

kestävät käytännöt



VAKKA-SUOMEN KANSALAI SOPISTON
KESTÄVÄN KEHITYKSEN OHJELMA
2019



KUVA: TIMO HÄMÄLÄISEN MAALAUUS

Kestävän kehityksen ohjelma on laadittu Vakka-opistossa Uudessakaupungissa kesällä 2011. Suunnitelman uusin päivitys on alkuvuodelta 2019.

Vakka-Suomen kansalaisopiston johtokunta vahvistanut alkuperäisen suunnitelman 27.9.2011, jonka on laatinut FM Terttu Viinikkala työharjoittelijajaksolla opistossa. Päivityksistä on vastannut koulutuspäällikkö Piia Allén.

VAKKA-SUOMEN KANSALAI SOPISTON KESTÄVÄN KEHITYKSEN OHJELMA

1. Johdanto

Vakka-Suomen kansalaisopisto on nimennyt kestävän kehityksen osaksi opiston yleistä kehittämisohjelmaa ja sitoutunut noudattamaan kestävän kehityksen mukaista ajattelua opiston jokapäiväisessä toiminnassa.

Visio:

Vakka-Suomen kansalaisopisto on hyvän elämän, hyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden edistäjä sekä tulevaisuuden tekijä, joka tarjoaa toiminnassaan monipuolisia, ajantasaisia ja asiakaslähtöisiä sisältöjä ja oppimisympäristöjä.

Vakka-opiston toiminnankuvauksessa todetaan, että kansalaisopisto järjestää toiminta-alueensa asukkaille monipuolista vapaan sivistystyön koulutusta ja mahdollisuuksia oppimiseen ja omaehtoiseen itsensä kehittämiseen. Opiston strategisissa päämäärissä on mukana Kestävän kehityksen näkökulma. Vakka-Suomen kansalaisopisto on saanut Oppilaitosten kestävän kehityksen sertifikaatin maaliskuussa 2016. Vakka-Suomen kansalaisopiston toimintaa ohjaavia arvoja ovat tasapuolisuus, tasa-arvoisuus, joustavuus, yhteistyökykyisyys, elinikäinen oppiminen, asiakaslähtöisyys ja kestävä kehitys.

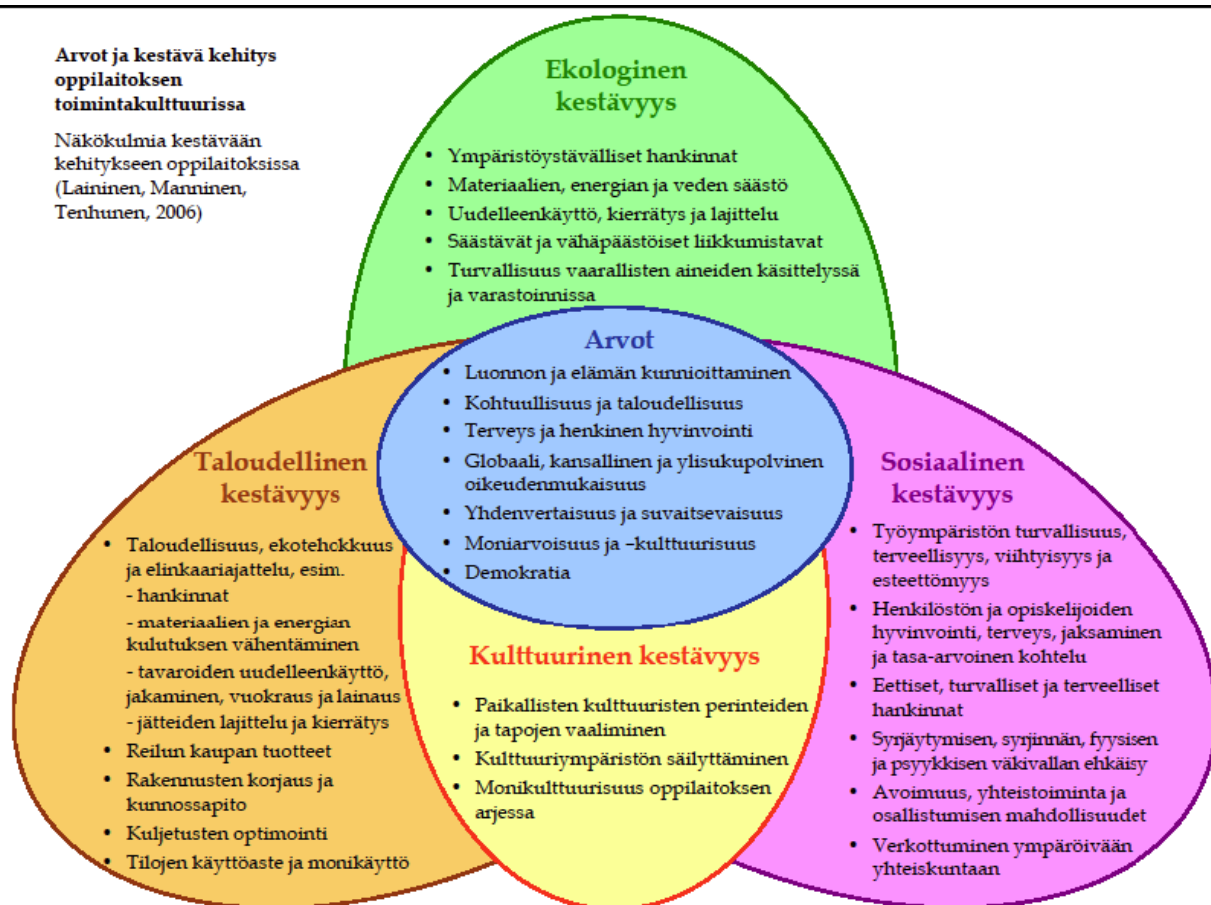
Vakka-Suomen kansalaisopiston henkilöstöä on osallistunut monenlaiseen koulutukseen kestävään kehitykseen liittyen. Suunnitelmaa varten on myös haastateltu vakituista henkilökuntaa kokonaisuudessaan, sekä tuntiopettajia ja opiskelijoita mahdollisuuksien mukaan, ja suunnitelman ensimmäisen version kirjoitusvaiheessa on toimittu läheisessä yhteistyössä opiston päätoimisen henkilöstön kanssa. Työtä on edeltänyt myös perehtyminen opiston viitekehitykseen, toimintastrategioihin sekä alueen kuntiin ja kaupunkeihin niiden omien kestävän kehityksen suunnitelmien pohjalta.

