

Gotowi do działania?

Od zrównoważonego rozwoju do zorganizowanej praktyki

Proste narzędzie do wewnętrznej oceny organizacji kultury i sztuk performatywnych

Cel: Narzędzie pomaga organizacjom sprawdzić, czy posiadają wewnętrzne warunki potrzebne do organizowania, koordynowania i monitorowania działań na rzecz zrównoważonego rozwoju. Nie mierzy ogólnych wyników organizacji w tym obszarze.

Koncentruje się na odpowiedzialności, koordynacji wewnętrznej, zaangażowaniu działów, terminach, działalności operacyjnej, komunikacji, zdolności organizacyjnej i ciągłości.

**SELF
ASSESSMENT**

Zalecany sposób użycia: Wypełnij indywidualnie lub wykorzystaj jako podstawę krótkiej refleksji grupowej z osobami najbliższymi związanymi z planowaniem i codzienną praktyką. W mniejszych organizacjach jedna osoba może pełnić kilka ról. Ocenę można powtarzać co sześć miesięcy lub raz w roku.

Skala: 1 = Brak | 2 = W większości brak | 3 = Częściowo wdrożone |
4 = W większości wdrożone | 5 = W pełni wdrożone

Stwierdzenie

Ocena

1. Nasza organizacja wskazała osobę odpowiedzialną za koordynowanie działań dotyczących zrównoważonego rozwoju lub osobę, która może pomóc skoordynować pierwsze kroki.

1 2 3 4 5

2. Zrównoważony rozwój ma poparcie kierownictwa lub osób, które formalnie bądź nieformalnie wpływają na decyzje organizacyjne.

1 2 3 4 5

3. Wiadomo, kto może zatwierdzać, wspierać lub odblokowywać decyzje dotyczące zrównoważonego rozwoju.

1 2 3 4 5

4. Zrównoważony rozwój jest powiązany z planowaniem, budżetowaniem, politykami lub codziennym podejmowaniem decyzji, a nie wyłącznie z okazjonalnymi inicjatywami.

1 2 3 4 5

Sekcja B. Zielony Zespół lub wewnętrzna struktura koordynacyjna

Stwierdzenie	Ocena
5. Nasza organizacja ma Zielony Zespół lub równoważną wewnętrzną grupę zajmującą się zrównoważonym rozwojem.	1 2 3 4 5
6. Jeśli taka grupa istnieje, jej cel jest jasny: koordynacja, dyskusja wewnętrzna, monitorowanie, zbieranie informacji lub wprowadzanie praktycznych zmian.	1 2 3 4 5
7. Grupa obejmuje lub może konsultować osoby rozumiejące zarówno decyzje organizacyjne, jak i codzienną działalność operacyjną.	1 2 3 4 5
8. Grupa spotyka się lub odbywa konsultacje w regularnym rytmie dostosowanym do rocznego cyklu organizacji.	1 2 3 4 5

Sekcja C. Zaangażowanie działów i współpracowników zewnętrznych

Stwierdzenie

Ocena

9. Organizacja wskazała działy lub role, które należy zaangażować w koordynowanie działań dotyczących zrównoważonego rozwoju.

1 2 3 4 5

10. Koordynacja obejmuje lub może obejmować kierownictwo, administrację, produkcję, zespoły techniczne, zarządzanie obiektem i infrastrukturą, obsługę widowni oraz komunikację.

1 2 3 4 5

11. Pracownicy obsługi widowni lub osoby mające kontakt z publicznością mogą przekazywać praktyczne obserwacje dotyczące odpadów, wody, zachowań publiczności, dostępności lub potrzeb informacyjnych.

1 2 3 4 5

Stwierdzenie

Ocena

12. Organizacja wskazała okresy roku, w których rozmowy o zrównoważonym rozwoju są najbardziej przydatne.

1 2 3 4 5

13. Zrównoważony rozwój jest omawiany wystarczająco wcześnie, aby wpływać na program, produkcję, zakupy, planowanie techniczne, komunikację lub decyzje dotyczące publiczności.

1 2 3 4 5

14. Organizacja rozpoznaje okresy sprzyjające działaniu, takie jak budżetowanie, zakupy, szkolenia pracowników, planowanie sezonu, konserwacja lub ocena po zakończeniu sezonu.

1 2 3 4 5

Sekcja E. Działalność operacyjna, komunikacja i dowody

Stwierdzenie

Ocena

15. Rozmowy o zrównoważonym rozwoju są powiązane z praktycznymi systemami, takimi jak energia, materiały, odpady, transport, zakupy, harmonogramy, catering, konserwacja lub funkcjonowanie obiektu.

