

KWALITEITSAGENDA 2024 - 2027

SUMMA COLLEGE

15 maart 2024

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	2
2. Management samenvatting	3
3. De kwaliteitsagenda	5
A. Context van de mbo-school	5
B. Interne en externe analyse	7
1. Afbakening van het regionale werkgebied	7
2. Ontwikkelingen binnen de instelling	7
3. Ontwikkelingen binnen het werkgebied	10
4. SWOT analyse: de sterke en zwakke punten van de instelling en de kansen en uitdagingen	12
C. Draagvlak en samenwerking	15
D. Uitvoeren en verduurzamen	16
E. Prioriteiten - ambities en maatregelen	18
1. Bevorderen kansengelijkheid	18
2. Versterken van de aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt	28
3. Onderwijs van de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	36
F. Begroting	50
4. Bijlagen	51

Separaat zijn bij de versie van 22 september 2023 aangeleverd:

- Begroting
- Instemmingsbrieven van de OR en CSR
- Ondersteuningsverklaring van regionale partners

De aangepaste begroting is in deze versie van kwaliteitsagenda opgenomen onder deel F

1. INLEIDING

Voor je ligt de kwaliteitsagenda 2024-2027 van Summa College welke opgesteld is in het kader van de regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027. In deze kwaliteitsagenda beschrijven we de maatregelen die Summa de komende jaren uitvoert om de kwaliteit van het onderwijs op een nog hoger en aansprekend niveau te brengen. De Kwaliteitsagenda is conform de regeling gebaseerd op de Werkagenda Mbo 'Samen werken aan Talent' van de Minister van OCW. Onze ambities voor de Kwaliteitsagenda 2024-2027 zijn een voorzetting van de ambities uit de Kwaliteitsagenda 2019-2023 en onze ambities in de in 2020 aangescherpte koers, Summa2025.

De Kwaliteitsagenda haakt aan bij de ontwikkelingen binnen het ecosysteem in de Brainport regio Eindhoven waar Summa actief onderdeel van uitmaakt. Dit ecosysteem is van oudsher gebaseerd op de filosofie dat het bereiken van (technologische) innovatie en vooruitgang hand in hand moet gaan met grote maatschappelijke verantwoordelijkheid en samenwerking. Dat betekent dat de maatregelen die in de kwaliteitsagenda zijn opgenomen in co-creatie met veel stakeholders tot stand zijn gekomen en uitgevoerd (gaan) worden.

Leeswijzer:

- Hoofdstuk 3E bevat de kern van de Kwaliteitsagenda 2024 - 2027. Hierin staan de activiteiten bij de maatregelen uit de Werkagenda MBO die Summa met stakeholders in de komende vier jaar gaat uitvoeren. De werkagenda heeft 3 prioriteiten ((1) Bevorderen kansengelijkheid, (2) Versterken van de aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt, (3) Onderwijs van de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie) en 10 daaronder liggende doelstellingen. Bij de doelstellingen staan maatregelen. Summa past alle maatregelen uit de werkagenda toe en heeft een aantal eigen maatregelen toegevoegd. Per prioriteit zijn beschreven: de uitgangssituatie en het beoogd resultaat in 2027, de activiteiten bij de maatregelen die Summa uitvoert, het type maatregel en de samenwerkingspartners. In 3F is de bijbehorende indicatieve begroting opgenomen.
- De hoofdstukken 3A en B geven een beschrijving van de context waarin Summa zich beweegt, de analyse van de interne en externe ontwikkelingen en de sterktes en zwaktes en de kansen en bedreigingen die mede richtinggevend zijn voor de activiteiten.
- Hoofdstuk 3C en D geven een beeld van de samenwerking, uitvoering van de Kwaliteitsagenda in de Brainport regio en de monitoring ervan.
- In hoofdstuk 2 is een managementsamenvatting opgenomen.

Op 17 januari 2024 is het beoordelingsgesprek met CKMBO geweest. Op 26 februari is een versie aangeleverd waarin in paars de door CKMBO genoemde beoordelingsaspecten opgenomen zijn die verbeterd moesten worden om tot een definitieve voldoende beoordeling te komen.

Deze versie van 15 maart 2024 is de 'schone versie' van 26 februari.

In de bijlage 7 (blz 69) is aangegeven op welke pagina's de wijzigingen zijn opgenomen en een indien relevant een toelichting op de wijziging.

2. MANAGEMENTSAMENVATTING

In de voorliggende Kwaliteitsagenda 2024-2027 is beschreven hoe Summa invulling geeft aan de regeling Kwaliteitsafspraken in de komende vier jaren. De kwaliteitsagenda is conform de regeling gebaseerd op de Werkagenda MBO 'Samen werken aan Talent' van minister van OC&W en richt zich op de drie prioriteiten hierin: (1) Bevorderen kansengelijkheid, (2) Versterken van de aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt, (3) Onderwijs van de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie.

Voor de totstandkoming van de kwaliteitsagenda is een analyse gemaakt van interne en externe ontwikkelingen en zijn kansen en bedreigingen bepaald (hoofdstuk 3B). Een essentiële ontwikkeling en tevens bedreiging is dat het aantal studenten bij Summa College al jaren groeit (van 15775 in 2018 naar 17777 studenten in 2022). Deze groei financieren we al die jaren voor waardoor de financiële positie van Summa tegen de grenswaarden van de Inspectie zit. Dit noodzaakt ons om in de jaren 2023, 24 en 25 een grote financiële ombuiging te realiseren en leidt ertoe dat van ons maximale creativiteit wordt gevraagd om onze ambities en doelstellingen te behalen. We verbinden onze ambities voor de Kwaliteitsagenda 2024-2027 dan ook nauw aan onze koers Summa2025, zetten de ambities voort uit de vorige kwaliteitsagenda periode, en haken ze aan bij de ontwikkelingen binnen het ecosysteem in de Brainport regio Eindhoven waar Summa actief onderdeel van uitmaakt. Bij de maatregelen die in de kwaliteitsagenda zijn opgenomen, zijn onze stakeholders vanuit de grondhouding van Summa dat we in co-creatie acteren, nauw betrokken.

Summa2025

In 2020 is de Strategische koers 18-22 aangescherpt en de droom Summa2025 geformuleerd met het hogere doel 'Summa is een ontmoetingsplek waar je in een veilige omgeving kunt ontdekken wie je bent en waar je wordt uitgedaagd om je talenten te ontwikkelen en je als persoon te ontplooiën' (zie hoofdstuk 3A). Om onze droom te realiseren richten we ons onderwijs gepersonaliseerd in. Het programma SummaFlex dat hiervoor loopt, neemt dan ook een belangrijke plek in deze Kwaliteitsagenda in (zie prioriteit 2 en 3 in hoofdstuk 3E). Daarbij gaat het niet alleen om onderwijsvernieuwing, maar ook om de noodzakelijke procesoptimalisatie en digitalisering van het onderwijs. Een nieuwe digitale leer- en werkomgeving (DLWO) samen met een digitale onderwijscatalogus zijn voorwaarden voor de Summa-leergemeenschap waar iedereen zijn of haar talenten kan ontwikkelen.

Onze droom vraagt om een beweging naar een nieuwe, andere mindset van de hele organisatie. De belangrijke rol die al onze medewerkers hebben in de duurzame ontwikkeling van studenten, een leven lang, en in het bevorderen van studentengeluk beweegt zich van leiden naar begeleiden, van frontaal als expert kennisoverdragen naar coachen van het individu die geleidelijk zelf regie neemt. We verwachten veel invloed van de ontwikkelingen op vlak van Artificial Intelligence (o.a. ChatGPT). We ondersteunen het personeel door onder andere strategische persoonsontwikkeling en waardengedreven organisatie. De beweging in de mindset komt terug in de maatregelen in deze Kwaliteitsagenda, in het bijzonder bij prioriteit 3 doelstelling 3.3 en in de vele professionaliseringsactiviteiten. Hier is ook de doelstelling verbeteren van het carrièreperspectief van medewerkers uitgewerkt.

Opbrengsten kwaliteitsagenda 2019-2023

In deze Kwaliteitsagenda 2024-2027 bouwen we voort op de opbrengsten van de vorige Kwaliteitsagenda 2019-2023. Van invloed waren en zijn diverse turbulente ontwikkelingen: de coronapandemie, de oorlog in Oekraïne, de torenhoge inflatie, de klimaatverandering en een enorme krapte op de arbeidsmarkt. Deze gaven in de periode van de vorige kwaliteitsagenda 2019-2023 een extra impuls, met wendbaarheid en veerkracht als sleutelwoorden. Er kwam bijvoorbeeld extra focus op het voorkomen van uitval bij kwetsbare groepen en zaken als flexibel examineren, de inzet van digitale middelen en blended learning kwamen in een stroomversnelling. Zo ook de vraag naar nieuwe opleidingstrajecten voor zittende én nieuwe doelgroepen om in de behoefte van de arbeidsmarkt te voorzien. In co-creatie met alle stakeholders binnen het ecosysteem werken we door aan oplossingen voor de enorme uitdagingen en zoeken we de ruimte in de kwalificatiestructuur om aan de behoeften te voldoen. We

geven dit in de Kwaliteitsagenda 2024-2027 een plek bij prioriteit 2. Ook Summa & Bedrijf, waarmee we ons richten op de markt van het Leven Lang Ontwikkelen, krijgt hier een plek.

De opbrengsten en leerervaringen van de kwaliteitsagenda 2019- 2023 op het vlak gelijke kansen voor studenten en het voorkomen van vsv, ontwikkelen we door in prioriteit 1 in deze kwaliteitsagenda. Onze zorgstructuur rendeert, de maatregelen die we ingericht hebben, hebben de grens bereikt van het effect dat bereikt kan worden en waar onze verantwoordelijkheid als onderwijsinstelling ligt. We continueren deze maatregelen en in samenspraak met partners uit de regio passen we de nieuwe thema's uit de Werkagenda toe: een gelijke positie in het studentenleven en aandacht voor problematieken waar jongeren in het huidige tijdperk steeds meer mee geconfronteerd worden. We versterken de expertise op het gebied van begeleiding (suicide preventie, etc), burgerschap, (duurzaamheid bv), en REN. Binnen onze dynamische Brainport regio met een sterk internationaal karakter is ook internationalisering van onderwijs een belangrijk thema. Om deze reden hebben we dit opgenomen bij prioriteit 1. Kansengelijkheid raakt niet alleen de zorgkant, ook willen we studenten de mogelijkheid geven te excelleren. Hiervoor is bij prioriteit 3 een maatregel opgenomen.

In de kwaliteitsagenda 2019-2023 maakten we een start met het meer onderzoeksmatig werken aan onderwijsinnovaties, zowel inhoudelijk als onderwijskundig. Er zijn 4 pratoraten gestart en de ervaringen die we hiermee opgedaan hebben brengen we onder bij prioriteit 3. We pakken door op een meer structurele inbedding van onderzoek in de komende vier jaar waarbij we innovaties verdiepen met onderzoek.

Inzet middelen en aanpak van de uitvoering

Met de kwaliteitsagenda is jaarlijks een investeringsbudget van rond de 22 miljoen euro gemoeid. Er is gekozen om geen programmastructuur in te richten voor de kwaliteitsagenda. Een Taskforce bestaande uit 4 onderwijsdirecteuren, 2 dienstdirecteuren en 2 adviseurs draagt zorg voor de jaarlijkse verantwoording in het jaarverslag en de monitoring welke aansluit bij de reviewsystematiek van Summa. De middelen worden grotendeels toegewezen aan de teams zodat zij hun onderwijs kunnen inrichten volgens Summa2025 (gepersonaliseerd en in co-creatie met onze regio en om alle studenten hun talenten te laten ontwikkelen (kansengelijkheid). Een deel wordt ingezet voor summa-brede voorzieningen, waaronder de zorgstructuur en de ontwikkeling en het carrièreperspectief van medewerkers.

3. KWALITEITSAGENDA

A. CONTEXT VAN SUMMA COLLEGE

Summa College is een ontmoetingsplek waar jongeren en volwassenen ontdekken wie ze zijn en hun talenten ontwikkelen in de dynamische Brainport regio. We gaan voor persoonlijke groei en daarmee ook voor groei en ontwikkeling van bedrijven en organisaties. En dus van onze regio: samen maken we de samenleving mooier en zorgen we ervoor dat iedereen mee kan doen. We doen dit in co-creatie met studenten, ouders, medewerkers, werkgevers, andere onderwijsinstellingen en de overheid.

Het Summa College bestaat uit:

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

In 2022 bood Summa voor bijna 18000 studenten een breed spectrum van opleidingen aan, in alle sectoren met uitzondering van de (mbo-) 'groene' sector. Bij Summa & Bedrijf volgden zo'n 3500 cursisten een traject in het kader van Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Summa staat bekend als een innovatieve onderwijsinstelling waaraan het fijn studeren is. Zie bijlage 1 voor Summa in cijfers.

Ons onderwijs richten we in vanuit een visie op leren die in 2018 is gelanceerd en die het fundament vormt voor ons onderwijs. In verschillende landelijke benchmarks springt Summa College er, ondanks dat het een grote instelling is, in positieve zin uit. Dit heeft mede te maken met het ecosysteem waarin de hele leergemeenschap Summa actief participeert. De basis hiervoor is lang geleden door Philips als 'founding father' gelegd. Dit ecosysteem is van oudsher gebaseerd op de filosofie dat het bereiken van (technologische) innovatie en vooruitgang hand in hand moet gaan met grote maatschappelijke verantwoordelijkheid. [Brainport voor Elkaar](#) is daar een zeer aansprekend en recent voorbeeld van. Doel hiervan is dat iedereen meedoet in onze samenleving, ongeacht afkomst of opleidingsniveau. Daarvoor bundelen maatschappelijke organisaties, overheden, onderwijs én bedrijven in de Brainport regio de krachten.

Summa2025, dromen, delen doen

Onze ambities hebben we vastgelegd in Summa2025. Dat is onze stip op de horizon, onze droom. Het vormt de basis voor de ontwikkeling van de organisatie en voor al onze activiteiten. Een structurele dialoog met alle betrokkenen is daarbij belangrijk. Net zoals onderzoekend leren. Met Summa2025 willen we een verbetering en verandering doorvoeren, we hebben ons hoger en gewaagd doel bepaald en daarbij de kernwaarden en kernkwaliteiten voor Summa afgesproken (zie afbeelding hiernaast).

Vijf strategische programma's met een eigen kernboodschap vormen het fundament van onze strategie:

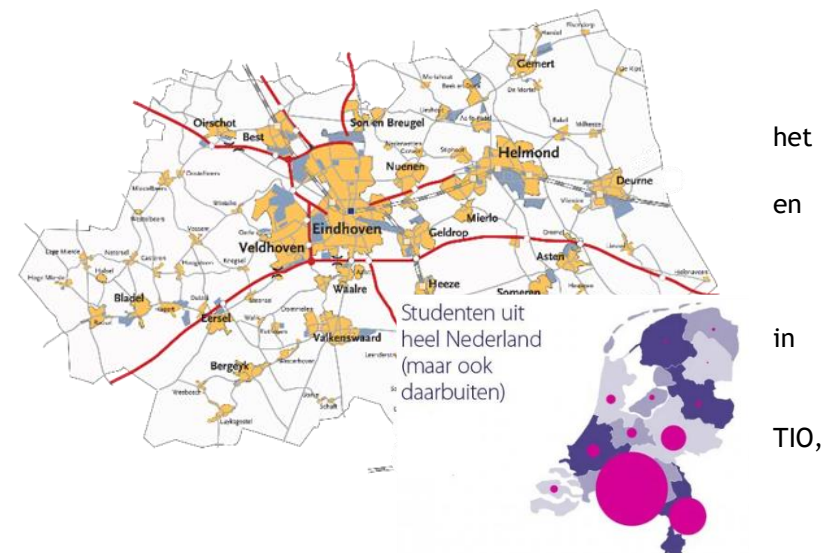
1. **Onderwijsinnovatie:** we realiseren flexibel, gepersonaliseerd onderwijs met als doel elke student optimaal te faciliteren in diens persoonlijke ontwikkeling (zie testimonial in bijlage 2). Een van de hoofddoelen van onderwijsinnovatie is dat alle opleidingen in 2025 in cocreatie met het bedrijfsleven, met studenten en met medewerkers zijn vormgegeven. Jaarlijks start Summa met nieuwe leerroutes die de veranderende arbeidsmarkt van ons vraagt.
2. **Procesvernieuwing:** we richten processen en curricula zo in dat ze flexibel zijn en ten dienste staan van de persoonlijke leerroute van elke student. Met de studentreis als uitgangspunt bieden we onze professionals maximale handelingsruimte om maatwerk te leveren.
3. **Een leven lang ontwikkelen:** we geloven in de duurzame ontwikkeling van mensen, een leven lang. We bieden in co-creatie met overheid en bedrijfsleven alle inwoners van de Brainportregio toegankelijk onderwijs op maat in alle fases van hun leven. We helpen bedrijven om hun medewerkers in deze snel veranderende wereld duurzaam inzetbaar te houden. En we helpen kwetsbare groepen bij hun participatie in de samenleving, omdat dit onlosmakelijk deel uitmaakt van onze maatschappelijke opdracht. Als onderwijsinstelling blijven wij zelf continu leren van de wereld om ons heen.
4. **Waardengedreven organisatie en strategische persoonsontwikkeling:** Summa stelt ontwikkeling vanuit talenten centraal. We zijn een ontmoetingsplek waar iedereen zijn talenten ontdekt en waar we samen groeien en ontwikkelen. Met de Waardengedreven organisatie en de Strategische persoonsontwikkeling (SPO) wordt gewerkt aan een mindsetverandering.
5. **Duurzaamheid en een strategisch huisvestingsplan:** Wie deel uitmaakt van Summa werkt een leven lang aan perspectief. We hebben dus aandacht voor de student als individu én diens omgeving, omdat die het toneel vormt waar onze student zijn talenten kan laten zien. Alle studenten en medewerkers gaan duurzaamheid, zowel gerelateerd aan het beroep als in de persoonlijke ontwikkeling, als vanzelfsprekend ervaren.



B. INTERNE EN EXTERNE ANALYSE

1. Afbakening van het regionale werkgebied

Het werkgebied van het Summa College omvat de regio Zuidoost-Brabant, maar ook daarbuiten: Summa College is ook aantrekkelijk voor studenten uit meerdere regio's. Summa is de hofleverancier van mbo'ers voor de Brainport regio Eindhoven, een van de meest dynamische succesvolle regio's van Nederland. Hoewel onze samenwerking met partners in bedrijfsleven en maatschappelijk domein zich voornamelijk richt op de Brainport regio c.q. Zuidoost-Brabant, werken we ook samen met partners uit andere delen van het land, als dat de opleiding van onze studenten ten goede komt. Voor VSV is het werkgebied de RMC regio 37. Naast Summa bieden Zuidoost-Brabant de Technische Universiteit Eindhoven, Fontys als grote Hbo-instelling, diverse andere MBO instellingen (ROC Ter Aa, Yuverta, De Rooi Pannen en Sint Lucas) en een groot aantal VO scholen onderwijs aan. Ook zijn er particuliere opleidingsaanbieders voor MBO (o.a. Notenboom, Eurocollege).



2. Ontwikkelingen binnen Summa College

Realiseren droom Summa2025

In deel A is de strategie Summa2025 toegelicht. Voor de realisatie van de Summa2025 is focus en daadkracht nodig, en het samen doorleven van de droom. Dit vormt een belangrijke input voor de kwaliteitsagenda 2024 - 2027. Er zijn drie focusgebieden gesteld:

1. De beweging naar een nieuwe mindset

Onze droom vraagt om een beweging naar een nieuwe, andere mindset van de hele organisatie. Vier bewegingen vormen de essentie van de noodzaak tot een mindset verandering: van leiden naar begeleiden en laten leiden, van vakgericht naar een herwaardering van de pedagogiek, van co-creatie met het bedrijfsleven naar co-creatie met studenten, bedrijfsleven, medewerkers en regiobewoners, van het organiseren van onderwijs in de school naar het organiseren van onderwijs in een leergemeenschap op basis van een maatschappelijk vraagstuk. Hierbij gaat het om zingeving met: talentklimaat (competenties), autonomie en relationeel werken.

2. Gepersonaliseerd leren

Door onderwijsinnovatie en procesvernieuwing maken we gepersonaliseerd leren mogelijk voor studenten in diverse fases van hun leven. Zodat zij zich een leven lang kunnen blijven ontwikkelen en zo relevant kunnen worden en blijven op de arbeidsmarkt- (LLO). Het programma SummaFlex ondersteunt vanuit verschillende deelprojecten de teams bij het flexibiliseren van het onderwijs voor hun studenten (zie [de programmawebpage](#)). Wij zien deze flexibilisering als een belangrijke voorwaarde om onze studenten een waaier van mogelijkheden te bieden die aansluit op de ontwikkeling van hun talenten en op de dynamische arbeidsmarkt. Binnen het programma SummaFlex onderscheiden we 5 pijlers:



Vanzelfsprekend integreren wij deze pijlers in de Kwaliteitsagenda 2024-2027. We hebben onderwijskundige uitgangspunten geformuleerd voor deze flexibilisering, een kaderplaat en een roadmap. Keuzedelen, de vakken in basisvaardigheden (waaronder Rekenen, Engels en Nederlands) maken daar integraal onderdeel van uit. Uitwisselbaarheid (van onderwijseenheden) is een belangrijk uitgangspunt.

3. Digitale Leer Werk Omgeving

Een nieuwe digitale leer- en werkomgeving (DLWO) is een voorwaarde voor de Summa leergemeenschap

Ontwikkeling studentenaantallen en impact op financiële situatie

Summa College is sinds 2018 gegroeid van 15775 mbo studenten naar 17217 studenten in 2022. In de jaren daarvoor deed zich eveneens een groei voor. In de vorige kwaliteitsagenda was het doel een groei van het aantal bbl studenten. Hier zijn we in geslaagd, de verhouding bbl t.o.v. bol veranderde van 41% (2019) naar 44% (2022). De groei van de afgelopen jaren, zorgt ervoor dat Summa deze groei al die jaren voorfinanciert. Het bedrag dat hiermee is gemoeid is zo'n 40 miljoen euro over 10 jaar. Dat wil zeggen dat Summa door de t-2 bekostiging langzaam maar zeker heeft moeten interen op haar vermogen. De financiële positie van Summa zit tegen de grenswaarden die de Inspectie stelt aan de financiële positie van instellingen. Dit noodzaakt ons om in de jaren 2023, 24 en 25 een grote financiële ombuiging te realiseren. Dit leidt ertoe dat van ons maximale creativiteit wordt gevraagd om onze ambities en doelstellingen te behalen. De aantrekkingskracht van Summa is zo gezien dus zowel een sterkte als een zwakte. Ondanks deze financiële situatie, heeft Summa in 2020 haar koers aangescherpt en hebben we die verweven in de ambities voor kwaliteitsagenda 2018-2023. Onze ambities voor de Kwaliteitsagenda 2024-2027 zijn een voorzetting van de ambities uit de vorige kwaliteitsagenda periode en onze ambities in Summa2025. Immers, ook de middelen voor de kwaliteitsagenda zijn voor het overgrote deel een voorzetting van de middelen die we voor de periode 2018-2023 ontvingen.

Coronaperiode en impact op onderwijs en de begeleidingsstructuur

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

scholen konden bezoeken, twijfelen meer dan gewoonlijk over hun keuze en switchen naar een andere studie. Het vraagt van ons meer aandacht voor structuur en voor ons ‘sociaal contract’ in de school. En hoewel we er alles aan doen, kunnen we studievertraging nauwelijks voorkomen. Dat komt ook door de inrichting van het mbo met de kwalificatiestructuur. In die zin heeft de coronaperiode bevestigd hoe belangrijk flexibilisering en personalisering van ons onderwijs is. Hier zetten we in deze Kwaliteitsagenda met het SummaFlex vol op in. Corona heeft ons ook de voor- en nadelen van digitaal onderwijs laten ervaren. Een van de pijlers van SummaFlex richt zich op het blended onderwijs en de invoering van Canvas als nieuw Leer Management Systeem is van essentieel belang om de flexibilisering en digitalisering van het onderwijs te ondersteunen.

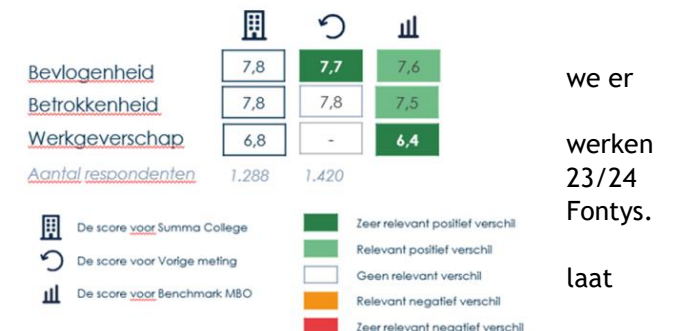
De vraag om ondersteuning van studenten is sterk gestegen als gevolg van de Corona periode, de verblijfsduur nam toe en de rendementen daalden enigszins. We hebben fors ingezet op de begeleiding vanuit de NPO middelen en in de voorliggende kwaliteitsafspraken hebben we onze zorgstructuur doorontwikkeld tot een solide en effectieve voorziening. In deze kwaliteitsagenda continueren we dit en zetten in op verdere professionalisering van onze docenten en begeleiders op vlak van o.a. suicide preventie en depressiviteit. Hierbij bewaken we de grenzen van onze verantwoordelijkheid als onderwijsinstelling.

Ander keuzegedrag bij studenten

Jaarlijks meten we ook hoe het studiekeuzeprocess van aankomend studenten verloopt. Daarbij valt op dat Summa al sinds jaar en dag top of mind is als daarnaar gevraagd wordt. En ondanks dat Summa tot de grotere MBO-instellingen behoort, wat ook kan worden gezien als een nadeel, zeggen veel aankomend studenten dat ze de sfeer bij de scholen als prettig ervaren. We concluderen hieruit dat studenten de 'klein binnen groot' gedachte die wij hanteren, waarderen. Immers, voor een student is de school c.q. de opleiding waaraan hij studeert en het feit dat je daarbinnen gezien en gekend wordt, cruciaal. Tegelijkertijd zien we ook een trend dat voor veel studenten de keuze voor een opleiding te vroeg komt. We zien het aan het aantal switchers en aan de motivatie van onze studenten. In de afgelopen kwaliteitsagenda periode hebben we hierop ingespeeld door de introductie van succesklassen en (her)oriëntatietrajecten. Op deze trend willen we gedurende de komende kwaliteitsagenda periode veel meer inspelen, voor zowel onze studenten als de sterk veranderende arbeidsmarkt en maatschappij. In onze strategie hebben we geformuleerd dat we studenten daarom veel meer keuzemogelijkheden willen bieden dan nu (wettelijk) mogelijk is. We willen de student veel meer zelf aan het stuur zetten van diens eigen talentontwikkeling, vanzelfsprekend goed begeleid door onze medewerkers en een daaraan ondersteunende digitale leer- en werkomgeving. We zijn hierover ook in gesprek met het Ministerie en SBB. We zouden graag een nieuw, breder kwalificatiedossier ontwikkelen voor de technische opleidingen, dat studenten in staat stelt zich beter te oriënteren en te verdiepen, zonder dat dit leidt tot studievertraging of verlenging. Dit in samenwerking met het bedrijfsleven, dat ook een groot belang heeft bij voorkomen van verlengde studietijd.

