

Jaarplan Samen Duurzaam

2025



**HOGESCHOOL
ROTTERDAM**

Toekomstmakers

Versiebeheer

Versie	Bespreken/vaststellen	Wanneer	Gereed
Versie 1.0	Naar O&O directie	9 oktober 2024	Enny Kraaijeveld feedback gegeven
Versie 1.1	SD-team + andere stakeholders	21 oktober 2024	Feedback Verwerkt en besproken
Versie 1.1	Jaarplan naar portefeuillehouder CvB ter feedback Directie O&O ter informatie	7 november 2024	Feedback verwerkt en in basis goedgekeurd
Versie 1.2	Jaarplan besproken met portefeuillehouder CvB	17 december	Goedgekeurd

Instituut/Dienst
Naam auteur(s)
Functie auteur(s)
Datum

Onderwijs en Ontwikkeling
Myrna van de Water
Programmamanager Samen Duurzaam
10 februari 2025

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Samenvatting	3
1. Inleiding	4
2. Uitgangspunten en beleidskaders	6
3. Doelen en doelstellingen	7
3.1 Doelstellingen.....	7
3.1.1 Duurzaam Onderwijs.....	7
3.1.2 Duurzaam Onderzoek.....	8
3.1.3 Duurzame Bedrijfsvoering.....	8
3.1.4 Duurzame Organisatie.....	8
4. Kernactiviteiten	9
4.1 Kernactiviteiten onderwijs.....	9
4.2 Kernactiviteiten onderzoek.....	9
4.3 Kernactiviteiten bedrijfsvoering.....	10
4.4 Kernactiviteiten Organisatie.....	10
5. Monitoring en rapportage	11
5.1 Dashboard Duurzame Ontwikkeling.....	11
5.2 Sustainability.....	11
5.3 CSRD.....	11
6. Samenwerking en partnerships	13
7. Communicatie en gedragsverandering	14
8. Tussentijdse evaluaties en toekomstvisies	15
9. Conclusie	16
Bijlage. Managementsamenvatting Activiteitenplan GO HR	17
Bijlage. Communicatieplan en strategie	18

Samenvatting

Het jaarplan 2025 markeert een belangrijke stap in de structurele borging van duurzame ontwikkeling binnen Hogeschool Rotterdam. Met duidelijke doelstellingen op het gebied van onderwijs, onderzoek en bedrijfsvoering, en een focus op samenwerking en impact, zet Hogeschool Rotterdam koers naar een duurzame toekomst. Het programma 'Samen Duurzaam' behoudt hierin als kernteam de regie en werkt aan een advies voor een structurele positie in de organisatie.

Dit plan dient als fundament voor de verdere ontwikkeling van een duurzame organisatiecultuur en draagt bij aan het realiseren van de maatschappelijke verantwoordelijkheid die Hogeschool Rotterdam uitdraagt.

Kernpunten 2025

De zes doelen die wij met het programma willen bereiken voor het verduurzamen van Hogeschool Rotterdam zijn:

- Duurzame ontwikkeling als uitgangspunt voor multidisciplinair en opgavengericht onderwijs;
- Duurzame ontwikkeling is verweven in de onderzoeksuitgangspunten van HR;
- Maatschappelijk verantwoorde bedrijfsvoering is kaderstellend;
- Hogeschool Rotterdam rapporteert transparant over duurzaamheid;
- Duurzame ontwikkeling heeft een centrale en integrale positie in alle communicatie;
- Duurzaam denken en doen door alle medewerkers is de kern van onze organisatie.

Uitdagingen en Knelpunten

De grootste uitdaging in 2025 is het positioneren van het huidige programmateam als structureel strategisch duurzaamheidsteam dat regie voert over alle duurzaamheidsactiviteiten en de onmisbare verbindende schakel is tussen instituten, diensten, afdelingen en kenniscentra. In tijden van krimp is het vinden van een vaste plek in de organisatie extra complex, maar juist daarin schuilt onze opgave: om met beperkte middelen en ruimte duurzaamheidsinitiatieven te coördineren en richting te geven aan de duurzame toekomst van de organisatie.

Daarnaast raken de verminderde financiële middelen initiatieven zoals het Dashboard Duurzame Ontwikkeling, CO2 meting en scholingsactiviteiten. Dit belemmert de voortgang en slagkracht van het programma.

