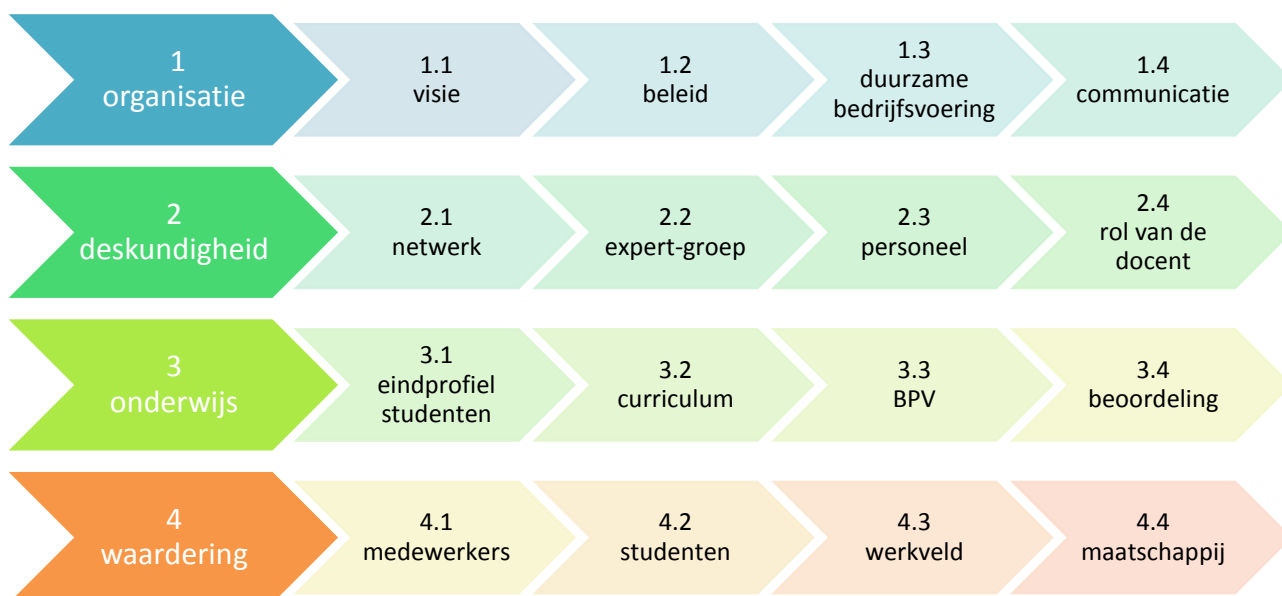


# Het Groene Kompas

voor duurzame ontwikkeling in het MBO



Ervaringen met het Groene Kompas op Nordwin College en Wellantcollege

## Colofon

Het Groene Kompas voor duurzame ontwikkeling in het MBO  
Ervaringen met het Groene Kompas op Nordwin College en  
Wellantcollege

Februari 2016

Anne Remmerswaal  
Wageningen Universiteit, Educatie- en Competentiestudies

---

Deze rapportage is opgeleverd in het kader van het NRO-  
gefinancierde project *Meer dan de Som der Delen – de  
verankering van duurzaamheid in de gehele schoolorganisatie.*

# Inhoudsopgave

1	Introductie	4
	Aanleiding	4
	Meer dan de Som der delen	4
	Leeswijzer	4
2	Het Groene Kompas	5
	Doelstelling	5
	Hoe zit het Groene Kompas in elkaar?	5
	Werkwijze	6
	Samenstelling van de groep	7
	Flexibel inzetbaar	7
3	Inzet het Groene Kompas	8
	Aanpak Nordwin College	8
	Aanpak Wellantcollege	9
4	Wat levert inzet van het Groene Kompas op?	10
	Overzicht en structuur	10
	Bewustwording	11
	Eigenaarschap	11
	Een gezamenlijk beeld	12
	Handvaten voor koersen op duurzaamheid	12
	Concrete afspraken	12
	Aanvulling op Eco-Schools	13
5	Reflectie	14
6	Aanbevelingen	16



*Ik merk dat ik af en toe schrik van de algemene mening van mijn medestudenten over duurzaamheid. Een houding van: Zolang mijn wereld blijft bestaan vind ik het allemaal wel goed. Daarom is het belangrijk om nog bewuster bezig te zijn met duurzaamheid, omdat lang niet iedereen er nog bewust mee bezig is.*

*Student*

*De mensen met wie ik elke dag te maken heb zijn onverdeeld positief over de manier waarop wij met duurzaamheid bezig zijn. Zij zien het belang ervan in en staan – zelfs met een functie die niet direct aan duurzaamheid doet denken als de administratie – achter onze ideeën.*