Ontwikkeling personeel

In 2022 werkten er ruim 2337 medewerkers bij Summa (1617 fte). Dit waren er zo'n 90 meer dan in 2021. Een toename die vooral te verklaren is in de toename van studenten. Ondanks de druk op de arbeidsmarkt slagen vooralsnog in om te voorzien in de benodigde docenten. Wel zijn er sectoren waar dit lastiger is zoals in de techniek. In het Medewerkersonderzoek (2022) scoort de vraag of je de komende 1-2 jaar nog bij Summa wilt een 8,18 (10-punts schaal). We zien gelukkig nog altijd een behoorlijke groep zij-instromers. Vanaf schooljaar is Summa Opleidingsschool en hiermee hebben we meer invloed op het opleiden van eigen docenten i.s.m. Er ligt een grote uitdaging om het onderwijs daadwerkelijk anders te gaan inrichten (flexibel, meer talentgericht, coachend en blended). Ontwikkeling en professionalisering staan hoog in het vaandel. Het MO een stijging zien van bevologenheid en betrokkenheid (zie grafiek hiernaast). De werkdruk is wederom



afgenomen. Dit heeft een positief effect op de mindsetverandering die we met Summa2025 maken. De betrokkenheid en bevoegenheid van medewerkers wordt beïnvloed door de mate waarin zij zich autonoom, competent en verbonden voelen. Mensen die zich autonoom, competent en verbonden voelen, zijn: meer tevreden met hun werk, vitaler, minder uitgeput, brengen vrijwillig meer tijd door op het werk, accepteren organisatieveranderingen makkelijker, zijn minder geneigd om ontslag te nemen, presteren beter. Kijkend naar de resultaten uit het medewerkersonderzoek 2022 zien we dus een positief effect op de geluksbeleving die we vanuit de Waardengedreven organisatie wille realiseren.

3. Ontwikkelingen binnen het werkgebied, waaronder de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

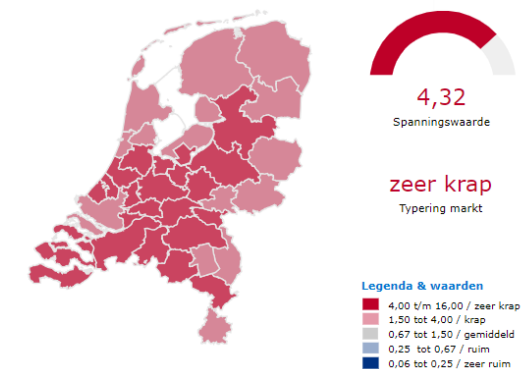
Studenten van het Summa College studeren in de op één na krapste arbeidsmarktregio van Nederland: Zuidoost Brabant. De unieke maakindustrie in de Brainport Eindhoven is cruciaal voor de welvaart en het in onze regio, in Nederland en niet te vergeten ook wereldwijd. De Brainport is niet voor niets de grootste en groeiende regio in Nederland, ondanks de stagnatie in verschillende maatschappelijke dossiers. De groei in regio betekent dat niet alleen de vraag naar technisch geschoolden toeneemt: door die groei neemt ook de naar arbeid in alle andere sectoren toe: het onderwijs, de zorg, de zakelijke dienstverlening

De [spanningsindicator van het UWV](#) geeft aan dat, in nagenoeg alle beroepen van krapte sprake is (spanningsindicator 6,92 t.o.v. 4,32 gemiddeld in Nederland). Een student aan het Summa College is na afstuderen dus verzekerd van werk. Sterker nog: onze studenten kunnen nagenoeg overal terecht, ongeacht hebben gestudeerd.

Vanuit [Brainport](#) worden 3 ontwikkelingen aangegeven:

1. Het aantrekken van internationale kenniswerkers en studenten is in veel gevallen het enige antwoord op krapte op de arbeidsmarkt (zie grafiek hiernaast met in rood de dalende natuurlijk aanwas en in blauw de bevolkingsontwikkeling).
2. Steeds meer technici worden aangetrokken voor beroepen in niet-technische sectoren. En sociale vaardigheden zijn steeds vaker doorslaggevend in de werkzaamheden
3. Door het automatiseren en robotiseren zijn talenten nodig die flexibel kunnen meebewegen in de veranderende arbeidsmarkt en werkgevers die op een andere manier kijken naar wat hun (nieuwe) werknemers kunnen, kijken vanuit hun competenties. Zonder voldoende technische vaardigheden, maar met de nodige affiniteit is er potentieel. De vaardigheden leer je wel 'on the job'.

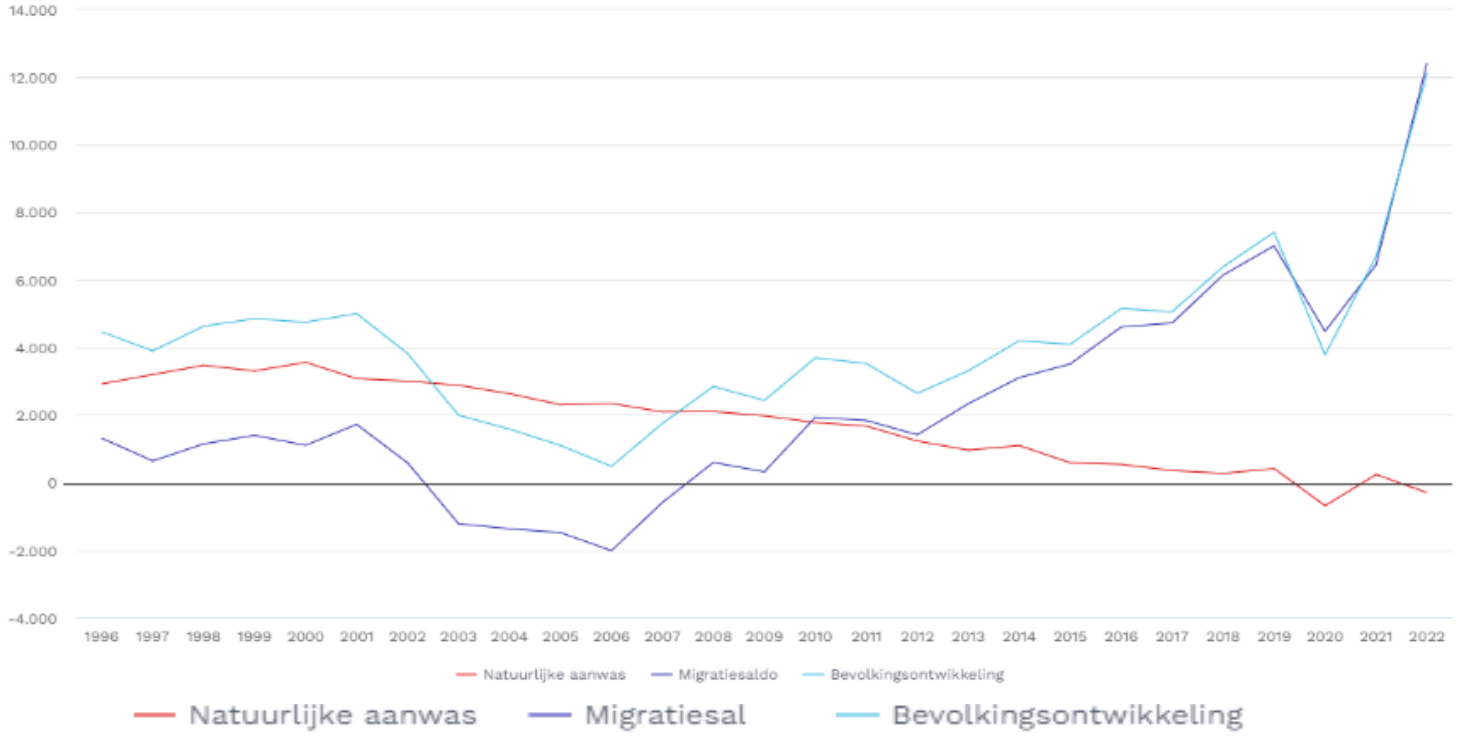
Spanning per arbeidsmarktregio



welzijn
hardst
onze
vraag

wat ze

de



4. Sterke punten & kansen, risico's en uitdagingen

(Bronnen: DESTEP 2023/2024 Summa College, Instellingsdialoog Kwaliteitsnetwerk, CHAT GPT)

Welke sterktes heeft Summa (strengths)	Welke zwaktes heeft Summa (weakness)
<ul style="list-style-type: none"> Het onderwijs heeft een stevig fundament vanuit een gedeelde en gedragen visie op leren en talentdenken Er is een gezamenlijke droom/strategisch perspectief die samen met de omgeving tot stand is gekomen. Er ligt een fundament voor flexibel onderwijs in het initieel onderwijs (Summa Flex) en voor LLO waardoor verdere uitbouw naar gepersonaliseerd onderwijs (SummaFlex) in verbinding mogelijk is. Breed palet aan onderwijs waardoor positieverbetering voor de huidige kwetsbare groepen o.a. via LLO trajecten, Taalkracht en flexibele trajecten mogelijk is en we wendbaar in kunnen spelen op regionale vraagstukken. De zorgstructuur van Summa staat en rendeert Betrokken, wendbaar personeel, met grote passie voor student Verandering van mindset is ingezet: processen worden vanuit studentperspectief benaderd en een radicale verandering van onderwijs (van leidend naar begeleidend/coachend, van vakgericht naar soft skills, relationeel werken) is gaande Co-creatie met stakeholders is stevig verankerd in werkwijze van Summa waardoor alternatieve opleidingstrajecten i.s.m. bedrijven aangeboden om aantrekkingskracht van arbeidsmarkt Bestuurlijk onderdeel van sterk en verbonden Brainport eco-systeem Erkenning positie ook vertaald in substantiële financiële incentives bedrijfsleven Positionering van Summa irt HBO/WO Professionalisering digitalisering ondersteund door Summa Academie, vernieuwing applicatielandschap ten behoeve van student en docent ondersteuning (DLWO) 	<ul style="list-style-type: none"> Financiële situatie als gevolg van voorfinanciering groei studenten staat onder druk De financiële situatie zet de verandercapaciteit onder druk, terwijl de verandering als zodanig al veel van de Summa-teams vraagt. Zowel wat betreft het behouden van focus bij een grote hoeveelheid aan uit te voeren maatregelen als het samenwerken aan de verschillende doelen over opleidingen en organisatie-eenheden heen. Dit vraagt veel van het persoonlijk leiderschap binnen Summa. De vergrijzing van het personeelsbestand en vertrek jonge onderwijswerkers naar andere branches waardoor personeelsbestand onder druk staat Veranderkracht om vanuit de diversiteit binnen Summa en principe van teams in the lead te komen tot uniformering die nodig is om onderwijs te flexibiliseren Over volle breedte zijn de digitale vaardigheden van alle onderwijsmedewerkers niet adequaat genoeg om noodzakelijke digitaliseringslag voor flexibilisering te gaan maken Door de Corona periode is de samenwerking met VO scholen op een lager pitje komen te staan Beschikbare ruimte (inzet) voor professionaliseringslag personeel ten tijde van financiële ombuigingen Realisatie landelijke doelstelling VSV de sterke verbondenheid met de regio maakt ook dat we hier van afhankelijk zijn waardoor innovaties in onderwijs in gedrang kunnen komen. Er is een grote hoeveelheid maatregelen uit te voeren vanuit de werkagenda, hoe deze te verbinden met alle andere activiteiten
Welke externe factoren bieden kansen (opportunities)	Welke externe factoren vormen bedreigingen (threats)
<ul style="list-style-type: none"> Een sterke regio, met een groeiende arbeidsmarkt, die vraagt om een permanente instroom en opleiding van goed gekwalificeerd personeel, maatschappelijke noodzaak tot leven lang ontwikkelen als opdracht MBO (inclusief initieel onderwijs) Een betrokken werkveld, waar innovatieve vormen van in co-creatie opleiden kansrijk zijn en opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst hoog in het vaandel staat. 	<ul style="list-style-type: none"> Op dit moment doet zich door de aantrekkingskracht van de arbeidsmarkt groenpluk voor waardoor ongediplomeerde studenten gaan werken. Risico is dat zij bij een laagconjunctuur een grotere kans op uitval hebben. Korte termijn denken arbeidsmarkt c.q. innovatievermogen NL arbeidsmarkt

<ul style="list-style-type: none"> • Binden en boeien van zittend en nieuw personeel o.a. via de gezamenlijke Opleidingsschool met Fontys (onderwijsregio's) • Breed draagvlak voor positie MBO in ecosysteem • Eco-systeem trekt gezamenlijk op in bestuurlijk overleg met rijksoverheid, ihb ten aanzien van wat deze dynamiek vraagt van onze technische opleidingen • Nieuwe generatie studenten en continu veranderende, steeds sneller accelererende arbeidsmarkt(svraag) vraagt anders opleiden (breder, toekomstbestendiger) irt grote transities als <ul style="list-style-type: none"> • digitalisering, robotisering • klimaat- en energietransitie • grondstoffentransitie • Innovatie over disciplines heen vraagt opleiden over disciplines heen • MBO-instellingen buiten onze regio sluiten zich aan op deze agenda • Toekomstverkenningen Ministerie en aansluiting op waaierdenken • Landelijke aandacht voor kansengelijkheid, studentwelzijn en basisvaardigheden, sluit aan bij doorvoelde maatschappelijke opdracht van Summa • Aansluiting op ontwikkelingen NPuls (bv CTL, Hub Studentmobiliteit) als voorloper om grote slag te maken in digitale vaardigheden en om studentmobiliteit intern en extern Summa (lees: flexibilisering) te faciliteren 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsmarkteffect om bij hoogconjunctuur jongeren banen aan te bieden ondanks dat ze nog niet gediplomeerd zijn • Arbeidsmarkteffect bij laagconjunctuur om ongediplomeerden te ontslaan. • Leercultuur c.q. -capaciteit in NL arbeidsmarkt • Beleidsmatig landelijk te weinig oog voor internationale dimensie Brainportregio, waardoor innovatieve bedrijven kunnen vertrekken uit regio en eco-systeem verbrokkelt • Demissionair kabinet en duur kabinetsformatie, aandacht ontwikkeling onderwijs bij OCW komt op laag pitje, <ul style="list-style-type: none"> • traagheid in beleids- en wetwijzigingen waardoor opleidingen onvoldoende kunnen aansluiten bij de vraag van studenten, deelnemers en arbeidsmarkt/bedrijfsleven. • beleidsmatige en of financiële wijzigingen agv kabinetsformatie ten aanzien van MBO (onzekerheid over het effect van de bezuinigingen van 17 mrd voor MBO) • Toenemende vraag in regio om samen met regionale partner maatschappelijke opdracht in te vullen t.a.v. zorg van kwetsbare studenten. Deze gaat over grenzen van verantwoordelijkheid van Summa en brengt risico met zich mee dat partners zich onttrekken aan hun verantwoordelijkheid • Financiële, beleidsmatige en -uitvoeringsdruk op partners van Summa in het ecosysteem rondom kansengelijkheid, welzijn en basisvaardigheden, waarvan Summa afhankelijk is voor welslagen voor onze studenten (maatschappelijke en in Brainport gedeelde wens tot drempelloze 'zorg' voor studenten als gedeelde maatschappelijke opdracht vs begrensde (deel)financiering over onderwijs, gemeente, zorginstellingen, e.e.a. in relatie tot de reeds bestaande druk op die partners) • Huidige kwalificatiestructuur, smal opleiden, bekostiging • Demografische ontwikkelingen waardoor aantal studenten daalt ondanks toename kinderen expats en kenniswerkers in regio. • De aantrekkingskracht van andere sectoren op ons personeel. • Toename concurrentie tussen onderwijsinstellingen agv krimpende studentenaantallen, teruglopende rijksbekostiging, waardoor focus komt te liggen op bezuinigen en continuïteit bedrijfsvoering in plaats van noodzakelijke vernieuwen • Onvoorzien onvoldoende financiering of te weinig gezamenlijke stuurkracht (vanuit bv Programma NPuls) om noodzakelijke digitaliseringsambitie waar te maken
--	--

Een van de belangrijkste sterktes van Summa is dat we deel uitmaken van een sterk innovatief en onderling verbonden eco-systeem, de Brainportregio Eindhoven en is ook bestuurlijk betrokken in de Stichting Brainport. Summa is meer dan een aanbieder van onderwijs, het is een sterkte speler in de regio (S).Dit blijkt ook uit de

intentieverklaring voor de uitvoering van deze kwaliteitsagenda die onze partners getekend hebben. Hieronder geven we aan wat deze positie in termen van SWOT betekent voor Summa. In bovenstaand schema komen deze terug.

In de triple helix onderwijs - bedrijfsleven - overheid in de Brainportregio erkennen alle deelnemers dat het middelbaar beroepsonderwijs de motor is van onze welvaart en ons welzijn in de regio. (O) Een unieke ontwikkeling binnen ons eco-systeem is dat het belang van het MBO door de HBO en WO onderwijsinstellingen inmiddels ook als zodanig wordt gepositioneerd. Wat zich uit in diverse vergaande samenwerkingsvormen in het onderwijs en bestuurlijk (O + S)

De erkenning van onze positie in de regio zien we ook omgezet in daadwerkelijke substantiële financiële incentives in ons onderwijs door het bedrijfsleven in de regio. (S). Dit brengt wel met zich mee dat in een periode van laagconjunctuur de kans aanwezig is dat deze incentives niet meer gegeven worden en de samenwerking op een lager niveau komt te staan waardoor ook de inhoudelijke innovatie van ons onderwijs onder druk komt te staan (T)

Brainport trekt als ecosysteem ook gezamenlijk op in bestuurlijk overleg met de rijksoverheid. (O). Belangrijk onderwerp van gesprek van de Brainport-partners met de rijksoverheid is de instroom in onze technische opleidingen (schaalsprong) en de innovatie die dit van onze opleidingen vereist in de dynamiek van de arbeidsmarkt in combinatie met wat deze generatie studenten van ons vraagt. (O)

Een generatie studenten die gezien de demografische ontwikkeling, verzekerd is van inkomen en werk, en aan wie meer dan ooit gevraagd wordt een bijdrage te leveren in de zorg in hun omgeving (mantelzorg). (O)

Voeg hierbij dat onze huidige maatschappelijke uitdagingen een multidisciplinaire aanpak vragen en innovatie vraagt over bestaande disciplines heen en het is duidelijk dat dit opleidingssector overschrijdend opleiden vraagt en tijd en ruimte voor de student om zich op die mogelijkheden te oriënteren. (O) Flexibiliteit en adaptiviteit in het opleiden is key. Daarom is flexibilisering de kern van de strategie van Summa. (S)

Deze dynamiek verdraagt zich slecht met de bestaande kwalificatiestructuur, smalle opleidingen en daarop gebaseerde bekostiging. (T) Met de Brainport partners agenderen we deze bestaande mismatch bij de betrokken bewindslieden. Inmiddels vinden we ook collega-MBO-instellingen buiten onze regio aan onze zijde in deze agenda. (O)

Vanuit het ministerie zijn toekomstverkenningen verricht en wordt ook gekeken naar de houdbaarheid van het huidige systeem. (O) Wetgevingstrajecten duren echter lang en zeker als er een kabinetsformatie tussen zit. De regio Brainport kan hier eigenlijk niet op wachten. (T)

Summa geeft al langer aan zorgen te hebben over de relatie tussen de ontwikkelingen in de maatschappij en de arbeidsmarkt en haar maatschappelijke opdracht. Gezien de snelle en sneller opeenvolgende veranderingen, zien we een andere vraag die we binnen het bestaande wettelijke kader, dat is gebouwd op een werkelijkheid van 25 jaar geleden, steeds moeilijker kunnen beantwoorden. De vraag die we zien in de arbeidsmarkt en van onze studenten, vraagt om breder en toekomstbestendiger opleiden, terwijl de kwalificatiedossiers smal opleiden (T).

We zien een arbeidsmarkt die niet klaar is voor werknemers die kunnen uitgaan van werkzekerheid. Structurele krapte verandert nl het 'werknemerschap' inclusief de noodzaak tot het combineren van werken en leren. En we willen voorkomen dat een jonge student te snel uit het leerproces stapt omdat de arbeidsmarkt roept en zich door die krapte onvoldoende verder ontwikkelt. We 'leven' dagelijks de maatschappelijke vraagstukken die gaan over vergroten van studentenwelzijn, die ook gaan over het balanceren van (mantel)zorg met werken en de druk die op onze maatschappelijke partners in de zorg en in de regionale overheid staat om die zorg ook te kunnen verlenen. Dit verwijten we geenszins onze partners, omdat we denken dat we dit niet kunnen oplossen binnen de huidige kaders. Desalniettemin voelt de Brainport die gezamenlijke opdracht en zullen we die kaders ook samen moeten doorbreken. Daarin kan de rijksoverheid een belangrijke rol spelen.

Als het ons niet lukt die bestaande kaders te doorbreken, dan voorzien we risico's voor onze partners en voor onszelf in het uitvoeren van onze kwaliteitsagenda (T).

C. DRAAGVLAK EN SAMENWERKING

Summa participeert actief in het ecosysteem in de Brainport regio. Dit ecosysteem is van oudsher gebaseerd op de filosofie dat het bereiken van (technologische) innovatie en vooruitgang hand in hand moet gaan met grote maatschappelijke verantwoordelijkheid en alleen in samenwerking te realiseren is. Het in co-creatie acteren is een van de basisprincipes van Summa (bevestigd tijdens de instellingsdialoog eind 2022). Bij het bepalen van de ambities zijn stakeholders uit de regio betrokken en zij zullen betrokken zijn bij de uitvoering ervan. Vanuit onze strategie Summa2025 hebben we de beweging gemaakt dat co-creatie niet alleen met werkgevers en maatschappelijke instanties in de regio plaatsvindt, maar nadrukkelijk ook met onze eigen docenten en studenten. De droom Summa2025 heeft draagvlak bij docenten en studenten. Zij worden regelmatig uitgenodigd voor summabrede strategiedagen. Doordat we met onze ambities voortbouwen op de vorige kwaliteitsagenda en aansluiten bij de strategie zijn de meeste activiteiten niet nieuw en zijn de stakeholders al aan de voorkant betrokken. Ouders betrekken wij nauw bij de uitvoering van de maatregelen, voor zover de ontvanger van (extra) ondersteuning nog niet meerderjarig is of als de meerderjarige daar expliciet toestemming voor geeft.

Welke stakeholders betrokken zijn is opgenomen bij de afzonderlijke maatregelen. Met een groot aantal van hen is los van de kwaliteitsagenda samenwerking:

- Structureel overleg gemeente Eindhoven over o.a. werkagenda en ambities en aansluiting bij ontwikkeltafel MBO geïnitieerd vanuit gemeente Eindhoven;
- Kennispact: samen optrekken bijvoorbeeld m.b.t. thema's doelmatigheid en ondermijnd gedrag en studiesucces
- Ketenpartners op het gebied van jeugdhulpverlening worden vanwege hun expertise ingehuurd
- Binnen het Groeifonds LLO hebben partners zich gecommitteerd aan het plan van aanpak
- Bedrijven en instellingen bij de uitvoering van onderwijs o.a. via arbeidsmarktcommissies en bpv
- Diverse overleggen vanuit Brainport Development (bestuurlijk en op uitvoerend vlak) en als lid van de Stichting Brainport waarin overheid, onderwijsinstellingen en bedrijfsleven nauw samenwerken.
- Overleg met Fontys en TUE (bestuurlijk en op uitvoerend niveau)
- Met andere eerste opvangscholen (Stedelijk College en Pius X) wordt de expertise rondom NT2 gebundeld waarbij VOAT voor ingezet gaat worden voor het MBO.
- Structureel overleg met partners (bijvoorbeeld in het kader van VSV): RMC, gemeente Eindhoven, Huis naar werk, Servicepunt werken en leren, samenwerkingsverband VO en Met Hbo instellingen zijn er diverse structurele overlegvormen (regionaal met alle mbo en hbo instellingen, in de regio Brainport met daar gevestigde instellingen en Brainport partners)

De OR en CSR zijn in een voorstadium betrokken bij de totstandkoming van de Kwaliteitsagenda waarna instemming is gevraagd. Op 21 september 2023 heeft de OR en op 22 september 2023 heeft CSR ingestemd met de Kwaliteitsagenda. Op verschillende onderdelen zullen OR en CSR volgens de geldende regels nog separaat om instemming of advies gevraagd worden.

De kwaliteitsagenda is besproken met de Gemeente Eindhoven en Brainport Development vanuit de invalshoek of deze aansluit bij de ontwikkelingen en strategische uitdagingen in de Brainport regio. Ook Fontys en de Technische Universiteit Eindhoven hebben zich gecommitteerd aan de Kwaliteitsagenda. Dit heeft geleid tot een gezamenlijk ondertekende ondersteuningsverklaring,

D. UITVOEREN EN VERDUURZAMEN

De wijze waarop we gaan samenwerken met de samenwerkingspartners verschilt per maatregel. Dat komt omdat de scope en aard van de maatregelen ook divers is. Echter, zoals al eerder aangeduid, is co-creatie een beproefde methodiek van samenwerking bij Summa. Nieuwe opleidingstrajecten worden in gezamenlijkheid ontwikkeld door docenten, bedrijven en studenten. T.a.v. kanselijkheid, vsv aanpak en begeleidingstrajecten is er nauwe samenwerking met Gemeenten en andere partners. Voor LLO is er een sterk samenwerkingspact, zowel binnen de regio (Huis van Leren) als op Brabants niveau vanuit Kennispact waarbinnen de Brabantse roc's samenwerken. Daarnaast is Summa lid van het Stichtingsbestuur van Brainport. Al deze partijen zijn betrokken bij de uitvoering van de kwaliteitsagenda, als mede-uitvoerder van een maatregel (bedrijven, onderwijsinstellingen), als gesprekspartner, bestuurlijk of faciliterend (bv Gemeente). De Kwaliteitsagenda leidt niet tot een toename van netwerken, wel zal de samenwerking geïntensiveerd en verdiept worden. We intensiveren door de gezamenlijk gedragen inhoud van de kwaliteitsagenda door een continue dialoog (of: vast agendapunt) over

- Kanselijkheid: ihb met gemeente, provincie en regionale zorgverleners, naast met studenten en docenten
- Onderwijs en arbeidsmarkt en
- onderwijs voor de toekomst: met studenten, docenten; met Fontys en TU/e en voortgezet onderwijskoepels op niveau van de opleidingen, de stichting practoratoren en SBB

Hoe monitoren we de voortgang van de kwaliteitsagenda?

De kwaliteitsagenda monitoren we op verschillende manieren:

1. Summa heeft een kwaliteitscyclus (onderzoek, audits) met managementinformatie via dashboards en resultaten over onderwijskwaliteit. Het CvB voert hier vanuit de PDCA gesprekken over. Naast hard controls (meetbaar) wordt ook gewerkt met soft controls (merkbaar, bespreekbaar, verhalend). In deze cyclus is ook de kwaliteitsagenda onderwerp van gesprek.
2. De hard controls meten we door de indicatoren te volgen. Hiervoor zetten we kwaliteitsonderzoeken in maar ook andere vormen als studentarena's. De indicatoren zijn beschikbaar via dashboards (o.a. in PowerBI). De hardcontrols komen ook aan bod in de managementgesprekken (1) en bij de dialooggesprekken (4)
3. Omdat veel maatregelen binnen de strategie Summa2025 vallen en opgenomen zijn in de teamplannen komt de Kwaliteitsagenda ook via die weg terug in reguliere PDCA cyclus binnen Summa.
4. Binnen Summa is sinds de vorige kwaliteitsregeling een Taskforce Kwaliteitsagenda operationeel. Deze monitort jaarlijks de voortgang van de agenda zowel meetbaar als merkbaar. Dit gebeurde door jaarlijkse dialooggesprekken te voeren binnen de vier opleidingssectoren. Deze gesprekken werden gevoerd door de onderwijsdirecteuren van de proposities binnen de sector. Deze kwaliteitsperiode zetten we de dialooggesprekken door in de vorm van waarderend evalueren. Voorafgaand aan de dialooggesprekken evalueren de directeuren van de proposities de activiteiten met de stakeholders (in- en extern). Dit zal op verschillende manieren zijn, passend bij de branche en wijze van samenwerking met de stakeholders (zie alinea hoer betrekken we stakeholders bij de evaluatie).
5. Duurzame verbetering willen we ook realiseren door flankerend onderzoek (vanuit maatregel 3.4) uit te voeren naar de effecten van de maatregelen binnen het onderwijs. Docenten en studenten krijgen hier een gezamenlijke onderzoekende rol in waarmee de PDCA cyclus direct op de werkvloer wordt doorlopen.