Toekomstvisie

Als toekomstmakers bouwen we samen met onze studenten, docenten, lectoren, medewerkers en partners aan een duurzame wereld, waarbij kennis, innovatie en gezamenlijke actie leiden tot een positieve impact voor de toekomst. In Q2 van 2025 volgt een herziening van het meerjarenbeleid duurzaamheid als advies voor structurele borging.

1. Inleiding

Het jaarplan 2025 voor het programma ‘Samen Duurzaam’ bouwt voort op de basis die gelegd is in 2024, met de nadruk op het verder versterken en verankeren van duurzaamheid binnen Hogeschool Rotterdam. Het markeert tevens ook het laatste programmajaar, waarin we toewerken naar een advies voor structurele borging in de organisatie. In lijn met de maatschappelijke verantwoordelijkheid van Hogeschool Rotterdam en de vier maatschappelijke opgaven uit de Strategische Agenda, richt dit jaarplan zich op de duurzaamheidsdoelstellingen binnen onderwijs, onderzoek, en bedrijfsvoering.

“Als toekomstmakers bouwen we samen met onze studenten, docenten, lectoren, medewerkers en partners aan een duurzame wereld, waarbij kennis, innovatie en gezamenlijke actie leiden tot een positieve impact voor de toekomst.”

MAATSCHAPPELIJKE OPGAVEN HOGESCHOOL ROTTERDAM GEKOPPELD AAN DE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



HR heeft de ambitie om in 2028 een toonaangevende toekomstbestendige kennisinstelling te zijn. Het programma Samen Duurzaam speelt hierin een cruciale rol als aanjager en adviseur om duurzame initiatieven te initiëren, verbinden, versnellen en zichtbaar te maken.

De ontwikkelingen uit de Strategische Agenda (SA) en uitvoeringsagenda, specifiek de vier maatschappelijke opgaven en opgavegericht onderwijs, vormen samen met de andere beleidskaders¹ en relevante wet- en regelgeving de basis voor dit jaarplan.

Het programmteam blijft in 2025 fungeren als regisseur, aanjager en verbinder voor duurzame initiatieven binnen de organisatie:

Opdracht	Doel	Verantwoordelijkheden
Inventarisatie en rapportage van duurzame initiatieven	Overzicht creëren van duurzame acties binnen HR om samenwerking te versterken	Verzamel en rapporteer initiatieven en maatregelen van alle instituten KC's en diensten (bv SustainaBul)
Opstarten van gedragen initiatieven	Actieve bijdrage leveren aan duurzame ontwikkeling	Ontwikkel en implementeer duurzame projecten binnen Samen Duurzaam
Inzicht en overzicht creëren voor interne communicatie	Transparantie over duurzaamheid binnen HR	Communiceer resultaten en inspanningen van HR richting medewerkers en studenten
Intern draagvlak creëren voor gezamenlijke visie	Bevorderen van betrokkenheid bij duurzame ambities	Organiseer sessies en campagnes om gezamenlijke visie te ontwikkelen
Beleidsadvies over borgen van duurzame ontwikkeling	Strategische richting vaststellen	Ontwikkel een beleidsadvies met focus op lange termijn verduurzaming
Zichtbaarheid creëren via best practices en niches.	Inspiratie bieden door positieve voorbeelden	Deel en promoot best practices vanuit onderwijs, onderzoek, en bedrijfsvoering
Monitoren van voortgang en verslaglegging	Consistente bestuurlijke informatievoorziening	Volg de voortgang van jaarplannen en meerjarenbeleid met pdca-cycli
Netwerk van duurzame stakeholders in kaart brengen en verbinden	Samenwerking en kennisdeling stimuleren	Verbind collega's en afdelingen voor gedeelde resultaten en innovatie
Identificeren van ambassadeurs en interne stakeholders	Betrokkenheid binnen organisatie versterken	Identificeer en ondersteun ambassadeurs en belangrijke stakeholders
Externe communicatie over duurzame ontwikkelingen	Versterken van externe reputatie op duurzaamheid	Deel informatie en behaalde resultaten met extern publiek
Signaleren van kansen en adviseren over subsidies	Gebruik maken van beschikbare externe financiering	Herken kansen voor subsidies en geef advies over aanvragen
Aantrekken van duurzame partners	Uitbreiden van netwerk voor gezamenlijke impact	Identificeer en bouw relaties op met nieuwe duurzame partners, intern en extern

Het programmteam werkt vanuit programmatisch creëren²; brede samenwerking, afstemming en bijsturen tijdens het proces zijn hierin essentieel en daarmee een kernmerk van Samen Duurzaam.

