



Odpowiedzialni za przyszłość

ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU W DOBIE ESG

EDYCJA 2024

Odpowiedzialni za przyszłość

Raport został wydany przez Odpowiedzialni za przyszłość w partnerstwie z Wrocławskim Parkiem Technologicznym, inicjatywą Projektujemy Przyszłość oraz Insight.

Za opracowanie raportu odpowiadała firma Insight.



Partnerzy raportu



Wszelkie prawa zastrzeżone.

Data wydania: październik 2024

Opracowanie: Insight

www.odpowiedzialnizaprzyszosc.pl

Wstęp



Biznes przechodzi dynamiczną transformację, w której znaczenie kwestii środowiskowych, społecznych oraz tych związanych z ładem korporacyjnym, czyli obszarami ESG (ang. E - environmental, S - social, G - governance) staje się jednym z kluczowych elementów budowania długoterminowej przewagi konkurencyjnej w firmach działających w różnej skali.

Raport ma porządkować i kierunkować całościową dyskusję o ESG, zrównoważonym rozwoju i społecznej odpowiedzialności biznesu. Skierowany jest do wszystkich podmiotów środowiska biznesowego - tak dużych firm, jak i MŚP, pokazując różne perspektywy rozumienia ESG i tego, czego ono od nas wymaga.

Zrównoważony rozwój oraz społeczna odpowiedzialność biznesu nie są już jedynie opcjonalnym dodatkiem do działania firm, ale stają się fundamentalnym elementem decydującym o ich strategii i ich przyszłości w dobie rosnących wyzwań klimatycznych, regulacyjnych oraz zmieniających się oczekiwań społecznych.

W niniejszym raporcie analizujemy, jak postrzeganie odpowiedzialności biznesu zmienia się wśród przedsiębiorstw różnej wielkości, z naciskiem na rosnące znaczenie ESG dla dużych firm i firm z sektora MŚP (małych i średnich przedsiębiorstw). Wnioski są jednoznaczne - **ESG przestaje być wyłącznie domeną dużych korporacji, zaczyna wywierać wpływ na cały rynek.**

Raport zwraca również uwagę na kluczowe czynniki, które będą kształtować przyszłość odpowiedzialnego biznesu, uwzględniając elementy takie jak zmieniające się regulacje prawne, presja konsumentów i inwestorów, innowacje technologiczne oraz współpraca między dużymi firmami a MŚP w ramach łańcuchów dostaw.

Zapraszamy do lektury, która nie tylko przybliży aktualny stan odpowiedzialności społecznej biznesu, ale także wskaże przyszłe kierunki działań i wyjaśni dlaczego **odpowiedzialny biznes to zyskowy biznes.**

CO ZNAJDZIESZ W RAPORCIE?

W raporcie można znaleźć m.in.

- Odpowiedzialny biznes dziś i jutro - strona 5
- Czy ESG to również sprawa MŚP? - strona 15
- Skąd brać wiedzę na temat ESG? - strona 31
- Czy edukacja to dla biznesu inwestycja z dobrym ROI? - strona 41
- Odpowiedzialni za przyszłość - case study - strona 57
- Rozmowy o odpowiedzialności za przyszłość - strona 95

Kluczowe wnioski z raportu



1. Rosnąca konieczność integracji ESG w strategiach firm

Raport wskazuje, że integracja zasad zrównoważonego rozwoju (ESG) w strategiach biznesowych nie jest już opcją, lecz koniecznością. Coraz większa liczba konsumentów, partnerów biznesowych i inwestorów wymaga transparentności działań firm w obszarach środowiskowych, społecznych i zarządczych. Przedsiębiorcy są świadomi, że brak dostosowania się do zasad ESG może w przyszłości skutkować utratą klientów lub partnerów biznesowych.

2. MŚP muszą przyspieszyć adaptację do zasad ESG

Choć małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP) podchodzą do ESG z dystansem, w długim okresie wdrożenie zrównoważonych praktyk może znacząco poprawić ich pozycję rynkową. Duża część MŚP uważa ESG za dodatkowe obciążenie, jednak brak dostosowania się do tych wymogów może wykluczyć ich z łańcuchów dostaw dużych korporacji. Firmy muszą uwzględnić ESG w codziennej działalności operacyjnej, nie tylko na potrzeby raportowania.

3. Celem działania są stabilne modele biznesowe

Odpowiedzialny sposób prowadzenia biznesu oznacza nie tylko działania na rzecz zrównoważonego rozwoju i ochrony środowiska, ale także budowanie stabilnego, ekonomicznie zrównoważonego modelu biznesowego. Przedsiębiorstwa, które w ten sposób działają, zyskują nie tylko większe zaufanie konsumentów i inwestorów, ale także osiągają stabilność finansową, dzięki której mogą rozwijać się w sposób trwały i odpowiedzialny.

4. Katalizatory zmian są różnorodne

W perspektywie średnioterminowej główne czynniki wpływające na podejście biznesu do społecznej odpowiedzialności to presja regulacyjna, oczekiwania konsumentów oraz presja ze strony inwestorów, natomiast w długoterminowej kluczowe będą zmiany klimatyczne, innowacje technologiczne oraz zmieniające się wartości społeczne. Oba okresy będą wymagały od firm adaptacji i inwestycji w zrównoważone modele biznesowe, aby utrzymać konkurencyjność i stabilność.

5. Dużym firmom opłaca się edukacja MŚP

Duże firmy powinny aktywnie wspierać mniejsze przedsiębiorstwa w zakresie edukacji i wdrażania zasad ESG, np. poprzez współpracę z organizacjami pozarządowymi (NGO). Tego rodzaju partnerstwa mogą dostarczać wiedzę, narzędzia i zasoby niezbędne do zrozumienia i implementacji zasad ESG w MŚP.

6. Presja będzie rosnać

Coraz bardziej restrykcyjne przepisy, zwłaszcza w Unii Europejskiej, będą zmuszać firmy do pełniejszej integracji zasad ESG w swoich działaniach. To właśnie regulacje będą głównym motorem napędowym zmian w tym obszarze, co wymaga od firm szybkiej adaptacji. Nie bez znaczenia będzie również podejście instytucji finansowych do zwracania uwagi na aspekty ESG przy stosowaniu instrumentów którymi dysponują.

7. Wzrost konkurencyjności w łańcuchu dostaw

ESG ma coraz większy wpływ na łańcuchy dostaw, zmuszając firmy do większej transparentności i odpowiedzialności w całym procesie produkcyjnym. Duże przedsiębiorstwa, które podlegają regulacjom ESG, wymagają od swoich dostawców – w tym MŚP – spełniania określonych standardów zrównoważonego rozwoju. W efekcie nawet małe firmy, które nie są zobowiązane do raportowania ESG, muszą dostosować swoje praktyki, aby utrzymać współpracę z większymi graczami rynkowymi.

