

Duurzaam Zuyd

Handreiking duurzaamheid
in academies en opleidingen



**ZU
YD**



DUURZAAM ZUYD

Inleiding

Een duurzame wereld vraagt om transitie, ook in het onderwijs. Het gaat vooral om een transitie in waarden en handelen. De onderliggende waarden bepalen namelijk de richting van het (nieuwe) denken en handelen. Om leerlingen te stimuleren op een duurzame manier te leven, is het belangrijk dat het onderwijs hen actief betreft bij het onderwerp en aandacht besteedt aan waardeontwikkeling en gedragsverandering.

Definitie Duurzaamheid

In een duurzame wereld gebruiken we de aarde op zo een manier dat we aan onze eigen behoeften kunnen voldoen en er tegelijk voor zorgen dat de mensen in de toekomst dat ook nog kunnen.

De Verenigde Naties, Brundtland Commissie, 1987

Duurzaam onderwijs stelt studenten in staat tot het hebben van kennis en bewustzijn over duurzaamheid, het voelen van betrokkenheid en het duurzaam handelen in een duurzame samenleving. Het onderwijssysteem is daar voedend aan: het zorgt ervoor dat studenten het onderwijs uitdagend, betekenisvol en leuk vinden en dat het voor docenten relevant en leuk is om les te geven in het licht van de uitdagingen van de 21e eeuw. De opgave is een klimaat te creëren waarin duurzaamheid in de haarvaten zit.



Strategie Zuyd Hogeschool

Belofte 4: We verduurzamen Zuyd. Iedereen doet mee.

Bij Zuyd voelen we ons verantwoordelijk voor een duurzame wereld. Voor onszelf, onze studenten en toekomstige generaties. Daarom werken we aan een acceptabele ecologische footprint. En leiden we professionals op met duurzame competenties. Voor de wereld van nu en die van de toekomst.

In het strategiedocument van Zuyd worden drie afspraken beschreven, die gerelateerd zijn aan belofte 4.

Afspraak 1

We nemen duurzaamheid op in onderwijs, onderzoek en ondersteuning.

Bij Zuyd leer je vandaag hoe je de wereld van morgen verandert. Onze zorg voor duurzaamheid is daarom merkbaar in onderwijsprogramma's en -projecten, in onze living labs en in Brightlands Limburg. We zorgen ervoor dat collega's daarin met raad en daad worden begeleid. Zo geven we onze studenten mee wat nodig is om bij te dragen aan het realiseren van de Sustainable Development Goals. Op een manier die past bij het werkveld waarvoor ze worden opgeleid.

Afspraak 2

We verduurzamen de bedrijfsvoering van Zuyd.

We focussen op het verduurzamen van onze gebouwen. We bekijken de inkoop van kantoormeubelen en materiaal voor het onderwijs en onderzoek kritisch. We gaan spaarzaam om met energie en scheiden ons afval. En besteden aandacht aan duurzame manieren om te reizen en ons te verplaatsen naar werk, lessen, campussen, stage of naar onze living labs. Plannen voor toekomstige huisvesting, renovatie of nieuwbouw worden afgestemd op duurzaam materiaal- en energieverbruik en een duurzame functionele inrichting. Een prettige en gezonde leer- en werkomgeving voor studenten en collega's wordt daarbij meegenomen.

Afspraak 3

We hebben aandacht voor duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en preventie.

Met een passend aanbod van professionaliseringsmogelijkheden en loopbaankansen houden we onze collega's gemotiveerd en geïnteresseerd. Zo blijft werken bij Zuyd ook op de lange termijn inspirerend. We bewaken de werkdruk door te investeren in een gezonde belasting en een fijne werksfeer, waar iedereen zich veilig en gewaardeerd voelt.

Waarvoor dient deze handreiking?

Deze handreiking biedt inzicht en ondersteuning, bijvoorbeeld nadat stakeholders / een Green Team van een academie het duurzaamheidskompas hebben ingevuld. Het duurzaamheidskompas brengt de huidige situatie in kaart om van daaruit te werken naar ontwikkeling en groei als het gaat om integratie van duurzaamheid in de opleiding.

Deze handreiking is op dezelfde manier opgebouwd als het duurzaamheidskompas.

