

SUMMA

Jaarverslag 2025



Samen maken we het verschil

De onlineversie van dit jaarverslag

Er is een onlineversie van dit jaarverslag beschikbaar. Deze kan hier worden ingezien:
<https://summacollege.maglr.com/jaaroverzicht2025/summa-jaaroverzicht-2025>

Daarnaast hebben we een jaaroverzicht gemaakt in woord en beeld, met verhalen die kleur gaven aan 2025. Deze kan hier worden ingezien:
<https://intranet.summacollege.nl/nieuws/samen-kun-je-meer-dit-maakten-we-samen-waar-2025>

Voorwoord

2025 was een jaar waarin onze ambities zichtbaar werden in concrete resultaten. We zagen studenten groeien, diploma's behalen en hun plek vinden in werk of vervolgonderwijs. Dat blijft onze kern: mensen opleiden die het verschil maken in de samenleving van vandaag en morgen.

Die ontwikkeling was ook zichtbaar op nationale en internationale podia. Tijdens de Skills Heroes Finals behaalden Summa-studenten negen podiumplaatsen, waaronder drie keer goud. Ook werd een team van onze Automotive-opleiding tijdens de H2GP World Final wereldkampioen met hun zelfontwikkelde waterstofauto.

We vergrootten de kansen voor onze studenten. Zo kunnen mbo-studenten voortaan stagelopen in het Europees Parlement. Daarmee openen we deuren die eerder gesloten bleven en verbreden we het perspectief van onze studenten.

Dicht bij huis lieten studenten zien wat vakmanschap betekent. Studenten van Summa Wonen & Design ontwierpen en bouwden een nieuw meubelstuk voor de werkkamer van de burgemeester van Veldhoven. Een tastbaar resultaat van hun talent en inzet, zichtbaar midden in de samenleving.

Summa2030 in uitvoering

In 2025 gaven we verder vorm aan Summa2030. Met Summa Flex en de verdere inrichting van onze digitale leer- en werkomgeving werkten we aan gepersonaliseerd onderwijs. Studenten krijgen steeds meer ruimte om hun leerroute af te stemmen op hun talent, tempo en ambitie. Dat vraagt om een andere manier van denken en werken, van zowel studenten als medewerkers.

Ook op het gebied van leven lang ontwikkelen boekten we vooruitgang. Met Taalkracht en Sterker in het Werk bereikten we honderden volwassenen. Zo startten 800 deelnemers een intensief taaltraject richting niveau B1, mede dankzij samenwerking met ASML. Daarmee vergroten zij hun kansen op werk en participatie in de regio.

Beethoven en regionale samenwerking

Een belangrijk deel van 2025 stond in het teken van het Nationaal Versterkingsplan Microchip Talent, beter bekend als project Beethoven. Samen met zes andere mbo-instellingen bouwen we aan talent voor de semicon-sector. We startten nieuwe leertrajecten, oriëntatiejaren techniek en intensieve samenwerkingen met bedrijven in de Brainportregio.

Tegelijkertijd versterkten we onze internationale positie. Via Centres of Vocational Excellence (CoVE) STEM werken we samen met Europese partners aan toekomstgericht techniekonderwijs. In dit netwerk delen we kennis, ontwikkelen we innovatief onderwijs

en leren we van elkaar over grenzen heen. Daarmee verbinden we regionaal vakmanschap met internationale ontwikkeling.

Ook dichterbij huis zoeken we nadrukkelijk samenwerking. In 2025 startten we samen met het Koning Willem I College een onderzoek naar duurzame samenwerking. Vanuit onze gezamenlijke maatschappelijke opdracht verkennen we hoe we, met behoud van identiteit en autonomie, sterker kunnen bijdragen aan de uitdagingen in Oost-Brabant.

Deze internationale en regionale samenwerkingen vergroten de kansen voor onze studenten én versterken de positie van het mbo in de regio.

Kwaliteit, leiderschap en wendbaarheid

De uitvoering van de kwaliteitsagenda 2024–2027 kreeg vervolg. De Onderwijsinspectie voerde kwaliteitsonderzoeken uit die ons helpen gericht te verbeteren. Intern investeerden we in leiderschap en cultuur; het leiderschapsprogramma ondersteunt leidinggevendenden in het versterken van het samenspel binnen een dynamische organisatie.

Ook op het gebied van huisvesting gebeurde veel. Het Strategisch Huisvestingsplan is vastgesteld en het Montessori College Eindhoven nam zijn vernieuwde gebouw in gebruik. Daarmee investeren we zichtbaar in toekomstbestendig onderwijs.

Samen kun je meer

2025 bevestigde dat ‘Samen kun je meer’ meer is dan een slogan. In onze samenwerking rond Beethoven, in de verbinding met partners in de Brainportregio en in de gezamenlijke uitvoering van Summa2030 groeide onze gezamenlijke slagkracht. Ook de onderlinge verbondenheid binnen Summa is versterkt.

Samen blikten we terug op 2025 tijdens een eindejaarsevenement. We vierden wat we met elkaar hebben bereikt. Dat moment van trots en positiviteit onderstreepte wat ons kenmerkt: verbinding, bevlogenheid, lef en vertrouwen in de toekomst.

Samen zijn we Summa.
Samen kun je meer.

College van Bestuur
Stichting ROC Summa College

Summa in cijfers

2025 in cijfers

medewerkers

2.255
unieke
mensen

^ 2.217 in 2024

1.584
FTE

^ 1.547 in 2024

40.7%
man

v 43% in 2024

59.3%
vrouw

^ 57% in 2024

studenten

15.459
MBO studenten

v 16.150 in 2024

10.801

voltijd studenten

4.658

leerbanen

1.449

overige studenten

deelnemers
Leven Lang
Ontwikkelen

3.430

v 4.033 in 2024

rapportcijfer
docenten LLO

8.7

landelijke
ontwikkeling
MBO studenten

475.500

^ 467.500 in 2024

329.700

voltijd studenten

137.100

leerbanen

samen
kun je
meer

bekostigde
diploma's

4.869

v 4.904 in 2024

BPV monitor

meet de tevredenheid van praktijkopleiders
en studenten over de stageperiode

oordeel
praktijkopleiders

7.6

landelijk 7.6

oordeel
studenten

8.5

landelijk 8.3

voortijdig
schoolverlaten
daalt

5.2%

landelijk 6%

financiën

alle bedragen x €1000,-

223.815

totale baten

^ 208.499 in 2024

15.249

resultaat

^ 11.540 in 2024

0,462

solvabiliteitsratio

^ 0,413 in 2024

69.775

eigen vermogen

^ 54.526 in 2024

SUMMA

Inhoud

1	Van het bestuur	8
1.1	Inleiding	8
1.2	De strategische ambitie van Summa (Summa2030)	8
1.2.1	Gepersonaliseerd leren (Summa Flex en de digitale leer- en werkomgeving) .	9
1.2.2	Leven lang ontwikkelen (LLO).....	12
1.2.3	Duurzaamheid.....	16
1.2.4	Mindset/waardengedreven organisatie	18
1.3	Summa in de Brainport (inclusief Beethoven)	18
1.4	Governance / code goed bestuur	22
1.5	Digitale veiligheid	23
2	Studenten.....	25
2.1	Wendbare en weerbare studenten	25
2.2	Studenttevredenheid.....	26
2.3	Studentenaantallen.....	27
3	Onderwijs	29
3.1	Summa kwaliteitsagenda	29
3.2	Kwaliteitszorg.....	35
3.3	Exameninstrumenten	35
3.4	Passend onderwijs	36
3.5	Voortgezet onderwijs binnen Summa.....	38
3.5.1	Montessori College Eindhoven	38
3.5.2	Ster College (vavo).....	42
3.6	Taalkracht.....	43
3.7	Summa Plus.....	44
4	Personeel.....	47
4.1	Ontwikkelingen personeel	47
4.2	Personeel in cijfers	49
5	Medezeggenschap	52
5.1	Centrale studentenraad	52
5.2	Ondernemingsraad	54
6	Raad van toezicht	55
7	Financiën	58
7.1	Financieel resultaat 2025	58
7.2	Investeren met publieke middelen in private activiteiten.....	61

7.3	Continuïteitsparagraaf.....	67
7.4	Interne risicobeheersings- en controlesysteem	74
8	Jaarrekening 2025	77
8.1	Geconsolideerde balans.....	77
8.2	Geconsolideerde staat van baten en lasten.....	78
8.3	Geconsolideerd kasstroomoverzicht.....	79
8.4	Grondslagen.....	79
8.5	Toelichting behorende tot de geconsolideerde balans	88
8.6	Toelichting behorende tot de geconsolideerde staat van baten en lasten	99
8.7	Enkelvoudige balans	107
8.8	Enkelvoudige staat van baten en lasten	108
8.9	Toelichting behorende bij de enkelvoudige balans	109
8.10	Toelichting behorende bij de enkelvoudige staat van baten en lasten.....	114
8.11	Gebeurtenissen na balansdatum.....	117
8.12	Overzicht verbonden partijen.....	117
8.13	Staat van baten en lasten over 2024, segmentatie VO	120
8.14	Doelsubsidies OCW	121
8.15	Overige gegevens	122
9	Controleverklaring van de onafhankelijke accountant.....	123
	Bijlage 1: Organogram	134
	Bijlage 2: Kwaliteitsagenda Summa 2024 – 2027	135
	Bijlage 3: Klachten en geschillen.....	188
	Bijlage 4: Uitkeringen MBO Studentenfonds / SBA Noodfonds.....	189
	Bijlage 5: Ontwikkeling jaar- en diplomaresultaat, aantal studenten en diploma's	190
	Bijlage 6: Helderheid in bekostiging.....	193
	Bijlage 7: Nevenfuncties college van bestuur en raad van toezicht.....	198
	Bijlage 8: Strategische risico's	201
	Bijlage 9: Weblinks	203

1 Van het bestuur

1.1 Inleiding

Summa is een verticale scholengemeenschap. We bieden ruim 250 mbo-opleidingen, voortgezet onderwijs, voortgezet algemeen volwassenenonderwijs en taal-, reken- en computeronderwijs voor volwassenen. Daarnaast verzorgen we maatwerk voor bedrijven, werkenden en werkzoekenden in het kader van een leven lang ontwikkelen (LLO). Wij zijn er voor iedereen die zijn talenten wil ontdekken en wil blijven groeien.

We staan voor goed onderwijs en leiden mensen op die het verschil maken. Zo dragen we bij aan de ontwikkeling van de regio en aan de welvaart van iedereen die hier werkt en woont. Dit doen samen met studenten, ouders, medewerkers, medezeggenschap, werkgevers, andere onderwijsinstellingen en de overheid. In die samenwerking merken we dagelijks: samen kun je meer.

In bijlage 1 staat het organogram van Summa.

1.2 De strategische ambitie van Summa (Summa2030)

We voeren onze maatschappelijke opdracht uit in de dynamische context van de Brainportregio. Het tempo waarin nieuwe inzichten en ontwikkelingen elkaar opvolgen is hoog. Daardoor worden blijvende ontwikkeling en vernieuwing steeds belangrijker. De tijd dat één opleiding voldoende was voor een heel werkend leven, ligt ver achter ons. Een leven lang ontwikkelen is het motto, voor iedereen. Tegelijk vraagt de samenleving om flexibeler onderwijs, zodat studenten hun talenten en ambities beter kunnen realiseren.

We realiseren ons dat deze ambitie vraagt om nog meer samenwerking met andere instellingen. Daarom zijn we eind 2025 gestart met een onderzoek naar de mogelijkheden voor samenwerking met Koning Willem I College. We verkennen hoe we op een duurzame wijze, zonder concurrentie en met behoud van autonomie en identiteit, beter kunnen bijdragen aan de opgaven in Oost-Brabant. Op basis van de uitkomsten nemen de besturen in 2026 een besluit over verdere samenwerking. Het ministerie van Onderwijs is hierover geïnformeerd.

Daarnaast, en in samenhang met bovenstaande, werken we aan de realisatie van onze strategie Summa2030. Hiermee sluiten we aan op wat onze omgeving van ons vraagt, bedienen we de regio beter (studenten en bedrijven) en anticiperen we op regionale, landelijke en internationale ontwikkelingen.

Summa2030 richt zich op:

- Flexibele leerroutes voor studenten met aangepaste curricula, ondersteunende applicaties en een begeleidende rol van docenten.
- Versterking van onze LLO-capaciteit, -activiteiten en -resultaten.
- Het integraal verankeren van duurzaamheid in onze curricula en bedrijfsvoering.

- Het ondersteunen van medewerkers bij het ontwikkelen van de mindset die nodig is om onze strategische doelen te realiseren.

In de onderstaande paragrafen beschrijven we hoe we in 2025 gewerkt hebben aan het realiseren van de strategische ambities.

1.2.1 Gepersonaliseerd leren (Summa Flex en de digitale leer- en werkomgeving)

Waarom flexibel onderwijs en een nieuw applicatielandschap?

De arbeidsmarkt ontwikkelt zich snel, waardoor werkgevers steeds vaker behoefte hebben aan flexibele medewerkers. Generatie Z wil leren en werken op een manier die past bij hun talenten, tempo en digitale leefwereld. Tegelijk maken digitale technologieën tijd- en plaatsafhankelijk leren mogelijk. Dit vraagt om flexibel ingericht onderwijs, waarin studenten kunnen leren in hun eigen tempo en op hun eigen manier: zelfstandig of samen, met meer of minder begeleiding.

Summa heeft de ambitie dat iedere student of cursist een persoonlijke leerroute kan volgen, afgestemd op talenten, interesses, affiniteit en passies. Daarom zijn we in 2023 gestart met het strategisch programma Summa Flex en de inrichting van een nieuw applicatielandschap.

Wat zijn Summa Flex en de digitale leer-en werkomgeving (DLWO)?

Summa Flex is een integraal programma dat zich richt op:

- Flexibilisering van leertrajecten en examinering, passend bij persoonlijke routes en leerdoelen.
- Professionalisering van medewerkers, zodat zij hun veranderende rol effectief kunnen invullen.
- Inrichting en optimalisatie van processen en systemen die flexibel onderwijs ondersteunen.

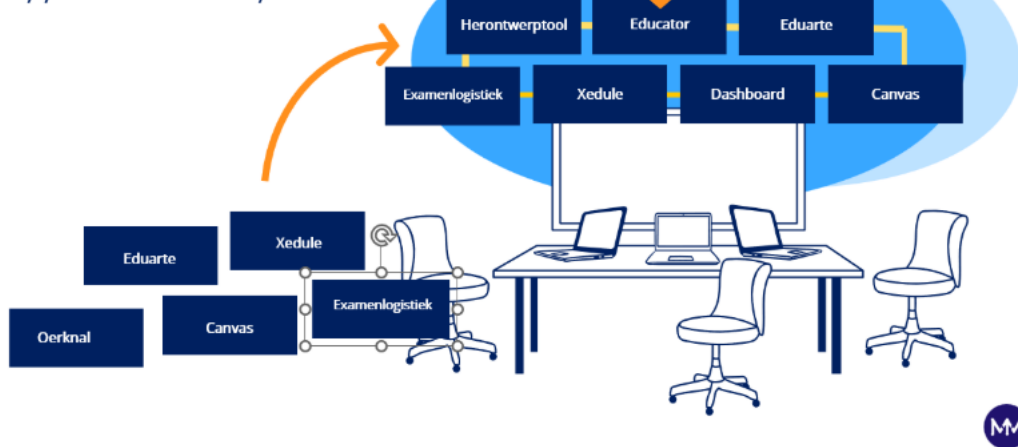
Na het vaststellen van de onderwijskundige uitgangspunten en kaders voor gepersonaliseerd leren, stond 2025 in het teken van de uitwerking en inrichting van een werkend applicatielandschap.

De digitale leer- en werkomgeving (DLWO) is het digitale ecosysteem dat Canvas (leermanagementsysteem (LMS)), Educator (de onderwijscatalogus als centraal hart) en Xedule (roosterprogramma) met elkaar verbindt en daarmee blended learning, real-time dashboards en flexibele roostering ondersteunt. Vanuit dit ecosysteem bouwen we aan een open digitale leergemeenschap waarin studenten en medewerkers samenwerken en persoonlijke leerpaden optimaal worden gefaciliteerd.

De overgang naar het nieuwe applicatielandschap verloopt gefaseerd. Doel is dat alle onderwijsteams er bij de start van het schooljaar 2027-2028 mee werken.

Oud en Nieuw

Applicatielandschap Summa



Veranderaanpak

Summa hanteert een gestructureerde aanpak voor verandering, gebaseerd op de stappen richten – inrichten – verrichten.

De implementatie van ontwerp naar uitvoering verloopt stapsgewijs: we zetten kleine stappen, evalueren, stellen bij en gaan verder.

We stimuleren een lerende organisatie, waarin kennisdeling, reflectie en experimenteren onderdeel zijn van het dagelijks werk. Medewerkers leren van ervaringen en dragen actief bij aan innovatie. Dit maakt ons wendbaar en toekomstbestendig.

Waar staan we in 2025?

Canvas is ingevoerd, we focussen nu vooral op de kwaliteit van de cursusinhoud in Canvas. De implementatie van Educator zit in de pilotfase met drie onderwijsteams.

In 2026 stapt een grote groep studenten (6000) over op het nieuwe applicatielandschap. De onderwijsteams hebben hun curricula herontworpen volgens de Summa-kaders voor flexibel onderwijs.

Om uitwisselbaarheid en keuzemogelijkheden over opleidingen heen te vergroten, zijn Summabreed afspraken gemaakt over de toepassing van studiepunten en de vaste omvang van basisvaardigheden en keuzedelen. In 2024-2025 is hiervoor gepilot met Summabrede keuzedelen en is een cursus Nederlands ontwikkeld die studenten versneld voorbereidt op het examen.

Gepersonaliseerd leren vraagt om goede coaching bij het kiezen, plannen en monitoren. Daarom is een leergang ontwikkeld voor de nieuwe rol als studiecoach. Ook zijn stappen gezet bij het ontwikkelen van onderwijs met inzet van digitale technologieën en werken

we vanuit het NPuls project OpenUp aan open leermateriaal en een platform. Daarnaast bereiden we nieuwe vormen van examinering voor, zoals lerend kwalificeren.

Wat leren we van 2025?

Voor systeemintegratie en Educator-Xedule-koppelingen is vroege betrokkenheid van leveranciers essentieel. Ook is nauwe samenwerking tussen onderwijs en IT-ontwerp nodig om tot de juiste inrichting te komen.

Flexibel onderwijs is alleen mogelijk bij een stevige basis van standaardisatie. In eerste instantie hebben we die standaarden op hoofdlijnen vastgesteld. Naarmate het onderwijs zich verder ontwikkelt, ontstaat er een groeiende behoefte aan meer uniformiteit. Een voorbeeld is het vastleggen van leeruitkomsten voor generieke cursussen. Dit moet Summabreed gelijk zijn om uitwisselbaarheid, kwaliteit en flexibiliteit mogelijk te maken. Door te standaardiseren waar het moet, ontstaat juist ruimte voor flexibiliteit in de uitvoering.

De transitie naar flexibel onderwijs vraagt veel van onderwijsteams. Het gaat niet alleen om een organisatorische aanpassing, maar om een fundamentele cultuurverandering: een andere manier van denken en werken, waarbij over de grenzen van de eigen opleiding wordt gekeken om keuzes voor studenten mogelijk te maken. Webinars, werkateliers en andere vormen van ondersteuning helpen de teams bij het herontwerpen van curricula, op basis van vastgestelde onderwijskundige uitgangspunten en kaders.

De veranderaanpak, waarbij elke propositie (een *propositie* is een intern samenwerkingsverband tussen opleidingen die elkaar versterken door gedeelde inhoud en uitdaging) een projectleider heeft, bevordert samen leren, uitwisselen en ontwikkelen.

Vooruitblik 2026-2027

Een kwaliteitscontrole zorgt ervoor dat alle startende opleidingen vanaf 2026 voldoen aan de uitgangspunten van Summa Flex. Ook is de DLWO volledig geïntegreerd met Canvas en Educator, zodat les- en examenplanning automatisch plaatsvindt.

Daarmee is voldaan aan belangrijke randvoorwaarden voor flexibel onderwijs. Hierop bouwen we voort, met meer keuzemogelijkheden voor studenten in het wat, waar, wanneer en in welk tempo zij leren. Ze kunnen keuzedelen en generieke vakken volgen, onafhankelijk van de eigen opleiding. Studenten krijgen een studiecoach die hen helpt keuzes te maken. Daarnaast krijgt de invoering van minder docentafhankelijk onderwijs vorm door de inzet van digitale mogelijkheden. En het volgen van de ontwikkeling van de student gaat vooraf aan examinering.

In 2026 krijgt LLO expliciet aandacht binnen Summa Flex. We formuleren uitgangspunten die richting geven aan de verdere ontwikkeling en uitvoering.

1.2.2 Leven lang ontwikkelen (LLO)

Inleiding

2025 stond voor een belangrijk deel in het teken van het verder inrichten van onze organisatie voor LLO. Net als in 2024 gebruikten we hiervoor subsidie uit de LLO Katalysator.

We zijn steeds beter in staat om bedrijven en volwassenen goed te ondersteunen bij hun scholingsvragen. Onze klanttevredenheidsonderzoeken bevestigen dat. De waardering voor docenten blijft hoog (gemiddeld 8,7), terwijl de tevredenheid over onze faciliteiten (8,0) en communicatie (7,9) toeneemt.

Ons LLO-aanbod is vraaggestuurd en relevant voor de arbeidsmarkt. We ontwikkelen onze opleidingstrajecten samen met werkgevers, brancheorganisaties, kennisinstellingen, maatschappelijke organisaties en overheden. Enkele aansprekende voorbeelden van projecten die we in 2025 uitvoerden:

Opstap naar een baan

Bij PACCAR Parts in Eindhoven, onderdeel van DAF, werken vierhonderd medewerkers via ontwikkelbedrijf Ergon. Samen met Summa is een laagdrempelig traject ontwikkeld dat opleidt tot een praktijkverklaring. Met dit mbo-document bewijzen medewerkers dat ze specifieke praktische vaardigheden beheersen. Het behalen van de praktijkverklaring maakt de medewerkers trots, is een opstap naar een baan en stimuleert om verder te leren. Daarnaast hebben DAF, Ergon en Summa ook een ontwikkeltraject gemaakt voor medewerkers om binnen DAF of PACCAR te kunnen doorgroeien. Ze leren het werk, basisvaardigheden en logistieke skills zoals reachtruck rijden, en krijgen Nederlandse les. Op 13 november 2025 tekende Jos Smetsers, Executive Director van PACCAR Purchasing Europe, bovendien een overeenkomst met Summa voor de oprichting van een logistieke vakschool binnen DAF. Doel daarvan is om zowel eigen medewerkers als nieuw aan te trekken personeel op te leiden voor leidinggevende functies.

Nieuwe vakschool dichtbij

In Eersel is ook een nieuwe vakschool opgericht: Vakschool Logistiek De Kempen, een samenwerking van Summa met tien logistieke bedrijven. Jongeren en zij-instromers volgen er mbo-opleidingen op niveau 1, 2 of 3 bij KLG Europe. Hier krijgen ze les van Summa-docenten. Ze ontwikkelen kennis en vaardigheden in een echte bedrijfsomgeving en gaan aan de slag bij een regionaal bedrijf. Het initiatief is opgezet om het tekort aan goed opgeleide logistieke medewerkers in de regio aan te pakken. Door het onderwijs dicht bij huis te organiseren, wordt het aantrekkelijker en beter toegankelijk voor deelnemers

Ontwikkelpaden in de zorg

Binnen zorg, welzijn en sport werken we met praktijkgerichte ontwikkelpaden voor zij-instromers en medewerkers die willen doorgroeien. De paden zijn modulair opgebouwd en sluiten aan op erkende functies en actuele vragen uit de sector. Deelnemers starten met een of meerdere modules die direct toepasbaar zijn in het werk. Dit werkt heel

laagdrempelig. Veel deelnemers kiezen er na een module voor om de volledige opleiding te volgen. Een voorbeeld is het traject richting zorgondersteuner: deelnemers beginnen met een basismodule en bouwen dit stap voor stap uit met aanvullende modules. Zo ontstaat een samenhangend pad waarin leren en werken elkaar versterken. Daardoor blijven ze duurzaam inzetbaar binnen het werkveld.

LLO Katalysator

Stevige LLO-organisatie

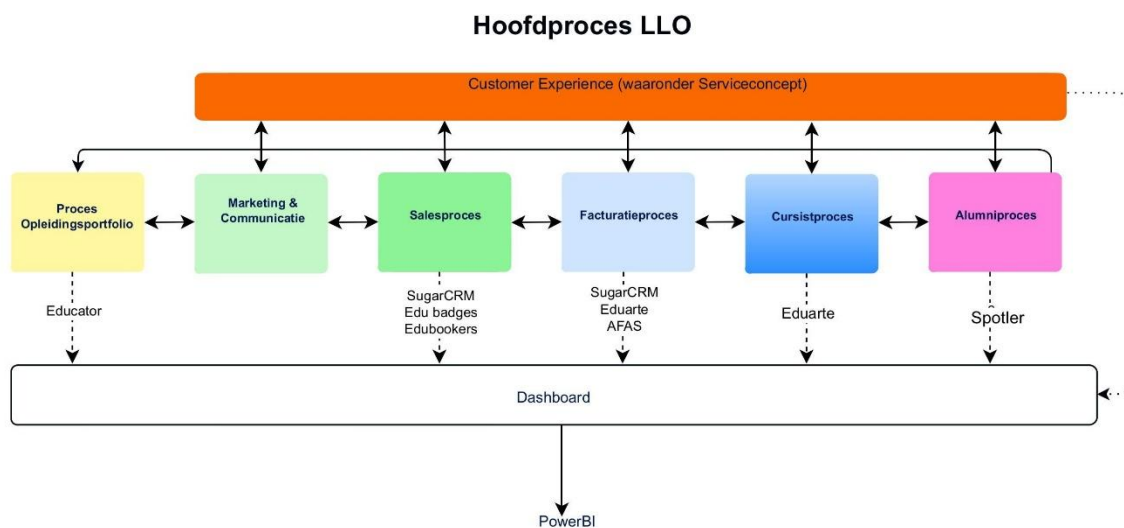
Begin 2024 startten we met het project Verstevigen en Versnellen. Het project had vier opgaven:

- Processen en applicaties in de backoffice geschikt maken voor LLO.
- Vraaggericht denken en handelen bevorderen.
- LLO-vaardigheden van medewerkers versterken.
- Een alumni-community bouwen.

We ontvingen hiervoor € 1,8 miljoen euro subsidie van de LLO Katalysator, een project van het Nationaal Groeifonds. Op 31 januari 2026 loopt de subsidie af. In twee jaar is veel bereikt. Er staat nu een stevige LLO-organisatie waarop we verder kunnen bouwen. Maar we zijn er nog niet.

Processen en applicaties

Iedere school had eigen LLO-processen. In 2024 hebben we één LLO-hoofdproces voor heel Summa opgesteld. Dat bestaat uit verschillende deelprocessen (zie schema). In 2025 is het proces verder verbeterd. Zo kozen we bij het alumniproces bijvoorbeeld voor een ander softwarepakket, omdat het vorige niet voldeed aan de privacy-eisen.



In 2025 is ook een dashboard opgeleverd dat scholen actueel inzicht geeft in onder andere aantallen deelnemers, klanttevredenheid en omzet. Dit maakt een betere analyse van de gegevens en sturing mogelijk. Ook het facturatieproces is aanzienlijk verbeterd en verloopt nu deels automatisch. Het is onze ambitie om dat in 2026 volledig

automatisch te laten verlopen. In het salesproces is het gebruik van één CRM-systeem verplicht gesteld. Dat levert vele voordelen op in onze relaties met klanten; zo kunnen we klanten gerichter benaderen en de relaties beter onderhouden.

Vraaggericht denken en handelen

Vraaggericht denken en handelen is van groot belang voor LLO. Binnen het project stimuleren we dit op verschillende manieren. We lichten er een aantal uit.

Marktbewerkingsplan

Een marktbewerkingsplan helpt scholen om cursisten en organisaties te bereiken, inzicht te krijgen in de vraag en een passend aanbod van scholing te ontwikkelen. Er ligt nu een blauwdruk van zo'n plan. Dat bestaat uit een handleiding om informatie te verzamelen over marktontwikkelingen, doelgroepen, concurrentie en eigen sterkte en zwakte punten, en een leidraad om het eigen LLO-aanbod succesvol op de markt te brengen. Ongeveer 80% van de Summa-scholen heeft minstens één marktbewerkingsplan opgesteld of is daarmee bezig.

Versterken accountmanagers

Accountmanagers bezoeken organisaties om scholingsbehoeften in kaart te brengen. Vaak gaat het om scholing die het aanbod van één Summa-school overstijgt. Een zorgorganisatie kan bijvoorbeeld ook behoefte hebben aan scholing in techniek of taal. Voor deze bredere vraag hebben we een heldere werkwijze ontwikkeld. Daarnaast is een subsidiecoördinator aangesteld die aansluit bij het overleg van accountmanagers. De coördinator adviseert over subsidiemogelijkheden voor organisaties.

Campagne gericht op klantreis

We hebben in beeld gebracht hoe volwassen cursisten zich oriënteren op een LLO-traject. Huidige en toekomstige campagnes om cursisten te werven stemmen we hierop af.

LLO-vaardigheden van professionals

Doordat LLO steeds belangrijker wordt, krijgen Summa-medewerkers vaker te maken met volwassen cursisten. Die vragen om een andere benadering dan jongeren. Om medewerkers daarbij te helpen, hebben we een aantal scholingen ontwikkeld:

- Een spel in drie rondes dat medewerkers bewust maakt van wat LLO is, wat hun rol daarin kan zijn en hen uitnodigt om daarover met hun collega's in gesprek te gaan.
- Een onboardingtraject voor nieuwe LLO-docenten, waarin een teamleider en een buddy (een ervaren LLO-docent) de beginnende docent wegwijs maken in LLO, ondersteund door e-learnings.
- Trainingen pedagogisch-didactisch coachen en klantgericht werken voor ervaren LLO-docenten.

Bouwen aan een alumni-netwerk

We blijven graag verbonden met onze alumni (oud-studenten) zodat zij onderdeel blijven van de Summa-gemeenschap. Uit onderzoek bleek dat alumni contact willen op

een manier die aansluit bij hun werk en behoeften. Op basis daarvan hebben we een werkwijze ontwikkeld die we vanaf september 2025 testen via een pilot. LinkedIn speelt daarin een grote rol. De pilot loopt tot maart 2026 bij drie opleidingen. Daarna besluiten we of we de werkwijze breed kunnen invoeren binnen Summa. Doel is een waardevol alumninetwerk dat bijdraagt aan stageplekken, gastcolleges en onderwijsvernieuwing.

LLO-ontwikkeling gaat verder

Met Verstevigen en versnellen hebben we een stevig fundament gelegd voor een succesvolle LLO-aanpak. We weten nu wat daarvoor nodig is. De komende jaren bouwen we hierop verder. Voor 2026 is al budget gereserveerd. De prioriteit voor LLO-projecten blijft een aandachtspunt: binnen Summa lopen veel projecten, waardoor teams en medewerkers keuzes moeten maken. Daarnaast is het belangrijk om de verschillende nieuwe LLO-instrumenten in samenhang in te zetten om het gewenste doel te bereiken.

De achthonderd - Sterker in het werk

In de regio Zuidoost-Brabant is van februari 2023 tot en met 1 september 2025 de pilot Sterker in het Werk uitgevoerd. Deze pilot maakte onderdeel uit van het landelijke programma LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden en is gefinancierd vanuit het Nationaal Groeifonds. Summa trad op als penvoerder van de pilot en uitvoerende onderwijsinstelling en was verantwoordelijk voor de ontwikkeling en uitvoering van de onderwijstrajecten. De achthonderd is een consortium van werkgevers, ontwikkelbedrijven, gemeenten en maatschappelijke organisaties in de regio.

In de pilot zijn 157 deelnemers bereikt, waarvan 38% NT1 (deelnemers met Nederlands als eerste taal en beperkte basisvaardigheden). Na afronding van de pilot zijn aanvullende trajecten gestart en extra activiteiten uitgevoerd, zoals het verstrekken van mbo-praktijkverklaringen. Inclusief deze vervolgactiviteiten bedraagt het totale bereik 300 deelnemers, waarvan eveneens 38% NT1.

De pilot is positief beoordeeld. Dit heeft bijgedragen aan de openstelling van een landelijke subsidieregeling voor maximaal 20 regio's. Eind oktober 2025 hebben we samen met 27 consortiumpartners een subsidieaanvraag ingediend. Begin 2026 wordt hierover een besluit verwacht.

Bijdrage aan strategische koers

Sterker in het Werk draagt bij aan de strategische koers van Summa door flexibel, modulair en vraaggestuurd onderwijs op de werkvloer aan te bieden. De aanpak maakt leren toegankelijk voor doelgroepen die moeilijk bereikt worden binnen het reguliere onderwijsaanbod, zoals de NT1-doelgroep.

Basis- en vakvaardigheden, coaching en actieve betrokkenheid van werkgevers vergroten de leerbereidheid en duurzame inzetbaarheid van deelnemers. Deze aanpak sluit aan bij Summa's prioriteiten op het gebied van leven lang ontwikkelen, flexibilisering van onderwijs en duurzame arbeidsmarktparticipatie.

Werkgevers geven aan dat medewerkers beter communiceren, veiliger werken en breder inzetbaar zijn, wat bijdraagt aan een blijvende leercultuur en de vitaliteit van

organisaties. Tegelijk ondersteunt de pilot het behalen van Sustainable Development Goal 8: waardig werk en economische groei.

Resultaten en activiteiten

De trajecten duurden 10 tot 20 weken en combineerden les in basis- en vakvaardigheden met coaching en digitale opdrachten. Deelnemers ontwikkelen meer zelfvertrouwen, verbeteren hun prestaties en zetten vaker vervolgstappen richting verdere scholing, functieverbreiding of formele erkenning via mbo-praktijkverklaringen.

Trajecten werden onder meer uitgevoerd bij Hanos, CSU, Plano Plastics, Plastifran, BijPuur en bij ontwikkelbedrijven Ergon en KempenPlus. In 2025 hebben we nieuwe modules ontwikkeld voor werkenden in onder meer de schoonmaak, techniek, logistiek en ontwikkelbedrijven. Deze trajecten richten zich op veilig werken, communicatie op de werkvloer en digitalisering. Voor werkzoekenden lag de nadruk op het versterken van basisvaardigheden en oriëntatie op onderwijs en de arbeidsmarkt. Hierbij is samengewerkt met partners binnen het sociaal domein en de arbeidsmarktregio. Ook zijn voorbereidingen getroffen voor nieuwe voorschakeltrajecten richting zorg en infra, sectoren met structurele personeelstekorten.

Netwerk en samenwerking

De achthonderd organiseerde in 2025, samen met partners, twee regionale bijeenkomsten met meer dan vijftig bedrijven, ontwikkelbedrijven, gemeenten en maatschappelijke organisaties. Doel was kennisdeling, bewustwording en het ophalen van input voor de nieuwe subsidieaanvraag.

Daarnaast is binnen een regionale werkgroep NT1 samengewerkt aan het beter herkennen en bereiken van NT1-doelgroepen. Daardoor is de regionale aanpak sterker en consistentier geworden.

We werkten ook mee aan de Belastingdagen en het Summa Ontwikkelfestival. We gebruikten daar een VR-beleving rondom bewustwording van laaggeletterdheid. Daarnaast werkten we aan de voorbereiding van een microcredential voor structurele erkenning van leerresultaten.

Vooruitblik 2026

In 2026 ligt de focus op verdere opschaling van de aanpak, versterking van het consortium en doorontwikkeling van onderwijsmodules. Daarnaast wordt gewerkt aan de verdere formalisering van microcredentials en uitbreiding van het aanbod voor nieuwe doelgroepen. Begin 2026 wordt duidelijkheid verwacht over de ingediende subsidieaanvraag, die richtinggevend is voor de vervolgfase.

1.2.3 Duurzaamheid

Duurzaamheid is een van de vijf pijlers van onze strategie. Via het principe *practice what you preace* geven we het goede voorbeeld en ondersteunen we het onderwijs. We zetten in op duurzaam opleiden, het aangaan van duurzame verbindingen en het

bijdragen aan een duurzame omgeving, waarin studenten en medewerkers zich bewust zijn van hun verantwoordelijkheid voor een betere wereld. We motiveren iedereen om met hun eigen talenten bij te dragen aan een duurzame samenleving.

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



In 2024 hebben we een plan opgesteld waarvan in 2025 de eerste fase is uitgevoerd. Met het plan bouwen we de komende jaren samen aan een duurzaam Summa. Daarbij wordt duurzaamheid integraal onderdeel van de curricula en maakt onze bedrijfsvoering voor studenten zichtbaar wat duurzaamheid in de praktijk betekent.

Duurzaamheidsprestaties

Wij maken onze duurzaamheidsprestaties enerzijds inzichtelijk via SustainaBul MBO, een leernetwerk van mbo-scholen om duurzaamheid te versnellen. Anderzijds rapporteren we conform de Handreiking vrijwillige duurzaamheidsverantwoordelijkheid onderwijs & kennisinstellingen van OCW, met de prestatie-indicatoren voor fase 1. De verantwoording is opgenomen in de [Duurzaamheidsrapportage 2025](#) op onze website.

Summa eindigde bij SustainaBul MBO 2025 als derde in de categorie Koplopers en behoort daarmee tot de duurzaamste mbo-instellingen van Nederland. De jury oordeelde dat duurzaamheid verankerd is in onze strategie en dat Summa een duidelijk stappenplan heeft om duurzaamheid onderdeel van alle opleidingen te maken in 2030. In de SustainaBul MBO zijn onze duurzaamheidsprestaties beoordeeld door andere mbo-instellingen. Dit geeft een objectief beeld van onze prestaties.

Summa	Maximum	2023	2024	2025	groei
Totaal integraal	45	31	33	36	3
Totaal onderwijs	85	45	63	78	15
Totaal praktijk	85	39	55	67	12
Totaal bedrijfsvoering	85	58	74	75	1
TOTAAL	300	173	225	256	31

Bron: SustainaBul MBO rapportage 2025, Leren voor Morgen

Via *practice what you preach* laten we zien wat we ook van studenten en partners vragen. In het onderwijs doen we dat onder meer met de SDG 3-daagse, de Proeftuin (onze Green Office) waar studenten en collega's samen aan duurzaamheidsvraagstukken werken en met practoraten als Duurzaamheid en Energietransitie en Duurzame en Slimme Mobiliteit. Daarnaast zijn we de community Samen Doen we Goed gestart, waarin collega's elkaar ondersteunen bij het verder verduurzamen van opleidingen.

In onze bedrijfsvoering komt verduurzaming tot uiting in de catering, gebouwen en de ontwikkeling van een voedseltuin, samen met Yuverta en de Verftuin. Ook viel de jury op dat we in ons inkoopbeleid actief in gesprek gaan met leveranciers die afspraken op het gebied van duurzaamheid niet nakomen.

1.2.4 Mindset/waardengedreven organisatie

Strategische focus 2025

De mindset binnen Summa en het Montessori College Eindhoven (MCE) draait om de verandering die nodig is om Summa2030 te realiseren. Vanuit onze kernwaarden dragen we actief bij aan het werkgeluk en de wendbaarheid van studenten, cursisten en medewerkers. Daarom werken we vanuit de strategische persoonsontwikkeling (SPO) aan een nieuwe mindset, waarin zowel de ontwikkeling van mensen als de in-, door- en uitstroom centraal staan.

We investeren gericht in cultuur- en leiderschapsontwikkeling en versterken het samenspel tussen relationeel werken, persoonlijk leiderschap en talentklimaat. Zo bouwen we samen een veilige ontmoetingsplek en leeromgeving waarin iedereen zich optimaal kan ontwikkelen.

De organisatiebrede ontwikkelinfrastructuur en de impact in 2025 staan in 4.1.

1.3 Summa in de Brainport (inclusief Beethoven)

Summa voor de samenleving van de toekomst

Onze teams werken dagelijks aan dezelfde ambitie: al onze partners in de regio – leerlingen en studenten van 12 tot 99 jaar, bedrijven en maatschappelijke organisaties – het onderwijs en de begeleiding bieden voor de samenleving van de toekomst.

Om dit te realiseren, vernieuwen we ons onderwijs ingrijpend, samen met de partners. Met modulaire eenheden sluiten we aan op de wendbaarheid die de samenleving vraagt. Grote maatschappelijke thema's als weerbaarheid en persoonlijke veerkracht koppelen we aan burgerschap en skills als taal, vaardigheden om met nieuwe technologie samen te werken (AI) en het besef dat iedereen moet bijdragen aan een duurzame en vitale samenleving. Daarbij vergeten we meta-skills niet, zoals analytisch en onderzoekend vermogen, datagedreven werken, ontwerpen, creatief en kritisch denken en samenwerken over disciplines heen.

Adaptief werken

Het Summa-DNA in 2025 combineert een integrale, programmatische aanpak met iteratief werken: doelgroepen bevragen, een model of architectuur ontwikkelen, dit testen in een pilot, daarvan leren en die uitkomsten opnemen in het model voor opschaling. Zo testen we onze ambitie voor een adaptief en flexibel onderwijsportfolio op wendbaarheid, uitvoerbaarheid en organiseerbaarheid.

Dat vraagt van medewerkers dat zij vertrouwen op collega's die:

- nieuwe onderwijsmodellen ontwikkelen
- het onderzoek bij doelgroepen uitvoeren
- ervaringen in pilots delen, met als doel om de uitkomsten te gebruiken voor opschaling.

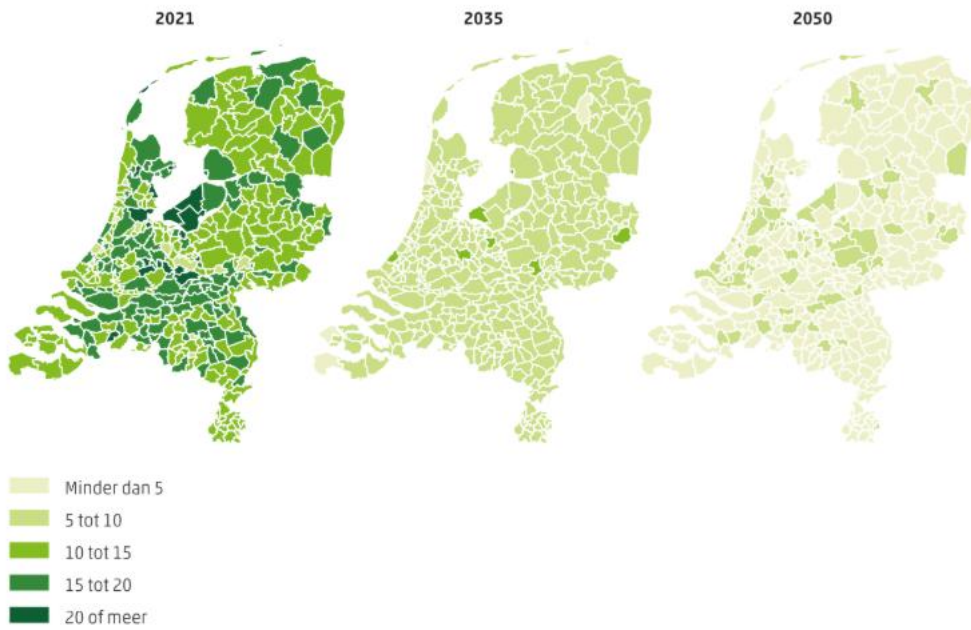
Alles gebeurt volgens de filosofie van Summa Flex: Op avontuur met structuur - flexibilisering kan niet zonder standaardisering, en de vernieuwing van het applicatielandschap ondersteunt die flexibiliteit. Naast een grootscheepse vernieuwing van ons portfolio, verandert ook de interne samenwerking ingrijpend. Daarbij ontstaat schuring, maar we blijken in staat om over onze schaduwen heen te stappen, gedreven door de gedeelde focus op onderwijs voor de samenleving van de toekomst.

Een regio in beweging

Tijdens de verbouwing blijven de wereld en onze regio in beweging. De arbeidsmarkt voor mbo'ers is zeer krap en de vraag neemt toe door bevolkingsgroei en geopolitieke ontwikkelingen. Zo groeit de vraag naar collectieve (zorg)voorzieningen en heeft Defensie honderdduizenden mensen nodig.

Onderstaand de verhouding tussen 50- en 75-jarigen (dit zijn potentiële zorgverleners) en 85-plussers. Die verhouding daalt sterk: van 30 potentiële zorgverleners per 85-plusser in 1975 naar 14 in 2021. Die daling zet door naar bijna 8 in 2035 en 5 in 2050. In 2035 is dus nog slechts de helft van het huidig aantal potentiële zorgverleners beschikbaar per 85-plusser, en in 2050 nog ongeveer een derde. Mantelzorgers tussen 50 jaar en de pensioenleeftijd zijn bovendien beperkt inzetbaar op de krappe arbeidsmarkt.

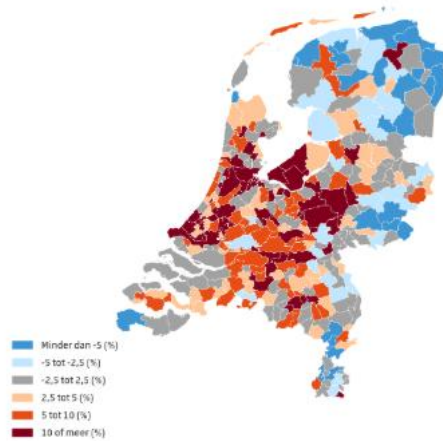
4.3.1 Oldest Old Support Ratio¹⁾ per gemeente



Bron: PBL/CBS.

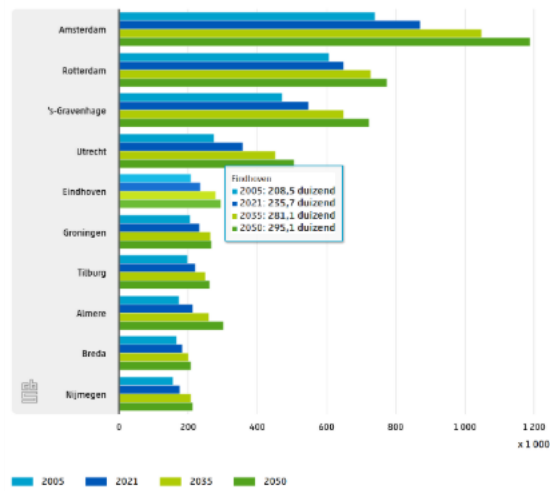
¹⁾ Aantal 50- tot 75-jarigen per 85-plusser.

2.1.3 Bevolkingsgroei per gemeente, 2021 tot 2035



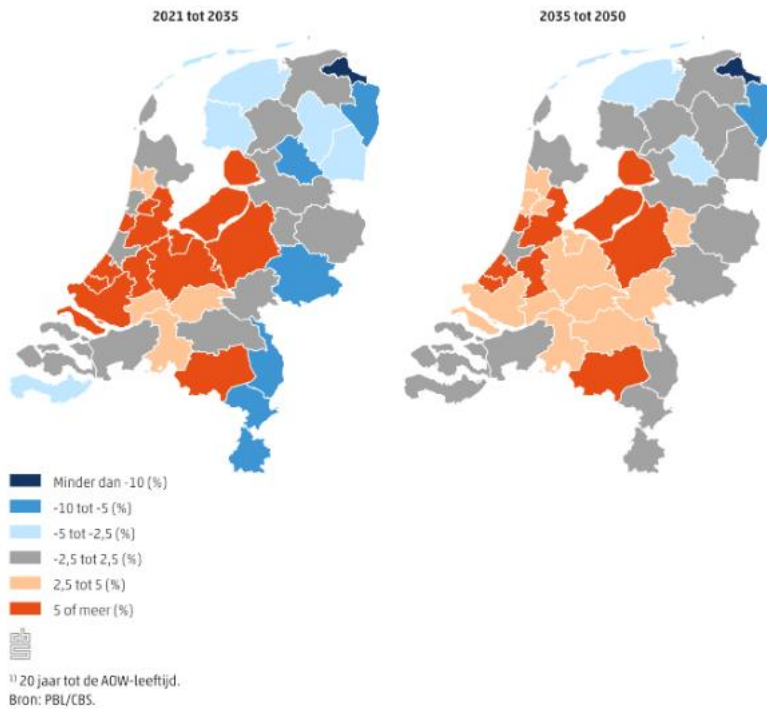
Bron: PBL/CBS

2.2.1 Bevolking in de tien grootste gemeenten



De beroepsbevolking in de regio Zuidoost-Brabant blijft nog wel groeien. Maar in de gemeenten om ons heen is dat niet of minder het geval.

5.1.1 Groei van de potentiële beroepsbevolking¹⁾ per COROP



Samenwerken voor de samenleving van de toekomst

We werken intensief samen in regionale netwerken zoals Brainport voor Elkaar, waarin gemeenten, werkgevers, onderwijs en maatschappelijke organisaties samen werken aan een inclusieve arbeidsmarkt. We benutten onbenut talent, vergroten participatie en houden onderwijs toegankelijk voor inwoners die extra ondersteuning nodig hebben. Daarmee geven wij concreet invulling aan onze maatschappelijke opdracht. Tegen deze achtergrond onderzoeken we samen met het Koning Willem I College hoe wij duurzaam kunnen samenwerken. Dit onderzoek ronden we af in het tweede kwartaal van 2026 en kan dienen als model voor verdere samenwerking met andere Brabantse instellingen.

Beethoven – de mbo-bijdrage aan de semiconsector

Samen met Curio, Gilde Opleidingen, Koning Willem I College, SintLucas, Yonder en Yuverta hebben we een convenant gesloten om substantieel bij te dragen aan meer instroom van mbo-opgeleide en omgeschoolde medewerkers in de semiconsector. Er liggen met name kansen in ondervertegenwoordigde groepen in de techniek, zoals vrouwen, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en inwoners met een migratieachtergrond. We werken hierbij ook samen met Fontys, Ter AA en TU/Eindhoven, de arbeidsmarktregio (gemeenten) en Brainport Development.

Het plan is in juli 2024 ingediend, in september van dit jaar aangescherpt en in 2025 gehonoreerd met een eerste tranche van € 275 miljoen. Voor de activiteiten gericht op onbenut talent moeten wij de middelen nog ontvangen.

Versnelling en eerste resultaten

Vanwege de urgentie zijn we eind 2024 op verzoek van het Rijk al gestart met de uitvoering. We richtten de programmaorganisatie in met de partners, ontwikkelden

onderwijs, startten wervingscampagnes en zetten extra studiebegeleiding in om uitval van studenten te voorkomen. 2025 stond daarmee in het teken van opbouw, eerste resultaten en leren in de praktijk. Een greep uit de activiteiten:

- Vanaf september zijn (modulaire) oriëntatiejaren techniek gestart, waarmee leerlingen met zo min mogelijk studievertraging een technische opleiding kunnen volgen en uiteindelijk ook instromen in de semiconsector.
- In studiejaar 2025/2026 startte een eerste groep onbenut talent met een combinatie van taal- en techniektrajecten.
- Voor Ter AA ontwikkelden we onderwijs voor hun cleanroom.
- Eind 2025 ging de wervingscampagne Spelbrekers live, gericht op brede en ondervertegenwoordigde doelgroepen. Daarbij combineerden we gaming en sociale media met de wereld van techniek.
- Samen met alle partners zetten we het Techplein op de [Onderwijsbeurs](#) groots neer, wat leidde tot veel interesse van ouders en leerlingen.

Een nieuw ecosysteem van mbo-instellingen

Samen met onze partners werken we in een integraal plan met gezamenlijke werkpakketten. Iedere partner levert zijn aandeel en deelt ontwikkelde kennis en producten, zodat die breed inzetbaar zijn. Zo bouwen we stap voor stap aan een lerend ecosysteem van mbo-organisaties. Deze manier van samenwerken is bijzonder, juist in een context van krimp en toenemende concurrentie.

Tijdens een studiereis naar Göteborg (Zweden) hebben we ons gespiegeld aan een vergelijkbare samenwerking tussen onderwijs en industrie. De inzichten helpen ons om het ecosysteem verder te versterken en onze bijdrage aan zowel de semiconsector als bredere maatschappelijke vraagstukken te vergroten.

1.4 Governance / code goed bestuur

Summa staat voor goed onderwijs. Het college van bestuur heeft daarbij een sturende rol en de raad van toezicht een controlerende rol. We leggen verantwoording af over wat we doen. Daarbij gaat het ons niet alleen om wet- en regelgeving en cijfers; het verhaal en de mensen daarachter vinden we minstens zo belangrijk. We volgen de Code goed bestuur mbo 2020, vertaald naar onze organisatie en ambities in Summa2030.

