

KESTÄVÄ KEHITYS STRATEGIASSA

Strapetsi



TÄMÄN ESITYKSEN TAVOITE

Kestävä tulevaisuus on suomalaisen koulutuksen päämäärä.

Ammatillisen toisen asteen koulutusjärjestäjien edustajat ovat osana Strapetsi-hanketta pohtineet pienryhmässä, miten organisaatiot rakentavat kestävään kehitykseen perustuvat strategiansa pitkäjänteisesti ja niin, että ne olisivat mahdollisimman vaikuttavia kaikista näkökulmista.

Lähtökohtana ovat toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjille annetut tavoitteet. Periaatteena on myös jatkaa Vaski- ja Kartalla-hankkeiden työtä.

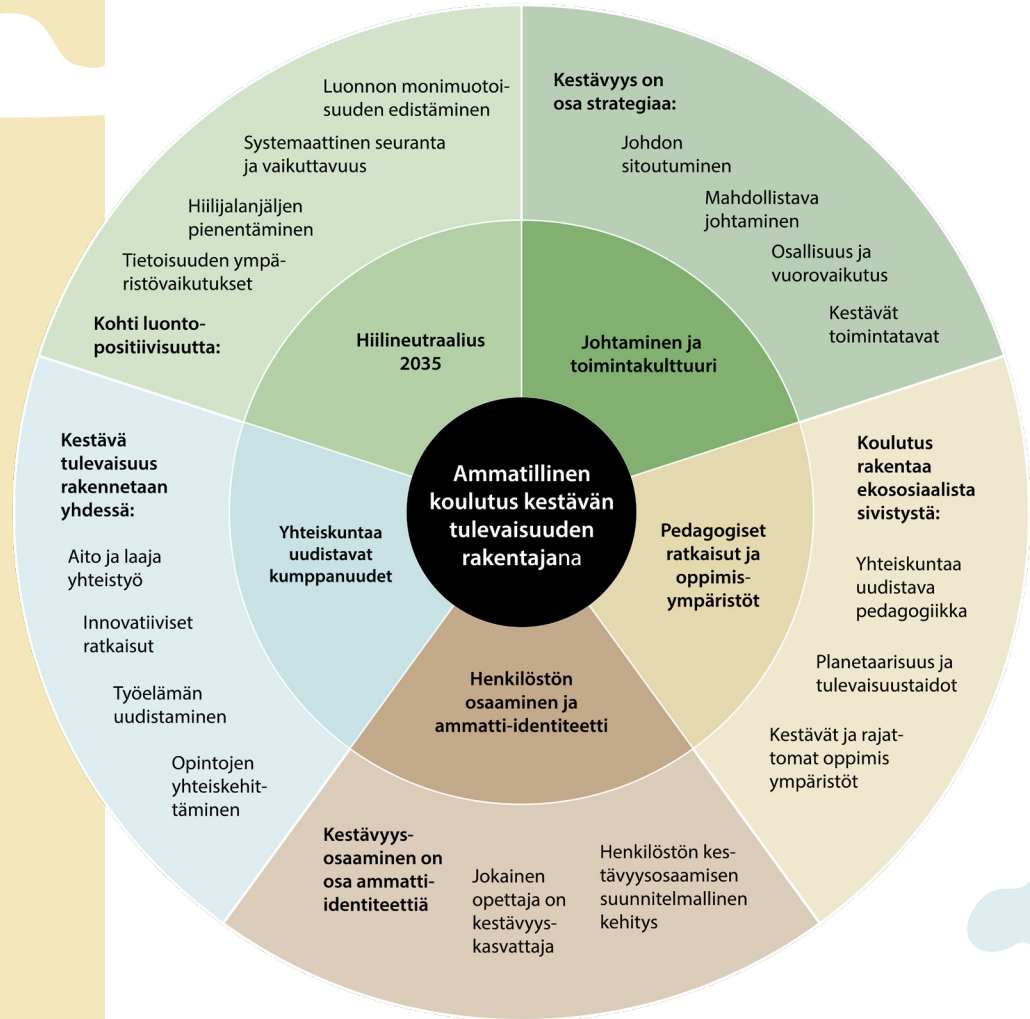
Esityksen on tarkoitus on toimia johtoryhmien ja vastuullisuustyötä tekevien henkilöiden ajattelun apuna ja innoittajana.



