

Jaarverslag 2022



Samen zijn we Summa

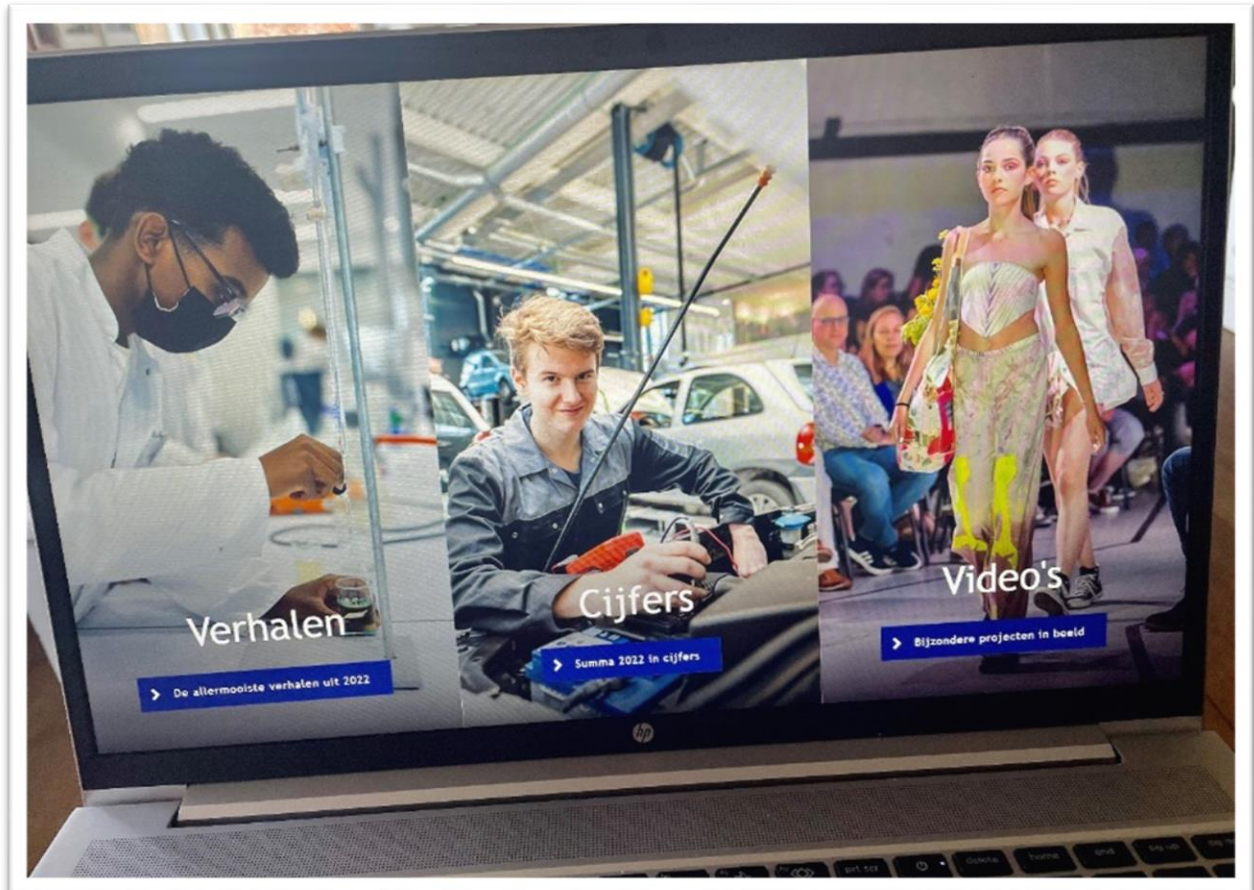
Inhoud

Enkele facts & figures in één overzicht.....	6
1. Van het bestuur.....	7
1.1 Inleiding.....	7
1.2 Summa2025.....	8
1.3 Goed bestuur.....	9
1.4 Samenwerking.....	9
2. Studenten.....	11
2.1 Inleiding.....	11
2.2 Studententevredenheid.....	11
2.3 Instroom studenten.....	12
2.4 Ontwikkeling bbl-studenten.....	13
2.5 Ontwikkeling bol-studenten.....	14
2.6 Kansengelijkheid: MBO studentenfonds/ SBA Noodfonds.....	15
3. Onderwijs.....	16
3.1 Summa College kwaliteitsagenda.....	16
3.2 Kwaliteitszorg.....	21
3.3 Exameninstrumenten.....	22
3.4 Passend onderwijs.....	23
3.5 Montessori College Eindhoven.....	24
3.6 Ster College.....	25
3.7 Summa Plus.....	27
3.8 Leven lang ontwikkelen (LLO), Summa & Bedrijf.....	28
4. Personeel.....	32
5. Nationaal Programma Onderwijs.....	39
5.1 Inleiding.....	39
5.2 Inhalen en extra handen.....	39
5.3 Ondersteuning.....	40
5.4 Projecten.....	40
5.5 Regeling extra begeleiding en nazorg.....	40
5.6 Totaaloverzicht NPO.....	41
6. Medezeggenschap.....	42
6.1 Van de centrale studentenraad.....	42
6.2 Van de ondernemingsraad.....	43
7. Raad van toezicht.....	45
8. Financiën.....	47

8.1 Financieel resultaat 2022.....	47
8.2 Continuïteitsparagraaf.....	48
8.3 Interne risicobeheersings- en controlesysteem.....	54
9. Jaarrekening 2022 Summa College.....	56
9.1 Geconsolideerde balans per 31 december.....	56
9.2 Geconsolideerde staat van baten en lasten.....	58
9.3 Geconsolideerd kasstroomoverzicht.....	59
9.4 Grondslagen.....	59
9.5 Toelichting behorende tot de geconsolideerde balans.....	64
9.7 Enkelvoudige balans per 31 december.....	81
9.7 Enkelvoudige staat van baten en lasten.....	83
9.8 Toelichting behorende bij de enkelvoudige balans.....	84
9.9 Toelichting behorende bij de enkelvoudige staat van baten en lasten.....	89
9.10 Gebeurtenissen na balansdatum.....	91
9.13 Doelsubsidies OCW.....	96
9.14 Overige gegevens.....	97
Bijlagen.....	104
Bijlage 1 - Themalijnen Summa Flex.....	104
Bijlage 2 - Roadmap Summa Flex.....	105
Bijlage 3 - Kwaliteitsagenda, realisatie maatregelen en mijlpalen.....	106
Bijlage 4 - Jaarverslag LLO Kennispact MBO Brabant 2022.....	120
Bijlage 5 - Jaarverslag Macrodoelmatigheid Kennispact MBO Brabant 2022.....	123
Bijlage 6 - Validering exameninstrumenten cohort 2022 generiek.....	126
Bijlage 7 - Validering exameninstrumenten cohort 2022 beroepsgericht.....	129
Bijlage 8 - Klachten.....	131
Bijlage 9 - Uitkeringen MBO Studentenfonds/ SBA Noodfonds.....	132
Bijlage 10 - Ontwikkeling aantal studenten en diploma's.....	133
Bijlage 11 - Helderheid in de bekostiging.....	135
Bijlage 12 - Inrichting van publiek-private arrangementen.....	139
Bijlage 13 - Nevenfuncties 2022, college van bestuur en raad van toezicht.....	141
Bijlage 14 - Strategische risico's.....	144

De online versie van dit jaarverslag

Graag brengen we ook de online versie van dit jaarverslag onder de aandacht. Een jaar in woord beeld, met verhalen die kleur gaven aan 2022. Bezoek de omgeving via summacollege.nl/jaarverslag



Voorwoord

Summa College is een ontmoetingsplek waar jongeren ontdekken wie ze zijn en hun talenten ontwikkelen. We gaan voor persoonlijke groei en daarmee ook voor groei en ontwikkeling van bedrijven en organisaties. En dus van onze regio: samen maken we de samenleving mooier en zorgen we ervoor dat iedereen mee kan doen.

In 2022 hebben we verder gewerkt aan onze droom dat studenten hun persoonlijke leerroute volgen: studenten kiezen op basis van hun dromen, talenten en ontwikkelbehoeften de lessen en vakken en volgen die in het tempo dat bij hen past. Met samenhangende programma's en scherpe keuzes zijn we op weg om deze droom te realiseren. Iedereen binnen Summa draagt daaraan bij. Studenten, docenten en medewerkers van ondersteunende diensten werken samen aan de vernieuwing en flexibilisering van het onderwijs.

Ook de verbinding met onze partners in de Brainportregio is daarbij cruciaal. Met elkaar maken we steeds concreter wat zij nodig hebben en welk onderwijs daarbij past. Samen zijn we in staat om door te pakken op belangrijke thema's. Zo hebben we met partners afspraken gemaakt hoe we tegemoet kunnen komen aan de vraag naar geschoold personeel. Goede samenwerking geeft ons de gelegenheid om bij te dragen aan de groei van onze regio. Daar gaan we in 2023 dan ook zeker mee door.

Zelf zijn we ook gegroeid. De afgelopen jaren kozen steeds meer studenten voor Summa. Dat is fantastisch, natuurlijk. Maar het heeft ook een keerzijde. We krijgen pas over twee jaar betaald voor de studenten die dit jaar bij ons in opleiding zijn. De kosten die we maken, moeten we dus voorschieten. Meer studenten betekent meer kosten. We hebben daardoor sinds 2015 onze reserves moeten aanspreken. In totaal voor zo'n 55 miljoen. Het vraagt daarom aandacht financieel gezond te blijven. Overigens zagen we voor het schooljaar 2022 - 2023 wel een eerste Summa-brede krimp in studentenaantallen.

Aandacht hebben we ook voor de Werkagenda mbo, waarin minister Dijkgraaf zijn plannen voor het mbo heeft geformuleerd. De prioriteiten liggen bij het bevorderen van kansengelijkheid, een betere aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt en het verbeteren van kwaliteit, onderzoek en innovatie. Stuk voor stuk onderwerpen die al lange tijd bij ons op de agenda staan. We kijken dan ook uit naar wat dit voor onze studenten kan betekenen en hoe we hen, samen met onze partners, nog beter kunnen helpen hun dromen te verwezenlijken.

Want dat is het ultieme doel. Een gelukkige student, in een regio die floreert, in een maatschappij die bloeit, die draait op mbo'ers. In een leergemeenschap waarin medewerkers, studenten en het bedrijfsleven samen leren, innoveren en co-creëren. Met persoonlijke leerroutes waarin eigen dromen, talenten en ontwikkelbehoefte altijd het uitgangspunt zijn. Aan ons het voorrecht om iedere dag opnieuw te werken aan dat doel.

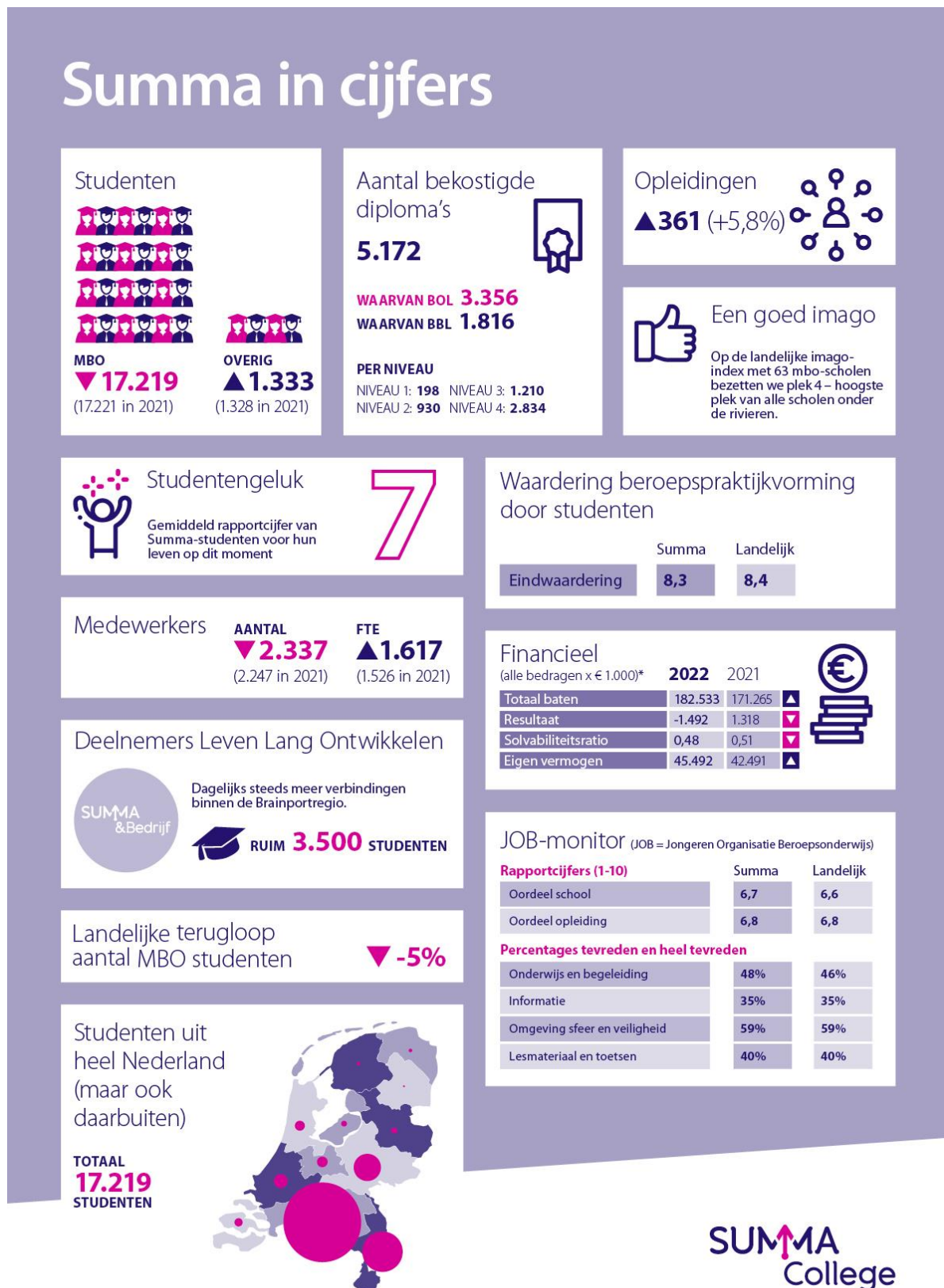
We zijn een organisatie in beweging. Summa bouwt aan een klimaat van positiviteit, flow en een fijne energie. We dragen actief bij aan de geluksbeleving van onze studenten en medewerkers.

Samen zijn we Summa.

College van bestuur
Laurent de Vries en Renate Reijmers

Enkele facts & figures in één overzicht

Hieronder de infographic zoals we die ook delen in ons online jaarverslag, een omgeving met veel verhalen en video's die kleur gaven aan 2022. Te bezoeken via www.summacollege.nl/jaarverslag.



1. Van het bestuur

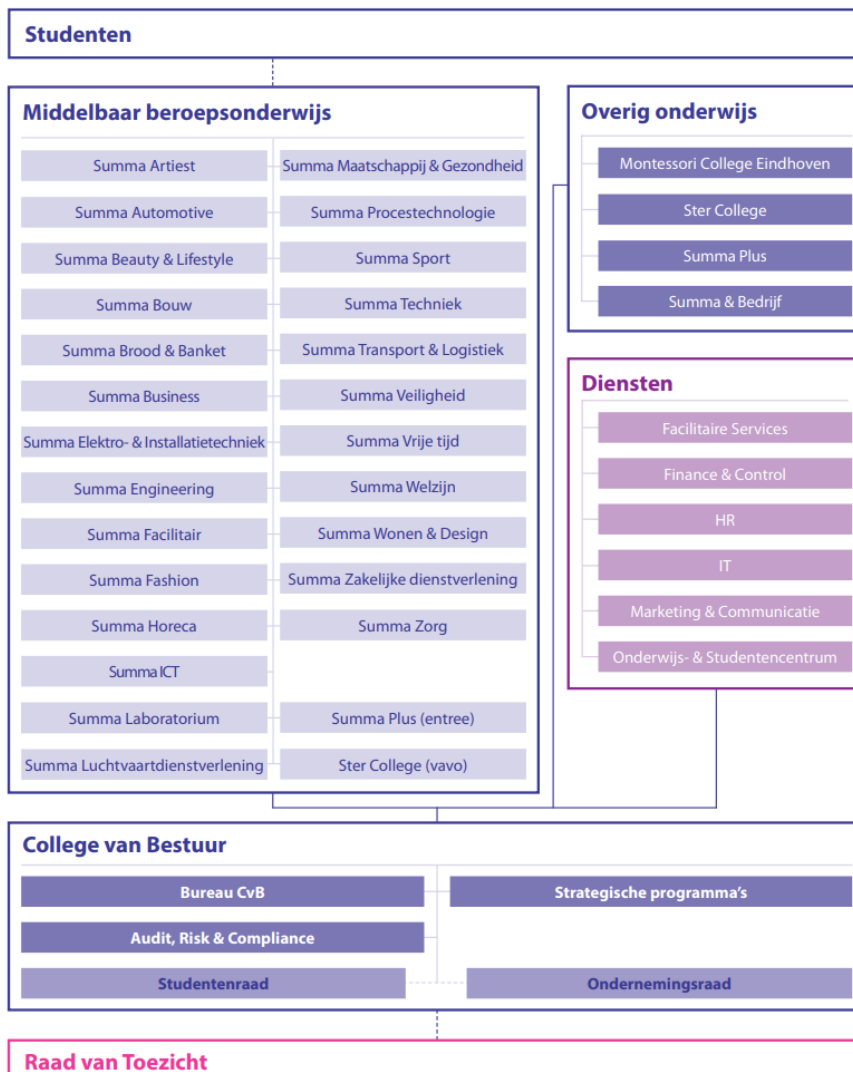
1.1 Inleiding

Summa College wil goed onderwijs bieden aan mensen in de regio. We zijn er voor iedereen die zijn talent (verder) wil ontwikkelen. Daarmee dienen we ook de bedrijven in onze regio, die behoefte hebben aan goed opgeleid personeel. Om goed onderwijs te kunnen geven, werken we samen met studenten, ouders, medewerkers, werkgevers, andere onderwijsinstellingen en de overheid.

Het Summa College bestaat uit:

- 26 scholen voor middelbaar beroepsonderwijs met 361 beroepsopleidingen in verschillende leerwegen en op verschillende niveaus
- een school voor voortgezet onderwijs: het Montessori College voor mavo en havo
- Ster College voor vavo en taal-, reken- en computeronderwijs aan volwassenen (onder de naam Taalkracht)
- Summa Plus voor de entree-opleiding (mbo-niveau 1) en funderende en schakelende programma's voor jongeren die extra steun nodig hebben ter voorbereiding op beroepsonderwijs en werk
- Summa & Bedrijf: dé mbo-opleider voor volwassenen in de regio Brainport Eindhoven
- Zes ondersteunende diensten en twee stafbureaus.

Organogram Summa College



1.2 Summa2025

Onze ambities hebben we vastgelegd in Summa2025. Dat is onze stip op de horizon, onze droom. Het vormt de basis voor de ontwikkeling van de organisatie en voor al onze activiteiten. Een structurele dialoog met alle betrokkenen is daarbij belangrijk. Net zoals onderzoekend leren. Dat brengt misschien onzekerheid voor medewerkers met zich mee en vraagt om hun flexibiliteit. Dat zijn we ons bewust. Tegelijkertijd zien we dat ze de droom omarmen en ermee aan de slag gaan. We willen Summa2025 verwezenlijken met inspirerende, strategische doelen. En door focus aan te brengen met vijf strategische programma's. In 2022 hebben we ervoor gekozen om drie daarvan prioriteit te geven: gepersonaliseerd leren, de waardengedreven organisatie (mindset, zie ook hoofdstuk 4) en de (nieuwe) digitale leer- en werkomgeving (DLWO). Deze drie zijn namelijk belangrijk voor een succesvolle implementatie van Summa2025.

IT

Summa2025 vraagt veel qua digitalisering. Daarom hebben we in 2022 scherpe keuzes moeten maken in wat prioriteit krijgt. De DLWO is een van die prioriteiten. Vanuit de DLWO kunnen studenten en docenten invulling geven aan de persoonlijke leerroute van studenten. Onderdeel van het DLWO is het nieuwe leermanagementsysteem (LMS) Canvas, waar in 2022 voor is gekozen. Met ingang van het schooljaar 2023/2024 moet het LMS beschikbaar zijn.

Strategiedagen

In 2022 hebben we op verschillende manieren aandacht besteed aan de strategie. Zo zijn er drie strategiedagen gehouden. Op de eerste dag hebben college van bestuur en directeuren de behoeftes geïnventariseerd en inhoudelijk gespard. Op de tweede bijeenkomst bespraken studenten, docenten, ondersteuners, teamleiders en directeuren hoe we ons kunnen voorbereiden op toekomstige ontwikkelingen. Op de derde dag gingen bijna 400 medewerkers, studenten en ondersteuners aan de slag met de prioriteiten gepersonaliseerd leren en waardengedreven organisatie. De dag zorgde voor mooie gesprekken, inzichten en inspiratie.

1.2.1 Summa Flex: op avontuur met structuur

In de strategische programma's onderwijsinnovatie en procesvernieuwing staat het faciliteren van de persoonlijke leerroute centraal. Concreet betekent dit een flexibilisering van het onderwijs. Flexibel onderwijs geeft studenten de keuzevrijheid in *wat* ze leren - (welke vakken, onderwijs passend bij hun achtergrond) - en *hoe* ze leren (tempo, niveau, manier en plaats) Sinds de invoering van de *Visie op leren* experimenteerden onderwijs- en ondersteuningsteams vanuit de kwaliteitsagenda volop met gepersonaliseerd leren en zelfregulatie. Die experimenten en pilots leverden gemeenschappelijke vraagstukken op die om een organisatiebrede aanpak vragen. Dat geldt eens te meer als wij studenten keuzemogelijkheden willen bieden over de grenzen van de opleidingen en sectoren heen, zoals wij in ons gewaagde doel voor 2025 hebben geformuleerd.

Dat doel luidt:

Onze studenten en medewerkers ervaren in 2025 dat Summa actief bijdraagt aan hun geluksbeleving, dankzij mogelijkheden en ondersteuning binnen hun persoonlijke leerroute en/of ontwikkeltraject.

Om het gewaagde doel te realiseren, is het nodig dat de hele organisatie verandert: onderwijs, examinering, ondersteunende processen, systeemlandschap, onderwijslogistiek en IT. Een dergelijke diepgaande verandering heeft alleen kans van slagen als deze integraal en door samenwerking tussen onderwijs en ondersteunende diensten wordt aangepakt.

Programmatische aanpak

Om een goed beeld te krijgen van de opgaven, hebben we in 2022 organisatiebreed gesprekken gevoerd en werksessies gehouden. De centrale vraag was: wat moet er gebeuren om het gewaagde doel van Summa op het gebied van het flexibiliseren en personaliseren van het onderwijs te realiseren?

De opgehaalde inzichten zijn uitgewerkt in vijf doelen/themalijnen:

- Het onderwijs is flexibel en toekomstgericht
- Het onderwijsaanbod is blended ingericht
- Flexibele examinering en waardering is mogelijk
- Medewerkers beschikken over de juiste vaardigheden om de persoonlijke leerroute van de student mogelijk te maken
- De processen en systemen ondersteunen de persoonlijke leerroute van de student.

Met deze themalijnen (bijlage 1) gaan we aan de slag, op basis van gemeenschappelijke uitgangspunten, kaders en taal. Dat doen we aan de hand van de *Roadmap Summa Flex* (bijlage 2). Dit is een visuele weergave van alle inspanningen en te behalen mijlpalen om de persoonlijke leerroute van studenten te realiseren. De roadmap loopt van januari 2023 tot en met augustus 2025 en is iteratief: we evalueren, stellen bij en verfijnen. Op avontuur met structuur.

Summa Flex verbindt ook het strategisch programma een leven lang ontwikkelen (LLO), vanwege maatwerktrajecten, het inrichten van een eigen leerroute en de arbeidsmarktrelevantie van de opleidingen.

1.3 Goed bestuur

Goed onderwijs, dat is wat Summa College 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 onze rollen. Daarbij gaat het ons niet alleen om de cijfers, maar ook om het verhaal en de mensen daarachter. Die zijn voor ons minstens zo belangrijk.

Bij verantwoording gaat het om het voldoen aan wet- en regelgeving. Daarnaast is voor ons de code *Goed bestuur mbo 2020* belangrijk. Die hebben wij vertaald naar onze eigen organisatie en doelstellingen (Summa2025).

In 2022 hebben we onze integriteitscode opgefrist. Summa wil een ontmoetingsplek zijn waar studenten in een veilige omgeving kunnen 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.

Het college van bestuur bestaat doorgaans uit twee personen, maar na het vertrek van Henk Slagt per 1 september 2022 heeft Laurent de Vries alle taken op zich genomen. Dit in afwachting van invulling van de vacature.

1.4 Samenwerking

Summa College vindt samenwerking met andere organisaties belangrijk, we hebben elkaar nodig.

Samenwerking met bedrijfsleven

Het bedrijfsleven en Summa College hebben elkaar nodig om de opleiding van onze studenten mogelijk te maken: beroepspraktijkvorming (stage) bij een bedrijf is een belangrijk onderdeel van de opleiding. In de corona-periode was het lastig om voldoende stageplekken te vinden. Dankzij een gezamenlijke inspanning van Summa, bedrijfsleven en overheden is het gelukt om hier oplossingen voor te vinden. Na corona was het gelukkig ook weer mogelijk om stageplekken te vinden.

In 2022 zijn we samen met veertig bedrijven in de regio Eindhoven begonnen met een nieuw mbo-concept: de Start-up School. Studenten leren hier niet alleen te ondernemen, ze doen het vooral. Met als doel dat ze na drie jaar een mbo-diploma niveau 4 op zak hebben én een eigen zaak runnen.

Samenwerking met overheden

De droom van Summa College en de dynamiek van onze arbeidsmarktregio vragen soms om oplossingen die buiten de grenzen van wet- en regelgeving vallen. We overleggen met overheden om samen tot oplossingen te komen.

De Rijksoverheid heeft Zuidoost-Brabant gevraagd als een van de twee proefgebieden voor innovatieve scholing van laagopgeleiden en laaggeletterden. Taalkracht, een onderdeel van Summa College, speelt hierop in door de komende twee jaar in nauw overleg en samenwerking met onder andere regiogemeenten, UWV en het bedrijfsleven in de regio Brainport Eindhoven minimaal 200 mensen op te leiden. Doel is dat zij na de opleiding kunnen doorstromen naar werk of beter in staat zijn hun werk te behouden.

Samenwerking met andere onderwijsorganisaties

Door samen te werken met andere onderwijsorganisaties, kunnen we een soepele doorstroom van studenten en doorlopende leerlijnen in het onderwijs realiseren. Met andere mbo-instellingen werken we onder meer samen in het Kennispact, in het kader van macrodoelmatigheid (afbouw en/of het starten van opleidingen), bij de ontwikkeling van nieuwe opleidingen en/of keuzedelen.

2. Studenten

2.1 Inleiding

Studenten konden in 2022 de meeste tijd gelukkig weer normaal studeren, op school met hun medestudenten. Hoewel we de lockdowns al bijna vergeten zijn, zien we bij onze studenten de effecten van de afgelopen coronajaren. Ze hebben echt een stuk vorming gemist doordat ze niet naar school konden komen. We zien het ook terug in de cijfers. De resultaten komen weliswaar overeen met de afgesproken normen, maar nemen af. En studenten die tijdens het studiekeuzeprocess niet fysiek scholen konden bezoeken, twijfelen meer dan gewoonlijk over hun keuze en switchen naar een andere studie.

Het vraagt van ons meer aandacht voor structuur en voor ons 'sociaal contract' in de school. En hoewel we er alles aan doen, kunnen we studievertraging nauwelijks voorkomen. Dat komt ook door de inrichting van het mbo met de kwalificatiestructuur. In die zin heeft de coronaperiode bevestigd hoe belangrijk flexibilisering en personalisering van ons onderwijs is.

Om studenten extra te kunnen ondersteunen, hebben we van de overheid geld ontvangen uit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Dat geld hebben wij dankbaar ingezet om studievertraging zoveel mogelijk te beperken. Desalniettemin nam de verblijfsduur toe. Oorzaken variëren van het switchen van opleiding tot uitstel van toetreding tot de door corona getroffen arbeidsmarkt in de sector waarvoor de student is opgeleid. Omdat ook de leerlingen in het voortgezet onderwijs door de coronajaren zijn getroffen, zullen wij als vervolgonderwijs ook de effecten daarvan moeten blijven opvangen, ondanks dat de financiering vanuit het NPO stopt.

Waar we afgelopen jaren steeds groeiden, is het studentenaantal in de loop van 2022 gedaald. De eerdere groei hebben wij de afgelopen jaren voorgefinancierd. In combinatie met de langere studieduur - onder meer als gevolg van corona - zet dit de financiën van onze opleidingen steeds meer onder druk. Dit heeft ook gevolgen voor de uitvoering van ons onderwijs, maar we doen er alles aan effecten zo klein mogelijk te houden.

Ook bij het aantrekken van studenten ervaren wij de huidige kwalificatiestructuur als een belemmering. Door het onderwijs te personaliseren, te flexibiliseren en blended te maken, kunnen we beter aansluiten bij de leefwereld van jongeren en bij ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. Het maakt ons als organisatie ook wendbaarder, zodat wij beter kunnen meebewegen met ontwikkelingen in de instroom van zowel studenten uit het voortgezet onderwijs als van instroom van studenten die zich in een latere levensfase willen laten om-, her- en bijscholen.

2.2 Studententevredenheid

Via de landelijke JOB-monitor onderzoeken we periodiek de tevredenheid van studenten. Opvallend - en jammer - is dat beduidend minder Summa-studenten de vragenlijst ingevuld hebben in 2022. In 2020 deden 9.950 studenten mee (60 procent van het totaal aantal), nu waren dat er 7.900 (47 procent). De tevredenheid van studenten van Summa over de acht thema's ligt dicht tegen het landelijk gemiddelde.

Studenten geven Summa College een 6,7, terwijl de opleiding die ze volgen een 6,8 krijgt. Deze cijfers zijn vrijwel gelijk aan die van twee jaar geleden. Corona heeft de waardering voor onderwijs en school dus niet negatief beïnvloed. 43 procent van de studenten geeft aan dat ze een (veel) hoger cijfer zouden hebben gegeven zonder corona, 55 procent zegt dat ze hetzelfde cijfer zouden hebben gegeven en 3 procent had een (veel) lager punt gegeven.

Naast de vragen over school en opleiding kende de JOB-monitor nieuwe vragen, onder meer over het eigen leven. Studenten geven hun eigen leven een 7,0. 69 procent geeft een 7 of hoger.

Over de meeste thema's in de JOB-monitor zijn Summastudenten tevreden tot zeer tevreden. Op een aantal onderwerpen kunnen wij echt verbeteren: op de informatievoorziening naar studenten over Summabrede voorzieningen, op algemene studie-informatie en keuzemogelijkheden tijdens de studie, op het blended maken van ons onderwijs en het aanleren van planningsvaardigheden aan studenten. Met Summa Flex pakken we deze verbeterpunten integraal op.

2.3 Instroom studenten

Na jaren van redelijke stabiliteit in onze studentenaantallen, kregen we in 2022 te maken met minder nieuwe studenten. Als we naar de 'ongewogen' aantallen kijken, dan is die terugloop nog beperkt: de krimp in bol-studenten - bij bijna alle opleidingen - wordt deels gecompenseerd door een toename van bbl-studenten.

Bekostigde studentenaantallen beroepsonderwijs

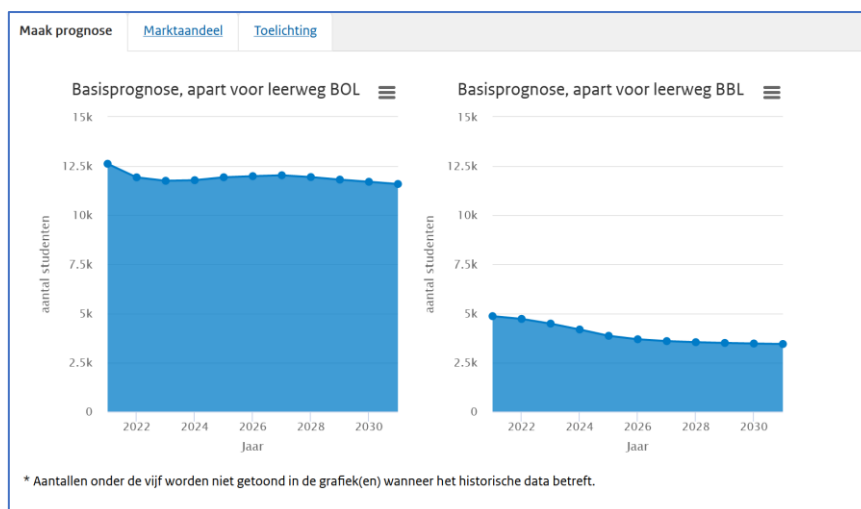
Summa totaal	2021	2022*	Mutatie	Mutatie in %
	17.221	17.219	-2	0,0%

Per leerweg	2021*	2022*		
bol	12.471	11.995	-476	-3,8%
bbl	4.750	5.224	474	10,0%

Gewogen aantallen	14.383	14.085	-298	-2,1%
-------------------	--------	--------	------	-------

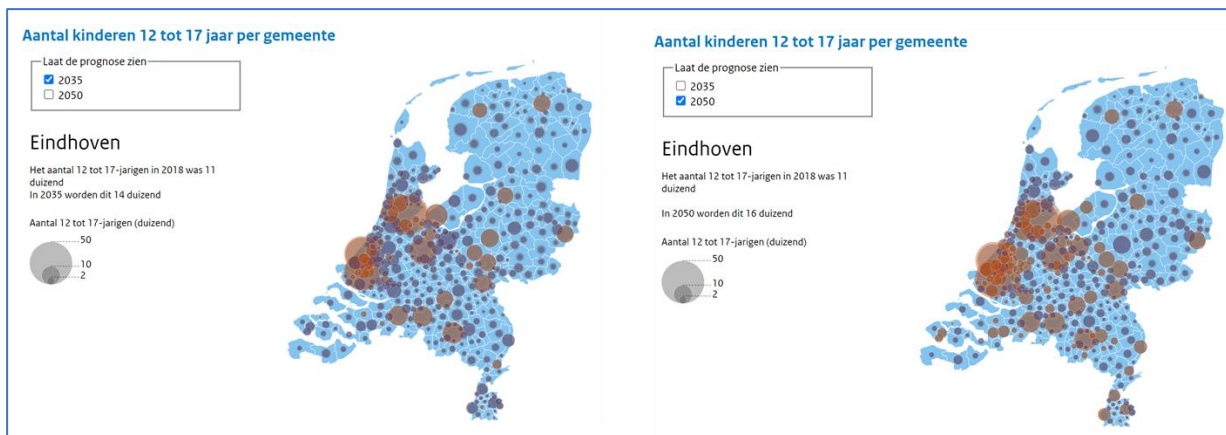
* aantallen per 1-10-2022 zijn voorlopige aantallen

Als we naar de gewogen aantallen kijken en de bbl volgens bekostigingssystematiek wegen als 0,4, dan is de krimp 2,1 procent. Dit is in lijn met de demografische ontwikkelingen. We blijven wel iets boven de DUO mbo-referentieraming.

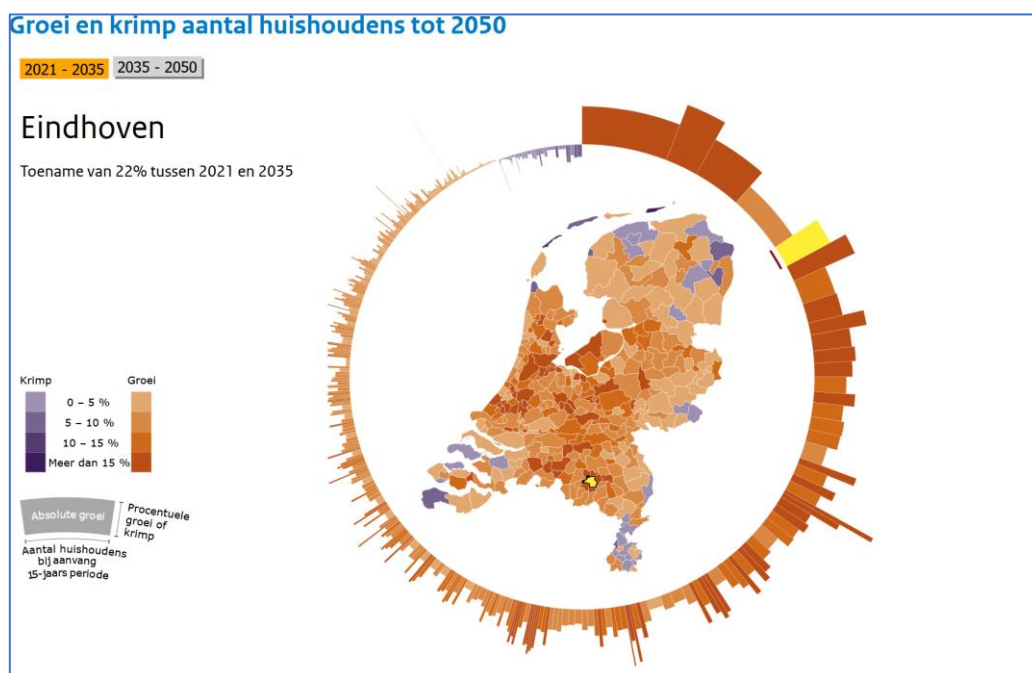


Toekomst

Het Planbureau voor de Leefomgeving voorspelt nog wel groei in het aantal 12- tot 17-jarigen, maar we weten ook dat er een maatschappelijke trend is om leerlingen zoveel mogelijk naar de havo te sturen. Wij hebben bovendien van oudsher ook studenten uit Limburg. Daar is sprake van demografische krimp in de periode 2021/2035 (en versterkt in de periode daarna). We moeten het de komende jaren dus voornamelijk hebben van de groei van Eindhoven. Die groei kan alleen plaatsvinden als de randvoorwaarden op orde zijn, zoals huisvesting, mobiliteit en voorzieningen. En met de positionering van het mbo als serieus alternatief voor de havo. Zeker met de arbeidsmarkttekorten in de regio en in het bijzonder in de techniek.



Groei voornamelijk in steden (Eindhoven), in aangrenzende gemeenten grosso modo stabiel.



De bevolkingsgroei in onze metropoolregio staat in contrast tot de arbeidsmarktprognose van de regio, die vele malen groter is. Daarom is via de stichting Brainport ook een voorstel in ontwikkeling voor met name de technische sectoren waarin we samen met de grote onderwijsinstellingen en werkgevers proberen te komen tot een schaa sprong. Naast een aanvalsplan voor reguliere instroom richten we ons met bbl-opleidingen en maatwerktrajecten op zijinstromers: mensen die switchen van baan of studie. Dat vraagt ook een serieuze inzet vanuit werkgevers voor wat betreft de aantrekkelijkheid van de sector. Als we deze schaa sprong willen maken, heeft dit overigens meteen gevolgen voor opleidingen in bijvoorbeeld zorg, horeca en onderwijs. Meer mensen in de technische sector betekent dat er minder mensen beschikbaar zijn voor deze sectoren.

2.4 Ontwikkeling bbl-studenten

In het studiejaar 2022/2023 volgden 5.275 bbl-studenten een leerwerktraject, 422 meer dan in het jaar ervoor. Deze groei gaat tegen de verwachte krimp van de referentieraming DUO in. Dit komt vermoedelijk ook door de extreem krappe arbeidsmarkt in onze regio: jongeren (en die niet alleen) kunnen overal aan het werk, ze hebben het voor het kiezen. Leerwerktrajecten zouden wel eens een duurzaam en aantrekkelijk alternatief kunnen worden voor een voltijdsopleiding (waar de eisen van de branches dit toestaan).

Bekostigde studentenaantallen beroepsonderwijs

Summa totaal	2019	2020	2021	2022*
	16.273	16.800	17.221	17.219

Per leerweg	2019	2020	2021	2022*
bol	11.575	12.259	12.471	11.995
bbl	4.698	4.541	4.750	5.224

* aantallen per 1-10-2022 zijn voorlopige aantallen

Aandeel BBL-studenten	2019	2020	2021	2022*
Aantal BBL-studenten tov aantal BOL-studenten	41%	37%	38%	44%
Aantal BBL-studenten tov totaal aantal studenten	29%	27%	28%	30%

Sectoren bbl

Het aantal bbl-ers nam toe in de sectoren uiterlijke verzorging, gebouwde omgeving, maatschappelijke gezondheid, welzijn, sport en vrije tijd en veiligheid. Andere sectoren als creatief vakmanschap en medische zorg veren terug na een dip. Hier kunnen we ons niet aan de indruk van een corona-effect onttrekken. Ook bij Summa Plus nam het aantal studenten toe. Gezien de mondiale ontwikkelingen is daar een structurele toename te verwachten.

Zet de ontwikkeling door dat meer studenten voor bbl kiezen, dan heeft dit gevolgen voor onze (rijks)bekostiging en begroting vanaf 2024. Een toenemend aantal bbl-studenten naast bol-studenten vraagt veel (plannings-)inspanning.

2.5 Ontwikkeling bol-studenten

Na een jarenlange toename is het aantal bol-studenten in 2022/2023 met 574 afgenomen. Dit roept de vraag op hoe wij ons als mbo profileren als alternatief voor de havo. Trend is dat meer vmbo'ers doorstromen naar havo in plaats van naar het mbo. Het voortgezet onderwijs accommodeert deze opwaartse druk, zeker als ze zelf te maken hebben met krimp.

Het mbo heeft te maken met hardnekkige, onjuiste beeldvorming, die ook door onze onderwijsminister is opgemerkt. Het woord 'middelbaar' draagt hier op zijn minst niet aan bij. De behoefte aan mbo-afgestudeerden is groter dan ooit. We kunnen de beïnvloeding van de beeldvorming van ouders en het voortgezet onderwijs meer kracht bijzetten door doorlopende lijnen beter zichtbaar te maken. Het mbo is onderdeel van het tertiair onderwijs (basisschool en voortgezet onderwijs vormen het primair en secundair onderwijs) en daarmee onderdeel van het hoger onderwijs. De minister spreekt inmiddels van een 'waaier' van mbo, hbo en wo, in plaats van een 'kolom' mbo-hbo-wo.

Met Summa Flex maken we een stap naar een aantrekkelijk alternatief door verkorte routes mogelijk te maken met een mbo-diploma en gegarandeerd interessant werk. Hiervoor is samenwerking met het bedrijfsleven cruciaal: een interessante waardering van het werk en dito salaris, een maatschappelijk relevante werkplek waar je maatschappelijk toegevoegde waarde kunt leveren. Daarom zetten we bij de ontwikkeling van onze opleidingen/bouwstenen in op co-creatie met het bedrijfsleven. Wij zijn volop in overleg met hbo- en wo-instellingen in onze regio om de krachten op dit gebied te bundelen.

Sectoren bol

In de **economische sector** (business, marketing, ondernemerschap (BMO) en zakelijke dienstverlening) is sprake van digitalisering en automatisering van werk. Studenten lijken eerder te kiezen voor meer BMO - met nadruk op ondernemerschap - dan voor de administratieve kant. Dit lijkt in lijn met de ontwikkeling in de sector.

De **technieksector** kampt al langer met teruglopende aantallen, zij het dat de bouw een iets ander beeld laat zien. Summa wil de trend doorbreken met een onconventioneel aanvalsplan. De ontwikkeling van vernieuwende bouwstenen, de inzet op het voorgezet onderwijs en zijinstroom (bijvoorbeeld van medewerkers van Summa zelf en uit sectoren met bedreigde banen door automatisering) zijn belangrijke onderdelen van de Brainport talentagenda.

Ook in **zorg en welzijn** zien we een (eerste?) terugloop in bol-studenten. Met Transvorm, een samenwerking van werkgevers in de sector zorg en welzijn in Noord-Brabant, hebben we een actieplan opgezet om het personeelstekort aan te pakken. De werkgevers in deze sector zijn zich sterk bewust van de noodzaak tot samenwerking.

Ook de sector **facilitair en horeca en hospitality** kampt met tekorten. In de luchtvaartdienstverlening loopt het studentenaantal terug door maatschappelijke oorzaak. Om de markt breed te kunnen bedienen, hebben we een basisjaar hospitality ontwikkeld. Studenten maken in dat jaar kennis met de hospitality binnen leisure, travel, horeca, facilitair en luchtvaartdienstverlening. Na dat jaar kunnen studenten goed gemotiveerd een richting kiezen.

2.6 Kansengelijkheid: MBO studentenfonds/ SBA Noodfonds

Studenten moeten zich vrij voelen om te studeren bij het Summa College en niet vanwege financiële redenen afzien van het volgen van beroepsonderwijs óf afzien van deelname aan organisaties of raden die ten goede komen van het Summa College. We stellen hiervoor middelen beschikbaar uit het MBO Studentenfonds en de Stichting Beheer Activa Noodfonds. Voor een overzicht van de in 2022 uitgekeerde bedragen wordt verwezen naar bijlage 9.

3. Onderwijs

3.1 Summa College kwaliteitsagenda

In 2019 startte de tweede tranche kwaliteitsafspraken mbo. Voor een periode van vier jaar formuleerden we dertien ambities, uitgewerkt in 31 maatregelen en geclusterd in zes thema's.

Wat we in 2019 niet konden vermoeden, was dat de ambities in een ongekend roerige en onzekere periode gerealiseerd moesten worden. Om de vinger aan de pols te houden, volgde de Taskforce kwaliteitsagenda de voortgang. De toekenning van de eerste helft van het resultaatafhankelijk deel van de kwaliteitsgelden in 2021 en het positieve voortgangsgesprek begin 2022 waren een bevestiging dat we goed op weg zaten. En ze waren een compliment voor de inzet van de teams, die ondanks de turbulente periode goed aan de kwaliteit van hun onderwijs werkten. In 2022, het laatste jaar van de kwaliteitsagenda, hebben we doorgepakt op de lopende activiteiten, deze ingebed in ons onderwijs en verder verbonden aan onze strategie Summa2025.

In deze paragraaf schetsen we het algemene beeld met de context waarbinnen de uitvoering van de maatregelen uit de kwaliteitsagenda plaatsvond, de trojspunten en de leerpunten. Per thema is een samenvatting van de activiteiten opgenomen en wat hierbij weerbarstig bleek. In bijlage 3 is de realisatie van de maatregelen en de mijlpalen opgenomen. Samen vormt het de reflectie van het college van bestuur op de uitvoering van de kwaliteitsafspraken in de afgelopen vier jaar.

3.1.1 Algemeen beeld en context

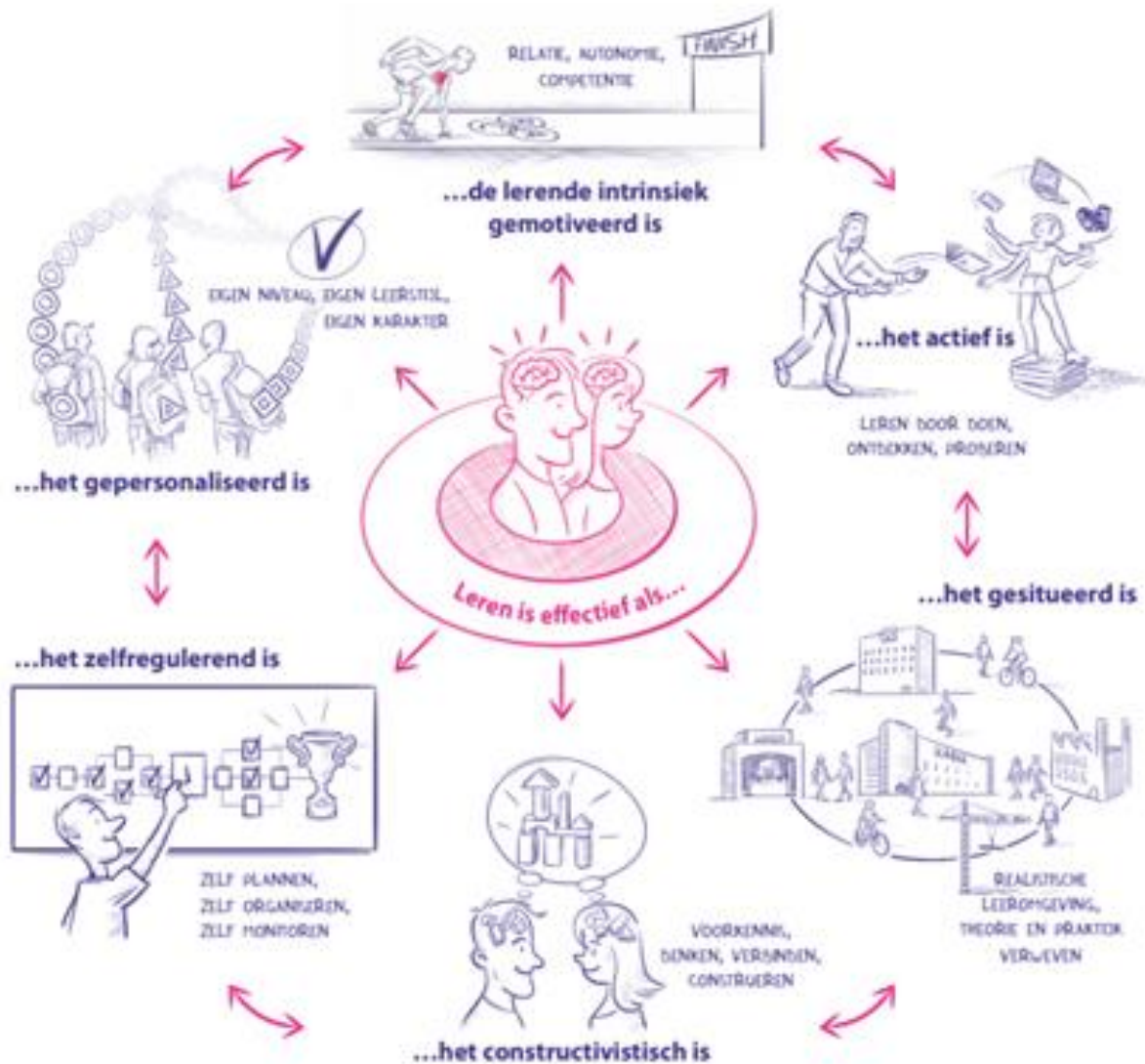
Tijdens de uitvoering van de kwaliteitsagenda hadden we te maken met meerdere turbulente ontwikkelingen: de coronapandemie, de oorlog in Oekraïne, de torenhoge inflatie, de klimaatverandering en een enorme krapte op de arbeidsmarkt. Dit alles zorgde niet voor een vertraging van de uitvoering van de kwaliteitsagenda. Integendeel, ze gaven een extra impuls, met wendbaarheid en veerkracht als sleutelwoorden.

Er kwam bijvoorbeeld extra focus op het voorkomen van uitval bij kwetsbare groepen en zaken als flexibel examineren, de inzet van digitale middelen en blended learning kwamen in een stroomversnelling. Zo ook de vraag naar nieuwe opleidingstrajecten voor zittende én nieuwe doelgroepen om in de behoefte van de arbeidsmarkt te voorzien. In co-creatie met alle stakeholders binnen het ecosysteem werken we aan oplossingen voor de enorme uitdagingen.

In 2020 startten we met de strategie Summa2025 en de uitvoering daarvan. De opbrengsten en leerervaringen van de kwaliteitsagenda, zoals de aandacht voor gelijke kansen voor studenten, de ontwikkeling van gepersonaliseerd onderwijs gericht op talentontwikkeling en LLO-trajecten voor nieuwe doelgroepen, sluiten naadloos aan op deze programma's.

