

# Wat verwachten werkgevers van het onderwijs als het gaat om duurzaamheid?

Een onderzoek onder werkgevers in de topsectoren en de overheid.

## Onderzoeksrapport – Samenvatting

1-11-2013



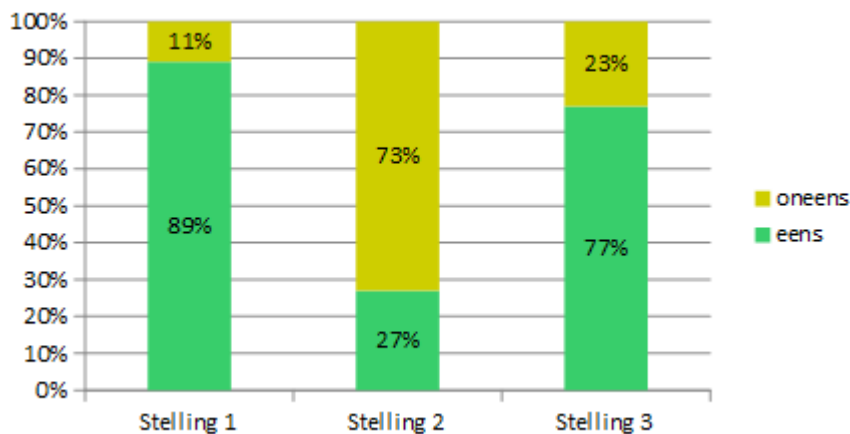
## Facts & figures.

### De 3 stellingen:

**Stelling 1:** Organisaties die zich ontwikkelen op het gebied van duurzaamheid vergroten hun bestaansrecht.

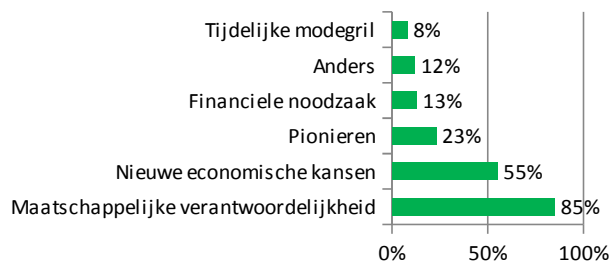
**Stelling 2:** Het huidige onderwijs sluit voldoende aan bij de behoefte van werkgevers wat betreft kennis en vaardigheden van werknemers om maatschappelijk verantwoord/ duurzaam te kunnen ondernemen/ opereren.

**Stelling 3:** Het onderwijs van mbo tot universiteit moet meer aandacht besteden aan duurzaamheid als integraal onderdeel van ieder curriculum.

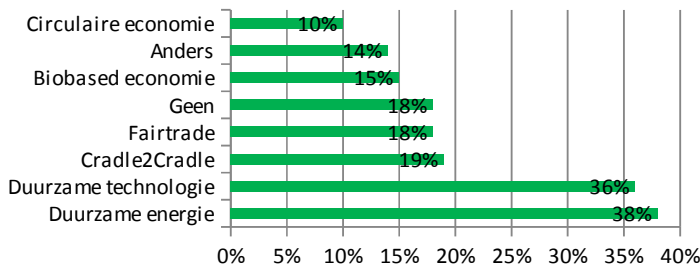


### Associaties en thema's

#### Associatie duurzaamheid

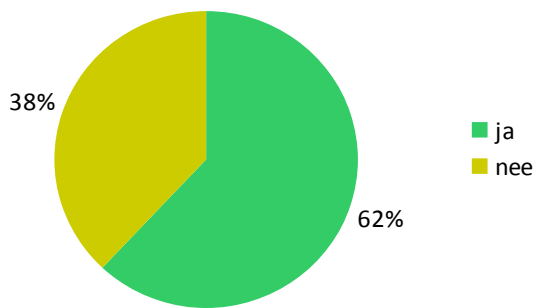


## Belangrijkste thema binnen organisatie



## Samenwerken

62% is bereid om met het onderwijs samen te werken.



## Deelnemers.

In totaal hebben 175 werkgevers meegewerkt aan het onderzoek. Daarvan hebben 157 werkgevers de enquête ingevuld en zijn 18 deskundige vertegenwoordigers van hen uitgebreid geïnterviewd. Organisaties als AkzoNobel, Friesland Campina, Strukton, Provincie Utrecht, de gemeente Eindhoven, Rabobank Nederland, DESSO en Unilever hebben aan het onderzoek meegewerkt. Maar ook veel kleinere organisaties hebben een duidelijke inbreng in het onderzoek gehad.

