€229.270	€ 767
<u>Vangnetregeling bekostigd uit privaat geld van Summa College</u> Studenten die buiten de beschreven doelgroepen vallen zoals bbl-studenten zonder salaris (of gering salaris), studenten/ouders met grote schulden, alleenstaande volwassenen, DUO nog niet ontvangen bij aanvang studie (geen buffer), buitenlandse studenten, niet bekostigde studenten, laptops ivm COVID, VOAT etc.	Aanvragen: 27 Toekenningen: 27 Afbetalings-regelingen: 0	€ 13.356	€ 495
Subtotaal vangnetregeling SBA Noodfonds		€ 13.356	€ 495
Totaal		€ 242.626	€ 744

Bijlage 7: Ontwikkeling jaar- en diplomaresultaat, aantal studenten en diploma's

Bekostigde studentenaantallen beroepsonderwijs

Summa totaal	2020	2021	2022	2023	2024*	Mutatie	Mutatie in %
	16.781	17.138	16.863	16.357	16.147	-210	-1,3%

Per leerweg	2020	2021	2022	2023	2024*	Mutatie	Mutatie in %
bol	12.256	12.470	11.872	11.214	11.133	-81	-0,7%
bbl	4.525	4.668	4.991	5.143	5.014	-129	-2,5%

Per Sector	2020	2021	2022	2023	2024*	Mutatie	Mutatie in %
Dienstverlening	4.209	4.273	4.310	4.169	4.203	34	0,8%
Economie	1.631	1.659	1.603	1.496	1.540	44	2,9%
Techniek	4.446	4.492	4.407	4.237	4.124	-113	-2,7%
Zorg & Welzijn	6.247	6.433	6.267	6.133	5.972	-161	-2,6%
Overig	248	281	276	322	308	-14	-4,3%

Per niveau	2020	2021	2022	2023	2024*	Mutatie	Mutatie in %
1	257	282	264	305	287	-18	-5,9%
2	1.990	1.922	1.994	2.109	2.217	108	5,1%
3	3.838	3.788	3.866	3.581	3.517	-64	-1,8%
4	10.696	11.147	10.739	10.362	10.126	-236	-2,3%

Gewogen aantallen	14.073	14.349	13.878	13.282	13.149	-133	-1,0%
-------------------	--------	--------	--------	--------	--------	------	-------

* aantallen per 1-10-2024 zijn voorlopige aantallen

Bekostigde studentenaantallen VO

	2020	2021	2022	2023	2024*
Montessori College	796	745	696	675	653
Ster College VAVO**	386	418	414	433	458
Summa Plus (VOAT)	144	165	223	309	360
Totaal	1.326	1.328	1.333	1.417	1.471

* aantallen per 1-10-2024 zijn voorlopige aantallen

** inclusief Rutte Route Montessori en Rutte Route Extern

Instroom bekostigde studenten beroepsonderwijs

Summa totaal	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025*
	6.219	6.237	6.253	6.150	6.037

Per leerweg	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
bol	4.391	4.308	4.081	3.975	4.021
bbl	1.828	1.929	2.172	2.175	2.016

Per Sector	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Dienstverlening	1.604	1.568	1.673	1.654	1.619
Economie	647	625	622	541	577
Techniek	1.455	1.499	1.470	1.390	1.313
Zorg & Welzijn	2.261	2.273	2.218	2.253	2.235
Overig	252	272	270	312	293

Per niveau	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
1	258	271	257	299	273
2	1.038	952	1.103	1.196	1.136
3	1.251	1.215	1.231	1.144	1.126
4	3.672	3.799	3.662	3.511	3.502

Gewogen aantallen	5.122	5.080	4.950	4.845	4.827
-------------------	-------	-------	-------	-------	-------

* aantallen per 1-10-2024 zijn voorlopige aantallen

Bekostigde diploma's beroepsonderwijs

Summa totaal	2020	2021	2022	2023	2024*
	4.972	4.842	4.906	4.956	4.904

Per leerweg	2020	2021	2022	2023*	2024*
bol	1.882	1.587	1.671	1.753	1.967
bbl	3.090	3.255	3.235	3.203	2.937