Hoe betrekken we stakeholders bij de evaluatie van de kwaliteitsagenda?

1. Met de OR en CSR evalueren we via regelmatige gesprekken de voortgang van afzonderlijke activiteiten uit de kwaliteitsagenda en één keer per jaar de gehele kwaliteitsagenda. De OR en CSR zijn zelf ook betrokken bij de uitvoering van een aantal activiteiten (bv studentenkaart, carrièreperspectief)
2. Studenten worden betrokken door de teams door hen tijdens studentgesprekken te vragen naar de effecten van de activiteiten voor hen. Daarnaast nemen we in de JOB een aantal vragen mee die de kwaliteitsagenda raken.

3. Docenten zijn betrokken via de opzet en evaluatie van de teamplannen. Daarnaast participeren zij in verschillende werkgroepen (bv basisvaardigheden) die met hen geëvalueerd worden
4. Partners uit het werkveld worden door de teams betrokken bij de evaluatie, o.a. via werkveld of arbeidsmarktcommissies, via deelname aan branche- en werkgeversverenigingen, bpv monitor, audits. Het is afhankelijk van de branche hoe dit vorm krijgt.
5. We gaan themabijeenkomsten organiseren (Summa breed, vanuit de scholen of op teamniveau) waarbij we in gesprek gaan over wat de stakeholders merken van de activiteiten in de kwaliteitsagenda en hoe we deze kunnen optimaliseren (bv stagediscriminatie, aansluiting vmbo- mbo- hbo, doelmatigheid portfolio, studentenparticipatie, laaggeletterdheid, etc.).
6. De maatregelen in prioriteit 1 worden in nauwe samenwerking met de genoemde partners uitgevoerd. In Eindhoven is structureel overleg waarbij de activiteiten uit de kwaliteitsagenda besproken worden.
7. Brainport Development, Fontys, TU/e en de Gemeente Eindhoven hebben een intentieverklaring ondertekent voor de kwaliteitsagenda. Met hen wordt de Kwaliteitsagenda periodiek besproken binnen Brainport verband, waar ook andere gemeenten, bedrijven en onderwijsinstellingen in vertegenwoordigd zijn. Zo plaatsen we de belangrijkste thema's van het mbo op de regionale agenda. Dit koppelen we ook periodiek terug in de structurele overlegstructuren als lid van de stichting Brainport. Bestuurlijk komt dit op instellingsniveau samen in beknopte verslaglegging met vooruitblik naar navolgende kalenderjaar, samen met de collega's van Brainport Development, t.b.v.
 - de stichting Brainport als eco-systeem
 - Kennispact BrabantWaarbij de continue dialoog de jaarevaluatie op Brainportniveau voedt en de jaarevaluatie de agenda voor het navolgende jaar voedt.

Alles samen levert inzicht op in wat goed gaat en waar bijstelling van de maatregel nodig is.

E. PRIORITEITEN, AMBITIES EN MAATREGELLEN

Opmerking vooraf: De focusgebieden van de strategische koers Summa2025 dragen bij aan de doelstellingen van alle 3 de prioriteiten van de kwaliteitsagenda. De maatregelen waar dit gebeurt, zijn paars gearceerd:

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID					
Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)	Beoogd resultaat 2027	Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Partners
	Analyse Indicator	Doelen Indicator			
1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland	<p>Analyse gelijke behandeling: Het hoger doel van Summa2025 is een ontmoetingsplek te zijn waar je in een veilige omgeving kunt ontdekken wie je bent en waar je wordt uitgedaagd om je talenten te ontwikkelen en je als persoon te ontplooiën. Waar je jezelf mag zijn. Waar iedereen welkom is, gezien en gehoord wordt en waar je fouten mag maken.</p> <p>Een gelijke behandeling van alle studenten (en medewerkers) is een voorwaarde om dit hogere doel te bereiken. In Eindhoven hebben mbo studenten op dit moment geen gelijkwaardige plek in het Eindhovense studentenleven, geen studentenkaart en er is geen gezamenlijke introductieweek. Wel zijn de eerste voorbereidende stappen gezet met relevante stakeholders om hier verandering in te brengen. De Gemeente Eindhoven heeft een plan in voorbereiding voor een gelijke positie voor mbo studenten in het Eindhovense studentenleven, er is een aanbod van het Studenten Sportcentrum maar dat is vooralsnog financieel niet haalbaar. Summa heeft zelf sportfaciliteiten waar kansen liggen omdat deze nog niet Summa-breed ingezet worden voor studenten. En Summa kent geen studieverenigingen. Onderzoek naar de studentenkaart loopt.</p>	<p>Beoogd resultaat gelijke behandeling In schooljaar 27/28 hebben studenten van Summa een gelijkwaardige positie in het Eindhovens studentenleven. Daartoe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • is er in schooljaar 24/25 een visie op de gelijkwaardige positie van mbo studenten geformuleerd; • heeft elke student van Summa in schooljaar 24/25 een fysieke studentenkaart; • worden acties gerealiseerd die uit de werkconferentie komen (mogelijk acties gaan over participatie in studentenleven doorlidmaatschap studieverenigingen, deelname studieverenigingen, gezamenlijke stadsintroductie, studentensport) voor alle mbo studenten in de stad • is er in 25/26 een infrastructuur binnen Summa om studenteninitiatieven te ondersteunen en begeleiden. 	<p>Maatregelen m.b.t. gelijkwaardig positioneren mbo studenten</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In schooljaar 23/24 is er i.s.m. de Gemeente Eindhoven een werkconferentie met MBO studenten om hun wensen te inventariseren over gelijkwaardige positionering. 2. Op basis van de uitkomsten wordt een plan van aanpak opgesteld met Gemeente en andere stakeholders (mbo scholen). 3. Acties worden uitgevoerd, geborgd en gemonitord. <p>Maatregel m.b.t. creëren infrastructuur studenteninitiatieven</p> <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. 6. Opstellen van een voorstel voor een infrastructuur voor studenteninitiatieven (scope, positionering binnen Summa) en deze inrichten. <p>Maatregel m.b.t. studentenkaart:</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Er wordt een fysieke studentenkaart geïntroduceerd met aanbod van kortingen. Dit gebeurt met inspraak van de studentenraad. 	Pas toe	<p>Gemeente Eindhoven, TUE, Fontys, Ehv365. Eindhovense mbo scholen</p> <p>Studenten, Studentenraad, ASML, Brainport Development</p> <p>Bestaande contacten die geïntensiveerd worden tbv de realisatie beoogde resultaten.</p> <p>CSR wordt nadrukke-</p>

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID					
Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)	Beoogd resultaat 2027	Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Partners
	Analyse Indicator	Doelen Indicator			
	<p>Indicator gelijke behandeling 82% van de studenten voelt zich veilig binnen Summa. 74% vindt de sfeer oké 72% komt met plezier naar school (JOB).</p>	<p>Indicator gelijke behandeling 85% van de studenten voelt zich veilig binnen Summa. 77% vindt de sfeer oké 75% komt met plezier naar school (JOB).</p>	<p>Eigen maatregelen kansengelijkheid: 8. Met inspraak van studentenraad formuleren en uitvoeren van eenduidig beleid t.a.v. CJP binnen Summa. 9. Verzilveren inzet van studenten die deelnemen aan de medezeggenschap binnen Summa (bv via keuzedeel). 10. Professionalisering docenten over diversiteit.</p>		lijk betrokken bij uitvoering
	<p>Analyse Internationalisering De Brainportregio Eindhoven heeft een sterk internationaal karakter, het aandeel personen met een buitenlandse nationaliteit steeg in 2022 met 6,9% ten opzichte van 2021. Alle redenen voor Summa om een actief beleid op gebied van internationalisering te voeren. Er zijn 4 internationale opleidingen. Studenten hiervan krijgen minstens twee talen aangeboden, hebben diverse internationale projecten (in binnen en buitenland) en hebben de mogelijkheid tot een buitenlandstage. Er zijn diverse samenwerkingen met internationale bedrijven in de regio. 350 medewerkers zijn geschoold binnen het thema internationalisering om zo een voorbeeld voor onze studenten te zijn. Studenten hebben de mogelijkheid om Engels op een hoger niveau af te ronden. Gemiddeld zijn nu 350 buitenlandse stages. Teams zetten ook in op internationalisering@home, ofwel activiteiten vanuit de regio zelf.</p>	<p>Beoogd resultaat internationalisering 1. Een buitenlandervaring is mogelijk voor iedere student binnen het Summa College. 2. 25% (450 - 500) van de medewerkers hebben kennis gemaakt met het thema internationalisering om zo een voorbeeld voor onze studenten te zijn. Daarnaast scholen we 50-60 medewerkers als NT2 en interculturele communicatie docent in samenwerking met Brainport/ASML i.v.m. de verwachte toestroom anderstalige studenten. 3. Aanbod Wereldburgerschap is beschikbaar voor alle opleidingen. 25% van de opleidingen hebben Wereldburgerschap opgenomen in het curriculum. 4. Aanbod Engels voor zowel niveau 2 en 3 als keuzedeel binnen Summa College (overstijgend en als extra Cambridge Engels).</p>	<p>Maatregelen internationalisering 11. Faciliteren van buitenlandse stages voor studenten en docenten. 12. Professionalisering docenten en medewerkers 13. Internationalisation@home. 14. Taal (Engels/ NT2) op hoger niveau voor alle studenten (keuzedeel SummaFlex) 15. Continueren International Office. 16. Opstellen toolkit met hulpmiddelen.</p>	Eigen maatregel	Brainport development, ASML, docenten Burger-schap Bestaande contacten die ingezet worden om resultaten te realiseren

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID

Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)	Beoogd resultaat 2027	Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Partners
	Analyse Indicator	Doelen Indicator			
	<p>Indicator internationalisering</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 Engelstalige opleidingen • 350 medewerkers namen deel aan professionaliseringsaanbod op gebied internationalisering • 350 buitenlandse stages 	<p>Indicator internationalisering</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In 2027 heeft iedere student een internationale ervaring (internationalisation@home of een buitenlandstage). 2. Elke medewerker heeft een voorbeeldfunctie op het gebied van wereldburgerschap, interculturele communicatie en samenwerking. 			
<p>1.2 Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven , vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken</p>	<p>Analyse studentenwelzijn Summa heeft een integraal veiligheidsplan 20-25 met aandacht voor fysieke, sociale, mentale en digitale veiligheid. Vooral de fysieke en digitale veiligheid hebben aandacht gekregen en zijn op orde, 82,4% van de studenten voelt zich veilig. Sociale en mentale veiligheid vragen meer focus al voeren al veel teams gesprekken met bv klassenvertegenwoordigers en schoolambassadeurs over dit onderwerp. Deze dragen bij aan de realisatie van onze strategische koers waarin we uitspreken een veilige leeromgeving te willen zijn waarin we actief bijdragen aan de geluksbeleving van studenten en medewerkers. De OR wordt in de commissie arbo en veiligheid structureel geïnformeerd. De CSR voelt zich nog te weinig betrokken bij dit thema. Veiligheid komt bij veel opleidingen terug in het onderwijs vanuit de beroepsmatige context. Sociale en mentale veiligheid en welzijn kunnen meer focus krijgen o.a. bij Burgerschap en LOB. Dan kan ook het gesprek met studenten met het doel het doorbreken van het taboe op deze thema's, breder gevoerd worden.</p>	<p>Beoogde doelen studentenwelzijn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Per 1 jan 2026 is er een geactualiseerd veiligheidsplan dat samen met de CSR en OR is opgesteld en waarbij sociale veiligheid meer nadruk krijgt. 2. 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. 3. In schooljaar 25/26 is er aandacht voor sociale veiligheid en mentaal welzijn in het onderwijsprogramma passend binnen de context van de opleiding (burgerschap, lob, bpv) waardoor het een structureel onderwerp van gesprek is met studenten (relatie doelstelling 3.2). 4. In 26/27 zijn de onderwijsteams geëquipeerd voor een snellere en betere doorverwijzing naar de jeugdhulpverlening in bijzonder voor dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten. 	<p>Maatregelen m.b.t. uitbereiding sociaal veiligheidsplan, gesprek met studenten en Gezonde School</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het veiligheidsplan wordt geactualiseerd (2025) waarbij sociale veiligheid (tegengaan grensoverschrijdend gedrag) en mentaal welzijn meer aandacht krijgen. 2. De verschillende activiteiten op vlak veiligheid en Gezonde school worden geïnventariseerd en met elkaar verbonden zodat een integrale benadering ontstaan. Ook wordt relatie met Burgerschap, LOB en stagediscriminatie gelegd. 3. Er wordt een handreiking ontwikkeld hoe teams veiligheid en Gezonde School een plek in het onderwijs kunnen geven zodat hier vanaf schooljaar 25/26 structureel aandacht voor is. 4. Teams pakken door op de reeds aanwezige gesprekken met student(vertegenwoordigers). De rol van schoolambassadeur wordt geëvalueerd en geoptimaliseerd. 	Pas toe	<p>CSR, OR, Gemeente, RMC, Politie, GGZ, Coördinator Gezonde School</p> <p>Voor Jeugdhulpverlening bestaat een breed samenwerkingsverband in de regio. Dit wordt ingezet om om resultaten te bereiken</p>

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID					
Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)	Beoogd resultaat 2027	Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Partners
	Analyse Indicator	Doelen Indicator			
	<p>Er is goed contact met gemeenten, lokale politie en zorgpartijen over hulp en ondersteuning aan studenten en docenten. We zijn aangesloten bij de integrale aanpak gezonde school.</p> <p>Op alle fronten van de verbeteragenda passend onderwijs zijn we actief.</p>	<p>5. In 26/27 is er binnen elk onderwijsteam een geschoolde medewerker op het gebied van dreigende depressieve en suïcidale gedachten.</p> <p>We verwachten dat door diverse ontwikkelingen (bv. ondermijning, cybercrime, crisissen en rampen, polarisatie, maatschappelijke onrust) het aantal jongeren dat zich minder veilig voelt zal toenemen. Met diverse interventies zetten we in op het stabiliseren van het percentage studenten dat zich veilig voelt bij Summa en wat ervaart dat er structureel aandacht is voor fysieke en sociale veiligheid in het onderwijs.</p>	<p>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. Aanvraag voor '24 is gerealiseerd. Voor de 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 Summa-breed keuzedeel). Voor 24 zijn er middelen aangevraagd bij de Gemeenten en continueren we deze trainingen. Echter voor de jaren daarna (25,26 en 27) dienen we een plan op te stellen om het te gaan borgen.</p> <p>7. De uitleg over de ondersteuningsstructuur als onderdeel bij de onboarding van nieuwe medewerkers.</p> <p>8. Als onderdeel binnen SummaFlex Systemen (power BI/Canvas/Eduarte) etc. beter ontsluiten waardoor studietoelichtingen eerder oppakken, meer sturingsinformatie hebben en weten welke interventie ze in moeten zetten wanneer (escalatieladder, nieuw verzuimprotocol). Tools moeten ontsloten worden.</p> <p>9. Professionaliseren /coachen van:</p> <ol style="list-style-type: none"> loopbaanbegeleiders in het gebruik van de instrumenten; studietoelichters in het kader van Ondermijnend gedrag (train the trainer via kennispact) 		Rondom Gezonde School wordt een nieuw netwerk gevormd
	<p>Indicatoren studentenwelzijn 82,4 % van de studenten voelt zich veilig op de instelling t.o.v. 81% landelijk (JOB).</p> <p>Percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf is nog niet bekend (instellingsniveau, nieuwe indicator, OCW komt met voorstel meting)</p>	<p>Indicatoren studentenwelzijn Stabiliseren studenten dat zich veilig voelt (82,4%, JOB ja/ja zeker) 75% van de studenten ervaart dat veiligheid aandacht krijgt binnen de opleiding.</p> <p>Indicator veiligheid bij leerbedrijf wordt bepaald als deze landelijk geformuleerd is.</p>			

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID					
Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)	Beoogd resultaat 2027	Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Partners
	Analyse Indicator	Doelen Indicator			
	In 2021 gaf 21% van de studenten aan een slechte/zeer slechte mentale gezondheid te ervaren, in 2022 is dit nog slechts 13% (studentenpeiling NPO). Landelijk is dit percentage 17%.	Ervaren slechte mentale gezondheid is in 2027 <10%	<ul style="list-style-type: none"> c. Teams op gerichte thema's; d. Leerbedrijven op het begeleiden van kwetsbare studenten (gebruiksaanwijzingen spel) en continueren van de nazorg voor kwetsbare jongeren (zie ook 1.3). e. Docenten over thema's depressiviteit, verbindend gezag, diversiteit, suïcidale gedachten. 10. Samenwerking tussen Leerplicht/RMC en Summa College verder verbeteren aan de hand van evaluatie en nieuwe verzuimprotocol en methodiek RMC. 11. Verbeteragenda passend onderwijs blijven invoeren. 12. Rndom aanmelding, intake en instroom zaken (warme overdracht, IOP's) verbeteracties uitzetten vanuit centrale aansturing.		
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	Analyse: Summa heeft een breed aanbod niveau 2 opleidingen in diverse varianten in bol, bbl en derde leerweg. Er zijn versnelde trajecten gericht op doorstroom naar niveau 3 of 4, trajecten van 2 jaar gericht op doorstroom naar werk of vervolgopleiding en brede trajecten waar de student eerst de mogelijkheid krijgt zich in de sector te oriënteren. Studenten van niveau 2 geven in de Job een 3,56 (vijfpuntschaal) voor onderwijs en begeleiding. Ze zijn daarmee iets positiever dan de andere studenten. Dat geldt ook voor het cijfer dat ze voor hun opleiding geven (7). Het aantal voortijdig schoolverlaters op niveau 2 ligt met 12% 2,3% hoger dan het landelijk streefcijfer. Ook op de andere niveaus ligt het	Beoogd resultaat 1. In 27/28 zijn er gepersonaliseerde routes op niveau 2 die aansluiten bij de vraag van studenten en de arbeidsmarkt. 2. In 4 domeinen (techniek, zakelijke dienstverlening economie/business, zorg/welzijn, overige dienstverlening) is een breed oriëntatiejaar, naast een Summa-breed oriëntatiejaar Beoogd resultaat VSV Door het continueren en verbreden van succesvolle interventies verminderen we de voortijdige uitval (zie indicator).	Maatregel m.b.t. extra inzet op niveau 2: 1. Inzet op <ul style="list-style-type: none"> a. Continueren extra inzet van docenten ten behoeve van kleinere klassen en intensievere coaching b. Maatwerktrajecten c. Extra begeleiding in het onderwijs/bpv d. voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt Maatregelen m.b.t. voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak. 2. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC.	Pas toe	Gemeente Eindhoven, ketenpartners jeugdhulpverlening, Kennispact (zie 1.2)

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID																																				
Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)		Beoogd resultaat 2027		Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Partners																													
	Analyse Indicator		Doelen Indicator																																	
vsv'ers en toewerken naar minder dan 18.000 nieuwe vsv'ers in 2026	<p>percentage hierboven. Dit ondanks de vele maatregelen die we al nemen. Het sluit aan bij het landelijk beeld.</p> <p>De stijging bij niveau 2 is bijna volledig te wijten aan een verhoogde uitstroom naar werk. De toename van het aantal niveau 2 studenten dat de opleiding verlaat zonder diploma om te gaan werken is verdubbeld ten opzichte van het schooljaar daarvoor</p> <p>De achtergronden om Summa zonder diploma te verlaten en te gaan werken zijn divers. Een feit is dat studenten meer werkzekerheid hebben: of ze de opleiding nu verlaten met of zonder diploma: werk is er toch wel voor hen in deze arbeidsmarkt.</p> <p>We zien de toename in bijna alle branches waar we dit eigenlijk ook wel verwachtten: in Business (Retail/ Verkoop), Transport en Logistiek en Particuliere Beveiliging</p> <p>72% van de niveau 2 studenten heeft een jaar na afstuderen werk na de opleiding, bij de bbl zijn dit er meer dan bij de bol. Gemiddeld zitten er ruim 9 studenten in groep niveau 2.</p>				<p>3. Continueren en (financieel) borgen van de terugkom coaching.</p> <p>4. Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben door het continueren, uitbreiden (kwetsbare jongeren niveau 3 en 4) en (financieel) borgen van de NXT coaching.</p> <p>5. Voorzetten van huidige VSV convenant (doorstroom coaching, Plusvoorziening) en toewerken regionaal naar 1 jongerenloket in het kader van de wet van School naar werk en binnenboord houden (onderwijs) waardoor we een beter vangnet krijgen binnen de regio.</p> <p>6. Project aansluiting VSO/PRO en MBO continueren en borgen;</p> <p>7. Consolideren en uitbouwen succesklassen in alle domeinen en ook voor niveau 2 wordt nieuw traject ontwikkeld.</p> <p><i>Eigen maatregelen m.b.t. niveau 2 en vsv</i></p> <p>8. Doorontwikkelen van de brede opleidingen op n2 en n4.</p> <p>9. Meerdere instroommomenten realiseren binnen SummaFlex.</p> <p>10. Brede keuzejaar bij Summa Plus doorontwikkelen naar diplomatraject.</p> <p>11. Kennisdeling en opbouw d.m.v. platform niveau 2 docenten.</p> <p>12. Uitvoeren diepgaand onderzoek naar redenen en oplossingen voor uitval en groenpluk (o.a. in de bouw).</p> <p>13. Uitwerken oplossingen groenpluk (oa bol studenten overzetten naar bbl trajecten, afspraken met bedrijven te maken en faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school).</p>																															
	<p>Indicatoren: voortijdig schoolverlaters (DUO)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Instellingsniveau:</th> <th>Doelpercentages 19/20</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Niveau 1: (56) 24%</td> <td>Niveau 1: 22,80%</td> </tr> <tr> <td>Niveau 2: (201) 12%</td> <td>Niveau 2: 9,71%</td> </tr> <tr> <td>Niveau 3: (161) 6%</td> <td>Niveau 3: 3,99%</td> </tr> <tr> <td>Niveau 4: (455) 5%</td> <td>Niveau 4: 3,34%</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Bol:</th> <th>BBL</th> <th>Ex.deelnrs</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Niveau 1: (30) 20%</td> <td>(26) 33%</td> <td>n.v.t.</td> </tr> <tr> <td>Niveau 2: (107) 10%</td> <td>(83) 15%</td> <td>(11) 26%</td> </tr> <tr> <td>Niveau 3: (91) 6%</td> <td>(62) 5%</td> <td>(8) 10%</td> </tr> <tr> <td>Niveau 4: (417) 5%</td> <td>(38) 7%</td> <td>n.v.t.</td> </tr> </tbody> </table>		Instellingsniveau:	Doelpercentages 19/20				Niveau 1: (56) 24%	Niveau 1: 22,80%	Niveau 2: (201) 12%	Niveau 2: 9,71%	Niveau 3: (161) 6%	Niveau 3: 3,99%	Niveau 4: (455) 5%	Niveau 4: 3,34%	Bol:	BBL	Ex.deelnrs	Niveau 1: (30) 20%	(26) 33%	n.v.t.	Niveau 2: (107) 10%	(83) 15%	(11) 26%	Niveau 3: (91) 6%	(62) 5%	(8) 10%	Niveau 4: (417) 5%	(38) 7%	n.v.t.	<p>Indicator vsv 2027 t.o.v. KA 2019-2023</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>25,00%</td> <td>(28,50%)</td> </tr> <tr> <td>11,50%</td> <td>(11,78%)</td> </tr> <tr> <td>4,30%</td> <td>(4,01%)</td> </tr> <tr> <td>4,10%</td> <td>(3,80%)</td> </tr> </tbody> </table>		25,00%	(28,50%)	11,50%	(11,78%)
Instellingsniveau:	Doelpercentages 19/20																																			
Niveau 1: (56) 24%	Niveau 1: 22,80%																																			
Niveau 2: (201) 12%	Niveau 2: 9,71%																																			
Niveau 3: (161) 6%	Niveau 3: 3,99%																																			
Niveau 4: (455) 5%	Niveau 4: 3,34%																																			
Bol:	BBL	Ex.deelnrs																																		
Niveau 1: (30) 20%	(26) 33%	n.v.t.																																		
Niveau 2: (107) 10%	(83) 15%	(11) 26%																																		
Niveau 3: (91) 6%	(62) 5%	(8) 10%																																		
Niveau 4: (417) 5%	(38) 7%	n.v.t.																																		
25,00%	(28,50%)																																			
11,50%	(11,78%)																																			
4,30%	(4,01%)																																			
4,10%	(3,80%)																																			

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID																																	
Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)	Beoogd resultaat 2027	Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Partners																												
	Analyse Indicator	Doelen Indicator																															
	<p>(Tabel 5: vsv 2021/2022 DUO)</p> <p>Indicator Groenpluk in 22/23 = 19% Gehanteerde definitie: aantal studenten (actief op 01-10-2022 en voor 01-10-2023) vertrokken van Summa zonder diploma met reden "Ga werken niet (voll) school".</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>BBL</th> <th>BOL</th> <th>Totaal</th> <th>Vertrokken</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>220</td> <td>218</td> <td>438</td> <td>2304</td> </tr> </tbody> </table> <p>Er waren ook nog 40 studenten die hun opleiding verlieten met reden 'ga werken' maar die ook een opleiding bleven doen:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Leerweg</th> <th>Zelfde opleiding</th> <th>Andere opleiding</th> <th>Eindtotaal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>BOL naar BBL</td> <td>10</td> <td>21</td> <td>31</td> </tr> <tr> <td>BBL naar BOL</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Leerweg zelfde</td> <td>2</td> <td>5</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Eindtotaal</td> <td>13</td> <td>27</td> <td>40</td> </tr> </tbody> </table>	BBL	BOL	Totaal	Vertrokken	220	218	438	2304	Leerweg	Zelfde opleiding	Andere opleiding	Eindtotaal	BOL naar BBL	10	21	31	BBL naar BOL	1	1	2	Leerweg zelfde	2	5	7	Eindtotaal	13	27	40	<p>Indicator groenpluk</p> <ul style="list-style-type: none"> Groenpluk is in 2027 minder dan 10%. Bedrijven zijn bewust van de impact voor de regio op de langere termijn 			
BBL	BOL	Totaal	Vertrokken																														
220	218	438	2304																														
Leerweg	Zelfde opleiding	Andere opleiding	Eindtotaal																														
BOL naar BBL	10	21	31																														
BBL naar BOL	1	1	2																														
Leerweg zelfde	2	5	7																														
Eindtotaal	13	27	40																														
	<p>Indicator uitstromers naar werk: Het aandeel uitstromers bij entree en niveau 2 dat een jaar na uitstroom (met/zonder diploma) werk heeft (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg, DUO)</p> <p>Tabel 8: arbeidsrendement</p>	<p>Indicator uitstromers met werk na 1 jaar</p> <p>Percentage Niveau 1: 70% van de uitstromers naar werk heeft een jaar later werk Niveau 2: 80% van de uitstromers naar werk heeft jaar later nog werk</p>																															

