

Duurzaamheid HOGENT

Onze wens voor HOGENT

**Strategie, organisatiestructuur &
duurzaamheidsthema's**

Karen Van Bastelaere

15 december 2022

**DIENSTEN
VAN DE
BEHEERDER**

Duurzaamheid HOGENT
Beleidskader
2021 - 2022

**HO
GENT**

**HO
GENT**

OVER DIT RAPPORT

HOGENT hecht heel veel belang aan duurzaamheid (in de meest brede betekenis van het woord). HOGENT kiest bewust om haar duurzaamheidsstrategie en -beleid te kaderen binnen de **Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's)** van de Verenigde Naties omdat die er net zoals HOGENT van uitgaan dat geen enkel duurzaamheidsthema op zich staat en een **geïntegreerde aanpak** van verschillende duurzaamheidsthema's nodig is. Dit rapport bestendigt het engagement van HOGENT om ambassadeur en katalysator te zijn voor duurzaamheid en onderzoekt hoe ze een nog grotere **positieve impact** kan hebben **op mens én planeet**.

Het rapport belicht de HOGENT-strategie en zet de krijtlijnen uit voor hoe HOGENT duurzaamheid structureel zal integreren en lijst de duurzaamheidsthema's op waaraan HOGENT de komende vijf jaar prioritair aandacht zal besteden. Het geeft aan hoe HOGENT de transitie naar een duurzamere samenleving mee vorm zal geven en welke ambities HOGENT heeft.

De komende jaren zal HOGENT haar concrete engagementen verder aanscherpen en het duurzaamheidsbeleid verder uitwerken, implementeren en opvolgen.

Dit rapport volgt reeds deels de G4-richtlijnen, de internationaal erkende standaarden voor duurzaamheidsverslaggeving van het **Global Reporting Initiative (GRI)**. De GRI G4-richtlijnen beschrijven twee 'verslaggevingsopties': Core of Comprehensive. HOGENT zal in de toekomst rapporteren op Core niveau en op het einde van elk *geïntegreerd jaarverslag* de G4-Core-richtlijnen aftoetsen.

De punten die voor HOGENT het meest essentieel zijn in de **transitie naar een duurzame hogeschool** en dus de meeste aandacht verdienen, staan vetgedrukt. *Belangrijke concepten en duurzaamheidskaders* die in het rapport vermeld worden staan schuingedrukt en worden opgenomen in de verklarende woordenlijst in bijlage 3.

**HO
GENT**

VERSLAGPERIODE

Dit rapport is gebaseerd op input uit 2019, 2020, 2021 en 2022.

In de toekomst zal de verslagperiode gelijklopen met het jaarverslag met het oog op de publicatie van een *geïntegreerd jaarverslag*. Het geïntegreerd jaarverslag zal dan de periode van januari tot december van elk kalenderjaar beslaan.

Bedoeling is dat voor boekjaar 2022 het eerste geïntegreerde jaarverslag wordt opgemaakt waarna jaarlijks een update wordt gepubliceerd.

SCOPE

Dit duurzaamheidsrapport belicht HOGENT en betreft alle 12 campussen van HOGENT.

WERKWIJZE & MATERIALITEIT

Zowel de verankering van duurzaamheid in de organisatie, alsook de vooropgestelde duurzaamheidsthema's zijn het resultaat van een participatief traject met studenten en medewerkers en werd gevalideerd door verschillende interne en externe stakeholders. De prioritaire thema's werden bepaald op basis van de relevantie voor HOGENT, de maatschappij en het *materialiteitsbeginsel*.

Om een gedegen duurzaamheidsbeleid uit te werken baseert HOGENT zich op de *Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen* (SDG's). Bovendien houdt het beleid rekening met andere concrete duurzaamheidsconcepten/-richtlijnen (al dan niet reeds vervat in de SDG's) en een steeds strenger wordend wettelijk kader inzake opvolging en rapportering.



Figuur 1 - Niet-limitatief overzicht van duurzaamheidsconcepten/-richtlijnen (Meer info – zie Verklarende woordenlijst in bijlage 3)

Inhoudstafel

OVER DIT RAPPORT	3
1. HOGENT.....	7
2. Duurzaamheid HOGENT	8
2.1 Visie HOGENT	8
1.2 De duurzaamheidsstrategie.....	9
1.3 Duurzaamheidsdoelstellingen	10
3. Duurzaamheidsstructuur.....	15
3.1 Duurzaamheidsraad.....	15
3.2 Thematische hubs.....	17
3.3 Duurzaamheidshub	20
3.4 Sustainability Office.....	20
3.5 Impact op bestaande organen.....	21
3.7 Goed bestuur	23
4. De prioritaire thema's	25
4.1 Materialiteitsbepaling.....	25
4.2 De stakeholders	26
4.3 HOGENT.....	30
4.4 De materialiteitsmatrix.....	32
4.5 De impact van HOGENT	34
4.6 Dubbele materialiteit.....	35
4.7 Prioritaire (materiële) thema's	37
5. Duurzaam onderwijs.....	39
5.1 De duurzame professional.....	40
5.2 Duurzaamheidscompetenties	41
5.3 De aanpak.....	43
6. Onderzoek en dienstverlening.....	45
7. GRI-concordantietabel.....	46
8. SDG-index.....	47
9. Bijlagen	48

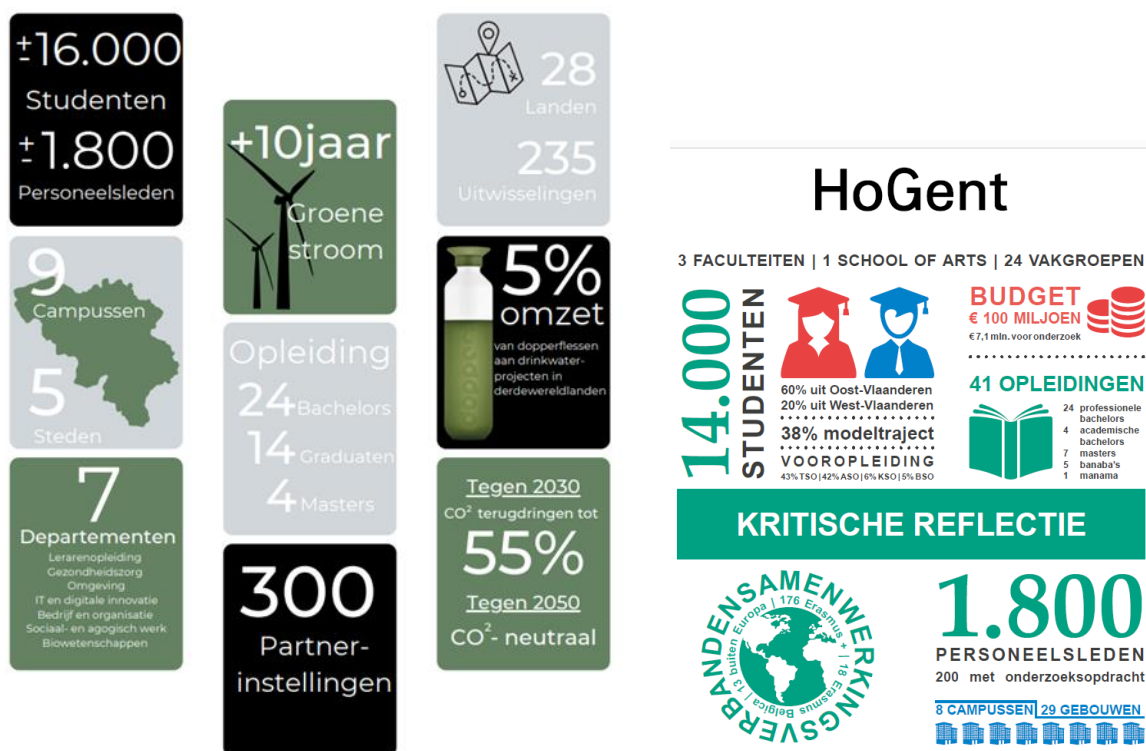
**HO
GENT**

1. HOGENT

In het kader van *GRI-rapportering* moet elke onderneming ook basisdata, basisgegevens van de organisatie opnemen die standaard ook in het jaarverslag opgenomen worden. Dit hoofdstuk is voorlopig nog niet uitgewerkt, maar zal onderdeel uitmaken van het *geïntegreerd jaarverslag* van boekjaar 2022. Dit deel zal onder andere onderstaande topics bespreken:

- Wie is HOGENT? Wie is de HOGENTenaar? HOGENT gemeenschap?
- Vestigingen?
- Aantal medewerkers? Studenten?
- Historiek?
- Omzet?
- Lokale en internationale impact door uitwisseling?
- ...

Er wordt geopteerd voor een dynamische voorstelling in de huisstijl van HOGENT om deze informatie breed toegankelijk te maken. Onderstaande voorbeelden geven een aantal mogelijke visualisaties en kengetallen weer. De kengetallen liggen nog niet vast en moeten sowieso nog worden gecontroleerd en geüpdatet.



Figuur 2: Belangrijke kengetallen HOGENT – Voorstel uit opleidingsonderdeel Waardecreatie meten en rapporteren – Academiejaar 2021-2022

Figuur 3: Cover Kritische reflectie uit 2016

HO GENT

2. Duurzaamheid HOGENT

2.1 Visie HOGENT

(Zoals ook opgenomen in het Strategisch plan 2023-2028)

HOGENT is een **waardengedreven organisatie** die een positieve impact uitoefent op de wereld waarin we leven. HOGENT doet dit samen **met én voor haar** verschillende **stakeholders**: de studenten, de medewerkers, de (internationale) partners, de lokale gemeenschappen en de maatschappij in het algemeen.

HOGENT zet sterk in op samenwerking, dynamische interactie en cocreatie en stimuleert op die manier bewust **creativiteit, duurzame innovatie en toekomstgericht denken en ondernemen**. Ze doet dit niet alleen via haar onderwijs, onderzoek, dienstverlening en beoefening van de kunsten, maar ook in haar eigen dagelijkse werking.

De focus van HOGENT ligt zowel op **vakgerichte** als op **brede maatschappelijke ontwikkeling en zelfontplooiing**. HOGENT hanteert daarbij het concept van **circulair leren**: kennis, informatie en middelen ontwikkelen, evolueren en circuleren voortdurend tussen studenten, lesgevers, onderzoekers en alle andere medewerkers, en tussen HOGENT en haar lokale en internationale partner(organisatie)s.

HOGENT wil **klimaatneutraal⁺** zijn. Dit betekent inzetten op **netto-nuluitstoot** van broeikasgassen én een positieve bijdrage leveren aan de andere **planetaire grenzen**. Ook hier hanteert HOGENT de principes van **circulariteit**: met de beschikbare middelen zo veel mogelijk waarde creëren en zo weinig mogelijk verspillen.

Vanuit haar sociale, ecologische en maatschappelijke verantwoordelijkheid profileert HOGENT zich als een **(vrij)moedige plek** waar ruimte is voor dialoog en waar fouten maken mag. Een **inclusieve plek** waar iedereen zich veilig, gelijkwaardig en gerespecteerd voelt en zich ten volle kan ontplooiën, ongeacht leeftijd, achtergrond, afkomst, religie, gender, beperking,

HOGENT toont elke dag dat economische, sociale en technologische vooruitgang ten voordele van alle mensen én in harmonie met de natuur mogelijk is.

1.2 De duurzaamheidsstrategie

Met de HOGENT-visie als leidraad kan concrete invulling worden gegeven aan wat duurzaamheid betekent voor HOGENT:

HOGENT wil een inclusieve, klimaatneutrale⁺ en circulaire kennisinstelling zijn die samen met haar community een positieve impact heeft op mens én planeet.

Om het duurzaamheidsbeleid verder vorm te geven en aan te scherpen, zal HOGENT zich richten op vier pijlers:

1. HOGENT wil *sterke duurzaamheid* structureel inpassen in haar **bestuur en beleid**. Duurzaamheid raakt de hele organisatie, en is niet de taak van één enkele directie, opleiding, onderzoekscentra of dienst. **Een integrale strategie** die doordringt tot in elke entiteit en op elk niveau en bovendien structureel verankerd is, is een belangrijke succesfactor.
2. HOGENT wil *sterke duurzaamheid* integreren in **onderwijs, onderzoek, dienstverlening en beoefening van de kunsten** op een manier dat **elke HOGENTenaar** vanuit hun eigen domein **een positieve impact** heeft op mens én planeet en dat op een manier die er toe doet voor de sector waarbinnen die werkzaam is of zal zijn.
3. HOGENT **wil doen wat ze zegt** en ontwikkelt studeer- en werkomgevingen, faciliteiten, voorzieningen, dienstverlening, processen, ... op dusdanige manier dat ze bijdragen tot een **bedrijfsorganisatie** die **klimaatneutraal⁺, circulair en inclusief** is.
4. HOGENT staat voor **betrokkenheid van top tot basis**. Deze duurzaamheidsstrategie is geen papieren tijger, maar is gekend en leeft. Dit betekent dat we bouwen aan bewustzijn en aan leren van elkaar. Medewerkers en studenten krijgen de kans om te groeien en samen te ontdekken wat werkt en wat niet. Hierbij wordt rekening gehouden met ieders talent(en) en behoeften. HOGENT geeft vertrouwen en moedigt ideeën aan.

HOGENT doet dit als **verantwoordelijke, toegankelijke en transparante organisatie** waarin **inclusieve, participatieve en representatieve besluitvorming**, open en eerlijke communicatie en toegang tot informatie centraal staan.

Many seeds, large impact, one step at a time

(Vele zaadjes, grote impact, één stap per keer)

HOGENT wil dingen en mensen in beweging zetten om het draagvlak te versterken en de positieve maatschappelijk impact te vergroten. We willen in onze job, in onze vorming, bij onze medewerkers, onze studenten, onze afgestudeerden en onze partners de competenties ontwikkelen die ons toelaten een bewuste keuze te maken voor de meest duurzame optie voor mens én planeet. HOGENT is hierin niet naïef. We beseffen dat we HOGENT en de wereld niet op één dag gaan veranderen, maar we willen wel volop voor de transitie gaan.

1.3 Duurzaamheidsdoelstellingen

(In overeenstemming met Strategisch plan 2023-2028)

HOGENT is een (vrij)moedige plek die bouwt aan een inclusieve, klimaatrobuuste⁺ en circulaire hogeschool en samenleving (SD7).

HOGENT is een gemeenschap van unieke mensen waar iedereen zichzelf kan zijn en een plaats heeft. De grote verscheidenheid is een sterkte die mogelijkheden schept. HOGENT zet in op een **diverse instroom van studenten en medewerkers en op impactvolle partnerschappen, werkt aan gelijke kansen en stimuleert inclusie.**

HOGENT bouwt aan een organisatie en maatschappij die inclusief, klimaatrobuust⁺ en circulair is. In ons beleid en ons dagelijks handelen (onze job, onze studie, onze partnerschappen...) streven we naar **de duurzaamste optie voor mens en planeet.** We zetten mensen, tijd, energie en middelen optimaal in.

HOGENT creëert **een veilige ruimte waar open debat en dialoog mogelijk zijn, waar we elkaar versterken en waar het geoorloofd is om fouten te maken en daaruit te leren.** In die vrijmoedige ruimte komen we tot een beter onderling begrip en tot antwoorden op vele duurzaamheidsvraagstukken.

**HO
GENT**

Kritische succesfactoren (KSF'en)

KSF1	Duurzaamheid is zichtbaar verankerd in de HOGENT-organisatiestructuur.
KSF2	Een duurzaamheidstoets is geïntegreerd in de beslissingsprocessen en de dagelijkse werking.
KSF3	Thematische beleidsplannen en jaaractieplannen (inclusie, biodiversiteit, mobiliteit, klimaatactie, veiligheid, gezondheid en algemeen welzijn, ...) zijn ontwikkeld.
KSF4	Nulmetingen zijn uitgevoerd en meetinstrumenten zijn ontwikkeld.
KSF5	Duurzaamheid (naar vorm en inhoud) is geïntegreerd in onderwijs, onderzoek, dienstverlening en de beoefening van de kunsten.
KSF6	Er is een beleid om meer intern en extern draagvlak en betrokkenheid te creëren.

Operationele doelstellingen (OD's), indicatoren en acties

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de operationele doelstellingen, alsook een niet-limitatieve lijst en planning van de te ondernemen acties per kritische succesfactor. De voorgestelde indicatoren zijn de indicatoren die minimaal moeten opgevolgd worden, maar deze zullen verder aangevuld en verfijnd worden naarmate de implementatie van het duurzaamheidsbeleid verder vorm krijgt. De vetgedrukte **indicatoren** worden expliciet opgenomen in het Strategisch plan.

KSF1 Duurzaamheid is zichtbaar verankerd in de HOGENT-organisatiestructuur.				
OD1	Tegen 2025 is de voorgestelde duurzaamheidsstructuur zoals voorgesteld in 'Hoofdstuk 3 Duurzaamheidsstructuur' volledig geïntegreerd in de HOGENT-organisatie.			
A C T I E S			I N D I C A T O R E N	
	2023	Oprichting en samenstelling Duurzaamheidsraad		<input type="checkbox"/> Aantal keer dat de Duurzaamheidsraad en de verschillende thematische hubs samenkomen per academiejaar <input type="checkbox"/> Evolutie van het aantal medewerkers/jobstudenten/vrijwilligers werkzaam binnen de D-hub en het Sustainability Office <input type="checkbox"/> Verhouding samenstelling duurzaamheidsorganen (multidisciplinair/divers/representatief)
	2023	Oprichting en samenstelling nieuwe (tijdelijke) hubs		
	2023	Afstemmen werking en samenstelling van bestaande organen ifv duurzaamheidsbeleid		
	2023	Oprichting Sustainability Office, aanwerven jobstudenten		
	2024	Uitbouwen D-hub		
	2025	Uitvoering van een interne duurzaamheidsaudit (ESG) mits goedkeuring audit- en risicocomité die peilt naar realisatie van KSF's		

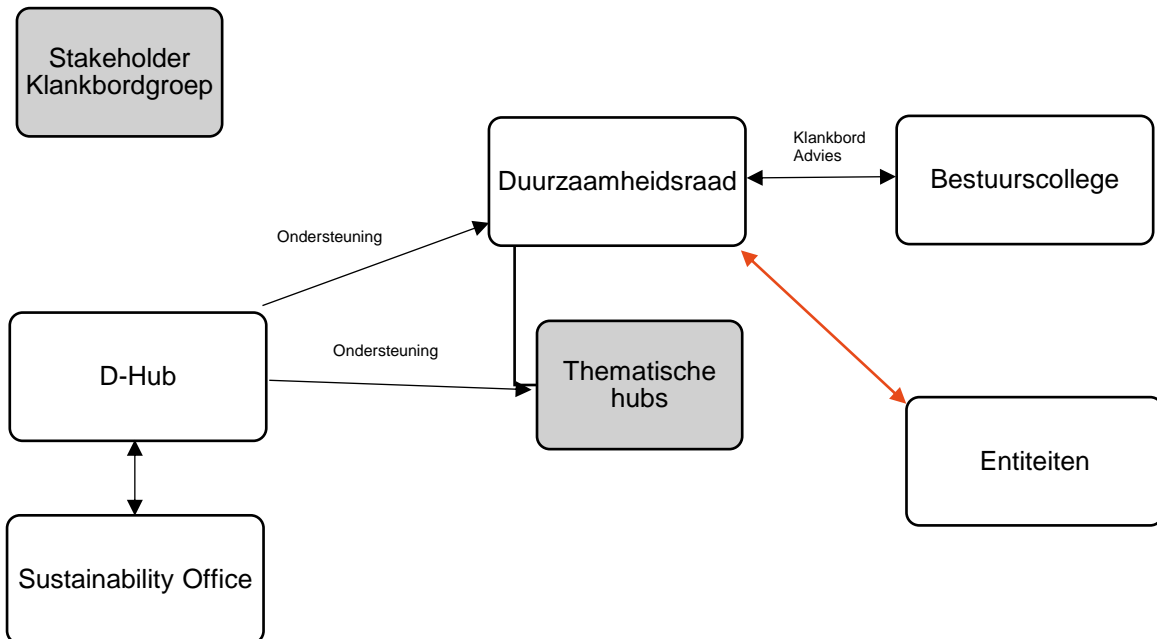
KSF2 Een duurzaamheidstoets is geïntegreerd in de beslissingsprocessen en de dagelijkse werking.				
OD2 Tegen 2028 gebeurt bij elke beslissing een Duurzaamheidstoets zoals voorgesteld in 'Hoofdstuk 3 Duurzaamheidsstructuur'.				
A C T I E S	2023	Duurzaamheidstoets ontwikkelen/testen bij formele beslissingen	I N D I C A T O R E N	<input type="checkbox"/> Percentage formele beslissingen met een duurzaamheidstoets (vs formele beslissingen zonder toets)
	2024	Duurzaamheidstoets ontwikkelen/testen bij informele beslissingen		<input type="checkbox"/> Percentage diensten/directies/departementen die van de toolbox gebruik maken in hun operationele werking
	2024	Duurzaamheid opnemen in balansmomenten		<input type="checkbox"/> Percentage medewerkers die een duurzaamheidstoets integreren in hun job
	2025	Ontwikkelen instrumentarium/toolbox duurzaamheidstoets		<input type="checkbox"/> Percentage opleidingen met duurzaamheid in P2P
	2025	Voorstellen/workshops instrumentarium/toolbox		<input type="checkbox"/> Aandacht voor duurzaamheid in het jaaractieplan (JAP) van de diensten en directies, de opleidingen en de opleidingscentra
KSF3 Thematische beleidsplannen en jaaractieplannen (inclusie, biodiversiteit, mobiliteit, klimaatactie, veiligheid, gezondheid en algemeen welzijn, ...) zijn ontwikkeld.				
OD3 Tegen eind 2023 heeft elke thematische hub een beleidsplan en jaaractieplan ontwikkeld en gaat elke thematische hub aan de slag met concrete projecten.				
A C T I E S	2023	Opmaken van een mobiliteitsbeleid/ bedrijfsvervoersplan, inclusiebeleid, biodiversiteitsplan, ... en bijhorende jaaractieplannen, communicatieplannen en meetinstrumenten	I N D I C A T O R E N	<input type="checkbox"/> Aantal thematische hubs met beleidsplan
	2023	Opmaken integriteitsbeleid		<input type="checkbox"/> Aantal projecten gerealiseerd per hub
	2023	Opmaken duurzaamheidstransitiebeleid		<i>Specifieke hub-gerelateerde indicatoren:</i>
	2024	Opmaken duurzaam aankoopbeleid, afvalbeleid, ...		<input type="checkbox"/> Evolutie van het aantal studenten en medewerkers per identiteitskenmerk
	2024	Opmaken draaiboek duurzame campussen (gebouwen en terreinen)		<input type="checkbox"/> Evolutie van registratie van aantal diversiteitskenmerken op HOGENT
				<input type="checkbox"/> Mobiliteitsshift bij medewerkers en studenten
				<input type="checkbox"/> Vermindering van de uitstoot
				<input type="checkbox"/> Percentage nieuwe bestekken waarin duurzaamheidsparameters worden opgenomen
				<input type="checkbox"/> Percentage infrastructuurprojecten die op een geïntegreerde manier worden aangepakt

KSF4	Nulmetingen zijn uitgevoerd en meetinstrumenten zijn ontwikkeld.		
OD4	Om de voortgang te bewaken en de resultaten te tonen is het belangrijk dat HOGENT duurzame doelstellingen meetbaar maakt. Tegen eind 2024 heeft HOGENT een duurzaamheidsdashboard. Tegen eind 2025 heeft HOGENT een continue carbon footprint-meetinstrument in gebruik.		
A C T I E S	2023 2023 2024 2025	Bepalen KPI's en opmaken dashboard Ontwikkelen <i>carbon footprint</i> -meetinstrument Uitvoeren nulmetingen Opstarten monitoring	I N D I C A T O R E N
			<input type="checkbox"/> Evolutie van de KPI's per prioritair duurzaamheidsthema op het duurzaamheidsdashboard <input type="checkbox"/> Evolutie van de nauwkeurigheid van het <i>carbon footprint</i> meetinstrument (scope I, II en III) <input type="checkbox"/> Evolutie van de metingen per academiejaar
KSF5	Duurzaamheid (naar vorm en inhoud) is geïntegreerd in onderwijs, onderzoek, dienstverlening en de beoefening van de kunsten		
OD5	Tegen 2028 is duurzaamheid naar vorm en inhoud geïntegreerd in elke opleiding, elk onderzoek, elke dienstverlening en in de beoefening van de kunsten.		
A C T I E S	2023 2023 2023 2023 2023 2023 2024 2027 2028	Opstart tijdelijke hub – Duurzaam onderwijs Curriculumscan + inzichtelijk maken resultaten Duurzaamheidscompetenties in kaart brengen Actualiseren en bijsturen beleid inzake praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek op basis van tussentijdse evaluatie van de onderzoekscentra (zie SD4) Ontwikkelen visie op dienstverlening (zie SD4) Good practices bundelen Opstarten professionaliseringstraject Integratie in elke opleiding van basisduurzaamheidscompetenties Extracurriculair aanbod voor studenten (en alumni) aanbieden	I N D I C A T O R E N
			<input type="checkbox"/> Het aantal en de evolutie van de opleidingen met een basispakket aan duurzaamheidscompetenties in het programma. <input type="checkbox"/> Het aantal collega's dat een professionaliseringstraject duurzaamheid volgt <input type="checkbox"/> Evolutie van aantal studenten (en alumni) dat gebruik maakt van het extracurriculair aanbod

KSF6 Er is een beleid om meer intern en extern draagvlak en betrokkenheid te creëren.				
OD6 HOGENT creëert meer intern en extern draagvlak en betrokkenheid. HOGENT is SDG Ambassadeur tegen 2028.				
A C T I E S	2023	Opmaken communicatieplan duurzaamheidsvisie, -actieplan en concrete engagements	I N D I C A T O R E N	<input type="checkbox"/> Percentage HOGENTenaars dat op de hoogte gebracht is van het duurzaamheidsbeleid
	2023	Opstarten sensibiliseringsacties		<input type="checkbox"/> Evolutie van aantal sensibiliseringsacties per persona per academiejaar
	2023	Opmaken richtlijnen voor divers-sensitieve interne en externe communicatie		<input type="checkbox"/> Evolutie van aantal collega's/studenten die deelnemen aan duurzaamheidsacties
	2023	Uitwerken professionaliseringstraject		<input type="checkbox"/> Evolutie van aantal collega's dat een of meerdere workshops/opleidingen/... uit het professionaliseringstraject duurzaamheid heeft gevolgd.
	2024	Steekproef communicatiemiddelen en bijsturen waar nodig		<input type="checkbox"/> Aantal behaalde duurzaamheidscertificaten en -labels
				<input type="checkbox"/> Percentage communicatiemiddelen dat voldoet aan divers-sensitieve communicatie (steekproef)

Tabel 1 – Operationele doelstellingen/indicatoren/actieplannen Duurzaamheid

3. Duurzaamheidsstructuur



Figuur 4 - Duurzaamheid in organisatiestructuur

3.1 Duurzaamheidsraad

De Duurzaamheidsraad geeft advies aan het bestuurscollege om te komen tot een ambitieuze en samenhangende duurzaamheidsstrategie, bijhorende strategische doelstellingen en transitie- en actieplannen. De samenstelling, de onafhankelijkheid, de positionering en de opdrachten van de raad worden hieronder vastgelegd.

