

Onderwijs voor duurzame ontwikkeling binnen de designopleidingen van Rijn IJssel

Masterthesis

Jolanda Buts



Onderwijs voor duurzame ontwikkeling binnen de designopleidingen van Rijn IJssel

Masterthesis

Student: Jolanda Buts
Opleiding: Master Management en Innovatie in maatschappelijke organisaties
(MMI 14B) bij de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN)
Datum: maart 2014

Voorwoord

Startende met het onderwerp duurzaamheid brengt dit duurzaam gedrag met zich mee. Zoals uit het onderzoek naar voren kwam, is olievlekwerking de manier om mensen bewust te maken. Zelf ging ik nadenken over wat ik allemaal wel of niet deed en in de periode van dit onderzoek zijn mijn man en ik energiebewuster gaan leven, het scheiden van afval was sowieso geen item maar ingebakken gemeengoed bij ons thuis.

In de wandelgangen op school kreeg ik regelmatig de vraag: “Hoe gaat het met je studie” en vertelde ik vervolgens over mijn onderzoek. De werkplaatsassistent reageerde met de woorden: “Ik wil ook dat we meer en bewuster afval scheiden in de ateliers, mag ik afvalcontainers hiervoor aanschaffen?” En zo geschiedde. Met de docenten raakte ik in gesprek over verspilling van materiaal en hoe we dat tegen kunnen gaan. De studenten kregen materiaalkaarten met een tegoed erop en daarmee moesten ze hun projecten draaien. Gevolg is nu dat ze beter nadenken over welk materiaal ze willen gebruiken voor een opdracht en hoe ze dit zo efficiënt mogelijk kunnen gebruiken. Zo sluipt duurzaamheid langzaam binnen in de designopleidingen. Maar duurzaamheid is meer dan alleen de groene milieucomponent en ook daar werken we aan. De opleiding Human Technology heeft de opdracht geaccepteerd om onderzoek te verrichten naar het geschikt maken van het Klimbos in Ruurlo voor mensen met een handicap. Toch is er nog een wereld te winnen als we in ons onderwijs bewuster stilstaan bij duurzame ontwikkeling.

Met dit onderzoek wil ik een start maken met de integratie van duurzame ontwikkeling binnen het onderwijs. Dit had niet plaats kunnen vinden zonder de mensen die de tijd genomen hebben om met mij in gesprek te gaan. Paul Wouters met wie ik via mail en skype het proces doorlopen heb en die me na een tussenstop van anderhalf jaar ‘gewoon weer’ begeleid heeft. Adri Bressers als opdrachtgever, de collega’s op het werk die met interesse alles gevolgd hebben en me geholpen hebben als ik daar om vroeg. De personen die ik geïnterviewd heb en die de tijd genomen hebben om mij te woord te staan en vol enthousiasme spraken over ‘hun duurzame en ondernemende school’. Niko Roorda die bereid was om mijn eerste versie te lezen en van commentaar, tips en inzichten te voorzien. En tot slot Hubert, mijn man, die me gesteund heeft tijdens het hele proces.

Arnhem, maart 2014

Jolanda Buts

Samenvatting

De VN-Commissie Brundtland omschrijft in haar rapport (United Nations, 1987) ‘**duurzame ontwikkeling**’ als ‘ontwikkeling die aansluit op de behoeften van het heden zonder het vermogen van toekomstige generaties om in hun eigen behoeften te voorzien in gevaar te brengen’. Uit deze definitie is af te leiden dat er in de term ‘duurzame ontwikkeling’ een duidelijk toekomstaspect aanwezig is: het handelen van nu in balans brengen met de (nabije) toekomst. Duurzame ontwikkeling wordt daarom aangeduid als het realiseren van *de drie P's: people, planet en profit*.

Ook Rijn IJssel geeft aan binnen haar opleidingen steeds op zoek te gaan naar de balans tussen ondernemendheid en duurzaamheid. *“Wij zijn een opleidingsinstituut dat er voor wil zorgen dat toekomstige generaties in een leefbare wereld terechtkomen. We hanteren het model van People, Planet and Profit als uitgangspunt.”* Echter, concrete doelstellingen zijn hier niet voor aanwezig.

Met dit onderzoek is het verzoek gekomen om deze uitgangspunten concreet om te zetten in bruikbare aanbevelingen en daaruit is de volgende onderzoeksvraag ontstaan:

Hoe kunnen we binnen de designopleidingen van Rijn IJssel zorgen voor onderwijs voor duurzame ontwikkeling uitgaande van het model People, Planet & Profit?

Om deze vraag te beantwoorden zijn de volgende deelvragen geformuleerd:

1. Wat is onderwijs voor duurzame ontwikkeling?
2. Welke ervaringen met betrekking tot onderwijs voor duurzame ontwikkeling zijn er binnen andere mbo-instellingen?
3. Wat betekent onderwijs voor duurzame ontwikkeling voor de competenties van de docenten design van Rijn IJssel?
4. Hoe kan onderwijs voor duurzame ontwikkeling binnen de designopleidingen het beste verwezenlijkt worden?

Het onderzoek is uitgevoerd als een kwalitatief onderzoek uitgaande van literatuurstudie en semigestructureerde interviews bij mbo-instellingen. Vervolgens is de verkregen informatie verwerkt en voorgelegd aan een expert die in 2010 gepromoveerd is op onderwijs voor duurzame ontwikkeling.

Dit alles heeft geleid tot de volgende aanbevelingen:

1. **Breng het besef bij dat onderwijs voor duurzame ontwikkeling niet betekent dat alles op z'n kop moet maar dat je het thema (meer) bewust onder de aandacht brengt van de studenten.**

Het gebruiken van goede praktijkvoorbeelden van de geïnterviewde scholen geeft inspiratie. Laat zien dat met kleine aanpassingen er al een verschil is. Retro Innovatie: oude ideeën worden niet van tafel geveegd, maar hergebruikt en omgevormd tot iets nieuws.

2. **De opleidingen dienen duurzaamheid verplicht geïntegreerd op te nemen in de leereenheden.**

Als de organisatie aan de opleidingen de vrijheid geeft om duurzaam en ondernemend te implementeren dan blijft er wel sturing nodig om dit ook daadwerkelijk op te nemen in het curriculum. Als een docent van mening is dat het thema duurzaamheid niet in zijn vakgebied aan bod kan komen en hij dit aan kan tonen, dan moet het wel zo zijn dat de discussie gevoerd kan worden en de opgelegde norm bijgesteld kan worden. Daarom dient het management van de afdeling Design dit in het teamplan mee te nemen en verplicht op te laten nemen in de ombouw van de curricula.

3. **Docenten en ook het management dienen begeleid en/of geschoold te worden in onderwijs voor duurzame ontwikkeling, belangrijk hierbij is om de docenten te ontzorgen en ze niet het gevoel te geven dat er weer iets nieuw bijkomt.**

De beschikbare competentielijst voor educatie voor duurzame ontwikkeling is een uitgangspunt, maar werkt in eerste instantie vervreemdend. Het is niet aan te bevelen om die langs te lopen en daar vervolgens scholing op uit te zetten. Ga met elkaar in gesprek en realiseer je dat het kleine aanpassingen kunnen zijn, zoals de coördinator van het Deltion al zei: 'Bouwen doe je toch, het is nu alleen ander materiaal wat je gebruikt, duurzaam materiaal.' Binnen design werken we al regelmatig met gebruikt materiaal en dat kan vooral zo blijven. Waar zitten nu nog meer verbeterpunten. VESTA+D is een competentiescan die goed in te zetten is voor een nulmeting en voor het in consensus bepalen waar we over twee jaar willen staan.

4. **Stel formatie beschikbaar om docenten te begeleiden en te scholen.**

Veranderen kost tijd. Voor het implementeren van Rijk-onderwijs krijgt een opleiding 0,2 FTE en een curriculumcoach. Zorg als management voor enthousiasmering, bijvoorbeeld door het organiseren van een masterclass van Niko Roorda of het geven van een workshop zoals deze ontwikkeld is door Landstede in samenwerking met Windesheim Hogeschool. Inspiratie zorgt voor gesprekken bij de koffieautomaat, want zoals bekend, dat hoe hard het management ook roept dat een verandering

noodzakelijk en nuttig is, er pas iets gebeurt als men bij het koffieapparaat tot dezelfde conclusie is gekomen. En mensen zijn zeer zeker flexibel zolang er een rol is weggelegd in het meekiezen van de richting en als er waardering tegenover staat in de vorm van beschikbare tijd.

5. Ontwikkel lesmateriaal.

Binnen het Rijk-onderwijs staat nadrukkelijk omschreven dat studenten gebruik maken van verschillende bronnen om informatie te verzamelen. Hierbij worden docenten, filmpjes, boeken, internet, workshops, lezingen, trainingen, enzovoorts genoemd. Deze 'bronnen' zijn te vinden in de onderwijscatalogus en op elk moment te raadplegen door de studenten. Bij gebrek aan bruikbaar lesmateriaal voor onderwijs voor duurzame ontwikkeling is het aan te bevelen om voor de mbo-student geschikt materiaal te schrijven en/of op te zoeken en te publiceren in de onderwijscatalogus. Om dat materiaal te ontwikkelen zou hiervoor een werkgroep opgericht dienen te worden met docenten die het ontwikkelen van dat materiaal designbreed op kunnen pakken.

6. De AISHE audit voor het mbo af laten nemen

Deze audit zal als meerwaarde hebben dat het inzicht geeft in waar we nu staan en waar we heen willen. Als we vervolgens deze audit over twee jaar weer afnemen, zal het inzicht geven in het succes van de invoering van onderwijs voor duurzame ontwikkeling en in de route die er nog te gaan zal zijn. Successen dien je te vieren en daarom is het zeer zeker van belang om te investeren in zo'n audit.

Dit onderzoek geeft een beeld hoe we onderwijs voor duurzame ontwikkeling kunnen realiseren binnen de designopleidingen. Daarnaast is het ook bruikbaar voor de andere opleidingsteams binnen Rijn IJssel en mogelijk ook geschikt voor andere mbo-instellingen.

Faciliteer en stimuleer, dan komen we tot optimaal leren!

Summary

The UN Brundtland Commission sets out in its report (United Nations, 1987), 'sustainable development' as 'development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs'. From the definition 'sustainable development' a clear future aspect can be deduced, namely, finding a balance between present actions and the (near) future. In general, sustainable development is therefore referred to as the realization of the Triple P-concept: people, planet and profit.

Rijn IJssel also indicates to search for balance between entrepreneurship and sustainability throughout their education programmes. "We are an educational institute aiming to make sure future generations will end up in a better world. We use the Triple P-concept as a starting point." However specific targets are not mentioned.

In addition to the research assignment came the request to turn the Rijn IJssel principles into actionable recommendations. From this the following research question emerged:

How do we realise, within the design department of Rijn IJssel, education for sustainable development (ESD) based on the Triple P-concept?

To answer this question, the following sub-questions emerged:

1. What is ESD?
2. Which experiences related to ESD exist within other vocational institutions?
3. What does ESD mean for the skills of teachers from the design department of Rijn IJssel?
4. How can ESD best be achieved in our design courses?

The study was conducted as a qualitative study based on literature review and semi-structured interviews at vocational institutions. Subsequently, the information obtained was processed and submitted to an Senior Consultant for Sustainable Development and Corporate Social Responsibility at Avans Hogeschool. This study also included the fact that Rijn IJssel is on the eve of a new educational model called 'RIjk-onderwijs'. This new concept offers opportunities to include ESD into the curriculum.

All of this has led to the following recommendations:

1. Appreciating ESD does not mean overhauling everything, just that the subject must be brought to the attention of students.

Use best practices from the vocational schools at which the interviews took place as inspiration. Show that minor modifications can make a difference. Retro innovation: old ideas don't have to be brushed aside, but recycled and turned into something new.

2. Departments should make the integration of sustainability an obligatory part of education programmes.

If the organization gives the educational teams enough freedom to translate sustainability and enterprising, control remains necessary, to be sure that it actually will be included in the curriculum. Discussion should be conducted and if a teacher believes that the theme of sustainability cannot be addressed in his field, and he can prove this, the required standard must be modifiable. Therefore, the management of the design department should include this into the team plans and make the conversion of the curriculum mandatory.

3. Teachers and management should be supported and/or trained in ESD. It is also important to unburden teachers and stress that they need not worry about additional new tasks.

The available list of competencies for ESD is a starting point but will initially create a sense of alienation. It is not recommended to simply follow the list and implement training sessions for each item. Talk to each other and realize that small changes can make a difference, as the coordinator of a Vocational School said: 'building is what you are already doing, it is just another material that you use, durable material'. Within the design department, we have been working regularly with used materials and it should stay that way. At the same time we must ask ourselves how we can improve changes. VESTA+D is a competence scan and a good instrument to determine a baseline. It also helps reaching consensus in determining where we want to be within two years from now.

4. Make staffing available to guide and train teachers.

Changing takes time. To implement the RIJK-method a training course is allocated 0.2 FTE and a curriculum coach. Management should enthuse, for example, by organizing a master class by Niko Roorda or giving a workshop developed by Landstede in collaboration with Windesheim College. Inspiration creates conversations at the coffee machine and as we all know, no matter how hard management insists that change is necessary and useful, nothing will happen until people at the coffee machine

reach the same conclusion. And people are very flexible as long as there is a role for them to play in choosing a direction and when they feel they are appreciated by being allocated time.

5. Develop educational materials.

Within Rijk-onderwijs it is explicitly stated that students use different sources to gather information. Sources could be teachers, movies, books, internet, workshops, lectures, training, etcetera. These "sources" are available in the online catalogue and can be consulted by the students at any time. In the absence of useful teaching materials for ESD, it is recommended that materials should be developed for vocational students. These materials should be published in the online catalogue. To develop educational material a study group of teachers should be established, this group has to develop material to be used throughout the design education.

6. AISHE auditing of vocational education.

The added value of this audit is that it provides an insight into where we are, and where we want to go. And if after two years we re-administer this audit, it will provide insight into the success of the introduction of ESD and also the ground we still have to cover. Success needs to be celebrated, and therefore it is vitally important to invest in such an audit.

This study illustrates how we can achieve ESD within the design department. The results are also applicable for other educational teams within Rijn IJssel. And for that matter, other vocational institutions.

Facilitate and encourage, and we will succeed in optimal learning!



Inhoudsopgave

Voorwoord	V
Samenvatting	VII
Summary	X
Inhoudsopgave	XV
1 Inleiding.....	1
1.1 Probleemanalyse	3
1.2 Doelstelling	6
1.3 Vraagstelling	6
1.4 Aanpak onderzoek	7
1.5 Kwaliteitscriteria	9
1.5.1 Bruikbaarheid	9
1.5.2 Validiteit	9
1.5.3 Betrouwbaarheid	9
2 Onderwijs voor duurzame ontwikkeling.....	11
2.1 Korte historie	11
2.2 Dimensies	12
2.3 Drie niveau's van duurzaamheid	13
2.4 Kringloop	14
2.5 Jongeren, duurzame ontwikkeling en onderwijs	16
2.6 De boomstructuur	18
2.7 De competentielijst: Onderwijs voor Duurzame ontwikkeling	19
2.8 VESTIA+D	21
2.9 Tot slot	23
3 Cultuurverandering en innovatie in onderwijs.....	25
3.1 Cultuurverandering	25
3.1.1 Professionals en veranderingen	25
3.1.2 Veranderingen en je brein	26
3.1.3 Lerende organisaties	28
3.2 Innovatie	32
3.2.1 Topsector	32
3.2.2 Retro Innovatie	32

3.3	<i>Cultuur, innovatie en onderwijs voor duurzame ontwikkeling</i>	33
4	Onderzoeksresultaten.....	35
4.1	<i>Uitwerking interviews</i>	35
4.2	<i>Topics</i>	36
4.2.1	Ontstaan van onderwijs voor duurzame ontwikkeling	36
4.2.2	Definitie van onderwijs voor duurzame ontwikkeling	36
4.2.3	Bronnen van de gesprekspartners	37
4.2.4	Plan van aanpak.....	38
4.2.5	Huidige vorm van onderwijs voor duurzame ontwikkeling.....	38
4.2.6	Betekenis voor de organisatie en de medewerkers	39
4.2.7	Competentieprofielen docenten.....	39
4.2.8	Maatschappelijk verantwoord ondernemen	39
4.2.9	Leven lang leren en duurzaamheid.....	40
4.2.10	Positieve en negatieve effecten	40
4.2.11	Bereikte doelen	40
4.2.12	Hoe de betrokken partijen meegekregen	41
4.2.13	Systeemdenken m.b.t. duurzaamheid als didactisch concept	41
4.2.14	Terugkijkend; zou je het anders aanpakken	41
4.2.15	Succes- en faalfactoren	42
4.2.16	Adviezen voor Rijn IJssel.....	42
5	Conclusies & aanbevelingen	45
5.1	<i>Conclusies</i>	45
5.1.1	Deelvraag 1	45
5.1.2	Deelvraag 2	45
5.1.3	Deelvraag 3.....	46
5.1.4	Deelvraag 4.....	49
5.2	<i>Deskundigheid check</i>	50
5.3	<i>Aanbevelingen</i>	52
5.4	<i>Nabeschouwing</i>	54
	Referenties	57
	Bijlage 1, Logo Rijn IJssel duurzaam.....	61
	Bijlage 2, Geïnterviewden.....	62
	Bijlage 3, Topiclijst interviewvragen	63
	Bijlage 4, Uitwerking Interviews	65
	Bijlage 5, Rijk-onderwijs	86



1 Inleiding

Duurzame ontwikkeling valt niet meer weg te denken uit onze samenleving. Je komt het thema overal tegen of het nu gaat om het bedrijfsleven, de overheid, bij particulieren of instellingen. Of het nu gaat om energiegebruik, het terugdringen en bewust scheiden van afval of om maatschappelijk verantwoord ondernemen; het onderwerp duurzame ontwikkeling komt telkens weer terug. Ook in het onderwijs wordt gewerkt aan de ontwikkeling van competenties om duurzame ontwikkeling op een goede en verantwoorde wijze vorm te geven. Hierbij gaat het om competenties als: kritisch denken; kunnen denken in systemen; verantwoordelijkheid nemen voor jezelf, voor anderen en voor de wereld om je heen.

Als definitie van duurzame ontwikkeling hanteert men binnen het mbo over het algemeen de Brundtland-definitie: “to ensure the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs” (United Nations, 1987). Als verdere uitwerking richting onderwijs hanteert het mbo de beschrijvingen zoals geformuleerd in “UN Decade of Education for Sustainable Development 2005-2014” (UNESCO - Education for Sustainable Development. (ED/PEQ/ESD), 2005): “Education for Sustainable Development (ESD) is fundamentally about values, with respect at the centre: respect for others, including those of present and future generations, for difference and diversity, for the environment, for the resources of the planet we inhabit. Education enables us to understand ourselves and others and our links with the wider natural and social environment, and this understanding serves as a durable basis for building respect. Along with a sense of justice, responsibility, exploration and dialogue, ESD aims to move us to adopting behaviours and practices that enable all to live a full life without being deprived of basics”.

Er is veel te lezen over onderwijs voor duurzame ontwikkeling. Zo is er ook een organisatie Duurzaam MBO (Duurzaam MBO, 2012). De visie van DMBO is dat duurzame ontwikkeling vanuit kennisdeling en -ontwikkeling en aantrekkelijke carrièreperspectieven voor jongeren structureel geïntegreerd moet worden in het onderwijs en de organisatie van agrarische opleidingscentra en de regionale opleidingscentra in Nederland. Deze vertaalt zich in de missie: “DMBO wil duurzame ontwikkeling laten groeien tot in de genen van de instelling. Dit houdt in dat het op alle niveaus van de instelling is ingebed:

- strategisch: duurzame ontwikkeling opnemen in de missie en visie;
- curriculum: integratie in het onderwijs;
- bedrijfsvoering: integratie duurzame ontwikkeling in de bedrijfsvoering.

Om dit te bereiken dient het draagvlak binnen de volledige breedte van de organisatie aanwezig te zijn en wel van:

- het College van Bestuur en Raad van Toezicht / directie;
- het opleidingsmanagement;
- de docenten;
- de studenten;
- de bedrijven en instellingen waar mbo-geëdiplomeerden werken”.



‘If you are thinking a year ahead, sow seed.
If you are thinking ten years ahead, plant a tree
If you are thinking one hundred years ahead, educate people
By sowing seed once, you will harvest once
By planting a tree, you will harvest tenfold.
By educating people, you will harvest onehundredfold.’

Anonymous Chinese poet, 4th Century BC.



1.1 Probleemanalyse

Brand eist levens naaiatelier Dhaka



Zeker zeven vrouwen kamen om bij de brand, AFP

Bij een brand in een kledingfabriek in de Bengaalse hoofdstad Dhaka zijn zeker zeven vrouwen omgekomen. De brandweer trof hun stoffelijke overschotten aan op de eerste verdieping van het twee etages tellende bedrijf. Vrijwilligers hielpen de brandweer bij het bestrijden van het vuur, terwijl buiten een grote groep mensen stond te wachten op nieuws over hun familieleden in de fabriek. In november kwamen bij een brand in een kledingatelier in Dhaka 112 personeelsleden om, waarna de discussie over de slechte werkomstandigheden in deze bedrijfstak opnieuw oplaaide. Met een jaaromzet van 20 miljard dollar is de textielproductie van groot belang voor Bangladesh.

Westerse kledingconcerns

De grootste afnemers van Bengaalse kleding zijn westerse kledingconcerns. In Nederland liggen met name C&A en H&M onder vuur vanwege hun goedkope importen uit Bangladesh. In december liet het Amerikaanse Wal-Mart zijn toeleveranciers weten dat alle contracten verbroken worden als ze het werk uitbesteden aan niet-geïnspecteerde naaiateliers.

<http://nos.nl/artikel/466691-brand-eist-levens-naaiatelier-dhaka.html>

Toegevoegd: zaterdag 26 jan 2013, 21:43

Update: zaterdag 26 jan 2013, 21:48

Bovenstaand artikel gaf binnen de opleiding Fashion & Design Support stof tot discussie. Studenten binnen deze modeopleiding werken in de branche die nauw samenwerkt met ateliers over de hele wereld. Modebewust als de studenten zijn 'shoppen' ze bij winkels zonder zich bewust te zijn van de arbeidsomstandigheden waarin de gekochte kleding

gemaakt wordt. In het curriculum komt het project 'Second story' voor. Tijdens dat project maken studenten van oude bestaande kledingstukken nieuwe kledingstukken, zo kan een broek van een herenkostuum vermaakt worden tot een hippe rok. Op de opleiding productpresentatie werken studenten met bestaande meubelstukken en deze 'pimpen' (<http://onzetaal.nl/taaladvies/advies/pimpen>) de studenten zodanig dat er een nieuw vintage product ontstaat. Beide projecten werken samen met 2Switch, de kringloopvestiging in Arnhem en omgeving. Zij leveren de grondstoffen voor deze projecten en willen de nieuw ontstane producten vervolgens graag verkopen. Echter met deze twee duurzame projecten houdt het vervolgens op als het gaat om onderwijs voor duurzame ontwikkeling binnen de designafdeling van de sector Kunst, Cultuur, Media & Design.

Rijn IJssel heeft in haar missie het volgende geschreven

Ondernemend en duurzaam

Binnen onze opleidingen zoeken wij steeds naar de balans tussen ondernemendheid en duurzaamheid. In de snel veranderende arbeidsmarkt is één opleiding voor het leven vaak niet meer voldoende. Werknemers moeten bereid zijn zich te blijven ontwikkelen. Ons onderwijs bereidt daarom niet alleen voor op de eerste functie in de arbeidsmarkt, maar ook op het leren in de verdere loopbaan. In dat opzicht kiest Rijn IJssel altijd voor duurzaam opleiden. Er is oog voor innovatie en ondernemendheid, maar ook voor de betrouwbaarheid, betaalbaarheid en de kwaliteit. Op basis van ontwikkelingen binnen de arbeidsmarkt vernieuwen we waar nodig de opleidingen. We spelen in op kansen in onze omgeving. We stimuleren een ondernemende houding. Daarbij houden we onze blik op de lange termijn. Innovatie is belangrijk, maar mag niet ten koste gaan van de kwaliteit van de bestaande opleidingen.

Rijn IJssel streeft naar een toekomst waarin de nadruk ligt op duurzaamheid en ondernemendheid.

Om deze ambitie daadwerkelijk te realiseren moet het onderwijsprogramma worden afgestemd op de uitgangspunten van Rijn IJssel. Het is belangrijk om in elke besluitvorming te kijken naar het belang van de studenten, maar ook van het personeel.

“Wij zijn een opleidingsinstituut dat ervoor wil zorgen dat toekomstige generaties in een leefbare wereld terechtkomen. We hanteren het model van People, Planet and Profit (wikipedia; people, planet, profit) als uitgangspunt.”

Als ik vervolgens op zoek ga naar concrete voorbeelden m.b.t. het thema duurzaam, kom ik slechts tot één concrete activiteit.

E-Garage

Een mooi voorbeeld van een duurzaam project binnen Rijn IJssel is de e-Garage.

De e-Garage: een ultieme mogelijkheid voor studenten om kennis en gedrag te ontwikkelen, opgeleid te worden tot vaklieden die weten hoe duurzame vervoersmobiliteit in elkaar zit en om te leren werken in een duurzame omgeving. De opleiding Rijn IJssel Motorvoertuigen-, Carrosserie- en Tweewielertechniek werkt mee aan de e-Garage. Docent Harco Dijkstra is projectleider. Naast Harco zijn er binnen het team van Rijn IJssel een aantal docenten betrokken bij dit project en bij de begeleiding van de studenten. In augustus 2013 komen op het dak van de werkplaats op de locatie Thorbeckestraat 6 in Arnhem ± 50 zonnepanelen die alle lokalen van de opleiding Autotechniek van stroom zullen voorzien. En in een aantal leslokalen wordt TL-verlichting vervangen door ledverlichting.

Uit 'Dossier Org 2.0: de organisatie van de toekomst' van Hiteq, centrum van innovatie (Dingemans, 2011).

Duurzame ontwikkeling

De VN-Commissie Brundtland omschrijft in haar rapport (United Nations, 1987) 'duurzame ontwikkeling' als 'ontwikkeling die aansluit op de behoeften van het heden zonder het vermogen van toekomstige generaties om in hun eigen behoeften te voorzien in gevaar te brengen'.