We stellen vast dat onze kwaliteitsagenda 2019-2022 vanuit een breed gedragen visie op leren een stevige impuls heeft gegeven aan de onderwijskwaliteit, dat de opbrengsten en leerervaringen ingebed zijn in vele facetten van ons onderwijs en dat daarmee een belangrijk fundament is gelegd voor de realisatie van het gewaagde doel van Summa2025.

De keuze om een kwaliteitsagenda op te stellen die gebaseerd is op de strategie en de activiteiten waarmee teams in dit licht bezig zijn, heeft dus zijn vruchten afgeworpen. De impact is zichtbaar en merkbaar, al zijn niet alle gestelde meetbare mijlpalen gerealiseerd. Corona maakte eens te meer duidelijk dat onderwijsresultaten mede afhankelijk zijn van factoren die we niet in de hand hebben, zoals een pandemie, conjuncturele ontwikkelingen en het keuzegedrag van studenten.



3.1.2 Waar zijn we trots op?

We zijn trots op de wendbaarheid van onze medewerkers. Zij zijn er in een hectische tijd in geslaagd om onze studenten op bestemming te brengen en de samenwerking binnen het ecosysteem te versterken.

Er zijn nieuwe opleidingstrajecten ontstaan op basis van onze visie op leren, waarbij vooral activerende didactieken en onderwijs in hybride leeromgevingen opvallen en waarbij we mogelijkheden als bijvoorbeeld de praktijkroute volop benutten. Een deel van deze trajecten richt zich specifiek op kwetsbare groepen, waarbij de entree-opleiding zich sterker is gaan richten op doorstroom, en onze zorgstructuur tot een solide basisvoorziening is doorontwikkeld. Uit de landelijke NPO-peiling blijken studenten deze begeleiding zeer te waarderen.

We hebben ook ingespeeld op de vraag vanuit de Brainportregio om meer aandacht te hebben voor de sterke toename van internationale medewerkers in de regio. In co-creatie met alle stakeholders hebben we vier Engelstalige opleidingen ontwikkeld. Ook de sterk groeiende samenwerking rondom het thema LLO en het ontstaan van een netwerkorganisatie die deze samenwerking bevordert, maakt ons trots.

3.1.3 Wat is tegengevallen en zijn de leerpunten?

We leerden vanuit de coronaperiode hoe belangrijk het is om in contact te zijn met studenten. Om studenten niet te verliezen, is het essentieel om tijdig te signaleren dat ze een verkeerde studiekeuze gemaakt hebben of met psychische problemen kampen. Dit sterkt ons in de keuze voor de kernwaarde 'verbinding'. Weten wie de ander is, hoe het met hem/haar gaat en aansluiten vanuit oprechte interesse bij wat de ander nodig heeft, ofwel relationeel werken. Dit is hét onderzoeksthema van ons proctoraat 'Relationeel werken in een onderwijsorganisatie'.

Duidelijk is geworden dat de grillige arbeidsmarkt het lastig maakt om studentenaantallen te beïnvloeden. We hebben geleerd dat een onorthodoxe aanpak nodig kan zijn om potentiële studenten te bereiken, zoals bij het project De800. Dit is een opleidingsprogramma voor volwassenen die graag aan de slag gaan, maar nog niet de juiste papieren hebben. Door huisbezoeken, Facebookberichten en posts bij de voedselbank slaagden we erin om de doelgroep deels te bereiken; iets wat via de 'bakken van het UWV' niet lukte. Inmiddels hebben 550 cursisten een traject afgerond.

We hebben ook geleerd dat de opleidingsvraag van het bedrijfsleven goed onderzocht moet worden voordat deze in een (LLO-)traject wordt weggezet. Co-creatie met alle stakeholders leidt tot innovatieve oplossingen, omdat expertise vanuit verschillende kanten wordt samengebracht.

We gaven al aan dat corona aanzette tot verandering. Medewerkers zijn enorm creatief en wendbaar als zij ruimte krijgen om te handelen, zo is gebleken. Dit zetten we in 2021 al in bij de invoering van de nieuwe strategie, in pilots, proeftuintjes en projecten met als doel om onze strategische doelen te realiseren. Daar leerden we weer van hoe belangrijk het is om van elkaar te leren en om focus aan te brengen om daadwerkelijk tot verandering te komen. Dat heeft ertoe geleid dat we drie focus-thema's hebben gekozen binnen Summa2025 (zie 1.2).

3.1.4 Corona Studenten

We zijn trots op onze studenten. In de coronaperiode misten ze hun school en de contacten met docenten en medestudenten, maar ondanks dat boekten de meeste studenten vooruitgang in hun studie en behaalden ze hun diploma. De situatie is nu weer als voor de pandemie, maar we zien dat de mentale gesteldheid van de student is verslechterd. Uit onderzoek blijkt dat een kwart van de studenten een (zeer) slechte mentale gezondheid heeft. Daarnaast geven studenten aan nog steeds een vertraging als gevolg van corona te ervaren.

Corona heeft dus een langere, meer structurele nasleep. De impact van thuisonderwijs is merkbaar bij studenten. Hun motivatie is gedaald, de agressie toegenomen, er zijn financiële problemen, sociale grenzen moeten opnieuw ontdekt worden, er is angst om op school te zijn, jongeren gaan liever werken, met alle voorspelbare gevolgen van dien. We zijn volop met studenten in gesprek, we hebben extra aandacht voor hen en monitoren periodiek hoe het ervoor staat. We maken volop en dankbaar gebruik van de extra middelen die beschikbaar zijn gesteld vanuit het NPO. Tegelijkertijd vrezen we dat die voor de komende jaren niet genoeg zullen blijken te zijn.

Wat dit tijdperk doet met onze studenten, zal de komende jaren veel van onze aandacht blijven vragen, en van het voorbereidend en vervolgonderwijs, maar ook van werkgevers en maatschappelijke organisaties. Gezien de inzet van onze studenten, zijn we dat aan hen verplicht.

Medewerkers

In februari 2022 hebben we onze medewerkers gevraagd om hun coronaervaringen te delen. De reacties laten een divers beeld zien. Corona bracht zowel plussen als minnen. Grootste min was het gebrek aan ontmoeting en persoonlijk contact met studenten en collega's. Het thuiswerken bij bepaalde taken en het digitaal vergaderen was een plus, omdat dit meer balans brengt. Die voordelen willen we vasthouden. De samenwerking binnen en tussen teams werd, ondanks de lastige

omstandigheden, over het algemeen als goed beoordeeld. En hoewel de fysieke afstand groot was, gaven collega's aan dat zij zich gezien en gewaardeerd voelden.

Er is en blijft aandacht nodig voor herstel. Net als studenten merken ook sommige collega's dat zij nog veerkracht missen. En er zijn jammer genoeg ook medewerkers die de gevolgen van corona letterlijk aan den lijve ervaren. We houden de vinger aan de pols om samen te kijken wat nodig en mogelijk is.

3.1.5 Resultaten op thema's

Thema 1 en 2: kwetsbare jongeren en gelijke kansen

Ambitie 1: *Kwetsbare jongeren toeleiden naar een startkwalificatie, uitval voorkomen, hen kansen bieden op een participatiebaan binnen het Summa College en voortijdig schoolverlaten (vsv) tenminste consolideren.*

Ambitie 2: *Studenten gelijke kansen bieden door niveau 2-trajecten uit te voeren die aansluiten bij de doelgroep, door de doorstroom van anderstaligen naar het mbo te optimaliseren en door een soepelere overgang naar het hbo te bewerkstelligen.*

Er zijn diverse succesvolle initiatieven (door)ontwikkeld die hebben geleid tot de realisatie van de mijlpaal vsv (percentage op niveau van 2017/2018 voor alle niveaus). Deze activiteiten zijn ingebed in de zorgstructuur en het opleidingsaanbod van Summa. Voorbeelden zijn: ondersteuning door de ggz, doorstroomcoaches en jobcoaching, ondersteuningslessen voor de vakken Nederlands, Engels, rekenen en Nederlands als Tweede taal (NT2), een goede afstemming met vmbo-scholen, de start van Summa NXT, waarin nazorg voor entreestudenten opgepakt wordt, en de mogelijkheid om te vertragen of versnellen bij alle niveau 2-opleidingen.

De groep kwetsbare jongeren kreeg in coronatijd extra veel aandacht om uitval te voorkomen. Het aantal deelnemers aan psychosociale ondersteuningstrajecten verdubbelde naar ruim duizend. Desondanks hebben we onze ambitie niet gehaald om het ongeoorloofd verzuim terug te brengen (ambitie 6,5 procent, resultaat 8,9 procent). Het is aannemelijk dat corona hiervan de oorzaak is.

Met het hbo is gewerkt aan een betere doorstroom. Alle niveau 4-studenten kunnen het keuzedeel 'Doorstroom hbo' volgen. Ook ontwikkelen we samen met het hbo twee *associate degree*-opleidingen (transport & logistiek en engineering). De doorstroom naar hbo steeg met 3,3 procent ten opzichte van 2019.

In het programma Summa Flex (zie 1.2.1) pakken we door op de activiteiten die vanuit de kwaliteitsagenda ontwikkeld zijn voor de kwetsbare jongeren. Persoonlijke leerroutes, waarbij studiebegeleiding een vaste plek heeft, zijn kansrijk gebleken.

Thema 3: opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Ambitie: *Het bieden van een toekomstbestendig opleidingsaanbod dat aansluit bij de vraag en het internationale karakter van onze Brainportregio, bij de vraag van studenten en dat wendbaar en flexibel is door meerdere routes te bieden, ook in kader van LLO. Hiervoor hebben we docenten nodig die de ontwikkelingen in de regio en hun vakgebied kennen.*

De teams staan in contact met het werkveld. Het grote aantal nieuwe opleidingen en keuzedelen dat de afgelopen vier jaar in co-creatie met het werkveld en/of hbo is ontwikkeld, onderstreept dit. Vanuit de visie op leren gebeurt dit veelal in hybride leeromgevingen en met realistische projecten. Zo is Summa luchtvaartdienstverlening gesitueerd op Eindhoven Airport, Summa Techniek op de Brainport Industries Campus, de Summa Start-up School in het Microlab en kent Summa Zorg en Welzijn meerdere leerwerkplaatsen. Ook Summa zelf is een hybride leeromgeving: onze dienst Facilitaire Services leidt studenten Facilitaire Dienstverlening op.

Teams anticiperen steeds flexibeler op de vraag van de arbeidsmarkt, maar ook op de vraag van studenten. Zo zijn meerdere brede opleidingen gestart (hospitality, engineering, zorg). Ook lopen er volop pilots met talentontwikkeling, waaronder de ontwikkeling van soft skills. Summa2025 legt hier ook de focus op. Studenten gaan op ontdekkingstocht naar hun talenten; dit geeft hun zelfwaarde en zelfvertrouwen een boost.

De aandacht voor internationalisering is in alle opleidingen toegenomen. Summa heeft nu vier Engelstalige opleidingen, een vijfde is in ontwikkeling en naast buitenlandse stages is wereldburgerschap een thema dat steeds meer aandacht krijgt.

Vanaf 2021 heeft het aantal trajecten in het kader van LLO een vlucht genomen (in 2022 3.636 deelnemers) en wordt het op de markt gezet vanuit Summa & Bedrijf. De mogelijkheden die de kwalificatiestructuur biedt om met certificeerbare eenheden en losse keuzedelen te werken, worden binnen veel scholen benut. Ook mogelijkheden van STAP en andere subsidiebronnen als Brabant Leert worden ingezet. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met de andere roc's in Brabant, vanuit het Kennispact (bijlage 4). In dit kader nam ook de aandacht voor onze alumni toe; zij worden benaderd voor LLO-activiteiten. Binnen Summa2025 is de verdere ontwikkeling van LLO trajecten een van de focusgebieden.

De arbeidsmarkt blijft een probleem in een aantal branches. Zo zien we groenpluk (bedrijven nemen onopgeleide jongeren in dienst) door de krapte op de arbeidsmarkt en blijft de instroom in de techniek een aandachtspunt. En dat terwijl Brainport Eindhoven hard op weg is de belangrijkste economische motor in en van Nederland te worden. Het oplossen van de problematiek in onze arbeidsmarkt helpt niet alleen Zuidoost-Brabant, maar heel Nederland. Onderwijs en kennisinstellingen, bedrijven en overheden in de Brainportregio werken aan een gezamenlijk voorstel om deze arbeidsmarktproblematiek het hoofd te bieden.

Bij het vormgeven van een toekomstbestendig opleidingsaanbod is de nog altijd gehanteerde interpretatie van macrodoelmatigheid en het ontbreken van het urgentiebesef in de mbo-sector een probleem. Voorbeelden zijn de opleiding muzikant en luchtvaartdienstverlener. Macrodoelmatigheid focust zich in onze visie te veel op de arbeidsmarkt van nu en te weinig op de vraag hoe studenten duurzaam opgeleid kunnen worden voor een toekomst die vraagt om wendbaarheid. De werkwijze bij automotive, waarbij samen met de branche een aantal opleidingscentra in het land zijn gevormd, kan hiervoor een voorbeeld zijn. Het Summa College werkt vanuit Kennispact Brabant op vlak van macrodoelmatigheid nauw samen met de andere Brabantse roc's. Zie ook bijlage 5.

Thema 4: Summa College als aantrekkelijke werkgever

Ambitie: Kwalitatief goed onderwijs met uitstekend personeel dat vanuit zelforganiserende teams continu werkt aan een hoge onderwijskwaliteit. Daarom is in de kwaliteitsagenda een thema opgenomen dat zich richt op de ontwikkeling van onze docenten en teams.

Talentontwikkeling is een belangrijk thema in ons strategisch personeelsbeleid. Persoonsontwikkeling is onderdeel van onze koers. Ontwikkelbehoeften zijn in beeld gebracht en er zijn talentontwikkeltrajecten gestart. Ook in de teamplannen is aandacht voor ontwikkeling. Talentenklimaat en werkgeluk hebben nadruk gekregen en zijn meegenomen in het medewerkeronderzoek.

Er is een recruitmentstrategie ingezet, die gericht is op de werving van nieuwe medewerkers die passen bij Summa2025. Samen met Fontys Hogescholen gaan we - vanuit een eigen visie - ook zelf nieuwe docenten opleiden. Daarvoor hebben we de status van aspirant-opleidingschool gekregen.

Het onboardingprogramma voor nieuwe medewerkers en leidinggevendenden is goed ingebed en er wordt ingezet op een betere gesprekscyclus.

Het bieden van participatiebanen voor kwetsbare jongeren en volwassenen stabiliseerde door corona. Door bij contractactiviteiten *social return* mee te nemen, willen we dit aantal banen verhogen.

Thema 5: de student in de veranderende wereld

Ambitie: *Effectief leren is de ambitie in een in 2018 gelanceerde nieuwe visie op leren.*

De visie op leren is in de periode van de kwaliteitsagenda bij alle teams geland en heeft tot een stevige impuls voor onderwijsontwikkeling geleid (zie ook thema 3). Veel docenten volgden speciale professionaliseringstrajecten en ontwikkelden nieuwe stukjes onderwijs.

De ervaringen met online onderwijs tijdens de coronaperiode hebben ons veel geleerd. Uitdaging is om die ervaringen door te ontwikkelen naar blended onderwijs. Hiervoor is een breed professionaliseringsprogramma ‘digitaal vaardig voor toekomstig onderwijs’ gestart. Ook het applicatielandschap is onder de loep genomen. Naast deze ontwikkeling is volop geïnvesteerd in de ontwikkeling van nieuwe opleidingstrajecten (opleidingen, keuzedelen).

De rol van de loopbaanbegeleider verandert. Hij wordt een didactische coach en studiecoach die ondersteunt bij het maken van keuzes en plannings (zelfregulatie).

Voor de pijler gepersonaliseerd leren is binnen Summa2025 een programma gestart, Summa Flex. Meer daarover staat in 1.2.1.

Thema 6: bij Summa College een leven lang ontwikkelen

Ambitie: *Duurzame inzetbaarheid van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt*

Een leven lang ontwikkelen (LLO) is gezien onze maatschappelijke opdracht een van de pijlers in het strategisch programma Summa2025. Met Summa & Bedrijf richten we ons op alumni, bedrijven, werkenden en werkzoekenden.

In de kwaliteitsagenda is LLO toegespitst op een duurzame inzetbaarheid van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Via een maatwerk opleidingstraject, waaronder de praktijkroute, wordt deze groep begeleid naar een duurzame arbeidsrelatie. De bedoeling was om in 2022 800 personen te plaatsen. Door corona en het gebrek aan een passend ecosysteem is dit niet gehaald. Inmiddels staat er wél een sterk ecosysteem. In 2022 hebben 70 kandidaten een niveau 2-diploma gehaald, 280 kandidaten het entreeniveau met succes afgesloten en 171 kandidaten een praktijkverklaring behaald.

3.2 Kwaliteitszorg

Summa College is in 2017 gestart met een driejaarlijkse kwaliteitscyclus waarin interne audits worden afgewisseld met zelfevaluaties in combinatie met verschillende kwaliteitsonderzoeken. De tweede kwaliteitscyclus is in 2021 gestart. Hierbij zijn studenten, leerbedrijven, docenten en management betrokken. De audits en zelfevaluaties leveren input voor verbeteracties en dragen bij aan het creëren van een kwaliteitscultuur, waarbij onderwijsteams steeds meer eigenaar zijn geworden van die kwaliteit. De onderwijskwaliteit maken we op verschillende niveaus inzichtelijk met behulp van het dashboard SummaOK!

In het najaar van 2022 heeft Summa College meegedaan aan de instellingsdialoog van het Kwaliteitsnetwerk mbo. Tijdens de instellingsdialoog hebben studenten, docenten, medewerkers van ondersteunende diensten en management met het dialoogteam gesproken over de Summa strategie ten aanzien van persoonlijke leerroutes.

In 2022 zijn de mogelijkheden voor de student om zelf regie te nemen in de examenplanning verder uitgebreid. Dit past binnen 'Gepersonaliseerd en flexibel leren (studentreis)', als onderdeel van de strategische programmapijler 'Procesvernieuwing'. Eenzelfde examen wordt op meerdere momenten in een jaar aangeboden, de student schrijft zichzelf in op het voor hem of haar geschikte moment. In 2022 zijn alle centrale examens (CE) in aanmerking gekomen voor inschrijving door de student. Een tweede pilot om voor een opleiding alle examens flexibel aan te bieden is bij drie teams gestart in september. De studenten maken, afhankelijk van hun tempo, voor alle examens eigen keuzes voor het meest geschikte moment.

Flexibilisering vraagt veel van onze systemen en onderwijsteams. Op dit moment werken we nog steeds met een tijdelijke tool, geïnitieerd door de onderwijsexperts examen(logistiek) en de examenadministratie, aangezien de oplevering van de definitieve tool vertraging oploopt. Tegelijkertijd wordt in pilots gewerkt aan structuren om andere bewijzen dan examenresultaten in te zetten bij het nemen van de diplomabeslissing. Dit is in lijn met het nieuwe toezichtkader van de onderwijsinspectie. Hiervoor worden met enkele onderwijsteams voorbereidingen getroffen om te gaan werken met het systeem van 'programmatisch toetsen'. Op verzoek van de onderwijsteams is besloten meer tijd te nemen voor de voorbereidingen, waardoor de daadwerkelijke start van de pilots nu is voorzien voor schooljaar 2023-2024.

Zorgen en Borgen

In 2022 zijn de examencommissies doorggegaan het onderscheid tussen zorgen en borgen verder vorm te geven. Het contact tussen onderwijsteams en examencommissies vindt inmiddels structureel en planmatig plaats. Samen evalueren van uitvoering helpt om vanuit de eigen verantwoordelijkheid stappen te zetten in verbetering en vereenvoudiging. Kwaliteitsverbetering is het uitgangspunt. Op basis van aangetoonde kwaliteit wordt door examencommissies selectief aan bepaalde onderwijsteams meer ruimte geboden om deze zelf vorm te geven. Via NPO-middelen hebben de commissies extra mankracht ingezet om achterstanden, ontstaan door corona (met name steekproeven), bij te werken. Daar waar mogelijk wordt nog steeds gezocht naar meer automatisering in standaarden (vrijstellingen) en volledig digitaal examineren.

Corona en examinering

De (corona)werkgroepen examinering (inhoud en organisatie) hebben adequaat en snel gezorgd voor duidelijkheid in de organisatie. De opeenvolgende draaiboeken 'Summa College servicedocument Examinering' zijn gedurende de terugkeer naar de post-coronasituatie de leidraad voor teams gebleven. Het uitgangspunt van het Summa College is altijd gebleven dat we een verantwoord diplomabesluit nemen. Daar waar nodig nemen we ruimte in de mogelijkheden die landelijk geboden worden. De gekozen ruimte wordt altijd door de teams verantwoord en door de examencommissie goedgekeurd. Het veilig organiseren van de examenomgeving paste binnen de coronarichtlijnen. Vanaf 1 oktober 2022 zijn geen coronabeperkingen meer van kracht en/of aanpassingen in examinering en diplomering op dit vlak toegestaan noch toegepast.

Er is geen inspectieonderzoek voor examinering geweest in 2022.

3.3 Exameninstrumenten

Waar mogelijk kopen we examens in, mits ze passen bij de visie op leren en examineren en ze voldoen aan onze kwaliteitsstandaarden. We kopen uitsluitend gevalideerde exameninstrumenten in bij gecertificeerde examenleveranciers. Voor alle exameninstrumenten gelden dezelfde kwaliteitsstandaarden. Dus ook voor de examens voor de keuzedelen.

Zijn er geen geschikte examens beschikbaar, dan ontwikkelen we die zelf. Daarbij houden we rekening met interne richtlijnen en procedures en de Summa Procesarchitectuur Examinering. Gezien de ruimte die het nieuwe inspectiekader biedt, verwachten we dat examens steeds vaker zelf worden ontwikkeld.

Valideren exameninstrumenten

Alleen gevalideerde exameninstrumenten kunnen door de examencommissie worden vastgesteld. De wijze van validering van exameninstrumenten is afhankelijk van de herkomst van een exameninstrument.

- Via route 1 kopen we exameninstrumenten in bij een gecertificeerde examenleverancier. Die zijn dus valide.
- Voor de validering van zelf geconstrueerde exameninstrumenten volgen we ‘stappenplan route 2’. Daarbij maken we gebruik van vastgestelde checklist.
- Route 3 wordt binnen het Summa College op dit moment niet ingezet.

Verantwoording

Aan de hand van de door het Summa College vastgestelde uniforme kwaliteitsnormen, maakt het onderwijsteam een verantwoorde afweging of een opleiding examens inkoop of zelf ontwikkelt. De onderwijsteams verantwoorden de keuze aan de examencommissies. Deze verantwoording vindt plaats via het examenplan: per examen wordt aangegeven of het examen wordt ingekocht of dat het zelf wordt geconstrueerd.

In het eerste geval wordt aangegeven bij welke examenleverancier het examen wordt ingekocht, in het tweede geval wordt beargumenteerd waarom het examen zelf wordt ontwikkeld. 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

Een verantwoording van de validering is opgenomen in bijlagen 6 en 7.

3.4 Passend onderwijs

Wij bieden iedere student passend onderwijs: op school, bij de beroepspraktijk en tijdens examens kunnen studenten die het nodig hebben rekenen op bijvoorbeeld extra hulpmiddelen, materialen, uitleg, coaching, pauzes of tijd.

In het schooljaar 2021-2022 hebben 986 studenten extra begeleiding ontvangen op basis van een speciaal voor hen opgesteld individueel ondersteuningsplan (IOP). Dit zijn minder studenten dan in de jaren daarvoor. Dit komt waarschijnlijk doordat in coronatijd het opstellen van een IOP minder prioriteit had. In de praktijk zien we dat er zeker niet minder studenten zijn met een extra ondersteuningsvraag.

Schooljaar	Aantal IOP	Percentage
14-15	587	4,0%
15-16	737	5,3%
16-17	855	5,8%
17-18	957	6,1%
18-19	1086	6,6%
19-20	1118	6,7%
20-21	1191	7,0%
21-22	986	5,5%

Multi-problematiek

Meer studenten hebben een (multi-)problematiek. Er is een sterke toename van complexe casussen en van het aantal trajecten schoolmaatschappelijk werk, ggz en heroriëntatie. Dit heeft ook te maken met corona: leerlingen die van het voortgezet onderwijs kwamen, moesten zich veelal online oriënteren. Vooral voor leerlingen met een extra ondersteuningsvraag was dit lastig. We merken dat nieuwe studenten soms niet goed weten waarvoor ze gekozen hebben. Dit leidt vaker tot motivatieproblemen, een gevoel van uitzichtloosheid, depressies, suïcidale gedachten en angststoornissen.

Samen met de gemeente en samenwerkingspartners hebben we het aanbod hulpverlening daarom opgeschaald. Daarnaast hebben we zelf een programma ontwikkeld om studenten weer in hun eigen kracht te zetten. Ook zijn docenten ondersteund bij het signaleren van problemen bij studenten en hebben we een train-de-trainerprogramma rondom het thema empoweren. De vsv-cijfers én de

verzuimcijfers zijn in 2022 helaas weer sterk toegenomen. Dit is een landelijk beeld en werd ook verwacht na de coronaperiode. Met elkaar en met andere mbo's zoeken we naar mogelijkheden studenten binnenboord te houden.

3.5 Montessori College Eindhoven

Het [Montessori College Eindhoven](#) (MCE) biedt mavo- en havo-opleidingen aan op basis van het gedachtegoed van Maria Montessori. De visie en missie waaruit dit gebeurt, zijn in 2022 herijkt.

'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.'

Doelstellingen en resultaten

Er zijn op basis van onze missie en visie hoofddoelstellingen geformuleerd. Daar is in 2022 als volgt gevolg aan gegeven:

- Het montessoriaanse gedachtegoed stevig neerzetten in de dagelijkse onderwijspraktijk. Alle medewerkers samen gewerkt aan nieuwe montessoriaanse opdrachten. In 2023 krijgt dit een vervolg.
- Eigentijds en actueel onderwijs passend bij de leerlingen van nu en morgen. De externe activiteiten passend bij ons onderwijs zijn (na corona) weer opgepakt. De omslag naar meer flexibel en blended onderwijs is in volle gang.
- Onderwijs aan onze leerlingen in een vernieuwd en toekomstbestendig gebouw. Het ontwerp is klaar. Naar verwachting zal de vernieuwbouw in het najaar van 2023 starten.
- De samenwerking tussen de ondersteunende diensten en het primair proces loopt steeds soepeler. Processen zijn in kaart gebracht en bijgesteld. De zorgstructuur staat als een huis.

Personeelsbeleid

We werken vanuit een strategisch personeelsplan. De overheid heeft extra middelen beschikbaar gesteld om medewerkers te professionaliseren en de werkdruk te verlichten. Er is landelijk een tekort aan docenten voor vakken als natuur- en scheikunde, maar ook voor Nederlands, moderne vreemde talen en wiskunde. Professionaliseringstrajecten zijn gestart rondom:

- Montessoricursus voor niet-montessoridocenten door de Nederlandse Montessori Vereniging
- Academy 4 Learning geeft ondersteuning bij het ontwerpen van montessoriaans onderwijs
- Arrangeren door te classificeren (Zuiderbos) leert de docenten om te gaan met diverse problematieken van leerlingen door de problematiek te classificeren en zo passende interventies toe te passen.
- Individuele scholingen, bijvoorbeeld voor onderbevoegde docenten.

Vwo

MCE wil graag het onderwijsaanbod uitbreiden met vwo, daarvoor hebben we een licentie aangevraagd. Helaas is die in het voorjaar van 2022 afgewezen op juridische gronden: het MCE is onderdeel van een verticale scholengemeenschap (vsg) en vwo kan niet worden gegeven binnen een vsg. Daarom is verzelfstandiging onderzocht, maar de eventuele verzelfstandiging bleek voor de totale scholengemeenschap consequenties te hebben. Daarom hebben we besloten de verzelfstandiging niet door te zetten en kunnen we dus geen vwo aanbieden.

Corona

Corona heeft de afgelopen drie jaar een grote wissel getrokken op het onderwijsproces. Onderwijskundig en pedagogisch heeft het van onze docenten veel flexibiliteit gevraagd. De druk voor docenten is enorm toegenomen en de leerlingen ervaren nog veel last van de afgelopen periode. Dit zien we terug in hun gedrag. De NPO-subsidies hebben we op diverse manieren ingezet om achterstanden weg te werken en meer passend onderwijs te kunnen verzorgen.

Slagingspercentages

	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Montessori College			
Vmbo (mavo)	97%	95%	90%
Havo	94%	94%	95%
Totaal Montessori College	96%	96%	92%

Werkdrukmiddelen voortgezet onderwijs

Vanuit het Onderwijsakkoord po/vo 'Samen sterk voor het beste onderwijs' zijn extra middelen beschikbaar gekomen voor de aanpak van werkdruk, professionalisering basisvaardigheden en curriculumherziening in het vo. Het Summa College is een verticale scholengemeenschap waarin zowel mbo- als vo-onderwijs wordt aangeboden. In het akkoord zijn ook extra middelen opgenomen voor het vo-deel van mbo-scholen. Gezien het moment van bekend worden en overboeking van de middelen door OCW wordt schooljaar 2022-2023 door de cao-partijen als een overgangsjaar benadert.

Summa heeft in november 2022 € 379.209 ontvangen van OCW. Dit bedrag mag op verschillende manieren worden besteed, passend bij de eigen opgave van de school, het team en het individu. De extra middelen bestaan uit een bedrag dat per leerling toegekend wordt en betreft uitsluitend regulier ingeschreven vo-leerlingen. Voor het Montessori College betreft het alle leerlingen, voor Summa Plus de vo-anderstaligen en voor het Ster College een deel van de leerlingen (Rutte-route). Met betrekking tot de werkdrukmiddelen is, in navolging van de vo-sector, het uitgangspunt dat minimaal 50% wordt besteed aan een individueel keuzebudget (basisbudget van 40 klokuren per medewerker) en het resterende bedrag wordt besteed aan een collectieve aanpak van werkdruk op vo-scholen en het vo-deel van locaties waar zowel VO als MBO onderwijs wordt verzorgd.

Op de vo-school wordt samen met de medewerkers bepaald wat goede maatregelen zijn om de werkdruk te verminderen zodat er goed onderwijs verzorgd wordt. Hierbij wordt in ieder geval gekeken naar de school specifieke situatie. Besteding van de collectieve werkdrukmiddelen vindt op schoolniveau plaats. Voor het overgangsschooljaar geldt dat de extra werkdrukmiddelen in de loop van 2023 met terugwerkende kracht tot 1 januari 2022 worden uitbetaald aan Summa-medewerkers werkzaam in het vo. Dat heeft enige tijd gekost vanwege de complexiteit van de regeling. De OR heeft instemmingsrecht over het voorgenomen besluit tot uitbetaling.

3.6 Ster College

3.6.1 Taalkracht

Onder de naam [Taalkracht](#) geven we taal-, reken- en computeronderwijs aan volwassenen. Voorheen gaven we dit onderwijs onder de naam Ster College, maar met de naam Taalkracht zijn we beter vindbaar voor onze cursisten. De naam sluit ook beter aan bij hun leefwereld.

Bij Taalkracht werken gepassioneerde professionals en vrijwilligers die impact willen maken in levens van mensen. Elke dag werken we met samenwerkingspartners als gemeenten, bibliotheken, intermediairs en bedrijven aan de verbetering van taal, digitale vaardigheden en rekenen van onze cursisten. Dat zijn er jaarlijks ruim 1.600. Zij versterken hun basisvaardigheden, zodat zij mee kunnen doen in de maatschappij en aan het arbeidsproces. Wij geloven dat mensen gelukkiger zijn als zij hun talenten kunnen (her)ontdekken en optimaal kunnen inzetten. Met het versterken van basisvaardigheden faciliteren wij deze mogelijkheid. Het is bovendien het fundament voor een leven lang ontwikkelen. De cursisten waarderen Taalkracht met een 8,6.

2022 begon in volledige lockdown. De geleerde lessen vanuit corona namen we mee in de ontwikkeling van ons modulair onderwijs. Onze cursisten zijn onderdeel van dit ontwikkeltraject en geven feedback: we leren van hen wat wel en niet werkt. We hebben vrijwilligers getraind om cursisten behalve fysiek ook online te begeleiden. De zomerschool, die voor de tweede keer gehouden werd - droeg bij aan het herstellend vermogen van gemiste sociale cohesie en bood de mogelijkheid om leerachterstanden in te halen.

De inspanningen van de afgelopen jaren bleven niet onopgemerkt bij het ministerie van OCW. Eind 2022 werd het pilotproject Collectief LLO Laaggeletterden en Laagopgeleiden aan onze regio toegekend. Samen met regio Twente vormen wij de twee landelijke pilots. Het doel van dit project is om de arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden en laaggeletterden te verbeteren via nieuwe onderwijsconcepten waarin basisvaardigheden, vakvaardigheden en coaching geïntegreerd worden. Het collectief van partijen in stad en regio moet vervolgens zorgen voor een duurzame borging van deze onderwijstrajecten.

3.6.2 Vavo

Op het voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo) van Ster College kunnen leerlingen een diploma of deelcertificaten voor het voortgezet onderwijs halen. Dat kan in de richtingen vmbo-tl, havo en vwo. De vavo heeft de afgelopen jaren gewerkt aan een herpositionering. Dit heeft - in samenwerking met studenten en docenten - onder meer geleid tot een nieuwe website waarmee we ons beter kunnen profileren.

Slagingspercentages vavo

	Aantal 21-22	Geslaagd 21-22	Percentage 21-22	Percentage 20-21	Percentage 19-20	Percentage 18-19
vmbo	24	18	75%	96%	92%	76%
havo	115	91	79%	77%	84%	82%
vwo	37	29	78%	82%	90%	80%
totaal	176	138	78%	81%	86%	80%

Doelstellingen en resultaten

- Het slagingspercentage lag in 2022 iets lager dan in voorgaande schooljaren. In schooljaar 2019/2020 lag het percentage hoger, omdat er door corona geen centraal examen was.
- We hebben de optimalisatie van een toekomstbestendige zorgstructuur verder opgepakt en ontwikkeld. De structuur staat inmiddels al een tijdje en is geïntegreerd in de bestaande organisatie. Momenteel ontwikkelen alle mentoren zich verder tot mentoren plus, waardoor zorgstudenten breder kunnen worden opgevangen. De complexiteit binnen de vavo-studentenpopulatie neemt namelijk toe; het is belangrijk hierop te (blijven) anticiperen. Ook wordt de intakeprocedure, inclusief de zorggesprekken en de start van de begeleiding, nog eens onder de loep genomen.
- We hebben gewerkt aan onderwijsinnovatie op het gebied van blended learning. Helaas heeft dit teamdoel door personele omstandigheden enige vertraging opgelopen. De verwachting is dat dit in 2023 vlotgetrokken wordt.
- De verbetering van de specifieke vavo-didactiek, passend bij de doelgroep en in samenwerking met alle vavo's in Nederland, verloopt volgens plan. Doel is om de meerwaarde van de fysieke lessen te vergroten. Momenteel zijn we druk doende met een gefaseerde invoering van de tips en adviezen. In 2022 hebben enkele docenten een training gevolgd en krijgt de invoering steeds meer vorm.
- In 2022 hebben we ook het teamdoel taalbeleid geformuleerd. We merken dat de taalvaardigheid van studenten achterblijft, zowel van allochtone als van autochtone studenten. Een groep collega's bekijkt hoe we hiermee het beste kunnen omgaan.

Samenwerking met Montessori College

In de laatste jaren is veel bereikt met betrekking tot de kwaliteitsborging examinering. Om dit verder te verbeteren, is in samenwerking met het Montessori College een onafhankelijk, externe voorzitter benoemd voor de beide (vo-)examencommissies. We bekijken of we ook op andere gebieden kunnen samenwerken, zoals administratie, doorlopende leerlijnen en positionering in Brainport.

3.7 Summa Plus

Summa Plus begeleidt en ondersteunt kwetsbare studenten. Ook zijn we voor alle onderwijsteams binnen Summa een expertisecentrum op het gebied van toptalent, vsv en worden er projecten uitgevoerd (bijvoorbeeld taalbeleid en NT2 en Summa NXT). Summa Plus bestaat uit drie onderwijsteams (voortgezet onderwijs anderstaligen, entree-opleiding en VIA Traject) en de dienst Studentenbegeleiding.

Doelstellingen en resultaten

- Terugdringen vsv: alle projecten in het kader van het regionale vsv-programma zijn met mooie resultaten gerealiseerd (doorstroom coaching, job coaching, uitvoering Plusvoorziening)
- De expertrol stond voor een groot deel in het teken van de gevolgen en het effect van de coronaperiode op studenten en medewerkers. In de meeste ondersteuningsaanvragen speelde onveiligheid, demotivatie en groepsvorming in de klas of in het team. We hebben vijftien interventies gedaan, variërend van individuele gesprekken met docenten en workshops met het team tot het uitwisselen van ondersteunende pedagogische interventies en het inzichtelijk krijgen hoe dit speelt in het team zelf. Ook hebben we voorlichtingsbijeenkomsten gehouden. Niet-corona gerelateerde ondersteuningsvragen waren er ook, zoals:
 - Onderzoek naar voortijdig schoolverlaten binnen Summa Fashion
 - Effectievere communicatie/samenwerking binnen onderwijsteams
 - Balans herstellen tussen regulatie en verbinding tussen team en klassen
 - Interventies op onveilig en pestgedrag in klassenTypend was dat een vraag op klasniveau vaak eindigde met een interventie op teamniveau.
- Jeugdwerkloosheid: Summabreed hebben we nazorg van uitstromers ingeregeld voor niveau 1 en 2 en de meest kwetsbare studenten binnen niveau 3 en 4 (NXT-coaching).
- Het project Taalbeleid/NT2 mbo is uitgevoerd. In schooljaar 2021-2022 hebben 234 mbo-studenten extra NT2-onderwijs gevolgd. Met de coaching, advisering en scholing hebben we meerdere teams bereikt.
- Alle teams werken richting Summa2025. Vanuit Summa Plus zijn diverse teams betrokken.
- We werken aan de invoering van continu verbeteren volgens de lean-werkwijze. We zijn een verbetersteam opgestart, bieden de Greenbelt-training aan en hebben al een aantal processen verbeterd.
- Duurzame inzetbaarheid staat hoog op de agenda. Bij de start van schooljaar 2022/2023 hebben alle medewerkers in een spel kennis gemaakt met dit thema. En zijn hier gericht acties op uitgezet.

Studentenbegeleiding

Door postcorona-effecten en andere ontwikkelingen hebben we in 2022 meer studenten moeten begeleiden. Ook was er meer inzet van ggz, van schoolmaatschappelijk werk, jongerenwerkers en onze zorgcoördinatie nodig en een heroriëntatie en het opstarten van de empowerment trainingen voor studenten.

Onderwijsteams

Binnen de onderwijsteams hebben we flink moeten opschalen vanwege de sterke groei van anderstaligen en de toenemende zorg rondom (groepen) studenten. Het werven van deskundig personeel heeft veel tijd gevraagd. Resultaat is wel dat we in 2022 met veel nieuwe, deskundige collega's en partners konden starten en zo samen de meest kwetsbare studenten goed onderwijs en begeleiding hebben kunnen bieden. Ook de vraag naar het VIA Traject nam flink toe, mede door de goede naamsbekendheid, intensieve samenwerking met ketenpartners en de invloed van corona. De entree-opleiding is licht gegroeid. Bijna 90 procent van de studenten zijn doorgestroomd naar een opleiding of werk.

Rendement VOAT en VIA

	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
VOAT: uitstroom naar vervolgonderwijs en werk	94%	91%	90%	89%
VIA: uitstroom naar vervolgonderwijs	74%	85%	78%	82%
VIA: uitstroom naar werk	9%	7%	12%	10%

3.8 Leven lang ontwikkelen (LLO), Summa & Bedrijf

Bij Summa College geloven we in de duurzame ontwikkeling van mensen, een leven lang. Wij verbinden hiervoor onderwijs, overheid en bedrijfsleven, zodat we in co-creatie alle inwoners van de Brainportregio toegankelijk onderwijs op maat kunnen bieden in alle fases van hun leven. We helpen bedrijven om hun medewerkers in deze snel veranderende wereld duurzaam inzetbaar te houden en helpen kwetsbare groepen bij hun participatie in de samenleving, omdat dit onlosmakelijk deel uitmaakt van onze maatschappelijke opdracht. Sinds 2020 maakt leven lang ontwikkelen (LLO) deel uit van de speerpunten van Summa2025. Onze ambities zijn:

- Alumni blijvend binden aan onze Summa-community
- Ten aanzien van de *employability*-markt:
 - Werkenden ondersteunen bij hun duurzame ontwikkeling, een leven lang
 - Voor bedrijven willen we gesprekspartner zijn op het gebied van LLO-vraagstukken, onder meer door te helpen bij het duurzaam inzetbaar houden van medewerkers en mee te denken over in- en doorstroom van medewerkers
- Ten aanzien van de *participatiemarkt*: ervoor zorgen dat alle talenten in onze regio kunnen meedoen en meetellen, ook kwetsbare groepen en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Om deze doelgroepen te bereiken, richten we ons tot de participatiebedrijven, gemeenten en het UWV. Deze partijen staan direct in contact met deze doelgroepen.

Summa & Bedrijf

Elk van deze doelgroepen vraagt een specifieke aanpak en benadering. We zetten onszelf voor deze doelgroepen herkenbaar neer onder de merknaam Summa & Bedrijf. Alumni van het Summa College benaderen we vooralsnog onder de voor hen bekende merknaam Summa College.

We werken vraaggestuurd: er moet sprake zijn van een aantoonbare arbeidsmarktrelevantie. Het aanbod is bovendien gerelateerd aan het mbo en bestaat uit niet-bekostigd onderwijs. Onze ambities hebben we vertaald naar kwantitatieve en kwalitatieve doelen. Voor de realisatie daarvan werken we nauw samen met onze maatschappelijk partners in de regio. In 2022 hebben we ten aanzien van LLO op alle fronten belangrijke vooruitgang geboekt.

Strategisch ondernemingsplan

Na een intensieve voorbereiding is in september 2022 het strategisch ondernemingsplan voor LLO afgerond. Het plan is tot stand gekomen dankzij de inzet van medewerkers uit het expertiseteam LLO, directeuren, teamleiders en accountmanagers. Dit onderstreept de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de realisatie van onze LLO-ambities en -doelen.

Netwerkorganisatie

In het ondernemingsplan is ook het interne samenwerkingsmodel opgenomen. Besloten is om die samenwerking te stelen op de principes van een netwerkorganisatie. We noemen dit de LLO Community. Deze bestaat uit participerende scholen, ondersteunende diensten en een expertiseteam LLO. Kern van het samenwerken volgens het netwerkmodel is dat de LLO-vraagstukken (en dus niet de hiërarchische structuur van een organisatie) centraal staan.

De samenwerking is in 2022 verder geprofessionaliseerd. In de backoffice zijn de operationele processen gestroomlijnd en is de onderlinge samenwerking geoptimaliseerd. Ook is er een duidelijke taakverdeling gemaakt tussen de participerende scholen en het expertiseteam. De scholen zijn verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de bedrijvenmarkt en de uitvoering van de

scholingstrajecten onder de vlag van Summa & Bedrijf. Ook gaan de scholen aan de slag met het binden van hun alumni op opleidings- of schoolniveau.

Het expertiseteam ondersteunt de scholen bij hun opdracht en is zelf verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de participatiemarkt, de markt van individuen/particulieren (via het open aanbod op de website) en de Summabrede alumni-werkwijze. Ook neemt het team de positionering, profilering en bepaling van een herkenbare dienstverlening van Summa & Bedrijf voor haar rekening. In 2022 heeft het expertiseteam de waardeproposities voor bedrijven en alumni nader uitgewerkt en vertaald in een nieuwe marketing- en communicatiestrategie.

Accountmanagers

De accountmanagers van scholen leggen de contacten in de markt. Om hen daarbij te ondersteunen, is er in 2022 veel aandacht geweest voor teamontwikkeling, kennisdeling en professionalisering. Zo worden prognoses met elkaar gedeeld en is er regelmatig een studiebijeenkomst, samen met collega's van de ketengroep. Ook is er toenemende aandacht voor het monitoren van het verkoopproces.

Om de samenwerking met (potentieel) belangrijke, strategische partnerbedrijven naar een hoger plan te tillen, is in het ondernemingsplan een pilot met integraal accountschap opgenomen. Het gaat hierbij om bedrijven met LLO-vraagstukken die samenwerking vereisen van meerdere scholen. Concreet gaat het in de pilot om ASML, DAF, Renewi en Vitalis.

Belangrijke samenwerkingsverbanden en scholingstrajecten

- ***Brabant Leert***

Brabant Leert is een initiatief van de provincie Noord-Brabant, Brabantse roc's, particuliere opleiders, VNO-NCW, FNV en Edubookers. Doel is om samen in te spelen op de veranderingen van de arbeidsmarkt. Op het digitale platform van Brabant Leert kunnen werkenden en werkzoekenden zich inschrijven voor ontwikkeladviezen, begeleidingstrajecten of scholing. Brabant Leert stimuleert mensen om zich te ontwikkelen. Dit zorgde bij Summa voor een groeiend aantal cursisten: 630 werkenden en werkzoekenden volgden via Brabant Leert een scholing bij Summa & Bedrijf. De populairste cursussen waren Individuele basiszorg (130 deelnemers), Helpende Plus (100 deelnemers) en Babyspecialist (90 cursisten).

In 2022 is de samenwerking tussen de deelnemende roc's verstevigd. Dit is zeer positief, aangezien we samen beter in staat zijn om de LLO-vraagstukken van de arbeidsmarkt te bedienen. Om het succes van Brabant Leert verder uit te bouwen en continuïteit te bieden, onafhankelijk van overheidssubsidies, gaat Brabant Leert in 2023 verder als stichting. Daarmee wil Brabant Leert werkenden en werkzoekenden in Noord-Brabant blijvend stimuleren om zich te scholen en zo relevant te blijven op de arbeidsmarkt.

- ***Scholingen in de Kempen***

Met behulp van een SLIM-subsidie is in 2022 een samenwerking gestart met het Kempisch Ondernemersplatform, bedrijven en Leerwerkloket Zuidoost-Brabant. Doelstelling is om leren en ontwikkelen vanzelfsprekend te maken in het midden- en kleinbedrijf. Summa & Bedrijf heeft speciaal hiervoor drie scholingen ontwikkeld: Future Proof Leidinggeven, Sterk in je werk en Regie op je loopbaan.

- ***LLO Collectief voor Laagopgeleiden en Laaggeletterden***

Het ministerie van OCW heeft de regio's Zuidoost-Brabant en Twente in 2022 aangewezen voor de pilotregeling LLO Collectief voor Laagopgeleiden en Laaggeletterden. Deze regeling heeft tot doel om laagopgeleide en laaggeletterde inwoners door te laten stromen naar werk of beter in staat te stellen hun werk te behouden. Dit wordt gerealiseerd door nieuwe vormen van onderwijs, gericht op het ontwikkelen en/of versterken van basis- en vakvaardigheden én begeleiding op en naar de arbeidsmarkt.

In onze regio is de gemeente Eindhoven aangewezen als aanspreekpunt voor de pilot; de uitvoering komt voor rekening van Summa & Bedrijf in samenwerking met Taalkracht (eveneens onderdeel van het Summa College). De pilot duurt twee jaar, waarin minimaal 200 personen uit de doelgroep het traject succesvol doorlopen moeten hebben. Dit doen wij in hechte samenwerking met onze partners, zoals werkgevers, regiogemeenten, andere kennisinstellingen en koepelorganisaties. We richten ons daarbij op sectoren waar vanwege urgente maatschappelijke vraagstukken belangrijke kansen liggen op de arbeidsmarkt. Denk hierbij aan sectoren als Logistiek, Techniek, Zorg en Bouw.

Het is onze nadrukkelijke intentie om ook na de pilotfase een sterk LLO Collectief te hebben, waarin we de doelgroepen structureel de kans bieden om hun basis- en vakvaardigheden te ontwikkelen.

- *Samenwerking met bedrijven*

In samenwerking met bedrijven zijn in 2022 vele scholingstrajecten verzorgd. Hiermee werden oplossingen geboden voor urgente arbeidsmarkt-vraagstukken, die vaak voortkwamen uit personeelstekort en krapte op de arbeidsmarkt. Een greep uit de trajecten die door Summa & Bedrijf verzorgd werden:

Breder inzetbare medewerkers bij Mondomijn

Het breder inzetbaar maken van medewerkers was de wens waarmee het integraal kindcentrum Mondomijn uit Helmond in 2022 aanklopte bij Summa & Bedrijf. In nauwe afstemming met het kindcentrum ontwikkelde Summa een mbo-deelopleiding 'didactische ondersteuning basisonderwijs', die door 25 pedagogische medewerkers, onderwijsassistenten en -ondersteuners met succes gevolgd werd. Dankzij de extra kennis en vaardigheden die deze medewerkers tijdens hun opleiding opdeden, kunnen zij breder en vaker ingezet worden in het kindcentrum. Een belangrijk voordeel voor zowel de werkgever als de medewerkers; die laatste groep wil vaak meer uren draaien, wat mogelijk werd dankzij de opleiding.

Extra handen voor de zomer bij Vitalis Woonzorg Groep

Hoe zorgen we ervoor dat we ook tijdens de zomermaanden voldoende 'handen voor de zorg' hebben? Dat was de uitdaging waarvoor Vitalis Woonzorg Groep in de zomer van 2022 stond. Vitalis kon beschikken over vrijwilligers, mantelzorgers, vakantiekrachten en collega's uit de ondersteunende diensten om het tekort tijdens de zomermaanden op te vangen. Maar deze mensen hadden vaak geen opleiding in de zorg gevolgd. Vitalis Woonzorg Groep vroeg daarom aan Summa om met spoed deze mensen alsnog een korte, krachtige en kwalitatief hoogwaardige scholing te geven op het gebied van 'persoonlijke hygiëne en infectiepreventie', persoonlijke verzorging, 'mobiliteit en transfer' en Algemeen Dagelijkse Levensverrichtingen (ADL). Summa pakte de handschoen op, wat resulteerde in het project 'Extra handen voor de zomer'. Andere zorgorganisaties die met dezelfde problematiek kampten, hoorden hiervan en vroegen dezelfde scholing aan. Een groot deel van de cursisten beviel de scholing zo goed dat zij zich verder wilden ontwikkelen. Zij volgen momenteel de mbo-deelopleidingen 'Individuele basiszorg' en 'Ondersteunen bij wonen en welbevinden'.

Een mbo-opleiding in huis bij ASML

Ook hightechbedrijf ASML, de chipmachinefabrikant uit Veldhoven, kampt met een tekort aan goede vakmensen. Terwijl ook mbo-opgeleide medewerkers van groot belang zijn voor de verdere groei van het bedrijf. In dat kader startten ASML en Summa in oktober 2022 samen een pilot bij het logistiek centrum van ASML. Twaalf medewerkers volgen twee jaar lang intern bij ASML een erkende mbo-opleiding op het gebied van Transport & Logistiek. Deze medewerkers gaan niet naar school; docenten van Summa gaan naar ASML. Zij geven de twaalf medewerkers extra coaching en begeleiding op de werkvloer. Onderzocht wordt of ook andere mbo-opleidingen, zoals Mechatronica en Procestechiek, op deze wijze gegeven kunnen worden bij ASML.