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

In 2025 bestond het college van bestuur uit Annemarie Moons, Jochem Meulesteen en Renate Reijmers. Eind 2025 gaf Renate Reijmers aan Summa te zullen verlaten.

1.5 Digitale veiligheid

Waarom digitale veiligheid?

Digitaal veilig zijn betekent weerbaar zijn tegen verstoringen van de digitale omgeving. Die kunnen ontstaan door cyberaanvallen, maar ook door technische problemen of menselijke fouten. Vaak geldt: het is niet de vraag óf het gebeurt, maar wanneer.

Wij willen ervoor zorgen dat onze organisatie, medewerkers en studenten digitaal veilig zijn. We nemen preventieve maatregelen en bereiden ons voor op mogelijke incidenten. Daarbij zijn we kritisch op wat er gebeurt met onze informatie en hebben we aandacht voor digitale onafhankelijkheid.

Bewustwording en benchmark

Technische maatregelen alleen zijn niet voldoende. Daarom investeren we in bewust gedrag. Drie jaar lang volgen medewerkers via het programma ARDA regelmatig online zelfstudiemodules. Daarnaast zijn de gouden regels voor privacy en informatiebeveiliging opgenomen in het magazine voor nieuwe collega's. We stimuleren leidinggevendenden om het onderwerp te bespreken met hun team. Zo nemen we samen verantwoordelijkheid voor digitale veiligheid.

Summa doet elk jaar mee aan een benchmark met mbo-, hbo- en wo-instellingen over privacy en informatiebeveiliging. In 2024 en 2025 werd bij alle mbo's een onafhankelijke audit uitgevoerd door Deloitte. De aanbevelingen helpen ons om ons volwassenheidsniveau verder te verhogen. De benchmark vormt ook de basis voor de cyberweerbaarheidspool, waarin we met andere mbo's binnen MBO Digitaal samenwerken om cyberrisico's te beheersen.

Vooruitblik digitale veiligheid

In 2026 werken we de adviezen uit de audit uit in een concreet plan. Daarbij kijken we naar kansen en risico's, letten we op haalbaarheid en maken we een logische en werkbare verdeling van taken en verantwoordelijkheden. Daarnaast gaan we aan de slag met Digital CleanUp en het verstevigen van de organisatie van informatiebeveiliging en privacy.

Waarom privacy?

Privacy is het recht op een persoonlijke levenssfeer en de vrijheid om eigen keuzes te maken en zelf te bepalen wie wat van jou weet. Summa vindt het belangrijk dat het recht op privacy van medewerkers en (toekomstige) studenten voldoende gewaarborgd is. Dat doen we deels door technische maatregelen. Daarnaast maken we afspraken met leveranciers en bespreken we de privacy-impact van onze processen.

Een belangrijk instrument daarvoor is de Data Protection Impact Assessment (DPIA), waarmee we privacyrisico's processen en systemen in kaart brengen. We gebruiken bestaande DPIA's voor software die veel scholen gebruiken, maar voeren ook individuele DPIA's uit. In 2025 deden we dit voor het project Meer met Data. Dit project onderzoekt het gebruik van studievoortgangsgegevens om het risico op schooluitval te beperken.

Input van onder andere de studentenraad hebben we gebruikt om het project te verbeteren.

Datalekmeldingen

In 2025 waren er zeventien datalekmeldingen in ons systeem. Het werkelijke aantal incidenten lag iets hoger, omdat meldingen per mail of mondeling niet structureel in het systeem worden geregistreerd. Inmiddels is het proces voor het melden en afhandelen van datalekmeldingen verbeterd. We verwachten dat het aantal geregistreerde meldingen in 2026 stijgt, door dit verbeterde meldproces en door meer bewustwording.

Vooruitblik privacy

In 2026 gaan we door met professionalisering. We implementeren het geactualiseerde beleid voor informatiebeveiliging en privacy (IBP), versterken de samenwerking van team IBP met andere teams en verstevigen de controlerende rol van de functionaris gegevensbescherming.

2 Studenten

2.1 Wendbare en weerbare studenten

In 2025 lieten ook de studenten van Summa zien hoe onderwijs, regionale ontwikkeling en persoonlijke groei met elkaar verbonden zijn. We bereiden hen voor op een toekomst waarin vakmanschap, wendbaarheid en weerbaarheid centraal staan.

Onderwijs voor de regio van de toekomst

De prestaties van onze studenten onderstrepen hun betekenis voor de economische en maatschappelijke kracht van Brainport. Studenten van Automotive & Smart Mobility werden in 2025 wereldkampioen tijdens de H2GP World Final met een zelfontwikkelde waterstofauto. Ook bij Skills Heroes, het NK Beroepen en regionale innovatiechallenges behaalden Summa-studenten aansprekende resultaten in techniek, zorg, horeca en dienstverlening. Deze prestaties zijn het resultaat van praktijkgericht onderwijs, in nauwe verbinding met het werkveld.

Flexibele en modulaire leerroutes

Summa werkt aan flexibel en modulair onderwijs. Studenten en LLO-deelnemers kunnen steeds vaker hun eigen leerroute samenstellen, passend bij hun leerbehoeften, tempo en loopbaanfase. Deze flexibiliteit draagt bij aan studiesucces en sluit aan bij de behoefte aan bij- en omscholing in de Brainportregio. Tegelijk ontwikkelen we brede instroom- en oriëntatiejaren. Studenten krijgen ruimte om te verkennen, te experimenteren en waar nodig opnieuw te beginnen. Het ontdekken van talenten en interesses helpt om een betere studiekeuze te maken. Dit verkleint de kans op voortijdige uitval en draagt bij aan duurzame studieloopbanen.

Summa Flex en metrolijnen

Door Summa Flex ontstaan steeds meer verbindingen tussen opleidingen. We kijken daarbij nadrukkelijk over de grenzen van opleidingen heen, bijvoorbeeld naar vaardigheden als leidinggeven en gastvrijheid en aspecten als burgerschap en duurzaamheid. Deze samenhang maken we zichtbaar in metrolijnen: overzichtelijke leerroutes die studenten ondersteunen bij het kiezen, overstappen en combineren van leerpaden. Dit vergroot transparantie en eigenaarschap in het leren. Een voorbeeld is de metrolijn voor zorg, ontwikkeld voor LLO:



Begeleiding en persoonlijke vorming

Studiesucces vraagt om intensieve begeleiding. Daarom investeren we in coaching, persoonlijke vorming en maatwerk. Studenten ontwikkelen niet alleen vakvaardigheden, maar ook zelfinzicht, veerkracht en een professionele houding. Daarmee versterken zij hun eigen weerbaarheid en wendbaarheid én die van de snel veranderende regio.

In 2025 is in co-creatie met de onderwijsteams en studenten een servicedocument gemaakt dat de ontwikkeling naar studiecoach beschrijft. Dit document vormt een belangrijke basis voor het onderwijs van nu en van de toekomst.

Samen bouwen aan toekomstbestendig mbo

De resultaten van 2025 laten zien dat Summa bijdraagt aan een toekomstbestendig mbo in de Brainportregio. Met modulair en flexibel onderwijs, sterke begeleiding en nauwe samenwerking met partners leiden we jonge studenten en volwassenen op tot professionals die klaar zijn voor vandaag en morgen.

2.2 Studenttevredenheid

Onderwijsteams toetsen bij studenten wat zij van de opleiding vinden. Ook Summabreed meten we de studenttevredenheid. Uit de JOB Monitor 2024 bleek dat studenten in het algemeen tevreden zijn (gemiddeld rapportcijfer opleiding: 6,8).

Met de Startthermometer van Fontys meten we onder meer het welzijn van studenten in de eerste weken van hun studie. In 2025 voerden 22 Summa-opleidingen dit onderzoek uit. De 800 studenten van deze opleidingen werden 10 weken na de start uitgenodigd om een vragenlijst in te vullen. 76% vulde de lijst in. De resultaten:

- 77% was tevreden over de studiekeuze. Slechts 7% was daar ontevreden over.
- 65% zei intrinsiek gemotiveerd te zijn voor de opleiding.
- 4 op de 5 studenten voelden zich sociaal geïntegreerd binnen de opleiding.
- Ongeveer de helft gaf aan voldoende studiediscipline te hebben.
- 86% zei (ruim) voldoende zelfvertrouwen te hebben.
- 1 op de 8 studenten zei (heel) veel studiestress te ervaren.
- Ongeveer 90% gaf de eigen studiekeuze het rapportcijfer 6 of hoger. Dat gold ook voor het eigen geluk en de opleiding.

De tevredenheid van praktijkopleiders en studenten over de stage wordt meten we met de bpv Monitor. Praktijkopleiders gaven in 2025 gemiddeld een 7,6 (landelijk 7,6). Studenten waardeerden de bpv-periode gemiddeld met een 8,5 (landelijk 8,3). Deze scores wijken nauwelijks af van die van eerdere jaren.

2.3 Studentenaantallen

De ontwikkeling van de studentenaantallen laat in 2025 een verdere, maar beheerste daling zien. Het totaal aantal bekostigde studenten komt uit op 15.459, een afname van - 691 studenten (- 4,3%) ten opzichte van 2024. Deze daling past binnen de bredere trend van de afgelopen jaren, waarin demografische ontwikkelingen, een krappe arbeidsmarkt en veranderende studiekeuzes van jongeren een belangrijke rol spelen.

Verschuiving BOL–BBL zet door

De daling wordt met name veroorzaakt door een verdere afname in de BOL-populatie (- 3,0%), terwijl ook het aantal BBL-studenten afneemt (- 7,0%). Daarmee zien we dat de eerder ingezette verschuiving richting BBL zich niet langer volledig vertaalt in groei, maar stabiliseert binnen een krimpende totale populatie. De aantrekkingskracht van de arbeidsmarkt blijft hierbij een bepalende factor: studenten maken vaker de afweging om (eerder) te gaan werken, al dan niet in combinatie met leren.

Verschillen tussen sectoren nemen toe

Op sectorniveau zien we een gedifferentieerd beeld:

- Zorg, welzijn en sport blijft de grootste sector, maar met een lichte daling (- 2,7%).
- Techniek en gebouwde omgeving daalt met - 4,4%, wat aandacht vraagt gezien de maatschappelijke opgaven.
- Zakelijke dienstverlening en veiligheid kent een stevige terugloop (- 15,7%).
- ICT en creatieve industrie laat een relatief sterke daling zien (- 8,1%).
- Handel blijft nagenoeg stabiel (+ 0,6%).
- Entree groeit (+ 12,2%), wat wijst op een toenemende instroom van studenten die extra ondersteuning nodig hebben.

Deze verschillen onderstrepen dat de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt dynamisch blijft en per sector een andere ontwikkelrichting kent.

Verschuiving naar lagere niveaus

De ontwikkeling naar niveau laat zien dat:

- niveau 2 en 3 dalen (respectievelijk - 8,8% en - 7,9%),
- niveau 4 licht afneemt (- 2,5%), en
- niveau 1 (Entree) groeit (+ 12,2%).

Dit bevestigt het beeld dat de instroom verschuift richting lagere niveaus en dat de doelgroep complexer wordt. Dit vraagt om verdere versterking van begeleiding, maatwerk en doorstroommogelijkheden binnen de onderwijskolom.

Gewogen studentenaantallen onder druk

De daling vertaalt zich ook in de gewogen bekostiging: het aantal gewogen studenten daalt naar 12.676 (- 3,6%). Dit heeft directe impact op de financiële ruimte van de organisatie en vraagt om scherpe keuzes in de inzet van middelen en capaciteit.

Duiding in het licht van de strategie

De ontwikkeling van de studentenaantallen bevestigt de noodzaak van de ingezette koers. De combinatie van:

- demografische krimp,
 - toenemende aantrekkingskracht van de arbeidsmarkt, en
 - veranderende leer- en ontwikkelbehoeften van studenten
- vraagt om een fundamenteel andere inrichting van het onderwijs.

Met **Summa Flex** (zie ook paragraaf 1.2.1) zetten we daarom in op:

- flexibilisering en modularisering van het onderwijsaanbod,
- betere aansluiting op individuele leerbehoeften,
- combinatie van leren en werken (hybride leerroutes),
- versterking van doorlopende leerlijnen en Leven Lang Ontwikkelen (LLO).

Juist in een context van krimp is deze strategie niet alleen een inhoudelijke keuze, maar ook een noodzakelijke voorwaarde om toekomstbestendig onderwijs te blijven bieden. Tegelijkertijd vraagt dit in de uitvoering om balans: teams staan voor de opgave om te vernieuwen terwijl de middelen onder druk staan. Dit maakt scherpe prioritering en programmatische sturing essentieel.

Conclusie

De daling van de studentenaantallen zet door, maar is verklaarbaar en grotendeels in lijn met landelijke ontwikkelingen. Tegelijkertijd zien we verschuivingen in doelgroepen, niveaus en sectoren die vragen om gerichte sturing. De ingezette strategische lijn – flexibilisering, modularisering en versterking van LLO – biedt het juiste antwoord op deze ontwikkeling en blijft daarmee een centrale pijler in de verdere ontwikkeling van Summa.

3 Onderwijs

3.1 Summa kwaliteitsagenda

Verantwoording

Hieronder beschrijven we in hoofdlijnen de voortgang van de kwaliteitsagenda 2024 – 2027. In bijlage 2 hebben we dit nader uitgewerkt. De verantwoording is opgebouwd langs de drie prioriteiten van de werkagenda. In 2025 lag het accent op het verder inrichten en implementeren van de maatregelen uit de kwaliteitsagenda. De uitvoering laat zien dat we op veel vlakken de verbinding opzoeken binnen Summa en daarmee meer bereiken voor onze studenten.

De kwaliteitsagenda 2024 – 2027 sluit aan op onze strategie Summa2030. In de pijlers Summa Flex/DLWO en LLO geven we vorm aan duurzaam onderwijs met persoonlijke leerroutes. En vanuit de pijler mindset werken we aan de kernwaarden die nodig zijn om deze transitie te laten slagen. Het vraagt lef, bevoegenheid en positiviteit van alle medewerkers om de verandering samen te realiseren.

De verantwoording over de kwaliteitsagenda staat dan ook niet los van de verantwoording over Summa2030 in dit jaarverslag (zie 1.2). Ook het project Beethoven (zie 1.3) raakt direct aan de kwaliteitsagenda. De pijler versterken van nieuwe leertrajecten voor een breed scala van doelgroepen van Beethoven komt terug in maatregelen in deze kwaliteitsagenda en zorgt bij de technische opleidingen voor een versnelling.

Realisatie indicatoren

We volgen de voortgang van maatregelen zowel kwalitatief als met indicatoren, voor heel Summa en per team. In bijlage 2 staat per indicator en maatregel de realisatie in 2025. Onderstaand schema laat de voortgang zien: 18 indicatoren verbeterden ten opzichte van 2024 en 16 indicatoren zijn op de norm van 2027.

Prioriteit	Maatregel	# Indicatoren	In 2025 resultaat > 2024	2025 norm behaald
Bevorderen kansengelijkheid	1.1 gelijkwaardige behandeling	2	0	0
	1.1.1 internationalisering	3	2	1
	1.2 studententevredenheid, veiligheid, toegankelijkheid	1	0	0
	1.3 versterken begeleiding, verlagen vvv	8	4	5
	1.4 doornitroom benoepingsplan	4	2	2
1.5 kanssen laaggevoelenden	1	0	0	
Versterken aansluiting onderwijs arbeidsmarkt	2.1 kansrijke beroepen, LOB	2	0	0
	2.2 goede slagplaatsen, geen slagediscriminatie	2	0	1
	2.3 sterk aanbod bbl en LLO in regio	4	2	2
Onderwijs voor de toekomst	3.1 Basisvaardigheden R/N	3	2	0
	3.2 Basisvaardigheden Burgererschap	2	0	0
	3.3 Career perspectief	5	3	2
	3.3 Functiemix	3	3	1
	3.4 Innovatie & Onderzoek	4	0	2
	Totaal	44	18	16

Doordat er in 2025 geen JOB meting is geweest, ontbreken bij een aantal indicatoren nieuwe gegevens.

Prioriteit 1: bevorderen van kansengelijkheid

We zetten in op: gelijke positie van mbo-studenten, internationalisering, een sterke zorgstructuur, voorkomen voortijdig schoolverlaten (vsv), studentenwelzijn, extra aandacht voor studenten op niveau 2 en een betere kennismaking met het mbo voor leerlingen in het voortgezet onderwijs.

Mbo-student steviger in Eindhovens studentenleven

De positie van mbo-studenten in het studentenleven in Eindhoven is in 2025 verder versterkt. Samen met andere mbo's, hbo's het wo en de gemeente realiseerden we acties uit het actieplan Samen voor het MBO. Het tweede introfestival trok ongeveer 2000 mbo-studenten. De sportkaart waarmee studenten gebruik kunnen maken van de sportvoorzieningen van de TU/e, werd door 60 mbo-studenten afgenomen.

Met de Centrale Studentenraad ontwikkelden we de digitale studentenpas. Studenten krijgen hiermee korting op diverse voorzieningen. Verschillende teams benutten de CJP-pas in hun onderwijs. En het practoraat relationeel werken professionaliseert inclusief werken bij docenten om kansengelijkheid te verbeteren.

Internationale ervaring vergroot kansen

We vergroten gelijke kansen ook met internationale mogelijkheden voor studenten. In 2025 liepen 278 studenten stage in het buitenland. Daarnaast besteedden we in het onderwijs aandacht aan wereldburgerschap en internationalisering, onder meer via keuzedelen, beursbezoeken, deelname aan internationale wedstrijden, uitwisselingen met collega-scholen en studiereizen. We bieden daarnaast vier Engelstalige opleidingen en twee tweetalige opleidingen aan.

Veiligheid en welzijn hoog in vaandel

Welzijn en veiligheid van studenten zijn ontzettend belangrijk. We stelden een integraal veiligheidsplan op, in lijn met de Gezonde School-aanpak. Binnen deze aanpak wordt het fysieke, mentale en sociale welzijn versterkt. Studenten ervaren dit onder meer bij burgerschap, loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB) en beroepsgerichte activiteiten. Teams organiseren trainingen en bijeenkomsten over thema's als empowerment, diversiteit, sociale veiligheid, mentale gezondheid, grensoverschrijdend gedrag en stagediscriminatie. Docenten worden hierin geprofessionaliseerd.

Vanuit de zorgstructuur, die stevig is verankerd binnen Summa, zetten we de ondersteuning voor kwetsbare jongeren voort vanuit het schoolmaatschappelijk werk en de plusvoorziening (opvangvoorziening). Ook trokken we extra geld aan voor mentaal welbevinden en scholingen voor medewerkers. Met het doorstroompunt en de gemeente maakten we samenwerkingsafspraken.

Vsv daalt maar aandacht blijft

Het percentage voortijdig schoolverlaters (vsv) daalde naar ons streefcijfer van 5,2% (landelijk: 6%). We blijven inzetten op verdere daling, onder meer via het vsv-convenant, terugkomcoaching en meeloopdagen. Teams verkleinen hun klassen,

geven extra (verzuim)begeleiding, ontwikkelen maatwerktrajecten, brede basisjaren en versnelde trajecten. Ook zetten we extra studenten- en jobcoaches in en versterken we LOB-activiteiten. Om praktijkonderwijs en stageplaatsen voor kwetsbare studenten mogelijk te maken, werken we nauw samen met werkgevers. We verwachten dat Summa Flex en studiecoaches een positief effect gaan hebben op vsv.

Breed voorlichtingspalet voor instromers

Ook in 2025 boden we een doorlopend aanbod aan voorlichting: de onderwijsbeurs, online voorlichting, oriëntatie- en meeloopdagen, studiekeuzegesprekken, gastlessen en stages voor leerlingen uit het voortgezet onderwijs. Zo geven we een realistisch beroepsbeeld en helpen we leerlingen om een goede keuze te maken. Steeds vaker richten we ons ook op havoleerlingen. Het hele jaar door zijn toekomstige studenten en ouders welkom om zich te oriënteren. Uitwisseling van docenten stimuleert een beter beeld van elkaars onderwijstype.

Versterkte samenwerking vmbo - mbo - hbo

Samen met vmbo en hbo werken we aan betere aansluiting van het onderwijs. Zo onderzoeken we mogelijkheden van een zesjarig vmbo/mbo en mhbo-trajecten. Specifiek voor vo-leerlingen bieden we oriëntatieprogramma's en kunnen zij keuzedelen volgen en hun profielwerkstuk maken. Doorstromers naar het hbo kunnen een deel van hun opleiding bij het hbo volgen, opleidingsroutes versneld afronden en meedoen aan opdrachten en challenges binnen professionele leerwerkplaatsen. Binnen techniek, kinderopvang en zakelijke dienstverlening nemen we deel aan de subsidieregeling versterking aansluiting beroepskolom (VABOK).

Aandacht voor kwetsbare groepen

We blijven inzetten op scholing van laagopgeleiden en laaggeletterden. Vanuit het Groeifonds LLO Collectief, de pilot Sterker in het Werk volgden de afgelopen twee jaar 157 mensen modules gericht op basisvaardigheden. Binnen het programma van De achthonderd – een nauwe samenwerking met partners in de regio in een PPS – behaalden sinds de start in 2028 inmiddels al 800 deelnemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt een certificaat (zie ook 1.2.2 Leven Lang Ontwikkelen).

Prioriteit 2: versterken van de aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt

We zetten in op: kansrijke opleidingen, loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB), talentontwikkeling, oriëntatieprogramma's, loopbaandossier, stimuleren leercultuur, gepersonaliseerde leerroutes (Summa Flex), verbetering beroepspraktijkvorming (bpv), uitbreiding bbl-trajecten en trajecten voor volwassenen (LLO).

Een toekomstgericht opleidingsaanbod

De dynamiek van de Brainportregio vraagt om een wendbaar en toekomstbestendig opleidingsaanbod. Met de portfolioscan brengen we sinds 2024 ons aanbod in beeld op basis van financiële en doelmatigheidsindicatoren. In 2025 startten we een Summabrede strategische bespreking van het portfolio. Daarin namen we het programma Beethoven en het onderzoek naar samenwerking met Koning Willem I College mee. De analyse laat zien dat vrijwel al onze opleidingen kansrijk zijn voor de

arbeidsmarkt of doorstroom. Bij het samenstellen van het opleidingsaanbod houden we rekening met arbeidsmarktrelevantie en macrodoelmatigheid. Om in te spelen op de behoefte van het werkveld worden regelmatig nieuwe opleidingen ontwikkeld. Hoewel er vanuit alle opleidingen aandacht is voor het voorkomen van groenpluk (de uitstroom naar een baan voordat de student het diploma heeft gehaald), daalde het percentage niet in 2025. De intensivering van bbl biedt hier nog kansen.

Co-creatie met het werkveld

Samenwerking met het werkveld is de norm bij het vormgeven van opleidingen. Teams en regionale partners ontwikkelden samen onder meer de logistieke vakschool, Battery Technology, het UWV-reskilling traject en opleidingen in energietransitie, zorgtech, semicon, audiologie en optiek. In meerdere sectoren zetten we de brede basisjaren voort. Summabreed boden we voor de tweede keer een keuzejaar aan binnen de landelijke pilot Oriëntatiejaar. Binnen Kennispact stemmen we met de Brabantse roc's het opleidingsaanbod af.

In 2025 hebben we het aanbod van trajecten aan volwassenen via de derde leerweg flink uitgebreid. Het Expertiseteam LLO ondersteunt de teams bij ontwikkeling en uitvoering. Processen zijn ingericht en professionaliseringstrajecten ontwikkeld.

Summa Flex versnelt ontwikkeling

Met Summa Flex werken we aan een vraaggericht opleidingsaanbod. Daarom modulariseren we het onderwijs. Alle teams zijn hiermee bezig. Summabreed ontwikkelen we een flexibel aanbod de generieke vakken burgerschap, rekenen, Engels en Nederlands en voor de keuzedelen. Gepersonaliseerd leren vraagt een andere rol van docenten. Er is dan ook veel aandacht voor hun professionalisering, onder meer via de leergang studiecoach. Steeds meer teams (21 in 2025) werken met de methodiek pedagogisch didactisch coachen. Een interne leergang beeldcoach ondersteunt dit. Inmiddels zijn er 15 docenten in opleiding. Ook de wijze van examineren wijzigt en ontwikkelt zich naar portfolioassessments en lerend kwalificeren.

Loopbaanbegeleiding essentieel bij kansrijk opleiden

Kansrijk opleiden betekent ook aandacht voor socialisatie en persoonsvorming. Hiervoor intensiveren we loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB). De visie hierop is vrijwel gereed. Maar ook nu al bieden alle opleidingen een loopbaanlijn. We helpen studenten met meeloopdagen, oriënterende stages, brede basisjaren en (job)coaching voor studenten die geen stage of bbl-plek kunnen vinden. Summa NXT begeleidt studenten van niveau 1 en 2 extra en volgt hen nog een jaar na diplomering.

De pilot doorstroomdossier vo-mbo is door een te gering draagvlak beëindigd. Met de Startthermometer volgen we de motivatie van eerstejaars, zodat we tijdig actie kunnen ondernemen als dat nodig is. Samen met Avans en Fontys werken we aan een betere doorstroom, via versnelling en inhoudelijke versterking. Binnen techniek, dienstverlening en welzijn lopen projecten vanuit de regeling VABOK.

Bpv en stagediscriminatie

Vanuit het stagepact heeft het verbeteren van de beroepspraktijkvorming (bpv, stages) een belangrijke plek in onze kwaliteitsagenda. De eerste fase van onderzoek is uitgevoerd, er is in beeld wat studenten vinden van de begeleiding. Vrijwel alle teams versterkten de voorbereiding op de bpv vanuit LOB. Om de stagematching te verbeteren zijn twee apps getest, maar nog niet ingevoerd.

In 2025 hebben we het protocol en de klachten- en meldformulieren stagediscriminatie ontwikkeld en ingevoerd. We volgen de werking hiervan en nemen ook stagemisstanden mee. Docenten kunnen een training volgen die helpt om stagediscriminatie te herkennen en te bespreken met werkgevers. We haken ook aan op de landelijke campagne Doen ze gek op je stageplek, die studenten helpt om stagediscriminatie of – misstanden te melden.

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

We zetten in op: basisvaardigheden rekenen, Nederlands en burgerschap, onderzoek (practoraten), gepersonaliseerd onderwijs (Summa Flex), een passende digitale leer- en werkomgeving, professionalisering en aantrekkelijk werkgeverschap.

Door standaardisatie meer flexibiliteit in basisvaardigheden

Als onderdeel van Summa Flex maakten we Summabrede afspraken over de omvang, leeruitkomsten en examenvormen van burgerschap, rekenen, Engels en Nederlands (BREN). Voor Nederlands ontwikkelden we een e-learning die studenten versneld en zelfstandig voorbereidt op het examen. Portfolioassessments voor Nederlands en rekenen zijn vrijwel gereed en voor burgerschap lopen testen. Dit vergroot de flexibiliteit in afronding.

We investeren ook in de professionaliteit van docenten, onder meer via de leergang burgerschap (zo'n 30 deelnemers in 2025) en kennisdeelsessies. Dit versterkt het leren van elkaar. Ook de toolbox burgerschap ondersteunt hierbij.

Onderzoek geeft impuls aan innovatie

Met de inrichting van het nieuwe Expertisecentrum Onderzoek (ECO) kreeg onderzoek een impuls. De vijf practoraten versterkten de samenwerking, de onderzoekswerkplaats Leren & ICT ging het tweede jaar in en het NPuls-onderzoek Open Up werd verlengd. Landelijke onderzoekspartijen zoals lectoraten en universiteiten weten Summa steeds beter te vinden als onderzoekspartner. We participeren in drie onderzoeken van het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO). Dit stimuleert de onderzoekende houding van docenten.

Het ECO werkt met een onderzoeksagenda die aansluit bij de visie op leren van Summa. Daardoor wordt innovatie bij Summa steeds meer onderzoeksgedreven wordt.

Geen flexibilisering zonder digitalisering

Gepersonaliseerde leerroutes vragen om sterke digitale ondersteuning. Het GO-team bewees ook in 2025 zijn waarde hierbij. Er werden e-learnings, instructievideo's en

games ontwikkeld en workshops rondom effectieve inzet van digitale middelen verzorgd. Ook AI kreeg aandacht, met workshops en tools voor het maken van toetsvragen, een grof curriculum en leeruitkomsten.

Onze digitale leeromgeving Summa Academie groeide verder als platform voor professionalisering van medewerkers. Tegelijk werken we aan een nieuwe digitale leer- en werkomgeving (DLWO), in samenhang met Summa Flex. Teams in zorg, welzijn en sport bereiden de overstap naar flexibel onderwijs in 2026/2027 voor.

Ruimte om te excelleren

Summa biedt studenten volop mogelijkheden om uit te blinken en hun talenten nog verder kunnen ontwikkelen. In 2025 toonden studenten hun kwaliteiten bij challenges (drones, waterstofauto's), het Crafted Festival en Skills Heroes. 22 studenten deden mee in 19 vakrichtingen. Twee studenten drongen door tot de finales van de Euroskills in Denemarken. Samen met de andere Brabantse roc's organiseren we de Skills Finals 2026 in Den Bosch. De LOB-experience voor vmbo-studenten is hier een belangrijke activiteit bij.

Ook medewerkers ontwikkelen hun talent

We werken we op verschillende manieren aan aantrekkelijk werkgeverschap. Zo geven workshops werkdruk/werkgeluk teams handvatten om hiermee aan de slag te gaan en zetten we met onze arbodienst Bloey in op positieve gezondheid. De trajecten talentklimaat, relationeel werken en persoonlijk leiderschap dragen bij aan werkgeluk, wendbaarheid en weerbaarheid.

Onze strategische persoonsontwikkeling is gericht op de ontwikkeling van iedereen die bij ons werk. We ondersteunen dit talentklimaat met een centraal loket voor vragen en advies, het jaarlijkse Ontwikkelfestival voor en door collega's, de Talent Motivatie Analyse en de Talent Ambitie Reis. Medewerkers kunnen zich in (persoonlijk) leiderschap ontwikkelen via onder meer trainingen, workshops en coaching.

Om uitval van startende medewerkers tegen te gaan, hebben we het inductieprogramma verbeterd en het buddysysteem uitgebreid. Het practoraat relationeel werken doet onderzoek naar offboarding, om het beleid op het vlak van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid aan te scherpen. We hebben ook het recruitmentbeleid aangescherpt door de invoering van processen, samenwerking met vacatureplatforms en opzet van een nieuwe arbeidsmarktcampagne. De opleidingsschool OSER is in december geaccrediteerd en nauw betrokken bij de ontwikkelingen in de onderwijsregio.

Vanuit het practoraat relationeel verschenen in 2025 twee publicaties over diversiteit en gelijkwaardigheid en inclusie in onderwijs. Naar aanleiding hiervan zijn er scholingen en workshops gehouden. In podcasts worden de meest waardevolle lessen binnen en buiten het lokaal gedeeld.

3.2 Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg

Ons systeem van kwaliteitszorg is stevig verankerd binnen Summa en gebaseerd op een continue PDCA-cyclus op team- en organisatieniveau. Elke vier jaar voeren teams een interne audit uit op onderwijs en examinering, gebaseerd op het onderzoekskader van de Inspectie van het Onderwijs. Deze audits stimuleren reflectie, onderlinge verbinding en gezamenlijke verbetering. In de tussenliggende jaren voeren teams gerichte zelfevaluaties uit, waarbij – afhankelijk van de ontwikkelbehoefte – de focus ligt op onderwijs of examinering. Deze evaluaties worden aangevuld met kwaliteitsonderzoeken zoals de JOB- en bpv-monitor.

Ook externe onderzoeken, zoals de dialoog van het Kwaliteitsnetwerk mbo en de onderzoeken van de Onderwijsinspectie maken integraal onderdeel uit van de kwaliteitscyclus. De resultaten van alle audits, zelfevaluaties en onderzoeken gebruiken we voor het formuleren, uitvoeren en monitoren van verbeteracties en vormen input voor verantwoording en kwaliteitsborging.

Nieuwe toekomstbestendige kwaliteitscyclus

Vanaf schooljaar 2025–2026 werken we met een vernieuwde, toekomstbestendige kwaliteitscyclus. Deze cyclus is opgebouwd rond vijf pijlers: eigenaarschap, een open en lerende cultuur, datagedreven werken, de Summa-kwaliteitscyclus en het monitoren en ontwikkelen van onderwijskwaliteit. Hiermee borgen we onze basiskwaliteit en werken we tegelijkertijd aan een duurzame kwaliteitscultuur van leren en continu verbeteren.

Inspectiebezoeken

In november en december 2025 voerde de Inspectie van het Onderwijs steekproefkwaliteitsonderzoeken uit bij vijf opleidingen en herstelonderzoeken bij twee opleidingen. Studiesucces blijft een aandachtspunt. Dit succes wordt bepaald op basis van het startersresultaat, jaarresultaat en diplomaresultaat, berekend over een periode van drie jaar. Wanneer een opleiding onvoldoende scoort op studiesucces, leidt dit tot een onvoldoende eindoordeel. Vier opleidingen kregen een onvoldoende op basis van studiesucces, drie opleidingen kregen een voldoende.

De betrokken teams vonden de onderzoeken leerzaam. Ze bieden waardevolle inzichten in sterke punten en verbeterpunten bij recente ontwikkelingen bij Summa, waaronder de invoering van de vernieuwde kwaliteitscyclus.

3.3 Exameninstrumenten

Gepersonaliseerd afsluiten

We verschuiven van vaste leertrajecten naar persoonlijke leerroutes. Dit vraagt om lef: we durven oude patronen van examineren los te laten en nieuwe vormen van afsluiting te verkennen.

Studenten kunnen bij steeds meer opleidingen kiezen wanneer, waar of hoe ze hun afsluiting doen. Dat vraagt om passende exameninstrumenten. Daarom ontwikkelen we meer examens zelf: van de 4500 gebruikte examens in 2025 waren er 980 zelf geconstrueerd, een stijging ten opzichte van 2024.

Onderwijs en afsluiting vormen ook steeds vaker één geheel: afsluiten is een logisch onderdeel van het leerproces. Opleidingen die werken met lerend kwalificeren en een portfolio-examen gebruiken al minder traditionele examens. Studenten tonen hun ontwikkeling met eigen bewijzen en doen alleen examens die nodig zijn voor de diplomabeslissing. Dat verlaagt de examendruk en vergroot de verbinding tussen leren en beoordelen. De examencommissie bewaakt daarbij de kwaliteit.

Kwaliteit en verantwoording

Alle exameninstrumenten – ingekocht en zelf ontwikkeld – worden zorgvuldig gevalideerd en vastgesteld door de examencommissie. We werken met één uniform vaststellingsproces en checklist. Onderwijsteams kiezen op basis van uniforme kwaliteitsnormen bewust voor inkopen of zelf ontwikkelen. Zij leggen die keuze vast in het examenplan en verantwoorden dit aan de examencommissie.

Wat het opleverde

Studenten ervaren meer eigenaarschap, keuzevrijheid en herkenbare afsluitingen in de beroepspraktijk. Docenten krijgen meer ruimte om onderwijs en afsluiting op elkaar af te stemmen. Als organisatie hebben we geleerd dat vernieuwing vraagt om samenwerking, bevlogenheid en vertrouwen in elkaars vakmanschap.

3.4 Passend onderwijs

Wij bieden passend onderwijs en treffen waar nodig aanpassingen in:

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

Passend onderwijs vindt voor een groot deel plaats in de klas zelf. Daarbij gaat het om het maken van verbinding met de studenten, het versterken van de groepsdynamiek en het begrijpen van gedrag.

Eind 2023 verscheen de voortgang van de Verbeteragenda passend onderwijs in het mbo met vier verbeterpunten: intake studenten en ouderbetrokkenheid, kwaliteit van

ondersteuning, samenwerking met zorgpartners en begeleiding bij stages en eerste stappen op de arbeidsmarkt. Wij hebben op elk punt actie ondernomen:

Verbeterpunt 1: we ontwikkelen beleid om de intake voor studenten met een extra ondersteuningsbehoefte centraal te organiseren. Twee overstapcoaches ondersteunen leerlingen en decanen bij de overgang naar het mbo.

Verbeterpunt 2: de adviseurs passend onderwijs focussen op het versterken van de docent en ondersteunen bij complexe problematiek, intakegesprekken, ondersteuningsplannen, het verklaren van onbegrepen gedrag en passende interventies. Ze werken Summabreed en richten zich steeds vaker op preventie. Hoe eerder zij betrokken worden, hoe meer succes bij studenten. Teams doen daarnaast ook vaak een beroep op hun expertise op het gebied van bijvoorbeeld groepsdynamica, gedrag, neurodiversiteit en teambuilding.

Verbeterpunten 3 en 4 zijn geborgd door de samenwerking met (jeugd)hulpverlenings- en welzijnsorganisaties, zoals de GGzE, Lumens, Omnia en Autismepunt. Koraal Sterk in Werk en het Autismepunt leveren een belangrijke bijdrage aan het vinden en behouden van stage- en leerwerkplekken.

Schooljaar	Aantal IOP
14-15	587
15-16	737
16-17	855
17-18	957
18-19	1086
19-20	1118
20-21	1191
21-22	986
22-23	781
23-24	820
24-25	1182

In schooljaar 2024-2025 ontvingen 1182 studenten extra begeleiding op basis van een individueel ondersteuningsplan (IOP). Dit is meer dan het niveau voor corona.

- 993 studenten kregen een heroriëntatietraject/verkort keuzetraject (vorig schooljaar 971);
- 555 studenten doorliepen een traject bij School Maatschappelijk Werk (vorig schooljaar: 569)
- 226 studenten maakten gebruik van inzet GGZ (vorig schooljaar: 191);
- Er zijn 100 individuele trajecten uitgevoerd in het kader van passend onderwijs (vorig schooljaar: 207);
- Er zijn 219 trajecten uitgezet met jobcoaches (vorig schooljaar 234).

Het aantal trajecten passend onderwijs nam af door de andere werkwijze. Adviseurs ondersteunen de teams en zijn minder direct ingezet bij de trajecten voor studenten.

3.5 Voortgezet onderwijs binnen Summa

3.5.1 Montessori College Eindhoven

Het Montessori College Eindhoven (MCE) biedt mavo- en havo-opleidingen aan op basis van het gedachtengoed van Maria Montessori. Onze missie en visie: eigenwijs in onderwijs – vanuit de zes montessorikarakteristieken.

 <p>Hoofd, hart en handen Montessorionderwijs biedt een bredere vorming aan dan alleen gericht op kennis.</p>	 <p>Leren als sociaal proces Leerlingen zijn in het voortgezet onderwijs erg gericht op het sociaal functioneren met leeftijdsgenoten.</p>
 <p>Leren keuzes maken Leren keuzes maken helpt leerlingen om zelfstandig te worden.</p>	 <p>Samenhang in leerstof Leerlingen onderzoeken werkelijkheidsgebieden. Daarmee worden de grenzen tussen de traditionele vakken overschreden.</p>
 <p>Leren reflecteren Reflectie laat leerlingen zelf vaststellen hoe ver ze zijn in hun ontwikkeling en wat de volgende stappen kunnen zijn.</p>	 <p>Binnen & buiten school Het leren van vaardigheden en het verwerven van een maatschappelijke rol vindt in en buiten school plaats.</p>

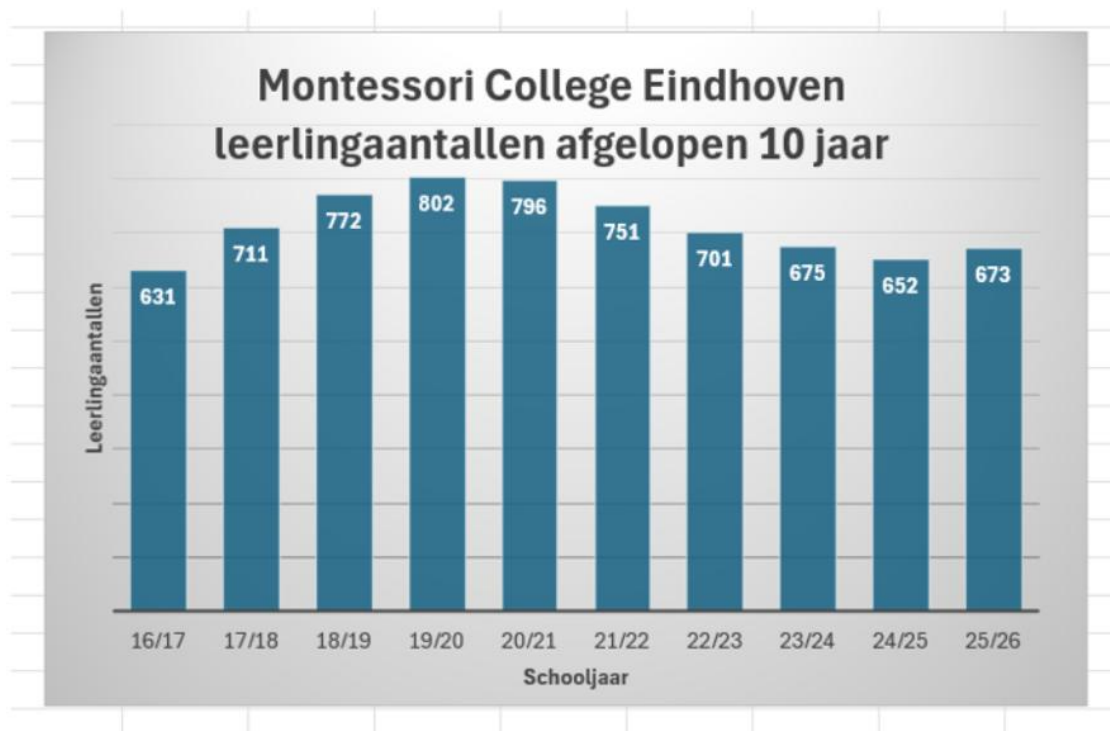
‘Wij zijn een toonaangevende onderwijsinstelling. Wij richten ons als school niet alleen op resultaten, niveau en examens, maar besteden ook aandacht aan persoonlijke en sociale ontwikkeling. In het nieuwe schoolgebouw (januari 2026) ontmoeten theorie en praktijk elkaar, maken onze leerlingen kennis 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’.

In schooljaar 2025/2026 stonden vier thema's centraal:



Leerlingaantallen

Het leerlingaantal van MCE steeg van 652 naar 673. De groei realiseerden we dankzij een gericht programma voor basisschoolleerlingen en hun ouders, de inzet van basisschoolcoaches en een intensieve werving. Met de verhuizing naar het nieuwe gebouw verwachten we dit aantal op peil te houden en mogelijk verder te groeien.



Toekomstbestendig MCE

We staan voor een urgente opgave. Doordat het leerlingenaantal onder de kritische

grens ligt, is de financiële gezondheid van de school in het geding. Terwijl de regio vraagt om een eigentijds en onderscheidend onderwijsaanbod dat aansluit bij de groeiende internationale populatie en de technologisch gedreven arbeidsmarkt. Zonder scherpe keuzes dreigen we terrein te verliezen in een concurrerende onderwijsmarkt.

Om deze urgentie het hoofd te bieden, ontwikkelden we een toekomstscenario met drie samenhangende stromen:

1. Efficiënte organisatie als basis
We stemmen onderwijsaanbod en personeelsinzet scherper op elkaar af, nemen maatregelen om kosten te verlagen en herstellen de leerling/leraar-ratio. We zetten personeel, budget en tijd gericht in op de vraag uit de regio en voegen we kleine klassen samen.
2. Onderwijsaanbod beter afgestemd op de regio
We verbreden het aanbod met NT2, Cambridge English en techniek/T&T. Daarmee sluiten we beter aan op regionale behoeften en versterken we de doorstroom naar het mbo (Summa).
3. Duurzame onderwijsontwikkeling
We voeren een blokrooster in en creëren meer flexibiliteit en differentiatie in het onderwijs. Deze vernieuwing gebeurt gefaseerd, met inzet van digitale leermiddelen.

Elke maatregel in dit scenario is getoetst aan het toetsingskader, met nadruk op impact en doorlooptijd. Daardoor is het plan niet alleen ambitieus, maar ook uitvoerbaar en effectief. De onderbouwing laat zien dat:

- Het scenario aansluit bij de strategische richting van MCE en de regionale arbeidsmarktontwikkelingen.
- De samenwerking met Summa unieke kansen biedt voor innovatie, schaalvoordelen en doorlopende leerlijnen.
- De gekozen aanpak realistisch is, maar vraagt om heldere regie, voldoende middelen, breed draagvlak en structurele monitoring.

Het voorgestelde scenario biedt een realistisch en gedragen antwoord voor een financieel gezond, aantrekkelijk en toekomstbestendig Montessori College Eindhoven.

Kwaliteit van onderwijs

In april 2024 vond een inspectieonderzoek plaats. We ontvingen een onvoldoende voor mavo en een voldoende voor havo. Het rapport bevatte verbeterpunten en herstelopdrachten. We stelden een verbeterplan op om de basis op orde te brengen op het gebied van kwaliteit, resultaat en veiligheid. Na interne audits in maart en september hebben we het plan bijgesteld.

In oktober 2025 volgde het herstelonderzoek. Dit resulteerde in een voldoende beoordeling voor mavo en havo. Zes van de acht herstelopdrachten kregen een voldoende. We wachten nog op het herstelrapport voor de overige twee herstelopdrachten.

Naar aanleiding van de visitatie door de Montessorivereniging in mei 2023 werken we verder aan de versterking van de Montessori-didactiek. Een van onze doelstellingen is om eigentijds en actueel onderwijs te geven dat past bij de leerlingen van nu en morgen. Dit doen we onder meer via externe activiteiten. Deze doelstelling krijgt vorm op de Montessori-dag (augustus) en de twee Montessori-weken (december en april). In 2025 stonden die in het teken van duurzaamheid en burgerschap. In april 2026 volgt een nieuwe visitatie.

In juli 2024 ontvingen we subsidie uit het Masterplan Basisvaardigheden, bestaande uit €1000,- per leerling en inhoudelijke steun door onderwijsadviseurs. Hiermee versterken we de basisvaardigheden op onze school. In oktober 2024 dienden we het activiteitenplan in. Tot en met juli 2026 werken we gericht aan onderwijsverbetering.

Onderwijsresultaten - Onderwijsresultaten - Actueel

Schooljaar 2026 (2024/2025)
 Indicator over 3 schooljaren excl. coronajaren
 Brondata Bronsysteem & inspectie
 Datum 17-11-2025

- * Boven de norm
- * Onder de norm
- * Stijging t.o.v. vorig jaar
- * Daling t.o.v. vorig jaar
- * Daling t.o.v. vorige ≥2 jaar
- * Onder de norm
- * Onder de norm ≥2 jaar



Toetsing en examinering

Het eindexamen laat zien met welke kennis en vaardigheden leerlingen onze school verlaten. Het bestaat uit een centraal examen en een schoolexamen; allebei moeten kwalitatief goed zijn. Op basis van wet- en regelgeving professionaliseren we de examenorganisatie, examencommissie en het examenbureau. De eerste stappen zijn gezet en krijgen een vervolg met onder andere een audit op kwaliteit.

Sinds dit schooljaar werkt elke docent met een studiewijzer. Leerlingen behalen leerdoelen stap voor stap, waar mogelijk in eigen tempo en op eigen niveau. We toetsen meer formatief en minder summatief. Dit alles ondersteunt de ontwikkeling naar een leercultuur en maakt meer maatwerk mogelijk.

Sociale veiligheid en gelijke behandeling

We werken aan een veilig en respectvol schoolklimaat waarin iedere leerling en medewerker zich gezien en gehoord voelt. Binnen de burgerschapspijlars identiteit, diversiteit en democratie besteden wij structureel aandacht aan sociale veiligheid en gelijke behandeling, passend bij onze montessorivisie waarin respect, zelfstandigheid en

verantwoordelijkheid centraal staan. De Inspectie van het Onderwijs beoordeelde beleid en praktijk op dit gebied in oktober 2025 als voldoende. Jaarlijks nemen wij de sociale veiligheidsmonitor af; we vertalen de resultaten naar concrete verbeteracties, die we opnemen, uitvoeren en volgen binnen onze kwaliteitscyclus.

Samenwerking

Sinds 2023 onderzoeken we de samenwerking met de vavo (Ster College). We werken inmiddels samen in de backoffice en bij examinering, trekken samen op bij onderwijsontwikkeling en ontmoeten elkaar regelmatig als sparringpartner. Ook de samenwerking met Summa en andere mbo-instellingen is geïntensiveerd, onder meer om de doorstroom vo-mbo te bevorderen. Zo werken we samen met Summa Engineering aan het eindexamenvak Techniek en Technologie, waardoor leerlingen al vroeg kennismaken met techniek.

Strategisch personeelsbeleid

We werken met een strategisch personeelsplan. Daarin beschrijven we hoe we komen tot de formatie, de taakverdeling, de normjaartaken en hoe we invulling geven aan het werkdrukakkoord. De overheid heeft extra middelen beschikbaar gesteld om medewerkers te professionaliseren en de werkdruk te verlichten. Dit geld kunnen we onder meer inzetten om onbevoegde docenten op te leiden. Jaarlijks bieden we professionaliseringstrajecten, zoals de Montessoricursus voor niet-Montessoridocenten, ondersteuning bij ontwerp van Montessorionderwijs en formatief toetsen en trainingen in passend onderwijs. Daarnaast volgen docenten individuele scholingen die passen bij hun ontwikkelbehoefte.

Vernieuwbouw

In februari 2024 zijn we verhuisd naar onze tijdelijke locatie aan de Limburglaan. Sinds begin 2026 werken we in een vernieuwde Montessoriaanse leeromgeving met Montessoripleinen.

3.5.2 Ster College (vavo)

Resultaten

In 2025 lag het slagingspercentage van het voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo) weer op het eerdere niveau (zie schema). Dat komt waarschijnlijk doordat de negatieve corona-invloeden zijn verminderd en de normeringen van het centraal examen bij enkele vakken iets soepeler waren. Het is ook een compliment aan de studenten die door covid een lastige start hadden en in het begin onder weinig optimale omstandigheden hebben moeten studeren.

Totaal vavo (Ster College):

	Aantal 24-25	Geslaagd 24-25	Percentage 24-25	Percentage 23-24	Percentage 22-23	Percentage 21-22
vmbo	47	39	83 %	65%	58%	75%
havo	171	125	73 %	80%	68%	79%
vwo	72	53	74 %	83%	72%	78%
totaal	290	217	75 %	78%	66%	78%

De 'toekomstbestendige zorgstructuur' staat sinds enige tijd en is geïntegreerd in de organisatie. Alle mentoren ontwikkelen zich tot mentoren-plus, waardoor de zorgstudenten breder kunnen worden opgevangen. Dit is nodig vanwege de toenemende complexiteit bij studenten en de groei van het aantal vavo-studenten.

Het project Effectief Leren, gericht op de vavo-didactiek en uitgevoerd met alle vavo's in Nederland, is afgesloten. Het combineerde wetenschappelijke inzichten met praktijkervaringen en had onder andere als doel de meerwaarde van de fysieke lessen te verbeteren. We hebben dit geborgd en monitoren de voortgang.

Taal houdt onze aandacht. We merken dat de taalvaardigheid zowel bij allochtone als autochtone studenten achterblijft. Een werkgroep onderzoekt hoe we hiermee het beste kunnen omgaan.

Een belangrijk teamdoel is schoolaanwezigheid en het voorkomen van vsv. Het heeft dan ook continu onze aandacht en kijkt naar mogelijkheden om studenten binnen de schoolmuren te houden. Zo hebben we een verzuimcoach aangesteld. Het voorlopige resultaat is een stijging van de presentie met 3% in september 2025.

We hebben ook aandacht voor sociale veiligheid. We willen onderzoeken of studenten en personeelsleden zich sociaal en fysiek veilig voelen en of er verbeterpunten zijn.

Op het gebied van de kwaliteitsborging examinering is veel bereikt de afgelopen jaren. Sinds 2023 onderzoeken we hierin ook de samenwerking met het MCE. We werken inmiddels samen in de backoffice en bij examinering, trekken samen op bij onderwijsontwikkeling en ontmoeten elkaar regelmatig als sparringpartner.

3.6 Taalkracht

Taalkracht – basisvaardigheden voor volwassenen

Taalkracht versterkt in Zuidoost-Brabant de basisvaardigheden van volwassenen, met een focus op taal, digitale vaardigheden en rekenen. Zo leggen we een fundament voor een leven lang ontwikkelen. We werken actief samen met bibliotheken, gemeenten, het regionale werkcentrum, bedrijfsleven, vrijwilligersinitiatieven en sociale partners. Ruim honderd vrijwilligers ondersteunen ons werk. We leiden hen zelf op.