*Wat zij er vervolgens mee doen, het omzetten in een leerproces voor de studenten, is wisselend. Sommige collega's worstelen hier nog mee en kunnen door andere geïnspireerd worden. Daar moet je permanent mee bezig blijven. Met een thema als duurzaamheid ben je nooit klaar.*

*Teamleider*

*Niet iedereen binnen de organisatie is direct betrokken bij het thema duurzaamheid. Daar ligt voor ons nog een punt van aandacht. We willen dat iedereen nadenkt over wat kan mijn bijdrage zijn vanuit mijn werk, maar ook wat kan er in de school gerealiseerd worden met het oog op duurzaamheid.*

*CvB*

*De ambitie die wij hebben op het gebied van duurzaamheid gaat verder dan zomaar een project. Duurzaamheid zit in de genen van onze school. We willen iedereen binnen de organisatie aanspreken om duurzaamheid vorm te geven binnen de eigen cirkel van invloed, binnen jouw eigen functie.*

*Duurzaamheidscoördinator*

# 1 Introductie

## Aanleiding

Binnen het groene beroepsonderwijs ziet men de belangstelling voor duurzaamheid sterk groeien. Tegelijk constateert men dat de aandacht voor duurzaamheid binnen het onderwijs vaak incidenteel en projectmatig van aard is. Het verankeren van duurzaamheid in het onderwijs is een ingrijpende vernieuwing, en meer dan een onderwijsvernieuwing. Het is een veranderingsproces dat vraagt om betrokkenheid van alle stakeholders in en rondom een onderwijsinstelling.

Nordwin College en Wellantcollege streven naar een integrale benadering van duurzaamheid binnen de instelling. Hierin hebben ze behoefte aan inzicht in de manier waarop zij aan dit proces leiding en sturing kunnen geven, en aan concrete handvaten hiervoor. Met name het betrekken van het middenmanagement (teamleiders en opleidingscoördinatoren) blijkt een uitdaging te zijn.

## Meer dan de Som der delen

Het Groene Kompas voor duurzame ontwikkeling in het MBO<sup>1</sup> is een instrument voor het in kaart brengen van de huidige situatie ten aanzien van duurzaamheid, het formuleren van doelen en acties, en het monitoren van vooruitgang. Binnen het project *Meer dan de Som der Delen – de verankering van duurzaamheid in de gehele schoolorganisatie* is onderzocht op welke manier het Groene Kompas binnen het groene MBO een bijdrage kan leveren aan:

- het vormgeven, ondersteunen en uitdragen van een geïntegreerde visie op duurzaamheid;
- het actief betrekken van medewerkers, in het bijzonder midden management, bij dit proces;
- het zichtbaar maken van vooruitgang richting het realiseren van een geïntegreerde visie.

Deze rapportage beschrijft de ervaringen die binnen het project zijn opgedaan met het instrument het Groene Kompas, binnen de onderwijsinstellingen Nordwin College en Wellantcollege.

## Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt het Groene Kompas toegelicht. De manier waarop het Groene Kompas ingezet is op Nordwin College en Wellantcollege komt aan bod in hoofdstuk 3. In hoofdstuk 4 wordt beschreven wat dit opgeleverd heeft, gevolgd door een reflectie op het proces in hoofdstuk 5. Het rapport sluit af met een aantal aanbevelingen ten aanzien van de inzet van het Groene Kompas.

---

<sup>1</sup> Het Groene Kompas is een aangepaste versie van het instrument AISHE: Auditing Instrument for Sustainability in Higher Education (Stichting DHO, 2010)

## 2 Het Groene Kompas

### Doelstelling

Het *Groene Kompas voor duurzame ontwikkeling in het MBO* helpt MBO-instellingen en opleidingen om:

