

Dromen, delen, doen

SUMMA2025

SUMMA
College

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	De droom van Summa.....	5
2.1	De droom: het vierluik	6
2.2	Hoger doel	6
2.3	Gewaagd doel	7
2.4	Kernwaarden en kernkwaliteiten.....	7
3	De Strategische Programma's	8
3.1	Waardengedreven Organisatie	9
3.2	Een Leven Lang Ontwikkelen.....	10
3.3	Procesvernieuwing.....	12
3.4	Onderwijsinnovatie	13
3.5	Duurzaamheid	14
4	Strategie ondersteunende programma's van de bedrijfsvoering	15
4.1	Strategische Personeelsontwikkeling (SPO)	15
4.2	Digitaliseringsagenda.....	15
4.3	Strategisch Huisvestingsplan (SHP).....	15
4.4	Kwaliteitsagenda.....	16
5	Voorwaarden/instrumenten	17
6	Tot slot	19
	Bijlage: Focuskaart	20

1 Inleiding

In alle gesprekken die Summa in het kader van de strategie het afgelopen jaar heeft gevoerd, is het volgende gezamenlijke beeld ontstaan.

Bij Summa is veel ruimte voor passie, warmte en verbinding. Studenten en collega's voelen zich thuis bij Summa. Daarnaast is benoemd dat we meer daadkracht mogen tonen en ideeën in resultaten moeten omzetten om onze dromen te verwezenlijken. Er is een mooie verankerde visie op leren die we verder kunnen uitbouwen. Ook kwam naar voren dat we meer van buiten naar binnen mogen denken om zo de relatie met bedrijven en instellingen in de Brainportregio verder te verstevigen.

Vanuit deze gezamenlijke dialoog is dit beleidsdocument over de droom en de weg ernaartoe tot stand gekomen.

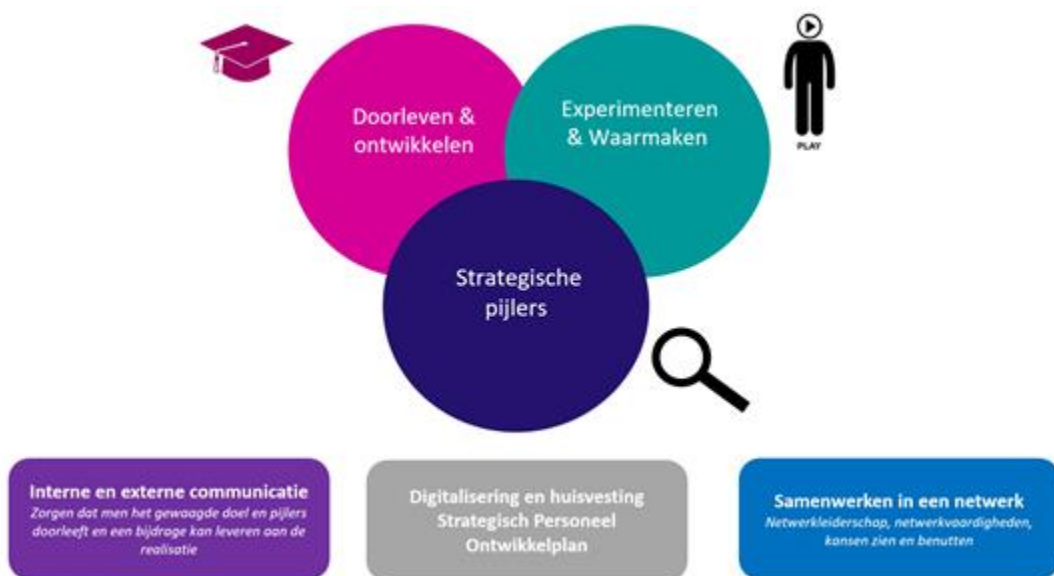
Met behoud van al het goede is er een strategische agenda tot 2025 neergezet: 'Summa2025'. Met 'Summa2025' omschrijven we onze droom en geven we aan hoe we deze willen verwezenlijken: met inspirerende, strategische doelen, waarbij focus wordt aangebracht door vijf Strategische Programma's. 'Summa2025' vormt daarmee de basis voor de verdere ontwikkeling van de organisatie en voor al onze activiteiten, waarin een structurele dialoog met alle betrokkenen een belangrijke plaats inneemt. Dit document bevat de kaders en uitgangspunten van 'Summa2025'. Studenten- en medewerkersgeluk staan daarbij centraal.