Bevoegdheden

De Duurzaamheidsraad:

- bereidt de lange termijnvisie voor op duurzaamheid: hoe kan HOGENT als hogeschool bijdragen aan een duurzame maatschappij? Hoe kan HOGENT de duurzaamheidsdoelstellingen (SDG's) integreren in alle facetten van de hogeschool? Hoe wordt duurzaamheid deel van de HOGENT-bedrijfscultuur en de bedrijfsvoering?
- integreert verschillende duurzaamheidsaspecten en brengt deze samen in transitieplannen en volgt deze op;
- formuleert SMART-doelstellingen, bepaalt prioriteiten en stelt hiertoe een actieplan op;
- volgt de thematische hubs op, geeft input en controleert de ontvankelijkheid van de samenstelling, de voorgestelde visies, doelstellingen en actieplannen;
- geeft advies in alle domeinen van het huidig beleid en aan alle entiteiten en volgt de deze adviezen op (zie 3.5 Goed bestuur - Duurzaamheidstoets). De Duurzaamheidsraad doet dit hetzij op eigen initiatief, hetzij op uitdrukkelijke vraag van een HOGENT-bestuurs-, advies- of overlegorgaan;
- initieert, interpreteert en finaliseert de duurzaamheidsrapportering.

In dialoog met de betrokken directies, diensten, departementen, opleidings- en onderzoekscentra én rekening houdende met de geldende GDPR-regelgeving heeft de Duurzaamheidsraad voor de uitvoering van haar opdracht en voor zover relevant toegang tot gebouwen, lokalen, data, documenten... Alle informatie die in het bezit komt van de raad is vertrouwelijk en wordt met de nodige discretie behandeld.

Samenstelling

De Duurzaamheidsraad bestaat uit:

Onafhankelijke leden

- Drie onafhankelijke leden. Dit betekent dat de leden (in de vijf jaren) voorafgaand aan de aanstelling geen relaties of banden hadden met de instelling. Enkel de onafhankelijke leden hebben stemrecht. De leden worden aangesteld door het bestuurscollege.

De onafhankelijke leden hebben voldoende affiniteit met de publieke sector, het hoger onderwijs in Vlaanderen en de kunsten.

De onafhankelijke leden waken erover dat hun lidmaatschap niet onverenigbaar is met andere functies en mandaten en tekenen voor hun aanstelling een onafhankelijkheidsverklaring.

- Als geheel beschikt de raad over voldoende deskundigheid inzake verschillende aspecten van ethische, sociale, ecologische en circulaire duurzaamheid.

De onafhankelijke leden duiden onder elkaar een voorzitter aan.

Aan de onafhankelijke leden wordt een presentievergoeding van 175 euro per vergadering uitbetaald. De voorzitter ontvangt het dubbele. Verplaatsingskosten worden vergoed.

Vaste leden

- De leden worden bijgestaan door 12 vaste leden zo gekozen dat multidisciplinair overleg mogelijk is. De vaste leden zijn:
 - de algemeen directeur, die zich kan laten vervangen door de beheerder
 - de duurzaamheidscoördinator
 - drie studenten aangeduid door de Algemene Studentenraad (ASR) die de verschillende onderwijsniveaus binnen HOGENT vertegenwoordigen (m.n. de graduatens, professionele bachelors en de academische bachelors)
 - vier vertegenwoordigers aangeduid door het managementcomité
 - een vertegenwoordiger aangeduid door de Onderzoeksraad PWO
 - een vertegenwoordiger aangeduid door de Onderzoeksraad Kunsten
 - een vertegenwoordiger aangeduid door de School of Arts

Voor elke hierboven vertegenwoordigde entiteit wordt één plaatsvervanger aangeduid door de desbetreffende entiteit.

De secretaris wordt aangeduid door de voorzitter van de Duurzaamheidsraad. De secretaris hoeft geen lid van de Duurzaamheidsraad te zijn.

Andere genodigden

- Daarnaast kunnen andere personen dan de onafhankelijke leden en de vaste leden, in hoofde van hun functie of deskundigheid uitgenodigd worden.

De secretaris, de vaste leden en de andere genodigden hebben geen stemrecht.

Bij de samenstelling van de Duurzaamheidsraad (onafhankelijke en vaste leden) is er aandacht voor een voldoende gevarieerde samenstelling op vlak van culturele diversiteit, genderidentiteit, genderexpressie, seksuele oriëntatie en andere kenmerken.

Duur van het mandaat

Het mandaat van de leden duurt vier academiejaren en is hernieuwbaar. De eerste mandaatperiode gaat in na de goedkeuring van de werking en de samenstelling van de Duurzaamheidsraad door het bestuurscollege.

De studenten hebben een eenjarig mandaat. De studenten worden verkozen uit de leden van de ASR. De participatiecoaches zullen voor de ASR de continuïteit en de overdracht van oude mandatarissen naar nieuwe mandatarissen bewaken (zie ook 3.4).

Huishoudelijk reglement

In bijlage 4 staat een eerste aanzet tot het huishoudelijk reglement.

3.2 Thematische hubs

De thematische hubs zijn de motor van het duurzaamheidsbeleid. Ze concretiseren, implementeren en bewaken de gekozen beleidslijnen in afstemming met de Duurzaamheidsraad. De thematische hubs kunnen een structureel of tijdelijk karakter hebben.

Bevoegdheden

De bevoegdheden van de thematische hubs kunnen opgesplitst worden in twee luiken:

- het uitstippelen van het beleid rond een specifiek duurzaamheidsthema;
- het uitrollen en opvolgen van concrete projecten in combinatie met bottom-up initiatieven, onderwijs, onderzoek en dienstverlening en beoefening van de kunsten.

De thematische hubs:

L U I K 1	<ul style="list-style-type: none"> • zorgen voor de uitwerking, implementatie en opvolging van een thematisch duurzaamheidsbeleid; • formuleren concrete KPI's en werken een monitoring- en meetsysteem uit • werken een communicatieplan uit om stakeholders te informeren, alsook te sensibiliseren; • stellen een jaaractieplan (JAP) op en volgen dit op; • rapporteren aan de Duurzaamheidsraad; • geven input voor het duurzaamheidsrapport.
---------------------------	--

L U I K 2	<ul style="list-style-type: none"> • verzamelen, geven input bij en ondersteunen bottom-up initiatieven; • ondersteunen, adviseren ad hoc projectgroepen; • rollen zelf projecten uit en volgen deze op in functie van het JAP.
---------------------------	--

Bij het uitstippelen van het thematische beleid en de concrete projecten is er aandacht voor:

- het HOGENT-bestuur en -beleid;
- de vier decretale opdrachten (onderwijs, onderzoek en dienstverlening en beoefening van de kunsten);
- *inclusieve, klimaatneutrale⁺ en circulaire* campussen;
- maximale inzet op participatie en integratie van interne expertise uit onderzoek, dienstverlening, onderwijs en beoefening van de kunsten;
- bottom-up en top-down initiatieven.

Samenstelling

De thematische hubs zijn multidisciplinair samengesteld zodanig dat zo veel mogelijk verschillende rechtstreeks betrokken entiteiten en interne expertise onder meer vanuit de onderzoekscentra, maar ook opleidingen en diensten, vertegenwoordigd zijn. Het voorzitterschap van de thematische hubs wordt gedeeld door de Duurzaamheidsraad (vertegenwoordigd door de duurzaamheidscoördinator of afgevaardigde) en een entiteit met bevoegdheid en middelen om beleidsplannen uit te voeren.

Drie studenten worden aangeduid door de ASR die de verschillende onderwijsniveaus binnen HOGENT vertegenwoordigen (m.n. de graduatens, professionele bachelors en academische bachelors). De afvaardiging in de thematische hubs wordt jaarlijks opengesteld voor alle studenten.

Elke hub heeft een voorzitter, een ondervoorzitter en een secretaris.

Elke lid van de thematische hub duidt één plaatsvervanger aan.

Daarnaast kunnen andere personen dan de leden, in hoofde van hun functie of deskundigheid uitgenodigd worden.

Bij de samenstelling van de thematische hubs is er aandacht voor een voldoende gevarieerde samenstelling op vlak van culturele diversiteit, genderidentiteit, genderexpressie, seksuele oriëntatie en andere kenmerken.

Duur van het mandaat

De samenstelling van elke thematische hub kan variëren, bijvoorbeeld in functie van een concreet project. Ook de duur van het mandaat ligt niet vast. De samenstelling van elke thematische hub wordt minstens tweejaarlijks herbekeken.

Tweejaarlijks komt er een oproep waarop medewerkers zich kandidaat kunnen stellen om deel uit te maken van een thematische hub of projecten vanuit de thematische hub mee te ondersteunen.

Voorbeeld – Thematische hub Mobiliteit

Voorzitter – diensthoofd Logistiek beheer
Ondervoorzitter – duurzaamheidscoördinator
Secretaris aangeduid door voorzitter

Studentenvertegenwoordiging – 3 studenten aangeduid door de Algemene Studententraad
Afgevaardigden vanuit de betrokken directies: Studentenvoorziening, Human Resources, Infrastructuur en
Facilitair Beheer, Communicatie
Expertise onderzoekscentra – DRUM
Expertise diensten – dienst Interne Preventie Milieu en Welzijn
Vertegenwoordigers departementen: School of Arts, departement Bedrijf en Organisatie

In functie van topic – ondersteuning door bijvoorbeeld:

- *functionaris gegevensbescherming*
- *coördinator data scientist*
- *onderzoekscentrum eCO-CITY*
- *externe partners*

Figuur 5 – Voorbeeld samenstelling hub

Thema's

De thematische hubs worden bepaald door de Duurzaamheidsraad in functie van de resultaten van de *materialiteitsoefening* en de gekozen duurzaamheidsstrategie en bijhorende doelstellingen en prioritaire thema's (zie 4.7 Prioritaire thema's).

Deze thematische hubs worden voor kortere of langere periode samengesteld.

Behoudens de hubs gelinkt aan de prioritaire thema's kunnen ook kleinere ad hoc hubs opgericht worden. Dit kan op initiatief van de Duurzaamheidsraad of op initiatief van een thematische hub. Het doel van deze projecten is om op relatief korte termijn een concreet topic aan te pakken. Hiertoe worden specifieke bevoegdheden en expertise samengebracht.

Geplande tijdelijke hubs 2022-2023:

- Hub Duurzaamheid in onderwijs - betrokken partijen zijn o.a. directie Onderwijs, dienst Onderwijsontwikkeling, Voorsprongfonds, coördinator LLO, raad van departementshoofden en de Algemene Studententraad;
- Hub Integriteitsbeleid HOGENT – betrokken partijen zijn o.a. directie Human Resources, thematische hub inclusie, directie Communicatie, School of Arts, vertrouwenspersonen en de Algemene Studententraad;
- Hub carbon-footprint-meetinstrument – betrokken partijen zijn o.a. directie Infrastructuur en Facilitair Beheer, directie IT, onderzoekscentrum CADS, thematische hub Mobiliteit en het Lerend netwerk van The Shift.

Huishoudelijk reglement

In bijlage 5 staat een eerste aanzet tot het huishoudelijk reglement.

3.3 Duurzaamheidshub

De Duurzaamheidshub (D-hub) ondersteunt het duurzaamheidsbeleid en zorgt ervoor dat duurzaamheid als prioritair thema binnen HOGENT voldoende aandacht krijgt. Deze D-hub, die ook het Sustainability Office huisvest, is het eerste aanspreekpunt voor studenten, collega's en andere stakeholders. De D-hub staat ook de Duurzaamheidsraad en de thematische hubs bij.

De focus ligt op administratieve, logistieke en IT-ondersteuning en interne en externe communicatie. Taken:

- eerste aanspreekpunt;
- voorbereiden vergaderingen, rapporten, ...;
- uitrol projecten, communicatiecampagnes,

De D-hub wordt getrokken door de duurzaamheidscoördinator.

Werkingsmiddelen

In ontwerp van de begrotingsmiddelen 2023 worden middelen voorzien voor:

- organisatie vergaderingen
- vergoeding externen
- aankoop promotiemateriaal
- aankoop literatuur
- inrichting D-hub
- ondersteunen informatie/sensibiliseringsacties
- ondersteunen aantal kleinere projecten
- jobstudenten
- interne/externe dienstverlening
- lidgelden
- bijscholingen
- professionaliseringsaanbod medewerkers
- ondersteunen werking Sustainability Office (zie 3.4 Sustainability Office)
- ...

3.4 Sustainability Office

HOGENT heeft een eigen Sustainability Office dat werkt volgens het model van de *Green Office*.

- Het Sustainability Office is een platform voor en door studenten en medewerkers.
- Focus ligt op het sensibiliseren, informeren, inspireren en motiveren van studenten en medewerkers.
- Door acties, studentenprojecten, lezingen, ... helpen zij mee HOGENT en stakeholders te mobiliseren.
- Het is ook een (fysieke) ontmoetingsruimte.
- Het Sustainability Office werkt samen met de D-hub en er is afstemming met de thematische hubs en de Duurzaamheidsraad.

- Er is een nauwe samenwerking met de Algemene Studentenraad, directie Studentenvoorzieningen, studentenwerkgroepen en andere Green offices in binnen- en buitenland.

In een aanvangsfase worden studenten als werkstudent of stagiair aangesteld om het Sustainability Office op te starten en op vlak van communicatie, IT, marketing, impactmetingen, enz. te ondersteunen. Op termijn groeit het Sustainability Office uit tot een vast team van studenten en medewerkers, aangevuld met vrijwilligers.

Rapportering

De werking en de ondernomen acties van het Sustainability Office worden opgenomen in de jaarlijkse rapportering van de Duurzaamheidsraad.

3.5 Impact op bestaande organen

De integratie van duurzaamheid in de organisatiestructuur heeft ook impact op de werking van bestaande organen.

Mobiliteitsraad

De Mobiliteitsraad wordt geïntegreerd in de Duurzaamheidsraad. De Mobiliteitsraad heeft als adviesorgaan de bevoegdheid om een bedrijfsvervoersplan voor te bereiden en hiervoor draagvlak te creëren (BC/B/2016/IPMW/31149). De concrete voorbereiding van het bedrijfsvervoersplan valt ondertussen onder de bevoegdheid van de thematische hub Mobiliteit (de huidige werkgroep Mobiliteit).

Bouwcommissie

De bevoegdheden van de Bouwcommissie zoals opgenomen in de beslissing van het bestuurscollege (B/BC/2007/INF/0204) blijven behouden, maar worden aangepakt vanuit een combinatie van 'Corporate Real Estate Management (CREM)' en Facility Management. Corporate Real Estate Management (CREM) is het strategisch inzetten van de vastgoedportefeuille om de primaire doelstellingen van de onderneming maximaal te ondersteunen. Het wordt ook strategisch vastgoedmanagement genoemd.

Een middel om CREM tot uitvoering te brengen is te werken met een meerjarenperspectief vastgoed. Dit omvat het maken van analyses per gebouw/voor de portefeuille die opgemaakt worden vanuit vier gezichtsvelden: de gebruiker, het gebouw, het financiële aspect en de markt/de trends en het beleid. Er wordt gesproken over de vier pijlers. Dit vereist dat elk investeringsplan, elk bouw dossier vanuit deze geïntegreerde benadering zal worden geadviseerd en opgevolgd. Duurzaamheid valt onder de vierde pijler en zal als criterium toegevoegd worden aan elke beslissing (cf. 3.5 Goed bestuur - Duurzaamheidstoets). Zo zal bij elke beslissing de impact op het beleid rond CO₂-vermindering, water, energie, biodiversiteit, mobiliteit, diversiteit, enz. worden afgetoetst. Ook de opvolging van individuele bouw dossiers wordt intenser en grondiger (o.b.v. de vier pijlers van CREM) en vindt plaats zowel bij aanvang, tussentijds, als bij oplevering van een dossier. De meerjarenbegroting die nu onder de bevoegdheid van de Bouwcommissie valt, wordt ter bespreking voorgelegd op het managementcomité.

Ten einde een goede uitrol van het CREM mogelijk te maken zullen afgevaardigden van de vier pijlers deel uitmaken van de Bouwcommissie. Interne en externe experts zullen als vast lid de Bouwcommissie versterken en elke gebruiker (pijler 1) is vertegenwoordigd. In functie

van concrete agendapunten zullen specifieke gebruikers en/of experts uitgenodigd worden. Gegeven de intensifiëring van de bevoegdheden zal de Bouwcommissie ook frequenter samenkomen.

Het investeringsplan wordt mede voorbereid en voorgesteld door de directeur Infrastructuur en Facilitair Beheer. De bouwdoSSIERS worden voorbereid en voorgesteld door de respectievelijke projectleiders.

Gezien de uitbreiding van de opdracht in de Bouwcommissie zal er interne dienstverlening of toewijzing van extra opdrachtpercentage vereist zijn. Externe leden dienen een vaste vergoeding per vergadering te ontvangen.

Algemene Studentenraad

De Algemene Studentenraad zal studenten afvaardigen voor de Duurzaamheidsraad en de verschillende thematische hubs. Het gaat hierbij om een éénjarig mandaat. De participatiecoaches bewaken voor de ASR de continuïteit van de projecten en de overdracht van oude mandatarissen naar nieuwe mandatarissen. De interne terugkoppeling tussen de mandatarissen in de Duurzaamheidsraad en in de thematische hubs gebeurt via een vaste werkgroep duurzaamheid met een voorzitter duurzaamheid, hetgeen de bestaande structuren binnen de Algemene Studentenraad respecteert.

Departementen en directies

Elk opleidingscentrum, elke directie en dienst zoekt binnen het team naar ambassadeurs voor duurzaamheid. Deze ambassadeurs zijn bij voorkeur ook betrokken bij een thematische hub of bij de Duurzaamheidsraad.

Managementcomité

De meerjarenbegroting wordt ter bespreking voorgelegd op het managementcomité en niet langer op de Bouwcommissie.

Dossiers/projecten die betrekking hebben op HOGENT of rechtstreeks impact hebben op de entiteiten vertegenwoordigd binnen het comité worden voorafgaand aan het bestuurscollege voor het managementcomité gebracht.

Overlegcomité voor Preventie en Bescherming op het Werk

De duurzaamheidscoördinator heeft een raadgevende stem in de vergaderingen van het Overlegcomité.

Bestaande werkgroepen

Bepaalde werkgroepen werken reeds rond bepaalde duurzaamheidsthema's, vb. werkgroep biodiversiteit, werkgroep mobiliteit. Deze werkgroepen worden omgevormd tot thematische hubs. Elke werkgroep moet in lijn met het duurzaamheidsbeleid de samenstelling en het takenpakket van de werkgroep herbekijken en eventueel aanpassen.

3.7 Goed bestuur

Duurzaamheidstoets

Belangrijke beslissingen omvatten naast een financiële toets ook een duurzaamheidstoets waarbij de voorliggende beslissing wordt getoetst aan het door het bestuurscollege goedgekeurde duurzaamheidsbeleid (overkoepelend en/of per deelthema), alsook concrete adviezen van de Duurzaamheidsraad. Indien er wordt afgeweken van het beleid en/of advies moet dit omstandig worden gemotiveerd.

Deze toets heeft in eerste instantie tot doel het bewustzijn te vergroten en de duurzaamheidsreflex te stimuleren. Net zoals een budgettaire toets inherent verweven is met elke beslissing, zal dit ook zo zijn voor duurzaamheid. In tweede instantie zal deze toets zorgen voor een aangescherpt en duidelijk prioriteitenkader met betrekking tot duurzaamheid.

Duurzaamheid is ook een inherent onderdeel van elke informele beslissing en alle dagelijkse activiteiten. Ook hier is een duurzaamheidstoets aangewezen.

Het spreekt voor zich dat deze duurzaamheidstoets verschillende vormen zal aannemen en ook de inhoud van deze duurzaamheidstoets zal variëren. Er dienen handvaten en tools ontwikkeld te worden die efficiënt en effectief zijn en in lijn liggen met de te nemen beslissing en die de entiteiten ondersteunen om in hun beslissingsprocessen duurzaamheid te integreren.

Klankbordgroep

Er wordt een klankbordgroep samengesteld bestaande uit verschillende stakeholders van HOGENT (studenten, medewerkers, bedrijven, omwonenden, ...). De klankbordgroep is een orgaan met adviserende rol vanuit een belang dat deze stakeholders hebben voor HOGENT. De leden van de klankbordgroep maken zelf geen deel uit van de Duurzaamheidsraad (zie 3.1), thematische hubs (zie 3.2) of D-hub (zie 3.3).

Het doel van de klankbordgroep is om te reageren op ideeën en (beleids)ontwikkelingen die vanuit het duurzaamheidsprogramma ontstaan, maar ook om vanuit de klankbordgroep zelf aan te geven wat er leeft. Dit versterkt het vertrouwen bij alle stakeholders van de organisatie.

De klankbordgroep komt één keer per jaar samen. Afwisselend wordt ofwel het duurzaamheidsprogramma transversaal ofwel een concreet topic voorgelegd.

Leden van de klankbordgroep kunnen zich aanmelden. Op basis van motivatie en spreiding over de verschillende belanghebbenden zal een stakeholdermapping gebeuren en een selectie worden gemaakt. Leden worden aangesteld voor een periode van twee jaar door de Duurzaamheidsraad.

De klankbordgroep wordt samengeroepen en voorgezeten door de duurzaamheidscoördinator.

Personele vereisten

Een uitdrukkelijke keuze van HOGENT om prioritair in te zetten op duurzaamheid vereist dat HOGENT in zijn aanwerving en evaluatie van medewerkers hier ook de nodige aandacht aan schenkt. Het opnemen van concrete duurzaamheidscompetenties in de functiebeschrijving, en aldus aanwerving van medewerkers met deze competenties of het groeipotentieel hiertoe,

zorgt voor een stevige onderbouw van het HOGENT-duurzaamheidsbeleid. Om de continuïteit te garanderen moet dit ook vertaald worden in het evaluatiebeleid van elke medewerker.

Bestuurders

Om ervoor te zorgen dat de principes van *Corporate Sustainability Due Diligence (CSDD)* toegepast worden en dat de zorgvuldigheidsplicht en verantwoordingsplicht m.b.t. duurzaamheid effectief onderdeel wordt van de HOGENT-bedrijfsvoering en de lange termijnstrategie, is de betrokkenheid van bestuurders belangrijk. Het is belangrijk dat bestuurders het duurzaamheidsbeleid mee opzetten, begeleiden en integreren en toezicht houden op de uitvoering ervan. Binnen het mandaat van de bestuurder om in het belang van HOGENT beslissingen te nemen is duurzaamheid een doorslaggevende factor.

