

T4.4 – Bericht über die Coaching-Phase

Version – Oktober, 2023



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





Informationen zum Projekt

Projekt-Titel: **ALLVIEW - Alliance of Centres of Vocational Excellence in the Furniture and Wood Sector**

Projekt-Code: 621192-EPP-1-2020-1-ES-EPPKA3-VET-COVE

Federführender Partner: CETEM

Beginn des Projekts: November 2020

Laufzeit: 48 Monate

Informationen zum Bericht

Hauptauftragnehmer für den Bericht: CEIPES

Bericht erstellt	31. May 2024
Person	Alessia Di Francesca CEIPES



Inhaltsverzeichnis

1.	EINFÜHRUNG	4
2.	ALLGEMEINE INFORMATIONEN ÜBER DIE REGIONALE COACHING-PHASE	6
3.	COACHING-PHASE IN ITALIEN.....	7
4.	COACHING-PHASE IN POLEN.....	17
5.	COACHING-PHASE IN SLOWENIEN.....	27
6.	COACHING-PHASE IN SPANIEN	33
7.	COACHING-PHASE IN DEUTSCHLAND	46
8.	COACHING-PHASE IN BELGIEN	52
9.	SCHLUSSFOLGERUNGEN	57

1. Einführung

Das Projekt ALLVIEW wurde als Reaktion auf die Herausforderungen der Holz- und Möbelindustrie in Europa konzipiert. Viele Länder haben zunehmend Schwierigkeiten, junge Menschen für eine spezialisierte technische Ausbildung in diesem Sektor zu gewinnen. Es ist besorgniserregend zu beobachten, dass sich immer weniger junge Menschen für eine gezielte Ausbildung in der Holz- und Möbelindustrie entscheiden. Außerdem treten diejenigen, die ihre Ausbildung abschließen, oft nicht in den Sektor ein, was zu einem erheblichen Mangel an qualifiziertem Personal beiträgt. Aufkommende Herausforderungen wie die Digitalisierung, Industrie 4.0, die Kreislaufwirtschaft und die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR) erfordern eine Modernisierung des Bildungssystems, das sich leider immer noch zu sehr auf traditionelle Methoden stützt und nicht über die notwendigen Kompetenzen verfügt, um soziale und ökologische Fragen zu behandeln.

Um diese Probleme anzugehen, hat ein Konsortium von 22 Partnern aus 8 europäischen Ländern eine Zusammenarbeit zur Schaffung eines Center of Vocational Excellence (CoVE) für die Holz- und Möbelindustrie initiiert. Dieses von der Europäischen Kommission im Rahmen des Programms Erasmus+ Key Action 3 geförderte Projekt zielt darauf ab, die Herausforderungen des Sektors in Chancen umzuwandeln, indem Innovation und Nachhaltigkeit als Schlüsselemente der beruflichen Aus- und Weiterbildung (VET) betont werden. Das ALLVIEW-Konsortium umfasst Verbände, Industrievereinigungen, Ausbildungszentren, Forschungs- und Innovationseinrichtungen sowie Fachleute aus der Holz- und Möbelbranche. Jeder Partner bringt einzigartige Fachkompetenzen ein und trägt so zum Wachstum und zur Wettbewerbsfähigkeit der gesamten Branche bei.

Dieser Bericht ist Teil des Arbeitspakets 4 (WP4) des ALLVIEW-Projekts, das sich speziell auf das Thema CSR in der Holz- und Möbelbranche konzentriert. Diese Coaching-Phase, die 20 Stunden dauerte, ermöglichte es verschiedenen Unternehmen und Organisationen aus verschiedenen europäischen Ländern, an Online-Schulungen teilzunehmen, die sich auf die Erforschung und den Austausch von Praktiken der sozialen Verantwortung von Unternehmen konzentrierten. Diese transnationale Zusammenarbeit bot die Möglichkeit, das Wissen zu erweitern und nachhaltige Strategien für den Sektor zu entwickeln.

Die Coaching-Sitzungen fanden in zahlreichen europäischen Ländern statt und boten eine wichtige Gelegenheit zum Lernen und zur Zusammenarbeit zwischen Unternehmen des Sektors. In Italien führte CEIPES von Mai bis Oktober 2024 eine Reihe von Treffen in Palermo durch, bei denen führende Fachleute aus verschiedenen Architektur- und Designstudios in der Provinz Palermo zusammenkamen. Diese Veranstaltungen ermöglichten einen intensiven Austausch von Ideen und bewährten Verfahren im Zusammenhang mit der sozialen Verantwortung von Unternehmen.

In der Lombardei organisierte die FLA Aktivitäten in Mailand, an denen zwei lokale Unternehmen teilnahmen, die die CSR-Möglichkeiten in ihrem spezifischen Kontext untersuchen konnten. In Polen veranstaltete SITLiD am 27. und 28. Februar 2024 Treffen in Warschau, an denen Unternehmen wie JAF Company und das Carpentry Center Robakowo teilnahmen, die die Diskussion mit ihren praktischen Erfahrungen bereicherten.

In Slowenien organisierte das WIC am 12., 13. und 19. September 2024 Sitzungen in Ljubljana, bei denen Unternehmen wie M Sora, Lumar und Marles Hiše Maribor ihre CSR-Praktiken vorstellen und von anderen Teilnehmern lernen konnten. Im Süden, in Spanien, organisierte AMBIT in Zusammenarbeit mit ACCIO, CICAT und R4S von November 2023 bis Februar 2024 eine Reihe von Veranstaltungen in Barcelona, an denen zahlreiche Unternehmen des Sektors teilnahmen, darunter bekannte Namen wie ESTILUZ und Euro Building Technology.



In Deutschland veranstaltete der HDH am 22. April, 19. Juni und 26. August 2024 Coaching-Sitzungen online, an denen STEICO SE und Oeseder Möbelindustrie Mathias Wiemann GmbH & Co KG aktiv teilnahmen und ihre Erfahrungen in diesem Sektor weitergaben. AMUEBLA nahm ebenfalls an dem Projekt teil und organisierte am 7. und 11. Oktober 2024 Veranstaltungen in Yecla, auf denen Unternehmen wie Plumas Yecla und Etimoe Decoración miteinander in Kontakt treten und innovative Ideen austauschen konnten.

Schließlich führte EURADA von Juli bis September 2024 eine Reihe von Aktivitäten in Brüssel durch, an denen EMAC Belgien und der HABC-Cluster beteiligt waren. Diese Veranstaltungen boten eine wichtige Gelegenheit, die Kompetenzen und Erfahrungen europäischer Unternehmen zu vernetzen und so die Verbindung zwischen Ausbildung und verantwortungsvollen Praktiken im Holz- und Möbelsektor zu stärken.

Dieser Bericht ist daher nicht nur eine Aufzeichnung der durchgeführten Aktivitäten, sondern dient vielmehr als strategisches Dokument für die Zukunft der CSR im Holz- und Möbelsektor. Er veranschaulicht, wie gemeinsame Kompetenzen und innovative Praktiken für die nachhaltige Entwicklung der Branche von entscheidender Bedeutung sind und fördert einen kooperativen Ansatz, der wirklich etwas bewirken kann.



2. Allgemeine Informationen über die regionale Coaching-Phase

Veranstalter	Land	Zeit und Ort	Ebene	Thema	Methode	Teilnehmer
CEIPES	Italien	7.10.2024 10.10.2024 15.10.2024 Palermo	Regional	CSR	Online / Präsenz	3 Unternehmen aus der Region Sizilien
FLA	Italien	Mai – Oktober 2024, Mailand	Regional	CSR	Online	2 Unternehmen aus der Region Lombardei
SITLiD	Polen	27.02.2024 28.02.2024 Warschau	Regional	CSR	Online	JAF company, Carpentry Center Robakowo
WIC	Slowenien	12.9. 2024 13.9.2024 19.9.2024 Ljubljana	Regional	CSR	Online	M Sora, Lumar, Marles Hiše Maribor, Rihter
AMBIT in collaboration with ACCIO, CICAT and R4S.	Spanien	21/11/2023 12/12/2023 9/01/2024 23/01/2024 6/02/2024 20/02/2024 Barcelona	Regional	CSR	Online	ESTILUZ Euro Building Technology; CUMELLAS / BARCELONA; RUGS; FARO; GARCIA FAURA; ROS1; NOMON; INEDIT; BELLAPART; R&G METAL SHAPING; KAVE HOME
HDH	Deutschland	22.04.2024, 19.06.2024, 26.08.2024;	Regional	CSR	Online	STEICO SE; Oeseder Möbelindustrie Mathias Wiemann GmbH & Co KG.
AMUEBLA	Spanien	7.10.2024 11.10. 2024 Yecla	Regional	CSR	Online / Präsenz	Plumas Yecla Etimoe Decoración
EURADA	Belgien	8. Juli bis 30. September 2024, Brüssel	Regional	CSR	Online	EMAC Belgium, Cluster HABIC

3. Coaching-Phase in Italien

CEIPES

Von Mai bis Oktober 2024 fand die italienische (sizilianische) Coaching-Phase des Allview-Projekts statt, wobei der Schwerpunkt auf der sozialen Verantwortung der Unternehmen (CSR) lag. Diese Phase wurde von CEIPES organisiert und umfasste verschiedene Unternehmen, die im Bereich Mode und Inneneinrichtung (W&F) tätig sind. Die Koordinierung dieser Phase erwies sich für die Organisatoren als besondere Herausforderung, da die Zeitpläne der teilnehmenden Unternehmen aufeinander abgestimmt werden mussten, so dass insgesamt 20 Stunden Coaching-Aktivitäten durchgeführt werden konnten.

Das in Palermo ansässige Studio Architecture and Design konzentriert sich auf architektonische Gestaltung, Innenarchitektur, Design und Grafikdesign sowie auf die Gestaltung von Möbeln nach Maß für internationale Marken. Die Herangehensweise an ein Projekt beginnt mit einer gründlichen Analyse des Kontexts, wobei die Geschichte und die Merkmale des Ortes respektiert werden, und mit der Entwicklung eines Designkonzepts, das sich im ständigen Dialog mit dem Kunden entwickelt. Das Studio zeichnet sich durch seine Liebe zum Detail aus, wobei jeder Aspekt sorgfältig behandelt wird, um das bestmögliche Ergebnis zu erzielen, wobei die Zufriedenheit des Kunden stets im Vordergrund steht. Ihr Fachwissen reicht von der architektonischen Gestaltung bis hin zur Herstellung von Möbeln nach Maß, wodurch jedes Projekt zu einer einzigartigen und persönlichen Erfahrung wird.

Das andere Studio wurde mit dem Ziel gegründet, jeden Raum in seine beste Version zu verwandeln. Jedes Projekt ist für sie eine Herausforderung, und ihre Arbeit zeichnet sich dadurch aus, dass sie aufmerksam auf die Bedürfnisse des Kunden eingehen. Sie beraten ihre Kunden bei ästhetischen und funktionalen Entscheidungen und achten dabei auf Details wie Farbgestaltung, Materialien, Oberflächen, Möbel und Beleuchtung. Dank des Einsatzes der BIM-Methode (Building Information Model) kann das Studio Projekte sofort visualisieren und maßgeschneiderte Lösungen für Wohn- und Geschäftsräume anbieten. Ihr Stil zeichnet sich durch klare Linien und Schlichtheit aus, mit einer Raumoptimierung, die jeden Zentimeter maximiert.

The last one Studio ist ein Architektur- und Ingenieurbüro mit Sitz in Monreale, in der Nähe von Palermo. Das Studio konzentriert sich hauptsächlich auf architektonische Interventionen in verschiedenen Maßstäben und bietet Dienstleistungen an, die von der Innenraumgestaltung bis zum komplexen Management öffentlicher und privater Arbeiten reichen. Der Ansatz des Büros verbindet ingenieurtechnisches Fachwissen mit architektonischer Kreativität, wobei besonderes Augenmerk auf Nachhaltigkeit und technologische Innovation gelegt wird, um einzigartige Lösungen für die spezifischen Bedürfnisse jedes Kunden zu entwickeln.

Die Coaching-Sitzungen fanden online und vor Ort statt, wobei ein flexibler Ansatz verfolgt wurde, der Gruppensitzungen, Einzelsitzungen und eigenständige Aktivitäten umfasste, so dass die Unternehmen je nach ihrer Verfügbarkeit teilnehmen konnten. Während des Prozesses wurden verschiedene Themenbereiche im Zusammenhang mit CSR erforscht, darunter ökologische Nachhaltigkeit, soziale Eingliederung und Unternehmensethik, und den Unternehmen praktische Instrumente an die Hand gegeben, um diese Grundsätze in ihre tägliche Praxis zu integrieren.

Die angewandten Methoden waren vielfältig und an die spezifischen Bedürfnisse der einzelnen Unternehmen angepasst, mit dem Ziel, das Verständnis und die Anwendung der Politik der sozialen Verantwortung in ihrem betrieblichen Kontext zu stärken. Durch eine Kombination aus Schulungen und praktischen Übungen konnten sich die Unternehmen mit Beispielen aus dem wirklichen Leben auseinandersetzen, Ideen austauschen und persönliche Unterstützung erhalten, um die sozialen und ökologischen Auswirkungen ihrer Aktivitäten zu verbessern.

Diese Coaching-Phase war ein grundlegender Schritt im Allview-Projekt, der nicht nur den Ausbau der Management- und Betriebsfähigkeiten der teilnehmenden Unternehmen förderte, sondern auch die Entwicklung eines tieferen Bewusstseins für die Bedeutung der Einführung nachhaltiger und verantwortungsvoller Geschäftsmodelle.



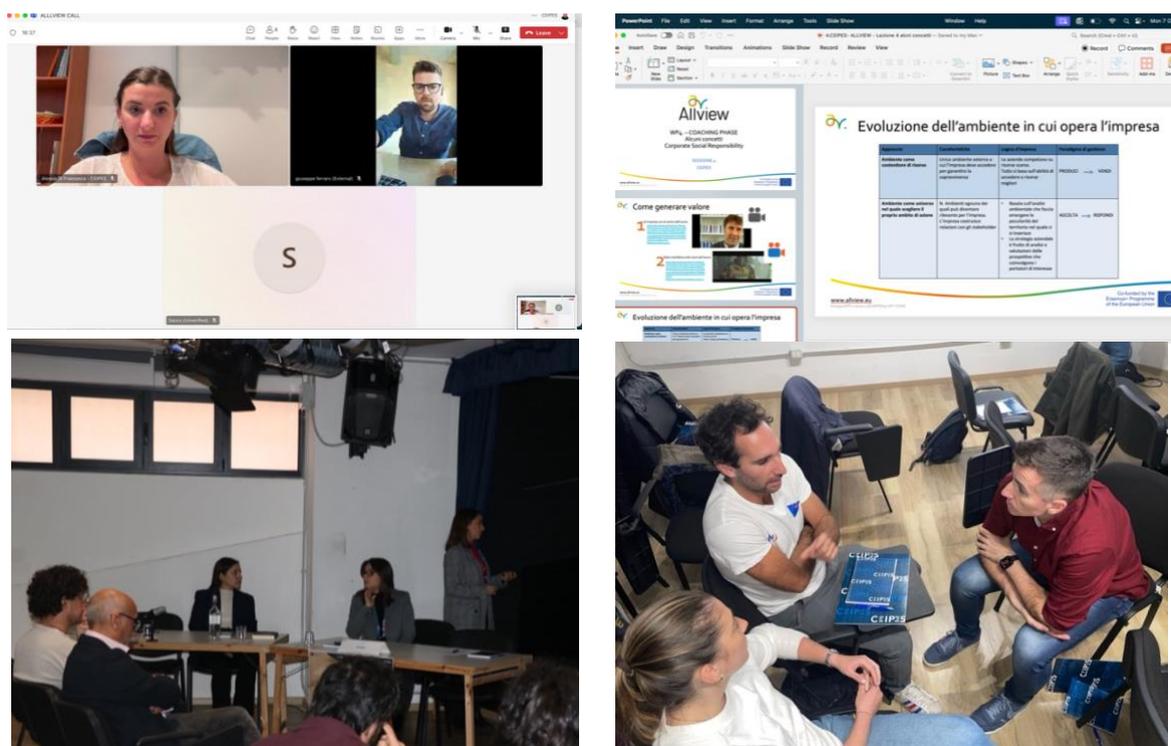
Von Mai bis Oktober 2024 fand die italienische (sizilianische) Coaching-Phase des Allview-Projekts statt, die sich speziell auf die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR) konzentrierte. An dieser Phase waren mehrere Unternehmen aus der Holz- und Inneneinrichtungsbranche beteiligt, die von CEIPES organisiert wurden. Der gesamte Coaching-Prozess war so strukturiert, dass Online-Schulungen, sowohl Gruppen- als auch Einzelschulungen, persönliche Treffen und Selbstschulungsaktivitäten angeboten wurden. Die

im Rahmen des Allview-Projekts entwickelten Materialien, insbesondere aus Arbeitspaket 4 (WP4), wurden verwendet. Zu diesen Materialien gehörten bewährte Verfahren zu CSR, nationale und europäische Strategien sowie ein Leitfaden zur Umsetzung von CSR in KMU.

Am 22. Mai 2024 wurde die Coaching-Phase offiziell mit einer umfassenden Einführungsveranstaltung zum Thema CSR eingeleitet. Die Unternehmen nahmen an einer Gruppenschulung teil, in der die Bedeutung der sozialen Verantwortung von Unternehmen im aktuellen Kontext erörtert wurde. Ziel war es, ihnen zu verdeutlichen, dass ein nachhaltiges und verantwortungsbewusstes Vorgehen nicht nur das Image eines Unternehmens verbessert, sondern auch langfristige Vorteile wie größere betriebliche Effizienz und Kostensenkungen mit sich bringt. Es wurden nationale und europäische CSR-Politiken sowie Beispiele für bewährte Praktiken vorgestellt, wobei Ressourcen aus dem WP4 des Allview-Projekts verwendet wurden. Am Nachmittag arbeiteten die Unternehmen selbstständig an praktischen Übungen, einschließlich der Ausarbeitung eines vorläufigen Aktionsplans zur Integration von CSR in ihre täglichen Aktivitäten. Jedes Unternehmen ermittelte verbesserungswürdige Bereiche und begann darüber nachzudenken, wie CSR im Rahmen seiner spezifischen Geschäftsdynamik umgesetzt werden könnte.

Am ersten Tag der Coaching-Phase wurde ein Fragebogen zur Selbsteinschätzung ausgefüllt, um den Kenntnisstand und das Ausmaß der Umsetzung von Praktiken der sozialen Verantwortung von Unternehmen (CSR) in den einzelnen Unternehmen zu ermitteln. Dieser Fragebogen ermöglichte es den Unternehmen, über ihr derzeitiges Verständnis von CSR, ihre Strategien und das Ausmaß, in dem sie soziale und ökologische Erwägungen bereits in ihre Geschäftsabläufe einbeziehen, nachzudenken.

Die Ergebnisse zeigten ein breites Spektrum an Vertrautheit mit den CSR-Grundsätzen. Einige Unternehmen, wie z. B. eines der Studios für Architektur und Design, hatten bereits damit begonnen, nachhaltige Materialien in ihre Arbeit zu integrieren, suchten aber nach weiteren Anleitungen zur Formalisierung dieser Bemühungen innerhalb eines breiteren CSR-Rahmens. Ein anderes Studio zeigte Interesse daran, strukturiertere Wege zur Umsetzung von CSR zu erkunden, insbesondere in Bereichen, die mit Energieeffizienz und nachhaltigen Designpraktiken zu tun haben, während sich das letzte Studio in erster Linie darauf konzentrierte, wie man die technischen Aspekte von Ingenieurprojekten mit der sozialen und ökologischen Verantwortung in Einklang bringen kann.



Anhand des Feedbacks aus der anfänglichen Selbsteinschätzung konnte das Coaching-Team die Sitzungen auf die spezifischen Bedürfnisse und Wissenslücken der einzelnen Unternehmen abstimmen. Während des gesamten Prozesses schätzten die Unternehmen den praktischen, praxisnahen Ansatz der Schulung, insbesondere die personalisierten Coaching-Sitzungen. Diese Sitzungen boten ihnen die Möglichkeit, sich mit ihren besonderen Herausforderungen auseinanderzusetzen, fachkundige Anleitung zu erhalten und umsetzbare Pläne für die Zukunft zu entwickeln.

Der 24. Juni 2024 war von entscheidender Bedeutung, denn er war den persönlichen Coaching-Sitzungen für jedes Unternehmen gewidmet. Am Vormittag hatten die Vertreter der verschiedenen Studios die Möglichkeit, sich direkt mit den Coaches zu beraten und maßgeschneiderte Ratschläge für ihre spezifischen CSR-bezogenen Herausforderungen zu erhalten. Eines der Studios bekundete besonderes Interesse an der Integration nachhaltiger Materialien in die Produktion von maßgefertigten Möbeln, während ein anderes Studio den fortschrittlichen Einsatz von BIM zur Optimierung der Energieeffizienz in seinen Projekten erkundete. Das letzte Studio wiederum konzentrierte sich auf Techniken zur Integration von Nachhaltigkeit in große Tiefbauprojekte. Am Nachmittag nahmen die Unternehmen an einem Selbsttraining teil, bei dem sie ihre internen Strategien und Zulieferer analysierten, um zu bewerten, wie gut diese mit den CSR-Grundsätzen übereinstimmen. Ziel war es, eine nachhaltige Strategie zu entwickeln, die nicht nur für das eigene Unternehmen von Vorteil ist, sondern auch ökologische und soziale Belange berücksichtigt.

Der letzte Tag, der 15. Oktober 2024, war der Überprüfung und dem Abschluss der Coaching-Phase gewidmet. Während der morgendlichen Gruppensitzung stellten die Unternehmen ihre bisherigen Fortschritte vor und präsentierten die von ihnen entwickelten CSR-Pläne. Diese Pläne wurden von der Gruppe und den Coaches überprüft, die Feedback und Vorschläge zur weiteren Verbesserung der Wirksamkeit der vorgeschlagenen Strategien gaben. Der Gedankenaustausch zwischen den Unternehmen war in dieser Phase besonders wertvoll, da er es ihnen ermöglichte, innovative Lösungen und Ideen zur Bewältigung operativer und organisatorischer Herausforderungen im Zusammenhang mit der Umsetzung von CSR zu teilen.