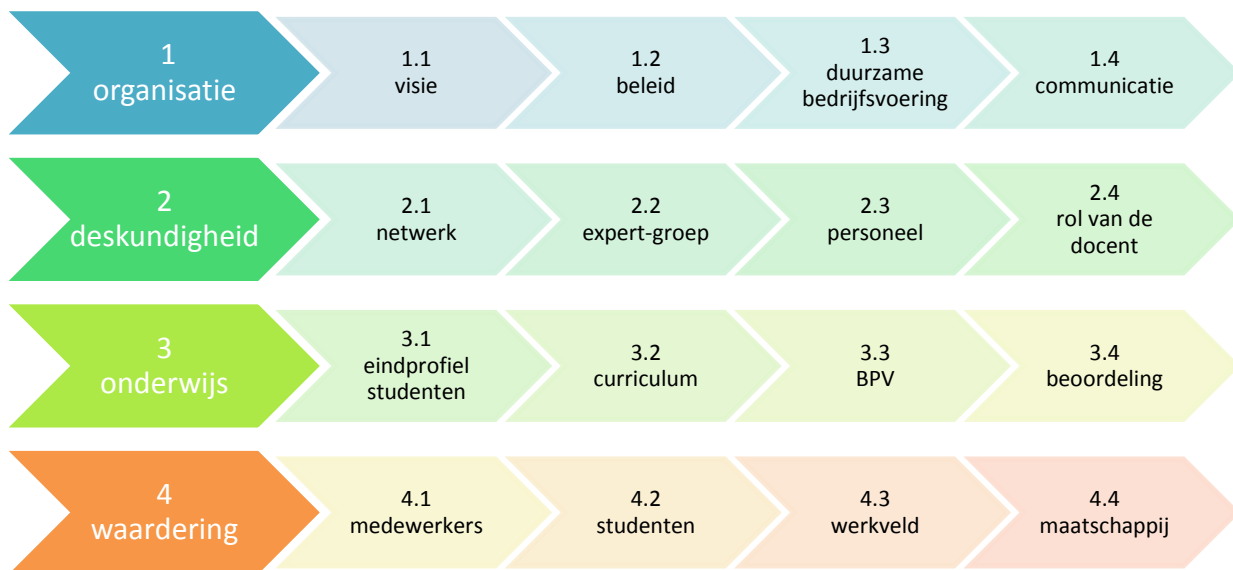
- in kaart te brengen wat de huidige stand van zaken is op het gebied van duurzaamheid,
- ambities te formuleren,
- focus aan te brengen en prioriteiten te bepalen,
- concrete stappen te formuleren om duurzaamheid verder te integreren,
- vooruitgang te monitoren,
- duurzaamheid binnen de hele organisatie te integreren.

Het Groene Kompas is een instrument dat opleidingen zelfstandig kunnen gebruiken. Het bestaat uit:

- het Groene Kompas
- een handleiding
- een formulier voor rapportage

### Hoe zit het Groene Kompas in elkaar?

In het Groene Kompas wordt naar 16 aspecten van duurzaamheid gekeken, verdeeld over vier thema's: organisatie, deskundigheid, onderwijs en waardering (zie figuur 1).



Figuur 1: De 16 aspecten van het Groene Kompas

In het Groene Kompas worden daarnaast vijf fasen onderscheiden. In Tabel 1 wordt een algemene beschrijving van de fasen gegeven. De vijf fasen zijn voor elk van de 16 aspecten concreet uitgewerkt in een tabel (zie ter illustratie Tabel 2). Deze 16 tabellen vormen samen het Groene Kompas.

Aan de hand van het Groene Kompas wordt voor deze aspecten de huidige stand van zaken én de gewenste stand van zaken op het gebied van duurzaamheid in kaart gebracht.

Typering van de fasen				
1 Activiteiten georiënteerd	2 Proces georiënteerd	3 Systeem georiënteerd	4 Keten georiënteerd	5 Maatschappij georiënteerd
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ad hoc</li> <li>Impliciet: niet als duurzaamheid benoemd, niet in documenten vastgelegd.</li> <li>Afhankelijk van individuele initiatieven.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Op project-basis</li> <li>Expliciet: als duurzaamheid benoemd en vastgelegd in documenten.</li> <li>Duurzaamheid naast 'business as usual'</li> <li>Duurzaamheid is nog vooral iets van het management of van een aparte groep docenten binnen de school.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Duurzaamheid is verweven met het bestaande.</li> <li>Duurzaam denken en doen is vanzelfsprekend binnen de opleiding.</li> <li>Studenten en medewerkers zijn actief betrokken.</li> <li>Duurzaamheid is voelbaar in het gebouw en bij de mensen.</li> <li>Er worden doelen gesteld, geëvalueerd en bijgesteld.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het groene VMBO, het groene HBO en de regionale arbeidsmarkt zijn betrokken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De opleiding is actief in de maatschappij.</li> <li>De maatschappij is actief betrokken bij de opleiding.</li> <li>De opleiding heeft een voorbeeldfunctie in de regio en daarbuiten, en staat bekend om haar deskundigheid op het gebied van duurzaamheid.</li> </ul>

Tabel 1: Algemene beschrijving van de fasen

Visie				
1 Activiteiten georiënteerd	2 Proces georiënteerd	3 Systeem georiënteerd	4 Keten georiënteerd	5 Maatschappij georiënteerd
<ul style="list-style-type: none"> <li>De opleiding heeft een visie op duurzaamheid.</li> <li>Deze visie is impliciet: de visie is niet vastgelegd in documenten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De visie is expliciet: de visie is vastgelegd in interne documenten van de opleiding. Bijvoorbeeld in het jaarplan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het hele team is betrokken bij het opstellen van de visie.</li> <li>De visie van de opleiding is vertaald naar concreet beleid.</li> <li>Studenten zijn betrokken bij het ontwikkelen en evalueren van de visie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het groene VMBO, het groene HBO en het regionale bedrijfsleven zijn betrokken bij het ontwikkelen en evalueren van de visie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De visie wordt voortdurend actueel gehouden, samen met maatschappelijke partners.</li> <li>De school heeft ook een visie op lange-termijn ontwikkelingen in de maatschappij, en de rol van de school hierin. De visie op duurzaamheid is hiermee geïntegreerd.</li> </ul>

