

# T4.4 - Poročilo o fazi coachinga

Različica - oktober, 2024

Sofinancira  
program Erasmus+  
Evropske unije





## Informacije o projektu

Naslov projekta: **ALLVIEW - Zveza centrov poklicne odličnosti v pohištvenem in lesnem sektorju**

Koda projekta: 621192-EPP-1-2020-1-ES-EPPKA3-VET-COVE

Vodilni partner: CETEM

Začetek projekta: november 2020

Trajanje: 48 mesecev

## Informacije o poročilu

Vodilni izvajalec poročila: **CEIPES**

<b>Ustvarjeno poročilo</b>	9 <sup>th</sup> maj 2024
<b>Oseba</b>	Alessia Di Francesca CEIPES



## Kazalo vsebine

1.	UVOD.....	4
2.	SPLOŠNE INFORMACIJE O FAZI REGIONALNEGA COACHINGA.....	6
3.	FAZA TRENIRANJA V ITALIJI.....	7
4.	FAZA COACHINGA NA POLJSKEM .....	16
5.	FAZA COACHINGA V SLOVENIJI .....	26
6.	FAZA TRENIRANJA V ŠPANJI .....	31
7.	FAZA COACHINGA V NEMČIJI .....	46
8.	FAZA COACHINGA V BRUSLJU.....	52
9.	SKLEPI .....	57

## 1. Uvod

Projekt ALLVIEW je bil zasnovan kot odgovor na izzive, s katerimi se srečuje lesna in pohištvena industrija v Evropi. Številne države imajo vedno večje težave pri vključevanju mladih v specializirano tehnično izobraževanje v tem sektorju. Zaskrbljujoče je, da se vse manj mladih odloča za usmerjeno usposabljanje na področju lesa in pohištva. Poleg tega tisti, ki končajo usposabljanje, pogosto ne vstopijo v ta sektor, kar prispeva k velikemu pomanjkanju kvalificiranega osebja. Zaradi novih izzivov, kot so digitalizacija, industrija 4.0, krožno gospodarstvo in družbena odgovornost podjetij, je potrebna posodobitev izobraževalnega sistema, ki se žal še vedno preveč zanaša na tradicionalne metode in nima potrebnih kompetenc za reševanje družbenih in okoljskih vprašanj.

Za reševanje teh težav je konzorcij 22 partnerjev iz 8 evropskih držav začel sodelovati pri vzpostavitvi Centra poklicne odličnosti (CoVE), namenjenega lesni in pohištveni industriji. Cilj tega projekta, ki ga podpira Evropska komisija v okviru programa Erasmus+, ključni ukrep 3, je spremeniti izzive sektorja v priložnosti s poudarjanjem inovativnosti in trajnosti kot ključnih elementov poklicnega izobraževanja in usposabljanja (PIU). Konzorcij ALLVIEW vključuje združenja, industrijske zveze, centre za usposabljanje, raziskovalne in inovacijske subjekte ter strokovnjake s področja lesa in pohištva. Vsak partner prinaša edinstvene specializirane kompetence, s čimer prispeva k rasti in konkurenčnosti celotne industrije.

To poročilo je del delovnega paketa 4 (WP4) projekta ALLVIEW, ki se osredotoča na temo družbene odgovornosti podjetij v pohištvenem in pohištvenem sektorju. Ta faza usposabljanja, ki je trajala 20 ur, je različnim podjetjem in organizacijam iz različnih evropskih držav omogočila udeležbo na spletnih usposabljanjih, osredotočenih na raziskovanje in izmenjavo praks družbene odgovornosti podjetij. To nadnacionalno sodelovanje je pomenilo priložnost za razširitev znanja in razvoj trajnostnih strategij za ta sektor.

Treningi so potekali v številnih evropskih državah in so bili pomembna priložnost za učenje in sodelovanje med podjetji v sektorju. V Italiji je CEIPES od maja do oktobra 2024 v Palermu izvedel vrsto srečanj, na katerih so sodelovali ugledni strokovnjaki iz različnih arhitekturnih in oblikovalskih studiev v pokrajini Palermo. Ti dogodki so omogočili intenzivno izmenjavo idej in najboljših praks, povezanih z družbeno odgovornostjo podjetij.

V Lombardiji pa je FLA organizirala dejavnosti v Milanu, v katerih sta sodelovali dve lokalni podjetji, ki sta lahko raziskali priložnosti družbene odgovornosti podjetij v svojem posebnem kontekstu. Na Poljskem je SITLiD 27. in 28. februarja 2024 v Varšavi organiziral srečanja, na katerih so sodelovala podjetja, kot sta podjetje JAF in Carpentry Center Robakowo, ki so razpravo obogatila s svojimi praktičnimi izkušnjami.

V Sloveniji je WIC 12., 13. in 19. septembra 2024 v Ljubljani organiziral srečanja, na katerih so podjetja, kot so M Sora, Lumar in Marles Hiše Maribor, delila svoje prakse družbene odgovornosti in se učila od drugih udeležencev. Če se preselimo na jug, v Španijo, je AMBIT v sodelovanju z ACCIO, CICAT in R4S od novembra 2023 do februarja 2024 v Barceloni organiziral vrsto dogodkov, na katerih so sodelovala številna podjetja iz tega sektorja, med njimi tudi znana imena, kot sta ESTILUZ in Euro Building Technology.



Coachinge v Nemčiji je gostila HDH v Karlsruheju 22. aprila, 19. junija in 26. avgusta 2024, pri čemer sta aktivno sodelovali podjetji STEICO SE in Oeseder Möbelindustrie Mathias Wiemann GmbH & Co KG, ki sta delili svoje izkušnje v tem sektorju. V projektu je sodelovala tudi organizacija AMUEBLA, ki je 7. in 11. oktobra 2024 v mestu Yecla organizirala dogodka, na katerih so se podjetja, kot sta Plumas Yecla in Etimoe Decoración, lahko povezala in izmenjala inovativne ideje.

Nazadnje je EURADA od julija do septembra 2024 v Bruslju izvedla vrsto dejavnosti, pri katerih sta sodelovala EMAC Belgija in grozd HABIC. Ti dogodki so predstavljali pomembno priložnost za povezovanje znanj in izkušenj evropskih podjetij ter s tem krepitev povezave med usposabljanjem in odgovornimi praksami v lesnem in pohištvenem sektorju.

To poročilo torej ni le zapis o izvedenih dejavnostih, temveč je strateški dokument za prihodnost družbene odgovornosti podjetij v lesnem in pohištvenem sektorju. Prikazuje, kako so skupne kompetence in inovativne prakse bistvenega pomena za trajnostni razvoj panoge, ter spodbuja pristop sodelovanja, ki lahko resnično spremeni stvari na bolje.



## 2. Splošne informacije o fazi regionalnega coachinga

Organizator	Država	Čas in kraj	Raven	Tema	Metoda	Udeleženci
CEIPES	Italija	7.10.2024 10.10.2024 15.10.2024 Palermo, Sicilija	Regionalni	CSR	Prisotnost na spletu/prihodnost na spletu	3 podjetja iz regije Sicilija
FLA	Italija	maj - oktober 2024, Milan (Lombardija)	Regionalni	CSR	Spletna stran	2 podjetja iz Lombardije regija
SITLiD	Poljska	27.02.2024 28.02.2024 Varšava	Regionalni	CSR	Spletna stran	Podjetje JAF, mizarski center Robakowo
WIC	Slovenija	12.9. 2024 13.9.2024 19.9.2024 Ljubljana	Regionalni	CSR	Spletna stran	M Sora, Lumar, Marles Hiše Maribor, Rihter
AMBIT v sodelovanje z ACCIO, CICAT in R4S.	Španija	21/11/2023 12/12/2023 9/01/2024 23/01/2024 6/02/2024 20/02/2024 Barcelona	Regionalni	CSR	Spletna stran	ESTILUZ Euro Gradbe na tehnologija CUMELLAS / BARCELONSKE PREPROGE FARO GARCIA FAURA ROS1 NOMON INEDIT BELLAPART R&G OBLIK OVANJE KOVIN KAVE HOME
HDH	Nemčija	22.04.2024, 19.06.2024, 26.08.2024; Karlsruhe	Regionalni	CSR	Spletna stran	STEICO SE, Oeseder Möbelindustrie Mathias Wiemann GmbH & Co KG.
AMUEBLA	Španija	7. 10.2024 11.10. 2024 Yecla	Regionalni	CSR	Prisotnost na spletu/prihodnost na spletu	Plumas Yecla Etimoe Decoración
EURADA	Belgija	Julij 8. do 30. septembra, 2024, Bruselj	Regionalni	CSR	Spletna stran	EMAC Belgija, grozd HABIC

### 3. Faza treniranja v Italiji

#### CEIPES

Od maja do oktobra 2024 je potekala italijanska (sicilijanska) faza coachinga projekta Allview s posebnim poudarkom na družbeni odgovornosti podjetij (CSR). To fazo je organiziral CEIPES, v njej pa so sodelovala različna podjetja, ki delujejo na področju mode in notranjega oblikovanja (W&F). Usklajevanje te faze se je za organizatorje izkazalo za še posebej zahtevno, saj je bilo treba uskladiti koledarje sodelujočih podjetij in na koncu doseči skupno 20 ur dejavnosti coachinga.

Studio Architecture and Design, ki se nahaja v Palermu, se ukvarja z arhitekturnim oblikovanjem, notranjim oblikovanjem, oblikovanjem in grafičnim oblikovanjem ter oblikovanjem pohištva po meri za mednarodne blagovne znamke. Njihov pristop k projektu se začne s temeljito analizo konteksta, spoštovanjem zgodovine in značilnosti kraja ter razvojem oblikovalskega koncepta, ki se razvija v stalnem dialogu z naročnikom. Studio odlikuje pozornost do podrobnosti, saj skrbno obravnava vsak vidik za doseglo najboljšega možnega rezultata, pri čemer je vedno v ospredju zadovoljstvo stranke. Njihovo strokovno znanje sega od arhitekturnega oblikovanja do oblikovanja pohištva po meri, zato je vsak projekt edinstvena in osebna izkušnja.

Drugi Studio je bil ustanovljen s ciljem, da vsak prostor spremeni v njegovo najboljšo različico. Vsak projekt je zanje izziv, za njihovo delo pa je značilno pozorno poslušanje naročnikovih potreb. Stranke usmerjajo pri estetskih in funkcionalnih izbirah, pri čemer so pozorni na podrobnosti, kot so barvne sheme, materiali, zaključki, pohištvo in osvetlitev. Zaradi uporabe metode BIM (informacijski model stavbe) studio omogoča takojšnjo vizualizacijo projekta in ponuja prilagojene rešitve za stanovanjske in poslovne prostore. Za njihov slog so značilne čiste linije in preprostost ter optimizacija prostora, ki maksimalno izkoristi vsak centimeter.

Zadnji studio je arhitekturni in inženirski oblikovalski studio s sedežem v Monrealu blizu Palerma. Studio se osredotoča predvsem na arhitekturne posege v različnih merilih, ponuja pa tudi storitve od notranjega oblikovanja do kompleksnega upravljanja javnih in zasebnih del. Njihov pristop združuje inženirsko strokovno znanje z arhitekturno ustvarjalnostjo, pri čemer posebno pozornost posvečajo trajnosti in tehnološkim inovacijam ter tako prilagajajo edinstvene rešitve za izpolnjevanje posebnih potreb vsakega naročnika.

Treningi so potekali prek spleta in v navzočnosti, s prilagodljivim pristopom, ki je vključeval skupinske sestanke, individualne sestanke in samostojne dejavnosti, kar je podjetjem omogočilo, da so sodelovala glede na svojo razpoložljivost. Med procesom so bila obravnavana različna tematska področja, povezana z družbeno odgovornostjo podjetij, vključno z okoljsko trajnostjo, družbeno vključenostjo in poslovno etiko, pri čemer so podjetja dobila praktična orodja za vključevanje teh načel v svoje vsakodnevne prakse.

Uporabljene metodologije so bile raznolike in prilagojene posebnim potrebam vsakega podjetja, njihov cilj pa je bil okrepiti razumevanje in uporabo politik družbene odgovornosti v njihovem operativnem kontekstu. S kombinacijo usposabljanj in praktičnih vaj so se podjetja lahko ukvarjala s primeri iz resničnega življenja, izmenjala ideje in prejela prilagojeno podporo za izboljšanje družbenega in okoljskega vpliva svojih dejavnosti.

Ta faza coachinga je predstavljala temeljni korak v projektu Allview, saj je spodbujala ne le rast vodstvenih in operativnih sposobnosti sodelujočih podjetij, temveč tudi razvoj globljega zavedanja o pomenu sprejemanja trajnostnih in odgovornih poslovnih modelov.



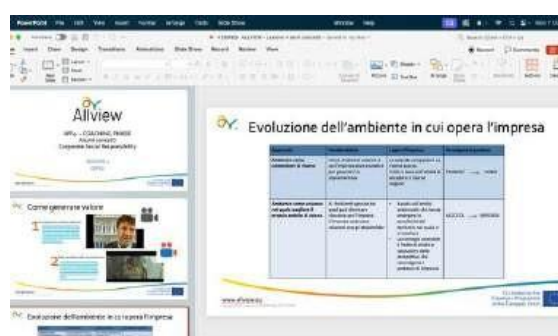
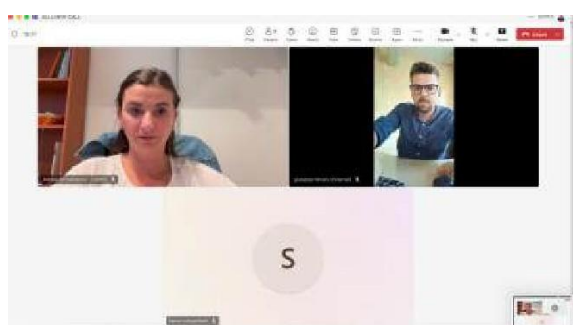
Od maja do oktobra 2024 je potekala italijanska (sicilijanska) faza coachinga projekta Allview, ki se je osredotočala zlasti na družbeno odgovornost podjetij (CSR). V tej fazi je sodelovalo več podjetij, ki delujejo na področju lesa in notranjega oblikovanja, organiziral pa jo je CEIPES. Celoten proces coachinga je bil strukturiran tako, da je ponujal spletna usposabljanja, tako skupinska kot individualna, osebna srečanja in dejavnosti samoizobraževanja.

Uporabljeno je bilo gradivo, razvito v okviru projekta Allview, zlasti iz delovnega paketa 4 (WP4). Ta gradiva so vključevala najboljše prakse na področju družbene odgovornosti podjetij, nacionalne in evropske politike ter vodnik o tem, kako izvajati družbeno odgovornost podjetij v MSP.

22<sup>nd</sup> maja 2024 se je faza coachinga uradno začela z obsežnim uvodnim srečanjem o družbeni odgovornosti podjetij. Podjetja so se udeležila skupinskega usposabljanja, na katerem so razpravljali o pomenu družbene odgovornosti podjetij v sedanjem kontekstu. Cilj je bil pomagati jim razumeti, kako trajnostni in odgovorni pristop ne le izboljšuje podobo podjetja, temveč prinaša tudi dolgoročne koristi, kot sta večja operativna učinkovitost in zmanjšanje stroškov. Predstavljene so bile nacionalne osi in evropske politike na področju družbene odgovornosti podjetij ter primeri najboljših praks, pri čemer so bili uporabljeni viri iz 4. delovnega sklopa projekta Allview. Popoldne so podjetja samostojno delala praktične vaje, vključno s pripravo predhodnega akcijskega načrta za vključitev družbene odgovornosti podjetij v svoje vsakodnevne dejavnosti. Vsako podjetje je opredelilo področja za izboljšave in začelo razmišljati o tem, kako bi lahko družbeno odgovornost podjetij izvajali v okviru svoje specifične poslovne dinamike.

Prvi dan faze usposabljanja je bil uporabljen vprašalnik za samooceno, ki je pomagal oceniti obstoječe znanje in raven izvajanja praks družbene odgovornosti podjetij (CSR) v vsakem podjetju. Ta vprašalnik je podjetjem omogočil, da razmislijo o svojem trenutnem razumevanju družbene odgovornosti podjetij, strategijah, ki jih imajo, in obsegu, v katerem že vključujejo družbene in okoljske vidike v svoje poslovne dejavnosti.

Rezultati so razkrili širok razpon poznavanja načel družbene odgovornosti podjetij. Nekatera podjetja, na primer eno od podjetij Studio, ki se ukvarja z arhitekturo in oblikovanjem, so že začela vključevati trajnostne materiale v svoje delo, vendar so iskala dodatne smernice za formalizacijo teh prizadevanj v širšem okviru družbene odgovornosti podjetij. Drugi Studio je pokazal zanimanje za raziskovanje bolj strukturiranih načinov izvajanja družbene odgovornosti podjetij, zlasti na področjih, povezanih z energetsko učinkovitostjo in praksami trajnostnega oblikovanja, medtem ko je bil zadnji Studio osredotočen predvsem na to, kako uravnotežiti tehnične vidike inženjerskih projektov z družbeno in okoljsko odgovornostjo.







Povratne informacije iz začetne samoocene so trenerski ekipi omogočile, da je seje prilagodila posebnim potrebam in vrzelim v znanju vsakega podjetja. V celotnem procesu so podjetja cenila praktični pristop usposabljanja, zlasti prilagojene coaching seje. Te seje so jim dale priložnost, da obravnavajo edinstvene izzive, s katerimi se soočajo, prejmejo strokovne smernice in razvijejo izvedljive načrte za prihodnost.

24. junij 2024 je bil ključnega pomena, saj je bil namenjen osebnim treningom za vsako podjetje. Zjutraj so se predstavniki različnih studiev lahko neposredno posvetovali s trenerji in prejeli prilagojene nasvete za reševanje svojih specifičnih izzivov, povezanih z družbeno odgovornostjo podjetij. Eden od studiev je izrazil posebno zanimanje za vključevanje trajnostnih materialov v proizvodnjo pohištva po meri, drugi studio pa je raziskoval napredno uporabo BIM za optimizacijo energetske učinkovitosti v svojih projektih. Zadnji studio pa se je osredotočil na tehnike vključevanja trajnosti v velike gradbene projekte. Popoldne so podjetja sodelovala na seji samoizobraževanja, kjer so se ukvarjala z analizo svojih notranjih politik in dobaviteljev, da bi ocenila, kako dobro so te usklajene z načeli družbene odgovornosti podjetij. Cilj je bil opredeliti trajnostno strategijo, ki ne bo koristila le njihovemu poslovanju, temveč bo upoštevala tudi okoljske in družbene potrebe.

Zadnji dan, 15. oktobra 2024, je bil namenjen pregledu in zaključku faze coachinga. Na dopoldanskem skupinskem sestanku so podjetja predstavila svoj dosednji napredek in prikazala načrte družbene odgovornosti podjetij, ki so jih razvila. Te načrte so pregledali skupina in trenerji, ki so zagotovili povratne informacije in predloge za nadaljnje izboljšanje učinkovitosti predlaganih strategij. Na tej stopnji je bila še posebej dragocena izmenjava idej med podjetji, ki jim je omogočila izmenjavo inovativnih rešitev in zamisli za premagovanje operativnih in organizacijskih izzivov, povezanih z izvajanjem družbene odgovornosti podjetij.



Popoldne so se podjetja udeležila samorefleksije, na kateri so določila naslednje korake za konkretno in trajnostno vključevanje družbene odgovornosti podjetij v svoje poslovne prakse. Določeni so bili srednjeročni cilji in ključni kazalniki uspešnosti za spremljanje napredka na področjih, kot so trajnost, socialna vključenost in poslovna etika. Faza coachinga se je zaključila, ko so podjetja bolje razumela pomen sprejemanja trajnostnih poslovnih modelov, ne le za povečanje ugleda, temveč tudi za zagotavljanje odgovorne in dolgoročne rasti.



Ob koncu faze svetovanja so podjetja poročala, da se počutijo bistveno bolj samozavestna glede svoje sposobnosti učinkovitega izvajanja načel družbene odgovornosti podjetij. Prav tako so izrazila boljše razumevanje, kako lahko družbena odgovornost gospodarskih družb pozitivno vpliva ne le na njihov ugled, temveč tudi na njihovo operativno učinkovitost in dolgoročni uspeh. Ta premik v načinu razmišljanja je bil eden najpomembnejših rezultatov faze, saj so podjetja družbena odgovornost gospodarskih družb začela obravnavati kot teoretični koncept in prepoznala njeno praktično vrednost pri vsakodnevem poslovanju.

Faza coachinga projekta Allview se je izkazala za ključni korak sodelujočih podjetij pri razumevanju in vključevanju družbene odgovornosti podjetij (CSR) v njihove poslovne modele. Ta faza je pokazala, kako pomembna je družbena odgovornost podjetij ne le za podjetja sama, temveč tudi za širše ozemlje, na katerem delujejo, zlasti za Sicilijo ter zlasti za območje Palermo in njegove pokrajine. Za podjetja v tej regiji je družbena odgovornost podjetij edinstvena priložnost, da prispevajo k socialnemu, gospodarskemu in okoljskemu razvoju lokalne skupnosti, kjer so vprašanja, kot so brezposelnost, okoljska trajnost in socialna vključenost, še posebej pomembna.