Uit deze definitie is af te leiden dat er in de term 'duurzame ontwikkeling' een duidelijk toekomstaspect aanwezig is: het handelen van nu in balans brengen met de (nabije) toekomst. Binnen het veld van duurzame ontwikkeling zijn grofweg twee lijnen te onderscheiden: een '**groene lijn**', die de nadruk legt op onder andere milieu, energievraagstukken en Cradle to Cradle, en een '**rode lijn**', die de nadruk legt op ondernemen en inzet van menskracht. Bij deze 'rode lijn' kan gedacht worden aan duurzaam personeelsbeleid en maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Rijn IJssel heeft geen helder omschreven beeld van de manier waarop men het thema duurzaamheid in haar onderwijs wil inbedden. Het wordt genoemd onder de missie van Rijn IJssel, er is zelfs een logo (bijlage 1) voor ontwikkeld, maar een concrete verdere uitwerking is niet aanwezig. Slechts één project 'de e-Garage' is terug te vinden als uitwerking van het thema duurzaamheid, maar daarmee houdt het op. Binnen de designopleidingen werken studenten en docenten aan het ontwerpen en produceren van (nieuwe) producten en juist

hierin kan het thema duurzaamheid een goede aanvulling zijn op het dagelijkse onderwijs en de bewustwording van studenten en docenten m.b.t. onderwijs voor duurzame ontwikkeling en -productie. Binnen de designopleidingen zijn ondernemersvaardigheden een essentieel onderdeel van het beroep en past de rode lijn wat betreft maatschappelijk verantwoord ondernemen erg goed binnen deze opleidingen. Als er bij de docenten en het management sprake is van onderwijs voor duurzame ontwikkeling, dus op de rode lijn, dan zal de groene lijn vanzelf volgen. Duurzaam gedrag van docenten zal leiden tot onderwijs voor duurzame ontwikkeling voor de studenten.

Rijn IJssel heeft besloten dat het onderwijs geherstructureerd moet gaan worden en dat elke opleiding vormgegeven dient te gaan worden volgens de Rijk-methode. Uitgangspunten hierbij zijn dat studenten leereenheden aangeboden gaan krijgen in blokken van vijf weken en dat deze leereenheden gebaseerd zijn op reële beroepstaken en dat ze volgordeonafhankelijk zijn. Voor de uitgebreide informatie hierover verwijs ik naar bijlage 5. In de opmaat naar deze onderwijsinhoudelijke verandering wordt er verder niet verwezen naar de strategische uitgangspunten ondernemend en duurzaam, maar mag aangenomen worden (?) dat dit door de afzonderlijke opleidingsteams wordt meegenomen.

1.2 Doelstelling

Het onderzoek zal bijdragen aan de inrichting van onderwijs voor duurzame ontwikkeling binnen de designopleidingen van Rijn IJssel. Dit volgens het model van People, Planet & Profit (de drie P's).

1.3 Vraagstelling

Op basis van de probleemstelling en doelstelling van het onderzoek wordt de centrale vraag voor het onderzoek als volgt geformuleerd:

Hoe kunnen we binnen de designopleidingen van Rijn IJssel zorgen voor onderwijs voor duurzame ontwikkeling uitgaande van het model People, Planet & Profit?

Om de centrale vraag te kunnen beantwoorden zijn een aantal deelvragen geformuleerd:

1. Wat is onderwijs voor duurzame ontwikkeling?
2. Welke ervaringen met betrekking tot onderwijs voor duurzame ontwikkeling zijn er binnen andere mbo-instellingen?
3. Wat betekent onderwijs voor duurzame ontwikkeling voor de competenties van de docenten design van Rijn IJssel?
4. Hoe kan onderwijs voor duurzame ontwikkeling binnen de designopleidingen het beste verwezenlijkt worden?

1.4 Aanpak onderzoek

Ik heb gekozen voor een kwalitatief onderzoek (Boeije, 2009) uitgaande van literatuurstudie en van semigestructureerde interviews. Kwalitatief onderzoek is, aldus Boeije, een goede methode als een veld van onderzoek dient te worden verkend en je nog niet weet welke aspecten allemaal deel uitmaken van dat onderwerp. Hierbij kan het ook gaan om het in kaart brengen van het perspectief van de betrokken partijen.

Belangrijk hierbij is om niet vooringenomen het interview in te gaan, zorg ervoor dat je open staat voor andere ideeën en meningen en dat je zo objectief mogelijk blijft. In hoeverre kan je objectief kijken en onderzoeken als je vooraf literatuurstudie verricht? Hoe zorg je ervoor dat je niet vooringenomen een interview ingaat. Dat doe je door relevante begrippen te definiëren en deze als uitgangspunt voor het verdere veldwerk te gebruiken. De term die men hiervoor gebruikt is *sensitizing concepts* oftewel richtinggevende of gevoeligmakende begrippen. Belangrijk voor de onderzoeker is om hier vervolgens zo zuiver mogelijk mee om te gaan en niet te sturen op wenselijke antwoorden.

Het onderzoek zal bestaan uit de volgende stappen:

1. Literatuuronderzoek

Wat is onderwijs voor duurzame ontwikkeling. Boeken en documenten voor zover beschikbaar en van belang zullen worden doorgenomen en indien relevant worden opgenomen in de thesis. Daarnaast wordt de informatie gebruikt om topics voor de interviews uit te generen.

2. Interviews

Veldonderzoek, wat gebeurt er op dit gebied. Doel van de interviews is om in kaart te brengen welke goed initiatieven er al worden uitgevoerd en welke ervaringen scholen hebben met de ontwikkeling naar onderwijs voor duurzame ontwikkeling. Benchmarking middels interviews bij ongeveer tien procent van alle mbo-instellingen. *Duurzaam MBO* is een organisatie die zich inzet voor het thema duurzaamheid. Hier zijn goede praktijkvoorbeelden te vinden van mbo-instellingen die zich op het gebied van duurzaamheid op de kaart hebben gezet en zich hiermee profileren.

Toetsing uitgewerkte interviews bij de geïnterviewden. Om recht te doen aan dat wat er gezegd is en de interviewer gehoord heeft, zullen de uitgewerkte antwoorden ter check worden toegestuurd aan de geïnterviewden met het verzoek om deze te controleren op waarheid.

3. Conclusies

Verbinding literatuur en interviews in relatie tot de competentieprofielen die Rijn IJssel hanteert voor haar docent. Daarnaast het filteren van adviezen die leiden tot onderwijs voor duurzame ontwikkeling.

4. Deskundigheid check

Niko Roorda, expert op het gebied van onderwijs voor duurzame ontwikkeling in het hbo, versus de conclusies van het literatuuronderzoek en de interviews. De eerste drie stappen uit het onderzoek zullen aan Niko Roorda worden voorgelegd. Doel van deze exercitie is om de conclusies te valideren.

5. Conclusie & aanbeveling

Welke aanpassingen en veranderingen vraagt voorafgaande van het gedrag van de docenten en de verdere organisatie. Aan de hand van de verkregen gegevens aanbevelingen formuleren die leiden tot onderwijs voor duurzame ontwikkeling binnen de designopleidingen.



Figuur 1, onderzoekschema

1.5 Kwaliteitscriteria

1.5.1 Bruikbaarheid

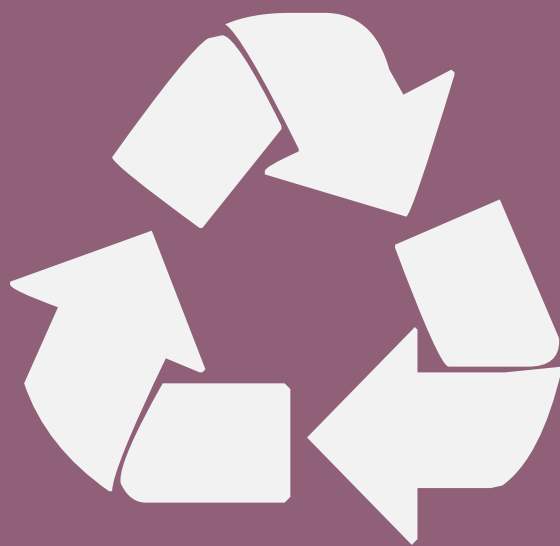
Rijn IJssel heeft een ambassadeur duurzaamheid aangesteld. Deze collega heeft geen formatie beschikbaar om duurzaamheid goed te onderzoeken en verder te implementeren. Hij wil graag gebruik maken van de uitkomsten van dit onderzoek om verder strategische keuzes te kunnen maken en om deze keuzes bij het College van Bestuur onder de aandacht te brengen.

1.5.2 Validiteit

Om de validiteit van het onderzoek te vergroten wordt er op verschillende manieren naar de vraagstelling gekeken. Zowel van de mbo-instellingen waar coördinatoren duurzaamheid werkzaam zijn, als vanuit het kennisveld van Dr. Niko Roorda die een proefschrift geschreven heeft over onderwijs voor duurzame ontwikkeling in het hbo en dit onderwerp al sinds 1991 onderzoekt. Als deskundigheid check zal Dr. Niko Roorda zijn mening geven over stap een, twee en drie van het onderzoek.

1.5.3 Betrouwbaarheid

Om de betrouwbaarheid te vergroten worden de interviews opgenomen, letterlijk uitgewerkt en ter controle aangeboden aan de geïnterviewden. Het gesprek met Niko Roorda zal ook worden opgenomen.



2 Onderwijs voor duurzame ontwikkeling

Voordat onderzocht kan worden wat onderwijs voor duurzame ontwikkeling is, is het nodig om het begrip te definiëren. Om meer achtergrondinformatie te hebben volgt in dit hoofdstuk een nadere uitleg met betrekking tot duurzaamheid.

2.1 Korte historie

Het begrip duurzame ontwikkeling stamt al uit een ver verleden: *sustainable of duurzaam* is afgeleid van het Latijnse woord ‘sustenare’, op- of omhooghouden, wat betekent dat iets tot in lengte van dagen kan voortduren. Duurzame ontwikkeling kwam vooral in het nieuws toen zich rondde jaren zeventig van de vorige eeuw de negatieve ‘bijeffecten’ van de economische ontwikkeling zichtbaar werden, als gevolg van de wijze van productie en consumptie. Voorbeelden hiervan zijn: afname van soorten (biodiversiteit), het opraken van grond- en hulpstoffen en de ongelijke verdeling van winsten over de wereldbevolking. Dit probleem moest aangepakt worden, onze economie moest zorgvuldiger worden in het gebruik van grondstoffen door bijvoorbeeld hergebruik en recycling ervan te stimuleren.

In 1980 verschijnt de *World Conservation Strategy: living resource conservation for sustainable development* (International Union for Conservation of Nature and Natural Resources (IUCN), United Nations Environment Programme (UNEP) and the World Wildlife Fund (WWF), 1980). Daarin wordt benadrukt dat verstoring van ecologische processen en functies en het teloor gaan van hernieuwbare hulpbronnen, zoals bossen en landbouwgronden, juist ook in niet-westerse landen duurzame ontwikkeling in de weg staan. In deze strategie wordt duurzame ontwikkeling voor de eerste keer officieel in internationaal verband gedefinieerd:

“Om ontwikkeling duurzaam te laten zijn, moet het sociale en ecologische factoren in beschouwing nemen, evenals economische. Er dient rekening te worden gehouden met de levende en niet-levende hulpbronnenbasis. En zowel de lange- als de kortere termijn moeten aandacht krijgen.”

Het begrip duurzame ontwikkeling wordt vooral in relatie gebracht met de Commissie Brundtland, oftewel de *World Commission on Environment and Development*, die in 1987 het rapport *Our Common Future* publiceerde. Daarin wordt gesteld dat:

“Sustainable development meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs.”

En verder:

“... inequity is the largest environmental problem in the world; it is also a fundamental development problem.” (WCED, 1987)

Daarmee wordt er ook een sociale dimensie aan verbonden. Enerzijds wordt het opheffen van ongelijkheid in de wereld als een voorwaarde voor duurzame ontwikkeling gezien (sociale rechtvaardigheid in het heden). Anderzijds het bewaren van een goed milieu en voldoende grondstoffen voor toekomstige generaties (sociale rechtvaardigheid in de toekomst). Daarna vond in 1992 de VN-conferentie in Brazilië plaats waarbij diverse landen in de wereld de uitgangspunten voor een duurzame ontwikkeling hebben vastgesteld. Sinds 'Brundtland' en *de VN Conference on Environment and Development*, die in 1992 in Rio de Janeiro (Brazilië) plaatsvond, is het begrip duurzame ontwikkeling niet meer weg te denken uit beleidsstukken, documenten, studies, bedrijfsleven, organisaties en producten.

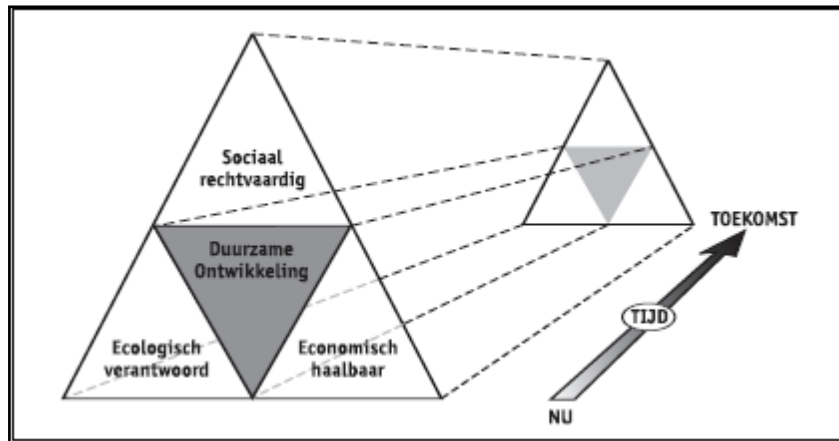
2.2 Dimensies

Binnen duurzame ontwikkeling worden er drie dimensies benoemd (Serageldin, 1996):

- de sociale dimensie (people), die op individueel niveau betrekking heeft op eerbiediging van mensenrechten, vrijheid en veiligheid, culturele waarden, scholing en gezondheid, zelfontplooiing, empowerment en participatie; en op maatschappelijk niveau op vrede, democratie, solidariteit en cohesie van de samenleving;
- de ecologische dimensie (planet), die betrekking heeft op het behoud van het natuurlijk kapitaal. Dit betekent dat ecosystemen en biodiversiteit beschermd worden, en dat het vermogen van de natuurlijke leefomgeving om grondstoffen te verschaffen en afvalstromen te verwerken niet wordt aangetast;
- de economische dimensie (profit), hiervan is sprake wanneer de ontwikkeling in de richting van sociale en ecologische duurzaamheid kan plaatsvinden in een voldoende stabiele economische omgeving en financieel haalbaar is (profit), en waarin individuen, gezinnen en samenlevingen gevrijwaard zijn van armoede.

In het algemeen wordt duurzame ontwikkeling daarom aangeduid als het realiseren van de *drie P's: people, planet en profit*.

Duurzame ontwikkeling is meer dan het groene milieuaspect waar iedereen vaak het eerste aan denkt. Als je alleen hier aandacht aan zou besteden zou het kunnen zijn dat er winst wordt geboekt in één dimensie (ecologische) zonder dat er rekening wordt gehouden met de andere twee dimensies of dat er misschien wel afbreuk gedaan wordt aan de sociale en economische aspecten. Als de drie dimensies elkaar overlappen, kan worden gesproken over echte 'duurzame ontwikkeling'. Het gaat er bij duurzame ontwikkeling om, om in geen een van de bovengenoemde dimensies negatieve gevolgen te veroorzaken, en juist elke dimensie zoveel mogelijk te optimaliseren en te integreren. "Duurzame ontwikkeling vormt een doelstelling voor de toekomst, waaraan je in het heden aandacht moet geven. Het vormt als het ware een, in de toekomst gelegen, brandpunt voor ons huidig handelen", aldus Gijs van Hengstum Master in Science en uitgever biologie bij uitgeverij Malmberg (Knecht, 2005).

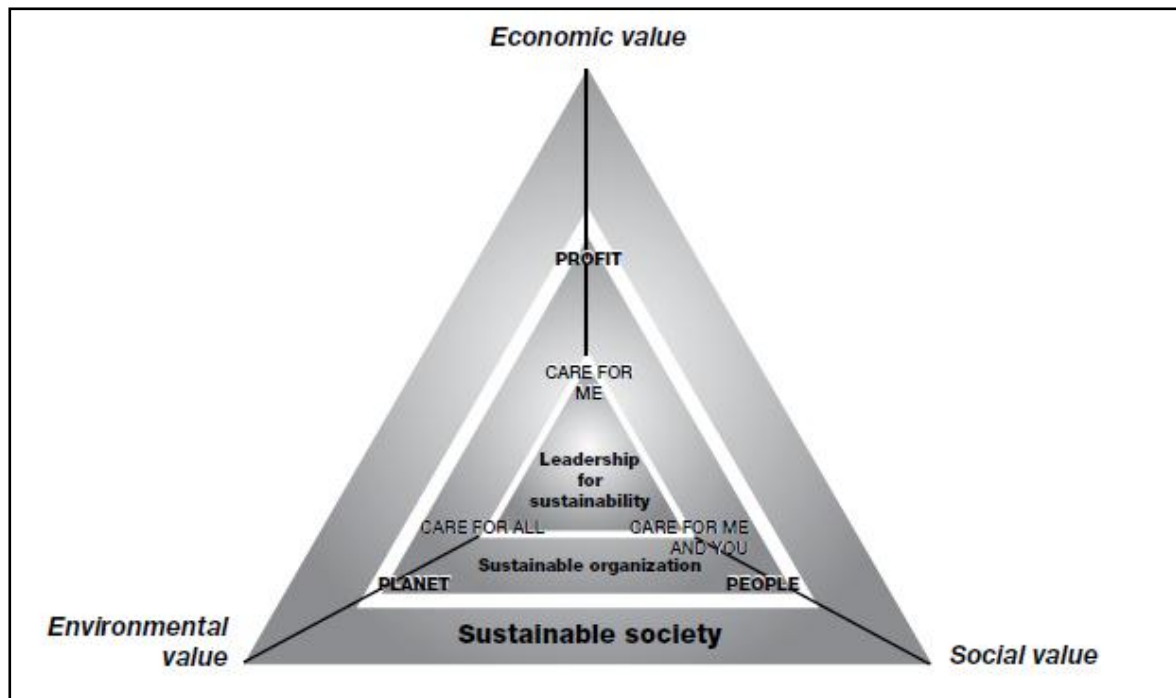


Figuur 2, duurzame ontwikkeling als een concept (Hengstum 2001)

2.3 Drie niveau's van duurzaamheid

Duurzaamheid is een complex begrip, vaak wordt bij duurzaamheid gedacht aan gemeenschappen en organisaties, maar in het boek: 'The three levels of sustainability' (Cavagnaro, 2012) stellen de schrijvers Cavagnaro en Curiel dat duurzaamheid begint bij het individu. Duurzaamheid heeft de drie dimensies: people, planet en profit. De schrijvers van dit boek noemen dit een economische, een milieu en een sociale dimensie. Waar de meeste literatuur zich vooral richt op deze niveaus is het volgens de schrijvers van belang de discussie over duurzaamheid te starten bij de kenmerken van het individu. Volgens hen worden individuen gekenmerkt door drie sets van waarden, namelijk 'care for me', 'care for me and you' and 'care for all'. Om meer duurzaamheid te bereiken hebben organisaties individuen nodig die zich in willen zetten voor een hogere kwaliteit van leven voor iedereen. Het veranderproces richting duurzaamheid is afhankelijk van keuzes die mensen maken. Daarom is het belangrijk dat niet alleen organisaties en samenlevingen kiezen voor duurzaamheid, maar vooral ook individuen.

De drie dimensies in het schema op de volgende bladzijde geven aan: 'care for me' betreft de waarde van het individuele leven. 'Care for me and you' betreft de waarde van relaties. 'Care for all' betreft de waarde van alle levende wezens in de wereld. Het creëren van waarde op deze drie zorgdimensies karakteriseert leiderschap voor duurzaamheid op het individuele niveau. Hiermee is, aldus de schrijvers, iedere persoon een potentiële leider met een unieke manier om te participeren in de opmaat naar duurzaamheid. Dit uitgangspunt vertaalt zich in figuur 3.



Figuur 3, Three levels of sustainability framework

Ga uit van wat je zelf zou willen en vertaal dat naar de ander, we moeten dus vooral ook de sociale behoeften van personen - wat we noemen 'care for me and you' - in acht nemen.

Energiereductie is dus slechts een aspect van duurzaamheid. Toch is dat in de voorbeelden die Cavagnaro tijdens een lezing op 17 april 2012 aan de Stenden Hotel Management School (Science Guide) geeft, nog steeds wel duidelijk aanwezig. “We zijn van plan om één hotelkamer in het Stenden Hotel om te bouwen om deze volledig duurzaam te maken. Al het bedlinnen en meubilair worden bijvoorbeeld 'cradle to cradle'. We kijken heel erg naar wat op dit moment het beste is qua toepassingen in duurzaamheid. Maar ook de sociale behoeften komen in ons schoolhotel tot uiting. Waarom ontvangen we klanten vanachter een enorm bureau, de receptie? Een baliemedewerker zou bijvoorbeeld de klant tegemoet kunnen treden met een tablet in de hand zodat er geen barrière tussen hem/haar en de klant is”.

Het ‘oude denken’ over duurzaamheid in energie en milieu wordt verrijkt met de sociale aspecten die goed mee te nemen in zijn in denken en onderwijzen in duurzaamheid.

2.4 Kringloop

‘Een kringloop of cyclus is een proces waarbij een aantal stadia elkaar opvolgt, maar uiteindelijk de uitgangstoestand weer wordt bereikt. Schematisch kan een kringloop daarom worden weergegeven door de stadia in een cirkel te tekenen’ (Wikipedia; Kringloop). Er bestaan verschillende soorten kringloop of kringloopvakgebieden waar vervolgens naar verwezen wordt. De meest bekende is de natuurlijke kringloop, waarbij je kunt denken aan

bijvoorbeeld bladeren die in de herfst van de bomen vallen en die vervolgens natuurlijke plantenvoeding worden voor planten, bomen en struiken.

Een kringloopaspect is Cradle to Cradle (C2C). Op Het informatieve Cradle to Cradle webkanaal Nederland (www.cradletocradle.nl) vind je de volgende definitie:

'Cradle to Cradle', afgekort C2C, is een nieuwe kijk op duurzaam ontwikkelen. De Cradle-to-Cradle grondleggers zijn William McDonough en Michael Braungart, zij hebben hun ideeën beschreven in het boek 'Cradle-to-Cradle: Remaking the Way We Make Things' (Braungart, 2002).

De kern van het C2C principe ligt in het concept dat afval voedsel is. Alle gebruikte materialen zouden na hun leven in het ene product, nuttig kunnen worden ingezet in een ander product. Hierbij zou geen kwaliteitsverlies mogen zijn en alle restproducten moeten hergebruikt kunnen worden of milieuneutraal zijn. Deze kringloop is dan compleet.... en afval is voedsel.

Duurzame ontwikkeling is de ontwikkeling waarbij de huidige generatie in haar noden voorziet, zonder de mogelijkheden daartoe voor de volgende generatie te beperken. Het C2C principe gaat verder en wil voorzien in onze eigen noden, maar ook de toekomstige generaties van meer mogelijkheden voorzien. Het motto daarbij is probeer goed te zijn in plaats van minder slecht!

De drie basisregels van het C2C principe zijn:

- afval = voedsel;
- zon is de energiebron;
- respect voor diversiteit.'

Een bekend voorbeeld is de bureaustoel Mirra van Herman Miller, deze stoel is ontworpen om in zijn geheel weer te demonteren waarbij alle onderdelen opnieuw gebruikt kunnen worden.



Figuur 4, bureaustoel Mirra van Herman Miller

Het Nederlandse bedrijf Joolz ontwerpt en verkoopt kinderwagens en accessoires. Zij zijn enkele jaren geleden op het idee gekomen om hun verpakkingsmateriaal een tweede leven te geven. De koper kan van elke doos bijvoorbeeld een vogelhuisje of een stoeltje maken (Joolz Positive Design).

Het gaat bij het bovenstaande om het systeemdenken, systeembenadering. Het een kan niet zonder het ander en kan elkaar zelfs versterken. Het integrale ketenbeheer, kijk niet alleen naar het product wat bij de fabrikant vandaan komt, maar ook naar de toeleverancier en diens toeleverancier en de inning van de grondstoffen. Daarmee behelst integraal ketenbeheer het in samenhang beschouwen van productie- en consumptieketens van de grondstoffase tot en met de (eventuele) afvalfase.

Uit een interview met Ljiljana Wiersma-Rodic, onderzoeker aan de universiteit van Wageningen, naar aanleiding van een masterclass voor trainers en docenten van de Erasmus universiteit. Op de vraag wat zij denkt dat belangrijk is bij C2C educatie antwoordt ze: *“Als we echt een verandering teweeg willen brengen is het belangrijk dat we doceren door te doen. Als je naar kinderen kijkt, dan leren ze niet door wat je zegt, maar door wat je doet. Dat is een natuurlijke manier van leren.”* Ook geeft ze het probleem aan dat er geen adequate literatuur beschikbaar is en dat het belangrijk is dat dit ontwikkeld wordt (Boer, 2011).

2.5 Jongeren, duurzame ontwikkeling en onderwijs

Hiteq, centrum van innovatie, geeft aan te willen komen tot duurzame vernieuwing en wil ondernemingen en onderwijsinstellingen ondersteunen met concepten, modellen en visies

om zo richting te geven aan strategisch beleid en het toepassen van innovatie. In april 2008 heeft Hiteq een publicatie uitgegeven waarin onderzoek naar jongeren met betrekking tot duurzaamheid geanalyseerd is (Heeswijk, 2008).

Opmerkelijke conclusies uit het onderzoek:

‘Jongeren lijken op een andere manier engagement aan te gaan en op een andere manier maatschappelijk betrokken te zijn dan voorgaande generaties. Ze gaan niet op de barricades, nemen niet deel aan demonstraties. Aan duurzame ontwikkeling lijkt geen ontkomen meer sinds Al Gore een groot publiek wist te bereiken. Duurzame ontwikkeling is opeens meer dan een onderwerp voor een kleine club milieubewusten. Het onderwerp is op de brede maatschappelijke agenda gekomen’.

‘Duurzaamheid is een term met een beperkte houdbaarheidsdatum, als je het aan de jongeren anno 2008 vraagt. Een term met recht geliefd bij iedere weldenkende, ontwikkelde en zichzelf respecterende volwassene uit bepaalde kringen, maar voor jongeren in de leeftijd van 8 tot 18 jaar absoluut niet aansprekend. Voor hen is het een term die appelleert aan een ‘opgelegde maatstaf’ waaraan zou moeten worden voldaan, maar die geenszins aansluit bij hun sterke neiging naar eigen verantwoordelijkheid, GezelligheidsRespect en samenwerking. Want: allereerst maken jongeren het ‘gezellig’, en alleen van daaruit kan het juiste respect ontstaan. Een duurzame wereld wordt dan het onvermijdelijke resultaat, maar het gaat wel in deze volgorde. Niet ‘al pratende bepalen wij’ maar ‘al doende ontdekken wij’.