Klanttevredenheid

We willen de klanttevredenheid structureel in kaart brengen. In oktober 2022 zijn we daarmee begonnen. Om de neutraliteit te waarborgen, ligt dit in handen van een extern bureau. Cursisten van Summa & Bedrijf ontvangen binnen twee weken na afronding van hun scholing een enquête.

De eerste bevindingen zijn positief: cursisten waarderen hun ervaringen met Summa & Bedrijf gemiddeld met een 7,7. Streven is om gemiddeld een 8 te scoren. De docent wordt het best beoordeeld, met een 8,4. De communicatie wordt met een 7,3 het minst beoordeeld. Dit laatste aspect is een belangrijk onderdeel van het nieuwe serviceconcept, waarmee in december 2022 een aanvang is gemaakt. Doel is om tot een uniforme, kwalitatief hoogwaardige dienstverlening aan klanten te komen.

Carrière Café

Als Summa hebben we in de regio een ideale positie om ontmoetingen tussen bedrijven, werkenden, werklozen, alumni en adviespartners te faciliteren. Die positie willen we optimaal benutten. Daarom hielden we op 6 oktober 2022 het eerste Carrière Café. De nadruk lag op ontmoeten en kennismaken. Hiermee willen we bouwen aan ons *thought leadership* als dé kennisautoriteit van en voor vakmensen in onze regio. Bezoekers en deelnemers onderschreven het concept van het evenement. Zij gaven het gemiddeld een 7,0. Ook gaven ze bruikbare suggesties voor verbeteringen. Die nemen we mee naar het Carrière Café in 2023.

Naamsbekendheid

Het verhogen van de naamsbekendheid is een belangrijk doel van de marketing- en communicatiestrategie. Uit onderzoek in juli/augustus 2022 onder werkenden en werkzoekenden in onze regio bleek dat slechts 3 procent van de ondervraagden spontaan aan Summa denkt als gevraagd wordt naar een aanbieder van onderwijs voor volwassenen. Die lage spontane naamsbekendheid geldt overigens ook voor de andere publieke onderwijsaanbieders.

Sindsdien hebben campagnes op sociale media, het delen van verhalen van klanten en andere middelen voor een flinke verbetering in de naamsbekendheid gezorgd. Dat blijkt uit het aantal bezoekers dat direct op onze website komt door Summa & Bedrijf te typen. Dat aantal is met 165 procent gestegen van 8.352 bezoekers in 2021 naar 22.147 bezoekers in 2022. Vermoedelijk hebben de campagnes rondom het Carrière Café hieraan ook bijgedragen.

Het totaal aantal bezoekers op de website is bijna verdubbeld: van 41.000 in 2021 naar 78.500 in 2022. Die stijgende lijn willen we doortrekken in 2023. Er zal dan ook meer aandacht zijn voor het laden van het merk.

4. Personeel

Geluk

De beleving van geluk van studenten en mensen die voor Summa werken is de essentie van Summa als waardengedreven organisatie (WGO) en van onze strategische persoonsontwikkeling (SPO). Hierbij baseren we ons op de bevindingen over geluk van prof. dr. Ruut Veenhoven.

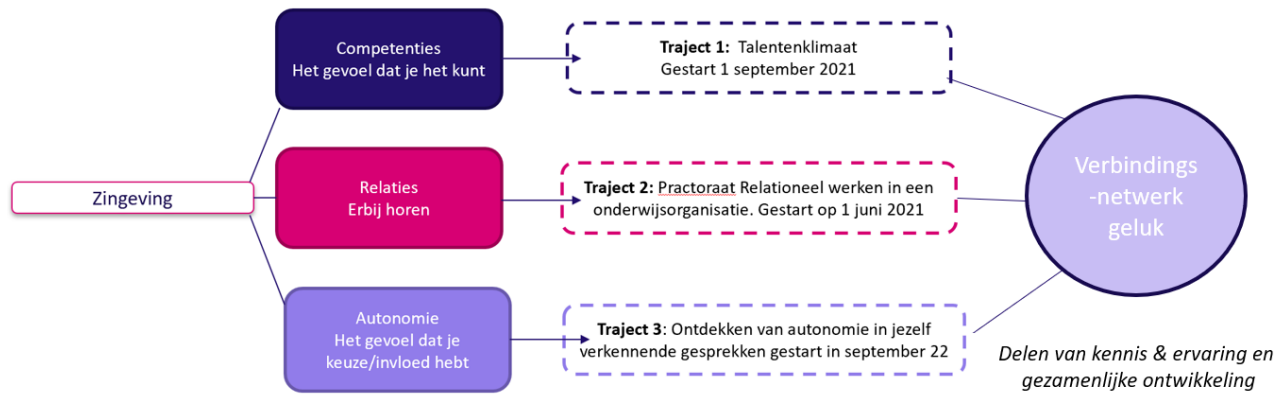
Veenhoven zeg dat geluk de optelsom is van stemming en tevredenheid. Stemming is de gevoelsmatige ervaring: hoe voel ik mij op dit moment? Tevredenheid is: de waardering van de mate waarin het leven mij brengt in wat ik wil. Dit gaat over zingeving. Stemming wisselt van moment tot moment. Hiervoor is weinig reflectie nodig. Zingeving wordt inzichtelijk door een verstandelijke beschouwing. Hierdoor is het beter meetbaar en beïnvloedbaar. Mensen ervaren zingeving in hun werk als ze 'ja' antwoorden op de volgende drie vragen:

1. Heb ik invloed? Dit gaat over autonomie.
2. Kan ik het? Dit gaat over competenties.
3. Hoor ik erbij? Dit gaat over relaties.

Zingeving is de hoogste vorm van geluk. Als organisatie kunnen we daar invloed op uitoefenen. We kunnen geluk dus concreet bevorderen. Dat doen we met drie ontwikkeltrajecten die specifiek ingaan op autonomie, competenties en relaties van mensen die bij Summa werken en leren:

1. talentenklimaat (competent voelen)
2. practoraat 'Relationeel werken in een onderwijsorganisatie'
3. autonomie (persoonlijk leiderschap).





De ontwikkeltrajecten maken deel uit van het ontwikkellandschap binnen onze strategische persoonsontwikkeling (SPO). De beleving op deze drie trajecten gaan we in de toekomst meten. In 2022 hebben we binnen de ontwikkeltrajecten gerealiseerd:

Talentenklimaat

- Visie talentenklimaat
- Concept voor Talent Ambitie Traject
- Vorming netwerk ambassadeurs
- Participatie met 200 mensen
- 4 proeftuinen + 10 spin off trajecten
- 10 teamsessies
- 4 inspiratiesessies

Practoraat 'Relationeel werken in een onderwijsorganisatie'

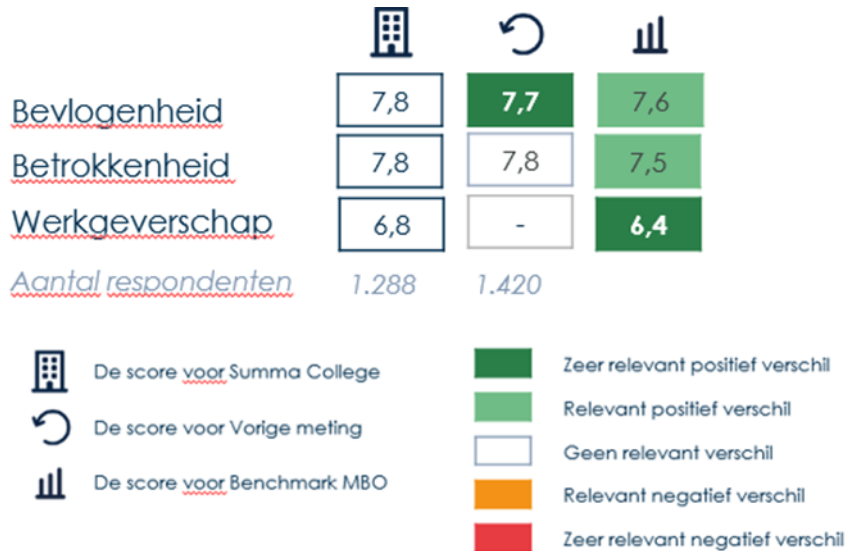
- Visie Relationeel werken
- Onderzoek en publicatie *Die ene student* (500 exemplaren boekje 'In verbinding') in samenwerking met stichting Presentie
- Symposium (lancering practoraat) Relationeel werken met 150 deelnemers
- Telefonische interviews (22) Summa medewerkers (bezoekers symposium juni '22)
- Onderzoek: Relationeel werken met observaties in 9 groepen
- Onderzoek: Studentonderzoek: 68 gesprekken met studenten (over waardevolle/waardeloze momenten bij Summa)
- Onderzoek: Diversiteit & Inclusie
- Lerende gemeenschap met dwarsdoorsnede van 32 betrokken Summa medewerkers (ambassadeurs)
- Workshopsessie verzorgd i.s.m. practoraat 'Lerend werken, werkend leren' (MBO Amersfoort) tijdens landelijke practoratendag.
- Workshop Relational Education bij Inter University Centre in Dubrovnik (Kroatië).
- Podcast *Lessen van Goud* → 16 afleveringen op Spotify, waarvan ook 5 met video op YouTube.

Autonomie; jezelf als instrument

- Visievorming
- Actieplan
- Inrichting werkgroep

Medewerkeronderzoek

Eind 2022 hebben we de beleving gemeten van het werken bij Summa via het medewerkeronderzoek (MO). Dit hebben we op dezelfde wijze gedaan als eind 2020. In de resultaten is opnieuw een stijging van bevologenheid en betrokkenheid te zien. De werkdruk is wederom afgenomen. Met 47,6 procent kartrekkers en onderstaande scores hebben we een goede basis om Summa2025 verder te realiseren. Bevlogenheid is overdraagbaar naar collega's en studenten.



Relatie van bevologenheid en betrokkenheid met geluk

De betrokkenheid en bevologenheid van medewerkers wordt beïnvloed door de mate waarin zij zich autonoom, competent en verbonden voelen. Mensen die zich autonoom, competent en verbonden voelen, zijn:

- meer tevreden met hun werk
- vitaler, minder uitgeput
- brengen vrijwillig meer tijd door op het werk
- accepteren organisatieveranderingen makkelijker
- zijn minder geneigd om ontslag te nemen
- presteren beter

Kijkend naar de resultaten uit het medewerkeronderzoek 2022 zien we dus een positief effect op de geluksbeleving.

Strategische persoonsontwikkeling

In de groeiende Eindhovense regio neemt de vraag naar talent toe. In sommige sectoren van de arbeidsmarkt is het moeilijk om werkenden te vinden. De verwachting is dat dit steeds lastiger wordt. De toekomst van werk vraagt om een ander recruitmentbeleid en om een cultuurverandering in de manier hoe we bij Summa samenwerken. Dit werken wij uit in de strategische persoonsontwikkeling (SPO).

De SPO is gericht op zowel het aantrekken van nieuwe mensen als het ontwikkelen van medewerkers richting Summa2025. In 2022 hebben meer aandacht gegeven aan nieuwe doelgroepen die kunnen bijdragen aan Summa2025, zoals studenten en zzp'ers. Het plan van aanpak voor professionalisering van recruitment is klaar. Ook onderzoeken we de mogelijkheden met datagedreven, game-based recruitment en met de professionalisering van onze inhuurdesk.

In onderstaande afbeelding staat wat we met recruitment uitdragen over Summa als aantrekkelijke werkgever, in lijn met Summa2025.



Voeding voor SPO

Naast de ontwikkeltrajecten hebben we de SPO gevoed met de volgende zaken:

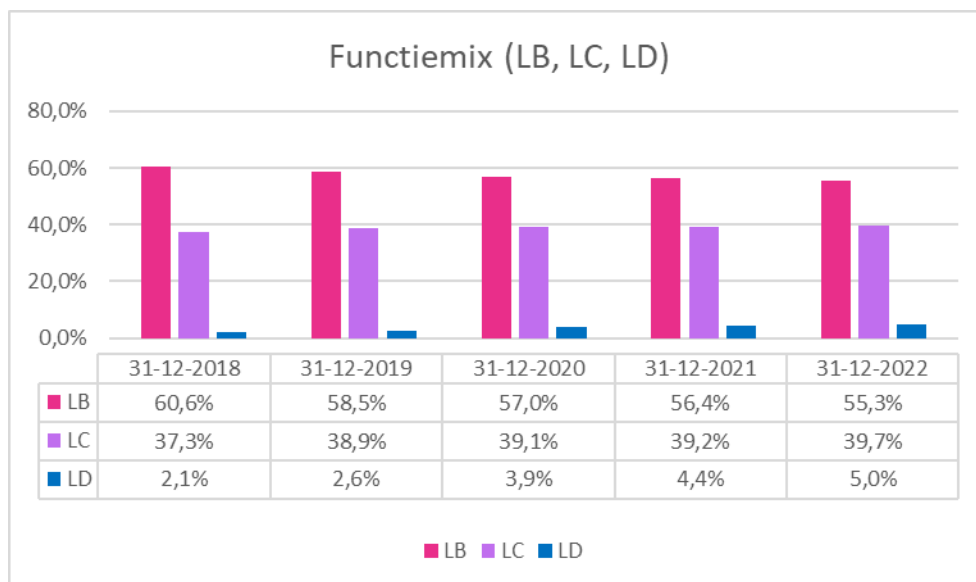
- **In beeld brengen van ontwikkelingen:**
 - in de maatschappij met DESTEP (Demografisch, Economisch, Sociaal/Cultureel, Technologisch, Ecologisch, Politiek/Juridisch) en de ontwikkelingen
 - in het onderwijs met de HR-rapportage
 - binnen de organisatie met het MO (zie hieronder voor duiding)
- **Meten en doorleven van geluk met:**
 - literatuuronderzoek
 - video 'geluk is besmettelijk' ontwikkeld
 - focusgroepen studenten en medewerkers om geluk meetbaar te krijgen
 - meten door verhalen, film in ontwikkeling
- **Nieuw ontwikkelingsland met:**
 - voorlopers in de praktijk
 - de drie ontwikkeltrajecten
 - creatiegroep Samen Summa
 - strategiedagen
- **Vernieuwing SPO-evaluatie:**
 - door reflectiedagen
 - met input voor vormgeving van het ontwikkelingsaanbod
- **Meer mensgerichte communicatie:**
 - In schriftelijke communicatie richting (potentiële) medewerkers
- **Vitaliteit met:**
 - een divers pakket aan om zo vitaal mogelijk te blijven zoals het programma Fit & Vitaal, fietsstimulering, sportvergoedingen, voedingsadvies en online trainingen van Goodhabit

Investering voor scholing

Het scholingsbudget voor de ontwikkeling van medewerkers bedroeg in 2022 € 2,3 miljoen. Daarvan is € 2,1 miljoen gebruikt. Van het budget is ruim € 0,2 miljoen dus ongebruikt gebleven. Wel is in 2022 meer geïnvesteerd in scholing dan in 2021, namelijk € 0,4 miljoen.

Funciemix

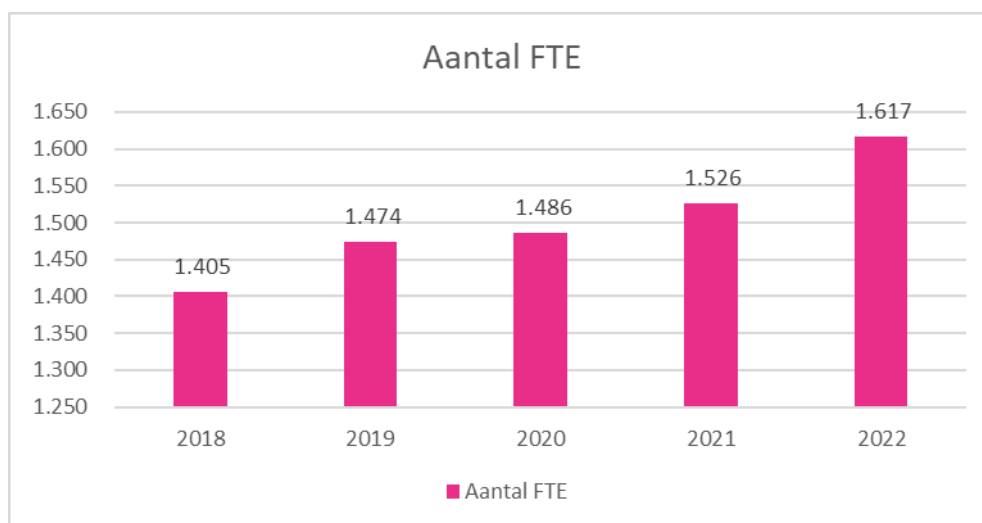
Het Summa College laat een verdere groei van LC en LD functies zien. Dit in tegenstelling tot andere niet-randstad scholen waar al jaren een omgekeerde trend zichtbaar is. Het uitgangspunt is dat teams streven naar zo groot mogelijke onderwijskwaliteit en een bijpassende funciemix. Op dit moment wordt onderzocht op welke wijze het Summa College nog verder kan groeien in LC en LD functies.



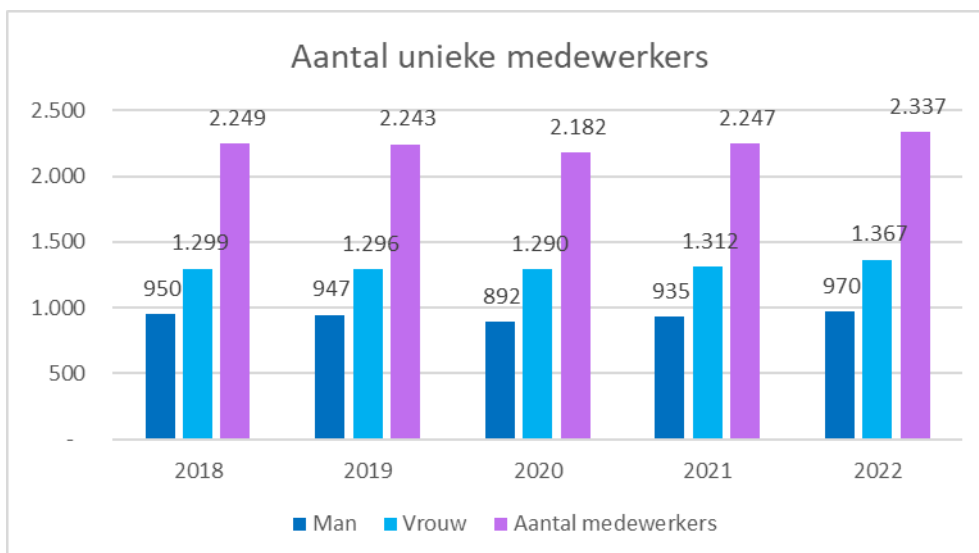
Personele inzet

Formatie naar dienstverband

Over de periode januari t/m december 2022 is er een gemiddeld totaal van 1.617 fte gerealiseerd. Dat is 48 fte meer dan de begroting van 1.569 fte. Van het totaal aantal leidinggevende fte's (directeur of teamleider) is in 2022 47,1% man en 52,9% vrouw.

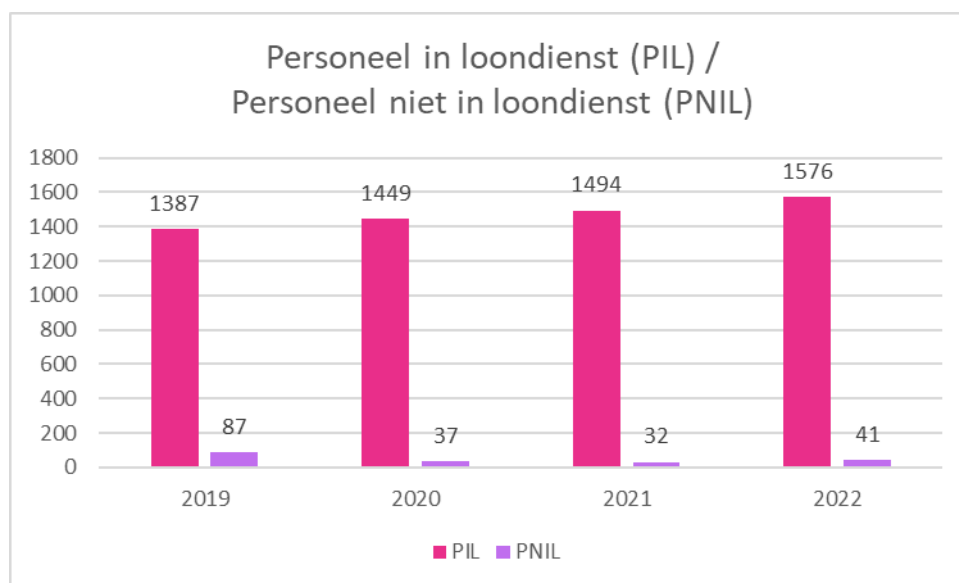


Het aantal unieke medewerker bedroeg 2.337 in 2022. Dit zijn er 90 meer dan in 2021. De verklaring hiervoor is gelegen in een toename van onderwijspersoneel in verband met fluctuerende studentenaantallen, tijdelijke contracten in plaats van inhuur en extra handen voor de klas (NPO). Van de 2.337 medewerkers in 2022 was 41,5% man en 58,5% vrouw. De mogelijkheid bestaat om genderneutraal geregistreerd te worden. Hiervan is nog geen gebruik gemaakt.



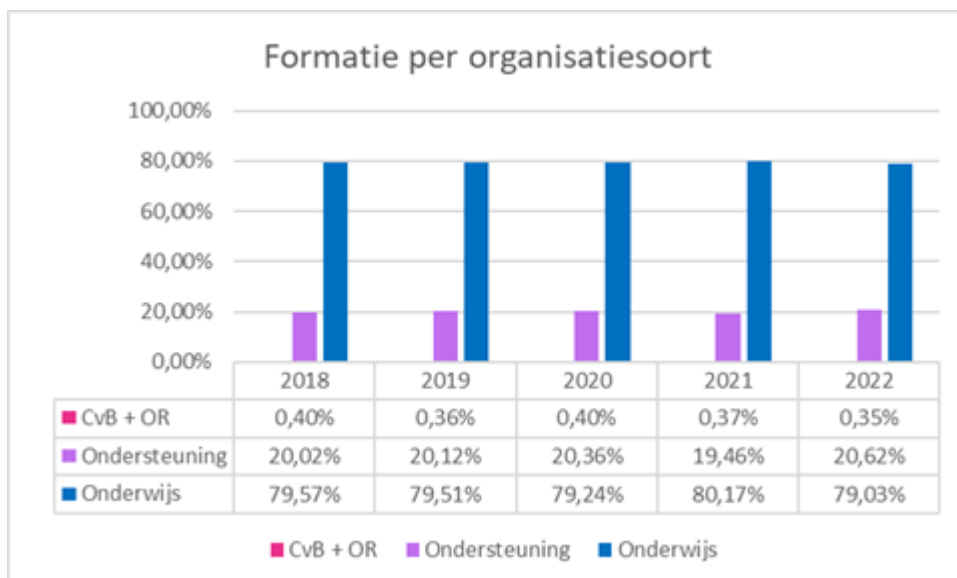
Verdeling tussen vast en flex personeel

Van de 1.617 fte in 2022 waren 1.576 fte in loondienst op basis van vaste- en tijdelijke contracten en 41 fte (2,5%) niet in loondienst.



Formatie per organisatiesoort

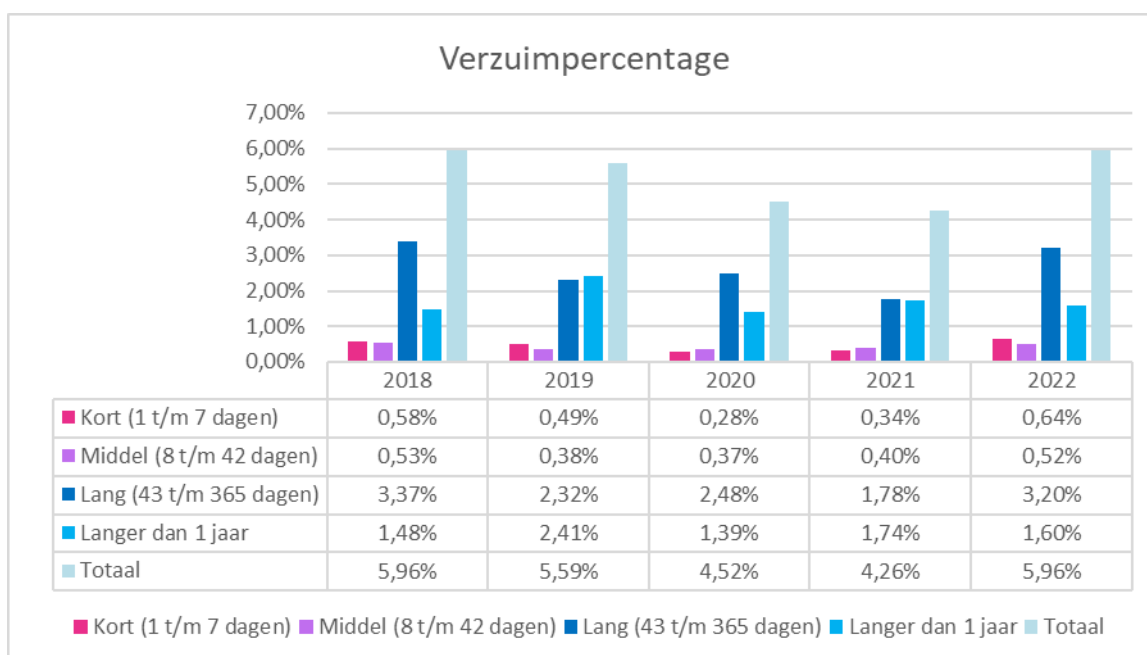
Het aantal fte in de categorie college van bestuur + OR is gelijk gebleven (5,7 fte). De categorie Ondersteuning kent volgens de begroting een toename van 297 fte in 2021 naar 333 fte in 2022. De categorie Onderwijs is toegenomen van 1.223 fte in 2021 naar 1.278 fte in 2022. De categorie Onderwijs kent hiermee een 47 fte hogere realisatie dan begroot.



Verzuim

Het gemiddelde verzuimpercentage kent een stijging van 4,26% in 2021 naar 5,96% in 2022. Deze stijging wordt met name veroorzaakt door de categorie lang verzuim (43 t/m 365 dagen). De gemiddelde verzuimfrequentie is van 0,5 naar 0,8 gestegen en het gemiddelde percentage 0-verzuim is gedaald van 67% naar 56%. Er melden zich dus vaker en meer medewerkers ziek.

Pre- corona heeft er door de focus op verzuim een daling van het verzuimpercentage plaatsgevonden. Tijdens corona heeft deze daling zich, mede door de ervaren extra regelruimte, voortgezet. In 2022 worden de effecten die het coronatijdperk op medewerkers zowel privé als in de werkomgeving hebben gehad zichtbaar. Dit uit zich in een toename van mentale en fysieke klachten die hebben geleid tot een hoger verzuim. Er is extra focus op de preventie en het terugdringen van het verzuim.



5. Nationaal Programma Onderwijs

5.1 Inleiding

Vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) is ook in 2022 geld beschikbaar gesteld om het onderwijs - vooral naar aanleiding van corona - te ondersteunen op vier thema's, te weten:

- Soepele in- en doorstroom
- Welzijn studenten en sociale binding met opleiding
- Ondersteuning en begeleiding op gebied van stages
- Aanpak jeugdwerkloosheid

Summa heeft in 2022 voor het mbo (inclusief vavo) € 5,6 miljoen aan NPO-geld ontvangen. In overleg met de ondernemingsraad en de centrale studentenraad is dit geld als volgt verdeeld:

1. Inhalen en extra handen (IOP/EHVDK)
Teams kregen €200,- per gewogen student voor de extra inzet die nodig is voor inhaal- en ondersteuningsprogramma's (IOP) en extra handen voor de klas (EHVDK). Hiermee is in totaal ongeveer € 3 miljoen gemoeid.
2. Ondersteuning
€ 0,8 miljoen is naar diensten/ondersteuning gegaan waarvan € 0,4 miljoen voor studentbegeleiding. De andere helft van het bedrag is toegekend op aanvraag voor zaken als examinering, roostering en projectadministratie.
3. Projecten
Het restant van ongeveer € 1,8 miljoen is bestemd voor projecten die in het teken staan van NPO-thema's. Iedereen binnen de organisatie kon een projectaanvraag doen.

In juni 2022 heeft onderwijsminister Dijkgraaf aangegeven dat de financiële middelen ook nog in 2023 besteed mogen worden. Aangezien de NPO-vergoeding in 2022 is toegekend via ophoging van de lumpsum, is het nog niet bestede deel in 2022 vrijgevallen ten gunste van het resultaat 2022 en toegevoegd aan de reserves. De besteding ervan in 2023 door de eenheden komt ten laste van het resultaat 2023.

	Beschikbaar 2022	Gerealiseerd in 2022	Meenemen naar 2023
Totaal NPO-gelden	5.578	4.435	1.143
1. Inhalen en extra handen	3.000	2.297	703
2. Ondersteuning	800	800	0
3. Projecten	1.778	1.338	440

(Bedragen maal €1.000,-)

5.2 Inhalen en extra handen

Evaluatie van de subsidies binnen NPO in 2020/2021 leerde dat veel onderwijsteams baat hadden bij de inzet van de inhaal- en ondersteuningsprogramma's (IOP) en extra handen voor de klas (EHVDK). Daarom is gezocht naar en gekozen voor een manier om ieder onderwijsteam een stukje vrijheid te geven om middelen op deze thema's in te zetten.

De verdeling heeft plaatsgevonden op basis van gewogen studenten (bol=1, bbl=0,4). Deze verdeling is toebedeeld nadat iedere propositie een begroting heeft gemaakt (en ingeleverd) voor deze middelen.

In september is een tussentijdse meting geweest en begin 2023 is een jaaroverzicht van de realisatie gemaakt per propositie. Daarin is aangegeven welke doelen behaald zijn en welk bedrag nog meegenomen wordt naar 2023.

5.3 Ondersteuning

Gedurende 2020 en 2021 zijn we erachter gekomen dat ook ondersteunende diensten veel extra effort moeten leveren om de thema's binnen NPO vorm te geven. Denk hierbij aan extra inzet van examenadministratie, surveillanten, onderwijsondersteuning, facilitaire mensen, maar bovenal studentenbegeleiding. We zien een grote behoefte aan extra zorg, begeleiding en hulpverlening. De € 0,8 miljoen zijn als volgt verdeeld:

Dienst	Begroot
1. Studentenbegeleiding	400
2. Financien	80
3. HRM	55
4. OSC	200
5. Faciliteiten	65
Totaal	800

(Bedragen maal €1.000,-)

5.4 Projecten

De projecten zijn in twee tranches uitgezet, met de volgende spelregels:

Criteria:

1. Voldoen aan minimaal 1 thema uit NPO (verplicht)
2. Het is niet mogelijk om te financieren uit de €200,- per gewogen student die al toegevoegd is aan de begroting van de propositie/team. Tenzij dit bedrag aantoonbaar niet voldoende is (verplicht).

Onderstaande criteria bij voorkeur, op volgorde van belang:

3. Bijdrage leveren aan strategie
4. Voorkeur voor propositie-overstijgende activiteiten/projecten
5. Voorkeur voor aansluiten bij lopende thema's (aansluiting vmbo-mbo-hbo; Kwaliteitsagenda etc...)

5.4.1 Tranche 1

Binnen deze tranche zijn 68 projecten aangevraagd voor een bedrag van € 3,7 miljoen. Een commissie bestaande uit onderwijs- en dienstendirecteuren heeft de aanvragen beoordeeld en het college van bestuur geadviseerd. Dertig projecten zijn toegekend voor het totaalbedrag van € 1, 2 miljoen.

5.4.2 Tranche 2

Binnen deze tranche zijn 29 projecten aangevraagd voor een bedrag van € 0,9 miljoen. Opnieuw heeft een commissie van - ditmaal andere - onderwijs- en dienstendirecteuren de aanvragen beoordeeld en een voorstel gedaan aan het college van bestuur. Vijftien projecten zijn toegekend voor het totaalbedrag van € 0,4 miljoen.

Totaal toegekend in 2022 aan interne projecten vanuit tranche 1 + 2: €1, 6 miljoen. Nog te besteden in 2023: € 0,44 miljoen.

5.5 Regeling extra begeleiding en nazorg

In het kader van de aanpak jeugdwerkloosheid heeft het ministerie van OCW een subsidie verstrekt voor extra begeleiding van en nazorg aan jongeren met een grote kans op jeugdwerkloosheid. Binnen het Summa College is hiervoor het project Summa NXT opgestart: vanuit dit project kunnen studenten die een diploma niveau 1 of 2 hebben gehaald extra ondersteuning krijgen in de vorm van:

- Een uitstroomgesprek met de loopbaanbegeleider/mentor
- Nazorggesprekken (2 of 3 per student) door de NXT-coach
- Extra hulp bij solliciteren
- Hulp van een expertteam (lifecoach en jobcoach) bij een specifieke hulpvraag.

Met gediplomeerde studenten van niveau 1 en 2 zijn uitstroomgesprekken gevoerd, waarin het aanbod van Summa NXT werd toegelicht. In de periode daaropvolgend hebben NXT-coaches (eigen medewerkers van de opleidingen) de studenten telefonisch benaderd. Daar waar nodig zijn op locatie nog gesprekken gevoerd. Opleidingen gaven aan samen 941 studenten te willen bereiken. Het zijn er 840 geworden. 94 studenten gaven aan niet meer gebeld te willen worden.

In het kader van de extra begeleiding zijn zes verschillende sollicitatietrainingen aangeboden. Deze waren lastig te organiseren en voldeden niet geheel aan de vraag. Uiteindelijk is besloten om daarvoor in de plaats een pilot uit te voeren met een videosollicatie-app. Deze pilot loopt nog.

Het expertteam is ingezet voor zowel extra begeleiding als nazorg. Hierop is veertig keer een beroep gedaan. Dat is minder dan verwacht. Verwacht werd dat met name de inzet van een jobcoach veel vaker nodig zou zijn dan. Een mogelijke oorzaak is dat de jeugdwerkloosheid in onze regio veel lager was dan verwacht ten tijde van de opstart van de regeling.

5.6 Totaaloverzicht NPO

Inkomsten NPO: ontvangen en besteed

	Te ontvangen		Besteed		Te besteden		Te
(bedragen x €1.000)	2021	2022	2021	2022	2022	2023	besteden 2023-2024
Mbo-instellingen							
Bekostiging:							
Bekostiging : corona envelop	1.708	5.578	1.708	5.578	4.434		1.144
Bekostiging: extra instroom studenten studiejaar 2020-2021	2.848	0	2.848	0	0		0
Bekostiging: compensatie verlagen cursusgeld	442	984	442	984	984		0
Subsidies:							
Regeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's	1.033	0	1.033	0	0		0
Regeling extra hulp voor de klas	3.318	0	3.318	0	0		0
Aanpak jeugdwerkloosheid: regeling nazorg	0	672	0	672	489		183

Uitgaven Corona-enveloppe: gepland en besteed

	Gepland	Besteed	Gepland	Besteed	Gepland	Gepland	Totaal
(bedragen x €1.000)	2021	2021	2022	2022	2023	2024	
1. soepele in- en doorstroom	1.740	1.736	3.000	2.498	618	-	4.852
2. Welzijn studenten en sociale binding opleiding	687	708	1.388	991	397	-	2.096
3. Ondersteuning en begeleiding op het gebied van	307	263	865	776	89	-	1.128
4. Jeugdwerkloosheid	15	15	30	9	22	-	45
Overig (buiten thema's)	135	115	-	161	18	-	294
Totaal	2.884	2.837	5.283	4.434	1.144	-	8.416

6. Medezeggenschap

6.1 Van de centrale studentenraad

De missie van de centrale studentenraad (CSR) is ervoor te zorgen dat studenten inspraak hebben op scholen waar zij onderwijs volgen. Wij vinden dit van groot belang, door gebruik te maken van ons inspraakrecht willen wij een bijdrage leveren aan een kwaliteitsverbetering van ons onderwijs.

De leden van de studentenraad vertegenwoordigen alle beroepsopleidingen van het Summa College. Er is sprake van een gelaagde vertegenwoordiging: een gekozen CSR met een tweede laag van ambassadeurs. De studentmedezeggenschap bestond in 2022 uit twaalf gekozen leden van de CSR en het aantal ambassadeurs is gegroeid van drie naar elf. Hierbij zijn alle opleidingen op basis van een kiesgroepindeling vertegenwoordigd.

De studentenraad ontvangt professionele begeleiding van een coach en een adviseur. De coach begeleidt het groepsproces, ondersteunt het dagelijks bestuur en zorgt voor alle regelzaken. De adviseur ondersteunt het dagelijks bestuur desgevraagd bij advies- en instemmingsvragen.

De visie van de CSR is goed onderwijs en optimale toegankelijkheid voor alle studenten. De CSR heeft hieraan een bijdrage geleverd door onderzoeken in gang te zetten en advies te geven op beleid dat bijdraagt aan een positief leerklimaat. Hiervoor is gewerkt met verschillende portefeuilles:

- **Docentevaluaties.** Er zijn verschillende pilots uitgevoerd, een evaluatie van de resultaten vindt nog plaats. In een werkgroep met HR wordt nagedacht over een bredere toepassing.
- **Studentparticipatie.** Werken aan een gestructureerde studentparticipatie met als uiteindelijk doel inspraak op alle niveaus. Een van de aandachtspunten is per onderwijslocatie een ambassadeur.
- **Schoolkosten.** Studeren wordt steeds duurder, het aantal studenten dat de kosten van de studie (leermiddelen/ lesgeld) niet meer kan betalen, neemt toe. Hiermee komt de toegankelijkheid tot bepaalde opleidingen in de knel. Er wordt onderzoek gedaan naar mogelijkheden om de kosten voor studenten terug te brengen.
- **Grensoverschrijdend gedrag.** Onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag, hoe vaak hebben studenten hier last van? In hoeverre zijn studenten hiermee bekend en weten ze hoe en waar ze grensoverschrijdend gedrag kunnen melden?
- **Stimuleren bekendheid CSR.** Inzet van sociale media draagt bij aan het bevragen, informeren en betrekken van alle studenten bij de activiteiten van de studentenraad.
- **Stage.** Een goede stage is medebepalend voor studentgeluk. De wijze waarop studenten voorbereid worden op hun stage, de wijze waarop zij hun stage moeten verwerven en de kwaliteit van begeleiding wordt onderzocht. Er zijn pilots van Jobsurfing uitgevoerd, evaluatie en implementatie moet nog plaatsvinden. Er is specifieke aandacht voor stagediscriminatie.
- **Gender, seksualiteit, etniciteit en neurodiversiteit.** De CSR wil dat elke student zich prettig voelt op school. Er wordt onderzocht of de huidige zorgstructuur binnen Summa toereikend is. Daarnaast willen we bereiken dat de onderwerpen méér bespreekbaar worden gemaakt.
- **Strategie 2025.** Twee leden van de CSR zijn aangesloten bij de Kompasgroep van Summa2025.
- **Activiteiten.** Activiteiten organiseren voor alle studenten van Summa, waaronder een breed studentenfeest in juli 2023. Een feest waarbij studenten van alle opleidingen elkaar kunnen ontmoeten.

Naast deze portefeuilles hebben we dit jaar een aantal advies- of instemmingsverzoeken ontvangen, besproken en onze reactie hierop gegeven. De CSR is regelmatig gevraagd als sparringpartner op te treden bij Summabrede initiatieven en projecten. Wij zijn trots op de prominente positie die wij binnen het Summa College innemen. Studentmedezeggenschap op verschillende niveaus krijgt steeds meer aandacht en wordt door studenten als waardevol ervaren. In de benchmark ten

opzichte van andere mbo-instellingen doet Summa College het op het gebied van studentmedezeggenschap bovengemiddeld goed.

De studentenraad vergadert elke twee weken en er zijn verschillende momenten geweest waarbij de CSR is aangesloten bij overleggen van andere gremia. Vier keer is informeel met het college van bestuur overlegd, twee keer met de ondernemingsraad, twee keer formeel in een gezamenlijke vergadering met het college en de ondernemingsraad. De CSR is twee keer in gesprek geweest met de raad van toezicht.

6.2 Van de ondernemingsraad

Na een wat valse start met een lockdown aan het begin van het kalenderjaar, kon ook de ondernemingsraad (OR) in 2022 voor overleggen weer veelal samenkomen. Voor de contacten met de gesprekspartners werkt dit duidelijk beter, hebben we gemerkt. Jammer genoeg bleken meerdere OR-leden nog te kampen met fysieke ongemakken. De OR is dan ook blij met de door het bestuur gefaciliteerde extra formatie voor enkele leden, om het OR-werk en met name het dagelijkse bestuur te ondersteunen.

Op de agenda van de OR kwamen veel dezelfde of vergelijkbare onderwerpen terug uit voorgaande jaren. Ook in 2022 hebben we in de overleggen met het college van bestuur weer mooie resultaten geboekt. In ons eigen (school)jaarverslag en in de steeds regelmatigere verschijnende nieuwsbrief hebben we onze achterban hierover bericht.

Coronamaatregelen

Met name aan het begin van het jaar vroegen de uitvoering en effecten van coronamaatregelen aandacht. Gelukkig konden deze grotendeels afgebouwd worden. De start van schooljaar 2022-2023 stond deels in het teken van het coronabeleidsplan. Uitgangpunten voor de OR waren onder andere transparantie, uitvoerbaarheid en eenduidigheid. In goed overleg met beleidsmedewerkers en de centrale studentenraad is gewerkt aan de lokale uitwerking van het sectorale beleid. Het uiteindelijke coronabeleidsplan kon met instemming van de OR worden ingevoerd.

Welbevinden medewerkers

De OR deed net als in 2021 in samenwerking met het college van bestuur een oproep om verhalen te delen over hoe het gaat en ging. Mensen die reageerden werden uitgenodigd voor een bijeenkomst. Zo kreeg iedereen de mogelijkheid om te delen hoe ze de diverse (corona-)situaties beleefden en wat dit met hen deed of nog doet. Het toonde nog maar eens aan dat met het afschalen van de coronamaatregelen niet direct alle negatieve effecten verdwenen. Hier zullen we ook binnen onze organisatie nog geruime tijd oog voor moeten hebben.

Arbeidsomstandigheden

Op dit gebied stond het begin van het jaar in het teken van de actualisering van het arbobeleidsplan en kort daarna de vernieuwing van het privacyreglement. Daarna kwam de focus, naast het coronabeleidsplan, te liggen op het hernieuwd beschrijven van de centrale risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E). Komend jaar zijn de gebouwspecifieke RI&E's aan de beurt. Tijdens een overleg met de bedrijfsarts zijn we uitvoerig ingegaan op re-integratietrajecten voor collega's die last hebben van corona-gerelateerde klachten of een burn-out.

Integriteitscode

Vanwege veranderende omstandigheden en hernieuwde belangstelling voor bijvoorbeeld onderlinge omgangsvormen, werd de integriteitscode van het Summa College in de lente herijkt en opnieuw vastgesteld. De OR is in het voortraject in de gelegenheid gesteld zijn mening te geven over het nieuwe concept. Verder hebben we tijdens een informele bijeenkomst gesproken over (het voorkomen van) grensoverschrijdend gedrag.

Summa2025

In 2022 stonden voortdurend strategische thema's op de agenda van de formele en informele overleggen met (vertegenwoordigers namens) het college van bestuur. Daarnaast namen OR-leden, al of niet als OR-lid uitgenodigd, deel aan strategiebijeenkomsten, waar bijvoorbeeld werd gesproken over flexibilisering van het onderwijs. Wij vinden het belangrijk dat alle medewerkers de gelegenheid krijgen voldoende kennis te nemen van de plannen, én de kans krijgen om een wezenlijke bijdrage (aan de realisatie daarvan) te kunnen leveren. Hierover en over het tempo van de implementatie is meermalen met het college van bestuur overlegt.

Hoofdpijnen begroting 2023

In de lente van 2022 hebben we de kaderbrief opgesteld, waarin we aangeven welke onderwerpen er volgens ons aandacht moeten krijgen in de begroting van 2023. Dit zijn onder meer: functiemix, ontwikkelbehoeften medewerkers, aantrekkelijk werkgeverschap, duurzaamheid en de gevolgen van long-covid. Belangrijkste thema vinden we de functiemix en de afspraak die eerder is gemaakt met het college van bestuur over de streefpercentages van LB/LC/LD (40/50/10). Voor de OR waren deze streefpercentages, die het college van bestuur had losgelaten, een voorwaarde om in te kunnen stemmen met de hoofdpijnen van de begroting. Na intensief overleg is dit doel bereikt.

Ontwikkelkansen medewerkers

Naast de ontwikkelkansen voor docenten, vragen we in de kaderbrief ook om een actievere rol van leidinggevenden en de organisatie voor het op niveau waarderen van de overige medewerkers. In het gesprek tussen medewerker en leidinggevende moet altijd aandacht zijn voor de ontwikkelbehoeften.

College van bestuur en raad van toezicht

Naast de mutaties in de raad van toezicht (zie hoofdstuk 7) heeft de OR aan het begin van het jaar een nieuw lid voor de raad van toezicht kunnen voordragen. Dit is in prettige samenwerking met de raad van toezicht verlopen. Het betreft een op het gebied van onderwijs en medezeggenschap deskundig persoon.

Na meerdere jaren met tussenpozen onderhandeld te hebben met diverse vertegenwoordigers van het bestuur, konden de diverse medezeggenschapsorganen in 2022 instemmen met het voorgestelde medezeggenschapsstatuut. Een voor de OR belangrijk punt betrof de aanwezigheid van een vertegenwoordiger van of namens de OR bij selectiegesprekken voor alle leidinggevenden.

Direct na de zomervakantie werden we verrast door het snelle vertrek van een van de leden van het college van bestuur. In aanloop naar de invulling van de vacature heeft ook de OR oog gehad voor de werkbelasting die ontstond voor de voorzitter en directe ondersteuning. We hebben bijgedragen aan het vacatureprofiel en waren vertegenwoordigd in de benoemingsadviescommissie. Kort voor de jaarwisseling bleek helaas dat het selectietraject niet succesvol kon worden afgesloten, waardoor de zorgen over de werkdruk bij het eenmanscollege en ondersteuning blijven bestaan.

De in 2021 met het college van bestuur ingevoerde informele overlegmomenten en gemaakte onderlinge afspraken hebben er ook in 2022 toe bijgedragen dat de overlegvergaderingen overwegend in een positieve sfeer zijn verlopen. Uiteraard waren er genoeg momenten waarop we elkaar in eerste instantie niet direct vonden, maar inspanningen van beide kanten droegen bij aan het wederzijdse begrip en helpen bij het verder brengen van de mooie organisatie waarin we werken. De ontwikkelingen binnen en buiten de instelling maken continuering van de goede onderlinge verhoudingen noodzakelijk. Dan is het geruststellend te weten dat het college van bestuur de medezeggenschap serieus neemt.

7. Raad van toezicht

De raad van toezicht ziet toe op het gevoerde bestuur en de algemene gang van zaken binnen het Summa College. En doet dat vanuit het uitgangspunt dat het publieke belang wordt gediend door goed onderwijs te bieden voor de regio.

Toezicht

Het toetsingskader van de Inspectie voor het Onderwijs en relevante wet- en regelgeving gelden bij het toezicht als uitgangspunt. Daarnaast volgen we de principes en eisen op het gebied van Governance, zoals vastgelegd in de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) en de branchecode *Goed bestuur in het MBO 2020*.

De raad heeft zijn visie, toezichtkader en toetsingskader vastgelegd in een document dat jaarlijks wordt beoordeeld en eventueel aangepast. Ook worden dan speerpunten voor het volgende jaar benoemd. We bekijken ook elk jaar kritisch het eigen functioneren via een zelfevaluatie, die in 2022 in december heeft plaatsgevonden. Er zijn afspraken gemaakt over de opleiding die leden van de raad van toezicht gaan volgen in relatie tot hun toezichthoudende taken. De raad beoordeelt ook het functioneren van het college van bestuur.

Samenstelling

Bij de start van 2022 was er een open positie in de raad van toezicht. Werving is hiervoor in gang gezet en Dana Feringa is vanaf 30 mei - op voordracht van de ondernemingsraad - benoemd. Paul Thijssen en Ger Peeters hebben in 2022 de raad verlaten, omdat hun tweede en laatste zittingstermijn was verstreken. Zij zijn vervangen door Rob Wingens (per 11 juli 2022) en Alice Jansen-van den Tillaart (per 1 december 2022). Daarmee bestaat de raad van toezicht weer uit zes personen.

De raad van toezicht heeft zijn werkzaamheden onderverdeeld in commissies. De onderwijscommissie richt zich, zoals de naam aangeeft, voornamelijk op onderwijs en bestaat uit Joyce van der Putten (voorzitter) en Dana Feringa. Alice Jansen (voorzitter) en Rob Wingens vormen de auditcommissie, die zich vooral richt op bedrijfsvoering. 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.

Verslag over 2022

De raad van toezicht en het college van bestuur hebben dit jaar vijf keer formeel vergaderd. Deze vergaderingen werden voorafgegaan door vergaderingen van de onderwijscommissie (vijf keer bijeengekomen) en van de auditcommissie (vijf keer bijeengekomen). Verder zijn er bijeenkomsten geweest met de ondernemingsraad, de centrale studentenraad en de directeuren van het Summa College.

In de onderwijscommissie zijn onder meer onderwijsinnovatie, examinering, de digitaliseringsagenda en de implementatie van Summa2025 besproken. De onderwijscommissie vergadert waar mogelijk op locatie en nodigt regelmatig onderwijsteams en studenten uit om onderwerpen te bespreken.

De auditcommissie heeft gesproken over de financiën van het Summa College. De groeiende studentenaantallen betekenen extra uitgaven, waar niet direct een financiële tegemoetkoming vanuit de overheid tegenover staat. Dit is een uitdaging die nauwgezet wordt gevolgd. Daarnaast keren onderwerpen als risicomanagement en cybersecurity regelmatig terug op de agenda.

Helaas laat de invulling van de vacature in het college van bestuur langer op zich wachten. De remuneratiecommissie heeft hiervoor acties in gang gezet.

Naast de reguliere onderwerpen was er in 2022 aandacht voor de strategie van het Summa College. De raad volgt de ontwikkeling en de concretisering van Summa2025 nauwgezet. Het zijn de mensen die het moeten doen en daarom vindt de raad het onderwerp strategische persoonsontwikkeling belangrijk. Ook hebben we oog voor randvoorwaarden die van belang zijn voor medewerkers en studenten. En natuurlijk heeft de raad in 2022 ook gekeken naar het onderwijs en hoe studenten zich binnen Summa College ontwikkelen om een volgende stap in hun leven te kunnen zetten. De raad heeft in 2022 deelgenomen aan de strategiedagen, aan Crafted en andere Summabrede bijeenkomsten. Goed onderwijs voor de regio is de belangrijkste taak en voor 2023 willen we hierover graag met betrokkenen in gesprek blijven.

Vooruitblik

De raad van toezicht is tevreden over 2022. Er is aandacht voor de studenten, het onderwijs en de bedrijfsvoering. Dit past in de ontwikkeling die Summa College doormaakt en die zich in 2023 zal voortzetten. De student staat centraal en er is oog voor personeel, faciliteiten en continuïteit. De raad heeft vertrouwen in het Summa College en in de mensen die de ontwikkelingen en resultaten voor 2022 mogelijk hebben gemaakt. We bedanken iedereen voor de inspanningen van het afgelopen jaar en wensen alle betrokkenen veel succes voor 2023.

8. Financiën

8.1 Financieel resultaat 2022

De realisatie over 2022 is uitgekomen op een resultaat van € 1,5 miljoen negatief. In de begroting 2022 is uitgegaan van een resultaat van € 9,3 miljoen negatief.