Podjetja, ki so sodelovala v tej fazi usposabljanja, so spoznala, kako pomembno je, da svoje dejavnosti uskladijo s trajnostnimi in odgovornimi poslovnimi praksami. Sicilija s svojo bogato kulturno dediščino in naravnimi viri ponuja poseben okvir, v katerem lahko odgovorno poslovanje močno in pozitivno vpliva na lokalno okolje in družbo. S sprejetjem načel družbene odgovornosti podjetij lahko ta podjetja ne le izboljšajo podobo svoje blagovne znamke in konkurenčnost, temveč imajo tudi ključno vlogo pri spodbujanju družbenih sprememb in trajnostne rasti v regiji. Zato ta izkušnja s poučevanjem ni bila le priložnost za notranje učenje, temveč tudi trenutek za razmislek o pomenu teritorialnega učinka. Sposobnost ustvarjanja vrednosti za skupnost, varovanja naravnih virov in spodbujanja etičnih delovnih praks je ključnega pomena v kraju, kot je Palermo, kjer lahko podjetja neposredno prispevajo k blaginji prebivalstva in ohranjanju edinstvene pokrajine otoka.

Koristi družbene odgovornosti podjetij presegajo okoljsko trajnost; vključujejo krepitev socialne kohezije, močnejše odnose z lokalnimi zainteresiranimi stranmi in oblikovanje bolj vključujočih poslovnih praks, ki prispevajo k splošni blaginji območja. Za podjetja to ne pomeni le konkurenčne prednosti na trgu, temveč tudi večje zadovoljstvo zaposlenih, zvestobo strank in dolgoročni finančni uspeh.



Na koncu lahko rečemo, da je bila ta faza coachinga temeljna prelomnica za zadevna podjetja, saj jim je zagotovila orodja, znanje in strategije za smiselno in učinkovito izvajanje družbene odgovornosti podjetij. Z vključitvijo družbene odgovornosti gospodarskih družb v svoje temeljne dejavnosti lahko ta podjetja prispevajo k spodbujanju kulture odgovornosti, ki koristi tako njihovi rasti kot razvoju lokalnega območja, in se postavijo kot vodilni pri trajnostnem preoblikovanju regije Palermo. Ta faza predstavlja trden temelj, na katerem lahko ta podjetja še naprej gradijo in tako zagotavljajo svoj prispevek k bolj trajnostni in družbeno odgovorni prihodnosti.

## FEDERLEGNO ARREDO

Družba FederlegnoArredo je leta 2023 začela izvajati celovit in sistematičen program za podporo italijanskim podjetjem za leseno pohištvo pri soočanju s trajnostnim in krožnim prehodom. Ta program je nastal zaradi vse večjega povpraševanja podjetij po ustreznih orodjih za soočanje z zapletenostjo predpisov na regionalni, nacionalni in evropski ravni, ki urejajo različna področja v zvezi z okoljsko trajnostjo. V dvoletnem obdobju 2023-2024 je združenje FLA razvilo [digitalno platformo FLA Plus](#), ki vključuje niz orodij in pripomočkov za podporo ekološkemu prehodu sektorja. Poleg tega se je vzporedno začel izvajati program digitalnih pobud, ki se poglobljajo v ključna vprašanja sektorja, s posebnim poudarkom na skladnosti z ustreznimi predpisi.

Hkrati je FLA razvila [projekt FurnCSR, ki ga](#) je sofinancirala Evropska komisija v okviru programa Socialni dialog, da bi evropska podjetja za lesno pohištvo opremila z orodji za samoocenjevanje njihove pripravljenosti na področju družbene odgovornosti podjetij in z vodnikom za izvajanje strategij družbene odgovornosti podjetij na vseh poslovnih področjih.

Obe orodji, ki ju je razvil FurnCSR, sta bili na voljo italijanskim podjetjem in predstavljeni v okviru intenzivne kampanje za spodbujanje širjenja načel družbene odgovornosti podjetij v sektorju. Nekatera podjetja so sodelovala v pilotni fazi za preizkušanje predlaganih orodij ([orodje za samoocenjevanje](#) in [priročnik za izvajanje družbene odgovornosti podjetij](#)) in zahtevala poseben poudarek na okoljski trajnosti.

Raziskava, ki smo jo pripravili skupaj s FurnCSR, ponazarja različne stopnje zrelosti pri izvajanju strategij družbene odgovornosti podjetij. **Prva raven ustreza skladnosti z veljavnimi predpisi.** Tega ni vedno lahko doseči: predpisi, ki jih mora podjetje upoštevati na nacionalni, regionalni in lokalni ravni, vse pogosteje izhajajo iz evropskih direktiv, ki pogosto potrebujejo več let, da postanejo veljavni nacionalni zakoni. Podjetja zahtevajo, da so s temi ukrepi seznanjena takoj, ko so objavljeni, tako da imajo dovolj časa, da pravočasno in z ustreznim vlaganjem sredstev prilagodijo izdelke, procese, notranje postopke in komunikacijska orodja.

V tem kontekstu bo spletni seminar "Kako bo nova uredba o okoljsko primerni zasnovi vplivala na strategije podjetij? Analiza potencialnih zahtev za podjetja" je bila organizirana 24. maja 2024.

Delavnica je bila ključna točka pri preučevanju praktične uporabe načel uredbe ESPR v lesni in pohištveni industriji ter njenega vpliva na razvoj strategij podjetij za prihodnja štiri leta.

Namen dogodka je bil odgovoriti na naslednja vprašanja:

- Kako bodo zahteve uredbe vplivale na pohištveni sektor?
- Kakšne zahteve lahko pričakujete za pohištvo in vzmetnice?
- Kaj je program DPP in kako deluje?
- Ali bodo veljale omejitve za uporabo nekaterih snovi?
- Katere ukrepe je treba takoj izvesti za strateško pripravo na novo uredbo ESPR?

- Kakšen je vpliv nove uredbe ESPR na vrednostno verigo, izbiro dobaviteljev, postopke podjetja in kako je ta vključena v splošno strategijo družbene odgovornosti podjetij?

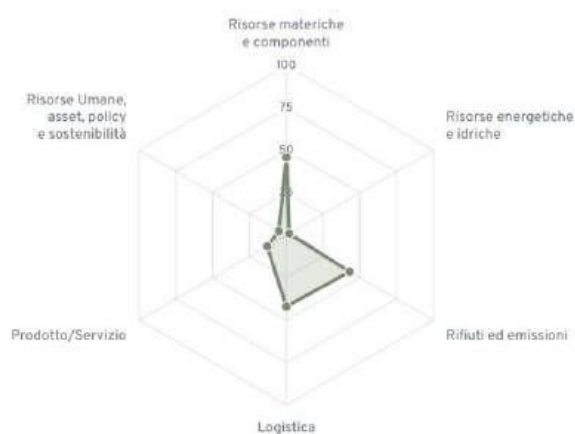
Delavnica, ki je potekala 24. maja 2024 prek spleta in je bila odprta za vse člane FLA, je ponudila bogato izkušnjo vsebine in spodbudnih razprav.

Vendar se je pojavila potreba po sistematičnem usposabljanju in svetovanju, zlasti zaradi izpolnjevanja številnih zahtev, ki jih nalaga veljavna zakonodaja (ESPR, R2R, EUDR) in prostovoljni certifikati za trajnost (več kot 450 po vsem svetu!).

Nato je FLA med svojimi člani v pohištveni industriji objavila javni poziv za spodbujanje vodene poti k ekološkemu in krožnemu prehodu z združevanjem orodij, ki jih zagotavljata projekt ALLVIEW in projekt FunrCSR.

Prvi korak je bilo usposabljanje za uporabo platforme FLA Plus in orodij, ki jih vsebuje zlasti:

- Orodje **TECLA** (orodje za samooceno prehoda v krožno gospodarstvo) - v italijanščini "Tool per l'Economia Circolare nel LegnoArredo". Tool for the Circular Economy in Wood-Furniture), je orodje za merjenje krožnosti procesov podjetij, zahvaljujoč tehnični specifikaciji UNI/TS 11820, za izpostavitve kritičnih področij in opredelitev rešitev za njihovo izboljšanje.
- Kazalniki krožnosti so razdeljeni v 6 kategorij:
  - a. Materialni viri in sestavni deli (Material)
  - b. Energija in vodni viri (Energija)
  - c. Odpadki in emisije (Odpadki)
  - d. Logistika (Logistika)
  - e. Izdelek/storitev (Izdelek/storitev)
  - f. Človeški viri, sredstva, politika in trajnost (HR/Policy)



Podjetja so bila povabljena, da izpolnijo anketo in rezultate prostovoljno posredujejo FLA (Urad za okolje in krožno gospodarstvo). Rezultati niso bili posredovani drugim podjetjem. Samo eno podjetje - ki deluje na področju luksuznega pohištva in pohištva po meri, so se strinjali z anonimno delitvijo rezultatov.

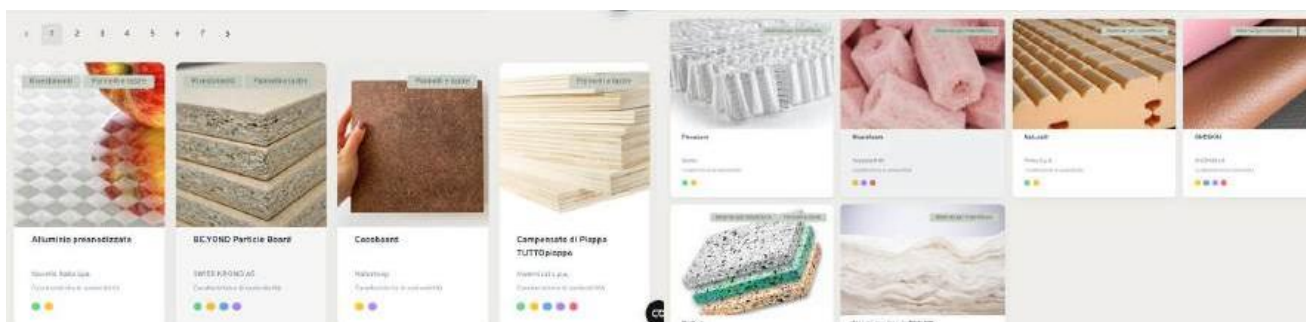
Primer rezultata TECLA

Knjižnica materialov **MATERIALLY** - zbirka podatkov o materialih in proizvajalcih za sektor lesenega pohištva, ki se osredotoča na njihove značilnosti okoljske trajnosti.

Podatkovna baza vsebuje približno 100 gradiv, ki so razdeljena na:

- Plošče in plošče
- Površine in premazi
- Surovine
- Polproizvodi
- Materiali za oblaginjenje

Podjetja so bila povabljeni, da si zamislijo preoblikovanje enega od svojih izdelkov z uporabo enega od novih inovativnih in trajnostnih materialov v zbirki podatkov. Namen vaje je bil opredeliti vpliv na proizvodne procese, dobavno verigo, usposabljanje delavcev in zaposlenih ter komunikacijo s končnim kupcem.



- Portal za certificiranje

Zbirka podatkov, v kateri lahko poiščete tehnične skladnosti, potrebne za izvoz izdelkov. Sektorji izdelkov, namembne države, kategorije izdelkov in predvidene uporabe pomagajo filtrirati priznane standarde po posameznih državah ali na mednarodni ravni. Skoraj 400 certifikatov, opremljenih z referencami, je mogoče pregledati intuitivno in interaktivno ter jih prenesti v formatu PDF ali kot podatkovni niz.

Mogoče je filtrirati certifikate:

- 60 različnih držav po vsem svetu.
- 3 makrokategorije izdelkov.
- 21 kategorij izdelkov.
- 6 različnih primerov uporabe.



- S posebno dokumentacijo in namenski spletni seminarji lahko poglobite njihovo uporabo.

Četrto orodje, ki je na voljo podjetjem, je orodje za samoocenjevanje, razvito v okviru projekta EU FurnCSR. Gre za

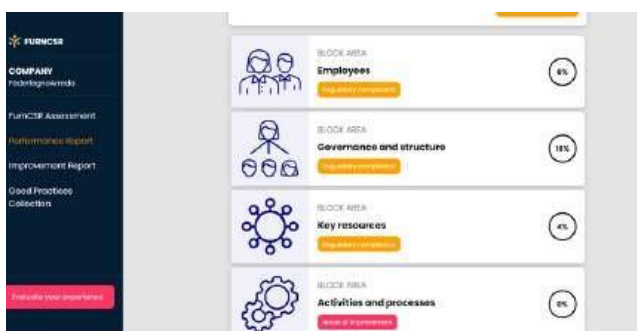
orodje za zrela podjetja, ki želijo imeti splošne usmeritve za izvajanje strategij CSR. Vsa vprašanja v orodju FurnCSR so organizirana po glavnih poslovnih sklopih družbeno odgovornega pohištvenga podjetja. To je poslovni kanvas FurnCSR. Proizvodnja in notranje poslovanje sta na levi strani platna, ponudba in zunanje izkušnje pa so prikazane na desni strani. Trislojni pristop (ekonomski/organizacijski, družbeni in okoljski) za ocenjevanje poslovnih dejavnosti, usmerjenih v družbeno odgovornost podjetij, v vsakem bloku.

V poročilu FurnCSR je opredeljenih 6 področij vpliva:



- g. Zaposleni
- h. Upravljanje in struktura
- i. Ključni viri
- j. Dejavnosti in procesi
- k. Oskrbovalna veriga in partnerji
- l. Vrednostni predlog
- m. Stranke in upravičenci
- n. Zainteresirane strani
- o. Prostori za odnose
- p. Stroški
- q. Vrnitev vrednosti

Vprašalnik je sestavljen iz 80 vprašanj.



Rezultat predstavlja CSR zrelost za vsako podjetje po 12 različnih oseh. Vključuje dve različni poročili:

- Poročilo o uspešnosti z doseženim številom točk v vsaki dimenziji
- Poročilo o izboljšanju z navedbo strategij in praks, ki jih je treba izvajati za izboljšanje splošnega rezultata.

Zbirka ciljno usmerjenih najboljših praks obravnava izvajanje strategij za izboljšanje.

Nazadnje je bil podjetjem na voljo sklop dokumentov o trajnosti (okoljski in socialni) ter vključevanju, ki so bili razviti v delovnem sklopu ALLVIEW WP4. Obstaja nekaj dobrih praks, ki jih pogosto podpirajo gospodarski prispevki ali prispevki lokalnih organov za usposabljanje, vendar so še vedno redke.

Po drugi strani pa je občutljivost za vprašanje okoljske trajnosti zelo močna. Faza coachinga je bila osredotočena na to temo.

Dve podjetji iz pohištvenega okrožja v Lombardiji (severna Italija) sta zaprosili za coaching za:

- usmerjanje pri uporabi razpoložljivih orodij.
- razumevanje, katere strategije je treba izvajati.

Ena od njih se je odločila uporabiti TECLA za začetno oceno svoje stopnje krožne zrelosti. Izpostavljenih je bilo več kritičnih področij:

- o pomanjkanje notranjega kadra podjetja, ki bi bil ustrezno usposobljen za ravnanje z ekološkim in krožnim prehodom (danes imajo mrežo svetovalcev za podporo skladnosti z zakonodajo).
- o glede na to, da je proizvodnja v celoti namenjena izvozu v številne tuje države, je kultura prostovoljnega certificiranja precej razvita in dobro znana. Standardi PEFC in FSC so dobro znani
- o potreba po aktiviranju sistemov preverjanja trajnosti izdelkov (LCA/EPD), tudi glede na nedavno objavljeno zakonodajo ESPR.

Na področju družbene odgovornosti podjetij se izvajajo neformalni in nestrukturirani ukrepi v korist ozemlja (subvencije lokalnim nevladnim organizacijam in združenjem, občasni stiki z lokalnimi šolami in zavodi za zaposlovanje/specializiranimi agencijami za zaposlovanje). Aktivnih poti usposabljanja za vključevanje migrantov ali invalidov ni.

Vendar pa so bile izvedene pomembne pobude za posredovanje vrednot podjetja strankam in zaposlenim.

“Sanjska knjižnica”, v kateri so zbrane knjige in publikacije o sanjah in sanjarjenju, je na voljo v podjetju in si jo lahko vsakdo izposodi, na fizični steni v stavbi podjetja pa je na voljo zid sanj, v katerem so zbrane sanje zaposlenih, njihovih otrok in skupnosti deležnikov.

V sodelovanju s svetovalci podjetja Federlegno Arredo je bil določen načrt, ki vključuje naslednje korake:

- določitev notranje osebe v podjetju, odgovorne za vse zadeve, povezane z okoljskimi predpisi in trajnostnim razvojem.
- FLA bo podjetju zagotovila vodnik za izvajanje ESPR in ga redno obveščala o pobudah za usposabljanje za razvoj notranje zakonske skladnosti na področju okoljskih vprašanj (odpadki, varčevanje z energijo, emisije hlapnih snovi, EUDR).
- svetovanje s specializiranim podjetjem za podporo organizaciji pri varčevanju z energijo.
- vsake tri mesece preverite napredek in naslednje korake.

Drugo podjetje se je odločilo uporabiti orodje FurnCSR za začetno oceno svoje ravni družbene odgovornosti podjetja. Izpostavljenih je bilo več kritičnih področij:

- Čeprav je velik poudarek na skladnosti z zakonodajo in certificiranju izdelkov na podlagi najbolj razširjenih certifikacijskih shem, podjetje nima celovite strategije za izvajanje družbene odgovornosti podjetij (Corporate Social Responsibility).
- Izkazalo se je več jasnih prednosti: majhnost podjetja omogoča izvajanje prilagojenih programov usposabljanja za vse zaposlene; poleg tega ima podjetje dolgo tradicijo sodelovanja z lokalnim območjem, tako v smislu dobaviteljev kot podpore lokalnim združenjem.
- Potreba po aktiviranju sistemov za preverjanje trajnosti izdelkov (LCA/EPD), da bi razumeli in sporočili trajnostne vrednote strankam in dobaviteljem.
- Izvajati je treba sistematične programe usposabljanja o skladnosti z zakonodajo za višje vodstvo podjetja.
- Zaradi močnih lokalnih korenin lahko podjetje uspešno sodeluje z izobraževalnim sistemom, tako na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja (VET) kot tudi visokošolskega izobraževanja (HE).

Podjetji, ki sta sodelovali v fazi usposabljanja ALLVIEW, predstavljata dva različna primera glede na velikost, sektor dejavnosti in razvoj trga. Vendar pa se jasno kažejo nekateri skupni elementi:

- CSR je tema, ki je zelo redko prisotna v strategijah italijanskih MSP. Še vedno ostaja abstrakten koncept, ki mu primanjkuje konkretnosti.
- Italijanski model pohištenih podjetij, ki temelji na industrijskih okrožjih, pa spodbuja močan občutek sodelovanja z lokalnim območjem in podporo skupnosti. Podjetja se ponosno štejejo za del regije, pogosto se zanašajo na lokalne dobavitelje ter vzdržujejo osebne odnose s sodelavci in delavci.
- Stroški dela so v Italiji zelo visoki. Kljub temu je proizvodnja v celoti narejena v Italiji. Blagovna znamka Made in Italy je bistvena vrednota v pohištenem sektorju in nobena faza proizvodnje ni oddana v zunanje izvajanje.
- Italijanska mala in srednje velika podjetja zelo težko izvajajo načine vključevanja migrantov, invalidov in ranljivih delavcev. Majhnost teh podjetij ne omogoča vključevanja mentorjev ali mediatorjev, ki bi olajšali vključevanje teh delavcev v organizacijo. Zadruga, ki zaposlujejo ranljive posameznike, raje podpirajo z denarnimi donacijami.

- Okoljska trajnost pa je skupna prednostna naloga. Podjetja prosijo svoja industrijska združenja ali regionalne grozde, da jih podprejo z usposabljanjem, pomočjo pri izpolnjevanju predpisov in orodji za izboljšanje in obveščanje o trajnosti svojih izdelkov.
- Podjetja izjavljajo, da bodo v naslednjih treh letih svoja prizadevanja in finančne naložbe usmerila v razvoj prostovoljnih okoljskih certifikatov, zlasti za tretje države.
- Drugo področje, ki bo zahtevalo naložbe, je upravljanje ob koncu življenjske dobe. Trg rabljenih pohištvenih izdelkov je še vedno slabo razvit, prav tako recikliranje pohištvenih izdelkov po koncu življenjske dobe, ki so trenutno vsi namenjeni na odlagališča.
- Obstajajo možnosti za sinergijske pobude med podjetji za predelavo izrabljenih izdelkov in uvedbo projektov krožnega gospodarstva, tako v zaprtih sistemih kot tudi z industrijsko simbiozo z drugimi sektorji (tekstil, gradbeništvo).

