



Summa2025

Dromen, delen, doen

Versie: september 2022

SUMMA
College

Haal het beste uit jezelf!

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	De droom van Summa.....	4
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 context.....	8
4	De realisatie	9
4.1	Focus: gepersonaliseerd leren, DLWO en mindset	9
4.2	Onderwijsinnovatie en procesvernieuwing	10
4.3	Een Leven Lang Ontwikkelen.....	11
4.4	Waardengedreven organisatie en strategische personeelsontwikkeling	12
4.5	Duurzaamheid en strategisch huisvestingsplan	13
5	Digitaliseringsagenda	14
6	Kwaliteitsagenda	15
7	Voorwaarden/instrumenten	16
8	Tot slot	17
	Bijlage: Onze visie op leren	18

1 Inleiding

In 2021 hebben we met elkaar het beleidsdocument Summa2025 opgesteld. Het doel van dit document is om onze droom en daaruit voortvloeiende ambities voor iedereen inzichtelijk te maken. Het document biedt de kaders waarbinnen we ons bewegen en bevat de terminologie die we hanteren. Het document is niet in beton gegoten; tenslotte leren we elk jaar bij, komen we gezamenlijk tot aangescherpte inzichten en dwingen die soms tot een vernieuwde aanpak. Dit is de tweede versie van het beleidsdocument Summa2025; deze is vanaf nu leidend.

Uit alle gesprekken die binnen Summa het afgelopen jaar zijn gevoerd in het kader van deze strategie, is het volgende gezamenlijke beeld naar voren gekomen:

Het Summa College wil een veilige ontmoetingsplaats zijn waar je kunt ontdekken wie je bent, waar ontplooiing als waarde voorop staat, een leven lang. Als student en als medewerker kun je hier je talenten ontwikkelen en krijg je de ruimte om jezelf te zijn. Bij Summa is veel ruimte voor bevlogenheid, warmte en verbinding. Studenten, medewerkers en partners voelen zich thuis bij Summa. Daarnaast is benoemd dat we naar de toekomst toe nog meer daadkracht mogen tonen en focus mogen aanbrengen, zodat we ideeën in resultaten gaan omzetten om onze dromen te verwezenlijken. Er is een mooie verankerde visie op leren die we verder kunnen uitbouwen. Als rode draad kwam ook naar voren dat we meer van buiten naar binnen mogen denken om zo de relatie met bedrijven en instellingen in de Brainportregio te verstevigen.

Met de strategische agenda 'Summa2025' omschrijven we onze droom en geven we aan hoe we deze willen verwezenlijken. Met inspirerende strategische doelen waarbij focus wordt aangebracht. 'Summa2025' vormt daarmee de basis voor de verdere ontwikkeling van de organisatie en voor al onze activiteiten, waarin een structurele dialoog met alle in- en externe betrokkenen een belangrijke plaats inneemt. Met Summa2025 willen we een verbetering en verandering doorvoeren, waarbij we vanaf nu de focus leggen op het realiseren van drie prioriteiten:

- de beweging naar een nieuwe mindset in de hele organisatie;
- de invoering van gepersonaliseerd leren;
- ondersteund door een digitale leer- en werkomgeving (DLWO).

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.

Om samen te bouwen aan een klimaat van positiviteit, flow en geluk zetten we in op het creëren van beweging in de organisatie. We inspireren mensen en dragen bij aan de bewustwording van het belang van dit nieuwe klimaat. Dit doen we door elke dag het goede voorbeeld te geven, door in te zetten op olievlekwerking vanuit de proeftuinen rondom het creëren van een talentklimaat.

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.

Testimonial

Het Summa College stelt de student centraal. Studenten krijgen meer regie en kunnen hun persoonlijke leerroute kiezen. De reis van de student wordt meer maatwerk aan de hand van ieders individuele talenten. Dat is waar we naar streven in gepersonaliseerd leren voor 2025. De droom en onze doelen vertalen zich in 2025 naar de volgende 'testimonial':

'Testimonial' Summa student anno 2025

'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**. Ik koos voor Summa omdat Summa echt aandacht heeft voor mij en mijn persoonlijke talentontwikkeling.

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, in alle levensfasen**. 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.'

2.1 De droom: het strategisch 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. In dialoog met medewerkers, studenten en betrokken partijen denken we na over de verdere invulling ervan.



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 ontplooiën.