In het kader van corona hebben we ook in 2022 succesvol geprobeerd om achterstanden van onze studenten zoveel mogelijk te beperken en nazorg te bieden. We hebben maximale inspanningen geleverd om studenten zo goed mogelijk te ondersteunen tijdens en na deze pandemie. Waar mogelijk zijn deze activiteiten uitgevoerd door inzet van extra tijdelijk personeel. Omdat invulling van de extra benodigde capaciteit, mede vanwege de krapte op de arbeidsmarkt, niet altijd mogelijk bleek, is ook bestaande formatie ingezet voor de benodigde extra ondersteuning. Een deel van de, via tijdelijke ophoging van de lumpsum, ontvangen NPO-gelden en subsidieprojecten kon hieraan worden gerelateerd, hetgeen mede een positief effect heeft gehad op het resultaat in 2022.

Sommige nazorg activiteiten lopen nog door in 2023, terwijl de hiermee gemoeid zijnde baten volledig in 2022 verantwoord zijn. Dit heeft een positief resultaatteffect in 2022 en een verwacht negatief resultaatteffect in 2023 van ca. € 1,2 miljoen. Daarnaast hebben we minder kunnen investeren dan we eigenlijk hadden voorzien. Door deze vertraging hebben we afgelopen jaar minder afschrijvingslasten dan begroot. De baten zijn incidenteel hoger dan begroot, mede door realisatie van een hogere boekwinst bij de verkoop van een gebouw. De totale baten zijn in 2022 per saldo € 11,3 miljoen hoger dan begroot tegenover € 3,5 miljoen hogere lasten. Dit heeft geleid tot een gerealiseerde positieve resultaatafwijking van € 7,8 miljoen. De belangrijkste oorzaken voor de afwijking van de begroting zijn als volgt te duiden:

• Loon- en prijscompensatie lumpsum OCW	€ 6,4 miljoen
• Aandeel Summa College in overschot calamiteitenpot OCW	€ 0,3 miljoen
• Hogere overige subsidies en bijdragen	€ 4,0 miljoen
• Hogere boekwinst bij verkoop gebouw	€ 0,4 miljoen
• Hoge overige baten	<u>€ 0,6 miljoen</u>
Totaal hogere baten	€ 11,3 miljoen
• Af: hogere personele lasten (agv hogere GPL, hogere inhuur)	-/- € 4,3 miljoen
• Bij: lagere afschrijvingslasten (agv € 10 miljoen minder invest.)	€ 1,8 miljoen
• Af: hogere overige (materiële) lasten	-/- € 1,1 miljoen
• Bij: hogere rentebaten	<u>€ 0,1 miljoen</u>
Totaal hogere lasten	€ 3,5 miljoen
Positief resultaatteffect	€ 7,8 miljoen

Financiële ratio's

De vermogenspositie van het Summa College ultimo 2022 is gezond. Eén van de onderdelen van het financiële toezicht door de Inspectie van het Onderwijs is het zogenaamde toezicht op de financiële continuïteit. Dit toezicht, dat deel uitmaakt van het geïntegreerd toezicht, vindt risicogericht plaats.

Voor het identificeren van instellingen met een mogelijk financieel risico hanteert de inspectie een drietal kengetallen met signaleringswaarden voor grote besturen, 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 het Summa College.

	Signalerings- waarde OCW	Norm Summa College	2022 (Jaarrekening)	2022 (Begroting)	2021 (Jaarrekening)
Bovenmatig publiek eigen vermogen (0,5 x aanschafwaarde gebouwen x 1,27) + (boekwaarde overige materiële vaste activa) + (0,05 x totale baten)	€ 117,8 mln	Maximaal signalerings- waarde OCW	€ 32,1 mln	€ 36,2 mln	€ 34,3 mln
Solvabiliteit 2 (Eigen vermogen + voorz.) / balanstotaal	minimaal 30%	40%	47,5%	50,7%	50,7%
Liquiditeitsratio Vlottende activa / kortlopende schulden	minimaal 0,75	>0,75	1,12	1,21	1,21
Liquide middelen	minimaal € 2 mln	minimaal € 5 mln	€ 19,1 mln	€ 30,0 mln	€ 22,5 mln
Rentabiliteit Resultaat exploitatie / totale baten	n.v.t.	Afhankelijk van solvabiliteit 2	-0,8%	-5,4%	0,8%

8.2 Continuïteitsparagraaf

Gezamenlijke financiële uitdaging

De afgelopen zes jaar hebben we minder geld ontvangen dan we nodig hadden voor de werkelijke aantallen studenten. We hebben dat toen uit onze financiële reserves kunnen opvangen. In 2021 en 2022 is de bekostiging, zowel via de lumpsum als de additionele NPO-gelden, ruim geweest waardoor we extra geld konden inzetten voor extra zorg en onderwijs. In 2023 hebben we de positievere resultaten uit 2021 en 2022 eenmalig ingezet om onze hoge energielasten en investeringen in het onderwijs te dekken, wat heeft geleid tot een begroting van € 11,8 miljoen negatief.

De begroting van 2024 moet weer sluitend zijn, en daar gaan we tijdig naar toe werken. In 2023 letten we dus binnen Summa zeer scherp op onze uitgaven, verlagen we waar mogelijk onze lasten en zetten we vol in op het verhogen van de inkomsten. Dat is ook nodig door onder andere de diverse prijsstijgingen, bijvoorbeeld van energie- en huisvestingskosten. Daarnaast kunnen we uit demografische ontwikkelingen afleiden dat de studentaantallen waarschijnlijk geleidelijk aan zullen dalen. Daarentegen nemen de studentaantallen voor de doelgroep van een leven lang ontwikkelen (LLO) de komende jaren toe.

Onderwijs en strategie 2025 leidend

Om goed voorbereid te zijn op de diverse ontwikkelingen maken we dit jaar al keuzes in wat we slimmer, anders of niet meer doen. De uitgangspunten daarbij zijn helder: de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs zijn leidend, gecombineerd met de strategische ambities rondom Summa 2025 (Summa Flex, DLWO en de mindset). Deze ambities zijn cruciaal voor de toekomst van het Summa College en onze positie in de Brainportregio.

De meerjarenraming t/m 2027 is onderdeel van onze reguliere planning & control cyclus. Het omvat de geraamde jaarlijkse ontwikkeling van exploitatie, balansposities en liquiditeit (kasstroom). De exploitatie is overeenkomstig de financiële meerjarenraming t/m 2027 (waaronder de begroting 2023), zoals goedgekeurd door de Raad van Toezicht d.d. 12 december 2022. De ontwikkeling van de balansposities vanaf 2023 (waaronder de liquide middelen) zijn daar eveneens aan ontleend, maar geactualiseerd op basis van de in de jaarrekening opgenomen balans ultimo 2022.

Met ingang 1 januari van 2022 is voor groot onderhoud van gebouwen de componentenmethode toegepast. Dit is een stelselwijziging ten op zichten van eerdere jaren, waarin voor gepland groot

onderhoud een voorziening werd gevormd. In verband met deze stelselwijziging is de ultimo 2021 gevormde voorziening van € 4,5 miljoen op 1 januari 2022 volledig vrijgevallen en via een directe vermogensmutatie toegevoegd aan de algemene reserves.

Strategisch budget Summa2025

De prioriteit van het strategische programma gaat uit naar:

- Gepersonaliseerd leren;
- De mindset, waarden gedreven organisatie;
- De implementatie van de Digitale Leer Werk Omgeving (DLWO).

Ter ondersteuning van de strategische pijlers is er de komende jaren op integrale wijze bijzondere aandacht voor de Digitaliseringsagenda, het Strategisch huisvestingsplan (SHP) en Strategische personeelsontwikkeling (SPO). De pijlers en de ondersteunende programma's zijn uitgewerkt en opgestart en vormen een belangrijke basis voor de begroting 2023 en de financiële meerjarenraming. Jaarlijks wordt € 1,6 miljoen ingezet voor het strategische programma. De definitieve toekenning van het programmabudget vindt plaats door het college van bestuur op basis van goed onderbouwde plannen.

Digitaliseringsagenda

Net als voorgaand jaar zal extra aandacht worden gegeven aan verbetering en vernieuwing op het gebied van digitalisering, zowel in het onderwijs als in onze bedrijfsvoering. Binnen de dienst IT is een splitsing gemaakt tussen reguliere (achterstallige) vervanging van hardware/software en het verder digitaliseren van de organisatie. Voor de komende jaren is de digitaliseringsagenda verwerkt in de begroting 2023 en in de meerjarenraming voor € 1,8 miljoen per jaar.

Strategisch huisvestingsplan(SHP)

De huisvesting van het Summa College moet aansluiten op de behoeften van de studenten, de organisatie, op de onderwijsvisie en op de strategie (in het bijzonder op onze duurzaamheidsdoelstellingen en Summa als ontmoetingsplek). Mbo-onderwijs kent verschillende vormen en dynamieken. Al deze verschillende onderwijsvormen vragen aan de ene kant om hun eigen omgeving en aan de andere kant om meer samenhang. Huisvesting heeft om die reden een model ontwikkeld als aanvulling op het Strategisch Huisvestingsplan 21-25 waarin al deze onderwijsvormen een plek krijgen en die passen bij de individuele vraag. In 2022 is door huisvesting, in lijn met de strategie Summa2025, de basis gelegd. In 2023 zal Huisvesting samen met het onderwijs en de diensten dit model verder gaan doorontwikkelen.

In het SHP is rekening gehouden met een stabiel aantal studenten over de langere termijn en een optimalere verhouding tussen het aantal m2 eigendom en huur. Op basis daarvan is in de financiële meerjarenraming voor in totaal ca. € 54 mln aan investeringsuitgaven voorzien in de jaren 2023 t/m 2027. Eind 2022 is hiervoor een additionele financiering van € 26 mln aangevraagd. Afhankelijk van de daadwerkelijke financieringsbehoefte op dat moment zal na 2023 opnieuw additionele financiering worden aangevraagd.

In de meerjarenraming is vooralsnog uitgegaan van een additionele lening van € 30 mln in 2024. Beide leningen worden gefinancierd via schatkistbankieren op basis van hypothecaire zekerheid. De panden zijn daartoe in 2022 opnieuw getaxeerd. De geactualiseerde taxatiewaarde komt in 2022 uit op € 93,6 miljoen, met in een geactualiseerde executiewaarde van € 74,9 miljoen (80%). Deze executiewaarde biedt voldoende hypothecaire zekerheid voor de benodigde ophoging van de lening met € 26 miljoen.

Strategische persoonsontwikkeling (SPO)

Het SPO is gericht op het aantrekken en ontwikkelen van mensen richting Summa 2025, waarin het studenten- en medewerkersgeluk nu en in de toekomst centraal staat. Belangrijke thema's zijn: wendbare medewerkers, het vitaal houden en ontwikkelen van talenten van medewerkers, anders werken en het creëren van werkgeluk. We creëren als Summa College een prettig werkklimaat waarin iedereen het beste uit zichzelf kan halen. Hiermee positioneren we ons, samen met onze

maatschappelijke opdracht, als een zeer aantrekkelijk werkgever in de regio. De programma's Strategische persoonsontwikkeling en Waardengedreven organisatie zullen samen verder optrekken omdat ze elkaar versterken.

Ontwikkeling studentenaantallen en rijksbijdragen

Het Summa College ontvangt op basis van het aantal studenten en verstrekte diploma's bekostiging van OCW. De begrote rijksbijdrage 2023 is gebaseerd op de definitieve bekostigingstellingen van schooljaar 2021-2022 (MBO en VAVO) en de voorlopige tellingen van schooljaar 2022-2023 (VO). Voor de raming van de rijksbijdrage 2024 en verder is uitgegaan van de door de onderwijsteams begrote aantallen in 2022.

Vanaf 2023 is gerekend met een gelijkblijvend aantal studenten hoewel het aantal gewogen studenten in 2022 voor het eerst sinds jaren (licht) is gedaald. De verwachting is dat de daling vooral is veroorzaakt door uitstroom van de studenten die afgelopen jaar langer bij het Summa College zijn gebleven door Corona. Aanvankelijk hebben deze dus de groei veroorzaakt van afgelopen jaren in studenten aantallen. Bijkomend effect is dat de diplomabekostiging per gewogen student iets is teruggelopen door het langere verblijf bij het Summa College. In deze begroting is dit effect verwerkt.

Bekostigde studenten per 1-10	2022 (Jaarrek.)	2023 (Begroting)	2024 (Raming)	2025 (Raming)	2026 (Raming)	2027 (Raming)
MBO						
Aantal BOL studenten	11.995	12.015	12.015	12.015	12.015	12.015
Aantal BBL studenten	5.224	5.286	5.286	5.286	5.286	5.286
Totaal MBO (ongewogen)	17.219	17.301	17.301	17.301	17.301	17.301
Totaal MBO gewogen	14.085	14.138	14.138	14.138	14.138	14.138
VO/VAVO						
Aantal VO studenten (incl. VO-AT)	919	896	896	896	896	896
Aantal VAVO studenten*	186	186	186	186	186	186
Totaal VO/VAVO	1.105	1.082	1.082	1.082	1.082	1.082
Totaal aantal stud. (gewogen)	15.190	15.220	15.220	15.220	15.220	15.220

* VAVO is excl. Rutte Routes vanuit Montessori College en andere VO-scholen.

Rijksbijdrage (x € 1.000)	2022 (Jaarrek.)	2023 (Begroting)	2024 (Raming)	2025 (Raming)	2026 (Raming)	2027 (Raming)
Lumpsum MBO	135.613	127.927	125.737	125.995	125.995	125.995
Wachtgeld MBO	4.110	4.211	4.192	4.201	4.201	4.201
Overgangsbekostiging MBO	0	0	0	0	0	0
Inhouding cursusgeld MBO	-2.088	-2.268	-2.571	-2.571	-2.571	-2.571
Totaal norm. rijksbijdr. MBO	137.636	129.871	127.357	127.624	127.624	127.624
Lumpsumbekostiging VO	7.230	6.828	6.964	7.100	7.236	7.236
Huisvestingsbekostiging VO	628	617	599	538	538	538
Totaal norm. rijksbijdr. VO	7.859	7.445	7.564	7.638	7.774	7.774
Totaal norm. rijksbijdr. VAVO	1.989	2.022	2.022	2.022	2.022	2.022
Normatieve rijksbijdrage MBO	137.636	129.871	127.357	127.624	127.624	127.624
Normatieve rijksbijdrage VO	7.859	7.445	7.564	7.638	7.774	7.774
Normatieve rijksbijdrage VAVO	1.989	2.022	2.022	2.022	2.022	2.022
Totaal normatieve rijksbijdrage	147.483	139.338	136.943	137.284	137.420	137.420

Personele formatie

In de begroting 2023 is uitgegaan van een nagenoeg gelijkblijvend aantal studenten. Dit vertaalt zich echter nog niet naar een eveneens gelijkblijvende personele bezetting. Om te blijven voldoen aan de financiële kaders van OCW dient vanaf 2024 gestuurd te worden op een (nagenoeg) sluitende begroting. Dit is mogelijk door het verhogen van onze baten en/of het verlagen van onze lasten. We zien in de afgelopen jaren dat onze personeelsaantallen ook sterk beïnvloed zijn door incidentele baten. Toekomstige incidentele baten zitten echter niet in deze FMR aangezien ze niet bekend zijn en daarmee zitten de personeelskosten die gekoppeld zijn aan de incidentele baten ook niet in de FMR.

De verlaging van met name de incidentele baten maakt dat de komende jaren ook de lasten gereduceerd moeten worden. Om een indicatie te krijgen wat dit zou kunnen betekenen, is in onderstaande tabel de kader stellende ombuiging volledig vertaald naar een algehele bijstelling van de formatie, uitgaande van een gelijkblijvende samenstelling. Begin 2023 zal worden nagegaan op welke manier het beste invulling kan worden gegeven aan het verhogen van de baten en/of het verlagen van de kosten waardoor de impact op personeel lager kan zijn.

Formatie	2022 (Jaarrek.)	2023 (Begroting)	2024 (Raming)	2025 (Raming)	2026 (Raming)	2027 (Raming)
Summa vast	1.241	1.220	1.136	1.158	1.184	1.201
Summa tijdelijk	335	332	309	315	322	327
Flexibele schil	41	17	16	16	17	17
Totaal	1.617	1.569	1.461	1.489	1.522	1.545
Onderwijs incl. management	1.278	1.241	1.155	1.177	1.204	1.222
Diensten/staf incl. mngt	333	322	300	306	313	317
CvB en OR	6	6	5	6	6	6
Totaal	1.617	1.569	1.461	1.489	1.522	1.545
Directie	25	23	21	22	22	23
Teamleiders	68	71	66	67	69	70
Onderwijzend Personeel (OP)	988	967	900	918	938	952
Onderwijs Onderst. Pers. (OOP)	175	158	147	150	153	156
Onderst. en Beheerspers. (OBP)	361	350	326	332	340	345
Totaal	1.617	1.569	1.461	1.489	1.522	1.545

Leven Lang Ontwikkelen (LLO)

Eén van de strategische pijlers is het Summa-breed vergroten en versterken van de activiteiten op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen. Onder regie van de taskforce strategisch programma is hier inmiddels goed op ingezet. 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.

In 2022 is een strategisch ondernemingsplan opgesteld en heeft besluitvorming plaatsgevonden over de organisatorische inrichting van een Summa-breed expertiseteam. In de meerjarenraming is de meerjarige omzetprognose, zoals opgenomen in het ondernemingsplan, overgenomen en gerubriceerd onder de begrotingspost contractactiviteiten. Tevens zijn de personele lasten hiermee verhoogd. Het verwerven van extra LLO inkomsten maakt het mogelijk om (een deel van) de noodzakelijke ombuiging vanaf 2024 op te vangen.

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 onder meer gebruik gemaakt van financiële ratio's (waaronder liquiditeit, solvabiliteit en rentabiliteit). Onderstaande tabel laat de ontwikkeling zien van deze ratio's.

	2022 (Jaarrek.)	2023 (Begroting)	2024 (Raming)	2025 (Raming)	2026 (Raming)	2027 (Raming)
Liquide middelen	19.052	23.045	27.649	15.800	17.672	20.365
Liquiditeitsratio	1,12	1,35	1,58	0,99	1,08	1,22
Solvabiliteitsratio 2	47,5%	36,0%	29,0%	29,3%	29,8%	30,9%
Rentabiliteit	-0,8%	-6,6%	0,1%	-0,3%	0,0%	0,5%

Door de sterke groei van het aantal studenten, in combinatie met de bekostigingssystematiek van OCW op basis van de telling T-2, is de financiële positie van Summa onder druk komen te staan. Om die reden is het college van bestuur in het voorjaar van 2022 proactief in overleg gegaan met het ministerie van OCW over de ontwikkeling van onze financiële ratio's en eventuele financieringsmogelijkheden. Er is voor gekozen om onze financieringsbehoefte in te vullen via het gefaseerd ophogen van de langlopende lening als onderdeel van schatkistbankieren, mede gebaseerd op de door OCW in 2020 afgegeven garantstelling. Na een positief advies van de Ondernemingsraad en goedkeuring van de Raad van Toezicht, is eind 2022 de aanvraag ingediend bij het ministerie van financiën voor het aantrekken van een 30-jarige lening van € 26 miljoen. Vooruitlopend op definitieve toekenning en effectuering is in voorliggende begroting 2023 reeds rekening gehouden met het aantrekken van deze lening.

Daarnaast is in de meerjarenraming voorzichtigheidshalve rekening gehouden met een verdere ophoging van de leningen in 2024 met € 30 miljoen ten behoeve van de uitvoering van het SHP. Dit verklaart dat de ratio solvabiliteit 2 in de meerjarenraming tot onder de signaleringssgrens van 30% zakt. OCW is betrokken bij de oplossing van dit dilemma en onderschrijft de door het Summa College oplossing om te kunnen blijven investeren in het onderwijs en de huisvesting. In 2023 wordt meer duidelijk over de daadwerkelijke financieringsbehoefte op de langere termijn en de ontwikkeling van de financiële ratio's.

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 (100%-belang) en
- Exempla Opleidingen BV (100%-belang), incl. de dochtermaatschappij MBO Automotive Center BV (50%-belang).

Regeling 'Beleggen, lenen en derivaten OCW'

Het treasurybeleid van het Summa College 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. Publieke middelen van het Summa College 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 2022 op een reguliere bankrekening. Het Summa College heeft, mede vanwege het geïntegreerd middelenbeheer, geen risicovolle financiële producten, waaronder derivaten, in bezit.

Investeringsruimte

Om goed en uitdagend onderwijs te kunnen blijven bieden, zijn de komende jaren vervangings- en uitbreidingsinvesteringen nodig in o.a. gebouwen, IT, meubilair, AV-middelen, machines en apparatuur. In de meerjarenraming is hiervoor de volgende investeringsruimte voorzien:

(x € 1.000)	2022 (Jaarrek.)	2023 (Begroting)	2024 (Raming)	2025 (Raming)	2026 (Raming)	2027 (Raming)
Huisvesting	4.265	12.795	29.495	16.145	4.145	4.145
IT (incl. AV-middelen)	4.034	5.749	4.756	4.756	4.611	5.128
Overig	2.401	3.489	2.185	1.985	1.485	1.485
Totaal	10.700	22.033	36.436	22.886	10.241	10.758

Exploitatie

(x € 1.000)	2022 (Jaarrek.)	2023 (Begroting)	2024 (Raming)	2025 (Raming)	2026 (Raming)	2027 (Raming)
BATEN						
Rijksbijdrage	169.867	163.404	162.610	162.951	163.087	163.087
Ov. overheidsbijdragen en subsidies	3.406	3.943	3.943	3.943	3.943	3.943
College-, cursus- en examengelden	2.174	2.854	2.854	2.854	2.854	2.854
Baten werk in opdracht van derden	3.780	4.887	9.265	12.191	15.857	18.998
Boekresultaat bij verkoop	937	0	-62	0	0	0
Overige baten	2.369	2.681	2.746	2.851	2.965	3.092
Totaal baten	182.533	177.769	181.355	184.789	188.706	191.974
LASTEN						
Personeelslasten	141.538	140.312	131.155	133.416	136.123	137.940
Afschr. gebouwen/terreinen	5.192	5.378	5.943	6.933	7.474	7.623
Afschrijvingen overig	3.991	5.368	6.113	6.821	6.810	7.090
Huisvestingslasten	13.612	18.788	17.567	17.735	17.918	18.113
Overige lasten	19.264	18.526	18.526	18.526	18.526	18.495
Totaal lasten	183.597	188.372	179.304	183.430	186.851	189.261
Saldo operationele baten en lasten	-1.064	-10.603	2.051	1.359	1.855	2.713
Saldo financiële baten/lasten	-428	-1.170	-1.899	-1.862	-1.824	-1.787
Vennootschapsbelasting	0	0	0	0	0	0
EXPLOITATIERESULTAAT	-1.492	-11.773	152	-503	31	926

Balans

(x € 1.000)

	2022 (Jaarrek.)	2023 (Begroting)	2024 (Raming)	2025 (Raming)	2026 (Raming)	2027 (Raming)
ACTIVA						
Vaste activa						
Immateriële vaste activa	1.435	2.666	3.585	4.212	4.632	4.702
Materiële vaste activa	74.949	85.004	108.402	116.908	112.446	108.421
Financiële vaste activa	3.232	2.945	2.642	2.323	1.991	1.646
Totaal vaste activa	79.616	90.616	114.630	123.444	119.069	114.770
Vlottende activa						
Vorderingen	13.091	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000
Liquide middelen	19.052	23.045	27.649	15.800	17.672	20.365
Totaal vlottende activa	32.143	27.045	31.649	19.800	21.672	24.365
TOTAAL ACTIVA	111.759	117.660	146.279	143.244	140.741	139.135
PASSIVA						
Eigen vermogen	45.492	33.719	33.872	33.370	33.400	34.326
Voorzieningen	7.548	8.608	8.608	8.608	8.608	8.608
Langlopende schulden	30.000	55.333	83.800	81.266	78.733	76.200
Kortlopende schulden	28.719	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000
TOTAAL PASSIVA	111.759	117.660	146.279	143.244	140.741	139.134

Kasstroom

(x € 1.000)

	2022 (Jaarrek.)	2023 (Begroting)	2024 (Raming)	2025 (Raming)	2026 (Raming)	2027 (Raming)
Saldo baten en lasten	1.064-	10.603-	2.051	1.359	1.855	2.713
<i>Aanpassingen voor:</i>						
- afschrijvingen	9.183	10.746	12.056	13.754	14.284	14.713
- boekresultaat verkoop activa	937-	-	62	-	-	-
- mutatie voorzieningen	3.783-	1.060	-	-	-	-
- resultaatmutatie eigen vermogen	4.493	-	-	-	-	-
	7.892	1.203	14.170	15.113	16.139	17.426
- mutatie vorderingen	9.263-	9.091	-	-	-	-
- mutatie kortlopende schulden	6.532	8.719-	-	-	-	-
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	5.161	1.575	14.170	15.113	16.139	17.426
- saldo ontvangen/betaalde interest	428-	1.170-	1.899-	1.862-	1.824-	1.787-
Kasstroom uit operationele act.	4.733	406	12.271	13.251	14.314	15.639
Kasstroom uit investeringsact.	7.491-	22.033-	36.436-	22.886-	10.241-	10.758-
Kasstroom uit financieringsact.	-666	25.620	28.770	-2.214	-2.201	-2.188
Mutatie liquide middelen	-3.424	3.993	4.604	-11.849	1.872	2.693
Beginstand liquide middelen	22.476	19.052	23.045	27.649	15.800	17.672
Eindstand liquide middelen	19.052	23.045	27.649	15.800	17.672	20.365

8.3 Interne risicobeheersings- en controlesysteem

Wij werken volgens het three-lines-of-defence 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 zijn zelf verantwoordelijk voor de keuzes die ze maken en de risico's die ze in de dagelijkse praktijk aangaan. Ze vormen daarmee de eerste verdedigingslijn en kunnen de risicobeheersing nooit echt delegeren. De eerste lijn is daarmee de belangrijkste en beste vorm van risicobeheersing. Ons beleid is erop gericht de eerste 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 directeurs van de eenheden worden daarbij ondersteund door een controller.

De tweede lijn ontwikkelt onder andere de systemen voor een goed proces van risicomanagement ter ondersteuning van de eerste lijn. In deze tweede verdedigingslijn 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 derde verdedigingslijn gepositioneerd. Dit team rapporteert rechtstreeks aan het college van bestuur en kan zich, indien nodig, tevens verhouden tot de Raad van Toezicht. Het is het 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 het Summa College 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 directeurs, de strategische koers voor de komende jaren uitgezet.

Met de ontwikkeling van het Summa Dashboard via PowerBI zijn flinke stappen gezet ten aanzien van verbetering van stuurinformatie. De digitale dashboards worden gebruikt bij de periodiek gevoerde performancegesprekken tussen het college van bestuur en het management 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 belemmeringen voor) ieders bijdrage aan de strategie. De gemaakte afspraken (waaronder uit te voeren acties) worden schriftelijk vastgelegd.

Via twee-maandelijke financiële rapportages worden management en college van bestuur geïnformeerd over de financiële ontwikkeling in relatie tot de begroting. Twee keer per jaar wordt de financiële rapportage verrijkt met een eindejaarprognose. Na vaststelling door het college van bestuur wordt deze verrijkte rapportage besproken met de 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).

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 jaarlijks herijkt, geprioriteerd en vastgesteld door het bestuur. Voor een overzicht van de voor 2023 vastgestelde TOP10 van strategische risico's wordt verwezen naar bijlage 14.

9. Jaarrekening 2022 Summa College

9.1 Geconsolideerde balans per 31 december

(x € 1.000)

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
ACTIVA		
Immateriële vaste activa		
Intellectuele eigendomsrechten	<u>1.435</u>	<u>961</u>
	1.435	961
Materiële vaste activa		
Gebouwen en terreinen	58.473	61.020
Inventaris en apparatuur	8.895	7.480
Andere vaste bedrijfsmiddelen	6.927	6.702
In uitvoering en vooruitbetalingen	<u>654</u>	<u>224</u>
	74.949	75.426
Financiële vaste activa		
Andere deelnemingen	283	283
Overige vorderingen	<u>2.949</u>	<u>3.221</u>
	3.232	3.504
Vorderingen		
Vorderingen op handelsdebiteuren	1.606	823
Vorderingen op OCW	7.149	-
Vorderingen op groepsmaatschappijen	72	17
Overige overheden	-	259
Overige vorderingen	128	115
Overlopende activa	4.175	2.649
Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	<u>(39)</u>	<u>(34)</u>
	13.091	3.829
Liquide middelen	<u>19.052</u>	<u>22.476</u>
Totaal activa	<u><u>111.759</u></u>	<u><u>106.196</u></u>

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
PASSIVA		
Eigen vermogen		
Algemene reserve (publiek)	31.943	34.325
Algemene reserve (privaat)	12.887	11.968
Bestemmingsreserve (privaat)	<u>662</u>	<u>691</u>
	45.492	46.984
Voorzieningen		
Personeelsvoorziening	7.548	6.838
Overige voorzieningen	<u>-</u>	<u>-</u>
	7.548	6.838
Langlopende schulden		
Schulden Ministerie van Financiën	<u>30.000</u>	<u>30.000</u>
	30.000	30.000
Kortlopende schulden		
Schulden aan banken	667	667
Ontvangen vooruitbetalingen op bestellingen	1.528	858
Schulden aan leveranciers en handelskredieten	4.044	2.834
Schulden aan OCW	-	133
Belastingen en premies sociale verzekeringen	6.159	5.730
Schulden ter zake van pensioenen	2	-
Overige schulden	150	1.013
Overlopende passiva	<u>16.169</u>	<u>10.473</u>
	<u>28.719</u>	<u>21.708</u>
	<u><u>111.759</u></u>	<u><u>106.196</u></u>

9.2 Geconsolideerde staat van baten en lasten

(x € 1.000)

	Realisatie 2022	Begroot 2022	Realisatie 2021
BATEN			
Rijksbijdragen	169.867	159.564	160.909
Overige overheidsbijdragen	3.406	3.035	2.758
Cursus-, les- en examengelden	2.174	2.184	2.043
Baten werk i.o.v. derden	3.780	3.630	2.968
Overige baten	3.306	2.805	2.587
Totaal baten	182.533	171.218	171.265
LASTEN			
Personele lasten	141.538	137.175	128.553
Afschrijvingen	9.183	11.015	9.744
Huisvestingslasten	13.612	13.673	14.547
Overige instellingslasten	19.264	18.138	16.605
Totaal lasten	183.597	180.001	169.449
Saldo baten en lasten	(1.064)	(8.783)	1.816
Saldo financiële baten en lasten	(428)	(513)	(493)
Resultaat	(1.492)	(9.296)	1.323
Belastingen	-	-	(5)
Resultaat na belastingen	(1.492)	(9.296)	1.318
Aandeel derden in resultaat	-	-	-
Nettoresultaat	(1.492)	(9.296)	1.318

9.3 Geconsolideerd kasstroomoverzicht

(x € 1.000)

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Saldo baten en lasten	(1.064)	1.816
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	9.183	9.744
- boekresultaat bij verkoop activa	(937)	(226)
- mutaties voorzieningen	(3.783)	386
- rechtstreekse eigen vermogensmutatie stelselwijziging groot onderhoud	<u>4.493</u>	<u>-</u>
	8.956	9.904
Veranderingen in vlottende middelen:		
- vorderingen	(9.263)	1.109
- schulden	<u>6.532</u>	<u>(2.482)</u>
	(2.731)	(1.373)
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	5.161	10.347
Saldo ontvangen/betaalde interest	(428)	(493)
Betaalde vennootschapsbelasting	<u>-</u>	<u>5</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten	4.733	9.849
Investeringsactiviteiten		
Investeringen in (im)materiële vaste activa	(9.758)	(16.029)
Desinvesteringen van (im)mat. vaste activa	1.995	2.319
Mutaties leningen als onderdeel van financiële vaste activa	<u>272</u>	<u>257</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	(7.491)	(13.453)
Aflossing langlopende schulden	<u>(666)</u>	<u>(667)</u>
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	(666)	(667)
Mutatie liquide middelen	(3.424)	(4.271)
Beginstand liquide middelen	<u>22.476</u>	<u>26.747</u>
Eindstand liquide middelen	<u>19.052</u>	<u>22.476</u>

9.4 Grondslagen

Algemeen

De (geconsolideerde) jaarrekening van Summa College 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.

Consolidatie

De geconsolideerde jaarrekening omvat de financiële gegevens van het 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

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 College 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 College. 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 (100%)
- Exempla Opleidingen BV (100%) incl. de dochtermaatschappij MBO Automotive Center BV (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 gecupereerd.

Financiële instrumenten

Het Summa College 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. Het Summa College 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 het Summa College 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 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.

Stelselwijziging groot onderhoud

Het Summa College heeft tot en met 2021 voor de vorming van een voorziening groot onderhoud een methodiek gehanteerd die wel voldeed aan de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO) maar formeel niet in overeenstemming was met de verslaggevingseisen van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (RJ 212). Het ministerie van OCW heeft de RJO hierop inmiddels aangepast, waarbij onderwijsinstellingen de mogelijkheid is geboden om pas vanaf boekjaar 2023 de methodiek in overeenstemming te brengen met de RJ. Het Summa College heeft er echter voor gekozen om dit al vanaf boekjaar 2022 te doen.

De RJ gaat uit van de componentenmethode. Dat houdt in dat de component waarop in de toekomst groot onderhoud zal worden gepleegd reeds bij eerste ingebruikname als afzonderlijke onderhouds-component wordt geïdentificeerd en geactiveerd. Mede vanwege het grote aantal gebouwen in eigendom is er voor gekozen om vanaf 2022 de werkelijke kosten van groot onderhoud per afzonderlijke component te activeren in plaats van het vormen van een voorziening groot onderhoud per gebouw en component. Belangrijkste overweging om te activeren is het beperken van het jaarlijkse aantal noodzakelijke schattingen vanwege gewijzigde (onzekere) toekomstige onderhoudslasten.

Overeenkomstig RJ 212.807 is er voor gekozen om deze stelselwijziging retrospectief te verwerken vanaf het huidige boekjaar (het boekjaar waarin wordt overgegaan tot de stelselwijziging). Per 1 januari 2022 is de ultimo 2021 gevormde voorziening groot onderhoud vrijgevallen en ten gunste van het eigen vermogen gebracht via een rechtstreekse vermogensmutatie. De cijfermatige indicatie van de invloed van de stelselwijziging op de periode na 1 januari 2022 is niet te bepalen.

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. Het Summa college heeft er voor gekozen om vanaf 2022 de kosten van groot onderhoud per afzonderlijke component te activeren en meerjarig af te schrijven.

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 2022 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.

Vorderingen

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

Liquide middelen

Tenzij anders vermeld, staan de liquide middelen ter vrije beschikking.

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 voorziening.

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 basispremies 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 tot een verrekening.

De pensioenregelingen zijn ondergebracht bij het ABP. De dekkingsgraad bedroeg in december 2022 110,9% (v.j. 110,2%).

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 2021.

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-geormerkte 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-geormerkte 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.

Geoomerkte 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.

Geoomerkte 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.

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.

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.

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-aftrekbare 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.

9.5 Toelichting behorende tot de geconsolideerde balans

Immateriële vaste activa

	Intellectuele eigendoms- rechten	In uitvoering en vooruit- betalingen	Totaal
<u>Stand per 1 januari 2022</u>			
Aanschafprijs	1.596	323	1.919
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	(958)	-	(958)
Boekwaarde	638	323	961
<u>Mutaties in de boekwaarde:</u>			
Investeringen	394	336	730
Aanschaffingswaarde desinvesteringen	(255)	-	(255)
In gebruikname	240	(240)	-
Afschrijvingen	(256)	-	(256)
Cum. Afschrijvingen desinvesteringen	255	-	255
Totaal mutaties	378	96	474
<u>Stand per 31 december 2022</u>			
Aanschafprijs	1.975	419	2.394
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	(959)	-	(959)
Boekwaarde	1.016	419	1.435

Materiële vaste activa

	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Andere vaste bedrijfs- middelen	In uitvoering en vooruit- betalingen	Totaal
<u>Stand 1 januari 2022</u>					
Aanschafprijs	109.044	16.072	12.469	224	137.809
Af: cum. afschrijvingen en waardeverminderingen	(48.024)	(8.592)	(5.767)	-	(62.383)
Boekwaarde	61.020	7.480	6.702	224	75.426

Mutaties boekwaarde:

Investeringen	3.555	3.852	1.530	570	9.507
In gebruikname	140	-	-	(140)	-
Af: desinvesteringen	(7.194)	(1.856)	(1.046)	-	(10.096)
Af: afschrijvingen	(5.192)	(2.398)	(1.337)	-	(8.927)
Afschrijvingen op desinvesteringen	6.144	1.857	1.038	-	9.039
Herrubricering	-	(40)	40	-	-
Totaal mutaties	(2.547)	1.415	225	430	(477)

Stand 31 december 2022

Aanschafprijs	105.545	18.028	12.993	654	137.220
Af: cum. afschrijvingen en waardeverminderingen	(47.072)	(9.133)	(6.066)	-	(62.271)
Boekwaarde	58.473	8.895	6.927	654	74.949

Voor de gehanteerde afschrijvingspercentages wordt verwezen naar de grondslag van de materiële vaste activa.

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.

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

(x € 1.000)	2022		2021	
WOZ waarde	67.835	Peildatum 01-01-2023	68.267	Peildatum 01-01-2022
Verzekerde waarde	172.035	Peildatum 01-01-2023	158.439	Peildatum 01-01-2022

Financiële vaste activa

	Andere deelnemingen	OCW	Overige vorderingen	Totaal
<u>tand per 1 januari 2022</u>				
Aanschafprijs	283	-	5.156	5.439
Cumulatieve waardeverminderingen	-	-	(1.935)	(1.933)
	<u>283</u>	<u>-</u>	<u>3.221</u>	<u>3.504</u>
<u>Mutaties in het boekjaar:</u>				
Desinvesteringen en afgeloste leningen	-	-	(272)	(272)
<u>Stand per 31 december 2022</u>				
Aanschafprijs	283	-	5.156	5.439
Cumulatieve waardeverminderingen	-	-	(2.207)	(2.207)
Totaal Financiële vaste activa	<u>283</u>	<u>-</u>	<u>2.949</u>	<u>3.232</u>

De post “Andere deelnemingen” betreft een belang van 6,79% van Stichting Beheer Activa in het geplaatste en gestorte aandelenkapitaal van de besloten vennootschap Regionaal Breedband Consortium Zuidoost-Brabant B.V. te Eindhoven. De vennootschap heeft onder andere tot doel om een glasvezelnetwerk te realiseren dat voor de aandeelhouders van de vennootschap kan voorzien in de noodzakelijke ICT-infrastructuur. De waardering van deze minderheidsdeelneming vindt plaats op basis van de verkrijgingsprijs (historische aanschafwaarde). In 2022 is geen dividend uitbetaald.

De post “OCW” is een vordering op het ministerie van OCW die is ontstaan als gevolg van de overgang van kasselsel 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 College op te nemen tegen het afgewaardeerde niveau van € 2.

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. € 2,9 miljoen verwerkt onder deze post.

Vorderingen

	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
Handelsdebiteuren	1.606	823
Vorderingen op OCW	7.149	-
Overige overheden	-	259
Groepsmaatschappijen	72	17
Overige vorderingen	128	115
Overlopende activa		
a. Vooruitbetaalde kosten	2.351	1.780
b. Overige		
- Nog te ontvangen baten	-	671
- Overige overlopende activa	<u>1.824</u>	<u>198</u>
	4.175	2.649
Af: Voorziening voor mogelijke oninbaarheid handelsdebiteuren	(39)	(34)
Totaal	<u><u>13.091</u></u>	<u><u>3.829</u></u>

De Vordering OCW heeft betrekking op het resultaatafhankelijk deel van de kwaliteitsgelden 2022 die naar verwachting in november 2023 worden ontvangen. Summa College heeft de kwaliteitsgelden over 2019-2022 als niet-geoordeelde subsidie verantwoord. Dit betreft een voorwaardelijke vordering. Het bestaan van deze vordering is afhankelijk van het in de toekomst zich voordoen van een onzekere gebeurtenis, namelijk of het eindoordeel van de minister van OCW op een voldoende uitkomt. Aangezien op basis van de uitkomsten van de midterm review en de afgelegde verantwoording van de kwaliteitsagenda in het bestuursverslag het vrijwel zeker is dat het eindoordeel op voldoende uitkomt, is in overeenstemming met RJ 252.521 per 31 december 2022 hiervoor een vordering opgenomen.

Het verloop van de voorziening voor mogelijke oninbaarheid is als volgt:

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Stand per 1 januari	34	38
Af: Onttrekking	(20)	(15)
Bij: Dotatie / vrijval	<u>25</u>	<u>11</u>
Stand per 31 december	<u><u>39</u></u>	<u><u>34</u></u>

Liquide middelen

	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
Tegoeden op bank- en girorekeningen	<u>19.052</u>	<u>22.476</u>
Totaal	<u><u>19.052</u></u>	<u><u>22.476</u></u>

De liquide middelen staan ter vrije beschikking. Omdat Summa College 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 2022 waren er geen uitstaande termijndeposito's.

Eigen vermogen

	Algemene reserve		Bestemmings-reserve		Totaal	Totaal
	publiek	privaat	publiek	privaat	vermogen 2022	vermogen 2021
Eigen vermogen	34.325	7.475	-	691	42.491	41.173
Bij: effect stelselwijziging groot onderhoud	-	4.493	-	-	4.493	-
Eigen vermogen per 1 januari	34.325	11.968	-	-	46.984	41.173
Mutaties in het boekjaar:						
Resultaat	((2.382))	919	-	(29)	(1.492)	1.318
Eigen vermogen per 31 december	31.943	12.887	-	662	45.492	42.491

Het eigen vermogen is gesegmenteerd naar een publiek en privaat deel. Het private deel betreft voornamelijk het deel van het eigen vermogen van Stichting Beheer Activa dat in het verleden vanuit private middelen is ontstaan. Vanaf 2022 is voor groot onderhoud geen voorziening meer gevormd door Stichting Beheer Activa. In plaats daarvan worden de kosten van groot onderhoud vanaf 2022 geactiveerd op basis van de componentenmethode. De ultimo 2021 gevormde voorziening is daarmee komen te vervallen en via een directe vermogensmutatie ten gunste van de algemene reserve privaat gebracht. Daarnaast is het exploitatieresultaat 2022 van Stichting Beheer Activa onttrokken 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. In 2022 zijn voor in totaal ca. € 29.000 aan uitkeringen verstrekt aan betreffende studenten en ten laste gebracht van deze bestemmingsreserve.

Bestemming van het resultaat

Het resultaat 2022 ad € 1.492.000 negatief (v.j. € 1.318.000 positief) is, vooruitlopend op goedkeuring door de Raad van Toezicht, als volgt verwerkt in het eigen vermogen:

Algemene reserve	2022	2021
- Algemene reserve (publiek)	(2.382)	2.369
- Algemene reserve (privaat)	919	(1.027)
Bestemmingsreserve		
- Noodfonds (privaat)	(29)	(24)
Resultaat totaal	(1.492)	1.318

Voorzieningen

	Personeel	Groot onderhoud gebouwen	Totaal
Stand per 1 januari 2022	6.838	4.493	11.331
Af: effect stelselwijziging	-	(4.493)	(4.493)
Stand per 1 januari 2022	6.838	-	6.838
<u>Mutaties in het boekjaar:</u>			
Dotaties	4.427	-	4.427
Onttrekkingen	(2.795)	-	(2.795)
Vrijval	922	-	(922)
Totaal mutaties	710	-	710
Stand per 31 december 2022	7.548	-	7.548
<u>Onderverdeling:</u>			
Kortlopende deel < 1 jaar	2.768	-	2.768
Langlopende deel > 1 jaar	4.780	-	4.780

Personeelsvoorzieningen

Alle personeelsvoorzieningen 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. Er is uitgegaan van een disconteringsvoet van 3,15% en een loonindex van 5,2%. De personeelsvoorzieningen zijn onder te verdelen in de volgende voorzieningen:

	1-1-2022	Dotatie	Onttrek- kingen	Vrijval	31-12-2022
Jubilea	1.360	270	73	94	1.463
VAA Spaartegoed	9	1	2	-	8
Beëindigingsregeling	44	-	31	-	13
Wachtgeldverplichtingen	1.902	777	724	563	1.392
Langdurig zieken	808	2.123	1.313	95	1.523
Duurzame inzetbaarheid	2.715	1.256	652	170	3.149
Totaal	6.838	4.427	2.795	922	7.548

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 College 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 College 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

Twee personeelsleden hebben per 31 december 2022 nog een spaartegoed in tijd te verrekenen met Summa College. 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 individuele beëindigingsafspraken

Met verschillende medewerkers zijn individuele afspraken gemaakt in het kader van mobiliteit en vervroegde beëindiging dienstverband. In bepaalde gevallen betrof dit de afspraak dat vanwege bedrijfsbelang de betreffende medewerker de gelegenheid krijgt om gedurende maximaal 3 jaar 50% te gaan werken tegen 80% van het salaris. Ultimo 2022 betreft dit nog 1 persoon. Daarnaast zijn individuele vaststellingsovereenkomsten gesloten voor voortijdige beëindiging dienstverband. Indien van toepassing is rekening gehouden met een mogelijke RVU-heffing.

Voorziening wachtgeldverplichtingen

Het Summa College 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

Het Summa College is eigenrisicodragers voor de eerste 2 jaren dat een medewerker ziek is. Met ingang van 2015 wordt 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 het Summa College, 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:

- De werknemer die 57 of ouder is, direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof gedurende ten minste vijf jaren aaneengesloten in dienst 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.

Voor de potentiële deelnemers (punten b. en c.) is de voorziening zodanig bepaald dat in het jaar voorafgaand aan opname (T-1) het volledige jaarbedrag is voorzien. In de jaren daaraan voorafgaand wordt de voorziening jaarlijks naar rato opgebouwd. Het schattingspercentage van het aantal potentiële deelnemers dat gebruik zal maken van de regeling is gebaseerd op het feitelijke deelnemerspercentage.

Voorziening groot onderhoud gebouwen

Met ingang van 2022 is gekozen voor het activeren van groot onderhoud op basis van de componentenmethode. De noodzaak van het aanhouden van een voorziening voor groot onderhoud is daarmee komen te vervallen. De ultimo 2021 gevormde voorziening is in 2022 middels een rechtstreekse vermogensmutatie ten gunste van het eigen vermogen gebracht.

Overig

Summa College is aangesloten bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP dat de pensioenregeling uitvoert voor alle werknemers en voormalige werknemers van Summa College. De pensioenen zijn geregeld volgens het middelloonstelsel en worden geïndexeerd als de dekkingsgraad van het pensioenfonds dat toelaat. Het ABP heeft op 31 december 2022 een dekkingsgraad van 110,9%, dat is ruim 6 procentpunten boven de minimaal vereiste grens van 104,2%. Ten opzichte van ultimo 2021 is de dekkingsgraad met 0,7 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 College 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.

Langlopende schulden

	Ministerie van Financiën	Totaal
Stand per 1 januari 2022	30.666	30.666
Mutaties in het boekjaar:		
Aflossing leningen	(666)	(666)
Stand per 31 december 2022	30.000	30.000
Resterende looptijd		
> 1 jaar en < 5 jaar	2.667	2.667
Resterende looptijd > 5 jaar	27.333	27.333
Rentevoet lening 12 miljoen	4,72 %	
Rentevoet lening 20 miljoen	0,10 %	

In het kader van het masterplan huisvesting (SHP) is een leenfaciliteit onder eerste hypothecair verband bij het Ministerie van Financiën (MvF) afgesloten ter grootte van € 68 miljoen. De lening van 12 miljoen heeft een looptijd van 20 jaar en een vast rentepercentage van 4,72%. De andere lening van € 20 miljoen heeft een looptijd van 30 jaar en een vast rentepercentage van 0,10%. Het

onderpand voor deze hypothecaire geldlening betreft de panden Sterrenlaan 4, 6, 8, 10, Willem de Rijkelaan 3, Vijfkamplaan 4, alle te Eindhoven en de Automotive Campus te Helmond.

<u>Kortlopende schulden</u>	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
Schulden aan banken	667	667
Ontvangen vooruitbetalingen op bestellingen	1.528	858
Schulden aan leveranciers en Handelskredieten	4.044	2.834
Schulden aan OCW	-	133
Belastingen en premies soc. verzekeringen:		
a. Loonheffing	6.060	5.650
b. Omzetbelasting	99	45
c. Premies sociale verzekeringen	-	35
Belastingen en premies soc. verzek.	6.159	5.730
Schulden ter zake van pensioenen	2	-
Overige schulden	150	1.013
Overlopende passiva		
a. Vooruit ontvangen cursus- en les gelden	1.558	731
b. Vooruit ontvangen subsidies OCW	2.965	2.336
c. Vakantiegeld en -dagen	5.241	4.102
d. Overige		
- Nog te betalen lasten	2.632	1.665
- Vooruitontvangen projectgelden	3.391	1.296
- Inhaal- en onderst.programma	136	-
- Overige overlopende passiva	246	343
	16.169	10.473
Totaal	28.719	21.708

Het saldo van de vooruit ontvangen subsidies OCW bedraagt € 3,0 miljoen. Voor een nadere toelichting van het nog te besteden saldo geormerkte subsidies (Model G) wordt verwezen naar §9.13.

De post Vooruitontvangen projectgelden betreft voor € 1.792.000 een investeringssubsidie welke uiterlijk tot en met 2025 besteed zal worden. De subsidie zal komende jaren in mindering worden gebracht op de boekwaarde van de hieraan gerelateerde geïnvesteerde materiële vaste activa.

Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen

Huurovereenkomst

Vanaf 2008 zijn de meeste gebouwen en terreinen die het Summa College 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 College via SBA gebruik van gebouwen van derden. De hiermee samenhangende huurverplichtingen van Summa College 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 volgende panden worden op 31 december 2022 gehuurd via meerjarige contracten van derden:

Adres	Plaats	Verhuurder	Einddatum	Kosten per jaar	Resterende looptijd	Resterende verplichting
Augustijnendreef 15	Eindhoven	Stichting GGzE	1-1-2024	4.500	1,00	4.500
Automotive Campus 50	Helmond	Campus SUI MOVEO B.V.	17-8-2024	86.277	1,63	140.632
Automotive Campus 60	Helmond	Campus SUI MOVEO B.V.	30-4-2023	14.763	0,33	4.872
BIC 1	Eindhoven	Brainport Industries Campus C.V.	31-8-2033	642.634	10,67	6.856.905
Catharinaplein 21	Eindhoven	Dynamo B.V.	31-8-2023	104.531	0,67	70.036
Croy 49	Eindhoven	Holding John Groenen B.V.	3-8-2027	80.407	4,59	369.069
De Rondom 1	Eindhoven	Fontys Hogescholen	31-7-2023	576.996	0,58	334.658
De Tijvert 2	Boxtel	Gemeente Boxtel	31-7-2023	96.316	0,58	55.863
Furkapas 1	Eindhoven	L.M. de Bruin	31-8-2027	412.671	4,67	1.927.174
Furkapas 4	Eindhoven	C.V. Stratoz Furkapas	31-8-2023	301.400	0,67	201.938
Het Eeuwsel 2	Eindhoven	Fontys Hogescholen	31-12-2023	502.920	1,00	502.920
High Tech Campus 53	Eindhoven	KPN B.V.	30-6-2023	38.894	0,50	19.447
Kastanjelaan 400	Eindhoven	Microlab (AE SFH B.V.)	31-3-2023	33.614	0,25	8.403
Klokgebouw 300	Eindhoven	Stichting PopEi	31-8-2023	227.249	0,67	152.257
Kronehoefstraat 76	Eindhoven	DHVM	31-12-2023	193.489	1,00	193.489
Limburglaan 41-43	Eindhoven	Stichting Ark	30-6-2028	426.297	5,50	2.344.631
Limburglaan 41-43 (noodunits)	Eindhoven	De Meeuw Verhuur Nederland B.V.	31-12-2023	196.371	1,00	196.371
Luchthavenweg 18a	Eindhoven	P & S Beheer B.V.	31-8-2023	46.052	0,67	30.855
Luchthavenweg 21	Eindhoven	Eindhoven Airport N.V.	30-6-2030	120.698	7,50	905.231
Oude Bosschebaan 11	Eindhoven	Gemeente Eindhoven	31-8-2024	19.152	1,67	31.984
Rachmaninowlaan 2	Eindhoven	Gemeente Eindhoven	31-8-2042	16.860	19,67	331.636
Ruysdaelbaan 7	Eindhoven	Goevaers Beheer B.V.	30-9-2024	26.100	1,75	45.675
Sterrenlaan 4 (noodunits)	Eindhoven	De Meeuw Verhuur Nederland B.V.	31-12-2024	26.817	2,00	53.633
Vestdijk 30	Eindhoven	P.J.B. Beheer B.V.	31-7-2023	232.222	0,58	134.688
Willem de Rijkelaan 3 (noodunits)	Eindhoven	De Meeuw Verhuur Nederland B.V.	31-12-2023	103.315	1,00	103.315
Subtotaal						15.020.182
Verplichting < 1 jaar						3.871.524
Verplichting > 1 jaar < 5jaar						6.742.695
Verplichting > 5 jaar						4.405.963

De volgende panden worden van derden gehuurd afhankelijk van de uit te voeren activiteiten (geen verplichtingen):

Adres	Plaats	Verhuurder	Basis facturatie
Raadhuisplein 30-32	Best	Stichting CultuurSpoor Best	aantallen cursisten
Emmaplein 4	Bladel	Stichting Den Herd	aantallen cursisten
Tuinstraat 1-3	Bladel	Pius X-College (Onderwijsstichting De Kempen Bladel)	naar behoefte
Dr. Ant. Mathijssenstraat 15	Budel	Stichting gemeenschapshuis Budel (De Borgh)	Per dagdeel op basis van werkelijk gebruikte uren
Belgieplein 20	Eindhoven	Stichting 't Trefpunt	aantallen cursisten
Bennekelstraat 131	Eindhoven	Stichting Lumens Wijkcentrum De Dommel	aantallen cursisten
Florencelaan 48	Eindhoven	Stichting Wijkactiviteiten Heesterakker (SWH)	aantallen cursisten
Hemelrijken 106	Eindhoven	Stichting T+HUIS	aantallen cursisten
Iepenlaan 40	Eindhoven	Stichting Lumens Wijkcentrum 't Bellefort	aantallen cursisten
Kastelenplein 167	Eindhoven	Stichting Lumens Wijkcentrum 't Slot	aantallen cursisten
Ouverture 2	Eindhoven	Stichting Lumens Wijkcentrum Blixems	aantallen cursisten
Planetenlaan 1A	Eindhoven	Stichting De Boemerang	naar behoefte
Vestdijk 30	Eindhoven	Aristo Eindhoven B.V. (losse zaalhuur)	naar behoefte
Vijfkampaan 12	Eindhoven	Gemeente Eindhoven: Sportcomplex Eindh.Noord, sportvelden/zwembad	per 10 weken reservering opgesteld
Vijfkampaan 12	Eindhoven	Klimcentrum Neoliet Eindhoven B.V.	aantal lesuren
Vijfkampaan 12	Eindhoven	Op Noord B.V.	aantal lesuren
Vijfkampaan 12	Eindhoven	Tennisvereniging Prinsejagt	aantal lesuren
Vijfkampaan 12	Eindhoven	Deto Sport Combinatie	aantal lesuren
Vijfkampaan 12	Eindhoven	Squashtime	aantal lesuren
Vlokhovenseweg 49	Eindhoven	Stichting Lumens Wijkcentrum Unitas	aantallen cursisten
De Pickart 12	Nuenen	Het Goed Dommeldal B.V.	aantallen cursisten
De Run 4250 praktijklocatie	Veldhoven	Installatiewerk Brabant-Zeeland Contractonderw. BV	aantallen cursisten
Molenstraat 30	Veldhoven	Sportcentrum Artisport	naar behoefte
Kempervennendreef 4	Westerhoven	Montana Snowcenter B.V.	naar behoefte
Jozef Israëlslaan 2k	Eindhoven	De Toeloop	naar behoefte
Florencelaan 48 (Wijkcentrum Heesterhonk)	Eindhoven	Stichting Wijkactiviteiten Heesterakker	Naar behoefte
Oude Boschbaan 7	Eindhoven	Tennis Padel Club	naar behoefte

Bankgarantie Huurpanden

Op verzoek van de verhuurders en als waarborg voor nakoming van verplichtingen heeft het Summa College voor de volgende panden bankgaranties afgegeven:

<u>Vestiging</u>	<u>Verhuurder</u>	<u>Bedrag</u>
Bedrijfsruimte Metaalweg 5, Hapert	Saris Onroerend Goed BV	<u>6.250</u>
Bankgaranties Summa College		6.250
Bedrijfsruimte Kronehoefstraat 76, Eindhoven	Rabo Eigen Steen NV	66.217
Bedrijfsruimte Croy 49, Eindhoven	J.A. Groenen	15.000
Bedrijfsruimte Furkapas 1, Eindhoven	L.M. de Bruin	95.878
Bedrijfsruimte Vestdijk 30, Eindhoven	Paframo Holding II BV	75.636
Bedrijfsruimte Luchthavenweg 18, Eindhoven	P&S Beheer BV	12.500
Bedrijfsruimte Furkapas 4, Eindhoven	CV Stratoz Furkapas 1	70.000
Bedrijfsruimte BIC Cluster 1, Eindhoven	VOF Brainport Industries Campus	105.369
Bedrijfsruimte Luchthavenweg 19, Eindhoven	Eindhoven Airport NV	<u>15.000</u>
Bankgaranties St. Beheer Activa		<u>455.599</u>
Totaal aan bankgaranties		461.849

Stichting Waarborgfonds MBO

De doelstelling van de Stichting Waarborgfonds MBO is: “Het borg te stellen ten gunste van geldgevers voor geld-leningen, 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 2022 € 21,9 miljoen. Mocht het eigen vermogen de minimale omvang van rond € 10 miljoen (het zogenaamde waarborgdepot) onderschrijden, dan hebben de aangesloten MBO-instellingen, waar Summa College 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 College 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.

Juridische procedures

Op 31 december 2022 is er één rechtsgeschil aanhangig inzake ontbinding van een arbeidsovereenkomst. De gevorderde hoofdsom bedraagt ca. € 25.000 plus een niet nader bepaalde billijke vergoeding en proceskosten.

Erfpachtovereenkomsten

Er zijn drie erfpachtovereenkomsten met de Gemeente Eindhoven. Het betreft overeenkomsten m.b.t. Sterren-laan 8 en 10 en de Vijfkamplaan 4. De eerste twee hebben een duur van 100 jaar, de laatste is eeuwigdurend.

Fiscale eenheid

Summa College 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 uit maken van de fiscale eenheid. De per ultimo 2022 bestaande belastingschulden met betrekking tot de omzetbelasting zijn voldaan.

Investeringsverplichtingen

SBA is investeringsverplichtingen aangegaan ter grootte van € 2,1 miljoen inzake diverse investeringen in gebouwen en in materiële en immateriële vaste activa.

Leaseverplichtingen

Summa College heeft een aantal leaseverplichtingen voor auto's. Deze hebben ultimo 2022 een omvang van € 100.294. Hiervan heeft € 40.396 een looptijd korter dan 1 jaar en € 59.898 een looptijd tussen 1 en 5 jaar.

9.6 Toelichting behorende tot de geconsolideerde staat van baten en lasten

BATEN

	<u>Realisatie 2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>Realisatie 2021</u>
<u>Rijksbijdragen</u>			
Normatieve Rijksbijdragen			
a. BVE	141.511	135.256	129.441
b. VO	7.247	7.111	7.022
c. Inhouding cursusgeld	<u>(2.088)</u>	<u>(2.088)</u>	<u>(2.119)</u>
	146.670	140.279	134.344
Overige subsidies			
a. Ov.subsidies geormerkt	2.049	1.679	1.759
b. Ov. subsidies niet-geormerkt	<u>21.148</u>	<u>17.606</u>	<u>24.806</u>
	23.197	19.285	26.565
Totaal	<u>169.867</u>	<u>159.564</u>	<u>160.909</u>

De kwaliteitsgelden zijn verantwoord als "Overige subsidies niet-geormerkt". Omdat ultimo 2022 en 2021 alle ontvangen kwaliteitsgelden geheel zijn besteed, is het gereserveerde bedrag onder de kortlopende schulden per 31-12-2022 en per 31-12-2021 nihil.

	<u>Realisatie 2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>Realisatie 2021</u>
<u>Ov. overheidsbijdragen en subs.</u>			
Overige gemeentelijke bijdragen	576	870	910
Overige overheidsbijdragen	2.830	2.165	1.848
Totaal	<u>3.406</u>	<u>3.035</u>	<u>2.758</u>

	<u>Realisatie 2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>Realisatie 2021</u>
<u>Cursus-, les- en examengelden</u>			
Cursusgelden sector BVE			
a. Cursusgeld studenten	1.759	1.726	1.824
b. Bijdragen studenten	<u>344</u>	<u>385</u>	<u>171</u>
	2.103	2.111	1.995
Examengelden	71	73	48
Totaal	<u>2.174</u>	<u>2.184</u>	<u>2.043</u>

<u>Baten werk in opdracht van derden</u>	<u>Realisatie 2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>Realisatie 2021</u>
Contractonderwijs	1.987	1.515	1.229
Gemeentelijke bijdrage Educatie	1.790	2.115	1.739
Totaal	3.780	3.630	2.968

<u>Overige baten</u>	<u>Realisati e 2022</u>	<u>Begrotin g 2022</u>	<u>Realisati e 2021</u>
Verhuur	7	-	8
Detachering personeel	44	12	29
Schenking	4	-	20
Overige:			
a. Maatwerk t.b.v. studenten	754	932	889
b. Overige inkomsten studenten	769	611	581
c. Inkomsten personeel onbelast	335	157	314
d. Boekwinst gebouwen, inv., app.	937	500	226
e. Overige	456	593	520
Totaal	3.306	2.805	2.587

LASTEN

<u>Personele lasten</u>	<u>Realisatie 2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>Realisatie 2021</u>
Lonen en salarissen:			
a. Brutolonen en salarissen	95.473		86.868
b. Sociale lasten	13.945		12.904
c. Pensioenpremies	15.499		14.516
	<u>124.917</u>	<u>124.096</u>	<u>114.288</u>
Overige personele lasten:			
a. Dotaties/vrijval pers. voorzieningen	3.505	2.932	2.655
b.1 Uitzendkrachten	1.453	420	732
b.2 Ander inleen personeel	10.394	7.758	9.808
c. Overig	2.309	2.517	1.876
	<u>17.661</u>	<u>13.627</u>	<u>15.071</u>
Af: uitkeringen	(1.040)	(548)	(806)
Totaal	141.538	137.175	128.553

Het gemiddeld aantal fte in 2022 bedroeg 1.617 (2021: 1.526).

<u>Afschrijvingslasten</u>	<u>Realisatie 2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>Realisatie 2021</u>
Immateriële vaste activa	256	887	506
Gebouwen	5.192	5.502	5.467
Inventaris en apparatuur	3.735	4.626	3.771
Totaal afschr.vaste activa	9.183	11.015	9.744

<u>Huisvestingslasten</u>	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Huur	6.206	6.276	6.194
Verzekeringen	100	115	115
Onderhoud	1.642	1.405	1.397
Energie en water	1.652	1.795	1.661
Schoonmaakkosten	2.471	2.650	2.389
Heffingen	464	497	405
Dotatie/vrijval onderhoudsvorz.	-	-	1.200
Overige	1.077	935	1.186
Totaal	13.612	13.673	14.547

<u>Overige instellingslasten</u>	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
<i>Administratie- en beheerslasten</i>			
Drukwerk en reprovkosten	546	559	513
Telefoon-, inter- en intranetkosten	810	570	698
Advies- en accountantskosten	676	740	1.123
Reis- en verblijfskosten	960	829	326
Overige administratie- en beheerslasten	2.057	1.957	1.998
	5.049	4.655	4.658

<i>Inventaris, apparatuur en leermiddelen</i>			
Onderhoudskosten inventaris	2.863	2.578	2.309
Ov. lasten inventaris en app.	925	905	727
Leer- en hulpmiddelen	6.136	5.973	5.228
	9.924	9.456	8.264

<i>Dotaties/vrijval overige voorzieningen</i>	25	31	28
--	-----------	-----------	-----------

<i>Overige:</i>			
PR-lasten	1.438	1.112	1.267
Representatiekosten	220	219	229
Ov. instellingslasten t.b.v. personeel	2.390	1.549	1.994
Heffingen niet i.v.m. huisvesting	177	120	131
Overige	41	996	34
	4.266	3.996	3.655

Totaal	19.264	18.138	16.605
---------------	---------------	---------------	---------------

<u>Financiële baten en lasten</u>	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Rentebaten	187	105	115
Rentelasten	(615)	(618)	(608)
Saldo	(428)	(513)	(493)

Belastingen

De post belastingen betreft het 50%-aandeel van Summa in de door de deelneming MBO Automotive Center BV af te dragen vennootschapsbelasting.

<u>Accountantshonorarium</u>	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Deloitte:		
Onderzoek van de jaarrekening	157	116
Andere controleopdrachten	26	43
Totaal	183	159

De accountantshonoraria zijn berekend volgens het factuurstelsel.

WNT verantwoording 2022 (in € 1)

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 College, 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 College heeft 18 complexiteitspunten (totale baten 2020: 9; gemiddeld aantal studenten 2020: 4; gewogen aantal onderwijssoorten 2020: 5) en valt daarmee in de hoogste klasse G met een bezoldigingsmaximum in 2022 van € 216.000.

Summa College blijft in 2022 voor haar bestuurders en toezichthouders binnen het WNT-maximum.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking

<u>Gegevens 2022</u>	<u>LFL de Vries</u>	<u>HTG Slagt</u>
<u>Functiegegevens</u>	<u>Voorzitter CvB</u>	<u>Lid CvB</u>
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1 - 31/12	1/1 - 31/08
Omvang dienstverband (in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja
<u>Bezoldiging</u>		
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	188.435	124.186
Beloningen betaalbaar op termijn	24.306	15.966
<i>Subtotaal</i>	<u>212.741</u>	<u>140.152</u>
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	<u>216.000</u>	<u>143.803</u>
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontv. bedrag	0	0
Totaal bezoldiging 2022	<u>212.741</u>	<u>140.152</u>
Bedrag en reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.

Gegevens 2021

<u>Functiegegevens</u>	LFL de Vries Voorzitter CvB	HTG Slagt Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja
<u>Bezoldiging</u>		
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	178.494	167.087
Beloningen betaalbaar op termijn	23.616	23.252
<i>Subtotaal</i>	<u>202.110</u>	<u>190.339</u>
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	<u>209.000</u>	<u>209.000</u>
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontv.bedrag	<u>0</u>	<u>0</u>
Totaal bezoldiging 2021	<u>202.110</u>	<u>190.339</u>
Bedrag en reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.

1b. Leidinggevende zonder dienstbetrekking

Gegevens 2022: Niet van toepassing

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2022	LA van der Hoorn	NL den Haan	PAM Thijssen	JAF van der Putten	GGMP Peeters	DR Feringa	RT Wingens	AHAJ Jansen- van den Tillaart
Functiegegevens	Voorz. RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1- 31/12	1/1- 31/12	1/1- 30/9	1/1- 31/12	1/1- 30/9	30/5- 31/12	11/7- 31/12	1/12- 31/12
Bezoldiging	25.080	15.000	12.960	17.280	12.960	10.173	8.175	1.440
-/- 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.	n.v.t.	n.v.t.
Totaal bezoldiging 2022	25.080	15.000	12.960	17.280	12.960	10.173	8.175	1.440
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.	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.	n.v.t.	n.v.t.
Individueel WNT-maximum 2022	32.400	21.600	16.200	21.600	16.200	12.723	10.297	1.800

Gegevens 2021	LA van der Hoorn	LA van der Hoorn	NL den Haan	NL den Haan	PAM Thijssen	JAF van der Putten	GGMP Peeters
Functiegegevens	Voorz. RvT	Lid RvT	Voorz. RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/4-31/12	1/1-31/3	1/1-31/3	1/4-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12
Bezoldiging	18.810	3.879	6.030	11.250	16.720	16.720	16.720
-/- 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.	n.v.t.
Totaal bezoldiging 2021	18.810	3.879	6.030	11.250	16.720	16.720	16.720
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.	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.	n.v.t.
Individueel WNT-maximum 2021	23.513	5.225	7.838	15.675	20.900	20.900	20.900

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking

Gegevens 2022	HTG Slagt
Functie(s) bij beëindiging dienstverband	Lid CvB
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Jaar waarin dienstverband is beëindigd	2022
Uitkering wegens beëindiging van het dienstverband	
Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	75.000
Individueel toepasselijk maximum	75.000
Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	75.000
Waarvan betaald in 2022	75.000
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 ⁶	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling ⁷	n.v.t.

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met dienstbetrekking die in 2022 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2022 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.

9.7 Enkelvoudige balans per 31 december (na resultaatbestemming)

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
ACTIVA		
<u>Vaste activa</u>		
Immateriële vaste activa		
Intellect. eigendomsrechten	1.435	961
	<u>1.435</u>	<u>961</u>
Materiële vaste activa		
Inventarissen en apparatuur	8.897	7.483
Andere vaste bedrijfsmiddelen	6.888	6.651
		14.134
	15.785	
Financiële vaste activa		
Vordering op groepsmaatschappijen	331	331
Vord. ov. verbonden maatschapp.	22.000	22.000
	<u>22.331</u>	<u>22.331</u>
Totaal vaste activa	39.551	37.426
<u>Vlottende activa</u>		
Vorderingen op		
Handelsdebiteuren	1.583	789
Vorderingen op OCW	7.149	-
Groepsmaatschappijen	205	1.160
Overige overheden	-	259
Overige vorderingen	12	3
Overlopende activa	3.539	2.137
Af: Voorz. oninbaarheid	(39)	(33)
	<u>12.449</u>	<u>4.315</u>
Liquide middelen	14.762	21.700
Totaal vlottende activa	27.211	26.015
Totaal activa	66.762	63.441

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
PASSIVA		
Eigen vermogen		
Algemene reserve (publiek)	2.982	5.364
	<u>2.982</u>	<u>5.364</u>
Voorzieningen		
Personeelsvoorziening	7.548	6.838
Overige voorziening	-	-
	<u>7.548</u>	<u>6.838</u>
Langlopende schulden		
Overige schulden	30.000	30.666
	<u>30.000</u>	<u>30.666</u>
Kortlopende schulden		
Schulden aan banken	667	667
Vooruitbet. bestellingen	1.528	858
Schulden aan leveranciers	3.540	2.354
OCW	-	133
Belastingen en pr.soc. verzek.	6.155	5.727
Schulden terzake pensioenen	2	-
Overige schulden	145	690
Overlopende passiva	14.195	10.144
	<u>26.232</u>	<u>20.573</u>
Totaal passiva	<u><u>66.762</u></u>	<u><u>63.441</u></u>

9.7 Enkelvoudige staat van baten en lasten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Baten			
Rijksbijdragen	169.868	159.564	160.798
Overige overheidsbijdragen	3.406	2.986	2.758
Cursus-, les- en examengelden	2.174	2.184	2.043
Baten werk i.o.v. derden	3.780	3.630	2.968
Overige baten	2.991	2.759	2.767
Totale baten	182.219	171.123	171.334
Lasten			
Personeelslasten	141.504	137.125	128.446
Afschrijvingen	3.978	5.479	4.262
Huisvestingslasten	20.637	20.886	20.757
Overige lasten	18.898	17.748	15.851
Totaal lasten	185.017	181.238	169.316
Saldo baten en lasten	(2.798)	(10.115)	2.018
Financiële baten en lasten			
Rentebaten	1.024	966	927
Rentelasten	608	613	602
Saldo financiële baten en lasten	416	353	325
Resultaat deelnemingen		-	26
Resultaat	(2.382)	(9.762)	2.370

9.8 Toelichting behorende bij de enkelvoudige balans

Immateriële vaste activa

	Intellectuele eigendomsrechten	In uitvoering en vooruitbetalingen	Totaal
<u>Stand 1 januari 2022:</u>	1.597		1.920
Aanschafprijs		323	
Af: cum. afschrijvingen	(959)		(959)
Boekwaarde	638	323	961
<u>Mutaties in de boekwaarde:</u>			
Investerings	394	336	730
Aanschaffingswaarde desinvesteringen	(254)		(254)
In gebruikneming	240	(240)	-
Af: afschrijvingen	(256)		(256)
Cum. afschrijvingen desinvesteringen	254		254
Totaal mutaties	378	96	474
<u>Stand 31 december 2022:</u>			
Aanschafprijs	1.977	419	2.396
Af: cum. afschrijvingen	(961)		(961)
Boekwaarde	1.016	419	1.435

Materiële vaste activa

	Inventaris en apparatuur	Andere vaste bedrijfsmiddelen	Totaal
<u>Stand 1 januari 2022:</u>			
Aanschafprijs	16.073	12.369	28.442
Af: cum. afschrijvingen	(8.590)	(5.718)	(14.308)
Boekwaarde	7.483	6.651	14.134
<u>Mutaties boekwaarde:</u>			
Investerings	3.852	1.530	5.382
In gebruikname	-	-	-
Af: desinvesteringen	(1.857)	(1.047)	(2.904)
Af: afschrijvingen	(2.399)	(1.323)	(3.722)
Afschrijving op desinvesteringen	1.857	1.038	2.895
Herrubricering	(40)	40	-
Totaal mutaties	1.413	238	1.651
<u>Stand 31 december 2022:</u>			
Aanschafprijs	18.028	12.892	30.920
Af: cum. afschrijvingen	(9.131)	(6.004)	(15.135)
Boekwaarde	8.897	6.888	15.785

<u>Financiële vaste activa</u>	Groeps- maatschap- pijen	Overige verbonden maatschap- pijen	Totaal
Stand per 1 januari 2022:			
Aanschafprijs	240	37.000 (15.000)	37.240
Cum. waardevermindering/aflossing	91		(14.909)
	331	22.000	22.305
Mutaties in het boekjaar:			
Resultaat Deelnemingen	-	-	-
Stand per 31 december 2022			
Aanschafprijs	240	37.000 (15.000)	37.240
Cum. waardevermindering/aflossing	91		(14.909)
Totaal Financiële vaste activa	331	22.000	22.331

Groepsmaatschappijen betreft Exempla Opleidingen BV. Deze besloten vennootschap is met ingang van 30 december 2003 een meerderheidsdeelneming (100%) van Summa College. Exempla Opleidingen BV heeft één dochtermaatschappij, te weten MBO Automotivecenter BV (MAC BV). De zeggenschap van Exempla Opleidingen BV in MAC BV is 50%.

Overige verbonden maatschappijen betreft de vastgoedstichting Stichting Beheer Activa Summa College.

Vanwege het overbrengen van het vastgoed in 2008 van het Summa College naar Stichting Beheer Activa is in 2009 een tweede geldlening afgesloten voor € 15 miljoen tegen een rentepercentage van 4% en op 1 januari 2013 van € 10 miljoen eveneens tegen 4%. Tot en met 2022 is op de twee laatst afgesloten leningen € 15 miljoen afgelost.

De post "Overige vorderingen" is een vordering op het ministerie van OCW. 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 College op te nemen tegen het afgewaardeerde niveau van € 2.

Vorderingen	2022	2021
Handelsdebiteuren	1.583	789
Vordering op OCW	7.149	-
Op groepsmaatschappijen:		
a. Rek.courant vordering op SBA	61	1.126
b. Rek. courant vordering		
Exempla	<u>144</u>	<u>34</u>
	205	1.160
Overige overheden	-	259
Overige vorderingen	12	3
Overlopende activa:		
a. Vooruitbetaalde kosten	1.716	1.269
b. Overige		
- Nog te ontvangen baten		671
- Overige overlopende activa	<u>1.823</u>	<u>197</u>
	3.539	2.137
Af: Voorz. wegens oninbaarheid	<u>(39)</u>	<u>(33)</u>
Totaal	<u>12.449</u>	<u>4.315</u>

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

Het verloop van de Voorzieningen wegens oninbaarheid is als volgt:

	2022	2021
Stand per 1 januari	34	38
Af: Onttrekking	(20)	(15)
Bij: Dotatie / vrijval	<u>25</u>	<u>11</u>
Stand per 31 december	<u>39</u>	<u>34</u>

	2022	2021
Liquide middelen		
Kasmiddelen	-	-
Tegoeden op bank- en girorekening	14.762	21.700
Totaal	<u>14.762</u>	<u>21.700</u>

<u>Eigen vermogen</u>	Algemene reserve		Bestemmingsreserve		Totaal	Totaal
	publiek	privaat	publiek	privaat	vermogen	vermogen
Eigen vermogen per 1 januari	5.364	-	-	-	5.364	2.995
<u>Mutaties in het boekjaar:</u>						
Resultaat	(2.382)	-	-	-	(2.382)	2.369
Eigen vermogen per 31 december	<u>2.982</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>2.982</u>	<u>5.364</u>

Aansluiting eigen vermogen en resultaat enkelvoudige en geconsolideerde jaarrekening

Het geconsolideerde eigen vermogen wijkt af van het eigen vermogen in de enkelvoudige jaarrekening. De aansluiting tussen eigen vermogen en het resultaat volgens de enkelvoudige en geconsolideerde jaarrekening is als volgt:

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Eigen vermogen Summa College (excl. deelneming Exempla)	2.982	5.364
Af: Deelneming Exempla Opleidingen BV	<u>(331)</u>	<u>(331)</u>
	<u>2.651</u>	<u>5.033</u>
Eigen vermogen geconsolideerde stichtingen:		
- Exempla Opleidingen BV	331	331
- Stichting Beheer Activa	<u>42.510</u>	<u>37.127</u>
Totaal gecons. deelnemingen/verbonden partijen	<u>42.841</u>	<u>37.458</u>
Eigen vermogen geconsolideerde jaarrekening	<u>45.492</u>	<u>42.491</u>
	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Resultaat boekjaar Summa College (excl. Exempla)	(2.382)	2.343
Resultaat boekjaar Exempla Opleidingen BV	-	26
Resultaat enkelvoudige jaarrekening Summa College	<u>2.182</u>	<u>2.369</u>
Resultaat boekjaar Stichting Beheer Activa	<u>890</u>	<u>(1.051)</u>
Geconsolideerd resultaat	<u>(1.492)</u>	<u>1.318</u>

<u>Voorzieningen</u>	<u>Personeel</u>
Stand per 1 januari 2022	<u>6.839</u>
<u>Mutaties in het boekjaar:</u>	
Dotaties	4.427
Onttrekkingen	(2.796)
Vrijval	<u>(922)</u>
Totaal mutaties	<u>709</u>
<u>Stand per 31 december 2022</u>	<u>7.548</u>
Onderverdeling:	
Kortlopende deel < 1 jaar	2.768
Langlopende deel > 1 jaar	4.780

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

	Ministerie van Financiën	
<u>Langlopende schulden</u>		
Stand per 1 januari 2022	30.666	
Mutaties in het boekjaar	-	
Aflossing lening	<u>(666)</u>	
Stand per 31 december 2022	<u><u>30.000</u></u>	
Resterende looptijd > 1 jaar en < 5 jaar	2.667	
Resterende looptijd > 5 jaar	27.333	
rentevoet lening € 12 miljoen	4,72%	
rentevoet lening € 20 miljoen	0,10%	
<u>Kortlopende schulden</u>	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Kredietinstellingen	667	667
Vooruit gefact. en -ontv.termijnen OHW	1.528	858
Crediteuren	3.540	2.354
Ministerie van OCW	-	133
Andere deelnemingen	-	-
Belastingen en pr. sociale verzekeringen:		
a. Loonheffing	6.059	5.650
b. Omzetbelasting	96	43
c. Premies sociale verzekeringen	<u>-</u>	<u>34</u>
	6.155	5.727
Schulden terzake van pensioenen	2	-
Overige schulden	145	690
Overlopende passiva:		
a. Vooruit ontvangen cursus- en les gelden	1.558	731
b. Vooruit ontvangen subsidies OCW	2.965	2.336
c. Vakantiegeld en -dagen	5.241	4.102
d. Overige		
- Nog te betalen lasten	2.388	1.293
- Vooruitontv. project gelden	1.662	1.339
- Inhaal- en onderst. progr.	136	
- Ov. overlopende passiva	<u>245</u>	<u>343</u>
	14.195	10.144
Totaal	<u><u>26.232</u></u>	<u><u>20.573</u></u>

9.9 Toelichting behorende bij de enkelvoudige staat van baten en lasten

BATEN

Rijksbijdragen	<u>Realisatie 2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>Realisatie 2021</u>
Normatieve Rijksbijdragen			
a. BVE	141.511	135.256	129.441
b. VO	7.247	7.111	7.022
c. Inhouding cursusgeld	(2.088)	(2.088)	(2.119)
	<u>146.670</u>	<u>140.279</u>	<u>134.344</u>
Overige subsidies :			
a. Ov. subsidies geormerkt	2.049	1.679	1.759
b. Ov. Subsidies niet-geormerkt	21.149	17.606	24.695
	<u>23.198</u>	<u>19.285</u>	<u>26.454</u>
Totaal	<u>169.868</u>	<u>159.564</u>	<u>160.798</u>
Ov. overheidsbijdrage en subsidies	<u>Realisatie 2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>Realisatie 2021</u>
Ov. gemeentelijke bijdr.	576	870	910
Ov. overheidsbijdragen	2.830	2.116	1.848
Totaal	<u>3.406</u>	<u>2.986</u>	<u>2.758</u>
Cursus-, les-, examengelden	<u>Realisatie 2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>Realisatie 2021</u>
Cursusgelden sector BVE:			
a. Cursusgeld studenten	1.759	1.726	1.824
b. Bijdragen studenten	344	385	171
	<u>2.103</u>	<u>2.111</u>	<u>1.995</u>
Examengelden	71	73	48
Totaal	<u>2.174</u>	<u>2.184</u>	<u>2.043</u>
Baten werk in opdracht derden	<u>Realisatie 2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>Realisatie 2021</u>
Contractonderwijs	1.987	1.515	1.229
Gemeentelijke bijdrage	1.793	2.115	1.739
Educatie			
Totaal	<u>3.780</u>	<u>3.630</u>	<u>2.968</u>

Overige baten	<u>Realisatie 2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>Realisatie 2021</u>
Verhuur	3	-	6
Detachering personeel	44	12	29
Schenking	4	-	20
Overige:			
a. Maatwerk t.b.v. studenten	754	932	889
b. Ov. inkomsten studenten	830	684	580
c. Inkomsten pers. onbelast	335	157	314
d. Boekwinst inventaris/app.	11	-	(42)
e. Overige	1.010	974	971
	<u>2.940</u>	<u>2.747</u>	<u>2.712</u>
Totaal	<u>2.991</u>	<u>2.759</u>	<u>2.767</u>

LASTEN	<u>Realisatie 2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>Realisatie 2021</u>
Personele lasten			
onen en salarissen:			
a. Brutolonen en salarissen	95.473		86.868
b. Sociale lasten	13.945		12.904
c. Pensioenpremies	15.499		14.516
	<u>124.917</u>	<u>124.096</u>	<u>114.288</u>
Overige personele lasten:			
a. Dotaties personele voorzieningen	3.505	2.932	2.655
b.1 Uitzendkrachten	1.452	420	732
b.2 Ander inleen personeel	10.355	7.708	9.701
c. Overig	2.315	2.517	1.876
	<u>17.627</u>	<u>13.577</u>	<u>14.964</u>
Af: uitkeringen	<u>(1.040)</u>	<u>(548)</u>	<u>(806)</u>
Totaal	<u>141.504</u>	<u>137.125</u>	<u>128.446</u>

Afschrijvingslasten	<u>Realisatie 2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>Realisatie 2021</u>
Immateriële vaste activa	256	887	505
Materiële vaste activa	3.722	4.592	3.757
Totaal	<u>3.978</u>	<u>5.479</u>	<u>4.262</u>

Huisvestingslasten	<u>Realisatie 2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>Realisatie 2021</u>
Huur	15.294	15.279	15.420
Energie en water	1.651	1.795	1.661
Schoonmaakkosten	2.471	2.650	2.389
Heffingen	209	247	208
Overige	1.012	915	1.079
Totaal	<u>20.637</u>	<u>20.886</u>	<u>20.757</u>

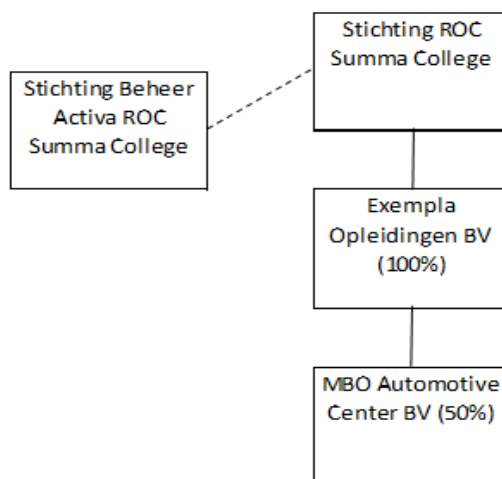
Overige instellingslasten	<u>Realisatie 2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>Realisatie 2021</u>
<i>Adm. en beheerslasten</i>			
Drukwerk en reprokosten	546	558	513
Telefoon-, inter- en intranetkosten	810	570	698
Advies- en accountantskosten	435	558	607
Reis- en verblijfskosten	960	829	326
Overige adm. en beheerslasten	2.004	1.937	1.955
	<u>4.755</u>	<u>4.452</u>	<u>4.099</u>
<i>Inventaris, app. en leermiddelen</i>			
Onderhoudskosten inventaris	2.861	2.578	2.309
Overige lasten inv. en app.	922	905	718
Leer- en hulpmiddelen	6.111	5.838	5.058
	<u>9.894</u>	<u>9.321</u>	<u>8.085</u>
	25	31	29
<i>Dotaties/vrijval ov. voorz.</i>			
<i>Overige instellingslasten</i>			
PR-lasten	1.400	1.060	1.253
Representatiekosten	219	219	228
Overige instell. t.b.v. personeel	2.386	1.549	1.992
Heffingen niet ivm huisvesting	178	120	131
Overige	41	996	34
	<u>4.224</u>	<u>3.944</u>	<u>3.638</u>
Totaal	<u>18.898</u>	<u>17.748</u>	<u>15.851</u>
Financiële baten en lasten	<u>Realisatie 2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>Realisatie 2021</u>
Rentebaten	1.024	966	927
Rentelasten	(608)	(613)	(602)
Saldo	<u>416</u>	<u>353</u>	<u>325</u>
Resultaat deelneming	<u>Realisatie 2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>Realisatie 2021</u>
Exempla Opleidingen B.V.	-	-	26
Saldo	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>26</u>

9.10 Gebeurtenissen na balansdatum

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

9.11 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 2022, 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	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 College alsmede het bieden van financiële steun aan studenten van Summa College die dat voor het volgen van een opleiding bij Summa College nodig hebben (Noodfonds).		
Belang voor Summa College	Duidelijke scheiding tussen de kosten van het beheren van vastgoed en onderwijsuitvoering.		
Eigen vermogen 31-12-2022: € 42.510.071	Exploitatiesaldo 2022: € 889.691 positief	Omzet 2022: € 16.238.756	
Deelnemings%: n.v.t.	Mate van zeggenschap: 100%, bestuur is College van bestuur Summa College.		
Verklaring art. 2_403 BW: Nee	Consolidatie: 100%		
Ontwikkelingen 2022	Naast het beheer van gebouwen is in 2022 is gewerkt aan het herijken van het strategisch huisvestingsplan welke in 2023 tot besluitvorming zal leiden.		

Naam	Exempla Opleidingen B.V. (Holding)		
Juridische vorm: B.V.	Statutaire zetel: 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 31-12-2022: € 331.408	Exploitatiesaldo 2022: € 72 positief	Omzet 2022: € 0 (geen eigen omzet)	
Deelnemings%: 100	Mate van zeggenschap: 100%, bestuur is College van bestuur Summa College.		
Consolidatie	100%		
Ontwikkelingen 2022	In 2022 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)
Doel/aard van de activiteiten	MAC B.V. is een Centrum voor Innovatief 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	<ul style="list-style-type: none"> Beschikking over moderne apparatuur voor het verzorgen van onderwijs in automotive. Betrokkenheid bedrijven automotivesector uit de Brainport regio. Samenwerking met ROC Ter Aa in Helmond. 		
Eigen vermogen 31-12-2022: € 556.647	Exploitatiesaldo 2022: € 5.452 positief	Omzet 2022: € 312.742	
Deelnemings%: 50%	Verklaring art. 2: 403 BW: nee	Consolidatie: 50%	
Ontwikkelingen 2022	Uitvoering van statutaire activiteiten.		

Naam	Stichting ROC Eindhoven Mini-Ondernemingen		
Juridische vorm: stichting	Statutaire zetel: Eindhoven	KvK-nr: 17115182	Code act.: 4 (overig)
Doel/aard van de activiteiten	Jongeren, in het kader van hun opleiding bij Summa College, in te wijden in het ondernemingsgebeuren door hen op tijdelijke basis mini- ondernemingen te laten opzetten, beheren en liquideren, zonder daarmee in volle concurrentie te treden met andere ondernemingen.		
Belang voor Summa College	Creëren van een contextrijke leeromgeving.		
Eigen vermogen 31-12-2022: € 0	Exploitatiesaldo 2022: € 0	Omzet 2022: € 0	
Deelnemings%: n.v.t.	Mate van zeggenschap: 100%, bestuur wordt gevormd door medewerkers van Summa College.		
Verklaring art. 2: 403 BW: nee	Consolidatie: nee		
Ontwikkelingen 2022	Het bestuur heeft besloten om het volledige eigen vermogen in 2022 te doneren aan het Summa College en de stichting te ontbinden. De activiteiten worden vanaf 2022 voortgezet binnen het Summa College.		

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

Naam	Samenwerking toegepaste natuurwetenschappen Fontys - Summa College		
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 natuur-wetenschappen 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.		

9.12 Staat van baten en lasten over 2022, segmentatie voortgezet onderwijs

	Totaal BVE en VO	Totaal BVE	Totaal VO
BATEN			
Rijksbijdragen	169.868	157.873	11.995
Overige overheidsbijdragen	3.406	1.931	1.474
Cursus-, les en examengelden	2.174	2.096	78
Baten werk i.o.v. derden	3.780	3.780	-
Overige baten	2.991	2.991	-
Totaal baten	182.219	168.671	13.549
LASTEN			
Personeelslasten	141.504	131.584	9.920
Afschrijvingen	3.978	3.978	-
Huisvestingslasten	20.637	19.421	1.215
Overige lasten	18.898	17.701	1.197
Totaal lasten	185.017	172.684	12.333
Saldo baten en lasten	(2.798)	(4.013)	1.215
Financiële baten en lasten			
Rentebaten	1.024	1.024	-
Rentelasten	(608)	(608)	-
Saldo financiële baten en lasten	416	416	-
Resultaat	(2.382)	(3.597)	1.215

9.13 Doelsubsidies OCW

(in € 1)

Verantwoording van subsidies waarvan het overschot vrij besteedbaar is

(Regeling OCW-subsidies art. 13, lid 2 sub a)

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	Prestatie afgerond ja/nee	Saldo vooruitontvangen
612 Zij-instroom schooljaar 2019-2020	2020 2 1708115	19-12-2019	Nee	0,00
662 Zij instroom 2020-2021	0 / 296 / 39995	10-12-2020	Nee	0,00
676 Extra begeleiding en nazorg	EBEN21004	31-3-2021	Ja	0,00
688 Lerarenbeurs BVE 2021-2022	2021/2/16290130	20-8-2021	Ja	0,00
689 Lerarenbeurs VO 2021-2022	2021/2/16290131	20-8-2021	Ja	0,00
695 Instructeurs 2021-2022	SIBTINS-339727	29-7-2021	Ja	0,00
697 Zij instroom 2021-2022	1 / 257 / 39973	16-9-2021	Nee	62.458,42
704 Capaciteitentest	CAP22-40854	24-3-2022	Ja	0,00
714 Heterogene brugklassen MC	SHB210039	8-2-2022	Nee	66.697,08
740 Nazorg MBO 2022/2023 niveau 1&2	NMBO22021	28-2-2022	Nee	173.939,56
741 Nazorg MBO 2022/2023 Niveau 3&4	NMBO22050	29-6-2022	Nee	113.869,81
752 Lerarenbeurs BVE 2022-2023	2022/2/19402456	22-8-2022	Nee	95.013,64
	2022/2/20845741	20-10-2022		
	2022/2/21637498	20-12-2022		
753 Lerarenbeurs VO 2022-2023	2022/2/19402456	22-8-2022	Nee	20.521,80
	2022/2/20845741	20-10-2022		
758 Zij instromers 2022-2023	2022/2/1.000.000.429	20-10-2022	Nee	152.359,00
	2022/2/1.000.000.439	22-11-2022		
	2022/2/1.000.000.793	20-12-2022		
769 Opleidingsschool	OS-2022-C-003	30-11-2022	Nee	245.698,87
Expertisedeling nieuwkomers	SEN22021	28-11-2022	Nee	13.492,20
				944.050,38

Verantwoording 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

Omschrijving	Toewijzing	Bedrag van de toewijzing €	Ontvangen t/m vorige verslagjaar €	Totale subsid. kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar	
MBO Investeringsfonds RIF 18037 (sub.577)	1429801	23-10-2018	719.914	611.927	242.356	369.571	107.987	152.199	325.359
Flex 20013 Flex. Beroepsonderwijs Derde Leerweg (sub. 657)	FLEX20013	2-12-2020	498.628	299.177	177.009	122.168	199.451	321.619	-
			1.218.542	911.104	419.365	491.739	307.438	473.818	325.359

Situatie 2: doorlopend tot een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing	Bedrag van de toewijzing €	Ontvangen t/m vorige verslagjaar €	Totale subsid. kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar	
		<i>Kenmerk</i>	<i>Datum</i>						
MBO Investeringsfonds RIF 19013 (sub. 603)	RIF19013	23-5-2019	1.226.982	920.237	708.849	211.388	245.396	198.798	257.986
Regionale programma VSV 2020-2024 (sub. 658)	ON-ODB-2020	1-10-2020	3.876.844	1.938.422	1.182.852	755.570	969.211	1.376.747	348.034
RIF Duurzame en Slimme Mobiliteit (sub. 738)			2.000.000	-	-	-	700.000	0	700.000
			7.103.826	2.858.659	1.891.701	966.958	1.914.607	1.575.545	1.306.020

9.14 Overige gegevens

Statutaire winstregeling

Stichting ROC Summa College is een stichting zonder winstoogmerk (art. 3.2). 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

A. VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN JAARREKENING 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 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 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.
- Zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2022 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

De jaarrekening bestaat uit:

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

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting 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.

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Controle-aanpak frauderisico's

Wij hebben risico's geïdentificeerd en ingeschat op een afwijking van materieel belang op de jaarrekening die het gevolg is van fraude. Wij hebben tijdens onze controle inzicht verkregen in Stichting ROC Summa College en haar omgeving, de componenten van het interne beheersingssysteem, waaronder het risico-inschattingsproces en de wijze waarop het college van bestuur inspeelt op frauderisico's en het interne beheersingssysteem monitort en de wijze waarop de raad van toezicht, toezicht uitoefent, alsmede de uitkomsten daarvan zoals opgenomen op pagina 55 en bijlage 14 van het bestuursverslag.

Wij hebben de opzet en de relevante aspecten van het interne beheersingssysteem en in het bijzonder de frauderisicoanalyse geëvalueerd alsook bijvoorbeeld de integriteitscode, de klokkenluidersregeling en reglement klachtencommissie. Wij hebben de opzet en het bestaan geëvalueerd van interne beheersmaatregelen gericht op het mitigeren van frauderisico's.

Als onderdeel van ons proces voor het identificeren van risico's op een afwijking van materieel belang in de jaarrekening die het gevolg is van fraude, 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 het risico op afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude.

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

- Op basis van onze werkzaamheden en het in de controlestandaarden veronderstelde risico, hebben wij het veronderstelde frauderisico geïdentificeerd met betrekking tot het doorbreken van interne beheersingsmaatregelen door het financieel management, waaronder de leden van het college van bestuur.
- Onze controlewerkzaamheden ten aanzien van het frauderisico zijn gericht op een evaluatie van de opzet en de implementatie van de relevante interne beheersingsmaatregelen om het risico te beperken.
- Daarnaast hebben wij aanvullende gegevensgerichte werkzaamheden uitgevoerd, waaronder het toetsen van journaalboekingen, de onderbouwing van significante transacties buiten de normale bedrijfsvoering, het beoordelen van schattingen op tendenties (inclusief een retrospectieve beoordeling van significante schattingen uit het vorige boekjaar en de onderbouwing van de tijdens het opstellen van de jaarrekening aangebrachte aanpassingen).
- In onze controle bouwen wij een element in van onvoorspelbaarheid. Ook hebben wij de uitkomst van andere controlewerkzaamheden beoordeeld en overwogen of er bevindingen zijn die een aanwijzing geven voor fraude of het niet-naleven van wet- en regelgeving.
- Wij hebben kennis genomen van de beschikbare informatie en om inlichtingen gevraagd bij leden van het college van bestuur, de afdeling juridische zaken en de raad van toezicht.

Hieruit volgden geen signalen van fraude die kunnen leiden tot een afwijking van materieel belang.

Controle-aanpak continuïteit

Onze verantwoordelijkheden, evenals de verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht, met betrekking tot de continuïteitsveronderstelling wordt beschreven in het hoofdstuk "Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening".

Het college van bestuur heeft de jaarrekening opgesteld onder de veronderstelling dat de continuïteit van de onderwijsinstelling gehandhaafd blijft en dat zij haar activiteiten in de komende 12 maanden na vaststelling van de jaarrekening 2022 zal voortzetten. Wij hebben de beoordeling door het college van bestuur met betrekking tot de mogelijkheid van de onderwijsinstelling om haar continuïteit te handhaven, geëvalueerd. Hiertoe hebben wij de volgende werkzaamheden verricht:

- Wij hebben risico-inschattingswerkzaamheden verricht, waarbij wij hebben overwogen of er sprake is van gebeurtenissen of omstandigheden die gereede twijfel kunnen doen ontstaan over de mogelijkheid van de onderwijsinstelling om haar continuïteit te handhaven;
- Wij hebben om inlichtingen verzocht bij de directeur financiën & control, concern controller, leden van het college van bestuur en de raad van toezicht of zij gebeurtenissen of omstandigheden hebben geïdentificeerd, die afzonderlijk of collectief, gereede twijfel kunnen

doen ontstaan over de mogelijkheid van de onderwijsinstelling om haar continuïteit te handhaven;

- Wij hebben geëvalueerd of de beoordeling door het college van bestuur alle relevante informatie bevat, waarvan wij naar aanleiding van de controle kennis hebben verkregen;
- Wij hebben op basis van de jaarrekening 2022 en de meerjarenprognose 2023 t/m 2027 zoals opgenomen in de continuïteitsparagraaf in het jaarverslag 2022 de ontwikkeling van de kengetallen over 2023 tot en met 2027 beoordeeld in relatie tot de continuïteitsveronderstelling. Daarbij hebben wij de signaleringswaarden die de Inspectie van het Onderwijs hanteert in het kader van haar financieel continuïteitstoezicht in acht genomen.

Op basis van deze procedures hebben we geen rapporteerbare bevindingen met betrekking tot het vermogen van Stichting ROC Summa College om haar continuïteit te handhaven.

Materialiteit

Op basis van onze professionele oordeelsvorming hebben wij de materialiteit voor de getrouwheid van de jaarrekening als geheel bepaald op € 3.600.000. De materialiteit is gebaseerd op 2% van de totale baten. De materialiteit voor de financiële rechtmatigheid is bepaald op € 5.100.000, deze materialiteit is gebaseerd op 3% van de totale publieke middelen, zoals voorgeschreven in paragraaf 2.1.3 Materialiteitstabel van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022. In deze paragraaf van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 zijn tevens voor diverse posten/onderwerpen een specifieke materialiteit en specifieke rapportagegrens opgenomen, die wij hebben toegepast.

Daarbij zijn voor de controle van de in de jaarrekening opgenomen WNT-informatie de materialiteitsvoorschriften gehanteerd zoals vastgelegd in de Regeling Controleprotocol WNT 2022. Wij houden ook rekening met afwijkingen en/of mogelijke afwijkingen die naar onze mening voor de gebruikers van de jaarrekening om kwalitatieve redenen materieel zijn.

Wij zijn met de raad van toezicht overeengekomen dat wij aan de raad van toezicht tijdens onze controle geconstateerde afwijkingen boven de € 173.000 rapporteren alsmede kleinere afwijkingen die naar onze mening om kwalitatieve of WNT-redenen relevant zijn.

Reikwijdte van de groepscontrole

Stichting ROC Summa College staat aan het hoofd van een groep van organisaties. De financiële informatie van deze groep is opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening van Stichting ROC Summa College.

De groepscontrole heeft zich met name gericht op de significante onderdelen Stichting ROC Summa College en Stichting Beheer Activa ROC Summa College. Bij de (groeps)onderdelen hebben wij zelf controlewerkzaamheden uitgevoerd.

Door bovengenoemde werkzaamheden bij (groeps)onderdelen, gecombineerd met aanvullende werkzaamheden op groepsniveau, hebben wij voldoende en geschikte controle-informatie met betrekking tot de financiële informatie van de groep verkregen om een oordeel te geven over de jaarrekening.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met de Regeling Controleprotocol WNT 2022 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN ANDERE INFORMATIE

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

C. 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 2022.

In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afweten of de onderwijsinstelling in staat is om 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 gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fouten of fraude en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- Het identificeren en inschatten van de risico's:
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn.
- Het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing.
- Het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling.
- Het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan.
- Het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze

controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven.

- Het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- Het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

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

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

Eindhoven , 12 juni 2023

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: drs. J.J. Zuidema RA

Summa kaders voor flexibel onderwijs

Bouwsteen

Op zichzelf staande leereenheid bestaande uit een samenhangend geheel van leeractiviteiten.

Elke bouwsteen:



Heeft een vast aantal studiepunten (minimum of veelvoud daarvan).



Wordt op dezelfde manier beschreven, onder andere:

- Leertuikoms
- Link met kwalificatiedossier
- Voorkennis
- Zelfstandigheid
- Vorm
- Plaats
- Aantal studenten



Wordt gewaardeerd en afgerond.



Is uitwisselbaar (tenminste voor keuzedelen/REN).

Arrangement

Een aantal gekoppelde en/of samenhangende bouwstenen.



Minimaal 2 startmomenten per jaar.



Geen leerjaren, periodes van 10 weken.



Geen lesuren, maar dagdelen.





Elke student kan binnen heel Summa onderwijsaanbod volgen.



Het onderwijs is blended vormgegeven.