## 4. Faza coachinga na Poljskem

### SITLiD

Treningi na Poljskem so potekali 27. in 28. februarja 2024, pri čemer so bili uporabljeni učni prostori Varšavske univerze za znanosti o življenju. V dveh dneh je ekipa SITLiD izvedla 20 ur coachinga, namenjenega predstavitvi informacij o vsebini dostav CSR (Corporate Social Responsibility) in njihovem izvajanju v okviru poslovanja podjetja. Te dejavnosti so bile del delovnega paketa 4, naloge 4, ki se osredotoča na prepoznavanje potencialnih podjetij in zagotavljanje podpore pri coachingu.

Srečanja se je udeležilo 27 predstavnikov podjetja JAF, ki na Poljskem deluje od leta 2008. Podjetje JAF je ustanovilo tri podružnice: Gądky pri Poznaniu, Małopole pri Varšavi in mizarski center v Robakowu pri Poznaniu. Podjetje JAF je specializirano za dobavo materialov in storitev za lesno industrijo ter je namenjeno pohištvenemu in gradbenemu sektorju. Podjetje ima tudi svoj mizarski center, ki ponuja storitve, kot so barvanje in impregnacija lesa ter gradnja teras in fasad.

Na srečanju so razpravljali o različnih temah, povezanih z družbeno odgovornostjo podjetij, pri čemer so uporabili gradivo, pripravljeno v okviru 4. delovnega paketa. Ta gradiva so vključevala poročila o opredelitvi regionalnih in nacionalnih politik v zvezi z družbeno odgovornostjo podjetij, s poudarkom na krožnem gospodarstvu, ter poročila o vprašanjih, povezanih z migranti, begunci in posamezniki s posebnimi potrebami. Poleg tega je bil predstavljen vodnik po najboljših praksah za družbeno odgovornost podjetij v pohištvenem in lesnem sektorju ter okvir za ocenjevanje družbene donosnosti naložb.

Coaching CSR se je začel z uradnim pozdravom Dr. Pawła Kozakiewicza, vodje SITLiD za projekt ALLVIEW in izrednega profesorja. Za pozitiven ton programa usposabljanja je bila predstavljena dejavnost za lomljenje ledu, imenovana Snap Introduction. Ta zanimiva vaja je vsakemu udeležencu omogočila, da se na kratko predstavi v mešanici formalnega in neformalnega sloga. Udeleženci so povedali svoja imena, delovna mesta in kratek pregled svojih poklicnih izkušenj, ki so bile zelo različne - od štirih mesecev do 15 let. Poleg tega so delili informacije o svojih hobijih in interesih zunaj dela.



Da bi dali zgled, so organizatorji najprej na kratko predstavili sebe in poudarili izziv, kako v nekaj besedah povzeti svoje ozadje. Hitra predstavitev ni le ustvarila zabavnega in živahnega vzdušja na začetku usposabljanja, temveč je tudi učinkovito odpravila začetne ovire med udeleženci in spodbudila pozitivno energijo. Ta uvodni segment je vključeval tudi bistvene formalnosti, kot sta podpis na listi prisotnosti in izpolnjevanje anket CSR pred začetkom usposabljanja.



Po pozdravnih besedah in dejavnosti za prebijanje ledu je Dr. Agnieszka Laskowska predstavila projekt ALLVIEW in opisala njegove glavne cilje. Dr. Monika Marchwica je predstavila tudi platformo ALLVIEW, namenski prostor za povezovanje in sodelovanje strokovnjakov v lesnem sektorju. Udeleženci so bili pozvani, naj si ustvarijo račune na platformi in tako izboljšajo svoje možnosti mreženja. Poleg tega je bila spletna stran ALLVIEW predstavljena kot dragocen vir, ki vsebuje vsa pomembna poročila in informacije za udeležence.



Usposabljanje o družbeni odgovornosti podjetij se je začelo s posvetom, ki ga je vodila Dr. Agnieszka Laskowska in se je osredotočil na opredelitev družbene odgovornosti podjetij ter poudaril njen pomen v poslovnem svetu. Sodelavca Dr. Agnieszka Jankowska in Dr. Paweł Kozakiewicz, izredni profesor, sta jo podpirala med celotnim srečanjem. Udeleženci so se seznanili s poslovno utemeljitvijo družbene odgovornosti podjetij, kar jim je pomagalo razumeti koristi, ki jih prinaša ne le podjetjem, temveč tudi zaposlenim in širši skupnosti. Cilj programa je bil zagotoviti celovito

razumevanje družbene odgovornosti podjetij, pri čemer so bili udeleženci seznanjeni s ključnimi koncepti, praktičnimi strategijami izvajanja in najboljšimi svetovnimi praksami.

Usposabljanje je bilo strukturirano v različne module, da bi zagotovili dostopen pristop k vključevanju družbene odgovornosti podjetij v poslovne dejavnosti. Da bi udeležence navdihnili in jim ponudili praktična spoznanja, so bile predstavljene in obravnavane najboljše mednarodne prakse s študijami primerov uspešnih pobud družbene odgovornosti podjetij v lesni industriji po vsem svetu.

Ti primeri so udeležencem omogočili, da se učijo iz resničnih aplikacij, hkrati pa poudarili kulturne in regionalne razlike v strategijah družbene odgovornosti podjetij ter s tem zagotovili globalno perspektivo. Številna poročila ALLVIEW so služila kot ključni viri za te seje.

Med usposabljanjem so se spodbujale razprave in seje vprašanj in odgovorov, da bi se spodbudilo sodelovanje udeležencev in obravnavala specifična vprašanja. Vsaki predstavljeni temi so sledile odprte razprave, udeleženci pa so bili povabljeni, da kadar koli med predstavitvami postavijo vprašanja ali posredujejo pripombe.







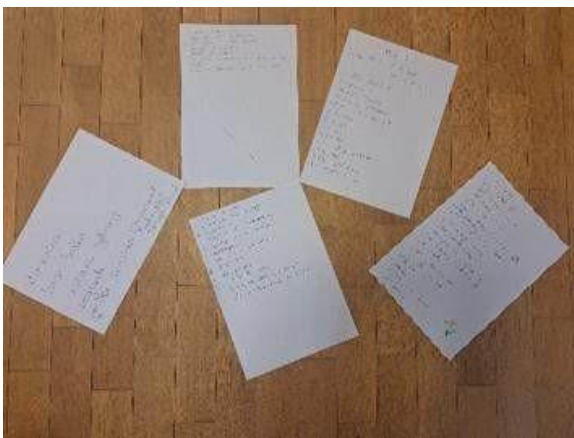
Program usposabljanja je bil zasnovan praktično, vključeval je interaktivne dejavnosti in igre, vključno s prej omenjeno igro Snap Introduction. Te vaje za krepitev ekipe so bile namenjene spodbujanju ustvarjalnosti, sodelovanja in učinkovite komunikacije med udeleženci. Ta segment je vodila Dr. Monika Marchwicka.



Do sredine dneva je usposabljanje CSR vključevalo igro, v kateri so morali udeleženci pokazati svojo ustvarjalnost in ki je bila priložnost, da si odpočijejo od vseh številnih informacij. Udeleženci, razdeljeni v pet skupin, ki so dobile ime po enem vsakdanjem predmetu - skodelica, kladivo, svečnik, spenjač ali čelada - so morali najti nekonvencionalne načine uporabe teh vsakdanjih predmetov. Moderator je začel igro tako, da je določil pravila in v skupinah prižgal iskrico ustvarjalnosti (kar zaradi res komunikativne in vesele skupine ni bila težka naloga). Skupine so se lotile živahnega brainstorminga. Vzdušje je bilo polno sodelovalne energije, saj so si udeleženci izmenjavali ideje. Ena od skupin, ki je risala čelado, je preseгла pričakovanja in našla kar 18 alternativnih uporab. Našteli so načine uporabe, kot so cvetlični lonček, glasbeni instrument, likalnik za lase, skleda in številne druge. Raznolikost idej je bila dokaz izjemne ustvarjalnosti udeležencev. Zaradi velikega števila odličnih idej je bilo težko izbrati najboljšo.

Igra se je končala s spodbudo udeležencem, da razmislijo o pomenu ustvarjalnega reševanja problemov, premagovanju miselnih ovir in praktični uporabi teh spretnosti pri pobudah družbene odgovornosti podjetij v lesni industriji. Igra "Nenavadne uporabe vsakdanjih predmetov" v bistvu ni pokazala le iznajdljivosti udeležencev, temveč je tudi spodbudila sodelovalno miselnost, ki omogoča inovativno razmišljanje - miselnost, ki je nepogrešljiva na področju praks

družbene odgovornosti podjetij v lesni industriji.



Posebna pozornost je bila namenjena analizi najboljših praks, ki jih izvajajo podjetja v lesnem in pohištvenem sektorju na Poljskem. To sekcijo je vodil Dr. Paweł Kozakiewicz, izredni profesor. Predstavniki podjetja JAF so podrobno predstavili pobude družbene odgovornosti podjetij, ki jih izvaja njihovo podjetje, in zagotovili dragocen vpogled v svoje izkušnje. Udeleženci so izrazili veliko zanimanje za sodelovanje v dejavnostih družbene odgovornosti podjetij na lokalni, regionalni, nacionalni in evropski ravni.

Drugo srečanje se je začelo s predstavitvijo, katere namen je bil udeležence opremiti z znanjem, spretnostmi in motivacijo, ki so potrebni za vključevanje trajnostnih in družbeno odgovornih praks v temeljne dejavnosti podjetij v lesni industriji. Ta del je vodila Dr. Agnieszka Laskowska.

Med drugim so bili obravnavani splošno priznani okviri in standardi družbene odgovornosti podjetij, vključno s standardom ISO 26000. V predstavitvi je bilo pojasnjeno, kako ti standardi usmerjajo podjetja pri izvajanju pobud družbene odgovornosti podjetij in poročanju o njih.



Poudarjen je bil pomen preglednega poročanja, saj se od podjetij vse bolj pričakuje, da bodo svoja prizadevanja na področju družbene odgovornosti podjetij posredovala javnosti ter podrobno opisala svoje družbene in okoljske vplive. Takšno komuniciranje ne le izboljšuje podobo blagovne znamke podjetja, temveč tudi povečuje zvestobo strank in izboljšuje moralo zaposlenih.

Udeležencem je bilo predstavljeno spletno mesto poljske vlade, namenjeno podpori izvajanju strategij družbene odgovornosti podjetij. Poleg tega je bil predstavljen kratek videoposnetek, ki prikazuje zgledne prakse družbene odgovornosti podjetij na Poljskem.



To sekcijo sta vodila dr. Paweł Kozakiewicz, izredni profesor, in dr. Agnieszka Jankowska. Predstavitev je bila osredotočena na edinstvene izzive in priložnosti za izvajanje družbene odgovornosti podjetij v lesni industriji. Poudarek je bil na nujnosti vključevanja trajnosti v poslovne prakse in obravnavi posebnih okoljskih izzivov, s katerimi se sooča industrija.

Poudarjen je bil okoljski vpliv praks odgovornega pridobivanja virov, pri čemer je bilo prikazano, kako trajnostno pridobivanje virov ustreza ciljem družbene odgovornosti podjetij, saj zmanjšuje vpliv na okolje in spodbuja odgovorne gozdarske prakse. Vloga certifikatov, kot je FSC (Forest Stewardship Council), pri zagotavljanju, da lesni izdelki izvirajo iz odgovorno upravljanih gozdov, je bila močno poudarjena in o njej so udeleženci aktivno razpravljali.

Govorniki so poudarili tudi pomen kakovosti izdelkov v povezavi z družbeno odgovornostjo podjetij, ki odraža zavezanost zadovoljstvu strank in trajnosti izdelkov. Pojasnjeno je bilo, kako upoštevanje standardov kakovosti prispeva k družbeni odgovornosti podjetij, saj zmanjšuje količino odpadkov in povečuje zadovoljstvo strank.

Poleg tega je izobraževanje strank o kakovosti in trajnosti izdelkov bistven vidik vrednot družbene odgovornosti podjetij.

Med neformalno razpravo je podjetje delilo primere vsakodnevnih izzivov, s katerimi se srečujejo pri svojih strankah. Ta dialog je bil priložnost za skupno obravnavo in iskanje rešitev za nekatere od teh težav.



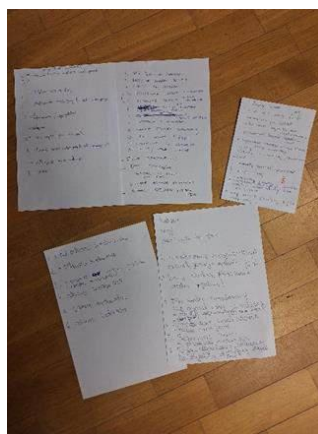
Drugi dan usposabljanja so potekale tudi zanimive igre, ki jih je vodila Dr. Monika Marchwicka. Prva dejavnost je bila igra, povezana z družbeno odgovornostjo podjetij, z naslovom "Ustvari popolno podjetje". Udeleženci so bili razdeljeni v štiri ekipe, vsaka pa je imela nalogo, da skupaj oblikujejo idealno podjetje, pri tem pa se osredotočijo na določeno področje družbene odgovornosti podjetij:

- Ekipa 1: Varstvo okolja
- Skupina 2: Človeški viri
- Skupina 3: Vključevanje invalidov
- Skupina 4: Lokalno sodelovanje

V vsaki skupini so udeleženci razmišljali o treh ključnih vidikih:

1. **Dejavniki, ki jih je treba upoštevati:** Katere elemente je treba upoštevati, da bi zagotovili delovanje podjetja v skladu z načeli družbene odgovornosti podjetij na določenem območju?
2. **Prednosti družbene odgovornosti podjetij:** Kakšne prednosti ima podjetje z vključevanjem načel družbene odgovornosti podjetij v svoje poslovanje?
3. **Družbeni vpliv:** Kako pobude podjetja za družbeno odgovornost podjetij pozitivno vplivajo na družbo?

Vsaka ekipa je pripravila kratko predstavitev, v kateri je predstavila pobude svojega podjetja za družbeno odgovornost podjetij in poudarila posebne ukrepe, ki jih je predlagala za dodeljeno področje. Igra se je zaključila z odprto razpravo, v kateri so bili udeleženci povabljeni k izmenjavi spoznanj, pridobljenih izkušenj in morebitne uporabe načel družbene odgovornosti podjetij v resničnem svetu. Razpravljali so tudi o rešitvah na področju družbene odgovornosti podjetij, ki so jih njihova podjetja že izvedla.



V drugi igri z naslovom "TOP 10" so morali udeleženci uganiti 10 najboljših podjetij, ki so znana po izjemnem ugledu na področju družbene odgovornosti podjetij in vodstvu na področju družbeno odgovornih poslovnih praks. Ta igra ni bila zasnovana kot preizkus znanja o teh družbeno odgovornih velikanih, temveč kot izobraževalno orodje za spodbujanje ozaveščenosti in spoštovanja podjetij, ki pozitivno vplivajo na svet. Seznam TOP 10 podjetij je bil sestavljen iz člankov revije Forbes, objavljenih v letih 2012, 2013 in 2019, v katerih je bilo izpostavljenih deset podjetij z najboljšim ugledom na področju družbene odgovornosti podjetij.

Ob koncu usposabljanja so udeleženci izpolnili ankete o družbeni odgovornosti podjetij, pri čemer je sodelovalo 27 zaposlenih v JAF. Anketa je pokazala, da JAF deluje v zasebnem sektorju in zaposluje od 50 do 250 oseb. Za upravljanje človeških virov skrbi direktor podjetja ali vodstvena ekipa.

V razdelku o dejavnih zaposlovanja je večina anketirancev (90 %) navedla, da podjetje trenutno ne zaposluje invalidov, migrantov, beguncev ali drugih posebej ranljivih skupin. Na vprašanje o pomembnosti različnih dejavnikov pri zaposlovanju invalidov je 22 zaposlenih (82 % anketirancev) navedlo, da so zelo pomembna naslednja vprašanja: predhodne izkušnje z zaposlovanjem invalidov, zavezanost delodajalca družbeno odgovornim praksam in sposobnost invalida, da izpolnjuje strokovne zahteve delovnega mesta.

Poleg tega je 14 zaposlenih (52 % anketirancev) izrazilo mnenje, da delodajalci pogosto oklevajo pri zaposlovanju invalidov zaradi pomanjkanja informacij o tem, kje najti primerne kandidate, nepoznavanja razpoložljivih storitev strokovnega svetovanja in podpore ter nezadostnega poznavanja uspešnih praks in pozitivnih izkušenj drugih delodajalcev, ki so zaposlili invalide.

Sedemnajst zaposlenih (63 % anketirancev) je opredelilo ključne potencialne koristi zaposlovanja invalidov za organizacijo, vključno z večjim ugledom pri poslovnih partnerjih, strankah in lokalni skupnosti ter boljšim vzdušjem na delovnem mestu in večjo povezanostjo med zaposlenimi, ko zadržijo delavce invalide.

V tretjem delu ankete so zaposleni odgovarjali na vprašanja o konceptu družbene odgovornosti podjetij. Zlasti 23 zaposlenih (85 % anketirancev) je navedlo, da so vse značilnosti družbene odgovornosti podjetij, navedene v raziskavi, pomembne (ocena 4) ali zelo pomembne (ocena 5). Anketiranci so kot posebej pomembne izpostavili naslednje lastnosti družbene odgovornosti podjetij: krepitev ugleda podjetja, zadovoljstvo zaposlenih, spoštovanje človekovih pravic, poštena obravnava dobaviteljev in potrošnikov, upoštevanje povratnih informacij zaposlenih, večja dobičkonosnost in skrb za okolje. Približno 78 % anketiranih zaposlenih (21 posameznikov) se je strinjalo (ocena 4) ali močno strinjalo (ocena 5) s trditvami, ki poudarjajo, da je podjetje družbeno odgovorno, če spoštuje dostojanstvo vseh tržnih deležnikov, spodbuja inovacije za konkurenčno prednost, prispeva k učinkovitosti in ugledu ter sodeluje s širšo skupnostjo s podporo izobraževanju, športu, kulturi in drugim.



Poleg tega je 21 zaposlenih (78 % anketirancev) menilo, da so donatorske/sponzorske dejavnosti (na področju športa, glasbe in kulture), podpora projektom, namenjenim mladim, in spodbujanje razvoja človeškega kapitala pomembne (ocena 4) ali zelo pomembne (ocena 5) vloge za podjetje.

Naslednji del ankete je preučeval odnos do zaposlenih. Veliko 25 anketirancev (93 %) je menilo, da so vse značilnosti podjetja, navedene v vprašanju 12, pomembne ali zelo pomembne, vključno z:

- Varnost zaposlitve
- Spoštovanje človekovih pravic
- Poslovna rast in maksimiranje dobička
- Spodbujanje napredovanja žensk
- Odnos do žensk, etničnih manjšin in invalidov pri zaposlovanju
- Ozaveščanje in vključevanje zaposlenih
- Razvoj odnosov z dobavitelji in potrošniki
- Varnost in zdravje na delovnem mestu
- Ustrezni delovni pogoji
- Pravično obravnavanje zaposlenih
- Poleg tega se je 22 zaposlenih (82 % anketirancev) strinjalo (ocena 4) ali močno strinjalo (ocena 5) s trditvami, da njihov delodajalec:
  - zaposluje posameznike iz socialno prikrajšanih skupin.
  - zagotavlja enake možnosti za izobraževanje, usposabljanje in poklicno napredovanje.
  - posvetovanje z osebjem o pomembnih poslovnih zadevah.
  - spodbuja družbeno aktivnost zaposlenih (v kulturi, športu itd.) in nudi ustrezne delovne pogoje.
  - spoštuje dostojanstvo in ugled vseh zaposlenih v svojih dejavnostih.



Naslednji del ankete je bil namenjen odnosu zaposlenih do podjetja. Dvajset zaposlenih (74 % anketirancev) je izrazilo ponos, da so del organizacije, radi se pogovarjajo o svojem podjetju s prijatelji, znanci in družino ter je nameraval ostati v podjetju vsaj še dve leti. Prav tako so imeli pozitivno mnenje o svojem podjetju, bili so pripravljeni vložiti dodaten trud v podporo njegovi rasti, priporočali so ga kot dobro delovno mesto in čutili



močan občutek pripadnosti.

Na vprašanje o splošni uspešnosti podjetja se je 21 zaposlenih (78 % anketirancev) strinjalo (ocena 4) ali močno strinjalo (ocena 5), da delodajalec ceni prispevke zaposlenih, kar spodbuja občutek povezanosti s podjetjem. Strinjali so se tudi, da družbeno odgovoren pristop do zaposlenih vodi do dolgoročnih pozitivnih rezultatov za podjetje, priznali so, da je zadovoljstvo zaposlenih ključnega pomena za uspeh podjetja, in cenili podporo podjetja pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja zaposlenih.