4. De prioritaire thema's

Een duurzaamheidsbeleid houdt in dat er keuzes worden gemaakt en dat aan thema's die voor de stakeholders en de organisatie het belangrijkste zijn prioriteit wordt gegeven. Eveneens is het belangrijk dat een organisatie zich bewust is van de impact die ze heeft op de externe omgeving. Door te focussen en door de impact op mens en planeet beter in kaart te brengen kan HOGENT gericht *materiële* thema's en bijhorende doelstellingen en acties formuleren om haar duurzaamheidsprestaties te verbeteren. Maar hoe maakt HOGENT die keuzes en hoe verantwoordt ze die?

4.1 Materialiteitsbepaling

Omdat **samen duurzame meerwaarde creëren** centraal staat in de HOGENT-strategie kiest HOGENT voor **materialiteitsbepaling** als tool om de prioritaire thema's te bepalen.

Het materialiteitsprincipe stelt dat een organisatie inzet op die duurzaamheidsthema's die voor zowel de organisatie als de stakeholders relevant zijn. Anders geformuleerd: een duurzaam thema is pas van materieel belang als het ertoe doet voor zowel de stakeholders als de organisatie.

In een eerste fase be vraagt HOGENT haar belangrijke stakeholders (zie 4.2 De stakeholders) en gaat HOGENT na welke thema's belangrijk zijn voor zichzelf als organisatie (zie 4.3 HOGENT). In een tweede fase plaatst HOGENT de resultaten uit deze bevragingen t.o.v. elkaar in een materialiteitsmatrix (zie 4.4). Het materialiteitsprincipe stelt dat thema's die in de matrix in het kwadrant rechts bovenaan staan materiële thema's zijn en dus belangrijke/materiële thema's zijn voor zowel HOGENT als de stakeholders.

HOGENT gaat nog een stap verder in een derde fase en houdt ook rekening met **dubbele materialiteit**. Dubbele materialiteit wil zeggen dat niet enkel gekeken wordt naar de (positieve of negatieve) impact van duurzaamheid op de organisatie, maar ook naar de (positieve of negatieve) impact van de organisatie op mens en milieu. (Zie 4.5 De impact van HOGENT)

HOGENT plaatst de relevante thema's voor respectievelijk HOGENT, de stakeholders, als de externe omgeving t.o.v. elkaar (zie 4.6 Dubbele materialiteit) en bepaalt met de resultaten van deze dubbele materialiteitsanalyse welke haar 'materiële' thema's zijn en hoe ze haar maatschappelijke relevantie kan versterken.

Een materialiteitsanalyse is een continu proces en de materialiteit van bepaalde duurzaamheidsthema's kan veranderen over de jaren heen. Een materialiteitsanalyse wordt dus echt interessant wanneer er kan worden vergeleken over de jaren heen, of met andere spelers binnen de sector. De materiële thema's worden minstens elke vijf jaar herzien.

Het materialiteitsprincipe, meerbepaald de dubbele materialiteit, vormt ook de basis van de CSRD-richtlijn en verplicht ondernemingen om deze materiële thema's op te nemen in het jaarverslag.

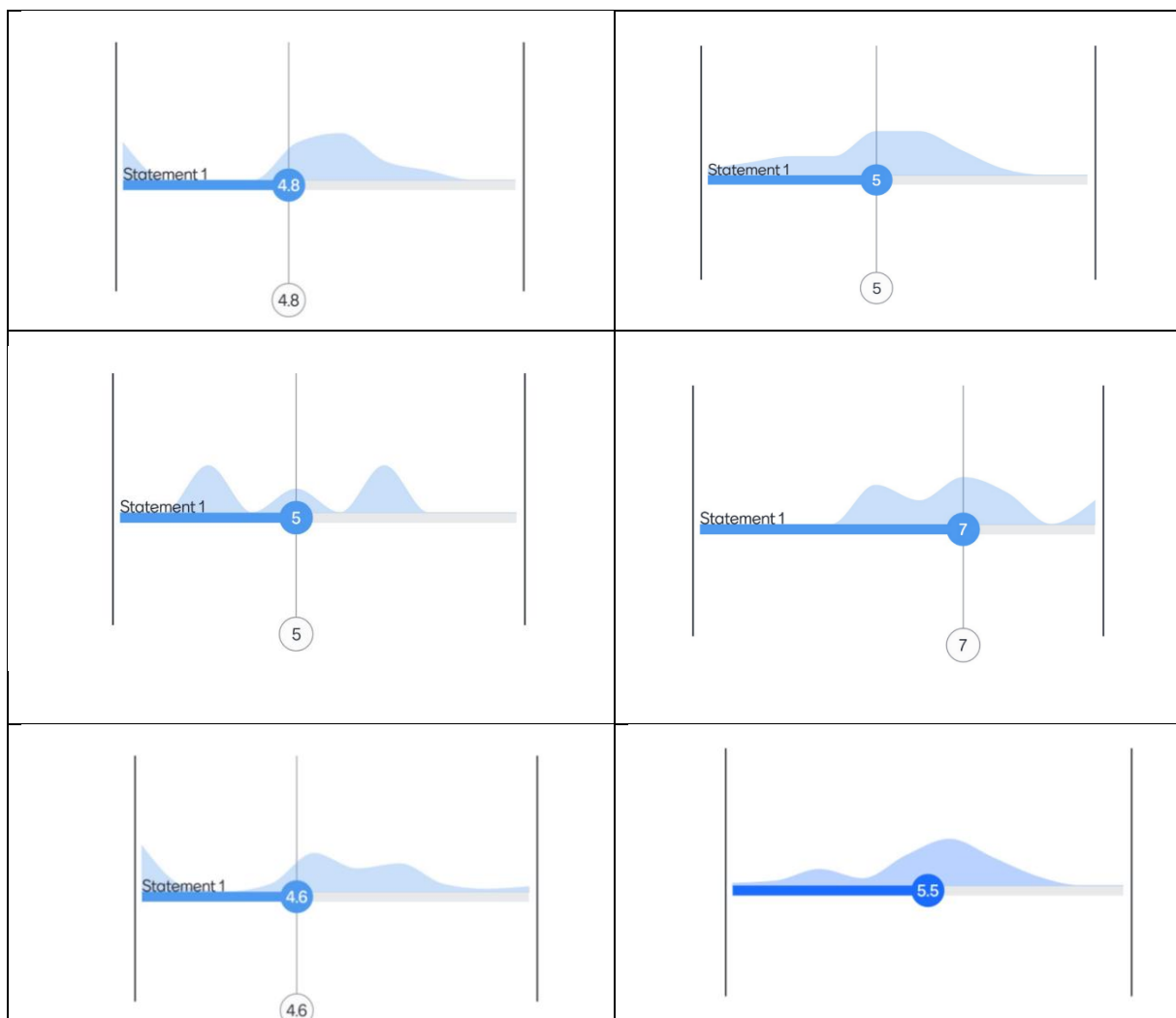
4.2 De stakeholders

Tussen november 2021 – februari 2022 – werden de twee belangrijkste stakeholders voor HOGENT bevestigd: de medewerkers en de studenten. Dit gebeurde in verschillende fysieke en digitale brainstormsessies en focusgroepen. De inbreng uit deze sessies werd aangevuld met de 'Wens voor HOGENT'-campagne (poster en kaartjes) en de polls van de week die gelanceerd werden in het kader van de voorbereiding voor het nieuwe strategisch plan 2023-2028.

Algemene resultaten brainstormsessies en focusgesprekken

Elke sessie startte met een aantal generieke vragen in Mentimeter, waarvan de antwoorden worden gedeeld in onderstaande figuren omdat ze een goed beeld geven van wat er binnen HOGENT leeft.

1. Welke score geef je HOGENT op vlak van duurzaamheid – brede betekenis?



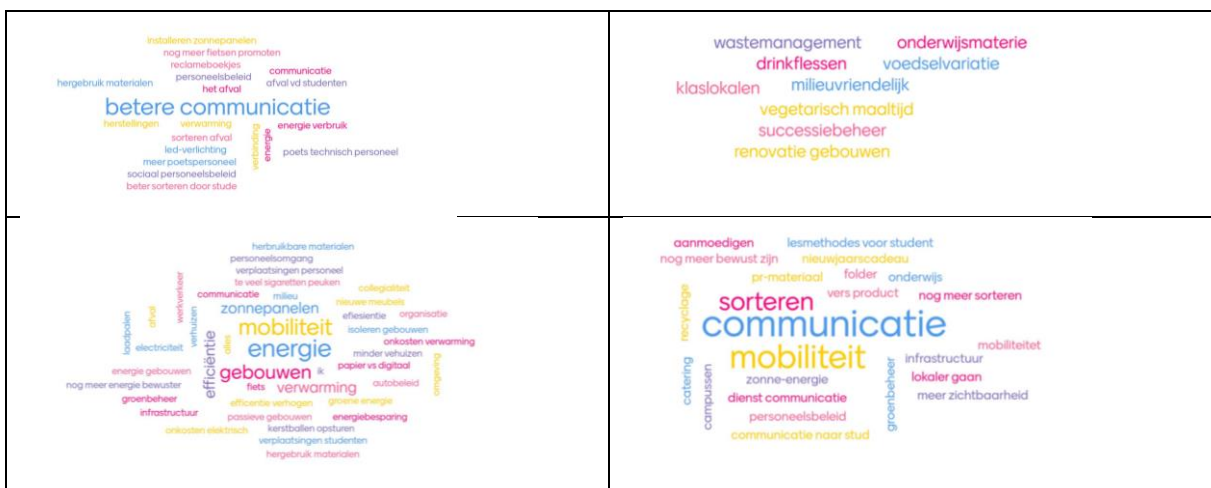
Figuur 6 – Gemiddelde score Duurzaamheid

2. Wat doet HOGENT goed op vlak van duurzaamheid?



Figuur 7 – Woordenwolken Wat doet HOGENT goed?

3. Wat kan HOGENT beter doen op vlak van duurzaamheid?





Figuur 9 – Voorbeelden Google Jamboards uit verschillende brainstormsessies

Conclusie

De input werd op verschillende manieren verzameld en resulteerde in kwalitatieve resultaten, waarvan een deel werd gekwantificeerd. Deze input werd thematisch geclusterd en het relatieve belang van bepaalde topics werd hierdoor duidelijk. Volgende onderwerpen komen als thema's uit de clustering:

STAKEHOLDERS	
MEDEWERKER	STUDENT
Waardering, gelijkheid/respect, welzijn/gezondheid	
Emissies/energie Mobiliteit Biodiversiteit Inclusie Duurzaam materiaalgebruik** Water en sitebeheer Duurzaamheid in onderwijs*	Emissies/energie Mobiliteit Biodiversiteit Duurzaam materiaalgebruik** Water en sitebeheer Duurzaamheid in onderwijs*

* Thema's in relatie tot onze decretale opdrachten

** Duurzaam materiaalgebruik wordt hier als verzamelnaam gebruikt voor onderwerpen zoals verspilling, voeding, verpakking, afval en circulariteit. Voor de verwerking van de resultaten uit de polls werd deze input afzonderlijk verwerkt. Voor de verwerking van de resultaten van de brainstormsessies werden al deze topics gebundeld onder Duurzaam materiaalgebruik.

Tabel 2 – Belangrijke duurzaamheidsthema's stakeholders

Alle verzamelde input vind je gedetailleerd terug in 'Bijlage 1. Wat doen we reeds goed' en 'Bijlage 2. Wens voor HOGENT'.

4.3 HOGENT

Om de belangrijkste duurzaamheidsthema's voor HOGENT (als organisatie) te bepalen werd aan leidinggevenden en leden van verschillende bestuurs-, advies- en overlegorganen gevraagd om 25 duurzaamheidsthema's een score te geven tussen 0 (niet belangrijk) en 5 (zeer belangrijk). Er werd hen ook gevraagd om de drie belangrijkste thema's aan te duiden. De bevraging in Qualtrics werd in totaal door 112 leidinggevenden en leden ingevuld.

25 duurzaamheidsthema's

Veel bedrijven definiëren thema's die reeds in hun organisatie bekend zijn, waardoor sommige thema's worden vergeten of te eng worden benaderd. Om dit te vermijden kiest HOGENT ervoor om duurzaamheidsonderwerpen te formuleren vertrekkende vanuit een groot aantal richtlijnen (*SDG's, GRI, Sustatool, ...*). Dit resulteerde in 25 duurzaamheidsthema's op drie niveaus geformuleerd: de decretale opdrachten, de bedrijfsvoering en de organisatie(structuur) en dit op maat van HOGENT.

Duurzaamheidsthema's	
Niveau 1 – Op niveau decretale opdrachten	
Duurzaamheid in onderwijs	THEMA 1
Duurzaamheid in onderzoek en dienstverlening	THEMA 2
Sociale inclusie in onderwijs	THEMA 3
Sociale inclusie in onderzoek en dienstverlening	THEMA 4
Duurzaam grondstoffengebruik	THEMA 5
(Relatie)geschenken en verpakking	THEMA 6
Gegevensbescherming interne/externe klant	THEMA 7
Informereren interne/externe klant	THEMA 8
Kwaliteitsbewaking	THEMA 9
Aankoop en supply chain	THEMA 10
Niveau 2 – Op niveau van de bedrijfsvoering	
Lean (Vermijden van verspilling)	THEMA 11
Energie	THEMA 12
Water en sitebeheer	THEMA 13
Biodiversiteit	THEMA 14
Mobiliteit	THEMA 15
Emissies	THEMA 16
Afval	THEMA 17
Geluids- en geuroverlast	THEMA 18
Milieu-impact	THEMA 19
Niveau 3 – Op niveau van de organisatie(structuur)	
Strategie en deugdelijk bestuur	THEMA 20
Waarderend HR-beleid	THEMA 21
Inclusief HR-beleid	THEMA 22
Gezondheid en veiligheid	THEMA 23
Communicatie	THEMA 24
Stakeholders	THEMA 25

Tabel 3 – Duurzaamheidsthema's

In bijlage 6 wordt elk thema gedefinieerd.

Conclusie

Onderstaande tien duurzaamheidsthema's kregen de hoogste score, respectievelijk volgens methode gewogen gemiddelde (met vijf als maximum) en de drie belangrijkste thema's (in absolute aantallen). De hoogste score staat bovenaan, de laagste van de top-10 onderaan.

HOGENT			
GEMIDDELDE		TOP 3	
Waarderend HR-beleid	4,67	Waarderend HR-beleid	37
Energie	4,53	Sociale inclusie in onderwijs*	28
Sociale inclusie in onderwijs*	4,5	Duurzaamheid in onderwijs*	27
Strategie en deugdelijk bestuur	4,48	Lean	20
Duurzaamheid in onderwijs*	4,41	Energie	20
Duurzaam grondstoffengebruik	4,29	Strategie en deugdelijk bestuur	17
Water en sitebeheer**	4,25	Duurzaam grondstoffengebruik	13
Gezondheid en veiligheid	4,19	Inclusief HR-beleid**	10
Duurzaamheid in onderzoek en dienstverlening*/**	4,19	Mobiliteit**	8
Lean	4,17	Gezondheid en veiligheid	8

* Thema's in relatie tot onze decretale opdrachten

** Thema's die slechts 1x in de tabel voorkomen (gewogen gemiddelde of top 3)

Tabel 4 – Belangrijke duurzaamheidsthema's HOGENT

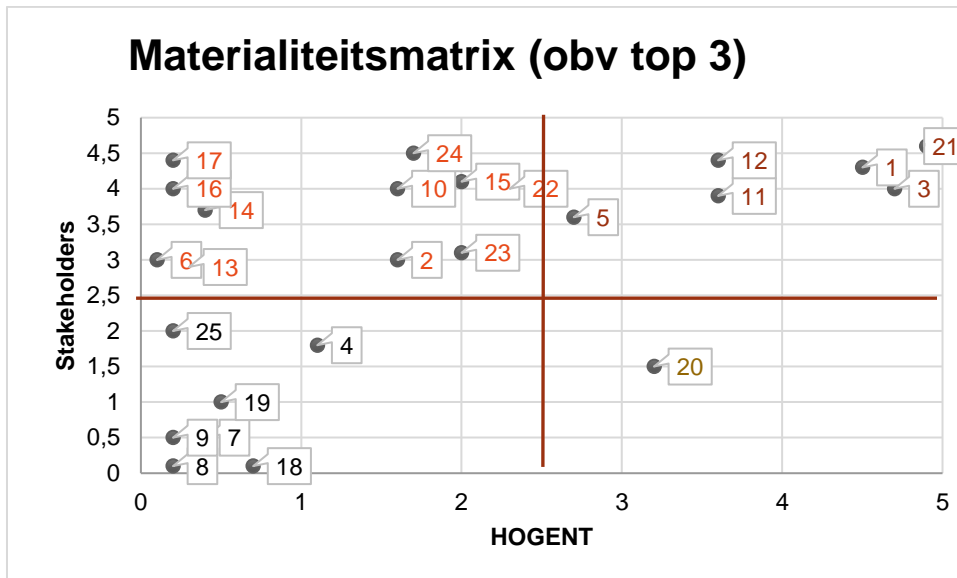
4.4 De materialiteitsmatrix

Deze materialiteitsmatrix visualiseert prioriteiten op basis van hun belang voor interne/externe stakeholders (X-as) en hun impact op het succes van de organisatie (Y-as). Thema's die rechts bovenaan staan worden gezien als belangrijke materiële thema's voor zowel HOGENT als de stakeholders.

Aangezien de gegevens op verschillende manieren verzameld werden (kwantitatief en kwalitatief) en ook niet alle kwalitatieve data kan gekwantificeerd worden, werd een zo objectief mogelijk gewicht gegeven aan kwalitatieve data om tot een indicatieve visuele voorstelling van de materialiteitsmatrix te komen.

Er werd gekozen om de scores uit de top 3 (zie tabel 4 Belangrijke duurzaamheidsthema's HOGENT) te gebruiken om de materialiteitsmatrix op te maken, aangezien deze een duidelijkere spreiding geven dan de gewogen gemiddeldes.

De verschillende thema's worden in de matrix opgenomen met een cijfer. Welk cijfer bij welk thema hoort, is terug te vinden in tabel 5. De prioritaire thema's die uit deze matrix kunnen afgeleid worden, staan in kleur, zowel in de matrix, als in de tabel. De thema's die ofwel voor de stakeholders, ofwel voor HOGENT belangrijk zijn, staan in een andere kleur.



Figuur 10: De materialiteitsmatrix op basis van de TOP-3

1	Duurzaamheid in onderwijs	14	Biodiversiteit
2	Duurzaamheid in onderzoek en dienstverlening	15	Mobiliteit
3	Sociale inclusie in onderwijs	16	Emissies
4	Sociale inclusie in onderzoek en dienstverlening	17	Afval
5	Duurzaam grondstoffengebruik	18	Geluids- en geuroverlast
6	Geschenken en verpakking	19	Milieu-impact
7	Gegevensbescherming	20	Strategie en deugdelijk bestuur
8	Informereren	21	Waarderend HR-beleid
9	Kwaliteitsbewaking	22	Inclusief HR-beleid
10	Aankoop en supply chain	23	Gezondheid en veiligheid
11	Lean (Geen verspilling)	24	Communicatie
12	Energie	25	Stakeholders
13	Water en sitebeheer		

* Materiële thema's uit rechterkwadrant

** Andere belangrijke thema's voor ofwel stakeholders, ofwel HOGENT

Tabel 5: Cijfercode met kleurindicatie van de materiële thema's:

4.5 De impact van HOGENT

HOGENT kiest ervoor om reeds, conform de *CSRD-richtlijn*, de 'materiële' thema's te bepalen aan de hand van de **dubbele materialiteitsanalyse**. Om de impact van de organisatie op duurzaamheidsthema's in te schatten, baseert HOGENT zich voor deze eerste materialiteitsoefening op topics waarover rapportering vereist is volgens verschillende standaarden en richtlijnen.

Het wettelijk kader zal HOGENT en haar partners meer en meer dwingen om gericht in te zetten op verschillende aspecten van duurzaamheid, alsook om over het duurzaamheidsbeleid, de doelstellingen en de voortgang te rapporteren. Voorlopig valt HOGENT nog niet onder de geldende rapporteringsvereisten, maar de kans is groot dat dit in de nabije toekomst wel zo zal zijn. De 'verplicht' te rapporteren topics zijn een belangrijke indicatie voor die thema's waarop HOGENT een impact heeft.

Te rapporteren thema's volgens GRI

- Algemene informatie: o.a. strategie, goed bestuur, ethiek en integriteit
- Economische prestaties: o.a. aankoop, anti-corruptie
- Milieuprestaties: o.a. energie, water, biodiversiteit, emissies, afval(water)
- Sociale prestatie: o.a. tewerkstelling, diversiteit en gelijke kansen, non-discriminatie (waaronder mensenrechten), lokale gemeenschappen

Te rapporteren thema's volgens CSRD

- CO₂-uitstoot
- Sociaal kapitaal
- Impact op biodiversiteit
- Mensenrechten

CSRD heeft betrekking op de hele waardeketen van de organisatie en verplicht verificatie door een externe auditeur.

Te rapporteren thema's volgens CSDDD

- Mensenrechten
- Emissiereductiedoelstellingen
- Milieu-impact

Ook *CSDDD* heeft betrekking op de hele waardeketen vereist expliciet rapportage over de negatieve impact in relatie tot deze thema's.

4.6 Dubbele materialiteit

De figuur op de volgende pagina geeft een overzicht van alle belangrijke duurzaamheidsthema's voor HOGENT als organisatie (kolom 1), voor medewerkers en studenten als belangrijkste stakeholders (kolom 2) en voor duurzaamheids-rapportering om de impact van de organisatie in te schatten (kolom 3).

Voor de duurzaamheidsrapportering (kolom 3) worden verschillende termen (door elkaar) gebruikt en deze verschillen soms van de gebruikte termen voor HOGENT (kolom 1) en de stakeholders (kolom 2). Om die reden worden de verschillende termen gegroepeerd tot één thema. De thema's kunnen worden afgeleid door de figuur horizontaal te lezen. Er zijn zes thema's met een dubbele materialiteit. Deze thema's komen – al dan niet met een andere term – in elke kolom voor. Vier thema's hebben geen dubbel materialiteit.

In 4.7 Prioritaire (materiële) thema's is terug te vinden hoe HOGENT met de resultaten uit deze dubbele materialiteitsmatrix om zal gaan. Ook het gebruik van de verschillende kleuren in de figuur wordt dan duidelijk.

HO GENT	STAKEHOLDERS	RAPPORTERING
Waarderend HR-beleid	Waarderend HR-beleid	Sociaal kapitaal, tewerkstelling, welzijn
Gezondheid en veiligheid	Welzijn en gezondheid	Welzijn en veiligheid
Inclusief HR-beleid** Sociale inclusie in onderwijs	Inclusie	Diversiteit, gelijke kansen, non-discriminatie Sociale verantwoordelijkheden, lokale gemeenschappen Respect voor mensenrechten
Mobiliteit**	Mobiliteit	Klimaatverandering, CO2-uitstoot, milieu-impact
Duurzaam grondstoffengebruik Lean	Duurzaam materiaalgebruik*	Afval Aankoop Klimaatverandering, CO2-uitstoot, milieu-impact
Energie	Emissies/Energie	Emissies/energie Klimaatverandering, CO2-uitstoot, milieu-impact
Water en sitebeheer**	Water en sitebeheer	Water
	Biodiversiteit	Biodiversiteit
Strategie en deugdelijk bestuur		Due diligence, anti-corruptie
Duurzaamheid in onderwijs	Duurzaamheid in onderwijs	
Duurzaamheid in onderzoek en dienstverlening**		

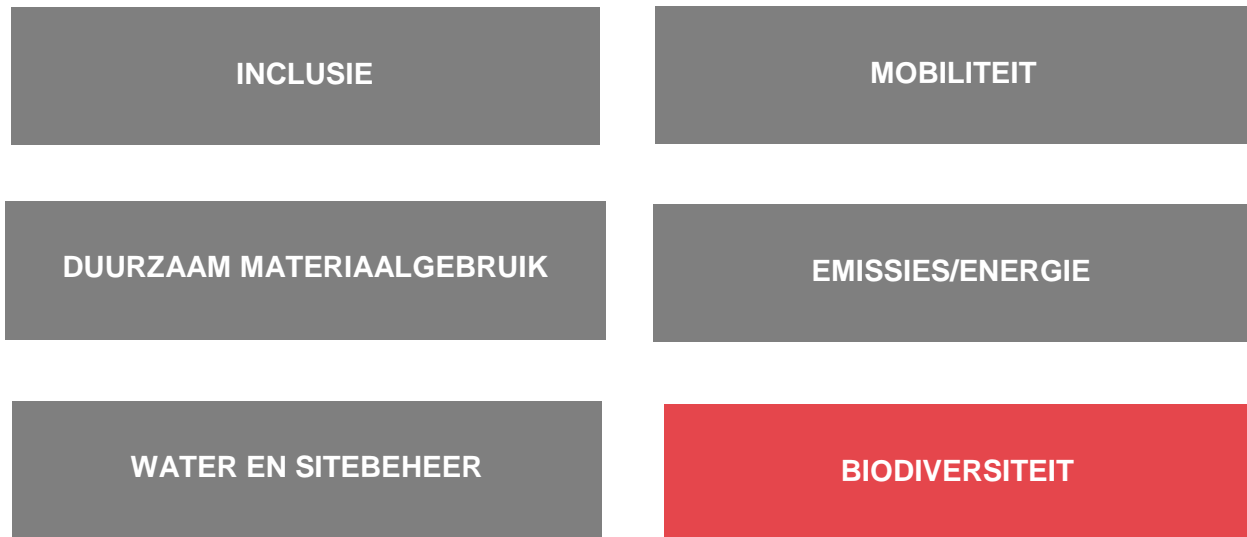
*Duurzaam materiaalgebruik wordt hier als verzamelnaam gebruikt voor onderwerpen zoals verspilling, voeding, verpakking, afval en circulariteit.