Topsector	aantal	Bedrijfs grootte	aantal	Regio	aantal
Agri-food	35	1 tot 50	122	Drenthe	6
Chemie	2	51 tot 250	30	Flevoland	6
Creatieve indus	36	251 en groter	18	Friesland	10
Energie	17			Gelderland	19
High Tech	22			Groningen	6
Life-sciences	4			Limburg	13
Logistiek	10			Noord Brabant	25
Tuinbouw	19			Noord-Holland	22
Water	3			Overijssel	18
Overheid	22			Utrecht	14
				Zeeland	4
				Zuid-Holland	27

## Opzet.

Aan het begin van 2011 werd door het eerste kabinet Rutte het topsectorenbeleid gepresenteerd. Het beleid heeft als doel om door samenwerking tussen praktijk, onderzoek en onderwijs ruimte te ontwikkelen voor innovatie en ondernemerschap binnen sectoren die voor Nederland economische groei, werkgelegenheid en welvaart kunnen opleveren (Bron: [Hobbeon.nl](http://Hobbeon.nl)).

Iedere topsector kent een 'human capital agenda', waarin voorstellen staan van de topsectoren om het onderwijs beter te laten aansluiten op de arbeidsmarkt en om het huidige personeel verder te ontwikkelen (Bron: [Rijksoverheid.nl](http://Rijksoverheid.nl)).

De topsectoren zijn kennisintensief, export-georiënteerd en kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan het oplossen van maatschappelijke vraagstukken wereldwijd (Bron: [Topsectoren.nl](http://Topsectoren.nl)).

Duurzaamheid lijkt hoog op de agenda te staan van veel werkgevers. Dat zou dan binnen de topsectoren niet anders moeten zijn. Door met dit onderzoek aan te sluiten op de topsectoren is het mogelijk om relevante input van werkgevers te leveren voor het vormgeven van de human capital agenda's en daarmee 'duurzaam onderwijs' in een hogere versnelling te zetten.

Daarnaast kunnen de resultaten van dit onderzoek de onderwijsinstellingen direct ondersteunen om gewicht, vorm en inhoud te geven aan duurzaamheid in de curricula. De vragen die aan de werkgevers zijn voorgelegd zijn middels crowdsourcing samen met 22 onderwijsinstellingen tot stand gekomen.

## Conclusie

### *Duurzaamheid*

Zonder twijfel kunnen we concluderen dat de werkgevers binnen de topsectoren en de overheid duurzame ontwikkeling zien als een richtinggevend principe voor zichzelf en voor hun sector. Het nemen van maatschappelijke verantwoordelijkheid speelt hierin de belangrijkste rol voor de werkgevers. Het bewustzijn of het bewustworden van de duurzaamheidsvraagstukken is de groene draad die leidend is voor het nemen van de maatschappelijke verantwoordelijkheid. 88% van de werkgevers geeft dan ook aan bezig te zijn met duurzaamheid in hun organisatie. Er zijn hierbij geen significante verschillen te ontdekken tussen de verschillende groottes van de organisaties, als het gaat om de prioriteit die aan duurzaamheid wordt gegeven.

Duurzaamheid draait voor de werkgevers ook om nieuwe economische kansen en mogelijkheden. Enerzijds omdat de markt er om vraagt en omdat ze simpelweg de boot niet willen missen. Tegelijkertijd gaat duurzaamheid om People Planet en Profit, het Triple P-model. Er moet dus wel een businesscase te maken zijn. Duurzaamheid moet ook rendabel zijn. Veel werkgevers zijn hier heel realistisch over.

Duurzaamheid draait in veel gevallen inhoudelijk dan ook om duurzame energie en duurzame technologie. Hiermee zijn kostenreducties te behalen door bijvoorbeeld zelf energie op te wekken of efficiënter te werken.

Vraagstukken waar de werkgevers veelal mee bezig zijn gaan over verbruik, besparen, hergebruik van energie, water, afval en grondstoffen. Maar ook de zoektocht naar de toepasbaarheid houdt werkgevers bezig. Daarnaast spelen toetsbaarheid en certificering een belangrijke rol, waaronder in het meetbaar maken van duurzaamheid.