V drugem delu raziskave je bila proučena vloga družbene odgovornosti podjetij v času gospodarskih kriz. Veliko 22 zaposlenih (82 % anketirancev) se je strinjalo (ocena 4) ali popolnoma strinjalo (ocena 5) z naslednjimi trditvami:

- Podjetje zaposluje večinoma stalno osebje.
- spoštuje človekove pravice.
- ponuja enake možnosti za izobraževanje, usposabljanje in poklicno napredovanje.
- Prisluhne predlogom zaposlenih.
- spodbuja zdravje in varnost na delovnem mestu.
- ohranja poštenost do dobaviteljev in potrošnikov.
- Kljub gospodarski krizi podjetje še naprej daje prednost dobremu počutju zaposlenih, saj se zaveda, da bo motivirano osebje po krizi zelo iskano.
- Zagotavlja primerne delovne pogoje.

Povratne informacije zaposlenih v JAF odražajo zelo pozitivno mnenje o prizadevanjih podjetja na teh področjih. V zvezi z demografskimi podatki je odgovorilo 17 zaposlenih (63 %), od tega 9 moških in 8 žensk. Po starosti so bili 3 zaposleni stari od 23 do 35 let, 6 zaposlenih, starih od 35 do 45 let, in 8 zaposlenih, starih od 45 do 55 let. Kar zadeva izobrazbo, je imelo 14 udeležencev visokošolsko izobrazbo, 2 sta imela končano srednjo šolo, 1 pa univerzitetno izobrazbo. Od 17 anketirancev jih je imelo 9 več kot 10 let delovnih izkušenj, 3 manj kot 5 let delovnih izkušenj, 4 pa med 5 in 10 let delovnih izkušenj.

Usposabljanje se je zaključilo s slavnostno zaključno slovesnostjo, na kateri so udeleženci podali povratne informacije o tečaju, prejeli pa so tudi potrdila o opravljenem usposabljanju.



S pomočjo coachingov je podjetje JAF lahko sprostito svoj polni potencial, kar mu je omogočilo premagati obstoječe ovire, razširiti območje udobja in bolje razumeti tako svoje notranje delovanje kot potrebe zunanjega okolja. To izboljšano zavedanje podjetju JAF omogoča, da se učinkoviteje odziva na te potrebe. Podatki, zbrani v okviru delovnega paketa 4 od projektnih partnerjev, so se izkazali za zelo dragocene. Pomembno je, da je JAF od takrat sprejel pomembne ukrepe za

nadaljnjo krepitev svoje zavezanosti družbeni odgovornosti podjetij in razširil obseg svojih pobud za družbeno odgovornost podjetij.

## 4. Faza coachinga v Sloveniji

### WIC

Treningi so potekali 12., 13. in 19. septembra 2024 v Ljubljani. Delavnica je potekala prek platforme ZOOM, v treh dneh pa je bilo skupaj opravljenih 20 ur coachinga. Srečanji so se udeležili predstavniki Lesarskega grozda Slovenije, med njimi Mateja Habjan in Bernard Likar.

Prvi dan faze coachinga so sodelovali trije udeleženci iz različnih podjetij:

- **M Sora** - M Sora je delniška družba, ustanovljena leta 1948, ki se je prvotno ukvarjala z nabavo kmetijskih in gozdarskih proizvodov. Sčasoma je podjetje sprejelo nove tehnologije in metode ter razvilo okolju prijazen poslovni model. Danes je podjetje M Sora znano po svojih inovativnih lesenih oknih, drsnih vratih in po meri izdelanih standardnih vratih. Ti izdelki brezhibno dopolnjujejo različne arhitekturne sloge, hkrati pa sodobnim stavbam dodajajo poseben pečat.
- **Lumar IG** - Lumar IG je vodilni slovenski proizvajalec skoraj ničenergijskih stavb (NZEB). Njihova filozofija se osredotoča na ustvarjanje novih trendov in visokokakovostnih stavb, ki nudijo največje bivalno udobje ob minimalnem vplivu na okolje ter zagotavljajo najboljše razmerje med ceno in kakovostjo.
- **Marles Hiše Maribor** - Marles Hiše Maribor je najstarejši in največji slovenski proizvajalec montažnih objektov. Z več kot 70-letnimi izkušnjami so zgradili več kot 27.000 individualnih stavb ter več kot 400 vrtcev in šol. Marles ima strateško vlogo pri razvoju montažne gradnje, saj sodeluje z raziskovalnimi ustanovami, konkurenčnimi industrijskimi podjetji in poslovnimi partnerji.
- **Rihter** - Podjetje Rihter je specializirano za proizvodnjo nizkoenergijskih in skoraj ničenergijskih montažnih hiš po meri. Vsaka Rihterjeva hiša je edinstveno prilagojena strankinim specifikacijam, kar zagotavlja, da vsaka stavba, ne glede na vrsto, izpolnjuje individualne potrebe in želje stranke.
- Ta srečanja so omogočila pomembne izmenjave med vodilnimi v panogi in udeleženci usposabljanja ter se osredotočila na inovacije in trajnost v gradbeništvu in lesni industriji.
- 

Trening je obravnaval vprašanja, povezana z družbeno odgovornostjo podjetij, in je temeljil na gradivu, razvitem v okviru delovnega paketa 4, skupaj z viri za usposabljanje, ki jih je zagotovil trener.

Pred začetkom faze coachinga je bil udeležencem razdeljen vprašalnik za oceno njihovega začetnega razumevanja družbene odgovornosti podjetij. Srečanje se je začelo z uradno dobrodošlico g. Bernarda Likarja. Sledila je kratka predstavitev ciljev in dosežkov projekta ALLVIEW.

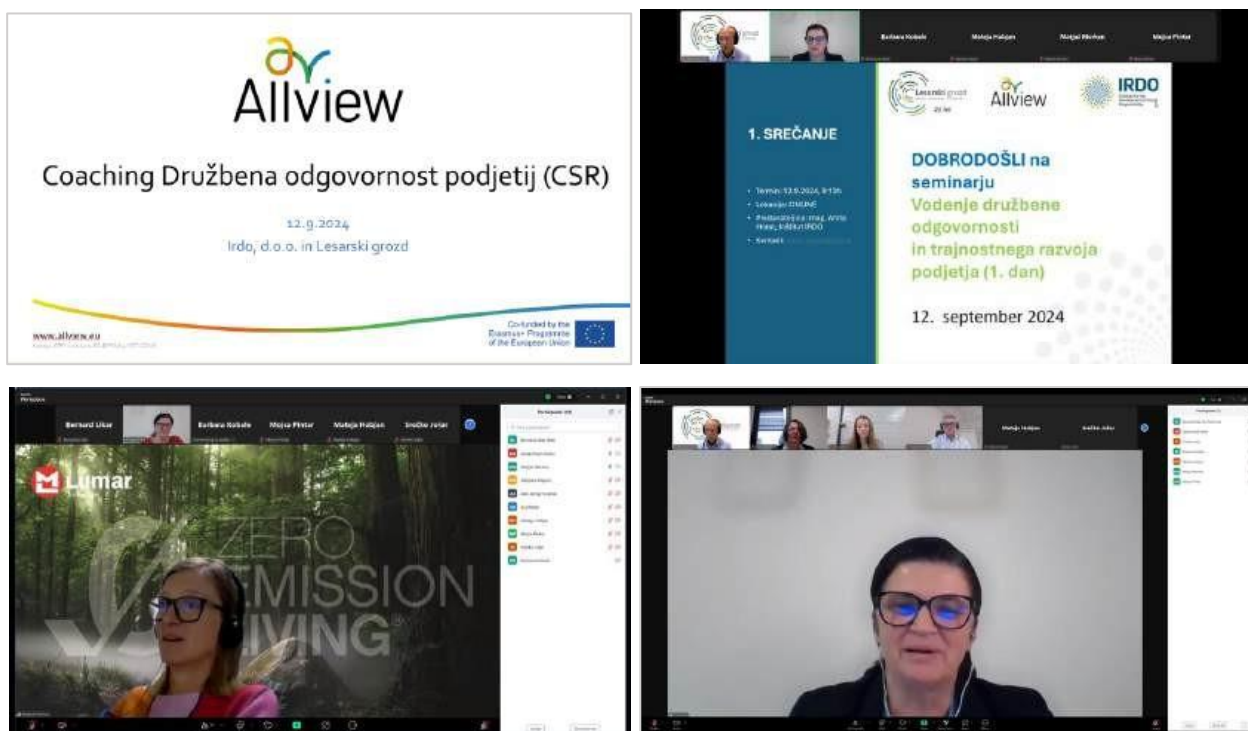
Vsak udeleženeec se je nato predstavil s svojim imenom, delovnim mestom, poklicnim ozadjem in hobiji, kar je predstavitvi dalo osebno noto.

Na srečanju so udeleženci dogovorili o tem, kako bo potekal proces coachinga:

1. Udeleženci so se lahko odločili, da se bodo udeležili usposabljanja brez izpitov ali domačih nalog, ob zaključku usposabljanja pa bodo prejeli potrdilo o udeležbi.

- Udeleženci so se lahko odločili tudi za bolj strukturirano pot, ki je vključevala tri domače naloge in izpit. Tisti, ki bi ga opravili, bi poleg potrdila o udeležbi prejeli tudi dodatno potrdilo z naslovom "Vodja za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj (1. stopnja)".

Ta prilagodljiv pristop je udeležencem omogočil, da se vključijo v proces coachinga glede na želeno stopnjo zavezanosti in zelene rezultate.



Po pozdravnem delu je sledila predstavitev projekta ALLVIEW, ki jo je pripravil Bernard Likar in v kateri so bili poudarjeni njegovi glavni cilji. Predstavljena je bila tudi platforma ALLVIEW, prostor, ustvarjen za povezovanje ljudi iz lesne industrije. Udeleženci so bili spodbujeni, da raziščejo platformo. Kot vir informacij je bila udeležencem predstavljena spletna stran ALLVIEW z vsemi poročili.

Po predstavitvi projekta in udeležencev je spregovorila trenerka Anita Hrast. Prvi dan faze coachinga so udeleženci spoznali:

- Kaj je družbena odgovornost podjetij in kaj trajnostni razvoj - osnovni pojmi in opredelitve, kakšne so koristi, primeri,
- Zgodovinski in teoretični oris koncepta družbene odgovornosti podjetij
- Globalne politike in politike EU
- Spremenjena zakonodaja in nove zahteve za podjetja



Vsebini je sledila razprava z udeleženci.

Srečanje se je začelo s predstavitvijo, ki je udeležencem omogočila pridobivanje znanja, veščin in motivacije za vključevanje trajnostnih in družbeno odgovornih praks v osnovno poslovanje podjetja v lesni industriji. Tudi ta del je vodila trenerka Anita Hrast.

Na tem srečanju so udeleženci spoznali:

- a) Kako razviti strategijo družbene odgovornosti podjetij
- b) Raziskovanje in opredelitev načrta družbene odgovornosti podjetij (opredelitev ključnih vprašanj, vključevanje zainteresiranih strani)
- c) Postavite jasne cilje (kratko-, srednje- in dolgoročni cilji, usklajeni s poslovno strategijo).
- d) Razvoj strategije (oblikovanje podrobnega načrta, primerjalna analiza in najboljše prakse)
- e) Izvajanje (notranje komuniciranje, zunanja partnerstva)
- f) Spremljanje in poročanje (spremljanje napredka, pregledno poročanje)
- g) Pregledovanje in izboljševanje (nenehno izboljševanje)
- h) Kako o tem poročati in obveščati znotraj in zunaj podjetja.

Notranja komunikacija	Zunanja komunikacija
Redne posodobitve (Intranet in novičke, srečanja)	Preglednost in poročanje (Letni CSR poročila, revizije tretjih oseb)
Vključenost zaposlenih (Delavnice in usposabljanja, mehanizmi za povratne informacije)	Digitalni in družbeni mediji (kampanje socialnih medijev, posodobitve spletnega mesta)
Vizualna komunikacija (infografike in nadzorne plošče)	Tisk in odnosi z javnostmi (Sporočila za javnost, medijska partnerstva)
	Sodelovanje z zainteresiranimi stranmi (Skupni dogodki, Ankete in povratne informacije)

1. Kako usposobiti osebje podjetja za upravljanje družbene odgovornosti podjetij in trajnostnega razvoja
2. Kako oblikovati projektno skupino in strateško graditi družbeno odgovornost podjetij ter s tem trajnostni razvoj znotraj in zunaj podjetja
3. Vse o SROI
4. Ključna načela SROI - vključevanje zainteresiranih strani, razumevanje sprememb, vrednotenje stvari, ki so pomembne, vključevanje le tistega, kar je pomembno, ne pretiravajte z zahtevami, transparentnost, preverjanje rezultata
5. Koraki za izvedbo analize SROI - določitev obsega in deležnikov, načrtovanje rezultatov, dokazovanje rezultatov in določanje njihove vrednosti, določitev učinka, izračun SROI, poročanje, uporaba in vključitev:
6. Prednosti SROI - izboljšano odločanje, izboljšana odgovornost
7. Izzivi SROI - zbiranje podatkov, dodeljevanje finančnih približkov, intenzivnost virov:



Tretji del coachinga se je začel s kratkim povzetkom prejšnjih WS. Na zadnjem treningu so udeleženci predstavili tudi svoje domače naloge. Vsak udeleženec je moral predstaviti stanje na področju družbene odgovornosti podjetij v svojem podjetju. Glavna tema je bila:

1. CSR v skladu z ISO26000 z njihovega praktičnega vidika (upoštevali so primer dobre prakse iz organizacije ali od nekoga drugega).
2. Položaj vodje CSR in trajnostnega razvoja: pripraviti so morali opis in strukturo položaja, kam v organizaciji naj bi ga umestili - situacija je bila opisna (realna ali vizija v prihodnosti), lahko so opisali tudi tuj primer (slovenska ali tuja praksa)
3. Analiza letnega poročila o trajnostnem razvoju in CSR - predstaviti je bilo treba strukturo (kazalo) poročila, povezavo in orodja, ki jih uporabljajo (npr. standardi GRI ...), in ali so v poročilu zajeti vsi ključni vidiki ESG (okolje, družba, upravljanje) ter predlagati izboljšave.

Spoznali so tudi:

- Standarde in smernice za trajnostno poročanje - ISO 26000 (2010), Agenda 2030
- Standard GRI (2021), pobuda UN Global Compact, smernice OECD, ESG, TCFD, SBTi (iz preteklosti)
- Opredelitev družbene odgovornosti v standardu ISO26000:2010
- Smernice OECD
- Izjava MOD
- Načela Globalnega dogovora ZN
- Globalni dogovor Združenih narodov
- Direktiva o poročanju o nefinančnih kazalnikih za velike družbe - glavne zahteve direktive
- GRI - Globalna pobuda za poročanje - Globalni standardi za trajnostne vplive
- EFQM

Udeleženci so se seznanili z organizacijami in projekti, ki spodbujajo razvoj družbene odgovornosti v Sloveniji, ter z drugimi organizacijami, ki sodelujejo pri načrtovanju in izvajanju družbene odgovornosti ter jo spodbujajo med svojimi člani.

Delavnica je potekala interaktivno s sodelovanjem udeležencev. Opraviti so morali timsko delo, zato so bili razdeljeni v skupine, v katerih so 20 minut razpravljali o:

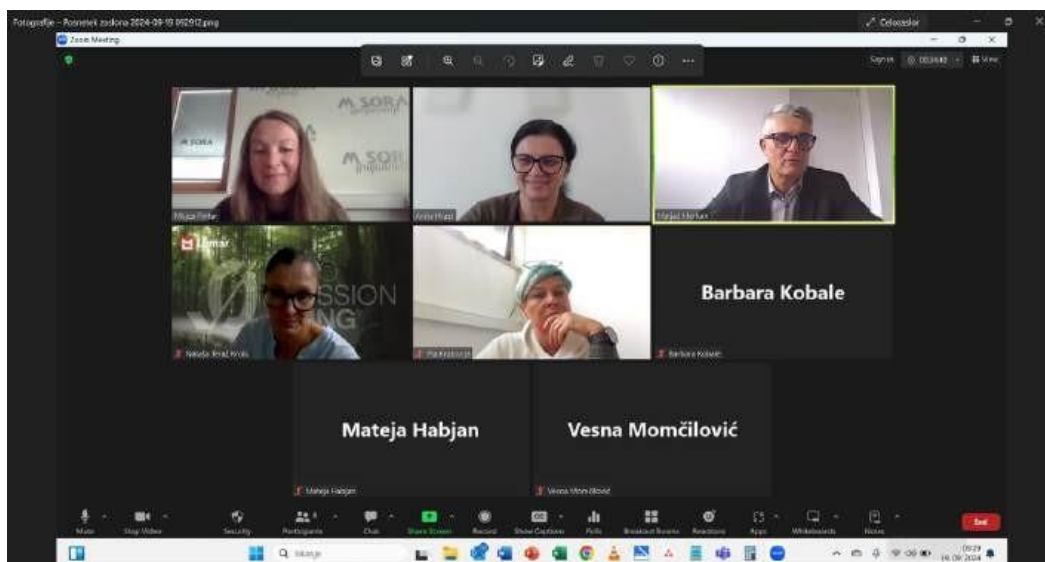
1. Kdo v podjetju je odgovoren za pripravo letnega poročila o DO in TR (funkcija)?
2. Kakšno vsebino ima običajno poročilo v okviru ESG?
3. Kako poteka postopek zbiranja podatkov in preverjanja njihove pristnosti?
4. Kdo in kako sodeluje?
5. Koliko časa traja postopek in koliko virov je potrebnih?
6. Kako obsežno je poročilo zdaj in kakšen naj bi bil njegov obseg v prihodnosti?
7. Komu, kako in kdaj se posredujejo informacije iz letnega poročila?

Sledilo je poročanje vsake skupine.

Razpravljali so tudi o trajnostnem razvoju in stebrih, ki ga sestavljajo (okoljski, socialni in gospodarski). Spoznali so tudi koncept ESG.

Predstavljeni so jim bili tudi primeri dobrih praks na področju poročanja o družbeni odgovornosti podjetij ter obvezni standardi za mala in srednje velika podjetja (zakaj so ti pomembni). Na samem koncu delavnice je trener udeležencem pokazal, kako izvajati poročanje (časovni okvir za pripravo trajnostnega poročila, PRIMER odgovornosti za trajnostno upravljanje in pripravo poročila, kakšne so koristi in vrednost poročanja).

Tudi to sekcijo je vodila trenerka Anita Hrast.



Ob koncu faze coachinga se je 6 udeležencev odločilo, da bodo opravili izpite za pridobitev certifikata IRDO na ravni 1 (vodja družbene odgovornosti in trajnostnega razvoja podjetij).





Za vsa usposabljanja je bilo za vsak dan pripravljeno ustrezno gradivo, ki je bilo razdeljeno udeležencem. Hkrati jim je bilo glede na njihove potrebe zagotovljeno skupinsko in individualno svetovanje o vključevanju družbene odgovornosti podjetij in trajnostnega razvoja v njihovo poslovanje. Na usposabljanju je sodelovalo 12 oseb iz 5 podjetij.

Z vprašalnikom na začetku in koncu usposabljanja ter z oceno tekočega dela med usposabljanjem smo od udeležencev pridobili zelo koristne povratne informacije, ki smo jih povzeli v naslednjih ugotovitvah:

- Nekateri udeleženci dobro poznajo družbeno odgovornost podjetij in trajnostni razvoj, drugi manj.
- Tisti, ki so že poznali to področje, so dobili dodatne vsebine, ki jih prej niso poznali, zlasti širši vpogled v mednarodne dokumente, zakonodajo in najnovejše standarde ter njihovo uporabo v praksi.
- Udeleženci poročajo, da sta jim svetovanje in usposabljanje odprla obzorje vprašanj trajnosti in družbene odgovornosti, ki jih je treba vključiti v njihovo poslovanje. Tudi če so nekatere vsebine že poznali, so dobili konkretne informacije o tem, kako jih uresničiti v praksi.
- Mnogi med njimi so šele med usposabljanjem ugotovili, da v podjetju potrebujejo koordinatorja za trajnostni razvoj, in se med usposabljanjem odločili, da bodo v ta namen pripravili vse potrebno, vzpostavili in usposobili takšno osebo za delo na tem področju.
- Nekateri so se odločili, da bodo razširili projektno skupino za trajnostni razvoj podjetja.
- Vsi udeleženci so bili z usposabljanjem zadovoljni in so dejali, da so dobili več, kot so pričakovali. Zlasti številna gradiva, ki so jih lahko po usposabljanju brezplačno prenesli prek internega usposabljanja za svoje sodelavce in vodstvo.
- Opozorili so, da bi bilo koristno pripraviti tudi povzetke teh tem za vodstvene delavce in sodelavce, da bi jih najprej poskušali ozavestiti o pomenu te teme, nato pa bi jih usposobili za delovanje v tem duhu v njihovih podjetjih.

Vsekakor bodo na tem področju delali še naprej, saj so ugotovili, da so za to potrebni kompetentni ljudje in obsežno strokovno znanje ter več sodelavcev, ki sodelujejo pri izvajanju trajnostnega razvoja v podjetjih.



## 5. Faza treniranja v Španiji

### AMBIT

AMBIT je v sodelovanju z drugimi pomembnimi regionalnimi subjekti izvajal coaching ALLVIEW v okviru regionalne pobude, katere cilj je podpirati izvajanje praks družbene odgovornosti podjetij v katalonskih podjetjih iz pohištvnega sektorja.