**Thema's die slechts 1x in de tabel voorkomen (gewogen gemiddelde of top 3) – zie 4.3

Figuur 11 – Dubbele materialiteit

4.7 Prioritaire (materiële) thema's

Vanuit de dubbele materialiteitsanalyse komen een aantal thema's naar voor waar HOGENT prioritair aandacht aan zal geven. HOGENT zal deze materiële thema's uitwerken binnen het kader van het nieuwe Strategisch plan 2023-2028 en zal vanaf 2023 deze materiële thema's jaarlijks opvolgen en bijsturen.



HOGENT zal de komende vijf jaar inzetten op **emissies en energie**, op **mobiliteit**, op **inclusie**, op **water en sitebeheer** en op **duurzaam materiaalgebruik** vanuit een dubbele materialiteit. Duurzaam materiaalgebruik wordt zoals eerder aangegeven als verzamelnaam gebruikt voor onderwerpen zoals verspilling, voeding, verpakking, afval en circulariteit. Verder zal HOGENT blijven inzetten op **biodiversiteit** gezien deze *planetaire grens* (die het verlies aan biodiversiteit weergeeft) reeds ruim overschreden is en wij hierin als hogeschool onze maatschappelijke rol opnemen.

Elk van deze thema's zal aandacht hebben voor specifieke onderwerpen gerelateerd aan het thema. Zo zal binnen het water & sitebeheer worden nagedacht hoe HOGENT haar waterconsumptie kan minimaliseren, water kan recupereren en zo veel mogelijk kan ontharden. Anderzijds mag niet worden vergeten dat de verschillende thema's ook vele raakvlakken hebben. Zo zullen emissies afhangen van de keuzes die HOGENT maakt bijvoorbeeld inzake mobiliteit, aankoop en biodiversiteit. Met de voorgestelde duurzaamheidsstructuur (zie hoofdstuk 3) wil HOGENT hier een antwoord op bieden.

DUURZAAMHEID IN ONDERWIJS

Rechts bovenaan in de materialiteitsmatrix (zie 4.4 De materialiteitsmatrix) bevindt zich een thema waar HOGENT op lange termijn ook de meeste impact kan hebben: **duurzaamheid in onderwijs**. HOGENT heeft meer dan 17.000 studenten die ze kan opleiden tot duurzame professionals. Jaarlijks verwelkomt HOGENT meer dan 6.000 nieuwe studenten aan wie duurzaamheidscompetenties kunnen worden aangereikt. Gedurende vijf jaar strategisch plan bereikt HOGENT ongeveer 41.000 jongvolwassenen die op hun beurt blijvend impact hebben op anderen zowel in een professionele, maatschappelijke als persoonlijke context. Vandaag zet HOGENT hier nog onvoldoende op in en zijn er nog studenten die afstuderen zonder of met te beperkte duurzaamheidscompetenties in hun rugzak. Er zal de komende jaren expliciet rond het thema gewerkt worden. Net zoals de onderzoekscentra ontstaan zijn vanuit een duurzaamheidsgedachte, moet ook duurzaamheid het fundament vormen van onderwijs. (Zie 5. Duurzaam onderwijs)

STRATEGIE EN GOVERNANCE

Een lange termijnvisie, bestaand en nieuw beleid toetsen en herbekijken, risico's identificeren, indicatoren vaststellen, sturen op de prestaties van HOGENT binnen deze thema's en hierover verantwoording afleggen, rapporteren ...; integratie en afstemming op verschillende niveaus, tussen verschillende entiteiten, zowel intern als extern; een draagvlak creëren; verantwoordelijkheid geven en nemen... zijn zaken die allemaal essentieel zijn bij de verwezenlijking van het HOGENT- duurzaamheidsbeleid, deels ingegeven door een steeds dwingender wettelijk kader, deels omdat we als 'goede huisvader' zorg willen dragen voor onze organisatie, onze maatschappij en de planeet. In 'Hoofdstuk 3 Duurzaamheidsstructuur' kwam reeds aan bod hoe HOGENT de duurzaamheidsstrategie en *corporate governance* wil implementeren.

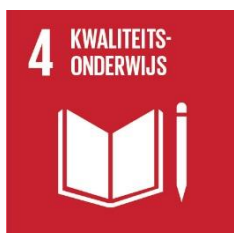
WAARDEREND HR-BELEID

WELZIJN EN VEILIGHEID

Waarderend HR-beleid en Welzijn en veiligheid zijn twee thema's met een *dubbele materialiteit* die op een andere manier zullen worden benaderd dan de eerdere genoemde duurzaamheidsthema's. Waarderend HR-beleid zal in het duurzaamheidsbeleid worden opgenomen door de manier waarop HOGENT aan duurzaamheid werkt (in dialoog, participatief, geïntegreerd, met open en transparante communicatie, met respect voor elkaar en elkaars mening). Voor elk duurzaamheidsthema wordt nauw samengewerkt met de Dienst Interne Preventie Milieu en Welzijn, maar ook omgekeerd vormt duurzaamheid een belangrijke parameter voor de dienst en wordt deze integraal opgenomen in haar actieplannen. De duurzaamheidscoördinator heeft tevens een adviserende rol in het Overlegcomité voor Preventie en Bescherming op het Werk.

**HO
GENT**

5. Duurzaam onderwijs



Een van de stappen binnen het SDG-Pioneertraject dat vorig jaar werd opgestart, is het bepalen van de Lead SDG van de organisatie. Concreet wil dit zeggen dat een onderneming nadenkt over haar impact en de SDG(s) die het dichtst aanleunt/aanleunen bij haar kernactiviteit en haar missie. Voor HOGENT is dat SDG4 – **Verzekert gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs en bevordert levenslang leren voor iedereen.**

In het bijzonder kan HOGENT nadenken over wat zij nog meer kan doen om bij te dragen tot het behalen van volgende subdoelstellingen:

4.3 Tegen 2030 **gelijke toegang** garanderen voor alle vrouwen en mannen tot betaalbaar en kwaliteitsvol technisch, beroeps- en hoger onderwijs, met inbegrip van de universiteit.

4.4 Tegen 2030 het aantal jongeren en volwassenen met **relevante vaardigheden**, met inbegrip van technische en beroepsvaardigheden, voor tewerkstelling, degelijke jobs en ondernemerschap aanzienlijk opdrijven.

4.5 Tegen 2030 **genderongelijkheden** wegwerken in het onderwijs en zorgen voor **gelijke toegang tot alle niveaus** inzake onderwijs en beroepsopleiding voor de kwetsbare, met inbegrip van mensen met een handicap, inheemse bevolkingen en kinderen in kwetsbare situaties.

4.7 Er tegen 2030 voor zorgen dat **alle leerlingen kennis en vaardigheden verwerven die nodig zijn om duurzame ontwikkeling te bevorderen** onder andere via vorming omtrent duurzame ontwikkeling en duurzame levenswijzen, mensenrechten, gendergelijkheid, de bevordering van een cultuur van vrede en geweldloosheid, wereldburgerschap en de waardering van culturele diversiteit en van de bijdrage van de cultuur tot de duurzame ontwikkeling.

4.a Bouwen en verbeteren van onderwijsfaciliteiten die aandacht hebben voor kinderen, mensen met een beperking en gendergelijkheid en die een veilige, geweldloze, inclusieve en doeltreffende leeromgeving bieden voor iedereen.

Ook in de realisatie van doelstellingen 4.b en 4.c, waar gesproken wordt over respectievelijk de toegang tot hoger onderwijs voor 'ontwikkelingslanden' en het verhogen van gekwalificeerde leraren door onder andere internationale samenwerking, is een rol weggelegd voor HOGENT.

Bron: <https://unric.org/nl/duurzame-ontwikkelingsdoelstellingen/sdg-4/>

5.1 De duurzame professional

Via drie focusgesprekken met studenten uit verschillende opleidingen en afstudeerrichtingen werd een eerste aanzet gegeven tot een omschrijving van een duurzame professional en hoe deze duurzame professionals op te leiden. Deze input moet in een volgende fase nog diepgaander afgetoetst worden bij een bredere doelgroep, maar het geeft wel een goed beeld van hoe studenten hier naar kijken. Het kan bovendien inspiratie geven voor de eigen (nieuw aan te werven) medewerkers.

Wie is die duurzame professional?



Figuur 12: Jamboard uit een van de focusgroepen

Een duurzame professional is iemand die in hun job een **positieve betekenisvolle impact** heeft. Iemand die bij elke keuze bewust **nadenkt over de meest duurzame optie met aandacht voor mens én planeet**. Een duurzame professional is **waardegedreven** en heeft een **langetermijnvisie**.

Het is een persoon die voldoende **kennis, vaardigheden en inzicht** heeft, vanuit een helicopterview op duurzaamheid én vanuit een expertise in een specifiek vakgebied. Die kan de tools en technieken die voorhanden zijn **optimaal aanwenden** en blijft zichzelf actief bijscholen en een **leven lang ontwikkelen**.

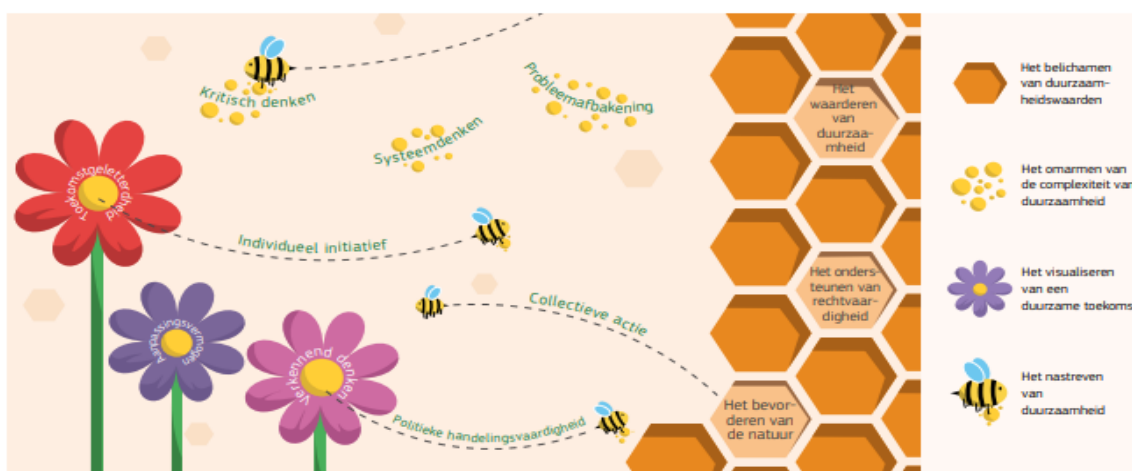
Motiveren en sensibiliseren van anderen is belangrijk. De duurzame professional creëert bewustzijn, zorgt voor verbinding en zet sterk in op samenwerking. Die is ook voldoende **zelfkritisch**.

5.2 Duurzaamheidscompetenties

GreenComp – het Europees kader

GreenComp is een Europees referentiekader voor duurzaamheidscompetenties. Het biedt een gemeenschappelijke basisomschrijving van wat duurzaamheid als *competentie* inhoudt. Een competentie wordt omschreven als in gedrag waarneembare combinatie van kennis, ervaring, vaardigheden en talent.

GreenComp bestaat uit 12 competenties, verdeeld over vier domeinen en legt een sterke focus op waarden, systemische veranderingen, transitiedenken en actie. Onderstaande figuur is een visualisatie van *GreenComp*.



Figuur 13 – *GreenComp* Bron: Bianchi, G., Pisiotis, U., Cabrera Giraldez, M. *GreenComp* — Het Europees competentiekader voor duurzaamheid. Bacigalupo, M., Punie, Y. (redacteurs), EUR 30955 NL, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg, 2022.

Wanneer HOGENT studenten wil opleiden tot duurzame professionals moet HOGENT er ook voor zorgen dat in de opleidingsprogramma's voldoende wordt ingezet op het ontwikkelen van duurzaamheidscompetenties in de vier bovengenoemde domeinen. Dit kan ook doorgetrokken worden naar de duurzaamheidscompetenties van huidige/nieuwe medewerkers in het kader van bijvoorbeeld professionalisering en competentieprofielen.

Vereiste competenties

In de focusgroepen gingen de studenten aan de slag met een reeks competenties, ruimer dan deze door *GreenComp* geformuleerde competenties en de *Future Proof Skills*. De studenten verdeelden deze competenties onder in wenselijk of noodzakelijk, of geen van beiden. Figuur 14 geeft de competenties weer waarmee de studenten aan de slag gingen en toont de resultaten van één focusgroep.

Zes competenties werden unaniem door alle focusgroepen als noodzakelijk ervaren:

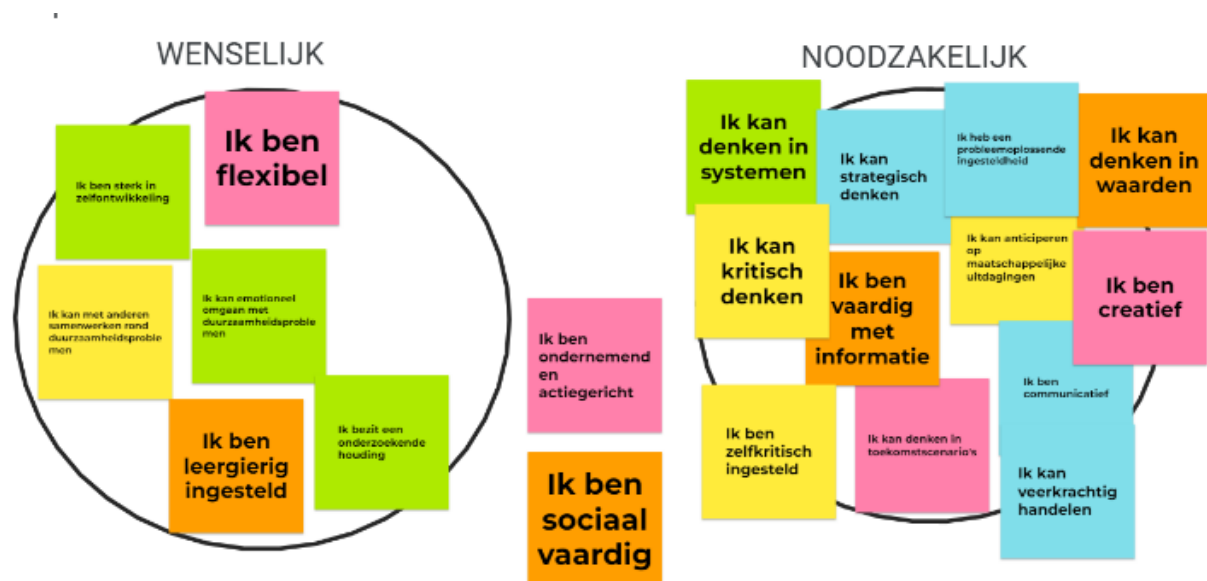
- Ik kan kritisch denken
- Ik kan *denken in systemen*
- Ik heb een probleemoplossende ingesteldheid
- Ik kan denken in waarden
- Ik ben zelfkritisch ingesteld
- Ik kan veerkrachtig handelen

Deze competenties kunnen worden gelinkt aan drie domeinen van de GreenComp: de duurzaamheidswaarden, de complexiteit van duurzaamheid (kritisch en systemisch denken) en de duurzame transitie (probleemoplossend en veerkrachtig handelen).

Alle andere competenties werden door een groep studenten als wenselijk en door een andere groep als noodzakelijk ervaren, met uitzondering van twee:

- de competentie 'Ik kan emotioneel omgaan met duurzaamheidsproblemen' werd door alle studenten als wenselijk beschouwd;
- de competentie 'Ik ben sterk in zelfontwikkeling' werd door één focusgroep als niet relevante duurzaamheidscompetentie gezien.

Ter volledigheid: in één focusgroep was er geen consensus over de competenties 'Ik ben ondernemend en actiegericht' en 'Ik ben sociaalvaardig'.



Figuur 14 – Google jamboard van één focusgroep

De kennis

De studenten dachten ook na over de basiskennis en de basistools die reeds in hun opleidingsprogramma's vervat zitten. Ze stonden ook stil bij wat ontbrak in de opleidingen. De diverse samenstelling van de focusgroepen zorgde er voor dat de studenten van elkaar leerden en zich meer bewust werden van de verschillen tussen de opleidingen.

Onderstaande tabel geeft een overzicht (al dan niet voor een bepaald departement of een bepaalde opleiding).

Reeds in opleiding	Ontbreekt
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Basismodellen, basiskaders, algemene inzichten in impact (Milieu- en duurzaamheidsmanagement) ✓ Gezondheid (DGZ) ✓ Project Aalst – duurzame producten, link met SDGs ✓ Talen in combinatie met SDG's (DBO) ✓ Flow mapping (Supply chain management) ✓ Materiaal in cursussen ✓ Mondiale situatie/problemen ✓ Donuteconomie ✓ Mobiliteit ✓ Dierenwelzijn en ethiek (Dierenzorg) ✓ Technieken in verband met energie, materiaal en wonen ✓ Multi-inzetbaarheid van hulpmiddelen (Groenmanagement) ✓ Klantgericht en handelingsgericht werken ✓ Methodisch werken 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Focus op mens/gelijkheid (Milieu- en duurzaamheidsmanagement) ✓ Tijd om maatschappelijke thema's te bespreken/ruimte voor debat ✓ Impact van voeding op klimaat (DGZ) ✓ Algemene inzichten en denkkaders ✓ Kennis uitbreiden ✓ Materiaal in cursussen (Landschaps- en tuinarchitectuur) ✓ Gebrek aan duurzaamheid in cases ✓ Niet diepgaand genoeg ✓ Weinig kennis rond ecologisch aspect (DGZ) ✓ Duurzaamheid van voeder voor carnivoren (Dierenzorg) ✓ Kennis rond duurzame alternatieven voor aankoop materialen bij productie van planten/voeding (Groenmanagement, DGZ) ✓ Omgaan met afval en afval beperken binnen tuinbouwsector (Groenmanagement)

Tabel 6 – Duurzaamheid in de opleidingsprogramma's

Niet alle opleidingen waren vertegenwoordigd in de focusgroepen, maar er waren duidelijk verschillen in aanbod en noden tussen de vertegenwoordigde opleidingen. Zowel duurzaamheid in het algemeen, als heel opleidingspecifieke materie kwamen aan bod. Aanvullende focusgesprekken en een curriculumscan kunnen bijdragen tot een vollediger beeld van het huidige en gewenste aanbod.

5.3 De aanpak

De studenten gingen ook aan de slag met hoe deze duurzaamheidscompetenties te integreren in de HOGENT-opleidingsprogramma's.

De studenten waren onverdeeld over volgende aanpak:

- elke student krijgt een basispakket aan duurzaamheidscompetenties in het begin van zijn/haar/hun opleiding. Dit betreft kennis, tools en vaardigheden om met deze kennis en tools om te gaan;
- er is voldoende aandacht voor mens én planeet (ongeacht opleiding);
- er is ruimte voor debat. Niettegenstaande het onderwerp er zich perfect toe leent, krijgen studenten de kans niet om lang stil te staan bij bepaalde topics, kritisch te zijn en met elkaar in dialoog te gaan;
- studenten krijgen ondersteuning om een duurzame reflex te integreren in andere opleidingsonderdelen, projecten, enz. Ze stellen dat HOGENT er niet vanuit mag gaan dat studenten automatisch andere verworven competenties kunnen toepassen

op duurzaamheidsvraagstukken. Studenten vragen gericht naar meer cases met een duurzaamheidsaspect om hen daarin te ondersteunen;

- er bestaat een extracurriculair aanbod waardoor studenten de kans krijgen om hun duurzaamheidscompetenties te verbreden of verdiepen zodat studenten blijvend kunnen ontwikkelen. Ze kijken hiervoor naar HOGENT, in eerste instantie als facilitator.

Studenten waren verdeeld over de onderwijsmethodiek m.b.t. het basispakket aan duurzaamheidscompetenties:

- er is een basisvak/opleidingsonderdeel zoals Duurzame ontwikkeling (uit Milieu- en duurzaamheidsmanagement) in elke opleiding of;
- via zelfstudie kunnen studenten de basis verwerven of;
- vrijstellingen voor de basiscompetenties zijn mogelijk indien de student kan aantonen deze competenties reeds in het secundair onderwijs of een eerdere studie verworven te hebben.

In de komende maanden gaat een tijdelijke thematische hub: Duurzaamheid in onderwijs hiermee verder aan de slag. (Zie 3.2 Thematische hubs)

6. Onderzoek en dienstverlening

In de periode 2019-2020 werd vanuit het duurzaamheidsdenken gewerkt aan interdisciplinaire onderzoekscentra voor praktijkgericht onderzoek. Dit deel wordt hier niet verder opgenomen, maar zal wel een substantieel onderdeel uitmaken van het geïntegreerd jaarverslag.

Onderliggende relevante beslissingen:

- BC/B/2019/ONDZ/76564: Projectplan 'Onderzoekscentra met duurzame impact' en vorming onderzoeksconsortia
- BC/B/2019/ONDZ/82508: Aanpassing projectplan 'Onderzoekscentra met duurzame impact' en financiering fase 2
- BC/B/2020/ONDZ/87761: Project Onderzoekscentra met duurzame impact: stand van zaken en financiering

7. GRI-concordantietabel

In het kader van GRI-rapportering moet elke onderneming in een concordantietabel de informatie in het *geïntegreerd jaarverslag* linken aan de GRI-indicatoren. Dit hoofdstuk is voorlopig nog niet uitgewerkt, maar zal onderdeel uitmaken van het *geïntegreerd jaarverslag* van boekjaar 2022.

Een concordantietabel kan er als volgt uitzien:

GRI TABLE		
GRI STANDARDS 2016 (https://www.globalreporting.org/standards/)		PAGINA
GRI 102 General Disclosures		
Organizational profile https://www.kuleuven.be/english/about-kuleuven		8
Strategy		3, 109-113
Ethics and integrity		9
Governance https://www.kuleuven.be/wieiswie/en/unit/50000050		15, 16-17, 19
Stakeholder engagement		21-27 (73-85)
Reporting practice		11, 112-113
GRI 200 Economic		
https://www.kuleuven.be/over-kuleuven/pdf/Jaarverslag%202018%20KU%20Leuven.pdf		
201 Economic Performance		104-105
203 Indirect Economic Impacts https://www.leru.org/publications/the-economic-contribution-of-the-leru-universities-2016		107
204 Procurement Practices		106
205 Anti-Corruption https://www.kuleuven.be/onderzoek/tri		53-54
GRI 200 Environment		
302 Energy		89-91
303 Water		92
304 Biodiversity		97-99
305 Emissions		89-91
306 Effluents and Waste		93
GRI 400 Social		
https://www.kuleuven.be/over-kuleuven/pdf/Jaarverslag%202018%20KU%20Leuven.pdf		
401 Employment		67-72
403 Occupational Health and Safety https://admin.kuleuven.be/sab/vgm/kuleuven		71-72, 67
404 Training and Education https://admin.kuleuven.be/personeel/english/training-development		68
405 Diversity and Equal Opportunity https://www.kuleuven.be/diversiteit		70-71
406 Non-discrimination		72
413 Local Communities		78-85, 91

<https://www.kuleuven.be/duurzaamheid/doc/duurzaamheidsrapport-2019>

8. SDG-index

Vanuit een bewuste keuze om te werken met de Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen als referentiekader zal HOGENT een SDG-index opnemen in het *geïntegreerd jaarverslag*. Dit hoofdstuk is voorlopig nog niet uitgewerkt, maar zal per SDG een aantal hoogtepunten voor 2022 opnemen.

Een SDG-index kan er als volgt uitzien:

SDG index

The United Nations Sustainable Development Goals (SDGs) provide a framework for collective action to tackle global issues such as poverty, gender equality and climate change. We recognise that we have an important role to play in contributing to achieving the SDGs, using the global influence of the IKEA Brand and value chain. We used the SDGs as one of the key inputs when we developed our People & Planet Positive strategy and 2030 ambitions. Due to the interconnectivity of the SDGs, most IKEA activities contribute to more than one of them. In this section, you'll find some highlights and links to activities specifically related to each SDG.

