

#ZielonaInstytucjaKultury

Raport z zielonego audytu

„Nie ma kultury bez natury”

Kontekst współpracy:

Projekt „#ZielonaInstytucjaKultury” odbywa się w ramach współpracy 4 podmiotów:

- CPF/Centrum Polsko-Francuskie w Olsztynie (Polska)
- CEiK/Centrum Edukacji i Inicjatyw Kulturalnych CEiK w Olsztynie (Polska)
- WBP/Wojewódzka Biblioteka Publiczna WBP w Olsztynie (Polska)
- Rich'ess/Stowarzyszenie Rich'ESS w Saint Briec (Francja)

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej, w ramach programu Erasmus+, sektor Edukacji dorosłych. Uczestnikami mobilności są osoby zarządzające instytucjami, edukatorzy oraz animatorzy kultury, organizatorzy/producenci wydarzeń.

Współpraca ta ma na celu wymianę wiedzy i doświadczeń, dobrych (eko)praktyk oraz metod i narzędzi.

Zaproponowano 3 główne obszary :

1. Polityka środowiskowa instytucji/organizacji (wewnętrzna)
2. Organizacja wydarzeń kulturalnych odpowiedzialnych ekologicznie
3. Edukacja ekologiczna osób dorosłych (uczestników wydarzeń kulturalnych), w szczególności osób starszych (seniorów)

Podejście to powinno umożliwić spojrzenie na zagadnienie w szerokim zakresie :

- Rola sektora kultury (instytucji, organizacji) w edukacji ekologicznej
- Organizacja wydarzeń kulturalnych przyjaznych naturze
- Świadomość proekologiczna pracowników (organizacja wewnętrzna) i osób dorosłych odwiedzających miejsca kultury
- Przyjęcie proekologicznych zachowań i gestów wewnątrz organizacji
- Sposoby zjednoczenia podmiotów sektora kultury wokół postawy odpowiedzialności ekologicznej i wspólnego działania na rzecz ochrony środowiska w mieście i regionie
- Możliwości zdefiniowania zielonego paktu w kulturze
- Ekologiczna transformacja organizacji kulturalnych
- Zrównoważona działalność kulturalna

Pamiętkowe zdjęcia uczestników zielonego audytu :



Krótką prezentacja uczestników: autoportrety

Rich'ESS	CFP	WBP	CEIK
Michel: tworzy pomosty pomiędzy sieciami współpracy Eva: poznaje i uczy się poprzez rozmowę i podróże, w przyjaznej atmosferze, z poczuciem humoru Patrice: dowództwo > doprowadza projekty do szczęśliwego zakończenia	Gosia: lubi mieć punkty odniesienia, żeby zaufać i pójść do przodu. Alexis: jest dumnym Bretończykiem i chętnie dzieli się tym faktem z innymi Monika: lubi towarzystwo Agata: lubię całkowicie odciąć się od rzeczywistości, zwłaszcza dzięki przyrodzie, morzu i podróżom Ania: spaceruje po lesie pozwalają jej poukładać sobie różne sprawy w głowie Marta: pracuję „za kulisami”, żeby inni mogli być na pierwszym planie	Adrianna: cyfrowa, zawsze w sieci, wygodne buty, zawsze w ruchu Magda: w życiu jak i pracy, określa kierunki, mając na uwadze cele, jakie musi osiągnąć Urszula : uspokaja ludzi, nie panikuje, wszystko pójdzie dobrze Ela: lubi mieć jasno określone zadania, wszystko musi być zaplanowane	Jola: najważniejsza jest dla niej droga, nie jej zakończenie Ola: jestem spontaniczna, marzenia: chciałaby móc je spełniać

Kontekst zielonego audytu

Na spotkaniu kick off na początku realizacji projektu ustalono, że zielony audyt nie zostanie przeprowadzony w klasycznej formie, w szczególności dlatego, że:

- Klasyczna forma audytu nie pozwalała na prawdziwą współpracę oraz pierwotny zamysł pozycjonował strukturę francuską jako eksperta w temacie, a nie jako pełnoprawnego uczestnika.
- Nakład pracy przy klasycznym audycie jest bardzo wymagający i wymaga mobilizacji przekraczającej możliwości obecnych struktur.

Zdecydowano się na zdefiniowanie pojęcia #ZielonaInstytucjaKultury w naszych organizacjach na 4 poziomach:

1. W zarządzaniu działaniami: nie ma informacji bez aktywizacji
2. W zachowaniu pracowników, kodeks zielonej etyki
3. W relacjach partnerskich, informowanie partnerów o podejściu, ich zaangażowaniu
4. W zarządzaniu sprzętem, inwestycjami i eko odpowiedzialnym działaniem.