Skupni treningi so potekali na naslednje datume:

- 21/11/2023
- 12/12/2023
- 9/01/2024
- 23/01/2024
- 6/02/2024
- 20/02/2024

Poleg zgoraj omenjenih skupnih sestankov je AMBIT (ob podpori R4S) organiziral in izvedel posebne in prilagojene coachinge za izvedbo posebne analize stanja v sektorju (dva sestanka z vsakim podjetjem) in njihovega posebnega stanja ter obstoječih težav in praks (en razgovor s podjetji, posamezno ali skupaj). Nazadnje so bile organizirane dodatne podporne personalizirane seje za izpopolnitev rešitev in dejavnosti, opredeljenih na prejšnjih sejah.

Spodaj je seznam podjetij, ki so se pridružila in zaključila coaching:

ESTILUZ

Euro Gradbena tehnologija

CUMELLAS / BARCELONA RUGS

FARO

GARCIA FAURA

ROS<sub>1</sub>

NOMON

INEDIT

BELLAPART

R&G OBLIKOVANJE

KOVIN KAVE HOME

AMBIT je neposredno usposabljal zgoraj navedena podjetja, saj so člani grozda AMBIT, poleg teh podjetij pa je bilo še 6 podjetij iz industrije razsvetljave, ki jih je usposabljal drug katalonski grozd, osredotočen samo na ta sektor.

Razpravljali so o vprašanjih, povezanih z družbeno odgovornostjo podjetij. Srečanje je temeljilo na naslednjih pripravljenih gradivih v okviru WP4 in z gradivom za usposabljanje trenerja. AMBIT je poudaril, da splošni cilj tega coachinga ni bil le preizkusiti in uporabiti gradiva, pripravljenega v okviru projekta ALLVIEW. Cilj podjetja AMBIT je bil tudi konkretno vplivati na sposobnost sodelujočih podjetij, da razumejo in izvajajo prakse družbene odgovornosti podjetij na kratki, srednji in dolgi rok.

Zato smo v različnih fazah trenerjev uporabili dodatne vire in ključno podporo zunanjega svetovalnega podjetja, specializiranega za družbeno odgovornost podjetij in certifikat B-Corp, ki predstavlja obstoječi najvišji standard za doseganje in dokazovanje izvajanja strategij in pobud družbene odgovornosti podjetij.

Podrobni cilji teh treningov so bili naslednji:



- razmislek o družbeni odgovornosti podjetij kot strateškem in transversalnem elementu poslovanja.
- ustvarjanje.
- prepoznati družbene in okoljske probleme, ki spremljajo sektor pohišstva.
- ugotavljanje položaja podjetij v sektorju in usmerjanje procesa preoblikovanja.
- opredelitev in prednostno razvrstitev pobud družbene odgovornosti podjetij, ki jih bo spodbujal grozd.
- ustvarjanje mreže in zavezništev med podjetji, ki sodelujejo v projektu.

Coaching je potekal v štirih različnih in dopolnjujočih se fazah, v katerih so strokovnjaki podjetij sodelovali na skupnih sejah (v prisotnosti), druge pa so bile individualne, prilagojene in spletne.

V spodnji preglednici je celoten seznam in število sestankov s podjetji.

#### FASES DE TREBALL

El projecte contempla quatre fases, a les quals s'ha anat desenvolupant el projecte i contingut d'aquest document:

Fases	Fase 1: Set – Oct '23	Fase 2: Oct – Nov '23	Fase 3: Nov '23 – Feb '24	Fase 4: Feb '24
Resultats	Anàlisi sectorial	Identificació de les problemàtiques del sector	Diagnòstic de les problemàtiques al sector	Ideació de les potencials solucions per abordar les problemàtiques
Recursos	Contextualització del sector per entendre'n la seva realitat, reptes, oportunitats i iniciatives actuals.	Identificació de <b>4 problemàtiques</b> que estan <b>més presents</b> al sector.	Definició del <b>punt de partida</b> de les empreses del clúster i dels <b>recursos</b> proposats pels clústers per fer-hi front.	Llistat de <b>propostes per abordar les problemàtiques</b> sectorials i transversals identificades, de forma individual (a nivell empresa) i col·lectiva (des del clúster).
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentació aportada pels clústers i <b>anàlisi</b> sectorial</li> <li>• <b>2 entrevistes</b> amb els clústers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>1 sessió de treball</b> amb les empreses participants</li> <li>• <b>8 entrevistes</b> a empreses dels clústers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>4 sessions d'avaluació</b> amb les empreses participants</li> <li>• <b>Compleció</b> de les eines d'avaluació (BIA) per part de les empreses participants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Benchmark</b> de bones pràctiques en generació de valor compartit</li> <li>• <b>1 sessió de socialització</b> del projecte</li> </ul>
	26 Setembre '23	24 Octubre '23	21 Novembre '23 12 Desembre '23	9 Gener '24 6 Febrer '24
				20 Febrer '24



V prvi fazi je bila izvedena splošna sektorska analiza s poudarkom na glavnih trendih, izzivih, grožnjah in priložnostih pohišvenega sektorja na regionalni ravni ob upoštevanju evropskih in svetovnih trendov. Ta naloga je pomagala kontekstualizirati podjetja v sektorju, da bi razumela njegovo realnost, izzive, priložnosti in trenutne pobude.

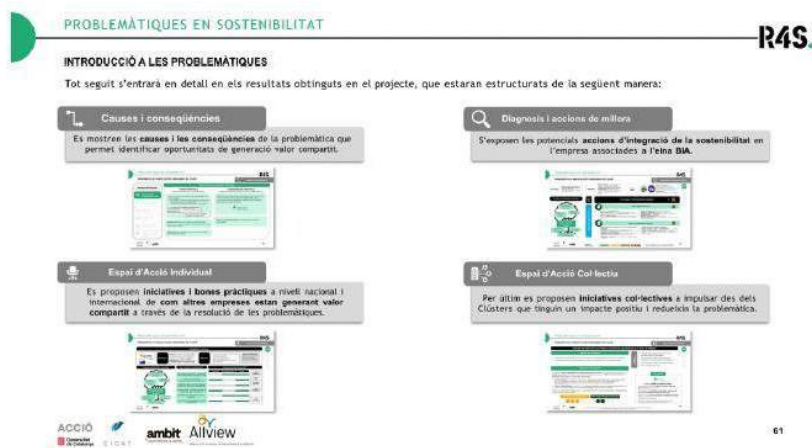
Med tem procesom je svetovalno podjetje (R4S) zbralo informacije od AMBIT-a in se z nami sestalo na različnih sestankih, da bi bolje razumelo trenutne razmere. Nato smo imeli vsi skupaj sestanke s podjetji, da bi prejeli njihove prispevke in bolje razumeli splošno stanje tudi z njihovega vidika. Podjetja so imela dva razgovora z AMBIT in R4S.

Skupno zasedanje v tej fazi je trajalo približno 4 ure, skupno zasedanje s podjetji pa približno 2 uri, skupaj 6 ur za vsako podjetje.

Druga faza postopka je bila namenjena opredelitvi štirih najbolj kritičnih problemov, povezanih s trajnostjo, ki jih imajo vključena podjetja v tem sektorju. Rezultati so pomagali usmeriti pozornost v naslednje faze

na tistih vidikih in področjih, ki so jih podjetja opredelila kot najbolj kritične za obravnavo. Rezultati tega procesa so trenerjem pomagali učinkovito opredeliti, kako in na katerih področjih praks družbene odgovornosti podjetij bi si morala podjetja prizadevati za uspešno izvajanje prilagojene strategije družbene odgovornosti podjetij.

Referenčna shema analize je bila naslednja:



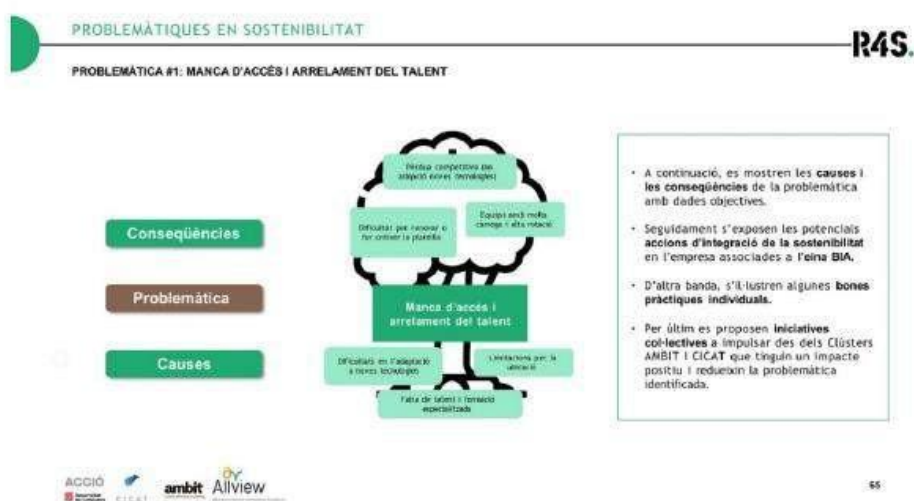
Ugotovljena so bila naslednja štiri področja, za vsako od njih pa je bila, kot je razvidno iz spodaj priloženega gradiva za usposabljanje, opravljena analiza težav, vzrokov in posledic ter podrobna analiza praktičnih težav.

- Pomanjkanje dostopa do talentov in ohranjanje.
- Težave pri upravljanju sprememb in komunikaciji.

- Onesnaževanje s prometom.
- Intenzivna uporaba virov.

To je bilo opravljeno za vsako od štirih območij z uporabo sheme problemov dreves, kot je razvidno iz spodnjih diapozitivov:

- Pomanjkanje dostopa do nadarjenih in ohranjanje nadarjenosti.



- Težave pri upravljanju sprememb in komunikaciji

**PROBLEMÀTIQUES EN SOSTENIBILITAT** **R4S.**

**PROBLEMÀTICA #2: DIFICULTAT EN LA GESTIÓ I COMUNICACIÓ DEL CANVI**

**Conseqüències**

**Problemàtica**

**Causes**

- A continuació, es mostren les **causes** i les **conseqüències** de la problemàtica amb dades objectives.
- Seguidament s'exposen les potencials **accions d'integració de la sostenibilitat** en l'empresa associades a l'eina BIA.
- D'altra banda, s'hi llustren algunes **bones pràctiques individuals**.
- Per últim es proposen **iniciatives col·lectives** a impulsar des dels Clústers AMBIT i CICAT que tinguin un impacte positiu i redueixin la problemàtica identificada.

78

- Onesnaževanje s prometom.

**PROBLEMÀTIQUES EN SOSTENIBILITAT** **R4S.**

**PROBLEMÀTICA #3: CONTAMINACIÓ DEL TRANSPORT**

**Conseqüències**

**Problemàtica**

**Causes**

- A continuació, es mostren les **causes** i les **conseqüències** de la problemàtica amb dades objectives.
- Seguidament s'exposen les potencials **accions d'integració de la sostenibilitat** en l'empresa associades a l'eina BIA.
- D'altra banda, s'hi llustren algunes **bones pràctiques individuals**.
- Per últim es proposen **iniciatives col·lectives** a impulsar des dels Clústers AMBIT i CICAT que tinguin un impacte positiu i redueixin la problemàtica identificada.

80

- Intenzivna uporaba virov.



PROBLEMÀTIQUES EN SOSTENIBILITAT

PROBLEMÀTICA #4: ÚS INTENSIU DELS RECURSOS

R4S.

- Conseqüències
- Problemàtica
- Causas



- A continuació, es mostren les **causes i les conseqüències** de la problemàtica amb dades objectives.
- Seguidament s'exposen les potencials **accions d'integració de la sostenibilitat** en l'empresa associades a **Feina BIA**.
- D'altra banda, s'hi llustren algunes **bones pràctiques individuals**.
- Per últim es proposen **iniciatives col·lectives** a impulsar des dels Clusters **AMBIT i CICAT** que tinguin un impacte positiu i redueixin la problemàtica identificada.





Skupne seje v tej fazi so trajale približno 2 uri, seje s podjetji pa približno 1 uro, skupaj torej 3 ure za vsako podjetje. Naslednja slika je bila posneta s posnetkom zaslona med zasedanjem 21. novembra 2023.

Cilj te tretje faze je bil ugotoviti stopnjo zrelosti vključenih podjetij glede na prakse družbene odgovornosti podjetij in s tem omogočajo opredelitev izhodišča za podjetja, da oblikujejo svojo strategijo družbene odgovornosti podjetij in nato izvajajo ustrezne povezane dejavnosti.

Ta faza je pripomogla tudi k ustrezni opredelitvi razpoložljivih virov, ki bi lahko predstavljali najpomembnejše za njihovo uporabo v procesu. Sodelujoča podjetja so izpolnila orodja za ocenjevanje (BIA), ki so pomagala ustrezno zbrati prilagojene in podrobne informacije.

Ta faza je zagotovo predstavljala ključni del procesa in je zajemala večino časa faze usposabljanja in coachinga. Vključevala je 4 skupna ocenjevanja s sodelujočimi podjetji in nato različna osebna srečanja z vsakim od njih.

Skupna zasedanja v tej fazi so trajala približno po 2 uri, skupaj torej 8 ur. Seje s posameznimi podjetji so trajale približno 2 uri. Skupno najmanj 10 ur usposabljanja za vsako podjetje.

Naslednja slika je bila posneta s posnetkom zaslona med spletno sejo 6. februarja 2024.



Na podlagi rezultatov prejšnjih analiz in faz so bili v četrti fazi podjetjem predloženi predlogi za reševanje ugotovljenih sektorskih in medsektorskih težav, in sicer individualno (na ravni podjetja) in kolektivno (iz grozda). Prikazane so bile različne dobre prakse družbene odgovornosti podjetij, tako da so lahko podjetja na podlagi svojih posebnosti in razmer opredelila najprimernejše za izvajanje.

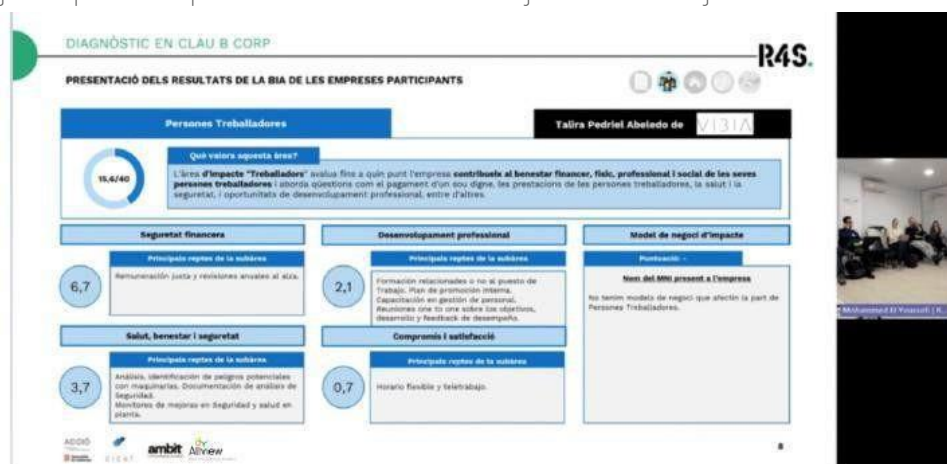
Dobre prakse ALLVIEW so bile uporabljene za boljše razumevanje sodelujočih podjetij na podlagi resničnih poslovnih primerov. Te dobre prakse so predstavljale navdihujoč vir vhodnih podatkov za podjetja, ki jih bodo lahko ponovila v skladu s svojimi značilnostmi in ko se bodo pojavile ustrezne priložnosti in pogoji. Poleg tega je bila ta faza izkoriščena tudi za predstavitev tistih rezultatov projekta ALLVIEW, ki bi jim lahko bolje koristili v inovacijskih procesih. AMBIT je zlasti predstavil različne platforme, ki so bile ustvarjene, usposabljanje gradiva (ne pa tudi platforme za e-učenje, saj takrat še ni bila na voljo, vendar so bila podjetja obveščena, ko je bila ta javno dostopna) in druge dokumente.

Zadnja seja je trajala približno 2 uri. Zaključne seje s posameznimi podjetji so trajale približno 2 uri. Skupno najmanj 4 ure usposabljanja za vsako podjetje.





Naslednja slika je bila posneta s posnetkom zaslona med zaključnim zasedanjem.



Ambit je zelo zadovoljen, da je uspešno izvedel izjemen proces coachinga, ki se je končal z izjemnimi rezultati. Skupno nam je uspelo zaključiti program coachinga s 15 posamezniki in 11 podjetji iz našega grozda, kar je preseгло naša prvotna pričakovanja. Poleg tega je bilo v proces vključenih še 6 podjetij iz sektorja razsvetljave, ki jih je omogočil drug regionalni grozd.

Skupno trajanje coachinga je bilo 23 ur, od tega je bilo 16 ur namenjenih skupnim srečanjem, preostalih 7 ur pa individualnim srečanjem ali srečanjem v majhnih skupinah. Poleg teh strukturiranih srečanj je Ambit z vsemi sodelujočimi podjetji ohranjal redne stike med celotnim procesom in v naslednjih mesecih, zagotavljal natančno spremljanje njihovega napredka in nudil podporo pri izvajanju praktičnih vaj. Povratne informacije, zbrane med temi izmenjavami, so bile nadvse pozitivne.

Ključni dosežek tega procesa je, da so vsa sodelujoča podjetja uspešno zaključila postopek samoocenjevanja z orodjem za samoocenjevanje B-Corp (<https://www.bcorporation.net/en-us/programs-and-tools/b-impact-assessment/>), ki je eno od najnaprednejših in najstrožjih orodij za ocenjevanje napredka podjetij na področju praks CSR in določanje stopnje zrelosti podjetij na tem področju.

Ambit je v sodelovanju z našim svetovalnim partnerjem zbral in pripravil obsežen nabor gradiv za usposabljanje in trening. Ti so vključevali vire iz projekta ALLVIEW, zlasti zelo cenjene kataloge dobrih praks, ter dodatna gradiva iz drugih projektov in partnerskih virov. To gradivo je bilo posredovano vsem sodelujočim podjetjem za nadaljnjo podporo njihovem učenju in razvoju.



## AMBUEBLA

To poročilo vsebuje pregled usposabljanj na temo družbene odgovornosti podjetij, ki sta jih izvedli dve lokalni MSP iz pohištvenega sektorja, Plumas Yecla in Etimoe Decoración (povezani podjetji CETEM). Seje so potekale med 7. in 11. oktobrom 2024 in so skupaj obsegale 20 ur osebnega svetovanja.

Svetovanje je bilo prilagojeno posebnim potrebam posameznega podjetja in je odražalo njihovo trenutno razumevanje in izvajanje praks trajnostnega razvoja in družbene odgovornosti podjetij.

Obe podjetji s sedežem v Yecli sta bili izbrani po delavnicah in raziskavah, ki so bile izvedene v začetni fazi te naloge. Cilj je bil izboljšati njuno znanje in vključevanje družbene odgovornosti podjetij v njune poslovne modele.

Družinsko podjetje Plumas Yecla z 20 zaposlenimi je specializirano za proizvodnjo in trženje blazin za oblazinjeno pohištvo in gospodinjstvo s poudarkom na trajnosti, zlasti na okoljskih praksah, kot sta certifikat ISO 14001 ali svetovni standard za reciklirano blago.

Njihova usposabljanja so bila osredotočena na poglobitev razumevanja socialnih in upravljaljskih vidikov družbene odgovornosti podjetij, zlasti v zvezi z načrti lastniškega kapitala. Po drugi strani se podjetje Etimoe Decoración z 10 zaposlenimi ukvarja s proizvodnjo, nakupom, prodajo in lakiranjem pohištva in gospodinjstvih predmetov. Kot manjše podjetje so si prizadevali za uvodno razumevanje trajnosti in družbene odgovornosti podjetij ter raziskovali, kako bi te prakse lahko vključili v svojo poslovno strategijo. Srečanja so se izvajala na kraju samem in v prostorih podjetij v kombinaciji s spletnim učenjem, obiski na kraju samem in tutorstvom. Na sejah so sodelovali lastniki in vodstveno osebje, kar je zagotovilo strateški pristop k izvajanju konceptov, ki so se jih naučili v petih dneh. Treninge je vodila María Sánchez Melero, koordinatorka projekta in vodja projekta v podjetju AMUEBLA; kot strokovnjakinja za družbeno odgovornost podjetij (CSR) in trajnostno upravljanje. Trenerka je poglobljeno razumela tako okoljska, družbena in upravljaljska vprašanja (ESG) ter zagotovila dragocena spoznanja, prilagojena potrebam posameznega podjetja. To strokovno znanje je zagotovilo, da je bila posredovana vsebina ne le ustrezna, temveč tudi izvedljiva, kar je obema MSP pomagalo raziskati, kako bi lahko načela družbene odgovornosti podjetij izboljšala njuno poslovno uspešnost, od skladnosti z okoljskimi standardi do razvoja bolj vključujočih in pravičnih okvirov.