Categorieën

1. Beleid

- 1.1 Visie
- 1.2 Strategie

2. Onderwijs

- 2.1 Leerdoelen
- 2.2 Kennisinhoud onderwijsprogramma
- 2.3 Didactiek
- 2.4 Leren en onderzoeken in het werkveld

3. Organisatie

- 3.1 Medewerkers
- 3.2 Vitaliteit
- 3.3 Cultuur van vreedzaamheid, inclusiviteit & diversiteit, sociale veiligheid en rechtvaardigheid
- 3.4 Bedrijfsvoering
- 3.5 Communicatie en kennisdeling
- 3.6 Partnerships

4. Impact

- 4.1 Afgestudeerden
- 4.2 Innovaties en impact

1. Beleid

1.1 Visie

Duurzaamheidsvraagstukken zijn complex en in onze snel veranderende wereld ontstaan voortdurend nieuwe kennis en inzichten. Een lerende hogeschool is in staat een visie levend te houden en deze indien nodig bij te stellen.

Vragen om met elkaar te bespreken

- Wordt een duurzame ontwikkeling / verduurzaming van het curriculum expliciet vermeld in beleidsdocumenten van de opleiding/academie (bv visie, ambitieplan, beleidsplan, andere beleidsplannen)?
- Hoe worden de visie, ambities, acties t.a.v. verduurzaming omschreven in de beleidsdocumenten?
- Wat vinden we met elkaar belangrijk als we het hebben over een duurzame samenleving?
- Welke bijdrage willen wij met ons onderwijs en binnen onze academie/opleiding leveren aan de transitie richting een duurzame samenleving?
- Hoe betrekken we onze studenten en andere belanghebbenden bij het opstellen van onze visie?
- Hoe zorgen we voor een levende visie, waarbij we, samen met studenten en andere belanghebbenden geregeld reflecteren op ambitie en doelen?

1.2. Strategie

Een strategie bestaat uit een concrete uitwerking van de visie, waarin doelstellingen, actieplannen en taakverdelingen worden beschreven. Hierbij hoort de analyse van de reeds geïntegreerde duurzaamheidswaarden, thema's en -competenties in de onderwijsmodules, lopende initiatieven, motivaties en drijfveren van betrokkenen op alle niveaus. Verder wordt beschreven welke stappen ondernomen moeten worden om de ambitie te realiseren.

Vragen om met elkaar te bespreken

- Welke duurzaamheidsthema's en -competenties zijn relevant voor de opleiding/academie?
- In welke mate zijn de duurzaamheidsthema's, -doelen, -competenties geïntegreerd in de gehele opleiding/academie?
- Welke duurzaamheidsthema's en -competenties zijn relevant voor de opleiding/academie en zijn nog niet geïntegreerd?
- Hoe betrekken we onze studenten en andere belanghebbenden bij het opstellen van onze strategie?

2. Onderwijs

De specifieke invulling en integratie van duurzaamheidsonderwerpen in de onderwijsmodules zal binnen de verschillende academies en opleidingen variëren. Meer algemeen wordt in het werkveld en in de onderwijsliteratuur wel aangegeven dat duurzaam onderwijs gebaseerd is op ethische waarden, op inclusiviteit en op een houding die getuigt van wederzijds respect en respect voor het leven in alle verschijningsvormen op onze aarde.

2.1. Leerdoelen

Hoe willen wij dat onze academie/opleiding en de inhoud van het onderwijs eruitziet, op basis van onze visie? Welke kennis en vaardigheden vinden wij belangrijk? Maar ook: wat willen studenten hier zelf over leren? Wat is voor hen betekenisvol en hoe sluiten kennis en vaardigheden aan op hun belevingswereld? Wanneer dit helder is kan er gebouwd worden aan een curriculum waarin leren voor duurzame ontwikkeling geïntegreerd is.

Vragen om met elkaar te bespreken

- Welke concrete doelen stellen wij ons om onze visie/ambitie te realiseren? En op welke termijn?
- Wat willen studenten over duurzaamheid leren?
- Hoe kunnen we de samenwerking tussen verschillende disciplines, domeinen en andere belanghebbenden bevorderen?
- Welke duurzaamheidsuitdagingen uit de bedrijfsvoering van Zuyd kunnen we verbinden met het curriculum?

