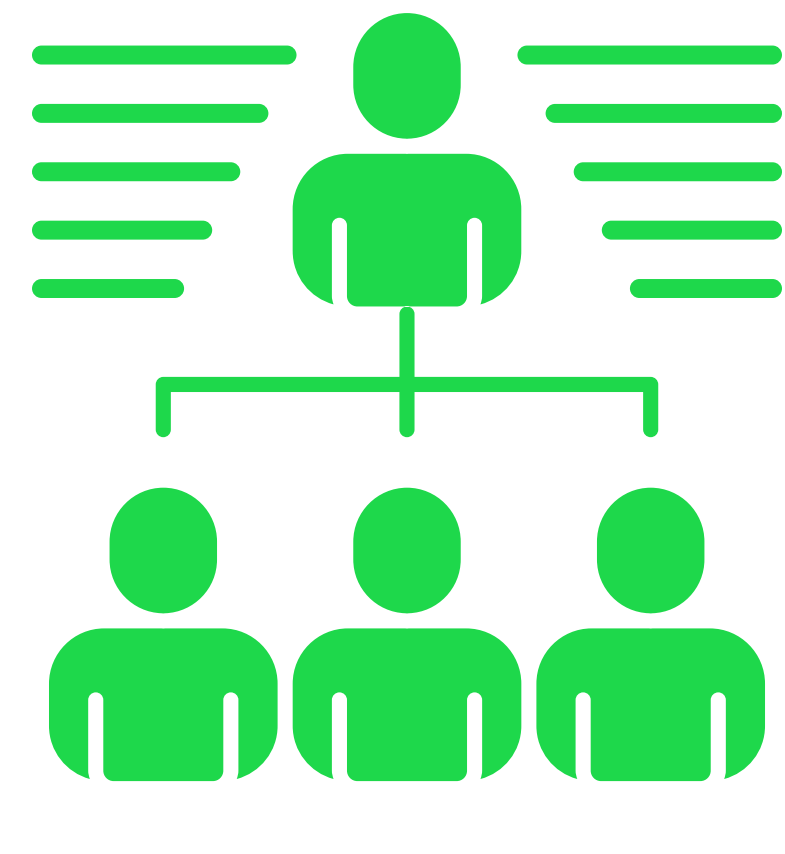


RAMY METODOLOGICZNE ACTION:

stawanie się organizacją klimatycznie gotową

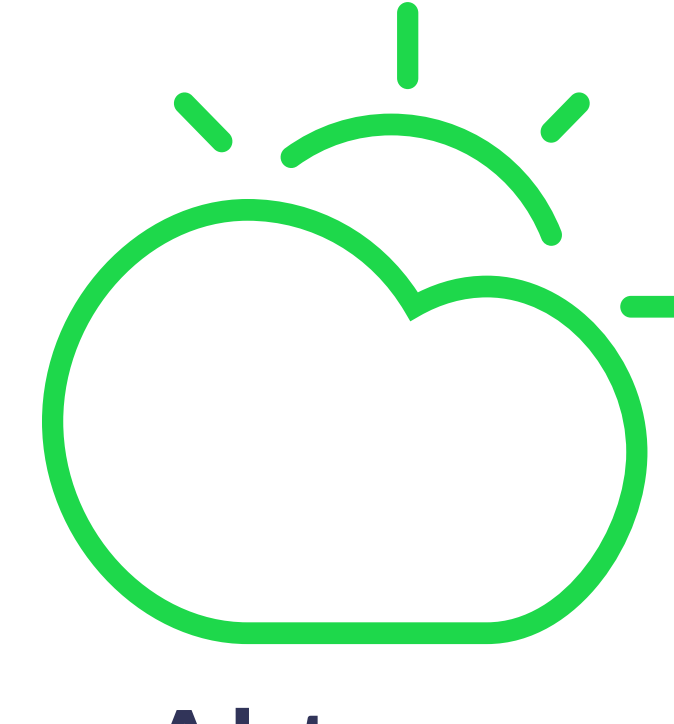
INFOGRAFIKA 4

PODEJŚCIE CAŁOŚCIOWE ORGANIZACJI DO DZIAŁAŃ NA RZECZ KLIMATU



Całościowe podejście organizacyjne do zmian klimatycznych oznacza, że podmioty VET, władze lokalne lub organizacje pozarządowe uwzględniają działania na rzecz klimatu w każdym aspekcie działania organizacji.

Obejmuje to zarządzanie instytucjonalne, podnoszenie kwalifikacji personelu, treści i metodykę dydaktyczną, zarządzanie obiektami, a także współpracę z partnerami lokalnymi i ogółem społeczności.