Aby w pełni rozpocząć działania w ramach wprowadzania zmian w #ZielonejInstytucjiKultury, szybko okazało się, że nasza praca musi przybrać formę dokumentu, który mógłby zostać wykorzystany do przeciwstawienia się zachowaniom lub praktykom w naszych organizacjach, które nie są wystarczające. Pomysł przygotowania karty lub punktów odniesienia, które byłyby wypracowane w ramach tego wspólnego działania, wydawał się oczywisty.

W trakcie dyskusji/wspólnej pracy zostaną zastosowane konkretne rozwiązania w zależności od zainteresowanych odbiorców:

- **Kadra zarządzająca:** nastawienie na strategiczne decyzje, innowacje w sektorze, innowacyjne organizacje...,
- **Edukatorzy i animatorzy:** szkolenia, działania z zakresu prowadzenia animacji,
- **Organizatorzy wydarzeń:** podejście poprzez procesy, branże i wzorcowe organizacje.

Zielony audyt

Kontekst działania w ramach współpracy i zielonego audytu

- Współpraca dotyczy 3 polskich struktur (instytucji kultury) i francuskiej organizacji pozarządowej, która nie jest poświęcona kulturze, ale gospodarce społecznej i solidarnej.
- 4 organizacje/instytucje stanowią bardzo zróżnicowaną grupę, zwłaszcza pod względem zadań, budżetu i liczby pracowników.
- 3 polskie instytucje znają się dobrze, ale nigdy nie współpracowały ze sobą.
- Organizacja francuska zna jedną z polskich struktur, ale nigdy z nią nie współpracowała.

Metodologia zielonego audytu

Zielony audyt odbył się w ciągu trzech dni w formie kreatywnych warsztatów, aby zachęcić do udziału i wypowiedzenia się wszystkich uczestników oraz sprawić, żeby ten proces był zabawny i stymulujący. Wzięło w nim udział kilkanaście osób zajmujących różne stanowiska i funkcje w poszczególnych podmiotach, przy czym obecna była zarówno kadra zarządzająca, jak i pracownicy merytoryczni.

Aby rozpocząć pracę w zakresie opracowania idei #ZielonejInstytucjiKultury, celem było zidentyfikowanie elementów łatwych do wdrożenia na co dzień, w postaci działań, jak również elementów ramowych, które mogłyby zostać włączone do karty lub wspólnego dokumentu referencyjnego.

Warsztaty kreatywności prowadzone były pod kątem trzech elementów:

1. Działania
2. Organizacja i procesy
3. Wyposażenie

Warsztaty miały na celu identyfikację poprzez każdy z tych elementów:

- Wymarzoną sytuację
- Miejsca do poprawy
- Działania naprawcze, które należy wdrożyć lub zaplanować

Warsztaty odbywały się w trzech etapach, a ich cele były następujące:

1. Określenie naszej wspólnej definicji zielonej instytucji kultury
2. Identyfikacja przez każdą z organizacji tego, co:
 - **mogę** zrobić i jak
 - **chcę** zrobić i dlaczego
 - czego **nie mogę** zrobić i dlaczego
3. Określenie w naszych organizacjach:
 - obszarów, które należy koniecznie poprawić lub zmienić
 - obszarów, które należy poprawić lub dopracować
 - obszarów, które należy zachować

Co uwypuklił audyt:

- Motywację wszystkich uczestników, niezależnie od ich stanowiska i funkcji, co dało początek wyzwaniom między organizacjami.
- Różnice kulturowe między organizacjami, wynikające z: kraju pochodzenia, doświadczenia lub braku doświadczenia w dziedzinie środowiska, wielkości, języka i słownictwa - co nie jest przeszkodą w rozwoju idei zbiorowej świadomości.
- Potrzebę:
 - Stworzenia wspólnych elementów językowych, aby szybciej iść razem do przodu.
 - Podjęcie konkretnych działań w celu lepszego zrozumienia się i stosowania wspólnych odniesień, które są niezbędnymi czynnikami dla zrównoważonego, wspólnego budowania podstaw.