Wij voeren onze maatschappelijke opdracht in de Brainport Regio uit in een bijzonder dynamische context; ontwikkelingen in de samenleving volgen elkaar snel op. De vraag naar talent op alle niveaus snelt het aanbod vooruit. Om daar optimaal op te kunnen inspelen en nieuwe mogelijkheden en kansen te benutten, blijft Summa zichzelf steeds ontwikkelen. Het is daarom belangrijk ons te realiseren dat we onderzoekend moeten blijven leren waarvoor een flexibele mindset nodig is. Dit document is derhalve niet in beton gegoten.

Tegelijkertijd willen we benadrukken dat we met 'Summa2025' de vrijblijvendheid voorbij zijn; we doen wat we zeggen. We leven de droom voort en komen onze afspraken na. Onze ambities zijn groot en vragen om opvolging. Pionieren en lef tonen om het anders te doen, worden gestimuleerd. We bieden de denk- en doe-richting waarbinnen er voor iedereen voldoende ruimte overblijft voor aanknopingspunten met de eigen droom.



‘Summa2025’



2 De droom van Summa

Summa als ontmoetingsplek

Summa is een ontmoetingsplek. Een open leergemeenschap, waar ruimte is om fouten te maken en te groeien. Om te ontdekken wie je bent en je eigen pad te bewandelen. En even stil te staan als dat nodig is.

Summa is de plek waar je terugkeert als je klaar bent voor je volgende stap, waar je jouw talenten ontwikkelt die je nodig hebt om te participeren - om te worden wie je wilt zijn en te kunnen doen waar je écht gelukkig van wordt.

In onze leergemeenschap leren, innoveren en co-creëren medewerkers, studenten en het bedrijfsleven samen. Studenten volgen er een persoonlijke leerroute met hun eigen dromen, talenten en ontwikkelbehoefte als uitgangspunt. Zij starten met hun opleiding wanneer dat hen het beste past en ze sluiten deze af wanneer zij daaraan toe zijn.

In een digitaal talentenpaspoort, het Summa Talentenpaspoort, dat iemand een leven lang bij zich draagt, leggen we vast welke ontwikkelingen iemand doormaakt en waar iemand in uitblinkt. Het talentenpaspoort staat naast het diploma. Het diploma biedt een fotomoment van iemands ontwikkeling; het paspoort vormt een film van de ontwikkeling die iemand zijn leven lang doormaakt.

Bedrijven leren in de samenwerking met Summa gaandeweg hun nieuwe medewerkers kennen. Studenten keren terug bij Summa wanneer zij klaar zijn voor een volgende stap of wanneer zij een bijdrage kunnen leveren aan het leerproces van anderen. Ze blijven dus verbonden aan de Summa-leergemeenschap. We sluiten aan op maatschappelijke en sociale ontwikkelingen en op de ontwikkelingen in het bedrijfsleven. Summa is zo als ontmoetingsplek volledig vervlochten met de samenleving.

En of we op de goede weg zitten, meten we niet meer in termen van (diploma)rendement, maar van geluk. We sturen op het welbevinden en de geluksbeleving van studenten en medewerkers.

2.1 De droom: het vierluik

We hebben de essentie van onze droom samen met medewerkers en studenten van Summa bepaald. Om structuur te geven aan de formulering van de droom en aan te geven welk gedrag (kernwaarden) en kernkwaliteiten we daarvoor nodig hebben, is gebruikgemaakt van onderstaand vierluik.

De verkenning van de droom is met dit vierluik afgerond en komende tijd zullen we in dialoog met medewerkers, studenten en betrokken partijen gaan nadenken over de verdere invulling ervan.

Doorleven & ontwikkelen



2.2 Hoger 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 ontplooien.

Toelichting:

Summa is een veilige, warme en open ontmoetingsplek, waar mensen zich thuis voelen. Waar je jezelf mag zijn. Waar iedereen welkom is, gezien en gehoord wordt en waar je fouten mag maken. Summa is ook een bruisende plek met veel bedrijvigheid en mogelijkheden.

Summa is er voor iedereen die zijn of haar talenten wil ontdekken en ontwikkelen en wil werken aan persoonlijke groei, ongeacht functie, leeftijd, afkomst of levensfase.

Of we op de goede weg zitten, meten we vooral in termen van geluk. We sturen op het welbevinden en de geluksbeleving van studenten en medewerkers. Onze goede resultaten,

rendementen en rankings in de prestatiemetingen van mbo-Nederland zijn daar het gevolg van en niet andersom.

2.3 Gewaagd doel

In 2025 wordt iedere student die dat wil in staat gesteld een persoonlijke leerroute te volgen, met de eigen talenten en ontwikkelingsbehoefte als uitgangspunt. Docenten zijn daarbij coachend, niet leidend.