2. Uitgangspunten en beleidskaders

Voor de uitvoering van dit jaarplan nemen we een aantal beleidskaders als leidraad.

- De strategische agenda en de uitvoeringsagenda 'Talent voor Transitie' Hogeschool Rotterdam.
- De Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Deze richtlijn van de Europese Unie verplicht organisaties om te rapporteren over hun milieu- en sociale impact. Hogeschool Rotterdam is nog niet verplicht, maar gebruikt deze kaders om duurzaamheid transparant en meetbaar te maken
- De ontwikkeling van de Code of Conduct Samenwerkingen. Deze code of conduct biedt een handreiking voor het aangaan van duurzame samenwerkingen, waarbij transparantie, consistentie en integriteit worden gewaarborgd.
- Het vastgestelde energiebeleid 2024-2040 focust op het reduceren van energieverbruik en het bevorderen van duurzame energiebronnen, zoals bv Warmte Koude Opslag (WKO). Dit beleid dient als leidraad voor de verduurzaming van de vastgoedportefeuille.
- De CO₂-voetafdruk van 2023 fungeert als nulmeting om verdere stappen te zetten richting reductie van de uitstoot. In 2025 volgt een nieuwe meting. Het MVOI-actieplan richt zich op maatschappelijk verantwoord opdrachtgeverschap en inkopen, waarbij duurzaamheid in elke fase van de inkoopketen centraal staat.
- Visie en ambitie praktijkgericht onderzoek

Daarnaast kijken wij naar regionale, landelijke en internationale ontwikkelingen en nemen deel aan werkgroepen³ op het gebied van duurzame ontwikkelingen en verwerken deze ontwikkelingen waar passend in het jaarplan, de projecten en in nieuw op te stellen beleidskaders.

3. Doelen en doelstellingen

De zes doelen die wij met het programma willen bereiken voor het verduurzamen van Hogeschool Rotterdam zijn:

- Duurzame ontwikkeling als uitgangspunt voor multidisciplinair en opgavengericht onderwijs;
- Duurzame ontwikkeling is verweven in de onderzoeksuitgangspunten van HR;
- Maatschappelijk verantwoorde bedrijfsvoering is kaderstellend;
- Hogeschool Rotterdam rapporteert transparant over duurzaamheid;
- Duurzame ontwikkeling heeft een centrale en integrale positie in alle communicatie;
- Duurzaam denken en doen door alle medewerkers is de kern van onze organisatie.

3.1 Doelstellingen

Het succes van het programma is afhankelijk van de actieve betrokkenheid van interne stakeholders zoals lectoraten, onderwijsprogramma's en ondersteunende diensten. Wij zien onze rol als aanjager en adviseur om gezamenlijk onderstaande doelstellingen te realiseren.

In 2025 streven we naar verdere implementatie van de duurzaamheidsdoelstellingen binnen onderwijs, onderzoek, bedrijfsvoering en organisatie.

3.1.1 Duurzaam Onderwijs

- Alle instituten verbinden zich aan ten minste één van de vier maatschappelijke opgaven (Duurzame Delta, Toekomstbestendige Economie, Vitale Gemeenschap en Slimme & Sociale Stad).
- Integratie van duurzame ontwikkeling in alle curricula: we blijven werken aan de integratie van duurzame ontwikkeling in het onderwijs. We streven ernaar dat in 2028 alle opleidingen duurzaamheidsdoelen hebben geïntegreerd in hun curricula, in lijn met de SDG's (Sustainable Development Goals) die de Hogeschool Rotterdam heeft omarmd.
- Het ondersteunen van docenten bij het verkrijgen van de nodige kennis en vaardigheden voor de integratie van duurzaamheid in het onderwijs, door middel van gerichte scholing en professionalisering. Dit draagt bij aan het bevorderen van een duurzamer onderwijsaanbod en versterkt de rol van docenten als ambassadeurs van duurzaamheid binnen het curriculum.
- Inner Development Goals's (IDG's) benoemen als kans: de IDG's worden omarmd in verschillende onderdelen van het onderwijs waarmee studenten competenties verkrijgen om bij te dragen aan maatschappelijke vraagstukken.

