

T4.4 - Raport z fazy coachingu

Wersja - październik 2023 r.

Współfinansowany
przez program
Erasmus+ Unii
Europejskiej



Informacje o projekcie

Tytuł projektu: **ALLVIEW - Sojusz Centrów Doskonalenia Zawodowego w sektorze drzewnym i meblarskim**

Kod projektu: 621192-EPP-1-2020-1-ES-EPPKA3-VET-COVE

Partner wiodący: CETEM

Rozpoczęcie projektu: listopad 2020

Czas trwania: 48 miesięcy

Informacje o raporcie

Główny wykonawca raportu: CEIPES

| | |
|-------------------------|-----------------------------|
| Utworzono raport | 9 maja 2024 |
| Osoba | Alessia Di Francesca CEIPES |



Spis treści

| | | |
|----|--|----|
| 1. | WPROWADZENIE | 4 |
| 2. | OGÓLNE INFORMACJE NA TEMAT FAZY COACHINGU REGIONALNEGO | 6 |
| 3. | FAZA COACHINGU WE WŁOSZECH..... | 7 |
| 4. | FAZA COACHINGU W POLSCE | 16 |
| 5. | FAZA COACHINGU W SŁOWENII..... | 25 |
| 6. | FAZA COACHINGU W HISZPANII | 30 |
| 7. | FAZA COACHINGU W NIEMCZECH | 42 |
| 8. | FAZA COACHINGU W BRUKSELI | 48 |
| 9. | WNIOSKI..... | 53 |



1. Wprowadzenie

Projekt ALLVIEW powstał w odpowiedzi na wyzwania stojące przed przemysłem drzewnym i meblarskim w Europie. Wiele krajów doświadcza rosnących trudności w angażowaniu młodych ludzi w specjalistyczną edukację techniczną w tym sektorze. Niepokojące jest to, że coraz mniej młodych ludzi decyduje się na ukierunkowane szkolenia w zakresie drewna i mebli. Co więcej, ci, którzy ukończyli szkolenie, często nie wchodzi do sektora przyczyniając się do znacznego niedoboru wykwalifikowanego personelu. Pojawiające się wyzwania, takie jak cyfryzacja, Przemysł 4.0, gospodarka o obiegu zamkniętym i społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR), wymagają modernizacji systemu edukacji, który niestety nadal w zbyt dużym stopniu opiera się na tradycyjnych metodach i brakuje mu niezbędnych kompetencji do rozwiązywania kwestii społecznych i środowiskowych.

Aby rozwiązać te problemy, konsorcjum 22 partnerów z 8 krajów europejskich rozpoczęło współpracę w celu stworzenia Centrum Doskonalenia Zawodowego (CoVE) dedykowanego branży drzewnej i meblarskiej. Projekt ten, wspierany przez Komisję Europejską w ramach programu Erasmus+ Key Action 3, ma na celu przekształcenie wyzwań sektora w możliwości poprzez podkreślenie innowacyjności i zrównoważonego rozwoju jako kluczowych elementów kształcenia i szkolenia zawodowego (VET). Konsorcjum ALLVIEW obejmuje stowarzyszenia, federacje branżowe, ośrodki szkoleniowe, jednostki badawcze i innowacyjne oraz specjalistów z branży drzewnej i meblarskiej. Każdy z partnerów wnosi unikalne specjalistyczne kompetencje, przyczyniając się tym samym do wzrostu i konkurencyjności całej branży.

Niniejszy raport jest częścią pakietu roboczego 4 (WP4) projektu ALLVIEW, koncentrującego się w szczególności na temacie CSR w sektorze mebli i wyposażenia wnętrz. Ta faza coachingu, trwająca 20 godzin, umożliwiła różnym firmom i organizacjom z różnych krajów europejskich udział w sesjach szkoleniowych online koncentrując się na badaniu i dzieleniu się praktykami społecznej odpowiedzialności biznesu. Ta ponadnarodowa współpraca stanowiła okazję do poszerzenia wiedzy i opracowania zrównoważonych strategii dla sektora.

Sesje coachingowe odbyły się w wielu krajach europejskich oferując ważną okazję do nauki i współpracy między firmami z branży. We Włoszech CEIPES przeprowadził serię spotkań w Palermo od maja do października 2024 r. gromadząc wybitnych profesjonalistów z różnych pracowni architektonicznych i projektowych w prowincji Palermo. Wydarzenia te ułatwiły intensywną wymianę pomysłów i najlepszych praktyk związanych ze społeczną odpowiedzialnością biznesu.

Tymczasem w Lombardii FLA zorganizowała działania w Mediolanie angażując dwie lokalne firmy, które były w stanie zbadać możliwości CSR w ich zakresie działania. W Polsce SITLiD zorganizował spotkania w Warszawie w dniach 27 i 28 lutego 2024 r., z udziałem przedstawicieli firmy JAF Company, którzy wzbogacili dyskusję o swoje praktyczne doświadczenia.

W Słowenii WIC zorganizował sesje w Lublanie w dniach 12, 13 i 19 września 2024 r. umożliwiając firmom takim jak M Sora, Lumar i Marles Hiše Maribor dzielenie się swoimi praktykami CSR i uczenie się od innych uczestników. Przenosząc się na południe, do Hiszpanii, AMBIT, we współpracy z ACCIO, CICAT i R4S, zorganizował serię wydarzeń w Barcelonie od listopada 2023 r. do lutego 2024 r., w których wzięło udział wiele firm z sektora, w tym znane firmy, takie jak ESTILUZ i Euro Building Technology.



Sesje coachingowe w Niemczech zostały zorganizowane przez HDH w Karlsruhe w dniach 22 kwietnia, 19 czerwca i 26 sierpnia 2024 r., przy aktywnym udziale STEICO SE i Oeseder Möbelindustrie Mathias Wiemann GmbH & Co KG, które podzieliły się swoimi doświadczeniami w tym sektorze. AMUEBLA również wzięła udział w projekcie organizując wydarzenia w Yecla w dniach 7 i 11 października 2024 r., podczas których firmy takie jak Plumas Yecla i Etimoe Decoración mogły wchodzić w interakcje i wymieniać się innowacyjnymi pomysłami.

Wreszcie, EURADA przeprowadziła szereg działań w Brukseli od lipca do września 2024 r., z udziałem EMAC Belgium i klastra HABIC. Wydarzenia te stanowiły ważną okazję do połączenia umiejętności i doświadczeń europejskich firm wzmacniając w ten sposób związek między szkoleniami a odpowiedzialnymi praktykami w sektorze drzewnym i meblarskim.

Niniejszy raport nie jest zatem jedynie zapisem przeprowadzonych działań, ale służy raczej jako dokument strategiczny dla przyszłości CSR w sektorze drzewnym i meblarskim. Pokazuje w jaki sposób wspólne kompetencje i innowacyjne praktyki są niezbędne dla zrównoważonego rozwoju branży promując podejście oparte na współpracy, które może naprawdę coś zmienić.

2. Ogólne informacje na temat fazy coachingu regionalnego

| Organizator | Kraj | Czas i miejsce | Poziom | Temat | Metoda | Uczestnicy |
|--|-----------|---|------------|-------|-------------------------|---|
| CEIPES | Włochy | 07.10.2024 10.10.2024 15.10.2024 Palermo, Sycylia | Regionalny | CSR | Online/ Stacjonarnie | 3 firmy z regionu Sycylii |
| FLA | Włochy | maj - październik 2024, Mediolan (Lombardia) | Regionalny | CSR | Online | 2 firmy z regionu Lombardii |
| SITLiD | Polska | 27.02.2024 28.02.2024 Warszawa | Regionalny | CSR | Stacjonarnie | Firma JAF |
| WIC | Słowenia | 12.09.2024 13.09.2024 19.09.2024 Lublana | Regionalny | CSR | Online | M Sora, Lumar, Marles Hiše Maribor, Rihter |
| AMBIT we współpracy z ACCIO, CICAT i R4S | Hiszpania | 21.11.2023 12.12.2023 09.01.2024 23.01.2024 06.02.2024 20.02.2024 Barcelona | Regionalny | CSR | Online | ESTILUZ Euro Building Technology CUMELLAS/ BARCELONA RUGS FARO GARCIA FAURA ROS1 NOMON INEDIT BELLAPART R&G METAL SHAPING KAVE HOME |
| HDH | Niemcy | 22.04.2024, 19.06.2024, 26.08.2024; Karlsruhe | Regionalny | CSR | Online | STEICO SE, Oeseder Möbelindustrie Mathias Wiemann GmbH & Co KG. |
| AMUEBLA | Hiszpania | 07.10.2024 11.10.2024 Yecla | Regionalny | CSR | Online/ Stacjonarnie | Plumas Yecla Etimoe Decoración |
| EURADA | Belgia | 8 lipca - 30 września 2024, Bruksela | Regionalny | CSR | Online | EMAC Belgia, klaster HABIC |



3. Faza coachingu we Włoszech

CEIPES

Od maja do października 2024 r. odbyła się włoska (Sycylia) faza coachingowa projektu Allview ze szczególnym uwzględnieniem społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR). Faza ta została zorganizowana przez CEIPES i obejmowała różne firmy działające w sektorze mody i projektowania wnętrz (W&F). Koordynacja tej fazy okazała się szczególnym wyzwaniem dla organizatorów, ponieważ konieczne było zsynchronizowanie kalendarzy uczestniczących firm, ostatecznie osiągając łącznie 20 godzin działań coachingowych.

Zlokalizowane w Palermo, jedno z zaangażowanych Studio Architecture and Design koncentruje się na projektowaniu architektonicznym, projektowaniu wnętrz, projektowaniu graficznym oraz projektowaniu mebli na zamówienie dla międzynarodowych marek. Ich podejście do projektu rozpoczyna się od dogłębnej analizy kontekstu z poszanowaniem historii i charakterystyki miejsca oraz opracowania koncepcji projektowej, która ewoluje poprzez stały dialog z klientem. Studio wyróżnia się dbałością o szczegóły starannie zajmując się każdym aspektem, aby osiągnąć najlepszy możliwy rezultat, zawsze stawiając na pierwszym miejscu zadowolenie klienta. Ich doświadczenie obejmuje zarówno projektowanie architektoniczne, jak i tworzenie mebli na zamówienie, dzięki czemu każdy projekt jest wyjątkowym i spersonalizowanym doświadczeniem.

Inne Studio powstało z myślą o przekształceniu każdej przestrzeni w jej najlepszą wersję. Każdy projekt jest dla nich wyzwaniem, a ich praca charakteryzuje się uważnym słuchaniem potrzeb klienta. Prowadzą klientów w estetycznych i funkcjonalnych wyborach zwracając uwagę na szczegóły, takie jak kolorystyka, materiały, wykończenia, meble i oświetlenie. Dzięki zastosowaniu metody BIM (Building Information Model) Studio sprawia, że wizualizacja projektu jest natychmiastowa oferując rozwiązania dostosowane do potrzeb przestrzeni mieszkalnych i komercyjnych. Ich styl charakteryzuje się czystymi liniami i prostotą, z optymalizacją przestrzeni, która maksymalizuje każdy centymetr.

Ostatnie Studio/Pracownia to architektoniczne i inżynierskie studio projektowe z siedzibą w Monreale, niedaleko Palermo. Studio koncentruje się głównie na interwencjach architektonicznych w różnych skalach oferując usługi od projektowania wnętrz po kompleksowe zarządzanie pracami publicznymi i prywatnymi. Ich podejście integruje wiedzę inżynierską z kreatywnością architektoniczną, ze szczególnym uwzględnieniem zrównoważonego rozwoju i innowacji technologicznych dostosowując unikalne rozwiązania do specyficznych potrzeb każdego klienta.

Sesje coachingowe odbywały się online i stacjonarnie, z elastycznym podejściem, które obejmowało spotkania grupowe, sesje indywidualne i działania autonomiczne umożliwiając firmom uczestnictwo w zależności od ich dostępności. W trakcie procesu zbadano różne obszary tematyczne związane z CSR, w tym zrównoważony rozwój środowiska, integrację społeczną i etykę biznesową zapewniając firmom praktyczne narzędzia do włączenia tych zasad do ich codziennych praktyk.

Zastosowane metodologie były zróżnicowane i dostosowane do konkretnych potrzeb każdej firmy, a ich celem było wzmocnienie zrozumienia i stosowania polityki odpowiedzialności społecznej w ich kontekście operacyjnym. Poprzez połączenie sesji szkoleniowych i ćwiczeń praktycznych, firmy mogły zaangażować się w rzeczywiste przykłady, wymieniać się pomysłami i otrzymywać spersonalizowane wsparcie w celu poprawy społecznego i środowiskowego wpływu ich działalności.

Ta faza coachingu stanowiła fundamentalny krok w projekcie Allview wspierając nie tylko rozwój umiejętności menedżerskich i operacyjnych uczestniczących firm, ale także rozwój głębszej świadomości znaczenia przyjęcia zrównoważonych i odpowiedzialnych modeli biznesowych.



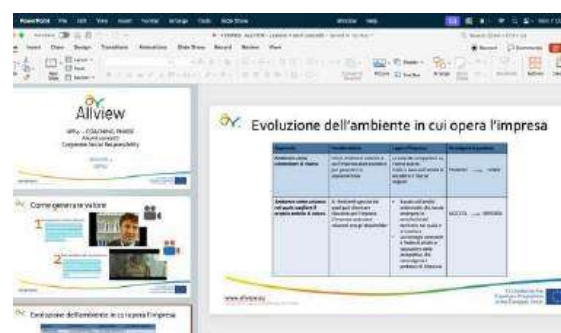
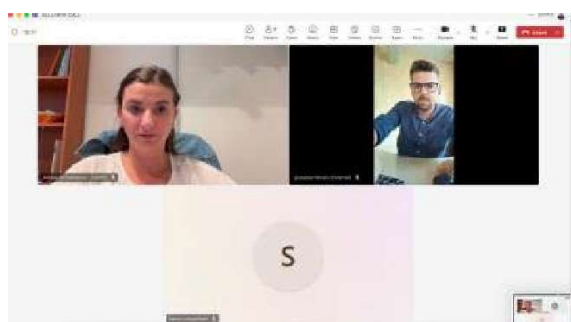
Cały proces coachingu został zorganizowany w taki sposób, aby oferować sesje szkoleniowe online, zarówno grupowe, jak i indywidualne, spotkania twarzą w twarz oraz działania samokształceniowe.

Wykorzystano materiały opracowane w ramach projektu Allview, w szczególności z pakietu roboczego 4 (WP4). Materiały te obejmowały najlepsze praktyki w zakresie CSR, polityki krajowe i europejskie oraz przewodnik dotyczący wdrażania CSR w MŚP.

W dniu 22 maja 2024 r. faza coachingu oficjalnie rozpoczęła się kompleksową sesją wprowadzającą na temat CSR. Firmy wzięły udział w grupowej sesji szkoleniowej, podczas której omówiono znaczenie społecznej odpowiedzialności biznesu w obecnym kontekście. Celem była pomoc w zrozumieniu, w jaki sposób zrównoważone i odpowiedzialne podejście nie tylko poprawia wizerunek firmy, ale także przynosi długoterminowe korzyści, takie jak większa wydajność operacyjna i redukcja kosztów. Przedstawiono krajowe i europejskie polityki w zakresie CSR, a także przykłady najlepszych praktyk korzystając z zasobów WP4 projektu Allview. Po południu firmy pracowały samodzielnie nad praktycznymi ćwiczeniami, w tym nad opracowaniem wstępnego planu działania w celu włączenia CSR do ich codziennej działalności. Każda firma zidentyfikowała obszary wymagające poprawy i zaczęła zastanawiać się w jaki sposób można wdrożyć CSR w ich specyficznej dynamice biznesowej.

Podczas pierwszego dnia fazy coachingowej przeprowadzono kwestionariusz samooceny, który pomógł ocenić istniejącą wiedzę każdej firmy i poziom wdrożenia praktyk społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR). Kwestionariusz ten pozwolił firmom zastanowić się nad ich obecnym rozumieniem CSR, strategiami, które wprowadziły, oraz zakresem, w jakim już uwzględniają kwestie społeczne i środowiskowe w swoich działaniach biznesowych.

Wyniki ujawniły szeroki zakres znajomości zasad CSR. Niektóre firmy, takie jak jedno ze Studiów zajmujących się architekturą i projektowaniem, zaczęły już włączać zrównoważone materiały do swojej pracy, ale szukały dalszych wskazówek dotyczących formalizacji tych wysiłków w szerszych ramach CSR. Inne Studio wykazało zainteresowanie badaniem bardziej ustrukturyzowanych sposobów wdrażania CSR, szczególnie w obszarach związanych z efektywnością energetyczną i zrównoważonymi praktykami projektowymi, podczas gdy ostatnie skupiało się przede wszystkim na tym, jak zrównoważyć techniczne aspekty projektów inżynierskich z odpowiedzialnością społeczną i środowiskową.





Informacje zwrotne z początkowej samooceny pozwoliły zespołowi coachingowemu dostosować sesje do konkretnych potrzeb i luk w wiedzy każdej firmy. W trakcie całego procesu firmy doceniły praktyczne podejście do szkolenia, zwłaszcza spersonalizowane sesje coachingowe. Sesje te dały im możliwość sprostania wyjątkowym wyzwaniom przed którymi stanęli, otrzymania wskazówek ekspertów i opracowania planów działania na przyszłość.

24 czerwca 2024 r. był kluczowy, ponieważ był poświęcony spersonalizowanym sesjom coachingowym dla każdej firmy. Rano przedstawiciele różnych Studiów/Pracowni mieli okazję skonsultować się bezpośrednio z trenerami otrzymując porady dostosowane do ich konkretnych wyzwań związanych z CSR. Jedno ze Studiów wyraziło szczególne zainteresowanie włączeniem zrównoważonych materiałów do produkcji mebli na zamówienie, podczas gdy inne Studio badało zaawansowane wykorzystanie BIM w celu optymalizacji efektywności energetycznej w swoich projektach. Z kolei ostatnie Studio skupiło się na technikach integracji zrównoważonego rozwoju w dużych projektach inżynierii lądowej i wodnej. Po południu firmy uczestniczyły w sesji samokształcenia pracując nad analizą swoich wewnętrznych polityk i dostawców, aby ocenić ich zgodność z zasadami CSR. Celem było zdefiniowanie zrównoważonej strategii, która nie tylko przyniosłaby korzyści ich działalności, ale także uwzględniłaby potrzeby środowiskowe i społeczne.

Ostatni dzień, 15 października 2024 r., poświęcony był podsumowaniu fazy coachingowej. Podczas porannej sesji grupowej firmy przedstawiły swoje dotychczasowe postępy prezentując opracowane przez siebie plany CSR. Plany te zostały zweryfikowane przez grupę i trenerów, którzy przekazali informacje zwrotne i sugestie dotyczące dalszej poprawy skuteczności proponowanych strategii. Wymiana pomysłów między firmami była szczególnie cenna na tym etapie umożliwiając im dzielenie się innowacyjnymi rozwiązaniami i pomysłami na pokonywanie wyzwań operacyjnych i organizacyjnych związanych z wdrażaniem CSR.



Po południu firmy wzięły udział w sesji autorefleksji, podczas której określiły kolejne kroki w celu konkretnego i zrównoważonego włączenia CSR do swoich praktyk biznesowych. Ustalono cele średnioterminowe wraz z kluczowymi wskaźnikami efektywności (KPI) w celu monitorowania postępów w obszarach takich jak zrównoważony rozwój, integracja społeczna i etyka biznesowa. Faza coachingu zakończyła się uzyskaniem przez firmy głębszego zrozumienia znaczenia przyjęcia zrównoważonych modeli biznesowych, nie tylko w celu poprawy ich reputacji, ale także w celu zapewnienia odpowiedzialnego, długoterminowego wzrostu.