Subdoelen:

- In 2025 is het Summa-Talentenpaspoort de norm in Nederland. Er zijn geen niveaus meer in opleidingen.
- De werving en selectie van nieuwe medewerkers gebeurt op basis van hun talenten, vaardigheden en ambities.
- In 2025 sturen we op het welbevinden en de geluksbeleving van ieder lid van onze community.
- In 2025 is Summa dé community in de Brainportregio waar mensen, bedrijven en instellingen samen leren, innoveren en co-creëren en waar iedereen een leven lang talenten kan blijven ontwikkelen.

Toelichting:

De persoonlijke/individuele ontwikkeling staat steeds centraal. Iedereen doet dat in eigen tempo volgens een persoonlijke leerroute. Autonomie wordt daarbij gestimuleerd, maar er is nadrukkelijk ook voldoende begeleiding voor studenten. Alle ontwikkelingen die een student doormaakt, worden bijgehouden in een digitaal **talentenpaspoort**, dat meegroeit met de verdere persoonlijke ontwikkeling.

Het onderbrengen van studenten in mbo-niveaus past hier niet meer bij. Studenten volgen elk vak op het niveau dat bij hen past. De volgende stap kan zijn het weghalen van schotten tussen de verschillende onderwijsvormen: mbo-hbo-wo.

2.4 Kernwaarden en kernkwaliteiten

Kernwaarden komen tot uiting in gedrag. We vinden het belangrijk dat mensen zich met elkaar verbinden (leren kan alleen van en met elkaar), lef tonen (experimenteren, innoveren en fouten maken, daar leren we van), bevlogen zijn (passie is de basis voor kwaliteit en ontwikkeling) en positief handelen (denken in mogelijkheden, een fijne sfeer, plezier en liefdevol handelen, maken Summa een plek waar je graag wilt zijn).

De **kernkwaliteiten** (kwaliteiten die ons kenmerken als we op ons best zijn en die we verder willen ontwikkelen) die we hiervoor willen inzetten, zijn mensgerichtheid (hoort bij 'verbinden' en is nodig om samen met de ander te groeien en te ontwikkelen), vooruitstrevendheid (vanuit nieuwsgierigheid, gericht op het bereiken van doelen op nieuwe manieren), daadkracht (zaken kunnen realiseren, doelen behalen) en samenwerken (het gezamenlijke doel op de eerste plaats stellen en zich daar volledig voor inzetten, over de eigen schaduw heen stappen).

3 De Strategische Programma's

Voor de realisatie van de droom is focus en daadkracht nodig. Hierin is voorzien met de vijf Strategische Programma's van 'Summa2025': Duurzaamheid, Onderwijsinnovatie, Procesvernieuwing, Leven Lang Ontwikkelen en Waardengedreven Organisatie.



Strategische
programma's

Binnen elk programma wordt onder leiding van een eigen programmaleider concrete invulling gegeven aan de gezamenlijke doelstellingen van 'Summa2025'. De programmaleiders zijn enthousiaste ambassadeurs en de motor achter de strategische programma's. Samen met de directeur van het Strategisch Programma en het College van Bestuur zorgen zij voor een Summa-brede coördinatie, monitoring en integrale uitvoering en verantwoording van 'Summa2025'.

Per programma is een kernboodschap geformuleerd in relatie tot de droom en zijn er concrete doelen gesteld voor de komende periode. Deze zijn hierna per programma beschreven.

3.1 Waardengedreven Organisatie

Kernboodschap

Summa stelt ontwikkeling vanuit talent centraal. We maken verbinding met onze studenten en hun omgeving en creëren samen met hen tools die hun sociaal maatschappelijke context positief beïnvloeden. We dragen daarmee bij aan hun persoonlijke groei zodat ze kunnen worden wie ze willen zijn en kunnen doen waar ze echt gelukkig van worden.

Summa wil een ontmoetingsplek zijn waar iedereen zijn talenten ontdekt en waar we samen groeien en ontwikkelen. Het vervolg hierop is de introductie van een talentenpaspoort, waarin de groei en ontwikkeling van de persoonlijke talenten worden opgenomen. Uiteindelijk willen we bijdragen aan het geluk van studenten en medewerkers. Dat is in essentie het doel van Waardengedreven Organisatie.