Tabel 2: Aspect Visie

## Werkwijze

Het Groene Kompas wordt in eerste instantie gebruikt om een 'nulmeting' uit te voeren. Deze nulmeting heeft de vorm van een self-assessment. Tijdens de nulmeting gaat men aan de hand van de beschrijvingen bij de fasen in gesprek. Gezamenlijk bepaalt men in welke fase de opleiding zich nu bevindt, en waar men naar toe wil met de opleiding. Deze sessie wordt ook wel een *consensusbijeenkomst* genoemd: deelnemers beoordelen samen in welke fase de opleiding is, waarbij iedere mening even zwaar telt.



Aan de hand van de resultaten van de sessie wordt een plan van aanpak opgesteld. Na een afgesproken termijn wordt het Groene Kompas opnieuw ingezet. Tijdens deze bijeenkomst evalueert men de vooruitgang. Men bepaalt opnieuw de huidige situatie en ambities worden aangepast, indien nodig.

### **Samenstelling van de groep**

Idealiter wordt er voor een meting aan de hand van het Groene Kompas een groep samengesteld die representatief is voor de opleiding of voor een cluster van opleidingen.

De groep bestaat uit:

- Een aantal docenten (bijvoorbeeld 3)
- Een aantal studenten (3 à 4)
- Minstens één leidinggevende
- Een lid van het ondersteunend personeel
- De duurzaamheidscoördinator

### **Flexibel inzetbaar**

Het Groene Kompas is flexibel inzetbaar. De manier waarop het instrument ingezet wordt kan aangepast worden aan de behoefte van de opleiding of de omstandigheden. Zo kan men kiezen voor een andere samenstelling van de groep of variëren in de volgorde waarin de aspecten behandeld worden. Wel is het belangrijk dat aanpassingen plaatsvinden op basis van bewuste keuzes.

### 3 Inzet het Groene Kompas

Het Groene Kompas is ingezet op Nordwin College en Wellantcollege. De scholen hebben hierbij een verschillende aanpak gekozen. In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe het Groene Kompas ingezet is op de scholen.

#### Aanpak Nordwin College

<b>Samenstelling groep</b>	Onderwijsteam: teamleider en docenten
<b>Begeleid door</b>	Interne facilitator: duurzaamheidscoördinator Nordwin College
<b>Moment</b>	Tijdens teamvergaderingen
<b>Behandelde thema's, aspecten</b>	Een aantal aspecten per keer (3 à 4), startend met thema onderwijs
<b>Focus</b>	Teamleiders
<b>Tweede meting</b>	Heeft nog niet plaatsgevonden

Op Nordwin College is ingestoken op het niveau van de teamleiders (MBO niveau 1&2, MBO niveau 3&4). Voordat men met het Groene Kompas aan de slag ging hebben er twee bijeenkomsten plaatsgevonden om draagvlak voor het instrument te creëren:

1. Introductie en gezamenlijke probleemanalyse
  - Introductie van het project en de doelstelling.
  - Toelichting op het Groene Kompas
  - Gezamenlijke probleemanalyse: Hoe zien teamleiders hun rol ten aanzien van het integreren van duurzaamheid? Welke knelpunten komen ze daarbij tegen? Waar liggen kansen?
2. Aan de slag met het Groene Kompas
  - Een gezamenlijke nulmeting begeleid door een extern facilitator.
  - Teamleiders zijn aan de hand van casestudies zelf aan de slag gegaan zijn met het Groene Kompas. Op deze manier hebben zij meer inzicht gekregen in de manier waarop het instrument werkt (zie de gebruikershandleiding van het Groene Kompas voor de casestudies die hiervoor gebruikt zijn).
  - Teamleiders wisselen met elkaar van gedachte hoe zij het instrument op hun eigen locatie kunnen gebruiken om het werken aan duurzaamheid te versterken.

Tijdens de tweede sessie is met de teamleiders besproken hoe zij het instrument zouden willen inzetten op hun eigen locatie. De teamleiders hadden de voorkeur om dit binnen de bestaande vergaderstructuur te doen, en bij elke teamvergadering een aantal aspecten per keer te behandelen. Dit betekent dat ze er ongeveer een uur per keer mee bezig zijn. Op deze manier is de inzet van het instrument laagdrempelig. Ook is voor deze aanpak gekozen omdat het team een vertrouwde setting is.