1 End poverty in all its forms everywhere

Responsible wage practices. [Page 42](#)
Improving conditions in our value chain and beyond. [Page 48](#)
Expanding our work with social entrepreneurs. [Page 46](#)

2 End hunger, achieve food security and improved nutrition and promote sustainable agriculture

More sustainable food. [Page 13](#)
Working towards creating more sustainable food systems. [Page 24](#)

3 Ensure healthy lives and promote well-being for all at all ages

Developing and launching new solutions, products and services to enable and inspire people to live healthier and more sustainable lives. [Page 3](#)

4 Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all

Expanding and improving the IKEA learning offer. [Page 42](#)
Through IWAV, we communicate and ensure that our suppliers promote and provide work opportunities for young people. [Page 49](#)

5 Achieve gender equality and empower all women and girls

Securing gender equal pay in retail operations. [Page 43](#)
Actively working to welcome, support, and protect all dimensions of diversity in our operations, creating inclusive work environments where co-workers feel valued for their uniqueness, recognised for their talents, and can be themselves. [Page 44](#)
Through IWAV, we communicate our expectations on suppliers in terms of building and promoting a diverse, inclusive workplace. [Page 46](#)

6 Ensure availability and sustainable management of water and sanitation for all

Continuing to develop and improve the efficiency of our water-using products. [Page 12](#)
Becoming water positive. [Page 37](#)

7 Ensure access to affordable, reliable, sustainable and modern energy for all

Continuing our work to make renewable energy affordable and accessible while enabling people to be more energy efficient at home. [Page 10](#)
Striving towards 100% renewable energy across the IKEA value chain. [Page 24](#)

8 Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all

A global framework and assessment method for responsible wage practices. [Page 42](#)
Strengthening and protecting migrant workers' rights. [Page 45](#)

9 Build resilient infrastructure, promote inclusive and sustainable industrialization and foster innovation

Working with new materials and innovations for a smaller footprint. [Page 24](#)

10 Reduce inequality within and among countries

Ensuring that we - together with others - define what constitutes a fair income and make it possible for everyone in the IKEA value chain to have a fair income. [Page 42](#)
Working with responsible recruitment, and continuing to support the Employer Pays Principle which states no worker should pay for a job, and the employer should bear the costs of recruitment. [Page 45](#)

11 Make cities and human settlements inclusive, safe, resilient and sustainable

Focusing on products and solutions related to cleaner air. [Page 11](#)
Joining the 50L Home Coalition, which focuses on changing the way we use water in cities. [Page 12](#)

12 Ensure sustainable consumption and production patterns

Inspiring and enabling people to live healthier, more sustainable lives. [Page 8](#)
Promoting circular and sustainable consumption. [Page 8](#)
Creating a movement in society around better everyday living. [Page 8](#)
Transforming into a circular business. [Page 15](#)
Aiming to only use renewable or recycled materials. [Page 36](#)
All chemicals used in or for making IKEA products should be safe for people and the planet. [Page 38](#)

13 Take urgent action to combat climate change and its impacts

Drastically reducing greenhouse gas emissions from the IKEA value chain while still growing the IKEA business. [Page 23](#)
Storing carbon in land, plants and products. [Page 25](#)
Going beyond IKEA. [Page 26](#)
Improving environmental standards in the IKEA value chain through IWAV. [Page 49](#)

14 Conserve and sustainably use the oceans, seas and marine resources for sustainable development

Leading regenerative projects to clean polluted waters and protect biodiversity, including leading projects to prevent plastic pollutants from entering waterways and oceans. [Page 37](#)
All seafood should be certified by the Aquaculture Stewardship Council (ASC) and the Marine Stewardship Council (MSC). [Page 38](#)
Working with Sahaas Zero Waste for positive change in the recycling industry, specifically for the collection of ocean bound plastics. [Page 46](#)

15 Protect, restore and promote sustainable use of terrestrial ecosystems, sustainably manage forests, combat desertification, and halt and reverse land degradation and halt biodiversity loss

Joining the Science Based Targets for Nature (SBTN) Corporate Engagement programme to be part of shaping a framework for science-based targets for ocean, freshwater, biodiversity, land use, resource use and more. [Page 32](#)
Becoming forest positive. [Page 30](#)
Continuing to source wood, cotton, food, and other raw materials from more sustainable sources. [Page 28](#)
Improving environmental standards in the IKEA value chain through IWAV. [Page 49](#)

16 Promote peaceful and inclusive societies for sustainable development, provide access to justice for all and build effective, accountable and inclusive institutions at all levels

Business ethics and working together to secure a responsible business in the full IKEA value chain. [Page 52](#)

17 Strengthen the means of implementation and revitalize the global partnership for sustainable development

Driving and supporting change together with others to reach the IKEA sustainability goals. [Page 53](#)

53 - IKEA SUSTAINABILITY REPORT FY21

<https://gbl-sc9u2-prd-cdn.azureedge.net/-/media/aboutikea/newsroom/publications/documents/ikea-sustainability-report-fy21.pdf?rev=6d09c40ec452441091b10d9212718192&hash=B13AD4DC3CDBBF1E3B35040B12674ED5>

**HO
GENT**

9. Bijlagen

Bijlage 1 – Wat doen we reeds goed

Bijlage 2 – Wens voor HOGENT

Bijlage 3 – Verklarende woordenlijst

Bijlage 4 – Huishoudelijk reglement Duurzaamheidsraad

Bijlage 5 – Huishoudelijk reglement Thematische hubs

Bijlage 6 – Duurzaamheidsthema's bevraging – Omschrijving

BIJLAGE 1 – WAT DOEN WE REEDS GOED

Tijdens de brainstormsessies en de focusgesprekken werd zoals eerder aangegeven ook aandacht gegeven aan wat HOGENT nu reeds goed doet. In een poging alle inbreng overzichtelijk te presenteren werd deze inbreng thematisch gegroepeerd. Het spreekt voor zich dat sommige elementen ook binnen andere/verschillende duurzaamheidsthema's kunnen ondergebracht worden.

Met de SDG's als kompas worden de SDG's aan elk thema gekoppeld. In een volgende fase van het duurzaamheidsbeleid zal HOGENT haar ambities per thema en per SDG formuleren.



De input hieronder is vaak persoons-, campus- en tijdsgebonden en wordt ongenueanceerd in dit rapport overgenomen. Het rapport spreekt hierover geen waardeoordeel uit.

1. Medewerkers



Waardering

- Goede collega's, goede werksfeer, goed team
- Zoveel mogelijk overeenkomen met de bazen (water bij de wijn)
- Juiste persoon op de juiste plaats
- Erkennen van elkaars expertise
- Evaluatiesysteem catering
- Kleine attenties voor collega's in COVID-tijden
- Iedereen krijgt zelfde loon
- Betere statuten technische medewerkers
- 1x per jaar sportdag, bewegings- en sportaanbod
- Samenwerken, samenhangigheid, lief zijn voor elkaar
- Blijvende inzet medewerkers
- Respect voor iedereen

Werkorganisatie

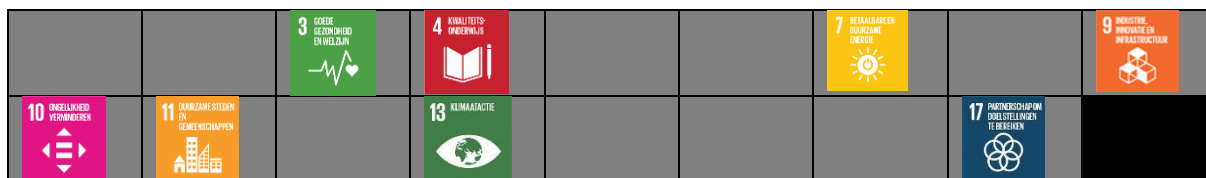
- Afwisseling werk, doorschuifstelsel
- Ergonomische afvalsorteerplaats
- Werklast verminderen door automatisatie (langer in dienst houden)
- Sessie ergonomie
- Thuiswerk waar mogelijk

- Gratis toilet/douche
- Medewerkers gratis drank

Opleidingen

- Bijscholing en veiligheid
- Je kan (interne)/extra opleidingen volgen

2. Mobiliteit



Beleid

- Nieuw Erasmusprogramma geeft incentives voor duurzaam reizen (internationalisering)
- Internationalisering@home
- Mobiliteitsbeleid bespreken met studenten

Vervoersmodaliteiten

- Openbaar vervoer en fiets promoten
- Fietsvergoeding, derdebetalersysteem openbaar vervoer
- App voor fietsvergoeding
- Cambio deelfietsen toegankelijk
- Geen vergoeding woon-werkverkeer auto (wat met dienstverplaatsingen?)
- Vele collega's komen reeds met fiets naar school of gebruiken openbaar vervoer
- Verhouding parkings vs gebruikers redelijk goed

Infrastructuur/faciliteiten

- Campussen goed bereikbaar
- Gebouwen maximaal clusteren op 1 campus
- Fietssuggestiestroken
- Fietshersteldienst op campus
- HOGENT: Elektrische auto's en fietsen en golfkar (minder uitstoot, lawaai)
- Fietsen tussen campussen, (te weinig) deelfietsen
- Plannen voor elektrische deelfietsen op campus Melle
- Omschakeling HOGENT wagenpark naar elektrisch wagenpark – waar mogelijk
- Onderzoek toegankelijkheid gebouw T
- Liftgebruik enkel indien nodig
- Pakjesautomaat BPOST – studentenresidenties SCH

Organisatie lessen/werk

- Afspraken bundelen op 1 campus
- MOOL, online vergaderen
- Autodelen voor stagebezoeken
- Weinig springuren voor studenten

Duurzaam onderwijs/onderzoek

- Participatief project DRUM/Voetgangersbeweging op campus Schoonmeersen

3. Klimaatactie/Energie

			4 Kwaliteits Onderwijs			7 Overal Duurzame Energie		9 Duurzame Industrie en Infrastructuur
			13 Klimaatactie					

Beleid

- Toekomstvisie infrastructuur

Investerings/aankopen

- Energiezuinig verbouwen/Energie-efficiënt maken
- Verlichting vervangen door ledverlichting
- Zonne-energie/zonnepanelen op bepaalde gebouwen, 100% groene energie
- Ventilatiesystemen in gebouwen

Systemen

- Lichten gaan automatisch uit, licht uitdoen in lokalen die niet gebruikt worden
- Besparing verwarming, elektro
- Human centric lightning – testopstelling in te renoveren lokalen
- Ramen sluiten en verwarming uitzetten door schoonmaakpersoneel
- HOGENT werkt aan technologische implementaties in het kader van energie-efficiëntie

Metten

- Energiemonitor

4. Duurzaam materiaalgebruik



Aankoop

- Bekijken van milieuvriendelijke varianten van producten door verschillende leveranciers
- Werken met watergedragen producten, ecologische kuisproducten
- Geen solventen
- Herbruikbare doeken
- FSChout in infrastructuur
- Werkkledij met zo min mogelijk synthetisch materiaal
- Gebruik PLA-verpakking

Systemen

- Organisatieoverschrijdend overleg organiseren en volgen om kennis uit te wisselen betreffende specifieke problematiek voor kunstschoenen mbt afvalverwerking
- Recycleren (algemeen), afvalbeheer
- Inrichting BEBAT-punt
- Goed afval sorteren, incl. plastics
- Toezien op respecteren van restfracties
- Afvalverwerking Vanheede
- Verminderen vuilbakken naar centrale vuilnisbakeilanden
- Afschaffen kleine afvalbakjes op de bureaus
- Geen plastic, minder plastic gebruiken
- Minder apart verpakken
- Papier hergebruiken als kladpapier (waar mogelijk)
- Paperless werken (vb. digitale facturatie)
- Verloren voorwerpen weggeven, kleren naar tweedehandswinkel, kledingcontainers
- Hergebruik laptops bij vervanging
- Beperken van verspilling en hergebruik (food en non-food)
- Herstelling van goederen

Communicatie

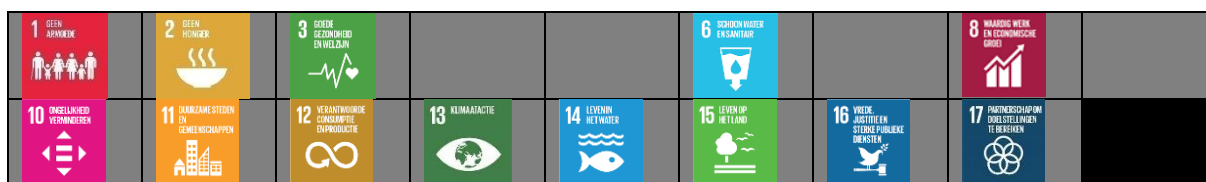
- Sensibiliseren om minder te verspillen
- Studenten sensibiliseren
- Recuperatie van materiaal, prints vermijden of laten delen, bewustzijn papierverspilling, collega's aansporen digitale media te gebruiken

- Mensen = resources (hun welzijn is belangrijk, studenten en collega's)
- Duurzaam houtgebruik promoten (lid van RVB FSC Belgium, sociale kamer)

Onderzoek/onderwijs

- Onderzoek naar circulair meubilair (volledige carbon footprint), onderzoek Dirk Van Gogh Relational Design, ...
- Onderzoek naar hergebruik van restromen in de bakkerij
- Biobased bouwen in curricula krijgen
- Keuze thema's/inhouden bij opdrachten, vb. tekst over circulaire economie in opleiding chemie om leesvaardigheid te trainen
- Experience lab
- Studenten kwalitatief opleiden
- Projecten in (bio)chemie rond hergebruik van organisch materiaal

5. Duurzaam materiaalgebruik - Catering



Aanbod

- Resto's hebben gezonde gevarieerde voeding, duurzame voeding (vb. ASC, MSC labels voor duurzame vis)
- Veel groenten aanbieden, minder dierlijke vetten, minder suikers in resto's
- Beperkte (één) vegetarische opties in resto's
- Aanbod Oxfam/Fair trade producten (o.a. koffie)
- Aankoop bioproducten, lokaal aankopen
- Geen tonijn serveren
- Rekening houden met allergenen

Verpakking

- Gebruik herbruikbare fles (HOGENT Dopper), drankfontein (gratis water), Billie Cup
- Eigen glas, kop, foodbox, HOGENT lunchwrap gebruiken voor drank, soep, maaltijd...
- Gebruik ecologische, kartonnen bekertjes
- Gebruik PLA-verpakking
- Minder plastics, minder apart verpakken

Overschotten/Afval

- Aankopen en maaltijdbereidingen ivf zo weinig mogelijk overschotten
- Werken met Foodsavers, Too good to go

- GFT afvalverwerking in de studentenresto's
- GFT campus Melle

Prijzetting

- Studententarieven (ook voor medewerkers)
- Ongezonde voeding is duurder en gezonde voeding wordt goedkoper aangeboden

Onderzoek

- Onderzoek LOKAALBROOD: potentieel van de korte keten

Communicatie

- Studenten bewust maken van lokale voedselproductie
- Promoten vegan en veggie

6. Water

		3 GOEDE GEZONDHEID EN WELZIJN			6 SCHONN WATERS EN SANITAIR			
		12 VERANTWOORDE CONSUMPTIE EN PRODUCTIE		14 LEVENDIG HET WATER				

Investerings/aankopen

- Herbruikbare fles/waterfontein
- Vaatwas met detergent die makkelijk afbreekbaar is, ecologische schoonmaakproducten
- Automatische kranen, piscines

Systemen

- Opvang van regenwater/scheiding rioleringsnet (minder gebruik stadswater)
- Waterzuivering
- Ontharding

7. Inclusie



Beleid

- Richtlijnen rond inclusie
- Procedure grensoverschrijdend gedrag
- Transgenderbeleid
- HR-paragraaf rond inclusie standaard opgenomen bij publicatie van vacatures
- Inclusie onderdeel van vierde pijler mobiliteitsvisienota campus Schoonmeersen Gent
- Co-creatie en participatie als strategische doelstellingen binnen het OZC
- Samenstelling selectiecommissies
- Stimuleren studentenparticipatie, studenten betrekken bij uitbouw, stem geven bij beleid HOGENT
- Cultuur van zorg ondersteunen

Infrastructuur/faciliteiten

- Toegankelijke en mooie campussen, ook voorzieningen voor mensen met beperkingen/minder mobiele personen, kan wellicht nog beter – infrastructuur ifv gebruikers
- Campussen openstellen voor de buurt
- Onderzoek toegankelijkheid gebouw T
- Studentenhuisvesting op campus
- Netheid op de campus
- Werk maken van gendergelijke toiletten
- WIFI voor iedereen
- Ruimte in bib ter beschikking stellen om te studeren

Studenten

- Aandacht voor studenten met problematiek (STUVO, examenmaatregelen)– financiële en psychosociale ondersteuning
- Studententarieven catering
- Betaalbaar onderwijs, studenten verlaagd inschrijvingsbeleid
- Oog hebben bij studenten voor stress, problemen. Expliciet vragen hoe het met hen gaat, waar ze nood aan hebben
- Studiebegeleiding en studiebegeleiding + om iedereen maximaal kansen te geven op slagen

- Studenten inlichten betreffende financiële mogelijkheden, studenten bijstaan en op zoek gaan naar oplossingen
- Voordelige tarieven voor openbaar vervoer studenten en samenwerken met openbaar vervoer
- HOGENT zet in op mentaal welzijn van studenten (o.a. door workshops, evaluatie lectoren, ondersteuning klinisch psycholoog bij stress, examenplanning, e.a.)
- Nagaan of studenten met beperking lessen kunnen meevolgen, flexibel zijn voor studenten met een legitieme vraag voor uitzonderingen
- Onderwijskansen
- IOEM
- Studenten niet beoordelen op basis van diploma secundair onderwijs
- Communicatie tussen lectoren van de opleiding omtrent studenten met problemen
- Zoveel mogelijk studenten aan boord proberen houden
- Alle studenten krijgen dezelfde kansen
- Studenten aanzien als volwaardige burger
- Welcome days voor studenten bij de start van het academiejaar

Medewerkers

- Iedereen aanvaarden
- Veel aandacht aan gendergelijkheid, iedereen gelijk (voor team catering)
- Niet-competitieve sfeer bevorderen tussen collega's (fouten maken mag in veilige serene werkomgeving)
- Nieuwe collega's introduceren aan HOGENT: rondleiden, helpen bij Chamilo
- Campushonden
- Aandacht voor het welzijn van collega's/medewerkers binnen het OZC via F2F-gesprekken aan het koffieapparaat (ook voor theedrinkers)
- Meewerken aan waardierend personeelsbeleid
- Bij collega's signalen proberen opvangen, helpen waar nodig en af en toe aanraden om te focussen
- Tewerkstelling alle origines
- Aandacht voor diversiteit en gender bij aanwerving nieuwe onderzoekers
- Genderevenwicht man/vrouw mbt medewerkers
- Gelijke kansen voor alle sollicitanten op basis van competenties, ontwikkelbaar en verworven
- Ook medewerkers kunnen aan democratisch tarief maaltijden aankopen

Onderzoek/onderwijs

- Onderzoek met maatschappelijke impact en aandacht voor diversiteit-maatschappelijke problemen
- Onderzoek naar relevantie voor lokale stakeholders
- Externe partijen betrekken bij onderzoek
- Duurzame organisaties ondersteunen met advies op sociaal vlak

- Studentendoelgroepen proberen opentrekken
- Verschillende leeftijden aanspreken
- MOOL
- Bereikbaar zijn voor zoveel mogelijk studenten, examens aanpassen aan onderwijsvorm (vb dag vs afstands vs virtueel)
- Gender toevoegen aan syllabus
- Deelname interculturele carrousel
- Open staan en actief betrokken zijn bij interculturele projecten
- Taalondersteuning bij projectwerk en bachelorproef
- Diversiteit bij groepswerking bevorderen
- In gesprekken met studenten de rijkdom van diversiteit benadrukken
- Veel OP-collega's met individuele initiatieven inzake diversiteit en inclusie
- Differentiëren, verschillende doelgroepen/studentenprofielen aanspreken: type opdracht, inhoud thema's, enz.
- Taalbewust en cultuursensitief lesgeven
- Erasmusprogramma sustainable banking and finance

Partners

- Internationale mobiliteit stimuleren
- Noord-Zuidstages en onderzoek/ Noord-Zuidsamenwerking ihkv social entrepreneurship
- Stimuleren internationale samenwerkingsverbanden, oa via VLIR-UOS initiatieven

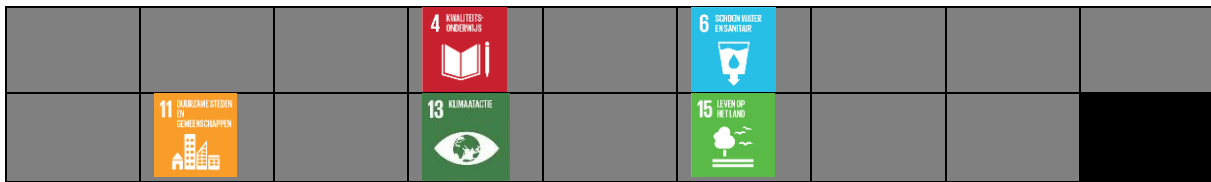
- Samenwerken met andere departementen en partners in binnen: en buitenland
- Samenwerken met andere opleidingscentra en opleidingen

- KOMAF koffie

Communicatie

- Genderneutrale en meertalige communicatie
- Aandacht voor diversiteit in mediacampagnes
- Open staan voor vragen en luisterend oor bieden aan collega's en studenten

8. Biodiversiteit



Beleid

- Biodiversiteit is voor HOGENT belangrijk

Infrastructuur

- Ontharding (ook verschillende (kleine) projecten gepland)
- Aanplanting op campus, groenpartijen gebouwen
- Groendak
- Aanleggen van bomen-/struikengordel rond campus Schoonmeersen

Onderhoud campus

- Maaibeleid, compostering groenafval
- Bijtjes
- Hergebruik (groen)afval
- Plantenkeuze tegen klimaatverandering
- Bladeren verzamelen

Best practices

- Mooie tuin gebouw Ledeganck, Bijloke
- Campus Bottelare
- Outdoor education, buitenlesplaatsen

9. Andere



Overkoepelend

- Duurzaamheid/SDG's als leidraad in onderzoek en onderwijs, personeelsbeleid en LT-strategie
- Duurzaamheidscoördinator aanstellen en CIFAL-traject
- HOGENT waarden uitdragen en integreren
- PDCA stimuleren, vanuit verbeterkader denken
- 0,7% ook waarmaken (~ 0,7% BNP besteden aan ontwikkelingslanden)

- Goede doelen steunen
- In communicatie duurzaamheidsambitie uitspreken
- Deelname Gent aan Zee

Onderzoek/Onderwijs

- Multidisciplinair onderzoek
- Nexus onderwijs-onderzoek
- Vanuit onderzoeksproject IR communicatie naar studenten BM (nexus)
- Nieuwe technologieën uittesten (? - voeding, AI?)

- Samenwerkingen met andere hogescholen rond verschillende projecten
- Integratie van SDG's in studentenprojecten
- ESG-banking game
- SDG's zijn leidraad in Engels I BM
- Ook in lessen fiscaliteit voorbeelden rond duurzaamheid verwerken; in oefeningen eens een circulair concept ertussen voegen. Studenten kritisch laten nadenken over hoe fiscaliteit duurzaam gedrag kan

Welzijn

- Trap gebruiken
- Bewegend onderwijs stimuleren
- Veel toiletten

Conclusie







Na bijna elke sessie kon vastgesteld worden dat HOGENT al heel veel doet. Er zijn heel veel initiatieven, maar ze zijn te weinig zichtbaar, te weinig gekend. Er is ook geen zicht op het totaalplaatje.

BIJLAGE 2 – WENS VOOR HOGENT

Vanuit de resultaten van de verschillende bevestigingen, brainstormsessies, de polls, enz. werd de input van de medewerkers en de studenten gebundeld per thema. Sommige elementen kunnen ook in andere duurzaamheidsthema's ondergebracht worden. De volgorde van de thema's is willekeurig.