Alkuperäisen kestävän kehityksen suunnitelman on Vakka-opistolle laatinut Terttu Viinikkala Vakka-KeKon työharjoittelun aikana kehittämiskonsultin tehtävässä vuonna 2011 vallitsevan tilanteen pohjalta. Tavoitteet päätettiin tarvittaessa tarkistaa ja päivittää vastaamaan kulloistakin tilannetta. Opiston keke-työryhmän jäseniä on osallistunut vuodesta 2012 lähtien Okka-säätiön ”Oppilaitosten kestävän kehityksen sertifiointi”- hankkeeseen, jossa kohderyhmänä ovat vapaan sivistystyön oppilaitokset. Pilottihankkeessa opistot ovat pilotoineet vapaan sivistystyön itsearvioinnin kriteerejä ja vieneet eri tavoin eteenpäin kestävän kehityksen periaatteita.

2. Kestävän kehityksen suunnitelma – mitä ja miksi?

Kestävä kehitys turvaa elämisen edellytykset sekä nykyiselle että tuleville sukupolville, ja mahdollistaa ihmisen oman hyvinvoinnin samalla kun kaikkien ihmisryhmien oikeudet toteutuvat tasavertaisesti. Kestävään kehitykseen sisältyy myös vapaa henkinen toiminta, itsensä omaehtoinen kehittäminen ja osallistuminen yhteisiin asioihin niin omassa lähiympäristössä kuin maailmanlaajuisestikin. Kestävän kehityksen mukainen toiminta on ekologista, taloudellista, vapaaehtoista, eettistä ja yhdenvertaista.¹

Kestävä kehitys liittyy läheisesti oppilaitoksen toimintakulttuuriin ja sen arvoihin. Se sisältää oppilaitoksen toiminnan näkökulmasta seuraavat ulottuvuudet: ekologinen kestävyys, sosiaalinen kestävyys, kulttuurinen kestävyys, taloudellinen kestävyys ja arvot. (kuva alla)



Kestävän kehityksen suunnitelma:

- On toimintaohjelma ekologisen, sosiaalisen, kulttuurisen ja taloudellisen kestävyys edistämiseksi oppilaitoksen valitsemien painotuksien

¹ Yhteinen tulevaisuutemme. Ympäristön ja kehityksen maailmankomission raportti 1988

- Perustuu nykytilan kartoitukseen
- Käsittelee opetuksen ja toimintakulttuurin kehittämistä
- Henkilöstöllä ja opiskelijoilla on mahdollisuus osallistua ohjelman suunnitteluun
- Ohjelmaa päivitetään vuosittain ja sillä on yhteys oppilaitoksen toiminta- ja taloussuunnitelmaan ja laadunhallintaan.²

Kansalaisopistolla on sisäänrakennettuna toimintakulttuurissaan keskeisenä kestävä kehityksen ajatus. Opisto tukee paikallista kulttuuria ja on osaltaan toiminta-alueensa henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin lisääjä ja kulttuurisen kestävyden edistäjä. Taloudellisuus ja resurssien hyvä hyödyntäminen on opiston arvojen mukainen toimintatapa. Kurssitarjonnassa löytyy ekologisesti kestävä kehityksen mukaisia mm. kierrätykseen tai uudelleenkäyttöön ohjaavia konkreettisia ideoita. Voidaan näin ollen sanoa, että opiston toimijat ovat sisäistäneet kestävä kehityksen mukaisen asenteen niin opetuksessa kuin hallinnossakin.