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

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

Dit realiseren we met de volgende subdoelen:

Subdoelen:

- In 2025 wordt iedere student die dat wil in staat gesteld een persoonlijke leerroute te volgen, een leven lang, met de eigen talenten en ontwikkelingsbehoefte als uitgangspunt. Docenten zijn daarbij coachend, niet leidend.
- In 2025 ervaren studenten en medewerkers dat er geleerd en gewerkt wordt vanuit een talentenklimaat. Er zijn er 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 leergemeenschap in de Brainportregio waar mensen, bedrijven en instellingen samen leren, innoveren en co-creëren en waar iedereen een leven lang talenten kan blijven ontwikkelen.

De persoonlijke/individuele ontwikkeling staat steeds centraal. Iedereen doet dat in eigen tempo volgens een persoonlijke leerroute. Aandacht voor relaties en talenten zijn daarin belangrijk. autonomie wordt daarbij gestimuleerd, maar er is nadrukkelijk ook voldoende begeleiding voor studenten.

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 verbinding (leren kan alleen van en met elkaar), leef (experimenteren, innoveren en fouten maken, daar leren we van), bevlogenheid zijn (passie is de basis voor kwaliteit en ontwikkeling) en positiviteit 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 gericht op samenwerken (het gezamenlijke doel op de eerste plaats stellen en zich daar volledig voor inzetten, over de eigen schaduw heen stappen).

3 De context

Met het hoger en gewaagde doel, de kernwaarden en de droom hebben we in 2021 de 'wat' en 'hoe' beschreven. De urgentie van de verandering blijkt het meest uit de 'waarom'. Oftewel: de context waarin we handelen en de vraagstukken vanuit de samenleving die daaruit voortvloeien.

Onze huidige tijdsgeest kent een aantal belangrijke ontwikkelingen waarop Summa moet reageren:

We leven meer en meer in een informatiesamenleving waarin het lastig kan zijn het goede pad te kiezen. Als gevolg hiervan neemt zelfredzaamheid af en wordt de kloof tussen 'haves and have nots' groter. De vierde industriële revolutie en klimaatverandering zorgen voor een opkomende verschuiving.

Op lokaal niveau zien we dat Eindhoven en de Brainportregio onderhevig zijn aan diverse ontwikkelingen. Eindhoven is een stad in groei met een sterke maakindustrie; de stad wordt internationaler en de identiteit van de stad is constant in ontwikkeling. Daarmee groeit de Eindhovense economie harder dan de landelijke. De sociale kloof in de regio wordt groter en er is sprake van een war for talent in diverse branches, zoals techniek en zorg.

In het onderwijs zien we ook belangrijke ontwikkelingen en signalen. Zo hebben we te maken met digitalisering, een verandering naar talentgericht onderwijs en een verschuiving van specialist naar generalist. Een Leven Lang Ontwikkelen vraagt verschillende ontwikkelsnelheden, dicht op het bedrijfsleven.

De veranderingen in zowel de maatschappij als de stad, de regio en het onderwijs vragen om een omgeving waarin studenten zich kunnen ontwikkelen volgens de waarden van deze tijd. We maken de beweging van instrumenteel denken en doen naar holistisch denken, voelen en doen. De leefwereld van de student, in elke levensfase, staat centraal, niet de systeemwereld.

4 De realisatie

4.1 Focus: gepersonaliseerd leren, DLWO en mindset

Voor de realisatie van de droom is focus en daadkracht nodig, en het samen doorleven van de droom. Met Summa2025 willen we een verbetering en verandering doorvoeren, waarbij de focus ligt op de volgende prioriteiten:

1. De beweging naar een nieuwe mindset

Onze droom vraagt om een beweging naar een nieuwe, andere mindset van de hele organisatie. De belangrijke rol die al onze medewerkers hebben in deze duurzame ontwikkeling van studenten, een leven lang, en in het bevorderen van studenten- en medewerkersgeluk, wordt ondersteund door onder andere strategische personeelontwikkeling, de waardengedreven organisatie en het strategisch huisvestingsplan.

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.

3. DLWO

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

De verschillende strategische programma's werken in het licht van deze drie prioriteiten. Binnen elk programma wordt onder leiding van een eigen programmaleider concrete invulling gegeven aan de gezamenlijke doelstellingen en de daaraan gekoppelde resultaten van 'Summa2025'. De programmaleiders zijn enthousiaste ambassadeurs en de motor achter de strategische programma's. De Kompasgroep¹ monitort de programma uitvoering en analyseert de impact, zorgt dat we op koers liggen door middel van een Summa-brede coördinatie en integrale uitvoering en verantwoording van 'Summa2025'.

Deze strategische programma's zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Wat we in de praktijk zien is dat Procesvernieuwing en Onderwijsinnovatie samensmelten, zoals Waardengedreven Organisatie dat doet met ondersteunend programma Strategische Personeelontwikkeling en Duurzaamheid onder andere met het Strategisch Huisvestingsplan.