8. Wzrost zainteresowania ESG w edukacji i na rynku pracy

W związku z dynamicznie rosnącym zapotrzebowaniem na specjalistów ESG firmy muszą przygotować się na większą konkurencję o wykwalifikowanych pracowników. Firmy szukają ekspertów w tej dziedzinie, a rosnąca liczba ofert pracy związanych z ESG pokazuje, że ten trend będzie się nasilał.

9. Zmiana nie musi nastąpić tu i teraz - kluczowy jest plan

Transformacja w kierunku zrównoważonego rozwoju nie musi nastąpić z dnia na dzień. Kluczowe jest opracowanie realistycznego planu działania, uwzględniającego stopniowe wdrażanie zmian i transparentne komunikowanie postępów. Dla partnerów biznesowych i inwestorów często ważniejsze jest przedstawienie przez firmę spójnej strategii, określającej konkretne i realistyczne cele i terminy ich realizacji niż natychmiastowe osiągnięcie wszystkich założeń.

10. Zaangażowanie biznesu we wspieranie edukacji

Zaangażowanie w edukację jest dla biznesu inwestycją o wysokim zwrocie z inwestycji (ROI). Przyczynia się nie tylko do kształtowania przyszłych kadr i wzrostu innowacyjności, ale także buduje pozytywny wizerunek firmy jako społecznie odpowiedzialnego podmiotu, który aktywnie angażuje się w rozwój przyszłych pokoleń.





Odpowiedzialny biznes – dziś i jutro

Co znajduje się w rozdziale:

- Czym jest dziś społeczna odpowiedzialność biznesu?
 - Jak będzie zmieniać się podejście firm do społecznej odpowiedzialności biznesu?
 - Czas na zmianę mindsetu biznesowego
-

Biznes nie dotyczy już tylko zysku. Bardziej niż kiedykolwiek liczy się w nim wpływ, szczególnie ten społeczny. Firmy coraz częściej włączają aspekty środowiskowe, społeczne i ekonomiczne w swoje modele biznesowe, nie tylko ze względu na regulacje prawne, ale przede wszystkim w odpowiedzi na oczekiwania konsumentów, inwestorów i partnerów. Odpowiedzialność biznesu staje się kluczowym czynnikiem budującym przewagę konkurencyjną, a zrównoważony rozwój nie tylko wyznacza standardy działania firm dziś, ale również definiuje ich przyszłość.

Czym jest dziś społeczna odpowiedzialność biznesu?



Badania przeprowadzone na potrzeby raportu pokazały, że odpowiedzialny sposób prowadzenia biznesu oznacza nie tylko działania na rzecz zrównoważonego rozwoju i ochrony środowiska, ale także budowanie stabilnego, ekonomicznie zrównoważonego modelu biznesowego.

Przedsiębiorstwa, które w ten sposób działają, zyskują nie tylko większe zaufanie konsumentów, partnerów i inwestorów, ale też osiągają stabilność finansową i operacyjną, dzięki której mogą rozwijać się w sposób trwały i odpowiedzialny.

CZYM JEST DZIŚ ODPOWIEDZIALNY SPOSÓB PROWADZENIA BIZNESU?

■ Integracja aspektów społecznych, środowiskowych i gospodarczych

Odpowiedzialne prowadzenie biznesu polega na skupieniu się przedsiębiorstwa nie tylko na generowaniu zysków, ale także dbaniu o interesariuszy, w tym pracowników, klientów, społeczności lokalne oraz przyszłe pokolenia. Odpowiedzialne firmy nie tylko działają w zgodzie z przepisami prawa, ale też dobrowolnie angażują się w inicjatywy wspierające zrównoważony rozwój i ochronę środowiska, wykraczając poza minimalne wymogi prawne.

■ Zrównoważony rozwój i ochrona środowiska

Odpowiedzialne firmy dążą do minimalizowania swojego negatywnego wpływu na środowisko. Kluczowe działania obejmują redukcję emisji CO₂, optymalizację zużycia zasobów naturalnych, promowanie gospodarki o obiegu zamkniętym i wdrażanie innowacyjnych rozwiązań ekologicznych. Długofalowe myślenie zakłada budowanie biznesu w sposób, który wspiera planetę i jej przyszłe pokolenia.

■ Etyka, transparentność i odpowiedzialność

Odpowiedzialne firmy działają zgodnie z wysokimi standardami etycznymi, dobrze zorganizowanym ładem korporacyjnym, promując uczciwe praktyki handlowe, transparentność w relacjach z klientami i dostawcami oraz przestrzeganie praw człowieka. Firmy podejmują odpowiedzialność za swój wpływ na społeczeństwo, środowisko i gospodarkę, angażując się w zrównoważony rozwój na wszystkich poziomach działalności.

■ Wpływ społeczny biznesu

Impakt, jaki firma może wywierać na społeczeństwo lokalnie i globalnie ma duże znaczenie. Społeczna odpowiedzialność biznesu staje się kluczowym elementem strategii firm, wzmacniając ich konkurencyjność i reputację. Odpowiedzialne przedsiębiorstwa inwestują w lokalne społeczności, wspierają równość, poprawę warunków pracy, rozwój swoich pracowników oraz transparentne relacje z interesariuszami. Tego typu firmy często aktywnie podejmują działania, które przyczyniają się do rozwiązania globalnych problemów, takich jak wykluczenie społeczne czy nierówności społeczne. Współpracując w tym zakresie z organizacjami pozarządowymi i lokalnymi władzami, budują zaufanie konsumentów oraz poprawiają reputację firmy.

■ **Stabilność, rozwój i zyskowość**

Odpowiedzialny biznes to również klucz do stabilności ekonomicznej. Firmy, które inwestują w zrównoważony rozwój, nie tylko spełniają oczekiwania rynku i regulacje środowiskowe, ale również aktywnie minimalizują ryzyko związane z przyszłymi zmianami prawnymi i wymaganiami klientów. Inwestycje w efektywne zarządzanie zasobami, takie jak energia czy materiały, pozwalają obniżyć koszty operacyjne, co w długim okresie prowadzi do większej rentowności.

Z perspektywy pracodawcy, odpowiedzialne działania przyczyniają się do poprawy warunków pracy, co z kolei zwiększa zaangażowanie i lojalność pracowników. Odpowiedzialna firma to również stabilny pracodawca z wysokim poziomem zaufania ze strony pracowników.