Suunnitelman kirjaaminen tuo sisäänrakennetut toimintatavat näkyvämmiksi ja mahdollistaa järjestelmällisen seurannan ja jatkuvan kehittämisen. Näin se toimii paremmin myös laatustandardin osana. Opistolle laadittu ohjelma läpäisee kaikki toiminnot ja se koskee kaikkia opiston henkilöstöryhmiä, alueita ja toimintasektoreita. Suunnitelma on onnistunut, jos kaikki opiston toimijat ovat siitä tietoisia, noudattavat sen periaatteita ja ovat sitoutuneita arvioimaan ja kehittämään kestävyttä edelleen.

3. Erityispainotukset vapaan sivistystyön alueella

Ympäristötietoisuuden kasvu yleismaailmallisesti vaikuttaa myös paikallisesti. Kestävyden näkökulma on nouseva suuntaus, joka liitetään kulutustavaroiden, ruoan ja teollisuustuotteiden tuotantoketjuun. Kestävyden huomioiminen on myös osa imagoa, palvelun arvoa ja laatua. Taloudellinen hyöty voi myös olla merkittävä näkökohta esimerkiksi energiatehokkuudessa, jätteen vähentämisessä tai ympäristöystävällisissä valinnoissa.

Kestävä kehityksen ulottuvuuksia ovat myös sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys. Sosiaalinen kestävyys korostaa ihmisen hyvinvointia vastapainoksi taloudellisille tavoitteille. Hyvä elämisen laatu on sosiaalista kestävyttä, haasteina työllisyys, terveys- ja sosiaalipalvelujen saatavuus, tasa-arvokysymykset ja tasapainoisen alueellisen kehityksen turvaaminen. Sosiaaliseen kestävyteen kuuluu myös oikeudenmukaisuus, tasa-arvo ja vahva paikallinen identiteetti.

Kulttuurisesti kestävä kehitys edellyttää, että kehitys on sopusoinnussa ihmisen oman kulttuurin ja arvojen kanssa. Kehityksen keskeisenä tavoitteena on vastuun ottaminen omasta elämästä samoin kuin kanssaihmisistä ja ympäristöstä. Kansalaisten mahdollisuudet vaikuttaa omaan elämäänsä ja tehokkaat vaikuttamisen kanavat tukevat yksilöä ja yhteisöä pyrkimyksissä kestävään elämäntapaan.

Yhteisöllisyys on hyvä lähtökohta kestävään kehitykseen. On merkityksellistä, että yhteisöllisyyden edistäminen on julkilausuttu arvo vapaassa sivistystyössä. Yhteisöllisyyden luoma luottamus ja toivo

² Opintokeskusten kestävä kehityksen ohjelma 2004-2006

kantavat paremmin kuin materiaalisen hyvinvoinnin tuottama vauraus. Vapaalla sivistystyöllä on hyvät lähtökohdat tehdä työtä sen hyväksi, että ekologinen ajattelu juurtuu elämäntavaksi.

Kansalaisopiston toimintaohjelman laadinnassa taustatekijöinä vaikuttavat sekä valtakunnallinen että kunnallinen suhtautuminen kestävän kehityksen merkitykseen. Omaehtoinen elinikäinen oppiminen ja elinympäristöä kohentavien taitojen ylläpito ja edelleen siirtäminen, samoin kuin osallistuminen oman paikkakunnan tapahtumiin ovat osa kulttuurisesti kestävästä kehityksestä. Kestävät arvot ja monipuolinen hyvän elämän, terveyden, tasa-arvon ja tasa-arvoisen alueellisen kehityksen turvaaminen omassa lähiympäristössä ovat oleellisia tavoitteita myös Vakka-opiston sosiaalisen kestävyuden suunnitelmassa.

4. Kestävä kehitys Vakka-Suomen kansalaisopiston toiminnassa

Vakka-Suomen kansalaisopiston epävirallinen johtoryhmä on varsin hyvin tiedostanut kestävän kehityksen periaatteet ja ymmärtää ne laajemmin kuin esimerkiksi pelkkään kierrättämiseen tai ympäristön suojeluun keskittyen. Opiston johto näkee kestävän kehityksen ennen muuta asenteena, joka läpäisee kaiken toiminnan, elämäntapana, joka kehittyy ja leviää aktiivisen vaikuttamisen kautta. Kulttuurinen kestävyys ei ole vain paikallisen kulttuurin elvyttämistä ja kehittämistä, vaan se liittyy laajemmin globaaliin luonnonvarojen käyttöön ja vastuuseen koko maapallon elinympäristöistä.