‘Duurzaamheid slaat aan bij jongeren. Niet het begrip zelf, wel de inhoud daarvan. Eerlijkere wereldhandel, technische innovatie waarbij schoner wordt geproduceerd en vernieuwbare hulpbronnen worden gebruikt, respect voor andere mensen en culturen, aandacht voor klimaatverandering en voor achterstandswijken. Voor het onderwijs betekent dit niet een extra vak over het klimaat of over eerlijke verdeling. Het betekent dat de inhoud van ‘duurzaamheid’ geïntegreerd moet zijn in het reguliere onderwijsaanbod. Het hoort bij de beroepscompetenties van een goede professional. Het beroepenveld vraagt erom en de leerling wil het. Niet als extra profiel of specialisatie, maar als onderdeel van de beroepscompetenties. Niet puur vanuit de eigen discipline, maar naar buiten en in interactie met anderen: andere disciplines, andere culturen en andere *stakeholders*. Dit alles betekent dat al die duizenden docenten, opleidingsmanagers en onderwijsdirecteuren moeten nadenken over de logische plek die inhoud van ‘duurzame ontwikkeling’ kunnen innemen in het curriculum. En dan ook nog op een manier die aanspreekt: concreet, veel real-live-projecten die daadwerkelijk een bijdrage leveren waar de student zelf wat aan overhoudt, *flashy* verpakt (met veel multimedia) en inhoudelijk interessant.’

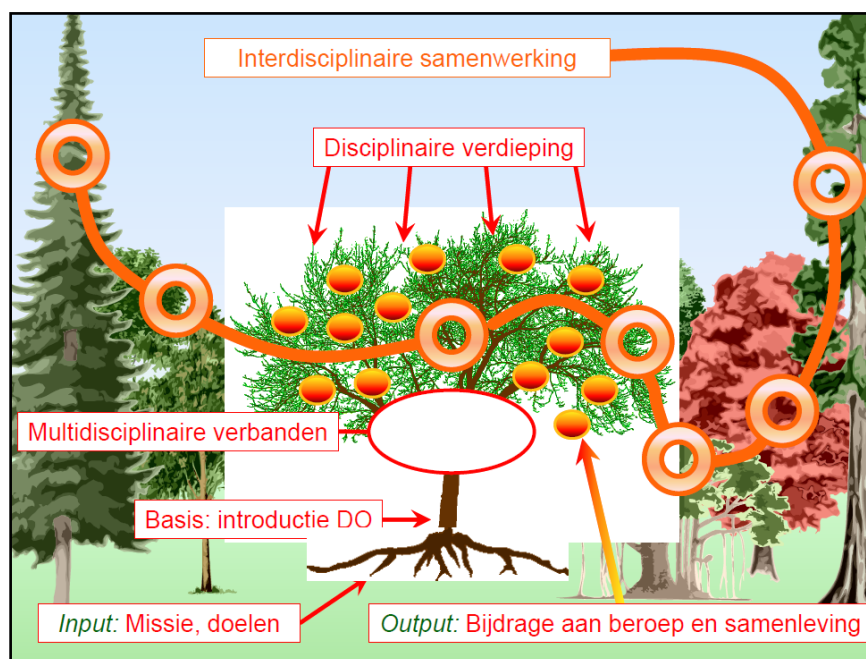
Bij bewustwording van onderwijs voor duurzame ontwikkeling is het essentieel om aandacht te besteden aan het begrip zelf en zal vervolgens het thema geïntegreerd aangeboden moeten worden.

2.6 De boomstructuur

Dr. Niko Roorda, Senior Consultant for Sustainable Development and Corporate Social Responsibility bij Avans Hogeschool in Tilburg, doet sinds 1990 onderzoek naar onderwijs voor duurzame ontwikkeling in het HBO en heeft over het onderwerp al menige publicatie geschreven. Zijn PHD these uit 2010, (Roorda, *Sailing on the winds of change. The Odyssey to Sustainability of the Universities of Applied Sciences in the Netherlands*, 2010) geeft inzicht in het proces wat hbo's doorlopen hebben bij het implementeren van onderwijs voor duurzame ontwikkeling in hun instellingen en curricula. Ook na 2010 is Roorda verder gegaan met de ontwikkeling van onderwijs voor duurzame ontwikkeling. Hij heeft een hoofdstuk toegezonden van een boek dat dit jaar uitgegeven gaat worden door uitgeverij Springer Media en waarin hij het boommodel introduceert. *'A Strategy and a Toolkit to Realize System Integration of Sustainable Development (SISD)'* heet het toegezonden hoofdstuk.

Niko Roorda – de boomstructuur

In bovengenoemd hoofdstuk wordt het boommodel geïntroduceerd, een model wat een methode biedt om gestructureerd en niet ad-hoc te werken aan de integratie van onderwijs voor duurzame ontwikkeling. Dit model is gericht op het hbo maar is mijns inziens ook toepasbaar op het mbo. Een opleidingsteam kan met deze methode hun prioriteiten en hun eigen strategie bepalen en vervolgens systematisch het onderwijs duurzaam vormgeven.



Figuur 5, boomstructuur (Roorda)

De boom is verdeeld in verschillende segmenten die samen voor onderwijs voor duurzame ontwikkeling staan en die je kunt gebruiken om je onderwijs opnieuw in te richten.

Segment

Wortels	Visie, missie en doelen
Stam	Basismodule duurzaamheid
Biochemie & fysiologie	Onderwijsmethode
Takken	Disciplinaire verdieping
Interne samenhang	Multidisciplinaire integratie
Bos of ecosysteem	Interdisciplinaire integratie
Groeiprocessen	Ontwikkeling en onderhoud van je curriculum
Vruchten	Effect op het beroepenveld en de samenleving

In dit hoofdstuk verwijst Noorda naar de website www.routledge.com/cw/roorda-9781849713863, deze website hoort bij het tekstboek 'Fundamentals of Sustainable Development' (Roorda, Fundamentals of Sustainable Development, 2012) en hier vind je ondersteunend lesmateriaal. Dit materiaal is op hbo-niveau maar geeft wel een richting aan waarmee na een vertaalslag dit ook voor het mbo geschikt zou kunnen zijn. Ook wordt duidelijk hoe je duurzaamheid kan integreren in projecten, vakken en opdrachten. Roorda is samen met Ira von Harras, coördinator duurzaamheid aan het regionaal opleidingscentrum Scalda (mbo-instelling), het boek aan het herschrijven en geschikt aan het maken voor het mbo.

2.7 De competentielijst: Onderwijs voor Duurzame ontwikkeling

De United Nations Economic Commission for Europe (UNECE) heeft een strategie voor Onderwijs voor Duurzame ontwikkeling (EDO) opgesteld (United Nations. Economic Commission for Europe Strategy for Education for Sustainable Development, 2012). Deze strategie is erop gericht om mensen met kennis, vaardigheden en inzichten uit te rusten op het gebied van duurzaamheid. Dit heeft geleid tot een reeks kerncompetenties voor docenten in relatie tot de ontwikkeling van onderwijs voor duurzame ontwikkeling. Deze competenties bieden een kader gericht op de professionele ontwikkeling van docenten om vervolgens tot onderwijs voor duurzame ontwikkeling te komen. Het Departement Leefmilieu, Natuur en Energie van de Vlaamse overheid, Afdeling Milieu-integratie en -subsidieringen, heeft deze lijst in september 2013 gepubliceerd (Educatie voor duurzame ontwikkeling (EDO), 2013). Nadrukkelijk wordt aangegeven dat het hier geen afvinklijst betreft en dat je deze lijst kritisch moet benaderen, maar dat het wel kan inspireren en tot discussie kan leiden.

Nieuwe kennis

1. De leerkracht zoekt naar fundamentele oorzaken en effecten van duurzaamheid vraagstukken en kan hierbij relevante informatiebronnen raadplegen.
2. De leerkracht past kritisch denken, in de toekomst kijken en creatief denken toe om alternatieven te formuleren voor duurzaamheidvraagstukken.
3. De leerkracht kan veranderingsprocessen in de maatschappij kritisch inschatten vanuit een duurzaam perspectief. Hij/zij stelt deze inschatting voortdurend bij naar aanleiding van nieuwe inzichten en visies.
4. De leerkracht bouwt aan een visie rond een duurzame toekomst en is bereid zijn/haar handelingen hieraan aan te passen.
5. De leerkracht heeft inzicht in welke onderwijsprocessen en -systemen nodig zijn om leerlingen voor te bereiden op nieuwe uitdagingen en een transitie naar duurzame ontwikkeling te bewerkstelligen.

Systeemdenken

1. De leerkracht kan afwisselend verbredend en verdiepend denken bij het bestuderen van duurzaamheidvraagstukken.
2. De leerkracht kan de werking van natuurlijke, sociale en economische systemen omschrijven en de wijze waarop ze met elkaar vervlochten zijn.
3. De leerkracht kan de onderlinge afhankelijkheid van mensen hier en elders, nu en later omschrijven.
4. De leerkracht zoekt actief naar situaties om systeemdenken met de leerlingen toe te passen.

Waardeontwikkeling

1. De leerkracht erkent de nood aan een transitie naar een duurzame maatschappij.
2. De leerkracht kent zijn persoonlijke waarden en toont begrip voor die van anderen.
3. De leerkracht ondersteunt leerlingen om hun eigen waarden te verduidelijken, te confronteren met alternatieven en indien gewenst bij te stellen.
4. De leerkracht legt onderliggende waarden en waardeconflicten in duurzaamheidvraagstukken bloot.
5. De leerkracht belicht veronderstellingen en machtsverhoudingen die aan de basis liggen van duurzaamheidvraagstukken.

Omgaan met emoties

1. De leerkracht heeft inzicht in zijn/haar eigen gevoelens en emoties m.b.t duurzaamheidvraagstukken en kan deze betekenisvol uiten.
2. De leerkracht kan dilemma's, problemen, spanningen en conflicten in klascontext vanuit verschillende invalshoeken belichten.
3. De leerkracht stimuleert en begeleidt leerlingen om inzicht te krijgen in hun eigen gevoelens en emoties m.b.t duurzaamheidvraagstukken en om deze betekenisvol te uiten.
4. De leerkracht kan emoties van leerlingen aangrijpen om verschillen in waarden te verhelderen.

Actiegerichtheid

1. De leerkracht kan een hoopvol perspectief bieden op de verandering die nodig is voor duurzame ontwikkeling.
2. De leerkracht gebruikt duurzaamheidvraagstukken om een krachtige leeromgeving te ontwerpen waarbij leerlingen worden aangespoord tot actief wereldburgerschap.
3. De leerkracht werkt samen met anderen om in het onderwijs op micro-, meso- en macroniveau veranderingen in het belang van een duurzame ontwikkeling te bewerkstelligen.

2.8 VESTIA+D

Roorda heeft het zogenaamde VESTIA+D model ontwikkeld, dit model bevat 7 beroepscompetenties voor duurzame ontwikkeling (Roorda, Duurzame ontwikkeling, 2010). De letters VESTIA+D staan voor:

V	Verantwoordelijkheid. Een duurzame professional draagt verantwoordelijkheid voor het eigen werk.
E	Emotionele intelligentie. Een duurzame professional leeft zich in, in waarden en gevoelens van anderen.
S	Systeemgerichtheid. Een duurzame professional denkt en werkt vanuit een systeemvisie.
T	Toekomstgerichtheid. Een duurzame professional denkt en werkt vanuit een toekomstperspectief.
I	(persoonlijke) Inzet. Een duurzame professional zet zich persoonlijk in voor duurzame ontwikkeling.
A	Actievaardigheid. Een duurzame professional treedt besluitvaardig en handelingsbekwaam op.
D	Disciplinaire competenties voor duurzame ontwikkeling. Deze kunnen per opleiding, vak of beroepsgroep verschillen.

VESTIA+D : Beroepscompetenties voor duurzame ontwikkeling			
Competentie V: Verantwoordelijkheid Een duurzame professional draagt verantwoordelijkheid voor het eigen werk. <i>Dat wil zeggen: de duurzame professional kan ...</i>	<i>Zie: 4</i>	Competentie E: Emotionele intelligentie Een duurzame professional leeft zich in in waarden en gevoelens van anderen. <i>Dat wil zeggen: de duurzame professional kan ...</i>	<i>Zie: 4</i>
V1. Een stakeholderanalyse maken	§6.1.4	E1. Waarden van zichzelf en van andere mensen en culturen herkennen en respecteren	§3.3
V2. Persoonlijke verantwoordelijkheid dragen	§6.1.4	E2. Handelingsperspectieven van zichzelf en van andere mensen en culturen herkennen en respecteren	§4.2
V3. Persoonlijk verantwoording afleggen aan de samenleving	§6.2.2	E3. Luisteren naar meningen en emoties van anderen	§4.4
V4. Eigen handelen kritisch evalueren	§6.2.2	E4. Onderscheid maken tussen feiten, vermoedens en meningen	§6.2.2
Competentie S: Systeemgerichtheid Een duurzame professional denkt en werkt vanuit een systeemvisie. <i>Dat wil zeggen: de duurzame professional kan ...</i>		Competentie T: Toekomstgerichtheid Een duurzame professional denkt en werkt vanuit een toekomstperspectief. <i>Dat wil zeggen: de duurzame professional kan ...</i>	
S1. Inter- en transdisciplinair samenwerken	§1.4.3	T1. Niet-lineaire processen herkennen en begrijpen	§1.3
S2. Denken in systemen, en daarbij in- en uitzoomen, d.w.z. beurtelings analytisch en holistisch denken	§5.2.2	T2. Denken in verschillende tijdschalen; onderscheid maken tussen korte en lange termijn aanpak	§3.1.2
S3. Functiegericht, innovatief, creatief, buiten kaders denken	§5.4.3	T3. Consequentiebereik en consequentieperiode van beslissingen inschatten	§4.5.3
S4. Ketengericht denken	§6.3.1	T4. Toekomstgericht denken, anticiperen	§5.4.3
Competentie I: persoonlijke inzet Een duurzame professional zet zich persoonlijk in voor duurzame ontwikkeling. <i>Dat wil zeggen: de duurzame professional kan ...</i>		Competentie A: Actievaardigheid Een duurzame professional treedt besluitvaardig en handelingsbekwaam op. <i>Dat wil zeggen: de duurzame professional kan ...</i>	
I1. Duurzame ontwikkeling consequent betrekken bij het eigen werk als professional (duurzame attitude)	§2.1.3	A1. Onafweegbare afwegingen maken en tot keuzes komen	§2.2.3
I2. Eigen kennis en expertise actueel houden, ook buiten de eigen discipline	§2.3.3	A2. Handelen als de tijd rijp is, en niet tegen de stroom in: 'doen zonder doen'	§4.4
I3. Met passie aan dromen en idealen werken	§4.1	A3. Omgaan met onzekerheden	§4.5.3
I4. Het eigen geweten als maatstaf hanteren	§6.1.4	A4. Besluiten nemen	§4.5.3
<i>Plus: Disciplinaire competenties voor duurzame ontwikkeling (variëren per opleiding of beroepsgroep)</i>			

Figuur 6, VESTIA+D model (Roorda)

Deze beroepscompetenties zijn vervolgens weer ingedeeld in vier competentieniveaus: toepassen, integreren, verbeteren en innoveren. De bedoeling is dat je als docent of student je een beeld vormt van het niveau waarop je zelf op dit moment zit en van het niveau wat je wil gaan bereiken. Vervolgens maak je een plan hoe daar te komen. De vragen kan je ook loslaten op je curriculum. Op de website www.basisboekduurzameontwikkeling.noordhoff.nl zijn gratis spreadsheets te downloaden die je hiervoor kan gebruiken, dat wil zeggen met de 'Campuz card' die je bij aankoop van het boek ontvangt heb je toegang tot die spreadsheets.

Algemene beschrijving van de vier beheersniveaus			
Toepassen	Integreren	Verbeteren	Innoveren
• Je verricht op uitvoerend niveau werkzaamheden die behoren tot de gebruikelijke eisen van je (toekomstige) beroep • Je visie, je opvattingen en je activiteiten beperken zich voornamelijk tot het gebied van je eigen discipline, je eigen werkomgeving en de gebruikelijke werkmethoden	• Bij de uitvoering van je werkzaamheden combineer en integreer je een complexe samenstelling van onderwerpen, werkstijlen, mensen en/of culturen. Dat doe je bijvoorbeeld: - over de grenzen van je eigen discipline heen met inachtneming van andere culturen, waardesystemen, tradities - buiten de gebruikelijke verwachtingen en werkmethoden van je (toekomstige) beroep • In wisselende rollen, bijvoorbeeld leidinggevend.	• Je overziet, zowel op detailniveau als op systeemniveau, je werk en het systeem waarin je jouw werkzaamheden verricht • Je beoordeelt je eigen werk en dat van anderen met wie je samenwerkt kritisch en schat de effecten daarvan in de meest ruime zin in. • Op basis daarvan werk je continue of met regelmaat aan de verbetering van het werk waaraan je bijdraagt en je behaalt daarbij aantoonbare resultaten.	• Je past vernieuwende inzichten toe op je werk, bijvoorbeeld - de doelen die gesteld zijn - de middelen en methoden die gebruikt worden - de effecten van het werk - De reikwijdte van de effecten in ruimte en tijd - de achterliggende visie - de relaties binnen en buiten de eigen werkomgeving of de eigen discipline, bijvoorbeeld met de samenleving als geheel • deze vernieuwingen komen aantoonbaar tot uitdrukking in je professionele activiteiten en in je resultaten daarvan.

Figuur 7, schema competentieniveaus

Je kunt het VESTIA+D model goed gebruiken voor een nulmeting en om je doelen voor de toekomst te bepalen voor je studenten, jezelf en je onderwijs. Dr. Niko Roorda biedt aan om hierbij te assisteren.

2.9 Tot slot

Om uit te gaan van een eenduidige definitie van onderwijs voor duurzame ontwikkeling wordt er in het vervolg van dit onderzoek het volgende uitgangspunt gehanteerd:

Onderwijs voor duurzame ontwikkeling is onderwijs waarbij er geïntegreerd aandacht besteed wordt aan de drie dimensies:

- de sociale dimensie (people)
- de ecologische dimensie (planet)
- de economische dimensie (profit)

Uitgaande van dat begripkader kan de stap gezet worden naar het veldonderzoek.



3 Cultuurverandering en innovatie in onderwijs

Het mbo heeft de afgelopen jaren te maken gehad met een constante aanpassing van hun onderwijs. In 2004 zijn de eerste stappen gezet richting competentiegericht onderwijs en tot op heden veranderen de kwalificatiedossiers (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs & Bedrijfsleven, 2013) nog jaarlijks. De laatste maatregel is Focus op Vakmanschap (Minister van Onderwijs, 2011). De definitieve verandering die tot rust dient te leiden. Echter deze is niet, zoals voorgenomen, met ingang van januari 2013 ingevoerd, maar zal de komende vier jaren gefaseerd doorgevoerd gaan worden, wat tot jaarlijkse aanpassingen zal leiden en dus nog steeds verschillende cohorten met verschillende curricula, exameneisen en overige wettelijke eisen. Daarbovenop komt dan ook nog eens onderwijs voor duurzame ontwikkeling. Maar vragen al deze aanpassingen nu om een cultuurverandering of om een innovatie. De vraag in deze is: Waar start de verandering. Om hierop antwoord te krijgen is het van belang beide definities onder de loop te nemen.

‘Cultuur in het algemeen verwijst naar het patroon van menselijke activiteit en de symbolische structuren, die deze activiteiten een zekere betekenis geven’ (Wikipedia; Cultuur).

‘Innovatie of vernieuwing heeft betrekking op nieuwe ideeën, goederen, diensten en processen. Innovatie kan plaatsvinden binnen organisaties maar ook binnen bredere - sociale - verbanden. Het proces van innoveren (innovatieproces) omvat het geheel van menselijke handelingen gericht op vernieuwing (van producten, diensten, productieprocessen, etc.)’ (Wikipedia; Innovatie).

3.1 Cultuurverandering

3.1.1 Professionals en veranderingen

De eigenwijze docent en de eigenzinnige kunstenaars. Eigenwijs is een veelgehoorde opmerking als het gaat over docenten. En kunstenaars, die zijn toch sowieso eigenzinnig! Dan hebben we binnen de designopleidingen dubbel geluk, want hier werken vooral kunstenaars als docent. Zoals Mathieu Weggeman in zijn boek ‘Leidinggeven aan professionals, niet doen’ (Weggeman, 2011) al aangaf, is het belangrijk om een professional of een team van professionals te sturen op output en niet op het proces. Wanneer de collectieve ambitie duidelijk is, kan aan medewerkers worden gevraagd wat hun bijdrage gaat worden aan het realiseren van de ambitie. Wanneer dit duidelijk en meetbaar wordt geformuleerd, bijvoorbeeld in een teamplan, zoals Rijn IJssel deze hanteert, is er vervolgens voldoende basis om de professional verder zijn werk te laten organiseren en aan de slag te laten gaan. In de situatie van onderwijs voor duurzame ontwikkeling dit benoemen als ambitie om in het onderwijs te integreren en verder aan het team over te laten hoe dit vorm te geven. Ook geeft

Weggeman aan dat het belangrijk is om de resultaatverantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie neer te leggen, dus bij voorkeur bij de professional zelf. Kies voor een functionele indeling; kies dus voor vakgroepen. Zet docenten die eenzelfde vak uitoefenen bij elkaar, zodat ze gemakkelijk van elkaar kunnen leren. Zo ontstaat vanzelf intercollegiale toetsing. Nu is er binnen Rijn IJssel gekozen voor teams die met elkaar een of meerdere opleidingen verzorgen en is er van het zogenaamde vakgroepoverleg, waarbij docenten die hetzelfde vak geven met elkaar een team vormen, niet tot nauwelijks sprake. Er zijn vakdocenten die aangeven wel behoefte te hebben aan zo'n vakgroepoverleg en afhankelijk van het initiatief van de docent kan dan vakgroepoverleg ontstaan. Kijkende naar onderwijs voor duurzame ontwikkeling en het systeemdenken, zou het goed zijn om beide overlegsituaties te creëren om zo het thema van meerdere kanten te belichten.

Ook innovatie komt in het boek van Weggeman aan bod, hij geeft aan dat innovatie de kritische succesfactor van onze kenniseconomie is en dat we moeten concurreren op zowel innovatie als efficiency. Hij heeft hier zes stellingen voor geformuleerd:

De zes stellingen

1. Op elk niveau moeten managers hun aandacht en energie op passende wijze verdelen over enerzijds zorg voor kwaliteit en efficiency en anderzijds zorg voor kennis en innovatie.
2. Innoveren is vernieuwen en vernieuwen is wat anders dan verbeteren.
3. Een innovatie die niet tot een succes leidt, is geen innovatie maar een mislukt project.
4. Kijk eens naar buiten, anders zie je niks nieuws, en innoveer door samen te werken
5. Faseer het innovatieproces én stimuleer intern ondernemerschap – zorg dus voor beheersing en autonomie.
6. Richt de organisatie zó in dat die innovatie uitlokt.

Als we binnen de designopleidingen onderwijs voor duurzame ontwikkeling gaan integreren is het belangrijk dat dit gedragen wordt door de docenten, zij zijn tenslotte de professionals die dagelijks in het werk aan zet zijn. Zij zullen toegerust moeten worden met kennis en met de mogelijkheid, lees tijd, om deze kennis zich eigen te maken. Innoveren door Weggeman nader verklaard: 'innoveren is vernieuwen, en vernieuwen doe je door het bestaande op een slimme manier te decompeneren, te deconstrueren, in factoren te ontbinden om daarna vanuit het niets opnieuw iets te creëren of samen te stellen uit losse, oude en nieuwe elementen.' Belangrijk hierbij voor de docenten is dat er niet uitgegaan wordt van het weggooien van alles, maar van het gebruiken van het goede gecombineerd met het nieuwe. In een organisatie waar het geluid bij iets nieuws vaak is 'zeg maar wat ik dan niet meer moet doen', past dit uitgangspunt.

3.1.2 Veranderingen en je brein

In het onderwijs wordt er de laatste tijd veel aandacht besteed aan de neuropsychologie, het boek 'Het maakbare brein' van Sitskoorn (Sitskoorn, 2008) was in de periode van uitgave een

bestseller in het onderwijs. Ook 'het puberbrein binnenstebuiten' van de auteurs Huub Nelis & Yvonne van Sark (Nelis & Sark van, 2009) is in het onderwijs stukgelezen. We willen onze studenten, en ook onszelf, begrijpen en deze boeken helpen daar bij. Deze theorieën zijn ook toepasbaar op veranderingen in organisaties.

In het tijdschrift voor ontwikkeling van organisaties van juni 2013 (Avoort, 2013) staat een artikel geschreven door Rity van der Avoort en Eveline Jansen met als titel 'Hoe zet je inzichten over gedrag van mensen in bij verandertrajecten?' In het artikel worden Thijs Homan, hoogleraar veranderekunde aan de Open Universiteit Nederland en Margriet Sitskoorn, hoogleraar neuropsychologie aan de Universiteit Tilburg geïnterviewd over veranderprocessen, verandergedrag en de rol van het brein hierin. Sitskoorn geeft aan dat ons brein gericht is op veranderen. 'Of mensen willen veranderen hangt echter af van de voorspelbaarheid in die verandering en de dreiging die mensen daardoor ervaren. Het liefst veranderen mensen vanuit zichzelf door zelf richting te geven en besluiten te nemen. Door hen zoveel mogelijk bij de verandering te betrekken, zullen ze eerder mee gaan werken. In het artikel vergelijkt men een geplande verandering met een spontane verandering. Bij de geplande verandering gaat het om een verandering die op een van te voren bedachte manier wordt uitgevoerd. Bij een spontane verandering gaat het om het samen betekenis geven aan ervaringen. Dat gebeurt in gesprekken die mensen voeren over knelpunten en kansen die ze zien en meemaken in hun directe werkomgeving, in contact met klanten en in omgang met collega's, meestal bij de koffieautomaat. In deze gesprekken gaat het om de echte betekenisgeving die mensen met elkaar verbindt. En vervolgens zoekt men anderen op met soortgelijke ideeën. Juist het feit dat we 'sociale hersenen' hebben stelt ons in staat om, al pratend met anderen en luisterend naar elkaar, tot een gedeelde betekenis te komen. Het ontstaan van een nieuw groepsidee is een zelf organiserend proces dat niet goed te voorspellen is. Wanneer een groep gelijkgestemden met elkaar de handdoek oppakt en besluit om het idee uit te werken, ontstaat een spontane verandering die niet noodzakelijkerwijs door managers aangestuurd hoeft te zijn.'