In 2025 hebben we 1.584 unieke cursisten opgeleid in het kader van de Wet educatie en beroepsonderwijs. Zij gaven ons het rapportcijfer 9,1, nog hoger dan vorig jaar. Ook dit jaar organiseerden we een zomerschool voor cursisten.

Eind 2025 sloten we met de gemeente Eindhoven een publiek-publieke samenwerking voor volwasseneducatie. Samen met alle 14 gemeenten in de regio Zuidoost-Brabant ontwikkelden we bovendien een Regionaal Educatief Programma.

Met ASML gingen we een unieke samenwerking aan om de Nederlandse taalvaardigheden van internationals in de Brainportregio te versterken: Taalkrchtig naar werk. Ruim 800 cursisten volgden een intensieve, gratis cursus om in één jaar taalniveau B1 te bereiken. We verrijkten de modules met workshops en activiteiten om de positie van de cursisten op de arbeidsmarkt te versterken. In december werd het programma afgerond.

De jaarlijkse impactmeting van ons programma laat zien dat onze taaltrajecten een enorm verschil in levens van mensen maken. Dit gaat verder dan alleen een taalles: deelnemers voelen zich meer betrokken en doen actiever mee in de maatschappij. Bij Taalkrchtig naar werk geeft 98% van de deelnemers aan vooruitgang te hebben geboekt. 62% zegt dat de arbeidsmarktpositie is verbeterd door de taallessen en 89% voelt zich beter in staat om mee te doen in de samenleving.

Meer over Taalkracht lees je in ons [jaarverslag 2025](#).

3.7 Summa Plus

Summa Plus begeleidt extra kwetsbare studenten via drie onderwijsteams en de dienst Studentenbegeleiding. Daarnaast zijn we expertisecentrum voor de onderwijsteams van Summa, ondersteunen we Toptalent en bij vsv en voeren we projecten uit zoals het taalbeleid, NT2 en Summa NXT.

In 2025 heeft iedereen opnieuw moeten schakelen door de sterke groei van anderstaligen en wereldwijde ontwikkelingen die jongeren raken. Vanuit de kwaliteitsagenda rond mentaal welbevinden hebben we veel extra activiteiten uitgevoerd. De empowermenttrainingen voor studenten en trainingen voor docenten over suïcidepreventie bleken in een grote behoefte te voorzien en werden zeer gewaardeerd. Gezonde School coördinatoren leverden bijdragen op scholen op thema's als alcohol- en drugsgebruik (Helder op school), voeding en mentale gezondheid.

Het beroep op heroriëntatietrajecten nam toe. We hielden extra acties om studenten op deze trajecten te wijzen, omdat we nog steeds zien dat een groot deel van de uitval veroorzaakt wordt door een verkeerd beroepsbeeld.

Trajecten GGZ en School Maatschappelijk Werk lagen weer op hetzelfde niveau als voor corona, maar de inzet van onze zorgcoördinatie was intensiever vanwege de complexiteit van casussen. Het aantal trajecten in het kader van jobcoaching bleef

ongeveer gelijk, maar ook hier nam de complexiteit toe. Summabreed maakten we meer individuele ontwikkelplannen (IOP's) en was er een grote inzet van de medewerkers passend onderwijs. Vanuit Toptalent kregen 95 studenten extra begeleiding; drie van hen verlieten school voortijdig.

Summabreed zijn we intensief betrokken geweest bij de aanvraag voor het nieuwe regionale plan voortijdig schoolverlaten en de invoering van de Wet van school naar duurzaam werk. Summa NXT is in het kader van nazorg geborgd binnen de Entree- en niveau 2-opleidingen, en waar nodig ook bij opleidingen niveau 3 en 4. En vanuit de wet krijgen voortijdige uitstromers nu ook een mbo-verklaring. Verder ging het Keuzejaar het tweede jaar in met goede resultaten en startte een oriëntatietraject Techniek in het kader van Beethoven.

De onderwijsteams merkten de toename van anderstaligen en zorgvragen. Hiervoor was extra personeel nodig. Het werven daarvan vergde veel tijd, maar in 2025 konden we starten met veel nieuwe, deskundige collega's en partners. Daardoor kregen kwetsbare studenten goed onderwijs en begeleiding.

Tot slot is de tijdelijke nieuwkomersvoorziening in samenwerking met de gemeente Eindhoven en het COA afgebouwd en geborgd binnen ons voortgezet onderwijs anderstaligen (VOAT). Wachtlijsten blijven een uitdaging.

Doelstellingen en resultaten 2025

- Voortijdig schoolverlaten: alle projecten van het regionale vsv-programma zijn met mooie resultaten gerealiseerd. De aanvraag voor de nieuwe periode is gerealiseerd.
- Zorgborging: zorg voor de komende jaren is geborgd in het regionale vsv-programma (Hulp in de school Zorg en Arbeid).
- Expertrol: stond voor een groot gedeelte in het teken van de strategie, de samenwerking met het practoraat relationeel werken, meidenvrij, ondermijnd gedrag, begeleiding van kwetsbare doelgroepen, loopbaanbegeleiding en groepsdynamica;
- Jeugdwerkloosheid: de nazorg van uitstromers geregeld voor niveau 1 en 2 en de meest kwetsbare studenten binnen niveau 3 en 4 (NXT-coaching);
- Taalbeleid/NT2 MBO: is uitgevoerd. 262 Summa-studenten volgden extra NT2-onderwijs naast hun mbo-studie. Met coaching, advisering en scholing hebben we meerdere teams bereikt. Ook droegen we bij aan de Summabrede visie op basisvaardigheden Nederlands, rekenen en burgerschap en werken we mee aan de uitvoering van die visie.
- Summa2030: we zijn ver met de pijler waardengedreven organisatie. Binnen Summa Plus voerden we mooie activiteiten uit rondom de pijler duurzaamheid (Summa Second, Plustuin met lessen, Week zonder vlees). Een collega werkt nu Summabreed op het thema duurzaamheid;
- Continu verbeteren: een collega ontwikkelde zich tot Lean-coach en verbeterde processen zoals het roosterproces.

- Veiligheid: interventies in 2024 zorgden in 2025 voor een positief pedagogisch klimaat en veel minder incidenten. De werkgroep Veiligheid blijft actief, onder meer om de voortgang te monitoren.
- Capaciteit: onder hoge druk en in goede samenwerking met de diensten openden we een extra schoolgebouw op de Koenraadlaan om de groei van anderstalige leerlingen op te vangen. Hierdoor kunnen meer leerlingen les krijgen.

In 2025 groeide VOAT opnieuw in leerlingenaantal. Hiervoor is extra personeel geworven. Dit vroeg veel van het team en veel overleg met collega-opvangscholen en gemeenten om leerlingen toch geplaatst te krijgen.

Entree groeide vooral in de bbl, terwijl de vraag naar VIA, het begeleidingstraject voor mbo-studenten die vastlopen in hun studie of moeite hebben met hun studiekeuze, iets afnam. We zagen meer leerlingen in de Entree die een andere vraag dan onderwijs hebben. Ook nam het aantal anderstaligen toe, waardoor we meer Entree NT2-klassen moesten starten. Door deze ontwikkelingen daalde het diplomarendement.

Alle teams binnen Summa Plus behaalden in schooljaar 2024-2025 mooie resultaten. Gemiddeld stroomde bijna 86% van de studenten door naar opleiding en vooral werk, terwijl de uitval licht daalde. Met onze dienstverlening bereikten we veel studenten en teams; scholen gaven aan (zeer) tevreden te zijn over onze dienstverlening. Zo dragen we direct én indirect bij aan het verminderen van voortijdig schooluitval.

Rendement VOAT en VIA

	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025
VOAT: uitstroom naar vervolgonderwijs en werk	90%	89%	94%	90%	87%
VIA: uitstroom naar vervolgonderwijs	78%	82%	80%	90%	84%
VIA: uitstroom naar werk	12%	10%	11%	5%	15%

Het totale rendement lag iets lager dan in 2024 (87% tegenover 90%). Van 27 leerlingen is onbekend of zij nog onderwijs volgen; dit ligt buiten onze invloed. Landelijk zorgen wachtlijsten bij nieuwkomersscholen ervoor dat studenten niet meteen verder kunnen met onderwijs.

Bij VIA stroomde 84% uit naar vervolgonderwijs en 15% naar werk. 1% stroomde uit naar een hulpverleningstraject. De doorstroom naar vervolgonderwijs was lager dan in 2024 (90%). Studenten kozen vaker voor werk (in 2024: 5%).

4 Personeel

4.1 Ontwikkelingen personeel

Werk en banen blijven de komende jaren veranderen door onder meer technologische en maatschappelijke ontwikkelingen. Summa en het Montessori College Eindhoven (MCE) spelen hierop in. Vanuit Strategische Persoonsontwikkeling (SPO) werken we aan een organisatie die een ontmoetingsplek en leeromgeving is, waarin medewerkers en teams zich blijven ontwikkelen. Hieronder lichten we toe hoe we dat in 2025 hebben gedaan.

Aantrekken personeel

In 2025 zijn we begonnen met een nieuw werving- en selectiebeleid dat beter aansluit op de arbeidsmarkt. Door de uitbreiding van de wervingskanalen zijn onze vacatures nog beter zichtbaar voor potentiële medewerkers. We ontwikkelden een campagne om onze zichtbaarheid als werkgever te vergroten; die lanceren we in 2026. In 2026 professionaliseren we onze wervings- en selectieaanpak verder.

Organisatiebrede ontwikkelinfrastructuur

We maakten ontwikkelmogelijkheden toegankelijker en stimuleerden ontmoeting en kennisdeling. Met onder meer het Summa Ontwikkelfestival en één centraal loket voor ontwikkeling is de infrastructuur zichtbaarder en laagdrempeliger gemaakt. Dit versterkte zowel de professionalisering als verbinding binnen de organisatie.

Een externe analyse gaf inzicht in de toekomstige ontwikkelmogelijkheden en benodigde capaciteiten binnen Summa. Dit scherpt de strategische personeelsopgave aan en maakt duidelijk welke competenties en mindsetontwikkeling richting 2030 nodig zijn. De uitkomsten vormen een belangrijke basis voor de koers in 2026.

SPO in de praktijk

In 2025 vertaalden we de Strategische Persoonsontwikkeling naar de praktijk en presenteerden we de handreiking SPO. Op verzoek van directeuren ontwikkelden we ook SPO-werkboek en startten we een pilot bij drie proposities/diensten met de toepassing van SPO. Zij bevinden zich in verschillende fases van het SPO-stappenplan: van dataverkenning tot het formuleren van toekomstscenario's en interventies. SPO geeft een concreet inzicht in toekomstige personele vraagstukken, inclusief implicaties voor in-, door- en uitstroom. Tijdens de pilot is ervaring opgedaan met scenariodenken en het voeren van strategische gesprekken op directieniveau. De belangrijkste les is dat succesvolle invoering vraagt om praktische instrumenten, centrale regie en een vertaling naar organisatieniveau. Deze stap zetten we verder in 2026.

Leiderschapsprogramma

In april 2025 zijn we gestart met een organisatiebreed leiderschapsprogramma, gebaseerd op onze visie op leiderschap. Alle leidinggevenden nemen deel. Het programma versterkt individueel leiderschap (vanuit talent en waarden) en samenwerken in een dynamische context. Het programma loopt tot einde schooljaar

2025/2026. Voor resultaten is het te vroeg. We verwachten de eerste effecten te zien in het medewerkersonderzoek najaar 2026.

Relationeel werken

Het practoraat relationeel werken richt zich op het versterken van relationele professionaliteit en het bevorderen van *sense of belonging* binnen Summa. In 2025 is dit vormgegeven via onderzoek, trainingen, maatwerktrajecten en kennisdeling. Ook zijn medewerkers geschoold in dialooggerichte en inclusieve werkvormen. Dit alles zorgt ervoor dat relationeel werken steeds meer verweven is met professionaliseringstrajecten en de onderwijspraktijk. Het is geen los programma, maar een cultuurontwikkeling die vraagt om structurele verankering in leiderschap, beleid en de dagelijkse praktijk.

Persoonlijk leiderschap

Het traject persoonlijk leiderschap versterkt eigenaarschap, authenticiteit en veranderkracht. In 2025 kreeg dit vorm via doorlopende trainingen, begeleiding en ondersteuning bij teamontwikkeling. Dit leidde tot meer bewustzijn, een groter gevoel van verantwoordelijkheid en een sterkere verbinding binnen teams en tussen leiding en medewerkers. Uit ervaringen blijkt dat persoonlijk leiderschap het meeste effect heeft als het wordt gekoppeld aan teamontwikkeling en organisatievraagstukken. Verdere borging in reguliere processen en sturingslijnen blijft nodig.

Talentklimaat

Het traject talentklimaat verankert talentgericht denken en werken als basis voor inzetbaarheid en wendbaarheid van medewerkers. In 2025 zijn teams begeleid bij het gebruik van de Talenten Motivatie Analyse (TMA), een tool voor inzicht in drijfveren en gedragen, en zijn talentdialogen gevoerd. Leidinggevend en studietoelichters volgden speciaal ontwikkelde trainingen om talentgericht werken in de praktijk toe te passen.

Werkdruk

Diverse teams volgden een workshop om factoren achter werkdruk beter te begrijpen en gericht aan te pakken. Vanuit de kwaliteitsagenda zijn hiervoor middelen beschikbaar voor extra interventies, zowel op individueel als op teamniveau.

Summa Ontwikkelfestival

Op 6 en 7 oktober 2025 bracht het Summa Ontwikkelfestival collega's samen in twee dagen vol leren en inspiratie. Met 1.863 inschrijvingen en 870 unieke deelnemers liet het festival opnieuw zien dat Summa een krachtige leeromgeving biedt. Opvallend is dat 37% van alle collega's op eigen initiatief deelnam, een sterke indicatie van intrinsieke leermotivatie.

Deelnemers waardeerden vooral het inzicht in het leeraanbod van Summa, de ontwikkeling van vaardigheden en ontmoeting met (nieuwe) collega's in een informele, verbindende setting. Ook de sprekers en workshops werden veel genoemd als bron van nieuwe ideeën en energie. Het Summa Ontwikkelfestival bevestigde daarmee zijn waarde als strategisch instrument voor professionalisering én organisatieontwikkeling.

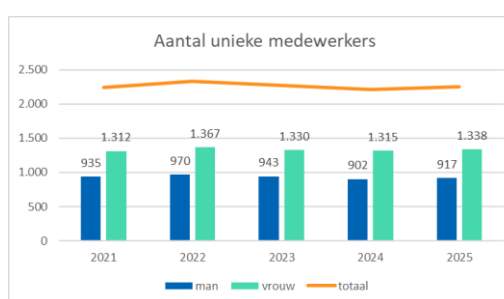
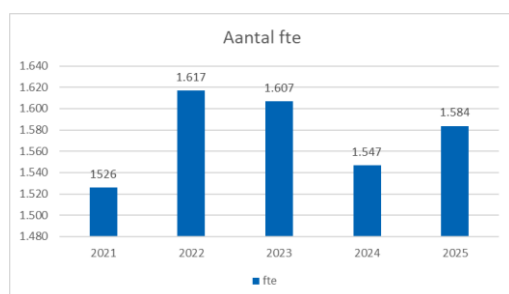
4.2 Personeel in cijfers

Personele formatie

In 2025 werkten er bij Summa gemiddeld 1.584 fte's. Dat zijn 38 fte's meer dan de begroting (1.546 fte's). Met name in de tweede helft van het jaar zijn extra medewerkers ingezet, met name voor programma's zoals Beethoven.

Van de leidinggevende fte's (directeur of teamleider) was 42,8% man en 57,2% vrouw. Het aandeel vrouwelijke leidinggevendenden steeg daarmee met 1,2 procentpunt ten opzichte van 2024.

Het aantal medewerkers bedroeg 2.255, 38 meer dan in 2024. Van dit totaal was 40,7% man en 59,3% vrouw. Nog niemand maakte gebruik van de mogelijkheid om zich genderneutraal te registreren.



Verdeling tussen personeel in loondienst (PIL) en personeel niet in loondienst (PNIL)

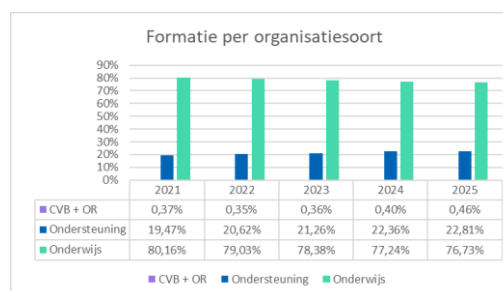
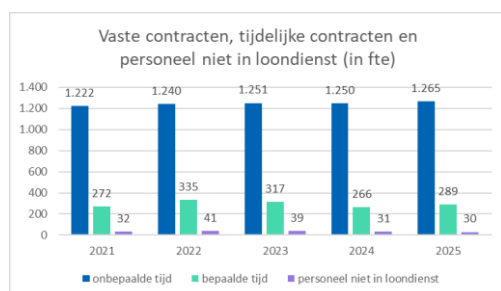
Van de 1.584 fte's waren 1.544 fte's in loondienst op basis van vaste- en tijdelijke contracten en 30 fte's (1,9%) niet in loondienst.

Formatie per organisatiesoort

Het aantal fte's (7,3) in de categorie college van bestuur en OR steeg door uitbreiding van het college van bestuur en urenuitbreiding bij de ondernemingsraad.

De categorie Ondersteuning groeide van 346 fte's in 2024 naar 390,3 fte's in 2025. Deze uitbreiding komt door de overheveling van 28,75 fte's studentenbegeleiding en extra inzet op programma's zoals Beethoven.

In de categorie Onderwijs daalde het aantal fte's van 1.195 in 2024 naar 1.186,2 in 2025. Naast de genoemde overheveling van studentenbegeleiding beweegt het onderwijs mee met schommelingen in de studentenaantallen.



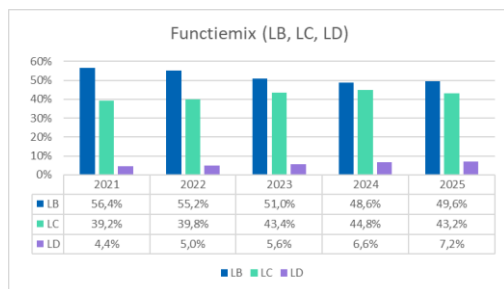
Investering voor scholing

Het scholingsbudget bedroeg in 2025 € 1.986.269. Naast dit scholingsbudget maakten we ook gebruik van het ontwikkelbudget uit de kwaliteitsagenda (carrièreperspectief). De totale investering in scholing komt daarmee uit op € 2.237.846.

Funciemix

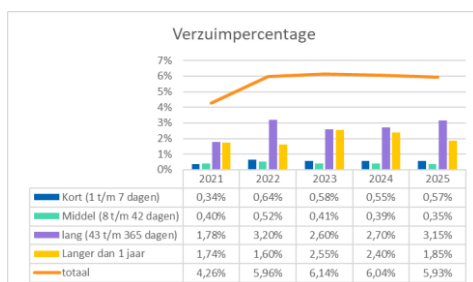
Het aantal LB- en LD-functies steeg licht, terwijl het aantal LC-functies iets daalde. Dit komt doordat nieuwe medewerkers instromen in de LB-schaal, er LC-docenten met pensioen gingen en een deel van de LC'ers doorstroomde naar LD.

Uitgangspunt is dat teams streven naar een zo groot mogelijke onderwijskwaliteit en bijpassende funciemix. Zij hebben structureel aandacht voor ontwikkelkansen van docenten.



Verzuim

Het gemiddelde verzuimpercentage daalde licht: van 6,04% in 2024 naar 5,93% in 2025. De verzuimfrequentie bleef met 0,62 nagenoeg gelijk, terwijl het aantal medewerkers zonder verzuim (0-verzuim) steeg van 54,5% naar 54,8%. De daling van het verzuimpercentage komt vooral door minder langdurig verzuim (langer dan een jaar). We streven naar verdere verlaging van het verzuim. Samen met onze arbodienst zetten sterker in op amplitie. Daarbij ligt de focus niet op het behandelen (curatie) of voorkomen (preventie) van de negatieve gevolgen van werkstress, maar op het vergroten van de weerbaarheid van medewerkers.



Verklaring omtrent gedrag

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

Tabel tijdige aanwezigheid verklaring omtrent gedrag

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	282	< 5	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	127	9	0

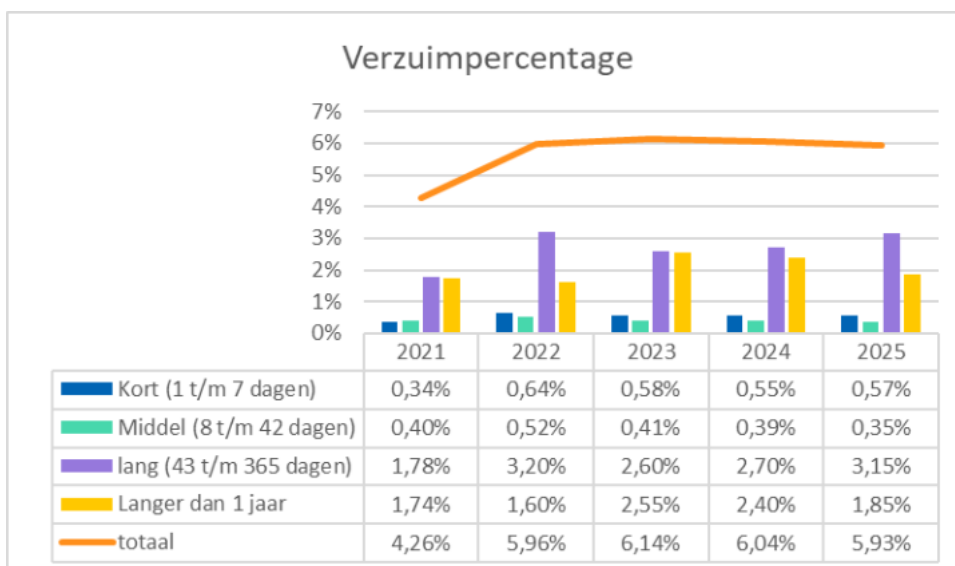
Participatiebanen

Wij bieden kwetsbare jongeren en volwassenen kansen op een baan, onder andere via de banenafspraken uit de Participatiewet en Social Return banen. In 2025 werkten er gemiddeld 12 medewerkers (6 fte) in een normbaan vanuit de Participatiewet.

Daarnaast zijn er diverse normbanen vanuit Social Return ingevuld.

Met sociaal ontwikkelbedrijf Ergon werken we samen op de thema's ontwikkelen en leren, het uitbesteden van werk aan Ergon, het creëren van functies bij Summa voor de doelgroep van Ergon en samenwerking met regionale partners. Door deze samenwerking nemen we in de toekomst nog meer medewerkers van Ergon in dienst.

Het succes van de participatiebanen hangt samen met de begeleiding op de werkvloer. Elke medewerker heeft een buddy op locatie voor dagelijkse afstemming en directe vragen. Ook is de teamleider van de participatiemedewerkers wekelijks op locatie aanwezig voor persoonlijke begeleiding en zaken die niet bij de buddy horen, zoals financiële of ambulante zorg. De meeste medewerkers hebben daarnaast vanuit de Wmo toegang tot een ambulante zorgmedewerker om de huishoudelijke zorg mee te bespreken. Zo creëren we een werkomgeving ook deze medewerkers hun talenten inzetten voor (de studenten van) Summa.



5 Medezeggenschap

5.1 Centrale studentenraad

De Centrale Studentenraad (CSR) is het zittingsjaar 2025/2026 van start gegaan met 10 enthousiaste leden vanuit de verschillende proposities. Na een driedaags verkenningsprogramma zijn we vliegend van start gegaan. In korte tijd namen we aan diverse activiteiten deel. Zowel binnen Summa als daarbuiten wordt de CSR steeds vaker betrokken bij onderwerpen waar de input van de student van belang is. De CSR heeft vijf instemmingsverzoeken en twee adviesaanvragen in behandeling genomen.

De volgende thema's zijn benoemd als speerpunten:



Summa2030 en onderwijskwaliteit

Summa2030 en onderwijskwaliteit zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. De CSR is in 2025 actief betrokken bij de pijlers uit Summa2030.

- In het kader van Summa Flex (gepersonaliseerd werken) en de digitale leer- en werkomgeving (DLWO) zijn we betrokken bij de ontwikkeling van het nieuwe applicatielandschap, samen met dienst Onderwijs & Kwaliteit (O&K). Studenten mochten meekijken met de look & feel van de nieuwe portal en hierover adviseren.
- De CSR heeft deelgenomen aan de creatiegroepen met diverse onderwerpen, waaronder het Beethovenproject.
- De CSR heeft in het kader van duurzaamheid drie sustainable development goals (SDG's) omarmd, namelijk goede gezondheid en welzijn, kwaliteitsonderwijs en ongelijkheid verminderen.



Kansengelijkheid

Met kansengelijkheid neemt de CSR initiatieven, zowel binnen Summa als daarbuiten.

- Het grote succes van het gezamenlijke introfeest op het Stadhuisplein heeft dit jaar een nog grotere opkomst gekend van onze Summa-studenten dan het jaar daarvoor. We mochten aan de voorkant, samen met studenten van Fontys en TU/e, meedenken hoe het introfeest nog inclusiever kan zijn en daardoor voor iedereen toegankelijk. Volgend schooljaar is het streven om met nog meer Summa-studenten deel te nemen. Pablo Schoutens (vicevoorzitter) heeft de rol van studentenambtenaar bij de gemeente Eindhoven overgenomen van Sanne Wijers (ex-voorzitter). Hij heeft het introfeest mogen aftrappen.
- We hebben ons samen met de dienst O&K ingezet om een digitale studentenpas te introduceren. Studenten kunnen nu heel laagdrempelig via Eduarte over een studentenpas beschikken. Hiermee kunnen studenten op heel veel plekken studentenkorting ontvangen.
- Bij de uitreiking van het boek Verandering van Dialoog mochten de studenten meepraten over diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid.
- We zijn in gesprek met de afdeling Huisvesting over de behoefte aan studentenhuysvesting in Eindhoven. De studentenraad vindt dat een mbo-student net zoveel kans moet hebben op huisvesting als een student op het hbo of de universiteit.

Welzijn

Tijdens de tweedaagse van Kennispact MBO Brabant over mentale weerbaarheid en studentparticipatie is het idee ontstaan voor een ruimte waar studenten zich kunnen terugtrekken en met vragen terecht kunnen. Dit idee is besproken met de projectleider van de verbouwing Sterrenlaan-campus. We worden bij de plannen betrokken om te kijken waar en hoe er invulling gegeven kan worden aan zo'n ruimte.

Communicatie en participatie

Binnen Summa wordt veel waarde gehecht aan studentmedezeggenschap. Elke twee weken is er een overleg tussen de CSR en het college van bestuur over de lopende zaken.

Om de achterban goed te kunnen bereiken, hebben we contact met deelraden binnen de scholen. Dit willen we in 2026 verder uitbouwen, door regelmatig een vergadering van de deelraden bij te wonen.

De zichtbaarheid van de CSR is zichtbaar gegroeid. Dit blijkt onder andere uit het toegenomen aantal volgers op de socials. Hierdoor kunnen we snel schakelen met de achterban.

Verkiezingen en doorkijk naar 2026

De verkiezingen hebben geleid tot een nieuwe studentenraad van 14 studenten. Vijf leden blijven nog een zittingsperiode aan en negen nieuwe leden traden toe. Hiermee is de continuïteit gewaarborgd en zijn we op volle sterkte. De CSR bouwt in 2026 verder aan de genoemde speerpunten.

5.2 Ondernemingsraad

De ondernemingsraad heeft de goede samenwerking met het college van bestuur en de raad van toezicht voorgezet in 2025. De Governance, de onderlinge samenwerking, heeft nog meer inhoud gekregen.

De samenwerking binnen de Governance is gebaseerd op het toepassen van de waarden vanuit een lerende en reflectieve houding. De ondernemingsraad heeft steeds een belangrijke rol genomen in de ontwikkelingen binnen de Governance die resulteerde in een aanscherping van de Governance op het gebied van, verantwoordelijkheid, samenwerking, integriteit, openheid en lef.

Van medezeggenschapsorganen wordt verwacht dat ze bijdragen aan goed bestuur. De ondernemingsraad en, hoewel in mindere mate, ook de studentenraad vormen in dat denken een correctiemechanisme voor het bevoegd gezag. Van hen wordt verwacht dat ze kritische gesprekspartner zijn en in die rol de tegenspraak bieden die in elke bestuurlijke omgeving nodig is om tot de juiste besluiten te komen.

Het dagelijks bestuur van de ondernemingsraad voert tweewekelijks overleg met het college van bestuur. Tijdens deze overlegmomenten bespreken we alle lopende zaken in de organisatie en we maken een planning voor de komende overlegmomenten. Bovendien zorgt de uitwisseling voor inzicht in en meer begrip voor elkaars opvattingen en afwegingen. En dat leidt niet alleen tot beter geïnformeerde, maar ook tot breder gedragen besluiten.

Met de input van alle collega's kunnen we de kritische gesprekspartner zijn.

Voorbeelden van processen waar de ondernemingsraad bij is betrokken:

- De OR heeft het Team Overstijgend Overleg (TOO) als medium ingezet om informatie op te halen over wat er 'leeft' onder de medewerkers binnen Summa. Hiernaast wordt het TOO ook gebruikt om informatie vanuit de ondernemingsraad te delen. Een belangrijk succes hierbij is dat het TOO ook is omarmd door het college van bestuur en staat het als onderwerp op de agenda bij de resultaatgesprekken met de directeuren en hun teamleiders.
- Een ander succes is de komst van de personeelsraadgever. Het college van bestuur heeft ingestemd, op voorstel van de Ondernemingsraad binnen het Summa te starten met een pilot met een onafhankelijke en onpartijdige personeelsraadgever. Alle medewerkers van het Summa kunnen op informele en vertrouwelijke wijze bij de personeelsraadgever terecht in geval van (dreigende) arbeidsconflicten en werk gerelateerde vragen/problemen. De personeelsraadgever is geen belangenbehartiger. Ze is neutraal, onafhankelijk en onpartijdig voor alle betrokkenen in een situatie.

6 Raad van toezicht

Taak

De raad van toezicht is de interne toezichthouder van Summa.

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

Toezicht

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

Samenstelling

De samenstelling van de raad van toezicht is opgenomen in bijlage 7. In verband met onoverbrugbare verschillen van inzicht binnen de raad van toezicht over het toezicht op de besturing van Summa heeft eind 2025 een aantal wijzigingen plaatsgevonden in de samenstelling van de raad van toezicht. Op 4 november 2025 zijn drie leden teruggetreden. Op 31 december is het lidmaatschap van drie leden beëindigd door het verlopen van benoemingstermijnen c.q. opzegging lidmaatschap. In lijn met de mogelijkheid die de statuten biedt, hebben deze drie leden aangegeven niet langer deel te nemen aan beraadslaging en besluitvorming per 28 november 2025. Er is op 28 november 2025 een interim toezichthouder benoemd om te komen tot de benoeming van een grotendeels nieuwe raad van toezicht en om in de tussentijd de toezichthoudende rol waar te nemen. Aanvullend hierop is op 2 december een interim-lid van de raad van toezicht benoemd met de portefeuille financiën. Van bovenstaande is melding gemaakt bij de Inspectie van het Onderwijs door de voorzitter van het college van bestuur en de interim-voorzitter van de raad van toezicht.

De raad van toezicht werkt met commissies. De commissie onderwijs en kwaliteit richt zich voornamelijk op onderwijs, kwaliteit en medewerkers. De auditcommissie houdt zich bezig met de bedrijfsvoering. De remuneratiecommissie geeft invulling aan de werkgeversrol voor het college van bestuur. In 2025 is door de raad van toezicht een tijdelijke commissie Beethoven ingericht die de ontwikkelingen rondom de rol van Summa in het Beethovenprogramma volgt.

Verslag over 2025

Beethoven

Nederland moet een aantrekkelijke vestigingsplaats blijven voor de microchipsector en zijn toeleveranciers (de semicon- of halfgeleiderindustrie). Project Beethoven moet dat mogelijk maken en Summa heeft hierin een belangrijke rol. We stemmen hierover regelmatig af met het college van bestuur. In de loop van 2025 heeft Beethoven concrete vormen aangenomen en hebben we inzicht gekregen in de actielijnen van het programma, financiën en governance. Bijzondere aandacht hebben we gegeven aan de samenwerking van Summa met andere mbo-instellingen in de regio. Zoals hierboven aangegeven, is er een aparte Beethovencommissie in het leven geroepen om nauw aangehaakt te blijven bij dit strategische programma.

Landelijke ontwikkelingen

Op landelijk niveau speelden in 2025 drie ontwikkelingen die doorlopen in 2026, die van grote invloed zullen zijn op de rol, werkwijze en bekostiging van het mbo. Het gaat om herziene bekostiging, het komen tot een arbeidsmarktpact tussen mbo-raad, het ministerie van OCW en de werkgevers en om verankering van LLO als taak van het mbo. We volgen deze ontwikkelingen op de voet om mogelijke gevolgen voor Summa zo goed mogelijk te duiden.

Onderzoek naar samenwerking Summa en Koning Willem I College

Landelijke en regionale ontwikkelingen noodzaken mbo-instellingen om meer de onderlinge samenwerking te zoeken. Wij ondersteunen het initiatief van het college van bestuur om in gezamenlijkheid met Koning Willem I College een onderzoek te starten naar duurzame samenwerking, zonder concurrentie en met behoud van autonomie en identiteit. Hierover hebben we in de tweede helft van 2025 uitgebreid afgestemd.

Vergaderingen

De raad van toezicht en het college van bestuur hebben in 2025 vijf reguliere vergaderingen gehouden. Vergaderingen worden voorafgegaan door bijeenkomsten van de raad van toezicht. Daarnaast hebben we in een tweetal themabijeenkomsten met het college van bestuur uitgebreid stilgestaan bij een aantal van de hierboven genoemde thema's.

De auditcommissie is vier keer bij elkaar geweest in 2025 en ook de commissie onderwijs en kwaliteit heeft vier keer vergaderd in 2025. In de commissie onderwijs en kwaliteit zijn onder meer onderwerpen uit Summa2030 besproken, het onderwerp carrièreperspectief uit de kwaliteitsagenda, ontwikkelingen op het gebied van examinering en strategische persoonsontwikkeling. De commissie vergadert waar mogelijk op locatie en nodigt regelmatig directeuren, medewerkers en/of studenten uit om onderwerpen te bespreken.

De auditcommissie richt zich meer op bedrijfsvoering met onderwerpen als financiën, huisvesting, risicomangement, duurzaamheid, ICT en informatiebeveiliging. Ook spreekt de auditcommissie twee keer per jaar met de externe accountant, waarbij er

ook één (voor)overleg is zonder het bestuur. Ook de auditcommissie vergadert waar mogelijk op locatie. De remuneratiecommissie vervult de werkgeversrol voor het college van bestuur. De Beethovencommissie heeft in 2025 één keer overleg gevoerd met het college van bestuur. De onderwerpen die in de commissies zijn besproken, worden ook met de voltallige raad van toezicht besproken. We vinden het belangrijk dat we de ontwikkelingen op de voet volgen en willen als volledige raad de verantwoordelijkheid van onze toezichthoudende rol dragen.

In de vergadering van juni is het jaarverslag 2024 van Summa, alsmede de jaarrekening van Stichting Beheer Activa ROC Summa College, goedgekeurd. In december is de begroting 2026 van Summa, inclusief de daarin opgenomen meerjarenraming tot en met 2030, goedgekeurd. De jaarlijkse zelfevaluatie onder externe begeleiding heeft plaatsgevonden begin 2025.

Medezeggenschap

De raad heeft in 2025 de relatie met de medezeggenschap gecontinueerd middels contactpersonen binnen de raad voor zowel de ondernemingsraad als de centrale studentenraad. Er heeft in 2025 een gezamenlijke bijeenkomst met de ondernemingsraad plaatsgevonden en een gezamenlijke bijeenkomst met de centrale studentenraad.

Bijeenkomsten

De raad heeft in 2025 deelgenomen aan evenementen, zoals het Ontwikkelfestival, Crafted en andere Summabrede bijeenkomsten.

Vooruitblik

Het belang van goed mbo-onderwijs in de regio is evident. Daarnaast spelen diverse landelijke en regionale ontwikkelingen die nopen tot aanpassingen en veranderingen. Het is goed om te zien dat Summa met haar rol in het Beethovenprogramma, met de implementatie van het strategisch programma Summa2030 en met het onderzoeken van de samenwerking met Koning Willem I College anticipeert en zich voorbereidt op deze veranderingen. We zullen ook in 2026 de ontwikkelingen nauwgezet volgen en met het college van bestuur het gesprek voeren over koers en behaalde resultaten.

7 Financiën

7.1 Financieel resultaat 2025

Het resultaat over 2025 is € 15,2 miljoen positief. In de begroting 2025 werd uitgegaan van een nihilresultaat. De baten vallen € 16,2 miljoen hoger uit dan begroot, terwijl de lasten € 1,0 miljoen hoger zijn. Daarnaast is het saldo van de financiële baten en lasten € 0,1 miljoen positiever dan begroot. Onderstaand een specificatie van de gerealiseerde positieve resultaatafwijking van € 15,2 miljoen ten opzichte van de begroting:

Baten:

Hogere normatieve rijksbijdrage OCW	€ 9,6 miljoen	
Hogere overige overheidsbijdragen en subsidies	€ 6,4 miljoen	
Lagere baten contractactiviteiten	-/- € 0,1 miljoen	
Hogere baten van studenten en overig	€ 0,2 miljoen	
Per saldo hogere baten		€ 16,1 miljoen

Lasten:

Hogere lasten personeel (incl. lasten inleen)	-/- € 1,2 miljoen	
Lagere afschrijvingslasten	€ 1,7 miljoen	
Lagere huisvestingslasten	€ 1,0 miljoen	
Hogere overige instellingslasten	-/- € 2,5 miljoen	
Per saldo hogere lasten		€ 1,0 miljoen
Per saldo hogere financiële baten		€ 0,1 miljoen
Positief resultaatteffect t.o.v. begroting		€ 15,2 miljoen

Toelichting

Het positiever dan begroot resultaat 2025 bestaat uit drie elementen:

1. Incidentele meevallers: € 11,1 miljoen;
2. Bijstelling lasten in verband met krimp aantal studenten: € 2,1 miljoen;
3. Structurele meevallers: € 1,0 miljoen;
4. Meevallers in relatie tot geopolitieke ontwikkelingen: € 1,0 miljoen.

Ad 1. Incidentele meevallers 2025

Dit betreft onder andere het in december 2025 door OCW toegekende aandeel in de zogenoemde knelpuntenpot (€ 0,5 miljoen), de van OCW ontvangen compensatie voor de cao die € 3,0 miljoen hoger is dan de toename van de personeelslasten, hogere baten vanuit subsidieregelingen dan waarmee in de begroting rekening is gehouden (€ 5,4 miljoen), een lagere dotatie/vrijval aan personele voorzieningen dan begroot (€ 1,3 miljoen), lagere afschrijvingen door vertraagde investeringen en het effect van verlenging van de levensduur panden (€ 1,7 miljoen) en hogere rentebaten vanwege hogere liquiditeit (€ 0,1 miljoen).

Ad 2. Bijstelling lasten in verband met krimp aantal studenten

De onderwijsseenheden worden intern bekostigd op basis van T=0, terwijl Summa door OCW wordt bekostigd op basis van T-2. De druk om de lasten in lijn te brengen met de

dalende studentenaantallen leidde in 2025 tot een lastenreductie van circa € 2,1 miljoen, terwijl de voor 2025 toegekende rijksbijdrage niet veranderde. Deze lastenreductie door de eenheden heeft op instellingsniveau geleid tot een incidenteel positief resultaat. Bij een voortdurende krimp in studentenaantallen zal het een uitdaging blijven om bij te sturen op de lasten.

Ad 3. Structurele meevallers 2025

De lasten voor beëindigingsvergoedingen zijn € 1,0 miljoen lager dan begroot. Het meerjarige beeld laat zien dat de feitelijke kosten structureel lager liggen dan eerder verondersteld. Deze ontwikkeling is eveneens meegenomen in de begroting 2026 (en meerjarenraming tot en met 2030).

Ad 4 Meevallers in relatie tot geopolitieke ontwikkelingen

In 2025 zijn de energielasten € 1,0 miljoen lager uitgevallen dan begroot. Dit wordt verklaard door zowel lagere energietarieven als een lager verbruik dan waarmee in de begroting rekening was gehouden. De energieprijzen blijven sterk afhankelijk van markt- en geopolitieke omstandigheden, terwijl het verbruik mede wordt bepaald door weersomstandigheden. Deze factoren liggen buiten onze invloedssfeer. In de begroting 2026 en de meerjarenraming tot en met 2030 is op basis van de lagere kosten dit beeld verwerkt door het opnemen van een lager kostenniveau.

Doorschuiven positiever resultaat 2025

Net als in 2024 mogen alle scholen en diensten de helft van wat ze in 2025 hebben overgehouden ten opzichte van hun begroting, meenemen naar 2026. Het doorgeschoven resultaat mag worden gebruikt om de daling van het studentenaantal gespreid over twee jaar op te vangen, in plaats van binnen één jaar. Ook kan een eenheid met deze middelen ondernemen (bijvoorbeeld processen verbeteren) om de lasten in de jaren erna structureel te verlagen.

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

Groepsmaatschappijen

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

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

Treasurymanagement

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

In 2025 is een geactualiseerd treasurystatuut opgesteld, dat begin 2026 is vastgesteld. De focus ligt op het beheersen en voorkomen van financiële risico's bij het beheren van het vermogen en het aantrekken van financiering ten behoeve van Summa. Het is van belang om op een zorgvuldige wijze om te gaan met de publieke middelen. Het treasurybeleid ondersteunt de realisatie van onze onderwijs- en maatschappelijke doelstellingen.

Vanaf november 2007 is Summa overgegaan tot geïntegreerd middelenbeheer (schatkistbankieren) bij het ministerie van Financiën. Publieke middelen kunnen daardoor uitsluitend worden belegd in termijndeposito's bij het ministerie. De vrij ter beschikking staande liquide middelen stonden, met uitzondering van kassaldi, gedurende geheel 2025 op een reguliere bankrekening of op de rekening courantrekening bij het ministerie. Summa maakt, mede door het geïntegreerd middelenbeheer, geen gebruik van risicovolle financiële producten zoals derivaten.

Financiële ratio's

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

Onderstaande tabellen tonen de kengetallen van Summa:

	Signaleringswaarde OCW	Interne norm Summa	2025 (Jaarrek.)	2025 (Begroting)	2024 (Jaarrek.)
Bovenmatig publiek eigen vermogen (0,5 x aanschafwaarde gebouwen x 1,27) + (boekwaarde overige materiële vaste activa) + (0,05 x totale baten)	maximaal € 117,0 mln	onder signaleringswaarde OCW	€ 56,0 mln	€ 38,2 mln	€ 40,7 mln
Solvabiliteit 2 (Reserves + voorzieningen) / balanstotaal	minimaal 30%	minimaal 30%	46,2 %	42,1 %	41,3 %
Liquideiteitsratio			1,6	0,9	1,7

	Signaleringswaarde OCW	Interne norm Summa	2025 (Jaarrek.)	2025 (Begroting)	2024 (Jaarrek.)
Vlottende activa / kortlopende schulden	minimaal 0,5	minimaal 0,5			
Liquide middelen	minimaal € 2 mln	minimaal € 2 mln	€ 63,6 mln	€ 24,1 mln	€ 62,2 mln

Signaleringswaarde bovenmatige reserves is ontwikkeld door de Inspectie van het Onderwijs en heeft ten doel het signaleren van bovenmatige reserves bij onderwijsinstellingen.

Alle waarden voor solvabiliteit en liquiditeit bevinden zich binnen de signaleringgrenzen van het ministerie van OCW voor de mbo-sector.

Helderheid in de bekostiging beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (bve)

Ten behoeve van eenduidige interpretatie van wet- en regelgeving zijn door OCW specifieke beleidsregels gepubliceerd, waaronder de notitie Helderheid in de bekostiging uit 2004. In bijlage 6 is toegelicht hoe Summa met de verschillende thema's uit de notitie is omgegaan. Ter vervanging van thema 2 is de beleidsregel Investeren van publieke middelen in private activiteiten gepubliceerd. De verantwoording in het kader van deze beleidsregel is separaat opgenomen in de volgende paragraaf.

7.2 Investeren met publieke middelen in private activiteiten

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

Om een en ander 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.

Naar aanleiding van het advies van de landsadvocaat en casuïstiek is er een nieuwe beleidsregel Investeren met publieke middelen in private activiteiten 2025 gepubliceerd in de Staatscourant van 9 april 2025. Deze beleidsregel is met terugwerkende kracht in werking getreden per 1 januari 2025. De beleidsregel uit 2021 is daarmee in zijn geheel ingetrokken. De nieuwe beleidsregel verduidelijkt de voorwaarden waaronder het is toegestaan met publieke middelen te investeren in private activiteiten en over de wijze van verantwoording. Daarnaast is er een aantal veranderingen doorgevoerd. Zo is onder andere versoepeld dat instellingen nu kunnen kiezen om voor private activiteiten een marktconform tarief of een integrale kostprijs te rekenen. Ook hoeft niet meer in alle gevallen de integrale kostprijs ex post berekend te worden.

Verantwoording 2025

Omzet private activiteiten

In onderstaande tabel is de omvang van de private activiteiten zoals opgenomen in de jaarrekening 2025, gespecificeerd per private activiteit.

(Bedragen x € 1.000)

Nr	Omschrijving private activiteit	Baten 2025	Geïnv. publiek vermogen 2025	Geïnv. publiek vermogen 2022 t/m 2024
1.	Contractonderwijs (cursussen incl. 3e leerwegtrajecten)	4.736	4.499	6.822
2.	Contractonderzoek	186	186	475
3.	Educatie	2.048	2.048	5.662
4.	Maatwerk	1.138	1.138	3.004
5.	Verhuur van ruimten	15	15	99
6.	Detachering en uitleen personeel	289	275	522
7.	Ov. Inkomsten (verkoop leermiddelen, werkstukken, omzet Summa Plaza enz.)	757	757	2.267

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.

Geïnvesteerd publiek vermogen

Voor werk in opdracht van derden (contractonderwijs en educatie) en maatwerktrajecten wordt geoffreerd op basis van gestandaardiseerde voorcalculaties. In de voorcalculatie worden alle directe en indirecte kosten voor een integrale kostprijscalculatie meegenomen. Ook wordt rekening gehouden met een risico-opslag

van 5%. Daarmee wordt voorkomen dat publiek geld wordt geïnvesteerd in private activiteiten (geïnvesteerd publiek vermogen nihil).

Publiek en privaat vermogen Summa en SBA

Het geconsolideerde eigen vermogen ultimo 2025 van Summa ad € 69,8 miljoen betreft voor € 13,8 miljoen privaat vermogen van de zelfstandige rechtspersoon Stichting Beheer Activa ROC Summa College (SBA). Dit private vermogen is al voor de juridische herstructurering van het vastgoed van Summa en SBA in 2008 ontstaan vanuit private vastgoedtransacties. De bij deze herstructurering door Summa overgedragen boekwaarde van het vastgoed is vanaf dat moment in het eigen vermogen van SBA aangemerkt als publiek vermogen. Ook het resterende eigen vermogen van Summa is vanaf dat moment volledig als publiek vermogen aangemerkt.

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

Het risico van incidentele tegenvallers in de exploitatie van SBA ligt volledig bij SBA. Deze worden namelijk niet verrekend met Summa, maar onttrokken aan het vermogen van SBA. Daar staat tegenover dat eventuele incidentele meevallers en een positief exploitatieresultaat worden toegevoegd aan het publiek vermogen van SBA. Het resultaat van het noodfonds voor studenten wordt daarbij ten laste gebracht van de daarvoor beschikbare bestemmingsreserve in het privaat vermogen.

Naleving voorwaarden beleidsregel

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

De private activiteit is in lijn met de wettelijke taak van de instelling (art. 2.1a)

Nr.	Omschrijving private activiteit	Toelichting
1.	Contractonderwijs	Alle niet bekostigde cursussen betreffen het aanleren van vaardigheden of het ontwikkelen van competenties die onderdeel zijn van of direct aansluiten op het beroepsonderwijs en die dus bijdragen aan het versterken van de arbeidsmarktpositie van de cursisten.
2.	Contractonderzoek	Dit betreft subsidies voor wetenschappelijk onderzoek van NWO en NRO voor vernieuwing in het onderwijs, bijvoorbeeld hoe systeendenken in het scheikundeonderwijs kan worden geïntroduceerd en onderzoek bij Summa Zorg hoe binnen

Nr.	Omschrijving private activiteit	Toelichting
		professionele werkplaatsen het toepassen van didactisch coachen effectief ingezet kan worden.
3.	Educatie	De educatieactiviteiten vloeien voort uit de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB), maar de financiering is inmiddels overgeheveld naar de gemeenten en de uitvoering is niet meer uitsluitend voorbehouden aan roc's.
4.	Maatwerk	Betalingen van bedrijven voor maatwerk van hun bbl-studenten betreffen in de meeste gevallen een vergoeding voor een (te) kleine groepsgrootte. Maatwerkopbrengsten sluiten in alle gevallen naadloos aan op het bekostigde onderwijs van Summa.
5.	Verhuur	Verhuur van ruimten vindt alleen zeer incidenteel plaats en is op zichzelf eigenlijk geen primaire activiteit van Summa (Summa gaat er niet actief de markt mee op). Het gaat om verhuur van ruimtes op momenten dat ze niet gebruikt worden voor het bekostigde onderwijs.
6.	Detachering en uitleen personeel	Detachering en uitleen van personeel is ook geen echte activiteit van Summa (Summa is geen detacherings- of uitzendbureau). Het detacheren en uitlenen vindt alleen plaats in het kader van samenwerkingsverbanden met andere (onderwijs)instellingen of (semi-)overheid zoals UWV en de gemeente Eindhoven. Het betreft altijd activiteiten die nauw samenhangen met het bekostigde onderwijs van Summa. Andere organisaties waarvoor personeel wordt ingezet zijn stichtingen voor examinering, praktijkleren en ontwikkeling beroepsonderwijs.
7.	Overige inkomsten	Deze inkomsten hangen nauw samen met het bekostigde onderwijs, het betreft voornamelijk: -de verkoop van leermiddelen die studenten en cursisten nodig hebben voor het volgen van hun opleiding; -de verkoop van werkstukken, producten, diensten die als onderdeel van het bekostigde onderwijs onder andere in de vorm van een leerwerk- of simulatiewerkplek zijn vervaardigd en/of geleverd. Dit betreft vooral meubelstukken en de producten en diensten van Summa Plaza op Sterrenlaan 10 (bakkerswinkel, restaurant en kapsalon).

De private activiteit waarin met publieke middelen wordt geïnvesteerd, levert meerwaarde op voor de kwaliteit van de uitvoering van de wettelijke taak (art. 2.1b)

Nr.	Omschrijving private activiteit	Toelichting
1.	Contractonderwijs	Deze activiteit betreft met name bij- en omscholing die altijd een aanvulling is op het (post-)initiële bekostigde onderwijs

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

De investering is proportioneel (art. 2.1c)

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

De private activiteit wordt aangeboden voor tenminste een tarief dat gelijk is aan of groter is dan de integrale kostprijs van die activiteit, dan wel tegen een marktconform tarief (art. 2.1d)

Nr.	Omschrijving private activiteit	a. kostprijsberekeningen/ kostprijsmodellen in gebruik?	b. Wordt gebruik gemaakt van een integrale kostprijs en alle componenten uit artikel 1.1b?	c. Wordt rekening gehouden met een risico-opslag (artikel 1.1b)?
1.	Contractonderwijs	Ja	Ja	Ja
2.	Contract-onderzoek	Nee/n.v.t. activiteit is slechts marginaal van omvang	Nee, het betreft feitelijk een aanvullende projectsubsidie	Nee/n.v.t.
3.	Educatie	Ja	Ja	Ja
4.	Maatwerk	Ja	Ja	Ja
5.	Verhuur	Nee/n.v.t. activiteit is slechts marginaal van omvang	Nee/n.v.t.	Nee/n.v.t.
6.	Detachering en uitleen personeel	Ja: werkgeverslasten medewerker + opslag voor adm./ beheer/risico	Ja	Ja
7.	Overige inkomsten	Nee, toetsing aan marktconform tarief.	Nee	N.v.t.

