

VERSLAG SESSIE 1
GROOT ONDERHOUD 2017
1 DECEMBER 2017

**“VERBETER DE WERELD, BEGIN BIJ UW
COLLEGA’S”**

Datum:	vrijdag 1 december 2017
Coördinator sessie:	Alexander Vander Stichele
Voor verslag:	Jacqueline van Leeuwen

Tijdens deze sessie wilden we enerzijds informeren en anderzijds inspireren en motiveren. Via een verdiepende presentatie van Linne Van den Brande (CIFAL-Flanders) scherpten we de inhoudelijke kennis over Agenda 2030 en de SDG's verder aan (zie PPT). De 17 duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) worden de komende jaren namelijk het richtsnoer voor alles wat met duurzame ontwikkeling te maken heeft. Het is dus van essentieel belang dat ook erfgoedinstellingen, -verenigingen en -organisaties duidelijk zicht hebben op de inhoud en betekenis van deze doelstellingen. Informeren en weten is echter één ding. Er iets rond doen is een ander. Daarom wilden we de deelnemers aan de sessie motiveren om zelf met de SDG's aan de slag te gaan. Dit deden we door samen met hen na te gaan wat de meest geschikte methodes zijn om collega's en medewerkers zo ver te krijgen dat ze zich ook willen inzetten voor een duurzame wereld.

De sessie begon met een omstandige en meer verdiepende uiteenzetting over de VN Agenda 2030 en de 17 hieraan gekoppelde duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's). Deze uiteenzetting werd verzorgd door Linne Van den Brande van Cifal-Flanders, een officieel door de VN erkend trainingscenter rond de Agenda 2030 (<http://cifal-flanders.org>). Hierop volgend werd bij de deelnemers aan de sessie gepeild naar hetgeen zij vonden van de mondiale duurzaamheidsagenda. Daarnaast wilden we samen met hen ontdekken hoe deze agenda het best kenbaar kan gemaakt worden binnen hun organisatie en hoe ze hun collega's zover kunnen krijgen dat ze er zelf mee aan de slag willen gaan.

Reacties van de deelnemers:

Sinds het einde van de jaren 70 wordt er al geijverd voor meer maatschappelijk verantwoord werken. Het is goed en interessant dat al die verschillende lijnen (milieu, gezondheid, sociale impact ...) samenkomen in één model. De kracht van dit model is bovendien dat het niet hiërarchisch is, het moet de ambitie zijn om op alle 17 SDG's in te zetten. Alles hangt samen en dat is dan ook de grote sterkte van de SDG's. Het gevoel leeft ook dat de SDG's goed aansluiten bij de cultureel-erfgoedsector (al missen we wel cultuur en erfgoed als een aparte SDG). De kern van onze werking is immers duurzaamheid en wij hebben heel veel verhalen die deze doelstellingen verder kunnen ondersteunen. Oude technieken kunnen bijvoorbeeld inspirerend zijn voor nieuwe slimme oplossingen (bv. het inzetten van zeilboten voor minder dringend vervoer).

Anderzijds zijn er ook minpunten. De SDG's nemen sterk de mens als maat van alle dingen, terwijl er bijvoorbeeld in Australië aan gedacht wordt over rechtspersoonlijkheid van een rivier. Een hinderpaal is bovendien dat de SDG's sterk theoretisch overkomen. De vertaling naar de concrete praktijk is niet meteen evident. Die vertaling is een mooie uitdaging, maar de vrees leeft dat organisaties het ook zien als een argument om er dan maar niet op in te zetten ("te vaag, te moeilijk, te veel"). Hoe kan je mensen met een open geest laten zoeken naar nieuwe oplossingen? Vooroordelen worden maar al te makkelijk doorgegeven, echt met een nieuwe blik kijken is niet

"Verbeter de wereld, begin bij uw collega's"

makkelijk. Daarom is het heel belangrijk om goede tools te vinden en goede voorbeelden te delen over hoe organisaties laagdrempelig met de SDG's aan de slag gaan. Deze vertaalslag wordt essentieel om de Agenda 2030 te realiseren.

FARO verzamelde alvast een aantal inspirerende, laagdrempelige initiatieven in een eenvoudige tool. De deelnemers gingen er in kleine groepjes mee aan het werk. Na afloop gaven ze aan dat deze tool hielp om een gesprek te voeren over wat er op de werkvloer concreet kan veranderen. Het bracht het denken over de SDG's naar een praktisch niveau. Voor het doorvoeren van een duurzaamheidsbeleid is een dergelijke bottum-upaanpak trouwens heel belangrijk. Een succesvolle implementatie begint bij sensibilisering en daar is nog veel werk aan de winkel.

Anderzijds blijft het cruciaal om de directies en de stadsbesturen te engageren. Inzetten op duurzaamheid mag geen luxe zijn, iets dat men makkelijk schraapt als er een crisis komt. Het mag niet blijven bij kleine sympathieke acties die een druppel op de hete plaat zijn. Het aanstellen van een duurzaamheidsambtenaar is een idee, maar ook niet voldoende. Om te voorkomen dat zo iemand op een eiland werkt, zouden er SMART-doelstellingen moeten worden geformuleerd die voor alle diensten gelden. Inspirerend voorbeeldgedrag van de leidinggevenden is daarbij een extra hefboom.

Tot slot gaven de deelnemers aan dat competitiezin de mensen ook kan motiveren. Voor lagere scholen bestaat er bijvoorbeeld het MOS-traject (Milieu Op School), waarbij je een certificaat kunt krijgen als milieuvriendelijke school. Dat traject had een zeer laagdrempelige instap en organisaties konden doorgroeien naar een hoger niveau. Deze aanpak werkte goed en heeft veel teweeggebracht.

Uit de discussie blijkt dat zowat iedereen ervan overtuigd is dat we dringend werk moeten maken van een meer duurzame wereld. En dat dit op alle niveaus, dus ook in de eigen organisatie, moet gebeuren. Ondanks het feit dat men de waarde van de 17 ontwikkelingsdoelstellingen inziet – zeker wat betreft het brede multidimensionele karakter ervan – ervaren de meesten dit kader wel als erg massief en top down. Het legt een enorme verantwoordelijkheid op individuele organisaties en werknemers, waardoor deze niet goed weten hoe ze ermee aan de slag moeten gaan. Zeker het feit dat de 17 SDG's op een holistische manier moeten benaderd worden – je moet ze eigenlijk allemaal tegelijkertijd in ogenschouw proberen te nemen – verlamt. Desalniettemin beseffen de aanwezigen dat het niet loont om er naar eigen goeddunken hier en daar iets uit te pikken. De concrete vraag luidde dan ook: hoe trekken we dit alomvattende kader terug naar de grond en hoe kunnen we ermee aan de slag binnen onze eigen organisatie? Om deze discussie open te trekken ontwikkelde FARO een eenvoudige tool gebaseerd op concrete voorbeelden. Deze hielp om de deelnemers aan de sessie te inspireren en om hen aan te zetten om zelf met mogelijke ideeën voor de dag te komen. Jammer genoeg ontbrak de tijd om hier veel verder op in te gaan. Deze noodkreet capteerden we wel: geef ons nog meer concrete voorbeelden over hoe we duurzaamheidsthema's in onze werking kunnen inbedden en over hoe we onze collega's kunnen overtuigen om hier ook mee aan de slag te gaan.