Geplande verandering Succes door:	Spontane verandering Succes door:
• Duidelijk maken wat komen gaat • Afspraken nakomen • Nut en noodzaak goed aangeven • Goede ervaringen met leiders benadrukken • Mensen eerlijk behandelen	• Mensen in kleine groepen met elkaar verbinden • Contact zoeken met beslissers en nut van aansluiting voelen • Iemand van buiten erbij halen die vragen stelt die anderen niet 'mogen' stellen • Zittend management dat bereid is te luisteren en contact te maken

Figuur 8, Succes door geplande verandering versus spontane verandering

In de conclusie van het artikel geven beide hoogleraren aan dat hoe hard het management ook roept dat een verandering noodzakelijk en nuttig is, er pas iets gebeurt als men bij het koffieapparaat tot dezelfde conclusie is gekomen. Zorg er daarom voor dat medewerkers begrijpen wat je waarom en hoe wil veranderen. En mensen zijn zeer zeker flexibel zolang er een rol is weggelegd in het meekiezen van de richting.

Spontaan veranderen past vooral bij het groen- en witdrukdenken uit de indeling van De Caluwé (Caluwé, 2002). Groendrukdenken legt de nadruk op (samen) leren en sluit daarmee goed aan op de creatie van een lerende cultuur. Het laat zich in dit kader goed combineren met rooddrukdenken (mensen op talenten inzetten en deze ontwikkelen) en witdrukdenken (ruimte creëren voor zelfregulatie van het eigen en collectieve leren). Zo sluit het doel van de verandering aan bij de gekozen veranderbenadering, met andere woorden: practice what you preach. Binnen de designopleidingen is het groendrukdenken de manier die bij het docententeam past. De oplettende lezer zal hier vraagtekens bij kunnen plaatsen omdat eerder in dit onderzoek er aangegeven is dat het team bestaat uit eigenzinnige en eigenwijze docenten. Dat is ook zo, maar in de afgelopen jaren hebben deze docenten in een opbouwende samenwerking het onderwijs vormgegeven. De organisatie kan dan wel een blauwdrukdenkende zijn, maar het vooraf alles bedenken en elke stap vastleggen is gebleken toch niet te werken bij deze eigenzinnige professionals. De docenten veranderen als ze gemotiveerd zijn om te leren, als ze in leersituaties gebracht worden en als hen effectieve wegen worden aangereikt om andere manieren van doen te leren. Het is zelfs zo dat ze neigen naar het witdrukdenken, zoeken naar vernieuwing en creativiteit en zorg dat de verandering mogelijk wordt. Belangrijk hierbij is wel, zoals ook in bovenstaand beschreven artikel naar voren komt, dat er een leidinggevende is waar men goede ervaringen mee heeft en die indien nodig kan bijsturen.

3.1.3 Lerende organisaties

Veranderingen vragen om een meegaande beweging, een open houding waarin de medewerkers bereid zijn om te veranderen, mee te bewegen. Peter Senge is een belangrijke grondlegger van de lerende organisatie. Hij beschrijft in zijn boek 'De vijfde discipline' (Senge, 1992) vijf zogenaamde disciplines waar het beleid in een lerende organisatie zich op zou moeten richten.

1. Het opbouwen van een gezamenlijke visie

Een geheel van principes en richtinggevendende aanwijzingen die de koers van de organisatie bepalen. De visie vormt het fundament onder de lerende organisatie. Een echte gezamenlijke visie is volgens Senge alleen mogelijk als iedereen zijn eigen persoonlijke visie heeft en als deze visies vervolgens dienen voor de gezamenlijke visie.

2. Persoonlijk meesterschap

Deze discipline houdt in dat mensen zich er in bekwamen om op een consistente wijze die resultaten te realiseren die van fundamentele betekenis voor hen zijn. Ze zijn steeds bezig met de ontwikkeling van vaardigheden om te groeien en te scheppen.

3. Mentale modellen

Ook wel subjectieve concepten genoemd: deze overtuigingen over hoe de wereld in elkaar zit. Het zijn veelal onbewuste, diep ingesleten opvattingen, generalisaties, aannames, beelden en voorstellingen t.a.v. de wereld en de dingen die daarin gebeuren. Ze sturen het handelen en het denken, ook in werksituaties.

4. Teamleren

Het fundamentele leren in organisaties vindt plaats in teams. Leren van en met elkaar, onder andere door goede communicatie, openheid, dialoog, goede feedback geven en ontvangen. Een stroom van menselijke gedachten die inzichten brengt voor het hele team.

5. Systeendenken

Een conceptueel raamwerk, een geheel aan kennis en hulpmiddelen, dat het mogelijk maakt om grote samenhangen duidelijk te leren zien en om ze vervolgens affectief te kunnen veranderen. We zullen moeten leren zien, dat we niet gescheiden zijn van de wereld om ons heen, maar dat we er juist mee verbonden zijn. We zullen moeten trachten de dynamische complexiteit van het geheel te ontdekken.

In het boek 'Lerende scholen' (Senge, Cambron-McCabe, Luca, Smith, Dutton, & Kleiner, 2008) geeft Senge enkele mooie voorbeelden die de vijf disciplines onderwijsgericht verduidelijken.

Over **persoonlijk meesterschap** schrijft hij dat dit aspect vaak door docenten herkend wordt als belangrijk voor in de klas, de school en de samenleving. Het 'vuur' van elk leerproces blijft branden als het aangewakkerd wordt door een grote belangstelling en nieuwsgierigheid van degene die leren. Als docent is persoonlijk meesterschap het vermogen om resultaten te boeken maar ook het beheersen van de competenties om die resultaten te boeken.

"Een vijfjarig jongetje vroeg op zijn 1e lesdag aan de juf: "Wanneer leer ik lezen?" De juf antwoordde: "Dat zal pas volgend jaar zijn in groep 2". Het jongetje liep het lokaal uit en ging naar huis waar hij tegen zijn geschrokken moeder zei: "Ik ga volgend jaar wel terug... als ze

me willen leren lezen.” Alle mensen weten wat ze willen van het onderwijs, de studenten willen hun beroep leren, de docenten willen hun vak overbrengen, de schoolleiding wil aan inspectiestandaarden voldoen, enz. Het is zaak om al deze uiteenlopende ambities op een lijn te krijgen door een gemeenschappelijke visie op te bouwen. Door een **gemeenschappelijke visie** voelen mensen zich bij de groep betrokken. Als we als designteam onderwijs voor duurzame ontwikkeling uit willen dragen, zullen we dat met z’n allen moeten willen en moeten doen. Dit dient bespreekbaar te worden gemaakt en niet alleen te worden opgelegd.

Verschillen tussen **mentale modellen** verklaren waarom twee mensen dezelfde gebeurtenis anders beschrijven. Ze letten op andere details. Mentale modellen beperken het vermogen om te veranderen. De opmerking: Als we ook nog eens onderwijs voor duurzame ontwikkeling in moeten voeren, wat moeten we dan niet meer doen, is er een die te verwachten is als we binnen Rijn IJssel aankomen met de missie dat elke opleiding in hun curriculum aandacht moet gaan besteden aan duurzaamheid. Belangrijk is het daarom om in gesprek te blijven en vragen te blijven stellen en je te realiseren wat je allemaal al doet op het gebied van duurzame ontwikkeling.

Teamleren, leren om eendrachtig en effectief te werken, waarbij verschillen mogen en zeer waarschijnlijk zijn. Met behoud van je eigen identiteit een gezamenlijke richting bepalen. Binnen het onderwijs is er constant sprake van teamleren, met je opleidingsteam, je eventuele vakoverstijgende team, je studenten/klas is een team. In een klas ontwikkelt het ‘op één lijn zitten’ zich wanneer studenten zich betrokken voelen bij het gezamenlijke leerproces, wat begint met het vermogen van mensen om elkaar te respecteren.

Systeemdenken, deze discipline biedt een andere manier van kijken naar problemen en doelen. Men kijkt er niet naar als een op zichzelf staande gebeurtenis, maar als onderdelen van een bredere structuur. Dit hoort bij duurzaamheid, want ook hierbij gaat het om de integratie van de sociale, ecologische en economische dimensie. In het onderwijs is het niet alleen snel vervanging regelen als een docent overwerkt is, maar vooral ook op zoek gaan naar de oorzaken van het overwerkt raken. Belangrijk is het om te kijken naar hoe je de crisis kan voorkomen in plaats van zorg dragen voor het steeds oplossen van de crisis.

In het eerste boek geeft Senge in een schema de verschillen weer tussen een lerende organisatie en een traditionele organisatie met ‘leerstoornissen’. Deze leerstoornissen zijn ontstaan door de manier waarop organisaties worden ontworpen en geleid. Tevens door de manier waarop taken worden verdeeld en vooral door de manier waarop we met z’n allen hebben leren denken en omgaan met elkaar.

Kenmerk	Traditioneel (met leerstoornissen)	Lerende organisatie
Koersbepaling	De visie komt van de top van de organisatie	De visie wordt door iedereen gedeeld en bottom-up opgebouwd
Denken en doen	De top bedenkt, de lagere niveaus voeren uit	Denken en doen zijn geïntegreerd op alle niveaus
Denkwijze	Veel aandacht voor incidenten, ad hoc benaderingen	Systeemdenken, samenhangen, zoeken naar patronen en structuren
Stijl van conflicthantering	Gezocht naar compromissen: politiek haalbare oplossingen	Dialogoog en integratie van verschillende gezichtspunten. Gezamenlijke mentale modellen
Rol van de leiding	Formuleert visie/missie, motiveert mensen voor deze missie. Neemt strategische beslissingen en schept structuren	Toont voorbeeldgedrag. Bouwt een gezamenlijke visie op. Empowerment en commitment. Ontwerpt leerprocessen op alle niveaus

Figuur 9, traditioneel versus lerende organisatie (Senge)

Om te bereiken dat de designopleidingen ook werkelijk aan de slag zullen gaan met onderwijs voor duurzame ontwikkeling is het van belang ons als lerende organisatie op te stellen, wat ook past binnen de huidige cultuur van deze afdeling. Sinds de start van de sector Kunst, Cultuur, Media & Design in 2007 hebben we geprobeerd te werken als lerende organisatie, waarbij natuurlijk de wettelijke eisen vanuit het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en het beleid van Rijn IJssel richtinggevend zijn geweest, maar waarbij het management vervolgens zoveel mogelijk samenwerkend en bottom-up gewerkt heeft en de dialoog altijd plaatsgevonden heeft. Daarnaast werken de opleidingen in hun curricula ook volgens het systeemdenken door projecten centraal te stellen in hun onderwijsperiode van tien weken en de verdere vakken ondersteunend te laten zijn aan het project. Studenten raken net als medewerkers gemotiveerd als men weet waar men het voor doet, dus als verbanden helder zijn en/of uitgelegd kunnen worden.

3.2 Innovatie

3.2.1 Topsector

Op de startpagina van de website van de topsector Creatieve Industrie (Topsector Creatieve Industrie) staat dat deze sector de meest dynamische topsector is van de Nederlandse economie en een aanjager is van innovatie in andere sectoren. Ze levert de sector creatieve oplossingen voor maatschappelijke uitdagingen op gebieden als zorg, veiligheid en energie. De Nederlandse creatieve industrie is internationaal een top tien-speler. Dat komt door internationaal opererende bedrijven als Endemol, G-star, Guerilla Games, Layar en Droog Design. De creatieve industrie is een van de negen topsectoren van de Nederlandse economie waarop het kabinet internationaal wil uitblinken. Via het topsectorenbeleid wil de overheid samen met bedrijven en de wetenschap gericht investeren in randvoorwaarden voor kennisontwikkeling, innovatie, export, financiering en human capital. De zogenoemde topteams met ondernemers, wetenschappers en de overheid adviseren het kabinet. Ook initiëren en dragen ze bij aan maatregelen waarmee de topsectoren op de wereldmarkt kunnen blijven concurreren. In de aanpak voor de topsector Creatieve Industrie gaat het om bedrijven die hun bestaansreden vinden in creativiteit, innovatie en ondernemerschap. Sectoren die onder de topsector vallen zijn onder meer architectuur, mode, gaming, design, muziek, media en entertainment. Naast het creëren van vorm, betekenis of symbolische waarde gaat het in de topsector Creatieve Industrie ook om de wijze van vormgeven: het creatieve innovatieproces. Hierdoor is de creatieve industrie goed in staat bij te dragen aan innovatie in andere sectoren en het oplossen van maatschappelijke uitdagingen (Ministerie van Economische Zaken, 2014).

Als je bovenstaande leest dan zijn we als designopleiding sowieso al een aanjager als het gaat om innovatie. Neem hierbij duurzaamheid dan ga je ook nog aan de slag met het aanpakken van maatschappelijke uitdagingen waar we ons anno 2014 voor zien staan. Een van de doelstellingen op de internationaliseringagenda van de topsector Creatieve Industrie is:

Het vergroten van inzicht in wat de kansen zijn op het gebied van ontwikkelingssamenwerking.

Daarmee is er ook hier sprake van duurzaamheid gericht op people, planet en profit.

3.2.2 Retro Innovatie

Het Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie was een netwerkorganisatie die van juni 2006 tot april 2011 sociale innovatie in Nederland stimuleerde. Een van de publicaties die hieruit voort is gekomen draagt de titel 'Retro innovatie' (Bouwensen, 2012).

'Retro innovatie'

Innovatie vraagt er niet om dat alles altijd compleet 'anders' moet. Innovatie kan er ook in schuilen de kracht van het oude te gebruiken, door het op een nieuwe manier toe te passen. Dat is Retro Innovatie; vernieuwing bewerkstelligen met inspiratie uit het verleden.

Met de methodiek Retro Innovatie willen de schrijvers uitdragen dat nieuwe ideeën bedenken en innoveren nuttig is én leuk. De paradoxale combinatie van out-of-the box denken en terug kijken naar wat je al hebt werkt inspirerend. Je hoeft niet altijd iets nieuws te bedenken en innovatie is niet alleen voorbehouden aan creatieve jonge honden of wijze grijze mannen. Oude ideeën worden niet van tafel geveegd, maar hergebruikt en omgevormd tot iets nieuws. Met Retro Innovatie willen de schrijvers organisaties uitdagen om niet te innoveren om het innoveren, maar in plaats daarvan te focussen op datgene dat al werkt. Door de krachtige elementen uit het verleden te gebruiken voor vernieuwing is een verandering niet alleen innovatief maar ook herkenbaar.

De organisatie gaat op een duurzame wijze om met de producten, concepten, kennis en ervaring. Dat kan bijdragen aan het werkplezier en de ontwikkeling van medewerkers, het benutten van talenten van alle medewerkers, de interne dialoog, het verbinden van generaties en het innovatievermogen van de organisatie. Het brengt de menselijke maat terug in organisaties.'

Op de website gericht op retro innovatie (Retro innovatie) kan je het boek gratis downloaden en vind je meer informatie over de schrijvers en de workshops die ze aanbieden waarbij ze organisaties begeleiden die aan de slag willen met retro innovatie. Ook vind je in het boek werkvormen om zelf actief aan het werk te gaan met het thema. Het in hoofdstuk 1 beschreven pimpen van de opleidingen mode en productpresentatie is in het curriculum al een vorm van retro innovatie.

3.3 Cultuur, innovatie en onderwijs voor duurzame ontwikkeling

Op een duurzame manier onderwijs voor duurzame ontwikkeling invoeren! Dat klinkt goed en uitgaande van retro innovatie is dat ook wat je doet. Behoud het goede en kijk naar verdere mogelijkheden en dat is wat designers aanspreekt. Elke kunstenaar heeft zijn eigen muze of inspiratie waarop hij voortborduurde. Bottom-up werken past hier ook prima bij. Laat veranderingen vanuit de mensen zelf komen en faciliteer.

In het verdere onderzoek zal de literatuur uit dit hoofdstuk in de praktijk getoetst gaan worden, waarbij de onderzoeker met open vizier en de kennis uit hoofdstuk twee en drie de praktijk tegemoet zal treden.



4 Onderzoeksresultaten

In dit hoofdstuk zijn de resultaten uit de interviews verwerkt, uitgaande van deelvraag 1:

Welke ervaringen met betrekking tot onderwijs voor duurzame ontwikkeling zijn er binnen andere mbo-instellingen?

4.1 Uitwerking interviews

Voor de volgende stap in het onderzoek zijn zes scholen voor middelbaar beroepsonderwijs benaderd. Vier hiervan zijn regionale opleidingscentra (roc), één is een agrarisch opleidingscentrum (aoc) en één is een vakinstelling. In Nederland zijn er zesenzestig instellingen voor middelbaar beroepsonderwijs, deze zijn verdeeld over drieënveertig roc's, elf aoc's en twaalf vakinstellingen. Er is gekozen voor een afvaardiging van deze instellingen.

De vier roc's en het aoc hebben allemaal een coördinator voor duurzaamheid aangesteld, en met hen zijn de gesprekken gevoerd. Van de twaalf vakscholen zijn er acht actief in de creatieve sector. De vakschool die van deze acht benaderd is, is de enige die in haar visie spreekt over duurzaamheid. Probleem is echter dat het lid van College van Bestuur het volgende aangaf: 'Ondanks het feit dat we het hebben opgenomen in onze onderwijsvisie staan duurzaamheid/verantwoord inzetten van mensen en materialen echt nog in de kinderschoenen. Ik zou zeggen dat er nu een bewustwordingsfase bewerkstelligd is waarbij docenten en studenten meer en meer gewezen worden op dit aspect. Bij het ontwikkelen van onderwijsmateriaal en gebruik van verbruiksmateriaal zal pas de komende jaren de daadwerkelijke slag gemaakt moeten worden.' Daarom zijn vakinstellingen verder buiten het onderzoek gehouden.

Voorafgaand aan de interviews zijn de vragen toegestuurd aan de geïnterviewden met als voordeel dat de coördinatoren zich konden voorbereiden op de vragen. Gevolg hiervan was wel dat de interviews geen vraag en antwoord karakter hadden maar veelal een monoloog waarin de vragen verweven waren. De gesprekken zijn vervolgens woordelijk uitgeschreven, gecategoriseerd en per vraag geanalyseerd. Zie hiervoor bijlage 3. Daarna ter controle teruggestuurd naar de geïnterviewden met het verzoek om aan te geven of men zich kan vinden in het geschrevene en of er eventuele aanvullingen of opmerkingen zijn. De aanvullingen en opmerkingen zijn vervolgens toegevoegd.

Hierna de uitgewerkte topics.

4.2 Topics

4.2.1 Ontstaan van onderwijs voor duurzame ontwikkeling

Bij alle vijf de organisaties is de vraag vanuit de organisatie gekomen, er is besloten om aandacht aan het thema te besteden en vervolgens is er een coördinator aangesteld om duurzaamheid verder vorm te geven. Bij een van deze organisaties was het startpunt maatschappelijk verantwoord ondernemen en is duurzaamheid er uit ontstaan.

Bij twee scholen is het ontstaan van uit de wettelijke verplichting om in 2015 honderd procent duurzaam in te kopen. In 2009 heeft de MBO Raad met het ministerie van Infrastructuur en Milieu (destijds VROM) het Convenant Duurzaam Inkopen en het plan van aanpak getekend (MBO raad).

4.2.2 Definitie van onderwijs voor duurzame ontwikkeling

Drie van de scholen hebben een duidelijke keuze gemaakt om duurzaamheid op te nemen in hun visie.

Koning Willem 1: Het Koning Willem I College is een UNESCOschool. UNESCOscholen maken hun leerlingen vertrouwd met het UNESCO gedachtegoed en dragen zo hun steentje bij aan vrede, verdraagzaamheid en duurzaamheid.

Scalda: Wij leiden onze studenten duurzaam op tot goede burgers en beroepsbeoefenaren. We halen het beste uit mensen naar boven en stimuleren tot excellentie. Het is onze ambitie dat onze opleidingen tot de beste van Nederland behoren.

Nordwin: Nordwin College is het groene opleidingscentrum voor vmbo, mbo en cursus & contract onderwijs. Wij inspireren en leren mensen om met passie en vakmanschap te werken aan een duurzame, mooie wereld. Onze opleidingen hebben een groen en duurzaam karakter. Op een praktische en zichtbare manier geven wij hier invulling aan in ons onderwijs, onze cultuur en bedrijfsvoering.

Eén school heeft in hun visie maatschappelijke verantwoordelijkheid en ondernemerschap opgenomen.

Deltion: Goed onderwijs verzorgen is de primaire opdracht van het Deltion College. We willen onze studenten opleiden in kennis en vaardigheden die bij een beroep horen, waarbij het internationale aspect en ondernemerschap belangrijke elementen zijn. We leiden op voor een vitale arbeidsmarkt en leveren daarmee een bijdrage aan een gezonde regionale economie. Wij zijn aanspreekbaar op onze waarden betrouwbaarheid, transparantie en maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Landstede: De organisatie heeft dit niet gedefinieerd. In de missie en visie daar staat de zorg voor de omgeving in, maar niet het woord duurzaam.

4.2.3 Bronnen van de gesprekspartners

Inspiratie is op verschillende manieren tot stand gekomen

- **ISO 14001** is één van de normen van de ISO 14000 serie en wordt wereldwijd toegepast om milieumanagementsystemen op te zetten en te certificeren. (ISO 14000)
- **AISHE** (Auditing Instrument for Sustainability in Higher Education) is een beoordelingskader op opleidingsniveau voor duurzame ontwikkeling in het onderwijs. Dit keurmerk kan bij voldoende niveau (minimaal drie 'sterren') bovendien gebruikt worden om een Bijzonder Kenmerk Duurzaam Hoger Onderwijs bij de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO; Nederlands Vlaamse Accreditatieorganisatie) aan te vragen. Koning Willem 1 gaat de AISHE audit af laten nemen, hoewel deze op het hbo gericht is. Inmiddels is er via Hobeón een MBO versie beschikbaar, deze was er tijdens het interview nog niet (Hobeón).
- **Corporate Social Responsibility** (CSR) reflecteert de groeiende erkenning dat bedrijven meer dan alleen economische belangen of financiële verantwoordelijkheden hebben. In het Nederlands: MVO (maatschappelijke verantwoordelijkheid van organisaties) is gericht op de wijze waarop organisaties uitdrukking geven aan hun maatschappelijke verantwoordelijkheid. De principes en thema's uit ISO 26000 - de internationale richtlijn voor maatschappelijke verantwoordelijkheid van organisaties - zijn door Hobeón vertaald naar de onderwijspraktijk.
- **The three levels of sustainability** van Elena Cavagnaro & George Curiel.
- **Eco school systematiek** van de Verenigde Naties (Eco-schools; het internationale keurmerk voor duurzame scholen).
- **Het Nationaal instituut voor duurzame ontwikkeling**, dit is inmiddels opgeheven, maar men had een schema hoe je naar je perspectief van duurzaamheid toe kan werken op verschillende niveaus/verschillend transitie management.

Op de vraag welke organisaties inspirerend zijn, wijzen alle geïnterviewden naar elkaar. Binnen het netwerk duurzaam MBO kent men elkaar en staan uitwisseling en leren van elkaar hoog in het vaandel.

Ook werd genoemd Environet. Dit is een Europees netwerk voor natuur- en milieueducatie. De Nederlandse tak van Environet heeft haar activiteit uitgebreid naar duurzaamheid in combinatie met ethische waarden voor het beroepsonderwijs (Duurzaam MBO; environet).

4.2.4 Plan van aanpak

Op de vraag hoe de coördinatoren gestart zijn met de uitrol van duurzaamheid geven drie scholen aan dat men begonnen is met het opzetten van werkgroepen die het thema opgepakt hebben. Betrek meerdere lagen in de organisatie bij de aanpak van duurzaamheid, is hierbij de belangrijkste tip. Ook hebben de coördinatoren aanbodgericht gewerkt, ontzie de docenten die al zo druk zijn en help ze door workshops aan te bieden die voor ze verzorgd worden. Je zou kunnen zeggen door te ontzorgen en te enthousiasmeren ontstaat duurzaamheid vanzelf. Wel belangrijk daarbij is dat het in gezamenlijkheid en bottom-up gebeurt.

Nordwin: *‘om het balletje aan het rollen te krijgen is het gewoon doen, doen, doen. En niet te veel schrijven, of beleid maken, of beleidsmatig denken, maar een constant laten zien. Dat zorgt dat je echt een beweging krijgt van onder af. Zodat mensen denken, ‘eigenlijk deed ik dat al’ of ‘zo ingewikkeld is dat niet dat kan ik er wel bij pakken’. Zorg dat mensen eigenaar worden, het herkennen en oppakken voor zichzelf.’*

4.2.5 Huidige vorm van onderwijs voor duurzame ontwikkeling

Gebruik wat moet gebeuren en doe dat duurzaam! Dat is het terugkerende motto bij alle scholen. Ondernemersvaardigheden zijn in veel mbo niveau vier opleidingen een kerntaak, breng duurzaamheid binnen dit vakgebied door studenten zich bewust te laten worden van het maatschappelijk verantwoord ondernemen. Binnen het mbo is er een landelijk erkende certificeerbare eenheid ondernemersvaardigheden. Opvallend is dat hierin maatschappelijk verantwoord ondernemen niet voorkomt. Natuurlijk staat het scholen vrij om dat zelf in het programma in te bouwen en studenten te verplichten om hier in hun ondernemersplan aandacht aan te besteden, maar bij examinering van ondernemerschap is het geen issue.

Koken doe je toch op de kok opleiding, gebruik dan biologische ingrediënten, het is een kleine moeite en de bewustwording maakt een groot verschil.

Aanbod van workshops en gastlessen gebeurt bij drie scholen en op die manier werkt men aan bewustwording en verdere uitrol van duurzaamheid. Regelmatig komt duurzaamheid ook als onderdeel binnen het vak burgerschap voorbij. Voor de nieuwe kwalificatiestructuur die in 2016 binnen het mbo ingaat zijn er vier keuzemodulen duurzaamheid ontwikkeld en deze kunnen met ingang van 2015 aangeboden worden aan studenten. Of scholen en opleidingen deze keuzemodule ook daadwerkelijk aan zullen bieden, zal school- en opleidingsafhankelijk zijn. En of studenten er vervolgens voor zullen kiezen, zal moeten blijken.

De ECO teams bij Nordwin werken aan de tien thema's volgens het Eco school systeem en daar staat geen tijdspad voor maar thema één wordt nu onder de loep genomen.

4.2.6 Betekenis voor de organisatie en de medewerkers

Bestuurlijk gezien vindt men dat duurzaamheid binnen de school aandacht verdient en elke organisatie heeft daarom een medewerker aangesteld die het thema binnen de school verder handen en voeten dient te geven.

Ook is bij elke school duurzaamheid een (verplicht) onderdeel binnen de lessen burgerschap en de docenten zullen dit op dienen te nemen in hun curriculum. Het resultaat is volgens de geïnterviewde trotse medewerkers.