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

Een positief resultaat op de private activiteit wordt aan het publieke eigen vermogen toegevoegd ter uitvoering van de wettelijke taak (art. 2.1e)

De resultaten van alle private activiteiten worden vanwege hun nauwe samenhang met het bekostigde onderwijs aan het publieke eigen vermogen van Summa toegevoegd.

Summa heeft ultimo 2025 een 50%-belang in MAC BV via de 100%-deelneming in Exempla Opleidingen BV (houdstermaatschappij). De activiteiten vanuit MAC BV worden gescheiden geregistreerd in de financiële administratie. Aan deze werkmaatschappij is een onderwijsdirecteur gekoppeld die zowel verantwoordelijk is voor het reguliere onderwijs als voor de private activiteiten, zowel binnen de werkmaatschappij als binnen zijn eigen school.

7.3 Continuïteitsparagraaf

In december 2025 is de begroting van Summa voor 2026, inclusief de meerjarenraming tot en met 2030, vastgesteld door het college van bestuur en goedgekeurd door de raad van toezicht. De ondernemingsraad en de centrale studentenraad hebben positief geadviseerd over de hoofdlijnen van de begroting. Hieronder zijn de belangrijkste ontwikkelingen op een rij gezet.

We zetten in op een 0-begroting

Met ingang van de begroting 2025 wordt Summabreed gestuurd op een 0-resultaat. Al het geld dat we ontvangen wordt besteed aan onderwijs en aan de ondersteuning ervan. Afgelopen jaren heeft Summa positievere resultaten behaald dan vooraf begroot. Dit kwam onder andere door incidentele meevallers, zoals loon- en prijscompensaties, projectsubsidies of uitgestelde investeringen. Op basis van de positievere resultaten in afgelopen jaren is de financiële positie verbeterd, waardoor er aanvullende financiële ruimte is ontstaan. In de begroting 2026 is deze ruimte deels ingezet voor een intensivering op de uitvoering van de strategie in 2026. Dit leidt tot een geraamd tekort van € 1,9 miljoen in 2026. Voor de meerjarenraming vanaf 2027 houden we vast aan de lijn voor een 0-resultaat.

De onderwijseenheden houden in de begroting 2026 en verder ten aanzien van de benodigde formatie rekening met verwachte groei/krimp van het aantal studenten. De ondersteunende diensten hebben in hun begroting 2026 een krimpdoelstelling van 0,4% verwerkt.

Exploitatie

(x € 1.000)	2025 (Jaarrek.)	2026 (Begroting)	2027 (Raming)	2028 (Raming)	2029 (Raming)	2030 (Raming)
BATEN						
Rijksbijdrage OCW	201.827	195.247	194.197	192.513	191.727	190.556
Ov. overheidsbijdr. en subs.	8.683	24.109	18.030	17.978	17.881	17.775
Cursus- en examengelden	2.809	2.962	2.885	2.885	2.885	2.885
Baten werk i.o.v. derden	6.970	7.109	8.342	9.029	9.100	9.100
Overige baten	3.526	3.383	3.372	3.334	3.384	3.384
Totaal baten	223.815	232.809	226.826	225.739	224.977	223.700
LASTEN						
Personeelslasten	161.963	183.583	176.694	174.138	172.422	170.465
Afschrijvingen	9.748	12.181	13.458	14.619	15.781	16.308
Huisvestingslasten	15.348	16.564	15.914	15.866	15.531	15.331
Overige lasten	21.817	22.229	20.224	20.294	20.232	20.321
Totaal lasten	208.876	234.557	226.290	224.916	223.965	222.425
Saldo operationeel resultaat	14.939	1.748-	536	822	1.012	1.276
Saldo financiële baten/lasten	310	191-	536-	822-	1.012-	1.276-
EXPLOITATIERESULTAAT	15.249	1.939-	-	-	-	-

Balans

(x € 1.000)

	2025 (Jaarrek.)	2026 (Begroting)	2027 (Raming)	2028 (Raming)	2029 (Raming)	2030 (Raming)
ACTIVA						
Vaste activa						
Immateriële vaste activa	4.007	4.601	4.842	5.123	5.285	5.340
Materiële vaste activa	99.099	109.257	118.019	131.724	138.511	133.847
Financiële vaste activa	2.324	1.991	1.647	1.285	909	517
Totaal vaste activa	105.430	115.849	124.508	138.132	144.705	139.704
Vlottende activa						
Vorderingen	6.078	9.000	8.000	8.000	8.000	8.000
Liquide middelen	63.588	40.728	31.536	19.378	16.772	18.187
Totaal vlottende activa	69.666	49.728	39.536	27.378	24.772	26.187
TOTAAL ACTIVA	175.096	165.577	164.044	165.510	169.477	165.891
PASSIVA						
Eigen vermogen						
Voorzieningen	11.079	11.500	11.500	11.500	11.500	10.148
Langlopende schulden	51.400	49.866	36.333	49.300	53.067	50.833
Kortlopende schulden	42.842	36.375	48.375	36.874	37.074	37.074
TOTAAL PASSIVA	175.096	165.577	164.044	165.510	169.477	165.891

Kasstroom

(x € 1.000)

	2025 (Jaarrek.)	2026 (Begroting)	2027 (Raming)	2028 (Raming)	2029 (Raming)	2030 (Raming)
Saldo baten en lasten	14.939	1.748-	536	822	1.012	1.276
<i>Aanpassingen voor:</i>						
- afschrijvingen	9.748	12.181	13.458	14.619	15.781	16.308
- mutatie voorzieningen	744-	421	-	-	-	1.352-
- mutatie in fin. vaste activa	318	333	344	362	376	392
	24.261	11.187	14.338	15.803	17.169	16.624
- mutatie vorderingen	1.687	2.922-	1.000	-	-	-
- mutatie kortlopende schulden	401	6.467-	12.000	11.501-	200	-
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	26.349	1.798	27.338	4.302	17.369	16.624
- saldo ontv./bet. interest	310	191-	537-	822-	1.012-	1.276-
Kasstroom uit operationele act.	26.659	1.607	26.802	3.480	16.357	15.348
Kasstroom uit investeringsact.	23.780-	22.933-	22.461-	28.605-	22.730-	11.700-
Kasstroom uit financieringsact.	1.533-	1.534-	13.533-	12.967	3.767	2.234-
Mutatie liquide middelen	1.346	22.860-	9.192-	12.158-	2.606-	1.414
Beginstand liquide middelen	62.242	63.588	40.728	31.536	19.378	16.772
Eindstand liquide middelen	63.588	40.728	31.536	19.378	16.772	18.186

Project Beethoven

In de vastgestelde begroting 2026 is rekening gehouden met het project Talent voor Semicon (voorheen: project 'Beethoven'). Met het project wordt beoogd om samen met partners in de regio (waaronder andere roc's, Fontys, TU/e en bedrijfsleven) snel meer talent op te leiden voor de semiconductorsector in de Brainportregio Eindhoven. Dat doen we door middel van interventies, onder andere door meer studenten te werven en toe te laten en meer mensen om en bij te scholen. Die scholing betreft zowel regulier door OCW gefinancierde opleidingstrajecten als activiteiten op het gebied van leven lang ontwikkelen (LLO).

De Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) heeft een maatwerkbeschikking afgegeven voor fase 1 van de activiteiten gericht op talentontwikkeling in de periode van 1 oktober 2024 tot en met 31 december 2026. In de beschikking is aangegeven dat bij de besluitvorming over fase 2 (2027–2028) en fase 3 (2029–2030) de voortgang en effectiviteit van de eerdere fases nadrukkelijk worden meegewogen. Voor het stimuleren van de initiële instroom van studenten is € 45 miljoen toegekend voor de activiteiten in 2025 en 2026. Hiervan is € 17,9 miljoen (40%) bestemd voor het mbo, waarvan € 11,0 miljoen voor Summa.

Voor 2025 en 2026 is een subsidie van € 17,8 miljoen aangevraagd voor de Brainport Academy en het programma LLO, waarvan € 16,3 miljoen (92%) is bestemd voor het mbo. De RVO heeft aangegeven dat de aanvraag op een aantal punten nadere uitwerking behoeft. In het najaar van 2025 is een aangepaste aanvraag ingediend bij RVO, waarbij wordt uitgegaan van een positief besluit op basis van de aangescherpte toelichting en aanvullende informatie.

Op basis van de ontvangen maatwerkbeschikking voor talentontwikkeling en het ingediende plan voor LLO zijn de ramingen voor de inzet van de Beethoven-subsidie vanaf 2026 opgenomen in de meerjarenbegroting, uitgaande van het aandeel van Summa in het ingediende plan.

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, gebruiken we dezelfde financiële ratio's als de Inspectie. Onderstaande tabel laat de geraamde meerjarige ontwikkeling zien van deze ratio's.

	2025 (laarrek.)	2026 (Begroting)	2027 (Raming)	2028 (Raming)	2029 (Raming)	2030 (Raming)
Liquide middelen	63.588	40.728	31.536	19.378	16.772	18.187
Liquiditeitsratio	1,63	1,37	0,82	0,74	0,67	0,71
Solvabiliteitsratio 2 (incl. voorz.)	46,2%	47,9%	48,4%	47,9%	46,8%	47,0%

Financiering

Door de sterke groei van het aantal studenten in het verleden, 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. Over de ontwikkeling van de financiële ratio's en de financieringsbehoefte van Summa zijn we in gesprek gegaan met het ministerie van OCW. In de afgelopen jaren is ervoor gekozen om onze financieringsbehoefte te dekken door het gefaseerd ophogen van de hypothecaire langlopende leningen met € 26 miljoen als onderdeel van schatkistbankieren. De eerste tranche van € 13 miljoen is op 1 december 2023 ontvangen, gevolgd door de tweede tranche van € 13 miljoen op 1 juli 2024. Voor deze leningen geldt een rentetarieff van 2,9%.

Om het strategisch huisvestingsplan te kunnen financieren, en tegelijkertijd boven de signaleringswaarden van de inspectie te blijven is, op basis van de in december 2025 vastgestelde meerjarenraming tot en met 2030, mogelijk een additionele financieringsbehoefte nodig van maximaal € 21 miljoen. Bij het bepalen van deze meerjarige financieringsbehoefte is rekening gehouden met de volledige aflossing in 2028 van de 20-jarige bulletlening van € 12 miljoen. Voor 2026 is geen aanvullende financieringsbehoefte voorzien.

Investeringsruimte

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

Investeringen

(x € 1.000)	2025 (Jaarrek.)	2026 (Begroting)	2027 (Raming)	2028 (Raming)	2029 (Raming)	2030 (Raming)
Huisvesting	17.683	12.933	16.025	21.300	15.325	4.850
IT (incl. AV-middelen)	5.020	5.563	4.856	5.590	5.505	5.450
Overig	2.352	4.437	1.579	1.714	1.900	1.400
Totaal	25.055	22.933	22.460	28.604	22.730	11.700

IT (inclusief AV-middelen)

Binnen de dienst IT is een onderscheid gemaakt tussen reguliere vervanging van hardware en software, en de verdere digitalisering van de organisatie. Net als voorgaande jaren is ook voor 2026 en de daaropvolgende jaren een investeringsbudget van € 1,8 miljoen opgenomen voor uitvoering van de digitaliseringsagenda.

Strategisch huisvestingsplan

Het investeringsbudget voor huisvesting is gebaseerd op het strategisch huisvestingsplan (SHP). Dit plan heeft een scope van vijf jaar en wordt elke twee jaar geactualiseerd, zodat het blijft aansluiten op de strategische ontwikkelingen en tijdig kan inspelen op aflopende huurcontracten, noodzakelijke vervangingen of opwaardering van panden. In 2025 heeft hiervoor een herijking van het huisvestingsbeleid plaatsgevonden.

Voor het meerjarige huisvestingsbeleid wordt uitgegaan van een schillenmodel, een gelaagd model bestaande uit een centrale kern met daaromheen meerdere functionele schillen. Dat hart staat voor de veilige haven waar alle studenten samen komen, elkaar ontmoeten en gezamenlijke vakken volgen. De omliggende schillen faciliteren stap voor stap de ontwikkeling van studenten richting hun toekomstige rol in de maatschappij. De benodigde vierkante meters binnen deze schillen zal fluctueren.

Het model dient ruimte te geven om zowel de huidige vraag, de vraag over tien jaar, als de vraag in de tussenliggende jaren te vertalen naar huisvestingsconcepten in aansluiting op de ambities van Summa2030.

Voor het strategisch huisvestingsplan 2025-2030 zijn de volgende uitgangspunten geformuleerd:

- Normering eerlijke verdeling vierkante meters: Summa hanteert de in 2016 met de directeuren vastgestelde normering. Daarbij is ervoor gekozen om heldere en overzichtelijke afspraken te maken en de diversiteit aan verschillende normen te beperken. Per locatie wordt gekeken hoe zo dicht mogelijk bij deze norm gehuisvest kan worden.
- Betaalbaar: voor de betaalbaarheid van onze huisvesting bewegen de huisvestingslasten flexibel mee met het aantal studenten. Daarbij stuurt Summa erop dat de huisvestingslasten rondom de benchmark van het mbo blijven. Om dit te realiseren wordt gestuurd op de gebruikte vierkante meters in relatie tot het aantal studenten.
- Duurzaam: Summa heeft zich geconformeerd aan de routekaart op het gebied van duurzaamheid opgesteld door de MBO Raad. Daarin is een afname van de CO₂-uitstoot vastgelegd ten opzichte van 2017 met 49% in 2030 tot 95% in 2050. Verduurzamingsmaatregelen worden zoveel mogelijk op natuurlijke momenten gerealiseerd.
- Functioneel: efficiënt en nuttig ruimtegebruik dragen bij aan betaalbare en duurzame huisvesting. Dit wordt ingezet door efficiënt roosteren en door delen van gebouwen niet te gebruiken bij minder zwaar bezette dagen. Hierbij wordt data ingezet als stuurmiddel.
- Kwaliteit: onze huisvesting wordt vormgegeven door het schillenmodel, waarbij per locatie wordt gekeken naar de behoeften van de betreffende onderwijsvorm. Dit bepaalt per locatie de invulling. De kwaliteit van de gebouwen is in lijn met het bouwbesluit en Frisse Scholen klasse B.

Momenteel liggen er enkele grote uitdagingen binnen de huisvestingportefeuille. Die vragen om gerichte investeringen in vernieuwing en ontwikkeling van onze vastgoedpositie. Voor de periode tot en met 2030 zijn de volgende investeringen voorzien en in de meerjarenraming tot en met 2030 verwerkt:

- € 38,9 miljoen voor aanvulling en (ver)nieuwbouw op de Sterrenlaan (2026-2030);
- € 9,5 miljoen verduurzaming van de gebouwen (2026-2030);
- € 2,8 miljoen investering TU/e locatie (2026-2027);
- € 2,5 miljoen investering vergroening van de gebouwen (2026-2030);
- € 8,0 miljoen groot onderhoud (2026-2030);
- € 8,8 miljoen overige investeringen in huisvesting (2026-2030).

Personeel

De verwachting is dat het personeelsbestand, na een groei in de komende jaren, vervolgens licht zal afnemen in lijn met de ontwikkeling van het aantal studenten. Een interne vervangingsvraag (uitstroom, pensionering e.d.) wordt voorzien, terwijl naar verwachting sprake blijft van aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt. Dit geldt zowel voor het onderwijzend personeel als de ondersteunende functies.

Naast het aantrekken van nieuwe medewerkers zal er ingezet worden op het ontwikkelen van talenten van medewerkers. De kwaliteit van het onderwijs en de behoefte van de betreffende proposities en diensten vragen dan ook van medewerkers

om zich te blijven ontwikkelen. Naast de vakinhoudelijke ontwikkeling wordt er in toenemende mate de focus gelegd op talent-, relationele en persoonlijke ontwikkeling.

In de begroting 2026-2027-2028 is voor de formatie uitgegaan van de door de eenheden opgegeven aantallen. Voor de jaren 2029 en 2030 is de formatie gemuteerd op basis van de verwachte ontwikkeling van de personele lasten, rekening houdend met de financiële kaders. Onderstaande tabel laat een toename zien van de inzet van tijdelijk personeel in dienst in 2026. Deze ontwikkeling vloeit voort uit de inzet voor de intensivering van de strategie Summa2030 en Talent voor Semicon. In de daaropvolgende jaren is sprake van een lichte afname van het personeelsbestand in lijn met de door de eenheden verwachte krimp van het aantal studenten.

Personele formatie	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	(Jaarrek.)	(Begroting)	(Raming)	(Raming)	(Raming)	(Raming)
Summa vast	1.265	1.236	1.223	1.219	1.218	1.218
Summa tijdelijk	289	345	330	326	317	317
Formatieve inhuur	29	17	16	16	16	16
Totaal	1.583	1.598	1.569	1.561	1.551	1.551
Onderwijs incl. management	1.186	1.190	1.168	1.161	1.152	1.152
Diensten/staf incl. mngt	390	401	394	393	392	392
CvB en OR	7	7	7	7	7	7
Totaal	1.583	1.598	1.569	1.561	1.551	1.551
Directie	24	23	23	23	23	23
Teamleiders	71	71	71	70	70	70
Onderwijzend Personeel (OP)	944	942	923	917	910	910
Onderwijs Onderst. Pers. (OOP)	153	155	153	152	151	151
Onderst. en Beheerspers. (OBP)	391	407	400	399	398	398
Totaal	1.583	1.598	1.570	1.561	1.552	1.552

Carrièreperspectief

Vanuit de werkagenda en kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 heeft OCW middelen beschikbaar gesteld voor de uitvoering van de doelstellingen voor het thema carrièreperspectief. In 2025 is hiervoor een bedrag van € 3,9 miljoen ontvangen, waarvan € 0,7 miljoen nog niet is besteed. Aangezien het een aanvullende bekostiging betreft, is de volledige € 3,9 miljoen als baten verantwoord in 2025.

Voor het in 2024 niet bestede deel is een bestemmingsreserve gevormd, waarmee deze middelen beschikbaar blijven voor de verdere realisatie van de doelstellingen van dit thema. De in 2025 nog niet bestede middelen zijn toegevoegd aan deze bestemmingsreserve, die daarmee eind 2025 € 3,0 miljoen bedraagt. Deze bestemmingsreserve is aanvullend op de circa € 3,9 miljoen die in de periode 2026-2027 jaarlijks beschikbaar komt.

Ontwikkeling studentenaantallen en rijksbijdragen

Summa ontvangt op basis van het aantal studenten en verstrekte diploma's bekostiging van OCW. Voor de begrote rijksbijdrage 2026 is uitgegaan van de van OCW ontvangen

beschikkingsbrieven voor 2026. Deze beschikkingen zijn gebaseerd op de bekostigingsstellingen van schooljaar 2024-2025 (mbo en vavo) respectievelijk 2025/2026 (vo).

Na het bekend worden van de Voorjaarsnota van het kabinet, worden de ontvangen lumpsumbedragen normaliter verhoogd vanwege loon- en prijsbijstelling. Omdat ten tijde van het opstellen van de begroting 2026 nog geen beeld was van de nieuwe cao-afspraken en de mogelijke financiële effecten daarvan, is daar nog geen rekening mee gehouden in zowel de voor 2026 begrote personele lasten als de bekostiging door OCW. Voor de raming van de rijksbijdrage 2027 en verder is uitgegaan van de door onderwijsteams begrote studentenaantallen. Vanaf 2029 is op Summa-niveau gerekend met gelijkblijvende studentenaantallen. Voor komende jaren leidt dit tot een stabiel aantal (gewogen) studenten, zoals uit onderstaande tabel blijkt.

Bekostigde studenten per 1-10	2025 (Jaarrek.)	2026 (Begroting)	2027 (Raming)	2028 (Raming)	2029 (Raming)	2030 (Raming)
MBO						
Aantal BOL studenten	10.801	10.985	10.959	10.878	10.878	10.878
Aantal BBL studenten	4.658	5.224	5.136	5.107	5.107	5.107
Totaal MBO (ongewogen)	15.459	16.209	16.095	15.985	15.985	15.985
Totaal MBO gewogen	12.676	13.088	13.027	12.934	12.934	12.934
VO/VAVO						
Aantal VO studenten (incl. VO-AT)	1.112	1.157	1.217	1.217	1.217	1.217
Aantal VAVO studenten*	185	185	185	185	185	185
Totaal VO/VAVO	1.297	1.342	1.402	1.402	1.402	1.402
Totaal studenten (gewogen)	13.973	14.430	14.429	14.336	14.336	14.336

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

Rijksbijdrage OCW (x € 1.000)	2025 (Jaarrek.)	2026 (Begroting)	2027 (Raming)	2028 (Raming)	2029 (Raming)	2030 (Raming)
Lumpsum MBO	177.258	172.732	172.082	170.454	169.752	168.685
Wachtgeld MBO	5.191	5.129	5.109	5.054	5.032	4.997
Inhouding cursusgeld MBO	2.766-	2.762-	2.873-	2.920-	2.984-	3.053-
Totaal norm. rijksbijdr. MBO	179.683	175.099	174.318	172.588	171.800	170.629
Lumpsumbekostiging VO	9.367	9.693	10.121	10.691	10.691	10.691
Huisvestingsbekostiging VO	735	734	745	775	775	775
Totaal norm. rijksbijdr. VO	10.102	10.427	10.866	11.466	11.466	11.466
Totaal norm. rijksbijdr. VAVO	2.295	2.462	2.462	2.462	2.462	2.462
Normatieve rijksbijdrage MBO	179.683	175.099	174.318	172.588	171.800	170.629
Normatieve rijksbijdrage VO	10.102	10.427	10.866	11.466	11.466	11.466
Normatieve rijksbijdrage VAVO	2.295	2.462	2.462	2.462	2.462	2.462
Totaal norm. rijksbijdrage	192.080	187.988	187.646	186.516	185.728	184.557

Leven lang ontwikkelen

Eén van de strategische doelstellingen is het Summabreed vergroten en versterken van de activiteiten op het gebied van leven lang ontwikkelen. Hiertoe is een expertiseteam

LLO ingericht. Doel is dat leven lang ontwikkelen een motto voor iedereen wordt. We leveren maatwerk, passend bij de leer- en ontwikkelbehoefte van alumni, werkenden, werkzoekenden en (participatie-)bedrijven. Zodat talent kan blijven groeien.

Dit vraagt om een fundamenteel andere manier van doen, denken en organiseren. De afgelopen jaren is ingezet op *develop* en de komende jaren dient de fase van *deliver* zich aan, zodat we binnen Summa kunnen meebewegen met de arbeidsmarktvragestukken van onze regio (denk aan semicon, waterstof, energie, digitalisering, zorg, taal).

In de meerjarenraming is uitgegaan van de omzetprognose zoals opgenomen in de begrotingen van de eenheden. Deze prognoses laten een verwachte groei van de omzet uit LLO zien, maar blijven achter bij de strategische ambitie. We richten ons op duurzame en realistische groei via de sporen waarin we momenteel effectief zijn. De verwachting is dat het programma Talent voor Semicon bijdraagt aan de groei van de omzet uit LLO. In 2026 wordt, als onderdeel van de strategische intensivering, ingezet op het optimaliseren van de LLO-processen en het verankeren van de LLO-aanpak binnen de organisatie.

7.4 Interne risicobeheersings- en controlesysteem

Wij werken volgens het Three Lines Model. Dit model, of deze rolverdeling, moet de rechtmatigheid en de doelmatigheid van ons handelen zeker stellen. Het stelt ons in staat 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 helpt het risico's te vermijden of de impact ervan te beperken.

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

De ondersteunende diensten (2e lijn) ontwikkelen onder andere de systemen voor een goed proces van risicomanagement ter ondersteuning van de 1e lijn. In de 2e lijn zitten veel verschillende risicofuncties (experts van bedrijfsvoering), waaronder juridisch, financiën, compliance, veiligheid en kwaliteitszorg. Elk van deze specialisten werkt vanuit eigen identificatie- en rapportageprocessen. Om het college van bestuur te voorzien van meer zekerheid over de kwaliteit van sturing en risicobeheersing geeft de 3^e-lijnsrol onafhankelijke en objectieve adviezen over de toereikendheid en effectiviteit van processen, governance en risicomanagement. Hiervoor is het team voor de interne auditfunctie als 3e lijn gepositioneerd. Dit team rapporteert rechtstreeks aan het college

van bestuur en kan zich, indien nodig, tevens verhouden tot de raad van toezicht. Het is bedoeld als sluitstuk van de pdca-cyclus.

Met ingang van 2026 wordt de 3^e-lijnsrol ingevuld met de focus op het uitvoeren van 'harde audits' en onderzoeken, waarbij externe expertise wordt ingezet. Deze inrichting waarborgt dat het college van bestuur zekerheid krijgt over de kwaliteit en betrouwbaarheid van processen, activiteiten, resultaten, risicomanagement en managementrapportages. Voor de uitvoering van deze onderzoeken wordt jaarlijks een intern auditplan opgesteld, waarin de geplande onderzoeken worden bepaald. Naast deze geplande aandachtsgebieden kunnen er ook ad hoc onderwerpen opkomen waarvoor onafhankelijk onderzoek gewenst is. Dankzij de flexibele inzet kan er ingespeeld worden op eventuele actuele vraagstukken.

Het systeem van interne beheersing bij Summa is gebaseerd op de planning & control cyclus volgens het principe van Deming: plan-do-check-act. Het is een cyclisch proces op meerdere (besturings-) niveaus. Op strategisch niveau is door het college van bestuur, daarbij bijgestaan door de directeuren, de strategische koers voor de komende jaren uitgezet. In 2025 is een nieuwe sturings- & verantwoordingscyclus vastgesteld, die in 2026 zal worden toegepast en uitgevoerd.

Met de ontwikkeling en het gebruik van het Summa Dashboard via PowerBI zijn ook in 2025 weer flinke stappen gezet ten aanzien van verbetering van stuurinformatie. De digitale dashboards worden onder andere gebruikt bij de halfjaarlijkse resultaatgesprekken tussen het college van bestuur en de directeuren van de eenheden. Tijdens die gesprekken wordt niet alleen inhoudelijk teruggekeken op de achterliggende periode, maar wordt ook gesproken over de verwachtingen voor de resterende periode tot het einde van het jaar en de kansen en risico's ten aanzien van ieders bijdrage aan de strategie. De gemaakte afspraken (waaronder uit te voeren acties) worden schriftelijk vastgelegd.

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

Risicomanagement

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

Strategische risico's

Summa wil strategie Summa2030 realiseren. Bij het realiseren van de strategische doelstellingen is er sprake van onzekerheden in de vorm van kansen en risico's. Summa wil kansen kunnen pakken en risico's beheerst nemen. In 2024 is een strategische risicoanalyse uitgevoerd op basis waarvan 10 strategische risico's zijn geïdentificeerd, uitgewerkt, gewaardeerd (bruto- én restrisico) en door het college van bestuur vastgesteld. Ieder risico is daarbij toebedeeld aan een uitvoerend eigenaar. Omdat de wereld om ons heen steeds sneller en sterker verandert, kan niet worden volstaan met één momentopname. Om die reden worden de strategische risico's tweejaarlijks herijkt, geprioriteerd (top 10) en vastgesteld door het college van bestuur. In de tussenliggende jaren wordt gerapporteerd over de ontwikkeling en stand van zaken. Zodoende heeft in 2025 een update van de strategische risico's plaatsgevonden.

Frauderisico

Fraude staat in de top 10 van strategische risico's. Daarmee is het onderwerp een focuspunt van het college van bestuur. Het risico heeft in 2024 wel een lagere prioriteit gekregen dan het jaar ervoor op grond van de uitkomst van de uitgevoerde interne frauderisicoanalyse naar mogelijke interne en externe schades vanwege frauduleus handelen. Voor Summa is een tiental fraudegebieden als (meest) relevant onderkend:

Interne schade:

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

Externe schade:

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

Medio 2025 heeft een herbeoordeling plaatsgevonden van de eerder uitgevoerde frauderisicoanalyse. Op basis van de herbeoordeling is voor 8 van de 10 fraudegebieden het restrisico als laag beoordeeld.

Een overzicht van de voor 2025 vastgestelde top 10 van strategische risico's staat in bijlage 8.

8 Jaarrekening 2025

8.1 Geconsolideerde balans

(x € 1.000)

	<u>31-12-2025</u>	<u>31-12-2024</u>
ACTIVA		
Vaste activa		
1. Immateriële vaste activa	4.007	2.594
2. Materiële vaste activa	99.099	85.216
3. Financiële vaste activa	2.324	2.642
Totale vaste activa	<u>105.430</u>	<u>90.452</u>
Vlottende activa		
4. Vorderingen	6.078	7.765
5. Liquide middelen	63.588	62.242
Totaal vlottende activa	<u>69.666</u>	<u>70.007</u>
TOTAAL ACTIVA	<u>175.096</u>	<u>160.459</u>
PASSIVA		
6. Eigen vermogen	69.775	54.526
7. Voorzieningen	11.079	11.823
8. Langlopende schulden	51.400	52.933
9. Kortlopende schulden	42.842	41.177
TOTAAL PASSIVA	<u>175.096</u>	<u>160.459</u>

8.2 Geconsolideerde staat van baten en lasten

(x € 1.000)

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
BATEN			
10. Rijksbijdragen	201.827	190.811	192.141
11. Overige overheidsbijdragen en subsidies	8.683	3.626	4.683
12. Cursus-, les- en examengelden	2.809	2.856	2.750
13. Baten werk in opdracht van derden	6.970	7.047	4.956
14. Overige baten	3.526	3.863	3.969
Totaal baten	223.815	208.203	208.499
LASTEN			
15. Personeelslasten	161.963	160.898	151.237
16. Afschrijvingen	9.748	11.464	10.543
17. Huisvestingslasten	15.348	16.393	16.038
18. Overige lasten	21.817	19.676	19.978
Totaal lasten	208.876	208.431	197.796
Saldo baten en lasten	14.939	228-	10.703
19. Saldo financiële baten en lasten	310	228	837
Nettoresultaat	15.249	-	11.540

8.3 Geconsolideerd kasstroomoverzicht

(x € 1.000)

	2025	2024
Saldo baten en lasten	14.939	10.703
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	9.748	10.543
- mutaties voorzieningen	744-	819
- mutaties in fin. vaste activa	318	303
	9.322	11.665
Mutaties in vlottende middelen:		
- vorderingen	1.687	782-
- schulden	401	3.469
	2.088	2.687
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	26.349	25.055
Ontvangen interest	1.648	2.026
Betaalde interest	1.338-	1.189-
	310	837
Kasstroom uit operationele act.	26.659	25.892
Invest. in immat. vaste activa	2.271-	1.182-
Invest. in mat. vaste activa	21.520-	12.143-
Desinvest./buitengebruikstelling	11	-
Kasstroom uit investeringsact.	23.780-	13.325-
Nieuw opgenomen leningen	-	13.000
Aflossing langlopende schulden	1.533-	1.532-
Kasstroom uit financieringsact.	1.533-	11.468
Mutatie liquide middelen	1.346	24.035
Beginstand liquide middelen	62.242	38.207
Eindstand liquide middelen	63.588	62.242

8.4 Grondslagen

Algemeen

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

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

Continuïteitsveronderstelling

De jaarrekening is opgesteld op basis van continuïteitsveronderstelling.

Consolidatie

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

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

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

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

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

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

Verbonden partijen

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

Financiële instrumenten

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

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

Schattingen

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

Oordelen:

- het bepalen of de continuïteitsveronderstelling nog geldig is.

Schattingen:

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

Schattingswijziging afschrijvingstermijn gebouwen

In het verslagjaar is een schattingswijziging doorgevoerd met betrekking tot de economische levensduur van de gebouwen. De afschrijvingstermijn van bestaande gebouwen is herzien van 30 naar 40 jaar. Nieuwe gebouwen worden afgeschreven volgens de componentenmethode. Deze wijziging is gebaseerd op actuele inzichten en praktijkervaring, waaruit blijkt dat een afschrijvingstermijn van 40 jaar beter aansluit bij het werkelijke gebruik en de verwachte economische levensduur van de gebouwen.

Conform RJ 212 Materiële vaste activa en RJ 240 Schattingswijzigingen is deze wijziging aangemerkt als een schattingswijziging en prospectief verwerkt. Dit betekent dat de aangepaste afschrijvingstermijn is toegepast vanaf het moment van wijziging, zonder aanpassing van eerder verantwoorde afschrijvingen.

Als gevolg van deze schattingswijziging zijn de afschrijvingslasten voor de betreffende gebouwen in het verslagjaar circa € 1,1 miljoen lager dan vorig jaar.

Waarderingsgrondslagen van activa en passiva

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

(Im)materiële vaste activa

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

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

- Immateriële vaste activa: bedrijfssoftware 20%;
- Vastgoedinvesteringen tot en met 2021: gebouwen 3,33%; bestaande aanbouw (nieuw gedeelte aan bestaand gebouw) 5%; verbouwingen/aanpassingen 10%-20%; inrichting terreinen 10%;
- Vastgoedinvesteringen vanaf 2022: op basis van verwachte levensduur afzonderlijke componenten conform NL-Sfb tabel (5-10-15-20-25-30-40-50-75-100 jaar);
- Inventaris en apparatuur 6,67%-10%-20%-33,33%;
- Andere vaste bedrijfsmiddelen 33,33%.

Financiële vaste activa

We maken in dit kader onderscheid 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 (uitgeleend geld) en verstrekte langlopende waarborgsommen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

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

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

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

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

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

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

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

Vorderingen

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

Liquide middelen

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

Eigen vermogen

Het geconsolideerde eigen vermogen van Summa bestaat uit een publiek en een privaat deel. Het private deel betreft uitsluitend het private vermogen van de integraal geconsolideerde jaarrekening van Stichting Beheer Activa Summa College (SBA). Omdat de reikwijdte van de beleidsregel Investeren met publieke middelen in private activiteiten ook SBA betreft, wordt het resultaat van SBA vanaf 2024 verwerkt in het publieke vermogen. Het resultaat van het bij SBA gepositioneerde noodfonds voor studenten vormt daarop een uitzondering en wordt ten laste gebracht van de daarvoor beschikbare bestemmingsreserve in het privaat vermogen.

Voorzieningen

Een voorziening wordt opgenomen indien sprake is van:

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

Een toelichting op de gevormde voorzieningen en de gehanteerde waarderingsgrondslag (nominaal of contant) staat in de toelichting op de balanspost voorzieningen.

Schulden

De schulden zijn gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs.

Pensioenverplichtingen

Er is sprake van een toegezegde bijdrageregeling. Hierbij is een premiebijdrage toegezegd als werkgever. Voor de pensioenregeling worden op verplichte 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 een verrekening.

De pensioenregelingen zijn ondergebracht bij het ABP. De dekkingsgraad bedroeg eind 2025 123,5% (2024: 111,9%).

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 2024.

Rijksbijdragen

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

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

Geoormerkte OCW-subsidies zonder verrekeningsclausule worden naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten als bate verantwoord in de staat van baten en lasten. Het deel van de subsidies waar nog geen activiteiten voor zijn verricht per balansdatum, worden verantwoord onder de overlopende passiva.

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

Overige overheidsbijdragen

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

Cursus- en examengelden

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

Baten werk in opdracht van derden

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

Projecten

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

Overige baten

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

Personeelsbeloningen

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

Afschrijvingen

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

Huisvestingslasten

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

Overige lasten

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

Financiële baten en lasten

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

Belastingen

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

Resultaat deelneming

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

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Het gehanteerde geldmiddelenbegrip betreft liquide middelen. Het boekresultaat bij verkoop activa wordt apart gerubriceerd als aanpassing voor saldo baten en lasten. Dat betekent dat de operationele kasstromen zijn afgeleid uit het gerapporteerde resultaat en dat dit gerapporteerde resultaat wordt aangepast voor:

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

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

8.5 Toelichting behorende tot de geconsolideerde balans

(x € 1.000)

1. Immateriële vaste activa

	Intellectuele eigendomsrechten	In uitvoering en vooruitbetalingen	Totaal
Stand per 31 december 2024			
Aanschafwaarde	4.706	-	4.706
Af: Cum. afschrijvingen en waardeverminderingen	2.112-	-	2.112-
Boekwaarde	2.594	-	2.594

Mutaties 2025:

Bij: Investerings	2.322	-	2.322
Af: Aanschafwaarde desinvesteringen	386-	-	386-
Af: Afschrijvingen	909-	-	909-
Bij: Cumulatieve afschrijving desinvesteringen	386	-	386
Totaal mutaties	1.413	-	1.413

Stand per 31 december 2025

Aanschafwaarde	6.642	-	6.642
Af: Cum. afschrijvingen en waardeverminderingen	2.635-	-	2.635-
Boekwaarde	4.007	-	4.007

2. Materiële vaste activa

	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Andere vaste bedrijfsmiddelen	In uitv. en vooruitbetalingen	Totaal
Stand per 31 december 2024					
Aanschafprijs	116.264	19.028	13.736	8.757	157.785
Af: Cum. afschr. en waardevermind.	54.834-	10.291-	7.444-	-	72.569-
Boekwaarde	61.430	8.737	6.292	8.757	85.216

Mutaties 2025:

Investerings	6.131	2.849	1.055	12.698	22.733
Aanschaffingswaarde desinvest.	840-	1.294-	883-	7-	3.024-
In gebruiknemingen	825	912	149	1.886-	-
Afschrijvingen	4.530-	2.946-	1.363-	-	8.839-
Cum. afschrijvingen desinvest.	840	1.294	879	-	3.013
Totaal mutaties	2.426	815	163-	10.805	13.883

Stand per 31 december 2025

Aanschafprijs	122.380	21.495	14.057	19.562	177.494
Af: Cum. afschr. en waardevermind.	58.524-	11.943-	7.928-	-	78.395-
Boekwaarde	63.856	9.552	6.129	19.562	99.099

Voor de gehanteerde afschrijvingspercentages verwijzen we naar de grondslag van de materiële vaste activa. Er zijn geen indicaties dat de realiseerbare waarde van een bepaald materieel vast actief lager is dan de boekwaarde ultimo 2025 waarvoor bijzondere waardevermindering van toepassing was.

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

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

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

(x € 1.000)	2025		2024	
WOZ-waarde	80.677	Peildatum 01-01-2025	72.217	Peildatum 01-01-2024
Verzekerde waarde	213.673	Peildatum 01-01-2026	194.306	Peildatum 01-01-2025

3. Financiële vaste activa

	Andere deel-nemingen	Ministerie van OCW	Overige vorde-ringen	Totaal
Stand per 31 december 2024				
Aanschafprijs	283	-	5.156	5.439
Af: Cum. waardeverminderingen	-	-	2.797-	2.797-
Boekwaarde	283	-	2.359	2.642
Mutaties 2025:				
Investerings en verstrekte leningen	-	-	-	-
Af: Desinvest. en aflossing leningen	-	-	-	-
Kortlopend deel lening/voortuitbet. huur	-	-	318-	318-
Herrubricering aanschafprijs	-	-	576-	576-
Herrubr. cum. waardeverminderingen	-	-	576	576
Totaal mutaties	-	-	318-	318-
Stand per 31 december 2025				
Aanschafprijs	283	-	4.580	4.863
Af: Cum. waardeverminderingen	-	-	2.539-	2.539-
Boekwaarde	283	-	2.041	2.324

Andere deelnemingen

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

Om de deelneming uitsluitend uit private middelen te financieren heeft op 17 december 2013 een notariële overdracht van de 6.000 aandelen van Summa aan SBA plaatsgevonden. Het eigen vermogen van de vennootschap waarin voor 6,79% wordt deelgenomen bedraagt volgens de concept jaarrekening 2025 € 6.643.767 (2024: € 5.902.371) en het belang van SBA hierin € 451.112. De waardering van deze minderheidsdeelneming vindt echter plaats op basis van de verkrijgingsprijs (historische aanschafwaarde). Tot en met 2025 is door de vennootschap geen dividend uitbetaald.

Ministerie van OCW

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

Overige vorderingen

Voor de huisvesting van educatie en Summa Plus is in 2016 door Stichting Beheer Activa een huurovereenkomst afgesloten voor het pand aan De Blécourtstraat te Eindhoven voor de duur van 15 jaar met ingangsdatum 1 augustus 2017. Met de verhuurder is overeengekomen dat de volledige huurprijs over de 15 jaar vooraf wordt betaald. Deze betaling van € 4,5 miljoen heeft in 2016 plaatsgevonden en is voor het resterende langlopende gedeelte (> 1 jaar) ad € 2,0 miljoen verwerkt onder deze post.

In 2025 heeft een herrubricering plaatsgevonden van € 0,58 miljoen tussen de aanschafwaarde en de cumulatieve waardeverminderingen van de overige vorderingen. In voorgaande jaren was de presentatie van deze posten niet juist. Deze aanpassing heeft geen effect op de totale waarde van de financiële vaste activa.

4. Vorderingen

	<u>31-12-2025</u>	<u>31-12-2024</u>
Vorderingen op handelsdebiteuren	891	2.573
Vorderingen op groepsmaatschappijen	-	14
Vorderingen studenten/cursisten	325	442
Overige overheden	1.111	759
Belastingen en premies sociale verzekeringen	-	7
Overige vorderingen	350	347
Vooruitbetaalde kosten	1.769	1.618
Verstrekte voorschotten	18	8
Te ontvangen interest	347	551
Overige overlopende activa	1.367	1.578
Af: Voorziening wegens oninbaarheid	100-	132-
Totaal	<u>6.078</u>	<u>7.765</u>

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

Het verloop van de voorzieningen wegens oninbaarheid is als volgt:

	<u>2025</u>	<u>2024</u>
Stand per 1 januari	132	166
<u>Mutaties:</u>		
Af: Onttrekkingen	43-	49-
Bij/af: Dotatie/vrijval	11	15
Stand per 31 december	<u>100</u>	<u>132</u>

5. Liquide middelen

	<u>31-12-2025</u>	<u>31-12-2024</u>
Tegoeden op bankrekeningen	816	881
Rekening-courant tegoed Schatkistbankieren	62.772	61.361
Totaal	<u>63.588</u>	<u>62.242</u>

De liquide middelen staan ter vrije beschikking met uitzondering van de bankgaranties voor huurpanden ad € 389.000 zoals opgenomen onder de niet uit de balans blijvende verplichtingen. Omdat Summa gebruik maakt van geïntegreerd middelenbeheer (schatkistbankieren) bij het ministerie van Financiën, mogen overtollige liquide middelen desgewenst uitsluitend worden belegd via termijndeposito's bij het ministerie. Op 31 december 2025 waren er geen uitstaande termijndeposito's.

6. Eigen vermogen

	Algemene reserve		Bestemmingsreserve		Totaal vermogen
	publiek	privaat	publiek	privaat	
Eigen vermogen 1 januari 2024	29.161	13.188	-	637	42.986
Resultaat 2024	9.290	-	2.266	16-	11.540
Eigen vermogen 31 december 2024	38.451	13.188	2.266	621	54.526
<u>Mutaties 2025:</u>					
Resultaat	14.528	-	735	14-	15.249
	14.528	-	735	14-	15.249
Eigen vermogen 31 december 2025	52.979	13.188	3.001	607	69.775

Het eigen vermogen is gesegmenteerd naar een publiek en privaat deel. Het private deel betreft het deel van het eigen vermogen van Stichting Beheer Activa (SBA) dat in het verleden vanuit private middelen is ontstaan. Het exploitatieresultaat over 2025 van SBA is volledig toegevoegd aan de algemene reserve publiek, met uitzondering van de uitgaven vanuit het noodfonds voor studenten die ten laste zijn gebracht van de daartoe gevormde bestemmingsreserve privaat vermogen.

De bestemmingsreserve publiek is gevormd ter dekking van toekomstige uitgaven in het kader van duurzame inzetbaarheid en professionele ontwikkeling van medewerkers. De middelen worden ingezet voor activiteiten en regelingen die bijdragen aan loopbaanontwikkeling, zoals scholing en mobiliteit binnen en buiten de organisatie. Met deze reserve borgt Summa dat ook in de komende jaren gericht kan worden geïnvesteerd in het versterken van het carrièreperspectief van medewerkers.

De bestemmingsreserve privaat betreft het door Stichting Beheer Activa gevormde noodfonds voor financiële ondersteuning van studenten die door bijzondere omstandigheden niet in staat zijn zelfstandig de wettelijk verplichte les- of cursusgelden te voldoen. Dit noodfonds is aanvullend op het mbo-steunfonds van Stichting ROC Summa College. In 2025 is voor in totaal € 13.792 aan uitkeringen verstrekt aan betreffende studenten en ten laste gebracht van deze bestemmingsreserve.

Bestemming van het resultaat

Het resultaat 2025 ad € 15.249.099 positief (2024: € 11.539.623 positief) is, vooruitlopend op goedkeuring door de raad van toezicht, als volgt verwerkt in het eigen vermogen:

- Toegevoegd aan de algemene reserve publiek: € 14.527.926;
- Toegevoegd aan de bestemmingsreserve publiek: € 734.965;
- Onttrokken aan de bestemmingsreserve privaat: € 13.792.

7. Voorzieningen

	2025	2024
Stand per 1 januari	11.823	11.004
<u>Mutaties:</u>		
Bij: Dotaties	4.056	5.429
Af: Onttrekkingen	2.629-	3.110-
Af: Vrijval	2.171-	1.500-
Totaal mutaties	744-	819
Stand per 31 december	11.079	11.823
<i>Onderverdeling:</i>		
Kortlopende deel < 1 jaar	2.703	3.590
Langlopende deel > 1 jaar	8.376	8.233

De voorzieningen betreffen uitsluitend personeelsvoorzieningen. Deze zijn berekend op basis van contante waarde met uitzondering van de voorziening voor langdurig zieken en duurzame inzetbaarheid. Die twee voorzieningen worden op basis van nominale waarde gewaardeerd. Voor de overige personele voorzieningen is uitgegaan van een disconteringsvoet van 2,96% en een inflatiepercentage van 4,5% (= loonindexcijfer december 2025). De personeelsvoorzieningen zijn onder te verdelen in de volgende voorzieningen:

Specificatie voorzieningen (geconsolideerd)

	1-1-2025	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	31-12-2025	Waarvan < 1 jaar
Voorziening jubilea	2.106	209	124-	367-	1.824	141
Voorziening langdurig zieken	1.977	989	976-	1.037-	953	863
Voorziening duurzaam inzetbaarheid	6.847	1.836	951-	453-	7.279	968
Voorziening wachtgeld	886	1.022	571-	314-	1.023	731
Voorziening VAA-sparen	7	-	7-	-	-	-
	11.823	4.056	2.629-	2.171-	11.079	2.703

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 onderwijsjubilea, dat is gebaseerd op de cao mbo. Voor het gehele personeel is, rekening houdend met het individuele onderwijsverleden, de kans berekend dat een 25-jarig respectievelijk 40-jarig onderwijsjubilea bij Summa behaald zal worden. Verder is bij de berekening van de omvang van de verplichting rekening gehouden met de inschaling per balansdatum.

Naast het onderwijsjubilea hanteert Summa een eigen jubileumregeling (bestuursjubilea). Voor deze specifieke regeling zijn bedragen gereserveerd voor het bereiken van het 12,5-, 25- en 40-jarige dienstjubilea. Net als de voorziening onderwijsjubilea is de voorziening bestuursjubilea berekend op basis van de kans dat medewerkers jubilea zullen behalen.

Voorziening verzilvering VAA-spaartegoed

Eind 2025 zijn er geen personeelsleden met een spaartegoed in tijd te verrekenen met Summa (eind 2024: één personeelslid). De voorziening VAA-spaartegoed komt hiermee per 31 december 2025 uit op € 0 (2024: € 7.000).

Voorziening wachtgeldverplichtingen

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

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

Voorziening langdurig zieken

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

Voorziening duurzame inzetbaarheid

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

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

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

- a. Voor werknemers die gebruikmaken van de (extra) seniorenregeling is tot de AOW-gerechtigde leeftijd de aanspraak berekend.

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

Overig

Summa is aangesloten bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP dat de pensioenregeling uitvoert voor alle werknemers en voormalige werknemers van Summa. De pensioenen zijn geregeld volgens het middelloonstelsel en worden geïndexeerd als de dekkingsgraad van het pensioenfonds dat toelaat. Het ABP heeft op 31 december 2025 een dekkingsgraad van 123,5%, dat is 19,3 procentpunt boven de minimaal vereiste dekkingsgraad van 104,2%. Ten opzichte van ultimo 2024 steeg de dekkingsgraad met 11,6 procentpunt. Indien de financiële situatie van het ABP onvoldoende wordt, zal het ABP jaarlijks een herstelplan moeten indienen bij de toezichthouder, De Nederlandsche Bank (DNB). De ABP-regeling mag volgens RJ 271 in de jaarrekening verwerkt worden als een toegezegde bijdrageregeling, als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

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

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

8. Langlopende schulden

	2025	2024
Stand per 1 januari	52.933	41.467
<u>Mutaties:</u>		
Ontvangen leningen	-	13.000
Aflossingen leningen	1.533-	1.534-
Totaal mutaties	1.533-	11.466
Stand per 31 december	51.400	52.933
resterende looptijd > 1 jaar en < 5 jaar	18.133	18.133
resterende looptijd > 5 jaar	33.267	34.800
rentevoet lening € 12 miljoen	4,72%	4,72%
rentevoet lening € 20 miljoen	0,10%	0,10%
rentevoet lening € 26 miljoen	2,90%	2,90%

In het kader van het strategisch huisvestingsplan (SHP) is een drietal langlopende leningen verkregen van het ministerie van Financiën voor in totaal € 56 miljoen. Hiervoor is ten behoeve van de staat het recht van eerste hypotheek verleend tot een bedrag van € 73,71 miljoen (inclusief rente en kosten) op de panden Willem de Rijkelaan 3, Vijfkampaan 4, Sterrenlaan 8 en Habsburglaan 1, alle te Eindhoven, De Run R2 te Veldhoven en de Automotive Campus 250 te Helmond.

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

9. Kortlopende schulden

	<u>31-12-2025</u>	<u>31-12-2024</u>
Schulden aan Ministerie van Financiën	1.533	1.533
Schulden aan gemeenten	1.143	1.063
Crediteuren	4.159	5.285
Schulden aan groepsmaatschappijen	14	-
Belastingen en premies sociale verzekeringen	7.822	6.912
Schulden ter zake van pensioenen	-	2
Schulden ter zake van werk voor derden	1.426	2.020
Overige kortlopende schulden	12	17
Vooruitontvangen college- en les gelden	1.627	1.639
Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ	4.832	5.138
Vooruitontvangen investeringssubsidies	3.670	4.818
Vooruitontvangen bedragen	6.300	3.505
Vakantiegeld en vakantiedagen	7.044	5.852
Te betalen interest	396	395
Overige overlopende passiva	2.864	2.998
Totaal	<u>42.842</u>	<u>41.177</u>

Het saldo van de vooruit ontvangen subsidies OCW bedraagt € 4,8 miljoen. Een toelichting op het nog te besteden saldo geormerkte subsidies (Model G) staat in paragraaf 8.14.

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

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

Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen

Huurovereenkomst

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

De huurverplichtingen hebben ultimo 2025 een totale omvang van € 22,4 miljoen en kunnen als volgt worden gerubriceerd (x € 1.000):

	31-12-2025	31-12-2024
< 1 jaar	5.360	5.199
> 1 jaar en < 5 jaar	6.886	9.542
> 5 jaar	10.108	9.250
	22.354	23.991

Bankgaranties huurpanden

Op verzoek van de verhuurders, en als waarborg voor nakoming van verplichtingen, heeft SBA ultimo 2025 in totaal 7 bankgaranties afgegeven ter waarde van € 0,39 miljoen.

Stichting Waarborgfonds MBO

De doelstelling van de Stichting Waarborgfonds MBO is: 'Het borg te stellen ten gunste van geldgevers voor geldleningen, die worden verkregen door de instellingen in het mbo, teneinde daaruit voortvloeiende rente- en aflossingsverplichtingen te kunnen nakomen.' Indien instellingen niet langer aan hun financiële verplichting voor de geborgde leningen kunnen voldoen, kan binnen de daartoe geldende regels het Waarborgfonds worden aangesproken. Mede ter afdekking van dit risico houdt het Waarborgfonds een eigen vermogen aan. Dit vermogen bedraagt per 31 december 2025 € 22,1 miljoen (concept) (2024: € 22,1 miljoen). Mocht het eigen vermogen de minimale omvang van rond € 10 miljoen (het waarborgdepot) onderschrijden, dan hebben de aangesloten mbo-instellingen, waar Summa er een van is, zich verbonden om dit vermogen aan te vullen naar evenredigheid van de in dat jaar ontvangen rijksbijdrage. Deze verplichte bijdrage geldt tot een maximum van 2% van de jaarlijkse rijksbijdragen.