2.2. Kennisinhoud en onderwijsprogramma

Opbouwen van een leerlijn (modules) aan de hand van een aantal fases, startend met modules die focussen op het plaatsen van de eigen omgeving in een duurzaamheidscontext, aansluitend bij de belevingswereld van de student. Volgende modules zijn gericht op het leggen van verbanden tussen verschillende aspecten van complexe duurzaamheidsvraagstukken (verbreding en verbinding). In een verdere stap worden studenten gestimuleerd om na te denken over hoe zijzelf duurzaamheidsvraagstukken zouden aanpakken in hun toekomstig beroep als professional. In de inspiratiegids van Zuyd wordt verwezen naar informatiebronnen over duurzaamheid in het onderwijs (SDG 4 - Kwaliteitsonderwijs). Voorbeeld: Duurzame ontwikkeling als een rode draad. Opleidingen aan de Universiteit Gent in transitie.

Vragen om met elkaar te bespreken

- Welke duurzaamheidsthema's vinden wij belangrijk en komen al structureel aan bod in ons onderwijs?
- Wat willen studenten over duurzaamheid leren?
- Hoe kunnen duurzaamheidsonderwerpen/ -vakken in samenhang worden aangeboden?
- Hoe kunnen we een betekenisvolle samenwerking tussen verschillende vakgebieden bevorderen?
- Hoe zorgen we dat we steeds de verbinding maken met de belevingswereld van studenten en de actualiteit?
- Welke vragen uit de bedrijfsvoering van de school kunnen we verbinden met het curriculum?

2.3. Didactiek

Om de complexe uitdagingen van de wereld aan te pakken hebben we niet alleen technische oplossingen nodig, maar zouden we ook innerlijke vaardigheden, competenties en kwaliteiten ontwikkelen. Het Inner Development Raamwerk beschrijft vijf dimensies met in totaal 23 vaardigheden en kwaliteiten. Deze helpen medewerkers en studenten om doelgericht, duurzaam en productief te leven en te werken. Op welke manier wordt gewerkt aan het ontwikkelen van duurzaamheidscompetenties van studenten? Welke didactische werkvormen worden gebruikt?

Vragen om met elkaar te bespreken

- Op welke manier helpen we onze studenten om te ontdekken wat er in de wereld speelt?
- Welke vaardigheden, competenties en kwaliteiten zijn belangrijk voor onze studenten?
- Hoe creëren we ruimte voor studenten om te ontdekken welke bijdrage zij kunnen en willen leveren aan een duurzame wereld?
- Hoe stimuleren we in dit opzicht de creativiteit, actiegerichtheid, ondernemendheid en talenten van studenten?
- Hoe kunnen we studenten stimuleren om hun leerproces vorm te geven in plaats van een leerproces te ondergaan?
- Wat vraagt dit van onze houding als docent en als team?
- Hoe zorgen we dat we steeds de verbinding maken met de belevingswereld van studenten en de actualiteit?

2.4. Leren en onderzoeken in het werkveld

Vragen om met elkaar te bespreken

- Hoe kunnen we betekenisvolle verbindingen maken tussen de lesstof en de leeromgeving, tussen leeromgeving en de wereld buiten school?
- Hoe kunnen de studenten meer in verbinding komen met de maatschappij en partners op het gebied van duurzaamheid en aan de slag gaan met maatschappelijke vraagstukken?

3. Organisatie

3.1. Medewerkers

Om de duurzaamheidsambities te realiseren is het noodzakelijk om te investeren in het expertise- en professionaliseringsniveau van medewerkers. Om expertise-ontwikkeling binnen opleidingen te stimuleren is verankering van het duurzaamheidsdoelen in het ambitieplan en de strategische personeelsontwikkeling van een academie/opleiding en in individuele reflectiegesprekken van belang.