C/Castillarejos, 19  
30510 Yecla (Murcia)  
etimoe-decoracion.com

Tel. 968 791957  
Fax 968 796162  
etimoe@lobocom.es



7. oktobra 2024 je potekalo prvo usposabljanje od 9.00 do 13.00. Srečanje se je začelo z uvodom v temeljne koncepte družbene odgovornosti podjetij (CSR) in trajnosti, pri čemer je bil poudarjen njun vse večji pomen v pohištveni industriji. Udeleženci so raziskali trojno spodnjo mejo - ljudje, planet in dobiček - in 17 ciljev trajnostnega razvoja (SDG) ter razumeli njihov pomen za poslovanje. S primeri iz resničnega življenja so pokazali, kako lahko družbena odgovornost podjetij neposredno vpliva na poslovni uspeh.

Srečanje je vključevalo skupinske razprave in analizo študije primera, osredotočene na sektor podjetja, skupaj s praktičnimi vajami, namenjenimi ocenjevanju trenutnih praks družbene odgovornosti podjetij in prepoznavanju priložnosti za izboljšave.

Prvi dan je bil namenjen predstavitvi projekta ALLVIEW in postavitvi temeljev konceptov družbene odgovornosti podjetij. Poučevanje se je začelo z uvodom v pomen družbene odgovornosti podjetij v pohištveni industriji s poudarkom na tem, kako lahko podjetja dosežejo trojni spodnji rob - uravnoteženje ljudi, planeta in dobička.



Podrobno je bilo obravnavanih tudi 17 ciljev trajnostnega razvoja (SDG) ali 10 načel globalnega dogovora, s primeri iz resničnega sveta pa je bilo ponazorjeno, kako lahko vključevanje družbene odgovornosti podjetij pozitivno vpliva na poslovni uspeh, zlasti malih in srednjih podjetij. Seja je vključevala študije primerov, specifične za področja podjetij, tako da so udeleženci imeli popoln pregled.

8. oktobra 2024, od 9.00 do 13.00, je bil drugi dan programa usposabljanja osredotočen na praktično učenje z dvema obiskoma lokacij. Prvi obisk je bil v obratih **podjetja Plumas Yecla**, kjer so udeleženci preučili trenutne prakse podjetja, povezane z družbeno odgovornostjo podjetij (CSR), vključno z njihovo trajnostjo, pobudami in pristopi k družbeni odgovornosti. Drugi del dneva je potekal v **Etimoe**, kjer je skupina preučevala strategije družbene odgovornosti podjetij, zlasti kako usklajujejo skrb za okolje s poslovnimi cilji. Ti obiski so ponudili dragocen vpogled v dejansko uporabo družbene odgovornosti podjetij v pohištveni industriji ter udeležencem zagotovili podlago za primerjavo in navdih.

Drugi dan so bili organizirani obiski na terenu, da bi dobili vpogled v trenutne prakse družbene odgovornosti podjetij Plumas Yecla in Etimoe Decoración. Obiski so bili priložnost za neposredno opazovanje njihovih dejavnosti in oceno, kako sta v svoje procese vključila ali želita vključiti elemente družbene odgovornosti podjetij.



9. oktobra 2024 je od 9.00 do 13.00 na spletu potekal tretji dan programa usposabljanja, ki se je osredotočil na praktično uporabo strategij družbene odgovornosti podjetij, prilagojenih posebnim potrebam vsakega podjetja. Na seji je bilo zagotovljeno prilagojeno svetovanje, ki je obravnavalo ključne prednostne naloge za podjetji Etimoe Decoración in Plumas Yecla. Za podjetje Etimoe Decoración je bil poudarek na doseganju okoljskih certifikatov, kot je ISO 14001, ki podpira učinkovite sisteme okoljskega upravljanja. Za podjetje Plumas Yecla je bil poudarek na razvoju načrtov enakosti, ki zagotavljajo pravično obravnavo in priložnosti med delovno silo.

Ta ciljno usmerjen pristop je udeležencem omogočil poglobljeno obravnavo konceptov družbene odgovornosti podjetij, ki so pomembni za njihovo edinstveno poslovno okolje, in spodbudil izvedljive ukrepe za izboljšanje.

Tretji dan se je na podlagi prispevkov prejšnjih dni in pogovorov z izbranimi podjetji, kot so prejšnje delavnice in raziskave, osredotočil na uporabo teorije družbene odgovornosti podjetij v praktičnih scenarijih, značilnih za vsako podjetje.

To srečanje, ki je potekalo prek spleta, je bilo prilagojeno individualnim potrebam vsakega podjetja. Podjetje Etimoe Decoración se je osredotočilo na raziskovanje okoljskih certifikatov, kot je ISO 14001, medtem ko je podjetje Plumas Yecla prejelo smernice za razvoj in izvajanje načrtov lastniškega kapitala. Kazalniki vsebine so bili naslednji:

## Etimoe Decoración:

<p>1. UVOD NA SISTEMI RAVNANJA Z OKOLJEM (SSO)</p> <p>1.1. Kaj je sistem okoljskega ravnanja (EMS)?</p>	<p>3. STRUKTURA STANDARDA ISO 14001:2015</p> <p>3.1. Pregled strukture ISO na visoki ravni (Priloga SL)</p> <p>3.2. Ključne klavzule standarda ISO 14001</p>
<p>1.2. Pomen okoljskega upravljanja za podjetja</p> <p>1.3. Pregled . Prijubljene spletne strani okoljskih certifikatov</p> <p>1.3.1. ISO 14001</p> <p>1.3.2. Drugi certifikati (npr. EMAS, LEED)</p>	<p>3.2.1. Kontekst organizacije</p> <p>3.2.2. Vodenje in zavezanost</p> <p>3.2.3. Načrtovanje (tveganja in priložnosti)</p> <p>3.2.4. Podpora (Viri, Usposobljenost, komunikacija)</p> <p>3.2.5. Delovanje (pripravljenost na izredne razmere, nadzor vpliva na okolje)</p> <p>3.2.6. Vrednotenje uspešnosti</p> <p>3.2.7. Izboljšanje</p>
<p>2. RAZUMEVANJE ISO 14001</p> <p>2.1. Kaj je ISO 14001?</p> <p>2.2. Namen in prednosti standarda ISO 14001 za podjetja</p> <p>2.3. Ključni koncepti standarda ISO 14001</p> <p>2.3.1. Okoljska politika</p> <p>2.3.2. Skladnost z okoljskimi zakoni</p> <p>2.3.3. Nenehno izboljševanje</p>	<p>4. KORAKI ZA IZVAJANJE ISO 14001</p> <p>4.1. Začetni Okolje Pregled (osnovna ocena)</p> <p>4.2. Določanje okoljskih ciljev in ciljnih vrednosti</p> <p>4.3. Razvoj okoljske politike</p> <p>4.4. Opredelitev okoljskih vidikov in vplivov</p> <p>4.5. Pravna in regulativna skladnost</p> <p>4.6. Oblikovanje in izvajanje akcijskih načrtov</p>
<p>5. PRAKTIČNI PRIMERI ZA POHIŠTVENA PODJETJA</p> <p>5.1. Trajnostno ravnanje s surovinami in viri</p> <p>5.2. Zmanjšanje količine odpadkov in optimalna raba energije</p> <p>5.3. Obvladovanje okoljskih tveganj (npr. nevarne snovi)</p> <p>5.4. Načela zelene proizvodnje in krožnega gospodarstva</p>	



Ta kazalo zagotavlja celovit uvod v sisteme okoljskega ravnanja (EMS) s poudarkom na standardu ISO 14001 in njegovem pomenu za pohišvena podjetja. Učna ura se je začela z razlago osnov sistema EMS, pri čemer je poudarjen pomen okoljskega ravnanja za trajnost poslovanja in skladnost z zakonodajo. Vsebina se je nato osredotočila na standard ISO 14001 in zajela njegov namen, ključne koncepte, kot sta okoljska politika in nenehno izboljševanje, ter strukturo standarda, vključno s ključnimi klavzulami, kot so vodenje, načrtovanje in vrednotenje uspešnosti. Na usposabljanju so bili opisani tudi praktični koraki za izvajanje standarda ISO 14001, od izvedbe začetnega okoljskega pregleda do določitve ciljev in oblikovanja akcijskih načrtov. Nazadnje so prilagojeni primeri za pohišveno industrijo pokazali, kako lahko podjetja trajnostno upravljajo z viri, zmanjšujejo količino odpadkov in vključujejo zelene proizvodne prakse.



<p>1. ZGODOVINSKO IN DRUŽBENO OZADJE ENAKOSTI</p> <p>1.1. Enake možnosti na trgu dela</p> <p>1.2. Nadaljnja razdelava pojma enakosti</p> <p>1.3. Odzivi na enakost</p> <p>1.4. Raznolikost in vključevanje na delovnem mestu</p> <p>1.5. Spol in cilji trajnostnega razvoja</p> <p>1.6. Primeri, študije primerov, delavnice</p>	<p>3. NAČRTI RAVNOVESJA</p> <p>3.1. Diagnostična orodja</p> <p>3.2. Orodja za analizo in pripravo kulture enakosti</p> <p>3.3. Oblikovanje načrtov za upravljanje enakosti</p> <p>3.4. Vrednotenje načrta za enakost</p> <p>3.5. Praktična uporaba. Oblikovanje načrta za enakost</p>
<p>2. ENAKOST KOT STRATEŠKA PRILOŽNOST</p> <p>2.1. Ozaveščanje o potrebi po enakosti</p> <p>2.2. Dodajanje vrednosti upravljanju z vidika spola</p> <p>2.3. Osnovna načela za izkoriščanje priložnosti, ki izhajajo iz enakosti</p> <p>2.4. Veljavni predpisi</p> <p>2.5. Kolektivna pogajanja kot instrument za spodbujanje enakih možnosti</p> <p>2.6. Organski zakon 3/2007 ali Zakon o enakosti</p>	<p>4. PRAKTIČNA ORODJA ZA VKLJUČEVANJE NAČELA ENAKOSTI SPOLOV</p> <p>4.1. Podjetja, kultura in institucionalno preoblikovanje</p> <p>4.2. Privabljanje in ohranjanje talentov</p> <p>4.3. Karierno napredovanje in dostop do usposabljanja</p> <p>4.4. Pravičnost pri plačilu</p> <p>4.5. Delovni pogoji, zdravje in varnost pri delu</p> <p>4.6. Materinstvo, ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter prožno delo</p> <p>4.7. Seksizem in nadlegovanje na delovnem mestu</p>

2.6. Primeri, študije primerov, delavnice



Po drugi strani pa ta indeks ponuja poglobljen pogled na enakost in njen pomen na delovnem mestu, začeni z zgodovinskim in družbenim ozadjem, ki raziskuje enake možnosti na trgu dela, razvoj koncepta enakosti in njegovo povezavo z raznolikostjo, vključevanjem in cilji trajnostnega razvoja. Nato enakost postavlja kot strateško priložnost za organizacije in poudarja, kako lahko ozaveščanje in vključevanje vidika spola dodata vrednost upravljanju, pri tem pa obravnava ustrezne predpise, kot je španski organski zakon 3/2007. Indeks zajema tudi oblikovanje in izvajanje načrtov za enakost, vključno z diagnostičnimi orodji, analizo in metodami vrednotenja. Nazadnje ponuja praktična orodja za vključevanje načela enakosti spolov v podjetniško kulturo, od enakosti plač in ohranjanja talentov do usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, materinstva in obravnavanja nadlegovanja, s poudarkom na preoblikovanju institucij in spodbujanju vključujočih delovnih okolij v pohišvenem in lesnem sektorju.

10. oktobra 2024, četrty dan programa coachinga, ki je potekal prek spleta od 9.00 do 13.00, je bil še naprej osredotočen na praktično uporabo strategij CSR. Na seji je bilo zagotovljeno poglobljeno in prilagojeno svetovanje za vsako podjetje glede na njegove specifične cilje. Za podjetje **Etimoe Decoración** je bil poudarek še naprej na pridobivanju **okoljskih certifikatov**, zlasti **ISO 14001**, kar je podjetju pomagalo okrepiti sisteme okoljskega upravljanja. Za **podjetje Plumas Yecla** pa je bilo srečanje osredotočeno na razvoj in izvajanje **načrtov enakosti** za spodbujanje pravičnosti in raznolikosti v organizaciji. To ciljno usmerjeno svetovanje je zagotovilo, da sta bili obe podjetji opremljeni z uporabnimi strategijami za učinkovitejše vključevanje družbene odgovornosti podjetij v svoje poslovne dejavnosti.

Udeleženci so se še naprej učili več o okoljskem certificiranju in o tem, kako oblikovati načrt lastništva delnic za zaposlene (indeksi so navedeni zgoraj). Obe podjetji sta prejeli dodatne vire in gradiva, tako da so se lahko učili v svojem tempu. Trener je bil na voljo za odgovore na vsa morebitna vprašanja. To srečanje je pripomoglo k izpopolnitvi njunega razumevanja.

#### 4. Hombres y mujeres en el mercado laboral español: evolución

Ver todo el Índice →

#### 6. Efectos de la igualdad de género en el mercado laboral

- La Agencia australiana de Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo (WGEA por sus siglas en inglés) propone **ocho pasos para lograrlo (2019)**:

- 1) **Construir un Caso de Negocio o Business Case de éxito de la diversidad de género.**  
Desarrollar un caso de negocio detallado adaptado a la organización y que destaque los beneficios de abordar la igualdad de género.
- 2) **Crear compromiso de liderazgo.**  
Presentar el caso de negocio al equipo directivo asegurando su apoyo y compromiso. La participación activa y el respaldo del liderazgo son esenciales para el éxito.
- 3) **Evaluar la igualdad de género en la organización.**  
Realizar una evaluación exhaustiva del estado actual de la igualdad de género en la organización mediante la recopilación y análisis de datos. Identificar áreas de mejora y debilidades.

**Antes de abordar problemas específicos, desarrollar una visión de igualdad de género consultando a las partes interesadas. Este proceso establece una base para la estrategia y se materializa en una declaración de misión práctica y alcanzable.**

Las ecoetiquetas similares a las de tipo I (también llamadas ecoetiquetas semitipo I) más comunes en nuestro mercado, por sector, son las siguientes:

Alimentos	Madera y derivados	Textiles	Equipos informáticos	Construcción



Zadnji dan programa coachinga, ki je potekal na spletu 11. oktobra 2024 od 9.00 do 13.00, je bil namenjen pregledu celotne izkušnje coachinga. Srečanje se je začelo z obsežnim povzetkom spoznanj, pridobljenih na učnih srečanjih, praktičnih vajah in obiskih lokacij. Vsako podjetje je prejelo prilagojene povratne informacije o svojih akcijskih načrtih za družbeno odgovornost podjetij s prilagojenimi priporočili za izpopolnitev strategij. Udeleženci so bili povabljeni tudi k izmenjavi lastnih povratnih informacij, pri čemer so izrazili pozitivna razmišljanja o procesu coachinga in pridobljenih dragocenih spoznanjih. Srečanje se je zaključilo z obnovljeno zavezo vseh udeležencev, da bodo v svojih organizacijah še naprej razvijali svoja prizadevanja za trajnostni razvoj.

**¿POR DÓNDE EMPIEZO?**

- 1) Conoce los Diez Principios del Pacto Mundial y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030).**  
Adoptar el principio de derechos humanos (Principio 1 del Pacto Mundial) asegurando que sus proveedores no utilicen trabajo infantil o forzado. Además, puede alinearse con el ODS 12 (Producción y Consumo Responsable) utilizando materiales reciclados o certificados como sostenibles, por ejemplo, madera con certificación FSC.
- 2) Integración en la estrategia empresarial: entender los ODS, definir prioridades, establecer objetivos, integrar la sostenibilidad y reportar resultados.**  
El directivo: el primero que debe adquirir ese compromiso. También es necesario identificar a tus grupos de interés.
- 3) Establece objetivos medibles, realistas y acotados en el tiempo.**  
Un objetivo medible podría ser reducir el uso de plásticos en el embalaje en un 20% en los próximos dos años, o bien, disminuir el consumo energético en la fabricación en un 15% en tres años mediante la implementación de maquinaria más eficiente.
- 4) Formación y sensibilización de la plantilla.**  
Organizar talleres de formación sobre prácticas sostenibles para los empleados, como optimización de recursos, reciclaje y reducción de residuos. Además, educar sobre la importancia de los ODS y cómo sus acciones diarias pueden contribuir al cumplimiento de estos objetivos.
- 5) Elaboración de memorias de sostenibilidad para evaluar y compartir el trabajo realizado (voluntario).**  
Publicar anualmente un informe de sostenibilidad que detalle los avances en la reducción de residuos, eficiencia energética, uso de materiales reciclados o de origen sostenible, y cumplimiento de los ODS y los Diez Principios del Pacto Mundial.

**OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE**

Ta dejavnost kot del projekta ALLVIEW, zlasti v okviru delovnega sklopa 4 - coaching za podjetja, prispeva k spodbujanju družbene odgovornosti podjetij v pohištvnem sektorju. Čeprav koncept temelji na trojni spodnji meji (okoljski, socialni in ekonomski), so se usposabljanja osredotočila predvsem na okoljske in socialne vidike. Teh 20 ur treningov in učenja ni zagotovilo le prilagojene podpore lokalnim MSP, temveč je bilo tudi v skladu s širšimi cilji projekta ALLVIEW. Z vključevanjem okoljskih vidikov in vidikov enakosti so te seje sodelujočim podjetjem pomagale pri reševanju ključnih trajnostnih izzivov, hkrati pa spodbujale vključujoče prakse na delovnem mestu kljub njihovim razlikam in ravni predhodnega znanja. Zahvaljujoč strukturiranim pristopom, ki temeljijo na korakih, lahko zagotovimo, da lahko tudi začetniki, kot je Etimoe Decoración, sprejmejo trajnostne prakse. Poleg tega je podjetje Plumás Yecla pokazalo jasno naprednost in družbeno odgovorno upravljanje. Njihova prostovoljna zaveza za oblikovanje in izvajanje načrta za enakost jim bo omogočila vključitev načela enakosti spolov in spodbujanje pravičnejše podjetniške kulture. Zagotovo bosta obe podjetji lahko izkoristili te okvire in jih hkrati uskladili s širšimi družbenimi, okoljskimi in gospodarskimi cilji, kar bo na koncu vodilo k dolgoročnemu uspehu.

## 6. Faza coachinga v Nemčiji

### HDH

20-urni Allview CSR coaching je potekal na tri datume (22.04.2024, 19.06.2024 in 26.08.2024) v digitalni obliki prek platforme MS Teams. Vsebino sta pripravila in predstavila oba predstavnika HDH e.V. (Glavno združenje nemške lesne industrije e.V.), Lennart Mewes in Dr. Gregor Pfeifer.

Cilj usposabljanja za družbeno odgovornost podjetij, ki ga je izvedla družba HDH e.V., je bil predstaviti informacije o vsebini in rezultatih projekta Allview, zlasti tistih, ki se nanašajo na izdelane dokumente družbene odgovornosti podjetij in njihovo morebitno vključitev v poslovanje podjetij. Obravnavane so bile teme, povezane z družbeno odgovornostjo podjetij.

Prvi sestanek je temeljil na naslednjih gradivih, razvitih v delovnem sklopu 4: T4.1. opredelitev regionalnih/nacionalnih smernic o CSR: poročilo o krožnem gospodarstvu, poročilo o migrantih in beguncih, poročilo z ljudmi s posebnimi potrebami; T4.2. razvoj vodnika dobrih praks o CSR v F&W sektorju; T4.3. okvir družbene donosnosti naložb (SROI; Social Return on Investment). Poleg tega je bila vsebina coachingov družbene odgovornosti podjetij prilagojena željam podjetij, ki so izrecno obravnavala temi krožnega gospodarstva in trajnosti. Izvedeni ukrepi so bili del delovnega paketa 4, naloga 4, tj. identifikacija potencialnih podjetij in coaching.

Na vseh treh sejah je sodeloval po en predstavnik obeh podjetij, STEICO SE in Oeseder Möbelindustrie Mathias Wiemann GmbH & Co KG.

Podjetje STEICO SE ima impresivno zgodovino, ki se je začela v osemdesetih letih prejšnjega stoletja in jo še danes zaznamujeta rast in inovativnost. STEICO SE je vodilni proizvajalec na področju ekoloških gradbenih izdelkov, zlasti na področju izolacijskih materialov iz lesnih vlaken in gradbenih izdelkov. Portfelj izdelkov družbe STEICO vključuje izdelke za izolacijske materiale iz lesnih vlaken, mrežaste nosilce, masivni konstrukcijski les, opažne plošče in fasadne plošče, zaščitne in hidroizolacijske membrane ter izolacijske materiale iz lesnih vlaken za notranjo obdelavo. STEICO SE pripisuje velik pomen trajnosti in okoljski združljivosti ter se zanaša na obnovljive surovine, zlasti na les iz certificiranega gozdarstva. Izdelki so primerni tako za novogradnje kot za energetske učinkovite prenove obstoječih stavb. Podjetje STEICO SE je danes eden najpomembnejših akterjev na področju trajnostnih gradbenih proizvodov in je s širokim portfeljem zastopano na številnih mednarodnih trgih. Podjetje združuje tehnološke inovacije z ekološko odgovornostjo in pomembno prispeva k spodbujanju trajnostne gradnje.