Binnen de vier teams van MBO 1&2 is het Groene Kompas gebruikt tijdens de teamvergaderingen. Deze sessies zijn begeleid door de duurzaamheidscoördinator van Nordwin College. In elk team is men begonnen met de

aspecten *curriculum* en *BPV* (stages) van het thema *onderwijs*. Daarna zijn de aspecten *beoordeling* (onderwijs), *visie* (organisatie) en/of *rol van de docent* (deskundigheid) besproken.

Bij de teamleiders van MBO 3&4 is het niet gelukt om het Groene Kompas in te zetten. Het ontwikkelen van de structuur om de nieuwe kwalificatiedossiers aan op te hangen eiste in de eerste helft van het schooljaar alle aandacht op. In de tweede helft van het jaar, waarin de inhoud van de dossiers centraal staat, is wel ruimte gecreëerd.

### Aanpak Wellantcollege

<b>Samenstelling groep</b>	studenten, docenten, locatiedirecteur/teamleider, regiodirecteur, duurzaamheidscoördinator
<b>Begeleid door</b>	Externe facilitator
<b>Moment</b>	Aparte bijeenkomsten
<b>Behandelde thema's, aspecten</b>	Thema's: organisatie, deskundigheid en onderwijs
<b>Focus</b>	Locatie Gorinchem
<b>Tweede meting</b>	Na één jaar

Binnen Wellantcollege heeft de locatie Gorinchem (MBO) deelgenomen aan het project. Het Groene Kompas is ingezet voor de opleidingen Sportvisserij en Groenbeheer. Beide opleidingen worden grotendeels door hetzelfde team vormgegeven. Sportvisserij kan worden gevolgd op niveau 4 en Groenbeheer op alle niveaus (MBO 1-4)

Bij de nulmeting waren alle lagen van de opleiding – van studenten tot directie – betrokken. Bij de tweede meting waren studenten, docenten en de teamleider betrokken. Tijdens de bijeenkomsten zijn 11 van de 16 aspecten behandeld. De aspecten van het thema *waardering* zijn voorlopig buiten beschouwing gelaten. De nulmeting heeft een dagdeel geduurd, de tweede meting twee uur.

## 4 Wat levert inzet van het Groene Kompas op?

*Voor docenten is het best lastig om naast alle andere werkzaamheden ook nog eens actief te blijven op het gebied van duurzaamheid. Je gaat snel mee in de waan van de dag en vergeet waar je je eigenlijk mee bezig zou willen houden. Het Groene Kompas is een mooi instrument om de continuïteit te krijgen die je zou willen hebben met dit soort thema's. Je werkt én aan duurzaamheid, waar jij het wil, én hebt genoeg energie om ook de waan van de dag aan te kunnen.*

*Teamleider*

Wat levert werken met het Groene Kompas op? Deze vraag wordt beantwoord aan de hand van interviews met betrokkenen en verslagen van bijeenkomsten waar het Groene Kompas ingezet is.

- ✓ Overzicht en structuur
- ✓ Bewustwording
- ✓ Versterkt eigenaarschap
- ✓ Een gemeenschappelijke beeld
- ✓ Handvaten voor koersen op duurzaamheid
- ✓ Concrete afspraken
- ✓ Aanvulling op Eco-Schools

### Overzicht en structuur

*Op meerdere vlakken wordt visueel wat de stand van zaken is. Hierdoor kan de discussie vollediger worden gevoerd en geeft het focus in de onderwerpen.*

Het Groene Kompas geeft overzicht tijdens het proces van werken aan duurzaamheid. Dit komt enerzijds door de indeling (vier thema's met elk vier aspecten van duurzaamheid), waarmee het instrument zichtbaar maakt aan welke aspecten van duurzaamheid je kan werken binnen de school. Daarnaast resulteert het werken met het Groene Kompas in een visuele weergave van de huidige stand van zaken en de gewenste stand van zaken op deze verschillende aspecten van duurzaamheid. Dit overzicht helpt om prioriteiten te stellen en keuzes te maken.

*Ik heb geleerd dat het niet gaat om een andere manier van denken, maar dat het belangrijk is om structuur aan te brengen in de manier waarop je denkt.*

*Teamleider*

## Bewustwording

*Realisatie en het in beeld krijgen wat niet bewust is geeft motivatie om aan de slag te gaan. Studenten en collega's doen vaak al onbewust meer dan dat men zich in eerste instantie realiseert.*

*Locatiedirecteur*

Door in kaart te brengen wat de huidige situatie is ten aanzien van verschillende aspecten van duurzaamheid, worden medewerkers zich meer bewust van wat er al gedaan wordt aan duurzaamheid, zowel door henzelf als door collega's. Dit geeft een positieve impuls aan het proces van integreren van duurzaamheid.