Aktywne zaangażowanie wszystkich wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy w refleksję i działania na rzecz zmian klimatu jest kluczem do skutecznego wdrożenia podejścia obejmującego całą organizację.

Kluczowe kwestie

Wiedza i dobra wola rzadko wystarczają, aby osiągnąć zmianę całościową organizacji. Doświadczenia z całego świata sugerują, że projekty działań na rzecz klimatu mają największe szanse powodzenia, gdy są wspierane przez:

1

kompetentnego i zaangażowanego kierownika

2

specjalistyczną wiedzę, którą posiada personel oraz dostęp do zewnętrznych ekspertów

3

specjalistów do zarządzania procesem

4

materiały pomocnicze i zasoby edukacyjne

5

odpowiednie, długoterminowe wsparcie finansowe

ROZWÓJ KULTURY ORGANIZACYJNEJ ZORIENTOWANEJ NA ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ



Organizacja posiadająca kulturę zrównoważonego rozwoju to taka, w której interesariusze wewnętrzni i zewnętrzni mają wspólne wartości i przekonania o znaczeniu podejmowania inicjatyw na rzecz bardziej zrównoważonego społeczeństwa.



Dbłość o środowisko naturalne i przyczynianie się do ograniczenia zmian klimatycznych jest integralną częścią tego procesu. Dlatego określenie, co działania na rzecz klimatu oznaczają dla Twojej organizacji, jest częścią kultury zrównoważonego rozwoju.



Niektóre organizacje postrzegają działania na rzecz klimatu jako klucz do "wykonania swojej roli" w dbaniu o naszą planetę. W przypadku innych organizacji chodzi o to, by zająć się kwestiami, które bezpośrednio ich dotyczą.



Po wypracowaniu zrównoważonej kultury musi ona być stosowana w codziennym życiu organizacji. Dlatego musi ona znaleźć odzwierciedlenie w planach strategicznych, polityce, procedurach, wytycznych, planach budżetowych oraz w pracy wewnętrznych zespołów.

KLUCZOWE KWESTIE

1. Czy działania na rzecz klimatu są częścią planu strategicznego Twojej organizacji?
2. Czy Twoja organizacja uzgodniła wartości środowiskowe, społeczne, kulturowe i ekonomiczne?
3. Czy Twoja organizacja promuje projekty działań na rzecz klimatu?
4. Czy Twoja organizacja przydziela personelowi czas na refleksję nad zagadnieniami i działaniami na rzecz klimatu?

KAŻDY MOŻE BYĆ LIDEREM DZIAŁAŃ NA RZECZ KLIMATU



Każdy w twojej organizacji ma swoją rolę do odegrania.



W rzeczywistości jest to cecha definiująca podejście całościowe. Na poziomie praktycznym, zaangażowanie całej organizacji pomaga w dzieleniu się nakładem pracy. Na głębszym poziomie podejście integracyjne łączy różne umiejętności, wiedzę i punkty widzenia, aby podejść do tematu z prawdziwie holistycznego punktu widzenia i zbudować zaangażowanie wszystkich jej uczestników w celu utrzymania projektów działań na rzecz klimatu na przestrzeni czasu.



Ponadto, dzięki zaangażowaniu wszystkich, każdy ma szansę na zdobycie wiedzy i rozwinięcie umiejętności potrzebnych do stworzenia bardziej zrównoważonej organizacji.

KLUCZOWE KWESTIE

1. Czy każdy ma możliwości działania na rzecz podejmowanych decyzji?
2. Czy wszyscy widzą swój wpływ na końcowy rezultat działań na rzecz klimatu?
3. Czy wszyscy czują, że naprawdę rozumieją te kwestie?

PLANOWANIE, DZIAŁANIE I REFLEKSJA

Twoja organizacja prawdopodobnie prowadzi już pewne działania na rzecz klimatu. Może Twoja organizacja podjęła kroki w celu zmniejszenia zużycia energii lub wody.

Ale co jeszcze może zrobić Twoja organizacja, aby ograniczyć wpływ na zmiany klimatyczne oraz wzmocnić już istniejące inicjatywy lub też zainicjować nowe?

Zobowiązanie do ciągłego doskonalenia poprzez staranne planowanie, działanie i refleksję jest tym, co definiuje podejście całościowe organizacji.

Rozważcie na przykład zastosowanie metodologii PDCA i współpracę z Waszym zespołem ds. klimatu w celu planowania, działania, refleksji i przeglądu Waszych dotychczasowych aktywności na tym polu.

KLUCZOWE KWESTIE

1. Jak zmotywować i przygotować wszystkich do zaangażowania się?
2. Jaki jest najlepszy sposób na podjęcie działań?
3. Jak gromadzić dane?
4. Jak dostosować się i inicjować nowe działania?