■ **Długoterminowa wartość i pozytywny wpływ**

Odpowiedzialne przedsiębiorstwa budują długoterminową wartość, która obejmuje zarówno korzyści finansowe, jak i pozytywny wpływ na społeczeństwo oraz środowisko. Poprzez dbałość o zrównoważony rozwój, odpowiedzialność wobec pracowników i otoczenia oraz transparentność działań, przedsiębiorstwa przyczyniają się do stabilnego rozwoju gospodarczego i zrównoważonego wzrostu.

Odpowiedzialny sposób prowadzenia biznesu oznacza nie tylko działania na rzecz zrównoważonego rozwoju i ochrony środowiska, ale także budowanie stabilnego, ekonomicznie zrównoważonego modelu biznesowego. Przedsiębiorstwa, które w ten sposób działają, zyskują nie tylko większe zaufanie konsumentów i inwestorów, ale także osiągają stabilność finansową, dzięki której mogą rozwijać się w sposób trwały i odpowiedzialny.

**INTEGRACJA ASPEKTÓW SPOŁECZNYCH,
ŚRODOWISKOWYCH I GOSPODARCZYCH**

**ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ
I OCHRONA ŚRODOWISKA**

**ETYKA, TRANSPARENTNOŚĆ
I ODPOWIEDZIALNOŚĆ**

**WPŁYW SPOŁECZNY
BIZNESU**

**STABILNOŚĆ, ROZWÓJ
I ZYSKOWNOŚĆ**

**DŁUGOTERMINOWA WARTOŚĆ
I POZYTYWNY WPŁYW**

**Odpowiedzialny sposób
prowadzenia biznesu**

Jak będzie zmieniać się podejście firm do odpowiedzialności biznesu?



W obliczu dynamicznych zmian społecznych, regulacyjnych i technologicznych, firmy na całym świecie stoją przed wyzwaniem dostosowania swoich działań do rosnących oczekiwań w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu oraz zrównoważonego rozwoju. W nadchodzących latach zarówno w średnim jak i w długim horyzoncie czasowym, różne czynniki będą kształtować podejście firm do tych kwestii, wywierając presję na ich operacje i strategię. W perspektywie średnioterminowej, na przestrzeni najbliższych pięciu lat, główną rolę odegrają zmieniające się regulacje prawne oraz rosnące oczekiwania konsumentów i inwestorów. Z kolei w długoterminowej perspektywie, w ciągu dziesięciu lat, kluczowe okażą się zmiany klimatyczne, postęp technologiczny oraz demograficzne przekształcenia, które wymuszają na firmach wdrożenie bardziej zaawansowanych i zrównoważonych strategii.

PERSPEKTYWA 5-LETNIA (ŚREDNIOTERMINOWA)

- | | |
|--|---|
| ■ Presja regulacyjna | ■ Presja inwestorów i sektora finansowego |
| ■ Oczekiwania konsumentów i presja społeczna | ■ Postęp technologiczny |

Kluczowymi czynnikami wpływającymi na to, jak podejście firm do społecznej odpowiedzialności biznesu i zrównoważonego rozwoju będzie się zmieniać w perspektywie średnioterminowej, są:

■ Presja regulacyjna

Regulacje prawne będą miały znaczący wpływ na działania firm w zakresie zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności biznesu. Rządy i instytucje unijne wprowadzają nowe przepisy, jak np. dyrektywa CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), które zobowiązują firmy do składania raportów niefinansowych w zgodzie ze ściśle określonymi standardami raportowania (ESRS). Firmy mogą być również zobowiązane do podjęcia konkretnych inicjatyw uwzględniających pośrednio lub bezpośrednio aspekty proekologiczne, prospołeczne lub związane z szeroko rozumianą transparentnością prowadzenia działań (np. dyrektywa CSDDD czy dyrektywa o ochronie sygnalistów). Firmy będą musiały dostosować swoje strategię, aby spełniać te wymogi.

■ Oczekiwania konsumentów i presja społeczna

Konsumentów coraz częściej będą wybierać produkty i usługi firm, które działają odpowiedzialnie społecznie i ekologicznie. Świadomość konsumentów będzie rosła, co wymusi na firmach większą przejrzystość i transparentność w działaniach. Firmy będą musiały dostosować swoje oferty i operacje do nowych oczekiwań, aby pozostać konkurencyjne. Potwierdzają to konkretne liczby – przykładowo badanie przeprowadzone przez Sustainable Brands Poland i Ipsos już w 2022 roku potwierdziło rosnącą świadomość Polaków w zakresie zrównoważonego i odpowiedzialnego rozwoju. Wśród polskich konsumentów w wieku 16–74 lata, 97% deklaruje, że przynajmniej okazjonalnie stara się działać w sposób, który chroni planetę, jej mieszkańców i zasoby, a 20% zrezygnowało z korzystania z produktów marek działających nieetycznie lub antyspołecznie¹.

1. Brands for Good, IPSOS, <https://www.ipsos.com/pl-pl/socio-cultural-trend-tracker22>

■ Presja inwestorów i sektora finansowego

Inwestorzy i sektor finansowy będą coraz bardziej wymagający względem spełniania kryteriów ESG. Firmy będą musiały dostosować swoje działania do ich oczekiwań, tak by zyskać dostęp do korzystniejszych form finansowania. W perspektywie 5-letniej niespełnienie tych wymogów może skutkować trudnościami z pozyskaniem kapitału, pozyskiwaniem go na mniej korzystnych warunkach lub trudnościami z utrzymaniem stabilnej pozycji rynkowej.

■ Postęp technologiczny

Cyfryzacja przedsiębiorstw pozwoli na bardziej efektywne monitorowanie działań ESG, ich raportowanie oraz zarządzanie zasobami. Firmy, które wcześniej zainwestują w te technologie, będą mogły lepiej realizować swoje cele związane ze zrównoważonym rozwojem.

PERSPEKTYWA 10-LETNIA (DŁUGOTERMINOWA)

■ Presja regulacyjna

■ Oczekiwania konsumentów i presja społeczna

■ Presja inwestorów i sektora bankowego

■ Postęp technologiczny

Kluczowymi czynnikami wpływającymi na to, jak podejście biznesu do społecznej odpowiedzialności będzie się zmieniać w perspektywie średnioterminowej, są:

■ Zmiany klimatyczne i globalne wyzwania środowiskowe

W dłuższej perspektywie jednym z kluczowych czynników zmiany podejścia biznesu będą rosnące skutki zmian klimatycznych oraz związane z nimi wyzwania, takie jak ograniczona dostępność zasobów naturalnych i degradacja ekosystemów. Firmy będą zmuszone do bardziej proaktywnego podejścia do ochrony środowiska, w tym inwestycji w zielone technologie, dekarbonizację oraz zrównoważone zarządzanie zasobami. Nie bez znaczenia będą wyzwania z zakresu zachowania bioróżnorodności.