In het schooljaar 2021/2022 wordt aan deze doelen gewerkt in drie projecten:

1. Het practoraat presentie/verbinding in het onderwijs, waarin wordt onderzocht hoe de presentietheorie van Andries Baart, waarin verbinding en relatie centraal staan, ingezet kan worden in het mbo-onderwijs. Dit in combinatie met inzichten op dit gebied en *good practices* uit de dagelijkse praktijk van Summa. Het doel is bewustwording en inzicht in wat wel en niet werkt in de onderwijspraktijk en het aandragen van praktische handvatten om de kracht van de relatie nog meer te benutten.
2. Studenten- en medewerkersgeluk. In samenhang met het ondersteunende programma 'Strategische Personeelsontwikkeling' wordt, samen met 'The Next School', een pilot opgezet om studentengeluk te onderzoeken.
 - 2.1. Binnen het project studenten- en medewerkersgeluk zal een sub-project 'de startthermometer' worden uitgevoerd in nauwe samenwerking met Fontys. De startthermometer geeft inzichten in het welzijn en de motivatie van eerstejaars en geeft inzichten in welke ondersteuning/begeleiding/... eerstejaars specifiek kunnen gebruiken om hun start in het mbo nog succesvoller en gelukkiger te maken.
3. Het talentenpaspoort voor studenten en medewerkers. Iedereen heeft talenten en in de wereld van vandaag is het belangrijker dan ooit dat we onze talenten kennen, ontwikkelen en optimaal kunnen benutten. Dat geeft namelijk energie en draagt bij aan geluk. Met onderzoek en pilots zal duidelijk worden gemaakt hoe we in 2022 komen tot een Summa Talentenpaspoort voor elke student en elke medewerker.



Experimenteren
& Waarmaken

3.2 Een Leven Lang Ontwikkelen

Kernboodschap

Bij Summa geloven we in de duurzame ontwikkeling van mensen, een leven lang. Wij verbinden hiervoor onderwijs, overheid en bedrijfsleven, zodat we in co-creatie alle inwoners van de Brainportregio toegankelijk onderwijs op maat kunnen bieden in alle fases van hun leven. We helpen bedrijven om hun medewerkers in deze snel veranderende wereld duurzaam inzetbaar te houden en helpen kwetsbare groepen bij hun participatie in de samenleving, omdat dit onlosmakelijk deel uitmaakt van onze maatschappelijke opdracht. Als onderwijsinstelling blijven wij zelf continu leren van de wereld om ons heen.

Summa is specialist in het ontwikkelen van mensen. Bedrijven in onze regio zien ons als hun belangrijkste partner in mbo-onderwijs. Participatiebedrijven en UWV werken graag met ons samen. Samen geven we invulling aan onze maatschappelijke opdracht.

Leven Lang Ontwikkelen richt zich op drie groepen: alumni, bedrijven en hun werknemers en intermediairs en werkzoekenden. We vinden het belangrijk dat niet alleen nieuwe studenten, maar ook oud-studenten telkens hun weg terug vinden naar ons onderwijs, wanneer zij klaar zijn voor de volgende stap.

We integreren het leren en werken zodanig dat mensen in staat worden gesteld om relevant te worden, te zijn en te blijven op de arbeidsmarkt en te kunnen participeren in de maatschappij. Bij Summa blijf je jezelf en jouw talenten ontwikkelen. In die zin is Summa een broedplaats voor studenten om zich de kunst van het leven eigen te maken. Summa is dé mbo-scholingspartner in de regio Zuidoost-Brabant met kort-cyclische en kwalitatief goede opleidingsmogelijkheden die een student in staat stellen zijn eigen leerroute vorm te geven. We positioneren Leven Lang Ontwikkelen onder de merknaam Summa & Bedrijf.

Het is essentieel dat er een verbinding wordt gemaakt met de programma's Procesvernieuwing (vanwege maatwerktrajecten en het inrichten van een eigen leerroute) en Onderwijsinnovatie (vanwege de eigen leerroute en arbeidsmarktrelevantie van de opleidingen).

We gaan voor:

- het realiseren van een verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt (arbeidsmarktrelevantie),
- het realiseren van één Summa-brede alumniwerkwijze,
- het proactief inzichtelijk maken van scholingsvragen van bedrijven en het hierop reageren door in eerste instantie de inzet van (bestaande) mbo-keuzedelen voor werkenden/werkzoekenden,
- het vormgeven van strategische partnerships met bedrijven en partners van de participatiemarkt door het (flexibel) inzetten van onderwijsproducten,
- het verhogen van de bbl-instroom voor mensen van 23 jaar en ouder.