Deltion: *‘Je leert iemand bouwen, het verschil tussen bouwen en bewust bouwen is bijna nihil. Alleen het materiaal is anders en je moet andere voorbeelden aandragen. Je moet je medewerkers dus overtuigen dat het geen grote stap is en dan komt het inzicht en het voordeel vanzelf. Het is nu inmiddels een vanzelfsprekendheid geworden en rolt zichzelf verder uit. Succesverhalen zeggen zich voort.’*

4.2.7 Competentieprofielen docenten

Alhoewel de scholen duurzaamheid in de genen van hun onderwijs willen hebben, heeft dit bij geen enkele school geleid tot aangepaste competentieprofielen.

Landstede: *‘competentieprofiel is niet veranderd, duurzaamheid verwacht wel een meer brede kijk hebben en dingen met elkaar kunnen combineren.’*

Koning Willem 1: *‘Nee we hebben een directeur die zegt dat we gaan voor een betere wereld, waarbij het woord duurzaamheid wordt vermeden, omdat dit soms een nare bijmaak heeft. We nemen er absoluut geen docenten op aan. Wat er ook verandert, is dat oudere werknemers plaatsmaken voor nieuwe, en dat deze nieuwe werknemers al opgevoed zijn met denken in duurzaamheid.’*

4.2.8 Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Dit is bij vier scholen een geïntegreerd onderdeel van de lessen ondernemerschap geworden.

Deltion: *‘Het gaat er niet alleen om wat wij als gebruiker, of organisatie doen, maar wat wij doen met onze studenten. Deze jonge mensen komen straks niet alleen als ondernemer maar ook als medewerker in verschillende organisaties te werken, dus hoe bewuster deze personen zijn, hoe groter de massa die je creëert voor een olievlekwerking op het gebied van duurzaam en verantwoord ondernemen. We hebben dus verantwoord ondernemerschap in het curriculum!’*

4.2.9 Leven lang leren en duurzaamheid

Koning Willem 1: Duurzaamheid is slim zijn in de toekomst. Het is weten wat op ons af komt en daar op inspelen. Door aan duurzaamheid in het onderwijs aandacht te geven leiden we leerlingen op voor de toekomst en niet voor het verleden. Indirect dus aanwezig zoals door Koning Willem 1 verwoord.

4.2.10 Positieve en negatieve effecten

Medewerkers zijn trots als een school bijvoorbeeld de titel 'Beste duurzame horeca opleiding van Nederland' behaalt en studenten nemen dit vervolgens ook trots mee naar hun stageplaats. Het effect rolt dan door. Doordat duurzaamheid geen apart issue is, maar een geïntegreerd onderdeel binnen een opleiding, ontstaat ook de hierboven beschreven trots automatisch.

Duurzaamheid op zich heeft geen negatieve effecten, natuurlijk is een biologisch broodje duurder dan een gewoon broodje maar als je aanbod alleen biologisch is dan maakt dat beetje extra geld voor medewerkers en studenten geen erg groot verschil. In het begin wel de weerstand 'weer iets erbij, we hebben al zo weinig tijd voor wat belangrijk is om te leren, waar staat geschreven dat dit moet'. Als de docent daarover heen is en het oppakt, is het effect, op den duur positief.

Je cirkel van invloed. Wat kan je bereiken en wat niet? Verwacht niet dat ineens alle ruiten van dubbel glas voorzien gaan worden omdat dit staat voor duurzaamheid. Wees je bewust van je invloed.

4.2.11 Bereikte doelen

Het belangrijkste is dat duurzaamheid een plek gekregen heeft binnen de scholen. Het staat op de kaart, er is aandacht voor en het mooie is dat dit langzaam de school is binnengeslopen. De olievlekwerking en daarnaast is het thema uit de geitenwollen sokken sfeer getreden en een hip begrip geworden. Het blijkt uit de curricula, biologisch streekgebonden producten in de kantine, internationale projecten en sociale projecten zoals de community week bij Koning Willem 1.

Op een na geeft elke geïnterviewde aan dat hij/zij nog niet klaar is met de inbedding van duurzaamheid, dit heeft vooral te maken met het feit dat nog niet elke medewerker bereikt is. Het is nog geen algemeen gemeengoed geworden.

Koning Willem 1: *'Wij hebben bijvoorbeeld tijdens de community week voor kamp Vught een 3D kamp gemaakt, dit is voor de maatschappij, erg mooi en het gaat niet ten koste van de lessen, is geïntegreerd.'*

4.2.12 Hoe de betrokken partijen meegekregen

Om te beginnen is draagvlak vanuit de directie erg belangrijk, maar zorg ervoor dat het niet opgedrongen wordt vanuit die zelfde directie maar dat je bottom-up werkt. De olievlekwerking heeft bij alle scholen effect, als je enkele enthousiaste medewerkers hebt die duurzaamheid een warm hart toedragen en dit vervolgens uitdragen, dan bereik je andere medewerkers en de studenten. Zorg ervoor dat het geen apart item is maar een plek krijgt binnen alles wat je doet.

En als je mensen raakt waar ze geraakt willen worden, wat vaak de portemonnee is, krijg je mensen ook in beweging. Zo heeft Scalda korting geregeld voor medewerkers bij de biologische winkel en dat slaat aan. Mooi bijeffect is dat de medewerkers zich bewuster zijn van hun boodschappen. Daarnaast de boodschap die al eerder aan bod gekomen is, zorg dat je bottom-up werkt.

4.2.13 Systeemdenken m.b.t. duurzaamheid als didactisch concept

Geen enkele school geeft aan dat men systeemdenken als didactisch uitgangspunt heeft genomen, maar dat alles met elkaar samenhangt wordt letterlijk door Koning Willem 1 gezegd. Men wijst studenten op aspecten als waar komen de grondstoffen vandaan, hoe zijn de werkomstandigheden bij de winning en productie en wat is de milieu-impact.

Bij Deltion geeft men aan dat duurzaamheid een integraal onderdeel geworden is van het curriculum en in die hoedanigheid is er sprake van systeemdenken.

Deltion: *'Als je over energie praat, dan heb je het snel over geitenwollen sokken. We hebben een hele tijd moeten vechten tegen dat imago. Bij ons op school hebben we heel erg de nadruk erop gelegd dat het niet alleen daar om gaat. Sociale duurzaamheid bijvoorbeeld, hoe de sociale cohesie in een maatschappij loopt, dat vind ik ook van belang. Het menselijke aspect van duurzaamheid hebben we meegenomen, ook bij de typen projecten die wij in ons leerbedrijf uitvoeren. Dit was ook een succes bij collega's. En dan ben je ook niet eenzijdig alleen maar aan het praten over reductie van CO2 maar ook hoe je ervoor zorgt dat de maatschappij straks duurzaam is door participatie van alle mensen.'*

4.2.14 Terugkijkend; zou je het anders aanpakken

Geen enkele school geeft aan anders te zullen handelen met uitzondering van Landstede, hier geeft de coördinator aan dat opleidingen vanaf de start mede-eigenaar moeten zijn van de uitdaging onderwijs voor duurzame ontwikkeling. En dat de organisatie helderheid en structuur moet geven in wat men met duurzaamheid wil en dat daarnaast steun vanuit de directie van belang is. Hier zou Landstede eerst op in zetten.

4.2.15 Succes- en faalfactoren

Steun van College van Bestuur is een belangrijke succesfactor en het gebrek van die steun was bij één school een faalfactor. Top-down aspect is van belang, vooral in support, een lichte druk van bovenaf en in het beschikbaar stellen van FTE's. Meenemen van alle betrokkenen door ze ondersteuning te bieden bij de invoering en aanpassing van hun onderwijs. Doordat de scholen coördinatoren hebben die vrijgemaakt zijn om duurzaamheid en/of maatschappelijk verantwoord ondernemen in de organisatie in te bedden is het mogelijk om medewerkers te ondersteunen en te bereiken. De docenten 'moeten' al zoveel. Een andere terugkerende voorwaarde is het samen doen en bottom-up werken.

4.2.16 Adviezen voor Rijn IJssel

Koning Willem 1 zegt het mooi: *'Just start! Work with the willing!'*

Of zoals de coördinator van Landstede aangeeft: "Heel veel dingen doen we al, maar ze worden geen duurzaamheid genoemd. Zoveel nieuws is het niet, het is een manier van denken en je kunt in ieder geval bij verschillende opdrachten je afvragen wat het effect is op het milieu. Of op de mensen die het moeten uitvoeren. Dan heb je het al over duurzaamheid. Probeer die stuur- of projectgroep met betrokken collega's uit alle lagen van de organisatie op te zetten en zo'n groep actief aan het denken en aan het werk te krijgen."



5 Conclusies & aanbevelingen

5.1 Conclusies

In dit hoofdstuk worden de conclusies beschreven met als leidraad de literatuurstudie en de interviews. Op deze manier zal er een antwoord verkregen worden op de hoofdvraag

Hoe kunnen we binnen de designopleidingen van Rijn IJssel zorgen voor onderwijs voor duurzame ontwikkeling uitgaande van het model People, Planet & Profit?

5.1.1 Deelvraag 1

Deelvraag 1: Wat is onderwijs voor duurzame ontwikkeling?

Definitie

De definitie is na theoretisch onderzoek vastgesteld en als uitgangspunt gebruikt bij het verdere onderzoek.

Onderwijs voor duurzame ontwikkeling is onderwijs waarbij er nadrukkelijk geïntegreerd aandacht besteed wordt aan de drie dimensies:

- de sociale dimensie (people);
- de ecologische dimensie (planet);
- de economische dimensie (profit).

5.1.2 Deelvraag 2

Deelvraag 2: Welke ervaringen met betrekking tot onderwijs voor duurzame ontwikkeling zijn er binnen andere mbo-instellingen?

Ervaringen van de mbo-instellingen

In hoofdstuk 3 wordt Weggeman aangehaald en staat geschreven dat wanneer de collectieve ambitie duidelijk is, gedragen wordt en er voldoende basis is om deze te realiseren de professional aan de slag kan gaan. Ook Senge verwoordt dit door te spreken over een meegaande beweging, een open houding en bereidheid tot veranderen waarbij het formuleren van een gezamenlijke visie belangrijk is. Het belang van een gezamenlijk gedragen visie komt ook naar voren in de adviezen of succesfactoren die uit de interviews

komen. **Werk bottom-up** versus het **zorg dragen voor draagkracht vanuit de directie**. De Rijn IJssel visie ligt vast, maar dat neemt niet weg dat in de uitwerking er juist bottom-up gewerkt kan worden. Het middenmanagement is de linking-pin tussen beide partijen en de directie dient te faciliteren om de verandering ook mogelijk te maken. Een ander concreet advies is om **een werkgroep op te richten met betrokken collega's uit alle lagen van de organisatie**. De bedoeling hierbij is om een olievlekwerking tot stand te brengen en ook hierbij ben je bezig met het opbouwen van een gezamenlijke visie (Senge,1992). Ook het intercollegiale toetsen wat Weggeman aangeeft krijgt daarmee in plek in het ontstaan van onderwijs voor duurzame ontwikkeling. **Stel een coördinator aan die tijd krijgt om duurzaamheid handen en voeten te geven en help de docenten bij het vormgeven van duurzaamheid**. Zorg ervoor dat je de docenten ontzorgt en dat de docenten invoering van onderwijs voor duurzame ontwikkeling niet ervaren als iets nieuws wat ook nog moet. Maak ze bewust van het feit dat ze vaak (onbewust) al met duurzaamheid bezig zijn en dat het alleen niet zo genoemd wordt. Daarnaast dienen de docenten zich wel te bekwamen in onderwijs voor duurzame ontwikkeling en zal er ook scholing georganiseerd moeten worden om aan het persoonlijk meesterschap te werken. **Integreer duurzaamheid in alle vakken**, systeemdenken is daarbij het sleutelwoord. Je zou kunnen stellen dat bij het succesvol invoeren van onderwijs voor duurzame ontwikkeling het noodzakelijk is om je op te stellen als wat Senge omschrijft als een lerende organisatie.

5.1.3 Deelvraag 3

Deelvraag 3: Wat betekent onderwijs voor duurzame ontwikkeling voor de competenties van de docenten design van Rijn IJssel?

Wat vraagt dit van de docenten kijkende naar het competentieprofiel

Op alle scholen waar interviews zijn afgenomen is er na invoering van onderwijs voor duurzame ontwikkeling niets veranderd in het competentieprofiel van de docent. De docent blijft doen wat hij altijd al deed, namelijk de studenten opleiden voor een vak en voor zover mogelijk ze toekomstbestendig opleiden. En zoals destijds ICT in het onderwijs is binnengedrongen en nu niet meer weg te denken is, zo zal ook duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen haar plek innemen. Docenten werden destijds, en nog steeds, ook ondersteund bij ICT-gebruik in en buiten de klaslokalen. Dat is ook van belang bij het thema duurzaamheid.

Design docenten Rijn IJssel

In het functieprofiel van een docent bij Rijn IJssel staat beschreven dat het doel van de docent is: "Het begeleiden van de studenten in studie, voortgang en aansluiting bij de beroepspraktijk, verzorgen van onderdelen van het onderwijsprogramma, verbeteren of ontwikkelen hiervan, binnen het strategisch- en onderwijsbeleid en/of de sectorplannen

voortvloeiend uit de strategie van Rijn IJssel of op basis van externe ontwikkelingen, teneinde de competenties en leerresultaten van het kwalificatiedossier bij studenten te realiseren en/of te voldoen aan de wensen van de klant/opdrachtgever.”

Zoals beschreven in hoofdstuk 1, onder 1.1, bij de probleemanalyse schrijft Rijn IJssel in haar missie steeds op zoek te zijn naar de balans tussen ondernemendheid en duurzaamheid. ‘Wij zijn een opleidingsinstituut dat er voor wil zorgen dat toekomstige generaties in een leefbare wereld terechtkomen.’ Wat echter niet beschreven is, is hoe Rijn IJssel dit wil bereiken. Concrete doelen worden niet voorgeschreven, maar deze kunnen door teams wel concreet vertaald worden in hun teamplannen en dat schept mogelijkheden voor de eigen vertaling naar onderwijs voor duurzame ontwikkeling.

In het functieprofiel van de docent staan de volgende negen resultaatgebieden beschreven:

1. onderwijsuitvoering en –kwaliteit;
2. studentenbegeleiding;
3. examinering;
4. ondersteuning onderwijsproces;
5. rol- en taakvervulling;
6. onderwijsontwikkeling;
7. professionele ontwikkeling;
8. samenwerking met beroepsomgeving;
9. project- en contractonderwijs.

Deze negen zijn vervolgens uitgewerkt in kerntaak, kader en resultaat. Resultaatgebied zes, onderwijsontwikkeling, wil ik graag verder onder de loep nemen.

6. Onderwijsontwikkeling		
kerntaak	kader	Resultaat
Bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van onderwijsprogramma's, alsmede aan de ontwikkeling, verbetering en/of implementatie en evaluatie van (nieuwe) onderwijsprogramma's	Strategisch- en onderwijsbeleid Sectorplannen voortvloeiend uit het strategisch beleid Externe ontwikkelingen Contacten met opdrachtgevers en bedrijfsleven Wet- en regelgeving	Verbetert of vernieuwd onderwijsprogramma op terrein van inhoud, opzet, didactiek, vormgeving en uitvoering

In dit resultaatgebied past duurzaamheid in de vertaling van het strategisch beleid en in de gerichtheid op externe ontwikkelingen. Designdocenten zouden hier samen met hun teamleider (managersfunctie verdwijnt m.i.v. 1 maart 2014) de vertaalslag moeten maken naar onderwijs voor duurzame ontwikkeling. Het boommodel van Roorda zou hier heel goed als uitgangspunt bij kunnen worden gebruikt omdat er hier uitgegaan wordt van een geïntegreerde visie op onderwijs voor duurzame ontwikkeling volgens de drie dimensies, people, planet en profit.

Datzelfde is ook van toepassing op resultaatgebied zeven, de professionele ontwikkeling, hierbij is een van de kaders 'maatschappelijke ontwikkelingen'. Waar geconstateerd is dat onderwijs voor duurzame ontwikkeling niet los te zien is van maatschappelijk ontwikkelingen, komt ook hier het thema duurzaamheid terug.

7. Professionele ontwikkeling		
kerntaak	kader	resultaat
Reflecteren op en ontwikkelen, onderhouden en verdiepen van eigen kennis, houding en vaardigheden in relatie tot studenten, organisatie en omgeving	Ontwikkelings- en professionaliseringsbeleid Rijn IJssel Wet BIO Professioneel Statuut Eigen discipline/vakgebied Digitale leeromgeving Lerarenregister in wording Maatschappelijke ontwikkelingen	Actuele kennis van en vaardigheden in het eigen vakgebied en op onderwijskundig en pedagogisch-didactisch terrein

Kijkende naar deelvraag drie dan is er geen sprake van aanpassing van een competentieprofiel, maar de vertaling van de missie naar een curriculum waar ondernemendheid en duurzaamheid een geïntegreerde rol in spelen. En is het competentieprofiel zoals het nu aanwezig is binnen Rijn IJssel ook gericht op onderwijs voor duurzame ontwikkeling. Om succesvol te zijn is het wel van belang om een gezamenlijke visie op te bouwen (Senge, 1992), een visie waarbij iedereen zijn persoonlijke visie heeft die kan dienen voor de gemeenschappelijke visie. Hier zal de rol van de teamleider een belangrijk aspect in zijn, zij zal er voor moeten zorgen dat die gemeenschappelijk visie tot stand komt. In het boek 'lerende scholen' (Senge, 2001) schrijft Senge over een model van leidinggeven in het onderwijs waarbij hij 4 vaardigheden noemt waardoor mensen leiding kunnen geven zonder dat ze alles in de hand hoeven te houden.

Vaardigheid	Korte omschrijving
Motivatie	De mogelijkheid om mensen er toe aan te zetten moeilijke problemen aan te pakken, ze met elkaar te laten praten en samen te laten leren.
Systeemdenken	De mogelijkheid om de verborgen dynamiek van ingewikkelde systemen te doorzien en te kunnen bepalen waar er iets gedaan moet worden. Tip daarbij is om met elkaar antwoord te geven op de vraag: 'Waar liggen de grenzen van deze situatie?'
Leidinggeven aan het leren	Uitgaan van een 'leerling-gericht model' in plaats van een 'gezagsgerichte' benadering. Lerend leiden geeft de vrijheid om te zeggen: 'Ik weet niet waar we heen gaan... en ik wil in dit 'zooitje' blijven spitten tot ik een weg ontdek die wij kunnen gaan'.
Zelfbesef	Weten welke invloed je op de mensen en het systeem hebt en hoe die invloed in de loop der tijd verandert. Tip daarbij is om de tijd te nemen voor persoonlijke reflectie en een persoonlijke coach kan je daarbij helpen. Als je weet wat je sterke punten zijn, je persoonlijke visie en waarden levert dat een basis op voor zelfbesef.

In de verandering waar de leidinggevende ook een belangrijke rol heeft zal deze bij het succesvol opbouwen van de gezamenlijke visie de vier vaardigheden in kunnen zetten. In het boek worden de vier vaardigheden verder uitgewerkt met vragen die je jezelf als leidinggevende kan stellen en die je helpen bij het verduidelijken van je rol als leidinggevende.

5.1.4 Deelvraag 4

Deelvraag 4: Hoe kan onderwijs voor duurzame ontwikkeling binnen de designopleidingen het beste verwezenlijkt worden?

Rijk-onderwijs de kans?

Zoals al beschreven in hoofdstuk 1 gaat Rijn IJssel van start met een nieuwe onderwijsmethodiek en deze heeft de naam Rijk-onderwijs gekregen, het is de bedoeling dat alle opleidingen in 2020 volgens deze methodiek uitgevoerd worden. Het onderwijsmodel gaat uit van lesperiodes van vijf weken waarbij de studenten een leereenheid aangeboden krijgen. Zo'n leereenheid is gebaseerd op een beroepstaak en bestaat uit verschillende leeractiviteiten. In zo'n leereenheid kan duurzaamheid standaard een plek krijgen. Als we binnen Rijn IJssel nu starten met het (om)bouwen van het curriculum is dit het aangewezen moment om duurzaamheid in dat bouwen mee te nemen. Neem je dan het boommodel van Roorda als uitgangspunt dan zal er in leerjaar één een module of lesactiviteit aangeboden moeten worden waarin het onderwerp duurzaamheid geïntroduceerd gaat worden en

vervolgens zal het in de verschillende leereenheden geïntegreerd aan bod moeten komen. Natuurlijk horen daarbij dan wel de succesfactoren zoals beschreven onder deelvraag 2, waarbij het essentieel is om voor draagkracht te zorgen en ons op te stellen als een lerende organisatie. Senge schrijft in zijn boek 'lerende scholen' hierover *verandering begint klein en groeit organisch*, hij doelt hiermee op het feit dat je een succesvolle aanpak van de ene school niet een op een kan kopiëren naar je eigen organisatie. Hij vergelijkt een levensvatbare verandering als een biologische groei van elke levende populatie. In de natuur volgt alle groei hetzelfde patroon: klein beginnen, versnellen, vervolgens geleidelijk vertragen tot de 'volledige' volwassen omvang bereikt is. Zoals een directeur binnen Rijn IJssel regelmatig zegt: 'gras groeit niet harder door er aan te trekken'. Je moet gras verzorgen en daar ligt ook de uitdaging, eerst zaaien en verzorgen voordat je kunt oogsten.

5.2 Deskundigheid check

In gesprek met Dr. Niko Roorda heb ik teruggekeken naar de voorgaande hoofdstukken en de adviezen uit 5.1. Roorda geeft aan een groot voorstander te zijn van het systeemdenken bij onderwijs voor duurzame ontwikkeling, of zoals hij het ook zegt: "Het is goed om van een afstandje het geheel te bekijken". In tegenstelling tot het hbo kan het mbo in haar visie zaken benoemen waar men niet op afgerekend kan worden door een inspectie. Bij het hbo kijkt men bij accreditatie ook naar de visie en de manier waarop de instelling zich inspant om de daarbij benoemde doelstellingen te behalen. De zogenaamde prestatieafspraken met het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW).

Avans Hogeschool heeft een visiedocument waarin zij hun ambitie om een duurzame hogeschool te zijn concreet hebben verwoord en vastgelegd verwijzend naar hun meerjarenplan, de prestatieafspraken met het Ministerie van OCW en het Avans Keurmerk. Dit visiedocument beschrijft wat het betekent om een duurzame hogeschool te zijn, de langetermijnvisie, de doelen en de route daarheen. In het stuk staat dat een duurzame hogeschool een hogeschool is die in al haar geledingen en aspecten duurzame ontwikkeling op systeemniveau heeft geïntegreerd. Dat betreft:

- de identiteit en de missie van de instelling;
- het onderzoek, onder meer in de vorm van expertisecentra, lectoraten, afstudeerprojecten;
- de bedrijfsvoering, en dus ook alle daaraan verbonden diensteenheden, inclusief het College van Bestuur en de concernstaf;
- de relaties met de omgeving, onder meer in de richting van de diverse werkvelden, het toeleverend onderwijs, overheden, maatschappelijk en culturele organisaties, de bevolking in de regio en de natuurlijke omgeving;
- en de evaluaties en rapportages verankerd in het kwaliteitsmanagement.

De auditmethode AISHE 2.0 zet Avans Hogeschool in om dit te monitoren en ook VESTIA+D. Het mooie van beide modellen is dat het om een consensusmodel gaat waarbij er gekeken wordt naar de huidige situatie en naar de gewenste situatie voor een vast te stellen datum. Daarnaast dienen studenten een bepaald minimum niveau te bereiken m.b.t. kennis, inzicht, vaardigheden en attitude middels het *Basisboek voor duurzame ontwikkeling*. Elke opleiding binnen Avans dient hiervoor in het propedeusejaar 1ects (European Credit Transfer System) aan studieruimte voor te reserveren. En tot slot is er de duurzaam onderwijs curriculumscan, een hulpmiddel om in kaart te brengen waar een opleiding in haar curriculum werkt aan duurzame ontwikkeling en waar zich eventuele ‘witte plekken’ bevinden die een opleiding in wil vullen.

Roorda geeft in het Avans visiedocument aan dat het belangrijk is om taken en bevoegdheden vast te leggen. Zo dient een College van Bestuur de visie formeel vast te leggen, te vertalen in concrete doelen en hier ook prestatieafspraken over te maken. Binnen Rijn IJssel zou dit een onderdeel in het managementcontract kunnen zijn. Ook het belang van een regie- of stuurgroep die toeziet op het proces en de middelen heeft om het proces te ondersteunen. Tot slot is het erg belangrijk dat expertise vergroot wordt, dit door het ontwikkelen van lesmateriaal. Dat zou door betrokken docenten kunnen gebeuren. Scholing van docenten op het gebied van duurzame ontwikkeling en ook het begeleiden van docenten in de toepassing van het ontwikkelde lesmateriaal. De adviezen uit het visiedocument van Avans komen overeen met de bevindingen uit dit onderzoek, waarbij Avans Hogeschool al grote slagen gemaakt heeft waaraan Rijn IJssel zich absoluut (nog) niet kan meten. Ook geeft Roorda aan dat het goed is om zoals ik voorstelde, gebruik te maken van het veranderproces wat plaats vindt met de invoering van Rijk-onderwijs. Met zijn proefschrift ‘Sailing on the winds of change’ is dit ook waar hij op doelt.

Roorda geeft tot slot als mogelijke inspiratiebron ook aan het ‘Earth Charter’, oftewel het handvest van de aarde (Earth Charter; basis voor een betere wereld). Dit is een verklaring waarin een aantal fundamentele ethische principes staan die nodig zijn om in de 21e eeuw een rechtvaardige, duurzame en vreedzame wereldwijde gemeenschap te realiseren. Op de website staat geschreven: ‘Het Earth Charter is een grote inspiratiebron voor jong en oud. Daarom is een aantal jaren geleden het Earth Charter Jongeren Netwerk gestart. Het Earth Charter Jongeren Netwerk (ECJN) is een netwerk van jongeren die zich via hun studie en/of werk bezig houden met (inter)nationale duurzaamheids- en ontwikkelingsvraagstukken. Het netwerk biedt mogelijkheden voor het delen van ideeën, het uitwisselen van kennis en ervaringen en het creëren van partnerschappen en gezamenlijke acties ter bevordering van een duurzame, rechtvaardige en vreedzame wereld.’

5.3 Aanbevelingen

Op basis van de conclusies kom ik tot onderstaande aanbevelingen voor de directeur Kunst, Cultuur, Media & Design.