Geïntegreerd middelenbeheer

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

Juridische procedures

Op 31 december 2025 is er geen rechtsgeschil aanhangig.

Erfpachtovereenkomsten

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

Fiscale eenheid

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

fiscale eenheid. De per ultimo 2025 bestaande belastingschulden met betrekking tot de omzetbelasting zijn voldaan.

Investeringsverplichtingen

Summa en SBA zijn investeringsverplichtingen aangegaan ter grootte van € 4,4 miljoen voor diverse investeringen in gebouwen en in materiële en immateriële vaste activa (Summa € 1,9 miljoen en SBA € 2,5 miljoen).

Leaseverplichtingen

Summa heeft een aantal leaseverplichtingen voor auto's. Deze hebben ultimo 2025 een omvang van € 60.416. Hiervan heeft € 16.197 een looptijd korter dan 1 jaar en € 44.219 een looptijd tussen 1 en 5 jaar.

8.6 Toelichting behorende tot de geconsolideerde staat van baten en lasten

(x € 1.000)

10. Rijksbijdragen

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Normatieve Rijksbijdragen OCW			
Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	185.479	175.980	176.620
Voortgezet onderwijs	9.367	9.214	8.311
Af: Inhouding cursusgeld OCW	2.766-	2.766-	2.467-
	192.080	182.428	182.464
Overige subsidies OCW			
Overige subsidies OCW geormerkt	3.403	2.969	2.420
Overige subsidies OCW niet-geormerkt	6.344	5.414	7.257
	9.747	8.383	9.677
Totaal	201.827	190.811	192.141

De kwaliteitsgelden zijn begroot en verantwoord als aanvullende normatieve rijksbijdrage.

11. Ov. overheidsbijdragen en subsidies

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Gemeentelijke bijdragen	1.280	747	1.338
Overige overheidsbijdragen	7.403	2.879	3.345
Totaal	8.683	3.626	4.683

Zowel de gemeentelijke als de overige bijdragen zijn, met uitzondering van de bijdrage uit project Beethoven, overwegend structureel van aard.

12. Cursus-, les- en examengelden

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Cursusgeld studenten	2.742	2.758	2.664
Examengelden	67	98	86
Totaal	2.809	2.856	2.750

13. Baten werk in opdracht van derden

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Contractonderwijs	4.736	4.847	2.764
Contractonderzoek	186	200	208
WEB-gelden gemeenten	2.048	2.000	1.984
Totaal	6.970	7.047	4.956

14. Overige baten

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Verhuur	15	80	38
Detachering personeel	288	92	299
Schenking	-	-	3
Deelnemersbijdragen	513	360	432
Verkoop onderwijsmaterialen	757	593	718
Overige:			
Maatwerk t.b.v. studenten	1.138	1.111	1.235
Boekresultaat	10	-	67
Overige overige baten	805	1.627	1.177
Overige baten	1.953	2.738	2.479
Totaal	3.526	3.863	3.969

15. Personele lasten

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Lonen en salarissen:			
Brutolonen en salarissen	115.960	112.966	106.347
Sociale lasten	17.278	16.135	16.007
Pensioenpremies	15.993	15.873	15.165
	149.231	144.974	137.519
Overige personele lasten:			
Dotaties/vrijval pers. voorz.	1.885	3.670	3.929
Lasten pers. niet in loondienst	9.784	10.425	9.317
Overig	2.544	2.134	1.781
	14.213	16.229	15.027
Af: uitkeringen	1.481-	305-	1.309-
Totaal	161.963	160.898	151.237

Het gemiddeld aantal fte's in 2025 bedroeg 1.584 (2024: 1.547). Er waren geen fte's werkzaam buiten Nederland. Alle medewerkers werken bij Summa. De deelnemingen en overige groepsmaatschappijen hebben geen personeel in dienst.

<i>Onderverdeling:</i>	<u>2025</u>	<u>2024</u>
Onderwijzend personeel	944	941
Ondersteunend personeel	640	606
Totaal personele formatie	<u>1.584</u>	<u>1.547</u>

16. Afschrijvingen

	<u>Realisatie 2025</u>	<u>Begroting 2025</u>	<u>Realisatie 2024</u>
Immateriële vaste activa	909	1.100	910
Materiële vaste activa:			
Gebouwen en terreinen	4.530	5.213	5.418
Inventaris en apparatuur	4.309	5.151	4.215
	<u>8.839</u>	<u>10.364</u>	<u>9.633</u>
Totaal	<u>9.748</u>	<u>11.464</u>	<u>10.543</u>

17. Huisvestingslasten

	<u>Realisatie 2025</u>	<u>Begroting 2025</u>	<u>Realisatie 2024</u>
Huur	7.234	6.832	6.846
Verzekeringen	136	136	127
Onderhoud	888	943	1.052
Energie en water	1.428	2.263	1.952
Schoonmaakkosten	2.647	2.684	2.607
Heffingen	460	514	488
Overige	2.555	3.021	2.966
Totaal	<u>15.348</u>	<u>16.393</u>	<u>16.038</u>

18. Overige lasten

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Administratie- en beheer:			
Drukwerk- en reprokosten	610	551	586
Tel., inter- en intranetkosten	752	556	691
Advies- en accountantskosten	944	883	892
Reis- en verblijfskosten	1.277	1.254	1.328
Ov. adm.- en beheerslasten	1.669	1.796	1.573
	<u>5.252</u>	<u>5.040</u>	<u>5.070</u>
Inventaris en apparatuur:			
Onderhoud inventaris en app.	3.957	3.427	3.576
Ov. lasten inventaris en app.	618	666	537
	<u>4.575</u>	<u>4.093</u>	<u>4.113</u>
Leer- en hulpmiddelen	6.683	6.202	6.342
Dotaties ov. voorzieningen	11	19	15
Overige instellingslasten:			
PR-lasten	1.468	1.030	919
Representatiekosten	220	208	134
Ov. instellingslasten tbv pers.	2.728	2.018	2.426
Heffingen niet ivm huisvesting	174	210	195
Overige ov. instellingslasten	706	856	764
	<u>5.296</u>	<u>4.322</u>	<u>4.438</u>
Totaal	<u><u>21.817</u></u>	<u><u>19.676</u></u>	<u><u>19.978</u></u>

Accountants honorarium 2025 en 2024

	PwC
Controlediensten 2025:	
Onderzoek van de jaarrekening	189
Andere controleopdrachten	47
Niet-controlediensten 2025:	
Adviesdiensten op fiscaal terrein	13
Andere niet-controlediensten	-
Totaal	<u><u>249</u></u>

	PwC
Controlediensten 2024:	
Onderzoek van de jaarrekening	180
Andere controleopdrachten	9
Niet-controlediensten 2024:	
Adviesdiensten op fiscaal terrein	92
Andere niet-controlediensten	7
Totaal	<u><u>288</u></u>

De accountantshonoraria zijn berekend volgens het factuurstelsel en hebben betrekking op de controlerend accountant PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. (PwC). Fiscale adviesdiensten worden vanaf 2025 uitgevoerd door Govers Accountants/Adviseurs (voorheen PwC).

19. Saldo financiële baten en lasten

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Rentebaten	1.648	1.575	2.026
Rentelasten	1.338-	1.347-	1.189-
Totaal	310	228	837

WNT-verantwoording 2025

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, zoals Summa, zijn verplicht de beloningsgegevens van alle bestuurders en toezichthouders te vermelden in de jaarrekening. Daarnaast moeten we ook andere functionarissen opgeven die meer verdienen dan de norm.

In de WNT-regeling Onderwijs worden onderwijsinstellingen in diverse klassen ingedeeld, gebaseerd op de omvang en complexiteit van de onderwijsinstelling. Summa heeft 18 complexiteitspunten (totale baten 2023: 9; gemiddeld aantal studenten 2023: 4; gewogen aantal onderwijssoorten 2023: 5) en valt daarmee in de hoogste klasse G met een bezoldigingsmaximum in 2025 van € 246.000 voor bestuurders, € 36.900 voor de voorzitter van de raad van toezicht en € 24.600 voor leden van de raad van toezicht. et Summa blijft in 2025 voor haar bestuurders en toezichthouders binnen het WNT-maximum.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking

Gegevens 2025			
bedragen x € 1	JMP Moons	HAM Reijmers	JT Meulesteen
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja
Bezoldiging			

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	221.998	187.025	192.615
Beloningen betaalbaar op termijn	24.002	23.774	23.768
Subtotaal	<i>246.000</i>	<i>210.799</i>	<i>216.383</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ¹⁰	246.000	246.000	246.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	<i>246.000</i>	<i>210.799</i>	<i>216.383</i>
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2024			
bedragen x € 1	JMP Moons	HAM Reijmers	JT Meulesteen
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/09 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	01/09 t/m 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	Ja	Ja	ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	68.635	153.613	54.642
Beloningen betaalbaar op termijn	8.105	23.778	8.020
<i>Subtotaal</i>	<i>76.740</i>	<i>177.391</i>	<i>62.662</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	77.667	233.000	77.667
Bezoldiging	<i>76.740</i>	<i>177.391</i>	<i>62.662</i>

1b. Leidinggevende zonder dienstbetrekking
Gegevens 2025 en 2024: Niet van toepassing

1c. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen
Gegevens 2025: Niet van toepassing

1d. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2025								
bedragen x € 1	LA van der Hoorn	NL den Haan	JAF van der Putten	DR Feringa	EW Leenes	AHAJ Jansen-van den Tillaart	H de Jong	P van Driel
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid	Voorzitter	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2025	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 4/11	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 4/11	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 4/11	28/11 t/m 31/12	2/12 t/m 31/12
Bezoldiging								
Bezoldiging	27.960	15.737	19.680	15.737	18.639	15.737	3.075	2.022
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	36.900	20.758	24.600	20.758	24.600	20.758	3.437	2.022
-/- 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.
Bezoldiging	<i>27.960</i>	<i>15.737</i>	<i>19.680</i>	<i>15.737</i>	<i>18.639</i>	<i>15.737</i>	<i>3.075</i>	<i>2.022</i>
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	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.
Gegevens 2024								
bedragen x € 1	LA van der Hoorn	NL den Haan	JAF van der Putten	DR Feringa	EW Leenes	AHAJ Jansen-van den Tillaart		
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid		

Aanvang en einde functievervulling in 2024	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12	1/5 t/m 31/12	1/1 t/m 31/12		
Bezoldiging								
Bezoldiging	27.960	18.640	18.956	18.829	12.427	18.753		
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	34.950	23.300	23.300	23.300	15.597	23.300		
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.		
Bezoldiging	<i>27.960</i>	<i>18.640</i>	<i>18.956</i>	<i>18.829</i>	<i>12.427</i>	<i>18.753</i>		
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.		
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.		

2. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Er zijn geen andere functionarissen met dienstbetrekking die in 2025 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Ook hebben we in 2025 geen ontslaguitkeringen betaald aan medewerkers die op grond van de WNT dienen te worden vermeld, of die in eerdere jaren op grond van de WOPT of de WNT vermeld zijn of hadden moeten worden.

8.7 Enkelvoudige balans

x € 1.000

	<u>31-12-2025</u>	<u>31-12-2024</u>
ACTIVA		
Vaste activa		
20. Immateriële vaste activa	4.007	2.594
21. Materiële vaste activa	15.676	16.020
22. Financiële vaste activa	37.570	22.323
Totale vaste activa	<u>57.253</u>	<u>40.937</u>
Vlottende activa		
23. Vorderingen	5.363	7.355
24. Liquide middelen	62.837	61.425
Totaal vlottende activa	<u>68.200</u>	<u>68.780</u>
TOTAAL ACTIVA	<u><u>125.453</u></u>	<u><u>109.717</u></u>
PASSIVA		
25. Eigen vermogen	24.999	10.460
26. Voorzieningen	11.079	11.823
27. Langlopende schulden	51.400	52.933
28. Kortlopende schulden	37.975	34.501
TOTAAL PASSIVA	<u><u>125.453</u></u>	<u><u>109.717</u></u>

8.8 Enkelvoudige staat van baten en lasten

x € 1.000

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
BATEN			
29. Rijksbijdragen	201.827	190.811	192.141
30. Overige overheidsbijdragen en subsidies	8.668	3.592	4.683
31. Cursus-, les- en examengelden	2.809	2.840	2.750
32. Baten werk i.o.v. derden	6.970	7.047	4.956
33. Overige baten	4.044	4.167	4.484
Totaal baten	224.318	208.457	209.014
LASTEN			
34. Personeelslasten	161.913	160.814	151.199
35. Afschrijvingen	5.202	6.246	5.113
36. Huisvestingslasten	22.192	23.643	23.994
37. Overige lasten	21.453	19.195	19.558
Totaal lasten	210.760	209.898	199.864
Saldo baten en lasten	13.558	1.441-	9.150
38. Saldo financiële baten en lasten	982	1.501	1.703
39. Resultaat deelnemingen	1-	-	4-
Netto resultaat	14.539	60	10.849

8.9 Toelichting behorende bij de enkelvoudige balans

x € 1.000

20. Immateriële vaste activa

	Intellectuele eigendomsrechten	In uitvoering en vooruitbetalingen	Totaal
Stand per 31 december 2024			
Aanschafwaarde	4.706	-	4.706
Af: Cum. afschrijving en waardevermindering	2.112-	-	2.112-
Boekwaarde	2.594	-	2.594
<u>Mutaties 2025:</u>			
Bij: Investerings	2.322	-	2.322
Af: Aanschafwaarde desinvesteringen	386-	-	386-
Af: Afschrijvingen	909-	-	909-
Bij: Cum. afschrijvingen desinvesteringen	386	-	386
Totaal mutaties	1.413	-	1.413
Stand per 31 december 2025			
Aanschafwaarde	7.028	-	7.028
Af: Cum. afschrijving en waardevermindering	3.021-	-	3.021-
Boekwaarde	4.007	-	4.007

21. Materiële vaste activa

	Inventaris en app.	Andere vaste bedrijfs- middelen	In uitvoering en vooruit- betalingen	Totaal
Stand per 31 december 2024				
Aanschafwaarde	19.030	13.576	1.061	33.667
Af: Cum. afschr. en waardevermind.	10.293-	7.354-	-	17.647-
Boekwaarde	8.737	6.222	1.061	16.020
<u>Mutaties 2025:</u>				
Bij: Investerings	2.849	1.056	48	3.953
Af: Aanschafwaarde desinvest.	1.294-	883-	-	2.177-
Ingebruiknemingen	912	149	1.061-	-
Af: Afschrijvingen	2.946-	1.347-	-	4.293-
Bij: Cum. afschrijvingen desinvest.	1.294	879	-	2.173
Totaal mutaties	815	146-	1.013-	344-
Stand per 31 december 2025				
Aanschafwaarde	21.497	13.898	48	35.443
Af: Cum. afschr. en waardevermind.	11.945-	7.822-	-	19.767-
Boekwaarde	9.552	6.076	48	15.676

22. Financiële vaste activa

	Deelne- mingen	Vordering groeps- mijen	Ministerie van OCW	Totaal
Stand per 31 december 2024				
Aanschafwaarde	240	27.000	-	27.240
Af: Cum. waardemutatie/aflossing	83	5.000-	-	4.917-
	323	22.000	-	22.323
<u>Mutaties 2025:</u>				
Bij: Invest. en verstrekte leningen	50	37.198	-	37.248
Bij: Resultaat Deelnemingen	1-	-	-	1-
Herrubricering aanschafprijs	-	27.000-	-	27.000-
Herrubr. cum. waardeverminderingen	-	5.000	-	5.000
Totaal mutaties	49	15.198	-	15.247
Stand per 31 december 2025				
Aanschafwaarde	290	37.198	-	37.488
Af: Cum. waardemutatie/aflossing	82	-	-	82
Totaal	372	37.198	-	37.570

Deelnemingen

Exempla Opleidingen BV is met ingang van 30 december 2003 een meerderheidsdeelneming (100%) van Summa. Exempla Opleidingen BV heeft één dochtermaatschappij, te weten MBO Automotive Center BV (MAC BV). De zeggenschap van Exempla Opleidingen BV in MAC BV is 50%. Vanwege de beperkte liquiditeitspositie van groepsmaatschappij Exempla Opleidingen B.V. eind 2024 heeft Summa in 2025 besloten een aanvullende storting van € 50.000 in de agioreserve te verrichten.

Vordering groepsmaatschappijen

Dit betreft de langlopende vordering op groepsmaatschappij Stichting Beheer Activa Summa College (SBA). Vanwege het overbrengen in 2008 van al het vastgoed van Summa naar SBA zijn in 2008 en 2009 langlopende geldleningen verstrekt van totaal € 27 miljoen. Om de financieringsstructuur te vereenvoudigen, zijn in 2025 de bestaande leningen samengevoegd in één doorlopende leningsovereenkomst. De doorlopende lening kent een onbepaalde looptijd, waarbij aflossingen en opnames kunnen plaatsvinden binnen de overeengekomen kredietlimiet. De omvang van deze lening is gemaximeerd tot de totale hypothecaire zekerheid die door SBA is verstrekt. De rentevergoeding wordt elke 5 jaar vastgesteld op basis van de overeengekomen referentierente. In 2025 bedraagt het rentepercentage 2,80%.

Ministerie van OCW

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

23. Vorderingen

	<u>31-12-2025</u>	<u>31-12-2024</u>
Vorderingen op handelsdebiteuren	876	2.548
Vorderingen op groepsmaatschappijen	-	394
Vorderingen studenten/cursisten	325	438
Overige overheden	1.110	759
Overige vorderingen	228	221
Vooruitbetaalde kosten	1.610	1.314
Verstreckte voorschotten	18	8
Nog te ontvangen interest	345	551
Overige overlopende activa	950	1.251
Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	99-	129-
Totaal	<u><u>5.363</u></u>	<u><u>7.355</u></u>

Het verloop van de voorzieningen wegens oninbaarheid is als volgt:

	<u>2025</u>	<u>2024</u>
Stand per 1 januari	129	163
<u>Mutaties:</u>		
Onttrekking	43-	48-
Dotatie/vrijval	14	14
Stand per 31 december	<u>100</u>	<u>129</u>

24. Liquide middelen

	<u>31-12-2025</u>	<u>31-12-2024</u>
Tegoeden op bankrekeningen	65	64
Rekening-courant tegoed Schatkistbankieren	62.772	61.361
Totaal	<u>62.837</u>	<u>61.425</u>

25. Eigen vermogen

	Algemene reserve		Bestemmingsreserve		Totaal vermogen
	publiek	privaat	publiek	privaat	
Eigen vermogen per 1 januari 2024	389-	-	-	-	389-
Resultaat 2024	8.583	-	2.266	-	10.849
Eigen vermogen 31 december 2024	<u>8.194</u>	<u>-</u>	<u>2.266</u>	<u>-</u>	<u>10.460</u>
Mutaties 2025:					
Resultaat	13.804	-	735	-	14.539
	<u>13.804</u>	<u>-</u>	<u>735</u>	<u>-</u>	<u>14.539</u>
Eigen vermogen 31 december 2025	<u>21.998</u>	<u>-</u>	<u>3.001</u>	<u>-</u>	<u>24.999</u>

	<u>31-12-2025</u>	<u>31-12-2024</u>
Eigen vermogen Summa (excl. deeln. Exempla)	24.999	10.460
Af: Deelneming Exempla Opleidingen BV	372-	323-
Totaal Summa enkelvoudig	<u>24.627</u>	<u>10.137</u>

Eigen vermogen geconsolideerde stichtingen:

- Exempla Opleidingen B.V.	372	323
- Stichting Beheer Activa	44.776	44.066
Totaal gecons. deeln. en verbonden partijen	<u>45.148</u>	<u>44.389</u>

Totaal eigen vermogen geconsolideerd	<u>69.775</u>	<u>54.526</u>
---	----------------------	----------------------

Resultaat boekjaar Summa (excl. deeln. Exempla)	14.540	10.853
Resultaat boekjaar geconsolideerde bedrijven:		
- Exempla Opleidingen B.V.	1-	4-
- Stichting Beheer Activa ROC Summa College	710	691
Totaal geconsolideerd resultaat	<u>15.249</u>	<u>11.540</u>

Een specificatie van het eigen vermogen staat in de toelichting op de geconsolideerde balans.

26. Voorzieningen

	2025	2024
Stand per 1 januari	11.823	11.004
<u>Mutaties 2025:</u>		
Bij: Dotaties	4.056	5.429
Af: Onttrekkingen	2.629-	3.110-
Af: Vrijval	2.171-	1.500-
Totaal mutaties	744-	819
Stand per 31 december	11.079	11.823
<i>Onderverdeling:</i>		
Kortlopende deel < 1 jaar	2.703	3.590
Langlopende deel > 1 jaar	8.376	8.233

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

27. Langlopende schulden

	2025	2024
Stand per 1 januari	52.933	41.467
<u>Mutaties 2025:</u>		
Bij: Ontvangen leningen	-	13.000
Af: Aflossingen leningen	1.533-	1.534-
	1.533-	11.466
Stand per 31 december	51.400	52.933
resterende looptijd > 1 jaar en < 5 jaar	18.133	18.133
resterende looptijd > 5 jaar	33.267	35.333
rentevoet lening 12 miljoen	4,72%	4,72%
rentevoet lening 20 miljoen	0,10%	0,10%
rentevoet lening 26 miljoen	2,90%	2,90%

28. Kortlopende schulden

	<u>31-12-2025</u>	<u>31-12-2024</u>
Schulden aan Ministerie van Financiën	1.533	1.533
Schulden aan gemeenten	1.143	1.063
Crediteuren	3.250	3.652
Schulden aan groepsmaatschappijen	29	-
Belastingen en premies sociale verzekeringen	7.819	6.912
Schulden ter zake van pensioenen	-	2
Schulden ter zake van werk voor derden	1.426	2.020
Overige kortlopende schulden	12	17
Vooruitontvangen college- en les gelden	1.627	1.639
Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ	4.832	5.138
Overige vooruitontvangen bedragen	6.300	3.505
Vakantiegeld en vakantiedagen	7.043	5.852
Te betalen interest	396	395
Overige overlopende passiva	2.565	2.773
Totaal	<u>37.975</u>	<u>34.501</u>

8.10 Toelichting behorende bij de enkelvoudige staat van baten en lasten

x € 1.000

29. Rijksbijdragen

	<u>Realisatie 2025</u>	<u>Begroting 2025</u>	<u>Realisatie 2024</u>
Normatieve Rijksbijdragen OCW			
Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	185.479	175.980	176.620
Voortgezet onderwijs	9.367	9.214	8.311
Af: Inhouding cursusgeld OCW	2.766-	2.766-	2.467-
	<u>192.080</u>	<u>182.428</u>	<u>182.464</u>
Overige subsidies OCW			
- Ov. subsidies OCW geoormerkt	3.403	2.969	2.420
- Ov. subsidies OCW niet-geoormerkt	6.344	5.414	7.257
	<u>9.747</u>	<u>8.383</u>	<u>9.677</u>
Totaal	<u>201.827</u>	<u>190.811</u>	<u>192.141</u>

30. Overige overheidsbijdragen en subsidies

	<u>Realisatie 2025</u>	<u>Begroting 2025</u>	<u>Realisatie 2024</u>
Overige gemeentelijke bijdragen	1.279	747	1.338
Overige overheidsbijdragen	7.389	2.845	3.345
Totaal	<u>8.668</u>	<u>3.592</u>	<u>4.683</u>

31. Cursus-, les- en examengelden

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Cursusgeld studenten	2.742	2.758	2.664
Examengelden	67	82	86
Totaal	2.809	2.840	2.750

32. Baten werk in opdracht van derden

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Contractonderwijs	4.736	4.847	2.764
Contractonderzoek	186	200	208
Gemeentelijke bijdrage Educatie	2.048	2.000	1.984
Totaal	6.970	7.047	4.956

33. Overige baten

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Verhuur	15	80	35
Detachering personeel	288	92	299
Schenking	-	-	3
Deeknemersbijdragen	513	360	432
Verkoop onderwijsmaterialen	757	593	702
Overige baten:			
Maatwerk t.b.v. studenten	1.138	1.111	1.235
Boekwinst bij verkoop	10	-	67
Overige overige baten	1.323	1.931	1.711
	<u>2.471</u>	<u>3.042</u>	<u>3.013</u>
Totaal	4.044	4.167	4.484

34. Personele lasten

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Lonen en salarissen:			
Brutolonen en salarissen	115.960	112.966	106.347
Sociale lasten	17.278	16.135	16.007
Pensioenpremies	15.993	15.873	15.165
	<u>149.231</u>	<u>144.974</u>	<u>137.519</u>
Overige personele lasten:			
Dotaties/vrijval personele voorz.	1.885	3.670	3.929
Lasten pers. niet in loondienst	9.734	10.341	9.279
Overig	2.544	2.134	1.781
	<u>14.163</u>	<u>16.145</u>	<u>14.989</u>
Af: uitkeringen	1.481-	305-	1.309-
Totaal	161.913	160.814	151.199

Zie voor gemiddeld aantal fte's onderdeel 15: personele lasten Summa geconsolideerd.

35. Afschrijvingen

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Immateriële vaste activa	909	1.100	910
Materiële vaste activa:			
- Gebouwen en terreinen	-	17	-
- Inventaris, app. en machines	4.293	5.129	4.203
Totaal	5.202	6.246	5.113

36. Huisvestingslasten

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Huur	16.410	16.515	17.350
Onderhoud	2	-	2
Energie en water	1.428	2.263	1.952
Schoonmaakkosten	2.646	2.684	2.607
Heffingen	272	268	251
Overige	1.434	1.913	1.832
Totaal	22.192	23.643	23.994

37. Overige lasten

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Adm.- en beheerslasten:			
Drukwerk- en reprovkosten	610	550	586
Tel-, inter- en intranetkosten	752	556	691
Advies- en accountantskosten	755	675	659
Reis- en verblijfskosten	1.277	1.254	1.328
Ov. adm.- en beheerslasten	1.661	1.774	1.564
	5.055	4.809	4.828
Inventaris en apparatuur:			
Onderhoud inventaris en app.	3.956	3.425	3.575
Overige lasten inventaris en app.	611	666	534
	4.567	4.091	4.109
Leer- en hulpmiddelen	6.568	6.036	6.212
Dotaties ov. voorzieningen	14	18	14
Overige instellingslasten:			
PR-lasten	1.468	1.027	916
Representatiekosten	220	208	134
Ov. instellingslasten t.b.v. pers.	2.726	2.016	2.425
Heffingen niet i.v.m. huisvesting	174	210	195
Overige overige instellingslasten	661	780	725
	5.249	4.241	4.395
Totaal	21.453	19.195	19.558

38. Saldo financiële baten en lasten

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Rentebaten	2.315	2.841	2.886
Rentelasten	1.333-	1.340-	1.183-
Totaal	982	1.501	1.703

39. Resultaat deelnemingen

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Resultaat deelneming Exempla Opleidingen BV	1-	-	4-
Totaal	1-	-	4-

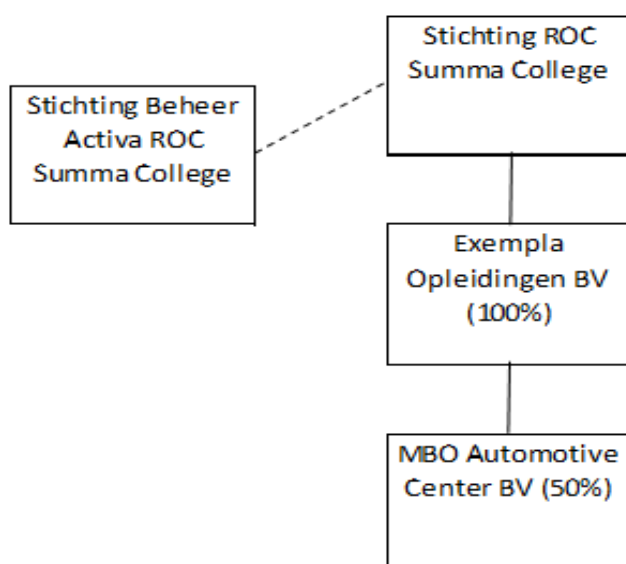
Het resultaat deelnemingen betreft de 100% deelneming in Exempla Opleidingen BV.

8.11 Gebeurtenissen na balansdatum

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

8.12 Overzicht verbonden partijen

Stichting ROC Summa College kent een aantal rechtspersonen waarmee ze juridisch en/of bestuurlijk is verbonden. In onderstaand organigram is deze verbondenheid per ultimo 2025 zichtbaar gemaakt.



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

Naam (in € 1)		Stichting Beheer Activa ROC Summa College	
Juridische vorm: Stichting	Statutaire zetel: Eindhoven Vestigingsadres: Sterrenlaan 10 5631KA Eindhoven	KvK-nr: 41092539	Code act.: 4 (overig)
Doel/aard van de activiteiten	Het beheer van vastgoed t.b.v. de huisvesting van studenten en medewerkers van Summa alsmede het bieden van financiële steun aan studenten van Summa die dat voor het volgen van een opleiding bij Summa nodig hebben (Noodfonds).		
Belang voor Summa	Duidelijke scheiding tussen de kosten van het beheren van vastgoed en onderwijsuitvoering.		
Eigen vermogen 31-12-2025: € 44,8 mln	Exploitatiesaldo 2025: € 710k positief	Omzet 2025: € 16,3 mln	
Deelnemings%: n.v.t.	Mate van zeggenschap: 100%, bestuur is college van bestuur Summa.		
Verklaring art. 2:403 BW: Nee	Consolidatie: 100%		
Ontwikkelingen 2025	Naast het beheer van gebouwen is in 2025 uitvoering gegeven aan de uitvoering van strategisch huisvestingsplan.		

Naam		Exempla Opleidingen B.V. (Holding)	
Juridische vorm: B.V.	Statutaire zetel: Eindhoven Vestigingsadres: Sterrenlaan 10 5631KA Eindhoven	KvK-nr: 17125230	Code act.: 4 (overig)
Doel/aard van de activiteiten	Houdster van aandelen onderliggende werkmaatschappijen; geen eigen economische activiteiten.		
Belang voor Summa	Scheiding publieke en private activiteiten.		
Eigen vermogen 31-12-2025: € 372k	Exploitatiesaldo 2025: € 1k negatief.	Omzet 2025: € 0k (geen eigen omzet)	
Deelnemings%: 100	Mate van zeggenschap: 100%, bestuur is college van bestuur Summa.		
Consolidatie	100%		
Ontwikkelingen 2025	In 2025 uitsluitend voor 50% houdster van geplaatst aandelenkapitaal MBO Automotive Center B.V. In 2025 heeft er een aanvullende storting vanuit Summa in de agioreserve van €50.000 plaatsgevonden om de liquiditeitspositie van Exempla Opleidingen B.V. te verbeteren.		

Naam	MBO Automotive Center B.V.		
Juridische vorm: B.V.	Statutaire zetel: Eindhoven	KvK-nr: 62145088	Code act.: 1 (contractonderwijs)
	Vestigingsadres: Automotive Campus 250 5708 JZ Helmond		
Doel/aard van de activiteiten	MAC B.V. is een centrum voor innovatie en heeft o.a. ten doel het exploiteren van praktijkcentra voor deelnemers van (post-) initieel onderwijs en het verzorgen van onderwijs op automotive gebied, mede ten behoeve van bedrijven in de automotive sector.		
Belang voor Summa	<ul style="list-style-type: none"> • Beschikking over moderne apparatuur voor het verzorgen van onderwijs in automotive. • Betrokkenheid bedrijven automotivesector uit de Brainportregio. • Samenwerking met ROC Ter AA in Helmond. 		
Eigen vermogen 31-12-2025: € 562k	Exploitatiesaldo 2025: € 0k		Omzet 2025: € 749k
Deelnemings%: 50	Verklaring art. 2: 403 BW: nee	Consolidatie: 50%	
Ontwikkelingen 2025	Reguliere uitvoering statutaire werkzaamheden.		

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

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

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

8.13 Staat van baten en lasten over 2024, segmentatie VO

	Totaal BVE en VO	Totaal BVE	Totaal VO
Baten			
Rijksbijdragen	201.827	187.682	14.145
Overige overheidsbijdragen	8.668	7.864	804
Cursus-, les en examengelden	2.809	2.809	-
Baten werk in opdracht van derden	6.970	6.970	-
Overige baten	4.044	3.963	81
Totaal baten	224.318	209.288	15.030
Lasten			
Personeelslasten	161.913	151.501	10.412
Afschrijvingen	5.202	5.190	12
Huisvestingslasten	22.192	19.816	2.376
Overige lasten	21.453	19.038	2.415
Totaal lasten	210.760	195.545	15.215
Saldo baten en lasten	13.558	13.743	185-
Saldo financiële baten en lasten	982	982	-
Resultaat deelnemingen	1-	1-	-
Netto-resultaat	14.539	14.724	185-

8.14 Doelsubsidies OCW

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

Project	Projectnaam	Toewijzing		Prestatie	Saldo vooruit ontvangen
		Kenmerk	Datum	afgerond Ja/Nee	
P035550	Opleidingsschool Eindhoven Regio	OWR230065	30-1-2024	Nee	€ 0
P100162	Nazorg MBO 2022-2024 / NMBO23017	NMBO23017	28-2-2023	Nee	€ 0
P100193	Versterking aansluiting beroepsonderwijskolom ZWS	VABOK230015	11-12-2023	Nee	-€ 420.000
P100200	Versterking aansluiting beroepsonderwijskolom	VABOK230008	11-12-2023	Nee	-€ 463.984
P100273	Nazorg MBO 2023-2025 / NMBO24018 / NMBO24047	NMBO24018 NMBO24047	28-2-2024 27-06-2024	ja	€ 0
P100323	Eerste opvang Nieuwkomers 2024	2025/2/1.000.007.368	20-08-2025	Ja	€ 0
P100324	Arbeidsmarkttoelage vo 2024	2024/2/1.000.004.966	20-9-2024	Ja	€ 0
P100327	LOB-gelden 2024	2024/2/1.000.003.324	20-2-2024	Ja	€ 0
P100349	Zij-instroom	2023/2/1.000.001.100	21-02-2023		€ 0
		2023/2/1.000.001.250	21-03-2023		
		2023/2/1.000.001.869	22-05-2023		
		2023/2/1.000.001.953	20-07-2023		
		2023/2/1.000.001.997	22-08-2023	Ja	
		2023/2/21842135	21-02-2023		
		2023/2/21963460	21-03-2023		
P100350	Lerarenbeurs	2023/2/22414642	22-08-2023		-€ 20.075
		2023/2/23060606	20-10-2023		
		2023/2/23354494	21-11-2023	Nee	
		2024/2/1.000.003.324	20-02-2024		
		2024/2/1.000.003.574	20-03-2024		
P100363	Zij-instroom	2024/2/1.000.003.873	22-04-2024		-€ 730.921
		2024/2/1.000.004.177	21-05-2024		
		2024/2/1.000.004.553	22-07-2024		
		2024/2/1.000.004.591	20-08-2024		
		2024/2/1.000.005.173	22-10-2024		
		2024/2/1.000.005.173	19-12-2024	Nee	
		2024/2/25172777	20-08-2024		
		2024/2/25249145	20-09-2024		
		2024/2/25344900	22-10-2024	Ja	
		2024/2/25344900	20-10-2024	Ja	
P100364	Lerarenbeurs	2024/2/25344900	20-10-2024	Ja	€ 0
P100365	Instructeursbeurs	2024/2/1.000.004.591	20-8-2024	Nee	-€ 2.874
P100367	Werkdrukvermindering 2024	2024/2/1.000.005.547	20-11-2024	Ja	€ 0
P100369	Aanvullende bekostiging LWOO en Pro	2022/2/1.000.000.736	20-12-2022		€ 0
		2023/2/1.000.002.345	20-09-2023	Ja	€ 0
P100397	Verbetering basisvaardigheden VBV24-VO-0594	VBV24-VO-0594	17-6-2024	Nee	-€ 350.000
P100409	Vaccinatie Hepatitis B 2024-2025	1378470-1045746	18-6-2024	Ja	€ 0
P100439	Verftuin Challenge Duurzaamheid MOCW	IUN23110295	15-5-2024	Ja	€ 0
P100512	Versterking aansluiting beroepsonderwijskolom EO (voorheen BMO/ZD)	VABOK24R2022	7-11-2024	Nee	-€ 420.000
P100542	LOB-gelden 2025	2025/2/1.000.006.153	20-2-2025	Ja	€ 0
P100551	Kwaliteitsafspraken MBO 2025	2025/2/1.000.006.153	20-2-2025	Ja	€ 0
P100560	Eerste opvang Nieuwkomers TNV 2025	2025/2/1.000.006.2512			€ 0
		025/2/1/000.007.70120			
		25/2/1.000.006.961202			
		5/2/1.000.0072025/2/1			
		.000.007.3682025/2/1.000.008.247	20-2/ 22-9/ 20-5/ 22-9/ 20-8/ 20-11	Ja	
P100561	Eerste opvang Nieuwkomers VOAT 2025	2025/2/1.000.006.2512			€ 0
		025/2/1/000.007.70120			
		25/2/1.000.006.961202			
		5/2/1.000.0072025/2/1			
		.000.007.3682025/2/1.000.008.247	20-2/ 22-9/ 20-5/ 22-9/ 20-8/ 20-11	Ja	
P100598	Lerarenbeurs	2025/2/26529031	08-05-2025 23-05-		-€ 141.757
		2025/2/27241892	2025 25-08-2025	Nee	
P100599	Instructeursbeurs	2025/2/1.000.007.535			-€ 17.400
		2025/2/2/1.000.008.51			
		5 2025/2/27286594	20-08-2025 19-12-		
		2025/2/27365434	2025	Nee	
P100600	Zij-instroom	2025/2/1.000.006.861	20-05-2025 20-11-		-€ 298.583
		2025/2/1.000.008.132	2025 19-12-2025		
		2025/2/2/1.000.008.51	5	Nee	
P100602	Strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim VO 2025	2025/2/1.000.006.523	20-03-2025 20-11-	Ja	€ 0
		2025/2/1.000.008.247	2025		
P100604	Aanvullende bekostiging onderwijskansen voortgezet onderwijs 2025	2025/2/1.000.006.523	20-03-2025 22-09-	Nee	-€ 22.688
		2025/2/1.000.007.701	2025		
P100664	Aanvullende bekostiging werkdrukverlichting VO 2025	2025/2/1.000.006.523	20-03-2025 20-11-	Nee	-€ 217.415
		2025/2/1.000.008.247	2025		
		2025/2/1.000.006.769	22-04-2025 20-11-		
		2025/2/1.000.008.247	2025	Nee	
P100684	Arbeidsmarkttoelage vo 2025	1516592-1046381	24-6-2025	Nee	-€ 258.689
P100685	Vaccinatie Hepatitis B 2025-2026	1090465	3-11-2025	Ja	€ 0
P100791	Tegemoetkoming stagefonds 2023-2024	1090465	3-11-2025	Ja	€ 0
P100819	Onderwijspersoneel opleiden tot leraar VO	SOOLVO25204	26-11-2025	Nee	-€ 15.000
P100820	Onderwijspersoneel opleiden tot leraar VO	SOOLVO25207	18-11-2025	Nee	-€ 15.000
				Totaal	-€ 3.502.549

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

Situatie 1: aflopend per ultimo verslagjaar

Project#	Projectnaam	Kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorige verslagjaar €	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
P032015	MBO Investeringsfonds RIF 19013	RIF19013	23-5-2019	€ 1.226.982	€ 1.226.983	€ 1.224.567	€ 2.416			€ 2.416
P100372	MBO Investeringsfonds RIF 18037	1429801	23-10-2018	€ 719.914	€ 719.914	€ 719.914	€ -			€ -
P100019-01	Groefonds laagopgeleiden / laaggeletterden fase 2	1415863/kenmerk 47397415	26-8-2024	€ 1.978.966	€ 1.632.472	€ 1.276.687	€ 355.785	€ 346.494	€ 702.279	€ 0
P100873	Doorstroom MBO - HBO	DHBO18005	15-3-2018	€ 143.863	€ 143.863	€ 30.075	€ 113.788			€ 113.788
P026126	Regionale programma VSV 2020-2024	OND/ODB-2020/3626 M	1-10-2020	€ 3.876.844	€ 3.876.844	€ 3.876.844	€ -	€ -	€ -	€ -
P100511	Reg. programma VSV 2020-2024 verleningsjaar 2024-2025	POR/202410/000039	14-11-2024	€ 969.211	€ 969.211	€ 92.210	€ 877.001	€ -	€ 877.001	€ 0
P100620	Reg. programma VSV 2020-2024 verleningsjaar 2024-2025	POR/202503/000020	29-4-2025	€ 401.882	€ -	€ -	€ -	€ 401.882	€ 401.882	€ -
	Eindtotaal				€ 8.569.287	€ 7.220.297	€ 1.348.990	€ 748.376	€ 1.981.162	€ 116.204

Situatie 2: doorlopend tot een volgend verslagjaar

Project#	Projectnaam	Kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorige verslagjaar €	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
P034357	RIF Duurzame en Slimme Mobiliteit	RIF22003	8-6-2022	€ 2.000.000	€ 1.500.000	€ 842.566	€ 657.434	€ 400.000	€ 169.329	€ 888.106
P100316	LLO-professionisering opleiders (LLO katalysator)	LLOP-G230022	20-2-2024	€ 1.829.982	€ 980.347	€ 413.406	€ 566.941	€ 679.708	€ 1.347.828	€ -101.179
	Eindtotaal				€ 2.480.347	€ 1.255.972	€ 1.224.375	€ 1.079.708	€ 1.517.157	€ 786.926

Regionaal programma VSV

Project#	Projectnaam	Kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorige verslagjaar €	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
P026126	Regionaal programma VSV 2020-2024	OND/ODB-2020/3626 M	1-10-2020	€ 3.876.844	€ 3.876.844	€ 3.876.844	€ -	€ -	€ -	€ -
P100511	Reg. programma VSV 2020-2024 verleningsjaar 2024-2025	POR/202410/000039	14-11-2024	€ 969.211	€ 969.211	€ 92.210	€ 877.001	€ -	€ 877.001	€ 0
P100620	Reg. programma VSV 2020-2024 verleningsjaar 2024-2025	POR/202503/000020	29-4-2025	€ 401.882	€ -	€ -	€ -	€ 401.882	€ 401.882	€ -
	Eindtotaal				€ 4.846.055	€ 3.969.054	€ 877.001	€ 401.882	€ 1.278.883	€ 0

Project#	Projectnaam	Kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorige verslagjaar €	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
P026126	Regionaal programma VSV 2020-2024	OND/2020/6998 M	26-11-2020							
		POR/202111/000029	02-12-2021							
		POR/202209/000002	12-12-2022							
		POR/202310/000045	20-11-2023	€ 2.970.988	€ 2.970.988	€ 2.970.988	€ -	€ -	€ -	€ -
P100511	Reg. programma VSV 2020-2024 verleningsjaar 2024-2025	POR/202409/000032	14-11-2024	€ 742.747	€ -	€ -	€ -	€ 742.747	€ 742.747	€ -
P100620	Reg. programma VSV 2020-2024 verleningsjaar 2024-2025	POR/202503/000021	29-4-2025	€ 1.377.254	€ -	€ -	€ -	€ 1.377.254	€ 248.284	€ 1.128.970
	Eindtotaal			€ 5.090.989	€ 2.970.988	€ 2.970.988	€ -	€ 2.120.001	€ 991.031	€ 1.128.970

Model G, onderdeel G2 waarin meegenomen is de bedragen die de gemeente Eindhoven via de SiSa-methodek moet verantwoorden aan het Rijk.

8.15 Overige gegevens

Statutaire winstregeling

Stichting ROC Summa College is een stichting zonder winstoogmerk (art. 4.2 van de statuten). In de statuten is niets opgenomen over de resultaatbestemming.

9 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

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

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2025

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2025 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 2025 en van het resultaat over 2025 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2025 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 2025.

De jaarrekening bestaat uit:

- de geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2025;
- de geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2025; en
- de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V., Boschdijktunnel 10, 5611 AG Eindhoven, Postbus 6365, 5600 HJ Eindhoven, T: 088 792 00 40, www.pwc.nl

'PwC' is het merk waaronder PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. (KvK 34180285), PricewaterhouseCoopers Belastingadviseurs N.V. (KvK 34180284), PricewaterhouseCoopers Advisory N.V. (KvK 34180287), PricewaterhouseCoopers Compliance Services B.V. (KvK 51414406), PricewaterhouseCoopers Pensions, Actuarial & Insurance Services B.V. (KvK 54226368), PricewaterhouseCoopers B.V. (KvK 34180289) en andere vennootschappen handelen en diensten verlenen. Op deze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing, waarin onder meer aansprakelijkheidsvoorwaarden zijn opgenomen. Op leveringen aan deze vennootschappen zijn algemene inkoopvoorwaarden van toepassing. Op www.pwc.nl treft u meer informatie over deze vennootschappen, waaronder deze algemene (inkoop)voorwaarden die ook zijn gedeponereerd bij de Kamer van Koophandel te Amsterdam.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting ROC Summa College, zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

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

Informatie ter ondersteuning van ons oordeel

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

Controleaanpak frauderisico's

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

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

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

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

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

Geïdentificeerde frauderisico	Onze controlewerkzaamheden en observaties
<p><i>Doorbreken van de interne beheersmaatregelen</i></p> <p>Volgens de controlestandaarden is het risico dat het management de interne beheersingsmaatregelen doorbreekt in alle entiteiten aanwezig. Inherent bevindt het management van een entiteit zich in een unieke positie om fraude te plegen, omdat het in staat is de administratieve vastleggingen te manipuleren en frauduleuze financiële overzichten op te stellen door interne beheersingsmaatregelen te doorbreken die anderszins effectief lijken te werken.</p> <p>Daarom besteden wij bij al onze controles aandacht aan het risico van het doorbreken van maatregelen van interne beheersing door het management of het college van bestuur in:</p>	<p>Wij hebben de opzet en implementatie geëvalueerd van de maatregelen van interne beheersing voor het genereren en verwerken van journaalposten en het maken van schattingen. Verder hebben wij de volgende werkzaamheden verricht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wij hebben journaalposten geselecteerd op basis van risicocriteria. • Wij hebben geen significante transacties buiten de normale bedrijfsuitoefening geïdentificeerd. • Daarnaast hebben wij de schattingen beoordeeld op tendenties en beoordeeld of eventuele omstandigheden die tot de tendentie hebben geleid, een risico vormen op een afwijking van materieel belang als gevolg van fraude.

- journaalposten en andere aanpassingen die tijdens het opstellen van de jaarrekening zijn gemaakt;
- schattingen;
- significante transacties buiten het kader van de normale bedrijfsuitoefening.

Onze werkzaamheden hebben niet geleid tot specifieke aanwijzingen voor fraude of vermoedens van fraude ten aanzien van het doorbreken van de interne beheersing door het college van bestuur.

Wij hebben in onze controle een element van onvoorspelbaarheid ingebouwd. Daarnaast hebben we kennisgenomen van correspondentie met toezichthouders en zijn wij tijdens de controle alert gebleven op indicaties voor fraude. Ook hebben wij de uitkomst van andere controlewerkzaamheden beoordeeld en overwogen of er bevindingen zijn die een aanwijzing vormen voor fraude of het niet-naleven van wet- en regelgeving.

Controleaanpak continuïteit

Zoals toegelicht in het onderdeel 'Continuïteitsparagraaf' in het jaarverslag heeft het college van bestuur de continuïteitsbeoordeling van de stichting uitgevoerd en geen gebeurtenissen of omstandigheden geïdentificeerd die gereede twijfel kunnen doen ontstaan over de mogelijkheid van de entiteit om haar continuïteit te handhaven (hierna: continuïteitsrisico's).

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

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

- inwinnen van inlichtingen bij het college van bestuur over haar kennis van continuïteitsrisico's na de periode van de door de directie verrichte continuïteitsbeoordeling.

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

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2025 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 onderdelen n en o, Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025 is vereist voor het bestuursverslag en de overige gegevens.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025.

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

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten ontdekken.

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025, 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 gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

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



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

Eindhoven, 22 mei 2026

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

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

Goedkeuring en vaststelling

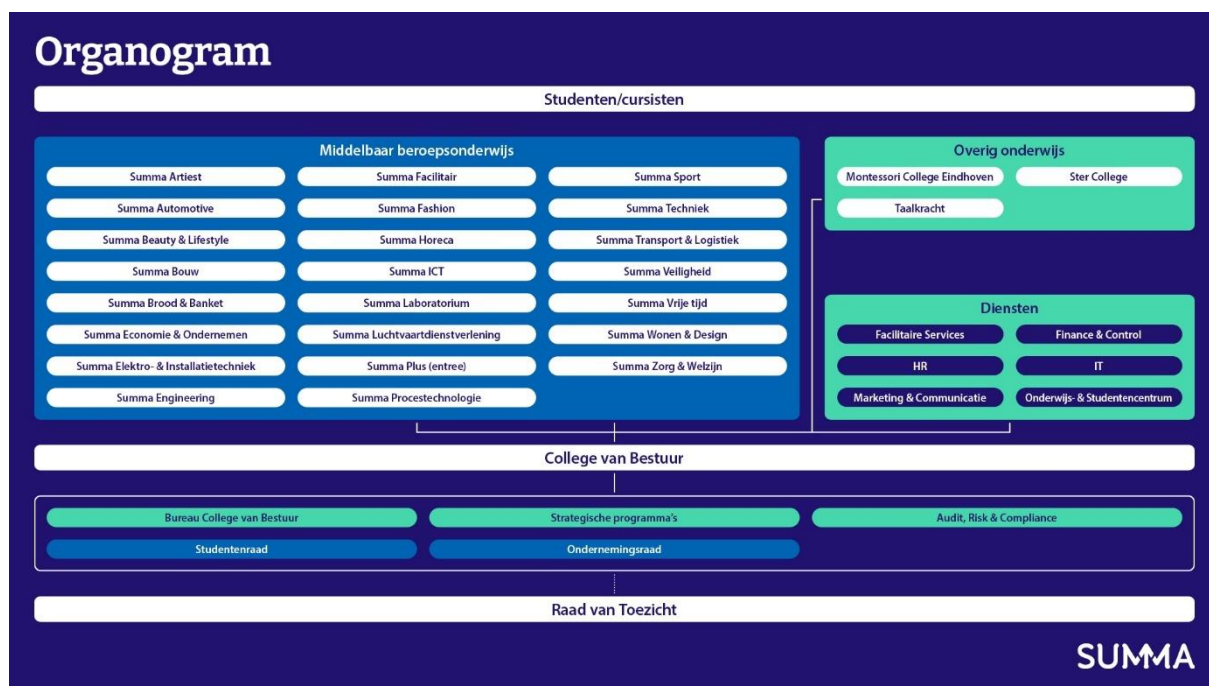
Dit bestuursverslag is goedgekeurd door de Raad van Toezicht op 22 mei 2026

H. de Jong

P. van Driel

S.M. Menendez

Bijlage 1: Organogram



Bijlage 2: Kwaliteitsagenda Summa 2024 – 2027

In deze bijlage rapporteren we over de inzet van de kwaliteitsmiddelen in 2025. Dit doen we aan de hand van de prioriteiten, doelstellingen en de maatregelen zoals opgenomen in onze kwaliteitsagenda 2024-2027. Deze zijn gebaseerd op de werkagenda mbo. De stand van zaken 2025 is overwegend kwalitatief beschreven. De kwantitatieve indicatoren zijn hieronder in een overzicht opgenomen. Summa heeft een apart dashboard in PowerBI om de indicatoren te volgen. De laatste meting is in een aantal gevallen gebaseerd op de JOB 2024, de JOB 2026 is net van start. In deze bijlage is ook de financiële verantwoording opgenomen.

Van de 42 indicatoren voldoen er 16 aan het doel dat we gesteld hebben voor 2027 (3 indicatoren van de 45 volgen we zonder doel). Met nog 2 jaar te gaan is het effect van de resultaten nog in ontwikkeling. De beweging die we maken richting persoonlijke leerroutes voor studenten (Summa Flex) en de aandacht die er is voor de verbetering van LOB en bpv zal naar verwachting gaan leiden tot meer tevredenheid van onze studenten. De dynamiek in de Brainportregio met een gespannen vraag naar personeel op de arbeidsmarkt geeft kansen voor LLO en daling van vsv. Daar zien we ook een positieve beweging in de indicatoren. Concluderend geven de resultaten geen aanleiding om onze maatregelen aan te scherpen en zetten we deze in 2026 onverkort voort.