Oeseder Möbelindustrie Mathias Wiemann GmbH & Co. KG je tradicionalno nemško podjetje, specializirano za proizvodnjo visokokakovostnega pohištva za spalnice. Od ustanovitve leta 1900 se je podjetje nenehno razvijalo in je zdaj eden vodilnih dobaviteljev v tem segmentu. Wiemannova ponudba vključuje omare, postelje in priložnostno pohištvo, ki navdušujejo s svojimi inovativnimi oblikami in visoko funkcionalnostjo. Podjetje se pri proizvodnji pohištva močno osredotoča na trajnost in okoljsko odgovornost, zato poskrbi za uporabo lesa iz trajnostnega gozdarstva in nenehno optimizira svoje proizvodne procese, da varčuje z energijo in viri. Podjetje Wiemann pripisuje velik pomen zmanjševanju količine odpadkov in uporabi okolju prijaznih materialov. Trajno pohištvo ni le funkcionalno in estetsko, temveč prispeva tudi k okolju prijaznemu življenjskemu slogu. Z jasno zavezanostjo kakovosti "Made in Germany" in okolju prijaznim proizvodnim procesom Wiemann postavlja standarde trajnostne proizvodnje pohištva, se aktivno zavzema za varstvo okolja in je zato priznan tudi na številnih mednarodnih trgih.

Prvi dan Allview CSR coachinga se je začel s kratkim krogom uvodnih predstavitev, da so se govorci in predstavniki podjetij lahko bolje spoznali. Jörg Lührmann (Wiemann) in Peter Weidenhammer (STEICO SE) sta v svojih podjetjih odgovorna za trajnostni razvoj in okolje in sta v svojih podjetjih zaposlena že več let. Gospod Lennart Mewes (HDH e.V.) je vodja oddelka za kolektivna pogajanja in socialno politiko in je zato v združenju delodajalcev HDH e.V. odgovoren tudi za področje usposabljanja in izobraževanja. Dr. Gregor Pfeifer (HDH e.V.) je svetovalec za področje okolja in tehnologije in je v tej vlogi

odgovoren za vsa vprašanja v zvezi s trajnostnim razvojem lesa kot surovine ter za področje varnosti in zdravja pri delu kot predstavnik delodajalcev v lesni industriji.

### Lennart Mewes – Leiter Tarif und Soziales

**Gremien**  
**Koordinat**  
 HDH AK Arbeitsrecht  
 HDH AK Ausbildung  
 HDH Tarifpolitischer Ausschuss

**Mitarbeit**  
 BDA Arbeitsrecht  
 BDA Arbeitsrecht IL/und CSR  
 BDA Arbeitsrecht Fachsprachung  
 BDA Arbeitsrecht Tarifpolitik und Praxis  
 BDA Arbeitsrecht Arbeitsrecht  
 BDA Arbeitsrecht Betriebliche Altersvorsorge  
 BDA Ausschuss Bildung  
 BDA Ausschuss Soziale Sicherung

**Aktuelle Aufgaben**  
 Vor- und Nachbereitung von Tarifverhandlungen  
 Weiterentwicklung von Ausbildungsstellen  
 Mitgliederportale optimieren

**Kompetenzen**  
 Rechtsberatung  
 Lösungsorientiertes Auftreten im Team und nach außen

**Projekte**  
 Novellierung der Ausbildungsverordnung  
 Erstellen einer Musterklausur für arbeitsspezifische Dokumente

**Verbände**  
 HDH

**Kontaktinformationen**  
 Lennart.mewes@hdh-industrie.de  
 0170 / 985934



### HDH

### Dr. Gregor Pfeifer – Referent Umwelt und Technik

### HDH

**Gremien**  
**Koordinat**  
 HDH-TA  
 HDH Umwelt & Energie  
 Solar live Technik  
 EFPA Klimaschutz Holzindustrie  
 AG VÖC  
 AG Altholz  
 AG Biomasse

**Mitarbeit**  
 CEI-Bau WG Construction  
 CEI-Bau WG Sustainability  
 BDA Normung  
 BDA Arbeitsrecht  
 Chemia Holz 2.0 – AG Bioökonomie  
 HDH – Kommission Arbeitsschutz Normung

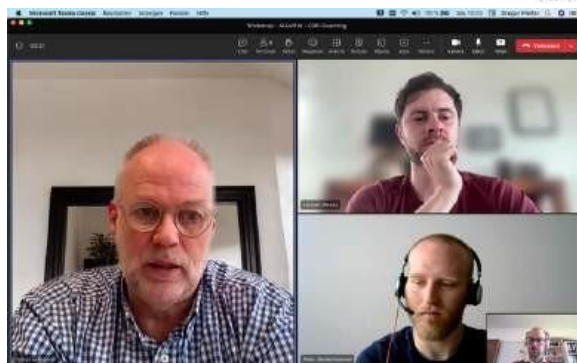
**Aktuelle Aufgaben**  
 Allview  
 Biomassestrategie  
 VÖC

**Kompetenzen**  
 Empathie und Teamfähigkeit  
 Analytisches Denken  
 Präsentationsfähigkeit

**Projekte**  
 Initiative Klimaschutz Holz- und Kunststoffindustrie  
 Allview

**Verbände**  
 HDH & DHMR – Umwelt und Technik  
 wfp (Verwertung)  
 B&B (Verwertung)

**Kontaktinformationen**  
 gregor.pfeifer@hdh-industrie.de  
 0180 / 6163079

Po uvodnih predstavitvah je bila predstavljena HDH e.V. kot krovna organizacija nemške lesne industrije z vsemi svojimi strukturami, podsektorji in nalogami. Nato je bil predstavljen projekt Allview s ključnimi podatki, glavnimi cilji in dosedanjimi rezultati v devetih delovnih sklopih. Devet delovnih paketov projekta Allview vključuje:

- WP1: Ocenjevanje spretnosti AI/ML (platforma Allview)
- WP2: Kombinirano učenje (izobraževalna knjižnica)
- WP3: Nove metode usposabljanja (AR, VR, MR in 3D tisk)
- WP4: Družbena odgovornost podjetij (krožno gospodarstvo, vključevanje migrantov in beguncev, vključevanje ljudi s posebnimi potrebami)
- WP5: Dvojno učenje (mednarodna izmenjava, npr. ukrepi mobilnosti Allview)
- WP6: Modri tisk
- WP7: Razširjanje
- WP8: Zagotavljanje kakovosti in vrednotenje
- WP9: Upravljanje

**Agenda**

- 1) Centres of Vocational Excellence
- 2) Allview – Keydata and goals
- 3) Allview – the 9 Workpackages and achievements so far
- 4) WP4 – CSR – Documents and CSR-Coaching

**www.allview.eu**  
Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

**www.allview.eu**  
Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

**Allview**  
Initiative of Centres of Vocational Excellence

**R&D**  
 Forschung ist der Schlüssel zu innovativer Bildung. Die Ergebnisse von Forschungsprojekten können in die Bildung einfließen, um den Qualitätsbedarf zu antizipieren.

**Bildung**  
 Fokus auf Berufsschulen und Hochschulbildung in Verbindung mit dualer Ausbildung, Industrie 4.0 und Kreislaufwirtschaft.

**Politische Maßnahmen (RIS3)**  
 Bereitschaft, CoVEs zu unterstützen, weil man davon ausgeht, dass sie Innovationen hervorbringen oder weitergeben, Technologieunternehmen, Wirtschaftsschützen oder Erneuerung unterstützen.

**Industrie**  
 Produktionsunternehmen (Holz und Möbel), Design, Industrie, Ausrichtung auf die Bedürfnisse der Arbeitswelt.

V tem okviru je bilo obravnavano tudi splošno načelo platform CoVE (Centri poklicne odličnosti) in njihove sinergije, nato pa je bila predstavljena platforma Allview iz delovnega paketa 1. Ta platforma omogoča povezovanje ljudi iz evropske lesne in pohištvene industrije, udeleženci pa so bili pozvani, naj ustvarijo profile na platformi, da bi povečali mrežo in posledične koristi. Udeležencem je bila nato predstavljena spletna stran Allview z vsemi poročili in razpoložljivimi dokumenti kot vir informacij, preden je bil podrobneje obravnavan delovni paket 4 Družbena odgovornost podjetij (CSR).

Najprej je bil predstavljen pomen družbene odgovornosti podjetij v sodobnem in trajnostnem poslovnem svetu. Usposabljanje je bilo sestavljeno iz različnih modulov, ki so zagotavljali razumljiv pristop k vključevanju družbene odgovornosti podjetij v podjetje. Za navdih in praktične vpogleds so bile med usposabljanjem predstavljene in obravnavane najboljše mednarodne prakse. Predstavljene so bile študije primerov uspešnega izvajanja družbene odgovornosti gospodarskih družb v lesnih in pohištvenih podjetjih po vsem svetu, tako da so se udeleženci lahko učili na resničnih primerih. Te študije primerov so osvetlile tudi kulturne in regionalne razlike v strategijah družbene odgovornosti podjetij ter zagotovile globalno perspektivo. Pri tem srečanju so bila kot vir informacij uporabljena predvsem poročila Allview.

Nato je bila podrobno obravnavana tema družbene donosnosti naložb. Najprej je bil obravnavan okvir o družbeni donosnosti naložb, ki je bil oblikovan v okviru projekta Allview, v njem navedene študije primerov in možna izvedba v podjetjih. Koncept dvojne analize pomembnosti je bil primerjan tudi s prihajajočimi predpisi EU o trajnostnem poročanju. Obe podjetji si že intenzivno prizadevata za uvedbo tega koncepta, zato je bila obravnavana integracija z analizo SROI.

Ob koncu prvega dne je HDH e.V. predstavila nemške industrijske pobude za varstvo podnebja (Initiative Klimaschutz Holzindustrie in Holz rettet Klima), nato pa je bila po posvetovanju z udeleženci določena vsebina naslednjih dveh treningov družbene odgovornosti podjetij. Udeleženci so želeli poglobljen vpogled v prihajajoče predpise in zakonodajo na področju krožnega gospodarstva in okoljske trajnosti ter usposabljanje poklicev v lesni in pohištveni industriji in pomoč na področju varnosti in zdravja pri delu ter preprečevanja nesreč.

Po želji udeležencev je bil drugi dan usposabljanja CSR osredotočen na teme izobraževanja, trajnosti ter zdravja in varnosti pri delu. Poleg tega je bila udeležencem predstavljena platforma za usposabljanje Allview, ki je bila ustvarjena v delovnem sklopu 2 in je naletela na veliko zanimanje. Oba udeleženca sta se registrirala na platformo in se udeležila ponujenih tečajev. Povratne informacije, ki so sledile, so bile izjemno pozitivne, saj sta bila tako vsebina kot obseg ocenjena kot privlačna. V skladu s tem sta nam udeleženca zagotovila, da bi platformo za usposabljanje priporočila tudi drugim.



## Agenda

- TOP 1 Ausbildung
- TOP 2 Allview Trainingsplattform
- TOP 3 Allview WP 4 Dokumente
- TOP 4 Klimapolitik im Lichte von Klimawandel & Transformation (Übersicht Regularien)
- TOP 5 Arbeitsschutz – Allgemeines und TRGS 553 Holzstaub

Lennart Mewes je v svoji predstavitvi na temo usposabljanja podrobno opisal predpise o usposabljanju za dva poklica, in sicer za poklic lesnega mehanika in lesarskega tehnika. V svoji predstavitvi je podrobno opisal sedanje predpise o usposabljanju in potrebo po izboljšavah.

V skladu s tem bodo kmalu spremenjeni predpisi o usposabljanju lesnih mehanikov. Zveza nemške lesnopredelovalne industrije ima kot združenje delodajalcev pri tem ključno vlogo in usklajuje začetek postopka spreminjanja s povezovanjem potreb podjetij in delodajalcev glede pripravnikov. V razpravi, ki je sledila, je postalo jasno, da je pomanjkanje kvalificiranih delavcev vseprisotno in da je potrebna posodobitev izobraževalnih poklicev v lesni in pohištveni industriji, tudi zato, da bodo izobraževalni poklici privlačnejši za mlade in da jih bodo pripravili na digitalizacijo.

Drugi dan coachinga je bil posvečen trajnosti. Dr. Gregor Pfeifer je podrobno spregovoril o prihajajočih učinkih zelenega dogovora za podjetja ter predstavil različne direktive in uredbe v okviru svežnja "Fit for 55".

## European Green Deal - „Fit for 55“-Paket

- Klimaneutralität bis 2050
- Minus 55 % Netto-Emissionen bis 2030

Paket von reformierten und neuen EU-Richtlinien und -Verordnungen, mit denen die im European Green Deal vereinbarte Ziele erreicht werden sollen

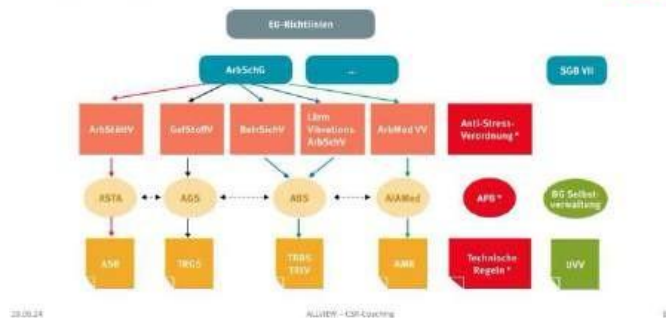
- Reform des EU-Emissionshandelssystems (EU-EHS)
- Verordnung über Landnutzung, Forstwirtschaft und Landwirtschaft (LULUCF)
- Europäische Waldstrategie 2030
- Erneuerbare-Energien-Richtlinie
- Energieeffizienz-Richtlinie
- RED – Renewable Energy Directive
- Bauproduktenverordnung
- Anpassung der Klima-/Umweltschutz- und Energiebillschen
- Taxonomie-VO
- Okodesign-Richtlinie
- EU-Nachhaltigkeit-Berichterstattungs-Richtlinie
- Lieferketten-Richtlinie
- Entwaldungsfreie Lieferketten



V svoji predstavitvi je obravnaval uredbo o gradbenih proizvodih, taksonomijo EU, trajnostno poročanje, direktivo o dobavni verigi in uredbo o prepovedi krčenja gozdov. Pri vseh točkah so bile izpostavljene obveznosti in prihajajoči izzivi za podjetja, o katerih se je razpravljalo v smislu, kako se jih najbolje lotiti in kako naj se podjetja že zdaj pripravijo. Po evropskih predpisih so bili obravnavani tudi nacionalni zakoni in smernice.

Ob koncu drugega treninga CSR je bila obravnavana tema zdravja in varnosti pri delu ter razmere v posameznih podjetjih.





Preprečevanje nezgod je odločilni dejavnik varnosti pri delu v lesni in pohištveni industriji. Obravnane so bile osnovne obveznosti delodajalca, ocene tveganja in postopki analize nezgod pri delu, izpostavljene pa so bile tudi informacije in ukrepi, ki jih ponuja Združenje za zavarovanje odgovornosti delodajalcev za les in kovine (BGHM) za nadaljnje spodbujanje varnosti pri delu v podjetjih. Na koncu so bile določene teme za tretji dan usposabljanja za družbeno odgovornost podjetij. Udeleženci so zahtevali dodatne informacije o postopku spreminjanja uredbe o usposabljanju in o krožnem gospodarstvu.

Na željo udeležencev je bil tretji dan treninga družbene odgovornosti osredotočen na temi usposabljanja in krožnega gospodarstva. Gospod Lennart Mewes je razpravljal o postopku spreminjanja predpisov o usposabljanju v Nemčiji in udeležencem pojasnil zapletenost, pa tudi možnosti za izboljšanje predpisov o usposabljanju ter dodano vrednost za udeležence usposabljanja in podjetja z njihovim spreminjanjem. Gospod Mewes je nato razpravljal o dejavnostih delovne skupine HDH za izobraževanje.

**Ausbildung**

**Novellierungsprozess**

- Tätigkeit des Arbeitskreises Ausbildung
- Diskussion um Novellierung mit Unternehmensvertretern und Berufsschulen
- Umfrage zu notwendigen Änderungen unter Mitgliedern
- Branchenübergreifende Abstimmung
- Erstellung eines Eckpunktepapiers/Synopse zur Novellierung



**HDH**

**Circular Economy Action Plan (CEAP)**

- CEAP ist ein umfassendes politisches Rahmenwerk, das im März 2020 als Teil des Green Deals veröffentlicht wurde
- Ziel ist es, die EU in eine nachhaltige, klimaneutrale und ressourceneffiziente Wirtschaft umzuwandeln, die durch eine **Kreislaufwirtschaft** gekennzeichnet ist
- Kreislaufwirtschaft soll **Abfall minimieren**, die **Nutzung von Ressourcen optimieren** und den **ökologischen Fußabdruck** der europäischen Industrie und des Konsums **verringern**
- basiert auf den Erkenntnissen des ersten Aktionsplans für die Kreislaufwirtschaft von 2015, erweitert und vertieft aber dessen Ansätze erheblich

**HDH**



Dr. Gregor Pfeifer je v svoji predstavitvi o krožnem gospodarstvu podrobno opisal evropska in nacionalna prizadevanja zakonodajalcev za vzpostavitev krožnega gospodarstva ter posledične učinke in obveznosti podjetij. V razpravi so bili izpostavljeni pristopi in modeli za prihodnje usmeritev podjetij in novih izdelkov, ki že zdaj ustrezajo motu "design for circularity", ter kako lahko takšni izdelki gospodarsko konkurirajo izdelkom iz linearnega gospodarstva. Razpravljalo se je tudi o priložnostih, ki se pojavljajo za podjetja, ki so že usmerjena v krožno gospodarstvo, in o tveganjih, ki iz tega izhajajo.



Dr. Pfeifer je na koncu spregovoril o storitvah, ki jih ponuja pobuda Klimaschutz Holzindustrie na temo krožnega gospodarstva. Tu je mogoče s skupnim razvojem in z nasveti pridobiti certifikat "krožno trajnostni izdelek", da bi izstopali od konkurence in še bolj pospešili lastne dejavnosti za varstvo podnebja.

Po treh usposabljanjih so udeleženci sodelovali v anketi na temo družbene odgovornosti podjetij. Obe podjetji sta podjetji iz zasebnega sektorja z več kot 250 zaposlenimi in lastnim kadrovskim oddelkom. Obe podjetji zaposlujeta več invalidov, vendar ne migrantov ali beguncev. Odgovori so se razlikovali, ko je šlo za dejavnike za zaposlitev invalida. Medtem ko imajo na eni strani večjo vlogo ekonomski dejavniki (izpolnjevanje obveznosti kvot, izboljšanje ugleda podjetja, ekonomske spodbude), je na drugi strani to izpolnjevanje strokovnih zahtev delovnega mesta. Načeloma pa obe podjetji v zaposlovanju invalidov vidita velike prednosti. Iz odgovorov udeležencev je razvidno, da ima družbena odgovornost gospodarskih družb v podjetjih iz različnih razlogov zelo visoko prioriteto in se obravnava kot nekaj samoumevnega. Podjetji se v zvezi s tem štejeta za dolžna in menita, da je stalno usposabljanje zaposlenih odločilen dejavnik.

V skladu s tem odgovori kažejo tudi, da anketirana podjetja s svojimi zaposlenimi ravna pošteno in zgledno ter da je zadovoljstvo zaposlenih visoko.

Allview CSR coaching je sodelujočima podjetjema omogočil podroben vpogled v teme krožnega gospodarstva, trajnosti, usposabljanja, varnosti in zdravja pri delu ter preprečevanja nesreč. Na vseh teh področjih trenutno potekajo daljnosežne spremembe in preobrazbe zaradi evropskih in nacionalnih predpisov in zakonov, ki bodo imeli velik vpliv na podjetja. Primeri vključujejo akcijski načrt EU za krožno gospodarstvo (CEAP), nacionalno strategijo nemške vlade za krožno gospodarstvo (NKWS), direktivo o trajnostnem poročanju (CSRD) in uredbo EU o krčenju gozdov (EUDR). Teh prihajajočih zahtev podjetja ne morejo v celoti razumeti sama, zato ne morejo zgodaj prilagoditi svojih oblik poslovanja. S pridobljenim znanjem lahko podjetja zdaj bolje načrtujejo svojo prihodnjo usmeritev in uberejo nove, bolj trajnostne poslovne poti. Tudi področja varnosti pri delu in preprečevanja nesreč je bilo mogoče z vsebino coachinga spodbuditi k izboljšavam, podjetja pa so bila ponovno senzibilizirana za te pomembne teme. Vsebina in razprave o različnih izobraževalnih poklicih in predpisih o izobraževanju v lesni in pohištveni industriji v Nemčiji so podjetja ozaveščale o prihodnjih izzivih na tem področju in pokazale, kakšne rešitve so na voljo za preprečevanje grozečega pomanjkanja usposobljenih delavcev.