3.1.2 Duurzaam Onderzoek

- In 2028 dient minimaal 60% van de onderzoeksprojecten een concrete bijdrage te leveren aan de vier maatschappelijke opgaven: Duurzame Delta, Toekomstbestendige Economie, Vitale Gemeenschap en Slimme & Sociale Stad.
- Het ondersteunen van toegepast onderzoek met als doel bij te dragen aan concrete en haalbare oplossingen voor de
- Quadruplehelix* is het uitgangspunt
- Het verkrijgen van inzicht in de gerealiseerde doorwerking van onderzoek, door deze te koppelen aan relevante SDG's, in samenwerking met RPS en op basis van de 'Handreiking OCW Duurzaamheidsverantwoording'.

3.1.3 Duurzame Bedrijfsvoering

- **CO2-reductie:** het doel is om in 2025 ten minste 15% van de CO2-uitstoot te reduceren ten opzichte van 2022. Dit wordt bereikt door maatregelen zoals het verminderen van woon-werkverkeer met de auto en inzicht te krijgen in onze ICT uitstoot.
- **Energieverbruik:** het energiebeleid stelt dat in 2025 het energieverbruik per vierkante meter in eigendomspanden moet dalen naar maximaal 115 kWh per m² per jaar.
- **Circulaire bedrijfsvoering:** het inkoopbeleid wordt verder geoptimaliseerd om circulaire principes te waarborgen, met een focus op duurzaam meubilair, afvalreductie en energiebesparende technologie.

3.1.4 Duurzame Organisatie

Gedragsverandering onder studenten en medewerkers is essentieel voor het behalen van de duurzaamheidsdoelen. We blijven communicatiecampagnes en bewustwordingsactiviteiten uitvoeren met de hulp van ambassadeurs, green teams, Green Office en studenten. Daarnaast organiseren we activiteiten en evenementen tussen instituten en kenniscentra om samenwerking, leren en kennisdeling te stimuleren.

- Het versterken van communicatie over duurzame ontwikkeling door de zichtbaarheid van duurzaam onderzoek en onderwijs aan de Hogeschool Rotterdam te vergroten, met nadruk op de vier maatschappelijke opgaven.
- Het bevorderen van een cultuur van duurzaamheid binnen de Hogeschool Rotterdam door actieve betrokkenheid van medewerkers en studenten bij duurzame initiatieven.
- Door ontwikkelen en versterken van onze Green Office als platform voor duurzaamheid binnen de Hogeschool Rotterdam, met als focus de betrokkenheid van studenten als belangrijkste stakeholders (bijlage 1, Activiteitenplan GO HR).

4. Kernactiviteiten

4.1 Kernactiviteiten onderwijs

Verbinden met Maatschappelijke Opgaven

Actie: De HR gaat vanaf 2024 meer discipline-overstijgend onderwijs ontwikkelen. De strategisch adviseur SD is projectleider maatschappelijke opgaven en verkent in samenwerking met team DOO hoe wij invulling geven aan duurzame ontwikkeling in het curriculum.

Integratie van Duurzaamheid in Curricula

Actie: Inventariseren van duurzaamheid per opleiding i.s.m. O&K adviseurs

Actie: Verkennen van een meetsysteem/ evaluatiesysteem dat het percentage opleidingen meet die duurzaamheid in hun curriculum hebben geïntegreerd

Actie: Inzichtelijk maken van het aanbod van minors en keuzevakken die zich richten op duurzame ontwikkeling.

Ondersteunen van docenten

Actie: Delen van 'best practices' over implementatie duurzame ontwikkeling in het onderwijs

Actie: Ontwikkelen van training/ studiemateriaal/ cursus 'Integratie van duurzaamheid in het onderwijs' i.s.m. CTL

IDG's als kans

Actie: Landelijk onderzoeken we of we een IDG-onderwijs hub kunnen opzetten i.s.m. verschillende kennisinstellingen, bedrijfsleven en overheid.

4.2 Kernactiviteiten onderzoek

Verduurzaming van onderzoeksagenda's:

Actie: samenwerken met RPS en CCS voor het zichtbaar maken van onderzoeksprogramma's en hun bijdrage aan de maatschappelijke opgaven.

Ondersteunen van toegepast onderzoek:

Actie: Investeren in en bevorderen van samenwerkingen met bedrijven en organisaties die gericht zijn op duurzame ontwikkeling.

Gerealiseerde duurzame waarde creatie zichtbaar maken

Actie: Onderzoek expliciet koppelen aan de SDG's door de doelstellingen van onderzoeksprojecten af te stemmen op de relevante SDG's

Actie: Duurzame waarde creatie zichtbaar maken door onderzoeksresultaten te koppelen aan de SDG's in rapportages en communicatie.