Onderdeel tabblad PBI	Maatregel KA	Indicator Kwaliteitsagenda en PBI	1ste meting	Laatste meting	Voortgang	Doel	Verschil doel	toelichting
Veiligheid	1.1	Veiligheid student bij instelling	82%	81%	-1%	85%	-4%	
Studenttevredenheid	1.1	Sfeer student	64%	62%	-2%	77%	-15%	
Internationalisering	1.1	Aantal internationale stages	51	278	227	350	-72	
Internationalisering	1.1	Internationaal professionalisering docenten	500	300	-200	350	-50	vervalt in 2026
Internationalisering	1.1	Engelstalige + tweetalige opleidingen	5	6	1	5	1	aangepast: tweetalig toegevoegd
Studenttevredenheid	1.2	Plezier student	58%	51%	-7%	75%	-24%	
Studenttevredenheid	1.3	Begeleiding niveau 2	55%	54%	-1%	60%	-6%	
VSV	1.3	VSV niveau 1	21%	23,5%	-2,5%	25,0%	-1,5%	
VSV	1.3	VSV niveau 2	13%	10,0%	3,0%	11,5%	-1,5%	
VSV	1.3	VSV niveau 3	6%	4,3%	1,7%	4,3%	0,0%	
VSV	1.3	VSV niveau 4	4%	3,8%	0,3%	4,1%	-0,3%	
Orientatiejaar	1.3	In domein is er tenminste één orientatiejaar	1	4	3	4	0	
Arbeidsmarkt rendement	1.3	Werk na 1 jaar niveau 1	60%	60%	0%	70%	-10%	geen meting 2025
Arbeidsmarkt rendement	1.3	Werk na 1 jaar niveau 2	69%	69%	0%	80%	-11%	geen meting 2025
Startersresultaat	1.4	Startersresultaat	82%	84%	2%	82%	2,0%	
Startersresultaat	1.4	Startersresultaat gekozen domein	82%	85%	3%	82%	3,0%	
Doorstroom HBO	1.4	Succes doorstroom HBO	81%	81%	0%	83%	-2%	geen meting 2025
Doorstroom HBO	1.4	Succes doorstroom HBO gekozen domeinen	82%	82%	0%	83%	-1%	
Scholing	1.5	Aantal scholings- en ontwikkelingstrajecten laaggeletterden	185	155	-30	200	-45	
Groenpluk	2.1	Groenpluk	11,1%	13,1%	-2,0%	10,0%	-3,1%	
Studenttevredenheid	2.1	Begeleiding vervolgkeuze	35%	34%	-1%	50%	-16%	
Studenttevredenheid	2.2	Begeleiding bij bpv (BOL)	51%	49%	-2%	55%	-6%	
Studenttevredenheid	2.2	Begeleiding bij bpv (BBL)	70%	70%	0%	70%	0%	
Studenten aantallen	2.3	Bekostigde BBL studenten	5118	4893	-225	stijgen		
Studenten aantallen	2.3	LLO studenten	3809	5600	1791	7425	-1825	
Opleidingsaanbod	2.3	Aanbod BBL opleidingen	173	154	-19	geen doel		
Opleidingsaanbod	2.3	Aanbod LLO trajecten	235	398	163	stijgen		
Basisvaardigheden	3.1	Examenresultaat Nederlands	94%	98%	4%	geen doel		100% op basis van slaagzek
		Examenresultaat Rekenen	76%	78%	2%	geen doel		
Basisvaardigheden	3.1	Examenresultaat Nederlands en Rekenen op basis van slaagzak				100%		
Basisvaardigheden	3.1	Studenttevredenheid Nederlands en Rekenen	42%	42%	0%	50%	-8%	geen meting 2025
JOB resultaten	3.2	Burgerschap	32%	32%	0%	50%	-18%	geen meting 2025
JOB resultaten	3.2	Onderwijs en begeleiding	3,4	3,4	0	4	-0,6	geen meting 2025
Werkdruk	3.3	Ervaren werkdruk onderwijspersoneel	47%	33%	-14%	25%	8%	
Opleiding	3.3	Uitnutting opleidingsbudget	64%	110%	46%	90%	20%	
Startend personeel	3.3	Uitval binnen 2 jaar	40%	8%	-32%	16%	-8%	
Startend personeel	3.3	Startend personeel blijft graag werken	8,2	8,2	0,0	8,5	-0,3	geen meting 2025
Carriere perspectief	3.3	Tevredenheid over professionalisering	6,7	6,7	0,0	7,5	-0,8	geen meting 2025
Funciemix	3.3	Leraar LB	50%	43%	-7%	40%	3%	
Funciemix	3.3	Leraar LC	45%	48%	3%	50%	-2%	
Funciemix	3.3	Leraar LD	5%	9%	4%	10%	-1%	
JOB resultaten	3.4	Geluksbeleving	7,0	7,0	0	7,0	0,0	geen meting 2025
Practoraten	3.4	Aantal practoraten	5	5	0	5	500%	
Algemene tevredenheid	3.4	Studenttevredenheid opleiding	6,8	6,8	0	7,5	-0,7	geen meting 2025
Algemene tevredenheid	3.4	Studenttevredenheid Summa	6,7	6,7	0	7,5	-0,8	geen meting 2025

Verantwoording op prioriteit, doelstelling en maatregel

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID		
Doelstelling 1.1	Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland	
Beoogd resultaat 1.1.	Maatregelen	Realisatie t/m 2025
<p>In schooljaar 2027/2028 hebben studenten van Summa een gelijkwaardige positie in het Eindhovense studentenleven. Daartoe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • is er in schooljaar 2024/2025 een visie op de gelijkwaardige positie van mbo studenten geformuleerd; • heeft elke student van Summa in schooljaar 2024/2025 een fysieke studentenkaart; • worden acties gerealiseerd die uit de werkconferentie komen (mogelijke acties gaan over participatie in het studentenleven door lidmaatschap studentenverenigingen, deelname studieverenigingen, gezamenlijke stadsintroductie, studentensport); • is er in 2025/2026 een infrastructuur binnen Summa om studenteninitiatieven te ondersteunen en begeleiden. 	Gelijkwaardige behandeling: gelijkwaardig positioneren Summa-studenten	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. In schooljaar 2023/2024 is er i.s.m. de gemeente Eindhoven een werkconferentie met mbo-studenten om hun wensen te inventariseren over gelijkwaardige positionering. 2. Op basis van de uitkomsten wordt een plan van aanpak opgesteld met Gemeente en andere stakeholders. 3. Acties worden uitgevoerd, geborgd en gemonitord. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerealiseerd (2024): werkconferentie heeft plaatsgevonden, Summa heeft een studentambassadeur bij Gemeente 2. Gerealiseerd (2024), gesprekken lopen over voortzetting na 2026. 3. Pilot sportkaart voor 2e jaar met 60 mbo-studenten, introductiefestival met 2000 mbo-studenten, elke student heeft een digitale studentenkaart (1.1.3), procedure stagediscriminatie uitgerold (2.2).
	Maatregelen gelijkwaardige behandeling: creëren infrastructuur studenteninitiatieven	
	<ol style="list-style-type: none"> 4. Opstellen visie vanuit Summa over studentenparticipatie samen met studenten. 5. Onderzoek naar de behoefte bij studenten aan studieverenigingen en een breed informatiepunt voor algemene studentenvragen <p>Opstellen van een voorstel voor een infrastructuur voor studenteninitiatieven (scope, positionering binnen Summa) en deze inrichten.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 4. Bestaande visie moet nog geactualiseerd worden. 5. Besproken met studentenraad, vraag is opgenomen in JOB 25/26, Eindhovens initiatief StEHVen onder aandacht van studenten gebracht. 6. Elke propositie heeft een vertegenwoordiger in de studentenraad. In 2025/2026 volgt voorstel voor de infrastructuur.
Maatregelen gelijkwaardige behandeling: studentenkaart		

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID		
	6. Er wordt een fysieke studentenkaart geïntroduceerd met aanbod van kortingen. Dit gebeurt met inspraak van de studentenraad.	7. Gerealiseerd (2025), echter na overleg met CSR als digitale kaart die student in wallet op telefoon kan zetten.
Maatregelen gelijkwaardige behandeling: kansengelijkheid		
	7. Met inspraak van studentenraad formuleren en uitvoeren van eenduidig beleid t.a.v. CJP binnen Summa. 8. Verzilveren inzet van studenten die deelnemen aan de medezeggenschap binnen Summa (bv via keuzedeel). 9. Professionalisering docenten over diversiteit.	8. Gerealiseerd (2025): in overleg met CSR gekozen voor algemene studentenkaart, CLP op individueel verzoek verkrijgbaar. 9. Wordt vanaf 2026/2027 gekoppeld aan examen burgerschap. 10. Gerealiseerd (2025): aanbod diverse workshop o.a. vanuit practoraat relationeel werken (inclusief werken, omgaan met diversiteit, wereldburgerschap, anderstalige student in mbo).
Indicatoren doelstelling 1.1.1 t/m 1.1.4	Realisatie indicator 2025	Partners
1. 85% van de studenten voelt zich veilig binnen Summa, 2. 77% vindt de sfeer oké en 3. 75% komt met plezier naar school (JOB).	Indicatoren nog niet gerealiseerd In voorjaar 2026 zijn nieuwe resultaten van JOB beschikbaar. Dan is ook een meting van de derde indicator beschikbaar.	Gemeente Eindhoven, TU/e, Fontys, EHV365. Eindhovense mbo-scholen, studenten, ASML, Brainport Development, De Rooi Pannen, SintLucas, CSR, docenten burgerschap.
Beoogd resultaat (1.1.5)	Maatregelen	Realisatie t/m 2025
1. Een buitenlandervaring is mogelijk voor iedere student binnen Summa. 2. 25% (450-500) van de medewerkers heeft kennis gemaakt met het thema internationalisering om zo een voorbeeld voor onze studenten te zijn. Daarnaast scholen we 50-60 medewerkers als NT2- en interculturele communicatie	Eigen maatregelen internationalisering 10. Faciliteren van buitenlandse stages en andere activiteiten voor studenten en docenten. 11. Professionalisering docenten en medewerkers. 12. Internationalisation@home. 13. Taal (Engels/ NT2) op hoger niveau voor alle studenten. 14. Continuëren International Office. 15. Opstellen toolkit met hulpmiddelen. 16. Wereldburgerschap als aanbod in opleiding (toegevoegd in 2024).	11. In uitvoering: International Office draagt zorg voor uitvoering (15). In 2024 gingen 322 studenten naar het buitenland, in 2025 nam dit wat af en gingen 278 studenten. 12. Aanbod gerealiseerd met de regiodeal: 1000 deelnemers, deel aanbod blijft beschikbaar. In 2025 deelname aan jobshadowing door 38 medewerkers. 13. Gerealiseerd (2025): opgenomen in burgerschap en keuzedeel internationalisering.

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID		
<p>docent in samenwerking met Brainport/ASML i.v.m. de verwachte toestroom van anderstalige studenten.</p> <p>3. Aanbod wereldburgerschap is beschikbaar voor alle opleidingen. 60% van de opleidingen heeft wereldburgerschap opgenomen in het curriculum.</p> <p>4. Aanbod Engels voor zowel niveau 2 en 3 als keuzedeel binnen Summa (overstijgend en als extra Cambridge Engels).</p>		<p>14. Als pilot aangeboden op niveau 2 en 3, wordt gecontinueerd.</p> <p>15. Gerealiseerd (2025): bureau is gepositioneerd bij dienst OSC.</p> <p>16. Gerealiseerd (2024): op intranet beschikbaar en wordt bijgehouden door bureau International Office.</p> <p>17. Zie 13.</p> <p>Vrijwel alle teams bieden mogelijkheden om een buitenlandervaring op te doen. Er zijn buitenlandstages, studiereizen, bezoeken aan vakbeurzen, deelname aan vakwedstrijden in buitenland, mogelijkheden om keuzedeel Engels en internationalisering te volgen. Binnen burgerschap is er aandacht, docenten volgen taalcurssussen of gaan voor jobshadowing naar het buitenland. Summa had 5 Engelstalige opleidingen, 1 hiervan is omgezet naar een tweetalige opleiding om de slagingskans te vergroten. Er zijn nu 2 tweetalige opleidingen.</p>
Indicatoren doelstelling internationalisering	Realisatie indicator 2025	Partners
<p>1. In 2027 heeft iedere student een internationale ervaring waarvan 350 studenten internationale stage.</p> <p>2. Elke medewerker heeft een voorbeeldfunctie op het gebied van wereldburgerschap, interculturele communicatie en samenwerking waarbij 350 docenten deelnemen aan internationale professionalisering.</p>	<p>De eerste 2 indicatoren zijn nog niet gerealiseerd. De derde indicator, aantal Engelstalige/tweetalige opleidingen, is gerealiseerd.</p>	<p>Erasmus, Brainport Development, Erasmus+, Euregio, Europees Parlement, scholen in het Europees netwerk, diverse ondernemers (t.b.v. business bootcamp in Malaga), Karlstads Teknikcenter in Zweden, Techcollege in Aalborg, Denemarken, HMC Amsterdam/ Rotterdam, VIA designacademie Kopenhagen, Bestseller bedrijven, BTG, Diverse scholen en bedrijven Portugal, CLASH Berlijn, Mark Reeder Berlijn, MUSC school Berlijn, la Pia Granollers.</p>

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID		
3. 5 Engelstalige opleidingen, in 2025 gewijzigd in 4 Engelstalige opleidingen en 2 tweetalige opleidingen.		
Doelstelling 1.2.	Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken	
Beoogd resultaat 1.2	Maatregelen	Realisatie t/m 2025
	1.2.1. Maatregelen studentenwelzijn: uitbereiding sociaal veiligheidsplan, gesprek met studenten en Gezonde School	
<ol style="list-style-type: none"> Per 1 januari 2026 is er een geactualiseerd veiligheidsplan dat samen met de CSR en OR is opgesteld en waarbij sociale veiligheid meer nadruk krijgt. In 2027 is er een integrale aanpak van het thema Veiligheid en de Gezonde school, waardoor initiatieven in samenhang worden uitgevoerd. Hierbij leggen we een verbinding met de opleidingen die op dit vlak actief zijn. In schooljaar 2025/2026 is er aandacht voor sociale veiligheid en mentaal welzijn in het onderwijsprogramma, passend binnen de context van de opleiding (burgerschap, LOB, bpv), waardoor het een structureel onderwerp van gesprek is met studenten (relatie doelstelling 3.2). In 2026/2027 zijn de onderwijsteams geëquipeerd 	<ol style="list-style-type: none"> Het veiligheidsplan wordt geactualiseerd (2025) waarbij sociale veiligheid (tegengaan grensoverschrijdend gedrag) en mentaal welzijn meer aandacht krijgen. De verschillende activiteiten op het vlak van Veiligheid en Gezonde school worden geïnventariseerd en met elkaar verbonden zodat een integrale benadering ontstaat. Ook wordt relatie met burgerschap, LOB en stagediscriminatie gelegd. Er wordt een handreiking ontwikkeld hoe teams veiligheid en Gezonde School een plek in het onderwijs kunnen geven zodat hier vanaf schooljaar 2025/2026 structureel aandacht voor is. Teams pakken door op de reeds aanwezige gesprekken met student(vertegenwoordigers). De rol van schoolambassadeur wordt geëvalueerd en geoptimaliseerd. 	<ol style="list-style-type: none"> Gerealiseerd (2025): veiligheidsplan is gereed, er wordt een jaarcyclus veiligheid ingericht. Verschillende(techniek) teams hebben een eigen veiligheidsplan dat jaarlijks geactualiseerd wordt Er zijn 2 coördinatoren die met onderwijs gewerkt hebben aan het versterken van het fysieke, mentale en sociale welzijn van studenten en medewerkers Activiteiten zijn geïnventariseerd en verbonden, waarbij relatie is gelegd met Burgerschap en LOB. Er is lesmateriaal ontwikkeld en beschikbaar. Er zijn activiteiten zoals trainingen, workshops, voorlichting, ontwikkeling van WorkWalk-routes, implementatie van het programma Helder op School en deelname aan de Week van de Mentale Gezondheid. Onderwijsteams bespreken de onderwerpen met studentenvertegenwoordigers en bieden de empowermenttraining aan. Er zijn themadagen als Young Impact, Get a grip en over verslaving. Meerdere teams volgden de training 'onder mijn ogen' (ondermijning). Fysieke veiligheid heeft aandacht van docenten en sociale veiligheid en mentaal welzijn, daarnaast ook van zorgcoaches. In lessen burgerschap en LOB is er aandacht voor veiligheid.

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID		
<p>voor een snellere en betere doorverwijzing naar de jeugdhulpverlening in bijzonder voor dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten.</p> <p>5. In 2026/2027 is er binnen elk onderwijsteam een geschoolde medewerker op het gebied van dreigende depressie en suïcidale gedachten.</p>	<p>1.2.2. Maatregelen m.b.t. ondersteuningsstructuur depressiviteit, suïcidale gedachten en vsv en inzet op verbeteragenda passend onderwijs</p> <p>5. We continueren de bestaande zorgstructuur en de inzet van specialismen rondom mentaal welbevinden en jeugdhulpverlening. De aanvraag voor 2024 is gerealiseerd. Voor de volgende jaren onderzoeken we met de gemeente hoe de inzet t.a.v. mentaal welbevinden en jeugdhulpverlening duurzaam geborgd kan gaan worden.</p> <p>6. Continueren van de empowermenttrainingen voor studenten en deze t.z.t. gaan borgen (bijvoorbeeld binnen een Summabreed keuzedeel). Voor 2024 zijn er middelen aangevraagd bij de gemeenten en continueren we deze trainingen. Echter voor de jaren daarna (2025, 2026 en 2027) dienen we een plan op te stellen om het te gaan borgen.</p> <p>7. De uitleg over de ondersteuningsstructuur als onderdeel bij de onboarding van nieuwe medewerkers.</p> <p>8. Als onderdeel binnen Summa Flex systemen (power BI/Canvas/Eduarte etc.) beter ontsluiten waardoor studietoelichters signalen eerder oppakken, meer sturingsinformatie hebben en weten welke interventie ze in moeten zetten en wanneer (escalatieladder, nieuw verzuimprotocol). Tools moeten ontsloten worden.</p> <p>9. Professionaliseren /coachen van:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. loopbaanbegeleiders in het gebruik van de instrumenten; 	<p>5. Gerealiseerd in 2024 met NPO- en vsv-middelen. Gerealiseerd in 2025 met de vsv-aanvraag Hulp in de school-zorg hebben we financieel en inhoudelijk de inzet rondom mentaal welbevinden voor onze studenten geborgd voor de komende 4 jaar.</p> <p>6. Gerealiseerd in 2024: 50 trainingen. Gerealiseerd in 2025: Er staan zo'n 8 empowermenttrainingen per periode gepland. Borging door per training een begeleider per team te laten deelnemen.</p> <p>7. Is gerealiseerd.</p> <p>8. Rol is nog niet ingevoerd. Daarom nog niet mee bezig.</p> <p>9. Er vinden diverse scholingen plaats:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. trainingen voor studietoelichters i.s.m. team O&K door adviseurs studentenbegeleiding); b. trainingen ondermijnend gedrag: er is een Summabrede expertgroep op dit thema en deze collegae volgen ook een scholing op het gebied van ondermijning; c. trainingen gatekeepers en Mental Health First Aid: lopen goed en worden erg gewaardeerd. <p>10. Er zijn gesprekken en er komen samenwerkingsafspraken tussen doorstroompunt en Summa ook in het kader van de Wet van school naar duurzaam werk.</p> <p>11. Door een andere werkwijze binnen passend onderwijs bereiken we indirect een grotere groep studenten, omdat naast de individuele trajecten richting studenten nu ook teams ondersteund worden en hun coachende en adviserende rol groter geworden is.</p>

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID		
	<ul style="list-style-type: none"> b. studiecoaches in het kader van ondermijnd gedrag (train the trainer via Kennispact MBO Brabant); c. teams op gerichte thema's; d. leerbedrijven op het begeleiden van kwetsbare studenten (gebruiksaanwijzingen spel) en continueren van de nazorg voor kwetsbare jongeren (zie ook 1.3); e. docenten over thema's depressiviteit, verbindend gezag, diversiteit, suïcidale gedachten. <p>10. Samenwerking tussen Leerplicht/RMC en Summa verder verbeteren aan de hand van evaluatie en nieuwe verzuimprotocol en methodiek RMC.</p> <p>11. Verbeteragenda passend onderwijs blijven invoeren</p> <p>12. Rondom aanmelding, intake en instroom zaken (warme overdracht, IOP's) verbeteracties uitzetten vanuit centrale aansturing.</p>	<p>12. Er liggen verbetervoorstellen voor de aanmelding en intake en handreikingen zijn hierop aangepast.</p>
Indicatoren 1.2	Realisatie indicator 2025	Partners
<p>Stabiliseren van het percentage studenten dat zich veilig voelt bij Summa en dat ervaart dat er structureel aandacht is voor fysieke en sociale veiligheid in het onderwijs.</p> <p>1. Bij leerbedrijf: wordt bepaald als deze landelijk geformuleerd is.</p>	<p>Indicator 1 is nog niet bepaald.</p> <p>Indicator 2 wordt uitgedrukt in met plezier naar school komen en is met 51% verre van bereikt.</p>	<p>CSR, OR, gemeente, RMC, Politie, GGZ, Coördinator Gezonde School Gemeente Eindhoven, RMC Organisatie Gezonde School, Apanta, Omnia, Kennispact MBO Brabant, leerbedrijven, externe trainers (113), doorstroompunt/leerplicht, Zuiderbos etc., Novadic, Trainingsbureau Bergevoet, ACT, Jeugdbende.</p>

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID		
2. Bij opleiding: 75% van de studenten ervaart dat veiligheid aandacht krijgt binnen de opleiding.		
Doelstelling 1.3	Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor studenten niveau 2). Ombuigen en afremmen stijging vsv-ers en toewerken naar minder dan 18.000 nieuwe vsv-ers in 2026	
Beoogd resultaat 1.3	Maatregelen	Realisatie t/m 2025
1. In 2027/2028 zijn er gepersonaliseerde routes op niveau 2 die aansluiten bij de vraag van studenten en de arbeidsmarkt; 2. Door het continueren en verbreden van succesvolle interventies verminderen we de voortijdige uitval.	1.3.1. Maatregelen t.b.v. extra inzet niveau 2	
	1. Inzet op: 1. Continueren extra inzet van docenten ten behoeve van kleinere klassen en intensievere coaching; 2. Maatwerktrajecten; 3. Extra begeleiding in het onderwijs/bpv. 2. Voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt.	Gerealiseerd in 2025: voortzetting activiteiten 2024: grote variatie in trajecten naast standaard trajecten, versneld, vertraagd, brede basisjaren passend bij talenten van student. Kleinere klassen bij niveau 2. Extra inzet docenten voor begeleiding, mogelijkheid om op school in realistische omgeving te starten als voorbereiding voor bbl. Zorgstructuur wordt volop ingezet om tegemoet te komen aan de toenemende zorgvraag bij niveau 2. Extra begeleiding bij de bpv, bij de overstap naar werk of vervolgstudie (NXT), door jobcoaches.
	1.3.2. Maatregelen m.b.t. voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv aanpak	
	3. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC. 4. Continueren en (financieel) borgen van de terugkomcoaching. 5. Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben door het continueren, uitbreiden	1. In het regionaal plan (dat in januari ingediend gaat worden) worden nieuwe streefcijfers opgenomen. 2. Deze taak is overgenomen door het doorstroompunt in het kader van hun wettelijke taak per 1 januari aanstaande (Van school naar werk). 3. We hebben als Summa beleid geformuleerd rondom aanvullende loopbaanbegeleiding en nazorg (voorjaar

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID

	<p>(kwetsbare jongeren niveau 3 en 4) en (financieel) borgen van de NXT-coaching.</p> <p>6. Voortzetten van huidige vsv-convenant (doorstroom coaching, Plusvoorziening) en toewerken regionaal naar 1 jongerenloket in het kader van de bol en binnenboord houden (onderwijs) waardoor we een beter vangnet krijgen binnen de regio.</p> <p>7. Project aansluiting vso/pro en mbo continueren en borgen.</p> <p>8. Consolideren en uitbouwen succesklassen in alle domeinen en ook voor niveau 2 wordt een nieuw traject ontwikkeld.</p>	<p>2025) en zo zijn de lopende projecten geborgd binnen Summa. Verder lopen er 2 pilots Life after school bij Summa Economie & Ondernemerschap en jobcoaching op de werkvloer voor afgestudeerden bij Summa Zorg en Welzijn.</p> <p>4. Regionaal programma is klaar en omvat voor het onderwijs de volgende onderdelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Nieuwkomers naar de juiste plek (alle nieuwkomersscholen). ii. Hulp in de school (Zorg en Arbeid): met alle mbo-scholen. iii. Entree Plus: extra maatwerk voor ongediplomeerde studenten. iv. Overstap coaching (vo en mbo). v. VIA: switch voorziening voor overbelaste studenten (mbo en havo). <p>5. Overstapcoaches vso (alle mbo-niveaus) en meeloopdagen zijn geborgd en lopen naar volle tevredenheid.</p> <p>6. Summa Plus levert de loopbaanbegeleiding binnen de succesklassen.</p> <p>Door de onderwijsteams wordt binnen de opleidingen breed ingezet op studiekeuzebegeleiding, loopbaanoriëntatie en het voorkomen van uitval. Studenten worden ondersteund via oriëntatieprogramma's, ondersteuningslessen, loopbaanbegeleiding en nazorg (NXT-coaching), onder andere door coaching en heroriëntatietrajecten voor studenten die twijfelen of dreigen uit te vallen. Verzuim krijgt extra aandacht door aangescherpt beleid, intensievere begeleiding en monitoring, waarbij waar nodig</p>
--	---	--

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID		
		<p>succesklassen en aanvullende ondersteuning worden ingezet.</p> <p>Daarnaast is er aandacht voor een soepele doorstroom tussen onderwijsniveaus en richting werk, met samenwerkingen die deze overgang versterken. Bij sommige opleidingen wordt gewerkt met strengere selectie en aangepaste screenings.</p>
1.3.3. Eigen maatregelen bij doelstelling 1.3, niveau 2 en vsv		
	<p>9. Doorontwikkelen van de brede opleidingen op n2 en n4.</p> <p>10. Meerdere instroommomenten realiseren binnen Summa Flex.</p> <p>11. Brede keuzejaar bij Summa Plus door ontwikkelen naar diplomatraject.</p> <p>12. Kennisdeling en opbouw d.m.v. platform niveau 2 docenten.</p> <p>13. Uitvoeren diepgaand onderzoek naar redenen en oplossingen voor uitval en groenpluk (o.a. in de bouw). Uitwerken oplossingen groenpluk (o.a. bol-studenten overzetten naar bbl-trajecten, afspraken met bedrijven te maken en faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school).</p>	<p>7. Er zijn 14 brede opleidingen op niveau 4 op niveau 2 zijn deze nog in ontwikkeling.</p> <p>8. Binnen Summa Flex wordt gewerkt aan tenminste 2 instroommomenten. Bij 40 opleidingen is dit al mogelijk.</p> <p>9. Gerealiseerd in 2024: keuzejaar heeft goede rendementen en is geborgd (gekoppeld aan Facilitair medewerker niveau 2). Op de netwerkbijeenkomst van 2 december jongstleden binnen Summa zijn landelijke good practices gedeeld en maken we deel uit van het experiment van OCW (en wordt er onderzoek gedaan).</p> <p>10. Platform is gestopt, kennisdeling loopt via Summa Flex waar projectleiders van de proposities samenkomen.</p> <p>11. Doorlopend volgen we de vsv-cijfers binnen Summa en worden er op aanvraag diepteonderzoeken gedaan en interventies uitgezet.</p> <p>De teams hebben voor niveau 2 studenten ingezet op: meeloopdagen, flexibiliteit en intensieve begeleiding, breed basisjaar en oriëntatiejaren waarin studenten verschillende richtingen verkennen voordat zij definitief instromen. Daarnaast zijn er meerdere instroommomenten per jaar, soms zelfs doorlopend, en is tussentijds overstappen of maatwerk mogelijk om voortgang te behouden.</p>

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSELIJKHEID		
		<p>Om vsv te voorkomen wordt hiernaast nog ingezet op kleinere klassen, onderwijsassistenten, studentbegeleiders en zorgcoaches. Persoonlijk leiderschap en eigenaarschap krijgen veel aandacht, zeker bij studenten die dreigen vastlopen in een bbl-traject. Ook worden succesklassen, maatwerktrajecten en flexibele doorlooptijden ingezet, zodat het tempo beter aansluit bij de student. Bedrijven en het werkveld zijn actief betrokken, onder andere via adviesraden en praktijkgerichte examinering, om de aansluiting met de arbeidsmarkt te verbeteren en groenpluk tegen te gaan.</p>
Indicatoren 1.3	Realisatie indicator 2025	Partners
<p>In 2027/2028 zijn er gepersonaliseerde routes op niveau 2 die aansluiten bij de vraag van studenten en de arbeidsmarkt.</p> <p>Vsv Door het continueren en verbreden van succesvolle interventies verminderen we de voortijdige uitval.</p>	<p>Gepersonaliseerde leerroutes: binnen Summa Flex gaan in schooljaar 2026/2027 en 2027/2028 alle opleidingen over naar het nieuwe applicatielandschap dat voordeliger is voor gepersonaliseerde leerroutes.</p> <p>In schooljaar 2023/2024 (meest recente cijfers) is VSV 2027 doel gerealiseerd</p>	<p>Gemeente Eindhoven, ketenpartners jeugdhulpverlening, Kennispact MBO Brabant, onderwijsteams, werkveld, doorstroompunt/leerplicht, gemeenten, arbeidsmarktregio, bedrijven/instellingen, Sterk in werk/autismepunt (nazorg jobcoaching), vsv-werkgroepen (inclusief vo- en mbo-scholen).</p>

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID				
<p>De tevredenheid van onze niveau 2 studenten over de opleiding en begeleiding ligt 5% hoger dan landelijk.</p> <p>In 4 domeinen (techniek, zakelijke dienstverlening economie/business, zorg/welzijn, overige dienstverlening) is een breed oriëntatiejaar, naast een Summabreed oriëntatiejaar.</p>	Niveau	2022-2023	2023-2024	Doel 2027
	1	21,20%	23,50%	25,00%
	2	12,54%	10%	11,50%
	3	5,88%	4,30%	4,30%
	4	4,12%	4,10%	4,10%
Gem.	5,84%	5,20%		
	Tevredenheid studenten niveau 2 is 54% en daarmee 6% onder de het doel (meting job 2024).			
	Alle domeinen hebben een breed oriëntatiejaar.			
Doelstelling 1.4	Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Positioneren van de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze			
Beoogd resultaat 1.4	Maatregelen		Realisatie t/m 2025	
<p>1. In december 2024 is een opleidingsanalyse gereed om te bepalen welke opleidingen een naadloze aansluiting op de arbeidsmarkt hebben</p> <p>2. In 26/27 is een naadloze aansluiting in de beroepsroute in de Brainportregio gerealiseerd voor tenminste de verwante opleidingen die uit de analyse naar voren zijn gekomen (gereed juli 2024). Studenten kunnen verkorte trajecten volgen hiertoe, door het mogelijk maken en volgen van onderwijsdelen</p>	1.4.1. Maatregelen m.b.t. opleidingsanalyse			
	<p>1. In december 2024 is een opleidingsanalyse met partners in vo en ho gereed om te bepalen voor welke opleidingen een naadloze aansluiting gerealiseerd kan worden (met focus op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven en waar studenten drempels ervaren).</p>	<p>1. Gerealiseerd: in powerBI is een analyse van het opleidingsportfolio beschikbaar die jaarlijks geactualiseerd wordt. De analyse bevat 9 macrodoelmatigheidsindicatoren en 5 financiële indicatoren en doelmatigheid. De analyse wordt gebruikt om besluiten te nemen over aan te bieden opleidingen. Het vo en ho zijn hier niet bij betrokken geweest. Er zijn gesprekken gestart over doorlopende vmbo-mbo en mbo-hbo trajecten. Binnen het project Beethoven wordt met wo en ho voor de semicon een aanbod ontwikkeld. Voor vo is een oriëntatiejaar ontwikkeld.</p>		
	1.4.2. Maatregelen m.b.t. kennismaking beroepsonderwijs			

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID		
<p>op ander niveau en door gezamenlijke projecten mogelijk te maken.</p>	<p>2. Continueren en versterken van de trajecten waarin vo-leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs (voorlichting, meeloopdagen, volgen van lessen op vervolgonderwijs, examinering bij vervolgonderwijs, mbo docenten die vmbo bezoeken en andersom), e-mentoring door en voor studenten).</p>	<p>2. Visie op LOB incl. doorlopende leerlijnen. Ontwikkeling studentenreis (= loopbaangerichte begeleidingslijn vo-mbo/mbo-ho) i.s.m. Summa Flex/rol studietoestel.</p> <p>Vo-mbo Doorlopende leerlijn van 6 jaar voor leerlingen met een vmbo-/havo-advies van Stedelijk College Eindhoven (Vijfkamplaan) naar mbo 4 bij Summa. Hierbij halen de studenten 2 diploma's. Stedelijk College Eindhoven werkt samen met Summa Techniek (niveau 2 doorlopende leerlijn) en Summa Automotive (schade). Mogelijkheden liggen er ook bij de VABOK. SCE is aangesloten bij VABOK E&O en PW.</p> <p>Summa geeft in verschillende fasen voorlichting. Het voorlichtingsseizoen begint elk jaar met de Onderwijsbeurs, die eind september plaatsvindt. Hulp bij Studiekeuze organiseert de Ik weet niet wat ik wil-avonden. Op de scholen zijn het hele jaar door activiteiten gericht op kennismaking met het beroepsonderwijs.</p>
1.4.3. Maatregelen m.b.t. versterking inhoud en inrichting (doorlopende leerlijn)		
<p>op ander niveau en door gezamenlijke projecten mogelijk te maken.</p>	<p>3. Vanaf 2025/2026 zijn er doorlopende (versnelde) opleidingsroutes in de beroepskolom door de inhoud beter af te stemmen en door de inrichting van professionele werkplaatsen waar mbo- en hbo-studenten samen leren en door doorstroomkeuzedelen (voor opleidingen die uit de opleidingsanalyse komen).</p>	<p>3. Er zijn divers versnelde routes door betere afstemming van onderwijsinhoud en doorstroomkeuzedelen. In het laatste halfjaar van opleidingen kunnen studenten keuzevakken op hbo-niveau volgen om zich voor te bereiden op doorstroom. Daarnaast wordt binnen Techniek en Energie ingezet op doorlopende leerlijnen via regionale programma's en fondsen. Voor ICT worden vanaf 2026 versnelde mhbo-routes ingericht.</p>

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID		
	<p>4. Ondersteuning verdere ontwikkeling studententeams waarin mbo-, hbo- en wo-studenten gezamenlijk aan innovaties werken.</p> <p>5. Deelname subsidieregeling versterking aansluiting beroepskolom, voor de tekortsectoren techniek, woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid en kinderopvang. In 2023: techniek, kinderopvang In 2024 en 2025 nog te bepalen</p>	<p>4. Studenten werken samen in ontwerpprojecten, challenges en professionele leerwerkplaatsen in sectoren als techniek, zorg en welzijn. Er wordt ingezet op interdisciplinair samenwerken, innovatie en praktijkgericht leren, ondersteund door samenwerking met hogescholen, universiteiten en het regionale bedrijfsleven.</p> <p>5. Er zijn drie VABOK-projecten (PW en Engineering/Bouw in 2023 en Business/Zakelijke dienstverlening in 2024). Activiteiten omvatten uitwisseling van docenten, gezamenlijke career-events met het bedrijfsleven, gastlessen, lesmateriaal voor het voortgezet onderwijs en aandacht voor inclusiviteit, zoals het stimuleren van meiden in techniek. In 2025 is geen nieuw traject gestart.</p>
	1.4.4. Eigen maatregel bij doelstelling 1.4, d oorlopende leerlijn	
	6. Summa Flex: 2025 /2026 start van een doorlopende leerlijn naar hbo en vanuit vmbo – mbo (verkorte routes)	6. Zie 1.4.3. Met Fontys zijn gesprekken gestart om versnelde trajecten mhbo te starten en doorstroom te versterken.
Indicatoren doelstelling 1.4	Realisatie indicator	Partners
<p>Boogde indicatoren</p> <p>3. Het starterssucces consolideren op (82%) en per tekortsectoren max. 10% van de opleidingen een onvoldoende startersresultaat; de eerste indicator is gewijzigd in 85% in opleidingen voor tekortsectoren.</p> <p>4. Het doorstromingsucces naar hbo stijgt naar 83%.</p> <p>5. Hbo-studenten ervaren een soepele overgang van mbo naar hbo (75%).</p>	<p>3. Gerealiseerd: starterssucces is 84% (2024/2025), Gerealiseerd: starterssucces opleidingen tekortsectoren 85% (2024/2025).</p> <p>4. Gerealiseerd: doorstromingsucces naar hbo naar gekozen domein is 82%.</p> <p>5. Geen cijfers beschikbaar over tevredenheid overgang mbo – hbo.</p>	<p>Brainport, Commanderij College, Heerbeeck College, Frits Philips, Novalis College, Were Di, Aloysius de Roosten, Jan van Brabant College, Baanderherencollege, Pius X College, Yuverta, Summa Plus, Montessori College, Stedelijk College, Nuenens College Rythovius, Sondervick, SintLucas, Eckart College, VDL.</p> <p>Koning Willem 1 College, Huis naar Werk, Fontys, Avans, TU/e, Parmantscholen bestaande samenwerking die verdiept wordt om resultaten te bereiken.</p>

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID		
Doelstelling 1.5	Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's	
Beoogd resultaat 1.5	Maatregelen	Realisatie t/m 2025
<p>De doelstelling van het LLO Collectief is de realisatie van een nieuw dienstverleningsconcept van educatie- en opleidingstrajecten voor laagopgeleide en laaggeletterde inwoners van Zuidoost-Brabant. De partners binnen het LLO Collectief dragen zorg voor een duurzame borging in een gezamenlijke werkleerinfrastructuur. Dit moet leiden tot een grotere arbeids- en maatschappelijke participatie en een hogere productiviteit per werknemer. Niet alleen de groei van de werkgelegenheid staat centraal, maar ook de bloei van de inwoners.</p>	1.5.1. Maatregel m.b.t. Nationaal Groeifonds	
	<p>LLO Summa neemt deel aan het Nationaal Groeifondsproject LLO Collectief</p>	<p>Kansengelijkheid in het onderwijs: drempels verlagen en toegang vergroten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Laaggeletterden en laagopgeleide volwassenen krijgen met Sterker aan het werk onderwijs gericht op versterken van hun vak- en basisvaardigheden waardoor hun kansen op de arbeidsmarkt toenemen en participatie worden versterkt. 4. Leren wordt naar de werkplek gebracht en vindt waar mogelijk onder werktijd plaats, waardoor tijd, vervoer en schoolervaring geen belemmeringen meer vormen. 5. Nieuwe integraal ontwikkelde modules combineren vakvaardigheden met taal, digitale vaardigheden en rekenen; deze combinatie maakt leren relevant, haalbaar en direct toepasbaar. 6. Door persoonlijke coaching wordt leren afgestemd op de individuele uitgangspositie, waardoor ook mensen met lage taal- of leerbaarheidsscores kunnen instromen, en zo hun kansen op een duurzame baan en ontwikkeling worden vergroot. 7. Ook werkzoekenden met beperkte basisvaardigheden krijgen via passende trajecten toegang tot onderwijs en arbeidsmarkt die eerder buiten bereik lag. 8. Er wordt samengewerkt met mbo-opleidingen in kansrijke sectoren zodat deze nieuwe doelgroepen een doorgaande leerlijn kunnen volgen. <p>Kansengelijkheid in de samenleving: zelfredzaamheid, gezondheid en participatie</p>

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID		
		<ol style="list-style-type: none"> 1. De aanpak vanuit het LLO Collectief doorbreekt schaamte rond laaggeletterdheid; werkgevers en collega's normaliseren ontwikkeling als iets vanzelfsprekends. 2. In 2025 organiseerden we in samenwerking met partners diverse events gericht op bewustwording en aandacht rondom het thema en de doelgroep. 3. Door structurele samenwerking met maatschappelijke partners (gemeenten, UWV, bibliotheken, sociale organisaties) wordt een inclusieve infrastructuur gebouwd die ook buiten het project inzetbaar blijft. 4. Positieve leerervaringen vergroten motivatie en participatie; deelnemers nemen vaker deel aan sociale activiteiten en melden zich aan voor vervolgleren. 5. De maatschappelijke baten zijn aantoonbaar positief: hogere arbeidsparticipatie, minder afhankelijkheid van voorzieningen en meer duurzame inzetbaarheid. <p>Kansengelijkheid door structurele samenwerking (multi helix)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De800 brengt onderwijs, werkgevers, overheid en maatschappelijke organisaties samen in één infrastructuur en sterk ecosysteem dat investeert in het bevorderen van kansengelijkheid. 2. Door deze samenwerking worden signalen sneller opgepakt, wordt aanbod gericht ontwikkeld en ontstaat een robuust netwerk dat niet afhankelijk is van losse projecten. 3. Het netwerk versterkt de regionale leercultuur en maakt leren voor alle werknemers en werkzoekenden normaler en beter bereikbaar.
1.5.2 Eigen maatregelen laaggeletterdheid		

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID		
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Summascholen verlenen medewerking aan het ontwikkelen van onderwijs op 4 tekortsectoren in onze regio waarin we basisvaardigheden (Taalkracht) en vakvaardigheden (mbo) integreren. 2. Zicht krijgen op het aantal studenten dat laaggeletterd instroomt en uitstroomt bij (initieel onderwijs) Summa. Op basis van analyse maatregelen formuleren. 3. Afhankelijk van het resultaat van de analyse bieden van passende opleidingstrajecten binnen onze bol- en bbl-opleidingen voor laagopgeleide en laaggeletterde instromers. Dit sluit aan bij de gepersonaliseerde leerroutes die we met Summa Flex willen aanbieden. 	<p>In 2025 heeft het programma Sterker aan het werk in het kader van het LLO Collectief 155 kandidaten bereikt, waarvan 59 kandidaten vanuit de NT1 doelgroep. Met een integraal aanbod gericht op versterken van de vak- en basisvaardigheden en coaching op maat. Ook ontvingen 33 kandidaten een mbo-praktijkverklaring op niveau 1 en niveau 2. Er werden 4 onderwijsmodules ontwikkeld die aansluiten bij de behoefte van werkgevers en kandidaten die laagopgeleid en laaggeletterd zijn (veilig werken, communiceren op de werkvloer, solliciteer en een stap meer, digitaal sterker).</p> <p>Op het Ontwikkelfestival werd voor medewerkers van Summa een VR-beleving georganiseerd gericht op bewustwording en vergroten van kennis op gebied van laaggeletterdheid.</p> <p>Het LLO Collectief heeft 4 events georganiseerd in samenwerking met de multi-helixpartners in de regio.</p>
Indicatoren doelstelling 1.5	Realisatie indicator 2025	Partners
<ol style="list-style-type: none"> 1. 200 scholings- en ontwikkelingstrajecten voor laagopgeleide en laaggeletterde inwoners van Zuidoost-Brabant in de sectoren zorg en dienstverlening, techniek, logistiek en bouw. 2. Een preventieve i.p.v. curatieve aanpak van laaggeletterdheid 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Er zijn 155 trajecten gerealiseerd t/m 2025. 2. Gerealiseerd, aanpak is ontwikkeld. 	<p>Partners Groeifonds, gemeente Eindhoven, partners van het Regionaal Werkbedrijf Zuidoost-Brabant waaronder gemeenten, Sociale Werkbedrijven (o.a. Ergon), UWV, 040Werkt, WIJ Eindhoven, en een groot aantal bedrijven waaronder VDL, CSU, Vitalis, Van der Valk, Het Goed.</p>

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT	
Algemeen	<p>Analyse:</p> <p>In bijlage 3 (van de kwaliteitsagenda 204-2029) is de lijst opgenomen met beroepsopleidingen (BC-code) die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en</p>

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT		
	<p>energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant. De lijst is bepaald op basis van de arbeidsvraag en opleidingsaanbod in de regio en beperkt tot de beroepen in de genoemde sectoren. We tekenen hierbij aan dat de arbeidsmarkt in de Brainportregio op alle fronten gespannen en krap is (spanningsindicator UWV 6,92). De spanningsindicator geeft een indicatie van de spanning tussen de openstaande vraag en het direct beschikbare aanbod op de arbeidsmarkt. Deze wordt uitgedrukt in een typering van de markt (zeer krap tot zeer ruim of een waarde tussen 0 en 16). Bij veel openstaande vacatures ten opzichte van het aantal kortdurend werklozen, is de arbeidsmarkt zeer krap. Er is ook gekeken naar het aantal openstaande vacatures in de gebieden. In het eerste kwartaal 2023 waren dit er 9.000 voor de genoemde sectoren en in totaal 20.400. De sector techniek heeft met 4900 de meeste openstaande vacatures, gevolgd door de bedrijfseconomische en administratieve beroepen met 3950. Het aantal gediplomeerden van de opleidingen dat nodig is voor de maatschappelijke opgaven in de regio is op basis van deze gegevens groot.</p>	
Doelstelling 2.1	Studenten maken een weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en baan zekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant	
Beoogd resultaat 2.1	Maatregelen	Realisatie t/m 2025
<ul style="list-style-type: none"> • Studenten worden ondersteund bij het maken van een weloverwogen keuze voor een gepersonaliseerde leerroute waarmee ze kansrijk uitstromen op de arbeidsmarkt of een vervolgopleiding. • Opleidingen van Summa sluiten aan bij de dynamische arbeidsmarkt van de Brainportregio. 	2.1.1. Maatregelen m.b.t. LOB (10 afzonderlijke subdoelen, tevens verantwoording voor de subsidieregeling stimulering LOB)	
	<ul style="list-style-type: none"> • Investeren in extra capaciteit voor LOB t.b.v. meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken, meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting, ondersteunen van studenten in een kwetsbare positie door extra hulp te bieden en door het invoeren van de nieuwe rol docent als coach (zie 2). 	<p>Summa Plus: aanvullende loopbaanbegeleiding (met veel buitenschoolse bezoeken) wordt intensief ingezet in het Keuzejaar en Oriëntatiejaar Techniek. Binnen de Entreelessen is loopbaanbegeleiding de rode draad en kunnen studenten tijdens de opleiding switchen van uitstroomprofiel en ervaring opdoen in de praktijk. Er zijn gemengde LOB-groepen ingericht waarin studenten uit verschillende leerjaren samenwerken, waardoor kennis en ervaring worden gedeeld. Docenten combineren rollen als vakdocent, bpv-begeleider en studiecoach, en er is een voorbereidingsprogramma op stage ontwikkeld. Ook zijn extra activiteiten georganiseerd, zoals carrière- en oriëntatie-events en trainingen voor loopbaangesprekken. Bij meerdere teams wordt gewerkt aan betere begeleiding en het</p>

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT		
		<p>vergroten van de betrokkenheid van studenten. Sommige opleidingen hebben extra begeleidingsuren ingepland, zetten zorgcoaches in of professionaliseren de rol van studietoestel. In de techniek- en laboratoriumopleidingen is loopbaanoriëntatie structureel onderdeel van het programma, mede vanwege een veranderende arbeidsmarkt. Bedrijfsbezoeken, gastlessen en meeloopdagen versterken de koppeling met het werkveld. Verschillende teams investeren daarnaast in innovatie, samenwerking met bedrijven en projecten rondom technologische ontwikkelingen. Er is aandacht voor kwetsbare studenten, waarbij extra ondersteuning wordt geboden om uitval te voorkomen en stages goed te laten verlopen. Binnen creatieve en technische opleidingen worden eveneens activiteiten georganiseerd zoals stagemarkten, bedrijfsbezoeken, empowermenttrainingen en samenwerking met het werkveld bij beoordeling van projecten. Tot slot wordt in meerdere domeinen de verschuiving naar een coachende rol voor docenten actief opgepakt, vaak in samenhang met Summa Flex. Hiervoor worden scholingen ingezet en extra medewerkers betrokken, met als doel studenten beter te begeleiden in hun persoonlijke leerroute. Ook is binnen diverse teams een stevige structuur van zorgcoaches ontwikkeld om studenten in een kwetsbare positie passende ondersteuning te bieden.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Investeren in de kwaliteit van LOB vanuit de strategie Summa2030 waarbij studenten een gepersonaliseerde leerroute gaan volgen en talentontwikkeling voorop staat. Dit vraagt om een 	<p>Uitwerking rol studietoestel in relatie tot visie op LOB (input geleverd m.b.t. loopbaangerichte begeleidingslijn vo-mbo/mbo-ho).</p>

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT		
	<p>aanscherping van visie op LOB, het duiden van de huidige rol van LOB'er t.o.v. nieuwe rollen van de docent (o.a. studietoetscoach), om tools die dit ondersteunen (Canvas) en een andere manier om de voortgang van de student te volgen dan via examens (o.a. programmatisch toetsen). Dit wordt uitgewerkt binnen Summa Flex.</p>	<p>Visie op LOB (herzien van de 3 vensters op LOB) is opgepakt en in afrondende fase. Er is een professionalisering opgezet voor implementatie LOB binnen teams. Programma voor professionaliseringslijn m.b.t. rol studietoetscoach in relatie tot LOB is opgeleverd.</p> <p>Om de voortgang en ontwikkeling van studenten beter te volgen werkt Summa binnen Summa Flex aan de inzet van digitale monitoringsinstrumenten. Canvas StudyCoach wordt momenteel gefaseerd uitgerold binnen de bypass-teams, zodat studietoetscoaches vroegtijdig inzicht krijgen in gedrag, betrokkenheid en leertrajecten van studenten. Naast de uitrol van Canvas StudyCoach ontwikkelt Summa een geactualiseerde versie van het Power BI-begeleidingsdashboard, zodat dit aansluit op de onderwijslogistieke uitgangspunten van Summa Flex. Tevens wordt een Power BI-studentendashboard voorbereid dat studenten dezelfde voortgangsinformatie biedt als de studietoetscoach. De verdere ontwikkeling van beide dashboards volgt zodra duidelijk is welke gegevens het nieuwe onderwijssysteem (Educator) kan leveren.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> De rol van studietoetscoach (Summa Flex) verder implementeren en borgen. 	<p>De uitgangspunten voor de rol van de studietoetscoach zijn organisatiebreed beschreven en staan klaar voor formele vaststelling. Parallel daaraan wordt gewerkt aan de implementatie binnen teams. In samenwerking met HR worden managementteams bezocht om hen mee te nemen in de rol van de studietoetscoach, de bijbehorende veranderingen en de implicaties voor de inrichting van begeleiding binnen flexibel onderwijs.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Er komt een professionaliseringstraject voor de coachende rol van docenten (studietoetscoach, 	<p>Er is een flexibel professionaliseringstraject studietoetscoach ontwikkeld bestaande uit 6 pijlers. Een van de 6</p>

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT		
	didactisch coachen) zowel individueel als in teamverband.	professionaliseringspijlers richt zich specifiek op het organiseren van de studietoelichting binnen het onderwijsteam. Deze pijler is inmiddels ingezet bij 10 teams en 2 proposities waar docenten en teams actief werken aan het vormgeven van de rol binnen hun eigen context. De anderen pijlers richten zich op de rol zelf. Er zijn twee introductiemodules PDC: kennismaken met PDCoachen, Opleiding PDBeeldcoach (gestart augustus 2024) er zijn inmiddels 24 beeldcoaches opgeleid van 13 teams. 21 teams hebben pedagogisch didactisch coachen in gevoerd.
	<ul style="list-style-type: none"> • Uitbreiding van meeloopdagen voor aankomende studenten (voorbeeld KWIC halve dag per week 7 weken lang). 	Bij vrijwel alle opleidingen zijn meeloopdagen in verschillende varianten. Van vaste jaarlijkse meeloopdagen, een dagdeel in kleine groepen, persoonlijke of extra dag op aanvraag, meerdere dagen, volledig op maat op inschrijving, op maat zonder vaste structuur of een algemeen programma op aanvraag.
	<ul style="list-style-type: none"> • Doorontwikkelen startthermometer waarmee de motivatie van startende studenten na eerste periode gemeten en besproken wordt (ook t.b.v. maatregel 1.4). 	Er is een ingekorte mbo startthermometer ingezet, in overleg met Fontys en Curio, die nog steeds betrouwbare resultaten oplevert. Deze is in 2025 ingezet bij ruim 800 eerstejaars van zeven onderwijsteams, met een veel hogere respons dankzij betere voorlichting. Om het gebruik verder te versterken heeft Summa een opschalingsbeursaanvraag van Fontys ondersteund, waarin wordt onderzocht welke aanpassingen nodig zijn om de startthermometer optimaal geschikt te maken voor mbo-studenten en hoe de principes het best in het mbo kunnen worden geïmplementeerd.
	<ul style="list-style-type: none"> • Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat: 	De pilot is stopgezet vanwege te weinig draagkracht en in 2024 zijn er geen nieuwe acties uitgevoerd. Voor 2025/2026 ligt de focus op het versterken van de samenwerking tussen mbo en hbo. Summa en Fontys

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT

- Er start een pilot met het inzetten van het loopbaandossier dat vmbo'ers maken bij de overstap naar mbo.
- Herstarten gesprekken met vmbo-scholen over resultaten doorgestroomde studenten met bedoeling doorstroom te optimaliseren.
- Intensiveren contacten hbo over doorstroom mbo-studenten o.a. in associate degree (uit eigen onderzoek blijkt dat mbo4-studenten matig bekend zijn met deze trajecten).

brenge teamleiders en onderwijsmanagers per propositie samen om elkaar beter te leren kennen, lopende activiteiten te delen en nieuwe kansen te verkennen. In het bredere Brabantse overleg worden doorstroomcijfers besproken, oorzaken van uitval in het eerste hbo-jaar onderzocht en manieren gezocht om loopbaanontwikkeling en studievoordigheden beter op elkaar te laten aansluiten. Ook wordt gewerkt aan gezamenlijke loopbaanbegeleiding en doorlopende coachprogramma's. Er zijn aparte voorlichtingen bij Summa over associate degree-trajecten.