De input hieronder is vaak persoons-, campus- en tijdsgebonden en wordt ongenueanceerd in dit rapport overgenomen

1. Medewerkers

Waardering

- Job, toekomstperspectief
- Appreciatie van werken, respect voor medewerkers, voor de job
- Maaltijd/consumptie/ecocheques, beter loon, aanvullend pensioen/tweede pensioenpijler, zwangerschapsbonus, gratis ziekteverzekering
- Benoemingen:
 - Benoemingen invoeren
 - Benoemingen ifv loopbaan, ongeacht klasse
 - Herwaardering functieklassen D-, C-opleidingen, naar D+, C+ zoals A naar A+ en A++
- Besparen op energie, niet op medewerkers
- Gedemotiveerde medewerkers ondersteunen tot meer motivatie en/of jobverandering/loonperspectief bieden
- Geen nutteloze geschenken sturen naar medewerkers/Vrijdagnamiddag vrij op 24 december was beter cadeau dan kerstbal
- Echt gaan voor waardierend personeelsbeleid met inspraak van lectoren, ATP en actieve betrokkenheid HR/langetermijnvisie (inclusief en motiverend)/een voorbeeld
- Loopbaanperspectief bieden

Werkorganisatie

- 4-dagenwerkweek zonder loonverlies
- Minder nodeloze verplaatsingen (kasten vervangen door kasten???)
- Herstellingen beter doorgeven
- Geen avonddienst/Late dienst brandalarm – wat heeft dat met ons te maken?
- Extra werkracht om sfeer in team te behouden
- Meer medewerkers School of Arts
- Werk kan soms zinloos zijn
- Goede werkverdeling
- Meer efficiëntie, minder KT, minder blabla, meer actie

- Standpunt innemen en daar niet onmiddellijk van afwijken
- Betere opvolging van werken van buitenaf zodat niet alles moet rechtgezet worden.
- Ergonomisch werken, vuilbakken dicht bij werkplaats
- Afwas op 1 tijdstip - centralisatie, naargelang de mogelijkheid (bezetting, activiteit keuken)
- Procedures vereenvoudigen/ Systeem van bestelbonnen is passé/tijdrovend/niet-competitief (online!)
- Tijd ter beschikking om ideeën uit te werken/Medewerkers tijd (%) geven om samen te werken
- Minder werkdruk
- Meer tijd voor teamwerkingsinitiatieven (werknemers en leidinggevenden); ieder beschikbaar moment wordt gekaapt door HOGENT centraal
- Tijd voor 'leute' en collega's knuffelen/teamspirit aanzwengelen

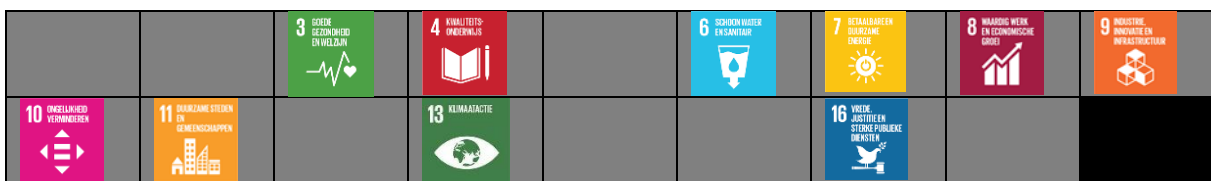
Opleidingen

- Meer opleiding voor nieuwe medewerkers
- Meer workshops/opleidingen voor team doorheen het jaar (ev. kalme periodes)
- Teambuilding/interne opleiding betaald door HOGENT
- Meer ecologische opleidingen

Communicatie

- Meer communicatie, betere communicatie
 - Af en toe samenkomen met medewerkers en brainstormen
 - Taken medewerkers verduidelijken
 - Niet enkel zeggen wat slecht is, ook hoe het dan wel moet
 - Tussen leidinggevenden en gewone werknemer
- Communicatie rond opleidingen
- Meer inspraak gewoon 'werkvolk', luisteren naar medewerkers (vb. poetsvrouwen)
- Nog meer communicatie vooral naar iedere werkgroep, ook luisteren, iedereen heeft een stem
- Appreciatie voor wat je doet. Communicatie over initiatieven

2. Mobiliteit



Beleid

- Beleid rond Duurzame mobiliteit
- HOGENT-beleid voor binnenlandse en buitenlandse reizen (Vliegtuigreizen ontmoedigen + kostenbewust reizen) ~UGENT
- Laatste km/tussen de campussen gegarandeerd op duurzame wijze: deelfietsen (met app), koerier, deelplooifietsen (vb. voor stagebezoeken)

- Beperkt mensen toelaten om met de wagen te komen (vb. mensen uit de buurt)
- Persoonlijk vervoersplan/mobiliteitsplan (vb. aanbod elektrische fiets, ev. huurovereenkomst, maar ook review aanbieden voor mensen die struggelen met woon/werkverkeer)
- Positief stimuleren duurzaam mobiliteitsgebruik (studenten en werknemers)
- Breder systeem van terugbetaling van duurzaam transport (niet enkel fiets, maar ook deelsystemen)

Vervoersmodaliteiten

- Aanbod duurzame mobiliteit bekijken
- Het voorzien van elektrische wagenpark op de campussen/HOGENT
- Fietsgebruik verder stimuleren (t.o.v. auto's)
 - Elektrische deelfietsen voorzien voor gebruik tussen campussen
 - Aanbod medewerkers voor elektrische fietsen – fietsleasing/fietsverhuur, bvb. SWAPfietsen ~ fietsvergoeding
 - Plooi-fiets meer gebruiken/aanbieden
 - Deelfietsen: ook bakfietsen en mannenfietsen
 - Studentenfietsen/elektrische steps met HOGENT-logo. Met app, enkel achter te laten op HOGENT-campussen
 - Last mile/laatste kilometers: fietsen aan station? Eigen fiets in Gent? Bleu bike (of ander abo) Plooi-fietsen delen – snelle verplaatsing van station naar campussen.
- Gebruik auto minimaliseren
 - Verminderen/afschaffen parkings ifv meer groen
 - Carpoolen/autodelen aanmoedigen
 - Studenten stimuleren/motiveren om minder met de auto te komen – Onderzoek naar waarom studenten toch voor auto kiezen. Bij aanvragen vignet naar motivatie vragen.
- Meer openbaar vervoer stimuleren
 - Groter aanbod langs/op campussen?
 - Tijdig verlengen abo?
 - Actief promoten, vb. geen autotarief voor verplaatsingen meer vergoeden
- Niet iedereen kan met fiets of openbaar vervoer – structurele oplossing
- HOGENT-vervoersmiddelen ook ter beschikking stellen aan studenten

Infrastructuur/faciliteiten

- Inclusieve toegankelijke campussen (vb. voor rolstoelgebruikers) → Checken bij ergotherapie om campussen te screenen
- Groene campussen met duurzame mobiliteit
- Campussen met laadpunten, routes, verlichting, fietspaden, ...
- Autovrije campus
- Alle campussen verenigen op 1 site (versneld masterplan)
- Voldoende douches voorzien
- Voldoende laadpalen voor fietsen en elektrische voertuigen voorzien op elke campus
- Voldoende fietsenstallingen voor alle studenten op de campussen
- Studentenhuisvesting voorzien om mobiliteit te beperken

- Optimalisatie van bestaande faciliteiten/mogelijkheden: deelfietsen, cambio
- Minder parkeerplaatsen/parking afschaffen
- Transportdeelsystemen voor studenten, docenten, ...
- Vervoer zelf organiseren (vb. catering), koeriers op/voor HOGENT inzetten
- Routes, verlichting fietspaden
- Voldoende werkplekken om online/hybride te kunnen vergaderen, vb. ook headsets voorzien in vele landschapsbureaus.

Organisatie lessen/werk

- Thuiswerk/Telewerkkader
- Onderwijsorganisatie
 - Bij organisatie van lessen/practica rekening houden dat studenten plaats duurzaam kunnen bereiken
 - Vaste lokalen voor vakken met meer materialen (parkeren, verplaatsen met veel lesmateriaal is moeilijk)
 - Mobiliteitsvriendelijke roostering: minder campuswissels en/of meer tijd geven om er te geraken, fysiek vs online, rekening houden met verplaatsingstijd (lesgeven op verschillende campussen is moeilijk)
 - Duurzaam MOOL-kader
- Mobiliteit beperken: lesmomenten en campussen bundelen, online en hybride vergaderen, wat is 'live' noodzakelijk, studentenhuisvestiging, infrastructuur voorzien

Onderzoek/onderwijs







- Onderzoek naar waarom autogebruik
- Studenten zelf voor lesopdrachten mobiliteit duurzaam laten organiseren
- Meer studentenprojecten ikv duurzame mobiliteit (vb. studenten SCM)
- Betrokkenheid van studenten bij mobiliteitsvraagstukken

Communicatie

- Sensibiliseren en informeren
 - Collega's via storytelling
 - Studenten en collega's stimuleren om alternatieven te gebruiken
 - Data studenten die met openbaar vervoer komen
- Duidelijke communicatie om gebruik alternatieven te vereenvoudigen: deelfietsen, cambio, ...

3. Klimaatactie/Energie

Opm.: Collega's en studenten spraken over impact op het klimaat, enkel bij duurzame energiebronnen werd er verwezen naar energie.

Beleid

- Duidelijke visie op duurzame campussen
- Duurzaamheid als maatstaf bij het ontwerpen en benutten van ruimtes, nieuwe gebouwen
- Rationeler gebruik patrimonium, duurzaam ruimtegebruik
- Campussen bundelen

Investerings/Aankopen

- (Consequent) duurzame/klimaatneutrale/ecologische gebouwen met performante en CO2-arme installaties
- Verbouwen/isoleren van oude gebouwen (CO2-neutraal) of afbreken
- Energiezuinigheid van gebouwen
- Duurzame technieken
- Ventilatiesystemen gebouwen
- Een bouwmeester aanstellen bij bouwprojecten
- Investeren in flexibele gebouwen
- Lokalen om hybride te werken/online te werken – nu veel landschapsbureaus/headsets kunnen handig zijn, inrichting met flexibele, verplaatsbare elementen/boxen (bureau, vergaderboxen, ...)
- Meer hernieuwbare energie gebruiken, maximaal eigen energie opwekken (warmtepompen, zonnepanelen, windmolens), investeren in duurzame energie (elektriciteits)productie
- Partnerships: samenwerking rond elektriciteit opwekken, ook samen met bedrijven en wijken in de omgeving
- Fossielvrije stookplaatsen/Fossiel brandstoffen
- Meer ledverlichting/Verlichting aanpassen
- Alternatief voor energievretende automaten

Systemen

- Delen van gebouwen met partners
- Beter communicatie tussen de diensten zodat we beter zicht krijgen op aantal aanwezige studenten/ Optimalisatie van de beschikbare ruimte, meer zitplaatsen

- Verwarming individueel te regelen (per lokaal) en niet over hele gebouw zodat je kan opstemmen aan behoefte
- Elektrische installaties aan de hand van Artificiële Intelligentie (AI)
- Openen en sluiten van lokalen zoals bij hotels (bij binnenkomen alles aansluiten, bij afsluiten alles uit)
- Betere sensoren
- Verwarming aan/ramen open???

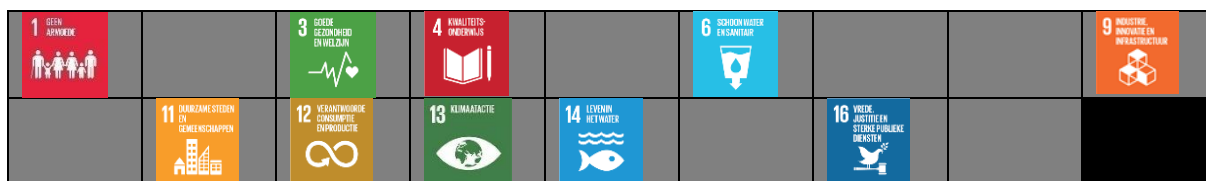
Meten

- Elektriciteitsverbruik en CO2-uitstoot proberen weergeven
- Dashboards gebruiken
- Is online werken wel positief qua energiegebruik/CO2-emissies – ook in kaart brengen

Communicatie

- Sensibiliseren: Meer energiebewust/zuinige omgang met energie: lichten uitdoen, verwarming verminderen (ook tijdens corona), nachttemperatuur tijdens weekend en niet volledig uit
- Sensibilisering rond duurzame energie naar studenten en medewerkers – nudging
- Bewustzijn creëren door gebruik van dashboards
- Sensibiliseren:
 - Ramen sluiten (verloren stoken, staan soms heel weekend open)
 - Minder printen
 - PC's, printers, machines uitzetten
- Heel het jaar door dikketruiendag

4. Duurzaam materiaalgebruik



Beleid

- Kader voor duurzame consumptie
- Duurzaam aankopen
- Consuminderen/enkel kopen wat we nodig hebben
- In raamcontracten duurzame reflex
- Enkel kopen met duurzaamheidslabels, maar bewust zijn van greenwashing
- Duurzame, milieuvriendelijke producten
- Geen plastic verpakkingen, minder verpakkingsmateriaal bij levering
- Huidige raamcontracten Creat/Farys bekijken ifv duurzaamheid

Investerings/Aankopen

- Lokale community en economie steunen, inzetten op lokale, korte keten
- Samenwerking met leveranciers van meubilair (circulair)
- Gerecycleerd papier gebruiken, papier hergebruiken indien mogelijk
- Bib catalogus – meer digitale boeken kunnen ontlene
- Nadenken of aan te kopen boeken relevant genoeg zijn
- Actief gebruik maken van bio-based/degradable
- Minder (niet-recycleerbare) verpakking

Systemen

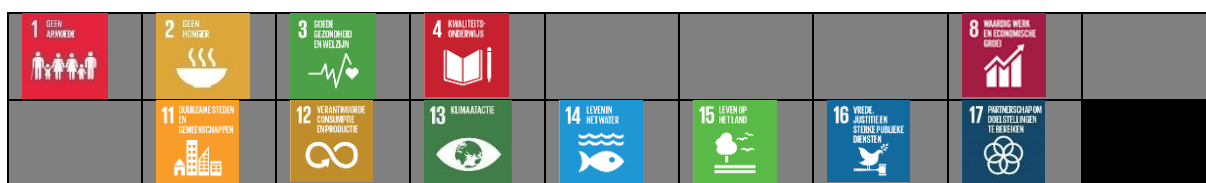
- Consuminderen, bewuste keuze bij aankoopgedrag (al dan niet nodig), lenen, indien kopen lokaal, bio, milieu- en mensvriendelijk
- Centrale voorraadplaats voor afgeschreven digitaal materiaal voor hergebruik
- Minder verspilling kantoomaterialen, meubilair (eerst stock controleren)
- Bestellingen beheren
- Beter toezicht op materialen
- Tijdsspanne voorzien voor aangekochte materialen (hoe lang/hoe veel keer kan iets gebruikt worden)?
- Efficiëntiemeting van de inzet van middelen
- Central stock leveringen in de rand
- Minder bezitten, meer huren (ook kleding)/Deelsystemen of eigenaarschap van producten/resources herbekijken/ Middelen en machines meer delen over HOGENT
- Duurzaamheid weerspiegelen in digitale infrastructuur, o.a.:
 - Gebruik intranet en digitale werkomgeving
 - Digitale middelen ipv papieren materiaal gebruiken
- Inzetten op beperking papiergebruik/Meer digitaal dan op papier
- Afvalbeheer, sorteren op HOGENT
- Beter afbakken vuilbakken (waar mag welk vuil)
- Zelf minder afval produceren, zoveel mogelijk recycleren
- Kauwgom en sigaretten recycleren
- Naast een vuilbak voor papier ook een vuilbak voor kladpapier
- Minder plastics gebruiken
- Minder kuisproducten gebruiken
- Beter onderhoud op sommige plaatsen
- Plaats voorzien waar dingen kunnen gelegd worden die we niet meer gebruiken om te ruilen of zo, of in container plaatsen/ Tweedehandsmarkt binnen HOGENT
- Verloren voorwerpen die nooit zijn opgehaald aan kringloopwinkel geven/doneren
- Tweede leven van werkkledij op werkvloer, alsook voor kansarme studenten
- Labojassen chemie – oude studenten die dit verkopen aan nieuwe studenten
- Meer producten een tweede leven geven (vb. 2^{de} handsmateriaal, website HOGENT)

- Bib boekenruilkast
- Laptop langer gebruiken

Communicatie

- Minder brochures laten drukken en verdelen, meeste belanden rechtstreeks bij papier (onthaal)
- Duurzame, ecologisch, sociaal verantwoorde cadeaus & gadgets
 - Een duurzame kerst attentie – Indien niet duurzaam, kan HOGENT dat eigenlijk niet ondersteunen. Zelfs doodgewone eindejaarskaart. Dat lijkt dan ook relevant voor medewerkers die niet per sé iets met kerst hebben (bvb. omwille van andere culturele achtergrond). Want is wel leuk dat HOGENT aan ons denkt.
 - Geen HOGENT-gadgets of boeketten niet duurzame-bloemen meer via post naar alle werknemers. Geen verspilling aan nutteloze cadeaus. Ook duurzaam in gebruik.
- Betere communicatie ivm recycleren wie, wat, wanneer
- Meer sensibiliseren ivm sorteren voor studenten en docenten.
- Strenger toezicht op sorteren afval
- Inzetten op consuminderen:
 - Minder printen, vb. examenvragen (initiatieven lanceren om minder te printen)
 - Minder verspilling kantoomaterialen, meubilair (eerst stock controleren)
 - Geen cursussen afdrukken wanneer niet nodig
 - Shift mindset kopen/lenen/huren
- Studenten meer betrekken rond duurzaam gebruik van resources
- Belang van duurzaam ontwerpen met oog voor levenscyclus van producten (design for re-use, repair, recycling, etc.)
- Ecocheques (om aankoop ecologische producten te promoten)

5. Duurzaam materiaalgebruik – Catering



Beleid

- Aankoop voeding resto's van de korte keten
- Meer inzetten op alternatieve, gezonde, duurzame snacks
- Bannen van wegwerpmateriaal zoals wegwerpbekers en plastic bestek (campus Schoonmeersen doet hier reeds mooie inspanningen voor, campus Vesalius laat dit nog te wensen over)

Investerings/Aankopen

- Resto's verder verduurzamen (voeding en verpakking)
- Catering bij vergaderingen altijd plantaardig en lokale leveranciers
- Samenwerking met lokale landbouwers voor de aankoop van vb. fruit, voeding
- Aanbod snacks/eten mag lokaler
- Meer vegan/meer vegan opties
- Meer plantaardige opties in alle studentenresto's
- Meer fairtrade
- Meer plantaardige voeding (vegan is het nieuwe vegetarisch)
- Meer seizoensgebonden werken
- Minder verpakte producten
- Minder vlees/melk
- Vegan soep
- Geen plastic flessen meer in drankautomaten, andere manier?
- Cola-automaten bannen

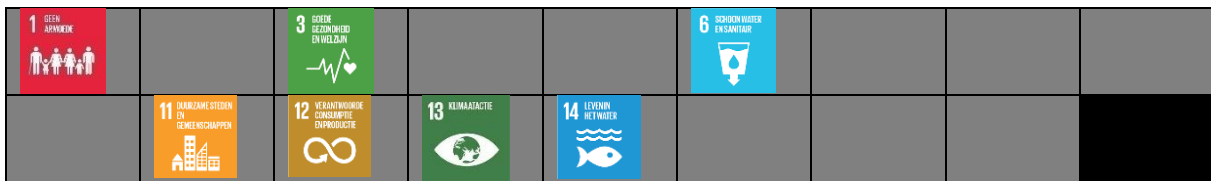
Systemen

- Voedselverschotten recupereren
- Nog meer inzetten op aanpakken voedselverspilling. In de keuken, al het voedsel dat niet verkocht wordt, kan gegeven worden aan voedselbank bijvoorbeeld of goedkopere prijs verkocht. Dagelijks wordt eten weggegooid in onze keukens
- Soepverkoop met resten – verdienste aan goed doel
- Meer too good to go gebruiken. Restjes van tafel invriezen of personeelskast waarin je resten of voedsel dat bijna vervalt kan aanbieden
- GFT-vuilbakjes op studentenhomes
- Op elke campus GFT apart verzamelen +/- bewustmaking. Zin aparte GFT-bakjes in bureaus?? Wordt toch bij restafval gegooit. GFT-minicontainer in docentenruimte?
- Geen nutteloze verpakking van maaltijden bij studenten/medewerkers
- Duurzame verpakking in take-away studentenresto's
- Verpakking rond broodjes in resto Mercator blok G afschaffen
- Minder plastic potjes
- Geen plastic of kartonnen bekertjes meer voor koffie of water voor de lectoren, of voor soep in de resto's
- In C-gebouw drinken nuttigen in glazen/porseleinen servies. Geen plastic/kartonnen bekertjes meer. Vaatwasmachine is beschikbaar en hanteert hoge temperaturen om virussen en bacteriën weg te spoelen.
- Oplossing zoeken voor de koffie bij vergaderingen, moeten soms kunnen weggieten omdat mensen vergeten te annuleren. Koffieautomaten? Beter opvolging bij reservatie?
- Nog gezonder koken

Communicatie

- Donderdag vegandag
- Let's save food reddingsautomaat op de campus (=sensibiliseren+redden).
- Spreken/leren studenten over variatie van eten?
- HOGENT-activiteiten met duurzame/vegetarische hapjes (thuis doet iedereen wat hij/zij wil; als grote onderneming/onderwijsinstelling kan je een voorbeeld stellen). Bij UGent gebruiken ze bv. een lijst met 'duurzame cateraars' (<https://www.ugent.be/nl/univgent/waarvoor-staat-ugent/duurzaamheidsbeleid/leidraad/voeding/duurzamecatering/overzicht.htm>)

6. Water



Investerings/aankopen

- Waterkraantjes
- Waterkoelers
- Filtersystemen (water) voor campus
- Regenwater hergebruiken (toiletten, ...) op alle campussen
- Filteren van urine tot drinkbaar water
- Duurzame toiletten
- Duurzame kranen zodat water niet blijft lopen

Systemen

- Nog meer toegang tot gratis drinkwater
- Minder water gebruiken

Communicatie

- Weinig promotie om eigen drinkfles mee te brengen/stimuleren gebruik drinkfles/meer inzetten op herbruikbare flessen
- Actie waarbij we studenten die herbruikbare waterflessen meenemen naar de campus belonen. Bijvoorbeeld door spontaan een paar studenten die gespot worden met een herbruikbare fles een kleine attentie te geven. Bijvoorbeeld 1 student per week spontaan aanspreken op de campus en bedanken met kleine attentie, foto nemen voor op de socials en zo hopelijk andere studenten aanmoedigen

7. Inclusie



Beleid

- Duidelijk beleid rond diversiteit en inclusie voor onderwijs en medewerkers
- Meer diversiteit op HOGENT
- Concrete actieplannen rond inclusie opnemen in visienota's – vertalen van waarden in concrete acties (vb. aanwerven participatiecoaches)
- Duurzaamheid als maatstaf bij het ontwerpen en benutten van ruimtes, nieuwe gebouwen
- Figuurlijk 'open' campus, belevingscampus/campus mag een dorp zijn
- Zich afvragen waarom de studentengemeenschap nog zo 'wit' is
- Drempels verlagen binnen thema's zoals gender, kleur, sociaal-economisch
- Bij aanwerving echt voor inclusie gaan. We zijn een 'witte' organisatie (zie lectoren, stafmedewerkers, administratie)
- Glazen plafond doorbreken – vertegenwoordiging van vrouwen in bestuursfuncties HOGENT (geen idee hoever HOGENT hierin staat)

Infrastructuur/faciliteiten

- Toegankelijkheid gebouwen, campussen voor mensen met beperking (vb. voor rolstoelgebruikers)
- Minder esthetiek, meer functionaliteit (GESCHT)
- Duurzame inrichting van open ruimtes waar studenten elkaar kunnen ontmoeten
- Ruimtes die ontmoetingen stimuleren cfr. communitygevoel
- Voorzien in studentenhuisvesting
- Genderneutrale toiletten
- Gebouwen duurzaam integreren in de wijk(en)
- Meer inzetten op hechte campus community/een dorp

Systemen

- Studentenkaarten hebben inconsistente houdbaarheidsdatum. Beter 1 voor hele loopbaan met mogelijkheid nieuwe aan te vragen. Nog beter – ze digitaal beschikbaar maken
- Monitoring waardering, welzijn, diversiteit medewerkers/studenten
- Stages voor anderstalige personen zodat ze een taalbad krijgen

Studenten

- Het onderwijs goedkoper maken zodat iedereen naar school kan
- Aantrekkelijke prijzen om meer studenten naar resto's te krijgen
- Op zoek gaan naar manieren om hoger onderwijs toegankelijker te maken voor kwetsbare groepen

- Ervoor zorgen dat iedereen zich kan identificeren met hoger onderwijs
- Ondersteunen van studenten met beperkingen, open blik hieromtrent. En hierover communiceren (concurrentie doet dit veel meer, communiceren dan)

Medewerkers

- Het hoofdzakelijk witte lectorenkorps laten evolueren naar een weerspiegeling van het representatief beeld van onze samenleving
- Open feedbackcultuur
- Vereenvoudigde producten
- Meer keuze werkkledij en schoenen
- Ruimte laten voor specialisatie/focus
- Goede onderhoudsproducten houden

Onderzoek/onderwijs

- Meer aandacht hebben voor diversiteit bij studenten, vb. tijdens/in groepswerking
- Taalgebruik aanpassen tijdens colleges
- Structuur lesgeven aanpassen

Partners

- Noord-Zuid uitwisseling binnen de (leraren)opleiding pushen, studenten noord-zuid meer laten samenwerken
- Inzetten op Noord-Zuid, meer arme landen steunen
- Mobiel diploma promoten, mobiele studiepunten beter bekend maken
- Mogelijkheden rond internationalisering aftoetsen
- Goede doelen steunen
- Deel kapitaal verplaatsen naar ethische bank
- Studenten job aanbieden om eenzame/zieke personen te helpen met vb. koken of gezellige babbel

Communicatie

- Inclusie doen en communiceren
- Studenten meer bewust maken voor problematiek diversiteit en inclusie
- Communicatie over wat aangeboden wordt
- Acties zoals deelname aan Rode Neuzendag en cocreatie bij gebouw T mogen meer in de verf gezet worden
- Arme mensen helpen, meer aandacht besteden aan samenwerking met bepaalde instanties tegen armoede en verspilling
- Meer aandacht aan honger besteden
- Nog meer communicatie vooral naar iedere werkgroep, ook luisteren, iedereen heeft een stem

8. Biodiversiteit



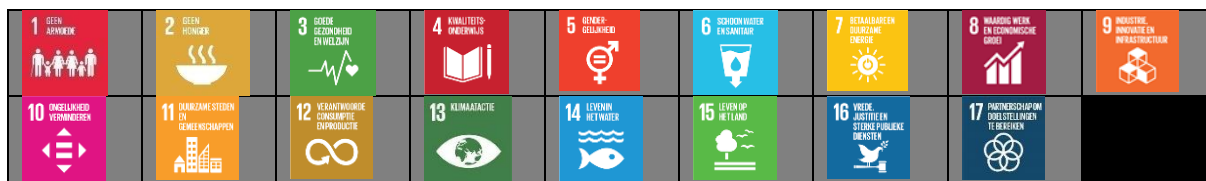
Beleid

- Respect voor natuur

Infrastructuur/faciliteiten

- Omgevingswaarde : ontharding, groen, toegankelijkheid, ontmoeting
- Meer groen rond campussen, ook voor studenten
- Het plantgoed aanzienlijk uitbreiden zodat diverse plantensoorten diverse bestuivers voedsel bieden. Hiermee meer picknickplaatsen creëren.
- Dieren op de campus
- Tuinen KASK

9. Andere



Overkoepelend

Beleid

- Als HOGENT pionier zijn, gedurfde keuzes durven maken tov duurzaamheidsthema's in alle curricula, mobiliteit, catering, fossil divestment
- Duidelijke beleid en doelstellingen formuleren (per concreet thema), meten en dashboard van resultaten (ook top down)
- Inzetten op structurele verandering
- Rode draad/ Verschillende beleidsdomeinen transparanter op elkaar afstemmen
- Samendrukken van de piramidale structuur waardoor meer wisselwerking is tussen bottom-up en top-down
- Top down is er wel een strategie en ook bottom-up heel wat initiatieven, maar ontbreekt wat aan actieplannen (hoe doen leven?)
- Studenten betrekken bij duurzaamheidsbeleid
- SDG's neerleggen in het jaarverslag
- Ook informeren over negatieve impact/KPI's. Transparantie? Is er positieve evolutie?