4.3 Kernactiviteiten bedrijfsvoering

CO2-reductie:

Actie: samenwerking met dienst VenF voor de oplevering van de 1 meting CO2-voetafdruk in navolging op de nulmeting met impactcategorieën voor het verminderen van onze CO2-uitstoot.

Circulaire bedrijfsvoering:

Actie: MVOI-Actieplan bijstellen en in werking brengen i.s.m. Inkoopafdeling

4.4 Kernactiviteiten Organisatie

Vergroten zichtbaarheid:

Actie: Ontwikkelen van een strategisch communicatieplan duurzame ontwikkeling in samenwerking met CCS-communicatie en communicatie SA.

Actie: Off- en online evenementen, scholing en bijeenkomsten over duurzame ontwikkeling intern en extern voor medewerkers en studenten, zoals bv Mission: Transition, Green Office activiteiten, SDG Nederland, Leren voor Morgen, Student voor Morgen en vele andere partijen.

Versterken van de duurzaamheidsgemeenschap:

Actie: Verdere ontwikkeling en uitbreiding van onze Green Office, dat studenten en medewerkers betreft bij duurzame initiatieven.

Actie: Door ontwikkelen van duurzaamheidsnetwerk tot een 'lerend netwerk' zoals beschreven in aanpak Uitvoeringsagenda (Caluwé en vermaak groen/ wit)

Actie: Opzetten van Green Teams binnen verschillende organisatieonderdelen bij de instituten.

5. Monitoring en rapportage

In 2025 versterkt Hogeschool Rotterdam haar monitoring en rapportagestrategie om de voortgang van duurzaamheidsinitiatieven nauwkeurig te volgen en te rapporteren. Het programma Samen Duurzaam blijft verantwoordelijk voor de monitoring en de rapportage van de belangrijkste duurzaamheidsindicatoren, zowel op het gebied van onderwijs, onderzoek, als bedrijfsvoering.

5.1 Dashboard Duurzame Ontwikkeling

Het in 2024 geïntroduceerde Dashboard Duurzame Ontwikkeling wordt verder uitgerold in 2025, met als doel inzichten te bieden in de duurzame prestaties van de verschillende onderdelen en projecten. Het dashboard helpt opleidingen en afdelingen om uniforme criteria te hanteren voor duurzame ontwikkeling, waardoor de voortgang op het gebied van duurzaamheid transparant en overzichtelijk wordt voor zowel interne als externe stakeholders. Om dit te realiseren, kijken wij naar de datapunten die ook voor de CSRD worden geadviseerd.

5.2 Sustainabul

Een belangrijke externe maatstaf voor Hogeschool Rotterdam is de Sustainabul, de duurzaamheidsranking voor hoger onderwijsinstellingen. Via de Sustainabul ranking wordt jaarlijks geëvalueerd waar de Hogeschool Rotterdam staat ten opzichte van andere onderwijsinstellingen op het gebied van duurzaamheid.

In 2025 wordt gestreefd naar een hogere score door te focussen op verbeterde integratie van duurzaamheid in alle opleidingen en het verduurzamen van bedrijfsvoering en onderzoek. Hogeschool Rotterdam is in 2024 gestegen naar de twaalfde plaats in de Sustainabul en is daarmee de vierde hogeschool op de lijst. Het vergroten van de zichtbaarheid en vindbaarheid van onze doelen, beleidskaders en de koppeling naar de SDG's waren de belangrijkste adviezen in 2024 van de rankers. Dit verwerken wij in onze communicatiestrategie.

5.3 CSRD

Vanaf 2026 zal Hogeschool Rotterdam vrijwillig rapporteren volgens de handreiking die opgesteld wordt door het Ministerie van OCW voor duurzaamheidsverantwoording. Hoewel de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) niet direct van toepassing is op onderwijsinstellingen, kiest Hogeschool Rotterdam ervoor om transparantie te bevorderen en verantwoording af te leggen over haar duurzame impact.

Een adequate materialiteitsmatrix communiceert de focus van het duurzaamheidsbeleid van een organisatie. Het biedt een overzicht van de hoog-materiële duurzaamheidsthema's – essentiële thema's die er werkelijk toe doen – waaraan de organisatie in haar handelen prioriteit geeft. Met behulp van een materialiteitsanalyse kan een organisatie de duurzaamheidsonderwerpen die zij en haar stakeholders het belangrijkste achten, identificeren en prioriteren. In een dergelijke analyse, voorgeschreven door de Global Reporting Initiative (GRI)-richtlijnen, worden de belangen en visies van interne en externe stakeholders meegenomen.