Onderwijs voor duurzame ontwikkeling tegelijkertijd invoeren met de omzetting van de huidige curricula naar Rijk-onderwijs zal succesvol zijn als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

1. Breng het besef bij dat onderwijs voor duurzame ontwikkeling niet betekent dat alles op z'n kop moet, maar dat je het thema (meer) bewust onder de aandacht brengt van de studenten.

Het gebruiken van goede praktijkvoorbeelden van de geïnterviewde scholen geeft inspiratie. Laat zien dat met kleine aanpassingen er al een verschil is. Retro Innovatie: oude ideeën worden niet van tafel geveegd, maar hergebruikt en omgevormd tot iets nieuws. Weggeman geeft daarnaast aan dat je er voor moet zorgen dat de innovatie uitgelokt gaat worden en innoveer vooral ook samen. Inspirerende voorbeelden zijn daar prima voor te gebruiken.

2. De opleidingen dienen duurzaamheid verplicht geïntegreerd op te nemen in de leereenheden.

Als de organisatie aan de opleidingen de vrijheid geeft om duurzaam en ondernemend te vertalen dan blijft er wel sturing nodig om dit ook daadwerkelijk op te nemen in het curriculum. De discussie dient gevoerd te worden en als een docent van mening is dat het thema duurzaamheid niet in zijn vakgebied aan bod kan komen en hij dit aan kan tonen, dan moet het wel zo zijn dat de discussie gevoerd kan worden en de opgelegde norm bijgesteld kan worden. Daarom dient het management van de afdeling Design dit in het teamplan mee te nemen en verplicht op te laten nemen in de ombouw van de curricula. Zorg wel voor de juiste balans in topdown en bottom-up, door de succesfactoren van zowel een geplande als van een spontane verandering. Hier is draagkracht door alle geledingen van belang.

3. Docenten en ook het management dienen begeleid en/of geschoold te worden in onderwijs voor duurzame ontwikkeling, belangrijk hierbij is om de docenten te ontzorgen en ze niet het gevoel te geven dat er weer iets nieuw bijkomt.

De competentielijst voor educatie voor duurzame ontwikkeling (2.7) is een uitgangspunt maar werkt in eerste instantie vervreemdend. Het is niet aan te bevelen om die langs te lopen en daar vervolgens scholing op uit te zetten. Ga met elkaar in gesprek en realiseer je dat het kleine aanpassingen kunnen zijn, zoals de coördinator van het Deltion al zei: "bouwen doe je toch, het is nu alleen ander materiaal wat je gebruikt, duurzaam materiaal". Binnen design werken we al regelmatig met gebruikt materiaal (C2C) en dat kan vooral zo blijven en waar zitten nu nog meer verbeterpunten. VESTA+D is ook goed in te zetten voor een nulmeting en voor het in consensus bepalen waar we over twee jaar willen staan.

4. Stel formatie beschikbaar om docenten te begeleiden en te scholen.

Veranderen kost tijd. Voor het implementeren van Rijk-onderwijs krijgt een opleiding 0,2 FTE en een curriculumcoach. Zorg als management voor enthousiasmering, bijvoorbeeld door het organiseren van een masterclass van Niko Roorda of het geven van een workshop zoals deze ontwikkeld is door Landstede in samenwerking met Windesheim Hogeschool. Inspiratie zorgt voor gesprekken bij de

koffieautomaat en zoals beschreven in 3.1.2 onder veranderingen en je brein, dat hoe hard het management ook roept dat een verandering noodzakelijk en nuttig is, er pas iets gebeurt als men bij het koffieapparaat tot dezelfde conclusie is gekomen. En mensen zijn zeer zeker flexibel zolang er een rol is weggelegd in het meekiezen van de richting en als er waardering tegenover staat in de vorm van beschikbare tijd.

5. Ontwikkel lesmateriaal.

Binnen het Rijk-onderwijs staat nadrukkelijk omschreven dat studenten gebruik maken van verschillende bronnen om informatie te verzamelen. Hierbij worden docenten, filmpjes, boeken, internet, workshops, lezingen, trainingen, enzovoorts genoemd. Deze 'bronnen' zijn te vinden in de onderwijscatalogus en op elk moment te raadplegen door de studenten. Bij gebrek aan bruikbaar lesmateriaal voor onderwijs voor duurzame ontwikkeling is het aan te bevelen om voor de mbo-student geschikt materiaal te schrijven en/of op te zoeken en te publiceren in de onderwijscatalogus. Om dat materiaal te ontwikkelen zou hiervoor een werkgroep opgericht dienen te worden met docenten die het ontwikkelen van dat materiaal design breed op kunnen pakken.

6. De AISHE audit voor het MBO af laten nemen

Deze audit zal als meerwaarde hebben dat het inzicht geeft in waar we nu staan, waar we heen willen en als we deze audit over twee jaar weer afnemen zal het inzicht geven in het succes van de invoering van onderwijs voor duurzame ontwikkeling en in de route die er nog te gaan zal zijn. Successen dien je te vieren en daarom is het zeer zeker van belang om te investeren in zo'n audit.

Faciliteer en stimuleer, dan komen we tot optimaal leren!

5.4 Nabeschuwing

Afsluitend een korte beschouwing op onderwijs voor duurzame ontwikkeling. Het onderzoek geeft handvatten om een start te maken maar geeft ook aanleiding tot verder onderzoek. Niko Roorda heeft aangegeven dat studenten van de Hogeschool Utrecht richting opleidingskunde bij Avans Hogeschool een curriculumscan uitgevoerd hebben. Voor de studenten opleidingskunde is het een goede studieopdracht en voor de school, waar men de scan afneemt, geeft het inzicht in wat er waar gebeurt en waar er nog verbeterpunten zitten. Het is zeer zeker aan te bevelen om te onderzoeken in hoeverre studenten opleidingskunde iets kunnen betekenen in de verdere implementatie.

Als onderzoeker is het belangrijk om zo objectief mogelijk te blijven en om open te staan voor alle suggesties zonder direct in 'maren' of als manager te denken. Mijn opdrachtgever en leidinggevende heeft mij in de afgelopen jaren daar ook in zien veranderen. *Niet ja maar, maar ja en!* Zo heb ik ook naar dit onderzoek gekeken. Natuurlijk in zekere zin jaloers op de extra FTE's die alle mbo's inzetten en dan denkende dat dit bij mij niet zal lukken. Hoe krijg ik dan onderwijs voor duurzame ontwikkeling voor elkaar? Daar heb ik de steun voor nodig van de directie en van het College van Bestuur. Daarom wil ik dit onderzoek met haar bevindingen voorleggen aan het College van Bestuur samen met de coördinator duurzaamheid en daarbij ook Niko Roorda uitnodigen. Ik hoop daarmee ook het College van Bestuur verder mee te krijgen in het creëren van randvoorwaarden. Vooral gebruik makende van de verandering die toch al plaats aan het vinden is en gebruik makende van het aanbod van Niko Roorda om daarbij te ondersteunen.

Bij aanbeveling drie schrijf ik over deskundigheidsbevordering en hoewel ik in dit onderzoek me verdiept heb in onderwijs voor duurzame ontwikkeling heb ik als leidinggevende nog heel wat te leren. Ik zou op zoek willen gaan naar de combinatie van duurzaamheid en de vier vaardigheden die Senge benoemt: motivatie, systeemdenken, leidinggeven aan het leren en zelfbesef.

Wat buiten de scope van het onderzoek lag, was de duurzame kant van inkoop en de duurzame aspecten van HRM-beleid. Hiertoe zijn binnen Rijn IJssel al initiatieven genomen en eigenaars aan toegewezen. Het is echter aan te bevelen om al deze onderdelen mee te nemen in het beleid aangaande duurzaamheid zodat het een thema gaat worden van ons allemaal op alle vlakken van de organisatie.

Tot slot wil ik eindigen met een stukje uit het proefschrift van Niko Roorda *'Sailing on the winds of change'*.

16 redenen om niet te veranderen

Concept

- “I don’t understand the concept of sustainable development, it is too vague.”
- “Sustainable development is a container concept, it explains nothing.”
- “Sustainable development is not a scientific concept, so education or research in it at a scientific level is impossible.”
- “Sustainable development is a political concept, so it should not be a part of a university curriculum.”

Power

- *(Board member:)* “I am in favor of sustainable development, but my middle managers think differently.”
- *(Middle manager:)* “I am in favor of sustainable development , but it is against the vision / strategy of the Board.”
- *(Middle manager:)* “I am in favor of sustainable development , but my teaching staff does not support the idea.”
- *(Teaching staff:)* “I think sustainable development is important, but my manager does not give me any support or facilities.”

Priority

- “Sustainable development is not relevant for my discipline / program / faculty / school.”
- “The curriculum of my discipline / program / faculty / school is too full already.”
- “This is a bad time to start with sustainable development: presently we are in the middle of a change process.”
- “This is a bad time to start with sustainable development : presently we are not in the middle of a change process.”

Every day life

- “I don’t have the money to invest in sustainable development at the moment.”
- “The staff is too busy with other things.”
- “Too many staff members are ill / absent at the moment, and there are vacancies too.”
- “The national / sectoral regulations for the education in my discipline / program / faculty / school limit my options.”

Source: private conversations with the researcher



Referenties

- Avoort, R. v.-J. (2013). flexibiliteit zit in je brein. *Tijdschrift voor Ontwikkeling in Organisaties*, 16 t/m 21.
- Boeije, H. &. (2009). *Onderzoeksmethoden*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Boer, P. &. (2011). *Inspired by Cradle to Cradle. C2C practice in education*. Hilversum: Hiteq.
- Bouwensen, M. -J.-E.-S. (2012). *Retro innovatie*. Den Haag: NCSI.
- Braungart, M. &. (2002). *Cradle to Cradle: Remaking the Way We Make Things*. North Point Press .
- Caluwé, L. d.-C.-W.-W. (2002). *Essenties van organiseren, managen en veranderen*. Schiedam: Scriptum.
- Cavagnaro, E. &. (2012). *The three levels of sustainability*. Sheffield: Greenleaf Publishing Limited.
- CradletoCradle; Het informatieve Cradle to Cradle webkanaal in Nederland*. (sd). Opgeroepen op december 28, 2013, van CradletoCradle; Het informatieve Cradle to Cradle webkanaal in Nederland: www.cradletocradle.nl
- Dingemans, K. M. (2011). *Org 2.0 - de organisatie van de toekomst*. Hilversum: Hiteq.
- Duurzaam MBO*. (2012). Opgeroepen op januari 3, 2014, van Duurzaam MBO: <http://www.duurzaammbonl/>
- Duurzaam MBO; environet*. (sd). Opgeroepen op januari 31, 2014, van Duurzaam MBO; environet: <http://www.duurzaammbonl/index.php/inleiding/2-uncategorised/3811-environet>
- Earth Charter; basis voor een betere wereld*. (sd). Opgeroepen op maart 3, 2014, van Earth Charter; basis voor een betere wereld: <http://www.earthcharternederland.nl/index.php?id=27>
- eco-schools; het internationale keurmerk voor duurzame scholen*. (sd). Opgeroepen op december 19, 2013, van eco-schools; het internationale keurmerk voor duurzame scholen: <http://eco-schools.nl/>
- (2013). *Educatie voor duurzame ontwikkeling (EDO)*. Brussel: Departement Leefmilieu, Natuur en Energie van de Vlaamse overheid, Afdeling Milieu-integratie en -subsidieringen,.
- Heeswijk, J. v. (2008). *Jong & houdbaar. Jongeren, duurzame ontwikkeling en onderwijs*. Hilversum: Hiteq, centrum van innovatie.
- Hobeón*. (sd). Opgeroepen op maart 3, 2014, van Hobeón: http://www.hobeon.nl/thema_s/mvo/keurmerk_duurzaam_middelbaar_beroepsonderwijs

International Union for Conservation of Nature and Natural Resources (IUCN), United Nations Environment Programme (UNEP) and the World Wildlife Fund (WWF). (1980). *World Conservation Strategy: living resource conservation for*.

ISO 14000. (sd). Opgeroepen op januari 31, 2014, van ISO 14000: <http://www.iso14000.nl/>

Joolz Positive Design. (sd). Opgeroepen op december 28, 2013, van Joolz Positive Design: <http://my-joolz.nl/>

Knecht, J. d. (2005). *Denkraam voor duurzame ontwikkeling, leidraad voor MBO onderwijs*. Projectgroep Duurzaam Middelbaar Beroepsonderwijs (DMBO).

MBOraad. (sd). Opgeroepen op januari 31, 2014, van MBOraad: <http://www.mboraad.nl/?dossier/139342/Duurzaamheid.aspx>

Minister van Onderwijs, C. e.-V. (2011). Actieplan mbo 'Focus op Vakmanschap 2011 - 2015. *Actieplan mbo 'Focus op Vakmanschap 2011 - 2015* .

Ministerie van Economische Zaken. (2014, januari 2). *topsectoren*. Opgeroepen op januari 2, 2014, van topsectoren: <http://topsectoren.nl/>

Nelis, H., & Sark van, Y. (2009). *Puberbrein binnenstebuiten*. Utrecht: Cosmos uitgevers.

NVAO; Nederlands Vlaamse Accreditatieorganisatie. (sd). Opgeroepen op maart 3, 2014, van NVAO; Nederlands Vlaamse Accreditatieorganisatie: <http://www.nvao.net/>

Retro innovatie. (sd). Opgeroepen op maart 3, 2014, van Retro innovatie: <http://www.retroinnovatie.nl/>

Roorda, N. (sd). Opgeroepen op februari 9 , 2014, van http://www.lne.be/doelgroepen/onderwijs/ecocampus/kennis-en-instrumentenhub/presentaties/5_NikoRoorda.pdf

Roorda, N. (2010). *Duurzame ontwikkeling*. Groningen: Noordhoff Uitgevers bv.

Roorda, N. (2012). *Fundamentals of Sustainable Development*. Londen: Routeledge.

Roorda, N. (2010). *Sailing on the winds of change. The Odyssey to Sustainability of the Universities of Applied Sciences in the Netherlands*. Maastricht: Universitaire pers Maastricht.

Science Guide. (sd). Opgeroepen op januari 3, 2014, van Science Guide: <http://www.scienceguide.nl/201204/duurzaamheid-begint-bij-het-individu.aspx>

Senge, P. (1992). *De vijfde discipline. De kunst en praktijk van de lerende organisatie*. Schiedam: Scriptum.

Senge, P., Cambron-McCabe, N., Luca, T., Smith, B., Dutton, J., & Kleiner, A. (2008). *Lerende scholen. Het vijfde discipline-handboek voor onderwijzers, ouders en iedereen die betrokken is bij scholing*. Den Haag: Academic Service.

Serageldin, I. (1996). *Sustainability and the wealth of nations : first steps in an ongoing journey*. Washington DC: Environmentally Sustainable Development Studies and Monographs Series No. 5, World Bank.

Sitskoorn, M. (2008). *Het maakbare brein. Gebruik je herses en word wie je wilt zijn*. Amsterdam: uitgeverij Bert Bakker.

Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs & Bedrijfsleven. (2013, december). *kwalificaties MBO*. Opgeroepen op januari 3, 2014, van kwalificaties MBO: <http://www.kwalificatiesmbo.nl/>

Topsector Creatieve Industrie. (sd). Opgeroepen op december 28, 2013, van Topsector Creatieve Industrie: <http://topsectoren.nl/creatieve-industrie>

UNESCO - Education for Sustainable Development (ED/PEQ/ESD),. (2005). *UN Decade of Education for Sustainable Development 2005-2014*. Parijs: UNESCO.

United Nations. (1987). *Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future*. United Nations .

United Nations. Economic Commission for Europe Strategy for Education for Sustainable Development. (2012). *Learning for the future. The Competences in Education for Sustainable Development*. Geneve: United Nations Economic Commission for Europe “Environment for Europe” and Sustainable Development Section Environment Division.

Weggeman, M. (2011). *Leidinggeven aan professionals? Niet doen!* Scriptum.

Wikipedia; Cultuur. (sd). Opgeroepen op december 28, 2013, van Wikipedia; Cultuur: <http://nl.wikipedia.org/wiki/Cultuur>

Wikipedia; Innovatie. (sd). Opgeroepen op december 28, 2013, van Wikipedia; Innovatie: <http://nl.wikipedia.org/wiki/Innovatie>

Wikipedia; Kringloop. (sd). Opgeroepen op maart 3, 2014, van Wikipedia; Kringloop: <http://nl.wikipedia.org/wiki/Kringloop>

Wikipedia; Systeemdenken. (sd). Opgeroepen op februari 2, 2014, van Wikipedia; Systeemdenken: <http://nl.wikipedia.org/wiki/Systeemdenken>

Wikipedia; people, planet, profit. (sd). Opgeroepen op januari 3, 2014, van wikkikipedia; people, planet, profit: http://nl.wikipedia.org/wiki/People_Planet_Profit



Bijlage 1, Logo Rijn IJssel duurzaam



Bijlage 2, Geïnterviewden

Geïnterviewden in volgorde van afname

Rob de Vrind

Coördinator Duurzaamheid
Oprichter Duurzaam MBO
Koning Willem 1 college (ROC)
Onderwijsboulevard 3
5223 DE 's-Hertogenbosch
Interview 2 oktober 2013

Ira von Harras

Coördinator Duurzaamheid
Scalda (ROC)
Vlietstraat 11a
4535 HA Terneuzen
Interview 6 november 2013

Heleentje Swart

Coördinator Duurzaamheid /
Projectmanager Sustainability
Nordwin College (AOC)
Gardeniersweg 2
8933 AA Leeuwarden
Interview 22 november 2013

Amir Farouki

Deltion College (ROC)
Directeur internationalisering
Mozartlaan 15
8031 AA Zwolle
Interview 6 december 2013

Hans de Jong

Landstede (ROC)
Programma manager natuur en milieu
educatie
Goertjesweg 1
8013 PA Zwolle
Interview 10 december 2013

Ruud Rabeling

Sint Lucas (Vakschool)
Lid college van bestuur
Burgakker 17, 5281 CH Boxtel
Von Flotolaan 1, 5653 AD Eindhoven
Persoonlijk en mailcontact 7 januari 2014

Bijlage 3, Topiclijst interviewvragen

Topiclijst interviewvragen

Deze lijst is naar de geïnterviewden gestuurd ter voorbereiding op het gesprek.

1. Algemene informatie

Omschrijving type organisatie

Naam geïnterviewde, functie, relatie tot het onderwerp duurzaam onderwijs (DO)

2. Uitgangspunten & start

Hoe bent u op het idee gekomen om iets te doen met DO?

Wat is uw definitie van/visie op duurzaam onderwijs?

Welke doelstelling(en) is daar vervolgens uit voortgekomen?

Heeft u bepaalde theorie/literatuur/bronnen gebruikt om kennis te vergaren m.b.t. de (verdere) implementatie van DO?

Heeft uw een andere organisatie als voorbeeld genomen? Zo ja, welke en waarom juist die?

Wat zijn uw uitgangspunten/plan van aanpak geweest bij het uitrollen van deze visie binnen uw organisatie. Hoe bent u vervolgens van start gegaan? Kick-off

Hoe is DO op dit moment binnen uw organisatie vormgegeven:

- Strategisch
- Curriculum
- Bedrijfsvoering

Wat betekent dit voor de

- Organisatie
- Medewerkers
- Studenten

Binnen het MBO staan competenties centraal, kunt u DO vertalen naar competenties voor medewerkers en voor studenten? In hoeverre speelt een leven lang leren daar ook een rol in?

Maatschappelijk verantwoord ondernemen is een belangrijk item hoe is dit verweven in uw vorm van DO?

Welke voor- en nadelen heeft DO voor de organisatie, de medewerkers en de studenten? (Positieve en negatieve effecten)

3. Terugkijkend

Als u terugkijkt, kunt u dan aangeven welke doelen u bereikt heeft en welke u nog wil bereiken
Kunt u omschrijven hoe u betrokken partijen mee heeft genomen in de omslag naar DO en wat was volgens u daarin essentieel.

Wat zou u als u het proces over zou doen anders aanpakken en waarom?

Wat heeft dit alles gevraagd van de competenties van uw medewerkers? Zijn de competentieprofielen nu ook aangepast?

In theorieën kom ik regelmatig systeemdenken tegen als didactisch analyse instrument m.b.t. DO, wat is daarin uw mening?

Hoeveel tijd heeft het proces in beslag genomen van ontwerptafel tot uitvoering. En bent u nu nog aan het verbeteren en bijstellen? Zo ja, wat dan precies?

Wat heeft DO u opgeleverd?

Welke (extra) kosten heeft het invoeren van DO met zich meegebracht?

4. Do's & dont's

Kunt u succes en faalfactoren m.b.t. de invoering en uitvoering van DO benoemen?
Welke adviezen zou je mij /Rijn IJssel mee willen geven?

5. Andere scholen

Welke andere scholen moet ik zeker gaan bezoeken om informatie m.b.t. DO te krijgen

Bijlage 4, Uitwerking Interviews

Uitwerking interviews door letterlijke citaten

Analyses per gestelde vraag:

Hoe bent u op het idee gekomen om iets met duurzaam onderwijs te doen?

Koning Willem 1: als docent biologie bij opheffing van het vak benoemd tot milieucoördinator met als doel om duurzaamheid binnen het college in te voeren op gebied van inkoop, facilitair, internationaal gezien en onderwijs. Nu coördinator duurzaamheid.

Scalda: persoonlijke interesse als docent burgerschap benadert door facilitair i.v.m. duurzaam inkoopbeleid 2015. Nu 50% werkzaam voor facilitair en 50% voor onderwijs als coördinator duurzaamheid.

Nordwin: als docent en cultureel antropoloog als beleidsmedewerker werkzaam bij Nordwin en gevraagd om binnen eigen instituut gevraagd duurzaamheid aan te jagen.

Deltion: vanuit maatschappelijk verantwoord ondernemen duurzaamheid meegenomen en dit vanuit de vorige positie als directeur techniek.

Landstede: sinds 2003 programma manager natuur en milieu educatie. Heeft daar zelf duurzaamheid van gemaakt in de loop der jaren. Heeft het 'Doepark Nooterhof' opgezet, het doel van dit park is altijd geweest om voor alle opleidingen de mogelijkheid te creëren actief te zijn op het gebied van natuur en milieu.

Ontstaan:

4x vanuit vraag komende uit organisatie

1x vanuit vraag om ondernemenschap in te voeren

Wat is uw definitie van / visie op duurzaam onderwijs?

Koning Willem 1: het Koning Willem I College is een UNESCOschool. UNESCOscholen maken hun leerlingen vertrouwd met het UNESCO gedachtegoed en dragen zo hun steentje bij aan vrede, verdraagzaamheid en duurzaamheid.

Scalda: wij leiden onze studenten duurzaam op tot goede burgers en beroepsbeoefenaren. We halen het beste uit mensen naar boven en stimuleren tot excellentie. Het is onze ambitie dat onze opleidingen tot de beste van Nederland behoren.

Nordwin: Nordwin College is het groene opleidingscentrum voor vmbo, mbo en cursus & contract onderwijs. Wij inspireren en leren mensen om met passie en vakmanschap te werken aan een duurzame, mooie wereld. Onze opleidingen hebben een groen en duurzaam karakter. Op een praktische en zichtbare manier geven wij hier invulling aan in ons onderwijs, onze cultuur en bedrijfsvoering.

Deltion: goed onderwijs verzorgen is de primaire opdracht van het Deltion College. We willen onze studenten opleiden in kennis en vaardigheden die bij een beroep horen, waarbij het internationale aspect en ondernemerschap belangrijke elementen zijn. We leiden op voor een vitale arbeidsmarkt en leveren daarmee een bijdrage aan een gezonde regionale economie. Wij zijn aanspreekbaar op onze waarden betrouwbaarheid, transparantie en maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Landstede: de organisatie heeft dit niet gedefinieerd. We hebben wel het ‘Doepark Nooterhof’ en werken bijvoorbeeld mee aan de kringloop in Zwolle. In onze missie en visie, daar staat de zorg voor je omgeving in, maar niet het woord duurzaam.

Definitie:

4x opgenomen in de visie van de organisatie

1x benoemd binnen maatschappelijk verantwoordelijkheid en ondernemerschap

1x geen duidelijke visie

Doelstellingen m.b.t. duurzaam onderwijs

Koning Willem 1: duurzaamheid is slim zijn in de toekomst. Het is weten wat op ons af komt en daar op inspelen. Door duurzaamheid in het onderwijs aandacht te geven leiden we leerlingen op voor de toekomst en niet voor het verleden. Leerlingen zelf vinden dat interessant. Ze zien waar innovatieve bedrijven en krachten in de samenleving mee bezig zijn. Door er mede de schouders onder te zetten en creatief te zijn, creëren leerlingen zelf nieuw perspectief en mogelijkheden voor werk en bedrijvigheid. Door duurzaam te handelen en te ondernemen ga je niet alleen voor economische winst maar ook voor winst op sociaal en ecologisch gebied. Dat geeft je een dubbel goed gevoel en zeker omdat je zo bouwt aan een duurzame toekomst. De hele wereld zit te wachten op duurzame oplossingen. De leerlingen kunnen er een hoofdrol in spelen.

Scalda: Scalda is een school voor middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie. Wij staan voor toegankelijk en veelzijdig onderwijs in Zeeland. Dat verzorgen we vanuit 11 kleinschalige, vakgerichte colleges en vanuit CIOs Goes-Breda, Mbo Dans Goes en Maritiem en Logistiek College De Ruyter. Scalda werkt aan verduurzaming van de regio. Binnen ons onderwijs én binnen onze diensten. Wij zien dat als onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. Wij denken en wij doen duurzaam. Met elkaar komen wij in actie,

maken mensen enthousiast, brengen mensen samen en trekken daar onze omgeving in mee. Door mensen op andere gedachten te brengen buigen wij de stroom om. Onder en boven de Schelde. Bending the stream is onze lijfspreuk. Wij zien Scalda Duurzaam als een transitie, een proces om uiteindelijk te komen tot een Scalda wat vanzelfsprekend duurzaam is. Om dat proces communicatief zichtbaar te maken, kiezen we voor de "Campagne-vorm". Gelieerd aan Scalda, maar met een duidelijk eigen gezicht.

Nordwin: Nordwin College gaat voor duurzaamheid! In 2012 zijn wij gestart met het programma Eco-schools om de Groene Vlag te behalen. In 2014 verwachten wij dat al onze locaties het internationale keurmerk, de Groene Vlag, te kunnen hijsen. Daarmee bewijzen wij dat wij een duurzame onderwijsinstelling zijn en duurzaamheid hebben opgenomen in ons curriculum. Iedere locatie en de Centrale Diensten doorlopen momenteel het zevenstappenplan om gecertificeerd te kunnen worden. Leerlingen worden actief betrokken in dit proces. Zij bedenken acties en voeren deze ook uit samen met iedereen in en om de school. Eco-schools is het internationale keurmerk voor duurzame scholen. Wereldwijd zijn er 15.000 Groene Vlaggen uitgereikt op meer dan 43.000 deelnemende scholen in 58 landen. In Nederland richt het keurmerk zich op scholen uit het basisonderwijs, voortgezet onderwijs en mbo.