Per niveau	2020	2021	2022	2023*	2024*
1	0	0	0	0	0
2	1.007	1.002	914	859	948
3	1.216	1.197	1.166	1.327	1.202
4	2.749	2.643	2.826	2.770	2.754

Per sector	2020	2021	2022	2023*	2024*
Dienstverlening	1.383	1.373	1.322	1.388	1.325
Economie	445	437	391	392	400
Techniek	1.374	1.298	1.327	1.207	1.235
Zorg & Welzijn	1.770	1.734	1.866	1.969	1.927
Overig	0	0	0	0	17

*2024 = voorlopig (bekostigingscontrole dient nog plaats te vinden)

Bijlage 8: Helderheid in de bekostiging

Om duidelijkheid te geven over wat wel en niet toelaatbaar is voor de bekostiging van BVE-instellingen, is in 2003 onder verantwoordelijkheid van OCW de notitie 'Helderheid in de bekostiging van het beroeps-onderwijs en de volwasseneneducatie' verschenen. De wettelijke regelgeving bood namelijk te veel ruimte voor eigen interpretatie. Deze notitie is vervolgens in 2004 op enkele punten aangepast, maar nog altijd van toepassing voor alle mbo-instellingen. Het Summa College heeft de geldende wet- en regelgeving ten aanzien van de bekostiging (inclusief de thema's uit de notitie helderheid) vervolgens vertaald naar een interne richtlijn voor de interpretatie van de bekostigingsregels beroepsonderwijs. Belangrijk uitgangspunt daarin is dat de prestatie die Summa levert (verzorgen van onderwijs) in verhouding moet staan tot de tegenprestatie van OCW (ontvangen bekostiging). De notitie Helderheid gaat specifiek in op acht aan bekostiging gerelateerde thema's. Onderstaand lichten we per thema toe op welke wijze Summa hieraan invulling geeft.

1. Uitbesteding onderwijs

Studenten, waarvan het onderwijs wordt uitbesteed aan een derde, kunnen worden ingeschreven onder de volgende voorwaarden (vastgelegd in een overeenkomst van opdracht):

- Summa blijft verantwoordelijk voor het voldoen aan wettelijke verplichtingen, zoals kwaliteitszorg, positie student en doelmatigheid, onderwijsovereenkomst, praktijkovereenkomst, opleidingsgids/ OER, et cetera.
- De formele en feitelijke aansturing ligt bij de directie van het desbetreffende organisatieonderdeel van Summa.
- Tenminste 50% van de BOT-uren wordt verzorgd door docenten met een Summa-aanstelling, pay-roller, uitzendkracht of een ingehuurd zzp'er. Een lager percentage is alleen mogelijk met goedkeuring van het college van bestuur. Die geeft alleen goedkeuring indien nadrukkelijk is vastgesteld dat aan alle kwaliteits- en verantwoordingseisen wordt voldaan. Er mag geen sprake zijn van het fungeren als administratiekantoor.
- Indien we het verzorgen van bekostigd onderwijs gedeeltelijk uitbesteden aan externe partijen, worden alle onderwijsactiviteiten altijd uitgevoerd onder directe verantwoordelijkheid en aansturing van de directeurs van de Summa-scholen. In het contract is een extra onderdeel opgenomen, waarin staat op welke wijze de kwaliteitsbewaking over de inhoud van het onderwijs en de begeleiding (inclusief beroepspraktijkvorming) is vormgegeven. Een meer gedetailleerde beschrijving dient vastgelegd te worden in een afzonderlijk document. Hiervoor is een format beschikbaar.
- Voor de student moet transparant zijn dat hij de opleiding bij Summa volgt en welke rol de uitvoerder van het onderwijs speelt.