Am Nachmittag nahmen die Unternehmen an einer Sitzung zur Selbstreflexion teil, in der sie die nächsten Schritte zur konkreten und nachhaltigen Integration von CSR in ihre Geschäftspraktiken festlegten. Es wurden mittelfristige Ziele und Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators, KPIs) festgelegt, um die Fortschritte in Bereichen wie Nachhaltigkeit, soziale Eingliederung und Unternehmensethik zu überwachen. Die Coaching-Phase endete damit, dass die Unternehmen ein tieferes Verständnis für die Bedeutung der Einführung nachhaltiger Geschäftsmodelle erlangten, nicht nur um ihren Ruf zu verbessern, sondern auch um ein verantwortungsvolles, langfristiges Wachstum zu gewährleisten.



Am Ende der Coaching-Phase gaben die Unternehmen an, dass sie deutlich mehr Vertrauen in ihre Fähigkeit haben, die CSR-Grundsätze wirksam umzusetzen. Sie zeigten auch ein besseres Verständnis dafür, wie CSR nicht nur ihren Ruf, sondern auch ihre betriebliche Effizienz und ihren langfristigen Erfolg positiv beeinflussen kann. Dieser Bewusstseinswandel war eines der wichtigsten Ergebnisse des Coachings, da die Unternehmen CSR nicht mehr als theoretisches Konzept betrachteten, sondern ihren praktischen Wert

für den Geschäftsalltag erkannten.

Die Coaching-Phase des Allview-Projekts erwies sich für die teilnehmenden Unternehmen als ein entscheidender Schritt zum Verständnis und zur Integration der sozialen Verantwortung der Unternehmen (CSR) in ihre Geschäftsmodelle. In dieser Phase wurde deutlich, wie wichtig CSR nicht nur für die Unternehmen selbst ist, sondern auch für das gesamte Gebiet, in dem sie tätig sind, insbesondere für Sizilien und vor allem für die Region Palermo und ihre Provinz. Für Unternehmen in dieser Region stellt CSR eine einzigartige Gelegenheit dar, zur sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Entwicklung der lokalen Gemeinschaft beizutragen, in der Themen wie Arbeitslosigkeit, ökologische Nachhaltigkeit und soziale Eingliederung von besonderer Bedeutung sind.

Die an dieser Coaching-Phase beteiligten Unternehmen haben erkannt, wie wichtig es ist, ihre Aktivitäten an nachhaltigen und verantwortungsvollen Geschäftspraktiken auszurichten. Sizilien mit seinem reichen kulturellen Erbe und seinen natürlichen Ressourcen bietet einen besonderen Kontext, in dem verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln einen tiefgreifenden und positiven Einfluss auf die lokale Umwelt und Gesellschaft haben kann. Durch die Übernahme von CSR-Grundsätzen können diese Unternehmen nicht nur ihr Markenimage und ihre Wettbewerbsfähigkeit verbessern, sondern auch eine Schlüsselrolle bei der Förderung des sozialen Wandels und des nachhaltigen Wachstums in der Region spielen.

Diese Coaching-Erfahrung war daher nicht nur eine interne Lernmöglichkeit, sondern auch ein Moment der Reflexion über die Bedeutung der territorialen Auswirkungen. Die Fähigkeit, Werte für die Gemeinschaft zu



schaffen, natürliche Ressourcen zu schützen und ethische Arbeitspraktiken zu fördern, ist an einem Ort wie Palermo, wo Unternehmen direkt zum Wohlergehen der Bevölkerung und zur Erhaltung der einzigartigen Landschaft der Insel beitragen können, von entscheidender Bedeutung.

Die Vorteile von CSR gehen über die ökologische Nachhaltigkeit hinaus; sie umfassen die Stärkung des sozialen Zusammenhalts, engere Beziehungen zu lokalen Interessengruppen und die Schaffung integrativerer Geschäftspraktiken, die zum allgemeinen Wohlstand des Gebiets beitragen. Für die Unternehmen bedeutet dies nicht nur einen Wettbewerbsvorteil auf dem Markt, sondern auch eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit, Kundentreue und langfristigen finanziellen Erfolg.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass diese Coaching-Phase ein grundlegender Schritt für die betreffenden Unternehmen war, da sie ihnen die Instrumente, das Wissen und die Strategien zur Verfügung gestellt hat, um CSR auf sinnvolle und wirkungsvolle Weise umzusetzen. Durch die Verankerung von CSR in ihrem Kerngeschäft können diese Unternehmen dazu beitragen, eine Kultur der Verantwortung zu fördern, die sowohl ihrem Wachstum als auch der Entwicklung des lokalen Gebiets zugute kommt, und sich so als Vorreiter bei der nachhaltigen Umgestaltung der Region Palermo positionieren. Diese Phase stellt eine solide Grundlage dar, auf der diese Unternehmen weiter aufbauen können, um ihren Beitrag zu einer nachhaltigeren und sozial verantwortlicheren Zukunft zu leisten.

FEDERLEGNO ARREDO

FederlegnoArredo hat 2023 ein umfassendes und systematisches Programm gestartet, um italienische Holzmöbelunternehmen bei der Bewältigung des nachhaltigen und zirkulären Übergangs zu unterstützen. Dieses Programm wurde durch die wachsende Nachfrage von Unternehmen nach angemessenen Instrumenten zur Bewältigung der komplexen Vorschriften auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene motiviert, die verschiedene Bereiche der ökologischen Nachhaltigkeit regeln. In der Rechnungsperiode 2023-2024 entwickelte FLA die [digitale Plattform FLA Plus](#), die eine Reihe von Werkzeugen und Hilfsmitteln zur Unterstützung des ökologischen Übergangs des Sektors umfasst. Darüber hinaus wurde ein paralleles Programm digitaler Initiativen gestartet, das sich mit Schlüsselfragen des Sektors befasst, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf der Einhaltung der einschlägigen Vorschriften liegt.

Parallel dazu entwickelte FLA das [FurnCSR-Projekt](#), das von der Europäischen Kommission im Rahmen des Programms für den sozialen Dialog kofinanziert wurde, um europäischen Holzmöbelunternehmen Instrumente zur Selbsteinschätzung ihrer CSR-Bereitschaft und einen Leitfaden zur Umsetzung von CSR-Strategien in allen Geschäftsbereichen an die Hand zu geben.

Beide von FurnCSR entwickelten Instrumente wurden italienischen Unternehmen zur Verfügung gestellt und im Rahmen einer intensiven Einführungskampagne bekannt gemacht, um die Verbreitung von CSR-Grundsätzen in der Branche zu fördern. Einige Unternehmen nahmen an einer Pilotphase teil, um die vorgeschlagenen Instrumente ([Selbstbewertungsinstrument](#) und [CSR-Umsetzungshandbuch](#)) zu testen, und baten um einen besonderen Fokus auf ökologische Nachhaltigkeit.

Die mit FurnCSR entwickelte Umfrage veranschaulicht verschiedene Reifegrade bei der Umsetzung von CSR-Strategien. **Die erste Stufe entspricht der Einhaltung der geltenden Vorschriften.** Dies ist nicht immer leicht zu erreichen: Die Vorschriften, die ein Unternehmen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene einhalten muss, stammen zunehmend aus europäischen Richtlinien, die oft erst nach mehreren Jahren in nationales Recht umgesetzt werden. Die Unternehmen müssen diese Maßnahmen kennen, sobald sie veröffentlicht werden, damit sie Zeit haben, Produkte, Prozesse, interne Verfahren und Kommunikationsmittel rechtzeitig und mit angemessenem Ressourceneinsatz anzupassen.

In diesem Zusammenhang fand das Webinar "Wie wird die neue Ökodesign-Verordnung die

Unternehmensstrategien beeinflussen? Analyse der potenziellen Anforderungen an Unternehmen" am 24. Mai 2024 statt.

Der Workshop diente als Dreh- und Angelpunkt bei der Untersuchung der praktischen Anwendung der ESPR-Verordnungsgrundsätze in der Holz- und Möbelindustrie und ihrer Auswirkungen auf die Entwicklung von Unternehmensstrategien für die kommenden vier Jahre.

Ziel der Veranstaltung war es, die folgenden Fragen zu klären:

- Wie werden sich die Anforderungen der Verordnung auf den Möbelsektor auswirken?
- Welche Anforderungen sind an Möbel und Matratzen zu stellen?
- Was ist der DPP und wie funktioniert er?
- Wird es Einschränkungen bei der Verwendung bestimmter Stoffe geben?
- Welche Maßnahmen müssen sofort umgesetzt werden, um sich strategisch auf die neue ESPR-Verordnung vorzubereiten?
- Wie wirkt sich die neue ESPR-Verordnung auf die Wertschöpfungskette, die Lieferantenauswahl und die Unternehmensverfahren aus, und wie fügt sie sich in die allgemeine CSR-Strategie des Unternehmens ein?

Der Workshop, der am 24. Mai 2024 online stattfand und allen FLA-Mitgliedern offenstand, bot ein reichhaltiges Angebot an Inhalten und anregenden Diskussionen.

Es hat sich jedoch gezeigt, dass ein Bedarf an systematischen Schulungen und Coachings besteht, insbesondere um die zahlreichen Anforderungen der geltenden Rechtsvorschriften (ESPR, R2R, EUDR) und der freiwilligen Nachhaltigkeitszertifizierungen (über 450 weltweit!) zu erfüllen.

Daraufhin startete FLA einen offenen Aufruf unter ihren Mitgliedern in der Möbelindustrie, um einen geführten Weg zu einem ökologischen und kreislaforientierten Übergang anzuregen, der die Instrumente des ALLVIEW-Projekts und des FurnCSR-Projekts kombiniert.

Ein erster Schritt war eine Schulungsphase für die Nutzung der FLA Plus-Plattform und der darin enthaltenen Tools. Im Besonderen:

- Das TECLA-Tool (Circular Economy Transition Self-Assessment Tool) - auf Italienisch 'Tool per l'Economia Circolare nel LegnoArredo'. Das Tool für die Kreislaufwirtschaft in der Holzmöbelindustrie ist ein Instrument zur Messung der Kreislaufwirtschaft von Unternehmensprozessen dank der technischen Spezifikation UNI/TS 11820, um kritische Bereiche hervorzuheben und Lösungen für deren Verbesserung zu ermitteln.
- Die Indikatoren für die Kreislaufwirtschaft sind in 6 Kategorien unterteilt:

Materielle Ressourcen und Komponenten (Material)

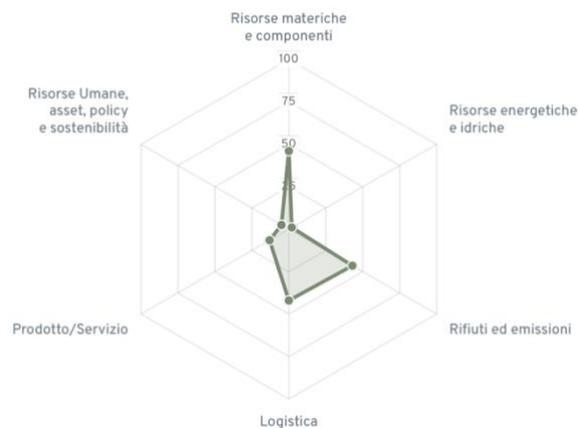
Energie- und Wasserressourcen (Energie)

Abfall und Emissionen (Abfall)

Logistik (Logistik)

Produkt/Dienstleistung (Produkt/Dienstleistung)

Humanressourcen, Vermögenswerte, Politik und Nachhaltigkeit (HR/Politik)



Die Unternehmen wurden aufgefordert, die Umfrage auszufüllen und die Ergebnisse auf freiwilliger Basis mit der FLA (Amt für Umwelt und Kreislaufwirtschaft) zu teilen. Die Ergebnisse wurden nicht an andere Unternehmen weitergegeben. Nur ein Unternehmen, das in der Luxus- und Maßmöbelbranche tätig ist, erklärte sich bereit, die Ergebnisse anonym zu veröffentlichen.

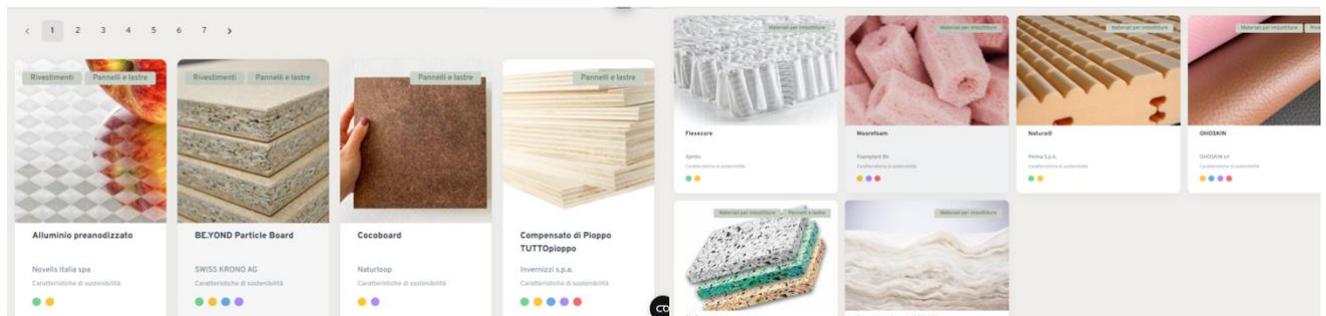
Beispiel für ein TECLA-Ergebnis:

Die Materialbibliothek **MATERIALLY** - Eine Datenbank von Materialien und Herstellern für den Holzmöbelsektor, die sich auf ihre ökologischen Nachhaltigkeitseigenschaften konzentriert.

Die Datenbank enthält etwa 100 Materialien, unterteilt in:

- Paneele und Platten
- Oberflächen und Beschichtung
- Rohmaterialien
- Halbfertige Produkte
- Polstermaterialien

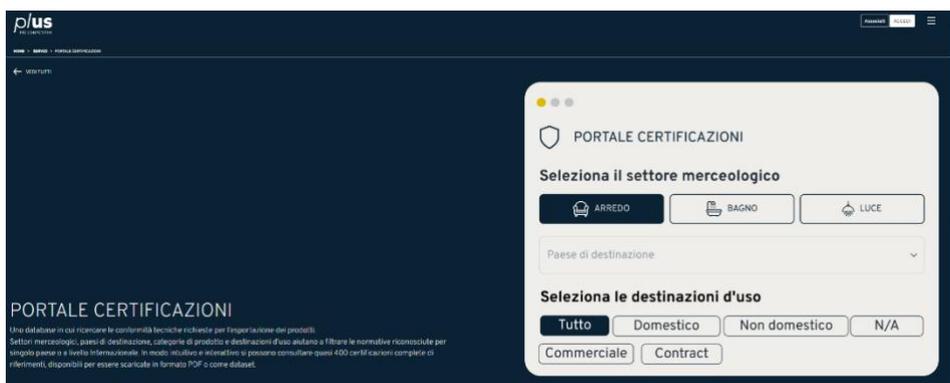
Die Unternehmen wurden aufgefordert, sich vorzustellen, wie sie eines ihrer Produkte unter Verwendung eines der neuen innovativen und nachhaltigen Materialien aus der Datenbank neu gestalten würden. Ziel der Übung war es, die Auswirkungen auf die Produktionsprozesse, die Lieferkette, die Ausbildung der Arbeiter und Angestellten und die Kommunikation mit dem Endkunden zu definieren.



- Das Zertifizierungsportal

Eine Datenbank für die Suche nach technischen Konformitäten, die für den Export von Produkten erforderlich sind. Produktsektoren, Zielländer, Produktkategorien und Verwendungszwecke helfen dabei, anerkannte Normen nach einzelnen Ländern oder international zu filtern. Nahezu 400 Zertifizierungen mit Referenzen können intuitiv und interaktiv abgefragt werden und stehen im PDF-Format oder als Datensatz zum Download bereit. Es ist möglich, Zertifizierungen zu filtern:

- 60 verschiedene Länder weltweit.
- 3 Produkt-Makro-Kategorien.
- 21 Produktkategorien.
- 6 verschiedene Anwendungsfälle.

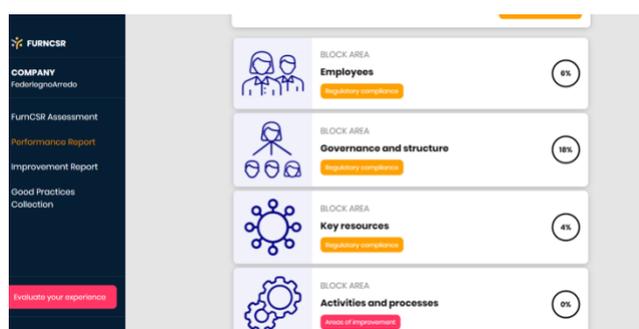


Das vierte Instrument, das den Unternehmen zur Verfügung gestellt wird, ist das im Rahmen des EU-Projekts FurnCSR entwickelte Selbstbewertungsinstrument. Ein Tool für reife Unternehmen, die eine allgemeine Orientierung für die Umsetzung von CSR-Strategien wünschen. Alle Fragen im FurnCSR-Tool sind nach den Hauptgeschäftsbereichen eines sozial verantwortlichen Möbelunternehmens gegliedert. Dies ist das FurnCSR Business CANVAS. Die Herstellung und die internen Abläufe befinden sich auf der linken Seite der Leinwand, während das Angebot und die externen Erfahrungen auf der rechten Seite dargestellt sind. Ein dreischichtiger Ansatz (wirtschaftlich/organisatorisch, gesellschaftlich und ökologisch) zur Bewertung der CSR-orientierten Geschäftsaktivitäten in jedem Block.

Im FurnCSR werden 6 Wirkungsbereiche identifiziert:

- a. Mitarbeiter
- b. Verwaltung und Struktur
- c. Wichtige Ressourcen
- d. Aktivitäten und Prozesse
- e. Lieferkette und Partner
- f. Wert-Angebot
- g. Kunden und Begünstigte
- h. Interessierte Kreise
- i. Beziehungs-Räume
- j. Kosten
- k. Wert Rückgabe

Der Fragebogen besteht aus 80 Fragen.



Das Ergebnis stellt den CSR-Reifegrad für jedes Unternehmen entlang 12 verschiedener Achsen dar. Es umfasst zwei verschiedene Berichte:

Der Leistungsbericht mit der erreichten Punktzahl in jeder Dimension

Der Verbesserungsbericht mit der Angabe der Strategien und Praktiken, die zur Verbesserung der allgemeinen Bewertung umgesetzt werden sollen.

Ein Repository mit gezielten Best Practices befasst sich mit der Umsetzung der Verbesserungsstrategien.

Schließlich wurden den Unternehmen die im Rahmen von ALLVIEW WP4 entwickelten Dokumente über Nachhaltigkeit (Umwelt und Soziales) und Integration zur Verfügung gestellt. Es gibt einige bewährte Praktiken, die häufig durch wirtschaftliche oder ausbildungsbezogene Beiträge der lokalen Behörden unterstützt werden, aber immer noch unüblich sind.

Auf der anderen Seite ist die Sensibilität für das Thema ökologische Nachhaltigkeit sehr ausgeprägt. Die Coaching-Phase konzentrierte sich auf dieses Thema.

Zwei Unternehmen aus dem Möbelbereich in der Lombardei (Norditalien) beantragten ein Coaching für:

- bei der Verwendung der verfügbaren Instrumente angeleitet werden,
- zu verstehen, welche Strategien umgesetzt werden sollen.

Eines dieser Unternehmen entschied sich dafür, TECLA für eine erste Bewertung des Reifegrads seiner Kreislaufwirtschaft zu nutzen. Dabei wurden mehrere kritische Bereiche hervorgehoben:

- Fehlen einer unternehmensinternen Fachkraft, die für die ökologische und kreislaufwirtschaftliche Umstellung geschult ist (heute verfügen sie über ein Netz von Beratern, die sie bei der Einhaltung der Vorschriften unterstützen)
- Angesichts einer Produktion, die vollständig für den Export in zahlreiche Länder bestimmt ist, ist die Kultur der freiwilligen Zertifizierungen recht gut entwickelt und bekannt. Die PEFC- und FSC-Standards sind sehr bekannt
- die Notwendigkeit, Systeme zur Überprüfung der Produktnachhaltigkeit (LCA/EPD) zu aktivieren, auch im Lichte der kürzlich erlassenen ESPR-Vorschriften.

Im Bereich der sozialen Verantwortung der Unternehmen werden informelle und unstrukturierte Maßnahmen zugunsten des Gebiets durchgeführt (Subventionen für lokale NRO und Vereinigungen, sporadische Interaktionen mit lokalen Schulen und Arbeitsämtern/spezialisierten Personalagenturen). Es gibt keine aktiven Ausbildungswege zur Integration von Migranten oder Behinderten.

Es wurden jedoch wichtige Initiativen ergriffen, um die Werte des Unternehmens an Kunden und Mitarbeiter weiterzugeben.

Die "Traum-Bibliothek", in der Bücher und Veröffentlichungen über Träume und Träumen gesammelt werden, kann im Unternehmen von jedermann eingesehen und ausgeliehen werden, und die "Traumwand", in der die Träume der Mitarbeiter, ihrer Kinder und der Stakeholder-Gemeinschaft gesammelt werden, befindet sich an einer physischen Wand im Firmengebäude.

In Zusammenarbeit mit den Beratern von FederlegnoArredo wurde ein Fahrplan aufgestellt, der folgende Schritte umfasst:

- Benennung einer unternehmensinternen Person, die für alle Fragen im Zusammenhang mit Umweltvorschriften und Nachhaltigkeit zuständig ist.
- Die FLA wird dem Unternehmen einen Leitfaden für die Umsetzung der ESPR zur Verfügung stellen und das Unternehmen regelmäßig über Schulungsinitiativen zur Einhaltung interner Umweltvorschriften (Abfall, Energieeinsparungen, Emissionen flüchtiger Stoffe, EUDR) informieren.
- Beratung durch ein spezialisiertes Unternehmen zur Unterstützung der Organisation bei Energieeinsparungen.
- Alle drei Monate erfolgt eine Nachkontrolle, um die erzielten Fortschritte und die nächsten Schritte zu bewerten.