Pod koniec fazy coachingu firmy zgłosiły, że czują się znacznie bardziej pewne swojej zdolności do skutecznego wdrażania zasad CSR. Wyraziły również lepsze zrozumienie tego, w jaki sposób CSR może pozytywnie wpłynąć nie tylko na ich reputację, ale także na wydajność operacyjną i długoterminowy sukces. Ta zmiana sposobu myślenia była jednym z najważniejszych rezultatów fazy, ponieważ firmy przeszły od postrzegania CSR jako koncepcji teoretycznej do uznania jej praktycznej wartości w codziennych operacjach biznesowych.

Faza coachingowa projektu Allview okazała się kluczowym krokiem dla uczestniczących w nim firm w zrozumieniu i włączeniu społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) do ich modeli biznesowych. Faza ta podkreśliła jak ważne jest CSR nie tylko dla samych firm, ale także dla szerszego terytorium, na którym działają, w szczególności Sycylii, a zwłaszcza obszaru Palermo i jego prowincji. Dla firm w tym regionie CSR stanowi wyjątkową okazję do przyczynienia się do rozwoju społecznego, gospodarczego i środowiskowego lokalnej społeczności, gdzie kwestie takie jak bezrobocie, zrównoważony rozwój środowiska i integracja społeczna są szczególnie istotne.

Firmy zaangażowane w tę fazę coachingu uznały znaczenie dostosowania swoich działań do zrównoważonych i odpowiedzialnych praktyk biznesowych. Sycylia, ze swoim bogatym dziedzictwem kulturowym i zasobami naturalnymi, oferuje wyraźny kontekst, w którym odpowiedzialne działania biznesowe mogą mieć głęboki i pozytywny wpływ na lokalne środowisko i społeczeństwo. Przyjmując zasady CSR firmy te mogą nie tylko poprawić wizerunek swojej marki i konkurencyjność, ale także odegrać kluczową rolę w napędzaniu zmian społecznych i promowaniu zrównoważonego wzrostu w regionie.

To doświadczenie coachingowe było zatem nie tylko wewnętrzną okazją do nauki, ale także momentem refleksji nad znaczeniem wpływu terytorialnego. Zdolność do tworzenia wartości dla społeczności, ochrony zasobów naturalnych i wspierania etycznych praktyk pracy jest niezbędna w miejscu takim jak Palermo, gdzie firmy mogą bezpośrednio przyczyniać się do dobrobytu ludności i zachowania wyjątkowego krajobrazu wyspy.

Korzyści płynące z CSR wykraczają poza zrównoważony rozwój środowiska; obejmują one poprawę spójności społecznej, silniejsze relacje z lokalnymi interesariuszami oraz tworzenie bardziej integracyjnych praktyk biznesowych, które przyczyniają się do ogólnego dobrobytu danego obszaru. Dla firm przekłada się to nie tylko na przewagę konkurencyjną na rynku, ale także na większą satysfakcję pracowników, lojalność klientów i długoterminowy sukces finansowy.



Podsumowując, ta faza coachingu była fundamentalnym krokiem naprzód dla firm, o których mowa, zapewniając im narzędzia, wiedzę i strategię wdrażania CSR w znaczący i wpływowy sposób. Włączając CSR do swoich podstawowych działań firmy te mogą pomóc w promowaniu kultury odpowiedzialności, która przyniesie korzyści zarówno ich wzrostowi, jak i rozwojowi lokalnego terytorium pozycjonując się jako liderzy w zrównoważonej transformacji regionu Palermo. Faza ta stanowi solidny fundament, na którym firmy te mogą nadal budować zapewniając swój wkład w bardziej zrównoważoną i społecznie odpowiedzialną przyszłość.

FEDERLEGNO ARREDO

FederlegnoArredo uruchomiło kompleksowy i systematyczny program w 2023 r., aby wspierać włoskie firmy produkujące meble z drewna w stawianiu czoła zrównoważonej transformacji o obiegu zamkniętym. Program ten był motywowany rosnącym zapotrzebowaniem firm na odpowiednie narzędzia do radzenia sobie ze złożonością przepisów na szczeblu regionalnym, krajowym i europejskim, które regulują różne obszary dotyczące zrównoważonego rozwoju środowiska. W okresie dwuletnim 2023 - 2024 FLA opracowało [platformę cyfrową FLA Plus](#), która obejmuje zestaw narzędzi i pomocy wspierających ekologiczną transformację sektora. Ponadto uruchomiono równoległy program inicjatyw cyfrowych, aby zagłębić się w kluczowe kwestie dla sektora, ze szczególnym uwzględnieniem zgodności z odpowiednimi przepisami.

Równoległe FLA opracowało [projekt FurnCSR](#) współfinansowany przez Komisję Europejską w ramach programu Dialog Społeczny, aby wyposażyć europejskie firmy produkujące meble drewniane w narzędzia do samooceny ich gotowości w zakresie CSR oraz przewodnik do wdrażania strategii CSR we wszystkich obszarach biznesowych.

Oba narzędzia opracowane przez FurnCSR zostały udostępnione włoskim firmom i przekazane w ramach intensywnej kampanii wprowadzającej w celu promowania rozpowszechniania zasad CSR w sektorze. Niektóre firmy wzięły udział w fazie pilotażowej, aby przetestować proponowane narzędzia ([narzędzie do samooceny](#) i [podręcznik wdrażania CSR](#)) prosząc o szczególne skupienie się na zrównoważonym rozwoju środowiska.

Ankieta opracowana przez FurnCSR ilustruje różne poziomy dojrzałości we wdrażaniu strategii CSR. **Pierwszy poziom odpowiada zgodności z obowiązującymi przepisami.** Nie zawsze jest to łatwe do osiągnięcia: przepisy, których firma musi przestrzegać na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym coraz częściej wynikają z dyrektyw europejskich, które często potrzebują kilku lat, aby stać się skutecznymi przepisami krajowymi. Firmy muszą znać te środki, gdy tylko zostaną opublikowane, aby mieć czas na dostosowanie produktów, procesów, procedur wewnętrznych i narzędzi komunikacyjnych w odpowiednim czasie i przy odpowiednim zainwestowaniu zasobów.

W tym kontekście webinarium "Jak nowe rozporządzenie w sprawie ekoprojektu wpłynie na strategię przedsiębiorstw? Analiza potencjalnych wymagań dla firm" zostało zorganizowane w dniu 24 maja 2024 r. Warsztaty posłużyły jako kluczowy punkt w badaniu praktycznego zastosowania zasad regulacji ESPR w przemyśle drzewnym i meblarskim oraz ich wpływu na rozwój strategii korporacyjnych na nadchodzące cztery lata.

Wydarzenie miało na celu odpowiedzieć na następujące pytania:

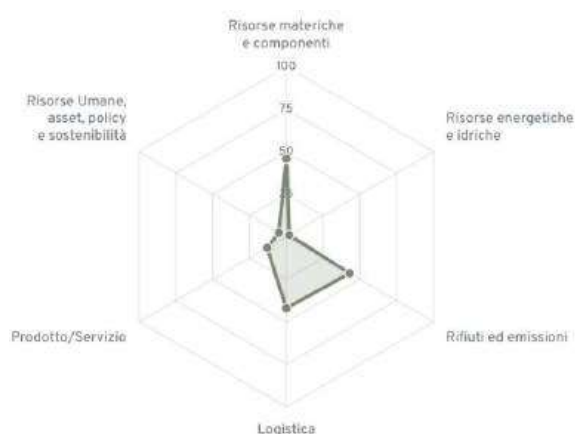
- Jak wymogi rozporządzenia wpłyną na sektor meblarski?
- Jakich wymagań można oczekiwać w odniesieniu do mebli i materacy?
- Czym jest DPP i jak działa?
- Czy będą ograniczenia dotyczące stosowania niektórych substancji?
- Jakie działania należy natychmiast wdrożyć, aby strategicznie przygotować się do nowego rozporządzenia ESPR?

- Jaki wpływ na łańcuch wartości, wybór dostawców, procedury firmowe ma nowe rozporządzenie ESPR i w jaki sposób integruje się ono z ogólną strategią CSR firmy?

Warsztaty, które odbyły się 24 maja 2024 r. online i były otwarte dla wszystkich członków FLA, dostarczyły bogatych treści i stymulujących dyskusji. Pojawiła się jednak potrzeba systematycznego szkolenia i coachingu, zwłaszcza w celu spełnienia licznych wymogów nałożonych przez obowiązujące przepisy (ESPR, R2R, EUDR) i dobrowolne certyfikaty dotyczące zrównoważonego rozwoju (ponad 450 na całym świecie!).

Następnie FLA ogłosiło otwarte zaproszenie wśród swoich członków z branży meblarskiej, aby stymulować ukierunkowaną ścieżkę w kierunku ekologicznej i cyrkularnej transformacji łącząc narzędzia dostarczone przez projekt ALLVIEW i projekt FunrCSR. Pierwszym krokiem była faza szkoleniowa w zakresie korzystania z platformy FLA Plus i zawartych w niej narzędzi. W szczególności:

- **Narzędzie TECLA** (Circular Economy Transition Self-Assessment Tool) - po włosku "Tool per l'Economia Circolare nel LegnoArredo". Narzędzie dla gospodarki o obiegu zamkniętym w branży mebli drewnianych jest narzędziem do pomiaru cyrkularności procesów firm, dzięki specyfikacji technicznej UNI/TS 11820, w celu podkreślenia krytycznych obszarów i zidentyfikowania rozwiązań w kontekście ich poprawy.
- Wskaźniki obiegu zamkniętego są podzielone na 6 kategorii:
 - a. Zasoby materiałowe i komponenty (Materiał)
 - b. Energia i zasoby wodne (Energia)
 - c. Odpady i emisje (Odpady)
 - d. Logistyka (Logistyka)
 - e. Produkt/usługa (Produkt/Usługa)
 - f. Zasoby ludzkie, aktywa, polityka i zrównoważony rozwój (HR/Polityka).



Firmy zostały zaproszone do wypełnienia ankiety i podzielenia się wynikami z FLA (Biuro ds. Środowiska i Gospodarki o Obiegu Zamkniętym), na zasadzie dobrowolności. Wyniki nie zostały udostępnione innym firmom. Tylko jedna firma - działająca w sektorze mebli luksusowych i niestandardowych - zgodziła się udostępnić wyniki anonimowo.

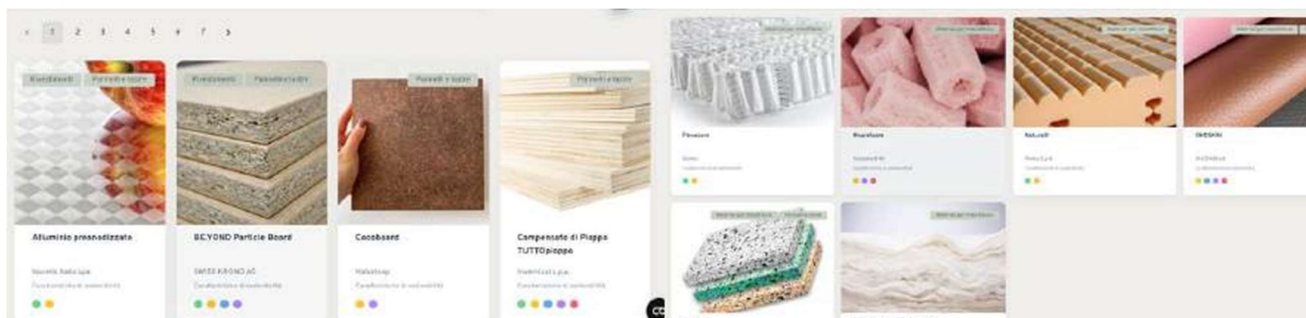
Przykład wyniku TECLA

The Material Library **MATERIALLY** - Baza danych materiałów i producentów dla sektora mebli drewnianych, która koncentruje się na ich cechach zrównoważenia środowiskowego.

Baza danych zawiera około 100 materiałów podzielonych na:

- Panele i płyty
- Powierzchnie i powłoki
- Surowce
- Półprodukty
- Materiały tapicerskie.

Firmy zostały zaproszone do wyobrażenia sobie przeprojektowania jednego ze swoich produktów przy użyciu jednego z nowych innowacyjnych i zrównoważonych materiałów w bazie danych. Ćwiczenie miało na celu określenie wpływu na procesy produkcyjne, łańcuch dostaw, szkolenia pracowników oraz komunikację z klientem końcowym.



- Portal certyfikacji

Baza danych umożliwiająca wyszukiwanie zgodności technicznych wymaganych przy eksporcie produktów. Sektory produktów, kraje docelowe, kategorie produktów i zamierzone zastosowania pomagają filtrować uznane standardy według poszczególnych krajów lub na poziomie międzynarodowym. Prawie 400 certyfikatów wraz z odniesieniami można przeglądać intuicyjnie i interaktywnie i są one dostępne do pobrania w formacie PDF lub jako zestaw danych.

Możliwe jest filtrowanie certyfikatów:

- 60 różnych krajów na całym świecie
- 3 makrokategorie produktów
- 21 kategorii produktów
- 6 różnych przypadków użycia.



- I pogłębić ich wykorzystanie dzięki specjalnej dokumentacji i dedykowanym webinarium.

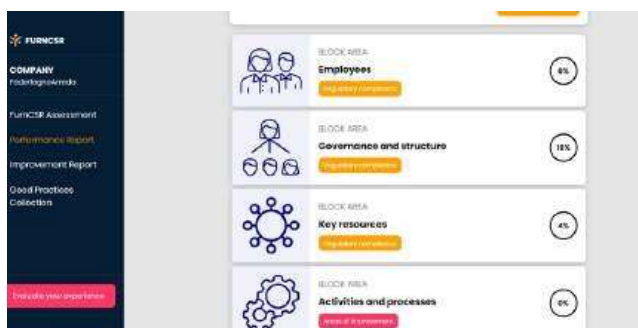
Czwartym narzędziem udostępnionym firmom jest **narzędzie do samooceny** opracowane w ramach unijnego projektu **FurnCSR**.

Narzędzie dla dojrzałych firm, które chcą mieć ogólną orientację we wdrażaniu strategii CSR. Wszystkie pytania w narzędziu FurnCSR są zorganizowane zgodnie z głównymi blokami biznesowymi społecznie odpowiedzialnej firmy meblarskiej. To jest CANVAS biznesowy FurnCSR. Produkcja i operacje wewnętrzne znajdują się po lewej stronie płótna, podczas gdy oferta i doświadczenia zewnętrzne są przedstawione po prawej stronie. Trójwarstwowe podejście (ekonomiczne/organizacyjne, społeczne i środowiskowe) do oceny działań biznesowych zorientowanych na CSR w każdym bloku.

FurnCSR identyfikuje 6 obszarów wpływu:

- g. Pracownicy
- h. Zarządzanie i struktura
- i. Kluczowe zasoby
- j. Działania i procesy
- k. Łańcuch dostaw i partnerzy
- l. Propozycja wartości
- m. Klienci i beneficjenci
- n. Zainteresowane strony
- o. Przestrzeń relacji
- p. Koszty
- q. Zwracana wartość

Kwestionariusz składa się z 80 pytań.



Wynik przedstawia dojrzałość CSR dla każdej firmy, wzdłuż 12 różnych osi. Obejmuje on dwa różne raporty:

- Raport wydajności z wynikiem osiągniętym w każdym wymiarze,
- Raport poprawy ze wskazaniem strategii i praktyk, które należy wdrożyć w celu poprawy ogólnego wyniku.

Repozytorium ukierunkowanych najlepszych praktyk odnosi się do wdrożenia strategii poprawy.

Wreszcie, udostępniono firmom zbiór dokumentów opracowanych w ramach ALLVIEW WP4 na temat zrównoważonego rozwoju (środowiskowego i społecznego) oraz integracji. Istnieją pewne dobre praktyki, często wspierane przez wkład ekonomiczny lub szkoleniowy ze strony władz lokalnych, które wciąż są rzadkością.

Z drugiej strony, wrażliwość na kwestię zrównoważonego rozwoju środowiska jest bardzo silna. Faza coachingu koncentrowała się na tym temacie.

Dwie firmy z branży meblarskiej w Lombardii (północne Włochy) zwróciły się z prośbą o coaching, by:

- kierować się w korzystaniu z dostępnych narzędzi,
- zrozumieć, które strategie wdrożyć.

Jedna z nich zdecydowała się na wykorzystanie TECLA do wstępnej oceny poziomu dojrzałości cyrkularnej. Podkreślono kilka krytycznych obszarów:

- o brak odpowiednio przeszkolonej osoby w firmie, która zajmowałaby się transformacją ekologiczną i cyrkulacyjną (obecnie firma posiada sieć konsultantów wspierających zgodność z przepisami),
- o biorąc pod uwagę produkcję w całości przeznaczoną na eksport do wielu krajów, kultura dobrowolnych certyfikatów jest dość rozwinięta i dobrze znana; standardy PEFC i FSC są dobrze znane,
- o potrzebę uruchomienia systemów weryfikacji zrównoważonego rozwoju produktów (LCA/EPD), również w świetle niedawno ogłoszonych przepisów ESPR.

W dziedzinie CSR realizowane są nieformalne i nieustrukturyzowane działania na rzecz danego terytorium (dotacje dla lokalnych organizacji pozarządowych i stowarzyszeń, sporadyczne interakcje z lokalnymi szkołami i urzędami pracy/specjalistycznymi agencjami rekrutacyjnymi). Nie ma aktywnych ścieżek szkoleniowych mających na celu włączenie migrantów lub osób niepełnosprawnych.

Wdrożono jednak ważne inicjatywy mające na celu dzielenie się wartościami firmy z klientami i pracownikami.



„Biblioteka marzeń”, która gromadzi książki i publikacje na temat marzeń i śnienia, jest dostępna w firmie dla każdego do konsultacji i wypożyczenia, a „Ściana marzeń”, która gromadzi marzenia pracowników, ich dzieci i społeczności interesariuszy, znajduje się na fizycznej ścianie w budynku korporacyjnym.

Interwencja z konsultantami z FederlegnoArredo określiła mapę drogową składającą się z następujących kroków:

- Identyfikacja wewnętrznej osoby w firmie odpowiedzialnej za wszystkie sprawy związane z przepisami dotyczącymi ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju.
- FLA dostarczy firmie przewodnik dotyczący wdrażania ESPR i będzie regularnie informować firmę o inicjatywach szkoleniowych mających na celu rozwój wewnętrznej zgodności z przepisami w kwestiach środowiskowych (odpady, oszczędność energii, emisje substancji lotnych, EUDR).
- Konsultacje z wyspecjalizowaną firmą w celu wsparcia organizacji w zakresie oszczędności energii.
- Monitorowanie co trzy miesiące w celu oceny poczynionych postępów i kolejnych kroków.

Druga firma zdecydowała się skorzystać z narzędzia FurnCSR do wstępnej oceny swojego poziomu CSR.

Podkreślono kilka krytycznych obszarów:

- Chociaż firma kładzie duży nacisk na zgodność z przepisami i certyfikację produktów w oparciu o najczęściej stosowane systemy certyfikacji brakuje jej kompleksowej strategii wdrażania CSR (społecznej odpowiedzialności biznesu).
- Pojawiło się kilka wyraźnych mocnych stron: niewielki rozmiar firmy pozwala na wdrożenie dostosowanych programów szkoleniowych dla wszystkich pracowników; ponadto firma ma długą tradycję współpracy z lokalnym obszarem, zarówno pod względem dostawców, jak i wsparcia dla lokalnych stowarzyszeń.
- Potrzeba aktywacji systemów weryfikacji zrównoważonego rozwoju produktów (LCA/EPD), aby zrozumieć i przekazać wartości zrównoważonego rozwoju zarówno klientom, jak i dostawcom.
- Konieczność wdrożenia systematycznych programów szkoleniowych w zakresie zgodności z przepisami dla kierownictwa wyższego szczebla spółki.
- Dzięki silnym lokalnym korzeniom firma może nawiązać owocną współpracę z systemem edukacji, zarówno w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET), jak i szkolnictwa wyższego (HE).