- Summa overtuigt zich ervan dat de werkzaamheden goed worden uitgevoerd. Door middel van een control cyclus wordt dit aantoonbaar gemaakt.
- De tegenprestatie dient in redelijke verhouding te staan tot de te leveren inspanning, met waarborgen tegen het optreden van concurrentievervalsing of ongerechtvaardigde verrijking.
- Bij overschrijding van het drempelbedrag voor Europese aanbesteding moet aantoonbaar voldaan zijn aan de Europese Richtlijn diensten (dus aanbesteding in vrije concurrentie).
- Summa heeft afspraken gemaakt waardoor we voldoen aan het toezicht door inspectie en onafhankelijke accountant.

In 2024 is geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot uitbesteding van (een deel van) het onderwijs. Voor faciliteiten op het gebied van automotive maken we onder meer gebruik van de aan Summa verbonden besloten vennootschap MAC BV.

2. Publiek-private arrangementen

Dit thema uit de notitie Helderheid is vervangen door de beleidsregel 'Investeren met publieke middelen in private activiteiten'. De toepassing door Summa van deze beleidsregel is separaat in het bestuursverslag verantwoord.

3. Het verlenen van vrijstellingen

Summa hanteert onderstaande richtlijnen voor het verlenen van vrijstellingen:

- Vrijstellingen worden bepaald op individuele basis via goedkeuring door de examencommissie of als vrijstellingen al in de OER/opleidingsgids zijn vastgelegd.
- Als we vrijstellingen verlenen, moet voor de individuele student worden bekeken of er sprake is van versnelling van de opleiding, of instromen in een hoger leerjaar mogelijk is en in hoeverre nog voldaan wordt aan het vereiste aantal uren begeleide onderwijstijd (BOT) en/of de uren beroepspraktijkvorming om voor student bekostiging te mogen ontvangen.
- Als we vrijstellingen verlenen, leggen we in een addendum op de onderwijsovereenkomst vast:
 - Voor welke van de in de opleidingsgids/OER beschreven activiteiten in het kader van de begeleide onderwijstijd (BOT) en/of de beroepspraktijkvorming (BPV) vrijstellingen worden verleend.
 - Hoeveel klokuren het betreft.
 - Of hierdoor sprake is van versnelling van de opleiding, of student zij-instromer wordt in een hoger leerjaar en eventueel welke in de opleidingsgids/OER beschreven extra BOT activiteiten (verdiepingsactiviteiten) worden aangeboden. Het onderwijsprogramma en aantal klokuren BOT en BPV in een jaar moeten controleerbaar worden uitgevoerd. Dit doet een beroep op de inventiviteit van het team ten aanzien van de wijze waarop een versnelling/verdieping van de in de

opleidingsgids/OER beschreven onderwijsactiviteiten plaatsvindt. Als er vrijstelling wordt verleend hoeft bij studenten die bij start of tussentijds in een hoger leerjaar geplaatst worden geen apart addendum bij de onderwijsovereenkomst te worden opgesteld.

Bij studenten die bij start of tussentijds in een hoger leerjaar geplaatst worden, hoeft dit niet te worden vastgelegd.

- Indien een groep studenten (bijvoorbeeld havo-instroom) allen over dezelfde EVK's/EVC's beschikken, kan, indien de wettelijke regels ten aanzien van normatieve duur van de opleiding dit toelaten, een aangepaste opleidingsgids/OER worden opgesteld waarin een versnelling van de opleiding is uitgewerkt (bijvoorbeeld niveau 3-opleiding kan tussen 2 jaar en 3 jaar geprogrammeerd worden). Hierbij moet wel per jaar voldaan worden aan de vereiste klokurennormen. Bij niveau 4-opleidingen ligt de normatieve duur vast en is alleen zij-instroom mogelijk in een hoger leerjaar.
- Op basis van art. 6.1.2a WEB dient verantwoording afgelegd te worden over het aanbieden van onderdelen van een beroepsopleiding die niet behoren tot de kwalificaties of de keuzedelen, mits deze onderdelen betrekking hebben op persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming, aantoonbaar van voldoende kwaliteit zijn en niet samenvallen met onderdelen van de desbetreffende kwalificatie. Bij Summa is dit niet aan de orde.