Co osiągnięto podczas warsztatów:

- Określenie prostych działań do wykonania: w formie listy
- Wyzwanie: konkretne działania do przeprowadzenia w każdej organizacji
- Wzajemne zobowiązania
- Niewyczerpująca lista elementów wspólnego języka
- Identyfikacja osi rozwoju naszego przyszłego planu działania

Wyzwanie:

Każda struktura musiała określić 3 konkretne obszary pracy:

1. Usprawnienie istniejącego procesu
2. Wdrożenie nowej inicjatywy
3. Przedstawienie obszaru pracy, który wydaje się niemożliwy lub istnieje zbyt wiele przeszkód do jego wdrożenia



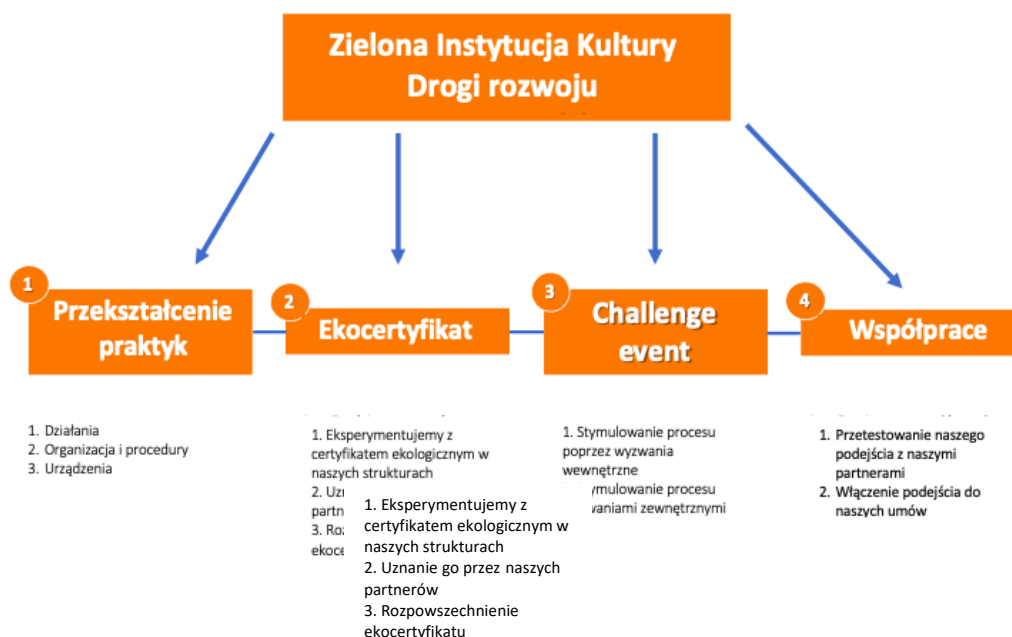
	OBSZAR 1 Usprawnienie istniejącego procesu	OBSZAR 2 Zaproponowanie nowej inicjatywy	OBSZAR 3 Działanie trudne/nieemożliwe do realizacji
RICH'ESS	Poprawa odpowiedzialnych zakupów	Lepsze zarządzanie zużyciem energii	Dzielenie się zdobytą wiedzą z zakresu zielonej kultury z organizacjami, z którymi dzielimy budynek
CEIIK	Przekształcenie imprezy otwartej CEIIK w wydarzenie ekologiczne	Zorganizowanie warsztatów przerabiania starych ubrań na torby	Zorganizowanie konkursu wśród gmin na przedstawienia o tematyce ekologicznej
WBP	Lepsze zarządzanie zużyciem energii we wszystkich pomieszczeniach	Działanie dot. segregacji odpadów z udziałem wszystkich bibliotek	Stworzenie certyfikatu ekologicznego dla wszystkich bibliotek
CPF	Poprawa segregacji odpadów	Animacja skierowana do dzieci na temat ochrony środowiska	Lepsze zarządzanie zużyciem energii (wymiana oświetlenia)

Warsztaty umożliwiły również pracę nad tym, gdzie, kiedy i jak zrealizować postanowienia oraz na zaplanowanie działań. Biblioteka zaproponowała, że rozważy stworzenie „certyfikatu ekologicznego”.

Każda organizacja bardzo jasno określa elementy, które musi poprawić i te, które już robi dobrze. Drobne wyzwania są niezbędne, aby zacząć od konkretnych działań. Dzięki temu można mierzyć wpływ na poszczególne pomioty oraz drobne, odniesione wspólnymi siłami, sukcesy.