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID

Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)					Beoogd resultaat 2027	Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Partners
	Analyse Indicator					Doelen Indicator			
	Niveau	Summa	BOL	BBL	EX dlInrs	Op basis van de nadere analyse (maatregel 12 - 13) worden indicatoren specifiek geformuleerd			
	1	40 54%	10 50%	30 60%	n.v.t.				
	2	440 72%	120 64%	270 75%	50 74%				
	3	820 86%	220 80%	500 89%	100 91%				
	4	1540 85%	880 81%	670 91%	70 83%				
	<p>Indicator tevredenheid begeleiding 53,1 % van de studenten is tevreden over de begeleiding tijdens de opleiding, (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en naar wel/geen ondersteuningsbehoefte JOB). Landelijk is dit 50% Tabel 10: job-monitor 2022</p> <p><i>Uitsplitsing naar opleidingsniveau en naar wel/geen ondersteuningsbehoefte is nog niet beschikbaar bij DUO</i></p>					<p>Indicator tevredenheid begeleiding De tevredenheid van onze niveau 2 studenten over de opleiding en begeleiding is in 2027 60%.</p>			

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID											
Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)		Beoogd resultaat 2027	Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Partners					
	Analyse Indicator	Doelen Indicator	Doelen Indicator								
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	<p>Analyse: Afgaande op het startersresultaat (82%) en doorstroomsucces (80%) is de onderwijsinhoud toereikend voor alle niveaus in doorlopende beroepskolom vmbo - mbo en mbo - hbo. Het contact met zowel hbo als vmbo opleidingen is in de Corona periode wat verminderd en wordt weer geïntensiveerd. In de flexibele doorstroom zijn nog stappen te zetten. Zo zijn er vrijwel geen mogelijkheden om het traject mbo4 - hbo versneld te doen en ook zijn studenten onvoldoende bekend met AD trajecten (eigen onderzoek 2020). Wel zijn er diverse projecten in de regio waar brede studententeams van mbo - hbo - wo samen aan werken (Boost, solar, drones, chalgeweek040) Voor vmbo leerlingen zijn er diverse mogelijkheden om kennis te maken met de mbo opleidingen variërend van voorlichtingsdagen tot het volgen van een vmbo vak op het mbo.</p> <p>Er wordt een aanvraag gedaan in kader van de regeling doorstroom n.a.v. de regionale analyse. In de eerste tranche voor techniek en zorg/welzijn. Voor de tweede en derde tranche worden de sectoren nog bepaald.</p>		<p>Beoogd resultaat</p> <ol style="list-style-type: none"> In december 2024 is een opleidingsanalyse gereed om te bepalen welke opleidingen een naadloze aansluiting op de arbeidsmarkt hebben. In 26/27 is een naadloze aansluiting in de beroepsroute in de Brainport regio gerealiseerd voor tenminste de verwante opleidingen die uit de analyse naar voren zijn gekomen (gereed juli 2024). Studenten kunnen verkorte trajecten volgen hiertoe door het mogelijk maken en volgen van onderwijsdelen op ander niveau en door gezamenlijke projecten mogelijk te maken. 	<p>Maatregelen m.b.t. opleidingsanalyse</p> <ol style="list-style-type: none"> In juli 2024 is een opleidingsanalyse met partners in vo en ho gereed om te bepalen voor welke opleidingen een naadloze aansluiting gerealiseerd kan worden (met focus op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven en waar studenten drempels ervaren). <p>Maatregelen m.b.t. kennismaking beroepsonderwijs</p> <ol style="list-style-type: none"> 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>Maatregelen m.b.t. versterking inhoud en inrichting</p> <ol style="list-style-type: none"> Vanaf 25/26 zijn er doorlopende (versnelde) opleidingsroutes in de beroepskolom door de inhoud beter af te stemmen en door de inrichting van professionele werkplaatsen waar mbo en hbo studenten samen leren en door doorstroom keuzedelen (voor opleidingen die uit de opleidingsanalyse komen). Ondersteuning verdere ontwikkeling studententeams waarin mbo-hbo en wo studenten gezamenlijk aan innovaties werken 	Pas toe	VO, MBO, HBO, Brainport Bestaande samenwerking die verdiept wordt om resultaten te bereiken					
	<p>Indicatoren</p> <p>Succes in eerste jaar van studenten die ingestroomd zijn (startersresultaat):</p> <ul style="list-style-type: none"> Summa 82%, (4699) Landelijk 82% <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>% onvold</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>niveau 2</td> <td>31%</td> </tr> <tr> <td>niveau 3</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>niveau 4</td> <td>31%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>26%</td> </tr> </tbody> </table>		% onvold				niveau 2	31%	niveau 3	16%	niveau 4
	% onvold										
niveau 2	31%										
niveau 3	16%										
niveau 4	31%										
	26%										

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID																																	
Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)				Beoogd resultaat 2027	Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Partners																									
	Analyse Indicator				Doelen Indicator																												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>19/20</th> <th>20/21</th> <th>21/22</th> <th>norm</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>totaal</td> <td>0,85</td> <td>0,86</td> <td>0,82</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Niveau 2</td> <td>0,83</td> <td>0,83</td> <td>0,81</td> <td>0,79</td> </tr> <tr> <td>Niveau 3</td> <td>0,83</td> <td>0,89</td> <td>0,83</td> <td>0,82</td> </tr> <tr> <td>Niveau 4</td> <td>0,86</td> <td>0,87</td> <td>0,81</td> <td>0,82</td> </tr> </tbody> </table> <p>(Tabel 9: startersresultaat 2020/2021)</p>					19/20	20/21	21/22	norm	totaal	0,85	0,86	0,82		Niveau 2	0,83	0,83	0,81	0,79	Niveau 3	0,83	0,89	0,83	0,82	Niveau 4	0,86	0,87	0,81	0,82		5. Deelname subsidieregeling versterking aansluiting beroepskolom, voor de tekort sectoren techniek, woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid en kinderopvang. In 2023: techniek, kinderopvang In 2024 en 2025 nog te bepalen (bekostiging vanuit subsidieregeling)		
	19/20	20/21	21/22	norm																													
totaal	0,85	0,86	0,82																														
Niveau 2	0,83	0,83	0,81	0,79																													
Niveau 3	0,83	0,89	0,83	0,82																													
Niveau 4	0,86	0,87	0,81	0,82																													
	<p>Indicator Succes in eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit het mbo (MBO Raad en DUO):</p> <ul style="list-style-type: none"> Summa 80% (800) Landelijk 81% <p>(Tabel 6: studiesucces in het hbo 2020/2021)</p> <p>In bijlage 4 is het startersresultaat (vmbo) en doorstroom succes (hbo) opgenomen voor de geselecteerde beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang, en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant)</p>				<p>Indicator Het doorstromsucces naar hbo stijgt naar 83% Hbo studenten ervaren een soepele overgang van mbo naar hbo (75%)</p>	<p>Eigen maatregelen m.b.t. doorstroom</p> <p>6. SummaFlex: 2025 /2026 start van een doorlopende leerlijn naar hbo en vanuit vmbo - mbo (verkorte routes)</p>																											
1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's	<p>Analyse Taalkracht (onderdeel van Summa College) biedt in de Brainport regio een breed onderwijsaanbod voor volwassenen met moeite met lezen, schrijven, rekenen en computeren (waaronder laaggeletterden). Taalprogramma's die aangeboden worden zijn NT1, NT2, ouders en taal. In 2022 stroomden 812 Over het geheel is de klanttevredenheid een 8,6.</p>				<p>Beoogd resultaat LLO collectief: 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</p>	<p>Maatregel m.b.t. Nationaal Groeifonds LLO</p> <p>1. Summa neemt deel aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief (bekostiging vanuit Groeifonds)</p> <p>Eigen maatregelen m.b.t. laaggeletterdheid:</p> <p>2. Summa scholen verlenen medewerking aan het ontwikkelen van onderwijs op 4 tekortsectoren in onze regio waarin we</p>	Pas toe	Partners Groeifonds Gemeente Eindhoven, partners van het Regionaal Werkbedrijf																									

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID

Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)	Beoogd resultaat 2027	Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Partners
	Analyse Indicator	Doelen Indicator			
	<p>Uit de monitor educatietrajecten regio Zuidoost-Brabant (onderdeel van de Nederlandse Monitor) blijkt dat het effect op het gebied van de arbeidsmarktpositie geconstateerd worden, dat deze redelijk groot zijn. Door de educatieve trajecten krijgt circa 20% tot 35% van de deelnemers een betere arbeidsmarktpositie.</p> <p>In 2022 stroomden 181 cursisten in in de vaardigheid Nederlands bij Taalkracht. De doelgroep bereiken we via diverse partners (bedrijven, sociale partners) of zij melden zichzelf aan (voornamelijk NT2).</p> <p>Summa is penvoerder van het consortium Groeifonds LLO LG/LO. We geven uitvoering aan de pilot in Zuidoost Brabant in nauwe samenwerking met pilotregio Twente en nemen deel aan de landelijke denktank. Dit gaat leiden tot een verbreding van het aanbod en optimalisatie van bereiken doelgroep NT1.</p>	<p>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> <p>Beoogd resultaat eigen maatregelen: Een preventieve i.p.v. curatieve aanpak van laaggeletterdheid.</p>	<p>basisvaardigheden (Taalkracht) en vakvaardigheden (MBO) integreren.</p> <p>3. Zicht krijgen op het aantal studenten die laaggeletterd instromen en uitstromen bij (initieel onderwijs) Summa. Op basis van analyse maatregelen formuleren</p> <p>4. Afhankelijk van het resultaat van de analyse bieden van passende opleidingstrajecten binnen onze bol en bbl opleidingen voor laagopgeleide en laaggeletterde instromers. Dit sluit aan bij de gepersonaliseerde leerroutes die we met SummaFlex willen aanbieden.</p>		<p>Zuidoost-Brabant waaronder gemeenten Sociale Werkbedrijven (o.a. Ergon), UWV, 040Werk, WIJ Eindhoven, en een groot aantal bedrijven waaronder VDL, CSU, Vitalis, Van der Valk, Het Goed</p> <p>Bestaand netwerk, dat verder geïntensiveerd wordt om resultaten te bereiken</p>
	Indicatoren nvt	Indicator			
		<p>200 scholings- en ontwikkelingstrajecten voor laagopgeleide en laaggeletterde inwoners van Zuidoost-Brabant in de sectoren Zorg en Dienstverlening, Techniek, Logistiek en Bouw.</p>			

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT					
Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)	Beoogd resultaat 2027	Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Partners
	Analyse Indicator	Doelen Indicator			
Algemeen	<p>Analyse: In bijlage 3 is de lijst opgenomen met beroepsopleidingen (BC-code) die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant. De lijst is bepaald op basis van de arbeidsvraag en opleidingsaanbod in de regio en beperkt tot de beroepen in de genoemde sectoren. We tekenen hierbij aan dat de arbeidsmarkt in de Brainport regio op alle fronten gespannen en krap is (spanningsindicator UWV 6,92). De Spanningsindicator geeft een indicatie van de spanning tussen de openstaande vraag en het direct beschikbare aanbod op de arbeidsmarkt. Deze wordt uitgedrukt in een typering van de markt (zeer krap tot zeer ruim of een waarde tussen 0 en 16). Bij veel openstaande vacatures ten opzichte van het aantal kortdurend werklozen is de arbeidsmarkt zeer krap. Er is ook gekeken naar het aantal openstaande vacatures in de gebieden. In het eerste kwartaal 2023 waren dit er 9.000 voor de genoemde sectoren en in totaal 20.400. De sector techniek met 4900 de meeste openstaande vacatures, gevolgd door de bedrijfseconomische en administratieve beroepen met 3950. Het aantal gediplomeerden van de opleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio is op basis van deze gegevens groot.</p>				
<p>2.1 Studenten maken weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en baan zekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant</p>	<p>Analyse: We volgen jaarlijks de doelmatigheid van onze opleidingen. In bijlage 5 is het opleidingsaanbod van Summa opgenomen met daarbij de doelmatigheid. T.a.v. het perspectief kans op werk zien we het volgende beeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10% van de opleidingen “gering en matig”. - 45% “voldoende”. - 34% “ruim voldoende tot goed” - 11% “niet bepaald”. <p>De opleidingen met een gering tot matig perspectief zijn voornamelijk gericht op doorstroom naar vervolgonderwijs.</p> <p>LOB maakt onderdeel uit van alle opleidingsprogramma’s. Summa heeft een visie op LOB waarbinnen teams vorm geven aan LOB. Vanuit de strategische koers om studenten gepersonaliseerde leerroutes aan te bieden, gaan we inzetten op de rol docent als coach, (van het leren en bij de studie). De meeste opleidingen werken samen met bedrijven bij de voorlichting van studenten, door deelname aan voorlichtingsactiviteiten,</p>	<p>Beoogd resultaat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Studenten worden ondersteund bij het maken van een weloverwogen keuze voor een gepersonaliseerde leerroute waarmee ze kansrijk uitstromen op de arbeidsmarkt of een vervolgopleiding. 2. Opleidingen van Summa sluiten aan bij de dynamische arbeidsmarkt van de Brainport regio. 3. Studenten voelen zich ondersteund bij hun leertraject binnen Summa. 	<p>Maatregelen m.b.t. LOB (deels vanuit subsidie versterking LOB):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Investeren in extra capaciteit voor LOB t.b.v. meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken, meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting, ondersteunen van studenten in een kwetsbare positie door extra hulp te bieden en door het invoeren van de nieuwe rol docent als coach (zie 2). 2. Investeren in de kwaliteit van LOB vanuit de strategie Summa2025 waarbij studenten een gepersonaliseerde leerroute gaan volgen en talentontwikkeling voorop staat. Dit vraagt om een aanscherping van visie op LOB, het duiden van de huidige rol van LOB’er t.o.v. nieuwe rollen van de docent (o.a. studietoetscoach), om tools die dit ondersteunen (Canvas) een andere manier om de voortgang van de student te volgen dan via examens (o.a. didactisch coachen). Dit wordt uitgewerkt binnen SummaFlex. 3. De rol van studietoetscoach (SummaFlex) verder implementeren en borgen. 	<p>Verplicht en eigen maatregelen</p>	<p>SBB, Brainport Development, arbeidsmarktcommissies docenten, studenten, Fontys, VO scholen, werkgeversorganisaties</p> <p>Brabants Netwerk HBO, MBO voortzetten</p> <p>Opnieuw oppakken en versterken</p>

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT					
Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)	Beoogd resultaat 2027	Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Partners
	Analyse Indicator	Doelen Indicator			
	<p>bedrijvendagen. Met bedrijven uit de techniek (kansrijk beroep) wordt gewerkt aan de schaa sprong. Samenwerking met andere werkgevers in andere kansrijke beroepen heeft geleid op bovenstaande algemene analyse geen specifieke aandacht. In de volle breedte gaan we inzetten op versterking van de voorlichting om uitval te verlagen (zie ook 1.4). Kansrijkheid op de arbeidsmarkt krijgt hierbij extra aandachtspunt (beoogd resultaat 1)</p> <p>In 2022/23 is een Summa-breed keuzejaar gestart voor studenten die nog niet klaar zijn voor een beroepsopleiding omdat zij nog een persoonlijke groei te maken hebben en nog geen keuze kunnen maken. Daarnaast bieden we ook sector-brede basisopleidingen (hospitality, engineering) die de student de optie bieden om na een jaar een gerichte keuze te maken. In kader van het experiment willen we deze opleidingen doorontwikkelen en nieuwe ontwikkelen.</p>		<ol style="list-style-type: none"> 4. Er komt een professionaliseringstraject voor de coachende rol van docenten (studiecoach, didactisch coachen) zowel individueel als in teamverband. 5. Uitbreiding van meeloopdagen voor aankomende studenten (voorbeeld KWIC halve dag per week 7 weken lang). 6. Doorontwikkelen startthermometer waarmee de motivatie van startende studenten na eerste periode gemeten en besproken wordt (ook t.b.v. maatregel 1.4). 7. Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat: <ol style="list-style-type: none"> 1. Er start een pilot met het inzetten van het loopbaandossier dat vmbo'ers maken bij de overstap naar mbo. 2. Herstarten gesprekken met vmbo scholen over resultaten doorgestroomde studenten met bedoeling doorstroom te optimaliseren. 3. Intensiveren contacten hbo over doorstroom mbo studenten o.a. in AD (uit eigen onderzoek blijkt dat mbo4 studenten matig bekend zijn met AD trajecten). 8. Continueren en uitbreiden gezamenlijke inzet op voorlichting met bedrijven, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven 9. Pilot opstarten waarbij studenten die 2 keer een opleiding afgebroken hebben verplicht een heroriëntatietraject doorlopen bij Studentenbegeleiding. 		<p>netwerk VO MBO</p> <p>Intensiveren samenwerking werkgevers bij voorlichting</p>
	<p>Indicatoren</p> <p>33,5 % van de (huidige) studenten oordeelt positief over de hulp van school bij de keuze voor verder leren of werken tegenover landelijk 33%. Op een 5 puntschaal scoort hulp bij plannen van de opleiding een 3.</p> <p><i>Uitsplitsing naar opleidingsniveau nog niet beschikbaar vanuit DUO.</i></p> <p>Tabel 10: job-monitor 2022</p> <p>Totale instroom kansrijke beroepen (bijlage 5):</p>	<p>Indicatoren</p> <ul style="list-style-type: none"> • in 2027 is 50% van de studenten positief over de hulp bij keuze voor vervolg na de opleiding 			

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT								
Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)			Beoogd resultaat 2027	Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Partners	
	Analyse Indicator			Doelen Indicator				
		kansrijk	totaal	% in kansrijk	<ul style="list-style-type: none"> In 2027 is de instroom in kansrijke beroepen in de regio 70% 	<p>10. Good practices van andere ROC's uitproberen binnen het Summa College.</p> <p>(</p> <p>Maatregelen m.b.t. experiment oriëntatieprogramma</p> <ol style="list-style-type: none"> Deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt met Summa-breed 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>Maatregelen m.b.t. kansrijk opleiden</p> <ol style="list-style-type: none"> 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). Bewustmaken van bedrijven dat het belang 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. 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 Summa2025 de focus op de pijler gepersonaliseerd leren van de visie op 		
	21/22	3115	5421	57%				
	22/23	3088	5376	57%				
<p>Zie bijlage 3 voor de instroom van studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio</p> <p>Tabel 2 DUO : instromers en switchers 2022/2023</p>								

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT

Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)	Beoogd resultaat 2027	Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Partners
	Analyse Indicator	Doelen Indicator			
			<p>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.</p> <p>Binnen Summa loopt het programma SummaFlex waarin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de nulsituatie en gewenste situatie in beeld wordt gebracht van flexibel onderwijs - het onderwijs flexibel en blended ingericht wordt - er minimaal 2 instroommomenten zijn - er een Summa-breed aanbod keuzedelen is - er flexibele REN arrangementen (zie ook 3.1) zijn - andere vormen van examineren ingevoerd worden en de ontwikkeling van de student gevolgd wordt (o.a. via programmatisch toetsen, didactische coachen) - elke student een studietoets heeft - er een DLWO/LMS en onderwijscatalogus die flexibel onderwijs mogelijk maakt (zie ook 3.4) - geroosterd wordt per dagdeel - meer in leerwerkplaatsen wordt opgeleid - docenten geprofessionaliseerd zijn voor gepersonaliseerd onderwijs (zie 3.3 en 3.4). 		

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT					
Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)	Beoogd resultaat 2027	Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Partners
	Analyse Indicator	Doelen Indicator			
<p>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</p>	<p>Analyse: Studenten zijn overwegend positief (3.9 op 5) over wat ze leren op hun stageplaats waarmee dit kwalitatief goed lijkt aan te sluiten bij de opleiding en ontwikkelbehoefte van de studenten. Ruim 37% van de studenten is tevreden over stagebegeleiding door de instelling, dat ligt iets boven het landelijk percentage maar kan verbeterd worden. Het aantal momenten is niet de belangrijkste sturingsfactor, dit zijn er veelal al de in het stagepact voorgestelde 3. Stagediscriminatie komt afhankelijk van de branche voor al weten we niet in welke mate. Alle teams besteden aandacht aan het voorkomen en tegengaan maar het blijkt moeilijk om een goed beeld te krijgen omdat studenten het lang niet altijd melden. Ook zien we dat zij ook zelf oplossingen zoeken. Het melden gebeurt bij verschillende personen. Er zijn teams waar afgesproken is dat dit altijd bij de onderwijsdirecteur gemeld wordt. Er is nog geen structurele samenwerking met SBB bij gevallen van stagediscriminatie. Er loopt een experiment samen met de Studentenraad met anonieme stagematching. De ervaringen zijn divers. Er is geen specifiek beleid vastgesteld binnen Summa. Het handelingsperspectief van onderwijsprofessionals (stagecoördinatoren, bpv-begeleiders, docenten) bij het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie is verschillend. Er zijn trainingen diversiteit voor docenten.</p>	<p>Beoogd resultaat De stagebegeleiding is in 2027 voor de bol studenten naar een hoger niveau getild waardoor het leren op school en in het bedrijf meer verbonden worden. Dit past binnen de strategische koers waarin we relationeel werken in onderwijs centraal stellen.</p> <p>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>	<p>Maatregelen m.b.t. bpv begeleiding</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Verdiepend onderzoek naar reden waarom studenten de bpv begeleiding vanuit school minder positief ervaren en wat nodig is om dit te verbeteren. We benutten beschikbare gegevens uit de SBB BPV-monitor, Hierbij wordt het aantal contact momenten en de invulling van dit contact meegenomen. 2. In kader LOB wordt voorbereiding op stages geïntensiveerd. 3. Teams onderzoeken of en hoe stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1 geoptimaliseerd kan worden en passen dit vervolgens toe. Dit doen ze samen met studenten 4. In de arbeidsmarktcommissie worden thema's als begeleiding, groenpluk, stagediscriminatie bespreekbaar gemaakt aan de hand van onderzoek. <p>Maatregelen m.b.t. stagediscriminatie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Samen met SBB en andere partners in de regio stellen we een actieplan op gericht op bewustwording en tegengaan stagediscriminatie met daarin o.a. een toegankelijk, laagdrempelig werkwijze voor het melden en registreren, het bespreekbaar maken (o.a. in arbeidsmarktcommissies) en wijze van handelen, het opvolgen van de meldingen en de afhandeling. Studentenraad wordt direct betrokken en op de hoogte gebracht van acties om stagediscriminatie tegen te gaan. 2. Het Practoraat relationeel werken doet actieonderzoek op vlak van stagediscriminatie en komt op basis hiervan tot een sociale normstelling binnen Summa op dit vlak (visie 	<p>Pas toe</p> <p>Verplicht</p>	<p>SBB, studenten, studentenraad regionale partners waaronder onderwijsinstellingen betrokken bij stagediscriminatie</p> <p>Met SBB en andere partijen wordt contact geïntensiveerd t.a.v thema bpv en stage discriminatie</p>

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT																			
Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)		Beoogd resultaat 2027		Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Partners												
	Analyse Indicator		Doelen Indicator																
	<p>Indicator Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en vanuit leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan (uitgesplitst naar leerweg, JOB).</p> <table border="1"> <tr> <td>Summa</td> <td></td> <td>Landelijk</td> </tr> <tr> <td>Bol: School</td> <td>37,3%</td> <td>36%</td> </tr> <tr> <td>Bol: Leerbedrijf</td> <td>64,8%</td> <td>64%</td> </tr> <tr> <td>Bbl: Leerbedrijf</td> <td>69,7%</td> <td>70%</td> </tr> </table> <p>Tabel 10: job-monitor 2022</p> <p>Het aantal meldingen op de instelling over stagediscriminatie wordt niet structureel bijgehouden en is daardoor niet inzichtelijk.</p>	Summa		Landelijk	Bol: School	37,3%	36%	Bol: Leerbedrijf	64,8%	64%	Bbl: Leerbedrijf	69,7%	70%		<p>Indicator Het percentage BOL studenten dat tevreden is over de begeleiding bij de bpv in 2027 gestegen naar 55%. Bij de bbl consolideren we het percentage.</p> <p>De diverse betrokken partijen zijn zich bewust van het tegengaan van stagediscriminatie. Dit meten we van de hand van het aantal gemelde en opgepakte gevallen en de tevredenheid van studenten hierover.</p> <p>Het aantal meldingen stagediscriminatie is in beeld. Omdat we geen beeld hebben op het aantal meldingen kunnen we hier geen harde indicator stellen</p>		<p>uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten).</p> <p>Verplichte maatregelen m.b.t. bpv:</p> <ol style="list-style-type: none"> Er wordt beleid geformuleerd t.a.v. stagebegeleiding en stagediscriminatie in het licht van Summa2025 (veilige leeromgeving, flexibele leerroutes). 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. 		
Summa		Landelijk																	
Bol: School	37,3%	36%																	
Bol: Leerbedrijf	64,8%	64%																	
Bbl: Leerbedrijf	69,7%	70%																	
<p>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</p>	<p>Analyse: In de strategie Summa2025 spreken we uit dat we geloven in de duurzame ontwikkeling van mensen, een leven lang. Met Summa & Bedrijf profileert Summa zich als dé mbo-opleider in de Brainportregio met een maatschappelijke opdracht om onderwijs toegankelijk te maken voor volwassenen in aansluiting op de regionale vraagstukken:</p> <ul style="list-style-type: none"> mensen te ondersteunen bij hun duurzame ontwikkeling, een leven lang; bedrijven te helpen hun medewerkers duurzaam inzetbaar te houden; ervoor te zorgen dat alle talenten kunnen meedoen en meetellen - ook kwetsbare groepen en mensen met afstand tot de arbeidsmarkt A. 	<p>Beoogd resultaat bbl: De mogelijkheden van de bbl route benutten t.b.v. een bredere doelgroep waaronder (bol)studenten die opleiding voortijdig dreigen te verlaten, voorkennis en kunde van zij-instromers, erkennen van kennis en kunde die werkenden al beheersen (evc), praktijkroute.</p> <p>Beoogd resultaat derde leerweg trajecten: In 2026 wordt Summa & Bedrijf erkend en herkend door bedrijven en individuen als hun mbo-scholingspartner in de regio Zuidoost-Brabant. Met kort-cyclische en kwalitatief goede</p>	<p>Maatregelen m.b.t. bbl</p> <ol style="list-style-type: none"> Vergroten van het aanbod en de bekendheid van bbl-opleidingen (initieel en maatwerk), met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven: <ul style="list-style-type: none"> i.s.m. SBB doen we onderzoek naar de omvang, kansen en behoefte bij studenten naar bbl opleidingen aansluitend bij doelen van Summa2025 worden bbl-opleidingen afgestemd op wat zij-instromers al kennen en kunnen Bbl-aanbod expliciet bekend maken in de regio In samenwerking met bedrijven bbl opleidingen in stand houden ook als hier minder vraag naar is. Bij groenpluk van bol studenten i.s.m. bedrijven bbl route inzetten. Hier zetten 	<p>Pas toe Eigen maatregelen</p>	<p>Partner van huis naar werk, het leerwerkloket, Brainport voor elkaar en ASML fonds, Kennispact MBO Brabant. Brabant Leert, PACT Brabant SBB</p>														