4. Les- en cursusgeld niet betaald door de student zelf

In 2024 zijn geen les- of cursusgeldebetalen door Summa zelf gedaan of uit het noodfonds van de gelieerde Stichting Beheer Activa (SBA) onttrokken. Dit noodfonds is voor studenten die door bijzondere omstandigheden niet in staat zijn zelfstandig de noodzakelijke schoolkosten te voldoen en geen gebruik kunnen maken van het Steunfonds mbo van Summa. SBA beheert voor een groot deel private gelden. Betalingen ten laste van dit noodfonds zijn verantwoord in de jaarrekening van de Stichting Beheer Activa en in de geconsolideerde jaarrekening van Summa.

5. In- en uitschrijving rond teldatum en inschrijving van studenten in meer dan één opleiding tegelijk

Voor het in- en uitschrijven vlak voor of na een teldatum gelden strikte interne regels die voldoen aan de door OCW gestelde bekostigingsvoorwaarden. In de onderstaande tabel staan de aantallen bekostigde studenten per onderwijseenheid die zijn uitgestroomd vlak na 1 oktober 2024.

Onderwijseenheid	Aantal
Automotive	4
Beauty and Lifestyle	13
Business Marketing en Ondernemerschap	6
Circulaire bebouwde omgeving	9
Co Makership met Industrie	5
Creatief Vakmanschap	5
Summa Plus	9
Veiligheid	16
Zakelijke dienstverlening	5
Mobiliteit en Logistiek	3
Hospitality and Food	7
Zorg, Welzijn en Sport	24
Totaal	106

Hieruit blijkt dat er in 2024 106 (2023: 75) bekostigde studenten zonder diploma uitgestroomd zijn tussen 1 en 31 oktober 2024, die zijn naar een andere school gegaan. De uitstroomreden 'studie andere instelling' wordt geregistreerd op basis van de indicatie van de student zelf.

Indien een student voor meerdere opleidingen tegelijk staat ingeschreven, wordt de student in principe voor inputbekostiging in aanmerking gebracht bij de opleiding waar (op de teldatum) de grootste omvang van de onderwijsactiviteiten wordt aangeboden. In de beslisboom van OCW is geregeld dat als een student voor twee opleidingen staat ingeschreven (bij Summa zelf of ook bij een ander roc) er maar één inschrijving voor bekostiging in aanmerking komt. Dat betekent dat één van de instellingen aan moet geven dat de leerling niet bekostigd is door aanpassing van inschrijf- of uitschrijfdatum. De actie ligt bij de scholen, met een signaleringsfunctie bij DUO.

6. De student volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven

Afgelopen jaar is niet geconstateerd dat een student een andere opleiding volgt dan waarvoor hij is ingeschreven. Het is echter niet te vermijden dat studenten in individuele gevallen gedurende een opleiding willen overstappen naar een andere opleiding. Via gerichte loopbaanbegeleiding en door het brede aanbod aan opleidingen kunnen de betreffende studenten in de meeste gevallen ingeschreven blijven bij Summa, waardoor voortijdige schooluitval wordt voorkomen. Het Summa-beleid is erop gericht om elke student een passende opleiding te bieden.

In onderstaande tabel zijn alle studenten weergegeven, waarvan het crebonummer is gewijzigd tussen 1 oktober 2024 en 1 februari 2025 (zogenoemde omzwaaiers).