Kierunki rozwoju przyszłego planu działania

Warsztaty pozwoliły nakreślić ogólne punkty przyszłego planu działania w 4 odrębnych i uzupełniających się etapach:



Ocena zielonego audytu przez uczestników

Ocena osiągniętych celów

Audyt miał na celu:

1. Wspólne ustalenie definicji „zielonej instytucji kultury”. Opracowaliśmy zbiór elementów językowych i wstęp do wspólnego określenia: „Zielona instytucja kultury to zestaw dobrych praktyk, które pozwalają na ...”. Pozwoli to na stworzenie karty lub punktów odniesienia, które pozwolą wypracować eko-certyfikat.
2. Uwypuklenie indywidualnych spostrzeżeń poszczególnych organizacji.
3. Zidentyfikowanie w naszych organizacjach:
 - obszarów koniecznych do poprawy lub obszary zmian
 - obszarów wymagających wzmocnienia lub uzupełnienia
 - obszarów, których realizację należy kontynuować

Ocena całościowa

Informacje zwrotne od uczestników

„Komfort pracy nad jednym i nowym tematem, który wcześniej nie był poruszany w naszych organizacjach. Podobało mi się, że mogłam dokonać samooceny i to nie tylko teoretycznej, ale i praktycznej, wiedząc jak podjąć działania.”

„To co mi się podobało to fakt, że dawno nie czułam się tak dobrze na swoim miejscu i że moja praca jest dobrze postrzegana przez innych. W codziennym życiu nie jestem przyzwyczajona do otrzymywania takich informacji zwrotnych.”

„Byłam bardzo sceptyczna, bo męczę się małymi krokami. Nie wiem wiele o ekologii (nie tyle, ile bym chciała), ale tutaj atmosfera jest przyjazna (Patrice od początku mówił, że „wszystkie odpowiedzi są dobre”). To otwiera umysł i daje pewność, że możemy się wypowiedzieć, nawet jeśli nie jesteśmy ekspertami. Nie ma szefów, nie ma oceniania i wszyscy jesteśmy tu równi w tym temacie.”

Program działań w zakresie zielonego audytu

Dzień 1

Przełamanie lodów (patrz rezultaty storna 1)

- Wybieranie kartę z talii DIXIT, która charakteryzuje obecny nastrój
- Rysowanie autoportretu
- Przygotowanie 3-minutowej wypowiedzi "Kim jesteśmy" z pomocą karty DIXIT i autoportretu.



Zadanie 1:

Zadanie w grupach mieszanych (różne instytucje): definicja „zielonej kultury” – słowa kluczowe

Grupa 1

Ula, Ada, Eva, Gosia

Miejsce, w którym podejmuje się inicjatywy podnoszące świadomość ekologiczną wśród społeczności lokalnej, dla której odpowiedzialnie działa. Konsekwentnie realizuje działania proekologiczne ze świadomością upływającego czasu i koniecznością nakładów inwestycyjnych. Dzieli się dobrymi praktykami z innymi partnerami, czując się współodpowiedzialnym za przyszłość kolejnych pokoleń i zasoby jakie im pozostawimy.

Słowa kluczowe: Ekologia – Pilność – Podróże i transport – Paradoks – Oszczędności – Inwestycja – Obawa przed nieznanym – Abstrakcja – Inicjatorzy i przyjazne środowisko – Akceptacja i współpraca – Duży wpływ z naszą społecznością i siecią – Odpowiedzialność – Przyszłość – Mniej mówić więcej działać – Wspólnie – Przyroda i schronienie – Determinacja i wytrwałość

Grupa 2

Ania, Ola, Ela, Agata, Alexis

Miejsce, w którym oszczędnie zarządza się zasobami energii, gdzie wykorzystuje się ponownie zużyte materiały (bez marnotrawienia) i uczulamy na kwestie środowiskowe (ekologię).

Słowa kluczowe: Recycling – Zrównoważony – Przyroda – Wykorzystanie naturalnych surowców i zieleni – Symbioza – Przyjazny stosunek do przyrody – upcykling – Poszanowanie środowiska i ochrona przyrody – Plant-crossing – Segregacja odpadów – Edukacja o zagrożeniach klimatycznych – wydarzenia dotyczące ekologii.

Grupa 3

Jola, Monika, Magda, Michel

Zielona edukacja: Minimalizm – trwałość w czasie – trudności finansowe – nie marnotrawienie – zero plastiku – odzyskiwanie - uwrażliwianie

Wykonanie zbiorowego „muralu” (wycinanie/kolaż, tworzenie i układanie elementów graficznych, przedstawienie przez poszczególne grupy jej wizji „zielonej kultury”.