Podsumowując, firmy, które wzięły udział w fazie coachingu ALLVIEW reprezentują dwa różne przykłady pod względem wielkości, sektora działalności i rozwoju rynku. Jednak wyraźnie wyłaniają się pewne wspólne elementy:

- CSR to temat, który bardzo rzadko pojawia się w strategiach włoskich MŚP. Pozostaje pojęciem abstrakcyjnym, pozbawionym konkretów.
- Jednak włoski model firm meblarskich, oparty na dzielnicach przemysłowych, sprzyja silnemu poczuciu współpracy z lokalnym obszarem i wsparciu dla społeczności. Firmy z dumą uważają się za część regionu, często polegają na lokalnych dostawcach i utrzymują osobiste relacje ze współpracownikami i pracownikami.
- Koszty pracy we Włoszech są bardzo wysokie. Mimo to produkcja odbywa się w całości we Włoszech. Marka Made in Italy jest istotną wartością w sektorze meblarskim, a żadna faza produkcji nie jest zlecana na zewnątrz.
- Wdrożenie ścieżek integracji dla migrantów, osób niepełnosprawnych i pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji jest dużym wyzwaniem dla włoskich MŚP. Niewielki rozmiar tych firm nie pozwala na włączenie opiekunów lub mediatorów, aby ułatwić integrację tych pracowników z organizacją. Wolą wspierać spółdzielnie zatrudniające osoby znajdujące się w trudnej sytuacji poprzez darowizny pieniężne.

- Z drugiej strony, zrównoważony rozwój środowiska jest wspólnym priorytetem. Firmy zwracają się do swoich stowarzyszeń branżowych lub regionalnych klastrów o wsparcie w postaci szkoleń, pomocy w zakresie zgodności z przepisami oraz narzędzi służących do poprawy i informowania o zrównoważonym rozwoju ich produktów.
- Firmy deklarują, że w ciągu najbliższych trzech lat ich wysiłki i inwestycje finansowe zostaną skierowane na rozwój dobrowolnych certyfikatów środowiskowych, w szczególności dla krajów trzecich.
- Kolejnym obszarem, który będzie wymagał inwestycji, jest zarządzanie zużyтыми produktami. Rynek używanych produktów meblarskich jest wciąż słabo rozwinięty, podobnie jak recykling produktów meblarskich po zakończeniu ich eksploatacji, które obecnie są przeznaczone na wysypiska śmieci.
- Przedsiębiorstwa mogą podejmować synergiczne inicjatywy w celu odzyskiwania produktów wycofanych z eksploatacji i uruchamiania projektów gospodarki o obiegu zamkniętym, zarówno w systemach zamkniętych, jak i poprzez symbiozę przemysłową z innymi sektorami (tekstylią, budownictwo).

4. Faza coachingu w Polsce

SITLiD

Sesje coachingowe w Polsce odbyły się w dniach 27-28 lutego 2024 r. z wykorzystaniem obiektów dydaktycznych Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie. W ciągu dwóch dni zespół SITLiD przeprowadził 20 godzin coachingu, którego celem było przedstawienie informacji na temat treści dostaw CSR (Corporate Social Responsibility) i ich wdrożenia w ramach działalności firmy. Działania te były częścią Pakietu Roboczego 4, Zadanie 4, który koncentruje się na identyfikacji potencjalnych przedsiębiorstw i zapewnieniu wsparcia coachingowego.

W spotkaniu wzięło udział 27 przedstawicieli JAF, firmy działającej w Polsce od 2008 r. JAF posiada trzy oddziały: Gądkki k. Poznania, Małopole k. Warszawy oraz Centrum Stolarskie w Robakowie k. Poznania. Specjalizując się w dostawach materiałów i usług dla przemysłu drzewnego, JAF obsługuje zarówno sektor meblarski, jak i budowlany. Firma prowadzi również własne centrum stolarskie oferujące usługi takie jak malowanie i impregnacja drewna, a także budowa tarasów i elewacji.

Podczas spotkania omówiono różne tematy związane z CSR wykorzystując materiały opracowane w ramach pakietu roboczego nr 4. Materiały te obejmowały raporty dotyczące identyfikacji regionalnych i krajowych polityk dotyczących CSR koncentrując się na gospodarce o obiegu zamkniętym; a także raporty dotyczące kwestii związanych z migrantami, uchodźcami i osobami ze szczególnymi potrzebami. Dodatkowo przedstawiono przewodnik po najlepszych praktykach CSR w sektorze meblarskim i drzewnym, a także ramy oceny społecznego zwrotu z inwestycji.

Sesja coachingowa CSR rozpoczęła się od oficjalnego powitania przez dr hab. inż. Pawła Kozakiewicza, prof. SGGW - lidera SITLiD w projekcie ALLVIEW. Aby nadać pozytywny ton programowi szkoleniowemu, wprowadzono ćwiczenie tzw. „lodołamacza” o nazwie Snap Introduction. To angażujące ćwiczenie pozwoliło każdemu uczestnikowi na krótkie przedstawienie się w stylu formalnym i nieformalnym. Uczestnicy dzielili się swoimi imionami, stanowiskami i krótkim przeglądem swoich doświadczeń zawodowych, które różniły się znacznie pod względem czasu trwania - od czterech miesięcy do 15 lat. Dodatkowo podzielili się informacjami na temat swoich hobby i zainteresowań poza pracą.

Aby dać dobry przykład, organizatorzy rozpoczęli od krótkiego przedstawienia siebie podkreślając wyzwanie jakim jest podsumowanie swojego doświadczenia w zaledwie kilku słowach. Snap Introduction nie tylko stworzyło zabawną i żywą atmosferę na początku szkolenia, ale także skutecznie przełamało początkowe bariery wśród uczestników i sprzyjało pozytywnej energii. Ten segment otwierający obejmował również niezbędne formalności, takie jak podpisanie listy obecności i wypełnienie ankiet CSR przed szkoleniem.



Po powitaniu i „przełamaniu lodów” dr hab. inż. Agnieszka Laskowska przedstawiła prezentację na temat projektu ALLVIEW wskazując na jego główne cele. Ponadto dr inż. Monika Marchwicka przedstawiła platformę ALLVIEW - dedykowaną przestrzeń przeznaczoną dla profesjonalistów z sektora drzewnego do łączenia się i współpracy. Uczestnicy zostali zachęceni do tworzenia kont na platformie, aby zwiększyć swoje możliwości nawiązywania kontaktów. Ponadto strona internetowa ALLVIEW została przedstawiona jako cenne źródło zawierające wszystkie istotne raporty i informacje dla uczestników.



Szkolenie CSR rozpoczęło się sesją prowadzoną przez dr hab. inż. Agnieszkę Laskowską, która skupiła się na zdefiniowaniu społecznej odpowiedzialności biznesu i podkreśleniu jej znaczenia w świecie biznesu. Współprowadzący dr hab. inż. Agnieszka Jankowska i dr hab. inż. Paweł Kozakiewicz, profesor SGGW, współprowadzili pierwszą część sesji. Uczestnicy zapoznali się z biznesowym uzasadnieniem CSR starając się zrozumieć korzyści jakie przynosi ona nie tylko firmom, ale także pracownikom i szerszej społeczności. Program miał na celu zapewnienie kompleksowego zrozumienia społecznej odpowiedzialności biznesu prowadząc uczestników przez kluczowe koncepcje, praktyczne strategie wdrażania i najlepsze praktyki globalne.

Szkolenie zostało podzielone na różne moduły, aby zapewnić przystępne podejście do integracji CSR z działalnością biznesową. Aby zainspirować uczestników i zaoferować praktyczne spostrzeżenia, zaprezentowano i omówiono najlepsze międzynarodowe praktyki, w tym studia przypadków z udanych inicjatyw CSR w przemyśle drzewnym na całym świecie.

Przykłady te pozwoliły uczestnikom uczyć się na podstawie rzeczywistych zastosowań, jednocześnie podkreślając różnice kulturowe i regionalne w strategiach CSR, zapewniając w ten sposób globalną perspektywę. Wiele raportów ALLVIEW posłużyło jako kluczowe zasoby dla tych sesji.

Podczas całego szkolenia zachęcano do dyskusji, aby zwiększyć zaangażowanie uczestników i odpowiedzieć na konkretne pytania. Otwarte dyskusje następowały po każdym prezentowanym temacie, a uczestnicy byli zapraszani do zadawania pytań lub dzielenia się komentarzami w dowolnym momencie prezentacji.

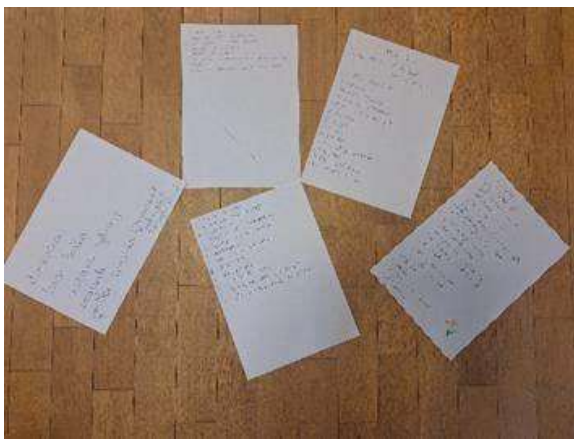




Przyjmując praktyczne podejście, program szkoleniowy obejmował interaktywne zajęcia i gry, w tym wspomniane wcześniej Snap Introduction. Te ćwiczenia integracyjne zostały zaprojektowane w celu wspierania kreatywności, współpracy i skutecznej komunikacji między uczestnikami. Ten segment został poprowadzony przez dr inż. Monikę Marchwicką.



W połowie dnia szkolenie CSR obejmowało grę, w której uczestnicy musieli wykazać się kreatywnością i która dała szansę na przerwę od przyswajania dużej ilości informacji. Podzieleni na pięć grup, z których każda otrzymała jeden przedmiot codziennego użytku - kubek, młotek, świecznik, zszywacz lub kask - uczestnicy musieli znaleźć niekonwencjonalne zastosowania dla tych przyziemnych przedmiotów. Moderator zainicjował grę ustalając zasady i rozpalając iskrę kreatywności w grupach (co nie było trudnym zadaniem ze względu na naprawdę komunikatywną i wesołą grupę). Zespoły zaangażowały się w ożywioną sesję burzy mózgów. Atmosfera była pełna energii współpracy, gdy uczestnicy wymieniali się pomysłami. Jedna z grup, która wylosowała kask, przekroczyła oczekiwania, znajdując aż 18 alternatywnych zastosowań. Wymieniali takie zastosowania jak doniczka, instrument muzyczny, prostownica do włosów, miska i wiele innych. Różnorodność pomysłów świadczyła o ogromnej kreatywności uczestników. Trudno było wybrać najlepszy pomysł ze względu na bardzo dużą liczbę świetnych pomysłów. Gra zakończyła się zachęceniem uczestników do refleksji nad znaczeniem kreatywnego rozwiązywania problemów, pokonywania barier mentalnych i praktycznego zastosowania tych umiejętności w ich inicjatywach CSR w przemyśle drzewnym. Podsumowując, gra "Unusual Uses for Everyday Objects" nie tylko pokazała pomysłowość uczestników, ale także wzmocniła nastawienie na współpracę i innowacyjne myślenie - nastawienie niezbędne w dziedzinie praktyk CSR w przemyśle drzewnym.



Szczególną uwagę poświęcono analizie najlepszych praktyk wdrażanych przez firmy z sektora drzewnego i meblarskiego w Polsce. Tę część poprowadził dr hab. inż. Paweł Kozakiewicz, prof. SGGW. Przedstawiciele JAF opowiedzieli o inicjatywach CSR podejmowanych przez ich firmę, zapewniając cenny wgląd w ich doświadczenia. Uczestnicy wyrazili duże zainteresowanie zaangażowaniem w działania CSR na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim.

Druga sesja rozpoczęła się od prezentacji mającej na celu wyposażenie uczestników w wiedzę, umiejętności i motywację potrzebne do włączenia zrównoważonych i społecznie odpowiedzialnych praktyk do podstawowej działalności firm z branży drzewnej. Ten segment poprowadziła dr hab. inż. Agnieszka Laskowska.

Sesja obejmowała między innymi powszechnie uznane ramy i standardy CSR, w tym ISO 26000. W prezentacji wyjaśniono, w jaki sposób standardy te pomagają firmom we wdrażaniu i raportowaniu inicjatyw CSR.

Położono nacisk na znaczenie przejrzystej sprawozdawczości, ponieważ coraz częściej oczekuje się, że firmy będą informować opinię publiczną o swoich wysiłkach w zakresie CSR, szczególnie opisując ich wpływ na społeczeństwo i środowisko. Taka komunikacja nie tylko poprawia wizerunek marki firmy, ale także zwiększa lojalność klientów i poprawia morale pracowników.

Uczestnicy zapoznali się z polską stroną rządową zaprojektowaną w celu wspierania wdrażania strategii CSR w przedsiębiorstwach. Dodatkowo zaprezentowano krótki film przedstawiający przykładowe praktyki CSR polskich firm.



Kolejną część spotkania poprowadzili dr hab. inż. Paweł Kozakiewicz, prof. SGGW oraz dr hab. inż. Agnieszka Jankowska. Prezentacja koncentrowała się na unikalnych wyzwaniach i możliwościach wdrażania CSR w przemyśle drzewnym. Nacisk położono na konieczność włączenia zrównoważonego rozwoju do praktyk biznesowych i sprostania konkretnym wyzwaniom środowiskowym, przed którymi stoi przemysł.

Podkreślono wpływ odpowiedzialnych praktyk pozyskiwania drewna na środowisko pokazując, w jaki sposób zrównoważone pozyskiwanie drewna jest zgodne z celami CSR poprzez zmniejszenie wpływu na środowisko i promowanie odpowiedzialnych praktyk leśnych. Rola certyfikatów takich jak FSC (Forest Stewardship Council) w zapewnieniu, że produkty drzewne pochodzą z odpowiedzialnie zarządzanych lasów, była mocno podkreślana i aktywnie dyskutowana wśród uczestników.



Prelegenci podkreślili również znaczenie jakości produktów w odniesieniu do CSR odzwierciedlając zaangażowanie w zadowolenie klientów i długowieczność produktów. Wyjaśniono w jaki sposób przestrzeganie standardów jakości przyczynia się do CSR minimalizując ilość odpadów i zwiększając zadowolenie klientów. Co więcej, edukowanie klientów na temat jakości i trwałości produktów jest istotnym aspektem wartości CSR.

Podczas nieformalnej dyskusji firma podzieliła się przykładami codziennych wyzwań, przed którymi stają jej klienci. Dialog ten był okazją do wspólnego rozwiązania niektórych z tych kwestii.

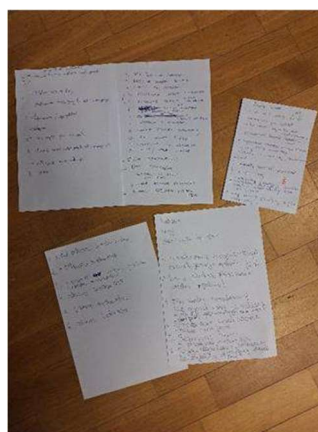
Drugiego dnia szkolenia przeprowadzono również angażujące gry, które poprowadziła dr inż. Monika Marchwicka. Pierwszą aktywnością była gra związana z CSR zatytułowana „Stwórz idealną firmę”. Uczestnicy zostali podzieleni na cztery zespoły, z których każdy miał za zadanie wspólnie zaprojektować idealną firmę koncentrując się na określonym obszarze CSR:

- Zespół 1: Ochrona środowiska
- Zespół 2: Zasoby ludzkie
- Zespół 3: Integracja osób niepełnosprawnych
- Zespół 4: Lokalne zaangażowanie

W każdym zespole uczestnicy zastanawiali się nad trzema kluczowymi aspektami:

1. **Czynniki do rozważenia:** Jakie elementy należy wziąć pod uwagę, aby zapewnić, że firma działa zgodnie z zasadami CSR w wyznaczonym obszarze?
2. **Korzyści z CSR:** Jakie korzyści odnosi firma z włączenia zasad CSR do swojej działalności?
3. **Wpływ społeczny:** W jaki sposób inicjatywy CSR firmy pozytywnie wpływają na społeczeństwo?

Każdy zespół przygotował krótką prezentację, aby przedstawić inicjatywy CSR swojej firmy podkreślając konkretne działania, które zaproponowali dla przydzielonego im obszaru. Gra zakończyła się otwartą dyskusją, w której uczestnicy dzielili się spostrzeżeniami, wyciągniętymi wnioskami i potencjalnymi zastosowaniami zasad CSR w świecie rzeczywistym. Omówili również rozwiązania CSR, które ich firmy już wdrożyły.



Druga gra, zatytułowana „TOP 10” wymagała od uczestników odgadnięcia 10 najlepszych firm znanych z doskonałej reputacji w zakresie CSR i przywództwa w społecznie odpowiedzialnych praktykach biznesowych. Ten quiz nie został zaprojektowany jako test wiedzy o tych społecznie odpowiedzialnych gigantach, ale jako narzędzie edukacyjne mające na celu zwiększenie świadomości i docenienie firm wywierających pozytywny wpływ na świat. Lista TOP 10 firm została sporządzona na podstawie artykułów Forbes opublikowanych w 2012, 2013 i 2019 roku, w których wyróżniono dziesięć firm o najlepszej reputacji w zakresie CSR.



Pod koniec sesji coachingowej uczestnicy wypełnili ankiety dotyczące CSR, w których wzięło udział 27 pracowników JAF. Badanie wykazało, że JAF działa w sektorze prywatnym i zatrudnia od 50 do 250 osób. Zarządzanie zasobami ludzkimi jest nadzorowane przez dyrektora firmy lub zespół zarządzający.

W części ankiety dotyczącej czynników zatrudnienia większość respondentów (90%) wskazała, że firma nie zatrudnia obecnie osób niepełnosprawnych, migrantów, uchodźców ani innych szczególnie wrażliwych grup. Zapytani o znaczenie różnych czynników w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, 22 pracowników (82% respondentów) zauważyło, że następujące kwestie są bardzo istotne: wcześniejsze doświadczenie w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, zaangażowanie pracodawcy w praktyki społecznie odpowiedzialne oraz zdolność osoby niepełnosprawnej do spełnienia wymagań zawodowych na danym stanowisku.

Co więcej, 14 pracowników (52% respondentów) stwierdziło, że pracodawcy często wahają się przed zatrudnieniem osób niepełnosprawnych z powodu braku informacji na temat tego, gdzie znaleźć odpowiednich kandydatów, niewiedzy na temat dostępnych profesjonalnych usług doradczych i wsparcia oraz niewystarczającej wiedzy na temat skutecznych praktyk i pozytywnych doświadczeń innych pracodawców, którzy zatrudnili osoby niepełnosprawne.

Siedemnastu pracowników (63% respondentów) wskazało kluczowe potencjalne korzyści płynące z zatrudniania osób niepełnosprawnych dla organizacji, w tym lepszą reputację wśród partnerów biznesowych, klientów i społeczności lokalnej, a także lepszą atmosferę w miejscu pracy i spójność wśród pracowników, gdy zatrudniają pracowników, którzy stali się niepełnosprawni.