Onderwijseenheid	Binnen onderwijs-eenheid	Buiten onderwijs-eenheid	Totaal
Automotive	5	8	13
Beauty and Lifestyle	3	11	14
Brainport MTS Technologie	3	3	6
Business Marketing en Ondernemerschap	13	4	17
Circulaire bebouwde omgeving	2	17	19
Co Makership met Industrie	1	2	3
Creatief Vakmanschap	4	10	14
ICT	4	8	12
Summa Plus	1	20	21
Veiligheid	2	19	21
Zakelijke dienstverlening	10	9	19
Hospitality and Food	4	6	10
Zorg, Welzijn en Sport	17	51	68
Totaal	69	168	237

7. Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

Net als in eerdere jaren heeft Summa in 2024 voor een aantal bedrijven maatwerktrajecten gerealiseerd. De betreffende bedrijven hebben hiervoor betaald, de baten daaruit bedroegen in 2024 € 1,2 miljoen (2023: € 1,0 miljoen). Het ontwikkelen van maatwerktrajecten is geoorloofd voor zover het is gericht op deelname aan een in het crebo geregistreerde opleiding, met het oogmerk het traject met succes af te ronden. In de maatwerktrajecten werken we samen met het bedrijfsleven aan het adequaat inspelen op de regionale behoefte.

8. Buitenlandse studenten en onderwijs in het buitenland

Summa verzorgt geen onderwijs buiten Nederland. Buitenlandse studenten die hier rechtmatig verblijven en voldoen aan de inschrijfvoorwaarden, komen voor bekostiging in aanmerking. Ook lopen er Nederlandse studenten stage in het buitenland. Voor stages in landen die bij het Erasmus+ programma zijn aangesloten, wordt een vergoeding verstrekt voor de reis- en verblijfskosten.

Bijlage 9: Nevenfuncties 2024 college van bestuur en raad van toezicht

College van bestuur

Naam	Functie	Nevenfuncties voortvloeiend uit de hoofdfunctie	Externe nevenfuncties
Laurent (L.F.L.) de Vries	Voorzitter college van bestuur tot 11-07-2024	- Voorzitter College van Bestuur Stichting Beheer Activa ROC Summa College - Bestuurder Exempla BV - Lid bestuur Stichting Brainport - Lid Kennispact	Voorzitter RvT Ambiq
Annemarie (J.M.P) Moons	Voorzitter college van bestuur vanaf 01-09-2024	- Voorzitter college van bestuur Stichting Beheer Activa ROC Summa College - Bestuurder Exempla BV - Lid bestuur Stichting Brainport - Lid Kennispact	- Lid Raad van Toezicht Eindhoven Airport, portefeuille duurzaamheid - Lid Raad van Toezicht Van Gogh-stichting - Bestuurder Stichting Creabitat
Renate (H.A.M.) Reijmers	Waarnemend lid tot 01-08-2024 Lid college van bestuur vanaf 01-08-2024	- Lid college van bestuur Stichting Beheer Activa ROC Summa College - Bestuurder Exempla BV - Lid Kennispact	
Jochem (J.T.) Meulesteen	Lid college van bestuur vanaf 01-09-2024	- Lid college van bestuur stichting beheer activa Summa College - Bestuurder Exempla B.V. - Lid Kennispact	