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT					
Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)	Beoogd resultaat 2027	Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Partners
	Analyse Indicator	Doelen Indicator			
<p>daarvan wordt samengewerkt in de LLO-katalysator en gebruik gemaakt van de Subsidie-regeling praktijkleren</p>	<p>Summa & Bedrijf richt zich op de volgende doelgroepen: alumni van Summa (initiële markt), de participatiemarkt van werkzoekenden en de employabilitymarkt van werken. Door vraaggestuurd samen te werken met de betrokken partners sluit het LLO aanbod goed aan op de vraag van het regionaal bedrijfsleven en regionale vraagstukken. Door de gespannen situatie op de arbeidsmarkt in de regio Brainport beweegt Summa & Bedrijf zich op veel markten. De mogelijkheden van de derde leerweg worden volop benut (certificaten, praktijkverklaringen en diplomagerichte trajecten) in vrijwel alle sectoren waarin Summa actief is. In bijlage 6 is een overzicht opgenomen. Zie ook de website van Summa & Bedrijf Maatwerk door verkorting van de opleidingsduur, door beroepsgerichte eenheden aan te bieden, door meerdere startmomenten, door leren op bedrijfslocaties (o.v. via praktijkleren) is zowel in de derde leerweg als in de bol en bbl mogelijk. Bij deze doelstelling richten we ons alleen op de LLO markt. Voor de initiële studenten wordt maatwerk via het flexibel aanbieden van onderwijs steeds meer mogelijk (zie doelstelling 2.1). Summa & Bedrijf neemt deel aan het RMT ofwel Huis naar werk.</p>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5000 volwassenen volgen actief een opleiding - We worden met een 8 gewaardeerd door onze klanten. <p>(Uitvoering LLO trajecten valt buiten bekostiging vanuit kwaliteitsgelden)</p>	<p>we samen met SBB op in vanuit perspectief leercultuur bij bedrijven</p> <p>Maatregel m.b.t. trajecten derde leerweg</p> <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 SummaFlex waar voor de initiële doelgroepen ook in bouwstenen gewerkt wordt. 2. Uitbreiden en continueren van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten. 3. Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken. <p>Eigen maatregelen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Continueren van het expertiseteam LLO dat ingericht is om scholen te ondersteunen bij de transitie. Hierbij werken we in een sterk internationale context waar ons aanbod bij aan moet sluiten qua taal, bijvoorbeeld Engelstalige onderdelen. 2. Samenwerking binnen Brabant Leert optimaliseren en aanbod actueel houden. Vertegenwoordiging in stuurgroep, werkgroep en lid van de adviescommissie. 		<p>In de regio en in Brabant is een stevig netwerk dat zich richt op het gezamenlijk aanbieden van een opleidingsaanbod voor volwassenen. Samenwerking wordt intensiever door mogelijkheden die er zijn voor LLO</p>

PRIORITEIT 2: VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS - ARBEIDSMARKT																																	
Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)		Beoogd resultaat 2027		Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Partners																										
	Analyse Indicator		Doelen Indicator																														
	<p>Indicatoren LLO en BBL opleidingen Summa heeft een groot aanbod aan bbl opleidingen. In het portfolio voor 24/25 (waar in 23/24 studenten voor geworven worden) is dit aantal zelfs groter dan de bol: bbl 188 (173), bol 182 (176), 3de leerweg 60 (33) Deze zijn als volgt verdeeld over de niveaus: 44 niveau 2, 62 niveau 3, 88 niveau 4</p> <p>Het aantal bekostigde bll studenten steeg de laatste vijf jaar van 4436 naar 5123 (15%)</p>		<p>Indicatoren LLO trajecten</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Marktsegment doelgroep (aantallen)</th> <th>2023</th> <th>2024</th> <th>2025</th> <th>2026</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Alumni</td> <td>300</td> <td>500</td> <td>800</td> <td>1.300</td> </tr> <tr> <td>Werkzoekenden</td> <td>150</td> <td>175</td> <td>250</td> <td>375</td> </tr> <tr> <td>Werkenden</td> <td>2.300</td> <td>3.300</td> <td>4.500</td> <td>5.750</td> </tr> <tr> <td>Totaal</td> <td>2.750</td> <td>3.975</td> <td>5.550</td> <td>7.425</td> </tr> </tbody> </table> <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>		Marktsegment doelgroep (aantallen)	2023	2024	2025	2026	Alumni	300	500	800	1.300	Werkzoekenden	150	175	250	375	Werkenden	2.300	3.300	4.500	5.750	Totaal	2.750	3.975	5.550	7.425	<ol style="list-style-type: none"> 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. (bekostiging LLO loopt via groeifonds katalysator) 			
Marktsegment doelgroep (aantallen)	2023	2024	2025	2026																													
Alumni	300	500	800	1.300																													
Werkzoekenden	150	175	250	375																													
Werkenden	2.300	3.300	4.500	5.750																													
Totaal	2.750	3.975	5.550	7.425																													

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

Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)	Beoogd resultaat 2027	Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Samen- werkings- partners
	Analyse Indicator	Doelen Indicator			
<p>3.1 De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt</p>	<p>Analyse: Over de kwaliteit van het onderwijs Nederlands/ rekenen bij Summa is zo'n 46% van de studenten tevreden, wat vergelijkbaar is met het landelijk gemiddelde. Hierbij ligt Nederlands 1% lager en Rekenen 2% hoger. Met deze scores ligt er de ambitie om dit te verbeteren. Dit ondanks de constatering dat de resultaten van onze studenten voor rekenen op alle niveaus ruim boven het landelijk gemiddelde liggen en voor Nederlands op dit gemiddelde. Voor de IE's ligt het aantal studenten dat de eis heeft gehaald boven landelijk niveau. Wat opvalt is dat de scores op de IE beduidend hoger zijn dan op de CE's bij Nederlands. Mogelijk dat dit te maken heeft met de wijze van examinering. We nemen dit mee in uitwerking van onze strategie Summa2025 waar we ook voor Rekenen en Nederlands gepersonaliseerde leerroutes mogelijk gaan maken door het aanbieden van flexibele leerarrangementen. Het is dan ook het moment voor een geactualiseerde visie op REN. In de huidige wordt vooral ingezet op het aanbieden van activerend onderwijs gericht op het behalen van de CE's waarbij teams de ruimte hebben dit onderwijs binnen de context van hun opleidingen vorm te geven. Het professionaliseren van de docenten heeft voortdurend aandacht, aansluitend bij landelijke ontwikkelingen. Summa heeft voornamelijk vakdocenten voor Nederlands en rekenen waarbij docenten rekenen afgelopen jaar een professionaliseringstraject hebben</p>	<p>Beoogd resultaat</p> <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 24/25 een professionaliseringsaanbod voor docenten Rekenen en Nederlands om onderwijs gedifferentieerd en actief aan te bieden. 	<p>Maatregelen m.b.t. corona-achterstanden vo instrumers</p> <ol style="list-style-type: none"> 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>Maatregelen m.b.t. het aanbod N/R</p> <ol style="list-style-type: none"> In het kader van SummaFlex gaan we na in hoeverre R/N meer gepersonaliseerd kan worden vormgegeven en georganiseerd. We starten daartoe een project waarin we de mogelijkheden en onmogelijkheden onderzoeken van flexibele R/N arrangementen welke er aan bij moeten dragen dat het onderwijs meer aansluit bij de vraag, leef- en beroepscontext van de student. Teams geven vorm aan de flexibele arrangementen o.a. in REN centra en voeren deze uit. Ook de afsluiting is flexibel mogelijk. <p>Maatregelen m.b.t. ondersteuning specifieke doelgroepen</p> <ol style="list-style-type: none"> Inventarisatie studenten die Summa laaggeletterd verlaten Continueren, uitbreiden en verder borgen (Keuzedeel toewerken naar 2F Summa-breed) van de NT2-ondersteuning naar onderwijsteams en anderstalige studenten. (zie ook 3.4) Inrichten van preventieve programma's en programma's voor alumni om taal te onderhouden op de werkvloer. 	<p>Pas toe</p>	<p>Docenten, studenten, coöperatie examens MBO</p> <p>Summa neemt examens van CEM af. We leveren ontwikkelaars en beoordelaars en zijn bestuurlijk betrokken.</p>

PRIORITEIT 3: ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST: KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE																																						
Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)		Beoogd resultaat 2027	Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Samen- werkings- partners																																
	Analyse Indicator		Doelen Indicator																																			
	<p>gevolgd t.b.v. de invoering van de nieuwe rekeneisen. Summa heeft een aanzienlijke groep anderstaligen en internationale studenten door het internationale karakter van de regio. Er zijn diverse mogelijkheden voor extra ondersteuning, bv zomer school, inzet keuzedeel toewerken naar 2f en bijlessen rekenen. Vanuit onze tak Taalkracht wordt hierop expertise op ingezet. Uit de NPO monitor blijkt dat studenten bij Summa minder achterstand ervaren dan gemiddeld (11% t.o.v. 19% landelijk). Het wegwerken van corona-achterstanden van studenten zit niet zozeer in kennis als wel in houding en motivatie.</p>			<p>Maatregelen m.b.t. professionalisering</p> <p>2. De set van eisen van de docenten R/N wordt geactualiseerd.</p> <p>3. Er zijn professionaliseringstrajecten voor docenten N/R en niet vakdocenten om Nederlands en rekenen te integreren in de beroepscontext.</p>																																		
	<p>Indicatoren Aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands/rekenen (instellingsniveau JOB)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Summa</th> <th>Landelijk:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nederlands:</td> <td>46,0%</td> <td>47%</td> </tr> <tr> <td>Rekenen :</td> <td>45,9%</td> <td>44%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) en rekenen (eindcijfer) (uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau, DUO)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Rekenen:</th> <th>Summa</th> <th>Landelijk</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Niveau 1: 2f</td> <td>30</td> <td>60% 25%</td> </tr> <tr> <td>Niveau 2: 2f</td> <td>325</td> <td>35% 33%</td> </tr> <tr> <td>3f</td> <td>13</td> <td>62% 35%</td> </tr> <tr> <td>Niveau 3: 2f</td> <td>765</td> <td>68% 60%</td> </tr> <tr> <td>3f</td> <td>39</td> <td>49% 45%</td> </tr> <tr> <td>Niveau 4: 3er</td> <td>5</td> <td>15% 7%</td> </tr> <tr> <td>3f</td> <td>1251</td> <td>45% 35%</td> </tr> </tbody> </table>			Summa	Landelijk:	Nederlands:	46,0%	47%	Rekenen :	45,9%	44%	Rekenen:	Summa	Landelijk	Niveau 1: 2f	30	60% 25%	Niveau 2: 2f	325	35% 33%	3f	13	62% 35%	Niveau 3: 2f	765	68% 60%	3f	39	49% 45%	Niveau 4: 3er	5	15% 7%	3f	1251	45% 35%	<p>Indicatoren</p> <p>1. De tevredenheid over lessen Nederlands en rekenen is gestegen tot 50%.</p> <p>2. Als Rekenen de afgelopen 2 jaren had meegeteld had ruim 25% van onze studenten het diploma niet gehaald. Inmiddels is de inhoud van rekenen veranderd, is er een ander (instellings)examen en dit telt het mee voor het zak- slaag percentage Dit, samen met de maatregelen die we nemen willen toe naar een slagingspercentage van nagenoeg 100%.</p>		
	Summa	Landelijk:																																				
Nederlands:	46,0%	47%																																				
Rekenen :	45,9%	44%																																				
Rekenen:	Summa	Landelijk																																				
Niveau 1: 2f	30	60% 25%																																				
Niveau 2: 2f	325	35% 33%																																				
3f	13	62% 35%																																				
Niveau 3: 2f	765	68% 60%																																				
3f	39	49% 45%																																				
Niveau 4: 3er	5	15% 7%																																				
3f	1251	45% 35%																																				

PRIORITEIT 3: ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST: KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE																																																	
Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)		Beoogd resultaat 2027	Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Samen- werkings- partners																																											
	Analyse Indicator		Doelen Indicator																																														
	<p>Nederlands IE: Summa Landelijk:</p> <table border="1"> <tr> <td>Niveau 1: 2f</td> <td>118</td> <td>72%</td> <td>76%</td> </tr> <tr> <td>Niveau 2: 2f</td> <td>915</td> <td>98%</td> <td>76%</td> </tr> <tr> <td>Niveau 3: 2f</td> <td>1104</td> <td>98%</td> <td>87%</td> </tr> <tr> <td>3f</td> <td>62</td> <td>89%</td> <td>33%</td> </tr> <tr> <td>Niveau 4: 3f</td> <td>2649</td> <td>96%</td> <td>92%</td> </tr> </table> <p>Nederlands CE: Summa Landelijk</p> <table border="1"> <tr> <td>Niveau 1: 2f</td> <td>92</td> <td>56%</td> <td>54%</td> </tr> <tr> <td>Niveau 2: 2f</td> <td>802</td> <td>86%</td> <td>84%</td> </tr> <tr> <td>3f</td> <td></td> <td></td> <td>34%</td> </tr> <tr> <td>Niveau 3: 2f</td> <td>1057</td> <td>93%</td> <td>91%</td> </tr> <tr> <td>3f</td> <td>43</td> <td>61%</td> <td>58%</td> </tr> <tr> <td>Niveau 4: 3f</td> <td>1957</td> <td>71%</td> <td>70%</td> </tr> </table> <p>(Tabel 3b en 3c: NL IE, NL CE 2021/2022 (DUO))</p>		Niveau 1: 2f	118	72%	76%	Niveau 2: 2f	915	98%	76%	Niveau 3: 2f	1104	98%	87%	3f	62	89%	33%	Niveau 4: 3f	2649	96%	92%	Niveau 1: 2f	92	56%	54%	Niveau 2: 2f	802	86%	84%	3f			34%	Niveau 3: 2f	1057	93%	91%	3f	43	61%	58%	Niveau 4: 3f	1957	71%	70%			
Niveau 1: 2f	118	72%	76%																																														
Niveau 2: 2f	915	98%	76%																																														
Niveau 3: 2f	1104	98%	87%																																														
3f	62	89%	33%																																														
Niveau 4: 3f	2649	96%	92%																																														
Niveau 1: 2f	92	56%	54%																																														
Niveau 2: 2f	802	86%	84%																																														
3f			34%																																														
Niveau 3: 2f	1057	93%	91%																																														
3f	43	61%	58%																																														
Niveau 4: 3f	1957	71%	70%																																														
3.2 De kwaliteit van het burgerschaps-onderwijs wordt beter	<p>Analyse We geven invulling aan de landelijke burgerschapsagenda met in acht-neming van de eigenheid van onze regio. In elke bol en bbl opleiding bij Summa is burgerschap onderdeel van het programma. Ook wereldburgerschap krijgt aandacht. Teams geven op een eigen wijze, passend bij de doelgroep en de context vorm aan burgerschap (als apart vak of geïntegreerd). Zij bepalen ook hoe de inspanningsverplichting bepaald wordt. Deze wordt vastgelegd in Eduarte. Er is geen specifiek aanstellings- en scholingsbeleid voor docenten die burgerschap verzorgen. Wel is er een SharePoint voor docenten waar ontwikkelingen, scholingen en lesideeën gedeeld worden en er zijn kennisdelingsmomenten. De landelijke ontwikkelingen (o.a. nieuwe kwalificatie-eisen) en de koers Summa 25</p>		<p>Beoogd resultaat</p> <ol 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 Summa2025; (gepersonaliseerde leerroutes en rijke leeromgeving voor Burgerschap). In schooljaar 24/25 leggen teams een fundament voor de uitvoering van burgerschapsonderwijs vanuit de visie en landelijke ontwikkelingen. Afhankelijk van de landelijke wetgeving: vanaf schooljaar 25/26 wordt Burgerschap conform nieuwe eisen aangeboden. 	<p>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 het een bekwaamheidsprofiel geformuleerd en het profiel van huidige docenten in kaart gebracht. Dit wordt besproken met de OR. In 2026 ligt er een fundament voor toekomstbestendig burgerschapsonderwijs: <ul style="list-style-type: none"> Teams ontwikkelen voor studenten impactvolle burgerschapsituaties (bv belastingaangifte, hoe koop je een huis) die actief burgerschap stimuleren en aansluiten bij de uitgangspunten van SummaFlex. Hierbij halen we goede voorbeelden op en verbreden deze en leggen een verbinding met de thema's uit 	Pas toe	Studentenraad, OR Voor wereldburgerschap Brainport Development Samenwerking wordt geïntensiveerd t.a.v. Burger-schap																																											

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

Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)		Beoogd resultaat 2027		Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Samen- werkings- partners
	Analyse Indicator	Doelen Indicator	Doelen Indicator	Doelen Indicator			
	<p>waarin we studenten de kans bieden zich te ontplooiën als persoon in een veilige leeromgeving, vragen om een herijking van het huidige invulling van burgerschap.</p> <p><i>Indicator</i> Aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap. Nog niet aangeleverd door OCW en ook niet</p>	<p>4. Docenten burgerschap en vakdocenten zijn geprofessionaliseerd om burgerschap een plaats te geven in de beroepscontext.</p> <p><i>Indicator</i> xx% van de studenten is tevreden over de wijze waarop de dimensies van Burgerschap in het onderwijsprogramma aan bod komen (XX wordt bepaald als aandeel aangeleverd is door OCW).</p>	<p>prioriteit 1 'gelijke kansen' uit de werkagenda.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creëren van een kennisplatform. • Faciliteren van kennisdeling, o.a. via de SharePoint. • Ontwikkelen professionaliseringsaanbod en professionaliseren docenten. 				
<p>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</p>	<p><i>Analyse werkdruk:</i> Ervaren werkdruk onderwijspersoneel. De afgelopen jaren is er fors op afname van werkdruk ingezet. Enerzijds zijn middelen vrijgemaakt en anderzijds is er ingezet op energiegevers die de werkdruk verlagen. Door extra en blijvende inzet blijft er continue aandacht besteed worden aan werkdrukverlaging.</p> <p><i>Indicator Werkdruk:</i> 32% van onderwijspersoneel ervaart werkdruk te hoog in 2022 (MO).</p>	<p><i>Beoogd resultaat werkdruk:</i> In 2027 zijn medewerkers beter in staat om de werkdruk te beïnvloeden.</p> <p><i>Indicator Werkdruk:</i> Ervaren werkdruk onderwijspersoneel 25% (MO 26).</p>	<p><i>Maatregelen m.b.t. werkdruk:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aan ieder team wordt een workshop aangeboden waarin het voorkomen en beïnvloeden van werkdruk centraal staat. 2. Hierop volgend wordt additioneel maatwerk geleverd aan teams die een vervolgbehoefte hebben of teams die hoog scoren op werkdruk. 3. Inzet op positieve gezondheid vanuit nieuwe Arbodienst om werkgeluk te verhogen en werkdruk gerelateerd verzuim verder te verlagen. 4. Medewerkers worden structureel op de hoogte gehouden van initiatieven die bijdragen aan positieve gezondheid en/of werkdruk verlagend zijn. 	Verplicht	<p>Werkdruk: Het ontwikkelnetwerk focust op het initiëren, activeren en continueren het bevorderen van (werk)geluk.</p>		

PRIORITEIT 3: ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST: KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE					
Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)	Beoogd resultaat 2027	Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Samen- werkings- partners
	Analyse Indicator	Doelen Indicator			
minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgeven den hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren	Analyse carrièreperspectief: De afgelopen jaren heeft het Summa College laten zien dat, in tegenstelling tot andere niet randstad scholen, het percentage LB-ers is afgenomen en het percentage LC en LD-ers is toegenomen. Naast focus op ontwikkeltrajecten voor docenten zijn er ook brede initiatieven geweest op het gebied van talent-denken en talentontwikkeling. NB. De looncompensatie voor docenten wordt gefinancierd uit andere overheidsmiddelen dan de middelen van de werkagenda.	Beoogd doel Carrièreperspectief: 1. In 2027 wordt het Loopbaanperspectief voor zittend onderwijspersoneel als positief ervaren.	Maatregelen m.b.t. Carrièreperspectief: 1. Het huidige ontwikkelkansen docenten beleid wordt verrijkt met verdere verdieping van de begrippen en een format voor een ontwikkeltraject waardoor eenduidigheid in de aanpak maar ook maatwerk mogelijk is. 2. Met een stimuleringsprogramma worden docenten actief opgeroepen om een ontwikkeltraject te starten. 3. Carrièreperspectief wordt geboden door ontwikkeling voor iedere medewerker mogelijk te maken. We kijken naar wat er voor Summa College nodig is, faciliteren ontwikkeling hiertoe en dekken daar waar noodzakelijk tijdelijk de kosten hiervoor. 4. Een uitgebreid programma wordt gestart om ontwikkeling zowel in de mindset van medewerkers als in het aanbod centraal te zetten. Voor een verdere uitwerking zie de paragraaf ontwikkelen en professionaliseren. 5. Om de verbinding te maken tussen de strategische doelen en de benodigde toekomstige personele bezetting wordt ingezet op de ontwikkeling van medewerkers rondom de 13 toekomstige capaciteiten (digitaal vaardig (t.b.v gepersonaliseerd blended onderwijs), omgeving/ organisatiebewust,		OR
	Indicator Carrièreperspectief: Inschaling onderwijspersoneel (instellingsniveau DUO) LB: 54,1% LC: 41,0% LD: 4,9%	Indicator Carrièreperspectief: 1. Functiemix: Streefwaarde 40/50/10. In continu overleg tussen het CVB en de OR wordt de functiemix gemonitord en zijn de streefwaarden onderwerp van gesprek. 2. In 2025 heeft minimaal 50% van de medewerkers, op basis van de 13 capaciteiten, ontwikkelafspraken met hun leidinggevendenden gemaakt. In 2027 heeft minimaal 90% van de medewerkers, op basis van de 13 capaciteiten, ontwikkelafspraken met hun leidinggevendenden gemaakt.			

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

Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)	Beoogd resultaat 2027	Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Samen- werkings- partners
	Analyse Indicator	Doelen Indicator			
			<p>talent denken, verandervermogen, daadkrachtig handelen, weerbaar zijn, diversiteit en inclusie, zelfreflectie/zelfbewustzijn, relationeel werken, projectmatig werken & realiseren, netwerksamenwerking, innoveren & co-creëren, coachen).</p> <p>6. Op elk van de 13 capaciteiten wordt in 2024 een aanbod ontwikkelt en aangeboden aan medewerkers.</p>		
	<p>Analyse uitval startend onderwijspersoneel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instroom van nieuw onderwijspersoneel. • Uitval onder startend onderwijspersoneel. • Begeleiding aan startend onderwijspersoneel. <p>Uitval startend onderwijspersoneel: Voldoende instroom: 0-meting wordt ingericht in AFAS.</p>	<p>Beoogd resultaat Uitval startend onderwijspersoneel:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Instroom nieuw onderwijspersoneel is voldoende. 2. Uitstroom startend onderwijspersoneel is vergelijkbaar met reguliere uitstroom. 3. Startende medewerkers zijn tevreden over het werken bij het Summa College. 	<p>Maatregelen m.b.t. Uitval startend onderwijspersoneel:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aanscherping recruitmentbeleid door o.a.: extra arbeidsmarktcommunicatie waarin de visie van het Summa College beter kenbaar wordt gemaakt. 2. Ook gaan arbeidsvoorwaarden in de arbeidsmarktcampagnes beter worden uitgedragen. 3. We gaan werken met game-based assessments en data-gedreven recruitment. 4. Met een inductieprogramma zetten we in op het begeleiden van docenten in de eerste 3 jaar. 5. Het buddysysteem wordt aangescherpt en aangevuld met de mogelijkheid voor een buddy buiten het eigen organisatiesysteem (team). 6. De uitkomsten uit de offboarding en het Practoraat relationeel werken op vlak diversiteit en inclusie worden geïncorporeerd in het staande beleid. Summa is een geaccrediteerde Opleidingschool met aspirant status en maakt haar doelen en de afgesproken aantallen leerwerkplekken waar. De OS voldoet aan de eisen van het Kwaliteitskader Opleiden 		
	<p>Indicatoren Uitval startend onderwijspersoneel: 21% over 2 jaar. Mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken: 8,3 in 2022 (MO).</p>	<p>Indicatoren Uitval startend onderwijspersoneel:</p> <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: 4. 8,5 (MO). 			

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

Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)	Beoogd resultaat 2027	Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Samen- werkings- partners
	Analyse Indicator	Doelen Indicator			
			en professionaliseren. Er is een opleidings-, professionaliserings- en kwaliteitsplan om in 2026 de accreditatie te bekomen (voor de bekostiging van de OS is een additionele subsidie beschikbaar).		
	<p>Analyse Ontwikkelen en professionaliseren:</p> <ul style="list-style-type: none"> Professionaliseringsbeleid van de instelling: SPO-beleid. Mate waarin gebruik gemaakt wordt van professionaliseringsmogelijkheden (Ervaren) barrières om gebruik te maken van professionaliseringsmogelijkheden: Onderzoek Ontwikkelkansen docenten en Enquête OR zijn uitgevoerd in 2023. De uitkomsten zijn o.a. gebruikt als basis voor de benoemde maatregelen. <p>Het SPO gaat uit van 4 bewegingen in het onderwijs:</p> <ol style="list-style-type: none"> Van leiden naar begeleiden en laten leiden. Van vakgericht naar een herwaardering van de pedagogiek. Van co-creatie met het bedrijfsleven naar co-creatie met studenten, bedrijfsleven, dwarsdoorsnede van medewerkers en regiobewoners. Van het organiseren van onderwijs in de school naar het organiseren van onderwijs op basis van een maatschappelijk vraagstuk. We streven naar de verhoging van de geluk beleving door in te zetten op een Talentenklimaat (competent voelen), Persoonlijk leiderschap (autonomie) en op Relationeel werken (Practoraat relationeel werken). 	<p>Beoogd resultaat Ontwikkelen en professionaliseren:</p> <ol style="list-style-type: none"> Alle medewerkers worden door hun leidinggevende actief gestimuleerd om zich te ontwikkelen. Medewerkers ontwikkelen zich actief richting de strategische doelen van het Summa College en dragen hier zichtbaar aan bij. 	<p>Maatregelen m.b.t. Ontwikkelen en professionaliseren:</p> <p>SPO: (voor mindset en ontwikkeling) Het SPO is gericht op het aantrekken en ontwikkeling van eenieder die werkt voor het Summa College.</p> <p>Aantrekken van personeel: Zie: Instroom van nieuw onderwijspersoneel.</p> <ol style="list-style-type: none"> Mindset & Ontwikkeling: Om mindset & ontwikkeling te stimuleren weken we aan 3 trajecten talenklimaat, persoonlijk leiderschap en relationeel werken. Mindset ontwikkeling hangt nauw samen wendbaarheid & inzetbaarheid. <ul style="list-style-type: none"> Er wordt een ontwikkelfestival georganiseerd waarbij de talenten van medewerkers worden benut. Daarnaast wordt een keuzemenu aangeboden waarin alle ontwikkelmogelijkheden via één loket worden aangeboden. Wendbaarheid & inzetbaarheid: <p>Talentsklimaat:</p> <ul style="list-style-type: none"> Er wordt een organisatiestructuur ingericht rond het creëren van een talentsklimaat waarin regio, brede betrokkenheid in de organisatie en uitvoering goed belegd zijn. Interne medewerkers worden opgeleid tot het kunnen faciliteren van TMA-sessies 		<p>SPO Het ontwikkelnetwerk rond waardenge dreven en SPO is verbreed van enkel summa-interne betrokkenen, naar betrokkenheid van studenten, een dwarsdoorsnede van Summamedewerkers, bedrijven en regiobewoners.</p>

PRIORITEIT 3: ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST: KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE							
Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)		Beoogd resultaat 2027		Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Samen- werkings- partners
	Analyse Indicator		Doelen Indicator				
					<p>(talentdialoog) en medewerkers wordt een TMA aangeboden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Daarnaast wordt een talentambitietraject opgestart waarin mogelijkheden worden gecreëerd voor ontwikkeling tot strategisch leider. <p>Persoonlijk leiderschap:</p> <ul style="list-style-type: none"> - We starten een traject voor medewerkers persoonlijk leiderschap (Jouw fundament) rondom het thema autonomie, waarbij de verbinding wordt gelegd met (persoonlijk) leiderschap. - Net als ontwikkeling voor medewerkers kunnen leidinggevenden aangeven waarop zij zich willen ontwikkelen. Daarnaast worden er nog centrale ontwikkelthema's aangeboden. - Om de mogelijkheden tot ontwikkeling en professionaliteit te kunnen blijven stimuleren wordt een nader te bepalen voorziening scholingsbudget voor 2024 opgenomen. <p>3. Relationeel werken: Onderdeel van het professionaliseren & ontwikkelen is het Practoraat relationeel 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>		
	<p>Indicatoren Ontwikkelen en professionaliseren: Tevredenheid van onderwijspersoneel over ontwikkelingsmogelijkheden: 6,9 in 2022 (MO)</p> <p>Opleidingsbudget is voor 85% uitgenut in 2022.</p>		<p>Indicatoren Ontwikkelen en professionaliseren: Tevredenheid van onderwijspersoneel over ontwikkelingsmogelijkheden: 7,5. (MO)</p> <p>Opleidingsbudget wordt minimaal 90% uitgenut.</p>				
<p>3.4 Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en</p>	<p>Analyse onderzoek: Onderzoek heeft bij Summa al langere tijd aandacht en kenmerkt zich door een breed palet aan activiteiten. Summa is soms subject of object van onderzoek of Summa doet zelf (mee) onderzoek of beiden. In het eerste geval zijn het bijvoorbeeld Masters en afstudeerders die zaken in het mbo onderzoeken of we zijn de doelgroep in een NRO call. In het tweede</p>		<p>Beoogd resultaat onderzoek</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In 2027 is onderzoek (incl practoraten) structureel geïntegreerd binnen Summa met als doel door het uitvoeren van praktijk -en actieonderzoek bij te dragen aan duurzame onderwijsinnovaties, aan inzet van digitalisering in onderwijs en aan 		<p>Maatregelen m.b.t. practoraten en onderzoek</p> <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. 	Verplicht en pas toe	Stichting Practoraten, Opleidings-school, Kennispact Practoraten, RIF