OPPILAITOKSEN STRATEGIA

Kestävän kehityksen teemat ovat osa oppilaitoksen strategiaa ja arvopohjaa.

Kestävän kehityksen teemat voivat näkyä strategiassa ja arvopohjassa esimerkiksi pyrkimyksenä ympäristövastuullisuuteen ja ekologisen kestävyyden turvaamiseen, hyvinvoinnin, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen tai kestävien innovaatioiden synnyttämiseen ja kestävän tulevaisuuden rakentamiseen yhdessä kumppaniverkoston kanssa.



JOHTAMINEN JA TOIMINTAKULTTUURI

Mahdollistava johtaminen ja kestävät toimintaprosessit tekevät oppi-laitosten kestävyysmurroksen mahdolliseksi. Ne ovat oppilaitoksen kestävyiden perusalasia, joiden avulla kaikki muu kestävyystyö toteutetaan.

Tavoite

Oppilaitoksen johto on sitoutunut kestävän tulevaisuuden rakentamiseen ja vie sitä käytäntöön yhdessä henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa oman toimintansa sekä koko oppilaitoksen arvojen ja toimintatapojen kautta

Tavoitteen saavuttaminen edellyttää:

- **Kestävän tulevaisuuden mahdollistavaa johtamista** eli aitoa sitoutumista ekososiaalisen sivistyksen arvopohjaan, itsetuntemusta ja halua kasvaa kohtaavana johtajana ja toimia esimerkkinä kestävyystyössä.
- **Toimintakulttuurin uudistamista kestäväksi** eli vuorovaikutuksen ja luottamuksen kehittämistä oppilaitoksen sisällä ja yhteistyöverkostoissa sekä aktiivista sisäistä ja ulkoista viestintää.
- **Rakenteita ja prosesseja kestävyystyön tueksi** eli kestävyysnäkökulmien integrointia oppilaitoksen johtamisjärjestelmään, henkilöstöjohtamisen käytäntöihin, oppilaitosmittareihin ja toiminnanseurantaan sekä raportointiin. Lisäksi tarvitaan määriteltyjä vastuutahoja ja näiden työn resursointia



Toimenpidepolku

- Ylläpidämme ja kehitämme rohkeasti osaamistamme ja ymmärrystämme kestäväen tulevaisuuden rakentamisesta ja sen merkityksestä ammatillisessa koulutuksessa.
- Mahdollistamme ja varmistamme koko henkilöstön ja opiskelijoiden osallisuuden kestävyystyössä.
- Olemme asettaneet organisaatiomme kestävyystyölle tavoitteet, ja työtä edistetään, seurataan, mitataan ja raportoidaan systemaattisesti.
- Sisällytämme kestäväen kehityksen tavoitteet läpileikkaavasti henkilöstöjohtamiseen kuten rekrytointiin, perehdytykseen ja kehityskeskusteluihin.
- Viestimme oppilaitoksen kestävyystyöstä sisäisesti ja ulkoisesti.