W trzeciej części ankiety pracownicy odpowiadali na pytania dotyczące koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu. Warto zauważyć, że 23 pracowników (85% respondentów) wskazało, że wszystkie cechy CSR wymienione w ankiecie są ważne (ocena 4) lub bardzo ważne (ocena 5). Respondenci podkreślili następujące atrybuty CSR jako szczególnie istotne: poprawa reputacji firmy, zadowolenie pracowników, poszanowanie praw człowieka, uczciwe traktowanie dostawców i konsumentów, uwzględnianie opinii pracowników, zwiększona rentowność i dbałość o środowisko. Około 78% ankietowanych pracowników (21 osób) zgodziło się (ocena 4) lub zdecydowanie zgodziło się (ocena 5) ze stwierdzeniami podkreślającymi, że firma jest społecznie odpowiedzialna, jeśli szanuje godność wszystkich interesariuszy rynkowych, promuje innowacje w celu uzyskania przewagi konkurencyjnej, przyczynia się do poprawy reputacji firmy, a także angażuje się w szerszą społeczność poprzez wspieranie edukacji, sportu, kultury i nie tylko.

Co więcej, 21 pracowników (78% respondentów) uznało działalność darczyńców/sponsorów (w sporcie, muzyce i kulturze), wsparcie dla projektów skierowanych do młodzieży oraz promowanie rozwoju kapitału ludzkiego za ważne (ocenione na 4) lub bardzo ważne (ocenione na 5) role dla firmy.

Kolejna część ankiety dotyczyła stosunku do pracowników. Znacząca liczba 25 respondentów (93%) uznała wszystkie cechy firmy wymienione w pytaniu 12 za ważne lub bardzo ważne, w tym:

- Bezpieczeństwo pracy
- Poszanowanie praw człowieka
- Rozwój firmy i maksymalizacja zysków
- Promowanie awansu kobiet
- Postawy wobec kobiet, mniejszości etnicznych i osób niepełnosprawnych w zakresie zatrudnienia
- Podnoszenie świadomości i zaangażowanie pracowników
- Rozwój relacji z dostawcami i konsumentami
- Bezpieczeństwo i zdrowie w miejscu pracy
- Odpowiednie warunki pracy
- Uczciwe traktowanie pracowników.

Ponadto 22 pracowników (82% respondentów) zgodziło się (ocena 4) lub zdecydowanie zgodziło się (ocena 5) ze stwierdzeniami, że ich pracodawca:

- Zatrudnia osoby z grup społecznie wykluczonych
- Zapewnia równe szanse w zakresie edukacji, szkoleń i rozwoju kariery
- Konsultuje się z pracownikami w istotnych kwestiach biznesowych
- Zachęca pracowników do aktywności społecznej (w kulturze, sporcie itp.) i oferuje odpowiednie warunki pracy
- Szanuje godność i reputację wszystkich pracowników w swojej działalności.



Kolejna część ankiety koncentrowała się na postawach pracowników wobec firmy. Dwudziestu pracowników (74% respondentów) wyraziło dumę z bycia częścią organizacji, lubi rozmawiać o swojej firmie z innymi pracownikami. Przyjaciele, znajomi i rodzina planowali pozostać w firmie przez co najmniej kolejne dwa lata. Mieli również pozytywny obraz swojej firmy, byli gotowi włożyć dodatkowy wysiłek we wspieranie jej rozwoju, polecali ją jako dobre miejsce pracy i czuli silne poczucie przynależności.

Zapytani o ogólne wyniki firmy, 21 pracowników (78% respondentów) zgodziło się (ocena 4) lub zdecydowanie zgodziło się (ocena 5), że pracodawca ceni wkład pracowników wspierając poczucie więzi z firmą. Zgodzili się również, że społecznie odpowiedzialne podejście do pracowników prowadzi do długoterminowych pozytywnych wyników dla firmy, przyznali, że zadowolenie pracowników ma kluczowe znaczenie dla sukcesu firmy i docenili wsparcie firmy w pomaganiu pracownikom w równoważeniu pracy i życia rodzinnego.

Kolejna część ankiety dotyczyła roli społecznej odpowiedzialności biznesu podczas kryzysów gospodarczych. Znacząca liczba 22 pracowników (82% respondentów) zgodziła się (ocena 4) lub całkowicie się zgodziła (ocena 5) z następującymi stwierdzeniami:

- Firma zatrudnia głównie stałych pracowników
- Szanuje prawa człowieka
- Oferuje równe szanse w zakresie edukacji, szkoleń i awansu zawodowego
- Słucha sugestii pracowników
- Promuje zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy
- Utrzymuje uczciwość wobec dostawców i konsumentów

- Pomimo kryzysu gospodarczego, firma nadal traktuje priorytetowo dobre samopoczucie pracowników uznając, że zmotywowani pracownicy będą bardzo poszukiwani po kryzysie
- Zapewnia odpowiednie warunki pracy.

Informacje zwrotne od pracowników JAF odzwierciedlają bardzo pozytywny pogląd na wysiłki firmy w tych obszarach. Jeśli chodzi o dane demograficzne, odpowiedzi udzieliło 17 pracowników (63%), w tym 9 mężczyzn i 8 kobiet. Rozkład wieku obejmował: 3 pracowników w wieku 23-35 lat, 6 pracowników w wieku 35-45 lat i 8 pracowników w wieku 45-55 lat. Jeśli chodzi o wykształcenie, 14 uczestników posiadało wyższe wykształcenie, 2 ukończyło szkołę średnią, a 1 miał stopień naukowy. Spośród 17 respondentów 9 miało ponad 10 lat doświadczenia zawodowego, 3 miało mniej niż 5 lat doświadczenia, a 4 miało od 5 do 10 lat doświadczenia zawodowego.

Szkolenie zakończyło się uroczystą ceremonią zamknięcia, podczas której uczestnicy przekazali informacje zwrotne na temat kursu i otrzymali certyfikaty jego ukończenia.



Dzięki sesjom coachingowym JAF była w stanie uwolnić swój pełny potencjał, pozwalając firmie przełamać istniejące bariery, rozszerzyć swoją strefę komfortu i uzyskać głębsze zrozumienie zarówno swoich wewnętrznych operacji, jak i potrzeb środowiska zewnętrznego. Ta zwiększona świadomość umożliwia JAF skuteczniejsze reagowanie na te potrzeby. Dane zebrane w ramach pakietu roboczego nr 4 od partnerów projektu okazały się bardzo cenne. Co ważne, od tego czasu JAF podjęła znaczące kroki w celu dalszego wzmocnienia swojego zaangażowania w społeczną odpowiedzialność biznesu poszerzając zakres swoich inicjatyw CSR.

5. Faza coachingu w Słowenii

WIC

Sesje coachingowe odbyły się w dniach 12, 13 i 19 września 2024 r. w Lublanie w Słowenii. Warsztaty przeprowadzono za pośrednictwem platformy ZOOM, a w ciągu trzech dni zrealizowano łącznie 20 godzin coachingu. W spotkaniach uczestniczyli przedstawiciele Słoweńskiego Klastra Przemysłu Drzewnego, w tym Mateja Habjan i Bernard Likar.

W pierwszym dniu fazy coachingowej wzięło udział trzech uczestników z różnych firm:

- **M Sora** - M Sora jest spółką akcyjną założoną w 1948 r., początkowo koncentrującą się na zakupie produktów rolnych i leśnych. Z biegiem czasu firma przyjęła nowe technologie i metody, rozwijając przyjazny dla środowiska model biznesowy. Dziś M Sora słynie z innowacyjnych okien drewnianych, drzwi przesuwanych i standardowych drzwi wykonywanych na zamówienie. Produkty te doskonale uzupełniają różnorodne style architektoniczne, dodając jednocześnie charakterystycznego charakteru nowoczesnym budynkom.

- **Lumar IG** - Lumar IG jest wiodącym słoweńskim producentem budynków o niemal zerowym zużyciu energii (NZEB). Ich filozofia koncentruje się na tworzeniu nowych trendów i wysokiej jakości budynków, które oferują maksymalny komfort życia przy minimalnym wpływie na środowisko zapewniając najlepszy stosunek ceny do jakości.
- **Marles Hiše Maribor** - Marles Hiše Maribor to najstarszy i największy słoweński producent budynków prefabrykowanych. Dzięki ponad 70-letniemu doświadczeniu firma wybudowała ponad 27 000 budynków indywidualnych oraz ponad 400 przedszkoli i szkół. Marles odgrywa strategiczną rolę w rozwoju budownictwa prefabrykowanego poprzez współpracę z instytucjami badawczymi, konkurentami branżowymi i partnerami biznesowymi.
- **Rihter** - Rihter specjalizuje się w produkcji domów prefabrykowanych na zamówienie o niskim lub prawie zerowym zużyciu energii. Każdy dom Rihter jest unikalnie dostosowany do specyfikacji klienta zapewniając, że każdy budynek, niezależnie od typu, spełnia indywidualne potrzeby i pragnienia klienta.

Sesje te ułatwiły ważną wymianę między liderami branży a uczestnikami coachingu koncentrując się na innowacjach i zrównoważonym rozwoju w budownictwie i przemyśle drzewnym.

Sesja coachingowa dotyczyła kwestii związanych ze społeczną odpowiedzialnością biznesu (CSR) i opierała się na materiałach opracowanych w ramach WP4, wraz z zasobami szkoleniowymi dostarczonymi przez trenera.

Przed rozpoczęciem fazy coachingu uczestnikom rozdano kwestionariusz w celu oceny ich wstępnego zrozumienia CSR. Sesja rozpoczęła się od oficjalnego powitania przez Pana Bernarda Likara, B.Sc., lidera Klastra Przemysłu Drzewnego (WIC) w projekcie ALLVIEW. Następnie przedstawiono krótką prezentację przedstawiającą cele i osiągnięcia projektu ALLVIEW.

Następnie każdy uczestnik przedstawił się podając swoje imię i nazwisko, stanowisko, doświadczenie zawodowe i hobby, nadając przedstawieniu osobisty charakter.

Podczas spotkania uczestnicy osiągnęli konsensus w sprawie przebiegu procesu coachingu:

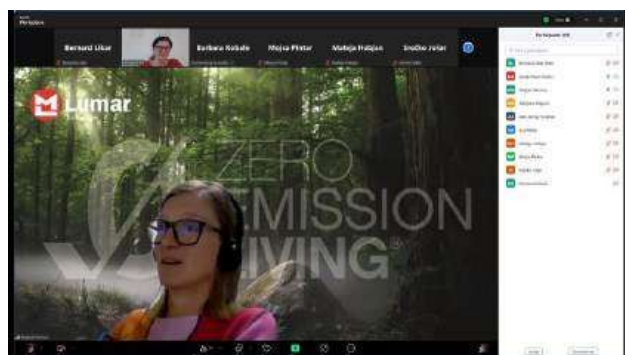
1. Uczestnicy mogli wybrać uczestnictwo bez egzaminów lub pracy domowej otrzymując certyfikat uczestnictwa po zakończeniu sesji coachingowej.
2. Alternatywnie, uczestnicy mogli wybrać bardziej ustrukturyzowaną ścieżkę, która obejmowała trzy zadania domowe i egzamin. Osoby, które ukończą tę ścieżkę otrzymają nie tylko certyfikat uczestnictwa, ale także dodatkowy certyfikat zatytułowany „Lider ds. odpowiedzialności społecznej i zrównoważonego rozwoju (poziom 1)”.

To elastyczne podejście pozwoliło uczestnikom zaangażować się w proces coachingu w oparciu o preferowany poziom zaangażowania i pożądaną wyniki.

Po części powitalnej Bernard Likar przedstawił prezentację na temat projektu ALLVIEW podkreślając jego główne cele. Pokazano również platformę ALLVIEW, przestrzeń stworzoną dla ludzi z branży drzewnej. Uczestnicy zostali zachęcani do odkrycia platformy. Strona internetowa ALLVIEW ze wszystkimi raportami została zaprezentowana uczestnikom jako źródło informacji.

Po prezentacji projektu i przedstawieniu się uczestników, głos zabrała trenerka Anita Hrast. W pierwszym dniu fazy coachingowej uczestnicy zostali zapoznani z następującymi zagadnieniami:

- Czym jest CSR i czym jest zrównoważony rozwój - podstawowe pojęcia i definicje, jakie są korzyści, przykłady
- Historyczny i teoretyczny zarys koncepcji CSR
- Polityka globalna i polityka UE
- Zmienione przepisy i nowe wymagania dla firm.



Po predstavitvi vsebine odobila se je diskusija z udeleženci.

Sesja začela se je od predstavitve vsebine, ki je namenjena opremljenosti udeležencev z znanjem, veščinami in motivacijo za vključitev uravnoteženih in socialno odgovornih praks v osnovne dejavnosti podjetja iz lesarskega sektorja. To delo je tudi vodila trenerka Anita Hrast.

V tej seji udeleženci so se naučili:

- Jak pripraviti strategijo CSR
- Preučevanje in opredeljevanje načrta CSR (identifikacija ključnih vprašanj, vključevanje interesnih skupin)
- Določevanje jasnih ciljev (krajše-, srednje- in dolgoročne skladne s poslovno strategijo)
- Priprava strategije (priprava podrobnega načrta, primerjalna analiza in najboljše prakse)
- Uvedba (komunikacija znotraj podjetja, zunanje partnerstva)
- Monitoriranje in poročevanje (sledenje napredku, pregledna poročevanja)
- Pregled in izboljšanje (neprekinjeno izboljševanje)
- Jak poročati in prenašati informacije znotraj in zunaj podjetja?

| | |
|--|--|
| Komunikacija notranja | Komunikacija zunanja |
| Redne posodobitve (Intranet Newsletterji, srečanja) | Preglednost in odgovornost (Poročila CSR, Pregledi tretjih strani) |
| Vključevanje zaposlenih (Delavnice Obsežna, Mehanizmi informacij znotraj) | Digitalna in socialna medija (Kampanje na socialnih medijih, Posodobitve strani na internetu) |
| Komunikacija vizualna (Infografiki in navigacijske plošče) | Novine in public relations (Komunikati za novine, medijne partnerstva) |
| | Vključevanje interesnih skupin (Skupnost, Dogajanja, Ankete in informacije znotraj) |

1. Jak szkolić pracowników firmy w zakresie zarządzania CSR i zrównoważonego rozwoju?
2. Jak stworzyć zespół projektowy i strategicznie budować CSR, a tym samym zrównoważony rozwój wewnątrz i na zewnątrz firmy?
3. Wszystko o SROI
4. Kluczowe zasady SROI - zaangażuj interesariuszy; zrozum co się zmienia; doceniaj rzeczy, które mają znaczenie; uwzględniaj tylko to, co jest istotne; nie przesadzaj z roszczeniami; bądź przejrzysty; weryfikuj wyniki
5. Kroki do przeprowadzenia analizy SROI - ustalenie zakresu i identyfikacja interesariuszy, mapowanie wyników, udokumentowanie wyników i nadanie im wartości, ustalenie wpływu, obliczenie SROI, raportowanie, wykorzystanie i osadzenie
6. Korzyści z SROI - lepsze podejmowanie decyzji, większa odpowiedzialność
7. Wyzwania związane z SROI - gromadzenie danych, przypisywanie wskaźników finansowych, duże zapotrzebowanie na zasoby.



Trzecia sesja coachingowa rozpoczęła się od krótkiego podsumowania poprzednich WS. Na ostatniej sesji coachingowej uczestnicy przedstawili również swoją pracę domową. Każdy uczestnik musiał przedstawić stan CSR w swojej firmie. Głównym tematem było:

1. CSR zgodnie z ISO26000 z ich praktycznego punktu widzenia (wzięli pod uwagę przykład dobrej praktyki z organizacji lub od kogoś innego)
2. Stanowisko kierownika ds. CSR i zrównoważonego rozwoju: musieli przygotować opis i strukturę stanowiska, gdzie w organizacji powinno się ono znajdować - sytuacja była opisowa (realistyczna lub wizja w przyszłości), mogli również opisać czyjś przykład (praktyka słoweńska lub zagraniczna)
3. Analiza rocznego raportu na temat zrównoważonego rozwoju i CSR - musieli przedstawić strukturę (indeks) raportu, powiązanie i narzędzia, z których korzystają (np. standardy GRI...) oraz czy wszystkie kluczowe aspekty ESG (środowisko, społeczeństwo, zarządzanie) są uwzględnione w raporcie, sugerując ulepszenia

Uczestnicy dowiedzieli się również o następujących kwestiach:

- Normy, wytyczne dotyczące sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju - ISO 26000 (2010), SDG Agenda 2030
- Standard GRI (2021), inicjatywa ONZ Global Compact, wytyczne OECD, ESG, TCFD, SBTi (na tle historycznym)
- Definicja odpowiedzialności społecznej w normie ISO26000:2010

- Wytyczne OECD
- Deklaracja MOP
- Zasady inicjatywy ONZ Global Compact
- Organizacja Narodów Zjednoczonych, Global Compact
- Dyrektywa w sprawie raportowania wskaźników niefinansowych przez duże spółki - główne wymogi dyrektywy
- GRI - Global Reporting Initiative - Globalne standardy dotyczące wpływu na zrównoważony rozwój
- EFQM

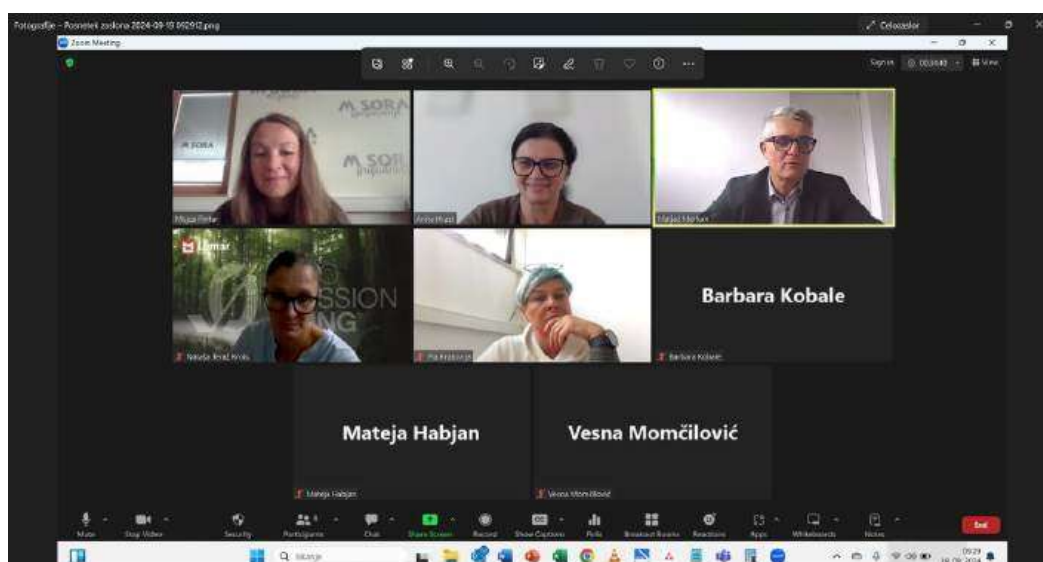
Uczestnicy zostali poinformowani o organizacjach i projektach, które promują rozwój odpowiedzialności społecznej w Słowenii, a także o innych organizacjach, które uczestniczą w planowaniu i wdrażaniu odpowiedzialności społecznej i zachęcają do niej swoich członków.

Warsztaty odbywały się interaktywnie z udziałem uczestników. Musieli pracować zespołowo, więc zostali podzieleni na grupy, w których przez 20 minut dyskutowali na temat:

1. Kto w spółce jest odpowiedzialny za przygotowanie rocznego sprawozdania DO i TR (funkcja)?
2. Jakie treści zazwyczaj zawiera raport w kontekście ESG?
3. Jak przebiega proces gromadzenia danych i weryfikacji ich autentyczności?
4. Kto jest zaangażowany i w jaki sposób?
5. Jak długo trwa proces i ilu zasobów wymaga?
6. Jak obszerny jest obecnie raport i jak będzie wyglądał w przyszłości?
7. Komu, w jaki sposób i kiedy przekazywane są informacje z raportu rocznego?