Opistolla on paljon yhteistyökumppaneita, joiden kanssa se tekee ennakkoluulotonta ja mutkatonta yhteistyötä. Tiedottaminen on myös hyvällä tasolla, mikä on osaltaan vaikuttanut suureen opiskelijamäärään. Opiston toiminnalla paikalliskulttuurin parissa on seutukunnan kulttuuristrategiassa tunnustettu asema. Vakka-Suomen kansalaisopiston selkeä profiloituminen paikallisen kulttuurin ja lähipalvelun toteuttajana toimii erittäin asiakaslähtöisesti. Opistolla on noin 100 toimipaikkaa, jotka mahdollistavat toiminnan pienimmillään kyllä. Myös erityisryhmät on huomioitu kurssitarjonnassa. Opiston vaikutus ulottuu lähes kaikkien ihmisten elämään sen toiminta-alueella, ja opisto on vaikutusalueensa kokoava ja yhdistävä voima.³

Perinteen ja paikallisen tietämyksen arvostus lisää myös uuden tiedon hankkimisen halukkuutta. Opistolle tarjoutuu mahdollisuuksia lisätä ja muokata kurssitarjontaa esimerkiksi ympäristöasioissa, ekologisissa valinnoissa, jätehuoltoasioissa, energiataloudessa ja vapaa-ajan asumisessa. Tulevan toiminnan suunnittelussa opisto voi edelleen kehittää syrjäytymisen ehkäisyä, kulttuuriperinnön vaalimista yhteiskunnan muuttuvien olosuhteiden keskellä, sekä eri kulttuurien vuoropuhelua niin alueellisesti kuin maailmanlaajuisestikin.

Vakka-opisto toimii maantieteellisesti laajalla alueella. Meneillään olevassa kunta- ja palvelurakennemuutoksessa vapaan sivistystyön merkitys aikuisten monipuolisina tietojen ja taitojen tarjoajana kasvaa nykyisestään. Opisto toimii eräänä tärkeänä väylänä kulttuuriin, mikä osaltaan on välttämätöntä sivukyliä elävinä pitämiseksi. Aikuispedagogiikan osaamisesta on pidettävä huoli, sillä aikuiskoulutus muuttuvien tarpeiden ja mm. tietotekniikan kehityksen myötä kasvaa jatkuvasti.

Lähipalvelu merkitsee paitsi asukkaiden lähellä toimimista, myös haasteita koordinoida eri toimipisteitä. Kansalaisopisto menee asiakkaiden luo ja opiskelijat liikkuvat asuinpaikkansa ja opiston toimipaikkojen välillä. Ympäristön kannalta ei ole yhdentekevää, missä opiston palvelut sijaitsevat. Opisto hyötyy myös

³ Laatupalkintokilpailun arviointiraadin perustelut 2009.

panostuksesta tehokkaaseen tiedotukseen ja hyviin yhteiskuntasuhteisiin, niin että kansalaisopiston merkitys kuntalaisille lähipalveluna pysyy päättäjien tietoisuudessa.

Kurssisisältöihin voi nivoa kestävyysteemoja, samoin kuin järjestää suoranaisesti aiheeseen liittyviä kursseja. Opiston toiminta-alueella on ympäristö- ja energia-alan kiinnostusta uusien hankkeiden myötä ja näihin hankkeisiin liittyen opisto voi myös lisätä panostusta yhteistyössä kuntien kanssa. Kestävän kehityksen tulisi olla olennaisena osana kaikkea opiston opetusta ja läpäistä sen toimintatapoja.

Yhteistyötä kunnallisten hankkeiden kohdalla toteutetaan esimerkiksi Itämeri-strategian merkeissä. Näin kansalaisopisto voi myös vaikuttaa osakaskuntiinsa ja omaan toiminta-alueeseensa. Kutsutaan opistoon yhteiskunnallisia vaikuttajia yleisöluennon pitäjiksi ja kuuntelijoiksi. Opisto toimii osaltaan alueensa yhteiskunnallisena vaikuttajana.

Erytyspiirteitä, jotka opiston alueella vaikuttavat: merellisyys, maanviljelys, kalastus, kesäasutus, turismi, pienteollisuus, ympäristönsuojeluun sitoutuminen, kulttuuritapahtumat sekä elinvoimaiset kylät.

5. Kestävän kehityksen haasteet

Vakka-Suomen kansalaisopiston toiminta on käynnistynyt 1.1.2007. Vakka-opistoa muodostettaessa yhdistettiin aiempien Laitilan-Pyhärannan kansalaisopiston ja Uudenkaupungin kansalaisopiston (osakaskuntina Uudenkaupungin lisäksi Taivassalo ja Kustavi) toiminnat yhden kansalaisopiston alaisuuteen. Vehmaa tuli osakaskunnaksi 1.1.2009, mistä lähtien mukana ovat olleet kaikki Vakka-Suomen seutukunnan kuusi kuntaa.