Voor het schooljaar 2021/2022 zijn vier concrete doelen:

1. Er is voor aankomende examenleerlingen één Summa-brede alumniwerkwijze.
2. Het realiseren van één gezamenlijke marktbewerking voor Summa & Bedrijf, inclusief nieuwe financieringsbronnen.
3. Er is inzicht in de mbo-onderwijsproducten die door werkenden worden gevraagd en hoe die flexibel kunnen worden ingezet.
4. Er is bepaald hoe en welke (bestaande) keuzedelen/onderwijsproducten kunnen worden ingezet voor werkzoekenden.



Experimenteren
& Waarmaken

Tijdens het realiseren van deze doelen faciliteren we een kennisimpuls voor de collega's van Summa om hun LLO-competenties te versterken.

3.3 Procesvernieuwing

Kernboodschap

Bij Summa richten we 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 zo onze professionals maximale handelingsruimte om maatwerk te leveren. Onze kernwaarden en kernkwaliteiten vormen de kaders die nodig zijn om dat onderzoekend en met lef te doen.

Het doel is dat in 2025 iedere student, ongeacht zijn leeftijd en achtergrond, op ieder moment welkom is om zijn talent te ontwikkelen in een persoonlijk afgestemd studieprogramma en dat hij in eigen tempo kan volgen, rekening houdend met zijn persoonlijke ambities. Dat is wat we bedoelen met de persoonlijke leerroute.

Het faciliteren van de persoonlijke leerroute staat de komende jaren centraal en geldt als uitgangspunt voor het curriculum, de processen, de procedures en het beleid. Concreet betekent dit een flexibilisering van het onderwijs en meer specifiek van de instroom, doorstroom en uitstroom. Zo moet het bijvoorbeeld uiteindelijk mogelijk zijn dat een examen wordt afgenomen als de student daar klaar voor is, dat een student tussendoor wisselt van opleiding zonder vertraging op te lopen en er een maatwerk-curriculum wordt aangeboden.

Deze flexibilisering vraagt om een andere mindset en vraagt veel van het onderwijs, maar ook van de ondersteunende diensten ICT, Facilities en (examen)administraties. Samen zullen zij nieuwe processen, procedures en regelingen ontwerpen, zodat onderwijsteams flexibele instroom, doorstroom en uitstroom kunnen realiseren om de persoonlijke leerroute mogelijk te maken. Het is van belang om hierbij rekening te houden met de vaardigheden van de student; continu zullen we moeten afwegen of de inrichting van het proces past bij onze student.

Middels een iteratief ontwikkelproces met prototyping en experimenteerruimte zullen nieuwe processen worden uitgewerkt die passen bij de verantwoordelijkheid en regelruimte van de onderwijsteams en bij onze studenten. Hiervoor zal per proces een tijdelijke werkgroep aan de slag gaan waar de integrale benadering nadrukkelijk zal worden bewaakt door het verbinden van onderwijs en diensten. Het streven is de eerste resultaten hiervan op te leveren in het kalenderjaar 2022.

Voor het schooljaar 2021/2022 zijn drie concrete doelen van Procesvernieuwing:

1. Flexibel examineren: het proces van examinering wordt herontworpen en gedigitaliseerd, zodat studenten zelf kunnen bepalen wanneer zij deelnemen aan een examen.
2. De studentservices onderwijsadministratie, roostering en examinering zijn gecentreerd om de persoonlijke leerroute en handelen integraal en autonoom de administratieve ondersteuning van de student af.
3. De nieuwe digitale leer- en werkomgeving is het digitale thuis van studenten en medewerkers, die hier alles op één plek vinden en bijvoorbeeld niet (meer) hoeven te switchen tussen applicaties.



Experimenteren
& Waarmaken

3.4 Onderwijsinnovatie

Kernboodschap

Bij Summa maken we graag een rugzak van de paarse krokodil. Daarin doen we de tools die nodig zijn om op innovatieve wijze de verbinding te maken tussen de student, het bedrijfsleven en de Brainportregio. We tonen lef om in het belang van de student dingen anders te doen. We realiseren flexibel, gepersonaliseerd onderwijs met als doel elke student optimaal te faciliteren in diens persoonlijke ontwikkeling en bekronen dat met een talentenpaspoort.

Een van de hoofddoelen van Onderwijsinnovatie is dat alle opleidingen in 2025 in co-creatie met het bedrijfsleven zijn vormgegeven. Om dit te bereiken worden in 2021 en 2022 grote groepen medewerkers geschoold op het gebied van innovatie. Jaarlijks start Summa met nieuwe leerroutes die de veranderende arbeidsmarkt van ons vraagt. De Strategische Programma's Onderwijsinnovatie en Leven Lang Ontwikkelen zullen hierin met ondersteuning van Procesvernieuwing samen optrekken.