Uitgangspunten duurzaamheidsverantwoording:

- Behapbaar
- Transparantie gaat boven perfectie
- Groeimodel

(Dit moeten wij nog definitief vaststellen vanuit de Dubbele materialiteitsanalyse – oplevering begin december 2024)

Met deze integrale benadering blijft Hogeschool Rotterdam de voortgang van haar duurzaamheidsdoelen nauwkeurig monitoren en verantwoorden, zowel binnen de organisatie als naar externe stakeholders. Ook dient het als vliegwiel om duurzaamheid in de organisatie te borgen. Deze dubbele materialiteitsanalyse is onderdeel van het nieuwe te ontwikkelen meerjaren advies (medio 2025 oplevering).

6. Samenwerking en partnerships

Samenwerking is een kernaspect van dit jaarplan. Interne samenwerking over silo's heen, wat ook het uitgangspunt is van het programma (zie ook paragraaf 3.4). Extern werkt de Hogeschool Rotterdam samen met strategische partners, waaronder overheden, bedrijven en maatschappelijke organisaties, om duurzame transitie te versnellen. SD heeft in de afgelopen jaren verschillende convenanten opgesteld en gemonitord. De in ontwikkeling zijn de code of conduct (werktitel) biedt een handreiking voor het aangaan van duurzame, inclusieve samenwerkingen. Samen met onze partners zetten we in op gezamenlijke projecten die bijdragen aan de maatschappelijke opgaven van de Hogeschool Rotterdam, de regio en daarbuiten.

7. Communicatie en gedragsverandering

Zoals beschreven in paragraaf 3.1.4 blijft gedragsverandering onder studenten en medewerkers cruciaal om de duurzaamheidsdoelen te behalen. Communicatiecampagnes en bewustwordingsactiviteiten worden voortgezet, waarbij we werken met ambassadeurs, het green team diensten, Green Office en studenten. Door het organiseren van verschillende activiteiten en events tussen instituten en kenniscentra willen wij de samenwerking en kennisdeling bevorderen. In het communicatieplan (zie bijlage 2) staat een uitgebreidere uitleg van de inspanningen.

8. Tussentijdse evaluaties en toekomstvisies

Om de voortgang te bewaken, monitoren we het programma aan de hand van vierjaarlijkse tussentijdse evaluaties, waarin we de behaalde resultaten en eventuele bijstellingen vaststellen. Daarnaast gebruiken we de jaarlijkse ranking van Sustainabul als benchmark om onze prestaties te vergelijken met die van andere organisaties. Tenslotte stellen we, samen met het Green Team Diensten, specifieke energie- en CO₂-reductiedoelstellingen, die we regelmatig meten en rapporteren om te zorgen dat we op koers blijven om onze duurzaamheidsdoelen te behalen. De ambitie voor 2025 is om deze evaluaties ook breder toe te passen op onderwijs- en onderzoeksdoelstellingen in relatie tot de uitvoeringsagenda.

In lijn met de langetermijnstrategie van de Hogeschool Rotterdam zouden wij ons moeten blijven inzetten voor structurele verduurzaming. Het programmateam is dan ook gestart met een advies herziening meerjarenbeleid Duurzaamheid HR en brengt Q2 een breed gedragen advies uit richting de organisatie zoals ze dit eerder heeft gedaan in 2020.

9. Conclusie

Het jaarplan 2025 markeert een belangrijke stap in de structurele borging van duurzame ontwikkeling binnen Hogeschool Rotterdam. Met duidelijke doelstellingen op het gebied van onderwijs, onderzoek en bedrijfsvoering, en een focus op samenwerking en impact, zet de Hogeschool Rotterdam koers naar een duurzame toekomst waarin het programma "Samen Duurzaam" als kernteam de regie behoudt en het team werkt aan een advies voor structurele positie in de organisatie.

Dit plan dient als fundament voor de verdere ontwikkeling van een duurzame organisatiecultuur en draagt bij aan het realiseren van de maatschappelijke verantwoordelijkheid die Hogeschool Rotterdam uitdraagt.

Bijlage.Managementsamenvatting

Activiteitenplan GO HR

Inleiding

De Green Office (GO HR) functioneert als belangrijk project binnen het programma 'Samen Duurzaam,' gericht op studentenparticipatie. GO HR biedt een platform aan studenten om duurzaamheidsinitiatieven te ontwikkelen en promoot bewustwording en actie rondom duurzaamheid binnen de hogeschool.