PRIORITEIT 3: ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST: KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE					
Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)	Beoogd resultaat 2027	Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Samen- werkings- partners
	Analyse Indicator	Doelen Indicator			
kennisnetwerken	<p>geval doen studenten en/of docenten mee met onderzoek(en) in het werkveld, of participeren onderzoeksdocenten van Summa in een groter onderzoeksconsortium.</p> <p>De practoraten voeren actieonderzoek of explorerend onderzoek uit. Soms met/in de beroepscontext en soms met het mbo onderwijs als onderzoeksveld. Verder kennen we ook promotie- onderzoek en onderzoekswerkplaatsen</p> <p>Vrij snel na de oprichting van Stichting Practoraten zijn er twee practoraten gestart (effectieve didactiek, samen slim zorgen, inmiddels zijn er 6 practoraten, waarvan 1 afgerond. De vakgerichte practoraten zijn verbonden aan het onderwijs, de 2 onderwijskundige practoraten zijn Summa-breed gepositioneerd. Aan RIF aanvragen verbinden we vaak een practoraat (duurzaamheid, logistiek, zorg & technologie, mobiliteit). Practoraten kunnen verbonden zijn een landelijke onderzoekswerkplaats of staan op zichzelf. De bestaande practoraten bevinden zich in verschillende fases, van startfase tot verlegging focus na een herijking</p> <p>Onderzoek is vooralsnog niet helder gepositioneerd, er is een veelheid aan losse onderzoeksactiviteiten. Er ligt de uitdaging om meer verbindingen te leggen (tussen practoraten, met Centres of Vocational Excellence (Erasmus+ projecten), Groeifondsen o.a. digitalisering (NPULS), lectoraten, Opleidingsschool, masteronderzoeken e.d.). En er ligt de uitdaging om onderzoek te verbinden aan</p>	<p>innovatief vakmanschap waar de regio om vraagt. Hiervoor is:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Is er in 2024 een heldere Onderzoeksagenda Summa-breed opgesteld; o Is in 2024 de positionering van onderzoek bij Summa gedefinieerd (in relatie tot het CTL); o Is in 2025 Centrum voor Onderzoek ingericht dat onderzoek verbindt en waar expertise aanwezig is over onderzoek doen en aanvraag van middelen (tegen versnippering data, kennis): o Is er in 2025 een breed netwerk voor onderzoek en werken we samen met lectoraten en universiteiten en zetten afgestudeerden in om onderzoek uit te voeren; <p>2. T.a.v de practoraten:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Zetten we de huidige vijf practoraten door met de opdracht om additionele middelen te genereren o Is er in 2025 Is een toetsingskader gedefinieerd voor de start van Practoraten o Is er in 2025 een plan voor de voortgang van huidige en start van nieuwe practoraten, aansluitend bij de onderzoekkalender binnen Summa 	<p>3. Eind schooljaar 25/26 is duidelijk of er nieuwe practoraten starten op basis van het toetsingskader.</p>		<p>partners, werkveld</p> <p>Elk practoraat heeft een eigen netwerk en intensificeert dit.</p> <p>Voor onderzoek gaan we contacten met subsidiegevers verstevigen (o.a. NRO, groeifondsen)</p>

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

Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)	Beoogd resultaat 2027	Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Samen- werkings- partners
	Analyse Indicator	Doelen Indicator			
	<p>vernieuwingen waar we binnen Summa aan werken, in het bijzonder vanuit de strategische koers Summa2025: gepersonaliseerde leerroutes, digitalisering, talentontwikkeling, relationeel werken</p>	<p>3. in 2027 zijn 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.</p> <p>De vanuit de kwaliteitsagenda geormerkte middelen worden ingezet waarbij we daarnaast op zoek gaan naar additionele financieringsmogelijkheden voor onderzoek (NRO, RIF’s, Comenius, MBO2023, Groeifondsen). De practoraten krijgen de opdracht onderzoeksmiddelen te genereren zodat ze niet afhankelijk zijn van de kwaliteitsmiddelen alleen.</p>			
	<p>Indicator onderzoek Aantal practoraten in afgelopen 5 jaren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 lopend (relationeel werken, effectieve didactiek, samen slim zorgen, duurzaamheid & energietransitie, slimme mobiliteit), • 1 afgerond (logistiek) 	<p>Indicator Onderzoek</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Er zijn in de looptijd van de kwaliteits-agenda 24-27 vijf practoraten actief vanuit de kwaliteitsmiddelen. Dit kunnen bestaande en nieuwe practoraten zijn (afhankelijk van plan dat in 2025 wordt opgeleverd) 2. De practoraten leveren de in de onderzoeksplannen opgenomen onderzoeken op 			
	<p>Analyse Innovatie We stelden vast in de verantwoording van onze kwaliteitsagenda 2019-2022 dat deze vanuit een breed gedragen visie op leren een stevige impuls heeft gegeven aan de</p>	<p>Beoogd doel innovatie</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mogelijk maken van gepersonaliseerd leren in de verschillende fases in hun leven 	<p>Maatregelen m.b.t. innovatie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Continueren ingezette weg met de kwaliteitsagenda 19 - 23 waarbij we vanuit de visie op leren van Summa inzetten op 	Eigen maatregel	Bedrijven, Brainport, docenten, studenten, NPuls

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

Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)	Beoogd resultaat 2027	Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Samen- werkings- partners
	Analyse Indicator	Doelen Indicator			
	<p>onderwijskwaliteit, dat de opbrengsten en leerervaringen ingebed zijn in vele facetten van ons onderwijs en dat daarmee een belangrijk fundament is gelegd voor de realisatie van het gewaagde doel van Summa2025. Daarnaast spelen we continu in op de vraag van onze regio Brainport met een wendbaar en opleidingsaanbod.</p>	<p>door proces- en onderwijsinnovatie (waaronder onderwijslogistiek).</p> <ol style="list-style-type: none"> Ontwikkeling van een passende digitale leer- en werkomgeving (DLWO) als voorwaarde voor de leergemeenschap. Onderwijsmedewerkers die professioneel zijn in het uitvoeren van gepersonaliseerd en blended onderwijs. 	<p>gepersonaliseerd leren, talentontwikkeling en het in co-creatie ontwikkelen van onderwijs.</p> <ol style="list-style-type: none"> Vergroten van de rol van innovatie binnen Summa door deelname aan de digitaliseringsimpuls en invoering van een Centre for Teaching & Learning (INPULS) (2025). De invoering van Blended Learning, de inzet van educatieve technologieën en learning analytics en de impact van Generatieve AI op onderwijs zijn belangrijke thema's hierbij. De pilot met het GO team dat ondersteuning geeft op dit vlak wordt uitgebreid. Inrichten van een DLWO die flexibel onderwijs mogelijk maakt. Verdere ontwikkeling van de Summa Academie van waaruit docenten geprofessionaliseerd worden in het nieuwe onderwijs. Vernieuwingen voortkomend uit Summa2025 als SummaFlex, talentontwikkeling en relationeel werken met als fundament de visie op leren van Summa worden vanaf 2024 geflankeerd door onderzoek waarmee we effecten zichtbaar maken en de innovatie verduurzamen. Hiervoor maken we een onderzoeksagenda welke door de vijf practoraten wordt gerealiseerd. 		Innovatie is in co-creatie met partner, dit intensiveren we continu.
	<p>Indicator innovatie</p> <ol style="list-style-type: none"> Job rapportcijfer voor de opleiding (6,8) en Summa (6,7). Job cijfer voor onderwijs en begeleiding op 5 puntschaal is 3.4 Geluksbeleving studenten: deze indicator is nog in ontwikkeling Tevredenheid bedrijven in 22/23 (praktijkbegeleiders) over opleidingen Summa (bpv monitor): 7,6 	<p>Indicator innovatie</p> <ol style="list-style-type: none"> Het oordeel van studenten over de opleiding en Summa is in 2027 gestegen tot een 7,5. Job cijfer voor onderwijs en begeleiding op 5 puntschaal is in 2027 gestegen naar 4 Geluksbeleving maken we inzichtelijk via narratieve methoden (o.a. onderzoek van waarde) Tevredenheid bedrijven in 27/28 (praktijkbegeleiders) over opleidingen Summa (bpv monitor): 8 			
	<p>Analyse excellentie</p> <p>Bij excellentie gaan we uit van het principe dat iedere student kan excelleren vanuit zijn of haar vermogens. Waarbij iedere student gestimuleerd wordt in het kunnen, mogen, durven en willen excelleren. En trots te maken op zichzelf, niet in vergelijking met de ander, maar in de persoonlijke groei. Talentontwikkeling staat hierbij voorop.</p>	<p>Beoogd resultaat excellentie</p> <ol style="list-style-type: none"> Visie op talent en excellentie is breed gedragen en voelbaar binnen het Summa College Elke student wordt gestimuleerd en krijgt de kans om te excelleren. LOB is een rode draad in de talent/excellentie programma's. 	<p>Maatregelen m.b.t. excellentie</p> <ol style="list-style-type: none"> In 2024 wordt de visie rondom talent en excellentie verder ontwikkeld en vastgesteld. In 2024 worden de proeftuinen rondom talent programma's in de klas worden geëvalueerd, gedeeld en in 25/26 breed uitgezet binnen het Summa College. 	Pas toe	Yuveta, Sint Lucas, Rooi Pannen, Koning Willem I en ROC Ter Aa, VO scholen,

PRIORITEIT 3: ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST: KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE					
Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)	Beoogd resultaat 2027	Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Samen- werkings- partners
	Analyse Indicator	Doelen Indicator			
	Dit sluit aan bij onze koers Summa2025 waarbinnen talentontwikkeling en een persoonlijke route voor de student centraal staan.	<ol style="list-style-type: none"> 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. 	<ol style="list-style-type: none"> 3. Teams bieden in kader van SummaFlex programmaonderdelen aan waarmee studenten kunnen excelleren waaronder Crafted (creatief vakmanschap) en diverse challenges. Dit koppelen we aan het project keuzedelen binnen SummaFlex. 4. Deelname aan Skills: <ol style="list-style-type: none"> 1. Mede organisatie Skills Finals 2024 in Brabant met focus op opzet en organisatie LOB programma Skills the Finals 2024 door Summa College, Yuverta, Sint Lucas, Rooi Pannen, Koning Willem I en ROC Ter Aa. Er komt een gepersonaliseerd LOB programma voor MBO'ers en een gepersonaliseerd LOB programma voor VO. Binnen het VO wordt in gezamenlijkheid een programma ontwikkeld met voor en nazorg rondom het event. Dit traject wordt na Skills geëvalueerd en aangepast zodat het ook breder in te zetten is bij voorlichtingstrajecten. 2. In samenwerking met Gilde, Koning Willem I, ROC Tilburg, ROC Ter Aa, Sint Lucas, Yuverta wordt een keuzedeel ontwikkeld voor deelnemers aan een excellentietraject waaronder in ieder geval de Skills Heroes wedstrijden waarbij LOB en talentontwikkeling een grote plaats in neemt. 3. De deelnemers van Skills Heroes krijgen een traject aangeboden waarbij het leren kennen van jezelf centraal staat. Dit 		<p>diverse bedrijven</p> <p>Door organisatie Skills is intensieve samenwerking ontstaan rond excellentie Deze zeten we voort</p>
	<p>Indicatoren Binnen Summa zijn er verschillende activiteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Excellentie trajecten: trajecten binnen opleidingen als verdieping (# niet exact in beeld, rond 10) • Vakwedstrijden: met name skills heroes wedstrijden: huidig aantal deelnemende opleidingen: 42 • Internationaliseringstrajecten • Toptalent trajecten <p>Talent programma's in de klas: verschillende proeftuinen lopen.</p>	<p>Indicatoren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vanuit SummaFlex zijn er 2027 tenminste 20 extra curriculaire excellentietrajecten mogelijk als verdieping of verbreding op huidige opleiding. Dit kan ook in de regio bij andere mbo en hbo instellingen. • Voor toptalenten (o.a. sport) worden aangepaste trajecten gecontinueerd • Internationaliseringstrajecten (zie 1.1). • In 2027 nemen we deel aan alle Skillswedstrijden, is dit (deels) onderdeel van de opleiding en een excellentietraject. 			

PRIORITEIT 3: ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST: KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE					
Doelstelling	Uitgangssituatie (0-meting)	Beoogd resultaat 2027	Maatregelen	Type/ Toelich- ting	Samen- werkings- partners
	Analyse Indicator	Doelen Indicator			
			<p>traject wordt na evaluatie ook breder uitgezet bij excellentie trajecten.</p> <p>4. Er wordt onderzocht of het organiseren van Skills Talents voorronden binnen het Summa College voor VO scholen haalbaar en wenselijk is in het kader van doorlopende lijn VO-MBO en LOB.</p> <p>5. Doorontwikkelen Skills tot integraal onderdeel van de opleiding.</p> <p>5. Continueren Toptalent opleidingen met extra coaches voor het begeleiden van toptalent (Topsporters en ondernemers).</p>		

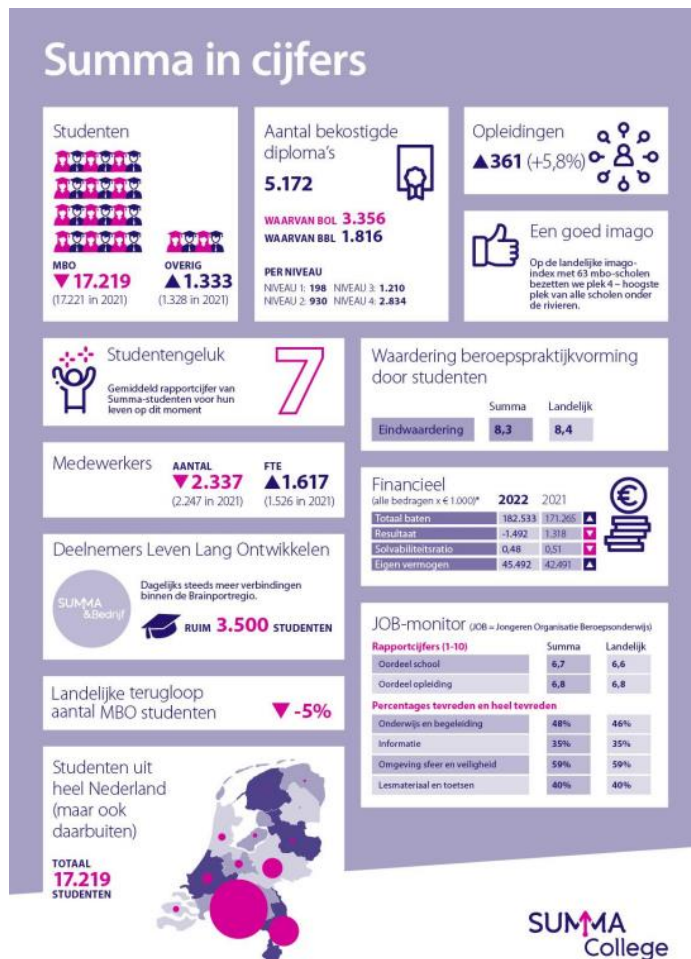
F. BEGROTING

De begroting zoals hieronder opgenomen betreft een kostenbegroting. De kosten in deze begroting worden volledig gedekt door de kwaliteitsmiddelen die, naar verwachting, voor de jaren 2024 tot en met 2027 worden ontvangen. Naast de kwaliteitsmiddelen ontvangen/genereren we naar verwachting ook middelen uit andere regelingen/activiteiten. We hebben er bewust voor gekozen om de financieringsstromen gescheiden te houden. Om deze reden zijn deze baten, evenals de bijbehorende kosten, niet opgenomen in de begroting van de kwaliteitsagenda.

VERWACHTE BATEN	2024	2025	2026	2027
Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2 (inzet voor doelstelling 1.3)	4.384.996		-	-
Carrièreperspectief onderwijspersoneel (inzet voor doelstelling 3.3)	4.100.000	4.100.000	4.100.000	4.100.000
Practoraten (inzet voor doelstelling 3.4)	900.000	900.000	900.000	900.000
investeringbudget Kwaliteitsagenda (inzet voor alle doelstellingen)	12.749.729	12.749.729	12.749.729	12.749.729
Totaal baten (= kwaliteitsgelden)	22.134.725	17.749.729	17.749.729	17.749.729
VERWACHTE KOSTEN	2024	2025	2026	2027
Verplichte thema's	44.369.458	35.499.458	35.499.458	
1.3. Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2	4.384.996			
3.3. Carrièreperspectief onderwijspersoneel	4.100.000	4.100.000	4.100.000	4.100.000
3.4. Practoraten	900.000	900.000	900.000	900.000
Verdere begroting				
Prioriteit 1: bevorderen van kansgelijkheid				
1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland	250.000	250.000	250.000	250.000
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	1.504.000	1.504.000	1.504.000
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). --> overige maatregelen	1.545.285	1.545.258	1.545.258	1.545.258
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	500.000	500.000	500.000
1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's	500.000	500.000	500.000	500.000
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	4.547.000	4.547.000	4.547.000
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	400.000	400.000	400.000
2.3 Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de bbl, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Ten behoeve daarvan wordt samengewerkt in de LLO-katalysator en gebruik gemaakt van de Subsidieregeling praktijkleren	901.000	901.000	901.000	901.000
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	800.000	800.000	800.000
3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter	800.000	800.000	800.000	800.000
3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. Verminderen uitval van startend onderwijspersoneel. Alle medewerkers in het mbo, hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren --> overige maatregelen	50.000	50.000	50.000	50.000
3.4 Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken --> overige maatregelen	952.471	952.471	952.471	952.471
Totaal kosten	22.134.752	17.749.729	17.749.729	17.749.729

4. BIJLAGEN

Bijlage 1: Summa in cijfers 2022



Bijlage 2: testimonial

Testimonial 2025: Een waaier vol kansen

'Ik ben in 2025 gestart bij Summa. Voordat ik begon had ik vanuit mijn vooropleiding al een globaal beeld waarin ik mij wilde ontwikkelen. Dat dacht ik ten minste. Summa heeft mij laten zien dat ik nog veel meer talenten had dan ik al dacht. Ik heb een Summa adviestest gedaan, waarin mij duidelijk werd waar ik mij op wilde focussen. Die test ga ik gedurende mijn studieloopbaan een aantal keer herhalen om te bezien hoe het staat met mijn ontwikkeling.

Samen met een begeleider vanuit Summa heb ik de mogelijkheden bekeken. Er lag een aanbod van voorgeprogrammeerde onderwijsonderdelen voor 2 jaar waarmee ik mij kan onderscheiden op de arbeidsmarkt. Ik heb met mijn begeleider binnen Summa een variant daarop gemaakt: mijn talent in de bètavakken en in het bijzonder op het gebied van duurzaamheid, ga ik de komende 2 jaar verder ontwikkelen met daarop gerichte onderwijsonderdelen. Ik kies ervoor om andere onderdelen niet te doen, misschien pak ik die later in mijn loopbaan nog eens op. Zo maak ik mijzelf nog aantrekkelijker voor de arbeidsmarkt, maar ik doe dit vooral omdat dit mijn interesse heeft en ik me daarin verder willen ontwikkelen. Ik volg ook een onderdeel op HBO-niveau, dat Summa aanbiedt samen met Fontys. Dat heb ik voordat ik bij Summa begon ook al gedaan: vanuit mijn vooropleiding volgde ik al onderwijsonderdelen binnen het Summa. Echt super dat dat kon.

Ik heb daarmee ook een beeld van wat mij in de komende 2 jaren te doen staat. En ik kan kiezen in hoe ik een onderdeel wil volgen, via digitaal lesmateriaal al dan niet ondersteund door onderwijs op school bijvoorbeeld voor het ontwikkelen van mijn praktijktalent, en hoe ik aantoon dat ik mij ontwikkel.

Gedurende die 2 jaar houden Summa, het bedrijf waar ik mijn stage loop en ik bij hoe ik mij ontwikkel. Dat leggen we samen vast in een talentenpaspoort. Voor mij is dat belangrijk want het vakgebied waarin ik mij wil ontwikkelen, verandert nogal snel en dus ook de arbeidsmarkt. Het programma dat ik de komende 2 jaar ga volgen hebben we samen met mijn stageplek ook afgestemd. Ook zij zien dat het beroepenveld snel verandert en onderkennen de opmars van duurzaamheid in hun vakgebied, dus zij werken graag mee aan mijn ontwikkeling omdat zij er zelf ook veel van kunnen leren.

Oh ja. Mijn onderwijs volg ik met verschillende groepen medestudenten. Sommigen van hen hebben ervoor gekozen het voorgeprogrammeerde onderwijs te volgen. Anderen volgen een zelfgekozen variant daarop. Daardoor heb ik een groep van medestudenten en begeleiders binnen het Summa en het bedrijfsleven waardoor ik onderdeel ben van een community, waarmee ik zowel digitaal als ook op de locaties afspreek voor mijn studie. Of soms ook gewoon omdat we elkaar willen ontmoeten bij Summa.'

(uit: Summa jaarverslag 2021)

Bijlage 3: bij prioriteit 2 algemeen

Geselecteerde beroepsopleidingen (BC-code) die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio (totaal is gecorrigeerd en afgezet tegen totale instroom)

BC code	Opleidingsnaam	Gebied	Instroom		verwant op arbeidsmarkt (tabel 7 DUO)
			(tabel 2 DUO)	(tabel 2 DUO)	
			21/22	22/23	2021
bc008	Apothekersassistent	zorg	49	56	85,5
bc047	Goederenvervoer	klimaat & energie	14	18	
bc057	Doktersassistent	zorg	46	30	90,5
bc080	ICT support	digitale transitie	26	25	25,2
bc113	Mbo-Verpleegkundige	zorg	346	316	89,8
bc128	Medewerkers steriele medische hulpmiddelen	zorg	33	43	
bc165	Particuliere beveiliging	veiligheid	106	207	61,4
bc167	Voetzorg	zorg	6	7	
bc203	Tandartsassistent	zorg	35	39	79,1
bc217	Veiligheid en vakmanschap	veiligheid	66	68	54,4
bc223	Verzorgende IG	zorg	158	134	89,1
bc280	Industriële processen	klimaat & energie	65	84	
bc281	Analisten	klimaat en energie	79	68	84,9
bc303	IT systems and devices	digitale transitie	79	76	59,8
bc310	Maatschappelijke Zorg	zorg	161	177	84,9
bc311	Machinaal houtbewerken	woningbouw	.	0	
bc320	Schilderen	woningbouw	15	19	
bc321	Stukadoeren	woningbouw	21	16	
bc328	Middenkader engineering	klimaat en energie	193	134	77,4
bc332	Onderhoud- en verbouwbedrijf	woningbouw	43	44	47,4
bc335	Optiek	zorg	70	36	
bc337	Pedagogisch werk	onderwijs/kinderopvang	341	400	83,8
bc348	Sociaal werk	zorg	143	126	58,4
bc350	Sport en bewegen	onderwijs	149	155	54,7
bc355	Timmeren	woningbouw	34	40	
bc356	Publieke veiligheid	veiligheid	64	48	76,6
bc371	Elektrotechnische installaties	woningbouw	88	71	72,1
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	woningbouw	44	53	
bc384	Assemblage, Carrosseriebouw en recreatievoertuigen	klimaat en energie		0	
bc401	Procestechiek	klimaat en energie		6	
bc405	Werkvoorbereiden/uitvoeren	woningbouw	22	8	81,1
bc409	Middenkader bouw en infra	woningbouw	51	32	
bc411	Service- en onderhoudstechniek	woningbouw	17	19	80,3
bc412	Mechatronische systemen	klimaat en energie	13	36	88,5
bc413	Mechatronica	klimaat en energie	82	74	68,8
bc416	Logistiek	klimaat en energie	71	42	49,9
bc425	Software development	digitale transitie	126	128	54,7
bc426	Elektrotechnische systemen en installaties	woningbouw		7	86,5
bc448	Instructeur mbo	onderwijs	30	31	86
bc459	Voeding- en leefstijladviseur	zorg	49	47	
bc478	Specialist voertuigen en mobiele werktuigen	klimaat en energie	54	60	70,1
bc479	Voertuigen en mobiele werktuigen	klimaat en energie	126	108	
Totaal opleidingen maatschappelijk opgave			3115	3088	
Totaal heel Summa			5421	5376	

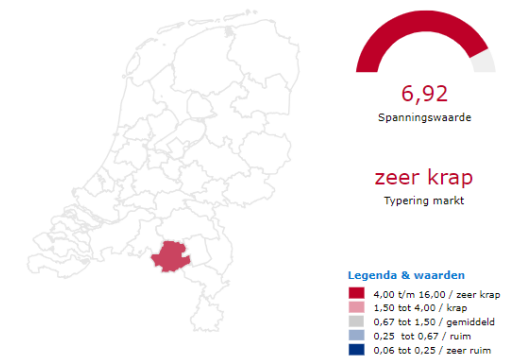
De opleidingen zijn bepaald op basis van de arbeidsvraag en opleidingsaanbod in de regio op het gebied van beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio: zorg, onderwijs en kinderopvang, woningbouw, klimaat en energie, veiligheid, digitale transitie

ARBEIDSVRAAG: Deze is m.b.v. de spanningsindicator van UWV bepaald. Opgemerkt dient te worden dat de typering zeer krap (score 4 - 16) ook voor andere sectoren dan de hierboven genoemde geldt.

Spanningsindicator (SI) en Openstaande vacatures (OV):

- Zorg (zorg en welzijn SI: 6,68, OV: 1550)
- onderwijs en kinderopvang (pedagogische beroepen SI:4,66, OV: 400)
- woningbouw, klimaat en energie (technische beroepen SI: 9,13, OV: 4900)
- veiligheid (openbaar bestuur, veiligheid, juridische beroepen SI: 8,64, OV 400)
- digitale transitie (ICT beroepen SI: 16, OV: 1750)

Spanning per arbeidsmarktregio



OPLEIDINGSAANBOD REGIO: Summa is in de Brainport regio de enige bekostigde aanbieder van de geselecteerde opleidingen. Dat neemt niet weg dat we samen met de Brabantse roc's vanuit Kennispact jaarlijks afstemming hebben over het opleidingsaanbod vanuit het oogpunt van doelmatigheid.