In het schooljaar 2021/2022 wordt aan deze doelen gewerkt in drie projecten:

1. In 2022 starten we met acht innovatieprojecten die moeten leiden tot nieuwe opleidingen of een radicale veranderingsdidaktiek. Daarnaast wordt in 2021/2022 gestart met het project 'Smart Building in de Circulaire Bebouwde omgeving' en organiseren we een Summa-brede, inspirerende innovatiedag voor en door alle medewerkers van Summa met als werktitel 'gluren bij de burens'.
2. In schooljaar 2021/2022 maken studenten volop gebruik van de mogelijkheid zichzelf in te schrijven op centrale examens wanneer zij dat wensen.
3. De bijdrage van Onderwijsinnovatie in 2021/2022 aan het functioneel ontwerp van de applicatie van de nieuwe digitale leer- en werkomgeving van studenten/onderwijsgeven is essentieel voor het succesvol bereiken van de doelstellingen van dit programma. Door de juiste implementatiestrategie kan dit ICT-middel een enorm breekijzer zijn bij de realisatie van de onderwijsinnovatiekracht.

A teal-colored circle graphic containing the text 'Experimenteren & Waarmaken' in white, sans-serif font.

Experimenteren
& Waarmaken

3.5 Duurzaamheid

Kernboodschap

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.

Het programma Duurzaamheid sluit aan bij de uitgangspunten van maatschappelijke doelstellingen als de Regionale Energiestrategie Metropoolregio Eindhoven (RES MRE) en de 17 duurzame ontwikkelingsdoelstellingen die in 2015 door de Verenigde Naties zijn vastgesteld. Deze vormen de basis voor een integrale duurzaamheidsagenda voor Summa. Deze agenda wordt samen met alle interne belanghebbenden opgesteld. Summa maakt de activiteiten over de periode 2021-2025 op dit gebied zichtbaar, zodat Summa zich met trots kan verantwoorden in haar 'eco-systeem': *'Opgeleid in duurzaamheid, Duurzaam in opleiding, In een duurzame omgeving'*.

We maken, op basis van een nulmeting in 2021, afspraken over de duurzaamheidsagenda ten aanzien van bewustzijn & urgentie, commitment & betrokkenheid en ter voorbereiding van een omzetting van individuele *best practices* naar een Summa-brede, *community of sustainable practice* (het 'nieuwe, groene normaal').

Voor het schooljaar 2021/2022 zijn drie concrete doelen van Duurzaamheid:

1. Facilitering van onderwijsteams in het inbedden van duurzaamheid als onderdeel van de gepersonaliseerde leerroutes van studenten, met behulp van onder meer de sustainable development goals en/of aansluiting op brede maatschappelijke trajecten (bv de Regionale Energiestrategie) en door inspiratie- en commitmentsessies (awareness).
2. Inbedding van duurzaamheid in het Strategisch Huisvestingsplan (SHP).
3. Blijvend waarmaken van een Fairtrade-label of -certificaat.
4. Duurzame mobiliteit, bijvoorbeeld door de inzet van elektrische leenscooters.



Experimenteren
& Waarmaken

4 Strategie ondersteunende programma's van de bedrijfsvoering

4.1 Strategische Personeelsontwikkeling (SPO)

Het SPO maakt integraal onderdeel uit van de strategie en is derhalve geen losstaand instrument. Het is dan ook verbonden met de Strategische Programma's en heeft de volgende doelen: het aantrekken en ontwikkelen van wendbare medewerkers, het vitaal houden van medewerkers, het ontwikkelen van hun talenten en anders werken en het creëren van werkgeluk. Naast de studentreis spreken we ook over de medewerkersreis.

Daarbij geldt als uitgangspunt de kwaliteit van het onderwijs en de behoefte van de betreffende propositie. Dit leidt tot een ideale verdeling per propositie en zorgt voor wendbaarheid en de mogelijkheid om mee te bewegen met ontwikkelingen en de strategische keuzes. Zo worden medewerkers uitgedaagd om zichzelf en hun talenten te ontwikkelen.

De aanpak bestaat eruit dat we samen met studenten, collega's van proposities, diensten en andere organisaties blijvend ontwikkelen, klein beginnen, experimenteren en verduurzamen. Er zal een profiel voor de medewerkers 2025 worden ontwikkeld en medewerkers worden gestimuleerd om met de strategische ontwikkeling aan de slag te gaan en zich te ontwikkelen naar het gewenste beeld 2025. Het talentenpaspoort sluit hier goed op aan.