Vanuit de onderwijsteams worden de volgende activiteiten ingezet:
 Er zijn versneld doorstroomroutes ontwikkeld voor vmbo-leerlingen, in nauwe samenwerking met vmbo-scholen. Ook is met Fontys en SintLucas een proef uitgevoerd rondom een associate degree en is een plan opgesteld voor doorlopende leerlijnen richting het hoger onderwijs. In enkele opleidingen zijn nog geen concrete hbo-acties, al worden studenten bij sommige teams wel ondersteund met studiekeuzeadvies en kennismakingsactiviteiten. Binnen diverse techniekopleidingen wordt intensief samengewerkt met vmbo- en hbo-partners om loopbaanactiviteiten beter op elkaar af te stemmen, onder meer via gezamenlijke lessen, keuzevakken en projecten. Ook wordt gewerkt aan het ontwikkelen van doorgaande leerlijnen, het delen van best practices en het voorbereiden van nieuwe mbo-hbo-routes, zoals versneld doorstromen of trajecten in samenwerking met hogescholen. Daarnaast

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT		
	<ul style="list-style-type: none"> Pilot opstarten waarbij studenten die 2 keer een opleiding afgebroken hebben, verplicht een heroriëntatietraject doorlopen bij Studentenbegeleiding. 	<p>zijn er voorlichtingen, markten en keuzedelen die studenten helpen bij hun oriëntatie op vervolgonderwijs.</p> <p>Proces staat en wordt uitgevoerd. We onderzoeken momenteel of studenten die uitvallen door een verkeerd beroepsbeeld, een interventie binnen Summa hebben gehad. We bekijken of we dit administratief kunnen volgen/inzetten.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Continueren en uitbreiden gezamenlijke inzet op voorlichting met bedrijven, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven. 	<p>Er worden binnen verschillende teams bedrijfsbezoeken, excursies en projecten met externe opdrachtgevers georganiseerd om studenten vroegtijdig kennis te laten maken met het werkveld. Daarnaast is een nieuw programma gestart om vmbo-leerlingen te enthousiasmeren voor techniek, waarbij bedrijven worden betrokken via projectopdrachten, stagemarkten en bedrijfsbezoeken. In sommige teams vinden nog weinig activiteiten plaats, terwijl anderen juist inzetten op vakbeurzen, vernieuwde stagevormen, samenwerking met innovatieve bedrijven en het ontwikkelen van doorlopende leerroutes. Veel teams werken nauw samen met het bedrijfsleven via gastlessen, co-creatie en praktijkopdrachten. Ook worden in diverse domeinen open dagen en voorlichtingsmomenten samen met werkgevers georganiseerd, soms aangevuld met speciale informatieavonden of VIP-bezoeken. Docenten bezoeken regelmatig bedrijven om hun vakken actueel te houden. In overleg met hogescholen wordt bovendien gekeken naar doorstroommogelijkheden, maatwerktrajecten en versterking van de aansluiting tussen mbo en vervolgonderwijs.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Good practices van andere roc's uitproberen binnen Summa. 	<p>Er worden verschillende succesvolle praktijken van andere scholen toegepast om het onderwijs te</p>

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT		
		<p>versterken. Dit gebeurt via kennisdeling in landelijke netwerken en het overnemen van bewezen onderdelen uit opleidingen elders. Ook wordt gebruikgemaakt van ervaringen uit loopbaanprogramma's en regionale samenwerkingsverbanden, vooral rond techniek en energietransitie. Daarnaast wordt in meerdere teams samengewerkt in consortia voor examinering en onderwijsontwikkeling, vinden docentenuitwisselingen plaats en worden bedrijven actief betrokken bij onderwijs en open dagen. Tot slot worden in enkele domeinen voorbeelden uit andere instellingen gebruikt om doorlopende leerlijnen en ondersteuning van studenten en alumni verder te verbeteren.</p>
2.1.2. Maatregelen m.b.t. experiment oriëntatieprogramma		
	<ul style="list-style-type: none"> • Deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt met Summabreed keuzejaar. • Continueren, borgen en uitbreiden van het Keuzejaar (nu nog experiment) en afstemmen met andere initiatieven intern (het oriëntatiejaar). • Ontwikkelen brede basisjaren voor diverse sectoren. 	<p>We nemen deel aan het experiment met een keuzejaar dat succesvol is gestart, net als diverse oriëntatieklassen en basisjaren waarin studenten kennismaken met meerdere richtingen of na een eerste jaar kunnen doorstromen naar een passende. Ook worden maatwerktrajecten opgezet waarbij pas later wordt bepaald welk niveau het best past. Daarnaast draaien techniekgerichte oriëntatieprogramma's waarin studenten wekelijks praktijklessen en bedrijfsbezoeken volgen om verschillende technische richtingen te verkennen. In enkele teams wordt gewerkt aan verbreding van het aanbod via Summa Flex.</p>
2.1.3. Maatregelen m.b.t. kansrijk opleiden (3 afzonderlijke subdoelen)		
<p>(Definitie: onderwijs en georganiseerd bedrijfsleven leiden gezamenlijk studenten (jongeren en volwassenen) op tot zichzelf permanent ontwikkelende vakkrachten met een kansrijk perspectief op een duurzame loopbaan en op bestaanszekerheid. Onder duurzame bestaanszekerheid verstaan we een baan waarmee je in je inkomen kunt voorzien, met voldoende ontwikkelperspectief.</p>		

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT		
	<p>1. Afspraken maken over de nadere invulling van de aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau. Vraagstukken op de arbeidsmarkt worden opgepakt door in co-creatie nieuwe trajecten op te starten (o.a. in de sectoren zorg, techniek en economisch administratief, tweetalig).</p>	<p>Er zijn verschillende initiatieven gestart om onderwijs beter aan te laten sluiten op de arbeidsmarkt en om studenten en werkzoekenden meer toekomstkansen te bieden. Zo is een logistieke vakschool opgezet waarin bedrijven het onderwijs mede verzorgen en is in samenwerking met het UWV een reskilling-traject voor volwassenen in de zakelijke dienstverlening gestart. Bedrijven worden actief betrokken bij ontwikkelingen rondom nieuwe technologieën zoals AI, en sinds 2025 ondersteunt een opleidingsadviseur deze trajecten. Binnen meerdere teams worden adviesraden ingericht, intensieve samenwerkingen met bedrijven opgezet en projecten uitgevoerd binnen regionale netwerken die gericht zijn op energietransitie, technologische innovatie en het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en werk. Ook worden opleidingen ontwikkeld in co-creatie met het bedrijfsleven, zoals nieuwe richtingen binnen mode en design, creatieve sectoren en techniek. Daarnaast wordt nauw samengewerkt met branchepartners, zorginstellingen en andere roc's om landelijk aanbod te versterken, maatwerktrajecten te ontwikkelen en nieuwe doelgroepen – zoals internationals – op te leiden voor kansrijke beroepen. Er worden gecombineerde klassen en vernieuwde onderwijstrajecten ingericht om beter in te spelen op de vraag vanuit de arbeidsmarkt.</p>
	<p>2. Bewustmaken van bedrijven dat het belangrijk is om ook op langere termijn te kijken (geen groenpluk zonder scholingsafpraak, een leercultuur). Dit i.s.m. de adviseurs van SBB en in de arbeidsmarktcommissies.</p>	<p>Er wordt intensief samengewerkt met het werkveld via overlegstructuren zoals adviesraden en logistieke tafels, zodat vroegtijdig signalen worden opgepakt en afspraken kunnen worden gemaakt over verantwoord werven. In sommige sectoren komt groenpluk</p>

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT		
		<p>nauwelijks voor, mede dankzij goed contact met bedrijven en het SBB en door structureel overleg tijdens bedrijfsbezoeken.</p> <p>In verschillende technische teams wordt daarnaast gewerkt aan professionalisering van praktijkopleiders en het verbeteren van leeromgevingen, zodat studenten beter verbonden blijven aan hun opleiding en niet voortijdig overstappen naar werk. Uitval wordt waar nodig besproken met bedrijven om ongewenste werving te voorkomen.</p> <p>In enkele sectoren, zoals veiligheid, blijft alertheid nodig vanwege grote personeelstekorten en wervingsdruk vanuit werkgevers. Hier wordt groenpluk actief bewaakt in samenwerking met het werkveld en partners. In andere domeinen, waaronder zorg, is groenpluk nauwelijks een issue door wet- en regelgeving of de aard van de opleidingen.</p>
	<p>3. Kansrijk opleiden is niet alleen afhankelijk van het aanbod aan opleidingen, maar slaagt alleen als de student gemotiveerd is om te leren. Hierom leggen we in Summa2030 de focus op de pijler gepersonaliseerd leren van de visie op leren van Summa. De komende jaren voeren we gepersonaliseerde leerroutes voor studenten in, waarbinnen verschillende arrangementen mogelijk zijn passend bij de vraag van de student, afgestemd op de vraag in de regio. Binnen Summa loopt het programma Summa Flex waarin:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. de nulsituatie en gewenste situatie in beeld worden gebracht van flexibel onderwijs; 2. het onderwijs flexibel en blended ingericht wordt; 3. er minimaal 2 instroommomenten zijn; 	<p>De nulmeting is in 2024 uitgevoerd. Verschillende teams hebben al concrete onderdelen van flexibel onderwijs ingevoerd, zoals meerdere instroommomenten, flexibel te plannen REN-examens, dagdeelroostering en individuele studiecoaching. In diverse domeinen zijn projectteams ingericht die werken aan visieontwikkeling, een grof curriculum en modulair onderwijs als voorbereiding op de overgang naar een volledig flexibel systeem in 2027/2028. Daarbij wordt gekeken naar inzet van personeel, middelen en een nieuwe manier van examineren, zoals portfolio- of showcase-examens.</p> <p>Daarnaast worden keuzedelen gezamenlijk ontwikkeld en breder toegankelijk gemaakt. Sommige teams experimenteren al met REN-carroussels en werken aan</p>

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT		
	<ol style="list-style-type: none"> 4. er een Summabreed aanbod keuzedelen is; 5. er flexibele REN-arrangementen (zie ook 3.1) zijn; 6. andere vormen van examineren ingevoerd worden en de ontwikkeling van de student gevolgd wordt (o.a. via programmatisch toetsen, didactische coachen); 7. elke student een studiecoach heeft; 8. er een DLWO/LMS en onderwijscatalogus zijn die flexibel onderwijs mogelijk maken (zie ook 3.4); 9. geroosterd wordt per dagdeel; 10. meer in leerwerkplaatsen wordt opgeleid; 11. docenten geprofessionaliseerd zijn voor gepersonaliseerd onderwijs (zie 3.3 en 3.4). 	<p>verdere professionalisering van docenten richting een coachende rol. Vanaf 2026 gaan de eerste opleidingen volledig over naar een flexibel curriculum, waarbij de overige teams aansluiten in 2027.</p> <p>Zie voor een rapportage over Summa Flex ook maatregel 3.4.2 innovatie en hoofdstuk 1.2.1 in het jaarverslag. Voor de LOB gerelateerde maatregelen i.r.t. Summa Flex zie 2.1.2, 2.1.3 en 2.1.4.</p> <p>Summa Flex gaat hand in hand met de invoering van een nieuwe digitale leeromgeving. Deze is in 2025 verder ingericht en getest door 3 teams. Alle teams kunnen gebruikmaken van het nieuwe LMS Canvas dat is ingericht op de uniforme afspraken die in Summa Flex gemaakt zijn.</p>
Indicatoren doelstelling 2.1	Realisatie indicator2025	Partners
<p>Studenten voelen zich ondersteund bij hun leertraject binnen Summa.</p> <p>Groenpluk daalt naar 10%.</p>	<p>Op een 5-puntschaal geven studenten een score van 3,5 voor de begeleiding.</p> <p>De groenpluk steeg in 2025 naar 13,1%.</p>	<p>SBB, Brainport Development, arbeidsmarktcommissies docenten, studenten, Fontys, Avans, vo-scholen, werkgeversorganisaties, Sterk in werk, autismepunt, Philips, ASML, VDL, KMWE, PSV en Van der Hoorn Buigtechniek, directeuren, teamleiders, onderwijsteams, practoraat relationeel werken en effectieve didactiek, lectoraat leren floreren, team studentondersteuning, Summa Flex, Kwaliteitskring LBBO, Docenten masteropleidingen, CSG Bogerman, Aeres, Vakcollege Helmond, Praktijkschool Helmond, Carolus Borromeus College, Pius X College, Jan van Brabant College (nog o.v.b.: Sondervick College, SintLucas, Ter Aa).</p> <p>Yuverta, ROC Rivior, Koning Willem I College, BUAS, ROC Da Vinci College, HAS Green Academy, Curio, Yonder, Vista College, Scalda, ROC Gilde Opleidingen.</p>

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT		
Doelstelling 2.2	Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding.	
Beoogd resultaat 2.2	Maatregelen	Realisatie t/m 2025
<p>1. De stagebegeleiding is in 2027 voor de bol-studenten naar een hoger niveau getild, waardoor het leren op school en in het bedrijf meer verbonden wordt. Dit past binnen de strategische koers waarin we relationeel werken in onderwijs centraal stellen.</p> <p>2. Summa wil ook een veilige leeromgeving bieden. Stagediscriminatie past hier niet in. In 2027 is de mate waarin stagediscriminatie voorkomt in beeld en acteren we hierop.</p>	2.2.1. Maatregelen m.b.t. bpv-begeleiding (4 afzonderlijke subdoelen)	
	<p>1. Verdiepend onderzoek naar reden waarom studenten de bpv-begeleiding vanuit school minder positief ervaren en wat nodig is om dit te verbeteren. We benutten beschikbare gegevens uit de SBB bpv-monitor. Hierbij wordt het aantal contactmomenten en de invulling van dit contact meegenomen.</p>	<p>Er is aan de hand van de JOB Monitor uitgezocht welke opleidingen goed scoren in de begeleiding en welke minder. Er ligt een onderzoeksopzet die in 2026 wordt uitgevoerd. De data van de JOB Monitor schooljaar 2025/2026 willen we gebruiken om het onderzoek mee te starten.</p>
	<p>2. In kader LOB wordt voorbereiding op stages geïntensiveerd.</p>	<p>Binnen verschillende opleidingen wordt actief gewerkt aan een goede voorbereiding op de bpv/stage. Veel teams merken dat meer studenten behoefte hebben aan extra ondersteuning, waardoor er soms jobcoaches worden ingezet en extra voorbereiding in LOBA-lessen. Er wordt ingezet op voorbereidende lessen en intensieve begeleiding door de bpv-coördinator met cv maken, stagemarkt bezoeken en speeddates. Sommige opleidingen werken met een alternatieve bpv o.a. voor studenten die nog niet klaar zijn voor een externe stage is er interne stage (Lokaal Plus), muzikanten werken vanuit een eigen leerbedrijf met sterke verweving tussen opleiding en bpv; ruimte voor eigen invulling. Bij zorg wordt een escape-room dementie ingezet om studenten beter te laten inleven in ouderen met dementie als voorbereiding op stages in de ouderenzorg. Voor bbl is er geen stage, maar wel een standaard loopbaanleerlijn met ruimte voor gepersonaliseerde opdrachten.</p>
	<p>3. Teams onderzoeken of en hoe stagematching bij eerste stage van bol-studenten in jaar 1</p>	<p>We hebben gekeken naar de apps die gebruikt worden; Jobsurfing en b3net. De informatie over Jobsurfing en</p>

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT		
	geoptimaliseerd kan worden en passen dit vervolgens toe. Dit doen ze samen met studenten.	b3net is opgehaald. Ook zijn er gesprekken geweest over hoe er gematcht wordt. Dit heeft nog niet geleid tot een keuze van een Summabrede app.
	4. In de arbeidsmarktcommissie worden thema's als begeleiding, groenpluk, stagediscriminatie bespreekbaar gemaakt aan de hand van onderzoek.	Er zijn intensieve contacten met bedrijven en instellingen, vaak via bpv-bureaus of werkveldraden. In sommige teams wordt de arbeidsmarktcommissie opnieuw ingericht of nieuw leven ingeblazen, onder andere omdat het werkveld beter moet aansluiten bij nieuwe kwalificatiedossiers. Bij enkele teams worden relevante arbeidsmarktthema's meegenomen in lopende projecten, onderzoeksagenda's en samenwerkingstrajecten met de sector, bijvoorbeeld gericht op instroom, uitval en mogelijke interventies. In andere teams worden arbeidsmarktthema's structureel besproken binnen branchecommissies, werkveld-raden of jaarlijkse netwerkdagen.
2.2.2. Maatregelen m.b.t. stagediscriminatie (2 afzonderlijke subdoelen)		
	1. Samen met SBB en andere partners in de regio stellen we een actieplan op, gericht op tegengaan stagediscriminatie met daarin o.a. een toegankelijke, laagdrempelige werkwijze voor het melden en registreren, het bespreekbaar maken (o.a. in arbeidsmarktcommissies) en de wijze van handelen, het opvolgen van de meldingen en de afhandeling. De studentenraad wordt direct betrokken en op de hoogte gebracht van acties om stagediscriminatie tegen te gaan.	Afgelopen jaar is er een pilot bij 3 teams geweest met ontwikkelde protocol en klachten- en meldformulieren. De informatie en het meldformulier zijn per 1 december 2025 te vinden op intranet en het proces is ondergebracht bij dienst OSC. Naast stagediscriminatie nemen we ook stagemisstanden mee. Voor de studenten haken we aan op een landelijke campagne, Doen ze gek op je stageplek. Hier staan de stappen omschreven die een student kan volgen om stagediscriminatie of - misstanden te melden (zie voor professionalisering maatregel verplichte bpv-maatregelen). Er zijn 2 meldingen van stagediscriminatie geweest, die opgepakt zijn.

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT		
	<p>2. Het practoraat relationeel werken doet actieonderzoek op het vlak van stagediscriminatie en komt op basis hiervan tot een sociale normstelling binnen Summa op dit vlak (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten).</p>	<p>Het onderzoek loopt, hoofdvraag: is de meldprocedure stagediscriminatie die is ontwikkeld werkbaar binnen het onderwijs en kunnen we vanuit de opgedane ervaringen komen tot een gezamenlijke sociale normstelling?</p>
2.2.3. Verplichte maatregelen m.b.t. bpv		
	<p>1. Er wordt beleid geformuleerd t.a.v. stagebegeleiding en stagediscriminatie in het licht van Summa2030 (veilige leeromgeving, flexibele leerroutes).</p>	<p>Proces is vastgesteld door het college van bestuur. Stagediscriminatie/misstanden meldpunt is uitgerold.</p>
	<p>2. Er zijn professionaliseringstrajecten voor stagebegeleiders o.a. om begeleiding beter in te richten en stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan. Dit doen we vanuit de trainingen didactisch coachen en relationeel werken (diversiteit en inclusie), wat bij Summa belangrijke leidende principes zijn bij de coaching van studenten. Hierbij betrekken we ook de adviseurs van SBB.</p>	<p>In schooljaar 2025/2026 wordt er extra professionalisering aangeboden door antidiscrimatievoorziening Radar. Een basistraining; het (h)erkennen van stagediscriminatie en een verdiepingstraining; (h)erkennen en omgaan met stagediscriminatie, waar omgaan met weerstand en gespreksvoering een onderdeel is van de training. Daarnaast werden de in 2024 genoemde trajecten ook in 2025 aangeboden.</p> <p>Binnen de teams is aandacht voor het voorkomen en aanpakken van stagediscriminatie. Zo nemen teams deel aan onderzoeksprojecten of volgen ze trainingen zoals pedagogisch didactisch coachen en er worden workshops aangeboden voor praktijkopleiders en werkbegeleiders. Ook wordt extra stagebegeleiding ingezet met intensief contact tussen school en praktijk. Incidenten over stagediscriminatie worden met SBB gedeeld en besproken.</p>
Indicatoren doelstelling 2.2	Realisatie indicator2025	Partners
<p>Het percentage bol-studenten dat tevreden is in 2027 gestegen naar 55%. Bij bbl consolideren we het percentage.</p>	<p>Bij bol is 49% van de studenten tevreden over de begeleiding. Bij bbl is de norm van 70% gerealiseerd.</p>	<p>SBB, studenten, regionale partners waaronder onderwijsinstellingen betrokken bij stagediscriminatie, CSR, Radar, SBB, SintLucas, De Rooi Pannen.</p>

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT		
Het aantal meldingen stagediscriminatie is in beeld.	Er zijn 2 meldingen geregistreerd.	
Doelstelling 2.3	Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de bbl, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Ten behoeve daarvan wordt samengewerkt in de LLO-katalysator en gebruik gemaakt van de Subsidieregeling praktijkleren.	
Beoogd resultaat 2.3	Maatregelen	Realisatie t/m 2025
Beoogd resultaat bbl: De mogelijkheden van de bbl-route benutten t.b.v. een bredere doelgroep waaronder (bol-)studenten die de opleiding voortijdig dreigen te verlaten, voorkennis en kunde van zij-instromers, erkennen van kennis en kunde die werkenden al beheersen (EVC), praktijkroute.	2.3.1. Maatregelen m.b.t. bbl	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vergroten van het aanbod en de bekendheid van bbl-opleidingen (initieel en maatwerk), met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven: <ol style="list-style-type: none"> 1. i.s.m. SBB doen we onderzoek naar de omvang, kansen en behoeften bij studenten naar bbl-opleidingen; 2. aansluitend bij doelen van Summa2030 worden bbl-opleidingen afgestemd op wat zij-instromers al kennen en kunnen; 3. bbl-aanbod expliciet bekend maken in de regio; 4. in samenwerking met bedrijven bbl-opleidingen in stand houden ook als hier minder vraag naar is; 5. bij groenpluk van bol-studenten i.s.m. bedrijven bbl-route inzetten. Hier zetten we samen met SBB op in vanuit perspectief leercultuur bij bedrijven. 	Het aantal bbl-studenten daalde licht (4%) ondanks nauwe samenwerking met regionale bedrijven voor maatwerkprogramma's, reskilling-trajecten. Bbl wordt in diverse teams benut om een bredere doelgroep te ondersteunen, zoals uitvallende bol-studenten, zij-instromers en werkenden waarvan eerder opgedane vaardigheden erkend kunnen worden. Extra stage- en praktijkcoördinatie wordt ingezet om de aansluiting tussen school en werkveld te versterken. In de techniek worden maatwerkclassen met regionale werkgevers verder ontwikkeld om in te spelen op de toenemende vraag naar technisch personeel. Ook worden bbl-routes in meer opleidingen ontworpen, waarbij studenten flexibel kunnen overstappen van bol naar bbl wanneer dit passend is.
Beoogd resultaat derde leerweg trajecten: In 2026 wordt Summa erkend en herkend door bedrijven en individuen als hun mbo-scholingspartner in de regio Zuidoost-Brabant. Met kort-cyclische en kwalitatief goede opleidingsmogelijkheden stellen we volwassenen in staat hun eigen leerroute vorm te geven. Qua financiering gaat het om opleidingen binnen het niet-bekostigd onderwijs. In 2027 maakt een leven lang ontwikkelen essentieel onderdeel uit van onze kernactiviteit.	i. Maatregel m.b.t. trajecten derde leerweg	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen in de verschillende sectoren door nieuwe certificeerbare onderdelen te ontwikkelen en in te zetten. Hierbij wordt de koppeling gelegd met Summa Flex waar voor de initiële doelgroepen ook in bouwstenen gewerkt wordt. 	Het aanbod voor volwassenen is uitgebreid naar 40 mbo-certificaatopleidingen. Via de publiek-private samenwerking De800 worden mensen in een kwetsbare positie ondersteund met onderwijs waarin vakvaardigheden, basisvaardigheden en coaching geïntegreerd zijn. Bedrijven uit kraptesectoren, zoals

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT		
		DAF en CSU, doen actief mee. Jaarlijks worden inmiddels circa 60 praktijkverklaringen afgegeven. Via Summa Flex wordt gewerkt aan een grof curriculum, waarbij aansluiting wordt gezocht met LLO en accountmanagers om opleidingsmogelijkheden af te stemmen op de vraag van bedrijven en de structuur van het mbo.
	2. Uitbreiden en continueren van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten.	In regionale arrangementen wordt verder gewerkt. Belangrijk arrangement is uiteraard Beethoven. Vanuit ontwikkeling initieel onderwijs en oriëntatie-programma's als vanuit de (nog niet gehonoreerde) actielijn Brainport Academy waar op LLO wordt gericht van (nieuwe) medewerkers. Voorts in PPS'en, zoals Battery Career Cluster binnen het Brabant Leert, RIF Daar Brand nog licht. Inrichting opleidingslijnen in zorg & welzijn i.s.m. Transvorm en instellingen. Vakschool en community rondom transport & logistiek. Alumni in de beauty-sector.
	3. Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken.	Binnen het huidige Werkcentrum Zuidoost-Brabant werkt Summa actief samen in de werkgeversdienstverlening. We leveren bijdragen in sectorale accountteams en ook als trekker. Hierop wordt vraagarticulatie bij bedrijven met arbeidsmarktnetwerkpartners gezamenlijk georganiseerd, krijgt de kwetsbare doelgroep extra aandacht en worden kansen gecreëerd. Summa neemt zitting in het zogenoemde BOSA (straks Regionaal Beraad) en in de kerngroep en participeert in het regionale talentfestival.
Eigen maatregelen bij doelstelling 2.3.		
	<ul style="list-style-type: none"> Continueren van het expertiseteam LLO dat ingericht is om scholen te ondersteunen bij de transitie. Hierbij werken we in een sterk 	Op al deze maatregelen is Expertiseteam LLO de centrale basis van Summa LLO en zorgt deze voor een goede verbinding in de keten van de backoffice,

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT

internationale context waar ons aanbod bij aan moet sluiten qua taal, bijvoorbeeld Engelstalige onderdelen.

- Samenwerking binnen Brabant Leert optimaliseren en aanbod actueel houden. Vertegenwoordiging in stuurgroep, werkgroep en lid van de adviescommissie.
- Ontwikkelen opleidingstrajecten middels groeifonds voor laaggeletterden en laagopgeleiden.
- Praktijkleerroutes uitbreiden voor werkenden met kwetsbare positie i.s.m. social firms (ontwikkelen leerlijnen).
- Doorstroom vso/pro naar deelcertificaten en praktijkleerroutes.

LLO Katalysator inschrijving met publiek/private partners van Brabant Leert gericht op energietransitie én duurzame en simpele infrastructuur voor LLO in Noord-Brabant. De infra blijft vervolgens beschikbaar voor andere transitie zoals de zorg. Dit doen we vanuit de provinciale samenwerking PACT Brabant.

accountmanagement en de proposities. Er is een stevige instrumentenkoffer ontwikkeld (mede via LLO Katalysator). De samenwerking met partners en Brabant Leert leert ons veel en biedt mogelijkheden, en drempels. We zetten in op een herijking in 2026 samen met partners.

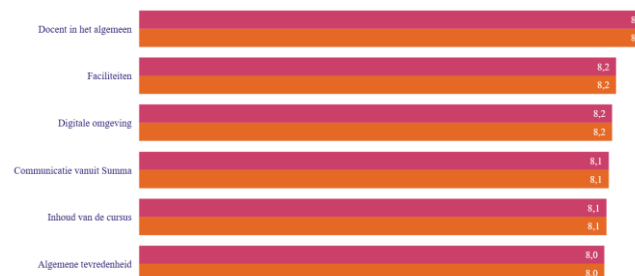
Met De800 hebben we een succesvolle eerste pilot gedraaid via het LLO Collectief Laaggeletterden en Laagopgeleiden. En wordt ook op het 2e vervolg ingezet om m.n. de verduurzaming te vervolgen. Ook met De800 is er veel inzet op praktijkleerroutes met de SW-bedrijven en samenwerking met Summa Plus en de vso- en pro-scholen in de regio. Praktijkleren met de praktijkverklaring is een belangrijk onderdeel. Zie ook voorgaande kader.

Indicatoren doelstelling 2.3

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

Realisatie indicator2025

Indicator LLO is gerealiseerd



Partners

Brainport voor Elkaar, Kennispact MBO Brabant, Brabant Leert, PACT Brabant, SBB, KOP, Bedrijven, Fontys, Mikrocentrum, Bouwmensen, IW Brabant, Brainport Industries, Capreon, RMT (Huis naar Werk), Leerwerkloket, Sociale Ontwikkel-bedrijven, social firms, Summa scholen en diensten. Brainport Development, Werkcentrum Zuidoost-Brabant, Ergon, KempenPlus, WSD, gemeenten, UWV, vakbonden, VNO NCW, Transvorm, Techniek Coalitie

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT																			
<p>We worden met een 8 gewaardeerd door onze klanten.</p> <p>Indicatoren bbl Er is geen indicator voor het aantal bbl trajecten gesteld. Dit is afhankelijk van de vraag van de markt en bewegingen van studenten tussen bol en bbl. In kader van Summa Flex moeten we in staat zijn adaptief te reageren op deze ontwikkelingen.</p>	<table border="1"> <tr> <td>Bekostigde BBL studenten</td> <td>5118</td> <td>4893</td> <td>-225</td> </tr> <tr> <td>LLO studenten</td> <td>3809</td> <td>5600</td> <td>1791</td> </tr> <tr> <td>Aanbod BBL opleidingen</td> <td>173</td> <td>154</td> <td>-19</td> </tr> <tr> <td>Aanbod LLO trajecten</td> <td>235</td> <td>398</td> <td>163</td> </tr> </table>	Bekostigde BBL studenten	5118	4893	-225	LLO studenten	3809	5600	1791	Aanbod BBL opleidingen	173	154	-19	Aanbod LLO trajecten	235	398	163	<p>Brabant, MKB Eindhoven, Kempisch Ondernemers Platform en reguliere bedrijven.</p>	
Bekostigde BBL studenten	5118	4893	-225																
LLO studenten	3809	5600	1791																
Aanbod BBL opleidingen	173	154	-19																
Aanbod LLO trajecten	235	398	163																

PRIORITEIT 3: ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST: KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE		
Doelstelling 3.1	De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt.	
Beoogd resultaat 3.1	Maatregelen	Realisatie t/m 2025
<ol style="list-style-type: none"> In 2027 zijn er flexibele arrangementen voor REN mogelijk waardoor studenten meer tevreden zijn over de lessen en het zakpercentage als gevolg van R/N nagenoeg nihil is. In 2026 is het profiel van docenten basisvaardigheden geactualiseerd en zijn er professionaliseringstrajecten om het onderwijs attractief aan te bieden. In 2025 is de visie geactualiseerd. Er is vanaf 2024/2025 een professionaliseringsaanbod voor 	i. Maatregelen m.b.t. corona-achterstanden vo instromers	
	<p>Er is een breed aanbod aan programmaonderdelen gericht op houding en gedrag (bv empowerment) voor studenten die daar behoefte aan hebben (zie 1.2).</p>	<p>Er staan zo'n 8 empowermenttrainingen per periode gepland (1 ervaren trainer, 1 uit team zelf). Het betreft ook vaak groepsdynamica in de klas waar ook andere ondersteuning (bijvoorbeeld vanuit Expertise) op mogelijk is. De trainingen worden nu dus al deels geborgd doordat het onderwijsteam ook 1 begeleider te laat deelnemen. De trainingen worden positief geëvalueerd en voorzien in een behoefte.</p>
	ii. Maatregelen m.b.t. het aanbod N/R	
	<p>In het kader van Summa Flex gaan we na in hoeverre R/N meer gepersonaliseerd kan worden vormgegeven en georganiseerd. We starten daartoe een project waarin we de mogelijkheden en onmogelijkheden</p>	<p>In 2024 is onderzocht hoe studenten hun examens R/N willen afronden. In 2025 is gestart met het uitwerken van de verschillende onderwijstrajecten die hierbij moeten leiden. Als eerste is een versneld examentraject</p>

<p>docenten rekenen en Nederlands om onderwijs gedifferentieerd en actief aan te bieden.</p>	<p>onderzoeken van flexibele R/N arrangementen welke eraan bij moeten dragen dat het onderwijs meer aansluit bij de vraag, leef- en beroepscontext van de student.</p> <p>De visie op REN wordt geactualiseerd op basis van de uitgangspunten van Summa Flex. Teams geven vorm aan de flexibele arrangementen o.a. in REN-centra en voeren deze uit. Ook de afsluiting is flexibel mogelijk.</p>	<p>ontwikkeld. Er zijn een programma en een proces ingericht t.b.v. zo'n traject. Dit wordt in tweede deel van schooljaar 2025/2026 gepilot. Er is bepaald hoeveel studiepunten BREN en LOB omvatten en er zijn afspraken over het inrichten van Summabrede cursussen R/N die dezelfde leeruitkomsten bevatten. In 2026/2027 worden deze voor heel Summa aangeboden. Binnen project Lerend kwalificeren wordt nog onderzocht hoe de afronding van R/N hierbinnen dient te gebeuren. Aan de derde vorm van afsluiting, een portfolioassessment wordt eveneens nog gewerkt. De visie is gerealiseerd.</p> <p>Start vanaf 2027/2028 bij volledige overstap met alle opleidingen naar nieuwe DLWO voor Summa Flex.</p>
	<p>iii. Maatregelen m.b.t. ondersteuning specifieke doelgroepen</p>	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inventarisatie studenten die Summa laaggeletterd verlaten. 2. Continueren, uitbreiden en verder borgen (Keuzedeel toewerken naar 2F Summabreed) van de NT2-ondersteuning naar onderwijsteams en anderstalige studenten. 3. Inrichten van preventieve programma's en programma's voor alumni om taal te onderhouden op de werkvloer (zie ook 3.4). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cijfers niet bekend 2. Loopt. <ol style="list-style-type: none"> 1. Ondersteunen van onderwijsteams. 2. NT2 op locatie en Summabreed (studenten). 3. (Summabreed) Keuzedeel toewerken naar 2F voor anderstalige studenten (eerste pilot is gedraaid). 4. Taalscreenings intake.
	<p>iv. Maatregelen m.b.t. professionalisering</p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. De set van eisen van de docenten R/N wordt geactualiseerd. 2. Er zijn professionaliseringstrajecten voor docenten R/N en niet vakdocenten om Nederlands en rekenen te integreren in de beroepscontext. 	<p>Project is getemporiseerd gelet op het uitblijven van landelijke besluiten t.a.v. de bekwaamheidseisen. Eveneens geeft AFAS geen helder beeld van de bekwaam- en bevoegdheden van de docenten. Dit moet opgehaald worden bij de teams. We pakken dit op als er meer duidelijkheid is. Op vlak van professionalisering zijn er Summabrede studiedagen voor docenten R/N.</p>	

Indicatoren doelstelling 3.1	Realisatie indicator2025	Partners
<ol style="list-style-type: none"> De tevredenheid over lessen Nederlands en rekenen is gestegen tot 50%. Het zakpercentage als gevolg van rekenen en Nederlands is nagenoeg nihil. 	<p>Examenresultaat Nederlands: 98% 5 of hoger. Examenresultaat Rekenen: 78% 5 of hoger. Zakpercentage is gerealiseerd. Studenttevredenheid Nederlands en Rekenen 42%.</p>	<p>Docenten, studenten, coöperatie, Fontys.</p>
Doelstelling 3.2		
De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter		
Beoogd resultaat 3.2	Maatregelen	Realisatie t/m 2025
<ul style="list-style-type: none"> In 2023/2024 heeft een breed samengestelde werkgroep de visie op burgerschap geformuleerd waarbij: <ol style="list-style-type: none"> Teams ruimte hebben om burgerschap passend bij de doelgroep en context invulling te geven. Aangesloten wordt bij Summa2030 (gepersonaliseerde leerroutes en rijke leeromgeving voor burgerschap). <ul style="list-style-type: none"> In schooljaar 2024/2025 leggen teams een fundament voor de uitvoering van burgerschapsonderwijs vanuit de visie en landelijke ontwikkelingen. Afhankelijk van de landelijke wetgeving: vanaf schooljaar 2025/2026 wordt burgerschap conform nieuwe eisen aangeboden. 	<p>3.2.1. Maatregelen m.b.t. burgerschap</p> <ol style="list-style-type: none"> In 2024 is er een gemeenschappelijke visie op burgerschap geformuleerd door een breed samengestelde werkgroep van docenten en studenten. In 2025 is een bekwaamheidsprofiel geformuleerd en het profiel van huidige docenten in kaart gebracht. Dit wordt besproken met de OR. In 2026 ligt er een fundament voor toekomstbestendig burgerschapsonderwijs: <ol style="list-style-type: none"> Teams ontwikkelen voor studenten impactvolle burgerschapssituaties (bv belastingaangifte, hoe koop je een huis) die actief burgerschap stimuleren en aansluiten bij de uitgangspunten van Summa Flex. Hierbij halen we goede voorbeelden op en verbreden deze en leggen een verbinding met de thema's uit prioriteit 1 gelijke kansen uit de werkagenda. Creëren van een kennisplatform. Faciliteren van kennisdeling, o.a. via de SharePoint. Ontwikkelen professionaliseringsaanbod en professionaliseren docenten. 	<ol style="list-style-type: none"> Gerealiseerd. In ontwikkeling. In december ligt de 1e versie ter feedback bij de klankbordgroep. Is Summa-overstijgend behaald. SharePoint Burgerschap is dé plek voor kennisdeling en wordt goed bezocht (40 unieke kijkers per maand). Er zijn 2 groepen geschoold middels de leergang burgerschap, en er is professionaliseringsaanbod voor iedereen. Het implementeren van de Summa-visie op burgerschap vraagt echter nog wat aandacht.

<ul style="list-style-type: none"> • Docenten burgerschap en vakdocenten zijn geprofessionaliseerd om burgerschap een plaats te geven in de beroepscontext. 		
Indicatoren doelstelling 3.2	Realisatie indicator2025	Partners
Het percentage wordt aangeleverd door OCW, maar is nog niet bekend bij het schrijven van deze verantwoording.	Op een 5-puntschaal geven studenten een 3,07 voor hun tevredenheid over Burgerschapsonderwijs.	Studentenraad, OR, HR, Netwerk burgerschap, werkgroep burgerschap, klankbordgroep (MT tot LD), werkgroep ondermijning. Voor wereldburgerschap: Brainport Development.
Doelstelling 3.3	Mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgevendenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren.	
Beoogd resultaat 3.3.1	Maatregelen	Realisatie t/m 2025
In 2027 zijn medewerkers beter in staat om de werkdruk te beïnvloeden.	<div style="background-color: #fce4ec; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">▪ Maatregelen m.b.t. werkdruk</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aan ieder team wordt een workshop aangeboden waarin het voorkomen en beïnvloeden van werkdruk centraal staat. • Hierop volgend wordt additioneel maatwerk geleverd aan teams die een vervolgbehoefte hebben of teams die hoog scoren op werkdruk. • Inzet op positieve gezondheid vanuit nieuwe Arbodienst om werkgelek te verhogen en werkdruk gerelateerd verzuim verder te verlagen. • Medewerkers worden structureel op de hoogte gehouden van initiatieven die bijdragen aan positieve gezondheid en/of werkdruk verlagend zijn. </div>	<ol style="list-style-type: none"> 1. De workshop werkdruk & werkgelek wordt actief aangeboden en kan aangevraagd worden. 2. Daar waar teams behoefte hebben wordt additioneel maatwerk geleverd. 3. De arbodienst Bloey zet in op positieve gezondheid. Er ligt een plan voor 2026 om dit verder vorm te geven. 4. Vanuit WGO/SPO hebben we drie trajecten die bijdragen aan werkgelek, wendbaarheid, weerbaarheid. Dat zijn het practoraat relationeel werken, talentklimaat en persoonlijk leiderschap. Daarnaast is er aanbod ter versterking van vitaliteit. Op deze gebieden is aanbod beschikbaar en hierover worden medewerkers en leidinggevendenden geïnformeerd.
Indicatoren doelstelling 3.3.1.	Realisatie indicator2025	Partners

Ervaren werkdruk onderwijspersoneel 25% (MO 2026).	Ervaren werkdruk daalde naar 33%, een daling van 14%.	Het ontwikkelnetwerk focust op het initiëren, activeren, continueren en het bevorderen van (werk)geluk. HR, teams, Bloei.
--	---	---

Beoogd resultaat 3.3.2.	Maatregelen	Realisatie t/m 2025
<p>In 2027 wordt het loopbaanperspectief voor zittend onderwijspersoneel als positief ervaren.</p>	<p style="text-align: center;">Maatregelen m.b.t. carrièreperspectief</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het huidige beleid voor ontwikkelkansen van docenten wordt verrijkt met verdere verdieping van de begrippen en een format voor een ontwikkeltraject waardoor eenduidigheid in de aanpak maar ook maatwerk mogelijk is. 2. Met een stimuleringsprogramma worden docenten actief opgeroepen om een ontwikkeltraject te starten. 3. Carrièreperspectief wordt geboden door ontwikkeling voor iedere medewerker mogelijk te maken. We kijken naar wat er voor Summa nodig is, faciliteren ontwikkeling hiertoe en dekken daar waar noodzakelijk tijdelijk de kosten hiervoor. 4. Een uitgebreid programma wordt gestart om ontwikkeling zowel in de mindset van medewerkers als in het aanbod centraal te zetten. Voor een verdere uitwerking zie de paragraaf ontwikkelen en professionaliseren. 5. Om de verbinding te maken tussen de strategische doelen en de benodigde toekomstige personele bezetting wordt ingezet op de ontwikkeling van medewerkers rondom de 13 toekomstige capaciteiten (digitaal vaardig (t.b.v gepersonaliseerd blended onderwijs), omgeving/ organisatiebewust, talent denken, verandervermogen, daadkrachtig handelen, weerbaar zijn, diversiteit en inclusie, zelfreflectie/zelfbewustzijn, relationeel werken, projectmatig werken & realiseren, netwerksamenwerking, innoveren & co-creëren, coachen). 	<ul style="list-style-type: none"> • Nog niet opgepakt. • Nog niet opgepakt. • Vanuit carrièreperspectief wordt actief bijgedragen aan de ontwikkeling en professionalisering van alle medewerkers van Summa. • Zie paragraaf ontwikkelen en professionaliseren. • Specifieke doelgroepen hebben op deze capaciteiten gericht aanbod ontvangen tijdens het Ontwikkelfestival, in de Talent Ambitie Reis en in het Leiderschapsprogramma. • In 2025 is in beeld gebracht wat we precies verstaan onder deze capaciteiten en welk aanbod bijdraagt aan ontwikkeling van hiervan en wat er nog ontbreekt. Ook is er een plan gemaakt om vanaf 2026 de lacunes in het aanbod te vereffenen. • Er is nog geen actie ondernomen om de 13 capaciteiten als zodanig bij de leidinggevenden en medewerkers onder te brengen als iets dat voor iedereen moet gelden in gelijke mate. Dit gaan we niet doen, want de mate waarin meer of minder van deze capaciteiten nodig is, is afhankelijk van de rol en de taak van de medewerkers. Wel gaan we zorgen voor passend aanbod.

	<p>6. Op elk van de 13 capaciteiten wordt in 2024 een aanbod ontwikkeld en aangeboden aan medewerkers.</p> <p>7. In 2025 heeft minimaal 50% van de medewerkers, op basis van de 13 capaciteiten, ontwikkelafspraken met hun leidinggevenden gemaakt.</p> <p>In 2027 heeft minimaal 90% van de medewerkers, op basis van de 13 capaciteiten, ontwikkelafspraken met hun leidinggevenden gemaakt.</p>																	
Indicatoren doelstelling 3.3.2.	Realisatie indicator2025	Partners																
<p>Funciemix: streefwaarde 40/50/10. In continu overleg tussen het CvB en de OR wordt de funciemix gemonitord en zijn de streefwaarden onderwerp van gesprek.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2024</th> <th>2025</th> <th>doel</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Leraar LB</td> <td>50%</td> <td>43%</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>Leraar LC</td> <td>45%</td> <td>48%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Leraar LD</td> <td>5%</td> <td>9%</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Verdeling is doel genaderd in 2025.</p>		2024	2025	doel	Leraar LB	50%	43%	40%	Leraar LC	45%	48%	50%	Leraar LD	5%	9%	10%	OR
	2024	2025	doel															
Leraar LB	50%	43%	40%															
Leraar LC	45%	48%	50%															
Leraar LD	5%	9%	10%															
Beoogd resultaat 3.3.3.	Maatregelen	Realisatie 2025																
<p>1. Instroom nieuw onderwijspersoneel is voldoende.</p> <p>2. Uitstroom startend onderwijspersoneel is vergelijkbaar met reguliere uitstroom.</p> <p>3. Startende medewerkers zijn tevreden over het werken bij Summa.</p>	<p style="text-align: center;">Maatregelen m.b.t. uitval startend onderwijspersoneel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aanscherping recruitmentbeleid door o.a.: extra arbeidsmarktcommunicatie waarin de visie van Summa beter kenbaar wordt gemaakt. Ook gaan arbeidsvoorwaarden in de arbeidsmarktcampagnes beter worden uitgedragen. • We gaan werken met game-based assessments en data-gedreven recruitment. • Met een inductieprogramma zetten we in op het begeleiden van docenten in de eerste 3 jaar. 	<ul style="list-style-type: none"> • In 2025 is gewerkt aan het werkgeversverhaal Summa een nieuwe arbeidsmarktcampagne. Deze wordt in 2026 gelanceerd. • Arbeidsvoorwaarden zijn standaard onderdeel van vacatures en komen deels terug in de nieuwe arbeidsmarktcampagne. • Er is geïnvesteerd in recruitment door het optimaliseren van de werken-bij site, innoveren van processen en er is een samenwerking aangegaan 																

	<ul style="list-style-type: none"> • Het buddysysteem wordt aangescherpt en aangevuld met de mogelijkheid voor een buddy buiten het eigen organisatiesysteem (team). • De uitkomsten uit de offboarding en het practoraat relationeel werken op vlak diversiteit en inclusie worden geïncorporeerd in het staande beleid. • Summa is een geaccrediteerde opleidingsschool met aspirant status en maakt haar doelen en de afgesproken aantallen leerwerkplekken waar. We voldoen aan de eisen van het kwaliteitskader opleiden en professionaliseren. Er is een opleidings-, professionaliserings- en kwaliteitsplan om in 2026 de accreditatie te bekomen (voor de bekostiging van de opleidingsschool is een additionele subsidie beschikbaar). 	<p>met diverse vacatureplatforms waardoor we resultaten beter kunnen meten en gericht groepen kandidaten kunnen bereiken.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het concept inductieprogramma is gereed. Het onboardingprogramma wordt geoptimaliseerd zodat deze naadloos aansluit. • Het buddysysteem is uitgebreid met de mogelijkheid voor een buddy buiten het organisatieonderdeel. • In samenspraak met de verantwoordelijke directeur (sociale) duurzaamheid is het practoraat relationeel werken betrokken bij de vormgeving van Summabreed beleid op vlak diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. Door het inzetten van een enquête voor offboarding kunnen we het beleid verder aanscherpen • OSER heeft 1 december met positief resultaat de accreditatie gehad. Verder zijn we via OSER betrokken bij regionale ontwikkelingen rondom inductie (co-creatielab, project 100starters). Programmering van OSER is ook gericht op de ondersteuning van de startende docent.
Indicatoren doelstelling 3.3.3.	Realisatie indicator 2025	Partners
<ol style="list-style-type: none"> 1. # vacatures voorzien binnen 3 maanden is 85%. 2. Uitval startend onderwijspersoneel: 16% over 2 jaar. 3. Mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken: 8,5 (MO). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Geen cijfers beschikbaar. 2. Uitval binnen 2 jaar: doel gerealiseerd gedaald naar 8%. 3. Score 8,2 (geen nieuwe meting). 	Fontys (OSER).
Beoogd resultaat 3.3.4.	Maatregelen	Realisatie 2025
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maatregelen m.b.t. ontwikkelen en professionaliseren: SPO (voor mindset en ontwikkeling) 	

<p>Het SPO is gericht op het aantrekken en de ontwikkeling van eenieder die werkt voor Summa.</p>	<p>Aantrekken van personeel: zie instroom van nieuw onderwijspersoneel.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mindset & ontwikkeling: Om mindset & ontwikkeling te stimuleren weken we aan 3 trajecten talentklimaat, persoonlijk leiderschap en relationeel werken. Mindset en ontwikkeling hangt nauw samen wendbaarheid & inzetbaarheid. 1. Er wordt een ontwikkelfestival georganiseerd waarbij de talenten van medewerkers worden benut. 2. Daarnaast wordt een keuzemenu aangeboden waarin alle ontwikkelmogelijkheden via één loket worden aangeboden. 2. Wendbaarheid & inzetbaarheid: Talentenklimaat: 1. Er wordt een organisatiestructuur ingericht rond het creëren van een talentenklimaat waarin regie, brede betrokkenheid in de organisatie en uitvoering goed belegd zijn. 2. Interne medewerkers worden opgeleid tot het kunnen faciliteren van TMA-sessies (talentendialoog) en medewerkers wordt een TMA aangeboden. 3. Daarnaast wordt een talentambitietraject opgestart waarin mogelijkheden worden gecreëerd voor ontwikkeling tot strategisch leider. Persoonlijk leiderschap: 4. We starten een traject voor medewerkers persoonlijk leiderschap (Jouw fundament) rondom het thema autonomie, waarbij de verbinding wordt gelegd met (persoonlijk) leiderschap. 	<p>Mindset & Ontwikkeling Er is een derde editie van het Ontwikkelfestival georganiseerd voor en door medewerkers. Er is een keuzemenu gemaakt waarin alle ontwikkelmogelijkheden via één loket via intranet worden aangeboden.</p> <p>We dragen bij aan 1 (Mindset & ontwikkeling) en 2 (Wendbaarheid en inzetbaarheid) vanuit de 3 trajecten: talentklimaat, persoonlijk leiderschap en het practoraat relationeel werken.</p> <p>Persoonlijk leiderschap We hebben visie, vorm en inhoud gegeven aan traject persoonlijk leiderschap dat o.a. bestaat uit</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Advies en sparren met leidinggevenden en adviseurs op persoonlijke- en teamvraagstukken 2. Training Als leiderschap start bij jou – persoonlijke groei in twee dagen 3. 2-daagse training authentiek positie nemen (extern ingekocht) 4. 1-op-1 begeleiding 5. Linkin pin bij externe begeleiding voor teamontwikkeltrajecten 6. Begeleiding en/of advies bij teamontwikkeltrajecten <p>Hierbij hebben we tot op heden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. 180 medewerkers getraind in de principes van persoonlijk leiderschap 8. 21 medewerkers individueel begeleid 9. 10 teams ondersteund bij teamvraagstukken rond persoonlijk leiderschap 10. 15 teamleiders geholpen om authentiek leiderschap te versterken
---	--	--