Das andere Unternehmen entschied sich, das FurnCSR-Tool für eine erste Bewertung seines CSR-Niveaus zu nutzen. Mehrere kritische Bereiche wurden hervorgehoben:

- Obwohl der Schwerpunkt auf der Einhaltung von Vorschriften und der Produktzertifizierung auf der Grundlage der am weitesten verbreiteten Zertifizierungssysteme liegt, verfügt das Unternehmen nicht über eine umfassende Strategie zur Umsetzung der sozialen Verantwortung der Unternehmen (CSR).
- Es haben sich mehrere klare Stärken herauskristallisiert: Die geringe Größe des Unternehmens ermöglicht die Durchführung maßgeschneiderter Schulungsprogramme für alle Mitarbeiter; außerdem hat das Unternehmen eine lange Tradition der Zusammenarbeit mit der Region, sowohl in Bezug auf Lieferanten als auch auf die Unterstützung lokaler Vereine.
- Notwendigkeit der Aktivierung von Systemen zur Überprüfung der Produktnachhaltigkeit (LCA/EPD), um die Nachhaltigkeitswerte zu verstehen und sowohl den Kunden als auch den Lieferanten zu vermitteln.
- Notwendigkeit der Durchführung systematischer Schulungsprogramme zur Einhaltung der Vorschriften für die Führungskräfte des Unternehmens.



- Dank ihrer starken lokalen Verankerung kann das Unternehmen eine fruchtbare Zusammenarbeit mit dem Bildungssystem aufbauen, sowohl im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung (VET) als auch der Hochschulbildung (HE).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Unternehmen, die an der Coaching-Phase der ALLVIEW teilgenommen haben, zwei unterschiedliche Beispiele in Bezug auf Größe, Tätigkeitsbereich und Marktentwicklung darstellen. Dennoch lassen sich einige gemeinsame Elemente erkennen:

- CSR ist ein Thema, das in den Strategien der italienischen KMU nur selten vorkommt. Es bleibt ein abstraktes Konzept, dem es an Konkretheit fehlt
- Das italienische Modell der Möbelfirmen, das sich auf Industriegebiete stützt, fördert jedoch einen starken Sinn für die Zusammenarbeit mit dem lokalen Umfeld und die Unterstützung der Gemeinschaft. Die Unternehmen betrachten sich mit Stolz als Teil der Region, verlassen sich häufig auf lokale Zulieferer und pflegen persönliche Beziehungen zu Mitarbeitern und Beschäftigten
- Die Arbeitskosten sind in Italien sehr hoch. Trotzdem erfolgt die Produktion vollständig in Italien. Die Marke "Made in Italy" ist ein wesentlicher Wert in der Möbelbranche, und es werden keine Produktionsphasen ausgelagert
- Für italienische KMU ist es eine große Herausforderung, Wege zur Integration von Migranten, Behinderten und schutzbedürftigen Arbeitnehmern zu finden. Die geringe Größe dieser Unternehmen erlaubt es nicht, Tutoren oder Mediatoren zu inkludieren, um die Integration dieser Arbeitnehmer in die Organisation zu erleichtern. Sie ziehen es vor, Genossenschaften, die gefährdete Personen beschäftigen, durch Geldspenden zu unterstützen.
- Die ökologische Nachhaltigkeit hingegen ist eine gemeinsame Priorität. Die Unternehmen bitten ihre Branchenverbände oder regionalen Cluster um Unterstützung in Form von Schulungen, Hilfe bei der Einhaltung von Vorschriften und Instrumenten zur Verbesserung und Kommunikation der Nachhaltigkeit ihrer Produkte
- Die Unternehmen erklären, dass sie in den nächsten drei Jahren ihre Anstrengungen und finanziellen Investitionen auf die Entwicklung freiwilliger Umweltzertifizierungen, insbesondere für Drittländer, richten werden.
- Ein weiterer Bereich, in den investiert werden muss, ist das End-of-Life-Management. Der Gebrauchtmärkte für Möbel ist noch unterentwickelt, ebenso wie das Recycling von Möbelprodukten am Ende ihrer Lebensdauer, die derzeit alle auf Deponien landen.
- Es gibt Möglichkeiten für synergetische Initiativen zwischen Unternehmen zur Wiederverwertung von Altprodukten und zur Einleitung von Projekten der Kreislaufwirtschaft, sowohl in geschlossenen Kreisläufen als auch durch industrielle Symbiose mit anderen Sektoren (Textil, Bau).

4. Coaching-Phase in Polen

SITLiD

Die Coaching-Sitzungen in Polen fanden am 27. und 28. Februar 2024 in den Lehrinrichtungen der Warschauer Universität für Biowissenschaften statt. Im Laufe von zwei Tagen führte das SITLiD-Team 20 Stunden Coaching durch, um Informationen über den Inhalt der CSR-Lieferungen (Corporate Social Responsibility) und deren Umsetzung in den Unternehmen zu vermitteln. Diese Aktivitäten waren Teil des Arbeitspakets 4, Aufgabe 4, das sich auf die Identifizierung potenzieller Unternehmen und die Bereitstellung von Coaching-Unterstützung konzentriert.

An dem Treffen nahmen 27 Vertreter von JAF teil, einem Unternehmen, das seit 2008 in Polen tätig ist. JAF hat drei Niederlassungen gegründet: Gądko in der Nähe von Poznań, Małopole in der Nähe von Warschau und das Carpentry Center in Robakowo, in der Nähe von Poznań. JAF ist auf die Lieferung von Materialien und Dienstleistungen für die Holzindustrie spezialisiert und beliefert sowohl den Möbel- als auch den Bausektor. Das Unternehmen betreibt auch ein eigenes Schreinereizentrum, das Dienstleistungen wie Holzanstriche und -imprägnierungen sowie den Bau von Terrassen und Fassaden anbietet.

Während des Treffens wurden verschiedene CSR-bezogene Themen diskutiert, wobei die im Rahmen von Arbeitspaket 4 entwickelten Materialien verwendet wurden. Zu diesen Materialien gehörten Berichte über die Identifizierung regionaler und nationaler CSR-Politiken, die sich auf die Kreislaufwirtschaft konzentrieren, sowie Berichte, die sich mit Fragen im Zusammenhang mit Migranten, Flüchtlingen und Menschen mit besonderen Bedürfnissen befassen. Darüber hinaus wurde ein Leitfaden für bewährte Praktiken für CSR in der Möbel- und Holzbranche sowie ein Rahmen für die Bewertung der sozialen Rentabilität von Investitionen vorgestellt.

Die CSR-Coaching-Sitzung begann mit einer offiziellen Begrüßung durch Dr. Paweł Kozakiewicz, den SITLiD-Leiter des ALLVIEW-Projekts und außerordentlichen Professor. Um einen positiven Ton für das Trainingsprogramm zu setzen, wurde eine Eisbrecher-Aktivität namens "Snap Introduction" eingeführt. Diese ansprechende Übung ermöglichte es jedem Teilnehmer, sich in einer Mischung aus formellem und informellem Stil kurz vorzustellen. Die Teilnehmer nannten ihren Namen, ihre berufliche Position und gaben einen kurzen Überblick über ihre Berufserfahrung, die von vier Monaten bis zu 15 Jahren reichte. Außerdem gaben sie Auskunft über ihre Hobbys und Interessen außerhalb der Arbeit.

Um mit gutem Beispiel voranzugehen, begannen die Organisatoren mit einer kurzen Vorstellung ihrer selbst und betonten die Herausforderung, den eigenen Hintergrund in wenigen Worten zusammenzufassen. Die "Snap Introduction" sorgte nicht nur für eine lustige und lebhaftere Atmosphäre zu Beginn der Schulung, sondern baute auch erste Barrieren zwischen den Teilnehmern ab und förderte die positive Energie. Dieses Eröffnungssegment umfasste auch wichtige Formalitäten, wie das Unterschreiben der Anwesenheitsliste und das Ausfüllen der CSR-Umfragen vor der Schulung.



Nach der Begrüßung und dem Eisbrecher hielt Dr. Agnieszka Laskowska eine Präsentation über das ALLVIEW-Projekt und erläuterte dessen Hauptziele. Darüber hinaus stellte Dr. Monika Marchwicka die ALLVIEW-Plattform vor, die Fachleuten aus der Holzbranche die Möglichkeit bietet, sich zu vernetzen und zusammenzuarbeiten. Die Teilnehmer wurden ermutigt, Konten auf der Plattform anzulegen, um ihre Vernetzungsmöglichkeiten zu verbessern. Außerdem wurde die ALLVIEW-Website als wertvolle Ressource vorgestellt, die alle relevanten Berichte und Informationen für die Teilnehmer enthält.



Die CSR-Schulung begann mit einer Sitzung unter der Leitung von Dr. Agnieszka Laskowska, die sich auf die Definition der sozialen Verantwortung von Unternehmen konzentrierte und deren Bedeutung in der Geschäftswelt hervorhob. Die Co-Moderatoren Dr. Agnieszka Jankowska und Dr. Paweł Kozakiewicz, außerordentlicher Professor, unterstützten sie während der gesamten Veranstaltung.

Die Teilnehmer erhielten eine Einführung in den Business Case für CSR, um zu verstehen, welche Vorteile sie nicht nur für die Unternehmen, sondern auch für die Mitarbeiter und die Allgemeinheit bringt. Das Programm vermittelte ein umfassendes Verständnis der sozialen Verantwortung von Unternehmen und führte die Teilnehmer durch Schlüsselkonzepte, praktische Umsetzungsstrategien und globale Best Practices.

Die Schulung war in verschiedene Module gegliedert, um einen zugänglichen Ansatz für die Integration von CSR in die Unternehmenstätigkeit zu gewährleisten. Um die Teilnehmer zu inspirieren und ihnen praktische Einblicke zu geben, wurden internationale Best Practices vorgestellt und diskutiert, mit Fallstudien von erfolgreichen CSR-Initiativen in der Holzindustrie weltweit.

Diese Beispiele ermöglichten es den Teilnehmern, aus der Praxis zu lernen und gleichzeitig kulturelle und regionale Unterschiede in den CSR-Strategien hervorzuheben, wodurch eine globale Perspektive geboten wurde. Viele der ALLVIEW-Berichte dienten als wichtige Ressourcen für diese Sitzungen.

Während der gesamten Schulung wurden Diskussionen und Frage- und Antwortrunden angeregt, um das Engagement der Teilnehmer zu fördern und auf spezifische Fragen einzugehen. Offene Diskussionen folgten auf jedes vorgestellte Thema, und die Teilnehmer waren eingeladen, während der Präsentationen jederzeit Fragen zu stellen oder Kommentare abzugeben.

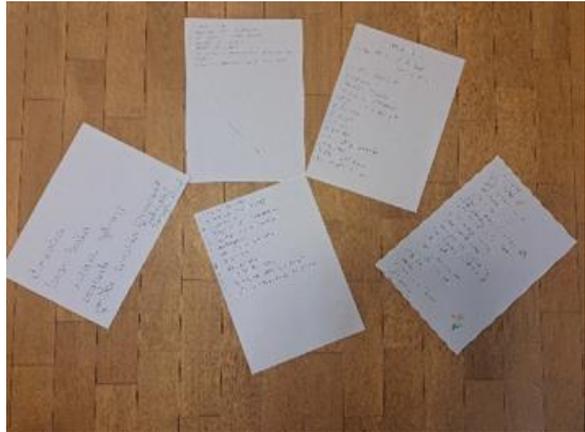


Das Schulungsprogramm war praxisorientiert und beinhaltete interaktive Aktivitäten und Spiele, darunter die bereits erwähnte Snap Introduction. Diese teambildenden Übungen sollten die Kreativität, die Zusammenarbeit und die effektive Kommunikation unter den Teilnehmern fördern. Dieses Segment wurde von Dr. Monika Marchwica geleitet.



Zur Mittagszeit beinhaltete die CSR-Schulung ein Spiel, bei dem die Teilnehmer ihre Kreativität unter Beweis stellen mussten und das ihnen die Möglichkeit bot, eine Pause von der Aufnahme vieler Informationen zu machen. Die Teilnehmer wurden in fünf Gruppen aufgeteilt und erhielten jeweils einen Alltagsgegenstand - eine Tasse, einen Hammer, einen Kerzenständer, einen Hefter oder einen Helm - und mussten für diese alltäglichen Gegenstände unkonventionelle Verwendungsmöglichkeiten finden. Der Moderator leitete das Spiel ein, indem er die Regeln aufstellte und den Funken der Kreativität in den Gruppen entfachte (was aufgrund der wirklich kommunikativen und fröhlichen Gruppe keine schwere Aufgabe war). Die Teams begannen mit einer lebhaften Brainstorming-Sitzung. Die Atmosphäre war voller kollaborativer Energie, als die Teilnehmer ihre Ideen austauschten. Eine Gruppe, die den Helm zeichnete, übertraf die Erwartungen und fand nicht weniger als 18 alternative Verwendungen. Sie nannten Verwendungszwecke wie einen Blumentopf, ein Musikinstrument, ein Haarglätteisen, eine Schüssel und viele andere. Die Vielfalt der Ideen zeugte von der enormen Kreativität der TeilnehmerInnen. Es war schwierig, die beste Idee auszuwählen, da es sehr viele tolle Ideen gab.

Das Spiel endete mit der Aufforderung an die Teilnehmer, über die Bedeutung kreativer Problemlösungen nachzudenken, mentale Barrieren zu überwinden und diese Fähigkeiten praktisch auf ihre CSR-Initiativen in der Holzindustrie anzuwenden. Das Spiel Unusual Uses for Everyday Objects (Ungewöhnliche Verwendungsmöglichkeiten für alltägliche Gegenstände) zeigte nicht nur den Erfindungsreichtum der Teilnehmer, sondern förderte auch eine kollaborative Denkweise, die für innovatives Denken prädestiniert ist - eine Denkweise, die im Bereich der CSR-Praktiken in der Holzindustrie unerlässlich ist.



Besonderes Augenmerk wurde auf die Analyse bewährter Verfahren gelegt, die von Unternehmen in der polnischen Holz- und Möbelbranche umgesetzt werden. Dieser Abschnitt wurde von Dr. Paweł Kozakiewicz, außerordentlicher Professor, geleitet. Vertreter von JAF erläuterten die von ihrem Unternehmen durchgeführten CSR-Initiativen und gaben wertvolle Einblicke in ihre Erfahrungen. Die Teilnehmer bekundeten ein starkes Interesse an CSR-Aktivitäten auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene.

Die zweite Sitzung begann mit einer Präsentation, die darauf abzielte, die Teilnehmer mit dem Wissen, den Fähigkeiten und der Motivation auszustatten, die erforderlich sind, um nachhaltige und sozial verantwortliche Praktiken in das Kerngeschäft von Unternehmen der Holzindustrie zu integrieren. Dieses Segment wurde von Dr. Agnieszka Laskowska geleitet.

Die Sitzung befasste sich unter anderem mit weithin anerkannten CSR-Rahmenwerken und -Normen, darunter ISO 26000. In der Präsentation wurde erläutert, wie diese Normen Unternehmen bei der Umsetzung ihrer CSR-Initiativen und der Berichterstattung darüber unterstützen.

Die Bedeutung einer transparenten Berichterstattung wurde hervorgehoben, da von den Unternehmen zunehmend erwartet wird, dass sie ihre CSR-Bemühungen der Öffentlichkeit mitteilen und ihre sozialen und ökologischen Auswirkungen detailliert darlegen. Eine solche Kommunikation verbessert nicht nur das Markenimage eines Unternehmens, sondern auch die Kundenbindung und die Arbeitsmoral.

Die Teilnehmer wurden mit einer Website der polnischen Regierung vertraut gemacht, die die Umsetzung von CSR-Strategien in Unternehmen unterstützen soll. Außerdem wurde ein kurzes Video präsentiert, das beispielhafte CSR-Praktiken polnischer Unternehmen vorstellt.



Dieser Abschnitt wurde von Dr. Paweł Kozakiewicz, außerordentlicher Professor, und Dr. Agnieszka Jankowska geleitet. Die Präsentation konzentrierte sich auf die einzigartigen Herausforderungen und Möglichkeiten für die Umsetzung von CSR in der Holzindustrie. Der Schwerpunkt lag auf der Notwendigkeit, die Nachhaltigkeit in die Geschäftspraktiken zu integrieren und die spezifischen ökologischen Herausforderungen der Branche anzugehen.

Die Auswirkungen verantwortungsvoller Beschaffungspraktiken auf die Umwelt wurden hervorgehoben und es wurde aufgezeigt, wie die nachhaltige Beschaffung mit den CSR-Zielen in Einklang steht, indem sie die Umweltauswirkungen verringert und verantwortungsvolle Forstwirtschaftspraktiken fördert. Die Rolle von Zertifizierungen wie FSC (Forest Stewardship Council), die sicherstellen, dass Holzprodukte aus verantwortungsvoll bewirtschafteten Wäldern stammen, wurde stark hervorgehoben und von den Teilnehmern aktiv diskutiert.

Die Redner unterstrichen auch die Bedeutung der Produktqualität im Zusammenhang mit CSR, die ein Engagement für die Kundenzufriedenheit und die Langlebigkeit von Produkten widerspiegelt. Es wurde erläutert, wie die Einhaltung von Qualitätsstandards zu CSR beiträgt, indem Abfall minimiert und die Kundenzufriedenheit erhöht wird. Darüber hinaus ist die Aufklärung der Kunden über die Qualität und Langlebigkeit von Produkten ein wesentlicher Aspekt der CSR-Werte.

In einer informellen Diskussion erzählte das Unternehmen von den alltäglichen Herausforderungen, mit denen es bei seinen Kunden konfrontiert ist. Dieser Dialog bot die Gelegenheit, einige dieser Probleme gemeinsam anzugehen und nach Lösungen zu suchen.



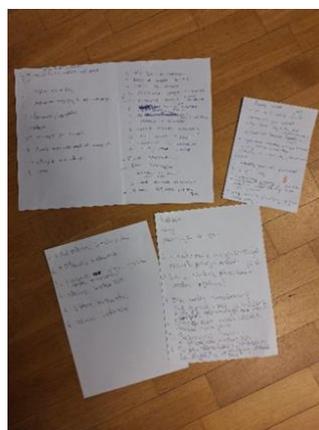
Auch am zweiten Tag der Schulung wurden unter der Leitung von Dr. Monika Marchwicka spannende Spiele durchgeführt. Die erste Aktivität war ein CSR-bezogenes Spiel mit dem Titel "Create the Perfect Company". Die Teilnehmer wurden in vier Teams aufgeteilt, von denen jedes die Aufgabe hatte, gemeinsam ein ideales Unternehmen zu entwerfen und sich dabei auf einen bestimmten Bereich der CSR zu konzentrieren:

- Team 1: Umweltschutz
- Team 2: Personalwesen
- Team 3: Inklusion von Menschen mit Behinderungen
- Team 4: Lokales Engagement

In jedem Team reflektierten die Teilnehmer über drei Schlüsselaspekte:

1. **Zu berücksichtigende Faktoren:** Welche Elemente sollten berücksichtigt werden, um sicherzustellen, dass das Unternehmen in seinem Zuständigkeitsbereich im Einklang mit den CSR-Grundsätzen handelt?
2. **Vorteile von CSR:** Welche Vorteile ergeben sich für das Unternehmen aus der Integration von CSR-Grundsätzen in seine Tätigkeit?
3. **Gesellschaftliche Auswirkungen:** Wie wirken sich die CSR-Initiativen des Unternehmens positiv auf die Gesellschaft aus?

Jedes Team bereitete eine kurze Präsentation vor, in der es die CSR-Initiativen seines Unternehmens vorstellte und die spezifischen Maßnahmen betonte, die es für den ihm zugewiesenen Bereich vorschlug. Das Spiel endete mit einer offenen Diskussion, in der die Teilnehmer ihre Erkenntnisse, Erfahrungen und potenziellen Anwendungen von CSR-Grundsätzen in der Praxis austauschen konnten. Sie diskutierten auch über die CSR-Lösungen, die ihre Unternehmen bereits umgesetzt haben.





Das zweite Spiel mit dem Titel "TOP 10" forderte die Teilnehmer auf, die 10 besten Unternehmen zu erraten, die für ihren hervorragenden Ruf im Bereich CSR und ihre führende Rolle bei sozial verantwortlichen Geschäftspraktiken bekannt sind. Dieses Quizspiel war nicht als Wissenstest über diese sozial verantwortlichen Giganten gedacht, sondern als pädagogisches Instrument, um das Bewusstsein und die Wertschätzung für Unternehmen zu fördern, die einen positiven Einfluss auf die Welt haben. Die Liste der TOP 10-Unternehmen wurde aus Forbes-Artikeln aus den Jahren 2012, 2013 und 2019 zusammengestellt, in denen die zehn Unternehmen mit dem besten CSR-Ruf hervorgehoben wurden.

Am Ende der Coaching-Sitzung füllten die Teilnehmer Umfragen zum Thema CSR aus, an denen sich 27 JAF-Mitarbeiter beteiligten. Die Umfrage ergab, dass JAF im privaten Sektor tätig ist und zwischen 50 und 250 Personen beschäftigt. Die Personalverwaltung wird vom Direktor oder dem Managementteam des Unternehmens beaufsichtigt.

Im Abschnitt Beschäftigungsfaktoren der Umfrage gaben die meisten Befragten (90 %) an, dass das Unternehmen derzeit keine Menschen mit Behinderungen, Migranten, Flüchtlinge oder andere besonders gefährdete Gruppen beschäftigt. Auf die Frage nach der Bedeutung verschiedener Faktoren bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen gaben 22 Mitarbeiter (82 % der Befragten) an, dass die folgenden Punkte sehr wichtig sind: frühere Erfahrungen bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen, das Engagement des Arbeitgebers für sozial verantwortliche Praktiken und die Fähigkeit der behinderten Person, die beruflichen Anforderungen der Stelle zu erfüllen.

Darüber hinaus gaben 14 Arbeitnehmer (52 % der Befragten) an, dass Arbeitgeber oft zögern, Menschen mit Behinderungen einzustellen, weil sie nicht wissen, wo sie geeignete Bewerber finden können, weil sie nicht wissen, dass es professionelle Beratungs- und Unterstützungsdienste gibt, und weil sie nicht ausreichend über erfolgreiche Praktiken und positive Erfahrungen anderer Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderungen eingestellt haben, informiert sind.

Siebzehn Mitarbeiter (63 % der Befragten) nannten die wichtigsten potenziellen Vorteile, die die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen für ein Unternehmen mit sich bringt, darunter ein besseres Ansehen bei Geschäftspartnern, Kunden und der örtlichen Gemeinschaft sowie eine bessere Atmosphäre am Arbeitsplatz und ein besserer Zusammenhalt unter den Mitarbeitern, wenn sie behinderte Mitarbeiter weiterbeschäftigen.