De student heeft in tenminste 3 van de 5 vormen een keuzemogelijkheid: waar, wanneer, hoe, wat en met wie de student leert ligt... Vast   Vrij

Begeleiding

Ondersteuning bij het ontwikkelproces van studenten.



Elke student heeft een (stam)groep.



Elke (stam)groep heeft een vaste studiecoach.



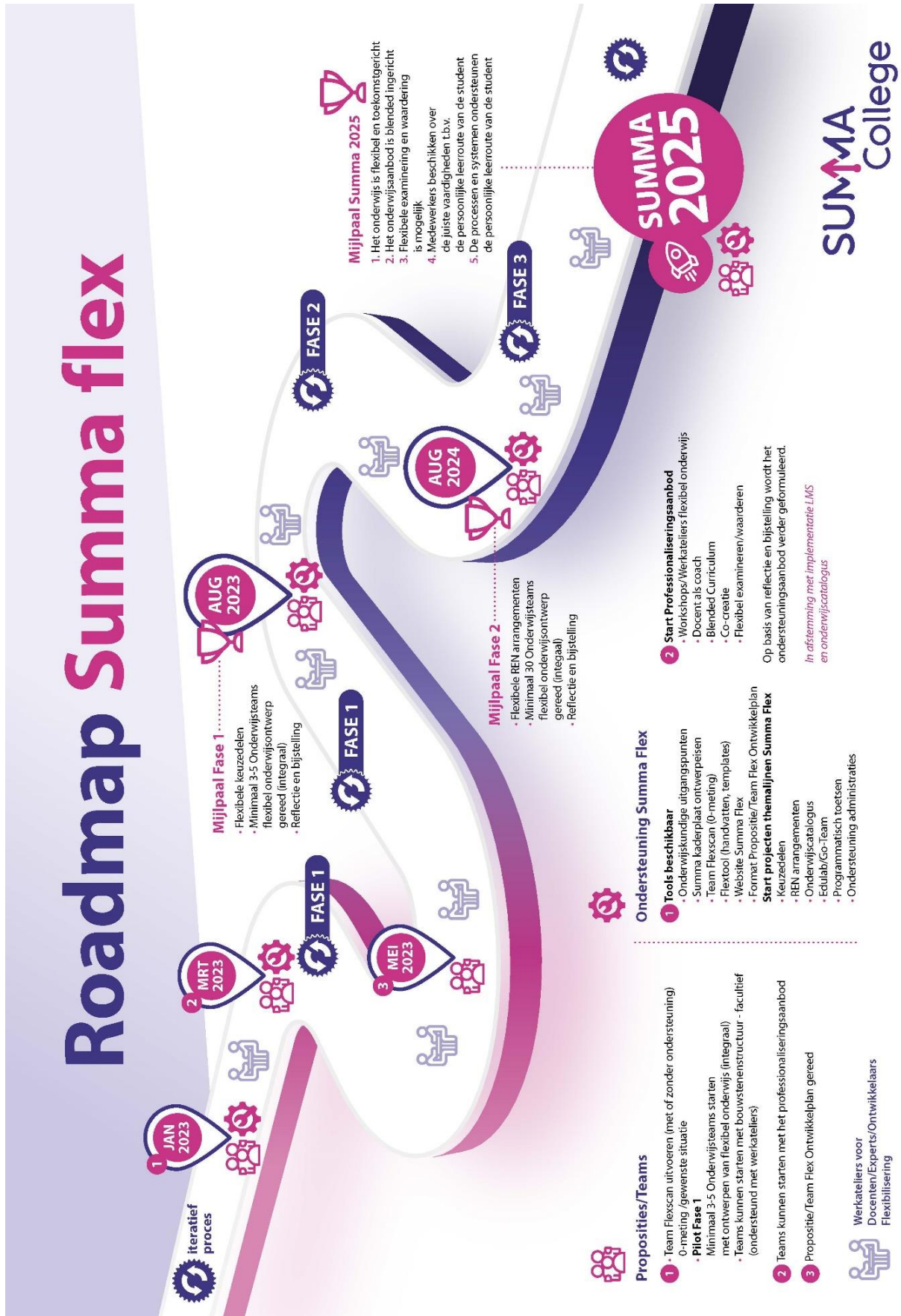
Afspraken met studenten over keuzes in de leerroute worden vastgelegd.



Er is continue keuzebegeleiding en tenminste 8 contactmomenten per jaar met de (stam)groep.



Studievoortgang is 24/7 inzichtelijk voor de student en medewerkers.



Bijlage 3 - Kwaliteitsagenda, realisatie maatregelen en mijlpalen

Deze bijlage is een verdieping op de realisatie van de kwaliteitsagenda van Summa College, behorend bij hoofdstuk 3.1 van dit jaarverslag. Tezamen vormen zij de in de regeling kwaliteitsagenda verplichte verantwoording in het jaarverslag ten behoeve van de eindbeoordeling.

In hoofdstuk 3.1 is de bestuurlijke reflectie opgenomen, uitgaande van de 6 thema's die de kwaliteitsagenda kent. In deze bijlage gaan we gedetailleerd in op de stand van zaken van de 13 ambities (A). Per ambitie wordt conform het aangereikte format van de CKMBO aangegeven: de nulsituatie (voorgenomen 31 maatregelen), de mijlpalen 2020 en 2022, de meetbare en merkbare realisatie van de ambities en mijlpalen en een verklaring van een mogelijk afwijking van de mijlpaal, o.a. als gevolg van de coronacrisis. Daarnaast is de betrokkenheid van docenten, studenten en bedrijven aangegeven (B) en de verantwoording op hoofdlijnen van de inzet van de middelen (C).

Noot:

- Tijdens het voortgangsgesprek van november 2020 heeft de CKMBO Summa geadviseerd te rapporteren op het niveau van de thema's. In de beoordeelde kwaliteitsagenda waren de thema's gekoppeld aan de ambities. Ten opzichte van de beoordeelde kwaliteitsagenda is hierdoor één van de 13 ambities (nummer 8) verschoven en is de nummering van de ambities aangepast. Dit is aangegeven in de tabellen en het hiernaast staande overzicht.
- De Brabantse roc's, verenigd in Kennispact, hebben twee gezamenlijke projecten uitgevoerd vanuit de kwaliteitsagenda. Summa maakte ten tijde van de totstandkoming van de kwaliteitsagenda geen deel uit van Kennispact en heeft de projecten niet opgenomen in de kwaliteitsagenda. In die tijd zijn we deel blijven nemen aan de in Kennispactverband gevoerde inhoudelijke afstemming van het opleidingsaanbod en macrodoelmatigheid. Sinds het voorjaar 2020, met het aantreden van het nieuwe College van Bestuur, neemt Summa weer actief deel aan Kennispact Brabant. Op het gebied van onze Leven Lang Ontwikkelen-activiteiten zijn we volop aangesloten bij Brabant Leert en nemen we deel aan de verschillende overlegvormen binnen dit Brabantse samenwerkingsverband. De activiteiten t.a.v. macrodoelmatigheid en LLO komen terug in thema 3 ambitie 8 en thema 6.

Thema's	Ambities (nummering in beoordeelde KA)
1. Landelijk thema 1: kwetsbare jongeren:	1, 2, 3, 4
2. Landelijk thema 2: gelijke kansen:	5, 6, 7
3. Landelijk thema 3: opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst:	8 (was 9)
4. Strategisch thema Summa 1: Summa als aantrekkelijk werkgever	9, 10 (was 10, 11)
5. Strategisch thema Summa 2: de student in de veranderende wereld	11, 12 (was 12, 13)
6. Strategisch thema Summa 3: bij Summa een leven lang ontwikkelen	13 (was 8)

Kwaliteitsagenda

Summa totaal	Norm	Nulsituatie	Realisatie jaarverslag 2019*	Realisatie jaarverslag 2020	Realisatie jaarverslag 2021	Realisatie jaarverslag 2022
1. Verhogen doorstroom naar het HBO						
Verhogen doorstroom naar het HBO	37,6%	35,7%	38,6%	37,5%	40,1%	36,9%
2. Vergroten succes interne doorstroom						
Vergroten succes interne doorstroom niveau 1	80%	74,7%	60,6%	75,4%	67,6%	68,2%
Vergroten succes interne doorstroom niveau 2	80%	72,5%	68,5%	70,6%	71,5%	64,8%
Vergroten succes interne doorstroom niveau 3	82%	81,9%	83,5%	77,9%	75,8%	74,6%
3. Stijging aantal BBL studenten						
Stijging aantal BBL studenten	5.100	4.818	4.973	4.746	4.848	5.270
4. Aantal VSV'ers consolideren						
% VSV niveau 1	28,57%	26,42%	28,30%	18,91%	21,79%	19,31%
% VSV niveau 2	11,78%	10,89%	12,67%	12,28%	10,18%	9,72%
% VSV niveau 3	5,01%	4,66%	5,45%	6,01%	4,00%	4,18%
% VSV niveau 4	3,80%	3,97%	4,59%	3,89%	2,82%	3,23%
5. Beter toekomstperspectief kwetsbare jongeren						
Beter toekomstperspectief kwetsbare jongeren niveau 1	30% (+5%)		38% (+8%)	Nvt	Nvt	Nvt
Beter toekomstperspectief kwetsbare jongeren niveau 2	31% (+5%)		23% (-/- 7%)	Nvt	Nvt	Nvt
6. Arbeidsmarktrelevantie opleidingen op niveau						
Arbeidsmarktrelevantie % werkloos	<5%	onbekend	0,5%	0,9%	0,9%	1,1%
Arbeidsmarktrelevantie % baan op niveau	>50%	78%	79,0%	81,0%	79,5%	80,7%

Realisatie van de zes prestatie-indicatoren

Aanvullend op de 13 ambities zijn in de kwaliteitsagenda 6 prestatie-indicatoren opgenomen. Deze vormen geen doel op zich, maar dienen als hulpmiddel bij het doorlopen van de planning & control-cyclus van de kwaliteitsagenda. In het schema is de realisatie van de prestatie-indicatoren aangegeven.

Indicator 1 doorstroom naar hbo, ontwikkelde zich de eerste drie jaren positief. In 2022 daalde het percentage doorstromers en kwam het onder de norm, 1% boven landelijk gemiddelde van 2018. Deze tendens doet zich ook landelijk voor en het gemiddelde van de doorstroom hbo ligt nu op 33.6%. Hier zit Summa ruim 3% boven. Voor de daling zou de grote vraag naar mbo-afgestudeerden op de arbeidsmarkt in de Brainport regio een verklaring kunnen zijn. Liever geld verdienen dan doorstuderen lijkt het motto. Dit wordt gesterkt door **indicator 6** arbeidsmarktrelevantie opleidingen. Hiervan wordt de norm ruimschoots behaald, slechts 1,1% heeft geen baan na de opleiding en 80,7% vindt een baan op het juiste niveau. Bij de ontwikkeling van het aantal bbl-studenten, **indicator 3**, bleek weer eens hoe dit conjunctuurgevoelig is. Na een aanvankelijke daling in coronatijd, is de ambitie om te groeien met de bbl gerealiseerd. We zien ook dat het aantal VSV'ers zich positief ontwikkelde mede dankzij de vele initiatieven die vanuit de kwaliteitsagenda uitgevoerd zijn door de teams. Op alle niveaus is het percentage lager dan de norm (**indicator 4**). **Indicator 2**, succes interne doorstroom, wordt niet gerealiseerd. Onze aanname is dat dit vooral met de ongewisse coronaperiode te maken heeft. Studenten bleven langer op school, maar een groot aantal koos uiteindelijk toch voor werk of een tussenjaar waardoor de vervolgopleiding niet afgerond werd.

Voor de indicator "beter toekomstperspectief jongeren" (**indicator 5**) bleek de oorspronkelijke definitie ongelukkig gekozen. De indicator meet niet wat we beoogden, heeft zelfs een perverse prikkel in zich. Om deze reden wordt deze indicator niet meer gemeten. Intern is een nieuwe definitie geformuleerd. Voor het meten van deze nieuwe definitie is privacygevoelige gegevensuitwisseling met de Gemeente Eindhoven noodzakelijk. Helaas kan de gegevensuitwisseling niet AVG-proof plaatsvinden en wordt deze indicator niet gemonitord.

A. Stand van zaken uitvoering kwaliteitsagenda

Thema 1: Kwetsbare jongeren

De onderstaande ambities dragen tevens bij aan de realisatie van de mijlpalen van thema 2 'gelijke kansen', 3 'opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst' en 5 'student in de veranderende wereld'.

Ambities	Voorgenomen maatregelen (nulsituatie)	Mijlpaal ambitie 2022 conform KA	Mijlpaal ambitie 2020 conform KA	Realisatie mijlpalen en maatregelen	Verklaring afwijkingen 2022																																																												
1. Overbelaste jongeren uit de regio naar een startkwalificatie toe te leiden	Uitvoering geven aan de Plusvoorziening voor Eindhoven en omgeving (opvangvoorziening). Partners: vo-scholen, mbo-scholen, vso-scholen, pro-scholen, regionale VSV-werkgroep, ketenpartners (jeugdhulpverlening, leerplicht etc.) Doorstroom vervolgoopleiding 18/19: 74%	% 60-70% van de studenten gaat naar een vervolgoopleiding % 20-30% van de studenten stroomt door naar werk % 10-20% van de studenten wordt bemiddeld naar een hulpverleningstraject Wijziging mijlpaal in 2021: doorstroom naar vervolgoopleiding en werk worden samengevoegd (zie verklaring) samen > 90%.	70% van de studenten gaat naar een vervolgoopleiding 20-30% van de studenten stroomt door naar werk 10-20% van de studenten wordt bemiddeld naar een hulpverleningstraject.	In het kader van de plusvoorziening zijn twee activiteiten uitgevoerd die via de kwaliteitsagenda versterkt worden, beide gericht op doorstroom naar een vervolgoopleiding (mbo of vavo) of werk. De volgende resultaten zijn behaald (21-22): <u>Doorstroom vervolgoopleiding:</u> Entree: 61% (totaal) VIA: 82% <u>Doorstroom naar werk:</u> Entree: 26% (totaal) VIA: 10% <u>Hulpverleningstraject:</u> Entree: 5%, VIA: 5% <u>Doorstroom naar vervolgoopleiding en werk:</u> Entree: 87%, VIA: 93% VIA behaalt de gewijzigde mijlpaal en Entree net niet. Entree had ook 7% meer overbelaste studenten in vergelijking tot voorafgaande jaren. Ook waren er meer verlengers gezien de (taal) achterstanden. Corona-effecten spelen door binnen Entree. VIA vooralsnog niet.	Het succes van de activiteiten in de doorstroom naar een vervolgoopleiding beïnvloedt de beoogde resultaten op de uitstroom naar werk en hulpverleningstrajecten. De interventies bereiken het resultaat (startkwalificatie), maar in andere verhouding. De mijlpaal is daarom in 2021 aangepast. Deze wordt wel bereikt.																																																												
2. Voorkomen van uitval jongeren met psychosociale problematiek	a. inzet experts GGZE voor individuele studenten en teams b. Schoolmaatschappelijk werk (smw) wordt ingezet om schoolverzuim te voorkomen en richt zich op leerlingen met problemen van psychosociale aard en/of problemen in de thuissituatie die het functioneren in de schoolse situatie nadelig beïnvloeden of belemmeren. In 18/19 werden 513 trajecten ingezet (104 GGZE, 342 SMW)	VSV blijft op niveau van 2017/2018. Ongeoorloofd verzuim daalt van 7,2% in 2017/2018 naar 6,5%	VSV blijft op niveau van 2017/2018 (zie maatregel 4) Ongeoorloofd verzuim daalt van 7,2% in 2017/2018 naar 7 % in 2020	Aantal trajecten psychosociale ondersteuning is verdubbeld t.o.v. 18/19 (ondertussen ook effecten vanuit Corona). Schooljaar 21-22: •GGZ trajecten: 341 •SMW trajecten: 721 Totaal: 1062 (t.o.v. 513 in 18/19) Dit leidde niet tot de realisatie van de mijlpaal dat ongeoorloofd verzuim op 6,5% uit zou komen in 2022. Ongeoorloofd verzuim in 21/22 is 8,91% t.o.v. 7,3% in 20/21 VSV percentage is op alle niveaus onder norm van kwaliteitsagenda waarmee de mijlpaal '22 is gerealiseerd. <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">2020-2021</th> </tr> <tr> <th>Aantal VSV</th> <th>Deelnemers</th> <th>% VSV Summa</th> <th>% VSV landelijk</th> <th>Doel% kwaliteitsagenda</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>45</td> <td>233</td> <td>19,3%</td> <td>22,07%</td> <td>28,57%</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>169</td> <td>1.738</td> <td>9,7%</td> <td>9,04%</td> <td>11,78%</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>122</td> <td>2.917</td> <td>4,2%</td> <td>4,22%</td> <td>5,01%</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>295</td> <td>9.137</td> <td>3,2%</td> <td>3,30%</td> <td>3,80%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>631</td> <td>14.025</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Score 2020-2021 tov 2019-2020</th> <th>Score Summa tov score landelijk</th> <th>Doel% kwaliteitsagenda gerealiseerd</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>-2,5%</td> <td>-2,8%</td> <td>Ja</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>-0,5%</td> <td>0,7%</td> <td>Ja</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>0,2%</td> <td>0,0%</td> <td>Ja</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>0,4%</td> <td>-0,1%</td> <td>Ja</td> </tr> </tbody> </table>	2020-2021					Aantal VSV	Deelnemers	% VSV Summa	% VSV landelijk	Doel% kwaliteitsagenda	1	45	233	19,3%	22,07%	28,57%	2	169	1.738	9,7%	9,04%	11,78%	3	122	2.917	4,2%	4,22%	5,01%	4	295	9.137	3,2%	3,30%	3,80%		631	14.025					Score 2020-2021 tov 2019-2020	Score Summa tov score landelijk	Doel% kwaliteitsagenda gerealiseerd	1	-2,5%	-2,8%	Ja	2	-0,5%	0,7%	Ja	3	0,2%	0,0%	Ja	4	0,4%	-0,1%	Ja	Extra maatregelen ingezet omdat agv eerste lockdown-maatregelen meer studenten onder de radar raakten, in nauwe samenwerking met o.m. Leerplicht. Kwetsbare studenten naar school gehaald op moment dat Rijksoverheid dit mogelijk maakte. Voornaamste reden dat mijlpaal verzuim niet bereikt is, is de mentale gesteldheid van studenten als gevolg van de coronaperiode. In de landelijke NPO-enquête geeft een kwart van de studenten aan een (zeer) slechte mentale gezondheid te hebben. En ook een kwart geeft aan op het moment van enquêteren (na lockdowns) nog steeds vertraging te hebben als gevolg van de coronamaatregelen. Gebrek aan motivatie is een van de belangrijkste redenen. Verzuim is dan een voor de hand liggend gevolg. Desondanks wordt de hulp vanuit Summa als heel goed ervaren!
2020-2021																																																																	
Aantal VSV	Deelnemers	% VSV Summa	% VSV landelijk	Doel% kwaliteitsagenda																																																													
1	45	233	19,3%	22,07%	28,57%																																																												
2	169	1.738	9,7%	9,04%	11,78%																																																												
3	122	2.917	4,2%	4,22%	5,01%																																																												
4	295	9.137	3,2%	3,30%	3,80%																																																												
	631	14.025																																																															
	Score 2020-2021 tov 2019-2020	Score Summa tov score landelijk	Doel% kwaliteitsagenda gerealiseerd																																																														
1	-2,5%	-2,8%	Ja																																																														
2	-0,5%	0,7%	Ja																																																														
3	0,2%	0,0%	Ja																																																														
4	0,4%	-0,1%	Ja																																																														
3. Bieden van kansen op een baan door het creëren van participatiebanen binnen Summa College voor (eigen) kwetsbare jongeren en volwassenen	Creëren van 35 participatiebanen binnen Summa College met ondersteuning van het participatiebedrijf/Ergon. Er worden assessments afgenomen om te bepalen of iemand in aanmerking komt voor de baan. Verdere partners: Praktijkschool Eindhoven (vanwege afname assessments).	<ul style="list-style-type: none"> 2021: 25 participatiebanen 2022: 35 participatiebanen 20-25-assessments op jaarbasis 	2019: 5 participatiebanen 2020: 15 participatiebanen In 2020 zijn de functies belegd in het functiebouwwerk en hebben we een eigen begeleidingssystematiek opgezet voor deze doelgroep.	Er zijn in totaal 30 participatiebanen binnen Summa waarmee de mijlpaal op niveau van 2021 is gerealiseerd maar van 2022 nog niet. Door de corona-situatie is het aantal directe participatiebanen 4 in 2022 Directe participatiebanen: <ul style="list-style-type: none"> 2 bij de onderwijsproposities 2 bij de centrale diensten Indirecte participatiebanen: 26 <ul style="list-style-type: none"> 10 in dienst bij Ster College (voldoen daarmee aan de contractbepalingen van 5% social ROI) 	Corona heeft een negatief effect op de aandacht voor Participatiebanen. Om hiervan los te komen is het verankeren van participatiebanen in de bedrijfsvoering noodzakelijk. Er is daarom onderzoek gedaan in 2022 hoe dit te doen.																																																												

Ambities	Voorgenomen maatregelen (nulsituatie)	Mijlpaal ambitie 2022 conform KA	Mijlpaal ambitie 2020 conform KA	Realisatie mijlpalen en maatregelen	Verklaring afwijkingen 2022
				<ul style="list-style-type: none"> 16 bij directe partners in dienstverlening aan Summa (schoonmaak, catering, tuinonderhoud, wasserij) <p>Een onderzoek is uitgevoerd om te onderzoeken hoe de Participatiewet en Social Return een integraal onderdeel kunnen worden van de bedrijfsvoering en daarmee bijdragen aan de ambitie van Summa 2025. Om invulling te geven aan de conclusies uit het onderzoek is in december gestart met de implementatie van vier verbeterpunten (beleid, verantwoordelijke aanstellen, onboardingsprogramma, delen van succesverhalen). In 2022 werden al 2 andere verbeteracties ingezet (registratie Afas, social return meenemen bij contractbesprekingen)</p>	
4. Consolideren VSV, basis op orde zodat we onze studenten op de juiste bestemming krijgen.	<p>De onderwijsteams voeren verschillende activiteiten uit voor studenten die dreigen uit te vallen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Opvang/ondersteunings-/transitie-, succesklassen Verzuimopvolging/coach Begeleidingsuren Examentraining SLW klassen (i.s.m. Servicepunt Leren en werken) Peerbegeleiding (studenten begeleiden studenten) Traject didactisch coachen Klassenmanagement Ondersteuningslessen rekenen en Nederlands Basisjaar voor studenten AG (niet gerealiseerd, niet mogelijk binnen kwalificatiestructuur) Straatcultuur juridische beroepen Bibliotheekproject voor taalzwakkere studenten Implementatie NT2 in MBO-opleidingen tbv anderstalige studenten 	<p>VSV blijft op niveau van 2017/2018</p> <p>niveau 1 28,57%</p> <p>niveau 2 11,78%</p> <p>niveau 3 5,01%</p> <p>niveau 4 3,80%</p> <p>Ongeoorloofd verzuim daalt van 7,2% in 2017/2018 naar 6,5%</p>	<p>VSV blijft op niveau van 2017/2018</p> <p>Ongeoorloofd verzuim daalt van 7,2% in 2017/2018 naar 7% in 2020</p>	<p>De gestelde norm VSV is voor alle niveaus bereikt (zie ook ambitie 2). Ambitie was een consolidatie van 16/17. Positief is dat we op 3 niveaus zelfs de landelijke norm realiseren, alleen op niveau 3 lukt dit nog net niet. Wat opvalt is dat niveau 3 en 4 in 2022 wat stegen. Mogelijk dat groenpluk als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt een oorzaak is. Maar ook corona zal invloed hebben, bv uitval door mentale problemen, demotivatie, andere regels t.a.v examens.</p> <p>Het ongeoorloofd verzuim daalde als gevolg van de coronaperiode niet (8,92%) waardoor de ambitie niet is bereikt. (zie ook ambitie 2).</p> <p>Voorgenomen maatregelen zijn uitgevoerd. Teams maken zelf de keuze welke acties zij inzetten. Daarbij wordt de succesklas-formule die een significant positief effect heeft op VSV inmiddels in meer richtingen ingezet (naast administratie ook in zorg&welzijn, travel, sport&recreatie). Van de andere activiteiten is moeilijk te duiden wat het effect is. Een overzicht van de uitgevoerde acties: in de periode 2019-2022</p> <ul style="list-style-type: none"> flexibilisering leerpaden waarbij studenten alsnog een diploma behalen maar op een ander niveau zoals de succesklassen inzet 1-jarige trajecten gericht op doorstroom scheiding rol mentor en loopbaanbegeleider leidt tot meer ruimte voor begeleiding en eerder doorverwijzing naar extra ondersteuning individuele kennismakingsgesprekken om beroepsbeeld student te toetsen bij instroom methode verbindend gezag inzet studentcoaches extra inzet op begeleiding en ondersteuning (ondersteuning bij huiswerk en planning, doorleiden naar andere opleiding, job – en studiecoaching, verzuimbegeleiding, en opvolging, examentrainingen, klassenmanagement) NT2 lessen voor anderstaligen 	Zie ambitie 2

Thema 2: Gelijke kansen

De onderstaande ambities dragen tevens bij aan de realisatie van de mijlpalen van thema 1 'kwetsbare jongeren', 3 'opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst', 5 'student in de veranderende wereld en thema 6 'Summa een leven lang ontwikkelen'.

Ambities	Nulsituatie: voorgenomen maatregelen	Mijlpaal ambitie 2022 conform KA	Mijlpaal ambitie 2020 conform KA	Realisatie mijlpalen en maatregelen	Verklaring afwijkingen 2022
5. Niveau 2-trajecten die passen bij de vraag vanuit studenten, arbeidsmarkt en doorstroom en de kwetsbare groep studenten die hier vaak aan deelnemen	<p>Op basis van de uitkomst van het ontwerpevent niveau 2 met studenten, bedrijven en docenten vmbo ontwikkelen de onderwijsteams de verschillende niveau 2-trajecten waaronder:</p> <ul style="list-style-type: none"> Brede en smalle trajecten 1- en 2-jarige trajecten bbl-trajecten vakmanschap-route i.s.m. vmbo, wijkleerbedrijven/ lokaal+ i.s.m. zorginstellingen, met aandacht voor studenten met afstand tot arbeidsmarkt 	<p>In 2022 is het aantal gediplomeerden op niveau 2 gestegen tot 70%. Hoewel we met 65% boven de norm van 61% liggen, willen we dit aantal verhogen.</p>	<p>In 2020 zijn de trajecten gestart die uit het ontwerpevent zijn gekomen</p>	<p>De ambitie van 2022 realiseren we niet ondanks de vele nieuwe tajecten die we op niveau 2 ontwikkelden mede als gevolg van de extra financiële middelen die hiervoor ter beschikking zijn gesteld. Het diplomarendement blijft met 63% wel boven de landelijke norm.</p> <p>1. Er is een breed, gevarieerd studentgericht aanbod ontwikkeld dat varieert in focus, doel, vorm, duur, doelgroep en omvang:</p> <ul style="list-style-type: none"> gepersonaliseerd leren: met meer flexibiliteit in de duur en de inhoud (ook soft skills), variatie in breedte (smal en breed zoals hospitality, travel, meerdere sectoren staan in de steigers, of worden onderzocht bv logostiek en techniek bbl), als succestraject van 10-12 weken waardoor dreigende uitvallers Summa alsnog gediplomeerd verlaten (in 2021 verbreed van 1 naar 4 sectoren) opstroomtraject naar niveau 3 en 4 als éénjarig traject. Inzet methodiek verbindend gezag(ingezet bij zorg) 	<p>Door corona doen studenten langer over hun opleiding: 8% meer dan in pré-coronatijd haalt na verlenging het diploma.</p>

				<ul style="list-style-type: none"> • betere voorbereiding van studenten en bedrijfsassessoren op de proeve van bekwaamheid • onderzoek inzst praktijkleerroute in niveau 2 naast niveau 1 <p>2. Er wordt daarnaast ingezet op het verbeteren van het beroepsbeeld van de studenten, bv door in gesprek te gaan met het werkveld, voorlichting te verbeteren samen met het vmbo en door de begeleiding van de studenten door de loopbaanbegeleider te intensiveren.</p> <p>3. Er is een platform niveau 2 ontstaan binnen Summa waar best practices gedeeld worden.</p> <p>4. Corona heeft geleerd dat gerichte aandacht van docenten en een veilige omgeving effect heeft bij deze groep studenten. De (loopbaan)begeleiding is geïntensiveerd en er zijn ruimtes ingericht als huiskamers en hybride leeromgevingen (Summa Plaza, Summa in de buurt).</p>		
6.	Het mbo is een belangrijke route naar een goede toekomst op de arbeidsmarkt en in de maatschappij. Niet alleen voor vmbo'ers, ook voor anders-taligen, waar-onder vluchte-lingen, willen wij de doorstroom optimaliseren.	<p>a. Loopbaanprogramma voor leerlingen voat met als doel de doorstroom naar de mbo opleiding te versoepelen.</p> <p>b. De samenwerking met het vmbo wordt verstevigd door diverse activiteiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Extra voorlichting • Teams gaan aan de slag met het creëren van soepele overgang (Olympia en Stedelijk College, vakmansschapsroute, '100 miljoen techniek') • Uitwisselingsgesprekken directies vmbo-scholen door directieuren Summa 	60-70% van de jongeren stroomt door naar een vervolgopleiding van eerste keuze	Elk jaar zijn er in november rendementsoverzichten waarin duidelijk is wat de doorstroom was.	<p>a. Het loopbaanprogramma heeft effect, 78% van de voat-leerlingen stroomt door naar een vervolgopleiding op het mbo (11% naar werk). Deze cijfers betreffen het schooljaar 21-22. De ambitie van 2022 is hiermee bereikt.</p> <p>b. In de coronaperiode is de voorlichting volledig digitaal uitgevoerd en de contacten met de vmbo-scholen kwamen op een lager pitje te staan waardoor de maatregelen beperkt zijn opgepakt. In 2022 kon de voorlichting weer fysiek uitgevoerd worden. De tevredenheid van vmbo-instromers is als gevolg hiervan niet afzonderlijk gemeten. De gehele groep eerstejaarsstudenten geeft op de JOB een 7 voor hun opleiding en de tevredenheid is 67%, waarmee de ambitie gerealiseerd is voor de gehele groep instromers. Om de doorstroom te verbeteren is er een startthermometer ingevoerd waarmee we de motivatie van de eerstejaarsstudenten bespreekbaar maken. Dit op basis van een tool die Fontys heeft ontwikkeld.</p>	N.v.t.
7.	Studenten moeten het beste uit zichzelf kunnen halen. Voor de studenten waarvoor een hbo-diploma een mogelijkheid is, willen we een soepele overgang van het mbo naar het hbo maken	<p>Teams realiseren ism hbo-instellingen een soepele overgang naar het hbo voor mbo-afgestudeerden</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Havo vakken 2. Doorstroom keuzedelen 3. AD trajecten i.s.m. hbo 4. Keuzedeel Embracetec 5. Betere voorlichting op mbo over hbo 	In 2022 is het succes van doorstromers naar het hbo vergroot naar 1% boven het landelijk gemiddelde Het succes van onze studenten op het hbo is hoger dan gemiddeld.	In 2020 is het succes van doorstromers naar het hbo vergroot 0,5% boven het landelijk gemiddelde	<p>Bij Summa stroom 36,9% van de studenten door naar het hbo, 3,3% meer dan landelijk. Het eerste jaars succes van de studenten die in 19/20 Summa gediplomeerd verlieten is 83%, een stijging van 5% t.o.v. 16/17. Landelijk is het eerstejaarssucces wat hoger, 85%. Daarmee is de ambitie t.o.v. het landelijk gemiddelde niet gerealiseerd, maar binnen Summa wel.</p> <p>De voorgenomen maatregelen zijn ondanks de coronaperiode opgepakt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • speciale doorstroomprogramma's, vaak in de vorm van het keuzedeel doorstroom hbo, samen met het hbo zijn opgezet. • mogelijkheid om havo-certificaten te halen bij vavo. • speciale voorlichtingstrajecten en doorstroommarkt (in de coronatijd minder mogelijk). • keuzedeel Embracetec is ontwikkeld en zal vanaf februari '21 aangeboden worden. • AD-traject bij logistiek en engineering. • Inzet alumni bij voorlichting • Verkorting mbo naar 3 jaar om doorstroom te stimuleren • Monitoring van resultaten doorstromers mbo op hbo <p>Specifieke aandacht was er ook in 2021 en 2022 voor de ongediplomeerde doorstroom die op basis van een afrondingsadvies vanwege corona mocht beginnen op het hbo. Dat dit loont blijkt uit feit dat zo'n 90% alsnog het mbo diploma halen.</p> <p>In januari 2021 heeft een managementevent met Fontys plaatsgevonden, gevolgd door een onderwijscafé in oktober 2022, de samenwerking heeft een nieuwe impuls gekregen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Onderzoek onder niveau 4 laatste jaars van Summa naar belangstelling voor AD trajecten: vervolgactie op vlak van voorlichting omdat route niet goed bekend is. - Fontys Startthermometer naar motivatie eerste jaars wordt ingezet bij eerste jaars mbo studenten (niet direct gericht op doorstroom hbo) - Samenwerking tussen practoren Summa en lectoraten Fontys om gezamenlijk kennis op te bouwen en te delen 	De aantrekkingskracht van de arbeidsmarkt leidt er mogelijk toe dat studenten wat minder gemotiveerd zijn een hbo opleiding af te ronden.

Thema 3: opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

De onderstaande ambities dragen tevens bij aan de realisatie van de mijlpalen van thema 2 'gelijke kansen', thema 5 'student in de veranderende wereld' en thema 6 'Summa een leven lang ontwikkelen'.

Ambities	Nulsituatie: voorgenomen maatregelen	Mijlpaal ambitie 2022 conform KA	Mijlpaal ambitie 2020 conform KA	Realisatie mijlpalen en maatregelen	Verklaring afwijkingen 2022
<p>8. Het opleidingsaanbod van Summa is afgestemd op de behoefte van de arbeidsmarkt (macrodoelmatig opleidingsportfolio). Er is een goede match tussen de inhoud van de opleidingen en de vraag, o.a. door opleidingen en keuzedelen te ontwikkelen voor nieuwe beroepen, in meer opleidingsvarianten en meerdere doelgroepen. We maken een leven lang ontwikkelen mogelijk. Daarbij is niet alleen vakinhoud van belang, ook Bildung (21 eeuwse vaardigheden) is een essentieel onderdeel van de opleiding. We spelen daarbij in op het internationale karakter van Brainportregio Eindhoven. Onze docenten kennen het werkveld en we baseren ons op onderzoek naar de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.</p> <p>In ingeleverde KA is dit ambitie 9</p>	<p>a. Opstellen van een macrodoelmatig opleidingsportfolio. Hiervoor brengen we de doelmatigheid van elke opleiding in beeld. Natuurlijke partner hierbij is het bedrijfsleven. Ook de andere ROC's (o.a. verenigd in Kennispact Brabant en in Noord-Limburg) zien wij als partner in hierbij.</p>	<p>In 2022 hebben we een opleidingsportfolio dat aansluit bij de behoefte op de regionale arbeidsmarkt. Dit is afgestemd met de andere ROC's in onze omgeving (Kennispact Brabant, Noord-Limburg)</p>	<p>In 2020 is de doelmatigheid van alle opleidingen inzichtelijk</p>	<p>De doelmatigheid van het opleidingsportfolio is als gevolg van de pandemie, de daarop volgende crisis, en de huidige krapte op de arbeidsmarkt in de Brainportregio continu in beweging. Dat roept meteen de vraag op of macrodoelmatigheid in deze tijd nog wel een objectieve graadmeter is voor het wel of niet aanbieden van opleidingen. Op dit moment heeft Summa 166 unieke kwalificaties (crebo's) waarvan er 21 kwalificaties volgens de SBB maatstaf voor Macrodoelmatigheid Zuid-oost Brabant een oordeel "Gering" of "Matig" hebben. We voeren deze opleiding uit omdat ze de volgende een toegevoegde waarde hebben:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bedoeld voor interne doorstroom van niveau 2 en 3 naar een hoger niveau. - bedoeld voor doorstroom HBO van niveau 4. - Hebben een bovenregionale dekking waardoor ze wel arbeidsmarktrelevant zijn. <p>Bij deze crebo's hebben de gediplomeerden gemiddeld tussen de 75 en 90% werk voor 12 uur en meer (zie ook indicator 6). De ambitie is gerealiseerd.</p> <p>Summa is niet ingestapt in het project dat Kennispact uitvoerde in het kader van de Kwaliteitsagenda, maar is wel volledig aangesloten bij het bestuurlijk overleg Brabantse roc's en de werkgroep macrodoelmatigheid waar afstemming plaatsvindt over het starten en stoppen van opleidingen in Brabant (zie bijlage 5).</p>	<p>N.v.t.</p>
	<p>b. Er worden voor studenten met verschillende achtergronden (ook werkenden, afstand tot arbeidsmarkt) en behoeftes opleidingstrajecten ontwikkeld voor toekomstige beroepen.</p> <p>Er komen meerdere opleidingsvarianten welke i.s.m. onze partners uit het bedrijfsleven/werkveld ontwikkeld worden (cross-overs, certificeerbare trajecten)</p>	<p>De volgende opleidingen zijn in 2022 gestart:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ketenverpleegkundige - Combi MZ/VP Nieuwe zorgconcepten - Vitaliteitsbegeleider Beautyprofessionals in de zorg - Embedded specialist (MKE en ICT) als onderdeel van brede opleiding - Airport medewerker - Optiek, medisch pedicure, wellness & lifestyle - Trajecten voor werken i.s.m. bedrijven (GGZE Boei Hestia, Microcentrum - Webshoponderwijs - Ervaringsonderwijs i.s.m. ASML, KMWE, Siemens (probleemoplossend leren) - oefenfirma 	<p>In 2020 zijn 5 nieuwe opleidingen gestart die aansluiten bij de ontwikkelingen en vraag op de arbeidsmarkt</p>	<p>De mijlpaal 2022 is gerealiseerd. Al de genoemde opleidingen zijn opgepakt en in co-creatie ontwikkeld met het werkveld, al bleken niet alle trajecten levensvatbaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestart: Ketenverpleegkundige, nieuwe zorgconcepten, embedded specialist (keuzedeel binnen opleiding engineering), trajecten voor werken i.s.m. bedrijven (GGZE Boei Hestia, Microcentrum, webshoponderwijs, ervaringsonderwijs i.s.m. ASML, KMWE, Siemens (probleemoplossend leren) en oefenfirma zijn gestart. • Gestopt: Combi MZ/VP, vitaliteitsbegeleider, beautyprofessional en airportmedewerker zijn niet vervallen, omdat zij niet levensvatbaar bleken. <p>Naast bovenstaande opleidingen zijn ook gestart/in voorbereiding:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voedings- en leefstijlcoach (crossover) • Farmaceutisch medewerker • Smart industry • Smart Building • Audicien • Nail & hairtechnicus • Brede hospitality-opleiding • Keukenmonteur <p>De in 2020 ingezette ontwikkeling om meer niet-diploma gerichte LLO trajecten aan te bieden zodat flexibeler ingespeeld kan worden op vragen uit de arbeidsmarkt, zet zich stevig door. Een aansprekend voorbeeld is de voorbereiding van studenten op het vaccinatieproces of het versneld laten uitstromen van studenten verpleegkunde i.v.m. de grote vraag als gevolg van corona. Met 040werkt en DHL werden d.m.v. het keuzedeel koerier mensen met afstand tot arbeidsmarkt opgeleid. In 2022 is het aanbod van LLO trajecten sterk gegroeid. Inmiddels zijn er ruim 3500 LLO cursisten en nemen we deel aan Brabant Leert in kennispact verband (zie bijlage 4).</p> <p>Alle opleidingen worden in co-creatie met het bedrijfsleven ontwikkeld. Ook studenten worden in toenemende mate betrokken bij de ontwikkeling van de curricula.</p>	<p>n.v.t.</p>
	<p>Er wordt praktijkgericht onderzoek uitgevoerd, o.a. binnen practorataten, en onderwijs ingericht voor toekomstige beroepen</p>	<p>In 2022 zijn er 3 practorataten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samen slim zorgen thuis • Logistiek (huis van logistiek) • Nog te bepalen 	<p>In 2020 zijn er twee practorataten operationeel</p>	<p>De mijlpaal 2022 is gerealiseerd. In de looptijd van de kwaliteitsagenda waren er 5 practorataten binnen Summa actief</p> <p>Drie Practorataten richten zich op toekomstige beroepen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voor 'Logistiek' was van 2020 tot 2022 een practor aangesteld. Deze onderzocht, samen met het bedrijfsleven, de vaardigheden die de medewerker van de toekomst in de logistieke sector nodig heeft. Dit is vervolgens vertaald naar het curriculum en een plan voor 	<p>n.v.t.</p>

				<p>deskundigheidsbevordering. Ook is een AD Logistiek met Fontys ontwikkeld. Inmiddels is het practoraat afgerond</p> <ul style="list-style-type: none"> Het Practoraat Samen Slim Zorgen Thuis is omgezet naar het Practoraat Samen Slim Zorgen en de scope is verbreed naar thuis én intramuraal. www.samenslimzorgen.nl De technische scholen van het Summa College (Techniek, Bouw, Elektro- & Installatietechniek en Engineering) hebben met ingang van schooljaar 2022/2023 een practoraat 'Duurzaamheid en energietransitie' opgericht. Dit practoraat sluit aan bij de strategische koers Summa 2025 en geeft daarmee voor de aangesloten opleidingen invulling aan de pijler 'duurzaamheid'. <p>Twee practoraten hebben een breed karakter:</p> <ul style="list-style-type: none"> practoraat effectieve didactiek (voorheen activerende didactiek): zie ambitie 11e. In 2021 is het Practoraat 'Relationeel werken in onderwijs' gestart. De achtergrond van het practoraat is de beweging van Summa naar een waardengedreven organisatie waarbij het maken van verbinding met onze studenten en hun omgeving voorop staat. <p>https://www.summacollege.nl/practoraat-relatieel-werken</p>	
d.	<p>Er worden opleidingen ontwikkeld of zodanig aangepast zodat deze inspelen op het internationale karakter van de regio:</p> <ul style="list-style-type: none"> Uitbouwen van huidige aanbod Engelstalige opleidingen van 2 naar 5 i.s.m. internationaal georiënteerde bedrijven Engels op alle niveaus Internationale stages voor studenten en docenten 	<p>In 2022 zijn er tenminste 5 Engelstalige opleidingen binnen Summa.</p> <p>Studenten kunnen op alle niveaus Engels kiezen als keuzedeel.</p> <p>Aanpassing van de ambitie 4 % van onze studenten volgt een stage in het buitenland</p> <p>Wordt: alle studenten doen een internationale ervaring op tijdens hun opleiding</p>	<p>In 2020 zijn er 4 Engelstalige opleidingen gestart.</p> <p>50% van de opleidingen biedt Engels als keuzedeel aan.</p> <p>1% van onze studenten volgt een stage in het buitenland</p>	<p>De ambitie is deels gerealiseerd. Door de pandemie kwamen activiteiten in het buitenland stil te liggen en is de ambitie gewijzigd. In 2020 is een nieuwe visie op internationalisering geformuleerd: insteek op Erasmus én internationalisation@home. In 2018/2019 gingen nog ruim 400 studenten en medewerkers naar het buitenland. Na een nulpunt tijdens de pandemie zagen we in 2022 het aantal uitwisselingen weer toenemen maar er zijn nu ook andere vormen om een internationale ervaring op te doen. Dit kan en gebeurt inmiddels ook digitaal. Summa speelt in op het internationale karakter van de regio</p> <ul style="list-style-type: none"> Vier internationale opleidingen lopen, de 5^e is in ontwikkeling: SI Business, SI Engineering en SI Fashion en Metal Factory, Engelstalig opleiding horeca kok is in ontwikkeling Studenten kunnen Engels volgen als keuzedeel of op andere manieren (onderdeel KD, hoger niveau 4). In het kader van gepersonaliseerd leren onderzoeken we of MVT Summa breed aangeboden kunnen gaan worden waardoor alle studenten het kunnen kiezen (Spaans, Duits en wereldburgerschap) De opleiding Kinderopvang heeft het keuzedeel Nanny ontwikkeld. Naast pedagogische en didactische elementen is de Engelse taal hier een belangrijk kernthema. Medewerkers kinderopvang krijgen hierdoor betere communicatiemogelijkheden met de kenniswerkers uit de regio. <p>Hierbij werken we nauw samen met Brainport Development</p>	<p>Als gevolg van de coronamaatregelen vervielen buitenlandstages. De ambitie is aangepast.</p>
e.	<p>Ontwikkelen maatwerktrajecten voor zij-instromers en opstroomers (van werk naar werk), nieuwe Nederlanders en lager opgeleiden. Partners: UWV, bedrijven Brainportregio</p>	<ul style="list-style-type: none"> Vaste lijnen met UWV, minimaal 2 scholingstrajecten per jaar voor zij-instromers, minimaal 2 scholingstrajecten per jaar met Nieuwe Nederlanders, in samenwerking met bedrijven BIC jaarlijks 20 leerbanen voor genoemde doelgroepen. in de techniek i.s.m. met bedrijfsleven in de Brainportregio i.s.m. Transvorm, COAP, VV&T worden werknemers direct toegeleid naar de ouderenzorg (overheids campagne ik zorg) 	<p>20 leerbanen i.s.m. BIC bedrijven</p> <p>Een nog nader te bepalen aanbod maatwerktrajecten</p>	<p>Er lopen op dit moment verschillende trajecten in samenwerking met het UWV, en diverse partners waardoor de ambitie van het creëren van 20 leerbanen per jaar voor de genoemde doelgroepen ruimschoots gehaald wordt. Onderstaand een overzicht van de lopende en afgeronde trajecten.</p> <ul style="list-style-type: none"> Er wordt een zij-instroomtraject gevoerd door team procestechniek in samenwerking met servicepunt leren en werken. Binnen dit traject worden er 8 studenten opgeleid tot operator. Afgerond in 2021. Geen vervolg aan gegeven omdat servicepunt dit soort trajecten als intermediair niet meer wil begeleiden. Daarnaast is het steeds moeilijker om de doelgroep te bereiken. In samenwerking met Philips WGP en het UWV worden er 15 'nieuwe Nederlanders' opgeleid tot monteur elektrotechnische installaties. Traject is afgerond in juli 2021. Geen vervolgtraject om dat Philips op dit moment focust op het verankeren van bbl opleidingen in de organisatie. Oktober 2021 is gestart met techniekoriëntatiesessies vanuit een instroomtraject met UWV / Leerwerkloket/ Gemeente Eindhoven / Kempen + gericht op werk-naar-werk trajecten en zij-instromers. De doelstelling van deze sessies om mensen kennis te laten maken met Techniek en voor een carrièremogelijkheid in de techniek te laten kiezen. In eerste instantie wordt er ingezet dit te realiseren door deelnemers workshops en of cursus te laten volgen en vanuit hier te laten doorstromen naar een crebo-opleiding voor een officieel diploma. Het idee is om deze techniekoriëntatiesessies een aantal keer per jaar te organiseren en werkzoekenden zich hier gratis voor te laten aanmelden. Sessies zijn niet succesvol geweest, aantal kandidaten dat heeft deelgenomen is minimaal. Op individuele basis kunnen mensen aangemeld worden voor een rondleiding. Data voor groepen zijn niet meer ingepland omdat er geen aantallen voor waren. September 2021 is Summa aangesloten bij het project Reskilling. Dit is een traject in samenwerking met Brainport Development en Leerwerkloket met als doelstelling om samen met werkgevers in krapte beroepen vast te stellen welke skills kandidaten nodig hebben om te kunnen instromen in deze beroepen. Hierbij zal Summa passende onderwijstrajecten ontwikkelen. Partners gaan op zoek naar kandidaten. Project loopt nog steeds, in april is een 	<p>N.v.t.</p>

				<p>wervingscampagne van start gegaan. De aantallen van dit project zijn echter beperkt. Traject wordt wel voortgezet vanuit leerwerktraject, mensen kunnen zich nog steeds aanmelden.</p> <p>- September 2021 is Summa College als ROC aangesloten bij een project van de MBO-raad om mee te denken over maatwerktrajecten voor potentiële werknemers in de energietransitie. Er wordt gekeken naar hoe we versnelde opleidingsprogramma's kunnen ontwikkelen die aansluiten bij de arbeidsmarkt. Er wordt een werkwijze ontwikkeld om tot maatwerktrajecten te komen. Dit is een landelijk concept om mogelijke werknemers versneld klaar te stomen voor krapte beroepen. Project is gestopt door moeizame samenwerking tussen MBO Raad en MBO's.</p> <p>Summa Zorg werkt nauw samen met Transvorm en zorginstellingen om werken in de zorg positief onder de aandacht te brengen door bijvoorbeeld aanwezig te zijn bij de Ik Zorg!-markt. Daarnaast nemen we deel aan de RAAT-beleidsgroep en werkgroep.</p>	
f.	Er zijn docentenstages bij onze partners uit het bedrijfsleven.	<p>In 2022 heeft 40% van onze docenten tenminste een week stage gelopen.</p> <p>Gewijzigd in: Alle docenten zijn op de hoogte van de beroepspraktijk doordat zij elk jaar een praktijkervaring opdoen</p>	In 2020 heeft 10% van onze docenten stage gelopen	<p>De ambitie heeft een andere invulling gekregen dan alleen d.m.v. docentenstages op de hoogte te blijven van ontwikkelingen. Het overgrote deel van onze docenten heeft direct contact met de beroepspraktijk. Ingezette activiteiten: deskundigheid naar school halen, inzet instructeurs vanuit defensie als docent, netwerken met bedrijven, participeren in projecten/challenges, excursies, groei van aantal leerafdelingen in bedrijven/instellingen.</p> <p>Er komen daarbij steeds meer 'hybride' docenten en veel nieuwe docenten komen uit het bedrijfsleven, hebben naast het docentschap een eigen bedrijf of zijn als zzp'er werkzaam in de branche. Bij Automotive zijn convenanten met bedrijven waar docentenstages in opgenomen zijn. De 10% docentenstages is op deze wijze mede vanwege coronamaatregelen anders vormgegeven (uitzondering in de zorg, waar meerdere docenten hebben gewerkt in de coronatijd).</p>	Door de coronamaatregelen worden alternatieve activiteiten ingezet om docenten hun kennis van het werkveld bij te laten houden
g.	Studenten worden voorbereid op een leven lang ontwikkelen door het verwerven van 21-eeuwse vaardigheden, waaronder ook ondernemend gedrag, digivaardigheden en burgerschapscompetenties. Het curriculum is zo opgezet dat deze vaardigheden aan bod komen. Dit kan op verschillende manieren invulling krijgen.	In 2022 maakt bildung van alle opleidingen onderdeel uit.	In 2020 is bildung in 50% van de opleiding terug te vinden	<p>De ambitie heeft in alle opleidingen vorm gekregen. Er is aandacht voor bildung, ondernemerschap en digitale vaardigheden, burgerschap, talentontwikkeling. Ook Hospitality krijgt als skill steeds meer aandacht in diverse opleidingen. Dit gebeurt onder andere in keuzedelen als duurzaamheid, innovatie en ondernemend gedrag, d.m.v. projecten of speciale dagen bv bij de veiligheidsopleidingen en in de burgerschap- en loopbaanprogramma's. Aansprekende activiteiten zijn het door Summa ontwikkelde keuzedeel Embrace Tec (Technology, Entrepreneurship and Creativity) waar bildung een belangrijke plaats inneemt. Vanaf 1 februari '21 biedt Summa dit voor alle studenten aan. Binnen de techniekopleidingen wordt in kader van het REACT-EU-project innovatief Smart Industry-onderwijs in co-creatie met bedrijven uit de brede Brainport regio ontwikkeld. Curricula met inhoud en skills gericht op Smart Craftsmanship en Smart Employability, waarmee Summa College het ecosysteem in de Brainport regio versterkt. Dit project is in september 2021 gestart en loopt tot eind 2023.</p> <p>In een deel van opleiding is deze vernieuwing al terug te vinden. Binnen de opleiding Smart Buildings zijn soft skills integraal verwerkt.</p> <p>Strategie Summa25 brengt scherpe focus aan: op ontwikkeling van individuele talenten die je een leven lang bijhoudt met een talentenpaspoort, en waarvan persoonsvorming (bildung) een belangrijk onderdeel uitmaakt.</p>	nvt
h.	Afstemming in de regio over maatwerktrajecten: met de partners in de omgeving (Kennispact Brabant, ROC's in noord-Limburg) zal afstemming plaats vinden over het aanbod van trajecten in het kader van een leven lang ontwikkelen	In 2022 worden de gemaakte afspraken nageleefd	In 2020 zijn er afspraken tav het aanbod gemaakt met andere aanbieders in de omgeving	<p>Leven Lang Ontwikkelen is een van de programma's van de strategie Summa25 en heeft een stevige impuls gekregen waarmee de ambitie stevig is opgerekt. Het richt zich op drie groepen: 'Bedrijven en werkenden', 'intermediairs & werkzoekenden' en 'alumni'. In het najaar van 2020 is Summa & Bedrijf gelanceerd en worden diverse trajecten aangeboden (verkorte routes, bbl). Covid gaf een impuls aan de activiteiten op LLO door de subsidies die voor scholing vrijkwamen. Er wordt volop ingezet op de mogelijkheden van mbo-certificaten en de praktijkroute (zie hiervoor thema 6). Er vinden marktverkenningen plaats en er zijn bij de verschillende scholen speciale accountmanagers/opleidingsadviseurs aangesteld om LLO-trajecten te ontwikkelen. De trajecten worden vaak in co-creatie met bedrijven opgezet.</p> <p>Summa neemt deel aan het netwerk LLO van Kennispact (zie bijlage 4). Een consortium van VNO-NCW Brabant-Zeeland (hoofdaanvrager), FNV, Provincie Noord-Brabant, Edubookers en een 6-tal Brabantse mbo-instellingen (Curio, Yuverta, Summa, Onderwijsgroep Tilburg, ROC de Leijgraaf, ROC Ter AA) heeft een aanvraag gedaan en een toekenning gekregen vanuit de tijdelijke subsidieregeling 'NL leert door' van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 5 miljoen euro. De samenwerking is uitgewerkt in een samenwerkingsovereenkomst en is goedgekeurd door het Brabants Bestuurlijk Overleg.</p>	n.v.t.