Het zichtbaar en expliciet maken van duurzaamheid is één van de uitgangspunten van het Groene Kompas. In fase 1 is een opleiding voornamelijk impliciet met duurzaamheid bezig, in fase 2 is de opleiding expliciet met duurzaamheid bezig. Het werken met het instrument helpt direct om de stap van fase 1 naar 2 te zetten. Daarnaast worden de betrokkenen zich meer bewust waar nog aandachtspunten zijn en kansen liggen.

*Sommige teamleden zijn zich bij het bespreken van dit criterium (rol van de docent) plotseling bewust dat ze misschien wel niet zo'n goed voorbeeld geven aan de studenten. Spontaan vragen ze hun collega's om hen daar op te wijzen als ze bijvoorbeeld vergeten om het licht of de computers uit te doen. We weiden hier een poosje over uit, en er wordt heel wat afgelachen.*

*Fragment uit verslag bijeenkomst*

*Interessant voor het team is om de BPV-opdracht [ten aanzien van duurzaamheid] onderdeel te maken van elke BPV. In de proeves [van bekwaamheid] zit duurzaamheid er duidelijk in, maar na één keer aftoetsen is de opdracht ook weer van de baan. Het team constateert dat dat eigenlijk een gemiste kans is.*

*Fragment uit verslag bijeenkomst*

## Eigenaarschap

Werken met het Groene Kompas heeft geleid tot versterkt eigenaarschap binnen de betrokken teams. Doordat de teams zelf ambities bepalen en doelen stellen, maken zij zich de algemene doelstelling – het integreren van duurzaamheid in de hele schoolorganisatie – meer eigen. Betrokkenen geven daarnaast aan dat het gevoel van onzekerheid om duurzaamheid te implementeren verminderd is.

*Docent B. benadrukt dat er een discussie moet worden gevoerd over de visie van het team over duurzaamheid en over wat het eindprofiel in deze is voor studenten (wat moeten ze geleerd hebben als ze bij ons van school af gaan; wat willen wij hen meegeven?)*

*Fragment uit verslag bijeenkomst*

## Een gezamenlijk beeld

Teams hebben door het werken met het Groene Kompas een scherper en gedeeld beeld wat duurzaamheid in de opleiding kan inhouden. De opbouw in fasen in het instrument is hierbij ondersteunend.

## Handvaten voor koersen op duurzaamheid

*Het Groene Kompas is een instrument dat ons helpt met het formuleren van onze doelen en het monitoren van vooruitgang hiervan. We kijken naar: wat doen we nu al op het gebied van duurzaamheid, wat zouden we willen veranderen en hoe kunnen we dat doen? De kracht van het instrument is het formuleren van doelen als gemeenschap – van management tot werkvloer.*

*Docent*

Het Groene Kompas helpt om grip te krijgen op het proces van integreren van duurzaamheid. Het helpt teams om te beslissen op welke manier ze aan de slag willen gaan met duurzaamheid. Het instrument geeft hierbij zowel handvaten voor het formuleren van doelen, als handvaten voor monitoring.

*Door mee te ontwikkelen is een enorme flow op gang gekomen over hoe werken aan duurzaamheid er uit kan zien in de toekomst, het beeld van wat we aan het bouwen zijn is veel helderder geworden (wat we willen bereiken en hoe we het kunnen bereiken: meer rust en houvast)*

*Duurzaamheidscoördinator*

## Concrete afspraken

Het werken met het Groene Kompas resulteert in concrete afspraken. Om te beginnen helpt het om te weten waar je staat en waar je naar toe *kan* werken. Vervolgens kan je afspreken waar je naartoe *wilt* werken. Vanuit het vaststellen van de gewenste situatie kan zo makkelijk de stap gezet worden naar het formuleren van acties. In deze afspraken kan onderscheid gemaakt worden tussen makkelijk te realiseren acties, tussen prioriteiten, en punten die op later tijdstip aandacht behoeven.

*Afspraak: Wordspin maken en uitwerken om met het team te bepalen waaruit basiskennis voor studenten zou moeten bestaan + woordspin maken en uitwerken om per vakgebied te bepalen waar kennis over duurzaamheid binnen beroepsgroep uit moet bestaan (teamleider initieert dit voor haar team en brengt dit vervolgens in Nordwin breed MBO 1&2 overleg om met de andere locaties af te stemmen).*

*Fragment uit verslag bijeenkomst, aspect curriculum*

*Afspraak: Docent W. laat op één van de eerstvolgende vergaderingen zien welke thema's er bij de eerstejaars bij Loopbaan & Burgerschap worden behandeld rond duurzaamheid, zodat de andere docenten daar naar kunnen verwijzen in hun lessen.*