Systemen

- Begeleiding in duurzaamheid
- Systeemdenken, impact van onze beslissingen in kaart brengen
- Teach as you preach! Practice what you preach! (Doen wat we zeggen dat we doen!)
- (Verplicht) thema bij alle opleidingen en ook in alle doelstellingen van de diensten
- Over het muurtje kijken/vermijden heet water opnieuw uit te vinden
- Betere samenwerking tussen de diensten (HBO5, gebouwen, departementen), tussen studenten en medewerkers HOGENT (kruisbestuiving)
- Benutten en ondersteunen bestaande expertise, kennisdeling (ook buiten HOGENT)
- Interne expert betrekken bij beslissingen ipv uitbesteden aan externe bureaus (die niet altijd vanuit visie werken die we voor HOGENT willen)
- Participatie/partnerships medewerkers en studenten, buurtbewoners, ondernemers, Stad Gent, ... (gebruikers, belanghebbenden, experts, ...) voor, tijdens en na
- Participatie bij ideeën voor uitvoering
- Stemmen laten meespreken bij beslissingen
- Samenwerking tussen medewerkers bevorderen
- Optimaal gebruik van ruimte, zoals lokalen, lockers, ... ifv gebruik
- Kader voorzien waarin studenten en tools helpen om informatie uit te delen.
- Vereenvoudigde administratie/ Digitalisering stimuleren en mogelijkheden aanbieden
- Niet eten of drinken in lokalen (enkel met waterfles)

Communicatie

- HOGENT is een steun en een voorbeeld
- Heldere interne/externe communicatie over wat aangeboden wordt, mogelijkheden
- Breder draagvlak voor duurzaamheidsdenken binnen HOGENT
- Talloze initiatieven van HOGENT beter onder de aandacht brengen: er gebeurt veel, maar niet alles is geweten/ Beter overzicht van initiatieven HOGENT-breed
- Bewustzijn creëren bij studenten en medewerkers, vb. door gebruik dashboards
- Meer sensibiliseren, motiveren zonder een te strikt kader op te leggen
- Nog actiever op zoek gaan naar duurzame verhalen voor onze campagnes/ Verzamelen best practices en leerlessen
- Luisteren naar ideeën die er zijn, transparantie, meer autonomie
- Promoten wat reeds bestaat (communicatie, geen greenwashing) en systemen toegankelijk(er) maken, vb. Cambio
- Nudging (vb. verminderen parkeerplaatsen en zorgen voor voldoende alternatieven)
- Positieve stimuli die aanzetten tot duurzaamheid
- Het project als '52 weken duurzaam' gebruiken om een soort van 'wedstrijd' tussen departementen/campusen te starten? Of in elk geval als bewustwording.

Onderzoek/onderwijs

- Opleidingen verplichten duurzaamheid op te nemen in curriculum
- Opleiding duurzaamheid voor lectoren (hoe digitaal lezen, grote documenten verwerken)

- Leermaterialen aanpassen, blijven leren, professionalisering rond geïntegreerde projecten
 - Nog meer samenwerken tussen departementen (zowel collega's, als studenten)
 - Ieder PPT starten met SDG slide die link expliciteert in wat volgt
 - Projecten met studenten: vrijwilligerswerk
-
- In onderzoeksprojecten bedrijven ondersteunen om totale impact te vertellen (ook communicatie naar klanten)

Welzijn

- EHBO-opleiding in algemeen onderwijs

BIJLAGE 3: VERKLARENDE WOORDENLIJST

De verklarende woordenlijst bevat – in alfabetische volgorde – verschillende begrippen, concepten en andere zaken waar in de tekst naar verwezen of over gesproken wordt.

Carbon footprint

De carbon footprint of CO₂-voetafdruk meet de impact op het milieu door de uitstoot van koolstofmonoxide (CO₂) en andere broeikasgassen toegerekend aan een bepaalde consumptie, productie, product, bedrijf, regio of land.

Andere broeikasgassen zijn methaan, distikstofoxide en fluorhoudende koolwaterstofverbindingen.

Carbon footprint is niet hetzelfde als ecologische voetafdruk, die weergeeft hoeveel vruchtbare land- en wateroppervlakte iemand (of een gemeenschap, of de wereld) nodig heeft voor de productie en afvalverwerking van goederen om in diens levensonderhoud te voorzien.

Meer info over uitstoot van broeikasgassen: <https://klimaat.be/in-belgie/klimaat-en-uitstoot/uitstoot-van-broeikasgassen>

Meer info over de ecologische voetafdruk: <https://www.ecopedia.be/encyclopedie/ecologische-voetafdruk>

Circulaire economie

Circulaire economie wordt wettelijk gedefinieerd als “een economisch systeem waarbij de waarde van producten, materialen en andere hulpbronnen in de economie zo lang mogelijk wordt behouden, waarbij deze efficiënter worden gebruikt bij productie en consumptie, en waardoor het milieueffect van het gebruik ervan wordt verminderd, en afval en het vrijkomen van gevaarlijke stoffen in alle stadia van de levenscyclus zo veel mogelijk worden beperkt, onder meer door toepassing van de afvalhiërarchie”.

Bij een circulaire economie zijn alle grondstoffen, materialen, componenten en producten onderdeel van een kringloop en worden deze zo lang mogelijk gebruikt, hergebruikt, hersteld en gerecycleerd.

Meer info: [Draaiboek Circulaire Economie ProductieKMO \(SUOR\)](#)

Corporate governance of behoorlijk bestuur

Corporate governance of behoorlijk bestuur zorgt ervoor dat de onderneming op een goede, transparante manier wordt bestuurd, geleid en gecontroleerd met als belangrijkste doelstelling waardecreatie op lange termijn. Sinds de Code Buysse (2005) is dit niet langer enkel zaak van beursgenoteerde ondernemingen, maar ook van niet-beursgenoteerde bedrijven. In 2017 werd de derde editie van de code voorgesteld. De Code Buysse bevat aanbevelingen voor behoorlijk bestuur.

Meer info: <http://www.codebuysse.com/nl/about.aspx>,
http://www.codebuysse.com/downloads/CodeBuysseIII_NL.pdf

CSDDD - Corporate Sustainability Due Diligence

De Europese Commissie heeft een voorstel voor een richtlijn met betrekking tot 'corporate sustainability due diligence' op het gebied van duurzaamheid goedgekeurd dat bedrijven zal verplichten feitelijke of potentiële negatieve gevolgen van hun activiteiten voor mensenrechten en milieu in kaart te brengen, te voorkomen, te beperken en te minimaliseren. Het voorstel voert ook verplichtingen in om de bedrijfsstrategie verenigbaar te maken met de overgang naar een duurzame economie en de beperking van de opwarming van de aarde. Het vereist bestuurders om due diligence in te voeren en toezicht te houden op de uitvoering van de duurzaamheidsdoelstellingen. Het is nog onduidelijk of wij als hogeschool onder het toepassingsgebied van de richtlijn vallen, sowieso worden wij wel indirect betrokken, aangezien wij deel uitmaken van de waardeketen van ondernemingen die wel al zeker onder de richtlijn vallen.

Meer info: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/doing-business-eu/corporate-sustainability-due-diligence_en#what-are-the-obligations-for-companies-and-their-directors

CSRD – Corporate Sustainability Reporting Directive

Voorstel voor een richtlijn duurzaamheidsrapportage door bedrijven

Op 21 april 2021 heeft de Europese Commissie in het kader van de Europese Green DEAL een voorstel goedgekeurd voor een richtlijn rond duurzaamheidsrapportage door bedrijven (CSRD), die de bestaande rapportageverplichtingen van de NFRD zou wijzigen. Het aantal ondernemingen dat een duurzaamheidsrapport moet opstellen wordt uitgebreid naar alle beursgenoteerde bedrijven en bedrijven die aan twee van de drie volgende criteria voldoen: meer dan 250 medewerkers, meer dan 40 miljoen euro omzet per jaar en meer dan 20 miljoen euro op de balans.

De EU zal ook de inhoud bepalen waardoor duurzaamheidsverslaggeving betrouwbaarder, toegankelijker en vergelijkbaar wordt. Bedrijven zullen moeten rapporteren volgens het 'dubbele materialiteitsprincipe' (Zie 4.1). Ondernemingen moeten enerzijds duurzaamheidsinformatie rapporteren in het jaarverslag, anderzijds ook digitaal taggen. De betrouwbaarheid van de informatie zal beoordeeld worden door een externe auditeur.

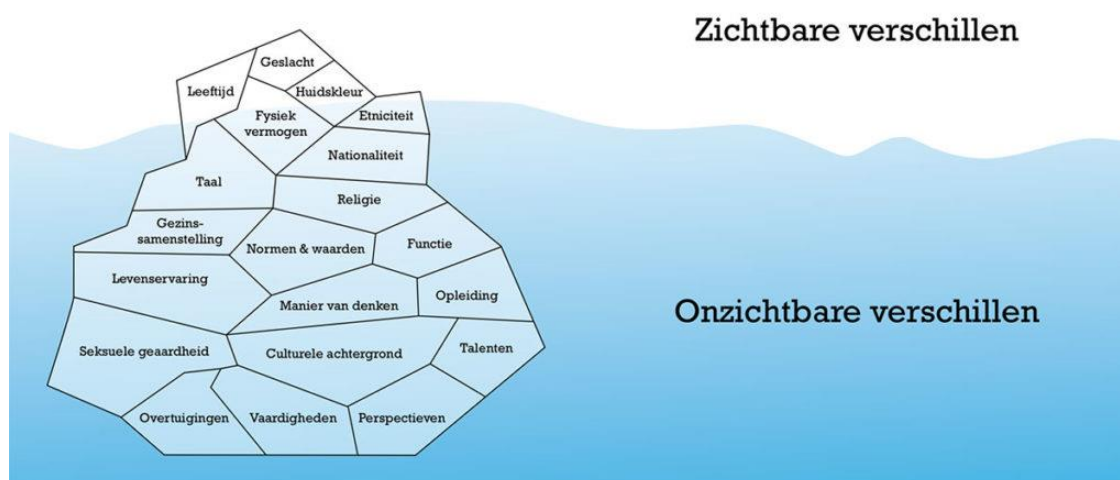
Verwacht wordt dat ondernemingen die reeds onder NFRD vielen volgens CSRD moeten rapporteren in 2025 (boekjaar 2024). Voor andere ondernemingen die onder CSRD vallen, waaronder mogelijk ook HOGENT zou de verslaggeving uitgesteld worden naar 2026 (boekjaar 2025).

Meer info: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0189>

Diversiteit en inclusie

Diversiteit gaat over de mix van verschillen tussen mensen. Dat kunnen zichtbare verschillen zijn (leeftijd, huidskleur, ...), maar ook onzichtbare verschillen (talenten, gender, ...)

Diversiteit = de mix van verschillen



Inclusie zorgt ervoor dat deze verschillen er mogen zijn en dat iedereen gelijkwaardig is. Inclusie toont ons hoe we met diversiteit omgaan en hoe we elk uniek individu betrekken en opnemen.

Meer info: <https://www.diversiteitspraktijk.be/artikels/waarom-is-het-belangrijk-om-aan-diversiteit-te-werken>; <https://www.diversiteitspraktijk.be/artikels/waarom-is-het-belangrijk-om-aan-diversiteit-te-werken>

Meer lezen: Pulinx, R., Schrooten, M. & Emmers, E. (red.) (2021). *Diversiteit in hoger onderwijs: Van theoretisch kader naar praktijkgerichte verandering*. ASP

Diversiteit binnen diversiteit

In onze maatschappij zien we enerzijds een kwantitatieve toename van diversiteit (er is meer diversiteit), maar anderzijds ook een kwalitatieve toename van diversiteit (diversiteit binnen diversiteit). Vandaag de dag spreken we niet langer over diversiteit, maar over superdiversiteit. Aangezien in wetenschappelijk onderzoek de term superdiversiteit vaak gelinkt wordt aan migratieachtergrond, gebruikt HOGENT de term diversiteit binnen diversiteit om de kwalitatieve en kwantitatieve toename van diversiteit aan te duiden.

Meer info over superdiversiteit: <https://www.diversiteitspraktijk.be/artikels/wat-is-superdiversiteit>

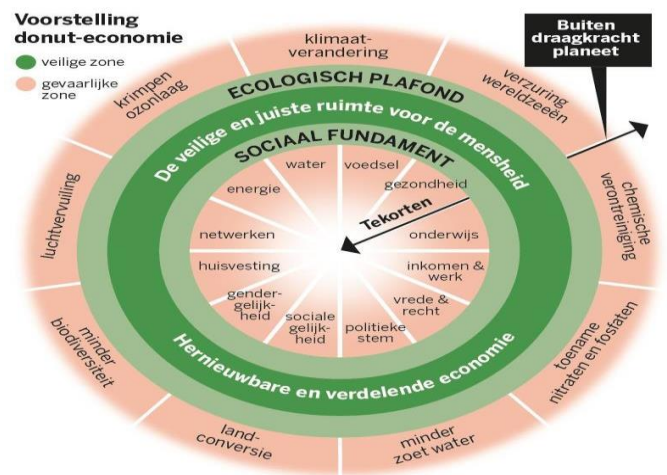
Meer lezen: Geldof, D. (2019). *Superdiversiteit: hoe migratie onze samenleving verandert*. Acco: Leuven

Donuteconomie

Duurzame samenlevingen houden rekening met de planetaire grenzen (buitenste cirkel) en een minimum aan sociale basis zoals onderwijs en voedsel (binnenste cirkel). Binnen deze grenzen ligt een donutvormig gebied dat, zoals Kate Raworth het stelt, een veilige en rechtvaardige ruimte is voor de mensen om te bloeien.

De donuteconomie vereist dat elk (duurzaamheids)vraagstuk vanuit dit principe wordt aangepakt.

Meer lezen: Raworth, K. (2017). Doughnut economics: seven ways to think like a 21st-century economist.



Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen – Sustainable Development Goals (SDG's)

De duurzame ontwikkelingsdoelstellingen zijn 17 universeel erkende en geldende duurzaamheidsthema's en gaan uit van het principe dat gecombineerd en geïntegreerd werken aan verschillende duurzaamheidsthema's nodig is. Reeds sinds 2018 zet HOGENT in op onderzoek en dienstverlening die passen binnen de 17 SDG's. HOGENT wil dit doortrekken naar de opleidingen en de eigen organisatie.



Meer info over elke doelstelling: <https://unric.org/nl/duurzame-ontwikkelingsdoelstellingen>

ESG

ESG staat voor Environmental, Social en Governance – Milieu, Maatschappij en Bestuur. Het begrip komt uit de financiële wereld waar de ESG-criteria de drie belangrijkste criteria vormen om de duurzaamheid van een investering/belegging te meten.

Milieu omvat onder meer thema's zoals klimaatverandering en biodiversiteit

Maatschappij omvat thema's zoals sociaal kapitaal en mensenrechten

Bestuur heeft betrekking op de besluitvormingsprocessen (die rekening houden met Milieu en Maatschappij)

Meer lezen via download: <https://info.euronext.com/esgguide/>

ESG in Europese regelgeving:

- Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR): <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019R2088&from=EN> . SFDR ging CSRD vooraf.
- Action Plan: Financing Sustainable Growth: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52018DC0097&from=EN>
- Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) – zie eerder

Europese Green Deal

De Europese Commissie lanceerde in 2019 een allesomvattend plan om zowel de degradatie van het milieu als de klimaatopwarming grondig aan te pakken, de Europese "Green Deal". Het plan is "allesomvattend" omdat het meteen ook de nieuwe groeistrategie voor de Europese economie moet betekenen. Het wordt samen met de digitale transitie vaak de "twin transition" genoemd. Het meest gekende speerpunt van de Europese Green Deal is het doel om in 2050 klimaatneutraal te zijn. Andere belangrijke speerpunten zijn de omschakeling naar een circulaire economie, een biodiversiteitsstrategie waarbij één derde van alle land- en wateroppervlakte in de EU beschermd natuurgebied moet zijn tegen 2030, vermindering van gebruik van gifstoffen in zowel landbouw als economie, etc. De Europese Commissie koppelt deze "twin transition" ook aan inclusie en solidariteit, waarbij ze wil zorgen dat kwetsbare groepen en kwetsbare regio's extra steun krijgen in de transitie.

De Green Deal is een strategie waar naartoe moet worden gewerkt via verschillende wegen. Sinds de lancering ervan, werken de Europese instellingen ten eerste nieuwe wetgeving uit om de Green Deal concreet en afdwingbaar te maken. De ene na de andere richtlijn, verordening, etc. wordt op dit moment gemaakt en in werking gezet. Zo vloeit ook CSRD (zie eerder) voort uit de Green Deal. Daarnaast stimuleert de Europese Unie door middel van haar budget ook op vlakken waar ze geen wetgevende bevoegdheden heeft, zoveel mogelijk de groene transitie. Zo is de groene transitie bijvoorbeeld een erg belangrijk speerpunt in het Erasmus+ programma voor o.a. onderwijs.

Meer info: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_nl

Meer info over concrete acties via dezelfde website:

https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_nl#thematicareas

Geïntegreerd jaarverslag

Een geïntegreerd jaarverslag, ook 'integrated reporting' genoemd, combineert verschillende jaarverslagen in één verslag. Het verslag brengt financiële en niet-financiële gegevens samen in één verslag en het onderscheid zes soorten kapitaal: financieel, geproduceerd, intellectueel, natuurlijk, sociaal & relationeel en menselijk kapitaal. Het geïntegreerd jaarverslag beschrijft hoe een organisatie waarde creëert (of vernietigt), welke impact de organisatie heeft op de maatschappij, het milieu, enz.

Concreet zal HOGENT het traditionele jaarverslag combineren met de duurzaamheidsrapportage in een geïntegreerd jaarverslag. Door deze aanpak zal HOGENT naar haar verschillende stakeholders communiceren over haar waardecreatie, de impact op economisch, ecologisch en sociaal vlak en over hoe HOGENT haar maatschappelijke verantwoordelijkheid serieus neemt.

Whitepaper aanvragen kan via: https://form.cmweb.nl/cm-integrated-reporting?_ga=2.29577151.1463051837.1666120974-590776670.1666120974

GreenComp

GreenComp is een Europees referentiekader voor duurzaamheidscompetenties. Het werd ontwikkeld door de Science Hub van de Europese Commissie. Het biedt een gemeenschappelijke basisomschrijving van wat duurzaamheid als competentie inhoudt.

GreenComp bestaat uit 12 competenties, verdeeld over vier domeinen:

Incorporeren van duurzaamheids-waarden	Waarderen van duurzaamheid
	Ondersteunen van eerlijkheid
	Bevorderen van de natuur
Omarmen van de complexiteit van duurzaamheid	<i>Systeemdenken</i>
	Kritisch denken
	Probleemafbakening
Visualiseren van een duurzame toekomst	Toekomstdenken
	Aanpassingsvermogen
	Verkenkend en creatief denken
Acties ondernemen voor een duurzame toekomst	Politiek handelingsvaardigheid
	Collectieve actie
	Individueel initiatief

Voor elke competentie worden voorbeelden van kennis, vaardigheden en attitudes opgesteld.

Meer info: file:///C:/Users/kbas194/Downloads/jrc128040_greencomp-dutch.pdf

Green Office

Een Green Office is een platform voor duurzaamheid dat door en voor studenten wordt opgestart en gerund en door de hogeschool of de universiteit wordt ondersteund. Het Green Office Model bestaat uit zes principes:

1. bestaat uit studenten en medewerkers;
2. heeft als doel duurzaamheid te stimuleren in de hogeronderwijsinstelling;
3. ontvangt middelen om dit te bereiken;
4. is geïntegreerd in de organisatiestructuur van de instelling;
5. werkt samen met interne en externe partijen;
6. leert hoe deze verandering kan worden bewerkstelligt door training.

Meer info: <https://www.greenofficemovement.org/>,
<https://www.youtube.com/watch?v=0cOI8S-e5CI&t=8s>

GRI

Het Global Reporting Initiative (GRI) is een internationale organisatie die algemeen aanvaarde richtlijnen voor duurzaamheidsverslaggeving heeft opgesteld. In het duurzaamheidsverslag worden economische, ecologische en sociale prestaties van een onderneming op een uniforme en transparante wijze opgenomen. Het GRI-raamwerk is op dergelijke manier opgesteld dat het bruikbaar is voor elke organisatie ongeacht grootte, sector en/of locatie. Het GRI geeft bedrijven de mogelijkheid om te kiezen hoe uitgebreid een verslag zal zijn (core of comprehensive – essentie of uitgebreid).

Meer info: <https://www.mvovlaanderen.be/gri-richtlijnen-voor-duurzaamheidsverslaggeving> ,
<https://www.globalreporting.org/standards/>

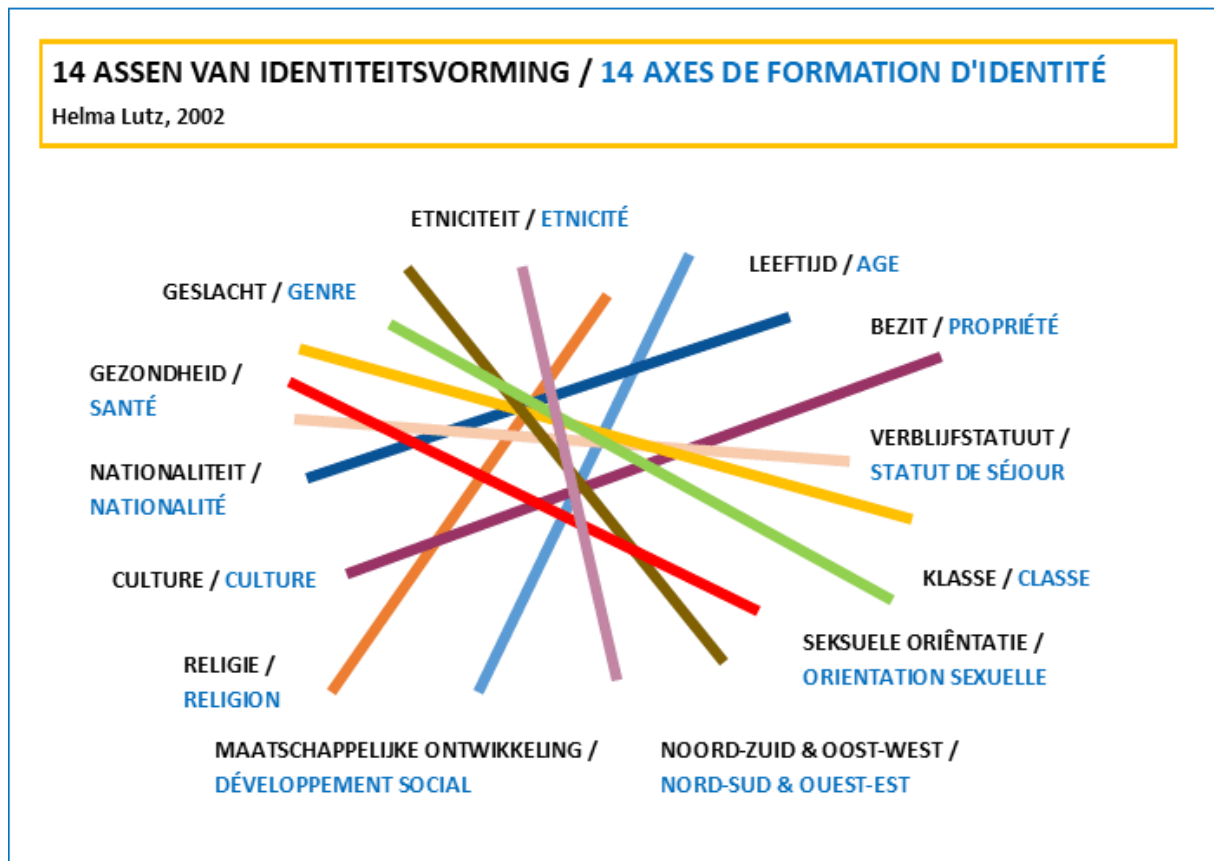
Groene economie

Volgens de definitie van de Verenigde Naties stimuleert 'een groene economie' groei door publieke en private investeringen in economische activiteiten, infrastructuur en activa die minder emissies en vervuiling veroorzaken, die een grotere energie- en grondstoffenefficiëntie hebben en die het verlies aan biodiversiteit voorkomen. Bovendien bevordert ze sociale inclusie. De Europese Green Deals zijn allemaal projecten die vallen onder de 'groene economie'.