Vakka-opisto on suurehko kansalaisopisto sekä opetustuntien että opiskelijoiden määrässä, molempien osalta Varsinais-Suomen kolmen suurimman kansalaisopiston joukossa. Opetustunteja toteutuu vuosittain noin 17 000, kursseja järjestetään yli 800 kappaletta noin 100 eri toimipaikassa. Kalenterivuodessa opiskelijoita (eri henkilöitä) on noin 5600 ja kursseille osallistuneita noin 12 700. Tuntiopettajia ja luennoitsijoita Vakka-opiston palveluksessa on vuosittain pitkälti yli 200, parhaimmillaan jopa lähes 250 eri henkilöä.

Näin ollen se henkilömäärä, joka vuosittain on mukana opiston toiminnassa kurssien, luentojen, avoimen yliopiston tai esimerkiksi lasten ja nuorten taideharrastusten kautta, on hämmästyttävän suuri – koko Vakka-Suomen seutukunnan jokaisesta asukkaasta noin joka viides eli lähes 20 % on vuosittain opiston opiskelijana, osakaskunnista eniten Laitilassa, missä osallistujina on jopa yli neljännes kaupungin asukkaista.

Jokaisella edellä mainitulla henkilöllä, niin päätoimisella opettajalla, tuntiopettajalla, luennoitsijalla kuin erikäsillä opiskelijoillakin on oma tulokulmansa ja lähestymistapansa Vakka-opiston toimintaan. Tämä pätee myös tuntiopettajiin, jotka jo erilaisten opetusaineiden, osakaskuntien tai opetustuntimäärien kautta voivat mieltää opistotoimintansa hyvinkin toisistaan poikkeaviksi.

Opetus: Maantieteelliset välimatkat ovat opettajille logistinen haaste. Joitakin kursseja järjestetään opiston etäisimmissä toimipisteissä (kaupunkiin tms. keskukseen verrattuna), sillä usein kurssin kiinnostavuus tuo paikalle väkeä kauempaa. Kylien elävöittämiseksi näitä kannattaa järjestää, koska sitä pidetään kestävä kehityksen kannalta arvona sinänsä.

Tilat: Opistolla ei ole Uudenkaupungin Pohitullin alakoulun tiloja lukuun ottamatta omia opetustiloja, vaan se toimii muiden omistamissa tai hallinnoimissa tiloissa. Lisäksi toimipisteitä on monta. Tämä vaikuttaa haasteelta kestävän kehityksen suunnittelussa, koska eri kiinteistöjen käytännöt eroavat suuresti siivouksen, jätteiden käsittelyn, energian kulutuksen ja kierrättämisen suhteen. Opiston ainoa ja paras keino vaikuttaa ympäristötietoisuuden ja opiston kestävän kehityksen linjan tuntemiseen on kussakin toimipaikassa opettavien tuntiopettajien ohjeistaminen. Erilaisissa opetustiloissa voi selkeästi kylteillä tms. opastaa sähkönkulutuksen pienentämiseen, sekä yleisesti energiankulutuksen tarkkailuun.

Henkilökunta: Opiston koossapitävä voima on rehtori, jonka haasteena on hallita ja ohjata runsasta, hajautunutta ja työmäärään nähden eri tavalla sitoutunutta henkilöstöä.

Opistolla on erilaista työaikaa toteuttavaa henkilökuntaa, jonka työpanos vaihtelee kokoaikaisesta muutaman viikotunnin osuuteen. Eniten itsensä opistolaisiksi mieltävät ovat vakituisia ja täydellä työajalla opiston palveluksessa. Näistä ryhmistä kuitenkin opiston päätoimiset opettajat lähestyvät kestävän kehityksen kysymyksiä eri suunnalta kuin toimistohenkilökunta. Esimerkiksi toimiston työtapoihin opettajilla ei ole suoraa vaikutusmahdollisuutta, kuten ei myöskään niihin kiinteistöihin, joissa heidän opetuksensa tapahtuu. Toimiston henkilökunnan suhde työpaikkansa kiinteisiin tiloihin on enemmän ”oma” kuin vakituisilla opettajilla. Kaikkein löyhimminkin opistoon ovat sidoksissa tuntiopettajat, joiden kontaktipinta opiston periaatteisiin ja työtapoihin rajoittuu perehdyttämiseen ja jatkokoulutustapahtumiin tai henkilöstön vuosittaisiin kokoontumisiin. Henkilökunnalla on toisaalta hyvä työtyytyväisyys ja jokainen on oman työtehtävänsä erinomainen osaaja. Henkilöstöjohtaminen on kuitenkin varsin haasteellinen tehtävä jatkossakin.