Następnie każda grupa przedstawiła swoje raporty.

Omówiono również zrównoważony rozwój i filary, które składają się na zrównoważony rozwój (środowiskowy, społeczny i gospodarczy). Uczestnicy dowiedzieli się również o koncepcji ESG. Przedstawiono im również przykłady dobrych praktyk w zakresie raportowania CSR oraz obowiązkowe standardy dla małych i średnich firm (dlaczego są one ważne). Na sam koniec warsztatów trener pokazał uczestnikom jak przeprowadzić raportowanie (harmonogram przygotowania raportu zrównoważonego rozwoju, PRZYKŁAD odpowiedzialności za zarządzanie zrównoważonym rozwojem i przygotowanie raportu, jakie są korzyści i wartość raportowania). Tę sekcję również poprowadziła trenerka Anita Hrast.



Pod koniec fazy coachingu 6 uczestników zdecydowało się przystąpić do egzaminów na certyfikat IRDO na poziomie 1 (kierownik ds. społecznej odpowiedzialności biznesu i zrównoważonego rozwoju).

Dla wszystkich sesji szkoleniowych przygotowano odpowiednie materiały i rozdano je uczestnikom na każdy dzień. Jednocześnie zapewniono im grupowe i indywidualne doradztwo w zakresie integracji CSR i zrównoważonego rozwoju w ich działalności, zgodnie z ich potrzebami. W szkoleniu wzięło udział 12 osób z 5 firm. Spośród nich 6 (połowa) zdecydowało się uzyskać dodatkowy certyfikat IRDO na poziomie 1 w zakresie przywództwa na rzecz odpowiedzialności społecznej i zrównoważonego rozwoju.

Za pomocą kwestionariusza na początku i na końcu szkolenia, a także oceny bieżącej pracy podczas szkolenia, uzyskaliśmy bardzo przydatne informacje zwrotne od uczestników i podsumowaliśmy je w poniższych punktach:

- Niektórzy z uczestników mają dobrą wiedzę na temat CSR i zrównoważonego rozwoju, inni mniejszą.
- Ci, którzy byli już zaznajomieni z tą dziedziną, otrzymali dodatkowe treści, których wcześniej nie znali, w szczególności szerszy wgląd w międzynarodowe dokumenty, prawodawstwo i najnowsze standardy oraz ich zastosowanie w praktyce.
- Uczestnicy zgłaszają, że doradztwo i szkolenia otworzyły im horyzont kwestii zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności społecznej, które należy włączyć do głównego nurtu ich działalności. Nawet jeśli byli już zaznajomieni z niektórymi treściami, otrzymali konkretne informacje na temat tego jak zastosować je w praktyce.
- Wielu z nich dopiero podczas szkolenia zdało sobie sprawę, że potrzebują w firmie koordynatora ds. zrównoważonego rozwoju i postanowiło podczas szkolenia przygotować wszystko w tym celu, aby powołać i przeszkolić taką osobę do pracy w tym obszarze.
- Niektórzy zdecydowali się na rozszerzenie korporacyjnego zespołu projektowego ds. zrównoważonego rozwoju.
- Wszyscy uczestnicy byli zadowoleni ze szkolenia twierdząc, że otrzymali więcej niż oczekiwali. W szczególności docenili dostępność materiałów, które mogli pobrać bezpłatnie po szkoleniu za pośrednictwem szkoleń wewnętrznych dla swoich kolegów i kierownictwa.
- Zauważyli, że przydatne byłoby również przygotowanie podsumowań tych tematów dla menedżerów i współpracowników, aby najpierw spróbować zwiększyć ich świadomość znaczenia tego tematu, a następnie przeszkolić ich, aby działali w tym duchu w swoich firmach.

Uczestnicy będą kontynuować pracę w tym obszarze, ponieważ zdali sobie sprawę, że wymaga to kompetentnych ludzi i szerokiej wiedzy specjalistycznej, a także większej liczby współpracowników zaangażowanych we wdrażanie zrównoważonego rozwoju w firmach.

6. Faza coachingu w Hiszpanii

AMBIT

AMBIT wdrożył coaching ALLVIEW w współpracy z innymi ważnymi podmiotami regionalnymi, w ramach regionalnej inicjatywy mającej na celu wspieranie wdrażania praktyk CSR w katalońskich firmach z sektora wyposażenia wnętrz. Wspólne sesje coachingowe odbyły się w następujących terminach:

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

Oprócz wyżej wspomnianych sesji połączonych, AMBIT (przy wsparciu R4S) zorganizował i przeprowadził specjalne i dostosowane sesje coachingowe w celu szczegółowej analizy sytuacji w sektorze (dwie sesje z każdą firmą) oraz ich konkretnej sytuacji i istniejących problemów i praktyk (jedna rozmowa z firmami, indywidualnie lub wspólnie). Na koniec zorganizowano dodatkowe, wspierające, spersonalizowane sesje w celu dopracowania rozwiązań i działań zidentyfikowanych podczas poprzednich sesji.

Poniżej znajduje się lista firm, które dołączyły i zakończyły coaching:

- ESTILUZ
- Euro Building Technology
- CUMELLAS/BARCELONA RUGS
- FARO
- GARCIA FAURA
- ROS1
- NOMON
- INEDIT
- BELLAPART
- R&G METAL SHAPING
- KAVE HOME

AMBIT bezpośrednio szkolił wyżej wymienione firmy, ponieważ są one członkami klastra AMBIT, ale oprócz tych firm było jeszcze 6 innych z branży oświetleniowej, które zostały przeszkolone przez inny kataloński klaster skupiający się tylko na tym sektorze.

Omówiono zagadnienia związane z CSR. Spotkanie odbyło się w oparciu o opracowane materiały w ramach WP4 oraz materiały szkoleniowe trenera. AMBIT podkreślił, że ogólnym celem tego coachingu było nie tylko przetestowanie i wykorzystanie materiałów opracowanych w ramach projektu ALLVIEW. AMBIT miał również na celu wywarcie konkretnego wpływu na zdolność uczestniczących firm do zrozumienia i wdrożenia praktyk CSR w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej.

Z tego powodu na różnych etapach coachingu wykorzystano dodatkowe zasoby, a także kluczowe wsparcie zewnętrznej firmy konsultingowej specjalizującej się w społecznej odpowiedzialności biznesu i certyfikacji B-Corp, która stanowi najwyższy istniejący standard osiągania i demonstrowania wdrażania strategii i inicjatyw CSR.

Szczegółowe cele tych coachingów były następujące:

- Refleksja nad społeczną odpowiedzialnością biznesu jako strategicznym i przekrojowym elementem tworzenia biznesu
- Identyfikacja problemów społecznych i środowiskowych związanych z sektorem wyposażenia wnętrz
- Diagnozowanie sytuacji firm w sektorze i kierowanie procesem transformacji
- Identyfikacja i priorytetyzacja inicjatyw CSR, które mają być promowane przez klaster
- Tworzenie sieci i sojuszy między firmami uczestniczącymi w projekcie.

Coaching został zorganizowany w czterech różnych i uzupełniających się fazach, w których specjaliści z firm brali udział we wspólnych sesjach (stacjonarnie) i innych indywidualizowanych, dostosowanych do potrzeb oraz online.

W poniższej tabeli znajduje się pełna lista i liczba sesji przeprowadzonych z firmami.

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 |
|-----------|---|---|--|---|
| Fases | Anàlisi sectorial | Identificació de les problemàtiques del sector | Diagnòstic de les problemàtiques al sector | Ideació de les potencials solucions per abordar les problemàtiques |
| Resultats | 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). |
| Recursos | <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 12 Desembre '23 | 9 Gener '24 6 Febrer '24 |

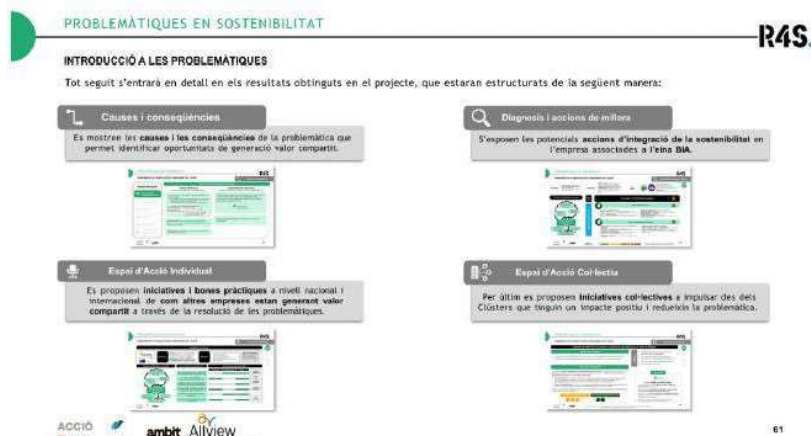


W pierwszej fazie przeprowadzono ogólną analizę sektorową, koncentrując się na głównych trendach, wyzwaniach, zagrożeniach i możliwościach sektora wyposażenia wewnątrz na poziomie regionalnym, z uwzględnieniem trendów europejskich i globalnych. Ćwiczenie to pomogło w kontekstualizacji firm w sektorze, aby zrozumieć jego rzeczywistość, wyzwania, możliwości i bieżące inicjatywy.

Podczas tego procesu wspierająca firma konsultingowa (R4S) zebrała informacje od AMBIT i odbyła z nami różne spotkania, aby lepiej zrozumieć obecną sytuację. Następnie wszyscy razem odbyliśmy spotkania z firmami, aby otrzymać ich wkład i lepiej zrozumieć ogólną sytuację również z ich perspektywy. Firmy odbyły dwie sesje wywiadów z AMBIT i R4S. Przybliżony czas trwania wspólnej sesji tego etapu wynosił około 4 godzin, a całkowity czas trwania sesji z firmami wynosił około 2 godzin, co daje łącznie 6 godzin dla każdej firmy.

Druga faza procesu miała na celu identyfikację 4 najważniejszych problemów związanych ze zrównoważonym rozwojem występujących w branży dla zaangażowanych firm. Wyniki pomogły w skupieniu uwagi w kolejnych fazach na tych aspektach i obszarach, które firmy uznały za najważniejsze do rozwiązania. Wyniki tego procesu pomogły trenerom skutecznie zidentyfikować w jaki sposób i na jakich obszarach praktyk CSR firmy powinny być włożony wysiłek, aby skutecznie wdrożyć spersonalizowaną strategię CSR.

Schemat odniesienia analizy jest następujący:



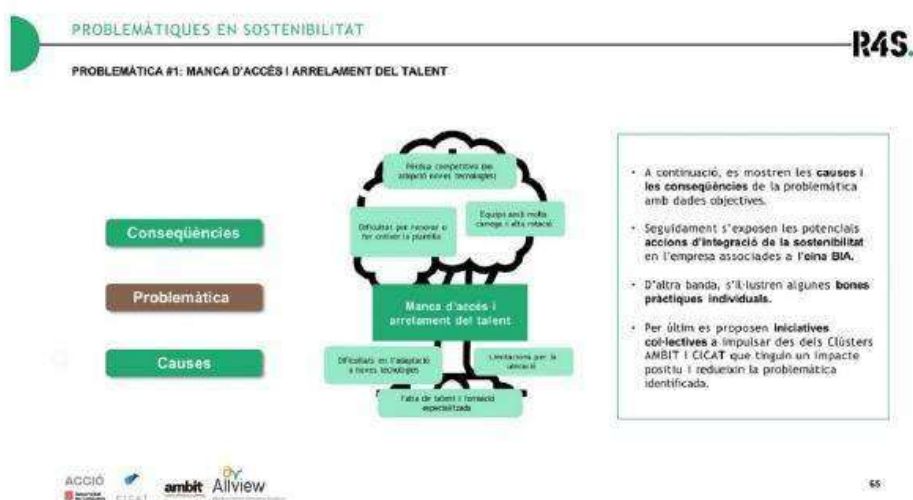
Zidentyfikowano 4 następujące obszary, dla każdego z nich, jak widać w materiałach szkoleniowych zamieszczonych poniżej, przeprowadzono analizę problemów, przyczyn i konsekwencji, wraz ze szczegółową analizą problemów praktycznych.

- Brak dostępu do talentów i ich ochrona.

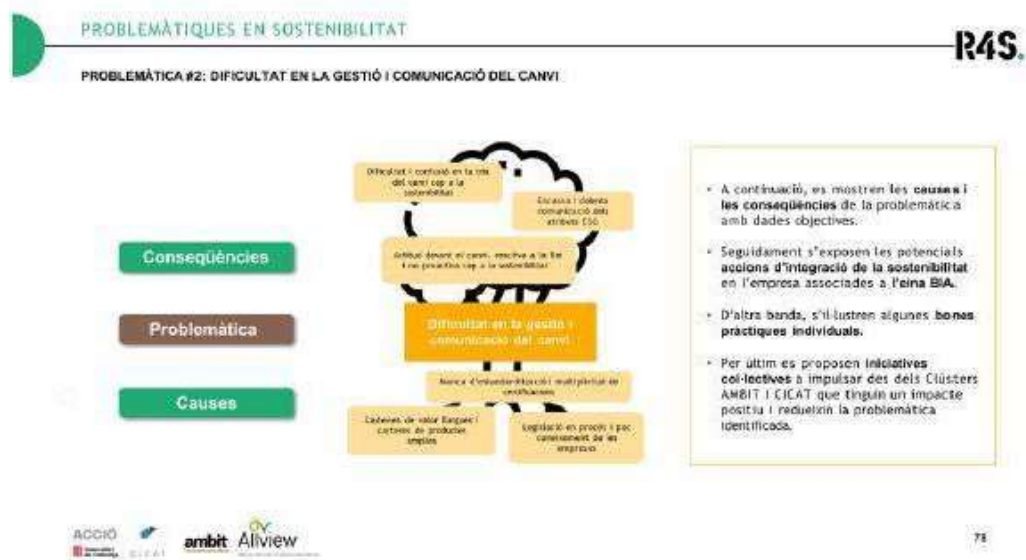
- Trudność w zarządzaniu zmianą i komunikacji.
- Zanieczyszczenia transportowe.
- Intensywne wykorzystanie zasobów.

Dokonano tego dla każdego z 4 obszarów przy użyciu schematu problemów drzewa, jak widać na poniższych slajdach:

- Brak dostępu do talentów i ich ochrona.



- Trudności w zarządzaniu zmianą i komunikacji.



- Zanieczyszczenia transportowe.

PROBLEMÀTIQUES EN SOSTENIBILITAT R4S

PROBLEMÀTICA #3: CONTAMINACIÓ DEL TRANSPORT

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

ACCIO | CICAT | ambit | Allview

- Intensywne wykorzystanie zasobów.

PROBLEMÀTIQUES EN SOSTENIBILITAT R4S

PROBLEMÀTICA #4: ÚS INTENSIU DELS RECURSOS

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

ACCIO | CICAT | ambit | Allview



Przybliżony czas trwania wspólnych sesji w tej fazie wyniósł około 2 godzin, a całkowity czas trwania sesji z firmami wyniósł około 1 godziny, co daje łącznie 3 godziny dla każdej firmy.

Poniższy obraz został wykonany za pomocą zrzutu ekranu podczas sesji 21 listopada 2023 r.

Trzecia faza miała na celu określenie poziomu dojrzałości zaangażowanych firm w odniesieniu do praktyki CSR, a tym samym pozwalając określić punkt wyjścia dla firm do zaprojektowania własnej strategii CSR, a następnie wdrożenia odpowiednich powiązanych działań.

Ta faza pomogła także właściwie zidentyfikować dostępne zasoby, które mogą być dla nich najważniejsze i które należy wykorzystać w trakcie procesu. Dokonano tego poprzez wypełnienie przez uczestniczące firmy narzędzi oceny (BIA), które pomogły w prawidłowym zebraniu spersonalizowanych i szczegółowych informacji.

Faza ta z pewnością stanowiła kluczową część procesu i obejmowała większość czasu fazy szkoleniowej i coachingowej. Obejmowała ona 4 wspólne sesje ewaluacyjne z uczestniczącymi firmami, a następnie różne spersonalizowane spotkania z każdą z nich.

Przybliżony czas trwania wspólnych sesji na tym etapie wynosił około 2 godzin każda, co daje łączny czas trwania 8 godzin. Czas trwania sesji z poszczególnymi firmami wynosił około 2 godzin. Łącznie minimum 10 godzin coachingu dla każdej firmy.

Poniższy obraz został wykonany za pomocą zrzutu ekranu podczas sesji online 6 lutego 2024 r.

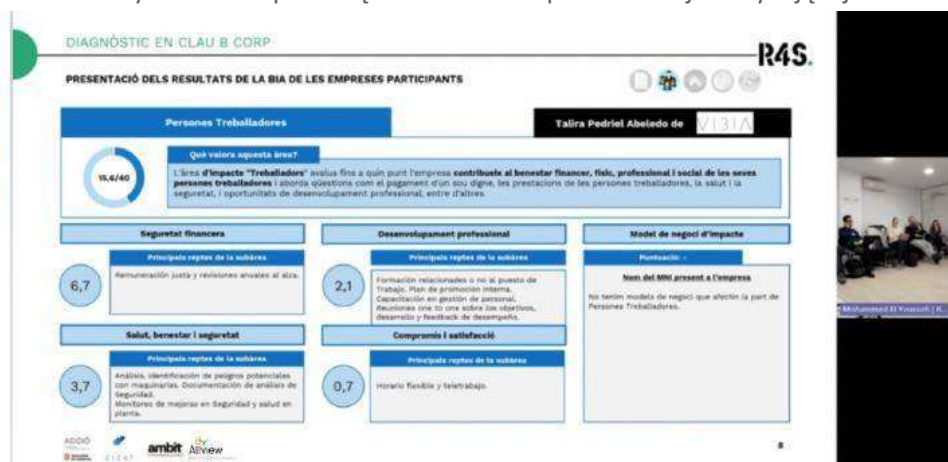


W oparciu o wyniki poprzednich analiz i etapów, w czwartym etapie przedsiębiorstwa otrzymały propozycje rozwiązania zidentyfikowanych problemów sektorowych i przekrojowych, indywidualnie (na poziomie przedsiębiorstwa) i zbiorowo (w ramach klastra). Przedstawiono różne dobre praktyki CSR, a by firmy, w oparciu o ich specyficzne cechy i sytuacje, mogły zidentyfikować najbardziej odpowiednie dla nich do wdrożenia.

Również na tym etapie dobre praktyki ALLVIEW zostały wykorzystane do lepszego zrozumienia uczestniczących firm poprzez rzeczywiste przypadki biznesowe. Te dobre praktyki stanowiły inspirujące źródło informacji dla firm, które będą mogły je powielać zgodnie ze swoimi cechami i gdy pojawią się odpowiednie możliwości i warunki. Co więcej, faza ta została wykorzystana również do zaprezentowania wyników projektu ALLVIEW, które mogłyby przynieść im większe korzyści w procesach innowacyjnych. W szczególności AMBIT pokazał różne utworzone platformy, materiały szkoleniowe (ale nie platformę e-learningową, ponieważ w tym czasie nie była ona jeszcze dostępna, ale firmy zostały poinformowane, gdy została ona udostępniona publicznie) i inne dokumenty.

Czas trwania ostatniej sesji wyniósł około 2 godzin. Czas trwania sesji zamykających z poszczególnymi firmami wynosił około 2 godzin. W sumie minimum 4 godziny coachingu dla każdej firmy.

Poniższe zdjęcie zostało wykonane za pomocą zrzutu ekranu podczas sesji zamykającej.



Ambit jest bardzo zadowolony z pomyslnego wdrożenia wyjątkowego procesu coachingowego, który zakończył się niezwyklejmi wynikami. W sumie udało nam się ukończyć program coachingowy z 15 osobami i 11 firmami z naszego klastra przekraczając nasze początkowe oczekiwania. Dodatkowo w proces zaangażowanych było 6 innych firm z sektora oświatleniowego, wspieranych przez inny regionalny klaster.