*Fragment uit verslag bijeenkomst, aspect curriculum*

## Aanvulling op Eco-Schools

*We liepen er tegen aan dat we in het VMBO erg goed overweg konden met Eco-Schools, maar dat we in het MBO vast liepen. Het ontbrak hier aan woorden, taal, instrumenten, om het gesprek aan te kunnen gaan. We zijn op zoek gegaan naar een instrument waarmee we met elkaar in gesprek konden gaan over duurzaamheid. De kernvraag die we onszelf willen stellen is: hoe kunnen we in het MBO gestructureerd werk maken van het thema duurzaamheid?*

CvB

Het Groene Kompas blijkt een geschikte aanvulling te zijn op Eco-Schools, een internationaal keurmerk voor duurzame scholen. De Eco-Schools methodiek wordt op groene (V)MBO-instellingen vaak gebruikt om duurzaamheid in te bedden binnen de school. Binnen Nordwin College en Wellantcollege constateert men dat deze aanpak goed past binnen het VMBO, maar minder binnen het MBO. Docenten en teamleiders konden hier niet goed benoemen wat er gedaan werd op het gebied van duurzaamheid. Ook was er onder hen een gevoel van onzekerheid om duurzaamheid te agenderen, implementeren en studenten hierin de weg te wijzen. Het Groene Kompas fungeert als gespreksleidraad voor de teamleiders. Het instrument is een handvat om structureel (vast op de agenda, vanuit overzicht, via een gemeenschappelijke taal) en systematisch (via de PDCA cyclus, zie gebruikershandleiding) aan de slag te gaan met het verankeren van duurzaamheid in de opleidingen. Het instrument sluit op deze manier goed aan bij het MBO aan en bouwt voort op de beweging die hier in gang is gezet met Eco-Schools.

## 5 Reflectie

Op basis van de ervaringen op Nordwin College en Wellantcollege zien we een aantal aandachtspunten voor het werken met het Groene Kompas.

### Opbouw in fasen

Het Groene Kompas werkt met vijf fasen, waarin een opleiding zich kan bevinden. Elke fase heeft algemene kenmerken (zie pagina 6). Deze opbouw in fasen wekt de indruk dat een opleiding de fasen één voor één doorloopt: van fase 1 naar fase 5. In fase 4 staat de integratie binnen de 'keten' centraal. Dit houdt in dat de opleiding om deze fase te behalen nauw moet samenwerken met het toeleverend en afnemend onderwijs (regionaal VMBO en HBO) en met bedrijven waar afgestuurde studenten werk zullen vinden.

Op MBO-instellingen is de relatie met het regionale bedrijfsleven vaak sterk ontwikkeld. Hierdoor kan het zijn dat al aan verschillende criteria in fase 4 wordt voldaan, terwijl bijvoorbeeld aan de criteria van fase 2 nog niet voldaan wordt. Een fase is echter pas behaald als aan alle criteria van de fase voldaan is én als ook alle voorgaande fasen behaald zijn. Zo kan fase 4 alleen bereikt worden als ook aan alle criteria van fase 1, 2 en 3 voldaan is. Dit roept soms verwarring op. Om hiermee om te kunnen gaan is het belangrijk dat de facilitator van de bijeenkomst de werking, uitgangspunten en onderbouwing van het instrument goed begrijpt. Ook helpt het om veel concrete voorbeelden aan te kunnen dragen.

### Continuïteit

Na een goede startbijeenkomst kan de aandacht verslappen. Het van te voren vaststellen van de termijn waarop teruggeblikt wordt en het inplannen van vervolgbijeenkomsten is daarom belangrijk. Wanneer de acties en afspraken niet tijdens de nulmeting, maar in een aparte bijeenkomst opgesteld worden, is de aanbeveling om deze bijeenkomst maximaal een week na de nulmeting te laten plaatsvinden.

### Flexibele opzet

Het flexibele karakter van het instrument is een sterke kant van het instrument. Hierdoor wordt het mogelijk het aan te passen aan mogelijkheden en behoeften, en bijvoorbeeld laagdrempelig te starten zoals bij Nordwin College gedaan is. Een valkuil van de flexibele opzet is dat er kansen kunnen blijven liggen, waardoor er mogelijk geen optimale resultaten geboekt worden. Vanuit het werken met het instrument op Nordwin College en Wellantcollege zien we hierbij de volgende aandachtspunten.

#### *Waardering*

Het instrument biedt de vrijheid om zelf te kiezen in welke volgorde de aspecten het best behandeld kunnen worden, en om bepaalde aspecten of thema's in eerste instantie buiten beschouwing te laten en pas later op te pakken. Het thema *waardering* (waardering door studenten, docenten, werkveld en maatschappelijke organisaties) is op beide scholen voorlopig uitgesteld. Hiermee blijven kansen liggen voor reflectie op het proces van verduurzamen. Voor dit thema moet de opleiding of instelling in kaart brengen hoe (oud-)studenten, docenten, het regionaal bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties het beleid van de school ten aanzien van duurzame ontwikkeling waarderen. Dit kan waardevolle input opleveren in het proces van verankeren van duurzaamheid. Daarnaast biedt het een kans om een bredere groep mensen – binnen en buiten de school – te betrekken bij het proces.