Työyhteisön kehittämishaasteet: Mitä tahansa muutosta toteutettaessa työyhteisössä avaintekijänä on aina tiedotus. Lisäksi tarvitaan henkilökohtaista kontaktia henkilöstön kesken, esimiestyön läheiseksi ja turvalliseksi kokemista, sekä muutoksen kestäessä henkilösuhteiden ja työnkuvan vahvistamista. Tarvitaan paljon positiivista palautetta ja tukea muutosten tuoman turvattomuuden uhatessa, milloin on kysymyksessä tietotekniikan tuomat haasteet, milloin niukkenevat resurssit, milloin taas kokonaisuun toimintatapoihin kohdistuvat muutokset.

6. Psykososiaalinen ympäristö opistossa

Opistolla on kehittämisstrategia, johon sisältyy mm. suunnitelma henkilöstön jatkuvasta koulutuksesta ja kehittämisestä. Tämä koskee päätoimista henkilökuntaa, mutta myös tuntiopettajien täydennys- ja muu koulutus sekä suoritettut tutkinnot on opiston opettajarekisteriin systemaattisesti kirjattuna. Muita henkilöstön kehittämiseen ja hyvinvointiin tähtääviä suunnitelmia ja toimenpiteitä ovat päätoimisen henkilöstön kehittämisspäivät, joita järjestetään vähintään kaksi kertaa vuodessa. Tiimejä eri tehtävien mukaan muodostetaan; esimerkkeinä johtoryhmä, opettajatiimit, suunnittelutiimit ym.

Suunnittelu oman työn osalta tehdään yhdessä esimiehen kanssa, ja sille on ominaista omaehtoinen ohjautuminen, vapaus ja täysi vaikutusmahdollisuus. Kaiken kaikkiaan opiston henkilöstön mahdollisuus vaikuttaa työhönsä koetaan hyväksi. Samoin avoin ilmapiiri, suora tiedonkulku ja avoin tiedottamisstrategia ovat vaikuttaneet hyvän työilmapiirin edelleen kehittymiseen.

Oppilaitoksen kestävä kehityksen periaatteet sisältyvät yleiseen perehdytykseen, johon tarvittavassa määrin sisällytetään myös yksittäiset luennoitsijat ja tuntiopettajat. Koko henkilökunnalla on vastuu neuvoa uutta työntekijää kestävä kehityksen mukaisissa toimintatavoissa.

Oppilaitoksessa pyritään myönteisessä hengessä vaikuttamaan kestävä kehityksen toteutumiseen. Tämä on osittain myös asennekasvatusta. Avainasemassa olevia henkilöitä koulutetaan ja kestävä kehityksen suunnitelma toimii käytännön työkaluna oppilaitoksen arjessa.

7. Suunnitelman toteuttaminen, seuranta ja jatkuva parantaminen

Vakka-opiston mukanaolo Okka-säätiön ”Oppilaitosten kestävä kehityksen sertifiointi” -hankkeessa ja hankkeen tuottamat vapaan sivistystyön kestävä kehityksen kriteerit ohjaavat jatkossa toiminnan toteuttamista. Opisto on saanut Oppilaitosten kestävä kehityksen sertifikaatin maaliskuussa 2016. Opisto käynnisti syksyllä 2011 CAF-malliin perustuvan laatu työn ja tähän laatu työhön voidaan hyvin liittää myös kestävä kehityksen kriteeristö. Toimenpiteiden aikatauluttaminen laatu työn lomaan lisänee kriteeristön tavoitteiden hallittavuutta ja asteittaista toteutumista.

Kestävä kehityksen työskentelyssä on tärkeänä periaatteena jatkuva parantaminen. Ekologisen, taloudellisen sekä sosiaalisen ja kulttuurisen kestävyden toteutumista arvioidaan kerran vuodessa esimerkiksi henkilökuntakokouksen yhteydessä. Näin saadaan varmistetuksi, että tärkeimmät asiat tehdään ensimmäiseksi.

Sisäisellä ja ulkoisella viestinnällä tiedotetaan millaisilla toimenpiteillä ympäristöparannuksia oppilaitoksessa toteutetaan ja millaisia tuloksia niillä saavutetaan. Henkilökunnan ja opiskelijoiden ympäristötietoisuutta ja ympäristöosaamista pyritään jatkuvasti kehittämään. Keinoina ovat informaation välitys ja koulutus. Tavoitteeksi olisi hyvä asettaa vähintään yksi oppilaitoksen henkilöstön yhteinen teemapäivä johonkin ympäristöasiaan liittyen kalenterivuositain.

Opiston internetsivuilla www.vakkaopisto.fi tullaan päivittämään tietoa oppilaitoksen kestävä kehityksen toteutumisesta. Henkilöstölle on laadittu Kestävä kehityksen kirjanen, jossa opiston kestävä kehityksen eri alueiden toimenpiteet ovat keskitetysti ja helppotajuisesti saatavilla. Kirjanen on jaettu koko henkilöstölle ja sitä on saatavilla myös eri toimipisteissä.