4.2 Digitaliseringsagenda

IT draagt bij aan de strategische doelstellingen en speelt een belangrijke rol in het realiseren van de doelstellingen voor 'Summa2025'. Om deze doelstellingen op een adequate manier te ondersteunen is er in overleg en afstemming met het Strategisch Platform een digitaliseringsagenda opgesteld die als leidraad dient. Hierin zijn 60 projecten opgenomen en door middel van een prioriteringsproces is er een (volgorde in het) projectenportfolio opgesteld. De uitvoering hiervan spreidt zich uit over meerdere jaren.

4.3 Strategisch Huisvestingsplan (SHP)

Het SHP is een integraal onderdeel van de strategie en verbonden met meerdere Strategische Programma's. Het richt zich voor 2025 op het realiseren van kwantitatief en kwalitatief goede huisvesting voor onze studenten en medewerkers.

Voor 2022 betekent dit dat we de beschikbare m² kwalitatief verbeteren, maar ook kwantitatief efficiënt en betaalbaar krijgen en houden. Daarnaast richt het SHP zich op de gewenste veranderingen binnen deze gebouwen. De Strategische Programma's Onderwijsinnovatie, Duurzaamheid en Leven Lang Ontwikkelen vragen namelijk om aanpassingen. Ook in 2022 trekken de gebouwverantwoordelijke directeuren en huisvesting samen op om alle Summa-locaties onder de loep te nemen en plannen te realiseren die aansluiten bij de hiervoor genoemde doelen voor 2022 en het in het strategisch huisvestingsplan genoemde doel, te weten:

Een Summa-locatie is:

- uitdagend en prikkelend
- open en toegankelijk
- flexibel en multifunctioneel
- een thuis en een community
- binnen en buiten
- hybride
- duurzaam en verantwoord
- betaalbaar

4.4 Kwaliteitsagenda

Dit is niet één van de benoemde programma's, maar heeft wel degelijk raakvlakken met de strategie van 'Summa2025'. De Kwaliteitsagenda is leidend voor Onderwijsinnovatie en daarom van essentieel belang voor Summa.

In 2019 heeft het Ministerie van OCW de Kwaliteitsagenda voor de jaren 2019-2022 goedgekeurd. Deze bestaat uit activiteiten die zowel Summa-breed als binnen proposities worden uitgevoerd. Ter ondersteuning heeft het College van Bestuur in 2020 een taskforce ingesteld die de uitvoering en voortgang monitort, maar ook zorgt dat we van elkaar leren. Bijvoorbeeld door *best practices* te identificeren en met elkaar te delen, zodat wij onze ambities realiseren, maar meer nog ten behoeve van onze studenten.

Summa-breed zien we dat onze zorgstructuur maximaal rendeert en dat de focus steeds meer komt te liggen op activiteiten ten behoeve van het flexibiliseren en personaliseren van het onderwijsprogramma voor onze studenten, gericht op het optimaliseren van hun studiesucces en -geluk. Dit sluit ook naadloos aan op de ontwikkeling rond de strategie 'Summa2025' en daarom is voor 2022 van belang dat we onze activiteiten uit de Kwaliteitsagenda onverminderd doorzetten en inzichtelijk maken. Maar ook inzichtelijk blijven houden welke activiteiten dit betreft, welke focus we daarin aanbrengen en welke successen we daarmee wel of niet bereiken (en wat we daarvan leren). Ook in 2021 en 2022 zal de taskforce met de proposities en diensten de uitvoering monitoren en de *best practices* delen.

5 Voorwaarden/instrumenten

Hechte samenwerking met collega's uit andere organisaties

Vervlochten zijn met de samenleving betekent dat Summa niet op eigen houtje kan of wil ontwikkelen. Afstemming met bedrijven en andere organisaties is belangrijk om de droom te realiseren. Hoe kijken zij bijvoorbeeld aan tegen een talentenpaspoort? Welke van hun problemen lossen we op als we onze droom realiseren? Hoe kunnen zij bijdragen aan het geluk van onze studenten die op termijn hun werknemers worden? Werkgevers zijn daarom vaste gesprekspartners en opdrachtgevers, zodat vraag en aanbod altijd in elkaars verlengde liggen.

Onze droom is geen interne ambitie maar een visie op ons bestaansrecht, op onze toegevoegde waarde voor de samenleving. Onze visie gaat over mensen die in de context van hun omgeving willen groeien en van belang zijn en blijven voor de maatschappij. Daarom is het belangrijk dat we gezien worden; dat onze studenten op een positieve manier deel kunnen uitmaken van die maatschappij en dat die maatschappij onderdeel is van ons. Kortom, maatschappelijke integratie is een absolute voorwaarde voor succes. Samen zijn we Summa.