### ***Onderwijs en de aansluiting op de praktijk***

Bijna driekwart (73%) van de ondervraagde werkgevers is het oneens met de stelling dat het onderwijs voldoende aansluit op de behoefte van werkgevers wat betreft de kennis en vaardigheden van werknemers om duurzaam te kunnen ondernemen. Er is te weinig aansluiting op de praktijk. Veel werkgevers zien wel dat het besef, het bewustzijn, bij de jonge mensen groter is, maar de kennis en vaardigheden dragen onvoldoende bij aan de praktische vormgeving van het onderwerp duurzaamheid.

Bijna twee derde (62%) van de werkgevers is bereid om met het onderwijs samen te werken om de aansluiting met de praktijk te realiseren. Werkgevers raden aan om samenwerking te zoeken met succesvolle bedrijven. Op die manier kunnen de studenten leren van deze bedrijven en zich verdiepen in specifieke, relevante en veel voorkomende vraagstukken en praktijkcases. Op die manier leren zij denken vanuit de bedrijfspraktijk en zijn zij van veel grotere waarde voor de bedrijven. Werkgevers zien kansen om uitdagingen waar zij voor staan te delen met het onderwijs. Naast de genoemde praktijkcases gaat het dan ook om werken aan businesscases en het leren om op de juiste manier afwegingen te maken.

Ruim de helft van de werkgevers zegt nu zelf tijd en middelen te investeren om het kennisniveau van hun medewerkers te verhogen. Hier valt een hoop winst te behalen. Afstemming met onderwijs kan veel voordelen opleveren. Zij noemen als belangrijkste een groter bewustzijn en meer draagvlak voor het thema binnen de organisatie.

Betere en concretere toepassing. Beter personeel, een beter product, een beter proces en een hogere output. Het zou zelfs een betere marktpositie kunnen opleveren. Ook liggen effectievere stages in het vooruitzicht.

### ***Hoe moet duurzaam onderwijs er dan uit zien?***

Meer dan driekwart (77%) van de ondervraagden is het eens met de stelling dat het onderwijs van MBO tot universiteit meer aandacht moet besteden aan duurzaamheid als integraal onderdeel van ieder curriculum. Het moet geïntegreerd worden in de gewone vakken. Door de samenhang van de thema's in de verschillende vakken ontstaat er een holistische of samenhangende kijk op de vraagstukken.

Bewustwording ziet men als een van de belangrijkste uitkomsten van de integratie in het curriculum. Bovendien vinden veel werkgevers dat duurzaamheid te eenzijdig of lineair wordt behandeld. Het integrale aspect wordt ook als belangrijk gezien omdat duurzaamheid daarmee invulling krijgt in het vakgebied.

Men verwacht kennis en inzicht in duurzaamheidsvraagstukken en achtergronden. Vakmanschap wordt gezien als de belangrijkste vaardigheid, waaronder men het toepassen van duurzame kennis in het vakgebied verstaat. De werkgevers rekenen op een positieve en open houding in het algemeen en voor duurzaamheid in het bijzonder. Studenten moeten ontwikkelingen, uitdagingen en het ontstaan van hun vakgebied en de aanpalende thema's begrijpen. Zij moeten individuele vraagstukken geïntegreerd benaderen en in hun context kunnen oplossen. Zij moeten weten hoe de waardeketens van hun producten zijn opgebouwd, op welke manier grondstoffen verworven en verwerkt worden, hoe materiaalkeuze tot stand komt, welke keurmerken relevant zijn en waarom wel of niet. Studenten moeten snappen dat hun vakgebied in samenhang met de met de samenleving bestaat en er ook zodanig mee omgaan. Studenten zouden in staat moeten zijn hun eigen vakgebied en de ontwikkelingen daarin langs een duurzaamheidsmeetlat te leggen teneinde de juiste keuzes te maken, zowel op technisch, economisch als sociaal-maatschappelijk vlak. En dan is multi- en interdisciplinair kunnen samenwerken volgens 71% van de werkgevers een belangrijke vaardigheid om effectief vorm en inhoud te kunnen geven aan duurzaamheid in het werk.

### ***Leren voor duurzame ontwikkeling***

In het onderzoek is een vergelijking gemaakt met het UNECE model voor leren voor duurzame ontwikkeling en de basisset van LVDO. We kunnen concluderen dat de meeste kenmerken die in deze modellen

zijn gegeven direct of indirect terugkomen in de vraag van werkgevers aan het onderwijs.

De meeste werkgevers binnen de topsectoren en de overheid zijn er in ieder geval van overtuigd dat zij zelf en het onderwijs kunnen bijdragen aan een duurzame toekomst. Het bijstellen van het onderwijs door het leren van nieuwe kennis en vaardigheden en de aansluiting maken op praktijk zijn hierin essentieel.