Deltion: bij alles wat wij doen geldt dat kwaliteit leveren onze plicht is, co-creatie en sociale innovatie onze speerpunten zijn en maatschappelijk verantwoord ondernemen onze drijfveer is. We leiden op voor een vitale arbeidsmarkt en leveren daarmee een bijdrage aan een gezonde regionale economie.

Landstede: mogelijkheid bieden om in aanraking te komen met duurzaamheid middels het 'Doepark Nooterhof'. Landstede beschouwt zichzelf als een maatschappelijke onderneming met als primaire taak het verzorgen van waardevol onderwijs. Waardevol onderwijs betekent voor ons vanuit onze christelijke inspiratie in de eerste plaats waardevol onderwijs. Dat houdt o.a. in: een ondeelbare verantwoordelijkheid voor jezelf, de ander en de samenleving. Het maatschappelijk ondernemen komt allereerst tot uitdrukking in onze wettelijke taak: door onderwijs en educatie bijdragen aan de regionale infrastructuur. Wij willen daarnaast een actieve partner zijn in de sociale infrastructuur en door middel van onze activiteiten een bijdrage leveren aan de vitaliteit van onze omgeving. Deze visie leidt voor de aandachtsgebieden duurzaamheid, natuur en milieu tot de volgende doelstellingen:

- Aanbieden van zelfstandige opleidingen op het gebied van duurzaamheid, natuur en milieu.
- Aanbieden van specialisaties die gericht zijn op duurzaamheid, natuur en milieu.
- Aandacht besteden aan de gevolgen van handelingen in het beroep voor duurzaamheid, natuur en milieu.
- Het aanbieden van specifieke kennis van natuur en milieu.

- Inbrengen van aspecten van duurzaamheid en natuur en milieu in de maatschappelijke vorming van alle opleidingen.
- Participeren met (vrijwilligers) organisaties om samen een grotere bijdrage te kunnen leveren aan duurzaamheid, behoud van natuur en bescherming van het milieu.
- Cursisten stimuleren een bijdrage te leveren aan de vitalisering van de samenleving bijvoorbeeld door mee te werken in vrijwilligers organisaties.
- Organiseren van cursussen, waar mogelijk in samenwerking met andere organisaties, op het gebied van duurzaamheid, natuur en milieu.
- Organiseren van symposia, congressen en evenementen op het gebied van duurzaamheid, natuur en milieu.
- Deelnemen aan (internationale) projecten rond duurzaamheid en natuur en milieu.
- Opzetten van een Kenniscentrum op het gebied van duurzaamheid, natuur en milieu.

Opmerking:

formeel beschreven in beleidsstukken

Theorieën, inspiratie of bronnen

Koning Willem 1: ISO 14001 is een standaard op het gebied van milieumanagement die werd ontwikkeld door de Internationale Organisatie voor Standaardisatie. Met behulp van een milieuzorgsysteem volgens de ISO 14001-norm kunnen de milieurisico's van de bedrijfsvoering beheerst en mogelijk verminderd worden.

Daarnaast gebruikt Koning Willem 1 de AISHE Audit. AISHE (Auditing Instrument for Sustainability in Higher Education) is een beoordelingskader op opleidingsniveau voor duurzame ontwikkeling in het onderwijs. Bij een positieve beoordeling ontvangt de opleiding het keurmerk Duurzaam Hoger Onderwijs. Dit keurmerk kan bij voldoende niveau (minimaal drie 'sterren') bovendien gebruikt worden om een Bijzonder Kenmerk Duurzaam Hoger Onderwijs bij de NVAO aan te vragen. Dit keurmerk is nu ook ontwikkeld voor het mbo en wordt geaudit door bureau Hobeón. Het Koning Willem I College heeft voor haar opleiding Energie en Klimaat twee sterren gehaald.

Scalda: Corporate Social Responsibility (CSR) reflecteert de groeiende erkenning dat bedrijven meer dan alleen economische belangen of financiële verantwoordelijkheden hebben. Naast economische uitdagingen hebben organisaties in toenemende mate te maken met uitdagingen op het gebied van klimaatverandering, tekort aan materialen en energie, water, veiligheid, gezondheid en ketenverantwoordelijkheid. Ook worden steeds hogere eisen gesteld aan de sociale en ecologische voetafdruk van organisaties, overheden en consumenten.

Nordwin: The three levels of sustainability van Elena Cavagnaro & George Curiel.

Het Nationaal instituut voor duurzame ontwikkeling, ze hadden een schema hoe je naar je perspectief van duurzaamheid toe kan werken op verschillende niveaus/transitiemanagement. Eco-school systematiek, van de Verenigde Naties

Deltion: MVO is een integrale visie op ondernemerschap, waarbij het bedrijf waarde creëert op economisch (profit), ecologisch (planet) en sociaal (people) gebied.

Landstede: midden in Zwolle ligt Doepark Nooterhof, een prachtige groene oase waar jong en oud volop geniet en kennis kan maken met allerlei aspecten van een groene leefomgeving. De geschiedenis van het park gaat zo'n 25 jaar terug. Doel van de toenmalige wethouder en naamgever Arie Nooter was om mensen de waarde te laten ervaren van inheemse planten en de relaties tussen plant, mens en dier. Landstede heeft vanuit de gedachte om duurzaamheid, natuur en educatie samen te brengen, dit bijzondere stukje groen nieuw leven ingeblazen. In samenwerking met de gemeente Zwolle, Stichting Milieuraad Zwolle en AOC de Groene Welle werd Doepark Nooterhof tot stand gebracht. Doepark Nooterhof is een park dat bruist van de natuuractiviteiten. Natuurliefhebbers, gezinnen, schoolkinderen, leerlingen en studenten, maar ook medewerkers van bedrijven en instellingen, kunnen hier leren van en over natuur en milieu.

Bronnen:

8 verschillende bronnen

Inspirerende organisaties.

Koning Willem 1: Scalda, Deltion, Friese Poort. Energie College (samenwerkingsverband), zie verder de website Duurzaam MBO

Scalda: niet benoemd

Nordwin: Scalda

Deltion: Scalda

Landstede: bij de opzet is veel samengewerkt met plaatselijke natuur en milieu organisaties: IVN zwolle e.o. en de Stichting Milieuraad Zwolle.

Environet is een Europees netwerk voor natuur- en milieu-educatie. De Nederlandse tak van Environet heeft haar activiteit uitgebreid naar duurzaamheid in combinatie met ethische waarden voor het beroepsonderwijs. <http://www.duurzaammbbo.nl/index.php/innovaties/2-uncategorised/3811-environet>

Voorbeeld organisatie: St. Veldwerk met vooral het Veldwerkstudiecentrum in Orvelte.

Als school Koning Willem I College in Den Bosch (daar meer nadruk op techniek en minder op Natuur en milieu)

Inspirerend:

4x ROC

1 x Environet

Opmerking:

Men kent elkaar via de bestaande netwerken.

Uitgangspunten bij uitrol / plan van aanpak

Koning Willem 1: gestart bij duurzame inkoop en het verduurzamen van de kantine, zichtbaar resultaat. Vervolgens aanbieden van gastlessen/workshops en het schrijven van internationale en nationale projectaanvragen op het gebied van duurzaamheid. Bij deze projecten werden docenten betrokken zodat het begrip gaat leven op alle fronten.

Scalda: oprichten van een projectgroep bestaande uit medewerkers van alle geledingen en bovenal ook een lid van het College van Bestuur. Draagkracht organiseren. Duurzame inkoop organiseren. Lezingen en workshops binnen de organisatie aanbieden.

Nordwin: om het balletje aan het rollen te krijgen is gewoon doen, doen, doen. En niet te veel schrijven, of beleid maken, of beleidsmatig denken, maar een constant laten zien. Dat zorgt dat je echt een beweging krijgt van onder af. Zodat mensen denken, 'eigenlijk deed ik dat al' of 'zo ingewikkeld is dat niet dat kan ik er wel bij pakken'. Zorg dat mensen eigenaar worden, het herkennen en oppakken voor zichzelf. Ook de systematiek van de Eco-schools middels organisatie brede werkgroepen heeft bijgedragen aan de ontwikkeling en de draagkracht

Deltion: ik denk dat als wij eerst een beleid duurzaamheid hadden gemaakt wat we top down de organisatie ingestuurd hadden, dat we dan we niet zover zouden zijn gekomen. Dit is een beetje bij het midden begonnen en bottom-up gegroeid. We gingen werken aan ondernemerschap niet aan duurzaamheid, maar het kwam gewoon. In 2009-2010 was er het landelijk verhaal over het milieu en het duurzaamheid millennium effect, je had de film van All Gore. Dus even los van onze school was er ook een maatschappelijke beweging. De betrokken mensen van het Deltion waren thuis ook al bezig duurzaam biologisch verantwoord te leven, hieruit ontstond een soort van zelforganisatie. Een groep van onze docenten en medewerkers hadden zich verzameld onder de naam van duurzaamheidsteam. Ze hadden niets met mijn verhaal te maken, dit was een aparte groep. We zijn een school dus de vraag kwam bij elkaar; kunnen we elkaar niet versterken. Die twee groepen zijn in elkaar geschoven en zo ontstonden er ambassadeurs. Men vergaderde samen, bedacht nieuwe stappen om te zetten. De groep bestaat niet meer maar heeft een hele tijd gefunctioneerd en

voor een versnelling gezorgd met wat er in de opleidingen gebeurt. Daarnaast Deltion brede internationale en maatschappelijk ondernemende projecten aanvragen en realiseren.

Landstede: ik heb het Doepark opgezet en het doel van dit park is altijd geweest om voor alle opleidingen de mogelijkheid te creëren om actief te zijn op het gebied van natuur en milieu. Zelf heb ik daar duurzaamheid toegevoegd. Zie programma Natuurlijk Actief: blijkt echter achteraf teveel aanbod gestuurd.

Plan van aanpak:

3x aanbodgericht ontwikkelen

3x project/werkgroepen

2x internationale projecten

2x duurzaam inkoop beleid

Opmerking:

samen, bottom-up en niet top-down

Huidige vormgeving duurzaam onderwijs

Koning Willem 1: verzorgen gastlessen, draaien van internationale projecten op het gebied van duurzaamheid en op verzoek verzorgen van workshops. De afdeling horeca is de meest duurzame opleiding van Nederland en werkt vrijwel uitsluitend met biologische, seizoens- en streekgebonden producten, De afdeling High Tech Metalektro is begonnen met een afstudeerrichting duurzame energietechniek (genaamd Energie en Klimaat). De bouwkunde opleiding besteedt al aandacht aan duurzaam bouwen en nul energiewoningen. De ondernemersacademie doet ieder jaar mee met de prijs van de duurzaamste studentenonderneming van Nederland en besteedt er in haar lessen aandacht aan. Bij motorvoertuigen heeft men aandacht voor elektrische voertuigen. Bij burgerschap besteedt men aandacht aan duurzaamheid bij Toerisme, Marketing en Communicatie, Assistenten Gezondheidszorg, Verpleging, Verzorging, ICT-Academie, International Business en Kinderopvang.

Alle contracten van het college worden opgesteld met aandacht voor duurzaamheid en er wordt zoveel mogelijk duurzaam ingekocht. De school doet mee met het HPBO project Duurzame energie in de beroepskolom en het Leonardoproject Working and living in the world of Cradle to cradle. De school is actief deelnemer in het Bossche Energieconvenant en heeft in 2012 een prijs gekregen voor haar vervoersbeleid. Het gasverbruik is weer verder gedaald en is met 34% teruggebracht t.o.v. 2006. Het elektriciteitsverbruik is gelijk gebleven.

Scalda: maatschappelijk verantwoord ondernemen als vak binnen diverse opleidingen. Duurzaamheid binnen het vak burgerschap dat in de toekomst een keuzedeel gaat worden.

Biologische groentepakketten voor medewerkers. Er is een stuurgroep duurzaamheid en daarnaast verzorgt de coördinator workshops voor docenten. Wat vooral belangrijk is, is dat je enthousiasmeert en niet belerende te werk gaat.

Nordwin: we zijn in oktober 2012 begonnen met het oprichten van Eco teams, in zo 'n team zitten o.a. een conciërge studenten, docenten, management, en mensen uit het bedrijfsleven of ouders. Die gaan met elkaar denken wat kunnen we doen om onze school duurzaam te maken. Er is duurzaamheidscan en dan ga je kijken op 10 punten wat doen we al en wat doen we nog niet, wat vinden we leuk om op te pakken, wat doen we al goed maar willen we verbeteren. Het is mooi als er beetje basis is en je dus niet het gevoel hebt dat het vreselijk ingewikkeld is of ontzettend groots gaat worden.

Op onze locaties was het bijvoorbeeld erg belangrijk om de kantine te verduurzamen en om iets met het afval te doen. Dat zijn twee onderdelen geworden waar nu op focussen. En dan pakken we volgend jaar, als we denken hier hebben we mooie slagen ingemaakt een ander thema. Nu zijn we bijvoorbeeld bezig met nieuw programma wat gaat over het bezuinigen van energie en water en ook daarin hebben we nadrukkelijk een rol voor de studenten. Dus het zijn twee dingen, met elkaar om de tafel en de vraag stellen wat is voor jullie belangrijk, want eigenlijk wil iedereen dingen handig of duurzaam aanpakken. Iedereen snapt ook wel dat het moet in deze tijd, het was niet moeilijk om mensen daar in te overtuigen.

Deltion: curricula zijn bij ons heel ver, ik denk dat elke opleiding een onderdeel duurzaamheid heeft. Dit omdat het voor ons automatisch een onderdeel van het curriculum is. Als je uitgaat van wat betekent een keuze die ik maak voor de organisatie en de mensen dan ben je bezig met duurzaamheid. Ik probeer ook te voorkomen dat mensen er over praten als je praat doe je niets. Je moet doen. Bijvoorbeeld de opleiding schoonheidsspecialist die werkt met allemaal chemisch materiaal, de afdeling bouw die met energiegebruik te maken heeft, koks die wel of niet voor biologisch koken kiezen. Keuzes die je als opleiding kan maken

Het eerste probleem was dat docenten zeiden het staat niet in het dossier, we hebben geen tijd, we moeten al zoveel van iedereen, dit is weer zoiets. In het begin hebben we gezegd het gaat om bewust maken van docenten, collega's en studenten. Het idee was eigenlijk dat het zaken zijn die helemaal niet zo ingewikkeld zijn je moet het gewoon doen. Je leert iemand bouwen, het verschil tussen bouwen en bewust bouwen is bijna nihil. Alleen het materiaal is anders en je moet andere voorbeelden aandragen. Koken, exact hetzelfde, mensen koken toch of je nu het vlees bij de goedkoopste leverancier koopt of je zegt ik kies ervoor om gezond voedsel te maken en verantwoord materiaal te gebruiken. De bereiding, de functie van een kok is dezelfde, het gaat om houding of ander materiaal. Dat is tot mijn verbazing heel snel gegaan.

Daarnaast de internationale projecten waarbij het sociale aspect van duurzaamheid een grote rol speelt.

Landstede: Doepark met mogelijkheid voor excursies. Omdat veel collega's zich afvragen wat je met het vak burgerschap moet/kan doen hebben we op het moment de insteek aanbod gericht te werken en vanuit het park invulling te geven aan deze loopbaan en burgerschapcompetenties. Maar het is vanuit Landstede niet verplicht om aandacht te besteden aan duurzaamheid. Nieuwste ontwikkeling vanaf januari 2014 is een directeur benoemd die tot taak heeft duurzaamheid binnen Landstede te bevorderen. Onder deze directeur valt het Doepark Nooterhof, de Kringloop en wereldwinkels van Landstede en In Balans (soort re-integratie bedrijf).

Huidige vormgeving:

3x aanbodgerichte workshops

2x internationale projecten

4x maatschappelijk verantwoord ondernemen

1x Eco schools

3x onderdeel burgerschap (niet per se verplicht)

Betekenis voor organisatie en medewerkers/impact

Koning Willem 1: het Koning Willem I College is een UNESCO-school. Deze scholen maken deel uit van een wereldwijd netwerk met meer dan 8000 scholen. Al deze scholen doen hun best om de thema's van UNESCO in hun programma te verwerken: vrede & mensenrechten, intercultureel leren, wereldburgerschap en duurzaamheid. De medewerkers dienen het gedachtegoed uit te dragen. Studenten komen dit vervolgens tegen in hun lesprogramma, bijvoorbeeld in de jaarlijks terugkerende community week. Afgelopen jaar hebben 500 leerlingen hun talenten laten zien in uitdagende projecten. Ze gingen o.a. zaken opknappen, websites maken, meehelpen met toneelproducties, dagen organiseren, filmpjes maken, dingen ontwerpen of monteren etc. etc. en dat voor dagverblijven, (woon)zorginstellingen, basisscholen, sportverenigingen, scouting, zeeverkenner, wereldwinkels, agrariërs, jeugdcentra, maneges, bedrijven etc. etc. Een groep van ruim 40 studenten ging (net als vorig jaar) in Bosnië meewerken aan de wederopbouw.

Scalda: de organisatie dient formatie beschikbaar stellen. De medewerkers dienen duurzaamheid uit te dragen in hun lessen en in voorbeeldgedrag.

Nordwin: vanuit de organisatie duurzaamheid op de agenda zetten en het uitdragen. Beschikbaar stellen van formatie.

Deltion: omslag maken van moet dit er ook nog bij naar het is een kleine stap. Het eerste probleem was dat docenten zeiden het staat niet in het dossier, we hebben geen tijd, we

moeten al zoveel van iedereen, die is weer zo iets. In het begin hebben we gezegd het gaat om bewust maken van docenten, collega's en studenten. Het idee was eigenlijk dat het zaken zijn die helemaal niet zo ingewikkeld zijn je moet het doen. Je leert iemand bouwen, het verschil tussen bouwen en bewust bouwen is bijna nihil. Alleen het materiaal is anders en je moet andere voorbeelden aandragen. Je moet je medewerkers dus overtuigen en dan komt het inzicht van het voordeel vanzelf. Het is nu een vanzelfsprekendheid en rolt zichzelf verder uit. Succesverhalen zeggen zich voort.

Landstede: We hebben samen met de Hogeschool Windesheim een cursus ontwikkeld op het gebied van duurzaamheid voor collega's in het onderwijs, ondersteuners, directie. Inmiddels is deze cursus een keer gegeven met 20 deelnemers en dat was op zich een groot succes. Je ziet dat collega's die de cursus gevolgd hebben kleine projecten uit gaan voeren met een duurzaam karakter. Doel van de cursus is om mensen te mobiliseren. Ik heb gemerkt dat het meest waardevolle toch is met elkaar brainstormen over wat je met elkaar zou kunnen doen. Dat kan vrij simpel dus. Het uiteindelijke doel is dat elk personeelslid de cursus zou moeten volgen. De cursus is drie dagdelen. Maar dit is nog niet door het college van bestuur vastgelegd.

Ons CvB gaat niet 100% voor duurzaamheid,, in visie en missie staat niet duurzaamheid, maar wel verantwoordelijkheid voor jezelf en de omgeving. Heel hard gaan voor duurzaamheid dat durft het CvB niet, men zegt 'onze gebouwen zijn lang niet allemaal duurzaam' en vanuit het voorbeeldgedrag gaat het heel veel geld kosten om die duurzaam te maken. Die discussie heb ik met het bestuur, je zegt niet dat je duurzaam bent maar dat je voor duurzaamheid gaat. Dus als je iets gaat veranderen dat je dan duurzame keuzes maakt. Dat wil niet zeggen dat je al je gebouwen in één keer tegen de grond slaat. Gevolg is dat het geen verplichting is en afhankelijk is van individuen of duurzaamheid vorm krijgt. Door benoemen directeur (januari 2014) die tot taak heeft duurzaamheid binnen Landstede te bevorderen komt er meer aandacht voor het thema.

Betekenis/impact:

5x beleid willen maken en uit (laten) voeren

5x draagkracht creëren door betrokkenheid te organiseren

5x voorbeeldgedrag

5x duurzaamheid in de lessen opvoeren (= niet overal verplicht)

Opmerking:

elke organisatie heeft een coördinator, formatie vrijgemaakt om het thema uit te dragen

Competentieprofielen docenten aangepast sinds duurzaamheid aandacht heeft

Koning Willem 1: niet veranderd, vraagt vooral om bewustwording van de medewerkers en dat uitdragen richting studenten.

Scalda: niet veranderd, de discussie is wel op gang gekomen en veel docenten zijn zich bewust van duurzaamheid.

Nordwin: beleidsmatig niet veranderd.

Deltion: niet verandert, gaat vooral om houding die moet veranderen.

Landstede: niet veranderd, duurzaamheid verwacht wel een meer brede kijk hebben en dingen met elkaar kunnen combineren. Dit is nog niet terug te vinden in competentieprofielen maar ik heb dit wel verwerkt in de cursus die we aanbieden. Als school zitten we heel erg in de lijn van 'studenten leren in de praktijk'. Dat zou je ook een vorm van duurzaamheid kunnen noemen.

Competentieprofiel:

5x geen aanpassingen in docentenprofiel

Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Koning Willem 1: de ondernemersacademie doet ieder jaar mee met de prijs van de duurzaamste studentenonderneming van Nederland en besteedt er in haar lessen aandacht aan. Via de Community Week en Community Service Learning dragen leerlingen ook bij aan MVO. De school zelf probeert het goede voorbeeld te geven (via energiedak, bovengrondse warmte koude opslag, PV panelen, led- verlichting etc.

Scalda: maatschappelijk verantwoord ondernemen is een vak binnen diverse opleidingen.

Nordwin: maatschappelijk verantwoordt ondernemen, Jong ondernemen daar doen wij aan mee. Daarin willen wij ook dat studenten nadenken over hoe ze iets kunnen bijdragen aan de maatschappij. Ze een goed verdienmodel kunnen maken, zoals bij het sociaal ondernemen dat zo in zwang is. En dat ze her gebruik maken van materiaal. Het denken in hoe kan je een groene ondernemer zijn dat stimuleren we enorm. Daar komen heel leuke dingen uit.

Deltion: start geweest en een van de vier pijlers van het Deltion college. Wij zijn een onderwijsinstelling, onderwijsinstelling heeft een pedagogische en didactische opdracht voor de samenleving. Het gaat er niet alleen om wat wij als gebruiker, of organisatie doen, maar wat wij doen met onze studenten. Deze jonge mensen komen straks niet alleen als ondernemer maar ook als medewerker in verschillende organisaties te werken, dus hoe

bewuster deze personen zijn, hoe groter de massa die je creëert voor een olievlek werking op het gebied van duurzaam en verantwoord ondernemen. We hebben dus verantwoord ondernemerschap in het curriculum.

Landstede: verantwoordelijkheid voor jezelf en de omgeving. - staat in de missie, verder geen verplichting. Als school wel bijzonder actief in de omgeving. Onder andere door Earthship lezingen. Het Earthship is een samenwerking van Landstede en SWZ (Woningbouwvereniging). <http://www.overijssel.nl/actueel/agenda/@185739/earthship-lezing-19/>

MVO:

4x geïntegreerd onderdeel

1x genoemd maar geen verplichting

Leven lang leren en duurzaamheid

Koning Willem 1: duurzaamheid is slim zijn in de toekomst. Het is weten wat op ons af komt en daar op inspelen. Door duurzaamheid in het onderwijs aandacht te geven leiden we leerlingen op voor de toekomst en niet voor het verleden. We proberen studenten op te leiden met de nieuwste technologieën. Dus we willen studenten opleiden voor de toekomst en niet voor het verleden en daar hoort bij dat je met duurzaamheid te maken krijgt. Dat je weet waar het over gaat. Dan kom je beter op de arbeidsmarkt en heb je meer kansen.

Scalda: niet benoemd

Nordwin: niet benoemd. In de visie staat: wij weten wat klanten van ons verwachten in het kader van een leven lang leren en een duurzame leefomgeving.

Deltion: we leiden studenten op voor de toekomst. Deze jonge mensen komen straks niet alleen als ondernemer maar ook als medewerker in verschillende organisaties te werken, dus hoe bewuster deze personen zijn, hoe groter de massa die je creëert voor een olievlek werking op het gebied van duurzaam en verantwoord ondernemen.

Landstede: niet benoemd, maar staat wel hoog in het vaandel. Doepark is hiervoor een bijzondere leerlocatie.

LLL:

2x duidelijk aanwezig door aandacht te besteden aan toekomstgerichtheid van duurzaam zijn en leven

1x onderwijs gericht op nieuwe technologieën

1x door leermogelijkheid via doepark

Positieve en negatieve effecten

Koning Willem 1: mensen zijn trots als we ISO goedgekeurd zijn/beste duurzame horeca opleiding worden en studenten nemen dit mee naar hun BPV.

Scalda: -

Nordwin: je hebt de AICHE methode, die rekent heel erg af op zaken als heb je dubbel glas, dan ben je duurzame school. Dat is ook mooi maar dat is voor mij niet primair het doel wat ik voor ogen heb. Veel meer het aanzwengelen van het proces om te denken over duurzaamheid, dat dit structureel in school zit. Kijk, er moet ook maar geld voor zijn voor dubbel glas, wat is je cirkel van invloed. Gebruik die. Het gaat erom wat kan ik ermee in je eigen omgeving wat kan ik betekenen. Integraal onderdeel

Deltion: we wilden duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen in het curriculum laten dalen. Het eerste probleem was dat docenten zeiden het staat niet in het dossier, we hebben geen tijd, we moeten al zoveel van iedereen, dit is weer zoiets. In het begin hebben we gezegd het gaat om bewust maken van docenten, collega's en studenten. Het idee was eigenlijk dat het zaken zijn die helemaal niet zo ingewikkeld zijn je moet het doen. Je leert iemand bouwen, het verschil tussen bouwen en bewust bouwen het verschil is bijna nihil. Alleen het materiaal is anders en je moet andere voorbeelden aandragen. Nu is men trots en is het ingebouwd en geen issue meer

Landstede: het mooie zou zijn dat van mond tot mond verteld wordt dat iets leuk is door docenten en studenten en dan neem je op die manier anderen wel mee. Dat is de kunst. Verplicht blijft lastig, nu krijg je verhalen die niet van harte gaan en in mijn ogen hoort dit niet bij duurzaamheid. Blijft discussie punt verplichten of niet. Lijkt nu toch te gaan in de richting van een verplichting.