Raad van toezicht

Naam	Jaar van aftreden	Functie	Nevenfuncties
Dana (D.R.) Feringa	2026*	Lector	- Lid raad van toezicht Stichting ROC Summa College - Lid raad van toezicht Stichting Beheer Activa ROC Summa College - Bestuur T+Huis - Bestuur Lanka Shakthi
Liane (N.L.) den Haan	2026**		- Lid raad van toezicht Stichting ROC Summa College - Lid raad van toezicht Stichting Beheer Activa ROC Summa College
Lars (L.A.) van der Hoorn, voorzitter	2028	Onderne-mer	- Voorzitter raad van toezicht Stichting ROC Summa College - Voorzitter raad van toezicht Stichting Beheer Activa ROC Summa College - voorzitter VNO-NCW Eindhoven - Voorzitter Pact Brabant - Lid raad van commissarissen Rabobank Eindhoven
Alice (A.) Jansen	2026*	Senior Consultant / Associate Accent Advies	- Lid raad van toezicht Stichting ROC Summa College - Lid raad van toezicht Stichting Beheer Activa ROC Summa College - Eigenaar Jansen-van den Tillaart Advies - Vicevoorzitter raad van toezicht woningcorporatie Thuisvester - Lid van raad van commissarissen woningcorporatie Zayaz
Joyce (J.A.F.) van der Putten	2026**	Onderne-mer	- Lid raad van toezicht Stichting ROC Summa College - Lid raad van toezicht Stichting Beheer Activa ROC Summa College - Lid raad van toezicht Juvent - Lid raad van toezicht Stichting Allévo
Edwin (E.W.) Leenes	2028*	Directeur Zuid-Nederland HumanCap italCare	- Lid raad van toezicht Stichting ROC Summa College - Lid raad van toezicht Stichting Beheer Activa ROC Summa College - Vice-voorzitter Raad van toezicht Stichting Salto - Lid Raad van toezicht Stichting Oosterwijs - Voorzitter Raad van toezicht Stichting Fortior - Lid Raad van toezicht Stichting Emilliuschool