STRATEGIATYÖN KOLME VAIHETTA

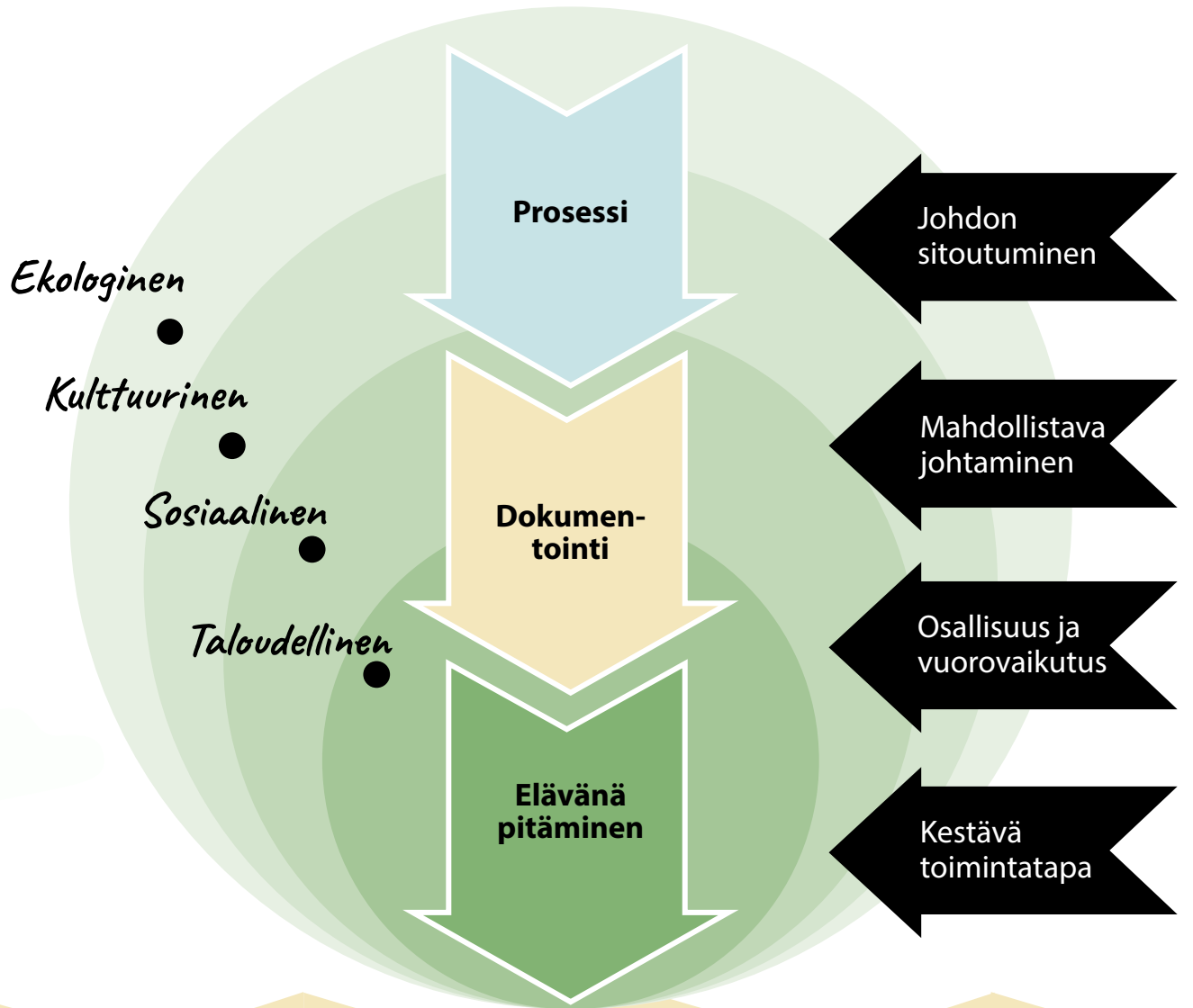
Strategiaprosessi

**Strategian
dokumentointi**

**Strategian
juurruttaminen ja
pitäminen elävänä**



Aidosti kestävään toimintaan
pyrkivässä organisaatiossa
vastuullisuuden kehittäminen
näky tavoitteissa läpileikkaavasti
huomioiden kestävyuden kaikki
ulottuvuudet ja organisaation
sidosryhmät.





STRATEGIAPROSESSI

- Onko johto sisäistänyt ja sitoutunut ekososiaalisen sivistyksen ajatteluun?
- Mitä tavoittelette strategialla? Mikä on sen tehtävä ja mihin sillä tähdätään? Ketä varten se laaditaan?
- Näkyykö vastuullisuus ja kestävä kehitys organisaation arvoissa? Kuinka strategiaprosessi tukee maailmankuvan muuttumista kohti planetaarista sivistyskäsitystä?
- Onko organisaation tulevan suunnan luotaaminen ja vision kirkastaminen tehty prosessin aikana? Onko tässä huomioitu vaihtoehtoiset tulevaisuudet ja toisaalta uskallettu tehdä valintoja?
- Miten organisaation nykytilan ja toimintaympäristön analyysi huomioidaan suunnittelun perustana?
- Miten huomioidaan eri tavoitteiden/tekemisten keskinäisriippuvuus ja vaikutukset?
- Minkälaiselle ajanjaksolle strategiaa laaditaan? Miten huomioidaan pitkän aikavälin tavoitteet ja tarpeet joustaa tilanteiden mukaan (elävä strategia)?
- Miten valinnat (vuosittaisista) painopistealueista tehdään?
- Mikä on esihenkilöiden (keskijohdon) rooli prosessissa?
- Miten koko organisaatio, asiakkaat ja sidosryhmät osallistuvat strategian luomiseen?
- Minkälaisia välietappeja ja tarkistuspisteitä keskusteluineen strategiaprosessissa on?
- Miten uusi strategia huomioidaan johtamisjärjestelmissä, jotta se ohjaa koko organisaation toimintaa?
- Missä järjestelmässä strategiaa laaditaan? Löytyykö helppo yleisnäkyvä prosessin vaiheista?