Positief:

3x trots op behaalde resultaten

1x wat kan ik doen

Negatief:

1x cirkel van invloed is beperkt

1x verplichting

Bereikte doelen

Koning Willem 1: de afdeling horeca is de meest duurzame opleiding van Nederland en werkt vrijwel uitsluitend met biologische, seizoen- en streekgebonden producten, De afdeling High Tech Metalektronica is begonnen met een afstudeerrichting duurzame energietechniek (genaamd

Energie en Klimaat). De bouwkunde opleiding besteedt al aandacht aan duurzaam bouwen en nul energiewoningen. De ondernemersacademie doet ieder jaar mee met de prijs van de duurzaamste studentenonderneming van Nederland en besteedt er in haar lessen aandacht aan. Bij motorvoertuigen heeft men aandacht voor elektrische voertuigen. Bij burgerschap besteedt men aandacht aan duurzaamheid bij Toerisme, Marketing en Communicatie, Assistenten Gezondheidszorg, Verpleging, Verzorging, ICT-Academie, International Business en Kinderopvang. Alle contracten van het college worden opgesteld met aandacht voor duurzaamheid en er wordt zoveel mogelijk duurzaam ingekocht. De school doet mee met het HPBO project Duurzame energie in de beroepskolom en het Leonardoproject Working and living in the world of Cradle to cradle. De school is actief deelnemer in het Bossche Energieconvenant en heeft in 2012 een prijs gekregen voor haar vervoersbeleid. Het gasverbruik is weer verder gedaald en is met 34% teruggebracht t.o.v. 2006. Het elektriciteitsverbruik is gelijk gebleven.

We zijn nu ook begonnen om de stages richting duurzaamheid te krijgen. Bij voorkeur bij bedrijven die daar een gevoel bij hebben en bezig zijn met de toekomst. Die innovatief zijn, daar wil je de studenten kwijt. Vroeger als je bij Heineken ging werken was je echt niet bezig met duurzaamheid, tegenwoordig dus wel. Dus het relevant maken. Een nieuwe term heb ik verzonnen community service learning, als jij bijvoorbeeld de kleding die jouw opleiding pimpt zou uitdelen aan minderbedeelden dan ben je met de community bezig. Zo hebben we elk jaar een community week waarin alle leerlingen die hier op school zitten een week lang iets voor de maatschappij terug doen. Vanuit hun talenten, geen sociale stage, absoluut niet dus geen koffie schenken in een bejaardentehuis. Het liefst ingebed in de lesprogramma's die de student krijgt en dat het met je opleiding te maken heeft. Kan burgerschap zijn, maar hoeft niet. Je mag als student ook wel een keer wat anders doen, als je maar de maatschappij helpt. Wij hebben bijvoorbeeld voor kamp Vught een 3D kamp gemaakt. Het is voor de maatschappij, erg mooi en het gaat niet ten koste van de lessen, is geïntegreerd. We hebben ook een keer een schutting gezet bij een buurthuis, hier hadden we vier dagen voor uitgetrokken. Binnen twee uur stond de schutting er, wat de bleek, de jongens die dit bouwde hadden als bijbaantje vangrails zetten, die wisten hoe het moest en hadden de schutting er zo inzitten. Die gaat nooit meer los.

Scalda: groentepakketten voor medewerkers opgezet door enthousiaste collega. Onderdeel van missie en visie van Scalda.

Nordwin: naast de Eco-teams, denk ik ook wel, onze ambitie is niet zozeer duurzaam te zijn maar om steeds over duurzaamheid na te denken ik vind persoonlijk dat je in het onderwijs te maken hebt met een constante verandering, dus geef het goede voorbeeld door zonnepanelen op het dak te leggen of door afval te scheiden en door gerecyclede vloerbedekking te leggen. Maar dat zijn eigenlijk meer symptomen van wat je bedoelt, om mensen te prikkelen erover na te denken, dan dat het nu een doel op zichzelf is.

Deltion: strategisch is het bij ons nooit opgeschreven, duurzaamheid, maar het is wel ingezet. MVO is wel een van de pijlers van het Deltion. Daarnaast zijn curricula bij ons heel ver, ik denk dat elke opleiding een onderdeel duurzaamheid heeft. Dit omdat het automatisch een onderdeel van het curriculum is.

Landstede: ik ben al blij als er een vorm van bewustwording optreedt. Ik heb regelmatig groepen waarbij ik ontdek dat wat voor mij al heel logisch is voor veel veranderen niet zo is. Niet alleen jongeren maar ook ouderen die nog nooit gedacht hebben aan duurzaamheid. Het gevaar van duurzaamheid centraal stellen is dat het een container begrip is en dat het daarom minder mensen aanspreekt. Een zuinige auto is duurzaam bezig zijn, maar het gaat er eerder om hoe vaak je de keuze maakt om niet met de auto te gaan.

Bereikt:

3x duurzaamheid staat op de kaart

1x ingeslopen en nu een feit

1x bewustwording in kleine groep met hoop op uitbreiding

Hoe heb je betrokken partijen meegekregen

Koning Willem 1: gewoon aan de slag gaan, projecten binnenhalen, mensen enthousiasmeren. Pluimen geven, we hebben de duurzaamste docent van Nederland gehad, de duurzaamste projecten. Leerlingen die van alles presenteerden, en dat maakt het ook aantrekkelijker.

Elk thema wat je hebt raakt aan duurzaamheid, tenzij je het hebt over rekenen en taal. Ook daar kan het in. Je kunt het op een natuurlijke manier in vlechten in je programma. Ga je er extra aandacht aan besteden dan wordt het spannend. Ik stel dan tegenwoordig de vraag wat kan eruit, is het niet belangrijker om duurzaamheid te geven. Vernieuwde zaak, kijk daar eens naar, zijn er oude zaken die uit je programma kunnen. Zover zijn we nog niet. Wij zijn hier op school vooral bezig met de 21st century skills die eraan komen. Vaardigheden op het vlak van social media, duurzaamheid, ondernemerschap. Je hoort mij al praten juist op dat snijvlak tussen deze zaken, wil je leerlingen gereedschap geven om in de toekomst succesvol te zijn dan hoort duurzaamheid daar gewoon bij. Maar daar hoort ook ondernemerschap en social media bij. Ongekende mogelijkheden voor internet tegenwoordig, dat kan en moet je gebruik van maken.

En vergeet niet, vaak zeggen mensen dat ze niets met duurzaamheid hebben en meestal blijken dat mensen te zijn die er toch wel mee bezig zijn.

Scalda: als in de kern van de organisatie er maar een paar mensen zijn die zich er hard voor maken dan gaat dat makkelijker dan wanneer je dat in je eentje moet doen. Het is ook heel hard trekken zo in mijn eentje, in eerste instantie vond ik het wel lekker omdat ik een soort solo positie had en in mijn eentje de zaken mocht regelen, maar nu merk ik dat dit soms ook wel frustreert. Dan zetten ze zaken bij mij maar weg. Er zijn medewerkers die er nu over na gaan denken, in eerste instantie kritisch zijn, dat mag ook en dan langzaam gaan die ook wel overstag.

Nordwin: door dingen samen te doen op elk niveau van de organisatie en natuurlijk de impuls vanuit de AOC Raad en het nieuwe lid van College van Bestuur die ook staat voor duurzaamheid.

Deltion: door een College van Bestuur wat het thema uitdraagt en door bottom-up te werken

Landstede: niet gelukt, m.u.v. de cursus. We hebben een cursus ontwikkeld op het gebied van duurzaamheid voor collega's in het onderwijs, ondersteuners, directie. Samen met Hoge school Windesheim hebben we dit ontwikkeld. Inmiddels is deze cursus een keer gedraaid met 20 deelnemers en dat was op zich een groot succes. Je ziet ook dat collega's die de cursus gevolgd hebben kleine projecten uit gaan voeren met een duurzaam karakter. Doel van de cursus is om mensen te mobiliseren en dat is gelukt

Meekrijgen van betrokkenen:

2x Enthousiasmeren

5x Olievlekwerking

4x Draagvlak directie

1x Bottom-up

Wat zou je anders doen als je terugkijkt op het proces

Koning Willem 1:

Scalda:

Nordwin:

Deltion:

Landstede: ik ben van buiten Landstede binnengehaald vooral op basis van groene en duurzame kennis maar zonder kennis van de organisatie. Aanvankelijk veel steun gehad van

een directeur maar die verdween al snel naar andere functie. Daarna alleen maar hulp van collega's die elders buiten de boot vielen en niet op basis van kennis en kunde gevraagd zijn. Advies zou zijn: idealen zijn goed en nuttig maar zeker in het begin is helderheid en structuur van belang. Maak opleidingen vanaf het begin mede-eigenaar van de uitdaging. Begin klein en laat het groeien.

Anders doen:

1x klein beginnen

Competenties medewerkers veranderd of aangepast

Koning Willem 1: nee we hebben een directeur die zegt we gaan voor een betere wereld, waarbij het woord duurzaamheid wordt vermeden. Omdat dit soms een nare bijmaak heeft, we nemen er absoluut geen docenten op aan. Wat er wel verandert is, is dat oudere werknemers plaatsmaken voor nieuwe, en dat deze nieuwe werknemers al opgevoed zijn met denken in duurzaamheid.

Scalda: geen aanpassingen.

Nordwin: geen aanpassingen.

Deltion: geen aanpassingen

Landstede: vraagt een meer brede kijk hebben en dingen met elkaar kunnen combineren. Nee dit is nog niet terug te vinden in competentieprofielen maar ik heb dit wel verwerkt in de cursus die we aanbieden. Als school zitten heel erg in de lijn van leren doe je vooral in de praktijk. Dat zou je ook een vorm van duurzaamheid kunnen noemen.

Competenties aangepast:

5x niet aangepast

Systeemdenken m.b.t. duurzaamheid als didactisch concept? Of niet

Koning Willem 1: er is veel over gepraat in de bouw en installatiewereld. Alles hangt met alles samen. We trachten ze dat wel te leren. Ook bij de horeca en de ondernemersacademie wijzen we op aspecten als waar komen de grondstoffen vandaan, hoe zijn de werkomstandigheden bij de winning en productie en wat is de milieu-impact.

Scalda: van onderop en meenemen. Mensen raken waar ze geraakt willen worden (geld) / geen geitenwollen sokken maar hip.

Nordwin: Eco-school systematiek, dat helpt ons enorm. Dat is een project van de Verenigde Naties wereldwijd in meer dan 50 landen op verschillende scholen. De systematiek wordt toegepast op basisscholen maar ook op universiteiten. Het mooie is dat je hiermee het proces om te werken naar duurzaamheid vorm geeft. Structureel, doelgericht, kleine stapjes, passend bij de schoolcultuur waarvoor je het opzet. Dat vind ik een heel doeltreffende manier, ik ben heel blij dat ik die op het spoor ben gekomen. Erg praktisch en goed instrument om enthousiasme van onder af voor elkaar krijgen.

Deltion: het nieuwe College van Bestuur en de nieuwe managers zijn wat inspirerender en zijn zelf ook voorstanders om bewuste keuzes te maken. En dat heeft effect op de organisatie. Vroeger was het zo dat je als je over duurzaamheid praat je het over energie hebt. Als je over energie praat, dan heb je het snel over geitenwollen sokken. We hebben een hele tijd moeten vechten tegen dat imago. Bij ons op school hebben we heel erg de nadruk gelegd dat het niet alleen daar omgaat. Sociale duurzaamheid bijvoorbeeld, hoe de sociale cohesie in een maatschappij loopt, dat vind ik ook van belang. Het menselijke aspect van duurzaamheid hebben we meegenomen, ook bij de typen projecten die wij in ons leerbedrijf uitvoeren. Dit was ook een succes bij collega's. En dan ben je ook niet eenzijdig alleen maar aan het praten over reductie van CO2 maar ook hoe je ervoor zorgt dat de maatschappij straks duurzaam is door participatie van alle mensen.

Landstede: wat we hebben gedaan is een cursus ontwikkeld op het gebied van duurzaamheid voor collega's. Dat is heel breed, voor collega's in het onderwijs, ondersteuners en, directie. Samen met Hogeschool Windesheim hebben we dit ontwikkeld. Inmiddels is deze cursus een keer gedraaid met 20 deelnemers en dat was op zich een groot succes. Je ziet ook dat collega's die cursus gevolgd hebben kleine projecten uit gaan voeren met een duurzaam karakter. Doel van de cursus is om mensen te mobiliseren. Elke opleiding heeft ook een taakhouder identiteit daar komt ook het systeemdenken aan de orde.

Systeemleren als didactisch concept:

5x wel een onderdeel maar geen didactisch concept

1x Eco school systematiek (geen direct systeemleren)

Tijdspad

Koning Willem 1: sinds 14 jaar een thema binnen de school. Nu bezig met IT-mogelijkheden zoals Facebook en uitwisseling over de wereld met andere studenten. Ander thema is C2C.

Scalda: sinds 2009 actief beleid, en nog steeds in ontwikkeling.

Nordwin: in 2012 gestart, Eco-teams zijn actief en pakken na succes en afronding van het eerste thema het volgende op.

Deltion: gestart in 2011 en we blijven initiatieven ontwikkelen.

Landstede: in 2003 aangesteld om Doepark nieuw leven in te blazen.

Tijdsnad:

Divers, niemand geeft aan dat het gereed is

Wat heeft het opgeleverd

Koning Willem 1: thema leeft, veel internationale projecten met diverse medewerkers van school.

Scalda: het onderwerp leeft en wordt serieus genomen.

Nordwin: gedragen visie door College van Bestuur en door de Eco-teams, dus ook in alle lagen van de organisatie.

Deltion: steun van het College van Bestuur, studenten zijn zich bewuster van hun rol binnen de maatschappij, docenten bewuster en enthousiast. Uit de geitenwollen sokken sfeer gehaald.

Landstede: voorzichtige uitrol van duurzaamheid. Werken aan kringloop, Doepark met educatieve mogelijkheden en een duurzame kinderopvang. Door de omgeving wel zeer gewaardeerd.

Opgeleverd:

2x thema leeft

4x onderdeel van visie

1x voorzichtige uitrol

Kostenplaatje

Koning Willem 1: 1FTE inzet en betrokkene heeft zichzelf voor 80% terugverdiend middels gesubsidieerde projecten.

Scalda: 0,8 FTE inzet coördinator.

Nordwin: 0,5 FTE inzet coördinator.

Deltion: ?

Landstede: 1 FTE en investering in Doepark.

Kosten zover:

1x 0,5 FTE

1x 0,8 FTE

2x 1 FTE

1x onbekend

Succes- en faalfactoren

Koning Willem 1: uitdragen in projecten internationaal en docenten meenemen.

Scalda: steun van het College van Bestuur.

Nordwin: bottom-up invoeren en steun van de AOC Raad. Faalfactor is het teveel in een keer willen.

Deltion: meenemen van alle betrokkenen.

Landstede: steun van het College van Bestuur, of gebrek daaraan. Ben van buiten Landstede binnengehaald vooral op basis van groene en duurzame kennis maar zonder kennis van de organisatie. Aanvankelijk veel steun gehad van 1 directeur maar die verdween al snel naar andere functie daarna alleen maar hulp van collega's die elders buiten de boot vielen en niet op basis van kennis en kunde gevraagd zijn. Advies zou zijn: idealen zijn goed en nuttig maar zeker in het begin is helderheid en structuur van belang. Maak opleidingen vanaf het begin mede-eigenaar van de uitdaging. Begin klein en laat het groeien.

Succes:

2x steun van directie

2x bottom-up

2x meenemen van betrokkenen

Faal:

1x gebrek aan steun van directie

1x teveel in een keer willen

Adviezen voor Rijn IJssel

Koning Willem 1: *Just start! Working with the willing.*

Goede voorbeelden belonen. Positieve houding en energie erin steken etc.

Scalda: probeer een stuurgroep op te richten.

Nordwin: Eco-teams opzetten. Gebruik de theorieadviezen. Delen met anderen. Veel meer het aanzwengelen van het proces om te denken over duurzaamheid, zorg dat dit structureel in school zit. Kijk, er moet ook maar geld zijn voor dubbel glas, wat is je cirkel van invloed.

Deltion: werk bottom-up.

Landstede: verplicht stellen en aantrekkelijk maken. In de zin van er moet duurzaamheid zijn in de opleiding, dat moet je hardop durven zeggen en dan zou je dus materiaal of een korte cursus kunnen organiseren om het ook tussen de oren te krijgen, want anders is het heel lastig als je het zomaar op je bordje geschoven krijgt. Heel veel dingen doen we natuurlijk al, maar dan wordt het geen duurzaamheid genoemd. Zoveel nieuws is het niet, het is een manier van denken. Je kunt in ieder geval bij verschillende opdrachten je afvragen wat het effect is op het milieu. Of op de mensen die het moeten uitvoeren. Dan heb je het al over duurzaamheid. Bij (stage) opdrachten ook aandacht vragen voor het duurzaamheidvraagstuk. Dat kan heel gemakkelijk van energiegebruik, omgaan met afval, inkoop maar ook effect van activiteiten en op mensen elders en de omgeving.

Adviezen:

1x stuurgroep oprichten

1x Eco-teams oprichten

1x bottom-up werken

1x verplicht stellen

2x aantrekkelijk maken

Bijlage 5, RIJk-onderwijs

Rijn IJssel visie op onderwijs

‘Rijn IJssel biedt studenten een veilige en kleinschalige leeromgeving. Iedere opleiding kent een heldere en overzichtelijke structuur. Naast lessen en opdrachten op school leren studenten ook in de praktijk. Het onderwijs van Rijn IJssel sluit zoveel mogelijk aan bij de mogelijkheden en kenmerken van de student. Doel is niet alleen de ontwikkeling van kennis en vaardigheden, maar ook die van de ‘beroepshouding’ die hoort bij het uitoefenen van een vak. Het beroep is leidend bij de inrichting van het onderwijs, de begeleiding en de beoordeling’ (Citaat uit ‘Het perspectief van Rijn IJssel’, 2012).

Kaders

Geldend vanaf augustus 2014 en de daarop volgende jaren:

- Intensivering: elk eerste leerjaar van een opleiding, ongeacht de duur van de opleiding, bevat minimaal zevenhonderd uur begeleide onderwijstijd en minimaal tweehonderdvijftig uur praktijk.
- Verkorting: alle opleiding worden in drie jaar aangeboden, opleidingen genoemd op de lijst mogen afwijken, met dien verstande dat opleidingen van deze lijst die Rijn IJssel nu al in drie jaar aanbieden (of na overleg met het CvB voor die jaar gepland worden vanaf 2014) niet gaan verlengen naar vier jaar. Opleidingen die bij Rijn IJssel in vier jaar worden aangeboden en op deze lijst staan blijven dus vooralsnog vier jaar.
- Alle onderwijsteams voldoen aan afspraken omtrent intensivering en verkorting zoals gesteld binnen Focus op Vakmanschap 2015 en het Rijn IJssel onderwijsbeleid.
- Dekking: het curriculum dekt het betreffende kwalificatiedossier.
- Studenten en het bedrijfsleven zijn aantoonbaar betrokken bij het ontwerpen, evalueren en bijstellen van het curriculum.
- Invoering entree opleiding conform wet doelmatige leerwegen, nieuwe inhoud vooralsnog in de ‘oude’ (=huidige) kwalificatiestructuur.

Geldend vanaf augustus 2015 en de daarop volgende jaren:

- Kwalificatiestructuur: mogelijkheid tot het werken met de nieuwste kwalificatiestructuur en –dossiers.

Geldend vanaf augustus 2016 en de daarop volgende jaren:

- Kwalificatiestructuur: verplicht voldoen aan de nieuwste kwalificatiestructuur en –dossiers.

Onderwijskundig

Geldend vanaf augustus 2014 en de daarop volgende jaren:

- Alvorens te starten met de opbouw van het opleidingsprogramma is het examenplan vastgesteld.
- Curricula van Rijk-onderwijs zijn opgebouwd uit beroepstaken, leereenheden.
- Een leereenheid bestaat uit leeractiviteiten, waarbij bpv ook een leeractiviteit is.
- Een leeractiviteit wordt ondersteund door bronnen.
- Leereenheden zijn beschikbaar en gelijk voor zowel bol en bbl studenten.
- Een leereenheid stimuleert plaats- en tijdonafhankelijk leren.
- Per leereenheid is de relatie met het kwalificatiedossier benoemd. De docent/slb weet welk samenstel van leereenheden tot welke kwalificatie leidt en helpt de student met zijn keuzes.
- Zowel leeractiviteiten als bronnen zijn veelal digitaal beschikbaar.
- Zowel leeractiviteiten als bronnen zijn herbruikbaar en uitwisselbaar.
- Onderwijs wordt ontworpen vanuit de leercyclus: ervaring-reflectie-verdieping.
- Er wordt gebruik gemaakt van een grote variëteit in (digitale) werkvormen passend bij de doelen die in een leereenheid bereikt moeten worden. Denk aan reële praktijk, projecten, vaardigheidstrainingen, onderzoekjes, prestaties, workshops, coaching, werken met digitale bronnen etc.
- Binnen een leereenheid is er veel interactie tussen docenten en studenten. Centrale momenten zijn ingeroosterd, zijn goed voorbereid en doen er toe.
- Rijk-onderwijs biedt brede opleidingsprogramma's aan.
- Bij de ontwikkeling van leereenheden is geen volgordelijkheid herkenbaar.

Geldend vanaf augustus 2015 en de daarop volgende jaren:

- Een student doorloopt zijn opleiding binnen de nominale duur, en kan versneld afstuderen.
- Curricula bevatten geen volgordelijkheid.
- Vrijstellingenbeleid: er wordt rekening gehouden met eerder opgedane kennis en ervaring van de student.

Geldend vanaf augustus 2016 en de daarop volgende jaren:

- Een leereenheid stimuleert plaats- en tijdonafhankelijk leren: een student kan zelfstandig leeractiviteiten doorlopen waarbij hij gebruik maakt van bronnen, de docent kan een van die bronnen zijn.
- Rijk-onderwijs bevat hybride opleidingen.
- Minors: screening van 'must know/nice to know' informatie op basis van deel C van het (de) betreffend kwalificatiedossier(s) wordt vastgesteld welke kennis en vaardigheden in hoge mate van belang zijn en welke in de vorm van een minor kunnen worden aangeboden ter verbreding/specialisatie.

Instroom-doorstroom-uitstroom

Geldend vanaf augustus 2014 en de daarop volgende jaren:

- Er is een instellingsbreed intakebeleid dat onder centrale regie wordt uitgevoerd.
- Studenten worden vanaf het begin van de opleiding gekoppeld aan een studieloopbaanbegeleider en blijft dat tot aan de diploma-uitreiking.
- Er wordt gebruik gemaakt van peer-to-peer: met studenten reflecteren op het geleerde en de stappen die hierin gezet kunnen worden (verdieping).

Geldend vanaf augustus 2016 en de daarop volgende jaren:

- Er is een helder en actief alumnibeleid.

Praktijk

Geldend vanaf augustus 2014 en de daarop volgende jaren:

- Onder een praktijkplaats wordt verstaan een reële beroepspraktijk plaats of een realistische plaats waar de student het geleerde in de praktijk kan brengen.
- Regionale bedrijfsleven is aantoonbaar betrokken bij het ontwerpen, evalueren en bijstellen van de leereenheden.

Geldend vanaf augustus 2016 en de daarop volgende jaren:

- De praktijkperiode is gebaseerd op heldere verwachtingen, passend bij wat het bedrijf nodig heeft (werkprofielen) en afgeleid van wat geleerd moet worden o.b.v. de kwalificatie-eisen.

Examinering

Geldend vanaf augustus 2014 en de daarop volgende jaren:

- Onderwijsproces eindigt waar examinering begint.
- Examinering vindt zoveel mogelijk plaats in de praktijk.
- De eindresultaten per proeve zijn helder en er wordt getoetst of aan die eindresultaten wordt voldaan.
- Helderheid: studenten verwachten een heldere structuur waarin duidelijk is welke competenties zij moeten beheersen om hun diploma te halen.

Geldend vanaf augustus 2015 en de daarop volgende jaren:

- Er vindt flexibele examinering plaats (de student kan zijn examen aanvragen op het moment dat hij het ontwikkelingsgerichte deel van zijn opleiding succesvol heeft doorlopen).
- Er is een transparante vrijstellingsprocedure geformuleerd.

Onderwijslogistiek

Geldend vanaf augustus 2014 en de daarop volgende jaren:

- Er is sprake van twee instroommomenten per jaar voor studenten.
- Een leereenheid duurt vijf weken, en bij uitzondering een veelvoud daarvan.
- Een leereenheid omvat 200 studiebelastinguren.
- Programmering vindt plaats binnen vier perioden per kalenderjaar.
- Periodisering bestaat uit acht keer vijf weken plus twee.
- Een roostereenheid bestaat uit dertig minuten.
- Roostering vindt plaats op basis van dagdelen.
- Dagdeeldefinitie opgesteld voor en door Rijn IJssel is geformuleerd.
- Binnen dagdeelroostering vindt per onderwijsteam microroostering plaats.
- Rijk-onderwijsbeleid 2020 versie 0.3 - 17 december 2013.
- Aanwezigheidsregistratie is georganiseerd op dagdelen (aan het begin en aan het eind van een dagdeel) en niet op de onderwijsactiviteiten die daarbinnen plaatsvinden.
- Dit wordt door het leerlingvolgsysteem geborgd.

Geldend vanaf augustus 2015 en de daarop volgende jaren:

- Er is sprake van vier instroommomenten per jaar voor studenten.
- Bedrijfstijd: De onderwijsinstelling biedt vijfenveertig weken per jaar onderwijs.
- Programmering vindt plaats binnen vier tot vijf perioden per kalenderjaar.
- Periodisering bestaat uit acht keer vijf weken, waarbij na iedere tien weken sprake is van een bufferweek.
- Vakantiedagen kunnen door docenten flexibel, in samenspraak met het eigen team, worden opgenomen, met uitzondering van de landelijke feestdagen.
- Het roostersysteem is in staat flexibel te roosteren op basis van inschrijvingen student.
- Roostering vindt plaats op basis van dagdelen.
- Reduceren van heterogeniteit: vormen van homogene groepen, waardoor het aanbod gestandaardiseerd kan blijven, met alle efficiencyvoordelen van dien. Dit is een potentiële strategie voor, in ieder geval, Nederlands, rekenen en moderne vreemde talen.
- Ieder onderwijsteam heeft standaard een bepaalde set aan onderwijsruimten ter beschikking.

Geldend vanaf augustus 2016 en de daarop volgende jaren:

- Er is sprake van flexibele instroom van studenten.
- Bedrijfstijd: De onderwijsinstelling biedt vijftig weken per jaar onderwijs.
- Onderwijsprogrammering vindt plaats binnen vijf perioden per kalenderjaar.
- Periodisering bestaat uit tien keer vijf weken.
- Studenten kunnen hun vakantiedagen flexibel plannen, m.u.v. landelijke feestdagen.