Wykonaliśmy wspólny „mural”, wykorzystując stare, polskie gazety i czasopisma. Miał on prezentować naszą wspólną wizję zielonej kultury. Pozwoliło nam to zidentyfikować tematy do rozważenia dotyczące zielonej kultury: gospodarka cyrkularna, zadania pilne, edukacja, upcykling, plant crossing, podróże...

Zadanie 2

Każda instytucja i organizacja wypełniła tabelę:

	Co mogę zrobić ?	Jak?	Co chcę zrobić ?	Dlaczego ?	Czego nie mogę zrobić ?	Dlaczego?
Edukacja						
Współpraca						
Transport i odpowiedzialne zakupy						
Komunikacja						
Mobilności						
Wpływ zewnętrzny i wewnętrzny						
Zaangażowanie strategiczne						
Wydarzenia						





Współfinansowane przez
Unię Europejską



WBP:

Grupa ma wpływ na wszystkie zdefiniowane obszary (dyrektor i kierownik jednego z działów biorą udział w projekcie). Zamawiać hurtowo > ograniczenia: uważać na daty przydatności do spożycia. Kupować lokalnie. Wspólne zakupy instytucji kultury (grupowanie zakupów > funkcjonują już przy zakupie energii). > Prośba o spotkanie z organizacją, która realizuje zakupy grupowe w trakcie pobytu we Francji (w zakresie rozwiązań spraw finansowych).

Jeździmy dużo po regionie z wizytami w lokalnych bibliotekach, układamy trasę tak, aby zoptymalizować wyjazdy i unikać podróży tam i z powrotem. Jeśli to możliwe, staramy się organizować wideokonferencje oraz współdzielone wyjazdy. Korzystać z transportu publicznego i organizować wydarzenia, na które można dotrzeć transportem publicznym (aby ograniczyć podróżowanie samochodem).

Każdy pracownik WBP ma realny wpływ na działania w obszarze pełnionych przez siebie obowiązków. Współpracując z innymi instytucjami zyskujemy w każdym obszarze (wspólna organizacja wydarzeń/ wspólne wykorzystywanie zasobów); Brak wpływu na budżet, jaki instytucja otrzymuje do dyspozycji od samorządu województwa do realizacji projektów marzeń.

CPF:

Grupa ma wpływ na strategię działań, edukację (prowadzi działania edukacyjne i kulturalne), na organizację wydarzeń kulturalnych (i druk materiałów) oraz na współpracę między instytucjami. Brak wpływu na budżet, dysponowanie niezbędnymi środkami finansowymi oraz transport.

Rich'ess :

W grupie jest prezes stowarzyszenia oraz dyrektor, dodatkowo partner nie jest instytucją samorządową, więc wszystko jest możliwe. Włączenie „zielonej kultury” do strategii organizacji. Promowanie „zielonej kultury” wśród członków sieci Rich'ess. Ograniczenia w działaniu: podróże zagraniczne (słaby punkt). Mierzenie oddziaływania (pozytywny/negatywny).

Ocena dnia 1

Mocne i słabe strony:

Mocne	Słabe
Wzajemne poznanie się (zazwyczaj brakuje możliwości poznania się) co wpłynęło na naszą dalszą wspólną pracę.	Mniej kreatywności, nie mam w zwyczaju wykonywać tyle prac ręcznych. Kreatywność > niekompatybilna z pracą, którą wykonuję (Agata)
Warsztaty kreatywne, które pozwalają uruchomić wyobraźnię	Ostatnia część za krótka (co mogę, co chcę/ czego nie mogę)
Praca w grupie	Trudności z autoprezentacją, wyszłam poza swoją strefę komfortu (ale pozytywne ćwiczenie)
Przyjazna atmosfera	

Dzień 2

Sfinalizowaliśmy i podzieliliśmy się wspólną wizją „zielonej kultury”, opartą na zdaniu wstępnym: „Zielona instytucja kultury to zestaw dobrych praktyk, które pozwalają na ...”.



Kadra zarządzająca

- oszczędność energii i zasobów naturalnych (woda...)
- oszczędności finansowe (perspektywa długoterminowa)
- pobudzenie świadomości i uwrażliwianie (wewnątrz instytucji oraz w środowisku zewnętrznym)
- zwiększanie oddziaływania poprzez współpracę z innymi zielonymi podmiotami
- walka z dezinformacją
- ekologiczne zarządzanie odpadami
- bycie liderem w dziedzinie ekologii i ochrony środowiska wśród lokalnej społeczności – odbiorców oferty kulturalnej (jako wzór do naśladowania, bez popadania w skrajności)
- planowanie działań i realizowanie ich systemowo i z determinacją (cel strategiczny przedsiębiorstwa)

Uwagi/pytania pracowników merytorycznych: (W jaki sposób wdrożyć TEN TEMAT?)