Focuskaarten

Het belang van alle betrokken partijen komt naar voren in de focuskaart. Dit is een instrument waarin per Strategisch Programma de relatie met studenten en alumni, medewerkers, partners in het bedrijfsleven, partners in het onderwijs en maatschappelijke organisaties wordt weergegeven. De focuskaart vormt de vertaling van thema's gerelateerd aan onze droom naar concrete acties voor alle geledingen van onze organisatie, zodat we voortgang kunnen meten en met elkaar aan de slag kunnen. De veranderingen worden in gang gezet terwijl het onderwijs doorgaat. Onze huidige studenten moeten de positieve effecten op korte termijn gaan ervaren en werkelijkheid zien worden. Tegelijkertijd blijft de onderwijskwaliteit voorop staan. Daarom is er in dit document ook aandacht voor de kwaliteitsagenda in 2022.

De komende jaren staan in het teken van het doorleven van de droom, het implementeren (doen!), monitoren en borgen: PDCA. Zo kunnen we volgen of Summa zich ontwikkelt in de gewenste richting, en kunnen we - waar nodig - het proces bijsturen of accenten aanbrengen.

Communicatie

We willen dat alle medewerkers van Summa vanuit dezelfde droom de vrijheid gaan voelen om in het belang van de student een bijdrage te leveren aan de leergemeenschap. Niet omdat het moet, maar vanuit intrinsieke motivatie. Het is daarom belangrijk dat iedereen een beeld heeft bij de droom en dit kan vertalen naar de eigen werkzaamheden. Het is een gezamenlijk groeiproces waarbij doorleven, experimenteren, leren en borgen centraal staan om tot succes te komen. Fouten maken mag!

Om dit te ondersteunen, is een communicatiestrategie ontwikkeld. Die ziet er in hoofdlijnen als volgt uit:

TOEKOMSTDROOM SUMMA

(Summa 2025)

Dromen
Delen
Doen

Vierluik & toekomstverhaal (Why)



Opgehaald in droomsessies

Strategische programma's (How)



Sense of Excitement

Aansluiten bij intrinsieke motivatie collega's
Inspireren, enthousiasmeren, motiveren, bewustwording creëren, in beweging brengen
Community bouwen, daar deel van willen uitmaken
Kracht/potentieel organisatie zichtbaar maken & benutten

Sense of Urgency

Informereren
Successen vieren en delen
Haalbaarheid bewijzen
Collega's verbinden

Campagne

Ophalen & delen persoonlijke verhalen
Handelingsruimte laten zien (rol van de kernwaarden)
Delen toekomstverhaal

Projectcommunicatie

Voortgang tonen
Successen vieren en delen
Tijdspaden/mijlpalen
Mensen in/aan projecten verbinden

Hoe?

Dialogoog stimuleren
Toetsen ideeën
Community bouwen

SUMMA
College

6 Tot slot

Voor nu, na 1,5 jaar exploreren, is dit document de weerslag van onze interne dialoog bij Summa. De volgende stap is om de dialoog te gaan voeren met andere betrokken partijen, zoals bedrijven en de overheid. We zullen daartoe onder andere bijeenkomsten organiseren en gebruik maken van een digitaal platform. Op dat digitaal platform maken we de verwezenlijking van onze droom inzichtelijk en inspireren we iedereen om mee te doen. We zullen dromen blijven ophalen, initiatieven en goede ideeën blijven delen en Summa-breed uitdragen dat er veel mogelijk is. Om te benadrukken dat we iedereen nodig hebben om onze droom te verwezenlijken, noemen we dit platform SamenSumma.

SamenSumma is in eerste instantie bedoeld voor collega's en vertegenwoordigers van studenten. Later zullen we ook externen betrekken. We besteden veel aandacht aan onze verhalen (nieuws, blogs en echte eye openers), zodat we van en met elkaar kunnen leren.

Zoals gezegd: 'Summa2025' is geen interne ambitie, maar gaat over ons bestaansrecht, onze toegevoegde waarde voor de samenleving en over onze intrinsieke motivatie. Dit betekent dat alles wat wij ondernemen doordoesemd zal zijn van onze droom en strategie; van kerstborrel tot vacaturetekst.

Bijlage: Focuskaart

	Organisatie	Afdeling/propositie/dienst	Team
Student 			
Docent 			
Organisatie 			
Werkveld 			