■ Innowacje technologiczne

Technologie, takie jak sztuczna inteligencja, automatyzacja, internet rzeczy (IoT) oraz blockchain, będą miały z upływem czasu coraz większy wpływ na to, jak firmy wdrażają zasady społecznej odpowiedzialności. Technologie te umożliwią bardziej precyzyjne monitorowanie i raportowanie działań związanych z ESG, a także pozwolą na opracowywanie nowych modeli biznesowych opartych na zasadach gospodarki cyrkularnej i redukcji emisji. Pozwolą również dużym firmom na lepszą analizę działalności własnych łańcuchów dostaw.

■ Zmiany demograficzne i społeczne

W długoterminowej perspektywie zmiany demograficzne, takie jak starzenie się społeczeństw oraz wzrost znaczenia młodszych pokoleń (pokolenia Z i Alfa) na rynku pracy i jako konsumentów, wpłyną na kształtowanie wartości w firmach. Firmy będą zmuszone do wdrażania bardziej inkluzywnych i zrównoważonych modeli biznesowych, aby sprostać oczekiwaniom nowych generacji konsumentów i pracowników, które bardziej cenią odpowiedzialność społeczną i ekologiczną.

■ Globalizacja i łańcuchy dostaw

Globalne łańcuchy dostaw będą stawać się coraz bardziej transparentne i odpowiedzialne. Firmy będą zmuszone do zarządzania ryzykami związanymi z nieodpowiedzialnymi dostawcami i większą kontrolą nad ich praktykami. W miarę jak regulacje będą się zaostrzać, firmy będą musiały jeszcze bardziej integrować zasady ESG w całych swoich łańcuchach dostaw.

W perspektywie średnioterminowej główne czynniki wpływające na podejście biznesu do społecznej odpowiedzialności to presja regulacyjna, oczekiwania konsumentów oraz presja ze strony inwestorów, natomiast w długoterminowej kluczowe będą zmiany klimatyczne, innowacje technologiczne oraz zmieniające się wartości społeczne. Oba okresy będą wymagały od firm adaptacji i inwestycji w zrównoważone modele biznesowe, aby utrzymać konkurencyjność i stabilność.



Zmiana nie musi nastąpić tu i teraz. Kluczowy jest plan działania

Odpowiedzialność biznesu nie ogranicza się jedynie do działań na rzecz społeczności lokalnych czy ochrony środowiska naturalnego. Ma również, często pomijany, pragmatyczny aspekt – odpowiedzialność za zabezpieczenie przyszłości samej organizacji.

W obliczu dynamicznie zmieniających się regulacji dotyczących zrównoważonego rozwoju, firmy muszą dostosować swoje strategie do nowej rynkowej rzeczywistości nie tylko po to, by sprostać nowym wymogom prawnym, ale zapewnić sobie odpowiedni poziom konkurencyjności rynkowej.

Dążenie do działalności zgodnej z szeroko rozumianymi postulatami ESG ma zagwarantować firmie możliwość bezpiecznego działania w dalekiej perspektywie, wykraczającej poza horyzont operacyjnego planowania.

Działania związane z wdrażaniem ESG można podzielić na „miękkie ESG” i „twarde ESG”. „Miękkie ESG” obejmuje inicjatywy, które choć czasochłonne i niekiedy trudne do implementacji, nie niosą ze sobą tak dużych kosztów i ryzyk jak „twarde ESG”. Przykładami są działania związane z kulturą organizacyjną, etyką biznesu, zarządzaniem różnorodnością czy komunikacją z interesariuszami. Jako „twarde ESG” można określić działania wymagające znaczących inwestycji, wiążące się ze znaczym ryzykiem operacyjnym. Należą do nich transformacja energetyczna, adaptacja nowych technologii produkcyjnych, modernizacja istniejących linii produkcyjnych czy optymalizacja łańcuchów dostaw. Mimo że są one bardziej kosztowne i skomplikowane, ich wdrożenie może przynieść firmie istotne korzyści w postaci zwiększonej efektywności, redukcji kosztów w dłuższej perspektywie oraz lepszego dostosowania do przyszłych regulacji.

Trzeba jednak pamiętać, że transformacja w kierunku zrównoważonego rozwoju nie musi nastąpić z dnia na dzień. Kluczowe jest opracowanie realistycznego planu działania, uwzględniającego stopniowe wdrażanie zmian i transparentne komunikowanie postępów. Dla partnerów biznesowych i inwestorów często ważniejsze jest przedstawienie przez firmę spójnej strategii, określającej konkretne, realistyczne cele i terminy jej realizacji niż natychmiastowe osiągnięcie wszystkich założeń. Dla firmy zaś każda zmiana uodparniająca ją na potencjalne ryzyka będzie wzięciem przez nią odpowiedzialności za przyszłość.



Konrad Kucharski
Partner zarządzający Insight,
Odpowiedzialni za przyszłość

Czas na zmianę mindsetu biznesowego



W perspektywie najbliższej dekady postrzeganie zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności społecznej przez biznes będzie ulegało dynamicznej ewolucji. Pod wpływem coraz bardziej rygorystycznych regulacji prawnych, globalnych wyzwań związanych z kryzysem klimatycznym oraz rosnących oczekiwań konsumentów i partnerów biznesowych, zrównoważony rozwój przestanie być wyłącznie przymusem prawnym. W kolejnych latach stanie się on istotnym elementem strategii firm, które będą dostrzegały korzyści wynikające z działań na rzecz środowiska i społeczeństwa.

Już teraz wiele firm zaczyna postrzegać zrównoważony rozwój jako szansę na wdrażanie innowacji i zyskanie długoterminowej przewagi konkurencyjnej, a nie tylko jako konieczność wynikającą z przepisów. Wzrost świadomości społecznej oraz zmieniające się preferencje konsumentów skłaniają przedsiębiorstwa do większej przejrzystości i odpowiedzialności, co sprawia, że firmy, które skutecznie integrują zrównoważone praktyki w swoich działaniach, zyskują lojalność klientów i inwestorów.

JAK ZMIENIA SIĘ OPTYKA BIZNESU?

Zmianę postrzegania zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności społecznej przez biznes w perspektywie najbliższych 10 lat spowodują nakładające się na siebie czynniki:

■ Przymus prawny jako impuls do zmiany

W najbliższych latach działania związane ze zrównoważonym rozwojem będą postrzegane głównie jako konieczność wynikająca z regulacji prawnych. Coraz bardziej rygorystyczne przepisy, zwłaszcza w Unii Europejskiej, będą wymagać od firm przestrzegania standardów środowiskowych i społecznych. Przymus prawny będzie istotnym czynnikiem, który wymusi pierwsze zmiany, szczególnie wśród mniejszych przedsiębiorstw, które do tej pory były mniej zaangażowane w działania na rzecz zrównoważonego rozwoju.