Meer info: <https://omgeving.vlaanderen.be/nl/groene-economie>

Intersectionaliteit

Van Dale beschrijft intersectionaliteit als het fenomeen dat maatschappelijke ongelijkheid zich voordoet langs verschillende assen, die elkaar snijden. Concreet wil dit zeggen dat mensen op verschillende manieren kunnen afwijken van de 'norm' en dat die verschillende aspecten elkaar beïnvloeden op materieel, institutioneel en symbolisch vlak en aldus iemands positie in de maatschappij bepaalt. Iemand kan vrouw zijn. En zwart. En alleenstaand. En laaggeschoold. Al deze factoren samen bepalen welke positie deze vrouw heeft in de maatschappij. Stel dat deze vrouw ook rijk is, dan zal deze vrouw een totaal andere positie innemen. Andersom nemen witte, heteroseksuele mannen vaak een geprivilegieerde positie in onze maatschappij in.



Meer info: <https://rosavzw.be/nl/themas/feminisme/intersectionaliteit>

Kinderrechten

Het Verdrag inzake de Rechten van het Kind is gebaseerd op de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. Volgens het Kinderrechtenverdrag heeft elk kind recht op een goed leven, onderwijs, gezondheidszorg, enz, alsook recht op bescherming tegen alle vormen van geweld, ontvoering, seksuele exploitatie en kinderarbeid die gevaarlijk is voor de gezondheid of het onderwijs in gedrang brengt. Het verdrag beschermt ook extra kwetsbare minderjarigen zoals vluchtelingen en kinderen met een handicap.

Het verdrag inzake rechten van het Kind:

https://kinderrechten.be/sites/default/files/kinderrechtenverdrag_nederlandse_vertaling.pdf

Klimaatneutraal en klimaatrobuust

Klimaatneutraal betekent een netto-nuluitstoot van broeikasgassen op niveau van een organisatie, een land, Europa. Europa heeft, binnen de Europese Green Deal, de doelstelling voorop gesteld om tegen 2050 klimaatneutraal te zijn.

Om dat mogelijk maken moeten we tegen 2030 klimaatrobuust zijn en krachtdadig optreden tegen de gevolgen van de klimaatopwarming, waarbij onze netto-uitstoot met minstens 55% wordt teruggedrongen. Om beide doelstellingen te realiseren moeten de emissies in elke sector worden verminderd.

Meer info: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal/climate-action-and-green-deal_nl , https://climate.ec.europa.eu/eu-action/european-green-deal/2030-climate-target-plan_nl

HOGENT voegt een + toe aan de begrippen klimaatneutraal en klimaatrobuust om aan te geven dat HOGENT niet alleen wil werken aan het terugdringen van de uitstoot van broeikasgassen, maar hierbij ook rekening houdt met de andere planetaire grenzen.

HOGENT streeft naar een hogeschool die **klimaatrobuust+** is tegen 2030, waarbij HOGENT maatregelen neemt die de klimaat effecten terugdringen/matigen. Enerzijds wil HOGENT haar netto-uitstoot zo veel mogelijk terugdringen, maar wil ze hierbij ook rekening houden met de andere planetaire grenzen.

Het uiteindelijke doel is een hogeschool die **klimaatneutraal+** is: HOGENT heeft als organisatie een netto-nuluitstoot en draagt op een positieve manier bij aan de planetaire grenzen.

Mensenrechten

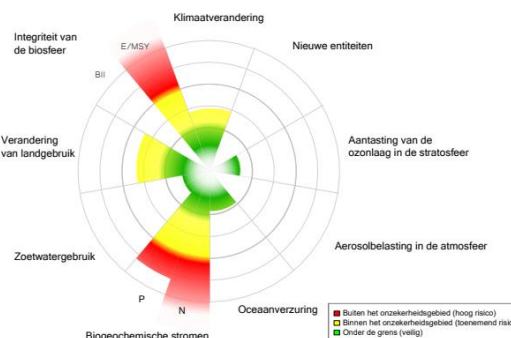
De Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens en het Europese Verdrag van de Rechten van de Mens bevatten elementaire voorwaarden voor een menswaardig bestaan. Waar vroeger het handhaven en bevorderen ervan in eerste instantie bij de overheden lag, hebben nu ook steeds meer bedrijven er door toenemende globalisering en internationalisering een invloed op. Veel organisaties hebben mensenrechten opgenomen in een gedragscode.

Meer info: <https://www.amnesty-international.be/over-mensenrechten>

Planetaire grenzen

Het concept werd in 2009 geïntroduceerd en beschrijft negen planetaire grenzen waarbinnen de mensheid moet manoeuvreren om duurzaam gebruik te kunnen blijven maken van de hulpbronnen van de planeet. Van de negen grenzen zijn er reeds verschillende overschreden :

- Klimaatverandering – uitstoot CO₂ (grens overschreden)
- Afname van biodiversiteit (grens overschreden)
- Stikstof en fosfor stromen naar biosfeer en oceanen (grens overschreden)
- Ozonafbraak in stratosfeer (grens niet overschreden)
- Oceaanverzuring (grens bijna overschreden)
- Zoetwaterverbruik en wereldwijde hydrologische cyclus (grens voor groen water, d.i. watercyclus voor planten, overschreden)
- Landgebruik (grens overschreden)
- Chemische verontreiniging – chemicaliën/plastics (grens overschreden)
- Aerosols in atmosfeer (grens nog niet bepaald)



Figuur 2. Negen kritische aardsysteemprocessen en de grenzen daarvan. Opmerking: P = fosfor; N = stikstof; BII = index van biodiversiteitsintactiteit en E/MSY = uitstervingen per miljoen soorten per jaar. Bron: Uit Steffen et al., 2015 SCIENCE 15 januari 2015, jaargang 347, nummer 6223, DOI: 10.1126/science.1259855. Herdrukt met toestemming van AAA5.

Ondertussen zou ook de grens van zoetwaterverbruik overschreden zijn (<https://www.stockholmresilience.org/research/planetary-boundaries.html>).

Meer lezen: Rockström, J. et al. (2009) 'A safe operating space for humanity', Nature 461, 472-475.

P's van duurzame ontwikkeling – People, Planet, Prosperity, Peace & Partnership

De Agenda 2030 van de Verenigde Naties beschrijft de 5P's van duurzame ontwikkeling: People, Planet, Prosperity, Peace en Partnership. Ze worden door de Verenigde Naties als volgt omschreven:

People/Mensen: We zijn vastberaden om een einde te maken aan armoede en honger, in al hun vormen en dimensies, en te verzekeren dat alle mensen hun potentieel ten volle kunnen ontwikkelen in waardigheid en gelijkheid en in een gezonde omgeving.

Planet/Planeet: We zijn vastberaden om de planeet tegen aftakeling te beschermen, onder meer door duurzame consumptie en productie, waarbij we haar natuurlijke hulpbronnen duurzaam beheren en dringend actie tegen klimaatverandering ondernemen, zodat de planeet kan voldoen aan de behoeften van huidige en toekomstige generaties.

Prosperity/Welvaart: We zijn vastbesloten om te verzekeren dat alle mensen een voorspoedig en bevredigend leven kunnen leiden en dat economische, sociale en technologische vooruitgang zich voordoet in harmonie met de natuur.

Peace/Vrede: We zijn vastberaden om vreedzame, rechtvaardige en inclusieve maatschappijen op te bouwen, die vrij zijn van angst en geweld. Er kan geen duurzame ontwikkeling zijn zonder vrede en er kan ook geen vrede zijn zonder duurzame ontwikkeling.

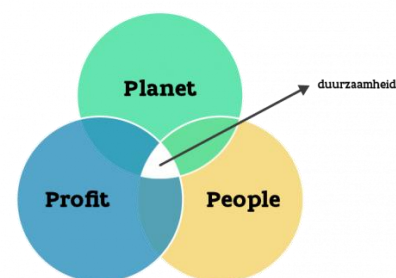
Partnership/Partnerschap: We zijn vastbesloten om de middelen te mobiliseren die nodig zijn om deze Agenda te implementeren via een vernieuwd mondiaal partnerschap voor duurzame ontwikkeling, dat op het idee van een versterkte mondiale solidariteit gebaseerd is, dat in het bijzonder op de behoeften van de armsten en meest kwetsbaren toegespitst is en waaraan alle landen, belanghebbenden en volkeren samenwerken.

Bron: <https://unric.org/nl/wp-content/uploads/sites/8/2020/01/duurzame-ontwikkelingsdoelstellingen-sdg-brochure-2019-nl.pdf>

Meer info: <https://www.lesgevenvooreenoverduurzaamheid.be/hoofdstuk-1/15-duurzaamheid-begripsbepaling/152-allerhande-kaders-voor-duurzaamheid/1524-het-5p-model>

Sterke duurzaamheid

Vanuit het traditionele triple P-model werd duurzaamheid voorgesteld als een evenwicht tussen de sociale (People), ecologische (Planet) en economische (Profit) doelstellingen van duurzaamheid.



Deze voorstelling is achterhaald en er moet worden gestreefd naar een economie die ten dienste staat van een sociaal-rechtvaardige samenleving waarbij de planetaire grenzen niet worden overschreden, de zogenaamde sterke of geneste duurzaamheid (cf. de principes van de donuteconomie – zie eerder). De Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling voegde twee extra P's toe

aan het model: Peace & Partnership (zie ook P's van duurzame ontwikkeling).

Figuur 2 - Geneste duurzaamheid naar Leyssens, J., 2013

Meer info: VN Resolutie Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development

Meer info: <https://www.lesgevenvooreenoverduurzaamheid.be/hoofdstuk-1/15-duurzaamheid-begripsbepaling/152-allerhande-kaders-voor-duurzaamheid/1522-genest-model-van-de-drie-ps-sterke-duurzaamheid>

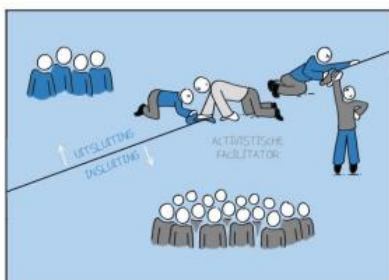
Sustatool

De Sustatool ondersteunt een KMO of kleine organisatie om werk te maken van het duurzaamheidsbeleid. De tool helpt organisaties om op een systematische manier met verschillende duurzaamheidsthema's aan de slag te gaan en is gebaseerd op een systeem van continue verbetering. De tool werd ontwikkeld door de UAntwerpen met steun van de Vlaamse overheid.

Meer info: <https://www.mvovlaanderen.be/sustatool/algemeen>

Systeemdenken

Een complex probleem vanuit verschillende kanten bekijken; rekening houden met tijd, ruimte en context om te begrijpen hoe elementen binnen en tussen systemen met elkaar in wisselwerking staan (afgeleid definitie Greencomp)



Systeemdenken is gebaseerd op de veronderstelling dat de onderdelen van een systeem samenwerken en elkaar beïnvloeden. Het tegenovergestelde fragmentarisch denken, denken in afzonderlijke delen in plaats van een onderling verbonden systeem, kan leiden tot een simplistische voorstelling die mogelijks niet in overeenstemming is met de werkelijkheid.

Systeemdenken is een competentie die zich niet beperkt tot hoger opgeleiden en leidinggevenden. Gegeven de complexe maatschappij is het zelfs vanaf de kleuterschool belangrijk om deze competentie te ontwikkelen.



Meer lezen: Meadows, D. (2022). *Denken in systemen – Een handleiding*. Ten Have: Utrecht.

Meer lezen over systeemdenken in de klas:

https://www.leraar24.nl/app/uploads/L24_organisatie_download002.pdf

(Vrij)moedige plek/ruimte

HOGENT wil ook een (vrij)moedige plek zijn. (Vrij)moedig wordt als begrip door HOGENT naar voren gebracht om te verwijzen naar de 'brave space' die HOGENT wil zijn. Een 'brave space' is een ruimte waarin mensen actief participeren en waarin dialoog bevorderd wordt, als aanvulling op een 'safe space', waar mensen zich in eerste instantie veilig genoeg moeten voelen om actief te kunnen participeren en in dialoog te kunnen treden.

Meer info: https://www.arteveldhogeschool.be/sites/default/files/ahs-praktijkboekpolitisering-17x24_lo4.pdf

BIJLAGE 4: HUISHOUELIJK REGLEMENT DUURZAAMHEIDSRAAD**Rapportering**

De raad rapporteert jaarlijks aan het Bestuurscollege over de uitoefening van haar bevoegdheden.

Vergaderingen

De raad vergadert minstens vier maal per Academiejaar op uitnodiging van de voorzitter. De raad vergadert alternerend op verschillende campussen.

De voorzitter kan bijkomende vergaderingen bijeenroepen en kan de plaats van vergaderen wijzigen. Als minstens twee leden dit verzoeken, roept de voorzitter een bijkomende vergadering bijeen.

De vergadering wordt voorbereid door de voorzitter en de duurzaamheidscoördinator. Leden kunnen ten laatste tien kalenderdagen voor de vergadering agendapunten toevoegen. De agenda en voorbereidende stukken worden minstens zeven kalenderdagen voor de vergadering aan de onafhankelijke leden en de vaste leden elektronisch bezorgd.

Van iedere vergadering worden ontwerpnotulen opgesteld. Deze worden na de vergadering aan de onafhankelijke leden en vaste leden binnen de acht werkdagen bezorgd en op de eerstvolgende vergadering ter goedkeuring voorgelegd. De notulen worden ondertekend door de secretaris en de voorzitter.

De leden worden geacht fysiek of online aanwezig te zijn en worden verondersteld voorafgaand aan de vergadering de agenda en voorbereidende stukken door te nemen.

Om geldig te vergaderen moeten een gewone meerderheid van de onafhankelijke leden aanwezig zijn. (Volmachten niet meegeteld). Ook de vaste leden zijn aanwezig of vertegenwoordigd door een plaatsvervanger.

Als tijdens de vergadering een punt behandeld wordt dat het persoonlijk belang van een onafhankelijk lid of een vast lid raakt, verlaat de betrokkene de vergadering gedurende de behandeling van dat punt en kan de betrokkene niet deelnemen aan een stemming omtrent dat punt.

De besliste stukken, behoudens vertrouwelijke stukken, worden openbaar gemaakt.

Adviezen

De raad geeft advies in consensus. De voorzitter treedt bemiddelend op in geval zich discussiepunten voordoen.

Indien geen consensus kan worden bereikt, wordt gestemd. Bij staking van de stemmen is de stem van de voorzitter doorslaggevend.

De voorzitter en de secretaris ondertekenen de adviezen.

BIJLAGE 5: HUISHOUDELIJK REGLEMENT THEMATISCHE HUB***Rapportering***

De thematische hub rapporteert periodiek aan de Duurzaamheidsraad. Specifieke visie, beleid, jaaractieplannen, worden na goedkeuring door de Duurzaamheidsraad overgemaakt aan het Bestuurscollege.

Vergaderingen

Elke thematische werkgroep komt gemiddeld zes keer per jaar samen. Verslagen/rapporten zijn centraal raadpleegbaar.

BIJLAGE 6: DUURZAAMHEIDSTHEMA'S BEVRAGING – OMSCHRIJVING

Duurzaamheidsthema's		
Niveau 1 – Op niveau onderwijs, onderzoek en dienstverlening, beoefening van de kunsten		
1	Duurzaamheid in onderwijs	Integreren van duurzaamheid in de opleidingen, studenten opleiden tot 'sustainable' professionals.
2	Duurzaamheid in onderzoek en dienstverlening	Onderzoek en dienstverlening aanpassen aan veranderende noden inzake duurzaamheid (incl. sociale en ethische duurzaamheid).
3	Sociale inclusie in onderwijs	Onderwijs is inclusief in aanbod en organisatie (financiële mogelijkheden, kansengroepen, functiebeperkingen, ...). Schoolomgeving waar elke student zich fysiek en mentaal 'veilig' voelt en elke student een stem heeft.
4	Sociale inclusie in onderzoek en dienstverlening	Onderzoek en dienstverlening is inclusief en besteed ook de nodige aandacht aan sociaal ondernemerschap.
5	Duurzaam grondstoffengebruik	Minimaliseren van de hoeveelheid gebruikte materialen (papier, meubilair, ICT). Waar mogelijk kiezen voor 'duurzame' (hernieuwbare) en herbruikbare materialen (circulariteit). Efficiënt materiaalgebruik als factor om kosten te drukken. Total cost of ownership of LCA (Life Cycle Analysis) bij keuze van gebruiks- en investeringsgoederen.
6	(Relatie)geschenken en verpakking	Waar mogelijk kiezen voor 'duurzame' en herbruikbare zaken/materialen. Rekening houdend met sociale impact. Het monitoren van de verbruikte verpakking, zowel intern als extern en de mogelijkheden onderzoeken waar bespaard kan worden op verpakkingsmateriaal. Stimuleren van recyclage en hergebruik.
7	Gegevensbescherming interne/externe klant	Beschikken over en opvolgen van databeveiligingsbeleid, gegevensbescherming, data-inzage en dataverspreiding.
8	Informerende interne/externe klant	Informerende over studiekosten, slaagkansen, tewerkstellingskansen, studentwerking, duurzaamheidsbeleid, duurzame alternatieven, ...
9	Kwaliteitsbewaking	Beschikken over kwaliteitsmanagementsysteem, kwaliteits- en andere standaarden toelichten aan (nieuwe) medewerkers en opvolgen, monitoren kwaliteit onderwijs door controles en feedback.
10	Aankoop en supply chain	Het in kaart brengen van de aankopen en hun duurzaamheidsaspecten. Opstellen van een aankoopbeleid. Overleg met leveranciers en distributeurs rond duurzaamheidsaspecten en rond de optimalisatie van de keten. Gebruik van duurzaamheidscriteria als aankoopcriteria.

Niveau 2 – Op niveau van de bedrijfsvoering		
11	Lean (Vermijden van verspilling)	Het creëren van een effectieve en efficiënte organisatie waarin verspillingen tot een minimum worden teruggedrongen. Dit wordt gekaderd binnen een duidelijke organisatiestructuur. Het ultieme doel is de verspilling en foutenlast te minimaliseren (beperken intern transport, overprocessing, voorraden, ...). Dit is een proces van continue verbetering.
12	Energie	Een rationeel energiebeheer uitgedragen door management en medewerkers. Focus op vermijden van energieconsumptie (sensibiliseren, monitoren en gerichte keuze voor energiezuinige alternatieven). Opwekking en/of gebruik van groene (hernieuwbare) energie. Een gezond en aangenaam binnenklimaat bij een verantwoord energieverbruik. Een gebouwschil die optimaal beschermt tegen en gebruik maakt van zon, koude, warmte, wind en vocht. Aangename en voldoende verlichting op de plaatsen waar nodig, bij een zo laag mogelijk energieverbruik. Het energieverbruik van aandrijving van machines verminderen of optimaliseren. ...
13	Water en sitebeheer	Het waterverbruik verminderen en waar mogelijk regenwater gebruiken. Kwaliteit van het lozingswater monitoren en verbeteren. Waterbronnen beschermen en water op een duurzame wijze teruggeven aan de natuur. Actief werken aan ontharding/terreinen inrichten met een waterdoorlatende grond.
14	Biodiversiteit	De biodiversiteit en inpassing in de natuur van de campussen verbeteren. Impact op lokale ecosystemen identificeren. Inheemse struiken en planten gebruiken. Verbeterplan voor biodiversiteit.
15	Mobiliteit	Het beperken van het aantal afgelegde kilometers voor zowel goederenvervoer als zakenreizen. De milieu-impact van verplaatsingen verminderen. De veiligheid van transport garanderen waardoor incidenten (b.v. ongeval, verkeersovertreding...) worden vermeden. De uitstoot van het woon-werkverkeer verminderen door in te zetten op duurzamere transportmogelijkheden en door het aantal af te leggen kilometers te reduceren. Infrastructuur voorzien voor alternatieve/duurzamere transportmodi.
16	Emissies	Reductie van de CO ₂ -emissies en eigen impact op de emissies en de klimaatverandering. Monitoring van deze emissies en beleidsplan/actieplannen om deze emissies terug te dringen.
17	Afval	Afval voorkomen en het gecreëerde bedrijfsafval of met huishoudelijk afval vergelijkbare bedrijfsafvalstoffen zo duurzaam mogelijk wegwerken. Afvalboekhouding bijhouden. Hergebruik en herbestemming van afval. Afvalvermindering ism toeleveranciers (volume, herbruikbare verpakking).
18	Geluids- en geuroverlast	Maatregelen nemen om geluids-en geuroverlast te voorkomen en te beperken.
19	Milieu-impact	In kaart brengen van milieu-impact in bedrijfsprocessen. Hanteren van milieumanagementsystemen. Stakeholderdialogen om impact te identificeren en corrigerende acties te nemen. Gevaarlijke producten opslagen en verwijderen om impact te beperken.

Niveau 3 – Op niveau van de organisatie(structuur)		
20	Strategie en deugdelijk bestuur	Een duidelijke missie en visie en het voldoen aan de voorwaarden van deugdelijk bestuur (Code Buysse). Duidelijke waarden en gedragslijnen die door de medewerkers begrepen worden. Een organisatiestructuur die transparant is en ruimte biedt voor inspraak. Een onderneming die transparant en eerlijk handelt. Een open en efficiënte interne communicatie, waarbij iedere werknemer de boodschap tijdig ontvangt en begrijpt. Oneerlijke praktijken voorkomen, opsporen en bestrijden.
21	Waarderend HR-beleid	Een levensfasebewust loopbaanbeleid waarin eenieder zich naar eigen kunnen en wens kan ontwikkelen en zich door de organisatie gewaardeerd en correct vergoed voelt. De juiste man/vrouw op de juiste plaats op het juiste moment. Aantrekkelijkheid als werkgever om zo verzekerd te zijn van instroom. Tevreden en goed gemotiveerde werknemers die zich met plezier voor de organisatie inzetten.
22	Inclusief HR-beleid	Aandacht besteden aan evenwichtige verdeling, specifieke kansen- en doelgroepen bij recrutering. Medewerkers uit kansengroepen kunnen extra opleidingen en ondersteuning genieten, ter integratie. Extra opleidingen en ondersteuning gebaseerd waardoor werknemers uit verschillende groepen gelijkwaardig behandeld kunnen worden. Werkomgeving waar iedere werknemer zich fysiek en mentaal veilig voelt en waar elke werknemer een stem heeft.
23	Gezondheid en veiligheid	Duidelijk gezondheids- en veiligheidsbeleid dat opgevolgd en bijgestuurd wordt. Gezonde werknemers/studenten zonder mentale of fysieke problemen. Medewerkers/studenten die dagelijks bewegen en gezond eten. Veilige processen en procedures met goed geschoolde werknemers/studenten die zich blijvend bewust zijn van veiligheidsrisico's en de nodige training en beschermingsmiddelen krijgen.
24	Communicatie	Systematische en volgehouden duidelijke en open communicatie via meerdere kanalen met als kernwaarden eerlijkheid en transparantie. Er is een duidelijk intern en extern communicatieplan. Communiceren over duurzaamheidsbeleid om anderen te inspireren en te motiveren. Duurzaamheid is een formeel engagement. Duurzaamheidsbeleid, -acties en -indicatoren worden intern/extern gecommuniceerd.
25	Stakeholders	Tevreden studenten, organisaties en andere stakeholders waarmee een goede band werd opgebouwd. Het bekomen van een overzicht van en inzicht in de voornaamste problemen die studenten, organisaties en de buurt ervaren met betrekking tot de onderneming of het product. Een tevreden buurt waarmee een goed contact wordt onderhouden. Een goed contact met de sector onderhouden om te leren uit hun praktijken. Een goed contact met andere organisaties onderhouden om synergie te creëren.