				Het digitale platform van Brabant Leert (www.brabantleert.nl) is het centrale punt waar het aanbod van de deelnemende mbo-instellingen te vinden is. Daarnaast is dat aanbod ook zichtbaar op de reguliere sites van de deelnemende mbo-instellingen.	
	i. Er worden diverse alumni-activiteiten opgezet met als doel onze opleidingen actueel te houden	In 2022 hebben we het activiteitenplan in uitvoering	De alumni zijn in beeld Er is jaarlijks onderzoek naar de tevredenheid van alumni Er is een activiteiten plan	Alumni zijn één van de drie doelgroepen binnen het strategische programma LLO van de strategie Summa2025. Er wordt extra ingestoken op contacten met hen met het doel een duurzame verbinding aan te gaan. In 2021 is het plan hiervoor opgezet en heeft een event plaats gevonden voor oud studenten en wordt er een platform voor alumni ingericht. Ook vanuit de opleidingen zijn de activiteiten om alumni te binden in 2022 toegenomen. Veel opleidingen maken gebruik van LinkedIn om in contact te blijven met oud-studenten en betrokken alumni bij de voorlichting, gastlessen, examinering assessor en bpv. De tevredenheid van onze oud-studenten is in beeld via het DUO schoolverlatersonderzoek en de pilot van de MBO Raad bij studenten die 2 jaar geleden Summa verlaten hebben. De ambitie is nog niet volledig gerealiseerd maar wordt nog wel verder opgepakt.	Door corona is deze ambitie wat later opgepakt. Inmiddels wordt er weer volop aandacht aan besteed en zal de ambitie waargemaakt worden.
	j. De instroom in de technische opleidingen bol4-opleidingen neemt toe o.a. door: - 100 mjl vmbo-activiteiten - Fablab+ voor basisscholen - Opleiding embedded specialist - Wervingscampagne ouders en decanen over kansen in regio in techniek	De instroom in bol4-opleidingen is gestegen met 5% (18/19 647)	De instroom in bol4-opleidingen is gestegen met 2%	Hoewel er in 19/20 een toename van het aantal studenten was, daalde de instroom daarna weer met in 22/23 nog maar 558 nieuwe instromers. De ambitie is niet gerealiseerd is. Instroom techniek bol4 2018-2019 647 100% 2019-2020 680 +5% 2020-2021 606 -7% 2021-2022 633 -3% 2022-2023 558 -14% De technieksector kampt al langer met teruglopende aantallen, zij het dat de bouw een iets ander beeld laat zien. Veel initiatieven zijn opgezet, al was het door corona lastiger de samenwerking met vmbo te intensiveren. Helaas zonder effect. Summa wil de trend nu trachten te doorbreken met een onconventioneel aanvalsplan. De ontwikkeling van vernieuwende bouwstenen, de inzet op het voorgezet onderwijs en zij-instroom (bijvoorbeeld van medewerkers van Summa zelf en uit sectoren met bedreigde banen door automatisering) zijn belangrijke onderdelen van de Brainport talentagenda	Het laat zich moeilijk verklaren waarom de instroom niet toeneemt. Over het geheel zien we bij alle bol4-opleidingen een daling.

Thema 4: Summa als aantrekkelijk werkgever

Ambities	Nulsituatie: voorgenomen maatregelen	Mijlpaal ambitie 2022 conform KA	Mijlpaal ambitie 2020 conform KA	Realisatie mijlpalen en maatregelen	Verklaring afwijkingen 2022
9. De kwaliteit van ons onderwijs wordt voor het grootste deel gemaakt door onze docenten. Daarom is het onze ambitie om inzicht te hebben in de ontwikkeling van elke medewerker, een aantrekkelijke werkgever te zijn in het ecosysteem Brainport, ons te onderscheiden in de arbeidsmarkt als aantrekkelijk werkgever. Daarnaast wordt de zelfsturing van medewerkers bevorderd	De nulsituatie is (waar relevant) bij de beoogde resultaten tussen haakjes opgenomen a. Strategische personeels-ontwikkeling (SPO) is speerpunt. Elke leidinggevende gaat ism de HR adviseurs hiermee aan de slag. Daartoe wordt een eenvoudige methodiek ontwikkeld, gebaseerd op externe good practices.	<ul style="list-style-type: none"> Alle teams hebben de benodigde ontwikkeling, in- door- en uitstroom van personeel in beeld zodat zij de visie op leren kunnen uitvoeren en het gewenste kwaliteitsniveau kunnen realiseren (2018: nog geen beeld beschikbaar) Medewerkers kennen hun kwaliteiten, en ontwikkel-doelen Nieuwe talentvolle docenten bij Summa blijven minimaal 5 jaar in dienst (2018: 3 jaar). Ambitie aangepast: In 2022 zijn alle proposities en diensten bewust bezig met SPO. 	20% van de leidinggevenden is gestart met een werkwijze SPO. Methodieken zijn beschikbaar (gerealiseerd)	<p>Strategische persoonsontwikkeling is een belangrijk aspect van Summa2025 en alle teams zijn hier bewust mee aan de slag. Summa2025 vraagt om het ontwikkelen van mensen. Hiervoor is het SPO opgesteld. Het SPO richt zich op het aantrekken en ontwikkelen van mensen richting Summa 2025 en heeft 3 focuspunten, 1) het doorleven en ontwikkelen van mensen en inhoud, 2) het doorontwikkelen van het SPO in proposities en diensten en 3) HR-thema's die ondersteunend zijn aan de strategieontwikkeling.</p> <p>Om het gedachtegoed te doorleven en te ontwikkelen is aansluiting gezocht bij de verschillende strategische pijlers. Van iedere pijler zijn de ontwikkelbehoefte in beeld gebracht. SPO heeft een nauwe verbinding met de pijler waardengedreven organisatie. Op verschillende thema's wordt vanuit het SPO en de waardengedreven organisatie samengewerkt. Denk hierbij aan de werkgroep talentdenken en practoraat relationeel werken. Vanuit deze werkgroepen zijn verschillende inspiratiesessies, bijeenkomsten over relationeel werken en talentontdekking, ontwikkeling en inzichten georganiseerd. Hierbij zijn medewerkers en studenten betrokken geweest. Binnen het programma Summa Flex, gericht op het realiseren van gepersonaliseerde leerroutes, is professionalisering van personeel één van de themalijnen en worden zij voorbereid op de veranderingen in de rol van docenten en ondersteuners.</p> <p>In maart 2022 hebben de SPO-reviewdagen plaatsgevonden. Bij deze succesvolle evaluatie zijn naast de teams en het College van bestuur, studenten en het bedrijfsleven betrokken geweest. Tevens</p>	

In ingeleverde KA is dit ambitie 10)				<p>hebben we de inhoud van de strategische personeelsontwikkeling omgebogen naar strategische persoonsontwikkeling. Hiermee sluiten we beter aan op de ontwikkeling van talenten.</p> <p>Een extra organisatie-adviseur is aangenomen om nog meer focus en ontwikkeling te stimuleren.</p>	
	<p>b. Summa heeft inzicht in de medewerkersbeleving. Teams (incl. leidinggevende) nemen actie om het werkklimaat binnen het team te versterken. Daarnaast worden Summabrede maatregelen genomen. Tweejaarlijks inzicht in medewerkertevredenheid m.b.t. aantrekkelijk werkgeverschap.</p>	<p>Summa scoort minimaal 10% beter op de onderwerpen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beleving van werkdruk (49% vond deze bij de MO 2017 goed) • inzicht in verticale én horizontale ontwikkelmogelijkheden (score MO 2017: 5,8 bij mogelijkheid om door te groeien). 	<p>Score is 5% beter op de onderwerpen werkdruk en ontwikkelmogelijkheden.</p>	<p>Op 7 november 2022 is het twee-jaarlijkse medewerkersonderzoek (MO) uitgezet onder de medewerkers van het Summa College. De uitkomsten zijn inmiddels bekend. Per team vindt terugkoppeling plaats en wordt actie ondernomen op eventuele verbeterpunten. Op basis van eerdere resultaten van het MO en de ingezette ontwikkelingen zijn de mijlpalen behaald. In het MO van 2022 wordt meer nadruk gelegd op talentenklimaat en werkgeluk.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Scores in MTO 2020 beleving van de werkdruk % goed: gestegen met 5,5% naar 54%, in 2022 vond 62% de werkdruk goed. - Scores in MTO 2020 ontwikkelmogelijkheden: is gestegen naar een 6,3 en in 2022 naar 6,5 <p>Er zijn veel verschillende initiatieven en activiteiten op het gebied van werkgeluk en vitaliteit waarbij het uitgangspunt o.a. positieve gezondheid is.</p>	
	<p>c. Aantrekkelijk werkgeverschap vormgeven</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderzoek naar wat er moet verbeteren aan de recruitment (werving en selectie) van docenten. • Inspireren van potentiële zij-instromers voor het MBO. • Er worden hybride docenten ingezet. 	<ul style="list-style-type: none"> • De respons op vacatures neemt toe met 10% • De respons op vacatures is voldoende om kwalitatief goed personeel aan te nemen. • De zij-instroom is met 10% toegenomen t.o.v 2017/2018 • Toename aantal hybride docenten met 10% 	<p>Op grond van het onderzoek worden mijlpalen bepaald.</p>	<p>Er is gericht geworven door de juiste doelgroep en kandidaten te bereiken via juiste arbeidsmarkt benadering. Hierbij is aangesloten op de ambitie en strategie van het Summa College. Om dit verder te professionaliseren is extra recruitment capaciteit aangetrokken. Hiermee wordt de arbeidsmarktcommunicatie, wervingsstrategie en het uitdragen van de aantrekkelijkheid van het Summa College verder vormgegeven.</p> <p>De werving van personeel loopt goed. Voor specifieke functies die moeilijk invulbaar zijn worden gespecialiseerde bureau's ingeschakeld. Het proces van recruitment wordt verder geoptimaliseerd om ook in de toekomst van de juiste medewerkers te kunnen aantrekken.</p> <p>T.a.v. de mijlpaal: Helaas is de monitoring van de mijlpalen niet ingericht. Docentfuncties zijn over het algemeen binnen twee maanden vervuld. Het doel om aantrekkelijk werkgeverschap vorm te geven meten we af aan het Medewerkersonderzoek welke met een 6,8 0,4 boven de benchmark ligt. Hiermee mogen we stellen dat het doel bereikt is. Er is niet specifiek gemeten of respons is toegenomen. De zij-instroom is niet gemeten.</p>	
	<p>d. Verbetering instroom nieuwe docenten</p> <ul style="list-style-type: none"> • De inwerkperiode, begeleiding en opleiding van nieuwe docenten wordt verbeterd. Hiervoor komen tools beschikbaar • Intensivering contacten met docentenopleidingen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nieuwe docenten blijven minimaal 5 jaar in dienst • Beginnende docenten zijn tevreden over de opleiding en begeleiding (nog niet gemeten, gewenst cijfer 7) • De <i>ongewenste</i> uitstroom van docenten en instructeurs kort-in-dienst is met 50% verminderd. 	<p>Nieuwe docenten blijven langer in dienst t.o.v. 17/18 De ongewenste uitstroom van docenten en instructeurs kort-in-dienst is met 25 % verminderd.</p>	<p>Er is een Summa-breed onboardingsprogramma opgesteld voor startend personeel bestaande uit de volgende onderdelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inwerkprogramma met daarbij een rol weggelegd voor de leidinggevende, een buddy en een (docent)coach. • Diverse kennis- en verdiepingssessies waar men zich op kan inschrijven (georganiseerd door O&K). • Een Goodiebox met daarin o.a. informatie over het Summa en het MBO. • Een Summa-brede welkomstbijeenkomst georganiseerd door HR waarin College van bestuur zich voorstelt en er gelegenheid is voor kennismaking met elkaar en waarbij gevraagd wordt naar tips en tops mbt de Onboarding om die mee te nemen in het vervolg. <p>Programma is bij laatste meting beoordeeld met een 7,5.</p> <p>In AFAS worden op termijn exitgesprekken ingeregeld en er wordt al geregistreerd en gemonitord om welke redenen mensen de organisatie verlaten.</p> <p>Het Summa College is aspirant opleidingsschool geworden met als doel meer regie op begeleiding van de ontwikkeling van de docenten in opleiding. De maatregelen zijn hiermee bereikt.</p> <p>T.a.v. de mijlpaal: Op het gebied van uitstroom van beginnend docenten is er geen afwijkend beeld te zien t.o.v. leeftijdscohorten of andere functies. De uitstroom van beginnend docenten is, t.o.v. 2020, in 2021 gehalveerd. De meest voorkomende reden voor uitstroom van docenten is natuurlijke uitstroom (bereiken pensioenleeftijd).</p>	<p>De focus op exitgesprekken is achtergebleven bij de beoogde doelen. Dit heeft te maken met de prioritering en de focus op instroom. Ook het gebruik van AFAS hiervoor kon nog niet worden gerealiseerd</p>

<p>10. De zelforganiserende teams binnen Summa groeien continu in hun professionalisering zodat de onderwijskwaliteit nu en in de toekomst op hoog niveau is en de teams aansluiten bij de arbeidsmarkt. (In ingeleverde KA is dit ambitie 11)</p>	<p>Op grond van het medewerkersonderzoek, visie op leren, onderwijsaudit, KIT, KIO, RI&E, onderlinge leansessies, gaan teams op hun eigen manier, individueel en als groep, aan de slag met de voor hen relevante onderwerpen, zoals: onderwijsvernieuwing, werkdruk hanteerbaar maken, verbindend gezag, didactiek, organisatie van het werk, etc. Zij kiezen daar zelf hun interne of externe begeleiding bij.</p>	<p>50% van de teams heeft een teamontwikkelplan dat jaarlijks wordt geactualiseerd.</p>	<p>20% van de teams heeft een teamontwikkelplan, met daarin nadrukkelijk aandacht voor: elkaars talenten kennen en professioneel aanspreken (gerealiseerd)</p>	<p>De ambitie is gerealiseerd. Elke team heeft een teamjaarplan, met daarin een hoofdstuk (teamontwikkelplan) waarin gekeken wordt naar interne, externe en eigen ontwikkeling. Docenten zijn betrokken bij het maken van het teamplan. Studenten geven via enquêtes hun tevredenheid aan wat meegenomen wordt in teamplan. De Summa-ambities en -strategie en het hierop aansluitend SPO geven richting aan de onderwijskwaliteit van nu en in de toekomst. Een deel van de organisatie heeft in 2022 actieve sessies gehad rondom bewustwording, inzichten in talenten en hoe dit te optimaliseren in team en onderwijs.</p>	
--	--	---	--	---	--

Thema 5: student in de veranderende wereld (visie op leren)

De onderstaande ambities dragen tevens bij aan de realisatie van de mijlpalen van thema 1 'kwetsbare jongeren en 2 'gelijke kansen'.

Ambities	Nulsituatie voorgenomen maatregelen	Mijlpaal ambitie 2022 conform KA	Mijlpaal ambitie 2020 conform KA	Realisatie mijlpalen en maatregelen	Verklaring afwijkingen 2022
<p>11. Ons onderwijs is innovatief en zo ingericht dat het leren van onze studenten effectief is. Dit doen we op basis van onze visie op leren en praktijkgericht onderzoek. Daarbij worden de excellente docenten ingezet om tools te ontwikkelen en krijgen teams de kans om nieuwe vormen van onderwijs te ontwikkelen. (In ingeleverde KA ambitie 12)</p>	<p>a. Nieuwe visie op leren implementeren:</p> <ul style="list-style-type: none"> Professionaliseren van docenten (introductiemodule en PIT traject) Kennisdeling d.m.v. werkbezoeken Inspiratie- en verdiepingssessies Dag van het leren Innovatieplatform met expertdocenten Educational Experience (EDEX) ruimte <p>De visie op Leren is voor al het personeel bij Summa van belang. Het gaat niet alleen om het leren van de studenten, maar ook om het leren als professional.</p> <p>Naast het ondersteuningsaanbod werken teams aan de invoering van de visie op leren. Daarbij richten zij hun onderwijs in vanuit een of meerdere van de pijlers. Hierbij worden studenten betrokken en bedrijven betrokken:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gepersonaliseerd leren Gesitueerd (hybride en integraal) leren Activerend leren Zelfregulerend leren Intrinsieke motivatie Constructivistisch leren 	<p>In 2022 heeft 80% van onze docenten deelgenomen aan de PIT (in schooljaar 2022-2023, vijf jaar na start, is dit 100%)</p> <p>Gewijzigd in: Alle teams hebben het onderwijs vanuit een of meerdere pijlers ingericht.</p> <p>De designteams hebben tbv de teams tools ontwikkeld die hen ondersteunen de visie op leren te implementeren.</p> <p>Impact op de studententevredenheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> Het rapportcijfer dat studenten de opleiding geven stijgt van 7,25 naar 7,5 De tevredenheid over de docenten stijgt van een 3,7 naar een 4 <p>Impact op studiesucces: Het studiesucces stijgt van 64% naar 70%</p>	<p>80% van de teams heeft in 2020 deelgenomen aan de introductiemodule</p> <p>In 2020 heeft 25% van het personeel deelgenomen aan de PIT</p> <p>De designteams hebben in beeld welke tools ontwikkeld moeten worden en hebben een gedeelte hiervan ontworpen.</p> <p>Impact op de studententevredenheid: Het rapportcijfers dat studenten de opleiding geven stijgt van 7,25 naar 7,35 De tevredenheid over de docenten stijgt van een 3,7 naar een 3,8</p> <p>Impact op studiesucces: Het studiesucces stijgt van 64% naar 66%</p>	<p>Vanuit het oogpunt meetbaarheid is de ambities niet volledig bereikt, merkbaar is de ambitie zonder meer. Nadat alle teams de introductiemodule voor de visie op leren gevolgd hadden in 2018/2019 en zo'n 15% van de docenten de PIT volgde, is het onderwijs in alle teams op basis van de visie op leren vormgegeven. In 2021 hebben de Summabrede activiteiten t.a.v. de visie op leren op een wat lager pitje gestaan. Dat neemt niet weg dat teams zelf zijn blijven werken aan het invoeren van de visie.</p> <p>Er is een sterke toename van hybride leeromgevingen (oa Summa Plaza, wijkleerbedrijven, Mockup Luchtvaart, BOA straat, Op Noord vrije tijd, project based learning, Startup School) en het onderwijs wordt actiever aangeboden waarbij didactisch coachen en programmatisch toetsen als pilot worden ingezet. Vanaf 2021 vinden er masterclastrajecten voor co-creatie plaats welke leiden tot innovatieve stukken onderwijs.</p> <p>De negen Designteams leverden tools op die door teams ingezet kunnen worden. Al leerden we wel dat dit een minder effectieve vorm is om Summa-breed te innoveren..</p> <p>Door de coronasituatie leerden we veel over online learning, werden er alternatieven ontwikkeld voor BPV (office voor ZD, koken thuis bij Horeca, Facilitair) en zijn er contacten met bedrijven die minder voor de hand lagen als stagebedrijf. Ook wordt Summa zelf als leeromgeving meer ingezet (facilitair, ict en edex)</p> <p>In de nieuwe strategie Summa2025 pakken we door op het fundament dat in de periode van de kwaliteitsagenda met de de visie op leren is gelegd, door de focus op de pijler gepersonaliseerd leren te richten, waarbij blended learning als middel wordt ingezet. In 2022 is het programmaplan Summa Flex gelanceerd en worden opleidingen volgens Summabrede kaders ingericht om flexibiliteit mogelijk te maken. Summa Flex heeft 5 themalijnen: onderwijs, examinering, blended learning, professionalisering en onderwijslogistiek/processen. Hierbinnen zijn lopende en nieuwe activiteiten opgenomen. Een daarvan is het ambitieus professionaliseringsprogramma 'digitaal vaardig en blended onderwijs' via de digitale leeromgeving Summa Academie, dat als gevolg van de inzichten tijdens corona is opgezet. Hierin kunnen medewerkers online modules digitale vaardigheden volgen. Ook is er een professionaliseringsaanbod blended learning gestart en i-coaches worden ingezet. Het Go team experimenteert met het ondersteunen van teams met de ontwikkeling van digitaal materiaal en inzet van digitale technologieën.</p> <p>Studiesucces (benchmark 2021): De gedefinieerde mijlpaal blijkt niet meer meetbaar omdat studiesucces uit 3 aspecten bestaat die niet gemiddeld kunnen worden. Er is gekeken naar de score t.o.v het landelijk gemiddelde. Daaruit blijkt dat Summe hier op alle vlakken hoger scoort.</p>	<p>Door corona kon een aantal PIT-trainingen niet doorgaan en is de vraag verbreed naar inzet blended learning. Studenttevredenheid had te lijden onder de coronamaatregelen en het thuisleren en laat zich daarom moeilijk vergelijken met de cijfers van daarvoor.</p>

				<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Jaar- resultaat</th> <th>Diploma- resultaat</th> <th>Starters- resultaat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Summa</td> <td>74,8%</td> <td>75,6%</td> <td>86,3%</td> </tr> <tr> <td>Landelijk (roc's)</td> <td>72,4%</td> <td>72,7%</td> <td>84,8%</td> </tr> </tbody> </table>		Jaar- resultaat	Diploma- resultaat	Starters- resultaat	Summa	74,8%	75,6%	86,3%	Landelijk (roc's)	72,4%	72,7%	84,8%	
	Jaar- resultaat	Diploma- resultaat	Starters- resultaat														
Summa	74,8%	75,6%	86,3%														
Landelijk (roc's)	72,4%	72,7%	84,8%														
				<p>Studententevredenheid Door de pandemie zijn de cijfers minder goed vergelijkbaar, de omstandigheden waren te verschillend. De tevredenheid over de opleidingen en docenten is niet toe- of afgenomen.</p>													
<p>b. De opzet van Loopbaanontwikkeling is passend bij de visie op leren:</p> <ul style="list-style-type: none"> LOB design event en ontwikkelen LOB-programma op basis van visie op leren, samen met studenten en bedrijven. Implementatie door teams 	De loopbaanbegeleiding heeft een duidelijke plaats in het programma en de studententevredenheid over de begeleiding stijgt van een 3,52 naar een 4.	In 2020 is helder hoe loopbaanbegeleiding wordt ingericht	<p>In 2020 zijn uitgangspunten voor LOB opgeleverd op basis van de visie op leren. Bij alle teams staat LOB op de agenda en heeft het een duidelijke plaats in het programma zowel binnen de bol als de bbl. Het effect op de tevredenheid van studenten is in 2022 gemeten en steeg licht naar een 3,6.</p> <p>Door de coronacrisis is er meer nadruk gekomen op LOB met doel in contact te blijven met de studenten en hen te begeleiden in de moeilijke periode. Hier leerden we van hoe belangrijk coaching is bij studievoortgang. Met de ontwikkeling naar gepersonaliseerd leren zal coaching een nog grotere rol krijgen.</p> <p>We nemen deel aan het landelijk versnellingsproject LOB en verschillende teams zijn gestart met didactisch coachen. Vanuit Summa Flex wordt nagedacht over de rol van de studiecoach en de manier waarop 24/7 de voortgang zichtbaar is voor studenten in het LMS.</p> <p>Binnen Summa2025 richt het programma waardengedreven organisatie zich op talentdenken. Er lopen pilots met TMA waarmee talenten van studenten zichtbaar worden gemaakt. En waarin wordt gekeken hoe dit in te bedden in de opleiding.</p>	n.v.t.													
<p>c. Teams hebben de mogelijkheid om nieuwe vormen van leren te ontwerpen. Er wordt jaarlijks een innovatiebudget vrijgemaakt voor de ontwikkeling van nieuwe methodes en hulpmiddelen in het kader van de visie op leren, om deze in te zetten in het onderwijs (voor docenten en studenten).</p>	Jaarlijks zijn er tenminste 25 innovatieve projecten (2017: 10 projecten)	In 2020 zijn er jaarlijks 15 innovatieve projecten	<p>In 2018 en 2019 zijn 57 projecten gestart welke in 2020 nog doorliepen. Vanuit de strategie Summa2025 wordt vanuit de pijler onderwijsinnovatie op een nieuwe wijze ingezet op innovatie van opleidingen middels een masterclass co-creatie. Inmiddels hebben vanuit alle teams docenten deelgenomen aan de masterclass en zijn er 10 innovatieve onderwijstrajecten opgeleverd (o.a. Startup School, SummaVillage, Zorgverlener op afstand, Summabrede keuzedelen, Programmatisch Toetsen, Smart Building, Vermaak en beautybus, inzet drones). Hiernaast lopen er diverse pilots waarbij teams ondersteuning krijgen en vindt er vanuit de strategie Summa2025 veel innovatie plaats.</p> <p>Door de andere invulling van de ambitie is dit niet meer meetbaar zoals in 2018 het geval was.</p>	n.v.t.													
<p>d. Ontwikkelen van een nieuwe digitale leer- en werkomgeving i.s.m. docenten en studenten</p>	In 2022 is de nieuwe DLWO volledig operationeel	In 2021 is de een nieuwe digitale werkomgeving deels voor studenten ingevoerd	<p>In 2020 is een programma van eisen opgesteld en de aanbesteding voorbereid. Voordat deze in gang kon worden gezet, diende eerst de aanbesteding van het kernsysteem (nu Eduarte) afgerond te worden. In de loop van 2021 is de aanbesteding van een LMS weer opgepakt. Met nu nog meer focus op de droom die we met Summa2025 willen realiseren, gepersonaliseerde leerroutes. In 2022 is een omvangrijk aanbestedingstraject gelopen en in november is de keuze gemaakt. Inmiddels zijn we gestart met de implementatie van Canvas dat vanaf september 2023 in gebruik wordt genomen.</p>	n.v.t.													
<p>e. Practoraat activerende didactiek waarin excellente docenten en masterdocenten participeren en we samen met op onderwijsinnovatie gerichte ondernemers werken aan <i>practices based</i> activerende didactiek. Het Practoraat vervult een belangrijke rol bij de invoering van de nieuwe visie op leren bij Summa</p>	<p>In 2022 is activerende didactiek gemeengoed in het onderwijs en studenten beoordelen dit positief</p> <p>De tevredenheid van studenten over de afwisseling in de manieren waarop ze les krijgen stijgt van een 3,3 naar een 3,8</p>	In 2020 is de tevredenheid van studenten hierover gestegen van een 3,3 naar een 3,5	<p>In de eerste fase van het practoraat heeft de focus gelegen op het professionaliseren en enthousiasmeren van docenten voor activerende didactieken. Hiervoor werd een groot aantal activiteiten uitgevoerd zoals inspiratiesessies, de PIT, onderzoek door expertdocenten, de inrichting van een Experinece Lab (Edex), de uitgave van een kwartetspel en een LOB-spel en de inrichting van een digitaal platform. Activerende didactiek werd opgenomen in de visie op leren die in 2018 verscheen en is binnen Summa breed opgepakt en ingebed in het onderwijs. In 2020 is het Practoraat een ander weg ingeslagen: de scope werd verbeed tot de hele visie op leren en de focus kwam te liggen op onderzoek naar wanneer leren effectief is.</p> <p>In de JOB-enquête van 2020 beoordeelden de studenten de afwisseling van leren met een 3. De groep eerstejaarsstudenten, waar we als eerste een effect kunnen zien, is aanmerkelijk positiever dan de hogerejaars 19/20. In 2022 geven de studenten een 3,7 voor de manier waarop hun docenten lesgeven.</p> <p>In 2021 heeft het Practoraat ingezet op samenwerking met andere practoraten en lectoraten en is een plan opgepakt onderzoek meer structureel in te bedden bij Summa.</p>	n.v.t.													

				We staan nu voor een volgende stap met het practoraat waarbij de focus komt te liggen op het onderzoekend volgen, leren en verspreiden van kennis over innovaties in het onderwijs. Dit zal aansluiten bij Summa2025 (flexibel onderwijs, blended learning, programmatisch toetsen, didactisch coachen, talentontwikkeling).	
12. Studenten het beste uit zichzelf te laten halen door extra mogelijkheden aan te bieden (talentontwikkeling) (in ingeleverde KA ambitie 13)	Voor studenten die excelleren bieden we extra mogelijkheden zoals: <ul style="list-style-type: none"> • Vakwedstrijden • Excellentietrajecten • Internationale stages Bij deze trajecten werken we samen met het bedrijfsleven	In 2022 nemen we bij tenminste 20 opleidingen deel aan de Skills wedstrijden (in 2018: 9 studenten) 50% van onze opleidingen biedt een excellentietraject aan (2018: 20% van de teams) Vervalt hier, staat bij ambitie 8d: 4 % van onze studenten volgt een stage in het buitenland	In 2020 zijn er tenminste 12 wedstrijden waaraan Summa deelneemt 25% van de opleidingen biedt een excellentietraject aan.	In Schooljaar 2019-2020 nam Summa deel met 20 wedstrijden aan Skills (10 opleidingen in finales: 2 gouden, 1 zilveren en 1 bronzen medailles). Er is een promofilmje en draaiboek gemaakt om meer bekendheid te geven binnen Summa. In schooljaar 20/21 gingen de Skills-wedstrijden en ook andere wedstrijden waar excellent vakmanschap getoond kan worden niet door. In 2021/2022 streden 16 deelnemers mee in de jaarbeurs in Utrecht en voor de komende Skills2023 hebben we 30 opleidingen aangemeld. De studenten die hieraan deelnemen volgen een intensief voorbereidingstraject dat we gaan inbedden in de opleiding. Zo is in de periode van de kwaliteitsagenda de ambitie niet alleen meetbaar behaald , ook is er merkbaar een waardevol excellentietraject ontwikkeld dat onderdeel is in de opleiding en niet alleen voor Skills-deelnemers interessant is. Naast de wedstrijden bieden veel teams een of meerdere excellentietrajecten aan (versnelde trajecten zijn bijvoorbeeld voor topklassen, mogelijkheid om extra talen zoals Chinees of Engels op een hoger niveau te volgen, extra curriculaire verdiepende of verbredende trajecten (soms in de vorm van een keuzedeel of i.s.m. bedrijfsleven) en deelname wedstrijden). In 2022 is een pilot gestart om te kijken of TMA een geschikte methodiek is die studenten helpt hun talenten te ontdekken en ontwikkelen. Voor stages in buitenland zie 8d.	n.v.t.

Thema 6: Leven Lang Ontwikkelen

De onderstaande ambities dragen tevens bij aan de realisatie van de mijlpalen van thema 2 'gelijke kansen'.

In de strategie Summa2025 is Leven Lang Ontwikkelen (LLO) één van de vijf programma's. De kwaliteitsagenda heeft de ambitie om inzet van kwetsbare groepen duurzaam te verbeteren. Het strategisch programma LLO voegt daar drie doelgroepen aan toe: werkenden, werkzoekenden en onze alumni. Hierover wordt elders in het jaarverslag gerapporteerd.

Ambities	Nulsituatie: voorgenomen maatregelen	Mijlpaal ambitie 2022 conform KA	Mijlpaal ambitie 2020 conform KA	Realisatie mijlpalen en maatregelen	Verklaring afwijkingen 2022
13. Duurzame inzetbaarheid van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (in ingeleverde KA is dit ambitie 8)	De maatregelen dragen bij aan de prestatieindicator 2, 3 Volwassenen zonder startkwalificatie met een afstand tot de arbeidsmarkt (o.a. stathouders/overige bijstands-gerechtigden, laaggeletterden, ww'ers) opleiden in het kader van een LLO. We bieden in het programma Duurzame Inzetbaarheid dubbel maatwerk. Dit maatwerk omvat 2 elementen: 1. maatwerk vanuit het arbeidsmarktvragestuk in de regio Zuidoost Brabant (Brainport arbeidsmarktregio) 2. maatwerk voor de diverse doelgroepen die vragen om andere partners en begeleiding tijdens het onderwijsprogramma De bedrijven leveren actief hun bijdrage om het onderwijsprogramma op maat te maken voor hun sector voor deze doelgroep. We werken vanuit de vraagzijde. Partners zijn: onderwijs (Summa oa Logistiek, Entree, Zorg, Techniek CBO), VSO/PRO, bedrijfsleven, publieke partijen UWV, 14 gemeenten, Werkbedrijven, sociale wijkteams /WIJ Eindhoven en koepelorganisaties van	In 2022 zijn 800 mensen middels scholing duurzaam op vacatures geplaatst. - Jaar 1 mei '22: 100 mensen in 3 sectoren: logistiek, techniek en zorg - Jaar 2 mei '23: 200 mensen in diverse sectoren - Jaar 3 mei '22: 250 mensen in diverse sectoren - Jaar 4 mei '23: 250 mensen in diverse sectoren Van deze 800 mensen behalen er minimaal 200 mensen een diploma op MBO niveau 2, minimaal 350 mensen een assistent-diploma entree (niveau 1) en 250 overige deelnemers behalen één of meerdere branchecertificaten. In dit project loopt een jaar van mei – mei.	In 2020 zijn er 300 mensen opgeleid in drie sectoren. Er zijn 9 opleidingen ontwikkeld Entree-opleidingen voor zorg, logistiek (evt. ook een opleiding bestuurder) voor techniek en procestechniek. Daarnaast opleidingen op niveau 2 voor zorg (1x), voor logistiek (1x) en voor techniek (2x)	De aanvankelijke ambitie was om in 2023 tenminste 800 mensen van 18 jaar en ouder met een maatwerk opleidingstraject te hebben begeleid naar duurzame arbeidsrelaties. 160 daarvan op mbo-niveau 2, 480 op mbo-niveau 1 en 160 in de vorm van een Praktijkverklaring. De oorspronkelijk doelstelling qua aantallen zullen in deze periode niet worden gehaald . Inmiddels zijn er 171 geslaagd, zijn er 100 in opleiding en zijn er 140 actieve bedrijven Er is een aanvraag verlenging programma naar eind december 2023 gedaan in het kadervan de RIF waarmee De800 (mede) wordt uitgevoerd. In dit model, de middenvariant, wordt gestreefd naar het realiseren van 450 kandidaten, waarvan 250 met een praktijkverklaring, 150 Entree-bbl en 50 Niveau 2. <i>Entree</i> In het tweede (RIF-)jaar is uitbreiding aangevraagd naar de Bouwsector. Deze is inmiddels goedgekeurd. Het voorjaar van 2021 is gebruikt voor het ontwikkelen en positioneren. In september 2021 (het 3e RIF-jaar) is gestart met de instroom van kandidaten. Het aantal kandidaten dat geplaatst is op een leerwerktraject in de bouwsector is beperkt gebleven tot twee kandidaten. In de veranderende markt met toenemende vraag en hogere inflatie loopt de vraag naar bbl-trajecten Entree beduidend terug. Vanuit de uitkering naar werk is deze bbl-route steeds minder aantrekkelijk voor kandidaten. Voor een betere match tussen kandidaat en arbeidsmarkt was de inzet met de ontwikkelingsbedrijven Ergon, Kempenplus en 't Goed aan de hand van	De achterblijvende doelstellingen kennen verschillende oorzaken en redenen. Belangrijkste hierbij zijn: - De impact van de coronacrisis is vooral voelbaar en merkbaar vanaf het tweede jaar 2020 – 2021. Omdat de aanmeldingen van dat jaar nagenoeg stil vielen is de impact vooral te zien in het derde jaar. Gemiddeld duurt een opleiding Entree 12 maanden. - Veranderende arbeidsmarkt. Werkgevers, kandidaten en bemiddelaars kiezen vanwege de aantrekkelijke arbeidsmarkt sneller voor werk en inkomen dan voor een leerwerkformule. - Beperkt bereik kandidaten met een uitkering zonder startkwalificatie. Zowel het aantal WW-ers als bijstandsgerechtigden zonder startkwalificatie daalt nauwelijks. - Wij constateren een toenemend wantrouwen onder de kandidaten in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt jegens uitkerende instanties. Dit wordt mede ingegeven door de toeslagenaffaire. Impact daarvan is dat kandidaten niet of nauwelijks verschijnen als ze worden opgeroepen.

	werkgevers zoals MKB Eindhoven, VNO-NCW en het KOP.			<p>een designsprint een werkleerconcept te ontwikkelen. Deze zou als beschermde leerwerkcompleet worden gepositioneerd binnen de werkinfrastructuur van genoemde ontwikkelbedrijven. Vanwege de coronacrisis alsmede de organisatorische herinrichting bij Ergon en Kempenplus is de designsprint uitgesteld. Al dan niet in combinatie met de reguliere bbl-entree trajecten van Summa Plus.</p> <p><i>Praktijkverklaring</i> Vanwege corona-impact alsmede het ontbreken van een passend ecosysteem van werken en leren voor deze doelgroep in een kwetsbare arbeidsmarktpositie heeft de uitvoering 1 tot 1,5 jaar vertraging opgelopen t.o.v. de aanvankelijke kwalitatieve en kwantitatieve doelen. Na de pilotfase en de impact van de coronacrisis trekt de vraag naar de Praktijkverklaring aan. Daarbij melden zich ook nieuwe spelers op de markt zoals Social Firms en SROI-bedrijven die op zoek zijn naar kwalitatieve verrijking van hun personeel middels een Praktijkverklaring.</p> <p>Ambitie voor komende jaren is een Infrastructuur voor LLO te ontwikkelen die al het onderwijs omvat. Dit is een transitie die jaren gaat duren</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Belangrijkste toeleidingskanalen zijn de zelfmelders, ontwikkelbedrijven en gemeenten waarbij keuze wordt gemaakt voor directe plaatsing zonder scholing. Dit beantwoordt aan de verwachtingen van de werkgever. Volledige inzetbaarheid. - De wensen van de kandidaat. Geen inkomensverlies door een dagscholing. De ambitie vanuit sociale zekerheid om zo snel mogelijk in te spelen op de krapte op de arbeidsmarkt. <p>Noodzakelijk is dat de toeleiders vanuit UWV en Gemeenten meer kandidaten aanleveren dan tot nu toe het geval. Daarnaast moet de doelgroep werkenden zonder startkwalificatie via de werkgevers worden benaderd voor het behalen van een praktijkverklaring of diploma.</p>
--	---	--	--	--	--

B. Betrokkenheid studenten, docenten, bedrijven en overige stakeholders bij de voortgang van de kwaliteitsagenda

Betrokkenheid studenten

Summa denkt en handelt vanuit de reis van de student met als doel hen op bestemming te brengen. Studenten het beste uit zichzelf laten halen en hen klaar te laten zijn voor de continu veranderende wereld is daarbij de leidraad. De kwaliteitsagenda bevat een heel breed palet van activiteiten die gericht zijn op alle studenten die bij Summa een ontwikkeling door willen maken; jong, volwassen, kwetsbaar en met de mogelijkheid te excelleren. Het is hierdoor lastig om meer in detail aan te geven hoe studenten de activiteiten ervaren. Dat studenten waarderen waar Summa voor staat, blijkt uit onder andere de score in de Keuzegids 2021. Wij bezetten de vierde plaats landelijk van beste grote roc's en zijn hét beste grote roc van Zuid-Nederland. In de totaal ranking landelijk staan we op de negende plaats. Omdat de keuzegids geen ranking meer geeft hebben we geen resultaten voor 2022.

Als vanzelfsprekend worden studenten betrokken bij de verschillende thema's. Studenten kennen de kwaliteitsagenda niet als zodanig, maar ervaren op vele wijzen de uitwerking ervan. Zo is de invoering van de visie op leren, die vertrekt vanuit de vraag wanneer leren effectief is, veelal in co-creatie met studenten en bedrijven vorm gegeven door de onderwijsteams. Steeds vaker vindt het onderwijs plaats in een hybride leeromgeving en ligt het accent naast een opleiding tot vakman/vrouw sterk op de persoonlijke talentontwikkeling. Studenten worden uitgedaagd om te excelleren bijvoorbeeld door deelname aan vakwedstrijden, excellentietrajecten of buitenlandervaringen. Kwetsbare studenten kunnen bij Summa rekenen op een stevige zorgstructuur en ook zij worden betrokken bij de ontwikkeling van een passend aanbod aan opleidingstrajecten zoals bijvoorbeeld een succesklas en een breed pallet van niveau 2-opleidingen waar we in de komende periode nog verder op in zullen zetten. De lange periode waarin studenten zwaar geraakt zijn door de coronamaatregelen trekt een wissel op de motivatie van studenten. Er is veel van ze gevraagd, veel onderwijs ging online, stages vervielen of werden anders ingevuld en contacten met mede studenten waren beperkt. Met elkaar leren we en dat is de reden dat we in co-creatie met studenten, maar ook bedrijven vormgeven aan Summa2025 met o.a. de inrichting van het gepersonaliseerd blended onderwijs in het post-coronatijdperk. In het perspectief van betrokkenheid van studenten mag niet onvermeld blijven dat er sterk is ingezet op studenteninspraak wat heeft geleid tot een stevig gepositioneerde Studentenraad met ambassadeurs in de verschillende proposities. Bij alle Summa-brede activiteiten die in het kader van Summa2025 worden uitgevoerd zijn studenten betrokken en denken mee over de uitwerking van de strategie.

Betrokkenheid docenten

Docenten maken de kwaliteit van het onderwijs en spelen dan ook een cruciale rol bij het realiseren van de ambities uit de kwaliteitsagenda. De kwaliteitsagenda van Summa is gebaseerd op de strategie 2019-2022 en sluit naadloos aan bij de strategie Summa2025. De maatregelen in de kwaliteitsagenda zijn opgehaald bij de onderwijsteams omdat zij degenen zijn die invulling geven aan de strategie en in het bijzonder de visie op leren. Dat maakt dat de kwaliteitsagenda geen apart programma is, maar integraal onderdeel is van hetgeen waar de onderwijsteams mee bezig zijn, het aanbieden van kwalitatief sterk onderwijs, uitgaande van de studentreis. Doordat de activiteiten zo dicht liggen bij de dagelijkse praktijk, hebben docenten ook invloed op de activiteiten die uitgevoerd worden. Vrijwel alle thema's staan of vallen bij de betrokkenheid van docenten. Dat de kwaliteitsagenda in de volle breedte uitgevoerd wordt in een tijd waarin het onderwijs op zijn kop staat en er dagelijks aanpassingen gevraagd worden, geeft aan dat de betrokkenheid groot is en er gewerkt wordt aan thema's die er toe doen. De invoering van de visie op leren is er daar een van, met veel enthousiasme wordt het onderwijs hybride vormgegeven en gepersonaliseerd, de lessen meer activerend gemaakt en is er aandacht voor de ontwikkeling van de student als persoon en aandacht voor kwetsbare studenten. Ook inhoudelijk wordt er ingezet op nieuwe opleidingstrajecten die aansluiten bij de vraag van de Brainportregio, bijvoorbeeld de opzet van vier internationale opleidingen. Een thema in de kwaliteitsagenda richt zich op Summa als aantrekkelijk werkgever. De projecten hierbinnen zijn in samenwerking met docenten vormgegeven met het onboardingsprogramma als een van de opbrengsten.

Betrokkenheid bedrijven

Samenwerking met de regio zit in de genen van Summa. Bedrijven zijn actief betrokken bij de verschillende maatregelen in de kwaliteitsagenda. Zo zijn ze nauw betrokken bij de ontwikkeling van nieuwe opleidingen, zowel voor jongeren als (kwetsbare) volwassenen. In co-creatie wordt invulling gegeven aan hybride onderwijs, met als voorbeelden de BIC, Luchthaven, Startup School en leerwerklokalen en ook andere vormen van samenwerking waar het onderwijs meer contextrijk vormgegeven wordt kan op betrokkenheid van bedrijven rekenen. We zien de betrokkenheid ook terug bij de ontwikkeling die we inzetten met LLO waar bedrijven actief participeren. Een aansprekend voorbeeld is De800 waar in een brede samenwerking binnen de hele regio kwetsbare volwassenen via een opleidingstraject naar een baan toe geleid worden. In het coronatijdperk werden in gezamenlijkheid initiatieven opgepakt om studenten ondanks de beperkingen een (alternatieve) bpv-plaats te bieden. De meeste teams hebben een structureel overleg met het werkveld waar de ontwikkeling van het onderwijs een vast besprekspunt is. We zijn er van overtuigd dat alleen in partnerschap kwalitatief onderwijs aangeboden kan worden.

Overige stakeholders

Summa werkt bij de realisatie van de ambities in de kwaliteitsagenda samen met een breed scala van organisaties en instellingen. Zo wordt met onderwijsinstellingen in het vo en hbo ingezet op een optimale doorstroom voor studenten in de Brainportregio. Met de roc's in Brabant geven we in Kennispactverband invulling aan de thema's doelmatigheid van opleidingen en een passend aanbod gericht op een leven lang ontwikkelen. Gezamenlijk verkennen we ook wat ontwikkelingen op de arbeidsmarkt betekenen zoals de energietransitie en wat de invoering van flexibel onderwijs instellingsoverstijgend vraagt. Gemeentes en UWV zijn nauw betrokken bij de uitvoering van o.a. trajecten voor kwetsbare jongeren. Binnen de regio werken we samen met Brainport Development en de vele daaraan verbonden partners aan een sterke en duurzame economische regio.

C. Verantwoording op hoofdlijnen van inzet middelen

FINANCIELE VOORTGANG KWALITEITSPLAN 2019 T/M 2022

Indicatief overzicht van begrote en gerealiseerde kosten verbonden aan de ambities en maatregelen in het kwaliteitsplan 2019-2022 van Summa College

Ambitie	Thema	Begroting x € 1.000	Realisatie x € 1.000
1. Plusvoorziening: opvangvoorziening om overbelaste jongeren uit de regio naar een startkwalificatie toe te leiden	1, 5	200	889
2. Voorkomen van uitval jongeren met psychosociale problematiek	1	1.680	4.786
3. Het creëren van participatiebanen binnen Summa College voor (eigen) kwetsbare jongeren en volwassenen	1, 3	400	446
4. Consolideren VSV, basis op orde zodat we onze studenten op de juiste bestemming krijgen.	1, 2, 5	5.440	10.579
5. Niveau 2 trajecten die passen bij de vraag vanuit studenten, arbeidsmarkt en doorstroom	1, 2, 3, 5	4.707	4.413
6. Optimaliseren doorstroom vmbo en anderstaligen	2	2.171	1.138
7. Studenten moeten het beste uit zichzelf kunnen halen. Voor de studenten waarvoor een hbo diploma een mogelijkheid is, willen we een soepele overgang van het mbo naar het hbo maken	2	1.275	1.299
8. Het opleidingsaanbod van Summa is afgestemd op de behoefte van de arbeidsmarkt (macrodoelmatig opleidingsportfolio).	2, 3, 4, 5, 6	3.760	3.808
9. Inzicht in de ontwikkeling van elke medewerker, een aantrekkelijke werkgever zijn in het ecosysteem Brainport, onderscheiden in de arbeidsmarkt als aantrekkelijk werkgever en bevordering van de zelfsturing van medewerkers.	4, 5	4.080	2.715
10. De zelforganiserende teams binnen Summa groeien continu in hun professionalisering zodat de onderwijskwaliteit nu en in de toekomst op hoog niveau is en de teams aansluiten bij de arbeidsmarkt.	4, 5	4.181	4.689
11. Ons onderwijs is innovatief en zo ingericht dat het leren van onze studenten effectief is. Dit doen we op basis van onze visie op leren en praktijkgericht onderzoek.	1, 2, 5	15.360	15.371
12. Studenten het beste uit zichzelf te laten halen door extra mogelijkheden aan te bieden (talentontwikkeling)	2, 5	2.144	3.512
13. Duurzame inzetbaarheid van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt	2, 6	960	1.275
Totaal		46.357	54.920

De financiële realisatie van de kwaliteitssommen bedraagt over de hele periode 2019-2022 € 54,9 miljoen. Bij het opstellen van de begroting werd rekening gehouden met een budget van € 46,4 miljoen. Door de stijging van het aantal studenten werd dit budget €54,9 miljoen. Dit betekent dat we € 8,5 miljoen meer uit te geven hadden dan begroot. Deze middelen zijn vooral ingezet ten behoeve van kwetsbare groepen (ambitie 1 plusvoorziening, ambitie 2 voorkomen uitval jongeren met psychosociale problematiek en 4 consolideren VSV). Behalve dat er meer studenten aan deelnamen door de stijging van ons studentenaantal, zagen we de uitdagingen op deze ambities steeds groter worden, corona heeft hier nog eens een versterkend effect in gehad. De uitgaven voor ambitie 4 liggen ook hoger omdat er i.t.t. in de begroting bij de realisatie niet alleen summa-brede activiteiten zijn meegenomen, maar ook activiteiten van onderwijsteams. Ook zij zijn op deze uitdagingen meer gaan acteren. Summa College heeft er voor gekozen om ook aan ambitie 13 meer te besteden omdat dit aansluit bij de strategische koers om talentontwikkeling van studenten voorop te stellen.