■ Zwiększanie się świadomości i kompetencji biznesu w zakresie zrównoważonego rozwoju

W perspektywie najbliższych 10 lat coraz więcej firm będzie dostrzegać zrównoważony rozwój jako kluczowy element swojej strategii biznesowej, nie tylko z powodu regulacji prawnych, ale także w wyniku rosnącej wśród społeczeństwa i przedsiębiorstw świadomości na temat wpływu działań biznesowych na środowisko i społeczeństwo. Firmy będą inwestować w edukację i rozwijanie kompetencji w zakresie zrównoważonych praktyk, co pozwoli im nie tylko lepiej zarządzać ryzykiem związanym z globalnymi wyzwaniami, takimi jak zmiany klimatyczne, ale także wykorzystać te zmiany jako szansę na innowacje i budowanie długoterminowej przewagi konkurencyjnej. Świadomość rosnących oczekiwań klientów, partnerów biznesowych oraz inwestorów będzie skłaniać przedsiębiorstwa do wdrażania bardziej odpowiedzialnych i zrównoważonych modeli biznesowych.

■ Presja ze strony klientów i partnerów biznesowych

W ciągu najbliższych lat klienci i partnerzy biznesowi będą odgrywać coraz większą rolę w kształtowaniu strategii firm. Konsumenci, zwłaszcza młodsze pokolenia (pokolenie Alfa i Generacja Z), będą wymagać od firm przejrzystości, odpowiedzialności społecznej i ekologicznej. Firmy, które nie sprostają tym oczekiwaniom, mogą stracić na konkurencyjności. Presja ze strony partnerów biznesowych, którzy będą wymagać przestrzegania standardów ESG w ramach łańcuchach dostaw, również wzmocni pozycję zrównoważonego rozwoju jako kluczowego elementu strategii działania i rozwoju firm.

■ Samodzielny proces decyzyjny przedsiębiorców

W perspektywie najbliższych 10 lat coraz więcej przedsiębiorców będzie podejmować proaktywne decyzje dotyczące zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności społecznej, nie tylko w odpowiedzi na regulacje prawne czy presję rynkową, ale także na podstawie własnych przekonań oraz zrozumienia korzyści płynących z takich działań. Przedsiębiorcy dostrzegają, że wdrożenie zrównoważonych praktyk może prowadzić do optymalizacji kosztów, innowacji oraz budowania pozytywnego wizerunku firmy. To przekształci ich podejście do zrównoważonego rozwoju – z reaktywnego na strategiczne, gdzie odpowiedzialne działania staną się integralnym elementem długoterminowej wizji rozwoju firmy. Samodzielnie podejmowane decyzje będą coraz częściej motywowane świadomością, że działania te przynoszą zarówno korzyści biznesowe, jak i społeczne.

■ Rola technologii i innowacji

W ciągu najbliższych lat rozwój technologii, takich jak odnawialne źródła energii, zarządzanie zasobami i narzędzia do monitorowania działań ESG, umożliwi firmom skuteczniejsze wdrażanie zrównoważonych praktyk. Inwestycje w te technologie nie tylko pomogą przedsiębiorstwom spełnić coraz bardziej restrykcyjne regulacje, ale także otworzą przed nimi nowe możliwości optymalizacji kosztów, zwiększenia efektywności oraz redukcji negatywnego wpływu na środowisko. Firmy, które będą aktywnie wykorzystywać innowacyjne rozwiązania, zyskają przewagę konkurencyjną, lepiej przystosują się do globalnych wymagań i wyprzedzą rywali na rynku, tworząc nowoczesne modele biznesowe oparte na zrównoważonym rozwoju.

■ Integracja w kulturę organizacyjną

Zmiana mindsetu przedsiębiorców będzie widoczna również w kulturze organizacyjnej firm. Wzrost znaczenia edukacji pracowników i tworzenie wewnętrznej świadomości ekologicznej i społecznej przyczyni się do głębszej integracji zrównoważonego rozwoju w codzienną działalność firm. Kultura organizacyjna oparta na zrównoważonych wartościach przyczyni się do trwałego zakorzenienia odpowiedzialnych praktyk w procesach operacyjnych i strategicznych firm, co pozwoli na długoterminowy rozwój i budowanie silniejszej pozycji rynkowej. Dzięki temu pracownicy będą bardziej zaangażowani w działania proekologiczne i prospołeczne, co przełoży się na lepszą reputację firmy oraz wyższą lojalność klientów i partnerów biznesowych.

■ CZYNNIKI ZMIENIAJĄCE POSTRZEGANIE SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI PRZEZ BIZNES

**PRZYMUS PRAWNY
JAKO IMPULS DO ZMIANY**

**SAMODZIELNY PROCES
DECYZYJNY PRZEDSIĘBIORCÓW**

**ZWIĘKSZANIE SIĘ ŚWIADOMOŚCI I KOMPETENCJI
W ZAKRESIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU**

**WZORST ROLI TECHNOLOGII
I INNOWACJI**

**PRESJA ZE STRONY KLIENTÓW
I PARTNERÓW BIZNESOWYCH**

**ZMIANA KULTUR
ORGANIZACYJNYCH FIRM**

Kluczowe wnioski

Odpowiedzialność biznesu i zrównoważony rozwój stają się integralnym elementem działalności firm, wykraczając daleko poza spełnianie minimalnych wymogów prawnych. Odpowiedzialne prowadzenie biznesu obejmuje nie tylko działania związane z ochroną środowiska, ale także budowanie stabilnego, ekonomicznie zrównoważonego modelu biznesowego. Firmy, które skutecznie łączą i będą łączyć te elementy, mogą liczyć na większe zaufanie konsumentów, inwestorów oraz partnerów biznesowych, co przekłada się na ich stabilność finansową i długoterminowy rozwój.

KOMPLEKSOWE PODEJŚCIE DO ROZWOJU I ODPOWIEDZIALNOŚCI BIZNESU

Przedsiębiorstwa odpowiedzialne społecznie łączą w swojej działalności aspekty ekonomiczne, środowiskowe i społeczne, co pozwala im budować bardziej zrównoważone modele biznesowe. Pozytywny wpływ społeczny i zrównoważony rozwój przestają być jedynie dodatkiem do działalności operacyjnej, a stają się kluczowym elementem długofalowej strategii.