Zapewniony coaching obejmował łącznie 23 godziny, z czego 16 godzin poświęcono na wspólne sesje, podczas gdy pozostałe 7 godzin koncentrowało się na sesjach indywidualnych lub w małych grupach. Oprócz tych zorganizowanych sesji, Ambit utrzymywał regularny kontakt ze wszystkimi uczestniczącymi firmami przez cały proces i w kolejnych miesiącach zapewniając ścisłe monitorowanie ich postępów i oferując wsparcie we wdrażaniu praktycznych ćwiczeń. Informacje zwrotne zebrane podczas tych wymian były w przeważającej mierze pozytywne.

Kluczowym osiągnięciem tego procesu jest to, że wszystkie uczestniczące firmy pomyślnie ukończyły proces samooceny przy użyciu narzędzia samooceny B-Corp (<https://www.bcorporation.net/en-us/programs-and-tools/b-impact-assessment/>), jednego z najbardziej zaawansowanych i rygorystycznych narzędzi dostępnych do oceny postępów firm w zakresie praktyk CSR i określenia ich poziomu dojrzałości w tym obszarze.

We współpracy z naszym partnerem konsultingowym, Ambit zebrał i przygotował kompleksowy zestaw materiałów coachingowych i szkoleniowych. Obejmowały one zasoby z projektu ALLVIEW, w szczególności wysoko cenione katalogi dobrych praktyk, a także dodatkowe materiały z innych projektów i zasobów partnerskich. Materiały te zostały udostępnione wszystkim uczestniczącym firmom w celu dalszego wspierania ich uczenia się i rozwoju.

AMBUEBLA

Niniejszy raport zawiera przegląd sesji coachingowych dotyczących społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) przeprowadzonych dla dwóch lokalnych MŚP z sektora meblarskiego, Plumas Yecla i Etimoe Decoración (spółki stowarzyszone CETEM). Sesje odbyły się między 7 a 11 października 2024 r. i obejmowały łącznie 20 godzin bezpośrednich spotkań.

Coaching został dostosowany do konkretnych potrzeb każdej firmy odzwierciedlając ich obecne zrozumienie i wdrażanie praktyk zrównoważonego rozwoju i CSR. Obie firmy, z siedzibą w Yecla, zostały wybrane po warsztatach i ankietach przeprowadzonych na początkowym etapie tego zadania. Celem było zwiększenie ich wiedzy i integracja CSR w ich modelach biznesowych.

Z jednej strony Plumas Yecla, rodzinna firma zatrudniająca 20 pracowników, specjalizuje się w produkcji i sprzedaży poduszek do mebli tapicerowanych i sektora AGD koncentrując się na zrównoważonym rozwoju, w szczególności na praktykach środowiskowych, takich jak certyfikacja ISO 14001 lub Global Recycled Standard.

Sesje coachingowe koncentrowały się na pogłębieniu zrozumienia społecznych i zarządczych aspektów CSR, w szczególności w odniesieniu do planów kapitałowych. Z drugiej strony, Etimoe Decoración, zatrudniająca 10 pracowników, zajmuje się produkcją, zakupem, sprzedażą i lakierowaniem mebli i artykułów gospodarstwa domowego. Jako mniejsza firma, poszukiwała ona wstępnego zrozumienia zrównoważonego rozwoju i CSR badając, w jaki sposób praktyki te mogą zostać włączone do ich strategii biznesowej. Sesje były prowadzone na miejscu i w obiektach firmy w połączeniu z nauką online, wizytami na miejscu i korepetycjami. W sesjach uczestniczyli zarówno właściciele, jak i personel administracyjny zapewniając strategiczne podejście do wdrażania koncepcji poznanych w ciągu pięciu dni. Sesje coachingowe prowadziła María Sánchez Melero, koordynator projektu i kierownik projektu w AMUEBLA; jako ekspert w dziedzinie społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) i zarządzania zrównoważonym rozwojem. Trener wniósł głębokie zrozumienie zarówno kwestii środowiskowych, społecznych, jak i ładu korporacyjnego (ESG) zapewniając cenne spostrzeżenia dostosowane do potrzeb każdej firmy. Ta wiedza specjalistyczna zapewniła, że dostarczane treści były nie tylko istotne, ale także wykonalne pomagając obu MŚP w zbadaniu, w jaki sposób zasady CSR mogą poprawić ich wyniki biznesowe, od zgodności z normami środowiskowymi po opracowanie bardziej integracyjnych i sprawiedliwych ram.



W dniu 7 października 2024 r. w godzinach od 9:00 do 13:00 odbyła się pierwsza sesja coachingowa. Sesja rozpoczęła się od wprowadzenia do podstawowych koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) i zrównoważonego rozwoju podkreślając ich rosnące znaczenie w branży meblarskiej. Uczestnicy zapoznali się z potrójną linią przewodnią - ludźmi, planetą i zyskiem - oraz 17 Celami Zrównoważonego Rozwoju (SDG), rozumiejąc ich znaczenie dla biznesu. Wykorzystano przykłady z życia wzięte, aby pokazać, w jaki sposób CSR może bezpośrednio wpływać na sukces biznesowy.

Sesja obejmowała dyskusje grupowe i analizę studium przypadku skoncentrowaną na sektorze firmy, wraz z praktycznymi ćwiczeniami mającymi na celu ocenę obecnych praktyk CSR firmy i identyfikację możliwości poprawy.

Pierwszy dzień poświęcony był prezentacji projektu ALLVIEW i stworzeniu podstaw koncepcji CSR. Szkolenie rozpoczęło się od wprowadzenia do określenia znaczenia CSR w branży meblarskiej koncentrując się na tym, w jaki sposób firmy mogą osiągnąć potrójny wynik - równoważąc ludzi, planetę i zysk. Szczegółowo omówiono również 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDG), 10 Zasad Global Compact, a przykłady posłużyły do zilustrowania w jaki sposób integracja CSR może pozytywnie wpłynąć na sukces biznesowy, zwłaszcza MŚP. Sesja obejmowała studia przypadków specyficzne dla obszarów działalności firm, dzięki czemu uczestnicy mogli uzyskać pełny przegląd.

W dniu 8 października 2024 r., w godzinach od 9:00 do 13:00, drugi dzień programu coachingowego koncentrował się na praktycznej nauce poprzez dwie wizyty na miejscu. Pierwsza wizyta odbyła się w zakładach **Plumas Yecla**, gdzie uczestnicy zbadali obecne praktyki firmy związane ze społeczną odpowiedzialnością biznesu (CSR), w tym ich zrównoważony rozwój. W drugiej części dnia wizyta miała miejsce w **Etimoe Decoración**, gdzie grupa zapoznała się ze strategiami CSR innych firm, szczególnie w zakresie tego, jak równoważą one dbałość o środowisko z celami biznesowymi. Wizyty te zapewniły cenny wgląd w rzeczywiste zastosowania CSR w branży meblarskiej stanowiąc podstawę do porównań i inspiracji dla uczestników.

Drugiego dnia zorganizowano wizyty na miejscu w celu uzyskania wglądu w obecne praktyki CSR uczestniczących firm, Plumas Yecla i Etimoe Decoración. Wizyty były okazją do obserwacji ich działalności z pierwszej ręki i oceny, w jaki sposób zintegrowali lub chcą zintegrować elementy CSR ze swoimi procesami.





W dniu 9 października 2024 r. odbył się trzeci dzień programu coachingowego zrealizowanego online w godzinach od 9:00 do 13:00, koncentrując się na praktycznym zastosowaniu strategii CSR dostosowanych do konkretnych potrzeb każdej firmy. Sesja zapewniła spersonalizowany coaching dotyczący kluczowych priorytetów zarówno dla Etimoe Decoración, jak i Plumas Yecla. W przypadku Etimoe Decoración skupiono się na uzyskaniu certyfikatów środowiskowych, takich jak ISO 14001, które wspierają skuteczne systemy zarządzania środowiskowego. W przypadku Plumas Yecla nacisk położono na opracowanie planów równości, aby zapewnić sprawiedliwe traktowanie i możliwości wśród pracowników.

To ukierunkowane podejście pozwoliło uczestnikom na głębokie zaangażowanie się w koncepcje CSR istotne dla ich unikalnych kontekstów biznesowych, wspierając możliwe do podjęcia kroki w celu poprawy.

W oparciu o dane z poprzednich dni i rozmowy z wybranymi firmami, takie jak poprzednie warsztaty i ankiety, trzeciego dnia skupiono się na zastosowaniu teorii CSR w praktycznych scenariuszach specyficznych dla każdej firmy. Sesja ta, prowadzona online, została dostosowana do indywidualnych potrzeb każdej firmy. W przypadku Etimoe Decoración skupiono się na zbadaniu certyfikatów środowiskowych, takich jak ISO 14001, podczas gdy Plumas Yecla otrzymała wskazówki dotyczące opracowywania i wdrażania planów kapitałowych. Indeksy treści były następujące:

Etimoe Decoración:

| | |
|---|--|
| 1. WPROWADZENIE DO SYSTEMU ZARZĄDZANIA ŚRODOWISKOWEGO (EMS) 1.1. Czym jest system zarządzania środowiskowego (EMS)? 1.2. Znaczenie zarządzania środowiskowego dla firm 1.3. Przegląd popularnych certyfikatów środowiskowych 1.3.1. ISO 14001 1.3.2. Inne certyfikaty (np. EMAS, LEED) | 3. STRUKTURA NORMY ISO 14001:2015 3.1. Przegląd struktury wysokiego poziomu ISO (załącznik SL) 3.2. Kluczowe klauzule normy ISO 14001 3.2.1. Kontekst organizacji 3.2.2. Przywództwo i zaangażowanie 3.2.3. Planowanie (zagrożenia i możliwości) 3.2.4. Wsparcie (Zasoby, Kompetencje, Komunikacja) 3.2.5. Eksploatacja (gotowość na wypadek awarii, kontrola wpływu na środowisko) 3.2.6. Ocena wydajności 3.2.7. Ulepszenie |
| 2. ZROZUMIENIE ISO 14001 2.1. Co to jest ISO 14001? 2.2. Cel i korzyści normy ISO 14001 dla przedsiębiorstw 2.3. Kluczowe pojęcia normy ISO 14001 2.3.1. Polityka ochrony środowiska 2.3.2. Zgodność z przepisami dotyczącymi ochrony środowiska 2.3.3. Ciągłe doskonalenie | 4. KROKI DO WDROŻENIA NORMY ISO 14001 4.1. Początkowy Środowiskowy Przegląd (Ocena podstawowa) 4.2. Wyznaczanie celów i zadań środowiskowych 4.3. Opracowanie polityki ochrony środowiska 4.4. Identyfikacja aspektów środowiskowych i wpływu na środowisko 4.5. Zgodność z prawem i przepisami 4.6. Tworzenie i wdrażanie planów działania |
| 5. PRAKTYCZNE PRZYKŁADY DLA FIRM MEBLARSKICH 5.1. Zrównoważone zarządzanie surowcami i zasobami 5.2. Redukcja odpadów i optymalizacja zużycia energii 5.3. Zarządzanie ryzykiem środowiskowym (np. substancje niebezpieczne) Ekologiczna produkcja i zasady gospodarki o obiegu zamkniętym | |



Niniejszy indeks stanowi kompleksowe wprowadzenie do systemów zarządzania środowiskowego (EMS) koncentrując się na normie ISO 14001 i jej znaczeniu dla firm meblarskich. Lekcja rozpoczęła się od wyjaśnienia podstaw MŚP podkreślając znaczenie zarządzania środowiskowego dla zrównoważonego rozwoju biznesu i zgodności z przepisami. Przedstawiono treści ISO 14001 obejmując jej cel, kluczowe pojęcia, takie jak polityka środowiskowa i ciągłe doskonalenie, oraz strukturę normy, w tym krytyczne klauzule, takie jak przywództwo, planowanie i ocena wyników. W ramach coachingu nakreślono również praktyczne kroki wdrażania ISO 14001, od przeprowadzenia wstępnego przeglądu środowiskowego po wyznaczenie celów i tworzenie planów działania. Wreszcie, przykłady dostosowane do branży meblarskiej pokazały, w jaki sposób firmy mogą zarządzać zasobami w sposób zrównoważony, zmniejszać ilość odpadów i integrować ekologiczne praktyki produkcyjne.



| | |
|---|--|
| <p>1. HISTORYCZNE I SPOŁECZNE TŁO RÓWNOŚCI</p> <p>1.1. Równe szanse na rynku pracy</p> <p>1.2. Dalsze rozwinięcie koncepcji równości</p> <p>1.3. Reakcje na równość</p> <p>1.4. Różnorodność i integracja w miejscu pracy</p> <p>1.5. Płeć i cele zrównoważonego rozwoju</p> <p>1.6. Przykłady, studia przypadków, warsztaty</p> | <p>3. PLANY KAPITAŁOWE</p> <p>3.1. Narzędzia diagnostyczne</p> <p>3.2. Narzędzia do analizy i przygotowania kultury równości</p> <p>3.3. Projektowanie planów zarządzania równością</p> <p>3.4. Ocena planu na rzecz równości</p> <p>3.5. Praktyczne zastosowanie. Projektowanie planu równości</p> |
| <p>2. RÓWNOŚĆ JAKO STRATEGICZNA SZANSA</p> <p>2.1. Podnoszenie świadomości potrzeby równości</p> <p>2.2. Wartość dodana w zarządzaniu z perspektywy płci</p> <p>2.3. Podstawowe zasady korzystania z możliwości wynikających z równości</p> <p>2.4. Obowiązujące przepisy</p> <p>2.5. Negocjacje zbiorowe jako instrument promowania równych szans</p> <p>2.6. Ustawa organiczna 3/2007 lub ustawa o równości</p> <p>2.7. Przykłady, studia przypadków, warsztaty</p> | <p>4. PRAKTYCZNE NARZĘDZIA DLA GENDER MAINSTREAMING</p> <p>4.1. Kultura korporacyjna i transformacja instytucjonalna</p> <p>4.2. Przyciąganie i zatrzymywanie talentów</p> <p>4.3. Rozwój kariery i dostęp do szkoleń</p> <p>4.4. Równość wynagrodzeń</p> <p>4.5. Warunki pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy</p> <p>4.6. Macierzyństwo, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i elastyczna praca</p> <p>4.7. Seksizm i molestowanie w miejscu pracy</p> |

Z drugiej strony, indeks ten zapewnia dogłębne spojrzenie na równość i jej znaczenie w miejscu pracy, zaczynając od tła historycznego i społecznego, które bada równe szanse na rynku pracy, ewolucję koncepcji równości i jej związek z różnorodnością, integracją i celami zrównoważonego rozwoju. Następnie przedstawia równość jako strategiczną szansę dla organizacji podkreślając, w jaki sposób podnoszenie świadomości i uwzględnianie perspektywy płci może wnieść wartość dodaną do zarządzania, omawiając jednocześnie odpowiednie przepisy, takie jak hiszpańska ustawa organiczna 3/2007. Indeks obejmuje również projektowanie i wdrażanie planów równości, w tym narzędzi diagnostycznych, analiz i metod oceny. Wreszcie, oferuje praktyczne narzędzia do uwzględniania aspektu płci w kulturze korporacyjnej, od równości wynagrodzeń i zatrzymywania talentów po równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, macierzyństwo i przeciwdziałanie molestowaniu, z naciskiem na przekształcanie instytucji i promowanie integracyjnego środowiska pracy w sektorze meblarskim i drzewnym.

W dniu 10 października 2024 r., czwartego dnia programu coachingowego, który został zrealizowany online w godzinach od 9:00 do 13:00, nadal koncentrował się na praktycznym zastosowaniu strategii CSR. Sesja zapewniła dogłębny, dostosowany coaching dla każdej firmy w oparciu o jej konkretne cele. W przypadku **Etimoe Decoración** nacisk położono na uzyskanie **certyfiakatów środowiskowych**, w szczególności **ISO 14001** pomagając firmie wzmocnić jej systemy zarządzania środowiskowego. Natomiast **w przypadku Plumas Yecla** sesja koncentrowała się na opracowaniu i wdrożeniu **planów równości** w celu promowania sprawiedliwości i różnorodności w organizacji. Ten ukierunkowany coaching zapewnił, że obie firmy zostały wyposażone w strategie umożliwiające skuteczniejszą integrację CSR z ich działalnością biznesową.

Uczestnicy kontynuowali zdobywanie wiedzy na temat certyfikacji środowiskowej i projektowania planu akcjonariatu pracowniczego (indeksy wymienione powyżej). Obie firmy otrzymały dodatkowe zasoby i materiały, aby mogły uczyć się we własnym tempie. Trener był dostępny, aby odpowiedzieć na wszelkie pytania. Sesja ta pomogła udoskonalić ich zrozumienie.



Ostatni dzień programu coachingowego, który odbył się online 11 października 2024 r., w godzinach od 9:00 do 13:00, koncentrował się na podsumowaniu całego doświadczenia coachingowego. Sesja rozpoczęła się od kompleksowego podsumowania wniosków wyciągniętych z sesji korepetycji, ćwiczeń praktycznych i wizyt w terenie. Każda firma otrzymała personalizowaną informację zwrotną na temat swoich planów działania CSR, wraz z dostosowanymi zaleceniami dotyczącymi udoskonalenia ich strategii. Uczestnicy zostali również zaproszeni do podzielenia się własnymi opiniami wyrażając pozytywne refleksje na temat procesu coachingu i zdobytych cennych spostrzeżeń. Sesja zakończyła się odnowionym zobowiązaniem wszystkich uczestników do kontynuowania wysiłków na rzecz zrównoważonego rozwoju w swoich organizacjach.

Jako część projektu ALLVIEW, w szczególności w ramach WP4 coaching dla przedsiębiorstw, działanie to przyczynia się do promocji CSR w sektorze meblarskim. Chociaż koncepcja opiera się na potrójnej linii (środowiskowej, społecznej i ekonomicznej), sesje coachingowe koncentrowały się głównie na aspektach środowiskowych i społecznych. Te 20 godzin sesji coachingowych i nauki nie tylko zapewniło dostosowane do potrzeb, wsparcie lokalnym MŚP, ale było również zgodne z szerszymi celami projektu ALLVIEW. Integrując zarówno kwestie środowiskowe, jak i równościowe, sesje te pomogły uczestniczącym firmom sprostać krytycznym wyzwaniom związanym ze zrównoważonym rozwojem, jednocześnie promując praktyki

integracyjne w miejscu pracy, pomimo różnic i poziomów wcześniejszej wiedzy. Dzięki ustrukturyzowanemu podejściu krok po kroku możemy zapewnić, że nawet początkujący, tacy jak Etimoe Decoración, mogą przyjąć zrównoważone praktyki. Co więcej, Plumas Yecla wykazała się myśleniem przyszłościowym i odpowiedzialnym społecznie zarządzaniem. Ich dobrowolne zobowiązanie do opracowania i wdrożenia planu równości pozwoli im na uwzględnienie aspektu płci i promowanie bardziej sprawiedliwej kultury korporacyjnej. Z pewnością obie firmy będą w stanie wykorzystać te ramy, jednocześnie dostosowując się do szerszych celów społecznych, środowiskowych i ekonomicznych, ostatecznie prowadząc do długoterminowego sukcesu.

¿POR DÓNDE EMPIEZO?

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

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

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

7. Faza coachingu w Niemczech

HDH

20-godzinne szkolenie Allview CSR odbyło się w 3 terminach (22.04.2024, 19.06.2024 i 26.08.2024) w formacie cyfrowym za pośrednictwem platformy MS Teams. Treść została przygotowana i zaprezentowana przez dwóch przedstawicieli HDH e.V. (Główne Stowarzyszenie Niemieckiego Przemysłu Drzewnego e.V.), Lennarta Mewesa i dr Gregora Pfeifera.