Missie en Visie

GO HR richt zich op het informeren, betrekken en empoweren van de hogeschoolgemeenschap door:

1. **Informeren** – Communicatie en campagnes om duurzaamheidsambities zichtbaar te maken en studenten te mobiliseren.
2. **Betrekken** – Organiseren van activiteiten zoals de Green Ambassador Award, Repair Cafés en GO HR On Tour om participatie in duurzaamheid te stimuleren.
3. **Empoweren** – Bieden van middelen en ondersteuning voor studentinitiatieven, zoals de Power Lesson en het ontwikkelen van een netwerk van GO HR ambassadeurs.

Strategische Ontwikkeling

Na een evaluatie in 2023 is een routekaart ontwikkeld voor verdere professionalisering. De focus ligt op drie thema's:

1. **Focus:** beter integreren van activiteiten binnen het programma SD.
2. **Zichtbaarheid:** GO HR binnen de hogeschool versterken en herpositioneren.
3. **Structuur:** verbeterde taakverdeling en ondersteuning voor teamleden, met aandacht voor professionele ontwikkeling.

Organisatie en Structuur

GO HR wordt geleid door een team van 5 personen (0,8 FTE), bestaande uit 3 student-assistenten een stagiaire en één projectcoördinator. Het team werkt thematisch aan communicatie, activiteiten en community-building om duurzaamheid tastbaar te maken binnen de dagelijkse praktijk van de hogeschool. In de toekomst wordt een nauwere integratie met het programma Samen Duurzaam nagestreefd voor meer cohesie.

Conclusie

Het GO HR activiteitenplan legt de basis voor het stimuleren van duurzame initiatieven binnen Hogeschool Rotterdam door middel van een betrokken, herkenbaar en professioneel platform. Het volledige plan biedt uitgebreide details en kan geraadpleegd worden voor een diepere strategische inzicht en de geplande activiteiten en initiatieven in 2025.

Bijlage. Communicatieplan en strategie

Inleiding

Bij Hogeschool Rotterdam erkennen we de noodzaak om bij te dragen aan een duurzame toekomst. De gevolgen van klimaatverandering, sociale ongelijkheid en de noodzaak voor duurzame economische ontwikkeling zijn mondiale uitdagingen die ons allen aangaan. Onze hogeschool heeft een maatschappelijke verantwoordelijkheid om met ons onderwijs, onderzoek en bedrijfsvoering een positieve bijdrage te leveren aan deze uitdagingen. Die verantwoordelijkheid onderschrijven we met ambitieuze doelstellingen in het Samen Duurzaam jaarplan voor 2025.

Voor het behalen van die duurzaamheidsdoelen blijft gedragsverandering onder studenten en medewerkers cruciaal. Het doel van dit communicatieplan is om een gestructureerde en strategische aanpak te bieden voor het communiceren van informatie, ideeën en boodschappen met betrekking tot het realiseren van de duurzaamheidsambities van Hogeschool Rotterdam. Al onze communicatie-activiteiten zijn in lijn met de kernwaarden en vier maatschappelijke opgave van de Hogeschool Rotterdam.

Doelen

In de komende jaren gezamenlijk werken aan de verduurzaming van Hogeschool Rotterdam, door bewustwording, activering en verbinding van initiatieven op het gebied van duurzaamheid.

1. Bewustwording verhogen

Doelstelling: Tegen het einde van het academische jaar willen we het percentage studenten en personeel dat op de hoogte is van het duurzaamheidsprogramma verhogen. Hier willen we onderzoek naar doen door middel van enquêtes/interviewen.

2. Betrokkenheid stimuleren

Doelstellingen:

- Zes keer per jaar Mission: Transition organiseren met gemiddeld 50 deelnemers per evenement.
- Actieve Green Office die gedurende het hele jaar wordt bezet door 3 student-assistenten in samenwerking met stafleden.
- Inspiratiesessies, workshops, lezingen en aanwezigheid met Samen Duurzaam en/of GO HR op relevante evenementen.

3. Kennisdeling faciliteren

Doelstellingen:

- Actieve Teams-community met 400 leden eind 2025
- Actieve LinkedIn-community met 250 leden eind 2025
- Maandelijkse nieuwsbrief met 100 leden eind 2025
- Actieve Instagram-community GO HR met 450 volgers eind 2025

4. Duurzame identiteit versterken

Doelstelling: in 2025 een positie in de top 10 bemachtigen van duurzame hogescholen en universiteiten in Nederland volgens de SustainaBul.