ROŚNIE ROLA KONSUMENTÓW I INWESTORÓW

Świadomość ekologiczna i społeczna konsumentów stale rośnie, co wywiera presję na firmy, aby działały w sposób transparentny i odpowiedzialny. Firmy, które ignorują te trendy, ryzykują utratę klientów oraz trudności w pozyskaniu inwestycji. Realizowanie działań z obszarów ESG w odpowiednich standardach staje się ważnym kryterium oceny firm przez inwestorów i sektor finansowy.

ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ JAKO PRZEWAGA KONKURENCYJNA

Odpowiedzialne firmy mają przewagę nad konkurencją, szczególnie w długoterminowej perspektywie. Inwestycje w zrównoważony rozwój prowadzą do optymalizacji kosztów, redukcji ryzyka związanego z zasobami naturalnymi oraz innowacji, co pozwala na utrzymanie stabilnej pozycji na rynku.

TRANSPARENTNOŚĆ JAKO FUNDAMENTY ZAUFANIA

Firmy działające zgodnie z wysokimi standardami transparentności, angażujące się w przejrzyste relacje z interesariuszami oraz promujące odpowiedzialne praktyki handlowe czy szerzej biznesowe, zyskują reputację liderów biznesu. Wysoka etyka i dobrze zbudowany ład korporacyjny w biznesie jest kluczowym czynnikiem w budowaniu trwałych relacji z klientami i partnerami.

ZNACZENIE TECHNOLOGII I INNOWACJI

Rozwój nowych technologii cyfrowych umożliwia firmom bardziej efektywne monitorowanie i wdrażanie działań z obszaru ESG. Firmy, które wcześniej inwestują w innowacyjne rozwiązania, są lepiej przygotowane do globalnych wyzwań i zmian rynkowych.

Społeczna odpowiedzialność biznesu to nie tylko kwestia regulacyjna, ale także strategiczna decyzja, która zapewnia firmom długoterminową stabilność i konkurencyjność.





Czy ESG to również sprawa MŚP?

Co znajduje się w rozdziale:

- Czy społeczna odpowiedzialność biznesu to kwestia skali działania?
 - MŚP potrzebna jest wiedza
 - Dlaczego MŚP musi poznać ESG?
 - Wdrożenie ESG wymaga wiedzy jak to zrobić
 - Predykcje na przyszłość
 - Co ze startupami?
-

ESG to temat coraz ważniejszy nie tylko dla dużych firm, ale również dla MŚP. Choć firmy z tego sektora nie zawsze są bezpośrednio objęte regulacjami, ich rola w łańcuchu dostaw większych przedsiębiorstw wymusza dostosowanie do standardów ESG. Dla MŚP to szansa na wzmocnienie swojej pozycji rynkowej, budowanie relacji z partnerami biznesowymi oraz poprawę efektywności operacyjnej. Wdrażanie ESG w MŚP staje się kluczowym elementem długofalowego rozwoju i konkurencyjności.

Czy społeczna odpowiedzialność biznesu to kwestia skali działania?



Badania prowadzone na potrzeby raportu wykazały, że relacja między wielkością firmy a podejściem do społecznej odpowiedzialności biznesu i ESG jest ściśle związana z dostępnością zasobów, regulacjami prawnymi oraz branżą, w której działa dana firma. Większe przedsiębiorstwa mają większe możliwości zaangażowania się w zrównoważony rozwój, podczas gdy mniejsze firmy, stają przed wyzwaniami wynikającymi z ograniczonych zasobów oraz postrzeganiem ESG jako kosztu, a nie szansy.

W relacji między wielkością firmy a podejściem do społecznej odpowiedzialności biznesu i zrównoważonego rozwoju można wyróżnić kilka kluczowych zależności:

■ Dostęp do zasobów

Większe przedsiębiorstwa dysponują większymi zasobami finansowymi, technologicznymi oraz ludzkimi, co pozwala im na bardziej zaawansowane i długofalowe działania w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu oraz zrównoważonego rozwoju. W dużych firmach istnieją dedykowane działy lub zespoły zajmujące się wdrażaniem i monitorowaniem polityki CSR oraz raportowaniem zgodnym z ESG. Dzięki temu mogą one aktywnie angażować się w działania proekologiczne, wspierać społeczności lokalne, a także wprowadzać wewnętrzne procesy zmniejszające negatywny wpływ na środowisko.

W mniejszych firmach, podejście do zrównoważonego rozwoju bywa mniej priorytetowe. Często mają one ograniczone zasoby, co sprawia, że skupiają się one przede wszystkim na bieżącej działalności i rozwoju operacyjnym, a nie na działaniach związanych z wpływem społecznym. Często brakuje im również odpowiedniej wiedzy lub świadomości na temat korzyści płynących z implementacji polityki zrównoważonego rozwoju. **Zaangażowanie ich w te kwestie jest obecnie jednym z największych rynkowych wyzwań.**

■ Regulacje prawne i wymogi zewnętrzne

Największe przedsiębiorstwa objęte zostaną obowiązkiem raportowania niefinansowego, co wymaga od nich wdrożenia odpowiednich działań w zakresie zrównoważonego rozwoju. Dodatkowo, w większych firmach bardziej liczy się reputacja i wpływ na otoczenie społeczne, co motywuje je do aktywnego angażowania się w działania społecznej odpowiedzialności biznesu.

MŚP to firmy, które (jeszcze) nie są objęte obowiązkiem raportowania ESG, rzadziej angażują się w tego rodzaju działania. Ich podejście do zrównoważonego rozwoju jest często reaktywne, czyli ogranicza się do spełniania minimalnych wymagań prawnych, np. w kwestii ochrony środowiska. W mniejszych firmach brakuje również formalnych struktur lub procedur związanych ze zrównoważonym rozwojem czy społeczną odpowiedzialnością biznesu, co dodatkowo ogranicza ich zaangażowanie.

Presja rynkowa związana z regulacjami w obszarze ESG zmieni ten obraz w ciągu najbliższych lat.

■ Zrównoważony rozwój jako koszt

Przez wiele dużych firm zrównoważony rozwój i ESG są postrzegane jako szansa na budowanie przewagi konkurencyjnej. Duże przedsiębiorstwa dostrzegają korzyści płynące z inwestycji w działania proekologiczne i odpowiedzialność społeczną, takie jak poprawa wizerunku marki, większe zaangażowanie klientów, wzrost lojalności pracowników oraz umocnienie i polepszenie pozycji w relacji z partnerami biznesowymi.

W mniejszych firmach, ESG częściej postrzegane jest jako dodatkowy koszt lub obciążenie. Koszty wdrożenia standardów ESG, brak znaczących korzyści w krótkim okresie oraz niskie zasoby sprawiają, że mniejsze przedsiębiorstwa wolniej adaptują te praktyki. Często kluczowe jest działanie na rynku tu i teraz, dlatego działania związane ze zrównoważonym rozwojem nie zawsze znajdują się w ich priorytetach.