Celem coachingu CSR przeprowadzonego przez HDH e.V. było przedstawienie informacji na temat treści i w y n i k ó w projektu Allview, w szczególności tych dotyczących stworzonych dokumentów CSR i możliwej integracji z działalnością firm. Omówiono tematy związane z CSR.

Pierwsze spotkanie opierało się na następujących materiałach opracowanych w ramach WP4: T4.1. identyfikacja regionalnych/krajowych wytycznych dotyczących CSR: raport na temat gospodarki o obiegu zamkniętym, raport na temat migrantów i uchodźców, raport na temat osób ze szczególnymi potrzebami; T4.2. opracowanie przewodnika dobrych praktyk w zakresie CSR w sektorze F&W; T4.3. ramy społecznego zwrotu z inwestycji (SROI; Social Return on Investment). Ponadto treść coachingu CSR została dostosowana do życzeń firm, które wyraźnie odniosły się do tematów gospodarki o obiegu zamkniętym i zrównoważonego rozwoju. Wdrożone działania były częścią pakietu roboczego 4, zadanie 4, tj. identyfikacja potencjalnych firm i coaching.

We wszystkich 3 sesjach uczestniczył przedstawiciel każdej z dwóch firm, STEICO SE i Oeseder Möbelindustrie Mathias Wiemann GmbH & Co KG.



STEICO SE ma imponującą historię firmy, która rozpoczęła się w latach 80-tych i do dziś charakteryzuje się wzrostem i innowacyjnością. STEICO SE jest wiodącym producentem w dziedzinie ekologicznych produktów budowlanych, w szczególności w zakresie materiałów izolacyjnych z włókien drzewnych i produktów budowlanych. Portfolio produktów STEICO obejmuje materiały izolacyjne z włókna drzewnego, belki, lite drewno konstrukcyjne, deski szalunkowe i panele elewacyjne, membrany ochronne i hydroizolacyjne, a także materiały izolacyjne z włókna drzewnego do wykańczania wnętrz. STEICO SE przywiązuje dużą wagę do zrównoważonego rozwoju i przyjazności dla środowiska oraz opiera się na odnawialnych surowcach, zwłaszcza drewnie pochodzącym z certyfikowanej gospodarki leśnej. Produkty nadają się zarówno do nowych budynków, jak i do energooszczędnej renowacji istniejących budynków. Obecnie STEICO SE jest jednym z najważniejszych graczy w dziedzinie zrównoważonych produktów budowlanych i jest reprezentowane na wielu międzynarodowych rynkach z szerokim portfolio. Firma łączy innowacje technologiczne z odpowiedzialnością ekologiczną i wnosi znaczący wkład w promocję zrównoważonego budownictwa.

Oeseder Möbelindustrie Mathias Wiemann GmbH & Co. KG to tradycyjna niemiecka firma specjalizująca się w produkcji wysokiej jakości mebli do sypialni. Od momentu założenia w 1900 roku firma stale się rozwija i jest obecnie jednym z wiodących dostawców w tym segmencie. Portfolio Wiemann obejmuje szafy, łóżka i meble okolicznościowe, które zachwycają innowacyjnym wzornictwem i wysoką funkcjonalnością. Firma kładzie duży nacisk na zrównoważony rozwój i odpowiedzialność za środowisko w produkcji mebli i dba o wykorzystanie drewna pochodzącego ze zrównoważonej gospodarki leśnej oraz stale optymalizuje procesy produkcyjne w celu oszczędzania energii i zasobów. Wiemann przywiązuje dużą wagę do minimalizacji odpadów i stosowania materiałów przyjaznych dla środowiska. Wytrzymałe meble są nie tylko funkcjonalne i estetyczne, ale także przyczyniają się do przyjaznego dla środowiska stylu życia. Dzięki wyraźnemu zaangażowaniu w jakość "Made in Germany" i przyjazne dla środowiska procesy produkcyjne, Wiemann wyznacza standardy zrównoważonej produkcji mebli, aktywnie angażuje się w ochronę środowiska, a tym samym jest rozpoznawalny na wielu międzynarodowych rynkach.

Pierwszy dzień Allview CSR coaching rozpoczął się od krótkiego wprowadzenia, aby prelegenci i przedstawiciele firm mogli się lepiej poznać. Panowie Jörg Lührmann (Wiemann) i Peter Weidenhammer (STEICO SE) są odpowiedzialni za zrównoważony rozwój i środowisko w swoich firmach i pracują w nich od kilku lat. Pan Lennart Mewes (HDH e.V.) jest dyrektorem ds. układów zbiorowych i polityki społecznej, a zatem jest również odpowiedzialny za obszar szkoleń i edukacji w HDH e.V. jako stowarzyszenia pracodawców. Dr Gregor Pfeifer (HDH e.V.) jest konsultantem ds. środowiska i technologii i w tej roli jest odpowiedzialny za wszystkie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem drewna jako surowca, a także za obszar bezpieczeństwa i higieny pracy w ramach swojej funkcji przedstawiciela pracodawców w przemyśle drzewnym.

Po rundzie prezentacji, HDH e.V. została przedstawiona jako organizacja parasolowa niemieckiego przemysłu drzewnego ze wszystkimi jego strukturami, podsektorami i zadaniami. Następnie przedstawiono projekt Allview wraz z jego kluczowymi danymi, głównymi celami i dotychczasowymi wynikami w 9 pakietach roboczych. Wskazane 9 pakietów roboczych projektu Allview obejmuje:

- WP1: Ocena umiejętności AI/ML (platforma Allview)
- WP2: Blended Learning (biblioteka edukacyjna)
- WP3: Nowe metody szkoleniowe (AR, VR, MR i druk 3D)
- WP4: Społeczna odpowiedzialność biznesu (gospodarka o obiegu zamkniętym, integracja migrantów i uchodźców, integracja osób ze szczególnymi potrzebami)
- WP5: Podwójne uczenie się (wymiana międzynarodowa, np. działania mobilnościowe Allview)
- WP6: Blue Print
- WP7: Rozpowszechnianie
- WP8: Zapewnienie jakości i ocena
- WP9: Zarządzanie

Gremien
Koordination
 HDH AK Arbeitsrecht
 HDH AK Ausbildung
 HDH Tarifpolitischer Ausschuss

Mitarbeit
 BDA Arbeitskreis Arbeitsgestaltung und -forschung
 BDA Arbeitskreis Berufsbildung
 BDA Arbeitskreis IL 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
 Mitgliederpunkte optimieren

Kompetenzen
 Rechtsberatung
 Lösungsorientiertes Auftreten im Team und nach außen

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

Verbände
 HDH

Kontaktinformationen
 Lennart.Mewes@hdh.zindus.de
 0170 / 9656964

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

Mitarbeit
 CEI-Bau WG Construction
 CEI-Bau WG Sustainability
 BDA Normung
 BDA Arbeitsschutz
 Charta für Holz 2.0 – AG Biodiversität
 jAH – Kommission Arbeitsschutz Normung

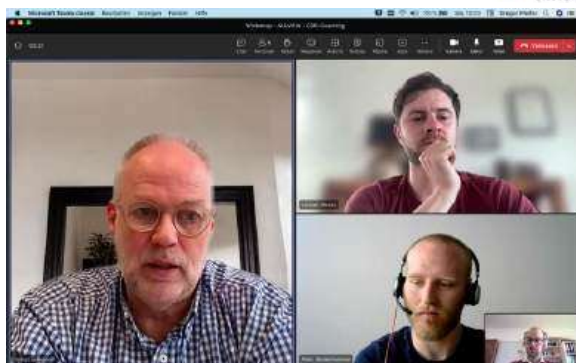
Aktuelle Aufgaben
 Altsaub
 Biomassestrategie
 VOC

Kompetenzen
 Empathie und Teamfähigkeit
 Analytisches Denken
 Präsentationsfähigkeit

Projekte
 Initiativ Klimaschutz Holz- und Kunststoffindustrie
 Altsaub

Verbände
 HDH & DIMR – Umwelt und Technik
 wip (Verwertung)
 BVD (Vererbung)

Kontaktinformationen
 gregor.pfeifer@holzindustrie.de
 0160 / 6163079



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



Allview

- R&D**
 Forschung ist der Schlüssel zu innovativer Bildung. Die Ergebnisse von Forschungsprojekten kommen in die Bildung einfließen, um den Qualifikationsbedarf zu antizipieren.
- Bildung**
 Fokus auf Berufszweigen 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 beinhalten oder weitergeben. Technologieorientieren, Wirtschaftswachstum oder Erneuerung unterstützen.
- Industrie**
 Produktionsmaßnahmen (Holz und Möbel, Design, Floreffe, etc.)
 Ausrichtung auf die Bedürfnisse der Arbeitswelt.

W tym kontekście omówiono również ogólną zasadę platform CoVE (Centra Doskonalenia Zawodowego) i ich synergie, zanim zaprezentowano platformę Allview z WP 1. Platforma ta umożliwi ludziom z europejskiego przemysłu drzewnego i meblarskiego nawiązywanie kontaktów, a uczestnicy byli zachęceni do tworzenia profili na platformie ze celu zwiększenia sieci i wynikających z tego korzyści. Następnie uczestnikom pokazano stronę internetową Allview ze wszystkimi raportami i dostępnymi dokumentami jako źródło informacji, zanim pakiet roboczy 4 Corporate Social Responsibility (CSR) został zbadany bardziej szczegółowo.

Przed wszystkim przedstawiono znaczenie społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) w nowoczesnym i zrównoważonym świecie biznesu. Szkolenie składało się z różnych modułów, aby zapewnić zrozumiałe podejście do integracji CSR w firmie. Aby zainspirować i zapewnić praktyczny wgląd, podczas szkolenia zaprezentowano i omówiono najlepsze międzynarodowe praktyki. Zaprezentowano studia przypadków udanych wdrożeń CSR w firmach drzewnych i meblarskich na całym świecie, aby uczestnicy mogli uczyć się na rzeczywistych przykładach. Te studia przypadków rzuciły również światło na różnice kulturowe i regionalne w strategiach CSR i zapewniły globalną perspektywę. W tej sesji raporty Allview były wykorzystywane głównie jako źródło informacji.

Następnie szczegółowo omówiono temat społecznego zwrotu z inwestycji. Najpierw omówiono ramy dotyczące społecznego zwrotu z inwestycji stworzone w ramach projektu Allview, wymienione w nim studia przypadków oraz możliwe wdrożenie w firmach. Koncepcja podwójnej analizy istotności została również porównana z nadchodzącymi regulacjami UE dotyczącymi raportowania zrównoważonego rozwoju. Obie firmy już podejmują intensywne wysiłki w celu wprowadzenia tej koncepcji, więc omówiono integrację z analizą SROI.

Pod koniec pierwszego dnia HDH e.V. przedstawiła niemieckie inicjatywy branżowe na rzecz ochrony klimatu (Initiative Klimaschutz Holzindustrie i Holz rettet Klima), zanim w porozumieniu z uczestnikami ustalono treść kolejnych dwóch sesji coachingowych CSR. Uczestnicy chcieli uzyskać dogłębny wgląd w nadchodzące regulacje i przepisy dotyczące gospodarki o obiegu zamkniętym i zrównoważonego rozwoju środowiska, a także szkolenia zawodowe w przemyśle drzewnym i meblarskim oraz pomoc w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapobiegania wypadkom.

Zgodnie z życzeniem uczestników, drugiego dnia coachingu CSR skupiono się na tematach edukacji, zrównoważonego rozwoju oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto platforma szkoleniowa Allview stworzona w ramach WP2 została zaprezentowana uczestnikom i spotkała się z dużym zainteresowaniem. Obaj uczestnicy zarejestrowali się na platformie i wzięli udział w oferowanych kursach. Późniejsze informacje zwrotne były niezwykle pozytywne, ponieważ zarówno treść, jak i zakres zostały uznane za atrakcyjne. W związku z tym uczestnicy zapewnili nas, że poleciliby platformę szkoleniową innym.



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

W swojej prezentacji na temat szkoleń pan Lennart Mewes szczegółowo omówił przepisy szkoleniowe dla dwóch zawodów szkoleniowych: technologa drewna i technologa obróbki drewna. W swojej prezentacji szczegółowo opisał obecne przepisy szkoleniowe i potrzebę ich ulepszenia.

W związku z tym przepisy dotyczące szkolenia technologów obróbki drewna zostaną wkrótce zmienione. Jako stowarzyszenie pracodawców, Federacja Niemieckiego Przemysłu Drzewnego ma tu do odegrania kluczową rolę i koordynuje rozpoczęcie procesu nowelizacji łącząc potrzeby firm i pracodawców dotyczące stażystów. Późniejsza dyskusja jasno pokazała, że niedobór wykwalifikowanych pracowników jest wszechobecny i że konieczna jest modernizacja zawodów szkoleniowych w przemyśle drzewnym i meblarskim, również w celu zwiększenia atrakcyjności zawodów szkoleniowych dla młodych ludzi i przygotowania ich do cyfryzacji.

Drugiego dnia coachingu skupiono się na temacie zrównoważonego rozwoju. Dr Gregor Pfeifer mówił szczegółowo o nadchodzących skutkach Zielonego Ładu dla firm i przedstawił różne dyrektywy i przepisy w ramach pakietu "Fit for 55".

European Green Deal - „Fit for 55“-Paket

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

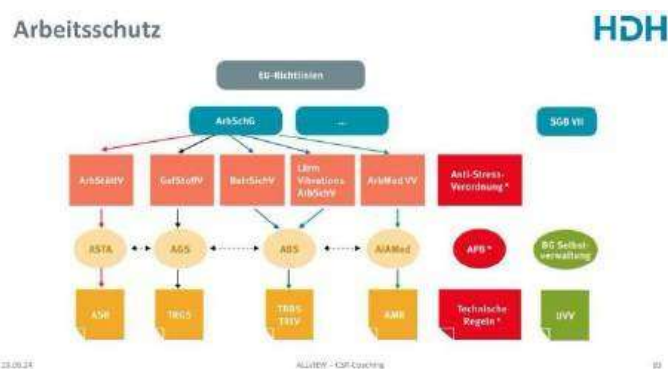
Paket von reformierten und neuen EU-Richtlinien und -Verordnungen, mit denen die im European Green Deal verankerte Ziele erreicht werden sollen

- Reform des EU-Emissionshandelsystems (EU-EHS)
- Verordnung über Landnutzung, Forstwirtschaft und Landwirtschaft (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 Lieferkettten



W swojej prezentacji odniósł się do rozporządzenia w sprawie wyrobów budowlanych, taksonomii UE, sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju, dyrektywy w sprawie łańcucha dostaw i rozporządzenia w sprawie zapobiegania wylesianiu. We wszystkich punktach podkreślono obowiązki i nadchodzące wyzwania dla firm oraz omówiono, w jaki sposób najlepiej sobie z nimi radzić i jak firmy powinny się już teraz przygotowywać. Po europejskich regulacjach przeanalizowano również krajowe przepisy i wytyczne. Pod koniec drugiej sesji coachingowej CSR poruszono temat bezpieczeństwa i higieny pracy oraz omówiono sytuację w poszczególnych spółkach.

Zapobieganie wypadkom jest decydującym czynnikiem bezpieczeństwa pracy w przemyśle drzewnym i meblarskim. Omówiono podstawowe obowiązki pracodawcy, oceny ryzyka i procedury analizy wypadków przy pracy, a także wskazano informacje i środki oferowane przez Towarzystwo Ubezpieczeń Odpowiedzialności Cywilnej Pracodawców dla Przemysłu Drzewnego i Metalowego (BGHM) w celu dalszego promowania bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwach. Na koniec ustalono tematy na trzeci dzień coachingu CSR. Uczestnicy poprosili o dalsze informacje na temat procesu zmiany rozporządzenia w sprawie szkoleń oraz gospodarki o obiegu zamkniętym.



Zgodnie z życzeniem uczestników, trzeciego dnia coachingu CSR skupiono się na tematach szkoleń i gospodarki o obiegu zamkniętym. Pan Lennart Mewes omówił proces nowelizacji przepisów szkoleniowych w Niemczech i wyjaśnił uczestnikom złożoność, ale także możliwości ulepszenia przepisów szkoleniowych oraz wartość dodaną dla stażystów i firm poprzez ich nowelizację. Pan Mewes omówił następnie działania grupy roboczej HDH ds. edukacji.

Ausbildung

Novellierungsprozess

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

HDH Circular Economy Action Plan (CEAP)

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

HDH

W swojej prezentacji na temat gospodarki o obiegu zamkniętym dr Gregor Pfeifer szczegółowo omówił europejskie i krajowe wysiłki ustawodawców na rzecz stworzenia gospodarki o obiegu zamkniętym oraz wynikające z tego skutki i obowiązki firm. W dyskusji podkreślono podejścia i modele dla przyszłej orientacji firm i nowych produktów, które już teraz spełniają motto „projektowania dla obiegu zamkniętego” oraz w jaki sposób takie produkty mogą konkurować ekonomicznie z produktami gospodarki liniowej. Omówiono również możliwości, jakie pojawiają się dla firm, które są już nastawione na gospodarkę o obiegu zamkniętym, a także wynikające z tego zagrożenia.



Na koniec dr Pfeifer opowiedział o usługach oferowanych przez inicjatywę Klimaschutz Holzindustrie w zakresie gospodarki o obiegu zamkniętym. Tutaj możliwe jest uzyskanie certyfikatu „zrównoważonego produktu o obiegu zamkniętym” poprzez wspólny rozwój i doradztwo, aby wyróżnić się na tle konkurencji i dalej rozwijać własne działania w zakresie ochrony klimatu.

Po trzech sesjach coachingowych uczestnicy wzięli udział w ankiecie na temat CSR. Obie firmy to przedsiębiorstwa z sektora prywatnego zatrudniające ponad 250 pracowników i posiadające własny dział HR. Obie firmy zatrudniają kilka osób niepełnosprawnych, ale nie zatrudniają migrantów ani uchodźców. Odpowiedzi różniły się, jeśli chodzi o czynniki decydujące o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej. Podczas gdy czynniki ekonomiczne odgrywają większą rolę z jednej strony (wypełnienie obowiązku kwotowego, poprawa reputacji firmy, zachęty ekonomiczne), z drugiej strony jest to spełnienie wymagań zawodowych na danym stanowisku. Zasadniczo jednak obie firmy widzą duże korzyści w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Z odpowiedzi uczestników jasno wynika, że CSR ma bardzo wysoki priorytet w firmach z różnych powodów i jest postrzegany jako oczywistość. Firmy postrzegają te kwestie jako obowiązek w tym zakresie i uważają, że ciągłe szkolenie pracowników jest decydującym czynnikiem.

W związku z tym z odpowiedzi wynika również, że badane firmy traktują swoich pracowników w sposób uczciwy i wzorowy, a zadowolenie pracowników jest wysokie.

Coaching Allview CSR zapewnił dwóm uczestniczącym firmom szczegółowy wgląd w tematy gospodarki o obiegu zamkniętym, zrównoważonego rozwoju, szkoleń, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapobiegania wypadkom. We wszystkich tych obszarach zachodzą obecnie daleko idące zmiany i transformacje wynikające z europejskich i krajowych regulacji i przepisów, które będą miały ogromny wpływ na firmy. Przykłady obejmują unijny plan działań na rzecz gospodarki o obiegu zamkniętym (CEAP), krajową strategię rządu niemieckiego dotyczącą gospodarki o obiegu zamkniętym (NKWS), dyrektywę w sprawie sprawozdawczości dotyczącej zrównoważonego rozwoju (CSRD) oraz rozporządzenie UE w sprawie wylesiania (EUDR). Te nadchodzące wymagania nie mogą być w pełni zrozumiane przez same firmy, a zatem firmy nie mogą dostosować swoich form działalności na wczesnym etapie. Dzięki zdobytej wiedzy firmy mogą teraz lepiej zaplanować swój przyszły kierunek i obrać nowe, bardziej zrównoważone ścieżki biznesowe. Obszary bezpieczeństwa pracy i zapobiegania wypadkom można było również poprawić poprzez treść coachingu, a firmy zostały ponownie uwrażliwione na te ważne tematy. Treści i dyskusje na temat różnych zawodów szkoleniowych i przepisów dotyczących szkoleń w przemyśle drzewnym i meblarskim w Niemczech zwiększyły świadomość firm na temat przyszłych wyzwań w tym obszarze i pokazały, jakie rozwiązania są dostępne, aby przeciwdziałać zbliżającemu się niedoborowi wykwalifikowanych pracowników.