Bijlage 4: bij prioriteit 2.1

Geselecteerde beroepsopleidingen (BC-code) die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio inclusief doorstromingsucces na 1 jaar op hbo en startersresultaat van de instromers

BC code	Opleidingsnaam	Gebied	Instroom (tabel 2 DUO)		verwant op arbeidsmarkt (tabel 7 DUO)	# gediplomeerden (tabel 1 DUO)			doorstroom hbo Aandeel succes na eerste jaar hbo (tabel 6 DUO)							Startersresultaat (tabel 9 DUO)		
			21/22	22/23		2021	niveau	20/21	21/22	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20	21/22	19/20	20/21
bc008	Apothekersassistent	zorg	49	56	85,5	4	38	55	.	.	.	1,00	.	0,83	0,80	0,69	0,77	0,76
bc047	Goederenvervoer	klimaat & energie	14	18		2	13	26	0,97	0,75	0,86
bc057	Doktersassistent	zorg	46	30	90,5	4	30	43	0,81	0,83	0,80	0,86	1,00	0,83	0,71	0,84	0,89	0,84
bc080	ICT support	digitale transitie	26	25	25,2	2	26	30	0,81	0,82	0,76
bc113	Mbo-Verpleegkundige	zorg	346	316	89,8	4	233	281	1,00	0,94	0,90	0,94	0,85	0,84	0,83	0,85	0,88	0,83
bc128	Medewerkers steriele medische hulpmiddelen	zorg	33	43		3	33	39	0,88	0,93	0,88
bc165	Particuliere beveiliging	veiligheid	106	207	61,4	2	95	52	0,87	0,92	0,74
bc167	Voetzorg	zorg	6	7		3		0	0,83	1,00	0,71
bc203	Tandartsassistent	zorg	35	39	79,1	4	30	38	0,92	0,75	.	0,83	0,71	.	1,00	0,93	0,88	0,76
bc217	Veiligheid en vakmanschap	veiligheid	66	68	54,4	2	40	37	0,90	0,91	0,86
bc223	Verzorgende IG	zorg	158	134	89,1	3	160	139	0,89	0,91	0,92
bc280	Industriële processen	klimaat & energie	65	84		2	31	39	0,84	0,89	0,80
bc281	Analisten	klimaat en energie	79	68	84,9	3	10	18	0,74	0,81	0,81	0,96	0,98	0,93	0,80	0,94	0,88	0,91
bc303	IT systems and devices	digitale transitie	79	76	59,8	3	36	40	0,75	0,89	0,92	0,92	0,86	0,90	0,79	0,90	0,87	0,82
bc310	Maatschappelijke Zorg	zorg	161	177	84,9	3	12	28	1,00	0,81	0,75	0,92	0,91	0,89	0,79	0,79	0,83	0,76
bc311	Machinaal houtbewerken	woningbouw	.	0		2		0	0,86	0,53	0,61
bc320	Schilderen	woningbouw	15	19		2	14	18	0,91	0,91
bc321	Stukadoren	woningbouw	21	16		2	13		0,74	0,76	0,82
bc328	Middenkader engineering	klimaat en energie	193	134	77,4	4	137	148	0,84	0,91	0,88	0,76	0,92	0,89	0,84	.	.	0,78
bc332	Onderhoud- en verbouwbedrijf	woningbouw	43	44	47,4	2	14	11	0,76
bc335	Optiek	zorg	70	36		4	37	39	0,83	.	.	.	0,64	.	1,00	0,85	0,83	0,87
bc337	Pedagogisch werk	onderwijs/kinderopvang	341	400	83,8	3	51	43	0,77	0,90	0,70	0,80	0,84	0,79	0,80	0,88	0,90	0,81
bc348	Sociaal werk	zorg	143	126	58,4	4	110	133	0,71	0,71	0,67	0,92	0,85	0,88	0,73	0,91	0,91	0,87
bc350	Sport en bewegen	onderwijs	149	155	54,7	3	23	15	0,92	0,94	0,92
bc355	Timmeren	woningbouw	34	40		2	12	5	0,71	0,67	0,78	0,90	0,91
bc356	Publieke veiligheid	veiligheid	64	48	76,6	3	38	52	0,90	0,94	0,94
bc371	Elektrotechnische installaties	woningbouw	88	71	72,1	2	34	29	0,78	0,90	0,89
bc372	Werktuigkundige installaties (m	woningbouw	44	53		2	20	20	0,88	0,84	0,75
bc384	Assemblage, Carrosseriebouw en recreatievoertuigen	klimaat en energie		0		2		0
bc401	Procestechniek	klimaat en energie		6		4	11	6	0,90	0,86	.
bc405	Werkvoorbereiden/uitvoeren	woningbouw	22	8	81,1	4	23	26	0,70	0,64	0,72
bc409	Middenkader bouw en infra	woningbouw	51	32		4	16	18	1,00	1,00	0,88	.	1,00	0,77	0,75	0,88	0,84	0,82
bc411	Service- en onderhoudstechniek	woningbouw	17	19	80,3	3	24	28	0,79	0,79	0,87
bc412	Mechatronische systemen	klimaat en energie	13	36	88,5	4	36	41	0,88	.	0,72	0,76	0,64
bc413	Mechatronica	klimaat en energie	82	74	68,8	2	23	14	0,82	0,86	0,85
bc416	Logistiek	klimaat en energie	71	42	49,9	2	50	52	0,81	0,78	0,83
bc425	Software development	digitale transitie	126	128	54,7	4	73	72	0,83	0,80	0,76
bc426	Elektrotechnische systemen en i	woningbouw		7	86,5	4	20	30	0,87	0,91	0,84	0,80	0,83	0,84	0,76	1,00	0,91	0,79
bc448	Instructeur mbo	onderwijs	30	31	86	4	29	45	0,86	0,83	0,87
bc459	Voeding- en leefstijladviseur	zorg	49	47					0,59	0,84
bc478	Specialist voertuigen en mobiele	klimaat en energie	54	60	70,1	4	62	56	0,91	.	.	1,00	0,87
bc479	Voertuigen en mobiele werktuige	klimaat en energie	126	108		2	48	35	0,88
Totaal opleidingen maatschappelijk opgave			3115	3088			1705	1801										0,82
Totaal heel Summa			5421	5376			5246	5297	0,79	0,82	0,78	0,84	0,86	0,83	0,8			0,81
niveau 2																		0,81
niveau 3																		0,83
niveau 4									0,79	0,82	0,78	0,84	0,86	0,83	0,8			0,81

Bijlage 5: bij prioriteit 2.1

Opleidingsportfolio 2023/2024 met doelmatigheid van opleidingen (bron kans op werk: SBB)

Disclaimer: de cijfers van SBB geven een ander beeld van de kans op werk dan de cijfers van het UWV. Zo geeft de opleiding Apothekersassistent matige kans op werk (SBB) maar is het een kansrijk beroep bij UWV. Dat maakt dat we vraagtekens zetten bij de betrouwbaarheid van onderstaande gegevens t.a.v. de kans op werk.

Crebo Dossier	Leer Niveau	Leer weg	Crebo	Naam kwalificatie 2022/2023	Aantal studenten	Kans op werk Regio	Kans op werk Landelijk	Doorstroom MBO %	Doorstroom HBO %	Werk 12 uur of > %	Student op bestemming	Totaal
23244	3	bol	25605	Allround medewerker IT systems and devices	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	82
23186	4	bol	25699	Tandartsassistent	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	23	92	70% of >	120
23265	4	bbl	25650	Apothekersassistent	18 en >	Matig	Matig	0	29	93	70% of >	54
		bol	25650	Apothekersassistent	18 en >	Matig	Matig	0	29	93	70% of >	91
23284	4	bol	25695	Doktersassistent	18 en >	Voldoende	Matig	0	57	96	70% of >	125
23027	2	bbl	25038	Stukadoor	18 en >	Goed						51
	3	bbl	25037	Gezel stukadoor	< 18	Goed						5
23053	4	bol	25104	Middenkaderfunctionaris Bouw	18 en >	Ruim voldoende	Voldoende	0	75	0	70% of >	115
23058	4	bbl	25119	Uitvoerder bouw/infra	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	99	70% of >	21
23078	4	bbl	25165	Vakman-ondernemer	< 18	niet bepaald	niet bepaald	0	0	91	70% of >	15
23236	2	bbl	25589	Schilder	18 en >	Goed						46
	3	bbl	25588	Gezel schilder	< 18	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	93	70% of >	11
23315	2	bbl	25792	Servicemedewerker gebouwen	18 en >	Voldoende	Voldoende	86	0	86	70% of >	29
		bol	25792	Servicemedewerker gebouwen	18 en >	Voldoende	Voldoende	86	0	86	70% of >	24
	3	bbl	25791	Allround vakkracht onderhoud- en klussenbedrijf	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	45	0	85	70% of >	45
		bol	25791	Allround vakkracht onderhoud- en klussenbedrijf	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	45	0	85	70% of >	41
23331	2	bbl	25829	Timmerman	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	91	70% of >	54
	3	bbl	25828	Allround timmerman	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	37	0	98	70% of >	85
23250	4	bbl	25614	Boulangier	< 18	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	4
		bol	25614	Boulangier	< 18	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	6
23295	2	bbl	25721	Uitvoerend bakker	< 18	Voldoende	Voldoende	53	0	86	70% of >	4
		bol	25721	Uitvoerend bakker	18 en >	Voldoende	Voldoende	53	0	86	70% of >	22
	3	bbl	25722	Zelfstandig werkend bakker	18 en >	Voldoende	Voldoende	40	0	93	70% of >	23
		bol	25722	Zelfstandig werkend bakker	18 en >	Voldoende	Voldoende	40	0	93	70% of >	81
	4	bbl	25720	Leidinggevende bakkerij	< 18	Voldoende	Ruim voldoende	0	56	96	70% of >	3
		bol	25720	Leidinggevende bakkerij	18 en >	Voldoende	Ruim voldoende	0	56	96	70% of >	42
23318	4	bbl	25797	Patissier	< 18	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	92	70% of >	4
		bol	25797	Patissier	< 18	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	92	70% of >	6
23064	3	bol	25134	Commercieel medewerker	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	35	0	0	< 70%	43
	4	bol	25132	(Junior) accountmanager	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	54	86	70% of >	179
			25137	Vestigingsmanager groothandel	18 en >	Ruim voldoende	Voldoende	0	0	82	70% of >	266
23296	2	bol	25724	Assistent Business Services	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	87

Crebo Dossier	Niveau	Leer weg	Crebo	Naam kwalificatie 2022/2023	Aantal studenten	Kans op werk Regio	Kans op werk Landelijk	Doorstroom MBO %	Doorstroom HBO %	Werk 12 uur of > %	Student op bestemming	Totaal
	3	bbl	25723	Allround Assistant Business Services	< 18	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	14
		bol	25723	Allround Assistant Business Services	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	40
	4	bbl	25728	Office & Management Support Specialist	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	57
		bol	25728	Office & Management Support Specialist	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	75
23296	4	bol	25727	Marketing & Communication Specialist	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	204
23302	4	bol	25749	Medewerker evenementenorganisatie	18 en >	Gering	Gering	0	50	86	70% of >	45
23189	2	bbl	25498	Helpende Zorg en Welzijn	< 18	Voldoende	Voldoende	59	0	78	70% of >	5
23189	2	bbl	25498	Helpende Zorg en Welzijn	18 en >	Voldoende	Voldoende	59	0	78	70% of >	33
		bol	25498	Helpende Zorg en Welzijn	18 en >	Voldoende	Voldoende	59	0	78	70% of >	238
23301	1	bbl	25740	Assistent bouwen, wonen en onderhoud	< 18	niet bepaald	niet bepaald	79	0	0	70% of >	2
			25741	Assistent dienstverlening	< 18	niet bepaald	niet bepaald	84	0	0	70% of >	9
			25743	Assistent logistiek	< 18	niet bepaald	niet bepaald	71	0	0	70% of >	7
			25744	Assistent metaal-, elektro- en installatietechniek	< 18	niet bepaald	niet bepaald	95	0	0	70% of >	2
23130	2	bbl	25341	Monteur elektrotechnische systemen	< 18	Ruim voldoende	Ruim voldoende	44	0	0	< 70%	8
		bol	25341	Monteur elektrotechnische systemen	< 18	Ruim voldoende	Ruim voldoende	44	0	0	< 70%	8
	3	bbl	25339	Eerste monteur elektrotechnische systemen	18 en >	Goed						32
		bol	25339	Eerste monteur elektrotechnische systemen	< 18	Goed						4
23299	2	bbl	25737	Monteur elektrotechnische installaties	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	32	0	91	70% of >	43
		bol	25737	Monteur elektrotechnische installaties	< 18	Ruim voldoende	Ruim voldoende	32	0	91	70% of >	14
				Eerste monteur elektrotechnische industriële installaties en systemen	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	57	0	96	70% of >	36
			25736	Eerste monteur elektrotechnische installaties in de gebouwde omgeving	18 en >	Voldoende	Voldoende	55	0	96	70% of >	142
		bol	25735	Eerste monteur elektrotechnische industriële installaties en systemen	< 18	Ruim voldoende	Ruim voldoende	57	0	96	70% of >	1
			25736	Eerste monteur elektrotechnische installaties in de gebouwde omgeving	18 en >	Voldoende	Voldoende	55	0	96	70% of >	24
23300	4	bbl	25739	Technicus elektrotechnische installaties in de gebouwde omgeving	18 en >	Goed						68
				Eerste monteur service en onderhoud								
23329	3	bbl	25304	elektrotechniek en instrumentatie	< 18	Goed						16
23301	1	bbl	25740	Assistent bouwen, wonen en onderhoud	18 en >	niet bepaald	niet bepaald	79	0	0	70% of >	28
			25741	Assistent dienstverlening	< 18	niet bepaald	niet bepaald	84	0	0	70% of >	13
			25742	Assistent horeca, voeding of voedingsindustrie	< 18	niet bepaald	niet bepaald	67	0	0	< 70%	11
			25743	Assistent logistiek	< 18	niet bepaald	niet bepaald	71	0	0	70% of >	10
			25744	Assistent metaal-, elektro- en installatietechniek	< 18	niet bepaald	niet bepaald	95	0	0	70% of >	6
			25748	Assistent verkoop/retail	< 18	niet bepaald	niet bepaald	78	0	0	70% of >	17
		bol	23301	Entree	18 en >	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	172

Crebo Dossier	Leer Niveau	Leer weg	Crebo	Naam kwalificatie 2022/2023	Aantal studenten	Kans op werk Regio	Kans op werk Landelijk	Doorstroom MBO %	Doorstroom HBO %	Werk 12 uur of > %	Student op bestemming	Totaal
			25744	Assistent metaal-, elektro- en installatietechniek	< 18	niet bepaald	niet bepaald	95	0	0	70% of >	1
23244	4	bol	25606	Expert IT systems and devices	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	219
23189	2	bol	25499	Medewerker facilitaire dienstverlening	18 en >	Voldoende	Matig	50	0	72	70% of >	20
23247	3	bbl	25609	Allround medewerker facilitaire dienstverlening	< 18	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	11
		bol	25609	Allround medewerker facilitaire dienstverlening	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	20
	4	bbl	25608	Facilitair leidinggevende	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	58	88	70% of >	21
		bol	25608	Facilitair leidinggevende	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	58	88	70% of >	40
23279	3	bol	25684	Assistant Fashion Tailor	18 en >	Voldoende	Voldoende	58	0	65	70% of >	23
	4	bol	23279	Fashion	18 en >	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	43
			25686	Fashion Tailor	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	75	70% of >	71
			25687	Fashion Designer	18 en >	Matig	Gering	0	48	68	70% of >	113
			25688	Fashion Product Coordinator	18 en >	Matig	Matig	0	53	70	70% of >	94
23280	2	bol	25689	Basisedmedewerker fashion	18 en >	Matig	Matig	45	0	54	70% of >	40
23296	3	bbl	25723	Allround Assistant Business Services	< 18	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	5
		bol	25723	Allround Assistant Business Services	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	22
	4	bbl	25725	Business Administration & Control Specialist	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	50
		bol	25725	Business Administration & Control Specialist	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	182
			25726	Legal, Insurance & HR Services Specialist	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	32
23263	2	bol	25641	Kapper	18 en >	Voldoende	Voldoende	57	0	0	< 70%	126
	3	bbl	23263	Haarverzorging	18 en >	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	24
			25642	Haarstylist dame	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	37
			25643	Haarstylist heer	< 18	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	11
		bol	23263	Haarverzorging	18 en >	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	39
			25642	Haarstylist dame	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	71
			25643	Haarstylist heer	< 18	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	8
	4	bbl	25644	Salonmanager dame	< 18	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	3
			25645	Salonmanager heer	< 18	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	4
		bol	23263	Haarverzorging	18 en >	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	26
			25644	Salonmanager dame	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	39
			25645	Salonmanager heer	< 18	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	4
23162	3	bol	25409	Handhaver toezicht en veiligheid	18 en >	Voldoende	Voldoende	58	0	95	70% of >	192
23081	2	bbl	25168	Gastheer/-vrouw	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	77	70% of >	18
		bol	25168	Gastheer/-vrouw	< 18	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	77	70% of >	4
	3	bbl	25171	Zelfstandig werkend gastheer/-vrouw	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	88	70% of >	28
		bol	25171	Zelfstandig werkend gastheer/-vrouw	< 18	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	88	70% of >	1
	4	bbl	25170	Leidinggevende bediening	< 18	Ruim voldoende	Voldoende	0	0	92	70% of >	15
		bol	25170	Leidinggevende bediening	< 18	Ruim voldoende	Voldoende	0	0	92	70% of >	5
23085	2	bbl	25180	Kok	< 18	Voldoende	Ruim voldoende	43	0	76	70% of >	14

Crebo Dossier	Niveau	Leer weg	Crebo	Naam kwalificatie 2022/2023	Aantal studenten	Kans op werk Regio	Kans op werk Landelijk	Doorstroom MBO %	Doorstroom HBO %	Werk 12 uur of > %	Student op bestemming	Totaal
		bol	25180	Kok	< 18	Voldoende	Ruim voldoende	43	0	76	70% of >	12
	3	bbl	25182	Zelfstandig werkend kok	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	92	70% of >	35
		bol	25182	Zelfstandig werkend kok	< 18	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	92	70% of >	9
	4	bbl	25179	Gespecialiseerd kok	< 18	Voldoende	Voldoende	0	0	92	70% of >	4
			25181	Leidinggevende keuken	< 18	Ruim voldoende	Voldoende	0	0	90	70% of >	8
		bol	25181	Leidinggevende keuken	< 18	Ruim voldoende	Voldoende	0	0	90	70% of >	9
23075	4	bbl	25161	Technisch Leidinggevende	< 18	niet bepaald	niet bepaald	0	0	98	70% of >	16
23119	4	bol	25297	Technicus engineering	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	60	94	70% of >	98
				Allround technicus voertuigen en mobiele werktuigen								
23273	3	bol	25669	Technisch specialist voertuigen en mobiele werktuigen	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	44
				Technisch specialist voertuigen en mobiele werktuigen								
23274	4	bol	25670	Manager mobiliteitsbranche	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	125
23292	4	bol	25713	Manager mobiliteitsbranche	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	110
23296	4	bbl	25726	Legal, Insurance & HR Services Specialist	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	55
		bol	25726	Legal, Insurance & HR Services Specialist	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	565
23030	3	bol	25044	Allround laborant	18 en >	Voldoende	Voldoende	60	0	81	70% of >	29
	4	bol	23030	Analisten	18 en >	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	161
			25045	Biologisch medisch analist	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	39	98	70% of >	67
			25046	Chemisch-fysisch analist	18 en >	Matig	Matig	0	51	90	70% of >	62
23075	4	bbl	25160	Leidinggevende team/afdeling/project	18 en >	niet bepaald	niet bepaald	0	30	94	70% of >	27
		bol	25160	Leidinggevende team/afdeling/project	18 en >	niet bepaald	niet bepaald	0	30	94	70% of >	34
23260	4	bol	25636	Luchtvaartdienstverlener	18 en >	Gering	Gering	0	11	82	70% of >	197
23312	3	bbl	25780	Begeleider maatschappelijke zorg	< 18	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	8
		bol	25780	Begeleider maatschappelijke zorg	< 18	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	16
	4	bbl	25779	Persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	216
		bol	23312	Maatschappelijke Zorg	18 en >	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	42
			25779	Persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	205
23273	2	bbl	25668	Basis technicus voertuigen en mobiele werktuigen	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	65
		bol	25668	Basis technicus voertuigen en mobiele werktuigen	< 18	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	10
				Allround technicus voertuigen en mobiele werktuigen								
	3	bbl	25669	Technisch specialist voertuigen en mobiele werktuigen	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	264
				Technisch specialist voertuigen en mobiele werktuigen								
23274	4	bbl	25670	Manager mobiliteitsbranche	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	95
23130	2	bbl	25342	Monteur mechatronica	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	0	geen oordeel	19
	3	bbl	25340	Eerste monteur mechatronica	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	55	0	0	< 70%	83
		bol	25340	Eerste monteur mechatronica	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	55	0	0	< 70%	27
23131	4	bbl	25343	Technicus elektrotechnische systemen	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	73
			25344	Technicus mechatronica systemen	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	0	geen oordeel	52

Crebo Dossier	Niveau	Leer weg	Crebo	Naam kwalificatie 2022/2023	Aantal studenten	Kans op werk Regio	Kans op werk Landelijk	Doorstroom MBO %	Doorstroom HBO %	Werk 12 uur of > %	Student op bestemming	Totaal
23246	2	bol	25607	Medewerker ICT support	18 en >	Matig	Matig	88	0	55	70% of >	63
23119	4	bol	25297	Technicus engineering	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	60	94	70% of >	431
23266	4	bol	25654	Muzikant	18 en >	Matig	Matig	0	22	64	70% of >	138
23232	4	bbl	25575	Instructeur mbo	18 en >	niet bepaald	niet bepaald	0	0	0	geen oordeel	35
23285	4	bbl	25698	Onderwijsassistent	18 en >	Gering	Gering	0	53	89	70% of >	56
		bol	25698	Onderwijsassistent	18 en >	Gering	Gering	0	53	89	70% of >	475
23256	3	bbl	25630	Allround Medewerker Optiek	< 18	Goed						1
		bbl	25630	Allround Medewerker Optiek	< 18	Goed						3
	4	bbl	25631	Opticien	18 en >	Goed						74
		bol	25631	Opticien	18 en >	Goed						54
23283	3	bol	25694	Pedicure	< 18	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	86	70% of >	1
	4	bol	23283	Voetzorg	< 18	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	13
			25693	Medisch Pedicure	< 18	Voldoende	Voldoende	0	0	92	70% of >	10
23281	2	bbl	25690	Beveiliger 2	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	6	0	87	70% of >	212
		bol	25690	Beveiliger 2	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	6	0	87	70% of >	107
	3	bbl	25691	Beveiliger 3	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	24
		bol	25691	Beveiliger 3	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	54
23285	3	bbl	25696	Pedagogisch medewerker kinderopvang	18 en >	Ruim voldoende	Voldoende	59	0	88	70% of >	60
		bol	25696	Pedagogisch medewerker kinderopvang	18 en >	Ruim voldoende	Voldoende	59	0	88	70% of >	156
	4	bbl	25697	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker	18 en >	Ruim voldoende	Voldoende	0	18	94	70% of >	210
		bol	25697	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker	18 en >	Ruim voldoende	Voldoende	0	18	94	70% of >	221
23118	2	bbl	25290	Basislasser	18 en >	Goed						20
			25291	Constructiewerker	< 18	Ruim voldoende	Ruim voldoende	48	0	0	< 70%	13
			25293	Plaatwerker	< 18	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	0	geen oordeel	7
	3	bbl	25286	Allround constructiewerker	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	0	geen oordeel	44
			25287	Allround lasser	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	0	geen oordeel	24
			25289	Allround plaatwerker	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	0	geen oordeel	31
	4	bbl	25572	Constructie- en plaattechnoloog	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	23
23075	4	bbl	25161	Technisch Leidinggevende	18 en >	niet bepaald	niet bepaald	0	0	98	70% of >	21
23301	1	bbl	25747	Assistent procestechneik	< 18	niet bepaald	niet bepaald	0	0	0	geen oordeel	6
23305	2	bbl	25759	Mechanisch operator A	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	38	0	88	70% of >	54
			25761	Procesoperator A	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	96	70% of >	21
	3	bbl	25760	Mechanisch operator B	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	99	70% of >	65
			25762	Procesoperator B	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	97	70% of >	63
23321	4	bbl	25802	Operator C	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	97	70% of >	31
23323	4	bbl	25807	Retailmanager	18 en >	Goed						103
23324	2	bbl	25808	Retailmedewerker	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	81	0	73	70% of >	26
23325	3	bbl	25809	Retailspecialist	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	54

Crebo Dossier	Niveau	Leer weg	Crebo	Naam kwalificatie 2022/2023	Aantal studenten	Kans op werk Regio	Kans op werk Landelijk	Doorstroom MBO %	Doorstroom HBO %	Werk 12 uur of > %	Student op bestemming	Totaal
23324	2	bol	25808	Retailmedewerker	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	81	0	73	70% of >	102
23325	3	bol	25809	Retailspecialist	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	51
23079	4	bol	25166	Ondernemer retail	18 en >	Goed						153
23103	2	bbl	25225	Autoschadehersteller	18 en >	Goed						30
	3	bbl	25226	Eerste Autoschadehersteller	18 en >	Goed						50
			25227	Eerste Autoschadetechnicus	< 18	Goed						11
23293	2	bbl	25714	Autospuiter	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	92	70% of >	22
	3	bbl	25715	Eerste Autospuiter	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	97	70% of >	52
23159	3	bol	25404	Schoonheidsspecialist	18 en >	Matig	Matig	33	0	79	70% of >	117
	4	bol	23159	Schoonheidsverzorging	18 en >	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	166
			25403	Allround Schoonheidsspecialist	18 en >	Matig	Matig	12	22	83	70% of >	151
23251	4	bol	25615	Sociaal werker	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	568
23243	4	bol	25604	Software developer	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	374
23163	3	bbl	25415	Sport- en bewegingsleider	18 en >	Voldoende	Matig	22	0	84	70% of >	22
		bol	25415	Sport- en bewegingsleider	18 en >	Voldoende	Matig	22	0	84	70% of >	42
	4	bol	23163	Sport en bewegen	18 en >	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	181
			25411	Coördinator buurt, onderwijs en sport	18 en >	Matig	Matig	0	45	93	70% of >	72
			25412	Coördinator sport- en bewegingsagogie	18 en >	Gering	Gering	0	53	89	70% of >	68
			25413	Coördinator sport, bewegen en gezondheid	18 en >	Matig	Matig	0	54	88	70% of >	109
			25414	Coördinator sportinstructie, training en coaching	18 en >	Voldoende	Matig	0	63	85	70% of >	70
23079	4	bol	25166	Ondernemer retail	< 18	Goed						17
23064	4	bol	25133	Assistent-manager internationale handel	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	68	81	70% of >	392
23119	4	bol	25297	Technicus engineering	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	60	94	70% of >	69
23275	2	bbl	25671	Chauffeur wegvervoer	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	97	70% of >	40
23309	2	bbl	25774	Logistiek medewerker	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	52	0	0	< 70%	35
		bol	25774	Logistiek medewerker	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	52	0	0	< 70%	19
	3	bbl	25775	Logistiek teamleider	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	43	0	92	70% of >	68
		bol	25775	Logistiek teamleider	< 18	Ruim voldoende	Ruim voldoende	43	0	92	70% of >	13
23310	4	bbl	25776	Logistiek supervisor	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	96	70% of >	21
		bol	25777	Specialist transport en logistiek	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	79
23267	4	bbl	25655	Mbo-Verpleegkundige	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	15	98	70% of >	392
23267	4	bol	25655	Mbo-Verpleegkundige	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	15	98	70% of >	594
23254	2	bbl	25623	Verspaner	< 18	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	0	geen oordeel	4
	3	bbl	25624	Allround precisieverspaner	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	41	0	0	< 70%	60
	4	bbl	25627	Verspaningstechnoloog	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	19
23255	3	bbl	25629	Medewerker steriele medische hulpmiddelen	18 en >	Goed						75
23268	3	bbl	25656	Verzorgende IG	18 en >	Goed						273
		bol	25656	Verzorgende IG	18 en >	Goed						232