■ Łańcuch dostaw

Duże firmy często wymagają, aby ich dostawcy, w tym małe i średnie przedsiębiorstwa, spełniały określone standardy związane z ESG. W związku z tym nawet mniejsze firmy, które nie są bezpośrednio zobowiązane do raportowania ESG, mogą być zmuszone do wdrażania tych standardów w celu utrzymania relacji biznesowych. Współpraca w ramach łańcucha dostaw staje się więc kluczowym czynnikiem motywującym mniejsze firmy do zaangażowania w zrównoważony rozwój.

I CO Z ZAANGAŻOWANIEM W PROJEKTY CSR?

Badanie przeprowadzone na potrzeby raportu pokazało, że większość respondentów widzi pewien związek między wielkością firmy a jej zaangażowaniem w CSR, ale nie uznaje tego za jedyny decydujący czynnik. Jednocześnie istnieje wyraźna grupa, która uważa, że większe firmy powinny mieć większe zobowiązania w tym zakresie.

39% respondentów uważa, że wielkość firmy może mieć pewien wpływ na poziom zaangażowania w projekty CSR, ale nie jest to decydujący czynnik. Jest to najczęściej wybierana odpowiedź, co sugeruje, że wielu badanych postrzega CSR jako zależne od różnych aspektów działalności firmy, a nie tylko od jej wielkości.

26% respondentów twierdzi, że wielkość firmy powinna mieć silny wpływ na zaangażowanie w CSR, co wskazuje na przekonanie, że większe firmy powinny podejmować więcej działań na rzecz społecznej odpowiedzialności ze względu na swoje zasoby i możliwości.

18% respondentów zgadza się, że duże firmy powinny realizować więcej działań CSR, co potwierdza opinię, że większe przedsiębiorstwa mają większe zobowiązania wobec społeczeństwa.

10% badanych uważa, że wielkość firmy nie powinna mieć wpływu na poziom zaangażowania w CSR, czyli postrzegają tę odpowiedzialność jako niezależną od skali działalności firmy. 7% respondentów zgadza się ze stwierdzeniem, że małe i mikrofirmy nie są zobowiązane do angażowania się w CSR, co może wynikać z ograniczonych zasobów i możliwości tych firm.

□ Czy Pana/Pani zdaniem wielkość firmy powinna wpływać na poziom jej zaangażowania z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu? Prosimy o zaznaczenie stwierdzeń, z którymi się Pan/Pani zgadza.

Wielkość firmy może mieć pewien wpływ na poziom zaangażowania w projekty CSR, ale nie jest to jedyny czynnik decydujący

39%

Nie, wielkość firmy nie powinna mieć wpływu na poziom zaangażowania w projekty CSR

10%

Tak, wielkość firmy powinna mieć silny wpływ na poziom zaangażowania w projekty CSR

26%

Duże firmy powinny realizować więcej działań CSR

18%

Małe i mikrofirmy nie są zobowiązane do zajmowania się CSR

7%

MŚP potrzebna jest wiedza



Badania rynku są jednoznaczne. Sektor MŚP ma niski poziom wiedzy o ESG. Polskie MŚP w zdecydowanej większości nie mają wystarczającej znajomości zagadnień związanych z ESG i postrzegają te kwestie jako generujące koszty. Firmy te potrzebują wsparcia w zdobyciu zasobów, wiedzy i kompetencji, aby móc skutecznie wdrażać standardy zrównoważonego rozwoju, nawet jeśli nie będzie dotyczyło ich raportowanie niefinansowe.

Jedne z opublikowanych w 2024 roku badania Banku Gospodarstwa Krajowego² pokazały, że:

■ Znajomość ESG jest bardzo niska

Większość firm z sektora MŚP (93% badanych przez BGK) nie zna terminu ESG, a znajomość ta maleje wraz z wielkością firmy. Największa świadomość występuje w średnich przedsiębiorstwach (29%), a najmniejsza w mikrofirmach (7%).

■ ESG postrzegane jako koszt

Według badania BGK aż 48% firm uważa, że ESG wiąże się z kosztami, a 41% dostrzega w nim szansę.

■ Brak jest proaktywnych postaw MŚP w zarządzaniu ESG

Zdecydowana większość (68%) polskich MŚP nie prowadzi proaktywnych działań w zakresie ESG, ograniczając się do wymaganego monitorowania wskaźników i procesów. Tylko 15% firm zarządza ESG aktywnie, ale bez formalnych zapisów w strategiach biznesowych, a zaledwie 1% formalizuje te kwestie w swoich modelach biznesowych.

■ Brak zasobów i kompetencji

Badanie BGK wskazało, że najczęściej wskazywaną barierą dla wdrożenia działań i strategii ESG jest brak odpowiednich zasobów, kompetencji i wiedzy (54%). Inne bariery to koszty wdrożenia standardów ESG (30%) oraz przekonanie, że ESG nie przynosi znaczących korzyści dla firmy (13%).

Niski poziom wiedzy o ESG potwierdza też badanie Ministerstwa Rozwoju i Technologii, które badało znajomość terminów związanych z ESG i zrównoważonym rozwojem. Najwyższy odsetek znajomości wśród respondentów miały pojęcia: śladu węglowego (56%), a w dalszej kolejności: należytej staranności (51%), śladu wodnego (49%), zrównoważonego łańcucha dostaw (46%) oraz gospodarki obiegu zamkniętego (44%). Znacznie mniej rozpoznawalne były terminy takie jak ESG (28%), greenwashing (26%), Cele Zrównoważonego Rozwoju i Agenda 2030 (25%), CSR (22%) oraz Taksonomia UE (19%).

² Stosunek MŚP do ESG i zrównoważonego rozwoju – BGK,
https://www.bgk.pl/files/public/Grafika/Aktualnosci/2024/ESG_w_MSP_raport_Banku_Gospodarstwa_Krajowego.pdf

Dlaczego MŚP musi poznać ESG?



Według danych PARP w Polsce działa ponad 2,3 mln przedsiębiorstw niefinansowych. Większość z nich 99,8% stanowią MŚP (dominują mikroprzedsiębiorstwa (97%)), które zatrudniają ponad 7,1 mln osób. Co ważne sektor przedsiębiorstw odpowiada obecnie za 68%, a sektor MŚP za 45% polskiego PKB.

Potencjał działań MŚP jest zatem ogromny, podobnie jak odpowiedzialność w zakresie zrównoważonego rozwoju i obszarów ESG, nawet jeśli obecnie nie dotyczy ich obowiązek bezpośredniego raportowania ESG.