STRATEGIAN DOKUMENTOINTI

- Miten dokumentaatioissa on huomioitu neljä eri kestävyiden ulottuvuutta?
- Kuinka dokumentoidaan strategiasta nousevat yksikköjen, tiimien ja yksilöiden tavoitteet? Yleisestä yksityiskohtaiseen jana?
- Miten varmistetaan, että mittaristo on oikea? Epärealistiset mittarit johtavat usein siihen, että organisaatioissa aletaan keksiä tuloksia.
- Miten dokumentoinnissa varmistetaan kestävyystoimien jatkuva arviointi ja läpinäkyvyys?
- Miten strategian dokumentoinnissa näkyvät edistymisaskleet (päivitysfrekvenssi)?
- Onko strategian tiimitason tavoitteista/tehtävistä organisaation sisällä julkinen dokumentti/näkymä?
- Miten strategia näkyy henkilöstölle arjessa?
- Miten laaditaan strategiadokumentteja, niin että ne ovat ymmärrettäviä eri kohderyhmille?
- Miten strategia näkyy asiakkaille, kumppaneille ja suurelle yleisölle?



STRATEGIAN JUURRUTTAMINEN JA PITÄMINEN ELÄVÄNÄ

- Mitkä toimintatavat muuttuvat?
- Kuinka elämme todeksi maailmankuvamme muuttumista kohti planetaarista sivistyskäsitystä?
- Miten varmistetaan, että kaikkien tutkintojen ja niiden osien opetuksessa huomioidaan kestävä kehitys läpileikkaavasti?
- Tehdäänkö organisaation lupauksia asiakkaille ja sidosryhmille?
- Miten viestimme tekemistämme toimenpiteistä sisäisesti, asiakkaille ja sidosryhmille?
- Miten tavoitteet näkyvät ulkoisessa viestinnässä ja markkinoinnissa?
- Miten strategian edistymistä seurataan ja arvioidaan?
- Miten pidetään strategia mielenkiintoisena ja elävänä asiana eri kohderyhmille, esim. opiskelijoille?
- Miten kampuksella näkyvät opetusalojen kestävyystavoitteet ja toimet? Miten oppilaitoksen jalanjälkeä pienennetään?
- Millaisia koulutuksia järjestetään yleisen organisaation ja alakohtaisen edistymisen varmistamiseksi?
- Miten seurataan, kuinka moni on ottanut strategiasta johdetun uuden toimintamallin tai prosessin haltuun? Kuinka moni sinnittelee vielä vanhoilla metodeilla ja miksi?
- Miten henkilökohtaiselle tasolle tavoitteet viedään kaikkien kestävyysalustavuuksien osalta?
- Tehdäänkö henkilökohtaisia lupauksia?
- Miten varmistamme, että strategia mukautuu muuttuviin tilanteisiin ja tarpeisiin?
- Onko meillä tarkistuspisteet, kokoukset ja haastavien asioiden tai toimintaympäristön muutosten vaatimat toimenpiteet suunniteltuina?

MITTAREITA

Henkilöstön
hyvinvointikysely

Opiskelijoiden
hyvinvointikysely

Työelämän
palautekysely

Määrällisiä mittareita

1. Ekologinen kestävyys
2. Taloudellinen kestävyys
3. Sosiaalinen kestävyys (henkilöstö)
4. Sosiaalinen kestävyys (oppimisen tuki)
5. Kulttuurinen kestävyys
6. Muut yhteiskuntavastuun mittarit

Laadullisia mittareita

1. Henkilöstön hyvinvointi
2. Opiskelijoiden hyvinvointi
3. Työelämän palaute



Strapetsi

Strategisen ja pedagogisen
toiminnan johtaminen

Ledning av strategisk och
pedagogisk verksamhet