*Van smal naar breed*

Op Nordwin College is 'smal' gestart: met de onderwijsteams, bestaande uit teamleider en docenten. Door op gegeven moment ook studenten en management actief bij het proces te betrekken wordt de kans op concrete resultaten ten aanzien van duurzaamheid verhoogd. Het is in dit geval belangrijk met elkaar vast te stellen wanneer en op welke manier deze stap gezet moet worden, en wie dit op zich neemt.

### **Bottom-up or top-down?**

Wie neemt het initiatief voor inzet van het Groene Kompas? En wie draagt de verantwoordelijkheid voor de uitvoering en continuïteit? Het Groene Kompas kan vanuit verschillende niveaus ingestoken worden. Het uiteindelijke doel is om breed draagvlak te creëren, waarbij zowel docenten als management zich eigenaar voelen van het instrument en proces.

### **Afstemming binnen de school**

Het Groene Kompas richt zich op het niveau van een opleiding of cluster van opleidingen. Bepaalde onderdelen kunnen beter op een ander niveau opgepakt worden, bijvoorbeeld voor het hele MBO 1&2 in de breedte, op locatieniveau of op instellingsniveau, of in overleg met een beleidsadviseur, de examensecretaris, afdeling P&O. Dit vraagt om afstemming binnen de school. Het is belangrijk om af te spreken wie hiervoor de verantwoordelijk neemt.

## 6 Aanbevelingen

### Draagvlak

Begin met het creëren van draagvlak onder degenen die het Groene Kompas in gaan zetten. De aanpak via een workshop waarin casestudies worden besproken (beschreven in de gebruikershandleiding) is hiervoor geschikt. Ook een 'proef' nulmeting is een goede manier om mensen te laten ervaren hoe het instrument werkt, en wat het op kan leveren. Betrek daarnaast het bestuur van de school vanaf het begin bij het proces.

### Vastleggen in bestaande structuren

Integreer het werken met het instrument in bestaande structuren, op verschillende niveaus. Bijvoorbeeld in het jaarplan, in de jaarplanning, in teamvergaderingen, in het koersplan, in beleidsplannen.

### Concrete afspraken

Maak afspraken zo concreet mogelijk. Bedenk wanneer er een actie geformuleerd wordt: Hoe gaan we dat doen? Wie is verantwoordelijk? Op welke termijn? Bijvoorbeeld bij een afspraak als *'bedrijven bewust betrekken bij het ontwikkelen van het curriculum'*. Hoe gaan we dat concreet aanpakken?

### Schoolbreed

Idealiter wordt het instrument schoolbreed ingezet. Op deze manier kunnen onderdelen die het best op andere niveaus aangepakt worden, makkelijker afgestemd en geagendeerd worden. Dit vergroot het impact van het instrument.

### Samenstelling van de groep

Zorg dat de samenstelling van de groep in balans is. Richtlijn hierbij is dat de samenstelling van de groep representatief is voor de samenstelling van de opleiding (of cluster van opleidingen). Indien bewust gekozen wordt voor een andere samenstelling, bedenk dan op welk moment of op welke manier de overgang naar een representatieve groep gemaakt kan worden.

### Verantwoordelijkheid

Stel vast wie verantwoordelijk is voor de inzet van het instrument. Dit is degene die overzicht kan bewaken over het proces, en over de afstemming met andere niveaus.

### Interne expertise

Ontwikkel binnen de school de expertise om zelf te kunnen werken met het Groene Kompas. Werk ernaar toe dat één of meerdere mensen binnen de school de bijeenkomsten waarin met het Groene Kompas gewerkt worden kunnen faciliteren. Er kan bijvoorbeeld voor de eerste bijeenkomsten een externe facilitator ingezet worden, die gaandeweg het faciliteren overdraagt aan een aantal mensen binnen de school. Een externe facilitator, ervaren met het Groene Kompas en/of AISHE, kan een groep inspireren met voorbeelden van andere scholen, heeft een frisse blik, en kan de werking van het instrument goed toelichten.

## Het Groene Kompas voor duurzame ontwikkeling in het MBO

*Ervaringen met het Groene Kompas op Nordwin College en Wellantcollege*



Wageningen, februari 2016

---

In samenwerking met:

Met dank aan:

Mogelijk gemaakt door  
financiering van:

**Oberon**  
onderzoek | advies

**nordwin**  
COLLEGE

**wellantcollege**  
||

**NRO**  
NATIONAAL REGIEORGAAN  
ONDERWIJS ONDERZOEK