Hiervoor is deels de onderbenutting voor de ambities 6 (doorstroom vmbo en anderstaligen) en 9 (inzicht in de ontwikkeling van elke medewerker) ingezet. Vooral door corona bleken de geplande activiteiten op deze ambities moeilijker uit te voeren waardoor de laatste jaren minder besteed is dan we hadden begroot.

Bijlage 4 - Jaarverslag LLO Kennispact MBO Brabant 2022

Jaarverslag LLO Kennispact MBO Brabant 2022

De acties die voor 2022 in de kwaliteitsafspraken (A3) zijn opgenomen zijn:

1. *Duurzame samenwerkingsvorm LLO is ingevoerd*
2. *Er is vormgegeven aan de “White Label” constructie*
3. *1^e aanzet visie ontwikkeling LLO Brabantse MBO instellingen in samenwerking met bedrijfsleven*
4. *De adviesgroep LLO heeft op eigen initiatief 1 voorstel voor nieuw aanbod gedaan*
5. *De adviesgroep LLO heeft in opdracht van de Brabantse besturen geadviseerd over een aanbod voor de komende 2 jaren*
6. *Verduurzamen*

Inleiding en ontwikkelingen 2022

2022 stond volledig in het teken van de uitrol van de subsidie Nederland Leert Door-sectoraal maatwerk. Een belangrijk vliegwiel wat ertoe bijgedragen heeft een versnelling te realiseren in het gezamenlijk in de etalage zetten van het LLO aanbod, het gezamenlijk bereiken van de LLO doelgroep en het gezamenlijk uitvoeren van opleidingstrajecten in Brabant. De volgende mbo-instellingen vanuit Kennispact MBO Brabant hebben hier een actieve en waardevolle bijdrage aan geleverd: Summa College, Curio, Koning Willem I College (voorheen De Leijgraaf), ROC ter Aa en ROC Tilburg.

(acties 1, 2, 3 en 5).

Een consortium van VNO-NCW Brabant Zeeland (hoofdaanvrager), FNV, Provincie Noord-Brabant, Edubookers en een 6-tal Brabantse mbo-instellingen (Curio, Yuverta, Summa College, Onderwijsgroep Tilburg, ROC De Leijgraaf en ROC Ter AA) heeft een aanvraag gedaan en een toekenning gekregen vanuit de tijdelijke subsidieregeling Nederland Leert Door met sectoraal maatwerk van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 5 miljoen euro. Doelstelling van het consortium was om tot en met 1 september 2022 in totaal 2.000 ontwikkeladviezen, 1.000 begeleidingsactiviteiten en minimaal 3.800 succesvol afgeronde scholingstrajecten te realiseren via Brabantleert.nl. Voor Kennispact MBO Brabant betekent dit minimaal 1158 scholingstrajecten (60%). De samenwerking is uitgewerkt in een samenwerkingsovereenkomst en is goedgekeurd door het Kennispact Bestuurlijk Overleg **(actie 6)**.

Het arbeidsmarktrelevante aanbod

Het aanbod is samen met interne stakeholders (leden werkgroep LLO van de aangesloten mbo-instellingen) en externe stakeholders vastgesteld. Daarnaast zijn er, via de provincie, afspraken gemaakt met de verschillende arbeidsmarktregio's en de leerwerkloketten in die regio's. De individuele scholen konden in hun eigen regio de scholing uitvoeren en daarbij gebruik maken van het gezamenlijk ontwikkelde aanbod. Op Brabantleert.nl stonden uiteindelijk 65 mbo-opleidingen waarvan individuele burgers en bedrijven in Brabant gebruik hebben gemaakt. Het aanbod is verdeeld over de volgende sectoren en wisselend gedurende de periode: Zorg en welzijn, Groen, Techniek, Logistiek, ICT, Horeca, Veiligheid, Skills (o.a. persoonlijk profileren, digitale vaardigheden).

Het digitale platform van Brabant Leert (www.brabantleert.nl) is het centrale punt waar het aanbod van de deelnemende mbo-instellingen te vinden is. Daarnaast is dat aanbod ook zichtbaar op de reguliere sites van de deelnemende mbo-instellingen.

Voor de activiteiten met betrekking tot de realisatie, implementatie en uitvoering van Brabant Leert.nl, met als vliegwiel de subsidie NL leert door, heeft de projectleider van de werkgroep LLO van Kennispact deze rol op zich genomen. In 2022 is de samenwerking met de werkgroep LLO geïntensiveerd met een structureel karakter van een overleg per 2 weken. De inzet, daadkracht en

energie van de leden uit de werkgroep hebben er toe geleid dat er een arbeidsmarktrelevant aanbod is en dat er in 2022 meer dan 1600 inschrijvingen waren. (acties 4 en 5)

Terugblik op de afgelopen 4 jaar

In de A3 van de kwaliteitsafspraken hadden we met elkaar het volgende geformuleerd:

Gewenste situatie:

- *We kennen één groot samenwerkingsverband Kennispact MBO Brabant waarin we komen tot één Brabant breed aanbod wat gedivergeerd wordt naar de verschillende instellingen die daarmee hun voordeel doen. Het aanbod voor LLO kent regionale accenten en economische inkleuring, met voor het bedrijfsleven duidelijkheid en veel standaardisatie in de wijze waarop we producten aanbieden. Tenders en verzoeken aan de Brabantse mbo-instellingen, die vanuit het bedrijfsleven komen, worden gedeeld in een expertisecentrum Leven Lang Ontwikkelen, hier werken we gefaseerd naartoe.*
- *We hebben een, met regionale accenten ingekleurde, samenwerkingsvorm (dus ook kleine opleidingen/niches/maatwerk mogelijk).*

Uitgangspunt is dat de eigen identiteit binnen de regio de sterkste branding blijft voor een instelling. Het samenwerkingsverband is een virtuele organisatie naast de bestaande en geen zelfstandige uitvoeringsorganisatie, een zogenaamd “White label”.

Doelen LLO:

1. Het verder uitwerken en concretiseren van een scenario zoals beschreven in de adviesnotitie LLO voor de Brabantse ROC's, met als eerste start een pilot met de Techniekcoalitie.
2. Implementeren van samenwerkingsvorm voor acquisitie waar alle instellingen in vertegenwoordigd zijn.
3. Vanuit deze samenwerkingsvorm worden opdrachten besproken, primair per sub regio/mbo-instelling. Waar nodig regio-overstijgend in het kader van macrodoelmatigheid.
4. Uitgangspunt voor de 1^e opstart is een vooraf vastgesteld aanbod en maatwerktrajecten. Het betreft hier een groeimodel wat gefaseerd kan worden ingevoerd en op basis van leerervaringen wordt uitgewerkt.
5. Een “White label”, waarbij we gebruik maken van een beproefd systeem van één van de samenwerkende ROC's, de huidige BackOffice structuur inclusief een servicecenter.
6. De uitwerking van een samenwerkingsvorm voor dit scenario wordt gedaan in samenwerking met alle betrokken mbo-instellingen vertegenwoordigd in het Kennispact Bestuurlijk Overleg.

Reflectie op doelen, samenvatting en conclusies over de afgelopen 4 jaar en een doorkijk naar de toekomst

De infrastructuur (Brabant Leert.nl) is gerealiseerd. Het White-label idee is het platform Brabantleert.nl geworden. Iedere mbo-school pakt in haar eigen regio de back-office taken en marketing op. Dit wijkt af van doel 5 en heeft vooral te maken met het feit dat iedere school een eigen studentenadministratie heeft. De afwikkeling en uitvoering ligt ook bij de betreffende scholen.

Het netwerk/ecosysteem (arbeidsmarktregio's, leerwerkloketten, werkgevers service punten, RMT's en VNO-NCW) is tot stand gebracht, we hebben een goed werkend samenwerkingsverband en mooie resultaten/opbrengsten behaald vanuit Nederland Leert Door.

Pact Brabant (overleg provincie, 5 grote gemeenten, arbeidsmarktregio's, werkgevers, werknemers) heeft LLO tot één van de speerpunten van beleid en Kennispact is bestuurlijk trekker binnen Pact Brabant en ook technisch/inhoudelijk verantwoordelijk.

Een mooi bij-effect is ook geweest dat we landelijk als werkgroep zijn aangehaakt bij het kennispunt LLO van de MBO Raad en een aantal bijdragen hebben geleverd bij de thema-sessie met als mooie afsluiting de Tour de LLO.

Nog niet eerder hebben wij als mbo-instellingen zo nauw de samenwerking met elkaar opgezocht rondom het thema LLO. Het gezamenlijke LLO-aanbod bestaat uit 65 cursussen voor de LLO doelgroep waar inmiddels al meer dan 1600 Brabanders aan hebben deelgenomen (doelen 1, 2, 3, 4 en 5).

De toekomst staat in het teken van de verdere verduurzaming van het ecosysteem. Hierbij wordt aangehaakt bij de mogelijkheden rondom de LLO Katalysator. De LLO Katalysator richt zich op het creëren van een werkend ecosysteem in Brabant om te komen tot gezamenlijk (nieuw) LLO-aanbod door onderwijsinstellingen. We werken hierin samen met het hbo en de twee universiteiten (TuE en TIU). De energietransitie (w.o. onze RIF- aanvraag) is daarin het leidend thema. De provincie neemt hierbij de lead voor het aanvragen van het fonds. Inmiddels hebben we de vraag van OCW gekregen om mee te denken in het ontwerp van de aanvraag die uiteindelijk in de tweede helft van 2023 naar buiten wordt gebracht. Brabant zou een pilot in die voorbereiding kunnen zijn.

Daarnaast gaat de werkgroep LLO in 2023 aan de slag met het verder inbedden van de werkgroep, als organisatie onderdeel, in de structuur van de Vereniging Kennispact MBO Brabant. De werkgroep gaat nog meer aanhaken bij de andere projecten vanuit Kennispact. De opbrengsten uit de RIF projecten omzetten naar LLO aanbod. De focus ligt hierbij op het vermarkten van het aanbod (o.a. ontwikkelen/redactie teksten, plaatsen Brabantleert.nl/website, acquisitie en de uitvoering van de cursussen) met als platform Brabantleert.nl.

Bijlage 5 - Jaarverslag Macrodoelmatigheid Kennispact MBO Brabant 2022

Voor 2022 waren de volgende resultaten opgenomen in de gezamenlijke kwaliteitsafspraken (A3).

- 1. Er is structureel betrouwbare en valide informatie beschikbaar over de mate waarin de opleidingen in Brabant aansluiten op de arbeidsmarkt. Deze informatie verduurzamen.**

De informatie over de mate waarin opleidingen aansluiten op de arbeidsmarkt is beschikbaar en wordt gebruikt ter voorbereiding op het bestuurlijk overleg. Voor de vierde keer is ter voorbereiding op het overleg de voornemens aan te vragen te starten en te stoppen opleidingen in beeld gebracht en afgezet tegen het bestaande aanbod.

Resultaat: De werkgroep macrodoelmatigheid heeft dit overzicht besproken en eventuele knelpunten gesignaleerd. Deze zijn aan de bestuurders teruggekoppeld. De voorbereiding door de werkgroep was dusdanig dat er tijdens het bestuurdersoverleg geen knelpunten meer te bespreken waren.

- 2. Kennis delen met de diverse onderwijsteams over het verbeteren van de aansluiting met het werkveld. Dit bij minimaal 5 opleidingen waarbij de aansluiting matig is.**

We hebben de definitie van matige aansluiting ruim genomen. We hebben gezien de krappe arbeidsmarkt ons meer gericht op opleidingen die noodlijdend zijn omdat er te weinig instroom is. De opleidingen die we eerder onder de loep hebben genomen in 2022 zijn verder uitgewerkt, hier zijn nog geen definitieve adviezen uit voortgevloeid. Hierbij hebben we, naast het gebruik van de toolkit, willen wachten op de resultaten van de Taskforce Asscher in het rapport Kansrijk opleiden.

- 3. Er is een Brabantse commissie macrodoelmatigheid ingericht. De commissie is structureel ingebed in het Brabantse mbo. Het proces en handelingscyclus zijn vastgesteld voor drie jaren en worden na drie jaar geëvalueerd. Onderhoud en beheer van BRAM is belegd en geborgd binnen het Brabantse mbo.**

Al eerder is afgesproken af te zien van een commissie zoals in 2020 al is gemeld.

De werkgroep macrodoelmatigheid werkt op verzoek van de bestuurders adviezen uit voor opleidingen of voor de opleidingen portefeuille.

- 4. Het Brabantse besturenoverleg heeft het proces verduurzaamd op proces en inhoud.**

Voor het bestuurlijk overleg van januari 2022 is, door de werkgroep macrodoelmatigheid, de lijst met voornemens te starten/te stoppen opleidingen ingebracht en besproken. De werkgroep is vooraf aan het bestuurlijk overleg twee maal bijeengekomen. De werkgroep heeft knelpunten gesignaleerd en deze teruggekoppeld aan de eigen bestuurders. Tijdens het bestuurlijk overleg bleek dat het voorwerk door de werkgroep dusdanig grondig was geweest dat er tijdens het bestuurlijk overleg geen knelpunten meer waren. De lijst met starten/stoppen opleidingen is vervolgens door de bestuurders zonder verder overleg vastgesteld. Deze procedure is vastgesteld en wordt de standaard procedure voor het Brabants Bestuurders Overleg.

Eventueel beschikbare bijlagen zijn op te vragen.

- De verslagen van het Brabantse bestuurders overleg
- Het overzicht starten/stoppen als onderlegger voor het Brabantse bestuurders overleg.

NB: met het rapport van de Taskforce Asscher m.b.t. macrodoelmatigheid en de daaruit voortvloeiende adviezen voor kansrijk opleiden is in het najaar van 2022 een start gemaakt met een nieuwe werkwijze en discussie binnen het Brabants bestuurdersoverleg.

Terugblik op de afgelopen 4 jaar

In de A3 van de kwaliteitsafspraken hadden we het volgende geformuleerd als ideale situatie:

Brabant kent een macrodoelmatig opleidingsaanbod dat in horizontale afstemming tot stand is gekomen.

- 1. Er is structureel adequate informatie beschikbaar zowel kwantitatief als kwalitatief, ten aanzien van de macrodoelmatigheid van de mbo opleidingen in Brabant. (Brabantse arbeidsmarktmonitor, Bram)*
- 2. Er is een handelingscyclus en procesbeschrijving beschikbaar voor de beoordeling van de macrodoelmatigheid van bestaande als nieuw te starten mbo opleidingen in Brabant.*
- 3. De benodigde kennis is aanwezig en geborgd in een Brabantse commissie macrodoelmatigheid. Deze geven een onderbouwd advies aan de Brabantse bestuurders om de macrodoelmatigheid van het opleidingsaanbod te verbeteren.*
- 4. Er is bestuurlijk voldoende draagvlak om de overgenomen adviezen uit te voeren en er zijn afspraken gemaakt over de wijze waarop consequenties samen gedragen worden.*
- 5. De verantwoordelijkheid voor het vaststellen van het opleidingsaanbod ligt bij de onderwijsinstellingen. Dit wordt afgestemd met het (regionale) bedrijfsleven en met (nabijgelegen) onderwijsinstellingen.*

Er is een toegankelijk onderwijsaanbod voor alle niveaus en alle doelgroepen in Brabant.

Resultaten kwaliteitsagenda:

Kijkend naar de ideale situatie zoals die geschetst werd in 2019 kunnen we concluderen dat we de doelen bereikt hebben. Wellicht niet allemaal in de exacte beschrijving zoals hierboven opgesomd maar wel in bedoeling.

1. Structureel maken we binnen Kennispact MBO Brabant gebruik van beschikbare informatie die zowel kwantitatief en kwalitatief van aard is. Deze informatie is niet gebundeld in een Brabantse arbeidsmarktmonitor. In plaats van het Brabantse arbeidsmarktmonitor (BRAM) gebruiken we diverse open data (b.v. UWV, SBB, DUO en Etil) en de toolkit van SBB voor de beoordeling van de macrodoelmatigheid van opleidingen en verwerken we deze info in de Brabantse MBO Atlas.
2. De handelingscyclus en procesbeschrijving die we samen met de Universiteit van Tilburg en ROA hadden ontwikkeld is gecombineerd met de macrodoelmatigheidstoolkit van SBB. Met de werkgroep macrodoelmatigheid hebben we deze toolkit uitgebreid toegepast. Doordat er is gekozen verder samen te werken met SBB en gebruik te maken van de toolkit, is BRAM niet meer nader uitgewerkt. De toolkit gebruikt landelijke cijfers uit diverse bronnen en maakt deze beschikbaar m.b.t. de arbeidsmarkt relevantie van opleidingen.
3. Al vrij snel hebben we afgesproken af te zien van een commissie. De werkgroep macrodoelmatigheid, waarin alle scholen zijn vertegenwoordigd, werkt op verzoek van de bestuurders adviezen uit voor opleidingen die onder druk staan. De benodigde kennis wordt in de werkgroep geborgd. Deze adviezen worden aan alle bestuurders voorgelegd waardoor een aparte commissie niet nodig is. De werkgroep heeft in de afgelopen vier jaren adviezen aan de bestuurders gegeven m.b.t. opleidingen te starten/stoppen of samenwerking op opleidingen. Deze adviezen worden door de bestuurders overgenomen.
4. Bestuurlijk is er ruim voldoende draagvlak om adviezen over te nemen en de consequenties door te voeren. Dit blijkt uit de volgende besluiten die zijn genomen:
 - a. Per 1 augustus 2021 voeren ROC Tilburg en Koning Willem I de opleiding voor Acteur gezamenlijk op één locatie uit.
 - b. De adviezen/signalerings van de werkgroep macrodoelmatigheid op te starten/stoppen opleidingen worden, soms na bilateraal overleg tussen bestuurders,

door de bestuurders overgenomen. B.v advies over starten van de opleidingen waarna voornemens werden ingetrokken, advies over de uitvoering van de opleiding tot instructeur, verkenning naar samenwerking opleidingen Podium, evenemententechniek/AV-specialist en Sport&Bewegen. De voorbereiding en terugkoppeling naar eigen bestuurders door de werkgroep heeft ertoe geleid dat in de afgelopen jaren het aantal knelpunten dat in het bestuurders overleg besproken wordt is gedaald tot enkele of helemaal geen knelpunten.

5. Onderwijsinstellingen stemmen hun opleidingenportefeuille af met het, regionale, bedrijfsleven en bespreekt deze met alle mbo-scholen in Brabant. Dit doen zij jaarlijks in het overleg over de te starten/stoppen opleidingen.

Bijlage 6 - Validering exameninstrumenten cohort 2022 generiek

Verantwoording Generiek								
Crebo	Route 1	Route 2	Route 3		Crebo	Route 1	Route 2	Route 3
23030	X	X			25293	X		
23159	X	X			25297	X	X	
23163	X	X			25304	X		
23263	X	X			25339	X		
23264	X				25340	X		
23279	X				25341	X		
23283	X	X			25342	X		
25017	X				25343	X		
25018	X				25344	X		
25019	X				25350	X		
25020	X				25403	X	X	
25037	X				25404	X	X	
25038	X				25411	X	X	
25044	X				25412	X	X	
25045	X	X			25413	X	X	
25046	X	X			25414	X	X	
25104	X				25415	X	X	
25119	X				25498	X	X	
25124	X				25499	X		
25132	X	X			25500	X		
25134	X				25575	X	X	
25137	X	X			25583	X		
25161	X				25584	X		
25165	X				25585	X		
25166	X	X			25586	X		
25168	X				25587	X		
25170	X				25588	X		
25171	X				25589	X		
25180	X				25608	X		
25181	X				25609	X		
25182	X				25614	X	X	
25225	X				25615	X	X	
25226	X				25623	X		
25286	X				25624	X		
25287	X				25629	X	X	
25289	X				25630	X	X	
25290	X				25631	X	X	
25291	X				25636	X	X	

Verantwoording Generiek								
Crebo	Route 1	Route 2	Route 3		Crebo	Route 1	Route 2	Route 3
23030	X	X			25293	X		
23159	X	X			25297	X	X	
23163	X	X			25304	X		
23263	X	X			25339	X		
23264	X				25340	X		
23279	X				25341	X		
23283	X	X			25342	X		
25017	X				25343	X		
25018	X				25344	X		
25019	X				25350	X		
25020	X				25403	X	X	
25037	X				25404	X	X	
25038	X				25411	X	X	
25044	X				25412	X	X	
25045	X	X			25413	X	X	
25046	X	X			25414	X	X	
25104	X				25415	X	X	
25119	X				25498	X	X	
25124	X				25499	X		
25132	X	X			25500	X		
25134	X				25575	X	X	
25137	X	X			25583	X		
25161	X				25584	X		
25165	X				25585	X		
25166	X	X			25586	X		
25168	X				25587	X		
25170	X				25588	X		
25171	X				25589	X		
25180	X				25608	X		
25181	X				25609	X		
25182	X				25614	X	X	
25225	X				25615	X	X	
25226	X				25623	X		
25286	X				25624	X		
25287	X				25629	X	X	
25289	X				25630	X	X	
25290	X				25631	X	X	
25291	X				25636	X	X	

Verantwoording Generiek								
Crebo	Route 1	Route 2	Route 3		Crebo	Route 1	Route 2	Route 3
25641	X	X			25724	X		
25642	X	X			25725	X		
25643	X	X			25726	X	X	
25644	X	X			25727	X	X	
25645	X	X			25728	X		
25646	X				25735	X		
25647	X				25736	X		
25648	X				25737	X		
25649	X				25739	X		
25650	X	X			25740	X	X	
25654	X	X			25741	X	X	
25655	X	X			25743	X	X	
25656	X	X			25744	X	X	
25659	X				25747	X		
25661	X				25749	X	X	
25668	X				25759	X		
25669	X				25760	X		
25670	X				25761	X		
25671	X	X			25762	X		
25684	X	X			25771	X		
25686	X	X			25774	X	X	
25687	X	X			25775	X	X	
25688	X	X			25776	X	X	
25689	X	X			25777	X	X	
25693	X	X			25779	X	X	
25694	X	X			25780	X	X	
25695	X	X			25791	X		
25696	X	X			25792	X		
25697	X	X			25802	X		
25698	X	X			25807	X	X	
25699	X	X			25808	X		
25712	X				25809	X		
25713	X				25821	X		
25714	X				25828	X		
25715	X				25829	X		
25720	X	X			25834	X		
25721	X	X			25835	X		
25722	X	X			26024	X		
25723	X							

Bijlage 7 - Validering exameninstrumenten cohort 2022 beroepsgericht

Verantwoording Beroepsgericht								
Crebo	Route 1	Route 2	Route 3		Crebo	Route 1	Route 2	Route 3
23030	X				25297	X		
23159	X				25304	X		
23163	X				25339	X		
23263	X				25340	X		
23264	X	X			25341	X		
23279	X				25342	X		
23283	X				25343	X		
25017	X	X			25344	X		
25018	X	X			25350	X		
25019		X			25403	X		
25020		X			25411	X		
25037	X				25412	X		
25038	X				25413	X		
25045	X				25414	X		
25046	X				25415	X		
25104	X				25498	X		
25119	X				25499	X		
25124	X				25500	X		
25132	X				25575	X		
25134	X				25583	X		
25137	X				25584	X		
25161	X				25585	X		
25165	X				25586	X		
25166	X	X			25587		X	
25168	X				25588	X		
25170	X				25589	X		
25171	X				25608	X		
25180	X				25609	X		
25181	X				25614	X		
25182	X				25615		X	
25225	X				25623	X		
25226	X				25624	X		
25286	X				25629	X		
25287	X				25630	X		
25289	X				25631	X		
25290	X				25636		X	
25291	X				25641	X		
25293	X				25642	X		

Verantwoording Beroepsgericht								
Crebo	Route 1	Route 2	Route 3		Crebo	Route 1	Route 2	Route 3
25643	X				25728	X		
25644	X				25735	X		
25645	X				25736	X		
25646	X				25737	X		
25647	X	X			25739	X		
25648	X				25740	X		
25649	X	X			25741	X		
25650	X				25743	X		
25654	X				25744	X		
25655	X				25747	X		
25656	X				25749	X		
25659	X				25759	X		
25661	X				25760	X		
25668	X				25761	X		
25669	X				25762	X		
25670	X				25771		X	
25671	X	X			25774	X		
25684	X				25775	X		
25686	X				25776	X		
25687	X				25777	X		
25688	X				25779		X	
25689	X				25780		X	
25693	X				25791	X		
25695	X				25792	X		
25696	X	X			25802	X		
25697	X	X			25807	X	X	
25698		X			25808	X	X	
25699	X				25809	X		
25712	X				25821	X		
25713	X				25828	X		
25714	X				25829	X		
25715	X				25834	X		
25720	X				25835	X		
25721	X				26024	X		
25722	X							
25723	X							
25724	X							
25725	X							
25726	X							
25727	X							

Bijlage 8 - Klachten

Ondanks dat wij bij het Summa College ons uiterste best doen om het geluk van onze studenten en medewerkers te vergroten, kan het toch gebeuren dat iemand niet tevreden is over het Summa College. Middels het digitale klachtenformulier kan eenieder zijn onvrede op een laagdrempelige manier melden. In eerste instantie wordt geprobeerd om dit met direct betrokkenen op te lossen. Als dit niet lukt dat zal de betreffende (onderwijs)directeur de melding oppakken. Nadat deze een standpunt heeft ingenomen, eindigt het informele traject en kan er een formele klacht worden ingediend bij de klachtencommissie.

In 2022 is het digitale klachtenformulier 186 keer ingevuld en dat was voor het overgrote deel door studenten waarvan de klacht nog in de informele fase zat. Tweederde van alle klachten betrof examens. Het merendeel hiervan ging over de examenomstandigheden zoals een digitale omgeving die niet tijdig werkte of rumoer tijdens het afnemen van het examen. In totaal zijn zes klachten in de formele fase terecht gekomen, waarvan slechts twee klachten middels een beroepschrift aan een commissie zijn voorgelegd. Dit is één minder dan in 2021. De twee beroepschriften die in 2022 zijn ingediend betroffen beide een bindend studieadvies en zijn beide door de Commissie van Beroep voor de Examens ongegrond verklaard. De overige formele klachten zijn voorafgaand aan de daadwerkelijke inzet van de commissie middels een interne interventie opgelost.

Dit jaar zijn 73 meldingen binnengekomen bij de vertrouwenspersonen; 50 bij de interne vertrouwenspersonen en 23 bij de externe vertrouwenspersonen. Het aantal van 73 ligt hoger dan in 2021 (64). Deze toename is mogelijk te wijten aan de verdere professionalisering van het team van interne vertrouwenspersonen en invoering van een uniform registratiesysteem. Daarnaast is in vergelijking met het voorgaande jaar weer meer op locatie gewerkt en gestudeerd waardoor er ook weer meer persoonlijke interactie plaatsvond en vertrouwenspersonen ook weer meer nabij waren. Wat opvalt is dat meer dan de helft van de meldingen bij de interne vertrouwenspersonen (29) andere situaties dan ongewenst gedrag op school betrof. Hierbij ging het veelal om het welzijn van de student. Bij meldingen van medewerkers betrof het vaak een melding over de leidinggevende.

Overzicht klachten

Categorie	Aantal	Resultaat afhandeling
Formele klacht examens	2	Geen beroepszaak
Beroep bindend studieadvies	2	2x COBEX ongegrond
Formele klacht algemeen	2	Geen klachten naar klachtencommissie
Melding interne vertrouwenspersonen	50	
Melding externe vertrouwenspersonen	23	
Interne geschillencommissie	0	
Juridische procedures	3	1x geschikt (in 2023)

Bijlage 9 - Uitkeringen MBO Studentenfonds/ SBA Noodfonds

Periode 1-01-2022 t/m 31-12-2022			
Omschrijving	Aantallen studenten	Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen
Studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.2 WEB, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid.	Aanvragen 27..... Toekenningen 27.....	€ 26.093	€ 966
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.	Aanvragengeen..... Toekenningen ... n.v.t.....	€ 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 335 Toekenningen 335.....	€ 217.646	€ 650
Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen.	Aanvragen 1 Toekenningen 1 ...	€ 720	€ 720
Subtotaal		€ 244.459	
<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 i.v.m. COVID, VOAT etc.	Aanvragen 52 Toekenningen 48 Afbetalings- regelingen 4	€ 30.213 € - 1.682	
Subtotaal vangnetregeling SBA Noodfonds		€ 28.531	€ 549
Totaal		€ 272.990	

Bijlage 10 - Ontwikkeling aantal studenten en diploma's

Jaar- en diplomaresultaat	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Jaarresultaat Summa	73,8%	75,5%	70,3%	71,5%	74,1%	74,8%	69,5%
Jaarresultaat roc's landelijk	72,9%	72,7%	70,7%	70,3%	73,0%	72,2%	67,9%
Diplomaresultaat Summa	74,2%	75,3%	70,2%	71,0%	73,5%	75,6%	69,5%
Diplomaresultaat roc's landelijk	73,1%	73,4%	71,5%	71,0%	73,4%	72,7%	69,2%

Bekostigde studentenaantallen beroepsonderwijs

Summa totaal	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022*
	14.234	15.055	15.775	16.273	16.800	17.221	17.219
Per leerweg	2016	2017	2018	2019	2020	2021*	2022*
bol	10.320	10.944	11.338	11.575	12.259	12.471	11.995
bbl	3.914	4.111	4.437	4.698	4.541	4.750	5.224
Per Sector	2016	2017	2018	2019	2020	2021*	2022*
Dienstverlening	3.522	3.790	3.899	3.998	4.148	4.197	4.256
Economie	1.390	1.468	1.533	1.497	1.632	1.664	1.631
Techniek	4.121	4.203	4.329	4.589	4.452	4.527	4.500
Zorg & Welzijn	5.026	5.421	5.809	5.929	6.320	6.549	6.540
Overig	175	173	205	260	248	284	292
Per niveau	2016	2017	2018	2019	2020	2021*	2022*
1	188	186	220	282	257	285	280
2	2.003	2.006	2.054	2.037	1.995	1.948	2.092
3	4.004	4.100	3.879	3.744	3.846	3.820	3.950
4	8.039	8.763	9.622	10.210	10.702	11.168	10.897

Gewogen aantallen	11.890	12.592	13.117	13.465	14.083	14.383	14.085
--------------------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

* aantallen per 1-10-2022 zijn voorlopige aantallen

Studentenaantallen beroepsonderwijs en voortgezet onderwijs

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022*
bol	9.702	10.320	10.944	11.338	11.575	12.259	12.471	11.995
bbl	3.489	3.914	4.111	4.437	4.698	4.541	4.750	5.224
Totaal studenten beroepsonderwijs	13.191	14.234	15.055	15.775	16.273	16.800	17.221	17.219
Montessori College	555	634	710	772	802	796	745	696
Ster College VAVO**	523	573	578	537	491	386	418	414
Summa Plus (VOAT)	204	254	244	187	155	144	165	223
Totaal studenten voortgezet onderwijs	1.282	1.461	1.532	1.496	1.448	1.326	1.328	1.333
Totaal studenten beoepsonderwijs en voortgezet onderwijs	14.473	15.695	16.587	17.271	17.721	18.126	18.549	18.552

* aantallen per 1-10-2022 zijn voorlopige aantallen

** inclusief Rutte Route Montessori en Rutte Route Extern

Instroom bekostigde studenten beroepsonderwijs

Summa totaal	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
	5.593	6.065	6.343	6.298	6.250	6.237	6.237

Per leerweg	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
bol	3.912	4.334	4.313	4.259	4.387	4.309	4.071
bbl	1.681	1.730	2.030	2.039	1.860	1.929	2.166

Per Sector	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Dienstverlening	1.354	1.609	1.580	1.580	1.579	1.508	1.588
Economie	533	595	596	561	647	625	623
Techniek	1.577	1.554	1.624	1.686	1.455	1.499	1.469
Zorg & Welzijn	1.951	2.129	2.340	2.202	2.307	2.333	2.290
Overig	178	178	203	269	262	272	267

Per niveau	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
1	190	183	217	299	268	271	254
2	1.046	1.105	1.117	1.123	1.055	952	1.102
3	1.540	1.446	1.407	1.268	1.251	1.215	1.227
4	2.818	3.330	3.602	3.608	3.677	3.800	3.654

Gewogen aantallen	4.584	5.026	5.125	5.075	5.131	5.081	4.937
-------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

* aantallen per 1-10-2022 zijn voorlopige aantallen

Bekostigde diploma's beroepsonderwijs

Totaal Summa	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022*
	4.396	4.532	4.585	4.950	5.273	5.118	5.172

Per leerweg	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022*
bol	2.979	2.949	3.002	3.240	3.231	3.409	3.356
bbl	1.417	1.583	1.584	1.710	2.042	1.709	1.816

Per niveau	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022*
1	177	153	141	179	250	226	198
2	978	918	848	994	1.026	1.019	930
3	1.312	1.297	1.364	1.339	1.242	1.223	1.210
4	1.929	2.164	2.233	2.438	2.755	2.650	2.834

Per sector	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022*
Dienstverlening	1.289	1.220	1.201	1.348	1.392	1.353	1.314
Economie	395	398	386	405	447	437	392
Techniek	1.082	1.285	1.286	1.302	1.415	1.322	1.347
Zorg & Welzijn	1.504	1.484	1.583	1.726	1.799	1.786	1.928
Overig	126	145	130	169	220	220	191

*2022 = voorlopig (bekostigingscontrole dient nog plaats te vinden)

Bijlage 11 - 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 beroepsonderwijs 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 het Summa College 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 staat per thema op welke wijze het Summa College 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):

- Het Summa College 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 College;
- Tenminste 50% van de BOT-uren worden verzorgd door docenten met een Summa aanstelling, pay-roller, uitzendkracht of een ingehuurde ZZP-er. Indien het percentage minder dan 50% bedraagt, dient het management vooraf het maatwerkcontract aan de directeur Finance & Control voor te leggen. In het contract is een extra onderdeel opgenomen, waarin verwoord wordt op welke wijze de kwaliteitsbewaking m.b.t. de inhoud van het onderwijs en de begeleiding (inclusief beroepspraktijkvorming) vorm is gegeven. 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 College volgt en welke rol de uitvoerder van het onderwijs speelt;
- Het Summa College moet zich ervan overtuigen 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. Er dienen waarborgen te zijn 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);
- Het Summa College heeft afspraken gemaakt waardoor Summa College kan voldoen aan het toezicht door inspectie en accountantsdienst.

Het Summa College heeft als interne richtlijn dat het minimaal 50% van het onderwijs zelf uitvoert. Een lager percentage is alleen mogelijk met goedkeuring van het College van bestuur. Die goedkeuring wordt alleen gegeven indien nadrukkelijk is vastgesteld dat aan alle kwaliteits- en verantwoordingseisen wordt voldaan. Er mag geen sprake zijn van het fungeren als administratiekantoor. Indien het verzorgen van bekostigd onderwijs gedeeltelijk wordt uitbesteed aan externe partijen, worden alle onderwijsactiviteiten altijd uitgevoerd onder directe verantwoordelijkheid en aansturing van de directeuren van de Summa-scholen.

In 2022 is geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot uitbesteding van (een deel van) het onderwijs. Voor faciliteiten op het gebied van automotive wordt o.a. gebruik gemaakt van de van de aan het Summa College verbonden besloten vennootschap MAC BV.

2. Publiek - Private arrangementen

Voor dit onderdeel wordt verwezen naar bijlage 12

3. Het verlenen van vrijstellingen

Het Summa College 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 er vrijstellingen worden verleend 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 er vrijstellingen worden verleend wordt in een addendum op de onderwijsovereenkomst vastgelegd:
 - 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 moet 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 van een groep studenten (bijvoorbeeld HAVO-instroom) allen over dezelfde EVK's/EVC's beschikt, kan, indien de wettelijke regels ten aanzien van normatieve duur van de opleiding dit toelaat, 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 bij één opleiding van toepassing waarbij dit uiteraard voldoet aan de geldende kwaliteitseisen. Deze situatie is in het verleden ontstaan en wordt momenteel uit gefaseerd. Voor de eerstejaarsstudenten is dit niet meer van toepassing. Voor de tweede- en derdejaarsstudenten is dit nog wel van toepassing.

4. Les- en cursusgeld niet betaald door de student zelf

In 2022 zijn geen les- of cursusgeld betalingen door het Summa College zelf gedaan of uit het noodfonds van Stichting Beheer Activa (SBA) onttrokken. Dit noodfonds is ten behoeve van financiële ondersteuning van 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 het Summa College. SBA beheert voor een groot deel private gelden. Betalingen ten laste van dit noodfonds zijn verantwoord in de jaarrekening van de Stichting Beheer Activa, alsmede in de geconsolideerde jaarrekening van het Summa College.

5. In- en uitschrijving 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 opgenomen, die zijn uitgestroomd vlak na 1 oktober 2022.

Onderwijseenheid	Aantal
Automotive	2
Beauty and Lifestyle	5
Brainport MTS Technologie	1
Business Marketing en Ondernemerschap	3
Circulaire bebouwde omgeving	7
Co Makership met Industrie	5
Creatief Vakmanschap	3
Logistiek Facilitair Luchtvaart	3
Maatschappij en Gezondheid	5
Medische zorg	5
Participatie Pedagogiek Sport Vrije tijd	8
Veiligheid	4
Zakelijke dienstverlening	4
Totaal	55

Hieruit blijkt dat er 55 bekostigde studenten zonder diploma uitgestroomd zijn tussen 1 en 31 oktober 2022, die naar een andere school zijn gegaan. De uitstroomredenen '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 het Summa College zelf of tevens bij een ander ROC) er maar voor 1 inschrijving voor bekostiging in aanmerking komt. Dat betekent dat één van de instellingen aan moet geven dat de leerling niet bekostigd is door aanpassing inschrijf- of uitschrijfdatum. De actie ligt bij de scholen, maar de signaleringsfunctie bij DUO.

6. De student volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven

Afgelopen jaar is nog 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 het Summa College, waardoor voortijdige schooluitval wordt voorkomen. Het Summa beleid is erop gericht om elke student een passende opleiding te bieden.

Voor nadere informatie over de aantallen zogenoemde ‘omzwaaiers’ wordt verwezen naar onderstaande tabel. In deze tabel zijn alle studenten weergegeven, waarvan het crebo-nummer is gewijzigd tussen 1 oktober 2022 en 1 februari 2023.

Onderwijseenheid	Binnen onderwijs-eenheid	Buiten onderwijs-eenheid	Totaal
Automotive	3	18	21
Beauty and Lifestyle	8	31	39
Brainport MTS Technologie	5		5
Business Marketing en Ondernemerschap	13	13	26
Circulaire bebouwde omgeving	3	23	26
Co Makership met Industrie		5	5
Creatief Vakmanschap	3	17	20
ICT	3	14	17
Iedereen recht op uitzicht 2	2	3	5
Logistiek Facilitair Luchtvaart	3	6	9
Maatschappij en Gezondheid	13	29	42
Medische zorg	19	6	25
Participatie Pedagogiek Sport Vrije tijd	14	38	52
Summa Plus	1	20	21
Veiligheid	2	13	15
Zakelijke dienstverlening	13	12	25
Totaal	105	248	353

7. Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

Evenals in de voorgaande jaren heeft het Summa College in 2022 voor een aantal bedrijven maatwerktrajecten gerealiseerd. De betreffende bedrijven hebben hiervoor betaald, de baten daaruit bedroegen in 2022 € 0,8 miljoen (2021: € 0,9 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

Het Summa College verzorgt geen onderwijs buiten Nederland. Buitenlandse studenten die hier rechtmatig verblijven en voldoen aan de inschrijfvoorwaarden, komen voor bekostiging in aanmerking. Tevens lopen onze 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 12 - Inrichting van publiek-private arrangementen

Het leveren van uitdagend, kwalitatief hoogwaardig onderwijs is onderdeel van onze missie. Het Summa College 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.

In een door het College van bestuur vastgestelde interne beleidsnotitie is aangegeven op welke wijze aan de voorwaarden van deze beleidsregel binnen het Summa College invulling wordt gegeven. Het vormt daarmee het geldende kader waarbinnen organisatie-eenheden private activiteiten kunnen inrichten en uitvoeren, waaronder activiteiten op het gebied van een Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Op basis van de beleidsregel worden bij het Summa College de volgende voorwaarden gehanteerd om met publieke middelen te investeren in private activiteiten:

- a. De private activiteit is in lijn met de bekostigde wettelijke taak van de instelling.
- b. De private activiteit levert aantoonbare meerwaarde op voor de bekostigde wettelijke taak.
- c. Structurele overcapaciteit voor de bekostigde wettelijke taak, die (mede) met publiek geld is gefinancierd, wordt afgestoten als dat mogelijk is.
- d. De investering staat - ook in de tijd - in een redelijke verhouding tot de verwachte meerwaarde voor de bekostigde wettelijke taak.
- e. De investering mag niet leiden tot oneerlijke concurrentie
- f. Een positief resultaat uit private activiteiten waarin met publieke middelen is geïnvesteerd, wordt aan het publieke eigen vermogen toegevoegd
- g. Over de investeringen met publieke middelen in private activiteiten wordt volledig en transparant verantwoording afgelegd in het bestuursverslag.

Verantwoording 2022

Summa maakt gebruik van de mogelijkheid om voor 2022 nog verantwoording af te leggen conform thema 2 van de notitie Helderheid.

Onderwijskundige meerwaarde

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.

Proportionele inzet en financieel risicobeheer

De private activiteiten van Summa zijn proportioneel qua omvang en de ermee gepaard gaande risico's gaan niet teveel ten koste van het publiek bekostigd onderwijs. De totale baten privaat (contractactiviteiten, maatwerk en baten voortvloeiend uit het onderwijsproces) bedroegen over 2022 circa € 6,1 miljoen. Dit betreft 3,4% van de totale baten van het Summa College. Er was begroot € 5,9 miljoen, oftewel 3,5% van de totale begrote baten. Het financiële risico van deze privaat gefinancierde activiteiten is daarmee beperkt.

Geen oneerlijke concurrentie

Private activiteiten zijn activiteiten gefinancierd met privaat verkregen middelen (contractactiviteiten en baten voortvloeiend uit het onderwijsproces, bijvoorbeeld de verkopen in het eigen restaurant, uit de eigen bakkerswinkel, van schoonheidsartikelen en behandelingen in de eigen salons). Daarnaast worden activiteiten uitgevoerd die op het oog een mengvorm zijn van publiek-privaat: een voorbeeld daarvan is het aanbieden van regulier bekostigde opleidingen aan studenten in combinatie met het in opdracht van bedrijven inrichten van een maatwerktraject. Er worden calculatiemodellen gehanteerd voor de berekening van integrale kostprijzen. De kosten worden integraal toegerekend naar rato van het gebruik om te bewaken dat er geen publiek geld wordt gebruikt voor private activiteiten waardoor er oneerlijke concurrentie plaatsvindt.

De continuïteit van het onderwijs

De private activiteiten van Summa worden nagenoeg geheel uitgevoerd binnen de begroting van de onderwijsheden. De financiële risico's voor het Summa College zijn dusdanig beperkt dat de continuïteit van het reguliere onderwijs niet in gevaar komt. Summa heeft ultimo 2021 alleen nog een 50%-belang in MAC BV. De activiteiten vanuit deze bv worden gescheiden geregistreerd in de financiële administratie. Aan de werkmaatschappij van Exempla is een reguliere onderwijsdirecteur gekoppeld. Deze directeur is zowel verantwoordelijk voor het reguliere onderwijs als voor de private activiteiten, zowel binnen de werkmaatschappij als binnen zijn eigen school.

Toezicht, verantwoording, transparantie en integriteit

Tot en met 2021 gold een door het College van bestuur vastgestelde intern beleidsdocument over dit thema als kaderstellend. Dat document omvatte onze interpretatie over de helderheidsnotitie en de bekostigingsvoorschriften in de vorm van eenduidige richtlijnen en beoordelingscriteria. Vanwege de nieuwe beleidsregel is op 25 januari 2022 een nieuwe interne kaderstellende beleidsnotitie over dit thema vastgesteld.

Bijlage 13 - Nevenfuncties 2022, college van bestuur en raad van toezicht

College van Bestuur

Naam	Functie	Nevenfuncties voortvloeiend uit de hoofdfunctie	Externe nevenfuncties
Dhr. L.F.L. de Vries	voorzitter	<ul style="list-style-type: none"> Voorzitter College van Bestuur Stichting Beheer Activa ROC Summa College Bestuurder Exempla BV Lid bestuur Stichting Brainport Lid Kennispact Lid Platform Plus 	<ul style="list-style-type: none"> Voorzitter RvT Ambiq
Dhr. H.T.G. Slagt (tot 01-09-2022)	lid	<ul style="list-style-type: none"> Lid College van Bestuur Stichting Beheer Activa ROC Summa College 	<ul style="list-style-type: none"> lid Raad van Toezicht GGzE

Raad van Toezicht

Naam	Jaar van aftreden	Functie	Nevenfuncties
Dhr. L.A. van der Hoorn, voorzitter	2025**	Ondernemer	<ul style="list-style-type: none"> Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Beheer Activa ROC Summa College Bestuurslid VNO-NCW Eindhoven Vicevoorzitter RWB Eindhoven (onderdeel VNO-NCW) Bestuurslid Brainport Industries Lid Raad van Commissarissen Rabobank Regio Eindhoven Bestuurslid Nederlandse

Naam	Jaar van aftreden	Functie	Nevenfuncties
			Vereniging voor Support (NVS) <ul style="list-style-type: none"> Voorzitter bestuur World Trade Center Eindhoven
Mw. N.L. den Haan	2022*	Lid Tweede Kamer	<ul style="list-style-type: none"> Lid Raad van Toezicht Stichting Beheer Activa ROC Summa College
Mw. J.A.F. van der Putten	2022**	Ondernemer (ZZP-er onderwijsbureau)	<ul style="list-style-type: none"> Lid Raad van Toezicht Stichting Beheer Activa ROC Summa College
Mw. D.R. Feringa (vanaf 30-05-2022)	2026*	Lector ai	<ul style="list-style-type: none"> Lid Raad van Toezicht Stichting Beheer Activa ROC Summa College
Dhr. R. Wingens (vanaf 11-07-2022)	2026*	Lid College van Bestuur Signum Onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> Lid Raad van Toezicht Stichting Beheer Activa ROC Summa College Lid Raad van Toezicht Stichting Speciaal Onderwijs en Expertisecentra
Mw. A. Jansen (vanaf 01-12-2022)	2026*	Senior Consultant / Associate Accent Advies	<ul style="list-style-type: none"> 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
Dhr. P.A.M. Thijssen (tot 01-10-2022)	2022**	Bestuurder, toezichthouder en adviseur	<ul style="list-style-type: none"> Lid Raad van Toezicht Stichting Beheer Activa ROC Summa College

Naam	Jaar van aftreden	Functie	Nevenfuncties
			<ul style="list-style-type: none"> • Lid Raad van Commissarissen BDO (tot 1 juni 2020) • Lid Dagelijks Bestuur van Volksuniversiteit Breda • Lid Raad van Toezicht Stichting star-shl • Lid Raad van Toezicht Klimmendaal Revalidatiespecialisten • Lid Raad van Commissarissen Super Winkel Fonds NV • Lid Bestuur Roger That Inspiratielab de Peel (vanaf 1 november 2020)
Dhr. drs. G.G.M.P. Peeters (tot 01-10-2022)	2022**	Functie: Bestuurder woningbouwcorporatie Wonen Limburg	<ul style="list-style-type: none"> • Lid Raad van Toezicht Stichting Beheer Activa ROC Summa College • Voorzitter Raad van Toezicht Effenaar, Eindhoven • Lid Dagelijks Bestuur Platform Ketensamenwerking Zuid • Lid Algemeen Bestuur Aedes

* 1^{ste} termijn / herbenoembaar

** 2^e termijn / niet herbenoembaar

Bijlage 14 - Strategische risico's

Status vastgesteld 24-01-2023

Algemeen		Risicoprofiel			Risicobeheersing	
# Thema	Proces	Onderwerp	Als gevolg van ... <gebeurtenis>	Bestaat de kans dat ... <risico>	Met als gevolg dat ... <impact>	Beheersmaatregel(en)
1 Finance & Control	Sturen en beheersen	Financiën	onvoldoende daadkracht bestuur en management voor ombuiging van het begrote negatieve exploitatieresultaat 2023 naar een sluitende begroting 2024 en daarna,	de financiële positie van Summa door de kritische ondergrens zakt	de continuïteit en/of bestuurlijke onafhankelijkheid van Summa in gevaar komt.	Analyse struct./incidentele effecten; Identificeren mogelijkheden voor besparen lasten en verhogen baten; Concrete afspraken maken met commitment van alle directeuren over effectivering ombuiging naar 2024; Vervroegen begrotingsproces 2024.
2 IT	Automatisering	Continuïteit informatiesystemen	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.
3 Personeel	Werving en ontwikkeling	Mismatch personeel	onze ambitie t.a.v. gepersonaliseerd leren en de steeds sneller veranderende externe omgeving (waaronder digitalisering), in combinatie met krapte op de arbeidsmarkt,	er een kwalitatieve en kwantitatieve gap ontstaat tussen aanwezige en benodigde competenties en formatie	studenten bij Summa niet het onderwijs krijgen waar ze behoefte aan hebben.	Projectmatige uitvoering en monitoring strategisch ondersteuningsprogramma SPO; Inzetten passende wervingsacties.
4 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 concurrentie-positie van Summa voor potentiële studenten en/of werknemers verslechtert	Periodieke fraude-analyse; Adequat werkende AO/IB (incl. softcontrols).
5 Strategie	LLO	LLO	het ontbreken van voldoende ambitie, draagvlak en daadkracht in de organisatie t.a.v. LLO,	LLO bij Summa onvoldoende van de grond komt	Summa inhoudelijk niet voldoende bijdraagt aan een succesvolle studie en carrière van werknemers en onderzoekenden in de regio Brainport Eindhoven en dat evt. daling van inkomsten agv reguliere krimp onvoldoende wordt gecompenseerd.	Projectmatige uitvoering en monitoring strat. programma LLO; Inrichten ondersteuningsorganisatie; Concrete afspraken maken met onderwijsdirecteuren over realistische LLO ambities.
6 Strategie	Onderwijsinnovatie	Gepersonaliseerd leren	de strategische ambitie om gepersonaliseerd leren door te voeren, in combinatie met onvoldoende financiële middelen en/of innovatief vermogen in onze organisatie,	het opleidingsaanbod van Summa niet langer passend is voor waar de markt behoefte aan heeft	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 strat. programma Onderwijsinnovatie (Summa Flex); Gap analyse en aanpassen portfolio; Training om innoverend vermogen te vergroten en via aannamebeleid innovatiekracht teams versterken.
7 Strategie	Sturen en beheersen	Compliance	het implementeren en uitrollen van onze strategische doelstellingen,	de uitwerking niet in overeenstemming is met (deels verouderde) wet- en regelgeving (bijv. curriculum en discussie publiek-private middelen)	de bekostiging door OCW in gevaar kan komen.	Identificeren mogelijke knelpunten; Bestuurlijke afstemming met OCW over benodigde regelruimte.
8 Cultuur	Veiligheid	Veiligheidsbesef	verminderde aandacht voor fysieke, sociale en/of digitale 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.
9 Onderwijskwaliteit	Onderwijsuitvoering	Onderwijskwaliteit	onvoldoende onderwijskwaliteit van één of meerdere opleidingen van Summa,	de inspectie een onvoldoende geeft en/of Summa slecht scoort t.o.v. andere waardoor Summa imagoschade leidt	Summa onder verscherpt toezicht komt (of de licentie ingetrokken) en er vanwege imagoschade minder (potentiële) studenten of medewerkers voor Summa kiezen.	Goed werkend kwaliteitssysteem (inclusief zelfevaluatie en onafhankelijke interne audits).
10 Huisvesting	Ver-nieuwbouw	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 huisvestings-scenario's.