Als toevoeging daarop is van belang dat de ondersteunende programma's geen ondergeschikte, maar randvoorwaardelijke programma's zijn, die programma-overkoepelend de effectiviteit en kwaliteit van de ontwikkelingen beïnvloeden.

Uitvoering

Diverse projecten leveren stapsgewijs een bijdrage aan de realisatie van onze droom via een van de drie prioriteiten. Die projecten lopen uiteen van het herzien van onze onderwijscatalogus en professionalisering van medewerkers tot aan proeftuinen waarin we

¹ De kompasgroep bestaat uit: directeur Strategie, CvB en secretaris, een student (namens CSR), directeur Marketing en Communicatie, Directeur HR en een Directeur Onderwijs.

gecontroleerd experimenteren met flexibele onderwijsstructuren. Tegelijkertijd is er aandacht voor de intrinsieke motivatie van medewerkers en de mate waarin deze kan bijdragen aan de geluksbeleving van studenten én medewerkers, de omgeving waarin we met elkaar leren en de houdbaarheid daarvan, en voor onderlinge verbinding, zodat mensen zich een leven lang thuis voelen bij Summa.

Voor elk strategisch programma is een kernboodschap geformuleerd in relatie tot de droom en zijn er concrete doelen gesteld. Deze zijn per programma beschreven. De beleidsbrief 2023 bevat de concrete doelen voor 2023.

4.2 Onderwijsinnovatie en procesvernieuwing

Kernboodschap Onderwijsinnovatie

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.

Een van de hoofddoelen van onderwijsinnovatie is dat alle opleidingen in 2025 in co-creatie met het bedrijfsleven, met studenten en met medewerkers zijn vormgegeven. Om dit te bereiken werden 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.

Kernboodschap procesvernieuwing

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 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 vanuit gemoduleerd, flexibel onderwijs. Oftewel: een persoonlijke leerroute vraagt om flexibel onderwijs.

Deze flexibilisering vraagt om een andere mindset en vraagt veel van het onderwijs, maar ook van de ondersteunende diensten IT, Facilitaire Services 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.

4.3 Een Leven Lang Ontwikkelen

Kernboodschap Leven Lang Ontwikkelen

Bij Summa geloven we in de duurzame ontwikkeling van mensen, een leven lang. Wij verbinden hiervoor onderwijs, overheid en bedrijfsleven. Daardoor kunnen we in co-creatie alle inwoners van de Brainportregio toegankelijk onderwijs op maat bieden 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.

Als dé mbo-opleider in de Brainport-regio is het onze maatschappelijke opdracht om:

- 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.

Bij leven lang ontwikkelen richten we ons op drie groepen: alumni, bedrijven en hun werknemers, intermediairs & werkzoekenden. We vinden het belangrijk dat niet alleen nieuwe studenten, maar ook oud-studenten van Summa College telkens hun weg terugvinden naar ons onderwijs, wanneer zij klaar zijn voor de volgende stap.

We positioneren een leven lang ontwikkelen onder de merknaam Summa & Bedrijf.

In 2025 wordt Summa & Bedrijf erkend en herkend door bedrijven en individuen als hun mbo-scholingspartner in de regio Zuidoost-Brabant. Met kort-cyclische en kwalitatief goede opleidingsmogelijkheden stellen we volwassenen in staat hun eigen leerroute vorm te geven. Qua financiering gaat het om opleidingen binnen het niet-bekostigd onderwijs. In 2025 maakt een leven lang ontwikkelen essentieel onderdeel uit van onze kernactiviteit: 5000 volwassenen volgen actief een opleiding met daaraan gerelateerd een omzet van een kleine 8 miljoen euro. We worden met een 8 gewaardeerd door onze klanten.

4.4 Waardengedreven organisatie en strategische personeelsontwikkeling

Kernboodschap

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 personeelsontwikkeling (SPO) wordt gewerkt aan een mindsetverandering. Er zijn 4 **bewegingen** die de essentie vormen van de mindset verandering die nodig is om Summa 25 te realiseren:

1. van leiden naar begeleiden en laten leiden
2. van vakgericht naar een herwaardering van de pedagogiek
3. van co-creatie met het bedrijfsleven naar co-creatie met studenten, bedrijfsleven, dwarsdoorsnede van medewerkers en regiobewoners
4. van het organiseren van onderwijs in de school naar het organiseren van onderwijs op basis van een maatschappelijk vraagstuk.

We willen bijdragen aan het geluk van studenten en medewerkers. Dat is in essentie het doel van een waardengedreven organisatie en het SPO. Geluk gaat over voldoening van het leven als geheel. Hierbij zijn aandacht voor relaties, talenten en autonomie van belang.