## 7. Faza coachinga v Bruslju

### EURADA

V naslednjem poglavju je povzetek usposabljanj o družbeni odgovornosti podjetij, ki so bila v francoščini izvedena za eno od lokalnih MSP v pohištveni industriji, EMAC Belgija, katerega predstavnik in udeleženec usposabljanj je bil g. Luc Mohymont.

EMAC Belgium je podjetje s sedežem v Jumetu v Belgiji, specializirano za proizvodnjo visokotehnoloških lesenih in PVC mizarških izdelkov, kot so vrata in okna. Podjetje je bilo ustanovljeno pred več kot 30 leti in se močno osredotoča na trajnost in energetske učinkovite rešitve. Podjetje EMAC je zavezano recikliranju, saj 100 % svojih sintetičnih odpadkov ponovno uporabi, podjetje pa se delno napaja iz obnovljivih virov energije, vključno s sončnimi kolektorji in sistemi za ogrevanje z lesnimi ostanki.

Podjetje EMAC je namenjeno širokemu krogu strokovnjakov, vključno z mizarji, arhitekti in izvajalci, saj ponuja izdelke, ki izpolnjujejo stroge energetske standarde, vključno z zahtevami za nizkoenergijsko in pasivno gradnjo. Njihovo partnerstvo z družbo Deceuninck, vodilnim proizvajalcem profilov, še dodatno poudarja njihovo predanost inovacijam in trajnosti.

Srečanja, ki so potekala od 8. julija do 30. septembra 2024, so skupaj obsegala 20 ur spletnega svetovanja in so bila prilagojena edinstvenim potrebam vsakega podjetja glede na njihovo trenutno raven razumevanja družbene odgovornosti podjetij in trajnostnih praks. Tečaj je vodil notranji svetovalec agencije EURADA Eduardo Jimenez, in sicer zaradi svojih bogatih izkušenj v sektorju, ki jih je pridobil v okviru grozda HABIC.

Grozd HABIC je organizacija, ki zastopa industrijo stanovanj, lesa, pisarn in pogodbene opreme v Baskiji v Španiji. Gre za poslovni grozd, katerega cilj je spodbujati sodelovanje, inovacije in konkurenčnost med podjetji, ki delujejo v različnih sektorjih, povezanih s habitati in pohištvom, vključno s predelavo lesa, oblikovanjem in izdelavo pohištva ter opremo za pisarniške in pogodbene trge (kot so gostinstvo, javni prostori in poslovna okolja).

Grozd združuje številna podjetja, od velikih proizvajalcev do malih in srednje velikih podjetij (MSP), ki delujejo na različnih področjih, kot so oblikovanje, proizvodnja, arhitektura in inovacije. Cilj grozda HABIC je spodbujati sinergije med temi podjetji in drugimi pomembnimi deležniki, kot so raziskovalni centri, univerze in javne ustanove.

Ključni cilji družbe HABIC so:

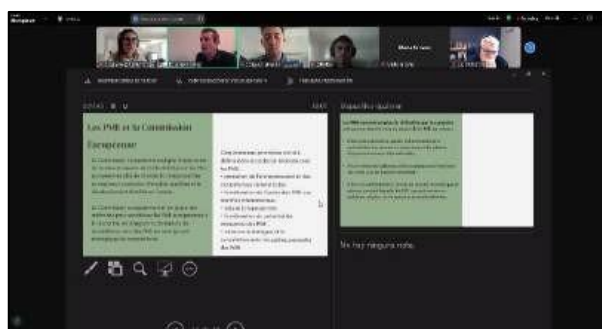
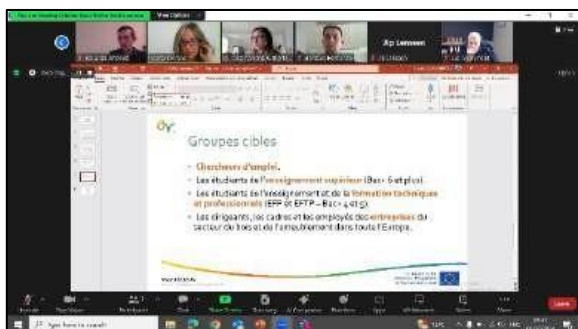
- Spodbujanje inovacij ter raziskav in razvoja: podpora podjetjem članicam pri razvoju novih izdelkov, trajnostnih materialov in inovativnih rešitev za bivališča in pohištvo.
- Spodbujanje trajnostnega razvoja: Veliko podjetij v grozdu se osredotoča na trajnostne proizvodne procese, od okolju prijaznih materialov do energetske učinkovite proizvodnje.
- Spodbujanje internacionalizacije: Pomagati podjetjem pri širitvi na mednarodne trge s promocijo baskovskega pohištvenega in habitatnega sektorja po vsem svetu.
- Usposabljanje in razvoj talentov: Ponudba programov, ki izboljšujejo znanja in spretnosti zaposlenih v sektorju in privabljajo nove talente, da bi panoga ostala konkurenčna.
- Mreženje in sodelovanje: Ustvarjanje platform za sodelovanje podjetij, izmenjavo znanja in razvoj skupnih projektov, s čimer se krepi industrijski ekosistem regije.

HABIC je pomembna organizacija za spodbujanje gospodarske rasti, konkurenčnosti in trajnostnega razvoja v lesnem in pohištvenem sektorju Baskije ter v sorodnih panogah, ki se ukvarjajo z oblikovanjem, materiali in notranjo opremo. Spletni tečaj o družbeni odgovornosti podjetij (CSR) je potekal v desetih srečanjih, od katerih je vsako trajalo dve uri, med 8. julijem in 30. septembrom. Glavni cilj tega tečaja je bil udeležencem zagotoviti dobro razumevanje načel in praks družbene odgovornosti podjetij s posebnim poudarkom na njihovem vplivu v pohištveni industriji. Od samega začetka je bil poudarek na pomenu vključevanja trajnostnih praks v podjetja, da bi dosegli ravnovesje med družbeno, okoljsko in gospodarsko odgovornostjo. Prvo srečanje je bilo namenjeno predstavitvi projekta ALLVIEW, katerega cilj je izboljšati sodelovanje in inovacije v evropskem pohištvenem sektorju. V uvodu je bilo poudarjeno, kako projekt zagotavlja platformo za krepitev konkurenčnosti malih in srednje velikih podjetij (MSP) s sprejemanjem odgovornih in trajnostnih praks.



Poleg predstavitve projekta je prvi sestanek ponudil tudi pregled poteka tečaja v naslednjih tednih. Razložena je bila struktura, ki vključuje teoretične predstavitve in praktične študije primerov ter prostor za razpravo in izmenjavo izkušenj. Vsako zasedanje bi obravnavalo ključni vidik družbene odgovornosti podjetij, od osnovnih načel do izvajanja trajnostnih strategij v poslovnem kontekstu.

Tečaj je vključeval tudi posebne vsebine o ciljih trajnostnega razvoja (SDG) in načelih globalnega dogovora, pri čemer so bili uporabljeni primeri iz resničnega sveta, da bi udeleženci razumeli, kako te okvire vključiti v svoje vsakodnevne dejavnosti in izboljšati trajnost svojih podjetij.



Nadaljnji sklopi tečaja so bili osredotočeni na podroben okvir izvora in konteksta družbene odgovornosti podjetij (CSR). Obravnavana so bila temeljna načela družbene odgovornosti podjetij, pojasnjen je bil njen razvoj skozi čas - od njenega nastanka kot preproste poslovne obveznosti do njene preobrazbe v ključno strategijo za trajnostni uspeh. Udeleženci so dobili vpogled v to, kako se je družbena odgovornost podjetij iz prostovoljne prakse spremenila v pričakovanje, ki je posledica vse večjega družbenega pritiska ter potrebe po skladnosti z globalnimi standardi in predpisi.

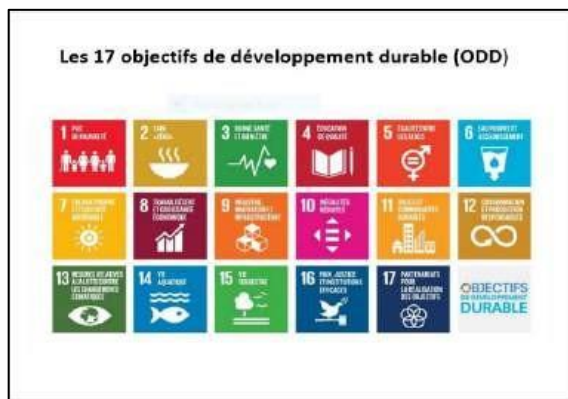
Pomemben del tečaja je bil namenjen raziskovanju vloge družbene odgovornosti podjetij v svetu malih in srednje velikih podjetij (MSP). Na teh srečanjih je bilo poudarjeno, da imajo MSP pogosto manj sredstev kot velike korporacije, vendar jim lahko izvajanje odgovornih praks zagotovi ključne konkurenčne prednosti. Obravnavani so bili konkretni primeri, kako lahko MSP vključijo trajnostni razvoj v svoje vsakodnevno poslovanje in s tem izboljšajo ne le svoj ugled, temveč tudi učinkovitost in dobičkonosnost. Zlasti v lesnem in pohištvenem sektorju je bil poudarjen pomen sprejetja trajnostnih praks za zaščito okolja in lokalnih skupnosti.



Poleg tega je bilo več srečanj posvečenih zakonodajnim in regulativnim vidikom družbene odgovornosti podjetij na evropski ravni. Podrobno je bil pojasnjen regulativni okvir, ki vpliva na podjetja, vključno z zahtevami za nefinančno poročanje in predpisi, povezanimi s trajnostjo. Udeleženci so raziskovali, kako ti zakoni ne le silijo podjetja k odgovornejšemu ravnanju, temveč tudi ustvarjajo priložnosti za tiste, ki sprejemajo trajnostne prakse, da izstopajo na trgu. Ta pristop je udeležencem omogočil celovito razumevanje trenutnih zahtev v evropskem kontekstu in kako se pripraviti na njihovo izpolnjevanje.

Na več sejah tečaja je bilo podrobno pojasnjenih 17 ciljev trajnostnega razvoja, ki so jih določili Združeni narodi, in njihovo vključevanje v poslovno strategijo v okviru Agende 2030. Udeleženci so bili obveščeni, da cilji trajnostnega razvoja predstavljajo globalni načrt za reševanje najbolj perečih izzivov trajnostnega razvoja, kot so izkoreninjenje revščine, zaščita planeta ter spodbujanje miru in blaginje.





Poudarjeno je bilo, da ti cilji niso le vladni cilji, temveč tudi velika priložnost za podjetja, zlasti z vidika družbene odgovornosti in konkurenčnosti. Razprave so se osredotočile zlasti na to, kako lahko podjetja, vključno z malimi in srednje velikimi podjetji (MSP), svoje poslovne strategije uskladijo s cilji trajnostnega razvoja in tako med drugim prispevajo k ciljem, kot so podnebni ukrepi, enakost spolov, zmanjševanje neenakosti in trajnostne inovacije.

Na sejah so bila poglobljeno pojasnjena tudi načela Agende 2030 in poudarjen njen celostni pristop k spodbujanju razvoja, ki je gospodarsko vzdržen, socialno vključujoč in okoljsko trajosten. Podani so bili primeri podjetij, ki so te cilje vključila v svoje poslovanje, kar kaže, kako sprejetje praks, usklajenih s cilji trajnostnega razvoja, ne le povečuje družbeni in okoljski vpliv podjetja, temveč lahko odpre tudi nove poslovne priložnosti, izboljša ugled podjetja ter okrepi odnose s strankami in vlagatelji.

Udeleženci so bili spodbujeni k razmisleku o tem, kako vključiti cilje trajnostnega razvoja v svoje poslovne modele, dobili pa so tudi praktična orodja za merjenje in sporočanje svojega prispevka k tem globalnim ciljem. Ta srečanja so zagotovila praktičen in strateški pristop k temu, kako lahko podjetja postanejo ključni akterji pri izpolnjevanju Agende 2030.



Zaključna srečanja izobraževanja so bila praktične narave in so se osredotočala na uporabo naučenih konceptov s posebnimi vajami o družbeni odgovornosti podjetij (CSR). Te vaje so bile posebej prilagojene malim in srednje velikim podjetjem (MSP) v lesnem in pohištvenem sektorju in so udeležencem omogočile, da v praksi uporabijo strategije in načela, o katerih so razpravljali med tečajem. Med temi srečanja so bili uporabljeni resnični primeri in simulacije, ki so udeležencem pomagali opredeliti ključna področja, na katerih bi njihova podjetja lahko izvajala trajnostne pobude.

Raziskane so bile praktične rešitve za vključevanje trajnosti v vsakodnevno poslovanje, od upravljanja dobavne verige do učinkovite rabe virov, s ciljem izboljšanja družbenega in okoljskega vpliva podjetij. Vaje so vključevale tudi izdelavo osebnih akcijskih načrtov, kar je udeležencem omogočilo, da koncepte družbene odgovornosti podjetij prilagodijo realnosti svojih organizacij. Poleg tega so bila na voljo orodja in metodologije za merjenje in ocenjevanje rezultatov teh pobud, kar je podjetjem omogočilo količinsko opredelitev pozitivnega učinka njihovih odgovornih praks.

Ta praktični pristop ni le pomagal utrditi teoretičnega znanja, pridobljenega med tečajem, temveč je udeležencem dal tudi trdno podlago za uporabo strategij družbene odgovornosti podjetij v njihovih podjetjih, kar je prispevalo k trajnostnemu razvoju lesnega in pohištvenega sektorja. Posledično so sodelujoča podjetja tečaj zapustila opremljena s konkretnimi orodji za učinkovito izvajanje družbene odgovornosti podjetij, kar je prineslo koristi tako za njihovo organizacijo kot tudi za družbo in okolje kot celoto.

20-urni spletni tečaj o družbeni odgovornosti podjetij (CSR) je imel pomemben in daljnosežen vpliv na podjetje v lesnem in pohištvenem sektorju. Kot panoga, ki je močno odvisna od naravnih virov, je sprejemanje trajnostnih praks ne le moralni imperativ, temveč tudi strateška prednost v današnjem poslovnem okolju. Ta tečaj je podjetju EMAC zagotovil dragoceno znanje, praktična orodja in jasnejše razumevanje, kako vključiti družbeno odgovornost podjetij v vse vidike svojega delovanja, kar je privedlo do izboljšav na več področjih, vključno z okoljsko trajnostjo, odnosi s skupnostjo in ugledom blagovne znamke.

Na tečaju je bil poudarjen tudi pomen zmanjševanja odpadkov in izboljšanja energetske učinkovitosti, kar se je že odrazilo v otipljivih operativnih koristih. S strategijami, ki jih je podjetje spoznalo na tečaju, lahko optimizira proizvodne procese, da bi čim bolj zmanjšalo nastajanje odpadkov. Na primer, naučili smo se, kako sprejeti boljše prakse za recikliranje lesnih ostankov in embalažnih materialov, s čimer smo zmanjšali okoljski odtis in operativne stroške. Te prakse neposredno prispevajo k finančnim rezultatom, saj znižujejo stroške materiala in povečujejo učinkovitost, kar dokazuje, da trajnostne prakse niso le dobre za planet, temveč tudi finančno ugodne.

Poleg okoljskih pobud je tečaj omogočil tudi temeljito razumevanje družbenih vidikov družbene odgovornosti podjetij. Zato lahko podjetje zdaj izvaja nove politike, ki podpirajo poštene delovne prakse. Poleg tega menimo, da lahko nove družbene pobude, o katerih smo se učili na tečaju, okrepijo ugled med lokalnimi skupnostmi, zlasti v regijah, kjer pridobivamo surovine. Z vlaganjem v te skupnosti prek izobraževanja in razvojnih projektov lahko družba EMAC vzpostavi močnejše odnose, kar prispeva k dolgoročni trajnosti in dobri volji. Z vidika trženja se je znanje, pridobljeno na tečaju družbene odgovornosti podjetij, izkazalo za neprecenljivo. Podjetje zdaj o prizadevanjih na področju družbene odgovornosti podjetij učinkoviteje obvešča stranke in zainteresirane strani. Transparentno obveščanje o trajnostnih pobudah je privedlo do povečanja zvestobe blagovni znamki, zlasti med ekološko ozaveščenimi potrošniki. Poleg tega menimo, da je podjetje pridobilo konkurenčno prednost, saj se je razlikovalo od konkurentov, ki morda ne dajejo tako visoke prioritete CSR. Povečan ugled lahko odpre nove priložnosti za partnerstva s podobno mislečimi podjetji in organizacijami, ki delijo zavezanost odgovornim praksam. Na splošno je 20-urni tečaj CSR podjetju omogočil, da je sprejelo bolj strateški in celovit pristop k odgovornosti podjetja. Z vključevanjem trajnostnih praks v poslovanje, izboljšanjem odnosov z delovno silo in skupnostmi ter izboljšanjem podobe blagovne znamke podjetje EMAC ni le zmanjšalo tveganj, temveč je tudi odprlo nove možnosti za rast. Dolgoročne koristi naših pobud za družbeno odgovornost podjetij so očitne, saj nas postavljajo kot napredno in odgovorno podjetje, ki je dobro pripravljeno na izzive in priložnosti sodobnega trga.

## 8. Sklepi

Trening faza projekta ALLVIEW je za udeležence iz različnih podjetij po vsej Evropi pomenila preobrazbeno izkušnjo, saj je ponudila celovit trenutek za skupno učenje in praktično uporabo načel družbene odgovornosti podjetij (CSR). V 20 urah so se na usposabljanjih zbrali strokovnjaki iz različnih okolij in z različnim strokovnim znanjem, kar je spodbudilo obogateno izmenjavo idej in spoznanj, osredotočenih na reševanje edinstvenih izzivov, s katerimi se sooča lesnopredelovalni in pohištveni sektor.

Vsako zasedanje je bilo zasnovano tako, da je omogočalo odprt dialog in sodelovanje, udeleženci pa so lahko delili svoje izkušnje in strategije, povezane z izvajanjem družbene odgovornosti podjetij. Ta čezmejna interakcija se je izkazala za neprecenljivo, saj ni le razširila perspektive posameznikov, temveč je podjetjem omogočila tudi primerjavo njihovih praks z vrstniki v panogi. Podjetja iz Italije in podjetja iz Španije so si na primer izmenjala inovativne pristope, ki so poudarili učinkovite pobude družbene odgovornosti podjetij, prilagojene njihovim posebnim okoliščinam.

Poleg tega je uporaba spletnih platform za te seje znatno povečala dostopnost in udeležbo, kar je podjetjem iz regij z različnimi ravni virov in strokovnega znanja omogočilo polno sodelovanje. Ta vključenost je zagotovila, da so tudi manjša podjetja, ki se lahko soočajo z večjimi ovirami pri sprejemanju praks družbene odgovornosti podjetij, lahko izkoristila skupno znanje večjih in bolj uveljavljenih akterjev v panogi.

Tematski poudarek na družbeni odgovornosti podjetij je udeležencem omogočil poglobitev v ključne teme, kot so trajnostna oskrba, zmanjšanje količine odpadkov in sodelovanje skupnosti. Na primer, na sejah v Italiji so udeleženci raziskovali, kako arhitekturna podjetja v svoje prakse vključujejo načela trajnostnega oblikovanja. Podobno so razprave, ki jih je vodil SITLiD na Poljskem, poudarile pomen načel krožnega gospodarstva in prikazale praktične študije primerov, ki bi jih udeleženci lahko sprejeli v svoje dejavnosti.

V fazi coachinga je bila poudarjena tudi potreba po stalnem sodelovanju po začetnih sejah. Udeleženci so spoznali, da je zaradi spreminjajočega se okolja lesne in pohištvene industrije potreben stalen dialog in prilagajanje strategij za soočanje z novimi izzivi, kot sta digitalizacija in podnebne spremembe. To spoznanje je utrlo pot za vzpostavitev neformalnih mrež med udeleženci, ki spodbujajo občutek skupnosti in skupnega namena pri napredovanju praks družbene odgovornosti podjetij v sektorju.

Rezultati faze coachinga vplivajo tudi na širšo industrijo. Projekt ALLVIEW z izboljšanim znanjem in praktičnimi orodji prispeva k vzgoji delovne sile, ki ni le usposobljena, ampak tudi družbeno in okoljsko ozaveščena. Ta premik je bistvenega pomena za zagotavljanje dolgoročne uspešnosti in konkurenčnosti lesnega in pohištvenega sektorja na trgu, ki ga vse bolj poganjajo zahteve potrošnikov po trajnosti.

Faza coachinga projekta ALLVIEW ni okrepila le zmogljivosti posameznih organizacij, temveč je vzpostavila tudi okvir sodelovanja, ki spodbuja stalno sodelovanje in inovacije na področju praks družbene odgovornosti podjetij. Pridobljene izkušnje in povezave, vzpostavljene v tej fazi, bodo udeležencem služili kot pomemben vir pri izvajanju trajnostnih praks, kar bo na koncu prispevalo k bolj odgovorni in odporni lesni in pohištveni industriji v Evropi.

# av Allview

Sofinancira  
program Erasmus+  
Evropske unije