- Czy jesteśmy wiarygodni jako liderzy, nie będąc ekspertami, a może potrzebny nam jest certyfikat (znak jakości)?

Odpowiedź grupy „Promocja i komunikacja” (powinien uwypuklić związek pomiędzy TEMATEM i tym, w jaki sposób go wdrożyć)

- „Nie ma kultury bez natury”

Pracownicy merytoryczni:

Dla nas „Zielona instytucja kultury to zestaw dobrych praktyk, które pozwalają na ...”.

- zahamowanie degradacji środowiska
- przetwarzanie up-cycling
- ograniczenie zużycia jednorazowych opakowań
- planowanie i grupowanie transportu
- świadome zakupy lokalnych produktów
- lepsze zarządzanie zużyciem energii (światło, ogrzewanie i inne) oraz zasobów (papier i inne)
- edukacja lokalnej społeczności (poprzez współpracę, partnerstwa, wydarzenia itp.)
- docenienie organizacji/instytucji (znak jakości, certyfikat, wsparcie finansowe)

Grupa „Promocja i komunikacja”

- kulturalna ekostrategia
- hasło przewodnie: „Nie ma kultury bez natury”
- przygotowanie odpowiedniego planu dla sektora kultury

- proponowana nazwa certyfikatu: „eko-lider” (ale brak nawiązania do kultury) lub „kultura wrażliwa na naturę”
- „Partnerstwo dla natury” (jako oferta)
- organizowanie „zielonych wyzwań”, np.: dotyczącego ograniczania drukowania (informowanie lokalnej społeczności że, na przykład, użytkownicy i pracownicy biblioteki wojewódzkiej we wrześniu wydrukowali tylko 100 kartek papieru)
- „Ekorywalizacja to motywacja”

Następnie sporządziliśmy nasz plan działania na przyszłość i określiliśmy potencjalne obszary rozwoju.

1. Zmiana praktyk
2. Ekocertyfikat
3. Wyzwania i wydarzenia
4. Partnerstwa

Dokonałymiśmy inwentaryzacji działań, które już prowadzimy w naszych organizacjach i sklasyfikowaliśmy je według 3 poziomów:

1. Nieoptymalne
2. Umiarkowanie optymalne
3. Optymalne

Pozwoliło to na uświadomienie sobie, w jakim miejscu znajduje się dany podmiot.

Co już jest wdrożone w organizacjach:

- Drukowanie na brudnopisach, dwustronnie i na czarno-biało, Segregacja odpadów, Picie wody z kranu, Wyłączanie włączników elektrycznych, Ograniczanie używania światła do tego, co niezbędne, Wybieranie papieru ekologicznego, Upcykling podczas naszych działań
- Wyeliminowaliśmy opakowania jednorazowe, Warsztaty o tematyce ekologicznej, Staramy się prowadzić zajęcia na świeżym powietrzu (od wiosny), Fusy z kawy zachowujemy dla roślin
- Nasza selektywna zbiórka odpadów jest dość skuteczna, Wspólny ogród i działania wokół tego ogrodu, Przyjazny dla psów i kotów, Lokalizacja instytucji: w środku natury (las) i blisko pętli autobusowej, Oszczędność światła (duże okna), Ponowne wykorzystanie materiałów, Komunikacja: zaproszenia na wydarzenia przeważnie w formie cyfrowej
- Staramy się wybierać druk dwustronny, Zakup energooszczędnych drukarek, Zmiana oświetlenia na oświetlenie LED, Zakup papierowych ręczników i papieru toaletowego, które podlegają recyklingowi, Obieg dokumentów administracyjnych drogą cyfrową, aby uniknąć drukowania, Optymalizacja naszych podróży w terenie (szczególnie w przypadku wizyt w bibliotekach), Sprzyjanie carpoolingowi i transportowi środkami komunikacji miejskiej, Stojaki dla rowerów przed naszymi budynkami
- Uświadamianie konieczności wyłączania świateł, Usuwanie plastiku z okładek książek (oszczędza też czas), Zbieranie nakrętek od butelek i baterii na cele charytatywne, Segregacja odpadów (robimy to, ale możemy się poprawić), Ponowne wykorzystywanie materiałów, tektury, kopert, Używanie dzbanków filtrujących, Regulacja ogrzewania



- Preferowanie roślin w bibliotece + plant crossing, Zakup książek cyfrowych, Konferencje online, Warsztaty ekologiczne (podnoszenie świadomości), Używanie materiałów wielokrotnego użytku, Warsztaty na temat starych technik drukarskich > używanie starych koszulek (T-shirtów) do czyszczenia

Wyzwanie dnia:

Zaplanowaliśmy wyzwanie pomiędzy organizacjami/institucjami partnerskimi. Miały one wybrać 3 działania do realizacji mające na celu poprawę lub zmianę praktyk.