Im dritten Teil der Umfrage beantworteten die Mitarbeiter Fragen zum Konzept der sozialen Verantwortung der Unternehmen. Bemerkenswert ist, dass 23 Mitarbeiter (85 % der Befragten) angaben, dass alle in der Umfrage aufgeführten CSR-Merkmale wichtig (Bewertung mit 4) oder sehr wichtig (Bewertung mit 5) sind. Die Befragten hoben die folgenden CSR-Merkmale als besonders wichtig hervor: Verbesserung des Ansehens des Unternehmens, Mitarbeiterzufriedenheit, Achtung der Menschenrechte, faire Behandlung von Lieferanten und Verbrauchern, Berücksichtigung von Mitarbeiterfeedback, Steigerung der Rentabilität und Umweltschutz. Ungefähr 78 % der befragten Mitarbeiter (21 Personen) stimmten den Aussagen zu (Note 4) oder stimmten stark zu (Note 5), die betonen, dass ein Unternehmen sozial verantwortlich ist, wenn es die Würde aller Marktteilnehmer achtet, Innovationen fördert, um Wettbewerbsvorteile zu erzielen, zu Effizienz und Reputation beiträgt und sich durch die Unterstützung von Bildung, Sport, Kultur usw. für die Allgemeinheit einsetzt.

Darüber hinaus sehen 21 Mitarbeiter (78 % der Befragten) Spenden-/Sponsoringaktivitäten (in den Bereichen Sport, Musik und Kultur), die Unterstützung von Jugendprojekten und die Förderung der Entwicklung des Humankapitals als wichtige (Note 4) oder sehr wichtige (Note 5) Aufgaben für das Unternehmen an.

Der folgende Abschnitt der Umfrage befasste sich mit der Einstellung gegenüber den Mitarbeitern. Eine signifikante Anzahl von 25 Befragten (93 %) erachtete alle in Frage 12 aufgeführten Unternehmensmerkmale als wichtig oder sehr wichtig, darunter:

- Arbeitsplatzsicherheit
- Achtung der Menschenrechte
- Unternehmenswachstum und Gewinnmaximierung
- Förderung der Frauenförderung
- Einstellungen gegenüber Frauen, ethnischen Minderheiten und Menschen mit Behinderungen in der Beschäftigung
- Bewusstseinsbildung und Mitarbeiterengagement
- Entwicklung von Beziehungen zu Lieferanten und Verbrauchern
- Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
- Angemessene Arbeitsbedingungen
- Faire Behandlung der Mitarbeiter
- Darüber hinaus stimmten 22 Arbeitnehmer (82 % der Befragten) den Aussagen zu, dass ihr Arbeitgeber der Aussage zustimmt (Note 4) oder stark zustimmt (Note 5):
- Beschäftigt Personen aus sozial benachteiligten Gruppen
- Bietet gleiche Chancen für Bildung, Ausbildung und beruflichen Aufstieg
- berät das Personal in wichtigen Geschäftsangelegenheiten
- fördert das soziale Engagement der Mitarbeiter (in Kultur, Sport usw.) und bietet angemessene Arbeitsbedingungen
- respektiert die Würde und den Ruf aller Mitarbeiter in ihren Betrieben.



Der nächste Abschnitt der Umfrage befasste sich mit der Einstellung der Mitarbeiter gegenüber dem Unternehmen. Zwanzig Mitarbeiter (74 % der Befragten) äußerten, dass sie stolz darauf sind, Teil der Organisation zu sein, und dass sie gerne mit anderen wie Freunde, Bekannte und Familie über ihr Unternehmen sprechen und planen, mindestens zwei weitere Jahre im Unternehmen zu bleiben. Sie hatten auch eine positive Einstellung zu ihrem Unternehmen, waren bereit, zusätzliche Anstrengungen zu unternehmen, um das Wachstum des Unternehmens zu unterstützen, empfahlen es als einen guten Arbeitsplatz und hatten ein starkes Zugehörigkeitsgefühl.

Auf die Frage nach der Gesamtleistung des Unternehmens stimmten 21 Mitarbeiter (78 % der Befragten) zu (Note 4) oder stimmten voll und ganz zu (Note 5), dass der Arbeitgeber den Beitrag der Mitarbeiter schätzt und

ein Gefühl der Verbundenheit mit dem Unternehmen fördert. Sie stimmten auch zu, dass ein sozial verantwortlicher Umgang mit den Mitarbeitern zu langfristigen positiven Ergebnissen für das Unternehmen führt, erkannten an, dass die Mitarbeiterzufriedenheit für den Erfolg des Unternehmens entscheidend ist, und schätzten die Unterstützung des Unternehmens bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Ein weiterer Teil der Umfrage befasste sich mit der Rolle der sozialen Verantwortung der Unternehmen in Wirtschaftskrisen. Beachtliche 22 Mitarbeiter (82 % der Befragten) stimmten den folgenden Aussagen zu (Note 4) oder stimmten ihnen voll und ganz zu (Note 5):

- Das Unternehmen beschäftigt hauptsächlich festangestellte Mitarbeiter
- es respektiert die Menschenrechte
- es bietet gleiche Chancen für Bildung, Ausbildung und beruflichen Aufstieg
- es hört sich die Vorschläge der Mitarbeiter an
- es fördert Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- es wahrt die Ehrlichkeit gegenüber Lieferanten und Verbrauchern
- trotz der Wirtschaftskrise legt das Unternehmen weiterhin großen Wert auf das Wohlergehen seiner Mitarbeiter, da es weiß, dass motivierte Mitarbeiter auch nach der Krise sehr gefragt sein werden
- es bietet geeignete Arbeitsbedingungen.

Die Rückmeldungen der JAF-Beschäftigten spiegeln eine äußerst positive Sicht auf die Bemühungen des Unternehmens in diesen Bereichen wider. Was die demografischen Daten betrifft, so haben 17 Mitarbeiter (63 %) geantwortet, darunter 9 Männer und 8 Frauen. Die Altersverteilung umfasste 3 Mitarbeiter zwischen 23 und 35 Jahren, 6 Mitarbeiter zwischen 35 und 45 Jahren und 8 Mitarbeiter zwischen 45 und 55 Jahren. Was die Ausbildung betrifft, so hatten 14 Teilnehmer einen Hochschulabschluss, 2 hatten die High School abgeschlossen und 1 hatte einen Universitätsabschluss. Von den 17 Befragten verfügten 9 über mehr als 10 Jahre Berufserfahrung, 3 über weniger als 5 Jahre Erfahrung und 4 über 5 bis 10 Jahre Erfahrung.

Die Schulung endete mit einer feierlichen Abschlusszeremonie, bei der die Teilnehmer ein Feedback zum Kurs gaben und die Abschlusszertifikate überreicht wurden.



Durch die Coaching-Sitzungen war JAF in der Lage, sein volles Potenzial freizusetzen. Das Unternehmen konnte bestehende Barrieren durchbrechen, seine Komfortzone erweitern und ein tieferes Verständnis sowohl für seine internen Abläufe als auch für die Bedürfnisse des externen Umfelds gewinnen. Dank dieses verbesserten Bewusstseins ist JAF in der Lage, effektiver auf diese Bedürfnisse zu reagieren. Die im Rahmen von Arbeitspaket 4 von den Projektpartnern gesammelten Daten haben sich als äußerst wertvoll erwiesen. Wichtig ist, dass die JAF seitdem wichtige Schritte unternommen hat, um ihr Engagement für die soziale Verantwortung der Unternehmen weiter zu stärken und den Umfang ihrer CSR-Initiativen zu erweitern.

5. Coaching-Phase in Slowenien

WIC

Die Coaching-Sitzungen fanden am 12., 13. und 19. September 2024 in Ljubljana, Slowenien, statt. Der Workshop wurde über die Plattform zoom durchgeführt und umfasste insgesamt 20 Stunden Coaching im Laufe von drei Tagen. Vertreter des slowenischen Holzindustrie-Clusters, darunter Mateja Habjan und Bernard Likar, nahmen an den Sitzungen teil.

Am ersten Tag der Coaching-Phase nahmen drei Teilnehmer aus verschiedenen Unternehmen teil:

- M Sora - M Sora ist eine 1948 gegründete Aktiengesellschaft, die sich ursprünglich auf die Beschaffung von land- und forstwirtschaftlichen Erzeugnissen konzentrierte. Im Laufe der Zeit hat sich das Unternehmen neue Technologien und Methoden zu eigen gemacht und ein umweltfreundliches Geschäftsmodell entwickelt. Heute ist M Sora für seine innovativen Holzfenster, Schiebetüren und maßgefertigten Standardtüren bekannt. Diese Produkte fügen sich nahtlos in die verschiedensten architektonischen Stile ein und verleihen modernen Gebäuden einen unverwechselbaren Touch.
- Lumar IG - Lumar IG ist ein führender slowenischer Hersteller von Fast-Null-Energie-Gebäuden (NZEBS). Ihre Philosophie konzentriert sich auf die Entwicklung neuer Trends und hochwertiger Gebäude, die maximalen Wohnkomfort bei minimaler Umweltbelastung bieten und das beste Preis-Leistungs-Verhältnis gewährleisten.
- Marles Hiše Maribor - Marles Hiše Maribor ist der älteste und größte Hersteller von Fertighäusern in Slowenien. Mit über 70 Jahren Erfahrung hat das Unternehmen mehr als 27.000 individuelle Gebäude und über 400 Kindergärten und Schulen gebaut. Marles spielt eine strategische Rolle bei der Weiterentwicklung des Fertigbaus durch die Zusammenarbeit mit Forschungseinrichtungen, Branchenkonkurrenten und Geschäftspartnern.
- Rihter - Rihter ist auf die Herstellung von maßgeschneiderten Niedrigenergie- und nahezu Null-Energie-Fertighäusern spezialisiert. Jedes Rihter-Haus ist einzigartig auf die Spezifikationen des Kunden zugeschnitten, so dass jedes Gebäude, unabhängig vom Typ, die individuellen Bedürfnisse und Wünsche des Kunden erfüllt.
- Diese Sitzungen ermöglichten einen wichtigen Austausch zwischen Branchenführern und den Coaching-Teilnehmern, wobei der Schwerpunkt auf Innovation und Nachhaltigkeit in der Bau- und Holzindustrie lag.

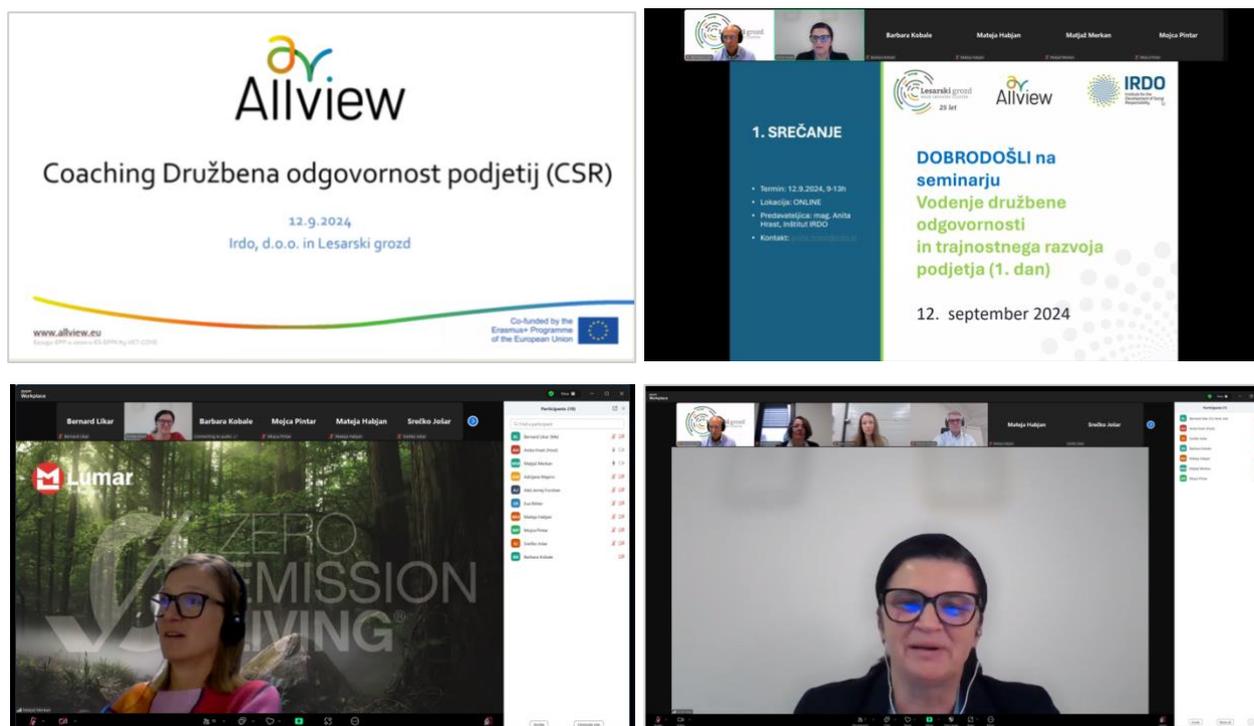
Die Coaching-Sitzung befasste sich mit Fragen der sozialen Verantwortung von Unternehmen (CSR) und basierte auf Materialien, die im Rahmen von WP4 entwickelt wurden, sowie auf Schulungsressourcen, die der Coach zur Verfügung stellte.

Vor Beginn der Coaching-Phase wurde an die Teilnehmer ein Fragebogen verteilt, um ihr anfängliches Verständnis von CSR zu ermitteln. Die Sitzung begann mit einer offiziellen Begrüßung durch Herrn Bernard Likar, B.Sc. Leiter des Holzindustrie-Cluster (WIC) im ALLVIEW-Projekt. Anschließend wurden in einer kurzen Präsentation die Ziele und Ergebnisse des ALLVIEW-Projekts erläutert.

Anschließend stellte sich jeder Teilnehmer mit seinem Namen, seiner Position, seinem beruflichen Hintergrund und seinen Hobbys vor, was der Vorstellung eine persönliche Note verlieh. Während des Treffens erzielten die Teilnehmer einen Konsens darüber, wie der Coaching-Prozess ablaufen sollte:

1. Die Teilnehmer konnten wählen, ob sie ohne Prüfungen oder Hausaufgaben teilnehmen wollten, und erhielten nach Abschluss der Coaching-Sitzung eine Teilnahmebescheinigung.
2. Alternativ konnten sich die Teilnehmer für einen stärker strukturierten Weg entscheiden, der drei Hausaufgaben und eine Prüfung umfasste. Diejenigen, die diesen Weg beschreiten, erhalten nicht nur eine Teilnahmebescheinigung, sondern auch ein zusätzliches Zertifikat mit dem Titel "Führungskraft für soziale Verantwortung und nachhaltige Entwicklung (Stufe 1)".

Dieser flexible Ansatz ermöglichte es den Teilnehmern, sich auf der Grundlage des von ihnen bevorzugten Engagements und der gewünschten Ergebnisse in den Coaching-Prozess einzubringen.



Nach der Begrüßung gab es eine Präsentation über das ALLVIEW-Projekt, in der Bernard Likar die wichtigsten Ziele des Projekts vorstellte. Außerdem wurde die ALLVIEW-Plattform vorgestellt, eine Plattform, die für die Menschen in der Holzindustrie geschaffen wurde, um sich zu vernetzen. Die Teilnehmer wurden ermutigt, die Plattform zu entdecken. Eine ALLVIEW-Website mit allen Berichten wurde den Teilnehmern als Informationsquelle vorgestellt.

Nach der Projektpräsentation und der Vorstellung der Teilnehmer ergriff die Coachin Anita Hrast das Wort. Am ersten Tag der Coaching-Phase wurden den Teilnehmern folgende Themen vorgestellt:

- Was ist CSR und was ist nachhaltige Entwicklung - grundlegende Konzepte und Definitionen, was sind die Vorteile, Beispiele,
- Historischer und theoretischer Abriss des CSR-Konzepts
- Globale und EU-Politik
- Überarbeitete Rechtsvorschriften und neue Anforderungen für Unternehmen

An den Inhalt schloss sich eine Diskussion mit den Teilnehmern an.

Die Sitzung begann mit einer Präsentation, die den Teilnehmern das Wissen, die Fähigkeiten und die Motivation vermitteln sollte, nachhaltige und sozial verantwortliche Praktiken in die Kerntätigkeit des Unternehmens der Holzindustrie zu integrieren. Auch dieser Teil wurde von Anita Hrast geleitet.

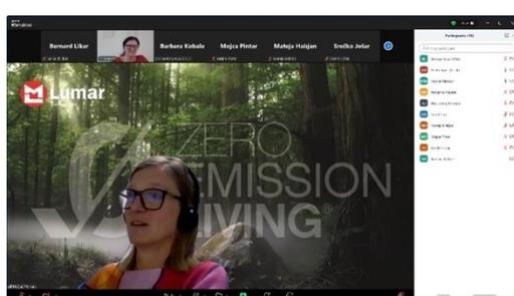
In dieser Sitzung haben die Teilnehmer Folgendes gelernt:

- a) Wie man eine CSR-Strategie entwickelt
- b) Recherchieren und Definieren des CSR-Plans (Identifizieren von Schlüsselthemen, Einbeziehen von Stakeholdern)
- c) Setzen Sie klare Ziele (kurz-, mittel- und langfristige Ziele, die sich an der Unternehmensstrategie orientieren)
- d) Entwicklung der Strategie (Erstellung eines detaillierten Plans, Benchmarking und Best Practices)

- e) Umsetzung (interne Kommunikation, externe Partnerschaften)
- f) Überwachen und berichten (Fortschritte verfolgen, transparente Berichterstattung)
- g) Überprüfen und Verbessern (Kontinuierliche Verbesserung)
- h) Wie man sie intern und extern meldet und kommuniziert

Interne Kommunikation	Externe Kommunikation
Regelmäßige Updates (Intranet und Newsletters, Stadt Versammlungen)	Transparenz und Berichterstattung (Jährlich CSR-Berichte, Audits durch Dritte)
Einbindung der Arbeitnehmer (Workshops und Ausbildung, Feedback-Mechanismen)	Digitale and Soziale Medien (Soziale Medien Kampagnen, Website-Aktualisierungen)
Visuelle Kommunikation (Infografiken und Dashboards)	Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (Pressemitteilungen, Medienpartnerschaften)
	Engagement der Interessengruppen (Gemeinschaft Veranstaltungen, Umfragen und Feedback)

1. Wie schult man Unternehmensmitarbeiter im Umgang mit CSR und nachhaltiger Entwicklung?
2. Wie man ein Projektteam bildet und CSR und damit nachhaltige Entwicklung innerhalb und außerhalb des Unternehmens strategisch aufbaut
3. Alles über SROI (Social Return on Investment)
4. Schlüsselprinzipien von SROI - Beteiligte einbeziehen, verstehen, was sich ändert, die Dinge bewerten, die wichtig sind, nur das Wesentliche einbeziehen, nicht zu viel verlangen, transparent sein, das Ergebnis überprüfen
5. Schritte zur Durchführung einer SROI-Analyse - Festlegung des Umfangs und Identifizierung der Stakeholder, Darstellung der Ergebnisse, Nachweis der Ergebnisse und deren Bewertung, Ermittlung der Auswirkungen, Berechnung des SROI, Berichterstattung, Nutzung und Einbindung:
6. Vorteile von SROI - Verbesserte Entscheidungsfindung, verbesserte Rechenschaftspflicht
7. Herausforderungen von SROI - Datenerhebung, Zuweisung von finanziellen Proxies, Ressourcenintensität:





Die 3. Coaching-Sitzung begann mit einer kurzen Zusammenfassung des vorherigen WS. In der letzten Coaching-Sitzung präsentierten die Teilnehmer auch ihre Hausaufgaben. Jeder Teilnehmer musste den aktuellen Stand der CSR in seinem Unternehmen vorstellen. Das Hauptthema war:

1. CSR gemäß ISO 26000 aus ihrer praktischen Sicht (sie haben ein Beispiel für eine gute Praxis in ihrer Organisation oder von jemand anderem betrachtet)
2. Die Position des Leiters für CSR und nachhaltige Entwicklung: Sie mussten eine Beschreibung und Struktur der Position vorbereiten, wo in der Organisation sie angesiedelt sein sollte - die Situation war beschreibend (realistisch oder eine Vision davon in der Zukunft), sie konnten auch ein Beispiel von jemand anderem beschreiben (slowenische oder ausländische Praxis)
3. Analyse des Jahresberichts über nachhaltige Entwicklung und CSR - sie mussten die Struktur (Index) des Berichts, die Verknüpfung und die verwendeten Instrumente (z. B. GRI-Standards...) darlegen und angeben, ob alle wichtigen ESG-Aspekte (Umwelt, Gesellschaft, Management) im Bericht abgedeckt sind und Verbesserungsvorschläge machen.

Sie haben auch etwas gelernt über:

- Normen, Leitlinien für die Nachhaltigkeitsberichterstattung - ISO 26000 (2010), SDG Agenda 2030
- GRI-Standard (2021), UN Global Compact-Initiative, OECD-Leitlinien, ESG, TCFD, SBTI (mit historischem Hintergrund)
- Definition von sozialer Verantwortung in ISO 26000:2010
- OECD-Leitlinien
- ILO-Erklärung
- Grundsätze des UN Global Compact
- Global Compact der Vereinten Nationen
- Richtlinie über die Berichterstattung über nichtfinanzielle Indikatoren für große Unternehmen - die wichtigsten Anforderungen der Richtlinie
- GRI - Global Reporting Initiative - Globale Standards für Nachhaltigkeitsauswirkungen
- EFQM

Die Teilnehmer wurden über Organisationen und Projekte informiert, die die Entwicklung der sozialen Verantwortung in Slowenien fördern, sowie über andere Organisationen, die sich an der Planung und Umsetzung der sozialen Verantwortung beteiligen und diese bei ihren Mitgliedern fördern.

Der Workshop fand interaktiv unter Beteiligung der Teilnehmer statt. Sie mussten im Team arbeiten und wurden daher in Gruppen eingeteilt, in denen sie 20 Minuten lang über das Thema diskutierten:

1. Wer ist im Unternehmen für die Erstellung des Jahresberichts über DO und TR verantwortlich (Funktion)?
2. Welchen Inhalt hat ein Bericht im Zusammenhang mit ESG normalerweise?
3. Wie werden die Daten gesammelt und auf ihre Echtheit überprüft?
4. Wer ist daran beteiligt und wie?
5. Wie lange dauert der Prozess und wie viele Ressourcen werden dafür benötigt?
6. Wie umfangreich ist der Bericht jetzt, und welchen Umfang wird er Ihrer Meinung nach in Zukunft haben?
7. Wem werden die Informationen aus dem Jahresbericht wie und wann zur Verfügung gestellt?