Vakka-opisto on nostanut kestävä kehityksen teemaa esille esim. järjestämällä Eko-teko –kampanjan useana lukuvuonna. Kampanjan aikana opetusohjelmasta merkittiin eko-tekologolla kestävä kehityksen kurssit, antaen kurseille näkyvyyttä. Kevätnäyttelyissä kestävä kehitys on ollut näkyvästi esillä. Lisää kestävä kehityksen ideoita kurssisuunnitteluun kehitellään jatkuvasti.

Kansalaisopiston kestävä kehityksen ohjelmassa voidaan ohjata materiaalien säästämiseen ja kierrätykseen. Vähintään yhtä tärkeää on löytää eri oppisisältöihin kestävä kehitystä edistäviä näkökulmia. Kielten opetuksessa kestävä kehitys voi merkitä sitä, että edistetään eri kulttuurien keskinäistä ymmärrystä, rauhaa ja suvaitsevaisuutta. Sama sopii myös musiikin, taideaineiden ja kädentaitojen opetukseen, omaa kulttuuriperintöämme unohtamatta. ATK-tunneilla voidaan opetella sekä hakemaan tietoa että ottamaan kantaa yhteiskunnallisiin kysymyksiin verkon välityksellä. Terveyttä edistävässä opinnoissa on myös

mahdollista edetä oman kehon tuntemuksista fyysisen ja sosiaalisen ympäristön vaikutuksiin. Kansalaisopintoihin kestävän kehityksen näkökulma kuuluu ilman muuta.⁴

Kestävä kehitys -ajattelu on koko ajan tietoisia valintoja omassa työssä ja kulloisessakin toimintaympäristössä.

8. Opiston käytännön sitoutuminen kestävään kehitykseen

1. Koulutuksen kulttuurinen kestävyys

Toimenpiteet: Opetusohjelmaan sisältyy sellaisia kursseja, jotka antavat osallistujille valmiuksia toimia aktiivisesti yhteiskunnassa ja jotka kannustavat osallistujia toteuttamaan kestävän kehityksen periaatteita. Opisto valitsee teemoja, jotka näkyvät kaikessa opetuksessa. Tällaisia teemoja voivat olla esimerkiksi: - kansalaisvaikuttaminen lähiyhteisössä – vastuullinen kuluttaminen – ympäristökasvatus. Osallistutaan kulttuuritoimintaan, joka edistää ihmisten henkistä vireyttä ja turvallisuuden tunnetta. Vähemmistöryhmien tarpeet otetaan huomioon koulutus- ja kulttuuritarjonnan suunnittelussa ja toteutuksessa. Koulutuksen alueellinen saatavuus varmistetaan ja tarjotaan opiskelumahdollisuuksia erilaisiin ryhmiin kuuluville taloudellisista ja fyysisistä mahdollisuuksista riippumatta. Palvelut ja tuotteet hinnoitellaan kohtuullisiksi ja saavutettaviksi, erityisryhmille tarjotaan lisäksi opintoseteleitä. Sidosryhmät saavat tietoa opiston kestävän kehityksen konkreettisista toimenpiteistä.

2. Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys

Toimenpiteet: Opistolla on johdon ja henkilöstön hyväksymät henkilöstö- ja tasa-arvo –ohjelmat. Joustavien työaikajärjestelyjen avulla tuetaan työntekijöiden yksilöllisiä tarpeita ja elämäntilanteita. Työnantaja huolehtii henkilöstön riittävydestä ja jaksamisesta. Työterveyshuollon rinnalla järjestetään työntekijöille henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin tueksi palveluja. Työympäristön turvallisuudesta ja henkisestä ilmapiiristä huolehditaan. Esimiehen ja alaisen välillä käydään dokumentoidut kehityskeskustelut. Kaikille työntekijäryhmille tarjotaan mahdollisuus kouluttautua ja heitä kannustetaan kehittämään osaamistaan jatko-opiskelulla.

3. Taloudellinen kestävyys

Toimenpiteet: Talous- ja toimintasuunnitelmia laaditaan niin, että niihin sisällytetään ekologisesti kestävä kehitys. Vuosibudjetin valinnoissa näkyy kestävä taloudellinen kehitys esimerkiksi ostettujen palvelujen tarjoajien valinnoissa tai muissa hankinnoissa. Varmistetaan, että kaikki erityisrahoituksella toimivat projektit vastaavat todellisiin kehittämistarpeisiin. Projektien tulokset annetaan kaikille asiaankuuluville tahoille hyödynnettäviksi. Toimiva johto rakentaa henkilöstöstrategian, joka pohjautuu osaavan, ammattitaitoisen, mahdollisuuksien mukaan vakituisissa työsuhteissa olevan henkilöstön elinikäisen oppimisen kannustamiseen. Tuntityösuhteessa olevalle henkilöstölle laaditaan koulutustarvekartoitus, ja heidän jatko-opiskeluun ja kouluttautumistaan tuetaan mahdollisuuksien mukaan.