5. Feedback en evaluatie

Doelstelling: voer 1x per jaar een enquête uit onder studenten en personeel om de effectiviteit en bewustzijn van duurzaamheidsinitiatieven te evalueren.

Doelgroep:

- Huidige studenten
- Docenten
- Lectoren en onderzoekers
- Ondersteunend personeel (bij instituten, diensten, kenniscentra, CoE's, CMR)
- Communicatieadviseurs HR breed
- Management (managers, OM'ers, directies, CvB)
- Arbeidsmarkt en samenwerkingspartners
- Studiekezers (en hun ouders)
- Publieke opinie

Verder onderzoek doen naar behoefte en verwachtingen per doelgroep.

Kernboodschap:

"Als toekomstmakers bouwen we samen met onze studenten, docenten, lectoren en partners aan een duurzame wereld, waarbij kennis, innovatie en gezamenlijke actie leiden tot een positieve impact voor de toekomst."

Elementen:

- Inclusiviteit: omvat studenten, docenten, lectoren en externe partners.
- Toekomstmakers: verbindt met de identiteit van de hogeschool.
- Samenwerking: benadrukt de collectieve inspanning van alle betrokkenen.
- Kennis en Innovatie: blijft de focus op educatie, onderzoek en vooruitgang.
- Positieve Impact: spoort iedereen aan om bij te dragen aan een betere toekomst.

Communicatiekanalen en -activiteiten:

EXTERN			INTERN
ONLINE	OFFLINE	EVENEMENTEN	ONLINE
Website: hr.nl/duurzaam	Digitale schermen op de instituten	Studium Generale Mission: Transition	Nieuwsbrief Samen Duurzaam
LinkedIn Samen Duurzaam		Afsluiting van het programma Samen Duurzaam	HINT (nieuwsbericht en agenda)
Teams-community		Participatie in andere bestaande in- en externe evenementen	Nieuwsbrief 'Diensten Online'
GO HR Instagram			Nieuwsbrieven van instituten en KC's
Website hr.nl nieuws en agenda			

Socialmedia-kanalen HR			
Magazine Samen Duurzaam			

Evaluatie:

Het succes van onze communicatie-activiteiten meten we op basis van een aantal KPI's:

- **KPI 1:** HR plaatst zich in de top 10 SustainaBul in 2025.
- **KPI 2:** 6x per jaar Mission: Transition organiseren met gemiddeld 50 deelnemers per event.
- **KPI 3:** 50% van de studenten en medewerkers is op de hoogte van het duurzaamheidsprogramma van Hogeschool Rotterdam.

CONTENTSTRATEGIE

Deze contentstrategie is ontwikkeld om onze duurzaamheidsinspanningen helder, consistent en impactvol te communiceren naar al onze doelgroepen. Met de juiste content willen we bewustwording creëren, positieve gedragsverandering stimuleren en zowel intern als extern ambassadeurs maken van onze duurzame initiatieven.

0-meting:

Om te weten waar we naartoe gaan, is het goed te weten waar we vandaan komen. Deze 0-meting laat zien wat de status is van de online Samen Duurzaam communicatiekanalen op dit moment (november 2024).

Teams-kanaal Samen Duurzaam:

(maand november)

- 356 leden
- 222 actieve gebruikers
- 11 posts
- 38 antwoorden/reacties
- Content: mijlpalen, aankondigingen

Instagram Green Office (GO HR):

- 388 volgers
- Content: mijlpalen, aankondigingen en tips

Doelstellingen:

Community vergroten:

- Actieve Teams-community met 400 leden eind 2025
- Actieve LinkedIn-community met 250 leden eind 2025
- Maandelijkse nieuwsbrief met 100 leden eind 2025
- Actieve Instagram-community GO HR met 450 volgers eind 2025

Betrokkenheid vergroten:

- Zes keer per jaar Mission: Transition organiseren met gemiddeld 50 deelnemers per evenement.
- Actieve Green Office die gedurende het hele jaar wordt bezet door 3 student-assistenten in samenwerking met stafleden.

Zichtbaarheid van de duurzame ontwikkelingen en activiteiten vergroten:

- 50% van de studenten en medewerkers is op de hoogte van het duurzaamheidsprogramma van Hogeschool Rotterdam.