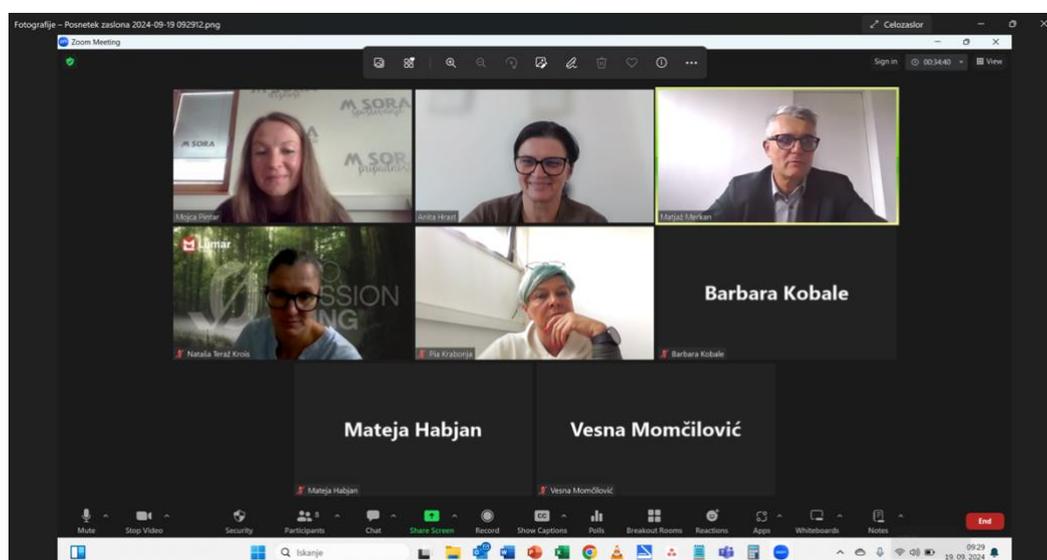
Es folgten die Berichte der einzelnen Gruppen.

Sie diskutierten auch über nachhaltige Entwicklung und die Säulen, die eine nachhaltige Entwicklung ausmachen (ökologisch, sozial und wirtschaftlich). Sie lernten auch das ESG-Konzept kennen.

Außerdem wurden ihnen Beispiele für bewährte Verfahren im Bereich der CSR-Berichterstattung und verbindliche Standards für kleine und mittlere Unternehmen vorgestellt (warum diese wichtig sind). Ganz am

Ende des Workshops zeigte der Coach den Teilnehmern, wie sie die Berichterstattung durchführen können (Zeitplan für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts, BEISPIEL für die Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement und die Erstellung des Berichts, was sind die Vorteile und der Wert der Berichterstattung).

Auch dieser Abschnitt wurde von der Trainerin Anita Hrast geleitet.



Am Ende der Coaching-Phase entschieden sich 6 Teilnehmer, die Prüfungen für das IRDO-Zertifikat der Stufe 1 (Leiter der sozialen Verantwortung von Unternehmen und nachhaltige Entwicklung) abzulegen.

Für alle Schulungssitzungen wurden relevante Materialien vorbereitet und an die Teilnehmer für jeden Tag verteilt. Gleichzeitig erhielten sie je nach Bedarf Gruppen- und Einzelberatung zur Integration von CSR und nachhaltiger Entwicklung in ihr Unternehmen. 12 Personen aus 5 Unternehmen nahmen teil an der Coaching-Phase. Davon haben sich 6 (die Hälfte) dafür entschieden, das zusätzliche IRDO-Zertifikat der Stufe 1 in "Leadership for Social Responsibility and Sustainable Development" zu erwerben.

Anhand eines Fragebogens zu Beginn und am Ende der Schulung sowie einer Bewertung der laufenden Arbeit während der Schulung haben wir sehr nützliches Feedback von den Teilnehmern erhalten und in den folgenden Ergebnissen zusammengefasst:

- Einige der Teilnehmer haben gute Kenntnisse über CSR und nachhaltige Entwicklung, andere weniger.
- Diejenigen, die bereits mit dem Gebiet vertraut waren, erhielten zusätzliche Inhalte, die sie vorher nicht kannten, insbesondere einen breiteren Einblick in internationale Dokumente, Rechtsvorschriften und die neuesten Normen und deren Anwendung in der Praxis.
- Die Teilnehmer berichten, dass die Beratung und Schulung den Horizont für Fragen der Nachhaltigkeit und der sozialen Verantwortung, die sie in ihre Unternehmen einbeziehen müssen, erweitert hat. Selbst wenn sie mit einigen der Inhalte bereits vertraut waren, erhielten sie konkrete Informationen, wie sie diese in die Praxis umsetzen können.
- Viele von ihnen erkannten erst während der Schulung, dass sie einen Nachhaltigkeitskoordinator im Unternehmen brauchten, und beschlossen während der Schulung, alles für diesen Zweck vorzubereiten, eine solche Person für die Arbeit in diesem Bereich einzurichten und auszubilden.
- Einige haben beschlossen, das Projektteam für Nachhaltigkeit im Unternehmen zu erweitern.



- Alle Teilnehmer waren mit der Schulung zufrieden und sagten, sie hätten mehr erhalten, als sie erwartet hatten. Insbesondere die vielen Materialien, die sie nach der Schulung über die interne Schulung für ihre Kollegen und das Management kostenlos herunterladen konnten.
- Sie merkten an, dass es auch nützlich wäre, Zusammenfassungen dieser Themen für Manager und Kollegen zu erstellen, um zunächst zu versuchen, sie für die Bedeutung des Themas zu sensibilisieren und sie dann zu schulen, in ihrem Unternehmen in diesem Sinne zu handeln.

Sie werden auf jeden Fall weiter in diesem Bereich arbeiten, da sie erkannt haben, dass es kompetente Leute und ein breites Fachwissen sowie mehr Kollegen braucht, die sich mit der Umsetzung von Nachhaltigkeit in Unternehmen beschäftigen.

6. Coaching-Phase in Spanien

AMBIT

AMBIT führte das ALLVIEW-Coaching in Zusammenarbeit mit anderen wichtigen regionalen Einrichtungen durch, auch im Rahmen einer regionalen Initiative, die darauf abzielt, die Umsetzung von CSR-Praktiken in katalanischen Unternehmen des Einrichtungssektors zu unterstützen.

Die gemeinsamen Coaching-Sitzungen fanden an den folgenden Daten statt: 21/11/2023, 12/12/2023, 9/01/2024, 23/01/2024, 06/02/2024, 20/02/2024.

Zusätzlich zu den oben erwähnten gemeinsamen Sitzungen wurden von AMBIT (mit Unterstützung von R4S) spezifische und maßgeschneiderte Coaching-Sitzungen organisiert und abgehalten, um eine spezifische Analyse der Branchensituation (zwei Sitzungen mit jedem Unternehmen) und ihrer spezifischen Situation und bestehenden Probleme und Praktiken (ein Gespräch mit Unternehmen, einzeln oder gemeinsam) durchzuführen. Schließlich wurden zusätzliche unterstützende, personalisierte Sitzungen organisiert, um die in den vorangegangenen Sitzungen ermittelten Lösungen und Aktivitäten zu verfeinern.

Nachstehend finden Sie eine Liste der Unternehmen, die an dem Coaching teilgenommen und es abgeschlossen haben:

ESTILUZ

Euro Building Technology

CUMELLAS / BARCELONA RUGS

FARO

GARCIA FAURA

ROS₁

NOMON

INEDIT

BELLAPART

R&G METALSHAPING

KAVE HOME

AMBIT hat die oben genannten Unternehmen direkt gecoacht, da sie Mitglieder des AMBIT-Clusters sind, aber zusätzlich zu diesen Unternehmen gab es noch 6 weitere aus der Beleuchtungsindustrie, die von einem anderen katalanischen Cluster geschult wurden, das sich nur auf diesen Sektor konzentriert.

Es wurden Fragen im Zusammenhang mit der SVU erörtert. Die Sitzung wurde auf der Grundlage der folgenden Materialien durchgeführt: Materialien aus WP₄ und mit dem Schulungsmaterial eines Coaches. AMBIT betonte, dass das Gesamtziel dieses Coachings nicht nur darin bestand, die im Rahmen des ALLVIEW-Projekts erstellten Materialien zu testen und zu nutzen. AMBIT wollte auch eine konkrete Auswirkung auf die Fähigkeit der teilnehmenden Unternehmen haben, CSR-Praktiken kurz-, mittel- und langfristig zu verstehen und umzusetzen.

Aus diesem Grund wurden in den verschiedenen Coaching-Phasen zusätzliche Ressourcen eingesetzt und auch die wichtige Unterstützung eines externen Beratungsunternehmens in Anspruch genommen, das auf die soziale Verantwortung von Unternehmen und auf die B-Corp-Zertifizierung spezialisiert ist, die den derzeit höchsten Standard für die Erreichung und den Nachweis der Umsetzung von CSR-Strategien und -Initiativen darstellt.

Die detaillierten Ziele dieses Coachings waren die Folgenden:

- Überlegungen zur sozialen Verantwortung der Unternehmen als strategisches und transversales Element der Wirtschaft
- Erstellung.
- Identifizierung der sozialen und ökologischen Probleme im Zusammenhang mit dem Einrichtungssektor.

- Diagnose der Situation der Unternehmen des Sektors und Begleitung des Umstellungsprozesses.
- Identifizierung und Priorisierung von CSR-Initiativen, die durch das Cluster gefördert werden sollen.
- Schaffung von Netzwerken und Allianzen zwischen den am Projekt beteiligten Unternehmen.

Das Coaching wurde in vier verschiedenen, sich ergänzenden Phasen organisiert, in denen die Fachleute der Unternehmen an gemeinsamen Sitzungen (in Anwesenheit) und an anderen, individuell zugeschnittenen und online durchgeführten Sitzungen teilnahmen.

In der folgenden Tabelle finden Sie die vollständige Liste und die Anzahl der Sitzungen mit Unternehmen.

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 4 problemàtiques que estan més presents al sector.	Definició del punt de partida de les empreses del clúster i dels recursos proposats pels clústers per fer-hi front.	Llistat de propostes per abordar les problemàtiques sectorials i transversals identificades, de forma individual (a nivell empresa) i col·lectiva (des del clúster).
	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació aportada pels clústers i anàlisi sectorial • 2 entrevistes amb els clústers 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 sessió de treball amb les empreses participants • 8 entrevistes a empreses dels clústers 	<ul style="list-style-type: none"> • 4 sessions d'avaluació amb les empreses participants • Compleció de les eines d'avaluació (BIA) per part de les empreses participants 	<ul style="list-style-type: none"> • Benchmark de bones pràctiques en generació de valor compartit • 1 sessió de socialització del projecte
	26 Setembre '23	24 Octubre '23	21 Novembre '23 9 Gener '24 12 Desembre '23 6 Febrer '24	20 Febrer '24



In der ersten Phase wurde eine allgemeine Sektoranalyse durchgeführt, die sich auf die wichtigsten Trends, Herausforderungen, Bedrohungen und Chancen des Einrichtungssektors auf regionaler Ebene konzentrierte, wobei die europäischen und globalen Trends berücksichtigt wurden. Dies trug dazu bei, die Unternehmen innerhalb des Sektors zu kontextualisieren, um ihre

Realität, Herausforderungen, Chancen und aktuellen Initiativen zu verstehen.

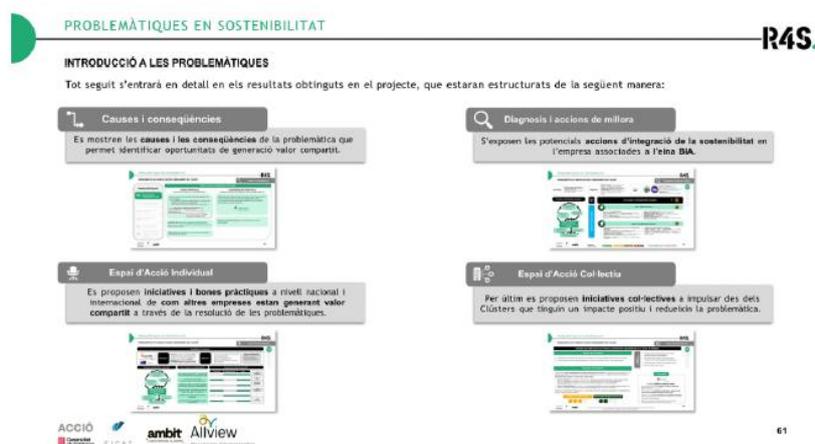
Während dieses Prozesses sammelte das unterstützende Beratungsunternehmen (R4S) Informationen von AMBIT und hielt verschiedene Treffen ab, um die aktuelle Situation besser zu verstehen. Dann traf sich AMBIT mit den Unternehmen, um deren Beiträge zu erhalten und die Gesamtsituation auch aus ihrer Sicht besser zu verstehen. Die Unternehmen hatten zwei Gesprächsrunden mit AMBIT und R4S.

Die ungefähre Dauer der gemeinsamen Sitzung in dieser Phase betrug etwa 4 Stunden, die Gesamtdauer der Sitzungen mit den Unternehmen etwa 2 Stunden, also insgesamt 6 Stunden für jedes Unternehmen.

Die zweite Phase des Prozesses zielte darauf ab, die vier kritischsten Probleme im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeit zu ermitteln, die für die beteiligten Unternehmen in diesem Sektor bestehen. Die Ergebnisse halfen dabei, die Aufmerksamkeit in den folgenden Phasen auf die Aspekte und Bereiche zu lenken, die die Unternehmen als die kritischsten identifiziert hatten. Die Ergebnisse dieses Prozesses halfen den Coaches, effektiv zu ermitteln,

wie und in welchen Bereichen der CSR-Praktiken die Unternehmen Anstrengungen unternehmen sollten, um die personalisierte CSR-Strategie erfolgreich umzusetzen.

Das Bezugsschema für die Analyse war das Folgende:



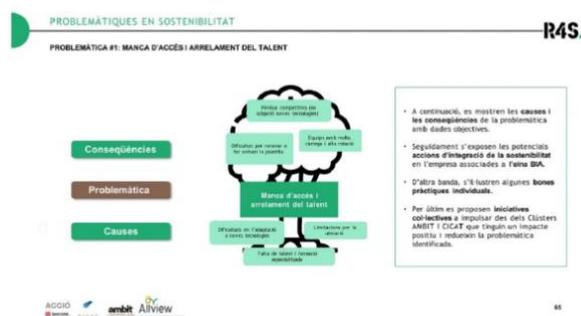
Für jeden dieser vier Bereiche wurde, wie in den unten eingefügten Schulungsunterlagen zu sehen ist, eine Analyse der Probleme, Ursachen und Folgen sowie eine detaillierte Analyse der praktischen Probleme durchgeführt.

- Mangel von Zugang zu und Erhaltung von Talenten.
- Schwierigkeit in Änderungsmanagement und Kommunikation.

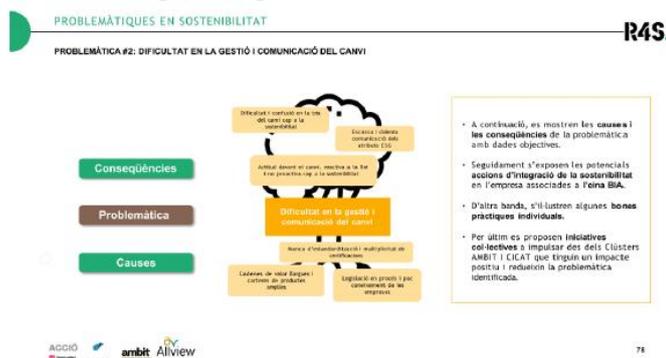
- Verschmutzung durch den Verkehr.
- Intensive Nutzung der Ressourcen.

Dies wurde für jeden der 4 Bereiche anhand des Baumproblemschemas durchgeführt, wie auf den folgenden Folien zu sehen ist:

- Mangelnder Zugang zu und Erhalt von Talenten.

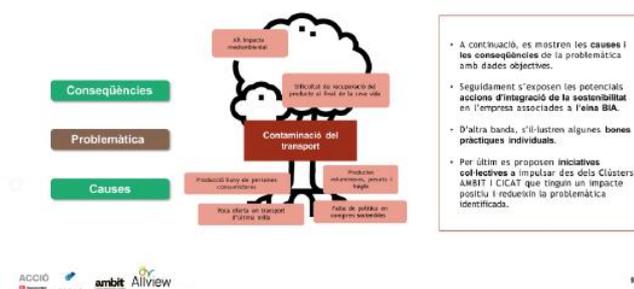


- Schwierigkeiten bei Veränderungsmanagement und Kommunikation.



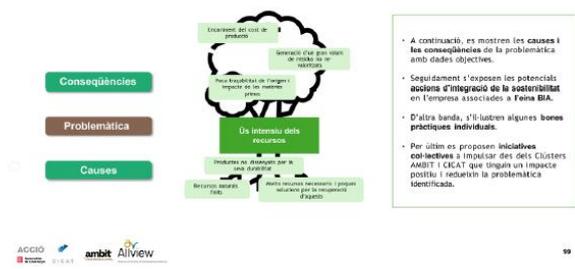
- Verschmutzung durch den Verkehr.

PROBLEMÀTICA #3: CONTAMINACIÓ DEL TRANSPORT



- Intensive Nutzung der Ressourcen.

PROBLEMÀTICA #4: ÚS INTENSIU DELS RECURSOS



Die ungefähre Dauer der gemeinsamen Sitzungen in dieser Phase betrug etwa 2 Stunden, die Gesamtdauer der Sitzungen mit den Unternehmen etwa 1 Stunde, also insgesamt 3 Stunden für jedes Unternehmen. Das folgende Bild wurde während der Sitzung vom 21. November 2023 per Screenshot aufgenommen.

In der dritten Phase sollte der Reifegrad der beteiligten Unternehmen in Bezug auf die CSR-Praktiken ermittelt werden und es wurde den Unternehmen ermöglicht, ihre eigene CSR-Strategie zu entwerfen und dann die entsprechenden Aktivitäten durchzuführen. Diese Phase trug auch dazu bei, die verfügbaren Ressourcen zu ermitteln, die für die Unternehmen im Verlauf des Prozesses am wichtigsten sein könnten. Dies geschah durch das Ausfüllen der Bewertungsinstrumente (BIA) durch die teilnehmenden Unternehmen, die dabei halfen, personalisierte und detaillierte Informationen zu sammeln. Diese Phase war sicherlich der wichtigste Teil des Prozesses und nahm die meiste Zeit der Schulungs- und Coachingphase in Anspruch. Sie umfasste vier gemeinsame Bewertungssitzungen mit den teilnehmenden Unternehmen und anschließend verschiedene persönliche Treffen mit jedem von ihnen. Die ungefähre Dauer der gemeinsamen Sitzungen in dieser Phase betrug jeweils etwa 2 Stunden, was einer Gesamtdauer von 8 Stunden entspricht. Die Dauer der Sitzungen mit den einzelnen Unternehmen lag bei etwa 2 Stunden. Das ergibt insgesamt mindestens 10 Stunden Coaching für jedes Unternehmen. Das folgende Bild wurde durch einen Screenshot während der Online-Sitzung vom 6. Februar 2024 aufgenommen.



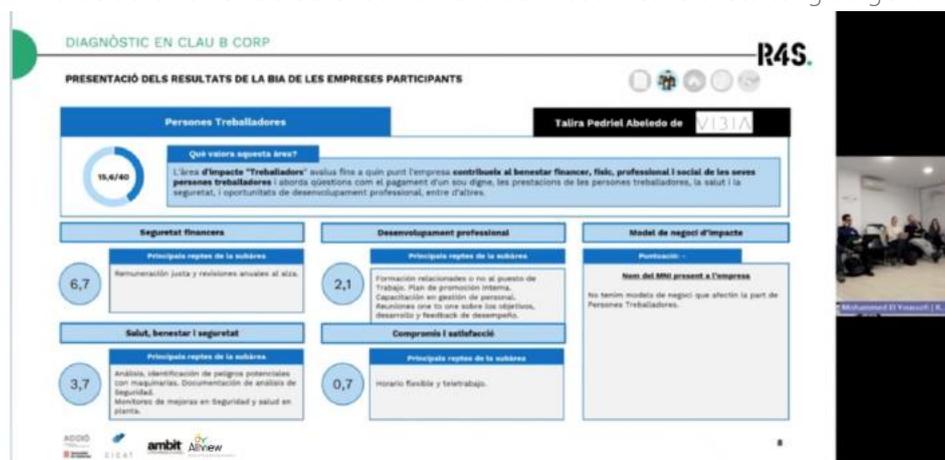
Auf der Grundlage der Ergebnisse der vorangegangenen Analysen und Phasen wurden den Unternehmen in der vierten Phase Vorschläge zur Bewältigung der ermittelten sektoralen und bereichsübergreifenden Probleme unterbreitet, und zwar sowohl auf individueller (Unternehmensebene) als auch auf kollektiver Ebene (im Cluster). Es wurden verschiedene bewährte CSR-Praktiken aufgezeigt, so dass die Unternehmen auf der Grundlage ihrer

spezifischen Merkmale und Situationen, die für sie am besten geeignete umsetzen konnten.

Die bewährten Praktiken der ALLVIEW wurden genutzt, um das Verständnis der teilnehmenden Unternehmen durch reale Geschäftsfälle zu verbessern. Diese bewährten Praktiken stellten eine inspirierende Quelle für die Unternehmen dar, die sie je nach ihren Merkmalen und den sich bietenden Gelegenheiten und Bedingungen nachahmen können. Darüber hinaus wurde diese Phase auch genutzt, um die Ergebnisse des ALLVIEW-Projekts zu präsentieren, die den Unternehmen bei ihren Innovationsprozessen zugute kommen könnten. Konkret zeigte AMBIT die verschiedenen geschaffenen Plattformen, die Schulungsmaßnahmen, Materialien (aber nicht die E-Learning-Plattform, da sie zu diesem Zeitpunkt noch nicht verfügbar war, aber die Unternehmen wurden informiert, sobald diese öffentlich zugänglich gemacht wurde) und andere Dokumente.

Die Dauer der letzten Sitzung betrug etwa 2 Stunden. Die Dauer der Abschlussitzungen mit den einzelnen Unternehmen lag bei etwa 2 Stunden. Insgesamt also mindestens 4 Stunden Coaching für jedes Unternehmen.

Das folgende Bild wurde durch einen Screenshot während der Abschlussveranstaltung aufgenommen.