* 1^{ste} termijn / herbenoembaar

** 2e termijn / niet herbenoembaar

Bijlage 10: Strategische risico's

Algemeen		Risicoprofiel				Risicobeheersing
# Thema	Proces	Onderwerp	Als gevolg van ... <gebeurtenis>	bestaat de kans dat ... <risico>	met als gevolg dat ... <impact>	Beheersmaatregel(en)
1 IT	Digitale veiligheid	Informatie-systemen	ongeautoriseerde toegang tot onze IT-systemen en -data (cybercrime) of technische storingen,	de beschikbaarheid van onze ICT-voorziening in gevaar komt (bijv. via ransomware) of dat opgeslagen gegevens onrechtmatig wordt gebruikt of niet langer benaderbaar zijn	continuïteit van onderwijs en bedrijfsvoering gedurende een (langere) periode in gevaar komt of tot grote (financiële) schade leidt.	Cybersecurity via o.a. toegangsbeveiliging, back up en recovery voorzieningen, calamiteitenplan, crisisteam, acties om awareness te vergroten.
2 Finance & Control	Sturen en beheersen	Financiën	landelijke krimp van het aantal mbo studenten, het politieke klimaat (verlagen subsidies voor het onderwijs) en de aankondiging dat OCW in 2028 de bekostigingssystematiek van het mbo wil aanpassen,	Summa een deel van haar bestuurlijke zelfstandigheid verliest, vanwege gedwongen samenwerkingsverbanden en het financieel moeten bijdragen aan minder/niet rendabele mbo-instellingen,	de exploitatie van Summa onder druk komt te staan en de strategische ambities niet (volledig) gerealiseerd kunnen worden.	Gezamenlijk optrekken met andere besturen en MBO Raad richting OCW; Vanuit Kennispact Brabant en MBO Raad maximaal invloed uitoefenen op de politiek.
3 Strategie	Onderwijs-innovatie	Gepersonaliseerd leren	De strategische ambitie om gepersonaliseerd leren mogelijk te maken, wordt een forse verandering van het applicatielandschap en aanpassing in (verouderde) wet en/of regelgeving gevraagd i.c.m. onvoldoende capaciteit en/of innovatief vermogen in onze organisatie	Dat de omzetting naar een digitale leer- en werkomgeving, die past bij wat studenten, medewerkers en markt vragen, niet tijds en volledig is afgerond,	Dat Summa niet bijdraagt aan een succesvolle studie en carrière van onze studenten en aan groei en welzijn in de regio Brainport Eindhoven.	Projectmatige uitvoering en monitoring Summa Flex (incl. implementatie DLWO) Analyse opleidingsportfolio; Training om innoverend vermogen te vergroten en via aannamebeleid innovatiekracht teams versterken.
4 Cultuur	Fysieke veiligheid	Veiligheids-besef	verminderde aandacht voor fysieke veiligheid,	er een veiligheidsincident optreedt	er ernstige schade ontstaat (letsel, mentale klachten, imago, aansprakelijkheidstelling, boete/schadevergoeding, extern ingrijpen).	Aanwezigheid veiligheidsplannen; Scholing en instructie; Onafhankelijke inspecties; Vergroten awareness.
5 Strategie	LLO / Beethoven	LLO	interne en/of externe belemmeringen t.a.v. uitvoering LLO, in combinatie met intensievere samenwerkingsverbanden in de regio,	LLO bij Summa onvoldoende van de grond komt	Summa inhoudelijk niet voldoende bijdraagt aan een succesvolle studie en carrière van werknemers en werzoekenden in de regio Brainport Eindhoven.	Optimaal inzetten van middelen vanuit Groeifonds (LLO Katalysator); Intensivering LLO via project Beethoven; Inrichten adequate ondersteuningsorganisatie; LLO ambities agenderen bij resultaatgesprekken.
6 Personeel	Werving en ontwikkeling	Mismatch personeel	een krappere, grijzere en flexibelere arbeidsmarkt, in combinatie met onze ambities en strengere fiscale regelgeving t.a.v. ZZP'ers	er een tekort ontstaat tussen de aanwezige en benodigde talenten en formatie	onze strategische doelen niet worden gehaald en studenten bij Summa niet het onderwijs krijgen waar ze behoefte aan hebben.	Projectmatige uitvoering en monitoring strategisch ondersteuningsprogramma SPO; Inzetten middelen Carrièreperspectief; Employee value proposition (werkgeversverhaal) ontwikkeld waardoor onze arbeidsmarktcommunicatie wordt versterkt; Offboarding versterkt waardoor meer zicht op vertrekredenen van medewerkers; Inzetten recruiter en passende wervingsacties; Obv strategisch recruitmentplan wordt aangesloten op huidige bewegingen op de arbeidsmarkt; Veel aandacht voor behoud medewerkers.
7 Strategie	Duurzaamheid	Duurzaamheid	interne en/of externe belemmeringen t.a.v. implementatie duurzaamheid,	verduurzaming onvoldoende (tijdig) van de grond komt	Summa onvoldoende (tijdig) bijdraagt aan de maatschappelijke duurzaamheidsopgave, kosten vooruit worden geschoven en het imago verslechtert.	Nulmeting uitgevoerd; Benchmark Sustainabil Projectmatige uitvoering en monitoring strategisch programma duurzaamheid; Duurzaamheid standaard meegenomen bij beleidskeuzes.
8 Huisvesting	Ver-/nieuw-bouw	SHP	een overspannen bouwmarkt, aangescherpte (milieu) wetgeving en/of onduidelijkheid over toekomstige vormgeving van het onderwijs (waaronder blended learning en hybridisering)	de betaalbaarheid van het SHP onder druk komt en/of wordt geïnvesteerd in gebouwen die niet toekomstbestendig zijn	er een kwantitatieve en/of kwalitatieve mismatch ontstaat t.o.v. de toekomstige behoefte aan huisvesting.	Monitoren marktontwikkelingen en uitwerken meerdere huisvestingsscenario's.
9 Cultuur	Sociale veiligheid	Welbevinden	grensoverschrijdend gedrag op team-, leiderschaps- en/of organisatieniveau	studenten en/of medewerkers zich onveilig gaan voelen en niet zichzelf durven zijn vanwege een angstcultuur	er (mentale) gezondheidsschade kan optreden bij degenen die zich onveilig voelen en daardoor uitvallen.	Integriteitscode (verwachtingen helder maken) Stimuleren van kennis, emotieregulatie en bewustwording (o.a. door traject persoonlijk leiderschap, realiteel werken en talentklimaat en door training op gebied van bewustwording en investeringen in leiderschapontwikkeling). Aandacht voor resultaten MO (waarin resultaten worden getoetst en besproken in teams; onderdeel van resultaatgesprekken). Resultaten MO 2022 geven aan dat er geen hoog risico is. Wordt in 2024 opnieuw gemeten. Organisatorisch goed ingericht op incidenten (o.a. soc. veiligheidsdriehoek, vertrouwenspersonen). Veel expertise aanwezig bij dienst HR.
10 Finance & Control	Sturen en beheersen	Fraude	opzettelijk wederrechtelijk handelen door één of meerdere medewerkers	Summa financieel wordt benadeeld en/of negatief in het nieuws komt	de financiële positie en/of de concurrentiepositie van Summa voor potentiële studenten en/of werknemers verslechtert.	Periodieke fraude-analyse (nulmeting is in 2023 uitgevoerd door groepcontroller). Adequaat werkende AO/IB (incl. softcontrols).