Vragen om met elkaar te bespreken

- Welke kennis, vaardigheden, attitudes, kwaliteiten en talenten op het gebied van duurzaamheid hebben onze medewerkers al in huis?
- Zijn we als docenten up-to-date wat betreft de duurzame ontwikkelingen in ons vakgebied?
- Welke kennis, vaardigheden en attitude hebben onze medewerkers nog nodig om vanuit hun eigen discipline bij te dragen aan verduurzaming van de opleiding/academie?
- Hoe organiseren we als team structureel de ruimte om met elkaar te bespreken welke duurzaamheidsthema's en competenties relevant zijn?
- Hoe bespreken we als team structureel met elkaar de maatschappelijke ontwikkelingen van ons werkveld en de impact hiervan op ons onderwijs?
- Hoe kunnen we elkaar versterken in onze professionaliteit voor duurzame ontwikkeling?
- Welke competenties hebben de docenten nodig om duurzaamheid te integreren in het curriculum?
- Hoe kunnen we meer interdisciplinair en domein overstijgend samenwerken met docenten en onderzoekers van andere academies, opleidingen en lectoraten?
- Hoe zorgen we dat we steeds de verbinding maken met de belevingswereld van studenten en de actualiteit?
- Welke duurzaamheidsuitdagingen uit de bedrijfsvoering van Zuyd kunnen we structureel inbedden in onze opleiding/academie?

Op dit moment worden er 4 trainingen bij Zuyd (GoodHabitz) aangeboden die relateren aan duurzaamheid

1. **Natuurlijk duurzaam: Duurzaam leven? Natuurlijk!** Maar wat is dat eigenlijk en hoe doe je dat? Deze onlinetraining biedt concrete actiepunten waarmee je je werk- en privéleven direct verduurzaamt.
2. **Duurzaam Ondernemen: Duurzame bedrijven hebben een voordeel in de markt.** In deze cursus ontdek je hoe je een bedrijf toekomstbestendig kan maken ondanks klimaatonzekerheid.
3. **Gedagsverandering: Hoe verander je gedrag?** In deze masterclass wordt door Ben Tiggelaar uitgelegd hoe je gedragsverandering in gang kunt zetten.
4. **Tribes van de toekomst:** Benieuwd naar de link tussen antropologie en organisatiekunde en weten hoe je duurzaam kunt leidinggeven? Dan is deze Masterclass Jitske Kramer een goede start.

3.2. Vitaliteit

Vitaliteit betekent energie, kracht, motivatie en voorspoed, en iedereen vult dit op zijn eigen manier in. Vitaal zijn, je goed voelen, zowel lichamelijk, mentaal als sociaal hangt samen met gezond en actief te leven. Onze keuzes, zoals voeding en vervoer, beïnvloeden zowel onze gezondheid als het milieu.

Vragen om met elkaar te bespreken

- Hoe zorgen we op een structurele manier voor voldoende medewerkerswelzijn?
- Hoe zorgen we op een structurele manier voor voldoende studentwelzijn?
- Bespreken we regelmatig vitaliteit in gesprekken met medewerkers?
- Zijn medewerkers en studenten op de hoogte van het aanbod bij Zuyd om de gezondheid en vitaliteit van medewerkers en studenten te behouden en te bevorderen?
- Op welke manier wordt er aandacht besteed aan work-life balance?
- Op welke wijze is het thema studentwelzijn geïntegreerd in het curriculum?
- Op welke manier ondersteunt onze werkomgeving de vitaliteit van onze medewerkers en studenten?
- Hoe kunnen we medewerkers en studenten ambassadeursrollen laten vervullen m.b.t. een duurzame, gezonde en actieve levensstijl?
- Op welke manier maken we gebruik van de uitkomsten uit het Medewerkersonderzoek en het Studentwelzijnsonderzoek om te werken aan de vitaliteit van medewerkers en studenten?