	<ol style="list-style-type: none"> 5. Net als ontwikkeling voor medewerkers kunnen leidinggevenden aangeven waarop zij zich willen ontwikkelen. Daarnaast worden er nog centrale ontwikkelthema's aangeboden. 6. Om de mogelijkheden tot ontwikkeling en professionaliteit te kunnen blijven stimuleren wordt een nader te bepalen voorziening scholingsbudget voor 2024 opgenomen. 3. Relatieel werken: Onderdeel van het professionaliseren & ontwikkelen is het practoraat relatieel werken in het onderwijs (zie 3.4). Het practoraat maakt onderdeel uit van de mindset en SPO. Zij richten zich op mindset-ontwikkeling en actieonderzoek. 	<p>We zien groei in bewustzijn, eigenaarschap en verbinding binnen alle lagen van de organisatie.</p> <p>Talentklimaat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. We hebben een organisatiestructuur ingericht rond het creëren van een talentenklimaat waarin regie, brede betrokkenheid in de organisatie en uitvoering goed belegd zijn. 2. Interne medewerkers zijn opgeleid tot het kunnen faciliteren van TMA-sessies (talentendialoog) en medewerkers wordt een TMA aangeboden. 3. De eerste editie van de talentambitieroute is afgerond, hierin werden mogelijkheden geboden voor ontwikkeling tot strategisch leider. 4. Naast de TMA-acties hebben we ook deelgenomen aan het Ontwikkelfestival. 5. De training talentgericht leidinggeven ontwikkeld. 6. Training talentontwikkeling voor de studiecoach ontwikkeld. 7. 900 studenten hebben TMA-rapportage. Wordt bij studenten ingezet voor: <ol style="list-style-type: none"> 1. Loopbaanbegeleiding 2. Zorggesprekken en heroriëntatie 3. Keuzedelen 4. Excellent programma 5. Skills Heroes 1. 30 Teams begeleid (onderwijsteams, MT's, diensten) 2. 900 medewerkers hebben een TMA-rapportage 3. 80 medewerkers opgeleid tot TMA-professional 4. Talent-community met 80 deelnemers <p>Vanuit practoraat relatieel werken:</p>
--	---	--

		<p>Naast dat het practoraat middels onderzoek en training bijdraagt aan professionalisering van medewerkers bij Summa, professionaliseren onderzoekers en trainers zichzelf ook door in deze rol te participeren. Voorleven en doorwerking zijn sleutelwoorden. ‘Het practoraat kijkt, denkt, werkt en onderzoekt relationeel’ en ‘Daar waar het practoraat actief is, is de doorwerking merkbaar’.</p> <p>Een student verwoordt het heel mooi in een van onze onderzoeken. ‘Mijn docenten tonen inzet en interesse en dat is heel fijn. Vooral het interesse tonen in mij als mens, niet als student. Niet alleen over cijfers of dat ik er een keer niet was.’</p> <p>Dit gevoel van <i>sense of belonging</i> waarin iedereen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt is niet alleen van belang voor onze studenten, maar ook voor medewerkers.</p> <p>Elementen vanuit het practoraat raken steeds meer verweven binnen Summa. Bijvoorbeeld binnen het professionaliseringstraject van de studiecoach, in de professionalisering voor burgerschap en in samenwerking met onderwijsteams en diensten.</p> <p>Resultaten</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pocketboek Verandering via dialoog – lessen en ervaringen op basis van onderzoek naar diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. 2. Glossy Zonder wrijving geen glans n.a.v. actieonderzoek bij opleiding assistant business services.
--	--	--

		<ol style="list-style-type: none"> 3. Analyse onderzoek teamleiders met conclusies en aanbevelingen voor Summa. 4. 42 interne workshops, trainingen en sessies waarin >500 medewerkers bereikt zijn. 5. Maatwerktraject bij 8 teams. 6. 15 medewerkers geschoold op level 1 + 2 + 3 deep democracy. 7. 6 medewerkers geschoold als train-de-trainer op dialoog onder druk. 8. 32 podcastafleveringen Lessen van Goud over de meest waardevolle lessen binnen en buiten het lokaal. 9. Externe kennisdeling: keynotes bij Durf te denken (Fontys), MBO Raad, Hogeschool Zuyd, Academische Opleidingsscholen Midden-Brabant (AOS) en Rodenborchcollege, podcast Lectoraat Ethisch Werken en workshops bij Master Passend Meesterschap, Expertisepunt Burgerschap, Grenzeloos Goed Samen Opleiden en Werkconferentie STIJN (Trimbos).
Doelstelling 3.4	Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken	
Beoogd resultaat 3.4.1.	Maatregelen	Realisatie 2025
<ul style="list-style-type: none"> • In 2027 is onderzoek (incl. practoraten) structureel gepositioneerd binnen Summa met als doel door het uitvoeren van praktijk -en actieonderzoek bij te dragen aan duurzame onderwijsinnovaties, aan inzet van digitalisering in 	3.4.1 Maatregelen m.b.t. practoraten en onderzoek	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. In 2024 is er een visie op onderzoek als vast, ingebed en integraal onderdeel van strategie en beleid. De practoraten maken hier onderdeel van uit. 2. In 2026 zijn bestaande practoraten geïntensiveerd, op basis van een toetsingskader waartegen practoraten gelegd worden binnen Summa. 	In 2025 stond het versterken, formaliseren en inbedden van onderzoek binnen Summa centraal. De basis die in 2024 is gelegd is dit jaar verder uitgewerkt, geconcretiseerd en geborgd. De belangrijkste realisaties zijn:

<p>onderwijs en aan innovatief vakmanschap waar de regio om vraagt. Hiervoor is:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. een heldere onderzoeksagenda Summabreed opgesteld (2024); 2. een centrale groep rondom onderzoek ingericht die al het onderzoek verbindt en waar expertise aanwezig is over onderzoek (tegen versnippering data, kennis) (2024); 3. werken we samen met lectoraten en universiteiten en zetten afstudeerders in om onderzoek uit te voeren (2025); 4. Profilering van onderzoek bij Summa gedefinieerd (2025); 5. duidelijkheid over de financiering (toegevoegd aan lumpsum, als subsidie). <ul style="list-style-type: none"> • In 2027 is een aantal maatregelen uit de werkagenda en de strategische koers van Summa verduurzaamd door vanuit de practoraten relationeel werken en effectieve didactiek (actie) onderzoek uit te voeren. • Is een toetsingskader gedefinieerd voor de start van practoraten. Vooralsnog ontwikkelen we de huidige vijf 	<ol style="list-style-type: none"> 3. Eind schooljaar 2025/2026 is duidelijk of er nieuwe practoraten starten op basis van het toetsingskader. 	<p>(Positionering van het) Expertisecentrum Onderzoek (ECO) en Summa practoraten</p> <ul style="list-style-type: none"> • De positioneringsdocument Onderzoek binnen Summa, vastgesteld in de klankbordgroep, vormt de basis voor (organisatie)brede uitrol en wordt actief ingezet in communicatie met interne en externe stakeholders. • De rol van ECO als expertisecentrum voor praktijkgericht onderzoek is uitgewerkt en krijgt steeds meer vorm in werkprocessen en ondersteuning. • De samenwerking tussen practoraten, lectoraten, universiteiten en interne partners is verstevigd, onder meer rond onderzoeksaanvragen, begeleidingsroutes, dataverzameling en verslaglegging. • ECO wordt steeds beter herkend en gebruikt als centraal aanspreekpunt voor onderzoek, zowel binnen als buiten Summa. • De afstemming tussen Summa practoraten, onderzoeksinitiatieven en de subsidiecoördinator is geborgd via een vaste overleg- en werkstructuur. • Elk Summa practoraat heeft zijn eigen onderzoeksagenda geactualiseerd en (voor zover mogelijk) verbonden aan de Summabrede strategische pijlers en maatschappelijke trends (bijv. digitalisering, AI, welzijn) • Diverse (NRO-)subsidieaanvragen zijn toegekend, waaronder: <ul style="list-style-type: none"> ○ Burgerschap ○ Startthermometer ○ Lerend kwalificeren
---	---	--

<p>practoraten door en in 2025 bekijken we de start van nieuwe practoraten aansluit bij de onderzoekkalender binnen Summa.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Het practoraat effectieve didactiek is steviger gepositioneerd doordat de visienota en doorstartdocumenten het practoraat duidelijker richting geven en beter laten aansluiten bij de rollen en kaders van ECO. • Versterking onderzoek en de onderzoekende houding van docenten • De Onderzoekswerkplaats (OWP) draaide een tweede jaar met vier teams, waarbij (startende) docenten via deze OWP's zijn ondersteund in onderzoekend werken. • Er zijn (in de OWP) tools ontwikkeld (formats, vraagarticulatie-instrumenten en praktische handreikingen). • ECO heeft coaching en methodologische ondersteuning geboden bij onderzoeksaanvragen van docenten en practoraten, waaronder de ondersteuning bij de Comenius mbo-aanvraag vanuit het practoraat effectieve didactiek. • Onderzoeksopbrengsten worden steeds meer toegepast in teams en gedeeld binnen en buiten Summa (Ontwikkelfestival, CVI-congres, Deep dive congres, practoratendag).
<p>Beoogd resultaat 3.4.2.</p>	<p>Maatregelen</p>	<p>Realisatie 2025</p>
<p>1. Mogelijk maken van gepersonaliseerd leren in de verschillende fases in hun leven door proces- en onderwijsinnovatie (waaronder onderwijslogistiek). 2. Ontwikkeling van een passende digitale leer- en werkomgeving</p>	<p>Maatregelen m.b.t. innovatie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Continueren ingezette weg met de kwaliteitsagenda 2019-2023 waarbij we vanuit de visie op leren van Summa inzetten op gepersonaliseerd leren, talentontwikkeling en het in co-creatie ontwikkelen van onderwijs. 2. Vergroten van de rol van innovatie binnen Summa door deelname aan de digitaliseringsimpuls en 	<p>1. Activiteiten uitgevoerd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aanvraag voor CTL is in oktober 2025 ingediend. • Subsidieaanvraag OpenUp vanuit Npuls ingediend en toegekend. Subsidie wordt gebruikt om het ontwikkelen, gebruiken en delen van open digitale leermaterialen te stimuleren.

<p>(DLWO) als voorwaarde voor de leergemeenschap.</p> <p>3. Onderwijsmedewerkers die professioneel zijn in het uitvoeren van gepersonaliseerd en blended onderwijs.</p>	<p>invoering van een Centre for Teaching & Learning (INPULS) (2025). De invoering van blended learning, de inzet van educatieve technologieën en learning analytics en de impact van generatieve AI op onderwijs zijn belangrijke thema's hierbij. De pilot met het GO-team dat ondersteuning geeft op dit vlak wordt uitgebreid.</p> <p>3. Inrichten van een DLWO die flexibel onderwijs mogelijk maakt.</p> <p>4. Verdere ontwikkeling van de Summa Academie van waaruit docenten geprofessionaliseerd worden in het nieuwe onderwijs.</p> <p>5. Vernieuwingen voortkomend uit zowel Summa2030 als Summa Flex, talentontwikkeling en relationeel werken met als fundament de visie op leren van Summa worden vanaf 2024 geflankeerd door onderzoek waarmee we effecten zichtbaar maken en de innovatie verduurzamen. Hiervoor maken we een onderzoeksagenda welke door de 5 practoraten wordt gerealiseerd.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Het GO-team is verder uitgebreid qua personele bezetting naar 1,6 FTE en vanuit het GO-team worden er volop e-learnings ontwikkeld, instructievideo's gemaakt, workshops rondom effectieve inzet van digitale middelen en AI verzorgd, games gemaakt. Voorbeelden zijn: keuzedeel voorbereiden op Nederlands 2F, keuzedeel generatieve AI, versnelde route Nederlands, e-learnings Caribisch gebied apothekersassistent en doktersassistent, video's zorg en welzijn, logistiek game. • Er worden op het vlak van AI verschillende soorten workshops aangeboden binnen de gehele organisatie om het personeel te professionaliseren. Er worden verschillende tools ontwikkeld die met behulp van AI specifieke content genereren zoals een toetsvragen-generator die gebruikt kan worden binnen Canvas, een Grof-curriculum tool die met behulp van AI op basis van de kwalificatiedossiers en documentatie vanuit Summa Flex een voorbeeld van een Grof Curriculum kan ontwerpen en een leeruitkomstengenerator. • Er wordt volop ondersteuning aangeboden voor het optimaliseren van Canvas binnen de teams. <p>2. Aanvraag is ingediend, vooruitlopend op toekenning is AI-lab in ontwikkeling.</p> <p>3. Activiteiten Summa Academie Binnen de Summa Academie is een nieuwe leerlijn toegevoegd rondom LLO om onze medewerkers te professionaliseren op het vlak van LLO zodat ze ook</p>
---	---	---

		<p>activiteiten voor de LLO-tak aan kunnen gaan bieden.</p> <p>4. Zie maatregel onderzoek.</p> <p>5. Er zijn een aantal modules rondom AI toegevoegd binnen de Summa Academie</p>
Beoogd resultaat 3.4.3.	Maatregelen	Realisatie 2025
<ol style="list-style-type: none"> 1. Visie op talent en excellentie is breed gedragen en voelbaar binnen Summa. 2. Elke student wordt gestimuleerd en krijgt de kans om te excelleren. 3. LOB is een rode draad in de talent/excellentie programma's. 4. Er is inhoudelijke samenwerking met andere scholen in de regio om excellentie te versterken. 5. Het vo in regio Eindhoven wordt betrokken bij de Skills wedstrijden om de doorlopende lijn vo-mbo te versterken (relatie doelstelling 1.4). 6. Skills ontwikkelt zich tot een integraal onderdeel van het opleidingsprogramma. 	<p>6.4.1 Maatregelen m.b.t. excellentie</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In 2024 wordt de visie rondom talent en excellentie verder ontwikkeld en vastgesteld. 2. In 2024 worden de proeftuinen rondom talentprogramma's in de klas geëvalueerd, gedeeld en in 25/26 breed uitgezet binnen Summa. 3. Teams bieden in kader van Summa Flex programmaonderdelen aan waarmee studenten kunnen excelleren waaronder Crafted (creatief vakmanschap) en diverse challenges. Dit koppelen we aan het project keuzedelen binnen Summa Flex. 4. Deelname aan Skills: <ol style="list-style-type: none"> 1. Medeorganisatie Skills Finals 2024 in Brabant met focus op opzet en organisatie LOB programma Skills the Finals 2024 door Summa, Yuverta, SintLucas, De Rooi Pannen, Koning Willem I College en Ter AA. Er komt een gepersonaliseerd LOB-programma voor mbo'ers en een gepersonaliseerd LOB programma voor vo. Binnen het vo wordt in gezamenlijkheid een programma ontwikkeld met voor- en nazorg rondom het event. Dit traject wordt na Skills geëvalueerd en aangepast zodat het ook breder in te zetten is bij voorlichtingstrajecten. 2. In samenwerking met Gilde, Koning Willem I College, ROC Tilburg, Ter AA, SintLucas, Yuverta wordt een keuzedeel ontwikkeld voor 	<ol style="list-style-type: none"> 1. De brede visie op excellentie is nog in ontwikkeling. Deelname door 22 studenten aan 19 disciplines: 3 goud, 3 zilver, 3 brons, 2 plaatsen voor Euroskills in Denemarken. 2. Wordt verder doorontwikkeld als Summa Flex ingevoerd is (2027/2028). 3. Traject loopt als voorbereiding en nazorg bij deelname aan Skills wedstrijden. Zo is in 2025 ondersteuning op mentaal welzijn toegevoegd aan het programma. Het hele Skillsteam heeft workshops op vlak persoonlijke ontwikkeling. Ook nemen ze allen deel aan de TMA-scan die zicht geeft op de talenten en drijfveren van de studenten. Keuzedeel is gerealiseerd in 2024 en krijgt verder vorm binnen Summa Flex. 4. Integratie in de opleiding heeft onverminderd aandacht. Bij enkele opleidingen kunnen de deelname en resultaten beoordeeld worden, zodat deze voor examinering kunnen worden ingezet. Er nemen zo'n 40 opleidingen deel aan de Skills wedstrijden. 5. Er is een LOB-programma waar de vo'er gebruik van kan maken. 6. Het mbo komt ook naar de finalewedstrijd nu met name als doel om studenten te enthousiasmeren om deel te nemen voor de finalewedstrijd. We zijn in

	<p>deelnemers aan een excellentietraject waaronder in ieder geval de Skills Heroes wedstrijden waarbij LOB en talentontwikkeling een grote plaats in nemen</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. De deelnemers aan Skills Heroes krijgen een traject aangeboden waarbij het leren kennen van jezelf centraal staat. Dit traject wordt na evaluatie ook breder uitgezet bij excellentie trajecten. 4. Er wordt onderzocht of het organiseren van Skills Talents voorronden binnen Summa voor vo-scholen haalbaar en wenselijk is in het kader van doorlopende lijn vo-mbo en LOB. 5. Doorontwikkelen Skills tot integraal onderdeel van de opleiding. 6. Continueren Toptalent opleidingen met extra coaches voor het begeleiden van toptalent (Topsporters en ondernemers). 	<p>gesprek om hier een LOB- c.q. burgerschapsopdracht aan te koppelen.</p> <p>Naast Skills doet een aantal teams nog mee aan andere excellentietrajecten en organiseren de creatieve opleidingen Crafted waar studenten hun eindproducten tonen.</p>
Indicatoren doelstelling 3.4.	Realisatie indicator 2025	Partners
<ol style="list-style-type: none"> 1. Indicator onderzoek Er zijn in de looptijd van de kwaliteitsagenda 2024-2027 5 practoraten actief. 2. Indicator innovatie Het oordeel van studenten over de opleiding en Summa stijgt met tenminste een 0,5 tot een 7,5. Geluksbeleving maken we inzichtelijk via narratieve methoden. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerealiseerd. 2. Studenttevredenheid opleiding is 6,8 en over Summa 6,7 (meting job 2924). 	<p>Stichting Practoraten, Opleidingsschool, Kennispact MBO Brabant, OSER, Master docenten, practoraten, NPuls, Summa practoraten, MBO Raad, Fontys, VU Bedrijven, Brainport, docenten, studenten, NPuls dienst IT, dienst OSC, onderwijsteams. Externe leveranciers van applicaties, MBO Digitaal, studenten Yuverta, SintLucas, De Rooi Pannen, Koning Willem I College en Ter AA, vo-scholen, diverse bedrijven.</p>

Financiële verantwoording

Financiële verantwoording kwaliteitsgelden 2025	Begroting 2025	Realisatie 2025	Vershil
Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2 (doelstelling 1.3)	-	-0	-0
Carrièreperspectief onderwijspersoneel (doelstelling 3.3)	4.100.000	3.165.035	-934.965
Practoraten (doelstelling 3.4)	900.000	871.928	-28.072
Prioriteit 1: bevorderen van kansengelijkheid	4.299.258	4.872.006	572.748
Prioriteit 2: Versterken van de aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt	5.848.000	5.730.576	-117.424
Prioriteit 3: Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	2.602.471	2.434.721	-167.750
Totaal	17.749.729	17.074.266	-675.463

Realisatie 2025	Realisatie 2024	Vershil
-0	3.764.980	-3.764.980
3.165.035	1.833.948	1.331.087
871.928	967.352	-95.424
		-
4.872.006	4.524.467	347.540
5.730.576	5.792.801	-62.225
2.434.721	3.089.830	-655.110
17.074.266	19.973.377	-2.899.111

Verantwoording per maatregel

Financiële verantwoording kwaliteitsgelden 2025	Begroting 2025	Realisatie 2025	Verschil
Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2 (doelstelling 1.3)	-	-0	-0
Carrièreperspectief onderwijspersoneel (doelstelling 3.3)	4.100.000	3.165.035	-934.965
Practoraten (doelstelling 3.4)	900.000	871.928	-28.072
Prioriteit 1: bevorderen van kansengelijkheid			
1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland	250.000	416.510	166.510
1.2 Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken.	1.504.000	1.704.569	200.569
1.3 Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor studenten niveau 2).	1.545.258	1.634.916	89.658
1.4 Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Positioneren van de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze.	500.000	641.275	141.275
1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's.	500.000	474.736	-25.264
Prioriteit 2: Versterken van de aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt			
2.1 Studenten maken weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en baanzekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant	4.547.000	4.101.019	-445.981
2.2 Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding	400.000	712.339	312.339
2.3 Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de bbl, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Ten behoeve daarvan wordt samengewerkt in de LLO-katalysator en gebruik gemaakt van de Subsidie-regeling praktijkleren	901.000	917.218	16.218
Prioriteit 3: Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie			
3.1 De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt	800.000	728.539	-71.461
3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter	800.000	701.062	-98.938
3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijs-geevenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren	50.000	70.402	20.402
3.4 Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken	952.471	934.717	-17.754
Totaal kosten	17.749.729	17.074.266	-675.463

Realisatie 2025	Realisatie 2024
-0	3.764.980
3.165.035	1.833.948
871.928	967.352
416.510	304.749
1.704.569	1.575.410
1.634.916	1.602.908
641.275	494.949
474.736	546.451
4.101.019	2.718.824
712.339	1.377.447
917.218	1.696.530
728.539	538.964
701.062	1.115.983
70.402	497.214
934.717	937.669
17.074.266	19.973.377

Bijlage 3: Klachten en geschillen

Meldpunt

Het geluk van studenten en medewerkers staat bij Summa centraal. Toch kan het voorkomen dat iemand niet tevreden is over Summa. Deze persoon kan dit bespreken met direct betrokkenen, of als men er gezamenlijk niet uitkomt, het digitale klachtenformulier op onze website invullen. Het interne meldpunt Klachten en Geschillen ontvangt alle digitale klachten en zorgt dat deze bij de juiste persoon binnen Summa terechtkomen. Hiermee geven we invulling aan de wettelijke plicht van de toegankelijke faciliteit.

Klacht, bezwaar en beroep

In 2025 zijn in totaal 308 klachten ontvangen door het meldpunt. Bijna alle klachten waren van studenten en gingen het vaakst over examens (175). De meeste gingen over afgewezen vrijstellingsverzoeken of examenomstandigheden zoals lawaai tijdens het examen of technische mankementen. Dit jaar is geen enkele examineringsklacht doorgezet naar de Commissie van Beroep voor de Examens (CBE, in 2024 was dat er één).

In 2025 zijn twee klachten door de klachtencommissie behandeld, waarbij zij één klager deels in het gelijk stelde en de andere klacht ongegrond verklaarde. Het college van bestuur heeft alle adviezen van de klachtencommissie overgenomen, de klagers daarover geïnformeerd en waar nodig excuses aangeboden.

In totaal zijn in 2025 23 studenten voor minimaal één dag geschorst en zijn 22 studenten van de opleiding of Summa verwijderd. Geen van deze besluiten heeft geleid tot een behandeling door de Geschillenadviescommissie.

Omgangsvormen

Dit jaar zijn 85 meldingen binnengekomen bij de vertrouwenspersonen; 41 bij de interne vertrouwenspersonen en 44 bij de externe vertrouwenspersonen. Het totaal aantal van 85 meldingen is meer dan vorig jaar (72). De stijging zit vooral in meldingen bij de interne vertrouwenspersonen. Ook dit jaar ging bijna de helft van de meldingen bij de interne vertrouwenspersonen over andere situaties dan ongewenst gedrag bij Summa. Veelal ging het om het welzijn van de student in de privé-situatie. Bij meldingen van medewerkers betrof het vaak een melding over een collega of leidinggevende.

Bijlage 4: Uitkeringen MBO Studentenfonds / SBA Noodfonds

1 januari 2025 t/m 31 december 2025			
Omschrijving	Aantallen studenten	Totaal toekenningen	Gem. hoogte toekenningen
Studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a1.2 WEB, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid.	Aanvragen: 13 Toekenningen: 13	€ 24.475	€ 1.883
Studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt.	Aanvragen: 0 Toekenningen: 0	€ 0	€ 0
Studenten, of diens wettelijk vertegenwoordiger, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken.	Aanvragen: 251 (Gedeeltelijke) Toekenningen: 249	€ 168.700	€ 678
Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen.	Aanvragen: 0 Toekenningen: 0	€ 0	€ 0
Subtotaal MBO Studentenfonds		€ 193.175	€ 737
<u>Vangnetregeling bekostigd uit privaat geld van Summa</u> Studenten die buiten de beschreven doelgroepen vallen zoals bbl-studenten zonder salaris (of gering salaris), studenten/ouders met grote schulden, alleenstaande volwassenen, DUO nog niet ontvangen bij aanvang studie (geen buffer), buitenlandse studenten, niet bekostigde studenten, laptops ivm VOAT etc.	Aanvragen: 46 Toekenningen: 13 Afbetalingsregelingen: 1	€ 12.115	€ 932
Subtotaal vangnetregeling SBA Noodfonds		€ 12.115	€ 932
Totaal		€ 205.290	

Bijlage 5: Ontwikkeling jaar- en diplomaresultaat, aantal studenten en diploma's

Bekostigde studentenaantallen beroepsonderwijs

Summa totaal	2021	2022	2023	2024	2025	Mutatie	Mutatie in %
	17.132	16.856	16.348	16.150	15.459	-691	-4,3%

Per leerweg	2021	2022	2023	2024	2025	Mutatie	Mutatie in %
bol	12.470	11.871	11.213	11.140	10.801	-339	-3,0%
bbl	4.662	4.985	5.135	5.010	4.658	-352	-7,0%

Per Sector	2021	2022	2023	2024	2025	Mutatie	Mutatie in %
Zorg, welzijn en sport	5.862	5.676	5.536	5.382	5.237	-145	-2,7%
Techniek en gebouwde omgeving	3.229	3.179	3.098	2.951	2.821	-130	-4,4%
Handel	2.083	2.072	1.906	1.982	1.993	11	0,6%
Zakelijke dienstverlening en veiligheid	2.100	2.093	2.093	2.165	1.826	-339	-15,7%
Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem	1.362	1.344	1.319	1.352	1.315	-37	-2,7%
Voedsel, groen en gastvrijheid	1.121	1.166	1.105	1.046	1.030	-16	-1,5%
Ict en creatieve industrie	887	865	790	805	740	-65	-8,1%
Entree	281	261	305	288	323	35	12,2%
Specialistisch vakmanschap	201	200	195	175	174	-1	-0,6%
Overig	6	0	1	4	0	-4	-100,0%

Per niveau	2021	2022	2023	2024	2025	Mutatie	Mutatie in %
1	281	261	305	288	323	35	12,2%
2	1.919	1.993	2.108	2.215	2.020	-195	-8,8%
3	3.788	3.865	3.576	3.511	3.232	-279	-7,9%
4	11.145	10.737	10.359	10.136	9.884	-252	-2,5%

Gewogen aantallen	2021	2022	2023	2024	2025	Mutatie	Mutatie in %
	14.346	13.874	13.278	13.154	12.676	-479	-3,6%

* aantallen per 1-10-2025 zijn voorlopige aantallen

Bekostigde studentenaantallen VO

	2021	2022	2023	2024	2025*
Montessori College	745	696	675	653	673
Ster College VAVO**	418	414	433	458	432
Summa Plus (VOAT)	165	223	309	359	344
Totaal	1.328	1.333	1.417	1.470	1.449

* aantallen per 1-10-2025 zijn voorlopige aantallen

** inclusief Rutte Route Montessori en Rutte Route Extern

Instroom bekostigde studenten beroepsonderwijs

Summa totaal	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
	6.237	6.253	6.150	6.037	5.871

Per leerweg	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
bol	4.308	4.081	3.975	4.021	3.875
bbl	1.929	2.172	2.175	2.016	1.996

Per Sectorkamer	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Zorg, welzijn en sport	1.999	1.967	1.994	1.945	1.887
Techniek en gebouwde omgeving	1.042	1.041	1.024	928	927
Zakelijke dienstverlening en veiligheid	750	853	892	871	734
Handel	793	779	710	749	712
Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem	492	458	471	474	509
Voedsel, groen en gastvrijheid	468	481	411	438	437
Entree	271	257	299	273	314
Ict en creatieve industrie	311	323	251	268	231
Specialistisch vakmanschap	106	94	97	67	88
Overig	5		1	24	32

Per niveau	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
1	271	257	299	273	314
2	952	1.103	1.196	1.136	1.115
3	1.215	1.231	1.144	1.126	1.082
4	3.799	3.662	3.511	3.502	3.360

Gewogen aantallen	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
	5.080	4.950	4.845	4.827	4.673

* aantallen per 1-10-2025 zijn voorlopige aantallen

Bekostigde diploma's beroepsonderwijs

Totaal Summa	2021	2022	2023	2024	2025*
	4.842	4.906	4.956	4.904	4.869

Per leerweg	2021	2022	2023*	2024	2025*
bol	3.255	3.235	3.203	2.937	3.020
bbl	1.587	1.671	1.753	1.967	1.849

Per niveau	2021	2022	2023*	2024	2025*
1	0	0	0	0	0
2	1.002	914	859	948	975
3	1.197	1.166	1.327	1.202	1.280
4	2.643	2.826	2.770	2.754	2.614

Per sector	2021	2022	2023*	2024	2025*
	1.531	1.667	1.753	1.679	1.531
Techniek en gebouwde omgeving	893	950	854	899	918
Handel	520	525	584	523	519
Zakelijke dienstverlening en veiligheid	749	657	711	671	738
Mobiliteit, transport, logistiek en maritiem	457	437	443	432	477
Voedsel, groen en gastvrijheid	405	356	393	426	403
Ict en creatieve industrie	227	242	150	187	205
Entree	0	0	0	0	0
Specialistisch vakmanschap	60	72	68	87	79
Overig	0	0	0	0	0

*2025 = voorlopig (bekostigingscontrole dient nog plaats te vinden)

Jaar- en diplomaresultaat mbo

Jaar- en diplomaresultaat	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Jaarresultaat Summa	74,8%	69,5%	69,7%	72,6%	73,1%
Jaarresultaat roc's landelijk	72,2%	68,1%	69,1%	70,9%	71,8%
Diplomaresultaat Summa	75,6%	69,5%	70,8%	73,3%	72,9%
Diplomaresultaat roc's landelijk	72,7%	69,2%	70,4%	71,9%	72,4%

Bijlage 6: Helderheid in 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. Summa heeft de geldende wet- en regelgeving ten aanzien van de bekostiging (inclusief de thema's uit de notitie helderheid) vervolgens vertaald naar een interne richtlijn voor de interpretatie van de bekostigingsregels beroepsonderwijs. Belangrijk uitgangspunt daarin is dat de prestatie die Summa levert (verzorgen van onderwijs) in verhouding moet staan tot de tegenprestatie van OCW (ontvangen bekostiging). De notitie Helderheid gaat specifiek in op acht aan bekostiging gerelateerde thema's. Onderstaand lichten we per thema toe op welke wijze Summa hieraan invulling geeft.

1. Uitbesteding onderwijs

Studenten, waarvan het onderwijs wordt uitbesteed aan een derde, kunnen worden ingeschreven onder de volgende voorwaarden (vastgelegd in een overeenkomst van opdracht):

- Summa blijft verantwoordelijk voor het voldoen aan wettelijke verplichtingen, zoals kwaliteitszorg, positie student en doelmatigheid, onderwijsovereenkomst, praktijkovereenkomst, opleidingsgids/ OER, et cetera.
- De formele en feitelijke aansturing ligt bij de directie van het desbetreffende organisatieonderdeel van Summa.
- Tenminste 50% van de BOT-uren wordt verzorgd door docenten met een Summa-aanstelling, payroller, uitzendkracht of een ingehuurd zzp'er. Een lager percentage is alleen mogelijk met goedkeuring van het college van bestuur. Die geeft alleen goedkeuring indien nadrukkelijk is vastgesteld dat aan alle kwaliteits- en verantwoordingseisen wordt voldaan. Er mag geen sprake zijn van het fungeren als administratiekantoor.
- Indien we het verzorgen van bekostigd onderwijs gedeeltelijk uitbesteden aan externe partijen, worden alle onderwijsactiviteiten altijd uitgevoerd onder directe verantwoordelijkheid en aansturing van de directeuren van de Summa-scholen. In het contract is een extra onderdeel opgenomen, waarin staat op welke wijze de kwaliteitsbewaking over de inhoud van het onderwijs en de begeleiding (inclusief beroepspraktijkvorming) is vormgegeven. Een meer gedetailleerde beschrijving dient vastgelegd te worden in een afzonderlijk document. Hiervoor is een format beschikbaar.
- Voor de student moet transparant zijn dat hij de opleiding bij Summa volgt en welke rol de uitvoerder van het onderwijs speelt.
- Summa overtuigt zich ervan dat de werkzaamheden goed worden uitgevoerd. Door middel van een control cyclus wordt dit aantoonbaar gemaakt.
- De tegenprestatie dient in redelijke verhouding te staan tot de te leveren inspanning, met waarborgen tegen het optreden van concurrentievervalsing of ongerechtvaardigde verrijking.

- Bij overschrijding van het drempelbedrag voor Europese aanbesteding moet aantoonbaar voldaan zijn aan de Europese richtlijn diensten (dus aanbesteding in vrije concurrentie).
- Summa heeft afspraken gemaakt waardoor we voldoen aan het toezicht door inspectie en onafhankelijke accountant.

In 2025 is geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot uitbesteding van (een deel van) het onderwijs. Voor faciliteiten op het gebied van automotive maken we onder meer gebruik van de aan Summa verbonden besloten vennootschap MAC BV.

2. Publiek-private arrangementen

Dit thema uit de notitie Helderheid is vervangen door de beleidsregel Investeren met publieke middelen in private activiteiten. De toepassing door Summa van deze beleidsregel is separaat in het bestuursverslag verantwoord.

3. Het verlenen van vrijstellingen

Summa hanteert onderstaande richtlijnen voor het verlenen van vrijstellingen:

- Vrijstellingen worden bepaald op individuele basis via goedkeuring door de examencommissie of als vrijstellingen al in de OER/opleidingsgids zijn vastgelegd.
- Als we vrijstellingen verlenen, moet voor de individuele student worden bekeken of er sprake is van versnelling van de opleiding, of instromen in een hoger leerjaar mogelijk is en in hoeverre nog voldaan wordt aan het vereiste aantal uren begeleide onderwijstijd (BOT) en/of de uren beroepspraktijkvorming om voor student bekostiging te mogen ontvangen.
- Als we vrijstellingen verlenen, leggen we in een addendum op de onderwijsovereenkomst vast:
 - Voor welke van de in de opleidingsgids/OER beschreven activiteiten in het kader van de begeleide onderwijstijd (BOT) en/of de beroepspraktijkvorming (bpb) 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 bpb in een jaar moeten controleerbaar worden uitgevoerd. Dit doet een beroep op de inventiviteit van het team ten aanzien van de wijze waarop een versnelling/verdieping van de in de opleidingsgids/OER beschreven onderwijsactiviteiten plaatsvindt. Als er vrijstelling wordt verleend hoeft bij studenten die bij start of tussentijds in een hoger leerjaar geplaatst worden geen apart addendum bij de onderwijsovereenkomst te worden opgesteld.

Bij studenten die bij start of tussentijds in een hoger leerjaar geplaatst worden, hoeft dit niet te worden vastgelegd.

- Indien een groep studenten (bijvoorbeeld havo-instroom) allen over dezelfde EVK's/EVC's beschikken, kan, indien de wettelijke regels ten aanzien van

normatieve duur van de opleiding dit toelaten, een aangepaste opleidingsgids/OER worden opgesteld waarin een versnelling van de opleiding is uitgewerkt (bijvoorbeeld niveau 3-opleiding kan tussen 2 jaar en 3 jaar geprogrammeerd worden). Hierbij moet wel per jaar voldaan worden aan de vereiste klokurennormen. Bij niveau 4-opleidingen ligt de normatieve duur vast en is alleen zij-instroom mogelijk in een hoger leerjaar.

- Op basis van art. 6.1.2a WEB dient verantwoording afgelegd te worden over het aanbieden van onderdelen van een beroepsopleiding die niet behoren tot de kwalificaties of de keuzedelen, mits deze onderdelen betrekking hebben op persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming, aantoonbaar van voldoende kwaliteit zijn en niet samenvallen met onderdelen van de desbetreffende kwalificatie. Bij Summa is dit niet aan de orde.

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

In 2025 zijn geen les- of cursusgelddbetalingen door Summa zelf gedaan of uit het noodfonds van de gelieerde Stichting Beheer Activa (SBA) onttrokken. Dit noodfonds is voor studenten die door bijzondere omstandigheden niet in staat zijn zelfstandig de noodzakelijke schoolkosten te voldoen en geen gebruik kunnen maken van het Steunfonds mbo van Summa. SBA beheert voor een groot deel private gelden. Betalingen ten laste van dit noodfonds zijn verantwoord in de jaarrekening van de Stichting Beheer Activa en in de geconsolideerde jaarrekening van Summa.

5. In- en uitschrijving rond teldatum en inschrijving van studenten in meer dan één opleiding tegelijk

Voor het in- en uitschrijven vlak voor of na een teldatum gelden strikte interne regels die voldoen aan de door OCW gestelde bekostigingsvoorwaarden. In de onderstaande tabel staan de aantallen bekostigde studenten per onderwijseenheid die zijn uitgestroomd vlak na 1 oktober 2025.

Onderwijseenheid	Aantal
Beauty and Lifestyle	2
Creatief Vakmanschap	16
Summa Plus	7
Veiligheid	7
Mobiliteit en Logistiek	3
Hospitality and Food	18
Zorg, Welzijn en Sport	27
Economie en Ondernemen	11
ICT	7
Techniek en Technologie	22
Totaal	120

Hieruit blijkt dat er in 2025 120 (2024: 106) bekostigde studenten zonder diploma uitgestroomd zijn tussen 1 en 31 oktober 2025, die zijn naar een andere school gegaan. De uitstroomreden 'studie andere instelling' wordt geregistreerd op basis van de indicatie van de student zelf.

Indien een student voor meerdere opleidingen tegelijk staat ingeschreven, wordt de student in principe voor inputbekostiging in aanmerking gebracht bij de opleiding waar (op de teldatum) de grootste omvang van de onderwijsactiviteiten wordt aangeboden. In de beslisboom van OCW is geregeld dat als een student voor twee opleidingen staat ingeschreven (bij Summa zelf of ook bij een ander roc) er maar één inschrijving voor bekostiging in aanmerking komt. Dat betekent dat één van de instellingen aan moet geven dat de leerling niet bekostigd is door aanpassing van inschrijf- of uitschrijfdatum. De actie ligt bij de scholen, met een signaleringsfunctie bij DUO.

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

Afgelopen jaar is niet geconstateerd dat een student een andere opleiding volgt dan waarvoor hij is ingeschreven. Het is echter niet te vermijden dat studenten in individuele gevallen gedurende een opleiding willen overstappen naar een andere opleiding. Via gerichte loopbaanbegeleiding en door het brede aanbod aan opleidingen kunnen de betreffende studenten in de meeste gevallen ingeschreven blijven bij Summa, waardoor voortijdige schooluitval wordt voorkomen. Het Summa-beleid is erop gericht om elke student een passende opleiding te bieden.

In onderstaande tabel zijn alle studenten weergegeven, waarvan het crebonummer is gewijzigd tussen 1 oktober 2025 en 1 februari 2026 (zogenoemde omzwaaiers).

Onderwijseenheid	Binnen onderwijs-eenheid	Buiten onderwijs-eenheid	Totaal
Beauty and Lifestyle	14	4	18
Creatief Vakmanschap	6	4	10
ICT	18	6	24
Summa Plus	25	7	32
Veiligheid	15	2	17
Mobiliteit en Logistiek	20	2	22
Hospitality and Food	29		29
Zorg, Welzijn en Sport	53	18	71
Economie en Ondernemen	32	6	38
Techniek en Technologie	21	4	25
Totaal	233	53	286

7. Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

Net als in eerdere jaren heeft Summa in 2025 voor een aantal bedrijven maatwerktrajecten gerealiseerd. De betreffende bedrijven hebben hiervoor betaald, de baten daaruit bedroegen in 2025 € 1,1 miljoen (2024: € 1,2 miljoen). Het ontwikkelen van maatwerktrajecten is geoorloofd voor zover het is gericht op deelname aan een in het crebo geregistreerde opleiding, met het oogmerk het traject met succes af te ronden. In de maatwerktrajecten werken we samen met het bedrijfsleven aan het adequaat inspelen op de regionale behoefte.

8. Buitenlandse studenten en onderwijs in het buitenland

Summa verzorgt geen onderwijs buiten Nederland. Buitenlandse studenten die hier rechtmatig verblijven en voldoen aan de inschrijfvoorwaarden, komen voor bekostiging in aanmerking. Ook lopen er Nederlandse studenten stage in het buitenland. Voor stages in landen die bij het Erasmus+ programma zijn aangesloten, wordt een vergoeding verstrekt voor de reis- en verblijfskosten.




Bijlage 7: Nevenfuncties college van bestuur en raad van toezicht




College van Bestuur	Functie	Nevenfuncties voortvloeiend uit de hoofdfunctie	Externe nevenfuncties
Annemarie (J.M.P) Moons	Voorzitter college van bestuur	<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 	<ul style="list-style-type: none"> • Lid Raad van Toezicht Eindhoven Airport, portefeuille duurzaamheid • Lid Raad van Toezicht Van Gogh-stichting • Voorzitter Van Gogh Nationaal Park (vanaf 01-06-2025)
Renate (H.A.M.) Reijmers	Lid college van bestuur	<ul style="list-style-type: none"> • Lid college van bestuur Stichting Beheer Activa ROC Summa College • Bestuurder Exempla BV • Lid Kennispact 	
Jochem (J.T.) Meulesteen	Lid college van bestuur	<ul style="list-style-type: none"> • Lid college van bestuur stichting beheer activa Summa College • Bestuurder Exempla B.V. • Lid Kennispact 	

Raad van Toezicht	Datum van aftreden	Functie	Nevenfuncties
Dana (D.R.) Feringa	04-11-2025	Lector	<ul style="list-style-type: none"> Lid raad van toezicht Stichting ROC Summa College Lid raad van toezicht Stichting Beheer Activa ROC Summa College Bestuur T+Huis Bestuur Lanka Shakthi
Liane (N.L.) den Haan	04-11-2025		<ul style="list-style-type: none"> Lid raad van toezicht Stichting ROC Summa College Lid raad van toezicht Stichting Beheer Activa ROC Summa College
Lars (L.A.) van der Hoorn, voorzitter	31-12-2025	Ondernemer	<ul style="list-style-type: none"> Voorzitter raad van toezicht Stichting ROC Summa College Voorzitter raad van toezicht Stichting Beheer Activa ROC Summa College Voorzitter VNO-NCW Eindhoven Voorzitter Pact Brabant Lid raad van commissarissen Rabobank Eindhoven Bestuurslid/penningmeester Brainport Partnerfonds
Alice (A.) Jansen	04-11-2025	Senior Consultant / Associate Accent Advies	<ul style="list-style-type: none"> Lid raad van toezicht Stichting ROC Summa College Lid raad van toezicht Stichting Beheer Activa ROC Summa College Eigenaar Jansen-van den Tillaart Advies Vicevoorzitter raad van toezicht woningcorporatie Thuisvester (<i>tot 4-2-2025</i>) Lid van raad van commissarissen woningcorporatie Zayaz
Joyce (J.A.F.) van der Putten	31-12-2025	Ondernemer	<ul style="list-style-type: none"> Lid raad van toezicht Stichting ROC Summa College Lid raad van toezicht Stichting Beheer Activa ROC Summa College Lid raad van toezicht Juvent Lid raad van toezicht Stichting Allévo
Edwin (E.W.) Leenes	31-12-2025	Directeur Zuid-Nederland HumanCapital Care	<ul style="list-style-type: none"> Lid raad van toezicht Stichting ROC Summa College Lid raad van toezicht Stichting Beheer Activa ROC Summa College Vice-voorzitter Raad van toezicht Stichting Salto (<i>tot 31-03-2025</i>) Voorzitter Raad van toezicht Stichting Fortior Lid Raad van toezicht Stichting Emilliuschool

Raad van Toezicht	Datum van aantreden	Functie	Nevenfuncties
Henk de Jong	28-11-2025		<ul style="list-style-type: none"> • Interim-voorzitter Raad van Toezicht Stichting ROC Summa college • Interim-voorzitter Raad van Toezicht Stichting Beheer Activa ROC Summa College • Voorzitter Raad van Toezicht BNNVARA • Voorzitter Raad van Toezicht Hogeschool Inholland • Voorzitter STAK adviesbureau Rijnconsult • Voorzitter Raad van Toezicht Vereniging van Zorgaanbieders voor Zorgcommunicatie • Onder voorzitter Koninklijke Hollandse Maatschappij der Wetenschappen
Peter van Driel	02-12-2025		<ul style="list-style-type: none"> • Interim-lid Raad van Toezicht Stichting ROC Summa College • Interim-lid Raad van Toezicht Stichting Beheer Activa Summa College • Lid Raad van Toezicht IMW Breda • Voorzitter Raad van Commissarissen Vigere Jeugdzorg

Bijlage 8: Strategische risico's

Kans:  Laag: optreden is niet waarschijnlijk de komende 5 jaar
 Kans:  Gemiddeld: optreden is waarschijnlijk de komende 2-5 jaar
 Kans:  Hoog: optreden is waarschijnlijk de komende 2 jaar

Impact:  Laag: gevolgen voor organisatie zijn verwaarloosbaar
 Impact:  Gemiddeld: ernstige gevolgen maar bedreigen niet de continuïteit
 Impact:  Hoog: gevolgen zijn ernstig en bedreigen de continuïteit

Algemeen		Risico op rolfie			Risico beheersing	
# Thema	Proces	Onderwerp	Als gevolg van ... <gebeurtenis>	bestaat de kans dat ... <risico>	met als gevolg dat ... <impact>	Beheersmaatregel(en)
1 IT	Digitale veiligheid	Informatiesystemen	ongebautoriseerd 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 benadeelbaar 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, crisissteam, acties om awareness te vergroten.
2 Finance & Control	Sturen en beheersen	Financiën	landelijke krimp van het aantal mbo-studenten, het politieke klimaat (verlagen subsidies voor het onderwijs) en de aankondiging dat OCW in 2028 de bekostigingsystematiek van het mbo wil aanpassen,	Summa een deel van haar bestuurlijke zelfstandigheid verliest, vanwege gedwongen samenwerkingsverbanden en het financieel moeten bijdragen aan (minder)lenendabele mbo-instellingen,	de exploitatie van Summa onder druk komt te staan en de strategische ambities niet (volledig) gerealiseerd kunnen worden.	Gezamenlijk optrekken met andere besturen en MBO Raad richting OCW; Vanuit Kernspact Brabant en MBO Raad maximaal invloed uitoefenen op de politiek.
3 Strategie	Onderwijs-innovatie	Gepersonaliseerd leren	De strategische ambitie om gepersonaliseerd leren mogelijk te maken, wordt een forse verandering van het applicatielandschap en aanpassing in (verouderde) wet en/ of regelgeving gevraagd i.c.m. onvoldoende capaciteit en/of innovatief vermogen in onze organisatie	Dat de omzetting naar een digitale leer- en werkomgeving, die past bij wat studenten, medewerkers en markt vragen, niet (tijd) en volledig is afgerond,	Dat Summa niet bijdraagt aan een succesvolle studie en carrière van onze studenten en aan groei en welzijn in de regio Brainport Eindhoven.	Projectmatige uitvoering en monitoring Summa Flex (incl. implementatie DLWO) Analyse opleidingsportfolio; Training om innovatief vermogen te vergroten en via aannamebeleid innovatiekracht teams versterken.
4 Cultuur	Fysieke veiligheid	Veiligheidsbesef	vermindere aandacht voor fysieke veiligheid,	er een veiligheidsincident optreedt	er ernstige schade ontstaat (fysiek, mentale klachten, imago, aansprakelijkheidstelling, boetes/schadevergoeding, extern ingrijpen)	Aanwezigheid veiligheidsplannen; Scholing en instructie; Onafhankelijke inspecties; Vergroten awareness.
5 Strategie	LLO/ Beelthoven	LLO	inteme en/of externe belemmeringen t.a.v. uitbreiding LLO, in combinatie met intensievere samenwerkingsverbanden in de regio,	LLO bij Summa onvoldoende van de grond komt	Summa inhoudelijk niet voldoende bijdraagt aan een succesvolle studie en carrière van werknemers en onderzoekenden in de regio Brainport Eindhoven.	Optimaal inzetten van middelen vanuit Grodfonds (LLO Katalysator); Intensivering LLO via project Beelthoven; Inrichten adequate ondersteuningsorganisatie; LLO ambities agenderen bij resultaatgesprekken.
6 Personeel	Werving en ontwikkeling	Mismatch personeel	een krapere, grizere en flexibelere arbeidsmarkt, in combinatie met onze ambities en strengere fiscale regelgeving t.a.v. ZZP'ers	er een tekort ontstaat tussen de aanwezige en benodigde talenten en kwalificaties	onze strategische doelen niet worden gehaald en studenten bij Summa niet het onderwijs krijgen waar ze behoefte aan hebben.	Projectmatige uitvoering en monitoring strategisch ondersteuningsprogramma SPO; Inzaten middelen Carrièreperspectief; Employee value proposition (werkgeversverhaal) ontwikkeld waardoor onze arbeidsmarktcommunicatie wordt versterkt; Offboarding versterkt waardoor meer zicht op vertrekredenen van medewerkers; Inzaten recruiter en passende wervingscapaciteit; Obvstrategisch recruitmentplan wordt aangesloten op huidige bewegingen op de arbeidsmarkt; Veel aandacht voor behoud medewerkers.
7 Strategie	Duurzaamheid	Duurzaamheid	inteme en/of externe belemmeringen t.a.v. implementatie duurzaamheid,	verduurzaming onvoldoende (tijdig) van de grond komt	Summa onvoldoende (tijdig) bijdraagt aan de maatschappelijke duurzaamheidsdoelstellingen, kosten voortijd worden geschoven en het imago verslechtert.	Nulmeting uitgevoerd; Benchmark Sustainabil; Projectmatige uitvoering en monitoring strategisch programma duurzaamheid; Duurzaamheidsstandaard meegenomen bij beleidskeuzes.
8 Huisvesting	Verhuur- bouw	SHP	een overspannen bouwmarkt, aangescherpte (milieu) wetgeving en/of onduidelijkheid over toekomstige vormgeving van het onderwijs (waaronder blended learning en hybridisering)	de betaalbaarheid van het SHP onder druk komt en/of wordt geïnvesteerd in gebouwen die niet toekomstbestendig zijn	er een kwantitatieve en/of kwalitatieve mismatch ontstaat t.o.v. de toekomstige behoefte aan huisvesting	Monitoren markttrendwijzigingen en uitwerken meerdere huisvestingsscenario's.
9 Cultuur	Sociale veiligheid	Welbevinden	grensoverschrijdend gedrag op team-, leiderschaps- en/of organisatie-niveau	studenten en/of medewerkers zich onveilig gaan voelen en niet zichzelf durven zijn vanwege een angstcultuur	er (mentale) gezondheidsschade kan optreden bij degenen die zich onveilig voelen en daardoor uitvallen.	Integriteitscode (verwachtingen helder maken) Stimuleren van kennis, emotie-regulatie en bewustwording (o.a. door traject persoonlijk leiderschap, rationeel werken en talentklimaat en door training op gebied van bewustwording en investeringen in leiderschapsontwikkeling; Aandacht voor resultaten MO (waarin resultaten worden getoetst en besproken in teams; onderdeel van resultaatgesprekken); Resultaten MO 2022 geven aan dat er geen hoog risico is. Wordt in 2024 opnieuw gemeten; Organisatorisch goed ingericht op incidenten (o.a. soc. veiligheidsdriehoek, vertrouwenspersonen). Veel expertise aanwezig bij dienst HR.
10 Finance & Control	Sturen en beheersen	Fraude	opzettelijk wettelijk handelen door één of meerdere medewerkers	Summa financieel wordt benadeeld en/of negatief in het nieuws komt	de financiële positie en/of de documentatie van Summa voor potentiële studenten en/of werknemers verslechtert.	Periodieke fraudeanalyse (nulmeting is in 2023 uitgevoerd door groepcoördiner); Adequaat werkende AO/IB (incl. softcontrols).

KANS IMPACT	LAAG	MIDDEL	HOOG
HOOG		3. Onderwijsinnovatie 4. Fysieke veiligheid	1. Digitale veiligheid 2. Financiën
MIDDEL	9. Sociale veiligheid	5. LLO/Beethoven 6. Mismatch personeel 7. Duurzaamheid	
LAAG		10. Fraude	8. Huisvesting

Bijlage 9: Weblinks

In dit document zijn links opgenomen naar informatie op het internet. Die werken niet in de papieren versie. Hieronder een overzicht van de opgenomen links.

1.2.3 Duurzaamheid

- Duurzaamheidsrapportage 2025:
<https://summa-onderwijs.nl/download>

1.3 Summa in de Brainport (inclusief Beethoven)

- Onderwijsbeurs 2025:
www.onderwijsbeurszuid.nl

3.6 Taalkracht

- Jaarverslag Taalkracht 2025:
https://summacollege.maglr.com/2025_taalkracht-jaarverslag/voorblad