4. Hankinnat:

- atk-laitteet, kopiointilaitteet, AV-laitteet, videoneuvottelulaitteet, toimistokalusteet, opetus- ja toimistotarvikkeet, puhelimet

Toimenpiteet: Hankinnoista vastaavat henkilöt suosivat laadukkaita, uudelleen käytettäviä sekä mahdollisimman moni- ja helppokäyttöisiä tuotteita, jotka kestävät pitkään. Myös vaihtoehtoisia

⁴ KTOL/Leena Manner 29.9.2005

hankintatapoja suositaan silloin kun se on tarkoituksenmukaista, esimerkiksi vuokraamista, lainaamista tai leasing-sopimusta. Laitteissa on pitkä takuu-aika, laitteet voidaan huoltaa helposti ja laitteissa on toiminnot, joilla voidaan säästää paperia ja energiaa. Henkilöstö koulutetaan käyttämään kaikkia laitteiden ominaisuuksia.

5. Paperin käyttö, kopiointi, muut julkaisut

Toimenpiteet: Tiedotuksesta, markkinoinnista ja koulutuksesta vastaavat henkilöt käyttävät sähköisiä viestintämuotoja ensisijaisesti. Opetusmateriaalia tuotetaan ja käytetään verkossa. Laskutusta, ilmoittautumista ym. ohjataan enenevässä määrin sähköisesti tapahtuvaksi. Asiakkaita ohjataan etsimään tietoa sähköisistä verkoista. Kokousten järjestämisessä vähennetään paperin käyttöä. Osallistujille tulostetaan ja kopioidaan vain välttämätön materiaali. Mahdollisuuksien mukaan lähetetään ohjelmat, asialistat ja kokouskutsut sähköisesti. Huolehditään kuitenkin siitä, että opiston tiedotus toimii myös niiden asiakkaiden kohdalla, jotka eivät käytä sähköisiä palveluja. Kopiointi vain tarpeeseen, myös kaksipuolisia ja pienennettyjä kopioita aina kun mahdollista.

6. Energian ja veden käyttö

Toimenpiteet: Sovitaan kiinteistön huollosta vastaavien kanssa, että nämä huolehtivat lämmitys- ja ilmastointijärjestelmien tarkoituksenmukaisista säädöistä, ikkunoiden tiivistyksistä, valojen säädöistä, ja lamppujen vaihdosta ympäristöystävällisempiin. Ohjeistetaan huoneissa työskenteleviä – myös opiskelijoita – lämmön ja sähkön säästämiseksi. Opiston käyttämissä tiloissa voi olla tarpeen mukaan ohjeita ikkunan avaamisesta tuulettamiseen, valojen sammuttamisesta tai veden juoksuttamisesta. Kylmälaitteet otetaan pois päältä lomien ajaksi. Vuotavista hanoista tai WC-huuhtelusta ilmoitetaan välittömästi huollosta vastaavalle henkilölle. Kopiokoneissa ja atk-laitteissa käytetään automaattisia virransäästötoimintoja.

7. Jätehuolto

Toimenpiteet: Jätteitä tuotetaan mahdollisimman vähän, mikä huomioidaan hankinnoissa. Jätteet lajitellaan opiston käyttämän kiinteistön ohjeiden mukaan. Ohjeistetaan tilojen käyttäjiä, tuntiopettajia ja opiskelijoita oikeasta jätteen käsittelystä. Kopiointilaitteiden mustepatruunat palautetaan mustepatruunan hankinnan yhteydessä valmistajalle. Vanhat ja käyttökelpoiset toimistokalusteet ja laitteet toimitetaan kierrätettäviksi. Opetuksessa tarjotaan jatkuvasti kursseja uusiomateriaalin käytöstä, kierrätyksestä ja energiatehokkuudesta. Tiedottamista kestävästä kuluttamisesta sekä henkilöstön että opiskelijoitten suuntaan, opetusvälineiden yhteiskäyttö, opetusvälineiden tehokas ja monipuolinen hyödyntäminen.

8. Kuljetukset ja liikenne

Toimenpiteet: Tapaamisia ja niihin liittyviä matkoja voidaan korvata sähköisesti järjestetyillä palavereilla, mm. juuri hankittu verkkoneuvottelulisenssi (Adobe Connect) mahdollistaa paitsi virtuaaliset neuvottelut myös esim. luennot ja muut oppimistapahtumat. Opiston johtoryhmä kokoontuu säännöllisesti verkossa joko Skypen tai Adobe Connectin avulla. Tietotekniikkaa voidaan hyödyntää järjestämällä verkkokursseja ja suosimalla etätyötä silloin kun se on tarkoituksenmukaista. Opetustilat ja tapahtumat kannattaa suunnitella hyvien yhteyksien päähän. Tarvittaessa järjestetään joukkokuljetus ja suositaan kimpakyytejä.