3.3. Cultuur van vreedzaamheid, inclusiviteit & diversiteit, sociale veiligheid en rechtvaardigheid

Zuyd streeft naar een organisatiecultuur waarin gemeenschappelijke waarden en daarbij passend gedrag van vreedzaamheid, inclusiviteit & diversiteit, sociale veiligheid en rechtvaardigheid omarmt worden. Een dergelijke cultuur draagt bij aan individuele groei en aan een betere samenleving als geheel om verschillende redenen. Een vreedzame en veilige omgeving bevordert effectief leren en creëert een positieve sfeer voor studenten en medewerkers. Dit draagt bij aan kwalitatief hoogstaand onderwijs. Diversiteit en inclusiviteit stimuleren creatieve ideeën en innovatie. Verschillende perspectieven en achtergronden leiden tot nieuwe inzichten en oplossingen. Een inclusieve cultuur zorgt ervoor dat iedereen zich gewaardeerd en betrokken voelt. Dit bevordert het welzijn van studenten en medewerkers en draagt bij aan hun succes. Hogescholen nemen maatschappelijke verantwoordelijkheid door het bevorderen van een dergelijke cultuur om studenten voor te bereiden op een wereld waarin respect voor mensenrechten centraal staan.

Vragen om met elkaar te bespreken

- Op welke manier bieden we al onze medewerkers en studenten de mogelijkheid om hun talenten te ontwikkelen?
- Hoe zorgen we voor een werk- en studiecultuur op basis van vertrouwen, sociale veiligheid, inclusie en diversiteit, onderlinge verbondenheid, respect en ruimte om van fouten te kunnen leren?
- Voelen alle studenten en medewerkers zich welkom en gewaardeerd?
- Zijn er programma's of initiatieven gericht op diversiteit en inclusie?
- Hoe veilig voelen studenten en medewerkers zich op de campus?
- Is er gelijke toegang tot kansen en middelen voor alle studenten?
- Op welke wijze zijn thema's als sociale veiligheid, diversiteit en inclusie geïntegreerd in het curriculum?
- Hoe kunnen we ervoor zorgen dat studenten met ondersteuningsbehoeften stageplaatsen / werk vinden?
- Op welke manier wordt over thema's als sociale veiligheid, diversiteit en inclusie gecommuniceerd binnen en buiten de academie?
- Hoe kunnen we medewerkers en studenten ambassadeursrollen laten vervullen op dit gebied?
- Op welke manier maken we gebruik van de uitkomsten uit het Medewerkersonderzoek en het Studentwelzijns onderzoek om te werken aan een cultuur van vreedzaamheid, inclusiviteit & diversiteit, sociale veiligheid en rechtvaardigheid?

3.4. Bedrijfsvoering

Zuyd wil niet alleen duurzaam onderwijs en onderzoek bieden, maar ook een voorbeeld zijn in duurzame bedrijfsvoering voor studenten en medewerkers. Academies en diensten kunnen hier zelf aan bijdragen door de eigen bedrijfsvoering onder de loep te nemen.

Vragen om met elkaar te bespreken

- Hoe kunnen we verduurzaming van de bedrijfsvoering opnemen in de onderwijsvisie en het onderwijsbeleid van de academie?
- Hoe kunnen we de huidige situatie m.b.t. een duurzame bedrijfsvoering verder in kaart brengen?
- Hoe kunnen we ons energieverbruik verminderen?
- Hoe kunnen we afval beter scheiden?
- Hoe kunnen we het printen op papier verminderen?
- Hoe kunnen we duurzame producten en diensten inkopen?
- Hebben we inzicht in wat we inkopen en maken we hier duurzame beslissingen in?
- Hoe kunnen we duurzame vervoersopties bevorderen voor medewerkers en studenten?
- Hoe kunnen we onze medewerkers en studenten bewust maken een duurzame bedrijfsvoering?
- Hoe kunnen we medewerkers, studenten en externe partners betrekken bij duurzaamheidsinitiatieven?
- Hoe meten we onze voortgang op het gebied van duurzame bedrijfsvoering specifiek voor de eigen academie?
- Hoe kunnen we medewerkers en studenten ambassadeursrollen laten vervullen m.b.t. duurzame bedrijfsvoering en duurzaam gedrag?

3.5. Communicatie en kennisdeling

Communicatie en kennisdeling zijn essentiële pijlers voor een duurzame academie en hogeschool. Effectieve communicatie vergroot het bewustzijn van duurzaamheidsdoelen en stimuleert betrokkenheid van medewerkers en studenten. Door kennis te delen kunnen verschillende academies en disciplines samenwerken aan duurzaamheidsonderwerpen. Dit bevordert innovatie. De communicatie van best practices helpt bij het implementeren van duurzame oplossingen in de hele hogeschool. Kennisdeling stelt medewerkers en studenten in staat om voortdurend te leren en te verbeteren op het gebied van duurzaamheid. Het bevordert een cultuur van groei.