- 1: Poprawa aktualnego procesu
- 2: Wdrożenie nowej inicjatywy
- 3: Określenie projektu, który wydaje się niemożliwym do wdrożenia lub istnieją ku temu zbyt duże ograniczenia

Rich'ESS:

	1	2	3
Co?	Poprawić odpowiedzialne zakupy	Wymiana oświetlenia na LED	Przekonać naszych współlokatorów do wspólnej realizacji zielonych działań
Gdzie?	U nas	W naszych pomieszczeniach	W naszych pomieszczeniach
Kiedy?	Już działamy w tej materii	Listopad (po Walnym Zgromadzeniu)	Gdy nasza inicjatywa zostanie zatwierdzona
Jak?	Przyłączenie się do grupy zakupowej Lamballe Przygotować wewnętrzny dokument (proces, który określa kryteria, na podstawie których dokonywać będziemy zakupów	Wybór produktów dobrej jakości, wybór oferty z rynku lokalnego (odpowiedzialne zakupy) – propozycja dla naszych współlokatorów	Wewnętrzny list intencyjny w Rich'ess – rozmowy w trakcie spotkań nieformalnych – podzielenie się zamiarem – wspólne określenie planu działania w zakresie gospodarki odpadami (wdrożenie wskaźników)

CEiIK:

	1	2	3
Co?	Przekształcenie pikniku rodzinnego w festyn ekologiczny	Warsztaty przetwarzania starych t-shirtów na torby na zakupy	Konkurs dla gminnych domów kultury na spektakl o tematyce ekologicznej
Gdzie?	Park CEiIK	W naszych pomieszczeniach	W naszych pomieszczeniach
Kiedy?	-	W najbliższym czasie	
Jak ?	Rezygnacja z plastiku, tylko materiały organiczne, muzyka akustyczna. Warsztaty tematyczne: zabawki upcyclingowe, kosmetyki DIY, konkurs dla dzieci dot.		

	segregowania odpadów, catering eko-odpowiedzialny, produkty biodegradowalne		
--	---	--	--

WBP:

	1	2	3
Co?	Wymiana oświetlenia na LEDowe	Wstawienie koszy do segregacji śmieci w obu budynkach biblioteki	Eko-certyfikat
Gdzie?	w naszych budynkach	w naszych budynkach	w województwie W-M
Kiedy?	koniec 2023	Do końca 2023	2024 (potrzeba czasu, żeby się lepiej poznać)
Jak?	1000 PLN, ale oszczędności w perspektywie długoterminowej zwrócą koszt	Wydatek: ok. 1500 PLN, ale także oszczędności w trakcie czasu pracy osoby sprzątającej, a więc koszt się zwraca	Utworzenia partnerstwa przy wsparciu Urzędu Marszałkowskiego; przygotowanie zbioru standardów ekologicznych oraz konkursu na powołanie zespołu certyfikującego złożonego z ekspertów i pracowników instytucji kultury, którzy będą analizowali kandydatury

Propozycja ze strony biblioteki bycia liderem projektu certyfikacji (jako pomysłodawczyni inicjatywy)

CPF:

	1	2	3
Co?	Poprawa segregacji odpadów	Animacje dla dzieci nt. ekologiczne	Wymiana oświetlenia
Gdzie?	CPF	w CPF lub CEiIK	w naszych pomieszczeniach
Kiedy ?	Od dzisiaj	Począwszy od wiosny 2023	2023 jeśli budżet pozwoli
Jak?	Zmienić miejsce ustawienia koszy do segregacji oraz lepsze oznakowanie	Za pomocą gier planszowych lub zabaw	Trudne do zrealizowania ponieważ nasza instalacja jest stara ale przynajmniej spróbujemy wymienić żarówki

Następnym krokiem było opracowanie harmonogramu realizacji w ciągu dwóch lat.