Ambit freut sich sehr über die erfolgreiche Umsetzung eines hervorragenden Coaching-Prozesses, der mit bemerkenswerten Ergebnissen abgeschlossen wurde. Insgesamt ist es uns gelungen, das Coaching-Programm mit 15 Einzelpersonen und 11 Unternehmen aus unserem Cluster abzuschließen, was unsere ursprünglichen Erwartungen übertroffen hat. Darüber hinaus waren 6 weitere Unternehmen aus dem Beleuchtungssektor, die von einem anderen regionalen Cluster betreut wurden, an dem Prozess beteiligt.

Das Coaching umfasste insgesamt 23 Stunden, wovon 16 Stunden auf gemeinsame Sitzungen entfielen, während sich die restlichen 7 Stunden auf Einzel- oder Kleingruppensitzungen konzentrierten. Über diese strukturierten Sitzungen hinaus stand Ambit während des gesamten Prozesses und in den folgenden Monaten in regelmäßigem Kontakt mit allen teilnehmenden Unternehmen, um deren Fortschritte genau zu verfolgen und sie bei der Durchführung praktischer Übungen zu unterstützen. Die Rückmeldungen, die während dieses Austauschs gesammelt wurden, waren überwältigend positiv.

Eine wichtige Errungenschaft dieses Prozesses ist, dass alle teilnehmenden Unternehmen den Selbstbewertungsprozess mit Hilfe des B-Corp-Selbstbewertungsinstrumentes (<https://www.bcorporation.net/en-us/programs-and-tools/b-impact-assessment/>), einem der fortschrittlichsten und rigorosesten Instrumente zur Bewertung der Fortschritte von Unternehmen bei CSR-Praktiken und zur Bestimmung ihres Reifegrads in diesem Bereich, erfolgreich abgeschlossen haben.

In Zusammenarbeit mit unserem Beratungspartner sammelte und erstellte Ambient ein umfassendes Paket von Coaching- und Schulungsmaterialien. Dazu gehörten Ressourcen aus dem ALLVIEW-Projekt, insbesondere die sehr geschätzten Good-Practice-Kataloge, sowie zusätzliche Materialien aus anderen Projekten und Partnerressourcen. Diese Materialien wurden allen teilnehmenden Unternehmen zur Verfügung gestellt, um ihr Lernen und ihre Entwicklung weiter zu unterstützen.

AMBUEBLA

Dieser Bericht gibt einen Überblick über die Coaching-Sitzungen zur sozialen Verantwortung von Unternehmen (CSR), die zwei lokalen KMU aus der Möbelbranche, Plumas Yecla und Etimoe Decoración (verbundene Unternehmen des CETEM), angeboten wurden. Die Sitzungen fanden zwischen dem 7. und 11. Oktober 2024 statt und umfassten insgesamt 20 Stunden persönliche Gespräche. Das Coaching war auf die spezifischen Bedürfnisse der einzelnen Unternehmen zugeschnitten und spiegelte ihr derzeitiges Verständnis und ihre Umsetzung von Nachhaltigkeit und CSR-Praktiken wider.

Die beiden in Yecla ansässigen Unternehmen wurden nach Workshops und Umfragen ausgewählt, die in der Anfangsphase dieser Aufgabe durchgeführt wurden. Ziel war es, ihr Wissen und ihre Integration von CSR in ihre Geschäftsmodelle zu verbessern.

Plumas Yecla ist ein Familienunternehmen mit 20 Mitarbeitern, das auf die Herstellung und Vermarktung von Kissen für den Polstermöbel- und Haushaltsbereich spezialisiert ist, wobei der Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit liegt, insbesondere auf Umweltpraktiken wie der Zertifizierung nach ISO 14001 oder dem Global Recycled Standard.

Die Coaching-Sitzungen konzentrierten sich auf die Vertiefung ihres Verständnisses der sozialen und Governance-Aspekte der CSR, insbesondere in Bezug auf die Aktienpläne. Etimoe Decoración hingegen beschäftigt 10 Mitarbeiter und befasst sich mit der Herstellung, dem Kauf, dem Verkauf und der Lackierung von Möbeln und Haushaltsartikeln. Da es sich um ein kleineres Unternehmen handelt, suchte es nach einer Einführung in die Themen Nachhaltigkeit und CSR, um herauszufinden, wie diese Praktiken in seine Geschäftsstrategie integriert werden können. Die Sitzungen wurden vor Ort und in den Einrichtungen der Unternehmen durchgeführt, kombiniert mit Online-Lernen, Besuchen vor Ort und Tutoring. Sowohl die Eigentümer als auch das Verwaltungspersonal nahmen an den Sitzungen teil, so dass ein strategischer Ansatz zur Umsetzung der in den fünf Tagen erlernten Konzepte gewährleistet war. Die Coaching-Sitzungen wurden von María Sánchez Melero, Koordinatorin des Projekts und Projektmanagerin bei AMUEBLA, als Expertin für Corporate Social Responsibility (CSR) und Nachhaltigkeitsmanagement durchgeführt. Der Coach brachte ein tiefes Verständnis für ökologische, soziale und Governance-Themen (ESG) mit und lieferte wertvolle Erkenntnisse, die auf die Bedürfnisse der einzelnen Unternehmen zugeschnitten waren. Dieses Fachwissen sorgte dafür, dass die vermittelten Inhalte nicht nur relevant, sondern auch umsetzbar waren. So konnten beide KMUs herausfinden, wie CSR-Grundsätze ihre Unternehmensleistung verbessern können, von der Einhaltung von Umweltstandards bis hin zur Entwicklung integrativerer und gerechterer Rahmenbedingungen.



Am 7. Oktober 2024 fand die erste Coaching-Sitzung von 9:00 bis 13:00 Uhr statt. Die Sitzung begann mit einer Einführung in die Kernkonzepte der sozialen Verantwortung von Unternehmen (CSR) und der Nachhaltigkeit, wobei deren wachsende Bedeutung in der Möbelindustrie hervorgehoben wurde. Die Teilnehmer beschäftigten sich mit der dreifachen Bilanz - Menschen, Planet und Gewinn - und den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs), um deren Bedeutung für die Wirtschaft zu verstehen. Anhand von Beispielen aus der Praxis wurde gezeigt, wie CSR den Unternehmenserfolg direkt beeinflussen kann.

Die Sitzung umfasste Gruppendiskussionen und die Analyse von Fallstudien, die sich auf den Sektor des Unternehmens konzentrierten, sowie praktische Übungen, die darauf abzielten, die aktuellen CSR-Praktiken des Unternehmens zu bewerten und Verbesserungsmöglichkeiten zu ermitteln.

Der erste Tag war der Vorstellung des ALLVIEW-Projekts und der Schaffung der Grundlagen für CSR-Konzepte gewidmet. Das Coaching begann mit einer Einführung in die Relevanz von CSR in der Möbelbranche und konzentrierte sich auf die Frage, wie Unternehmen die "Triple Bottom Line" erreichen können, d. h. ein Gleichgewicht zwischen Menschen, Umwelt und Gewinn. Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) und die 10 Prinzipien des Global Compact wurden ebenfalls ausführlich erörtert, wobei anhand von Beispielen aus der Praxis veranschaulicht wurde, wie sich die Integration von CSR positiv auf den Unternehmenserfolg auswirken kann, insbesondere bei KMU. Die Sitzung umfasste Fallstudien, die auf die Bereiche der Unternehmen zugeschnitten waren, so dass die Teilnehmer einen vollständigen Überblick erhielten.

Am 8. Oktober 2024, von 9:00 bis 13:00 Uhr, konzentrierte sich der zweite Tag des Coaching-Programms auf praktisches Lernen durch zwei Betriebsbesuche. Der erste Besuch galt den Anlagen von Plumas Yecla, wo die Teilnehmer die aktuellen Praktiken des Unternehmens in Bezug auf die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR) untersuchten, einschließlich ihrer Nachhaltigkeit, Initiativen und Ansätze zur sozialen Verantwortung. Der zweite Teil des Tages fand in Etimoe Decoración statt wo die Gruppe die CSR-Strategien eines anderen Unternehmens untersuchte, insbesondere die Art und Weise, wie sie Umweltschutz und Geschäftsziele miteinander in Einklang bringen. Diese Besuche boten wertvolle Einblicke in die realen Anwendungen von CSR in der Möbelindustrie und boten den Teilnehmern eine Grundlage für Vergleiche und Inspiration.

Am zweiten Tag wurden Betriebsbesichtigungen organisiert, um Einblicke in die aktuellen CSR-Praktiken der teilnehmenden Unternehmen Plumas Yecla und Etimoe Decoración zu gewinnen. Die Besuche boten die Gelegenheit, die Betriebsabläufe aus erster Hand zu beobachten und zu bewerten, wie sie CSR-Elemente in ihre Prozesse integriert haben oder zu integrieren gedenken.



Am 9. Oktober 2024 fand der dritte Tag des Coaching-Programms online von 9:00 bis 13:00 Uhr statt und konzentrierte sich auf die praktische Anwendung von CSR-Strategien, die auf die spezifischen Bedürfnisse der einzelnen Unternehmen zugeschnitten sind. Die Sitzung bot ein persönliches Coaching, das sich mit den wichtigsten Prioritäten sowohl von Etimoe Decoración als auch von Plumas Yecla befasste. Für Etimoe Decoración lag der Schwerpunkt auf der Erlangung von Umweltzertifizierungen wie ISO 14001, die effektive Umweltmanagementsysteme unterstützen. Bei Plumas Yecla lag der Schwerpunkt auf der Entwicklung von Gleichstellungsplänen, um eine faire Behandlung und Chancengleichheit innerhalb der Belegschaft zu gewährleisten.

Dieser gezielte Ansatz ermöglichte es den Teilnehmern, sich eingehend mit CSR-Konzepten zu befassen, die für ihren jeweiligen Geschäftskontext relevant sind, und förderte so umsetzbare Schritte für Verbesserungen. Basierend auf den Inputs der vorangegangenen Tage und Gesprächen mit ausgewählten Unternehmen, wie z. B. früheren Workshops und Umfragen, konzentrierte sich der dritte Tag auf die Anwendung der CSR-Theorie auf praktische Szenarien, die für jedes Unternehmen spezifisch sind. Diese Sitzung, die online durchgeführt wurde, war auf die individuellen Bedürfnisse jedes Unternehmens zugeschnitten. Bei Etimoe Decoración lag der Schwerpunkt auf der Erkundung von Umweltzertifizierungen wie ISO 14001, während Plumas Yecla eine Anleitung zur Entwicklung und Umsetzung von Eigenkapitalplänen erhielt. Die Inhaltsangaben lauteten wie folgt:

Etímoe Decoración:

<p>1. INTRODUCTION TO ENVIRONMENTAL MANAGEMENT SYSTEMS (EMS)</p> <p>1.1. What is an Environmental Management System (EMS)?</p> <p>1.2. Importance of Environmental Management for Businesses</p> <p>1.3. Overview of Popular Environmental Certifications</p> <p>1.3.1. ISO 14001</p> <p>1.3.2. Other Certifications (e.g., EMAS, LEED)</p>	<p>3. STRUCTURE OF ISO 14001:2015</p> <p>3.1. Overview of ISO's High-Level Structure (Annex SL)</p> <p>3.2. Key Clauses of ISO 14001</p> <p>3.2.1. Context of the Organization</p> <p>3.2.2. Leadership and Commitment</p> <p>3.2.3. Planning (Risks and Opportunities)</p> <p>3.2.4. Support (Resources, Competence, Communication)</p> <p>3.2.5. Operation (Emergency Preparedness, Control of Environmental Impact)</p> <p>3.2.6. Performance Evaluation</p> <p>3.2.7. Improvement</p>
<p>2. UNDERSTANDING ISO 14001</p> <p>2.1. What is ISO 14001?</p> <p>2.2. Purpose and Benefits of ISO 14001 for Businesses</p> <p>2.3. Key Concepts of ISO 14001</p> <p>2.3.1. Environmental Policy</p> <p>2.3.2. Compliance with Environmental Laws</p> <p>2.3.3. Continuous Improvement</p>	<p>4. STEPS TO IMPLEMENT ISO 14001</p> <p>4.1. Initial Environmental Review (Baseline Assessment)</p> <p>4.2. Setting Environmental Objectives and Targets</p> <p>4.3. Developing an Environmental Policy</p> <p>4.4. Identifying Environmental Aspects and Impacts</p> <p>4.5. Legal and Regulatory Compliance</p> <p>4.6. Creating and Implementing Action Plans</p>
<p>5. PRACTICAL EXAMPLES FOR FURNITURE COMPANIES</p> <p>5.1. Managing Raw Materials and Resources Sustainably</p> <p>5.2. Reducing Waste and Optimizing Energy Use</p> <p>5.3. Managing Environmental Risks (e.g., hazardous substances)</p> <p>5.4. Green Manufacturing and Circular Economy Principles</p>	



Dieser Index bietet eine umfassende Einführung in Umweltmanagementsysteme (UMS), wobei der Schwerpunkt auf der ISO 14001-Norm und ihrer Bedeutung für Möbelunternehmen liegt. Die Lektion begann mit der Erläuterung der Grundlagen von UMS, wobei die Bedeutung des Umweltmanagements für die Nachhaltigkeit des Unternehmens und die Einhaltung von Vorschriften hervorgehoben wurde. Der Inhalt konzentrierte sich dann auf die ISO 14001-Norm und behandelte deren Zweck, Schlüsselkonzepte wie Umweltpolitik und kontinuierliche Verbesserung sowie die Struktur der Norm, einschließlich wichtiger Klauseln wie Führung, Planung und Leistungsbewertung. Im Rahmen des Coachings wurden auch praktische Schritte zur Umsetzung der ISO 14001-Norm erläutert, von der Durchführung einer ersten Umweltprüfung bis hin zur Festlegung von Zielen und der Erstellung von Aktionsplänen. Schließlich wurde anhand von maßgeschneiderten Beispielen für die Möbelbranche gezeigt, wie Unternehmen nachhaltig mit Ressourcen umgehen, Abfälle reduzieren und umweltfreundliche Produktionsverfahren integrieren können.



<p>1. HISTORICAL AND SOCIAL BACKGROUND TO EQUALITY</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1. Equal opportunities in the labour market 1.2. Further elaboration of the concept of equality 1.3. Reactions to equality 1.4 Diversity and Inclusion in the Workplace 1.5 Gender and Sustainable Development Goals 1.6. Examples, case studies, workshops 	<p>3. EQUALITY PLANS</p> <ul style="list-style-type: none"> 3.1. Diagnostic tools 3.2. Tools for analysis and preparation of an equality culture 3.3. The design of equality management plans 3.4. The evaluation of the equality plan 3.5. Practical application. Designing an equality plan
<p>2. EQUALITY AS A STRATEGIC OPPORTUNITY</p> <ul style="list-style-type: none"> 2.1. Raising awareness of the need for equality 2.2. Adding value to management from a gender perspective 2.3. Basic principles for taking advantage of the opportunities arising from equality 2.4. Applicable regulations 2.5. Collective bargaining as an instrument for the promotion of equal opportunities 2.6. The Organic Law 3/2007 or Equality Law 2.6. Examples, case studies, workshops 	<p>4. PRACTICAL TOOLS FOR GENDER MAINSTREAMING</p> <ul style="list-style-type: none"> 4.1. Corporate culture and institutional transformation 4.2. Talent attraction and retention 4.3. Career progression and access to training 4.4. Pay equity 4.5. Working conditions, occupational health and safety 4.6. Maternity, work-life balance and flexible working 4.7. Sexism and harassment in the workplace

Andererseits bietet dieser Index einen eingehenden Blick auf die Gleichstellung und ihre Bedeutung im Arbeitsplatz, beginnend mit einem historischen und sozialen Hintergrund, der die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt, die Entwicklung des Gleichstellungskonzepts und seine Beziehung zu Vielfalt, Inklusion und den SDGs untersucht. Anschließend wird die Gleichstellung als strategische Chance für Unternehmen positioniert, wobei hervorgehoben wird, wie die Sensibilisierung und die Einbeziehung der Geschlechterperspektive einen Mehrwert für das Management schaffen können, während gleichzeitig relevante Vorschriften wie das spanische Grundgesetz 3/2007 erörtert werden. Der Index behandelt auch die Gestaltung und Umsetzung von Gleichstellungsplänen, einschließlich Diagnoseinstrumenten, Analysen und Bewertungsmethoden. Schließlich bietet er praktische Instrumente für das Gender Mainstreaming in der Unternehmenskultur, von Lohngleichheit und Talentbindung bis hin zu Work-Life-Balance, Mutterschaft und dem Umgang mit Belästigung, wobei der Schwerpunkt auf der Umwandlung von Institutionen und der Förderung eines integrativen Arbeitsumfelds in der Möbel- und Holzbranche liegt.

Am 10. Oktober 2024, dem vierten Tag des Coaching-Programms, der online von 9:00 bis 13:00 Uhr stattfand, lag der Schwerpunkt weiterhin auf der praktischen Anwendung von CSR-Strategien. Die Sitzung bot ein eingehendes, maßgeschneidertes Coaching für jedes Unternehmen auf der Grundlage seiner spezifischen Ziele. Für Etimoe Decoración lag der Schwerpunkt weiterhin auf der Erlangung von Umweltzertifizierungen, insbesondere ISO 14001, was dem Unternehmen half, seine Umweltmanagementsysteme zu stärken. Bei Plumas Yecla konzentrierte sich die Sitzung auf die Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsplänen zur Förderung von Fairness und Vielfalt innerhalb des Unternehmens. Dieses gezielte Coaching sorgte dafür, dass beide Unternehmen mit umsetzbaren Strategien ausgestattet wurden, um CSR effektiver in ihre Geschäftsabläufe zu integrieren.

Die Teilnehmer erfuhren mehr über Umweltzertifizierung und die Gestaltung eines Mitarbeiterbeteiligungsplans (siehe oben). Beiden Unternehmen wurden zusätzliche Ressourcen und Materialien zur Verfügung gestellt, damit sie in ihrem eigenen Tempo lernen konnten. Der Coach stand ihnen für alle Fragen zur Verfügung. Diese Sitzung trug dazu bei, ihr Verständnis zu verfeinern.

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



More on Spain →

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 gestión 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) Ganar 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.

4) Crear una visión de igualdad de género consultando a las partes interesadas. 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 corrientes en nuestro mercado, por sector, son las siguientes:



Der letzte Tag des Coaching-Programms, der am 11. Oktober 2024 von 9:00 bis 13:00 Uhr online stattfand, konzentrierte sich auf die Nachbereitung der gesamten Coaching-Erfahrung. Die Sitzung begann mit einer umfassenden Zusammenfassung der Erkenntnisse aus den Tutorensitzungen, praktischen Übungen und Standortbesuchen. Jedes Unternehmen erhielt ein persönliches Feedback zu seinen CSR-Aktionsplänen mit maßgeschneiderten Empfehlungen zur Verfeinerung seiner Strategien. Die Teilnehmer wurden auch aufgefordert,

ihr eigenes Feedback mitzuteilen, in dem sie sich positiv über den Coaching-Prozess und die gewonnenen wertvollen Erkenntnisse äußerten. Die Sitzung endete mit einer erneuten Verpflichtung aller Teilnehmer, ihre Nachhaltigkeitsbemühungen innerhalb ihrer jeweiligen Organisationen weiter voranzutreiben.

¿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.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

MM

NK

Als Teil des ALLVIEW-Projekts, insbesondere im Rahmen von WP4 Coaching für Unternehmen, trägt diese Aktivität zur Förderung von CSR im Möbelsektor bei. Obwohl das Konzept auf dem Triple-Bottom-Line-Prinzip (ökologisch, sozial und wirtschaftlich) beruht, konzentrierten sich die Coaching-Sitzungen hauptsächlich auf die ökologischen und sozialen Aspekte. Diese 20 Stunden Coaching und Lernen boten nicht nur maßgeschneiderte Unterstützung für lokale KMU, sondern standen auch im Einklang mit den weiter gefassten Zielen des ALLVIEW-Projekts. Durch die Einbeziehung von Umwelt- und Gleichstellungsaspekten halfen diese Sitzungen den teilnehmenden Unternehmen, kritische Nachhaltigkeits Herausforderungen zu bewältigen und gleichzeitig integrative Praktiken am Arbeitsplatz zu fördern, ungeachtet ihrer Unterschiede und ihres Vorwissenstandes. Dank strukturierter und schrittweiser Ansätze können wir sicherstellen, dass selbst Anfänger wie Etimoe Decoración nachhaltige Praktiken anwenden können. Darüber hinaus bewies Plumas Yecla ein vorausschauendes und sozial verantwortliches Management. Ihre freiwillige Selbstverpflichtung zur Entwicklung und Umsetzung eines Gleichstellungsplans wird es ihnen ermöglichen, Gender Mainstreaming zu verankern und eine gerechtere Unternehmenskultur zu fördern. Mit Sicherheit werden beide Unternehmen in der Lage sein, diese Rahmenbedingungen zu nutzen und sich gleichzeitig an umfassenderen sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Zielen auszurichten, was letztlich zum langfristigen Erfolg beiträgt.

7. Coaching-Phase in Deutschland

HDH

Das 20-stündige Allview CSR-Coaching fand an 3 Terminen (22.04.2024, 19.06.2024 und 26.08.2024) in digitaler Form über die Plattform MS Teams statt. Die Inhalte wurden von den beiden Vertretern des HDH e.V. (Hauptverband der Deutschen Holzindustrie e.V.), Lennart Mewes und Dr. Gregor Pfeifer, vorbereitet und präsentiert. Ziel des vom HDH e.V. durchgeführten CSR-Coachings war es, über die Inhalte und Ergebnisse des Allview-Projekts zu informieren, insbesondere über die erstellten CSR-Dokumente und die mögliche Integration in die Unternehmenstätigkeit. Es wurden die mit CSR verbundenen Themen diskutiert.

Das erste Treffen basierte auf den folgenden Materialien, die in WP4 entwickelt wurden: T4.1. Identifizierung regionaler/nationaler Leitlinien zu CSR: Bericht über Kreislaufwirtschaft, Bericht über Migranten und Flüchtlinge, Bericht mit Menschen mit besonderen Bedürfnissen; T4.2. die Entwicklung eines Leitfadens für bewährte Verfahren zu CSR im F&W-Sektor; T4.3. der Rahmen für die soziale Rendite (SROI; Social Return on Investment). Darüber hinaus wurden die Inhalte des CSR-Coachings an die Wünsche der Unternehmen angepasst, die explizit die Themen Kreislaufwirtschaft und Nachhaltigkeit ansprachen. Die durchgeführten Maßnahmen waren Teil des Arbeitspakets 4, Aufgabe 4, d.h. Identifizierung von potenziellen Unternehmen und Coaching.