1 2 3 4 5

16. Pracownicy operacyjni mogą zgłaszać praktyczne bariery, ryzyka lub pomysły na usprawnienia przed ostatecznym podjęciem decyzji.

1 2 3 4 5

17. Informacje dotyczące zrównoważonego rozwoju można zbierać z różnych działów i rozróżniać jako intencje, działania, rezultaty lub dowody.

1 2 3 4 5

Sekcja F. Zdolność organizacyjna i ciągłość

Stwierdzenie

Ocena

18. Koordynowanie działań dotyczących zrównoważonego rozwoju można włączyć w istniejące spotkania, przepływy pracy lub cykle planowania.

1 2 3 4 5

19. Działania na rzecz zrównoważonego rozwoju mogą być kontynuowane niezależnie od jednej osoby, jednego projektu, jednej produkcji lub jednego okresu finansowania.

1 2 3 4 5

20. Organizacja może okresowo oceniać postępy i dostosowywać działania na podstawie tego, co zadziało lub się nie powiodło.

1 2 3 4 5

Otwarte pytania do refleksji

1. Kto obecnie musi zostać zaangażowany, aby decyzja dotycząca zrównoważonego rozwoju przeszła od dyskusji do działania?
2. Czy Twoja organizacja ma Zielony Zespół lub równoważną strukturę koordynacyjną? Jeśli tak, na co wpływa i czego w niej brakuje? Jeśli nie, od jakiej prostej formy mogłaby zacząć?
3. Czy Twoja organizacja stosuje kryteria zakupowe lub klauzule dla współpracowników zewnętrznych, które wspierają zrównoważony rozwój? Jeśli tak, czego dotyczą i czy są stosowane konsekwentnie? Jeśli nie, w jaki sposób można uwzględnić zrównoważony rozwój przed podjęciem decyzji o zakupach, umowach lub współpracy?
4. W których momentach rocznego cyklu rozmowy o zrównoważonym rozwoju mogłyby być najbardziej przydatne? Uwzględnij planowanie, budżetowanie, zakupy, projektowanie produkcji, podróże i logistykę, komunikację, szkolenia pracowników, spokojniejsze okresy administracyjne oraz ocenę po zakończeniu sezonu.
5. Na jaką praktyczną decyzję można wpłynąć w ciągu najbliższych trzech miesięcy?

Punktacja

Wynik	Poziom	Znaczenie
20-45	Etap początkowy	Istnieje zainteresowanie lub potrzeba, lecz struktura wewnętrzna nie jest jeszcze wystarczająco silna. Zaczynij od wskazania osób odpowiedzialnych, zaangażowania odpowiednich ról i uzgodnienia prostego sposobu pracy.
46-68	Kształtująca się struktura	Niektóre elementy są już obecne, ale odpowiedzialność, terminy, zakres uprawnień lub przepływ informacji mogą nadal być niejasne. Doprecyzuj koordynację i połącz zrównoważony rozwój z planowaniem operacyjnym.
69-85	Funkcjonalna organizacja wewnętrzna	Istnieje praktyczna podstawa skoordynowanych działań. Wybierz pierwsze działania, przydziel odpowiedzialność, połącz je z istniejącymi przepływami pracy i oceniaj postępy.
86-100	Zrównoważony rozwój wpisany w organizację wewnętrzną	Warunki do trwałego działania są silne. Utrzymuj ciągłość, wzmacniaj zbieranie dowodów i łącz działania dotyczące zrównoważonego rozwoju z zarządzaniem, działalnością operacyjną i komunikacją.

Sustainable Culture Toolkit



**Co-funded by
the European Union**



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Sustainable Culture Toolkit

Open license

Except where otherwise indicated, the original educational content in this presentation is licensed under the Creative Commons Attribution–NonCommercial–ShareAlike 4.0 International Licence (CC BY-NC-SA 4.0).

You may share and adapt the licensed material for non-commercial purposes, provided that appropriate credit is given, any changes are indicated, and adapted material is distributed under the same license. Suggested attribution: Sustainable Culture Toolkit, “[20 Questions to ACT]”, 2026, CC BY-NC-SA 4.0.

The European Union emblem, the “Co-funded by the European Union” funding acknowledgement, project and partner logos, and third-party photographs, illustrations, charts and other identified materials are not covered by this Creative Commons licence. Their use remains subject to the applicable rights and EU visibility requirements.

When adapting this presentation, the EU funding acknowledgement must be retained and the EU emblem must not be modified, combined with other graphic elements or used in a way that implies EU endorsement.