KANS IMPACT	LAAG	MIDDEL	HOOG
HOOG		3. Onderwijsinnovatie 4. Fysieke veiligheid	1. Digitale veiligheid 2. Financiën
MIDDEL	9. Sociale veiligheid	5. LLO/Beethoven 6. Mismatch personeel 7. Duurzaamheid	
LAAG		10. Fraude	8. Huisvesting

Kans:  **Laag:** optreden is niet waarschijnlijk de komende 5 jaar
Kans:  **Gemiddeld:** optreden is waarschijnlijk de komende 2-5 jaar
Kans:  **Hoog:** optreden is waarschijnlijk de komende 2 jaar

Impact:  **Laag:** gevolgen voor organisatie zijn verwaarloosbaar
Impact:  **Gemiddeld:** ernstige gevolgen maar bedreigen niet de continuïteit
Impact:  **Hoog:** gevolgen zijn ernstig en bedreigen de continuïteit

Bijlage 11: weblinks

In dit document zijn links opgenomen naar informatie op het internet. Die werken niet in de papieren versie. Hieronder volgt een overzicht van de opgenomen links.

1.2.2 Leven lang ontwikkelen

- leerwerktraject ontwikkeld voor de kinderopvang
<https://summaenbedrijf.nl/pilot-kinderopvangtekort-succes-voor-expatpartners-en-werkgevers/>
- veilig werken met elektrische voertuigen
<https://summaenbedrijf.nl/opleidingen/veilig-werken-aan-e-voertuigen-volgens-nen-9140-2019/>
- zij-instroomtraject voor techsupport-medewerkers
<https://summaenbedrijf.nl/opleidingen/techsupport-medewerker/>
- Future proof ondernemen
<https://summaenbedrijf.nl/twee-publieksprijzen-voor-bevorderen-leercultuur-in-het-mkb/>
- de Talentensleutel
<https://zuidoostbrabant.leerwerkloket.nl/talentensleutel-voor-leren-en-ontwikkelen-het-mkb>
- netwerkorganisatie De achthonderd
<https://de800.nl/>
- dit verhaal over Jolanda
<https://taalkracht.nl/wp-content/uploads/2024/10/20241010-ED-Ik-ben-niet-bang-meer-om-lange-zinnen-uit-te-spreken.pdf>

1.3.1 Krapte

- een gezamenlijke en integrale strategische agenda
https://brainporteindhoven.com/fileadmin/user_upload/Brainport_Development/Strategie/Strategische_agenda_Brainport_DEFINITIEF.pdf

1.3.2 Beethoven

- het Nationaal Versterkingsplan Microchip Talent
<https://brainporteindhoven.com/nl/strategie-en-organisatie/agenda-met-het-rijk#c40057>

2.1 Inleiding

- Npuls
<https://npuls.nl/>

3.1 Summa kwaliteitsagenda

- gezamenlijke introductiedag
<https://www.summacollege.nl/over-summa/nieuws/eerste-intro-festival-succesvol-verlopen>
- een sportkaart
<https://intranet.summacollege.nl/nieuws/eerste-sportkaart-voor-mbo-studenten-eindhoven-overhandigd-door-wethouder>