An allen drei Sitzungen nahmen jeweils ein Vertreter der beiden Unternehmen STEICO SE und Oeseder Möbelindustrie Mathias Wiemann GmbH & Co KG teil.

Die STEICO SE blickt auf eine beeindruckende Unternehmensgeschichte zurück, die in den 1980er Jahren begann und bis heute von Wachstum und Innovation geprägt ist. STEICO SE ist ein führender Hersteller im Bereich der ökologischen Bauprodukte, insbesondere im Bereich der Holzfaserdämmstoffe und Bauprodukte. Das Produktportfolio von STEICO umfasst Produkte für Holzfaserdämmstoffe, Stegträger, Konstruktionsvollholz, Unterdeck- und Fassadenplatten, Schutz- und Abdichtungsbahnen sowie Holzfaserdämmstoffe für den Innenausbau. Die STEICO SE legt großen Wert auf Nachhaltigkeit und Umweltverträglichkeit und setzt auf nachwachsende Rohstoffe, insbesondere Holz aus zertifizierter Forstwirtschaft. Die Produkte eignen sich sowohl für den Neubau als auch für die energieeffiziente Sanierung von Bestandsgebäuden. Die STEICO SE ist heute einer der wichtigsten Akteure im Bereich nachhaltiger Bauprodukte und mit einem breiten Portfolio auf vielen internationalen Märkten vertreten. Das Unternehmen verbindet technologische Innovation mit ökologischer Verantwortung und leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung des nachhaltigen Bauens.

Die Oeseder Möbelindustrie Mathias Wiemann GmbH & Co. KG ist ein deutsches Traditionsunternehmen, das sich auf die Herstellung von hochwertigen Schlafzimmermöbeln spezialisiert hat. Seit der Gründung im Jahr 1900 hat sich das Unternehmen kontinuierlich weiterentwickelt und ist heute einer der führenden Anbieter in diesem Segment. Zum Portfolio von Wiemann gehören Kleiderschränke, Betten und Beimöbel, die durch innovatives Design und hohe Funktionalität überzeugen. Das Unternehmen legt einen starken Fokus auf Nachhaltigkeit und Umweltverantwortung in der Möbelproduktion und achtet auf die Verwendung von Holz aus nachhaltiger Forstwirtschaft und optimiert kontinuierlich seine Produktionsprozesse, um Energie und Ressourcen zu schonen. Wiemann legt großen Wert auf die Minimierung von Abfällen und die Verwendung umweltfreundlicher Materialien. Die langlebigen Möbel sind nicht nur funktional und ästhetisch, sondern tragen auch zu einem umweltfreundlichen Lebensstil bei. Mit einem klaren Bekenntnis zu Qualität "Made in Germany" und umweltfreundlichen Herstellungsprozessen setzt Wiemann Maßstäbe für eine nachhaltige Möbelproduktion, engagiert sich aktiv für den Schutz der Umwelt und ist damit auch auf zahlreichen internationalen Märkten anerkannt.

Der erste Tag des Allview CSR-Coachings begann mit einer kurzen Vorstellungsrunde, damit sich die Referenten und Unternehmensvertreter besser kennenlernen konnten. Herr Jörg Lührmann (Wiemann) und Herr Peter Weidenhammer (STEICO SE) sind in ihren Unternehmen für Nachhaltigkeit und Umwelt verantwortlich und arbeiten seit mehreren Jahren in ihren jeweiligen Unternehmen. Herr Lennart Mewes (HDH e.V.) ist Leiter Tarif- und Sozialpolitik und damit auch zuständig für den Bereich Aus- und Weiterbildung beim HDH e.V. als Arbeitgeberverband. Dr. Gregor Pfeifer (HDH e.V.) ist Referent für die Bereiche Umwelt und Technik und in dieser Funktion für alle Fragen rund um die Nachhaltigkeit des Rohstoffs Holz sowie den Bereich Arbeitsschutz in seiner Funktion als Arbeitgebervertreter der Holzindustrie zuständig.

Lennart Mewes – Leiter Tarif und Soziales

Gremien
 Koordination
 HDH AK Arbeitsrecht
 HDH Tarifpolitischer Ausschuss

Mitarbeit
 BDA Arbeitskreis Arbeitsgestaltung und –forschung
 BDA Arbeitskreis Berufsbildung
 BDA Arbeitskreis ILD und CSR
 BDA Arbeitskreis Rechtsprechung
 BDA Arbeitskreis Tarifpolitik und Praxis
 BDA Arbeitskreis Arbeitsrecht
 BDA Arbeitskreis Betriebliche Altersvorsorge
 BDA Ausschuss Bildung
 BDA Ausschuss Soziale Sicherung

Aktuelle Aufgaben
 Vor- und Nachbereitung von Tarifverhandlungen
 Weiterentwicklung von Ausbildungsberufen
 Mitgliederportale optimieren

Kompetenzen
 Rechtsberatung
 Lösungsorientiertes Auftreten im Team und nach außen

Projekte
 Novellierung der Ausbildungsverordnung des Holzbearbeitungsmechanikers
 Erstellen einer Musterdatenbank für arbeitsrechtliche Dokumente

Verbände
 HDH

Kontaktinformationen
 Lennart.mewes@holzindustrie.de
 0170 / 9856964




Dr. Gregor Pfeifer – Referent Umwelt und Technik

Gremien
 Koordination
 HDH- TA
 AK Umwelt & Energie
 Jour fixe Technik
 ESFA Klimaschutz Holzindustrie
 AK VOC
 AG Altholz
 AG Biomasse

Mitarbeit
 CEI-Bios WG Construction
 CEI-Bios WG Sustainability
 BDA Normung
 BDA Arbeitsschutz
 Charta für Holz 2.0 – AG Bioökonomie
 KAN – Kommission Arbeitsschutz Normung

Aktuelle Aufgaben
 Altholz/ Biomassestrategie
 VOC

Kompetenzen
 Empathie und Teamfähigkeit
 Analytisches Denken
 Präsentationsfähigkeit

Projekte
 Initiative Klimaschutz Holz- und Kunststoffindustrie
 Allview

Verbände
 HDH & Di-HWR – Umwelt und Technik vsp (Vertretung)
 BVB (Vertretung)

Kontaktinformationen
 gregor.pfeifer@holzindustrie.de
 0160 / 6163079




Nach der Vorstellungsrunde wurde der HDH e.V. als Dachverband der deutschen Holzindustrie mit all seinen Strukturen, Teilbereichen und Aufgaben vorgestellt. Anschließend wurde das Allview-Projekt mit seinen Eckdaten, Hauptzielen und bisherigen Ergebnissen in den 9 Arbeitspaketen vorgestellt. Zu den 9 Arbeitspaketen des Allview-Projekts gehören:

- WP1: Bewertung der KI/ML-Fähigkeiten (Allview-Plattform)
- WP2: Blended Learning (Bildungsbibliothek)
- WP3: Neue Trainingsmethoden (AR, VR, MR und 3D-Druck)
- WP4: Soziale Verantwortung der Unternehmen (Kreislaufwirtschaft, Integration von Migranten und Flüchtlingen, Einbeziehung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen)
- WP5: Duales Lernen (internationaler Austausch, z. B. Allview-Mobilitätsaktionen)
- WP6: Blauer Druck
- WP7: Verbreitung
- WP8: Qualitätssicherung und Bewertung
- WP9: Management



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
Erasmus+ Programme of the European Union

Co-funded by the
 Erasmus+ Programme
 of the European Union



www.allview.eu
Erasmus+ Programme of the European Union



Allview
Alliance 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. Technologiegetriebenes Wirtschaftswachstum oder -erneuerung unterstützen.
- Industrie**
 Produktionsunternehmen (Holz und Möbel), Designer, Richtstoffe
 Ausrichtung auf die Bedürfnisse der Arbeitswelt.

Co-funded by the
 Erasmus+ Programme
 of the European Union

In diesem Zusammenhang wurden auch das allgemeine Prinzip der CoVE-Plattformen (Centres of Vocational Excellence) und ihre Synergien diskutiert, bevor die Allview-Plattform aus WP 1 vorgestellt wurde. Diese Plattform ermöglicht es Menschen aus der europäischen Holz- und Möbelindustrie, sich zu vernetzen, und die Teilnehmer wurden ermutigt, Profile auf der Plattform zu erstellen, um das Netzwerk und den daraus resultierenden Nutzen zu vergrößern. Anschließend wurde den Teilnehmern die Allview-Website mit allen Berichten und verfügbaren Dokumenten als Informationsquelle gezeigt, bevor das Arbeitspaket 4 Soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR) näher beleuchtet wurde.

Zunächst wurde die Bedeutung der sozialen Verantwortung der Unternehmen (CSR) in der modernen und nachhaltigen Geschäftswelt vorgestellt. Die Schulung bestand aus verschiedenen Modulen, um einen verständlichen Ansatz für die Integration von CSR in das Unternehmen zu bieten. Als Anregung und für praktische Einblicke wurden während der Schulung internationale Best Practices vorgestellt und diskutiert. Es wurden Fallstudien erfolgreicher CSR-Umsetzungen in Holz- und Möbelunternehmen auf der ganzen Welt vorgestellt, so dass die Teilnehmer von Beispielen aus der Praxis lernen konnten. Diese Fallstudien beleuchteten auch die kulturellen und regionalen Unterschiede bei CSR-Strategien und boten eine globale Perspektive. Für diese Sitzung wurden hauptsächlich die Allview-Berichte als Informationsquelle genutzt.

Anschließend wurde das Thema der sozialen Kapitalrendite eingehend erörtert. Zunächst wurden das im Allview-Projekt erstellte Rahmenwerk zur sozialen Kapitalrendite, die darin aufgeführten Fallstudien und eine mögliche Umsetzung in den Unternehmen diskutiert. Das Konzept der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde auch mit den kommenden EU-Verordnungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung verglichen. Die beiden Unternehmen bemühen sich bereits intensiv um die Einführung dieses Konzepts, so dass die Integration mit einer SROI-Analyse diskutiert wurde.

Zum Abschluss des ersten Tages stellte der HDH e.V. die Initiativen der deutschen Wirtschaft zum Klimaschutz ([Initiative Klimaschutz Holzindustrie](#) und [Holz rettet Klima](#)) vor, bevor die Inhalte der beiden folgenden CSR-Coachings in Abstimmung mit den Teilnehmern festgelegt wurden. Die Teilnehmer wünschten sich vertiefte Einblicke in die anstehenden Regelungen und Gesetze in der Kreislaufwirtschaft und der ökologischen Nachhaltigkeit sowie Ausbildungsberufe in der Holz- und Möbelindustrie und Hilfestellungen im Bereich des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung.

Wie von den Teilnehmern gewünscht, konzentrierte sich der zweite Tag des CSR-Coachings auf die Themen Bildung, Nachhaltigkeit und Arbeits- und Gesundheitsschutz. Darüber hinaus wurde den Teilnehmern die in WP2 geschaffene Allview-Schulungsplattform vorgestellt und stieß auf großes Interesse. Beide Teilnehmer registrierten sich für die Plattform und besuchten die angebotenen Kurse. Das anschließende Feedback war äußerst positiv, da sowohl der Inhalt als auch der Umfang als ansprechend empfunden wurden. Dementsprechend versicherten uns die Teilnehmer, dass sie die Schulungsplattform weiterempfehlen würden.



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

In seinem Vortrag zum Thema Ausbildung ging Herr Lennart Mewes auf die Ausbildungsordnungen für die beiden Ausbildungsberufe Holzmechaniker/in und Holzbearbeitungsmechaniker/in ein. In seinem Vortrag beschrieb er ausführlich die aktuellen Ausbildungsordnungen und den Bedarf an Verbesserungen. Entsprechend wird die Ausbildungsordnung für Holzbearbeitungsmechaniker in Kürze novelliert. Der Hauptverband der Deutschen Holzindustrie e.V. hat hier als Arbeitgeberverband eine Schlüsselrolle und koordiniert den Start des Novellierungsprozesses, indem er die Bedürfnisse der Betriebe und Arbeitgeber bezüglich der Auszubildenden bündelt. In der anschließenden Diskussion wurde deutlich, dass der Fachkräftemangel allgegenwärtig ist und eine Modernisierung der Ausbildungsberufe in der Holz- und Möbelindustrie notwendig ist, auch um die Ausbildungsberufe für junge Menschen attraktiver zu machen und sie auf die Digitalisierung vorzubereiten. Der zweite Coachingtag widmete sich dem Thema Nachhaltigkeit. Dr. Gregor Pfeifer referierte ausführlich über die kommenden Auswirkungen des Green Deals für Unternehmen und stellte verschiedene Richtlinien und Verordnungen im Rahmen des "Fit for 55"-Pakets vor.

European Green Deal - „Fit for 55“-Paket

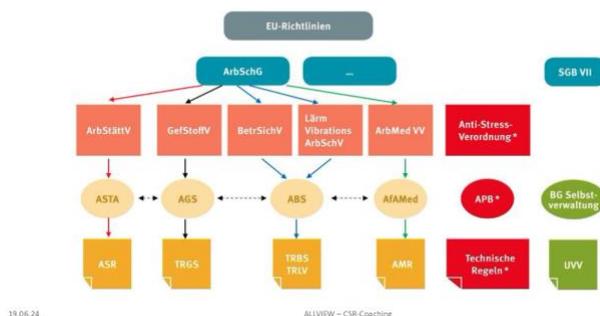
- Klimaneutralität bis 2050
- Minus 55 % Netto-Emissionen bis 2030

- Paket von reformierten und neuen EU-Richtlinien und -Verordnungen, mit denen die im European Green Deal verankerte Ziele erreicht werden sollen
- Reform des EU-Emissionshandelssystems (EU-EHS)
 - Verordnung über Landnutzung, Forstwirtschaft und Landschaft (LULUCF)
 - Europäische Waldstrategie 2030
 - Erneuerbare-Energien-Richtlinie
 - Energiebesteuerung
 - Energieeffizienz-Richtlinie
 - RED – Renewable Energy Directive
 - **Bauproduktenverordnung**
 - Anpassung der Klima-/Umweltschutz- und Energiebeihilfen
 - **Taxonomie-VO**
 - Okodesign-Richtlinie
 - **EU-Nachhaltigkeit-Berichterstattungs-Richtlinie**
 - **Lieferketten-Richtlinie**
 - **Entwaldungsfreie Lieferketten**

HDH



In seinem Vortrag ging er auf die Bauproduktenverordnung, die EU-Taxonomie, die Nachhaltigkeitsberichterstattung, die Richtlinie über die Lieferkette und die Verordnung über die Abholzung von Wäldern ein. Zu allen Punkten wurden die Verpflichtungen und anstehenden Herausforderungen für Unternehmen aufgezeigt und diskutiert, wie man am besten damit umgeht und wie sich Unternehmen schon jetzt vorbereiten sollten. Nach den europäischen Regelungen wurden auch die nationalen Gesetze und Richtlinien beleuchtet. Am Ende der zweiten CSR-Coaching-Sitzung wurde das Thema Arbeitsschutz angesprochen und die Situation in den einzelnen Unternehmen diskutiert.



Die Unfallverhütung ist ein entscheidender Faktor für die Arbeitssicherheit in der Holz- und Möbelindustrie. Es wurden die grundsätzlichen Pflichten des Arbeitgebers, Gefährdungsbeurteilungen und Analyseverfahren für Arbeitsunfälle besprochen und auf das Informations- und Maßnahmenangebot der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) zur weiteren Förderung des Arbeitsschutzes in den Betrieben hingewiesen. Schließlich wurden die Themen für den dritten Tag des CSR-Coachings festgelegt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wünschten sich weitere Informationen zum Prozess der Novellierung der Ausbildungsverordnung und zur Kreislaufwirtschaft.

Wie von den Teilnehmern gewünscht, konzentrierte sich der dritte Tag des CSR-Coachings auf die Themen Ausbildung und Kreislaufwirtschaft. Herr Lennart Mewes ging auf den Novellierungsprozess der Ausbildungsordnung in Deutschland ein und erläuterte den Teilnehmern die Komplexität, aber auch die Möglichkeiten zur Verbesserung der Ausbildungsordnung und den Mehrwert für Auszubildende und Unternehmen durch deren Novellierung. Anschließend ging Herr Mewes auf die Aktivitäten des Arbeitskreises Bildung des HDH ein.

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



16.06.24

ALLVIEW - CSR-Coaching

HDH

Circular Economy Action Plan (CEAP)

HDH

- 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



5 26.08.24

ALLVIEW - CSR-Coaching

16

In seinem Vortrag zur Kreislaufwirtschaft ging Dr. Gregor Pfeifer auf die europäischen und nationalen Bemühungen des Gesetzgebers zur Schaffung einer Kreislaufwirtschaft und die daraus resultierenden Auswirkungen und Verpflichtungen der Unternehmen ein. In der Diskussion wurden Ansätze und Modelle für die zukünftige Ausrichtung von Unternehmen und neue Produkte aufgezeigt, die bereits heute dem Motto "Design for Circularity" gerecht werden und wie solche Produkte wirtschaftlich mit denen der linearen Wirtschaft konkurrieren können. Diskutiert wurden auch die Chancen, die sich für Unternehmen ergeben, die sich bereits an der Kreislaufwirtschaft orientieren, aber auch die Risiken, die sich daraus ergeben.



26.08.24

ALLVIEW – CSR-Coaching

41

Allgemeine Daten zum Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> • Materialeffizienz (ggfs. Infos von Lieferanten) • Haltbarkeit und Reparaturfreundlichkeit • Lebensdauer • Wiederaufbereitung: Value Hill Modell • Recyclingquote
Allgemeines zum Produkt	
Materialien und Bauteile	
Transport und Verpackung	
Kreislaufwirtschaft (Circular Economy)	
Produktqualität	
Unternehmenspolitik und Fertigungsstätte	

26.08.24

ALLVIEW – CSR-Coaching

49

Abschließend sprach Dr. Pfeifer über die Angebote der Initiative Klimaschutz Holzindustrie zum Thema Kreislaufwirtschaft. Hier ist es möglich, durch gemeinsame Entwicklung und Beratung die Zertifizierung "Kreislauffähiges Produkt" zu erwerben, um sich vom Wettbewerb abzuheben und die eigenen Klimaschutzaktivitäten weiter voranzutreiben.

Nach den drei Coaching-Sitzungen nahmen die Teilnehmer an einer Umfrage zum Thema CSR teil. Bei beiden Unternehmen handelt es sich um privatwirtschaftliche Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern und einer eigenen Personalabteilung. Beide Unternehmen beschäftigen mehrere Menschen mit Behinderungen, aber keine Migranten oder Flüchtlinge. Die Antworten fielen unterschiedlich aus, wenn es um die Faktoren für die Einstellung einer behinderten Person ging. Während auf der einen Seite wirtschaftliche Faktoren eine stärkere Rolle spielen (Erfüllung der Quotenverpflichtung, Verbesserung des Ansehens des Unternehmens, wirtschaftliche Anreize), ist es auf der anderen Seite die Erfüllung der fachlichen Anforderungen an den Arbeitsplatz. Grundsätzlich sehen aber beide Unternehmen große Vorteile in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Aus den Antworten der Teilnehmer wird deutlich, dass CSR in den Unternehmen aus verschiedenen Gründen einen sehr hohen Stellenwert hat und als Selbstverständlichkeit angesehen wird. Die Unternehmen sehen sich in dieser Hinsicht in der Pflicht und halten die Weiterbildung der Mitarbeiter für einen entscheidenden Faktor.

Dementsprechend zeigen die Antworten auch, dass die befragten Unternehmen ihre Mitarbeiter fair und vorbildlich behandeln und dass die Mitarbeiterzufriedenheit hoch ist.

Das Allview CSR-Coaching vermittelte den beiden teilnehmenden Unternehmen einen detaillierten Einblick in die Themen Kreislaufwirtschaft, Nachhaltigkeit, Ausbildung, Arbeitsschutz und Unfallverhütung. In all diesen Bereichen sind derzeit weitreichende Veränderungen und Umwälzungen durch europäische und nationale Regelungen und Gesetze im Gange, die massive Auswirkungen auf die Unternehmen haben werden. Beispiele hierfür sind der Circular Economy Action Plan (CEAP) der EU, die Nationale Kreislaufwirtschaftsstrategie (NKWS) der Bundesregierung, die Sustainability Reporting Directive (CSRD) und die EU Deforestation Regulation (EUDR). Diese anstehenden Anforderungen können von den Unternehmen allein nicht vollständig erfasst werden, so dass die Unternehmen ihre Geschäftsformen nicht frühzeitig anpassen können. Mit den gewonnenen Erkenntnissen können die Unternehmen nun ihre zukünftige Ausrichtung besser planen und neue, nachhaltigere Geschäftswege beschreiten. Auch die Bereiche Arbeitssicherheit und Unfallverhütung konnten durch die Inhalte des Coachings zur Verbesserung angeschoben werden und die Unternehmen wurden erneut für diese wichtigen Themen sensibilisiert. Die Inhalte und Diskussionen zu den verschiedenen Ausbildungsberufen und Ausbildungsordnungen in der Holz- und Möbelindustrie in Deutschland sensibilisierten die Unternehmen für die zukünftigen Herausforderungen in diesem Bereich und zeigten auf, welche Lösungen es gibt, um dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen.

8. Coaching-Phase in Belgien

EURADA

Das folgende Kapitel enthält eine Zusammenfassung der Coaching-Sitzungen zur sozialen Verantwortung der Unternehmen (CSR), die in französischer Sprache für ein lokales KMU der Möbelindustrie, EMAC Belgien, durchgeführt wurden, dessen Vertreter und Teilnehmer an den Coaching-Sitzungen Herr Luc Mohymont war.

EMAC Belgium ist ein Unternehmen mit Sitz in Jumet, Belgien, das sich auf die Herstellung von Hightech-Tischlerarbeiten aus Holz und PVC, wie Türen und Fenster, spezialisiert hat. Das Unternehmen wurde vor über 30 Jahren gegründet und legt großen Wert auf Nachhaltigkeit und energieeffiziente Lösungen. EMAC hat sich dem Recycling verschrieben, wobei 100 % der Kunststoffabfälle wiederverwendet werden, und das Unternehmen wird zum Teil mit erneuerbaren Energiequellen betrieben, darunter Sonnenkollektoren und Holzreststoffheizungen.