In 2021 is een practoraat opgericht om onderzoek te doen naar relationeel werken in het onderwijs. Vanuit het practoraat doen we onder andere actieonderzoek naar diversiteit en inclusie, met als streven verandering in gang te zetten richting een inclusieve organisatie en inclusief onderwijs.

Het ontdekken van je talenten, en hoe je je talenten kan ontwikkelen en inzetten, zijn voor ons belangrijk omdat dit leidt tot het ontwikkelen van een positief zelfbeeld en zelfvertrouwen. Dit zelfvertrouwen en positieve zelfbeeld leiden tot positieve emoties. Ze brengen ons in een “flow”. Positieve emoties en de flow die daaruit voortkomt, leiden uiteindelijk tot voldoening en hebben daarmee een belangrijke impact op de geluksbeleving.

Wij vinden het van belang dat we bij het Summa College een klimaat (verder) ontwikkelen waarin de talenten van studenten en medewerkers vertrekpunt zijn voor het ontwikkelbeleid. Het is een perspectief, een manier van kijken of zelfs een manier van zijn en van in je werk staan waarbij de aandacht gericht wordt op het waarderen van wat er is, op de kansen en de energie. Het voordeel hiervan is dat studenten en medewerkers zich meer gezien voelen en dat de kwaliteiten van een student/medewerker op deze manier optimaal worden benut en wat bijdraagt aan het geluk. We stimuleren dit gedrag o.a. door voorbeeldgedrag, ontwikkelgesprekken en olievlekwerking vanuit de proeftuinen en het practoraat.

4.5 Duurzaamheid en strategisch huisvestingsplan

Kernboodschap duurzaamheid

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.

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 'ecosysteem': *'Opgeleid in duurzaamheid, duurzaamheid in beroep en duurzaamheid in persoonlijke ontwikkeling, 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').

Strategisch huisvestingsplan

Kernboodschap strategisch huisvestingsplan

Het strategisch huisvestingsplan is een integraal onderdeel van de strategie en verbonden met meerdere strategische programma's, maar in het bijzonder met het programma Duurzaamheid. Het richt zich voor 2025 op het realiseren van kwantitatief en kwalitatief goede huisvesting voor onze studenten en medewerkers.

Dit betekent dat we de beschikbare m² kwalitatief verbeteren, maar ook kwantitatief efficiënt en betaalbaar maken en houden. Daarnaast richt het strategisch huisvestingsplan zich op de gewenste veranderingen binnen deze gebouwen. De strategische programma's onderwijsinnovatie, duurzaamheid en Leven Lang Ontwikkelen vragen namelijk om aanpassingen. De gebouwverantwoordelijke directeuren en huisvesting trekken samen op om alle Summa-locaties onder de loop te nemen en plannen te realiseren die aansluiten bij de hiervoor genoemde doelen en het in het strategisch huisvestingsplan genoemde doel. Daarin staat: een Summa-locatie is

1. uitdagend en prikkelend
2. open en toegankelijk
3. flexibel en multifunctioneel
4. een thuis en een community
5. binnen en buiten
6. hybride
7. duurzaam en verantwoord
8. betaalbaar

5 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.

In de digitaliseringsopgave raken ICT en business elkaar of vallen soms zelfs samen. In de aanpak wordt daarom een integrale benadering toegepast, waarin de business oplossing wordt verkend, gericht op het creëren van waarde. Hiervoor wordt gewerkt in nauwe samenwerking met de organisatie. Daarnaast wordt gebouwd aan de ICT-organisatie, het ICT-landschap en aan nieuwe competenties.

6 Kwaliteitsagenda

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 2023 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).

7 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 talentdenken? 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.

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.

Interne 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. Dit betekent dat alles wat wij ondernemen doordoesemd zal zijn van onze droom en strategie; van kerstborrel tot vacaturetekst. Het is een gezamenlijk groeiproces waarbij doorleven, experimenteren, leren en borgen centraal staan om tot succes te komen. Fouten maken mag!

8 Tot slot

‘Summa2025’ is geen interne ambitie, maar gaat over ons bestaansrecht, onze toegevoegde waarde voor de samenleving en over onze intrinsieke motivatie. Dit document vormt de weerslag van onze interne dialoog hierover bij Summa in 2021. Deze nieuwe versie is aangescherpt met de urgentie vanuit de ontwikkelingen in de stad, de regio en het onderwijs, en met de focus op de belangrijkste drie prioriteiten. In de beleidsbrief 2023 worden de concrete doelen en uitwerking voor 2023 beschreven.



Bijlage: Onze visie op leren