Następnie poświęciliśmy czas na ocenę pobytu i warsztatów.

Dzień 3

Zaprezentowanie programu dnia:

- Kontynuacja prac nad harmonogramem działań
- Każdy podmiot pracował nad wybranymi przez siebie do realizacji trzema działaniami, aby uszczegółowić zadania operacyjne niezbędne do ich zaplanowania i wdrożenia
- Dokonać wyboru pomiędzy deklaracją, kartą i znakiem jakości
- Określić potrzeby w zakresie dalszych działań i wyjaśnić ostatnie wątpliwości
- Ocena wspólnej pracy

Prezentacja harmonogramu działań:

- Analiza (z wykorzystaniem opracowanego narzędzia)
- Organizacja pracy w każdym podmiocie jest bardzo różnorodna, niektóre harmonogramy przypominają bardziej diagram Gantta
- Brak spójności (w czasie) pomiędzy poszczególnymi harmonogramami, musimy tak zaplanować działania, aby je skoordynować
- Brak związku pomiędzy naszymi harmonogramami > lepsze skoordynowanie działań pozwoli na skuteczniejszą współpracę, wymianę praktyk w czasie rzeczywistym, itp.
- Są to z pewnością procesy metodologii zarządzania projektami i zespołami roboczymi.

Wnioski:

- Wyznaczyć osobę do kontaktu w każdym podmiocie i zebrać adresy mailowe
- Jak wspólnie pracować? Jakie środki i jakie metody pracy chcemy stosować?
- Określić kalendarz kolejnych spotkań
- Ocena – przesłanie ankiet
- Podzielenie się opiniami (jak?)
- Wskaźniki i kryteria > ciąg dalszy

Rezultat:

Wspólny wybór opracowania karty: w pierwszej kolejności zmiany rozpoczniemy wewnątrz organizacji/institucji.

Jak widzimy ciąg dalszy?

Proponuję, żeby wymienić się informacjami na temat organizowanych zajęć/animacji (ogólnych poza zakresem projektowym #ZIK), żeby pozostać w kontakcie, stworzyć coś na miarę wewnętrznego newslettera.

Pozostawać w kontakcie: GRUPA ZIELONA i systematyczne spotkania, np. 1 x miesiąc lub 1 x 2 miesiące, aby informować się na bieżąco o podjętych działaniach (w poszczególnych podmiotach), podczas spotkań nieformalnych (np. wspólne śniadania) z udziałem Rich'ess w formie zdalnej.

Dystrybucja ankiet: odpowiedzi tłumaczone przez Martę.

Końcowe opinie uczestników:

Ada: „Komfort pracy nad jednym i nowym tematem, który wcześniej nie był poruszany w naszych instytucjach. Podobało mi się, że mogłam dokonać samooceny i to nie tylko teoretycznej, ale i praktycznej, dowiedzieć się jak podjąć działania”.

Jola: „To co mi się podobało to fakt, że dawno nie czułam się tak dobrze na swoim miejscu i że moja praca jest dobrze postrzegana przez innych. W codziennym życiu nie jestem przyzwyczajona do otrzymywania takich informacji zwrotnych”.

Monika: „Byłam bardzo sceptyczna, bo mam dosyć stosowania metody „małych kroków”. Nie znam się zbyt dobrze na ekologii (nie na tyle, ile bym chciała), ale tutaj atmosfera jest przyjazna (Patrice od początku mówił, że „wszystkie odpowiedzi są dobre”). To otwiera umysł i daje pewność, że możemy się wypowiedzieć, nawet jeśli nie jesteśmy ekspertami. Nie ma szefów, nie ma oceniania i wszyscy jesteśmy tu równi w tym temacie.”

Michel: „Mój podziw i podziękowania dla tłumaczek, ponieważ wykonały dobrą robotę, która pozwoliła na komunikowanie się i zrozumienie w trakcie tych 3 dni”.

Patrice: „Dziękuję, nie łatwo jest utrzymać uwagę przez 3 dni z rzędu i jednocześnie pracować na równi z innymi. Nie „stawaliście okoniem” i to było dobre. Powtarzam to za każdym razem kiedy przyjeżdżam do Polski: naprawdę istnieje sposób na wdrożenie trwałej współpracy pomiędzy Côtes d’Armor a Warmią i Mazurami”.

Opracował: Patrice HENAFF, dyrektor Rich’ess

Tłumaczenie z języka francuskiego: Centrum Polsko-Francuskie Côtes d’Armor-Warmia i Mazury w Olsztynie