Vragen om met elkaar te bespreken

- Op welke manieren breng je de duurzaamheidsinitiatieven onder de aandacht binnen en buiten de academie?
- Is duurzaamheid een vast communicatieonderwerp?
- Zoek je verbindingen met andere academies en partners als het gaat om kennisdeling over duurzaamheidsonderwerpen?
- Hoe kun je open en integer communiceren over de weg naar duurzaamheid, inclusief obstakels en uitdagingen?

3.6. Partnerships

Studenten leren met partners uit de omgeving hoe ze het verschil kunnen maken. Rond Zuyd vormt zich een netwerk van mensen, organisaties en bedrijven met passie en expertise op het gebied van duurzaamheid. Denk aan bedrijven, organisaties, overheden en andere kennisinstellingen, maar ook de bevolking in de regio. De omgeving kan ook een beroep doen op Zuyd om studenten mee te laten helpen bij het oplossen van duurzaamheidsvraagstukken.

Vragen om met elkaar te bespreken

- Hoe ziet ons netwerk eruit, met wie werken we samen en hoe vergroten we dit richting partners die mee willen leren voor duurzame ontwikkeling?
- Wat hebben wij en onze studenten onze partners te bieden en vice versa? En weten onze partners ook hoe wij duurzaamheid in het onderwijs integreren?
- Hoe zorgen we dat we als onderwijsinstelling eenvoudig te benaderen zijn voor bedrijven en organisaties in de regio?
- Bieden we studenten structureel ruimte om de buurt en de bredere omgeving van Zuyd te ervaren en te onderzoeken?
- Hoe organiseren we dat we structureel naar buiten gaan? Staat dit op de agenda van de werkveldcommissie?

4. Impact

4.1. Afgestudeerden en 4.2. Innovaties en impact

Zuyd wil een verschil maken door hoogwaardig onderwijs aan te bieden en met partners samen innovatieve (onderzoeks-)projecten uit te voeren op het gebied van duurzaamheid.

Vragen om met elkaar te bespreken

- Op welke manier kan worden aangetoond dat en welke competenties afgestudeerden verworven hebben om duurzame initiatieven te kunnen ondernemen in hun werkveld?
- Op welke manier kan worden aangetoond welke waarde of welk effect ons onderwijs en onderzoeksprojecten hebben op duurzaamheidsvraagstukken in de regio en daarbuiten?
- Worden aan de hand van de duurzaamheidsstrategie concrete interventies of activiteiten ontworpen en geïmplementeerd en welke impact hebben deze binnen en buiten de hogeschool?
- Werken we met partners samen om kennis, activiteiten, projecten op het gebied van duurzaamheid te kunnen toepassen en om te kunnen innoveren?
- Op welke manier draagt Zuyd Hogeschool bij aan het leveren van bijdrages aan maatschappelijke agenda's en voeren wij maatschappelijke dialogen?
- Op welke manier kunnen we sterk verbonden blijven met onze alumni en binnen- en buitenland over het onderwerp duurzaamheid?
- Op welke manier breiden we ons duurzaamheidsonderwijs uit voor alumni?

Bronnen

- *Whole School Approach voor duurzame ontwikkeling. Leren voor morgen.* Whole School Approach – voor duurzame ontwikkeling (lerenvoormorgen.org)
- *Vereniging Hogescholen. Zo werken hogescholen aan de Sustainable Development Goals. 2021.* Vereniging Hogescholen | Zo werken hogescholen aan de Sustainable Development Goals
- *Handreiking leerlijn duurzame ontwikkeling voor NLT (Natuur, leven, techniek).* Wageningen University. 2022. handreiking_leerlijn_duurzame_ontwikkeling_v1_1.pdf(verenigingnlt.nl)
- *Zuyd Inspiratiegids*

Wil je op de hoogte blijven van de nieuwste ontwikkelingen en informatie?

Kijk op de Teams omgeving Duurzaamheid