8. Faza coachingu w Brukseli

EURADA

W poniższym rozdziale znajduje się podsumowanie sesji coachingowych na temat społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) przeprowadzonych w języku francuskim dla jednego z lokalnych MŚP w branży meblarskiej, EMAC Belgia, którego przedstawicielem i uczestnikiem sesji coachingowych był Luc Mohymont.

EMAC Belgium to firma z siedzibą w Jumet w Belgii, specjalizująca się w produkcji zaawansowanej technologicznie stolarki drewnianej i PVC, takiej jak drzwi i okna. Założona ponad 30 lat temu, kładzie duży nacisk na zrównoważony rozwój i energooszczędne rozwiązania. EMAC angażuje się w recykling, 100% odpadów syntetycznych jest ponownie wykorzystywanych, a firma jest częściowo zasilana z odnawialnych źródeł energii, w tym paneli słonecznych i systemów grzewczych wykorzystujących pozostałości drewna.

EMAC obsługuje szeroką gamę profesjonalistów, w tym stolarzy, architektów i wykonawców oferując produkty spełniające rygorystyczne normy energetyczne, w tym wymogi budownictwa niskoenergetycznego i pasywnego. Ich partnerstwo z Deceuninck, wiodącym producentem profili, dodatkowo podkreśla ich zaangażowanie w innowacje i zrównoważony rozwój.

Sesje, które odbywały się od 8 lipca do 30 września 2024 r., obejmowały łącznie 20 godzin coachingu online i były dostosowane do indywidualnych potrzeb każdej firmy, biorąc pod uwagę ich obecny poziom zrozumienia CSR i praktyk zrównoważonego rozwoju. Kurs został przeprowadzony przez wewnętrznego konsultanta EURADA, Eduardo Jimeneza, ze względu na jego bogate doświadczenie w sektorze w ramach klastra HABIC.

Klaster HABIC to organizacja reprezentująca branżę mieszkaniową, meblarską, drzewną, wyposażenia biur i wyposażenia kontraktowego w Kraju Basków w Hiszpanii. Jest to klaster biznesowy mający na celu wspieranie współpracy, innowacji i konkurencyjności wśród firm zaangażowanych w różne sektory związane z mieszkaniami/wnętrzami i meblami, w tym obróbkę drewna, projektowanie i produkcję mebli oraz wyposażenie dla rynków biurowych i kontraktowych (takich jak hotelarstwo, przestrzenie publiczne i środowiska komercyjne).

Klaster skupia szeroką gamę firm, od dużych producentów po małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP) działających w różnych obszarach, takich jak projektowanie, produkcja, architektura i innowacje. Celem HABIC jest promowanie synergii między tymi firmami a innymi zainteresowanymi stronami, takimi jak ośrodki badawcze, uniwersytety i instytucje publiczne.

Kluczowe cele HABIC obejmują:

- Promowanie innowacji oraz badań i rozwoju: Wspieranie firm członkowskich w opracowywaniu nowych produktów, zrównoważonych materiałów i innowacyjnych rozwiązań w zakresie mieszkań i mebli.
- Wspieranie zrównoważonego rozwoju: Wiele firm w klastrze koncentruje się na zrównoważonych procesach produkcyjnych, od ekologicznych materiałów po energooszczędną produkcję.
- Wspieranie internacjonalizacji: Pomaganie firmom w ekspansji na rynki międzynarodowe poprzez promowanie baskijskiego sektora mebli i mieszkań na całym świecie.
- Szkolenia i rozwój talentów: Oferowanie programów, które zwiększają umiejętności pracowników w sektorze i przyciągają nowe talenty, aby utrzymać konkurencyjność branży.
- Tworzenie sieci i współpraca: Tworzenie platform dla firm do współpracy, dzielenia się wiedzą i rozwijania wspólnych projektów wzmacniając ekosystem przemysłowy regionu.

HABIC jest ważną organizacją promującą wzrost gospodarczy, konkurencyjność i zrównoważony rozwój w sektorze drzewnym i meblarskim w Kraju Basków, a także w powiązanych branżach związanych z projektowaniem, materiałami i wnętrzami. Kurs online na temat społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) został przeprowadzony w ciągu 10 sesji, z których każda trwała 2 godziny, w okresie od 8 lipca do 30 września. Głównym celem tego kursu było zapewnienie uczestnikom solidnego zrozumienia zasad i praktyk CSR, ze szczególnym uwzględnieniem ich wpływu na branżę meblarską. Od samego początku położono nacisk na znaczenie integracji zrównoważonych praktyk w przedsiębiorstwach w celu osiągnięcia równowagi między odpowiedzialnością społeczną, środowiskową i ekonomiczną. Pierwsza sesja poświęcona była przedstawieniu projektu ALLVIEW, który ma na celu poprawę współpracy i innowacji w europejskim sektorze meblarskim. We wprowadzeniu podkreślono, w jaki sposób projekt zapewnia platformę do wzmocnienia konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) poprzez przyjęcie odpowiedzialnych i zrównoważonych praktyk.



Oprócz prezentacji projektu, pierwsza sesja zawierała również przegląd tego, jak kurs będzie się rozwijał w kolejnych tygodniach. Wyjaśniono strukturę, w tym zarówno prezentacje teoretyczne, jak i praktyczne studia przypadków, a także przestrzeń do dyskusji i wymiany doświadczeń. Każda sesja dotyczyła kluczowego aspektu CSR, od podstawowych zasad po wdrażanie zrównoważonych strategii w kontekście biznesowym.

Kurs obejmował również konkretne treści dotyczące Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDG) i zasad Global Compact wykorzystując rzeczywiste przykłady, aby pomóc uczestnikom zrozumieć, jak zintegrować te ramy z ich codziennymi działaniami i zwiększyć zrównoważony rozwój ich firm.



Kolejne sesje kursu koncentrowały się na zapewnieniu szczegółowych ram dotyczących pochodzenia i kontekstu społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR). Omówiono podstawowe zasady CSR wyjaśniając jej ewolucję w czasie - od jej pojawienia się jako zwykłego obowiązku biznesowego do przekształcenia jej w kluczową strategię zrównoważonego sukcesu. Uczestnicy uzyskali wgląd w to, jak CSR zmieniła się z dobrowolnej praktyki w oczekiwaniu, napędzane rosnącą presją społeczną i potrzebą przestrzegania globalnych standardów i przepisów.

Znaczna część kursu poświęcona była badaniu roli CSR w świecie małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP). Sesje te podkreśliły, że chociaż MŚP często dysponują mniejszymi zasobami niż duże korporacje, wdrażanie odpowiedzialnych praktyk może zapewnić im kluczową przewagę konkurencyjną. Omówiono konkretne przykłady tego, w jaki sposób MŚP mogą włączyć zrównoważony rozwój do swoich codziennych działań, poprawiając nie tylko swoją reputację, ale także wydajność i rentowność. W szczególności w sektorze drzewnym i meblarskim podkreślono znaczenie przyjęcia zrównoważonych praktyk w celu ochrony zarówno środowiska, jak i lokalnych społeczności.



Dodatkowo, w trakcie kilku sesji skupiono się na legislacyjnych i regulacyjnych aspektach CSR na poziomie europejskim. Szczegółowo wyjaśniono ramy regulacyjne mające wpływ na przedsiębiorstwa, w tym wymogi dotyczące sprawozdawczości niefinansowej i przepisów związanych ze zrównoważonym rozwojem. Uczestnicy badali, w jaki sposób przepisy te nie tylko zmuszają firmy do bardziej odpowiedzialnego działania, ale także stwarzają możliwości dla tych, którzy przyjmują zrównoważone praktyki, aby wyróżnić się na rynku. Takie podejście zapewniło uczestnikom kompleksowe zrozumienie aktualnych wymagań w kontekście europejskim oraz tego, jak przygotować się do ich spełnienia.

Podczas kilku sesji kursu przedstawiono szczegółowe wyjaśnienia dotyczące 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDGs) ustanowionych przez Organizację Narodów Zjednoczonych oraz sposobu ich integracji ze strategią biznesową w ramach Agendy 2030. Uczestnicy zostali poinformowani, że cele zrównoważonego rozwoju stanowią globalną mapę drogową dla sprostania najpilniejszym wyzwaniom zrównoważonego rozwoju, takim jak eliminacja ubóstwa, ochrona planety oraz promowanie pokoju i dobrobytu.



Podkreślono, że cele te to nie tylko cele rządowe, ale także znacząca szansa dla przedsiębiorstw, zwłaszcza pod względem odpowiedzialności społecznej i konkurencyjności. W szczególności dyskusje koncentrowały się na tym, w jaki sposób firmy, w tym małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP), mogą dostosować swoje strategie biznesowe do celów zrównoważonego rozwoju przyczyniając się między innymi do takich celów, jak działania na rzecz klimatu, równość płci, zmniejszanie nierówności i zrównoważone innowacje.

W ramach sesji dogłębnie wyjaśniono zasady Agendy 2030 podkreślając jej zintegrowane podejście do promowania rozwoju, który jest ekonomicznie opłacalny, społecznie inkluzywny i zrównoważony środowiskowo. Podano przykłady firm, które włączyły te cele do swojej działalności pokazując, w jaki sposób przyjęcie praktyk zgodnych z celami zrównoważonego rozwoju nie tylko zwiększa wpływ społeczny i środowiskowy firmy, ale może również otworzyć nowe możliwości biznesowe, poprawić reputację firmy i wzmocnić relacje z klientami i inwestorami.

Uczestnicy zostali zachęcani do zastanowienia się nad tym, jak zintegrować cele zrównoważonego rozwoju z własnymi modelami biznesowymi, a także otrzymali praktyczne narzędzia do pomiaru i komunikowania swojego wkładu w realizację tych globalnych celów. Sesje te zapewniły praktyczne i strategiczne podejście do tego, w jaki sposób firmy mogą być kluczowymi graczami w realizacji Agendy 2030.



Końcowe sesje kursu miały charakter praktyczny koncentrując się na zastosowaniu poznanych koncepcji poprzez konkretne ćwiczenia dotyczące społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR). Ćwiczenia te zostały dostosowane specjalnie dla małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) z sektora drzewnego i meblarskiego umożliwiając uczestnikom zastosowanie w praktyce strategii i zasad omawianych podczas całego kursu. Podczas tych sesji wykorzystano rzeczywiste przypadki i symulacje, aby pomóc uczestnikom zidentyfikować kluczowe obszary, w których ich firmy mogłyby wdrożyć zrównoważone inicjatywy.

Przeanalizowano praktyczne rozwiązania w zakresie włączania zrównoważonego rozwoju do codziennych operacji, od zarządzania łańcuchem dostaw po efektywność wykorzystania zasobów, w celu poprawy zarówno społecznego, jak i środowiskowego wpływu firm. Ćwiczenia obejmowały również tworzenie personalizowanych planów działania umożliwiających uczestnikom dostosowanie koncepcji CSR do realiów ich własnych organizacji. Ponadto zapewniono narzędzia i metodologie do pomiaru i oceny wyników tych inicjatyw umożliwiając firmom ilościowe określenie pozytywnego wpływu ich odpowiedzialnych praktyk.

To praktyczne podejście nie tylko pomogło skonsolidować wiedzę teoretyczną zdobytą podczas kursu, ale także dało uczestnikom solidne podstawy do zastosowania strategii CSR w ich firmach przyczyniając się do zrównoważonego rozwoju sektora drzewnego i meblarskiego. W rezultacie uczestniczące firmy opuściły kurs wyposażone w konkretne narzędzia do skutecznego wdrażania CSR generując korzyści dla ich organizacji, a także dla społeczeństwa i środowiska jako całości.

20-godzinny kurs online na temat społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) miał znaczący i dalekosiężny wpływ na firmę z sektora drzewnego i meblarskiego. Jako branża, która w dużym stopniu opiera się na zasobach naturalnych, przyjęcie zrównoważonych praktyk jest nie tylko imperatywem moralnym, ale także strategiczną przewagą w dzisiejszym środowisku biznesowym. Kurs ten zapewnił EMAC cenną wiedzę, praktyczne narzędzia i lepsze zrozumienie, w jaki sposób zintegrować CSR z każdym aspektem naszej działalności prowadząc do poprawy w wielu obszarach, w tym zrównoważonego rozwoju środowiska, relacji ze społecznością i reputacji marki.



W trakcie kursu podkreślono również znaczenie redukcji odpadów i poprawy efektywności energetycznej, co już przełożyło się na wymierne korzyści operacyjne. Dzięki strategiom poznany podczas kursu firma może zoptymalizować procesy produkcyjne w celu zminimalizowania produkcji odpadów. Na przykład nauczyliśmy się jak stosować lepsze praktyki w zakresie recyklingu skrawków drewna i materiałów opakowaniowych zmniejszając zarówno nasz wpływ na środowisko, jak i koszty operacyjne. Praktyki te przyczyniają się bezpośrednio do obniżenia kosztów materiałów i zwiększenia wydajności pokazując, że zrównoważone praktyki są nie tylko dobre dla planety, ale także korzystne finansowo.

Oprócz inicjatyw środowiskowych, kurs zapewnił dogłębne zrozumienie społecznych aspektów CSR. W rezultacie firma może teraz wdrożyć nowe zasady, które wspierają uczciwe praktyki pracy. Ponadto uważamy, że nowe inicjatywy społeczne, których nauczyliśmy się podczas kursu, mogą poprawić reputację wśród lokalnych społeczności, szczególnie w regionach, w których pozyskujemy surowce. Inwestując w te społeczności poprzez projekty edukacyjne i rozwojowe, EMAC może budować silniejsze relacje przyczyniając się do długoterminowego zrównoważonego rozwoju i dobrej woli. Z marketingowego punktu widzenia wiedza zdobyta podczas kursu CSR okazała się nieoceniona. Obecnie firma skuteczniej komunikuje działania CSR klientom i interesariuszom. Przejrzysta komunikacja na temat inicjatyw zrównoważonego rozwoju doprowadziła do wzrostu lojalności wobec marki, zwłaszcza wśród świadomych ekologicznie konsumentów. Ponadto uważamy, że firma zyskała przewagę konkurencyjną odróżniając się od konkurentów, którzy mogą nie traktować CSR tak priorytetowo. Ta lepsza reputacja może otworzyć nowe możliwości partnerstwa z podobnie myślącymi firmami i organizacjami, które podzielają zaangażowanie w odpowiedzialne praktyki. Ogólnie rzecz biorąc, 20-godzinny kurs CSR umożliwił firmie przyjęcie bardziej strategicznego i holistycznego podejścia do odpowiedzialności korporacyjnej. Dzięki włączeniu zrównoważonych praktyk do działań operacyjnych, poprawie relacji z pracownikami i społecznościami oraz wzmocnieniu wizerunku marki, EMAC nie tylko ograniczył ryzyko, ale także odblokował nowe możliwości rozwoju. Długoterminowe korzyści płynące z naszych inicjatyw CSR są oczywiste pozycjonując nas jako myślącą przyszłościowo, odpowiedzialną firmę, która jest dobrze przygotowana do sprostaną wyzwaniami i możliwościami współczesnego rynku.

9. Wnioski

Faza coachingowa projektu ALLVIEW okazała się transformującym doświadczeniem dla uczestników z różnych firm w całej Europie oferując kompleksowy moment na wspólne uczenie się i praktyczne zastosowanie zasad społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR). W ciągu 20 godzin sesje coachingowe zgromadziły specjalistów z różnych środowisk i wiedzy specjalistycznej sprzyjając wzbogacającej wymianie pomysłów i spostrzeżeń skoncentrowanych na sprostaniu wyjątkowym wyzwaniom stojącym przed sektorem drzewnym i meblarskim. Każda sesja miała na celu ułatwienie otwartego dialogu i współpracy umożliwiając uczestnikom dzielenie się doświadczeniami i strategiami związanymi z wdrażaniem CSR. Ta transgraniczna interakcja okazała się nieoceniona, ponieważ nie tylko poszerzyła indywidualne perspektywy, ale także umożliwiła firmom porównanie swoich praktyk z rówieśnikami z branży. Na przykład, firmy z Włoch i firmy z Hiszpanii wymieniły się innowacyjnymi podejściami, które podkreśliły skuteczne inicjatywy CSR dostosowane do ich specyficznych kontekstów.

Co więcej, wykorzystanie platform internetowych do tych sesji znacznie zwiększyło dostępność i uczestnictwo umożliwiając firmom z regionów o różnym poziomie zasobów i wiedzy specjalistycznej pełne zaangażowanie. Ta inkluzywność zapewniła, że nawet mniejsze firmy, które mogą napotykać większe bariery w przyjmowaniu praktyk CSR, mogły skorzystać ze zbiorowej wiedzy większych i bardziej ugruntowanych graczy w branży.

Koncentracja tematyczna na CSR pozwoliła uczestnikom zagłębić się w kluczowe tematy, takie jak zrównoważone zaopatrzenie, redukcja odpadów i zaangażowanie społeczności. Na przykład podczas sesji we Włoszech uczestnicy badali w jaki sposób firmy architektoniczne włączają zasady zrównoważonego projektowania do swoich praktyk. Podobnie dyskusje prowadzone przez SITLiD w Polsce podkreślały znaczenie zasad gospodarki o obiegu zamkniętym prezentując praktyczne studia przypadków, które uczestnicy mogliby zastosować we własnych działaniach.

Faza coachingu podkreśliła również potrzebę ciągłej współpracy wykraczającej poza początkowe sesje. Uczestnicy uznali, że ewoluujący krajobraz przemysłu drzewnego i meblarskiego wymaga ciągłego dialogu i dostosowywania strategii, aby sprostać pojawiającym się wyzwaniom, takim jak cyfryzacja i zmiany klimatyczne. Uznanie to uutorowało drogę do ustanowienia nieformalnych sieci wśród uczestników wspierając poczucie wspólnoty i wspólnego celu w rozwijaniu praktyk CSR w sektorze.

Wyniki fazy coachingu mają również wpływ na szerszą branżę. Wyposażając uczestników w większą wiedzę i praktyczne narzędzia projekt ALLVIEW przyczynia się do rozwoju siły roboczej, która jest nie tylko wykwalifikowana, ale także świadoma społecznie i środowiskowo. Zmiana ta ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia długoterminowej rentowności i konkurencyjności sektora drzewnego i meblarskiego na rynku coraz bardziej napędzanym przez popyt konsumentów na zrównoważony rozwój.

Faza coachingowa projektu ALLVIEW nie tylko wzmocniła potencjał poszczególnych organizacji, ale także ustanowiła ramy współpracy, które zachęcają do ciągłego zaangażowania i innowacji w zakresie praktyk CSR. Wyciągnięte wnioski i kontakty nawiązane podczas tej fazy będą służyć jako istotne źródło informacji dla uczestników, którzy dążą do wdrożenia zrównoważonych praktyk, ostatecznie przyczyniając się do bardziej odpowiedzialnego i odpornego przemysłu drzewnego i meblarskiego w Europie.

ay. Allview

Współfinansowa
ny przez program
Erasmus+ Unii
Europejskiej