EMAC bedient ein breites Spektrum von Fachleuten, darunter Zimmerleute, Architekten und Bauunternehmer, und bietet Produkte an, die strenge Energiestandards erfüllen, einschließlich der Anforderungen an Niedrigenergie- und Passivbauweise. Ihre Partnerschaft mit Deceuninck, einem führenden Hersteller von Profilen, unterstreicht ihr Engagement für Innovation und Nachhaltigkeit.

Die Sitzungen, die vom 8. Juli bis zum 30. September 2024 stattfanden, umfassten insgesamt 20 Stunden Online-Coaching und wurden auf die individuellen Bedürfnisse der einzelnen Unternehmen zugeschnitten, wobei der aktuelle Stand des CSR-Verständnisses und der Nachhaltigkeitspraktiken berücksichtigt wurde. Der Kurs wurde von EURADAs internem Berater Eduardo Jimenez geleitet, der über umfangreiche Erfahrungen in diesem Sektor verfügt, die er im Rahmen des Clusters HABIC gesammelt hat.

Der Cluster HABIC ist eine Organisation, die die Branchen Lebensraum, Holz, Büro- und Objektausstattung im Baskenland, Spanien, vertritt. Es handelt sich um ein Unternehmenscluster, das die Zusammenarbeit, Innovation und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen in verschiedenen Sektoren im Zusammenhang mit Lebensräumen und Möbeln fördern soll, einschließlich Holzverarbeitung, Möbeldesign und -herstellung sowie Ausrüstung für Büro- und Objektmärkte (wie Gastgewerbe, öffentliche Räume und kommerzielle Umgebungen).

Der Cluster vereint ein breites Spektrum von Unternehmen, von großen Herstellern bis zu kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), die in verschiedenen Bereichen wie Design, Produktion, Architektur und Innovation tätig sind. Das Ziel von HABIC ist die Förderung von Synergien zwischen diesen Unternehmen und anderen relevanten Akteuren wie Forschungszentren, Universitäten und öffentlichen Einrichtungen.

Zu den wichtigsten Zielen von HABIC gehören:

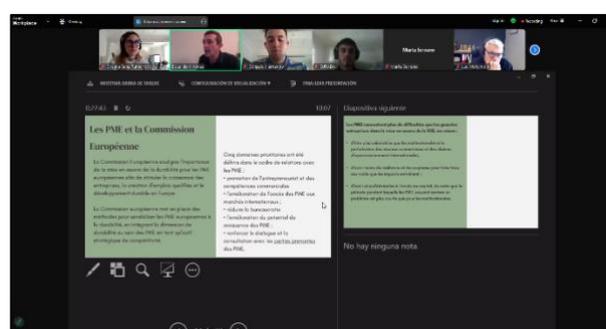
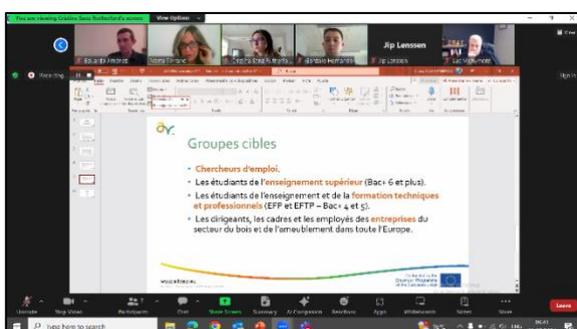
- **Förderung von Innovation und FuE:** Unterstützung der Mitgliedsunternehmen bei der Entwicklung neuer Produkte, nachhaltiger Materialien und innovativer Lösungen für Lebensräume und Möbel.
- **Ermutigung zur Nachhaltigkeit:** Viele Unternehmen des Clusters konzentrieren sich auf nachhaltige Produktionsprozesse, von umweltfreundlichen Materialien bis hin zu energieeffizienter Fertigung.
- **Förderung der Internationalisierung:** Unterstützung von Unternehmen bei der Expansion auf internationale Märkte durch die weltweite Förderung des baskischen Möbel- und Einrichtungssektors.
- **Ausbildung und Talententwicklung:** Angebot von Programmen, die die Fähigkeiten der Beschäftigten in der Branche verbessern und neue Talente anziehen, um die Wettbewerbsfähigkeit der Branche zu erhalten.
- **Vernetzung und Zusammenarbeit:** Schaffung von Plattformen für Unternehmen zur Zusammenarbeit, zum Wissensaustausch und zur Entwicklung gemeinsamer Projekte, um das industrielle Ökosystem der Region zu stärken.

HABIC ist eine wichtige Organisation zur Förderung des Wirtschaftswachstums, der Wettbewerbsfähigkeit und der nachhaltigen Entwicklung in der Holz- und Möbelbranche des Baskenlandes sowie in verwandten Branchen, die sich mit Design, Materialien und Inneneinrichtung beschäftigen. Der Online-Kurs zur sozialen Verantwortung der Unternehmen (CSR) wurde in 10 Sitzungen von jeweils 2 Stunden zwischen dem 8. Juli und dem 30. September durchgeführt. Das Hauptziel dieses Kurses war es, den Teilnehmern ein solides Verständnis der CSR-Prinzipien und -Praktiken zu vermitteln, mit besonderem Augenmerk auf deren Auswirkungen auf die Möbelindustrie. Von Anfang an wurde der Schwerpunkt auf die Bedeutung der Integration nachhaltiger Praktiken in Unternehmen gelegt, um ein Gleichgewicht zwischen sozialer, ökologischer und wirtschaftlicher Verantwortung zu erreichen. Die erste Sitzung war der Vorstellung des ALLVIEW-Projekts gewidmet, das die Zusammenarbeit und Innovation innerhalb der europäischen Möbelbranche verbessern soll. In dieser Einführung wurde hervorgehoben, wie das Projekt eine Plattform zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) durch die Einführung verantwortungsvoller und nachhaltiger Praktiken bietet.



Neben der Projektpräsentation bot die erste Sitzung auch einen Überblick über den Ablauf des Kurses in den folgenden Wochen. Es wurde die Struktur erläutert, die sowohl theoretische Präsentationen und praktische Fallstudien als auch Raum für Diskussionen und den Austausch von Erfahrungen vorsieht. Jede Sitzung würde einen Schlüsselaspekt von CSR behandeln, von den Grundprinzipien bis zur Umsetzung nachhaltiger Strategien in einem Unternehmenskontext.

Der Kurs umfasste auch spezifische Inhalte zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) und den Grundsätzen des Global Compact. Anhand von Beispielen aus der Praxis erfuhren die Teilnehmer, wie sie diese Rahmenwerke in ihre täglichen Aktivitäten integrieren und die Nachhaltigkeit ihrer Unternehmen verbessern können.



In den folgenden Sitzungen des Kurses wurde ein detaillierter Rahmen für den Ursprung und den Kontext der sozialen Verantwortung der Unternehmen (CSR) geschaffen. Es wurden die Grundprinzipien der CSR behandelt und ihre Entwicklung im Laufe der Zeit erläutert - von ihrer Entstehung als einfache geschäftliche Verpflichtung bis zu ihrer Umwandlung in eine Schlüsselstrategie für nachhaltigen Erfolg. Die Teilnehmer erhielten einen Einblick,

wie sich CSR von einer freiwilligen Praxis zu einer Erwartung entwickelt hat, die durch den zunehmenden sozialen Druck und die Notwendigkeit der Einhaltung globaler Standards und Vorschriften bedingt ist. Ein großer Teil des Kurses war der Rolle von CSR in der Welt der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) gewidmet. In diesen Sitzungen wurde hervorgehoben, dass KMU, obwohl sie oft über weniger Ressourcen verfügen als große Unternehmen, durch die Umsetzung verantwortungsvoller Praktiken entscheidende Wettbewerbsvorteile erlangen können. Es wurden konkrete Beispiele erörtert, wie KMU Nachhaltigkeit in ihre täglichen Abläufe integrieren und damit nicht nur ihren Ruf, sondern auch ihre Effizienz und Rentabilität verbessern können. Insbesondere in der Holz- und Möbelbranche wurde hervorgehoben, wie wichtig die Einführung nachhaltiger Praktiken zum Schutz der Umwelt und der lokalen Gemeinschaften ist.



Darüber hinaus befassten sich mehrere Sitzungen mit den legislativen und regulatorischen Aspekten der CSR auf europäischer Ebene. Der regulatorische Rahmen, der die Unternehmen betrifft, wurde im Detail erläutert, einschließlich der Anforderungen an die nichtfinanzielle Berichterstattung und nachhaltigkeitsbezogene Vorschriften. Die Teilnehmer untersuchten, wie diese Gesetze die Unternehmen nicht nur zu verantwortungsvollerem Handeln zwingen, sondern auch Chancen für diejenigen schaffen, die nachhaltige Praktiken anwenden, um sich auf dem Markt zu profilieren. Dieser Ansatz vermittelte den Teilnehmern ein umfassendes Verständnis der aktuellen Anforderungen im europäischen Kontext und wie sie sich auf die Einhaltung dieser Anforderungen vorbereiten können.

In mehreren Sitzungen des Kurses wurden die 17 von den Vereinten Nationen aufgestellten Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) und ihre Integration in die Unternehmensstrategie im Rahmen der Agenda 2030 ausführlich erläutert. Die Teilnehmer wurden darüber informiert, dass die SDGs einen globalen Fahrplan für die Bewältigung der dringendsten Herausforderungen im Bereich der nachhaltigen Entwicklung darstellen, wie die Beseitigung der Armut, der Schutz des Planeten und die Förderung von Frieden und Wohlstand.

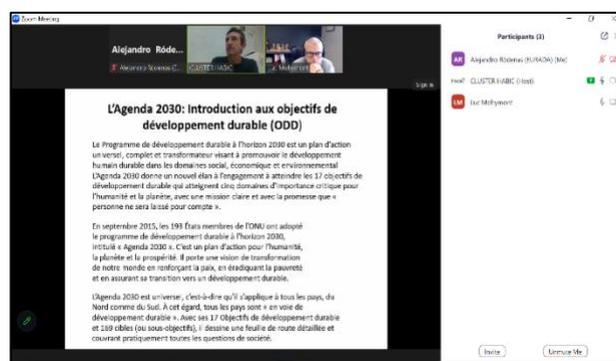


Es wurde betont, dass diese Ziele nicht nur Regierungsziele sind, sondern auch eine große Chance für Unternehmen darstellen, insbesondere im Hinblick auf soziale Verantwortung und Wettbewerbsfähigkeit. Die Diskussionen

konzentrierten sich insbesondere auf die Frage, wie Unternehmen, einschließlich kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU), ihre Geschäftsstrategien an den SDGs ausrichten können, indem sie u. a. einen Beitrag zum Klimaschutz, zur Gleichstellung der Geschlechter, zur Verringerung von Ungleichheiten und zu nachhaltiger Innovation leisten.

In den Sitzungen wurden auch die Grundsätze der Agenda 2030 eingehend erläutert und ihr integrierter Ansatz zur Förderung einer wirtschaftlich tragfähigen, sozial integrativen und ökologisch nachhaltigen Entwicklung hervorgehoben. Es wurden Beispiele von Unternehmen vorgestellt, die diese Ziele in ihren Betrieb integriert haben. Sie zeigten, wie die Einführung von Praktiken, die mit den SDGs übereinstimmen, nicht nur die sozialen und ökologischen Auswirkungen des Unternehmens verbessern, sondern auch neue Geschäftsmöglichkeiten eröffnen, den Ruf des Unternehmens verbessern und die Beziehungen zu Kunden und Investoren stärken können.

Die Teilnehmer wurden ermutigt, darüber nachzudenken, wie sie die SDGs in ihre eigenen Geschäftsmodelle integrieren können, und sie erhielten praktische Instrumente zur Messung und Kommunikation ihres Beitrags zu diesen globalen Zielen. Diese Sitzungen boten einen praktischen und strategischen Ansatz dafür, wie Unternehmen Schlüsselakteure bei der Erfüllung der Agenda 2030 sein können.



Die abschließenden Sitzungen des Kurses waren praktischer Natur und konzentrierten sich auf die Anwendung der erlernten Konzepte durch spezifische Übungen zur sozialen Verantwortung der Unternehmen (CSR). Diese Übungen waren speziell auf kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in der Holz- und Möbelbranche zugeschnitten und ermöglichten den Teilnehmern, die während des Kurses besprochenen Strategien und Grundsätze in die Praxis umzusetzen. Während dieser Sitzungen wurden reale Fälle und Simulationen verwendet, um den Teilnehmern zu helfen, Schlüsselbereiche zu identifizieren, in denen ihre Unternehmen nachhaltige Initiativen umsetzen könnten.

Es wurden praktische Lösungen für die Integration von Nachhaltigkeit in die täglichen Abläufe erforscht, vom Lieferkettenmanagement bis zur Ressourceneffizienz, mit dem Ziel, sowohl die sozialen als auch die ökologischen Auswirkungen der Unternehmen zu verbessern. Zu den Übungen gehörte auch die Erstellung von persönlichen Aktionsplänen, die es den Teilnehmern ermöglichten, CSR-Konzepte an die Realität ihrer eigenen Organisationen anzupassen. Darüber hinaus wurden Instrumente und Methoden zur Messung und Bewertung der Ergebnisse dieser Initiativen bereitgestellt, die es den Unternehmen ermöglichen, die positiven Auswirkungen ihrer verantwortungsvollen Praktiken zu quantifizieren.

Dieser praktische Ansatz trug nicht nur dazu bei, dass im Kurs erworbene theoretische Wissen zu festigen, sondern vermittelte den Teilnehmern auch eine solide Grundlage für die Anwendung von CSR-Strategien in ihren jeweiligen Unternehmen und trug so zur nachhaltigen Entwicklung des Holz- und Möbelsektors bei. Im Ergebnis verließen die teilnehmenden Unternehmen den Kurs mit konkreten Instrumenten zur wirksamen Umsetzung von CSR, die sowohl für ihr Unternehmen als auch für die Gesellschaft und die Umwelt insgesamt von Nutzen sind.



Der 20-stündige Online-Kurs über die soziale Verantwortung von Unternehmen (CSR) hat einen bedeutenden und weitreichenden Einfluss auf das Unternehmen im Holz- und Möbelsektor gehabt. In einer Branche, die stark von natürlichen Ressourcen abhängig ist, ist die Einführung nachhaltiger Praktiken nicht nur ein moralisches Gebot, sondern auch ein strategischer Vorteil im heutigen Geschäftsumfeld. Dieser Kurs vermittelte EMAC wertvolles Wissen, praktische Werkzeuge und ein klareres Verständnis dafür, wie CSR in jede Facette unserer Tätigkeit integriert werden kann, was zu Verbesserungen in verschiedenen Bereichen wie ökologische Nachhaltigkeit, Beziehungen zu den Gemeinden und Markenreputation führte.

Der Kurs betonte auch die Bedeutung der Abfallreduzierung und der Verbesserung der Energieeffizienz, was sich bereits in greifbaren betrieblichen Vorteilen niedergeschlagen hat. Durch die im Kurs erlernten Strategien kann das Unternehmen die Herstellungsprozesse optimieren, um die Abfallproduktion zu minimieren. So lernten wir beispielsweise, wie wir bessere Verfahren für das Recycling von Holzabfällen und Verpackungsmaterialien einführen und damit sowohl unseren ökologischen Fußabdruck als auch unsere Betriebskosten verringern können. Diese Praktiken wirken sich direkt auf das Endergebnis aus, da sie die Materialkosten senken und die Effizienz steigern. Sie zeigen, dass nachhaltige Praktiken nicht nur gut für den Planeten sind, sondern auch finanzielle Vorteile mit sich bringen.

Zusätzlich zu den Umweltinitiativen vermittelte der Kurs ein gründliches Verständnis der sozialen Aspekte der CSR. Infolgedessen kann das Unternehmen nun neue Strategien zur Förderung fairer Arbeitsbedingungen umsetzen. Darüber hinaus sind wir der Ansicht, dass die neuen sozialen Initiativen, die während des Kurses vermittelt wurden, den Ruf bei den lokalen Gemeinschaften verbessern können, insbesondere in Regionen, in denen wir Rohstoffe beziehen. Indem EMAC durch Bildungs- und Entwicklungsprojekte in diese Gemeinden investiert, kann es stärkere Beziehungen aufbauen und so zu langfristiger Nachhaltigkeit und gutem Ruf beitragen. Aus der Marketing-Perspektive hat sich das im CSR-Kurs erworbene Wissen als unschätzbar wertvoll erwiesen. Das Unternehmen kann nun seine CSR-Bemühungen gegenüber Kunden und Stakeholdern effektiver kommunizieren. Die transparente Kommunikation über die Nachhaltigkeitsinitiativen hat zu einer Steigerung der Markentreue geführt, insbesondere bei umweltbewussten Verbrauchern. Darüber hinaus hat das Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil erlangt, indem es sich von Konkurrenten abhebt, die CSR möglicherweise nicht so hoch gewichten. Dieser verbesserte Ruf kann neue Möglichkeiten für Partnerschaften mit gleichgesinnten Unternehmen und Organisationen eröffnen, die sich ebenfalls für verantwortungsvolle Praktiken einsetzen. Insgesamt hat der 20-stündige CSR-Kurs das Unternehmen in die Lage versetzt, einen strategischeren und ganzheitlicheren Ansatz für die Unternehmensverantwortung zu wählen. Durch die Integration nachhaltiger Praktiken in die Betriebsabläufe, die Verbesserung der Beziehungen zur Belegschaft und zu den Gemeinden und die Verbesserung des Markenimages hat EMAC nicht nur die Risiken gemindert, sondern auch neue Wachstumsmöglichkeiten erschlossen. Die langfristigen Vorteile unserer CSR-Initiativen liegen auf der Hand und positionieren uns als zukunftsorientiertes, verantwortungsbewusstes Unternehmen, das auf die Herausforderungen und Chancen des modernen Marktes gut vorbereitet ist.

9. Schlussfolgerungen

Die Coaching-Phase des ALLVIEW-Projekts hat sich für die Teilnehmer aus verschiedenen Unternehmen in ganz Europa als eine transformative Erfahrung erwiesen, die einen umfassenden Moment des gemeinsamen Lernens und der praktischen Anwendung der Grundsätze der sozialen Verantwortung der Unternehmen (CSR) bot. Im Laufe von 20 Stunden brachten die Coaching-Sitzungen Fachleute mit unterschiedlichem Hintergrund und Fachwissen zusammen und förderten einen bereichernden Austausch von Ideen und Erkenntnissen, der sich auf die Bewältigung der einzigartigen Herausforderungen in der Holz- und Möbelbranche konzentrierte.

Jede Sitzung war so konzipiert, dass sie einen offenen Dialog und eine Zusammenarbeit ermöglichte, so dass die Teilnehmer ihre Erfahrungen und Strategien im Zusammenhang mit der Umsetzung von CSR austauschen konnten. Diese grenzüberschreitende Interaktion erwies sich als unschätzbar wertvoll, da sie nicht nur die individuellen Perspektiven erweiterte, sondern es den Unternehmen auch ermöglichte, ihre Praktiken mit denen von Branchenkollegen zu vergleichen. So tauschten beispielsweise Unternehmen aus Italien und Spanien innovative Ansätze aus, die wirksame, auf ihren jeweiligen Kontext zugeschnittene CSR-Initiativen aufzeigten.

Darüber hinaus wurden durch die Nutzung von Online-Plattformen für diese Sitzungen die Zugänglichkeit und die Beteiligung erheblich verbessert, so dass sich Unternehmen aus Regionen mit unterschiedlichen Ressourcen und Fachkenntnissen umfassend beteiligen konnten. Dadurch wurde sichergestellt, dass auch kleinere Unternehmen, die möglicherweise größere Hindernisse bei der Einführung von CSR-Praktiken haben, vom kollektiven Wissen größerer und etablierter Akteure in der Branche profitieren konnten.

Der thematische Schwerpunkt auf CSR ermöglichte es den Teilnehmern, sich eingehend mit wichtigen Themen wie nachhaltige Beschaffung, Abfallverringerung und Engagement in der Gemeinschaft zu befassen. In Italien zum Beispiel untersuchten die Teilnehmer, wie Architekturbüros die Grundsätze des nachhaltigen Designs in ihre Praxis integrieren. In ähnlicher Weise betonten die von SITLiD in Polen geführten Diskussionen die Bedeutung der Grundsätze der Kreislaufwirtschaft und stellten praktische Fallstudien vor, die die Teilnehmer in ihren eigenen Betrieben übernehmen konnten.

In der Coaching-Phase wurde auch die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Zusammenarbeit über die ersten Sitzungen hinaus betont. Die Teilnehmer erkannten, dass die sich entwickelnde Landschaft der Holz- und Möbelindustrie einen kontinuierlichen Dialog und die Anpassung von Strategien an neue Herausforderungen wie die Digitalisierung und den Klimawandel erfordert. Dieses Erkenntnis hat den Weg für die Einrichtung informeller Netzwerke unter den Teilnehmern geebnet, die ein Gefühl der Gemeinschaft und ein gemeinsames Ziel bei der Förderung von CSR-Praktiken innerhalb des Sektors fördern.

Auch die Ergebnisse der Coaching-Phase haben Auswirkungen auf die gesamte Branche. Durch die Ausstattung der Teilnehmer mit verbessertem Wissen und praktischen Werkzeugen trägt das ALLVIEW-Projekt zur Ausbildung von Arbeitskräften bei, die nicht nur qualifiziert sind, sondern auch ein soziales und ökologisches Bewusstsein haben. Dieser Wandel ist für die Gewährleistung der langfristigen Lebens- und Wettbewerbsfähigkeit der Holz- und Möbelbranche in einem Markt, der zunehmend von der Nachfrage der Verbraucher nach Nachhaltigkeit bestimmt wird, von wesentlicher Bedeutung.

Die Coaching-Phase des ALLVIEW-Projekts hat nicht nur die Kapazitäten der einzelnen Organisationen gestärkt, sondern auch einen Rahmen für die Zusammenarbeit geschaffen, der das kontinuierliche Engagement und die Innovation bei CSR-Praktiken fördert. Die in dieser Phase gewonnenen Erkenntnisse und geknüpften Verbindungen werden den Teilnehmern bei ihren Bemühungen um die Umsetzung nachhaltiger Praktiken als wichtige Ressource dienen und letztlich zu einer verantwortungsvolleren und widerstandsfähigeren Holz- und Möbelindustrie in Europa beitragen.

av Allview

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