Crebo Dossier	Niveau	Leer weg	Crebo	Naam kwalificatie 2022/2023	Aantal studenten	Kans op werk Regio	Kans op werk Landelijk	Doorstroom MBO %	Doorstroom HBO %	Werk 12 uur of > %	Student op bestemming	Totaal
23312	3	bbl	25780	Begeleider maatschappelijke zorg	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	41
		bol	25780	Begeleider maatschappelijke zorg	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	39
				Allround technicus voertuigen en mobiele								
23273	3	bol	25669	werktuigen	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	19
23240	2	bol	25599	Aankomend medewerker grondoptreden	18 en >	Goed						93
	3	bol	25600	Aankomend onderofficier grondoptreden	18 en >	Goed						58
23130	3	bol	25340	Eerste monteur mechatronica	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	55	0	0	< 70%	55
23267	4	bol	25655	Mbo-Verpleegkundige	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	15	98	70% of >	113
23268	3	bol	25656	Verzorgende IG	18 en >	Goed						33
23189	2	bol	25499	Medewerker facilitaire dienstverlening	18 en >	Voldoende	Matig	50	0	72	70% of >	18
								nvt Cross-over	nvt Cross-over	nvt Cross-over	nvt Cross-over	
26024	4	bol	26024	Voeding- en leefstijladviseur	18 en >	nvt Cross-over	nvt Cross-over					179
23189	2	bol	25500	Medewerker sport en recreatie	18 en >	Gering	Gering	63	0	64	70% of >	116
23264	3	bbl	25648	Zelfstandig medewerker leisure en hospitality	18 en >	Voldoende	Voldoende	47	0	86	70% of >	27
		bol	25648	Zelfstandig medewerker leisure en hospitality	18 en >	Voldoende	Voldoende	47	0	86	70% of >	31
				25649 Zelfstandig medewerker travel en hospitality	< 18	Ruim voldoende	Voldoende	0	0	76	70% of >	7
	4	bol	23264	Travel, leisure & hospitality	18 en >	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	nvt Dossier	54
				25646 Leidinggevende leisure en hospitality	18 en >	Matig	Matig	0	0	84	70% of >	34
				25647 Leidinggevende travel en hospitality	< 18	Gering	Gering	0	0	87	70% of >	10
23058	4	bbl	25124	Werkvoorbereider installaties	18 en >	Goed						63
				Eerste monteur service en onderhoud								
23329	3	bbl	25821	werktuigkundige installaties	18 en >	Goed						54
23333	2	bbl	25350	Monteur werktuigkundige installaties	18 en >	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	88	70% of >	51
	3	bbl	25834	Eerste monteur utiliteit	18 en >	Goed						24
				25835 Eerste monteur woning	18 en >	Goed						70
23007	2	bbl	25016	Machinaal houtbewerker	< 18	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	89	70% of >	3
	3	bbl	25015	Allround machinaal houtbewerker	< 18	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	100	70% of >	4
23008	2	bbl	25018	Meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer	18 en >	Voldoende	Voldoende	67	0	88	70% of >	19
		bol	25018	Meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer	< 18	Voldoende	Voldoende	67	0	88	70% of >	14
	3	bbl	25017	Allround meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer	18 en >	Ruim voldoende	Voldoende	0	0	92	70% of >	120
		bol	25017	Allround meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer	< 18	Ruim voldoende	Voldoende	0	0	92	70% of >	7
				Ondernemend								
	4	bbl	25019	meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer	< 18	Matig	Gering	0	0	88	70% of >	10
				Werkvoorbereider								
				25020 meubelindustrie/(scheeps)interieurbouw	< 18	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	95	70% of >	15
				Ondernemend								
		bol	25019	meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer	18 en >	Matig	Gering	0	0	88	70% of >	144

Crebo Dossier	Leer Niveau	weg	Crebo	Naam kwalificatie 2022/2023	Aantal studenten	Kans op werk Regio	Kans op werk Landelijk	Doorstroom MBO %	Doorstroom HBO %	Werk 12 uur of > %	Student op bestemming	Totaal
				Werkvoorbereider								
23235	2	bbl	25020	meubelindustrie/(scheeps)interieurbouw	< 18	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	95	70% of >	4
			25583	Montagemedewerker houttechniek	< 18	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	94	70% of >	4
			25584	Machineoperator houttechniek	< 18	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	6
	3	bbl	25585	Allround montagemedewerker houttechniek	< 18	Voldoende	Voldoende	0	0	100	70% of >	6
			25586	Allround machineoperator houttechniek	< 18	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	4
	4	bbl	25587	Werkvoorbereider houttechniek	< 18	Voldoende	Voldoende	0	0	0	geen oordeel	5
23269	2	bbl	25659	Interieurvakman woningstoffen	< 18	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	93	70% of >	12
	3	bbl	25661	Allround interieurvakman woningstoffen	< 18	Ruim voldoende	Ruim voldoende	0	0	100	70% of >	4
23307	4	bol	25771	Interieuradviseur	18 en >	Voldoende	Voldoende	0	20	86	70% of >	219
17292												

Bijlage 6: bij prioriteit 2 maatregel 2.3

In onderstaande tabel zijn de maatwerktrajecten opgenomen in de bol, bbl en derde leerweg die in 2023 zijn uitgevoerd. Voor crebo's in de tweede kolom heeft Summa een derde leerweg erkenning. We vragen regelmatig nieuwe erkenningen aan. Deze zetten we in om maatwerktrajecten voor volwassenen aan te bieden, voornamelijk in ODT variant. Welke dit zijn is te zien op de website van [Summa & Bedrijf](#)

Maatwerktrajecten in 2023/2024

Erkenning Derde leerweg 2023/2024

25161	Technisch leidinggevende (Automotive)	BBL	Niveau 4	25128	Timmerman	OVO	niveau 2
25885	Technisch specialist autoschadeherstel	BBL	Niveau 4	25153	Eerste verkoper	OVO	niveau 3
25885	Technisch specialist autoschadeherstel	BOL	Niveau 4	25160	Leidinggevende team/afdeling/project	OVO	niveau 4
25671	Chauffeur wegvervoer	BBL	Niveau 2	25161	Technisch Leidinggevende	OVO	niveau 4
25774	Logistiek medewerker	BBL	Niveau 2	25162	Manager retail	OVO	niveau 4
25774	Koerier bestelauto	ODT	Niveau 2	25167	Verkoper	OVO	niveau 2
25775	Logistiek teamleider	BBL	Niveau 3	25168	Gastheer/-vrouw	OVO	niveau 2
25776	Logistiek supervisor	BBL	Niveau 4	25180	Kok	OVO	niveau 2
25776	Logistiek supervisor	BOL	Niveau 4	25182	Zelfstandig werkend kok	OVO	niveau 3
23263	Haarstylist	BBL	Niveau 3	25219	Serviceadviseur Mobiliteitsbranche	OVO	niveau 3
25631	Assortimentsbeheer optiek en assisteren bij refractie	ODT	Niveau 4	25250	Assistent bouwen, wonen en onderhoud	OVO	niveau 1
25630	Allround Medewerker Optiek	BBL	Niveau 3	25251	Assistent dienstverlening en zorg	OVO	niveau 1
25047	Audicien	BBL	Niveau 4	25253	Assistent installatie- en constructietechniek	OVO	niveau 1
25694	Pedicure	OVO	Niveau 3	25254	Assistent logistiek	OVO	niveau 1
25693	Medisch Pedicure	OVO	Niveau 4	25256	Assistent procestechniek	OVO	niveau 1
23365	Beauty & Wellness	BBL	Niveau 4	25303	Operator C	OVO	niveau 4
25878	Ondernemerschap MBO	ODT	Niveau 4	25304	Eerste monteur service en onderhoud elektrotechniek en instrumentatie	OVO	niveau 3
25808	Verkoper retail (Retailmedewerker)	BBL	Niveau 2	25307	Eerste monteur service en onderhoud werktuigkundige installaties	OVO	niveau 3
25809	Leidinggevend Verkoper retail (Retailspecialist)	BBL	Niveau 3	25335	Mechanisch operator A	OVO	niveau 2
25807	Manager retail	BBL	Niveau 4	25336	Mechanisch operator B	OVO	niveau 3
25038	Stukadoor	BBL	Niveau 2	25337	Procesoperator A	OVO	niveau 2
25589	Schilder	BBL	Niveau 2	25338	Procesoperator B	OVO	niveau 3

25792	Medewerker onderhoud & verbouw	BBL	Niveau 2	25371	Logistiek medewerker	OVO	niveau 2
25829	Timmerman	BBL	Niveau 2	25403	Allround Schoonheidsspecialist	OVO	niveau 4
25037	Gezel stukadoor	BBL	Niveau 3	25404	Schoonheidsspecialist	OVO	niveau 3
25588	Gezel schilder	BBL	Niveau 3	25409	Handhaver toezicht en veiligheid	OVO	niveau 3
25791	Allround medewerker onderhoud & verbouw	BBL	Niveau 3	25411	Coördinator buurt, onderwijs en sport	OVO	niveau 4
25828	Allround timmerman	BBL	Niveau 3	25412	Coördinator sport- en bewegingsagogie	OVO	niveau 4
25119	Uitvoerder bouw/infra	BBL	Niveau 4	25476	Begeleider specifieke doelgroepen	OVO	niveau 3
25165	Zelfstandig ondernemer	BBL	Niveau 4	25477	Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg	OVO	niveau 4
25891	Monteur elektrotechnische systemen	BBL	Niveau 2	25498	Helpende Zorg en Welzijn	OVO	niveau 2
25737	Monteur elektrotechnische installaties	BBL	Niveau 2	25499	Medewerker facilitaire dienstverlening	OVO	niveau 2
25737	Componenten aansluiten voor duurzame energietechniek	ODT	Niveau 2	25575	instructeur mbo	OVO	niveau 4
25892	Eerste monteur elektrotechnische systemen	BBL	Niveau 3	25593	Assemblagetechicus	OVO	niveau 2
25304	Eerste monteur service en onderhoud elektrotechniek en instrumentatie	BBL	Niveau 3	25604	Software developer	OVO	niveau 4
25735	Eerste monteur elektrotechnische industriële installaties en systemen	BBL	Niveau 3	25605	Allround medewerker IT systems and devices	OVO	niveau 3
25736	Eerste monteur elektrotechnische installaties in de gebouwde omgeving	BBL	Niveau 3	25606	Expert IT systems and devices	OVO	niveau 4
25739	Technicus elektrotechnische installaties in de gebouwde omgeving	BBL	Niveau 4	25607	Medewerker ICT support	OVO	niveau 2
25350	Monteur werktuigkundige installaties	BBL	Niveau 2	25609	Allround medewerker facilitaire dienstverlening	OVO	niveau 3
25821	Eerste monteur service en onderhoud werktuigkundige installaties	BBL	Niveau 3	25630	Allround Medewerker Optiek	OVO	niveau 3
25834	Eerste monteur werktuigkundige installaties utiliteit	BBL	Niveau 3	25631	Opticien	OVO	niveau 4
25835	Eerste monteur werktuigkundige installaties woning	BBL	Niveau 3	25632	Verkoopmedewerker Optiek	OVO	niveau 2
25124	Werkvoorbereider werktuigkundige installaties	BBL	Niveau 4	25636	Luchtvaartdienstverlener	OVO	niveau 4
25891	Monteur mechatronica	BBL	Niveau 2	25641	Kapper	OVO	niveau 2
25892	Eerste monteur mechatronica	BBL	Niveau 3	25642	Haarstylist dame	OVO	niveau 3

25893	Technicus Smart Industry	BBL	Niveau 4	25643	Haarstylist heren	OVO	niveau 3
25893	Technicus elektrotechnische systemen	BBL	Niveau 4	25644	Salonmanager dame	OVO	niveau 4
25893	Technicus mechatronica systemen	BBL	Niveau 4	25645	Salonmanager heer	OVO	niveau 4
25894	Medewerker productietechniek lassen	BBL	Niveau 2	25648	Zelfstandig medewerker leisure & hospitality	OVO	niveau 3
25894	Medewerker productietechniek constructie	BBL	Niveau 2	25649	Zelfstandig medewerker travel & Hospitality	OVO	niveau 3
25894	Medewerker productietechniek plaatwerk Allround medewerker productietechniek	BBL	Niveau 2	25656	Verzorgende-IG	OVO	niveau 3
25895	constructie	BBL	Niveau 3	25687	Fashion Designer	OVO	niveau 4
25895	Allround medewerker productietechniek lassen Allround medewerker productietechniek	BBL	Niveau 3	25690	Beveiliging 2	OVO	niveau 2
25895	plaatwerk	BBL	Niveau 3	25691	Beveiliging 3	OVO	niveau 3
25894	Medewerker productietechniek verspanen Allround medewerker productietechniek	BBL	Niveau 2	25693	Medisch Pedicure	OVO	niveau 4
25895	verspanen	BBL	Niveau 3	25694	Pedicure	OVO	niveau 3
25747	Assistent procestechniek	BBL	Niveau 1	25696	Pedagogisch medewerker kinderopvang	OVO	niveau 3
25759	Mechanisch operator A	BBL	Niveau 2	25697	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker	OVO	niveau 4
25761	Procesoperator A	BBL	Niveau 2	25698	Onderwijsassistent	OVO	niveau 4
25759	Meewerken in de productie Meng- en scheidingstechnieken geschikt voor	ODT	Niveau 2	25737	Monteur elektrotechnische installaties	OVO	niveau 2
25759	niveau 2	ODT	Niveau 2	25740	Assistent bouwen, wonen en onderhoud	OVO	niveau 1
25759	Lean en Creatief	ODT	Niveau 2	25741	Assistent dienstverlening	OVO	niveau 1
25759	Basisvaardigheden metaalbewerken	ODT	Niveau 2	25742	Assistent horeca, voeding of voedingsindustrie	OVO	niveau 1
25759	World Class Manufacturing	ODT	Niveau 2	25743	Assistent logistiek	OVO	niveau 1
25759	Digitale vaardigheden basis	ODT	Niveau 2	25744	Assistent metaal-, elektro- en installatietechniek	OVO	niveau 1
25760	Mechanisch operator B	BBL	Niveau 3	25745	Assistent mobiliteitsbranche	OVO	niveau 1
25762	Procesoperator B Verdieping productietechniek industriële	BBL	Niveau 3	25747	Assistent procestechniek	OVO	niveau 1
25760	processen geschikt voor niveau 3	ODT	Niveau 3	25748	Assistent verkoop/retail	OVO	niveau 1
25161	Technisch Leidinggevende (Procestechniek)	BBL	Niveau 4	25759	Mechanisch operator A	OVO	niveau 2
25802	Operator C	BBL	Niveau 4	25760	Mechanisch operator B	OVO	niveau 3
25018	Meubelmaker/(Scheeps)interieurbouwer	BBL	Niveau 2	25774	Logistiek medewerker	OVO	niveau 2

25583	Montagemedewerker industrieel produceren met hout	BBL	Niveau 2	25775	Logistiek teamleider	OVO	niveau 3
25586	Allround machineoperator houttechniek	BBL	Niveau 2	25776	Logistiek supervisor	OVO	niveau 4
25659	Interieurvakman woningstofferen	BBL	Niveau 2	25777	Specialist transport en logistiek	OVO	niveau 4
25017	Allround meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer	BBL	Niveau 3	25779	Persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg	OVO	niveau 4
25584	Machineoperator houttechniek	BBL	Niveau 3	25780	Begeleider maatschappelijke zorg	OVO	niveau 3
25585	Allround montagemedewerker industrieel produceren met hout	BBL	Niveau 3	25801	Praktijkopleider	OVO	niveau 4
25661	Allround interieurvakman woningstofferen	BBL	Niveau 3	25878	Junior manager groothandel	OVO	niveau 4
25606	Digitale vaardigheden gevorderd	ODT	Niveau 4	25891	Monteur mechatronica	OVO	niveau 2
25606	Ondersteunen gebruikers van IT systems and devices	ODT	Niveau 4	25909	Buurtsportcoach	OVO	niveau 4
25180	Hospitality de Leistert	BBL	Niveau 2	25910	Leefstijlcoach	OVO	niveau 4
25168	Gastheer/-vrouw (Carousel)	BBL	Niveau 2	25911	Bewegingsagoog	OVO	niveau 4
25180	Kok (Carousel)	BBL	Niveau 2	25920	Commercieel technicus engineering	OVO	niveau 4
25180	Koken in de Horeca	ODT	Niveau 2				
25180	Cooking in Gastronomy	ODT	Niveau 2				
25171	Zelfstandig werkend gastheer/-vrouw	BBL	Niveau 3				
25182	Zelfstandig werkend kok	BBL	Niveau 3				
25648	Zelfstandig medewerker leisure & hospitality	BBL	Niveau 3				
25649	Basis hospitality	ODT	Niveau 3				
25498	Helpende zorg en welzijn (Helpende plus)	ODT	Niveau 2				
25498	Individuele Basiszorg certificaat	ODT	Niveau 2				
25498	Ondersteunen van wonen en welbevinden certificaat	ODT	Niveau 2				
25498	Gastvrijheid in de zorg	ODT	Niveau 2				
25498	Helpende Zorg en Welzijn vanuit EVC	OVO	Niveau 2				
25780	Verzorgende en verpleegtechnische handelingen	ODT	Niveau 3				
25656	Basis voor deskundige zorg	ODT	Niveau 3				
25656	Creëren van een optimale woon- en leefomgeving	ODT	Niveau 3				
25656	Gerontopsychiatrie	ODT	Niveau 3				

25656	Individuele zorg verlenen	ODT	Niveau 3
25656	Regievoering en vak ontwikkeling in de zorg	ODT	Niveau 3
25656	Verdieping palliatieve zorg	ODT	Niveau 3
25696	Pedagogisch klimaat in de kinderopvang	ODT	Niveau 3
25779	Verplegende en verpleegtechnische handelingen	ODT	Niveau 4
25779	Ervaringsdeskundigheid	ODT	Niveau 4
25801	Aansturen en coachen van begeleiders praktijkleren	ODT	Niveau 4
25801	Coördineren van leertrajecten van (nieuwe) medewerkers en stagiairs	ODT	Niveau 4
25801	Examinering van studenten	ODT	Niveau 4
25801	Kwaliteitsborging van de beroepspraktijkvorming	ODT	Niveau 4
25911	Seniorenbewegingsleider	ODT	Niveau 4
25498	Dienstverlening Helpende zorg en welzijn	BBL	Niveau 2
25780	Begeleider maatschappelijke zorg	BBL	Niveau 3
25780	Begeleider maatschappelijke zorg voor zijinstromers (Gehandicaptenzorg)	BBL	Niveau 3
25780	Begeleider maatschappelijke zorg voor zij- instromers - Lefgozer (m/v)	BBL	Niveau 3
25779	Persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg	BBL	Niveau 4
25779	Persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg / ervaringsdeskundige	BBL	Niveau 4
25656	Verzorgende IG	BBL	Niveau 3
25656	Verzorgende IG voor zij-instromers - Lefgozer (m/v)	BBL	Niveau 3
25656	Verzorgende IG (Lunet zorg Incompany)	BBL	Niveau 3
25629	Medewerker steriele medische hulpmiddelen	BBL	Niveau 3
25655	Mbo-Verpleegkundige (3 jarig)	BBL	Niveau 4
25575	Instructeur mbo	BBL	Niveau 4
25698	Onderwijsassistent	BBL	Niveau 4
25801	Praktijkopleider	BBL	Niveau 4

25697	Didactische ondersteuning basisonderwijs	ODT	Niveau 4
25698	Specialist leesbevordering 0 tot 12 jaar	ODT	Niveau 4
25575	Instructeur mbo (Defensie)	OVO	Niveau 4
25696	Pedagogisch medewerker kinderopvang	BBL	Niveau 3
25697	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker	BBL	Niveau 4
25909	Urban Sports	ODT	Niveau 4
25910	Fitnessstrainer oncologie	ODT	Niveau 4
25911	Specifieke doelgroepen sport en bewegen	ODT	Niveau 4
25740	Entree Assistent bouwen, wonen en onderhoud	BBL	Niveau 1
25741	Entree Assistent dienstverlening	BBL	Niveau 1
	Entree Assistent horeca, voeding of		
25742	voedingsindustrie	BBL	Niveau 1
25743	Entree Assistent logistiek	BBL	Niveau 1
	Entree Assistent metaal-, elektro- en		
25744	installatietechniek	BBL	Niveau 1
25748	Entree Assistent verkoop/retail	BBL	Niveau 1
25745	Entree Assistent mobiliteitsbranche	BOL	Niveau 1
25741	Praktijkleren - Assistent dienstverlening en zorg	ODT	Niveau 1
	Praktijkleren - Assistent metaal-, elektro- en		
25744	installatietechniek	ODT	Niveau 1
	Praktijkleren - Assistent horeca, voeding of		
25742	voedingsindustrie	ODT	Niveau 1
25745	Praktijkleren - Assistent mobiliteitsbranche	ODT	Niveau 1
25748	Praktijkleren - Assistent verkoop/retail	ODT	Niveau 1
	Praktijkleren - Assistent bouwen, wonen en		
25740	onderhoud	ODT	Niveau 1
25747	Praktijkleren - Assistent procestechniek	ODT	Niveau 1
25743	Praktijkleren - Assistent logistiek	ODT	Niveau 1
25774	Praktijkleren - Logistiek medewerker	ODT	Niveau 2
25498	Praktijkleren - Helpende zorg en welzijn	ODT	Niveau 2
25160	Leidinggevende team/afdeling/project	BBL	Niveau 4

25160	Leidinggevende team/afdeling/project	OVO	Niveau 4
25690	Beveiliger 2	BBL	Niveau 2
25691	Beveiliger 3	BBL	Niveau 3
25723	Allround Assistant Business Services	BBL	Niveau 3
25728	Office & Management Support Specialist	BBL	Niveau 4
25725	Administration & Finance	BBL	Niveau 4
25726	Legal, Insurance & HR Services Specialist	BBL	Niveau 4

Bijlage 7: Overzicht wijzigingen

Volgnr advies	Beoordelingsaspect uit bijlage 3 van de regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027	Verbeterpunt	Advies	wijziging blz
1	Aspect 1: Interne en externe analyse	De SWOT is nog wat eenzijdig op de instelling zelf geschreven en kan meer op het werkgebied. De SWOT beschrijft minder de zwaktes, ook de blik naar de toekomst kan breder.	Vul de SWOT aan met de zwaktes en bedreigingen en belicht de positie van het werkveld. De samenwerking met de Brainport is hier een goed voorbeeld van.	Blz 12, 13, 14 SWOT analyse is aangepast zodat onderscheid tussen interne sterktes en zwaktes (ipv risico's) en externe kansen en bedreigingen (ipv uitdagingen) explicieter zijn geworden. En er is een tekst toegevoegd die ingaat op de positie van Summa in de Brainport regio specifiek
2	Aspect 1: Interne en externe analyse	Bij Summa is een duidelijke stijging in het aantal vsv-ers, niveau 2 te zien (boven het landelijke gemiddelde). De analyse hierop ontbreekt.	Geef een analyse op de VSV cijfers, met name die van niveau 2. Groenpluk is in het gesprek genoemd, de link met het startersresultaat is ook besproken.	Blz 23 Analyse aangevuld
3	Aspect 1: Interne en externe analyse	Analyseonderdeel bij doelstelling 2.1 "samenwerking met werkgevers over voorlichting met name kansrijke beroepen" ontbreekt.	Vul de analyse hierop aan.	Blz 26 Analyse onderdeel samenwerking is toegevoegd
4	Aspect 1: Interne en externe analyse	Het overzicht met de maatwerkopleidingen ontbreekt.	Vul dit bij doelstelling 2.3 aan. Geef hier het overzicht van de maatwerkopleidingen.	Opgenomen in bijlage 6 blz 61 Maatwerktrajecten (bol, bbl, derde leerweg) voor volwassenen uitgevoerd in 2023. Tweede deel tabel bevat erkenningen derde leerweg die ingezet worden voor maatwerktrajecten. Op website Summa & Bedrijf is te vinden welke trajecten dit zijn. Zie
5	Aspect 2: Ambities en beoogde resultaten	De ambities zijn nog onvoldoende smart geformuleerd, zonder gebruik van de indicatoren uit de regeling.	Loop alle ambities na en maak ze meetbaar door gebruik te maken van de indicatoren uit de regeling. Dit mist in elk geval nog bij de volgende doelstellingen (1.2; 1.3; 2.1; 2.2; 2.3; 3.1 en 3.4). Zeker de verplichte ambities op LOB en Stagediscriminatie zijn hier van belang. Laat daarnaast goed zien hoe de ambities kunnen bijdragen aan de	Verwerkt in deel E vanaf blz 18 Bij de nulmeting en beoogd resultaat zijn de cellen met de indicatoren gearceerd met licht paars zodat beter zichtbaar wordt wat de meetbare indicatoren zijn. Bij 1.3 is een analyse van de groenpluk opgenomen. Bij 1.4 startersresultaat nader geanalyseerd De analyse en indicatoren zijn naast de landelijke verplichte punten gelegd. Deze zijn in de eerste versie

			breedere doelstellingen uit de regeling, niet alleen aan de eigen strategische agenda. Het gebruik van de indicatoren uit de regeling bij de ambities kan hierbij helpen.	van de KA al grotendeels beschreven. Waar deze ontbraken is de analyse aangevuld en er is naar het bredere perspectief gekeken. Een aantal landelijke indicatoren is nog niet beschikbaar (1.2) waardoor hier geen doel te stellen is.
6	Aspect 4: Intern draagvlak en externe samenwerking	Alle type partners worden genoemd maar welke nu nieuw zijn en welke geïntensiveerd worden, is onduidelijk. Ook wordt weinig geschreven over hoe de partners betrokken zijn bij de monitoring van de kwaliteitsagenda.	Beschrijf hoe partners betrokken zijn bij de kwaliteitsagenda en deze samenwerking moet gaan opleveren. Intensiveren de plannen in de agenda de samenwerking met (externe) samenwerkingspartners, en/of ontstaan er nieuwe netwerken? Beschrijf ook hoe de partners jaarlijks betrokken worden bij de evaluatie voortgang.	Blz 16 - 17 Algemene toelichting, en bij afzonderlijke doelstellingen is in de laatste kolom het hoe nader gespecificeerd. Door de sterke verbondenheid van Summa met het eco-systeem ontstaan er geen echt nieuwe netwerken meer, maar worden bestaande geïntensiveerd of verdiept. In de kolom Partners is hoe aangevuld Op blz. 16 – 17 is de evaluatie en betrokkenheid van partners verder uitgewerkt.
7	Aspect 3: Maatregelen en budget	De begroting geeft alleen de verwachte kosten, maar niet de binnenkomende baten.	Geef een overzicht van de baten, indien gewenst gebruikmakend van format op website CKMBO.	Blz 47 en bij maatregelen: Begroting is aangepast, format is gebruikt. Bijdrage voor N2, carrièreperspectief en practoraten zijn inzichtelijk gemaakt. Het totaalbedrag is gewijzigd. Het sluit nu aan op hetgeen in de Summabegroting 2024 daadwerkelijk is ingerekend. In de eerder begroting die we hebben gestuurd werd uitgegaan van € 22,5 miljoen kwaliteitsgelden. De meest actuele inschatting die we nu hebben is € 22,1 miljoen. Baten omvatten alleen de kwaliteitsmiddelen. Overige subsidies zijn buiten scope van KA gehouden. Bij de maatregelen is aangeven als hier ook een andere subsidie voor ontvangen is/wordt.
8	Aspect 3: Maatregelen en budget	Een losse begroting mist op de drie verplichte maatregelen.	Geef een begroting op de verplichte maatregelen: <ul style="list-style-type: none"> • Extra ondersteuning voor studenten in niveau. • Carrièreperspectief voor onderwijspersoneel. • Practoraten. 	Opgenomen in begroting.