Kluczowe aspekty, które wpływają na konieczność poznania i wdrażania się przez MŚP w obszary ESG to:

■ Utrzymanie konkurencyjności na rynku

Wdrażanie w procesach biznesowych MŚP zasad zrównoważonego rozwoju, wytycznych z obszaru ESG i zarządzanie pozytywnym wpływem społecznym pozwoli MŚP na utrzymanie, a nawet umocnienie pozycji w łańcuchu dostaw. Coraz więcej dużych firm, które są zobowiązane do raportowania ESG wymaga, aby ich dostawcy również przestrzegali zasad zrównoważonego rozwoju. MŚP będące częścią łańcucha dostaw takich firm muszą być przygotowane na spełnianie określonych standardów ESG, aby utrzymać współpracę. Niespełnianie tych wymagań może prowadzić do wykluczenia z łańcucha dostaw. MŚP, które realizują strategię ESG, stają się bardziej atrakcyjnymi partnerami biznesowymi, co może otworzyć przed nimi nowe możliwości współpracy. Z drugiej strony wdrażanie ESG w MŚP może przyczynić się do podniesienia standardów operacyjnych w całym łańcuchu dostaw. To z kolei może pozytywnie wpłynąć na wzrost reputacji firmy oraz umożliwić nawiązywanie relacji z firmami, które dbają o swoje zobowiązania środowiskowe, społeczne i związane z ładem korporacyjnym.

■ Krótko i długoterminowe korzyści finansowe

Zasady ESG wspierają efektywność operacyjną, np. poprzez zmniejszenie zużycia zasobów czy poprawę warunków pracy. To może prowadzić do redukcji kosztów operacyjnych i pozytywnie wpływać na wyniki finansowe. Ponadto firmy działające w zgodzie z ESG mogą liczyć na korzystniejsze warunki finansowania i lepszy dostęp do funduszy inwestycyjnych ukierunkowanych na zrównoważony rozwój. Co więcej, coraz więcej dużych przedsiębiorstw oraz instytucji publicznych wymaga, aby dostawcy przestrzegali zasad ESG. MŚP, które uwzględniają te kwestie w swojej strategii, mogą być lepiej pozycjonowane w procesach przetargowych i będą miały większe szanse na zdobycie kontraktów z podmiotami, które wymagają zgodności z zasadami ESG.

■ Dostosowanie się do regulacji

Chociaż wiele MŚP obecnie nie musi raportować niefinansowo, wdrożenie działań z zakresu ESG przygotowuje je na przyszłe zmiany regulacyjne, ograniczając koszty związane z koniecznością nagłego dostosowania się do nowych przepisów. Działanie proaktywne może również przynieść korzyści finansowe, takie jak redukcja kosztów operacyjnych czy lepsze warunki finansowania. Wdrożenie ESG pozwala MŚP lepiej identyfikować i zarządzać ryzykami związanymi z działaniami środowiskowymi, społecznymi i zarządczymi, minimalizując potencjalne straty finansowe i operacyjne. Co więcej, firmy budują pozytywny wizerunek jako odpowiedzialne społecznie, co wzmacnia ich reputację na rynku i przyciąga klientów, inwestorów oraz partnerów biznesowych.

Wdrożenie ESG wymaga wiedzy jak to zrobić



MŚP potrzebna jest wiedza. Odpowiedzialność za edukowanie rynku o ESG i zrównoważonym rozwoju spoczywa na kilku kluczowych grupach:

■ Rządy i instytucje publiczne

Mają za zadanie tworzyć regulacje i polityki promujące zrównoważony rozwój oraz organizować kampanie edukacyjne i informacyjne.

■ Firmy i korporacje

Szczególnie te, które już wdrożyły standardy ESG, powinny aktywnie edukować swoje łańcuchy dostaw, partnerów biznesowych oraz konsumentów na temat korzyści płynących z ESG.

■ Organizacje pozarządowe i branżowe

Mogą dostarczać szkoleń, raportów i narzędzi wspierających przedsiębiorstwa w zrozumieniu i wdrożeniu zasad ESG.

■ Media i eksperci

Odgrywają istotną rolę w popularyzacji wiedzy o ESG, publikując analizy, artykuły oraz raporty, które podnoszą świadomość społeczną.

■ Instytucje edukacyjne

Szkoły, uczelnie oraz instytuty badawcze powinny wprowadzać tematy związane z ESG do programów nauczania, aby przygotować przyszłych liderów biznesu do działania zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju.



ESG i MŚP – ciężka relacja?

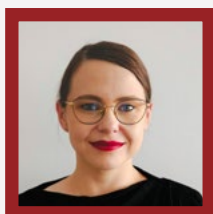
Zagadnienia związane z ESG stają się coraz bardziej istotnym elementem strategii biznesowych na całym świecie. Dla małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), które stanowią trzon wielu gospodarek, wdrożenie zasad ESG może stanowić zarówno wyzwanie, jak i szansę na długofalowy rozwój. ESG to nie tylko trend regulacyjny, ale również sposób na budowanie zrównoważonego biznesu, który odpowiada na rosnące oczekiwania społeczne, regulacyjne oraz rynkowe.

Jednym z głównych wyzwań dla sektora MŚP w kontekście ESG jest brak zasobów i kompetencji do pełnego zrozumienia i wdrożenia tych zasad. W przeciwieństwie do dużych korporacji, MŚP często nie dysponują zespołami dedykowanymi do zarządzania kwestiami środowiskowymi, społecznymi i ładu korporacyjnego. To sprawia, że mniejsze firmy mogą postrzegać ESG głównie przez pryzmat dodatkowych kosztów, nie dostrzegając potencjalnych korzyści, takich jak większa efektywność operacyjna, poprawa wizerunku czy lepsze relacje z klientami i partnerami biznesowymi.

Pomimo tych wyzwań, ESG niesie ze sobą ogromne możliwości dla MŚP. Coraz więcej firm dostrzega, że zrównoważony rozwój staje się kluczowym czynnikiem konkurencyjności. Przedsiębiorstwa, które wdrażają proekologiczne praktyki, promują odpowiedzialność społeczną i transparentność w zarządzaniu, mogą lepiej odpowiadać na zmieniające się potrzeby konsumentów, inwestorów oraz regulacji. Dla MŚP, które z natury są bardziej elastyczne i mogą szybciej dostosowywać się do zmian, ESG może być szansą na wyróżnienie się na rynku i budowanie trwałej przewagi konkurencyjnej.

Należy także pamiętać, że klienci coraz częściej oczekują od firm odpowiedzialnego podejścia do kwestii społecznych i środowiskowych. MŚP, które angażują się w działania związane z ESG, mogą zyskać większe zaufanie konsumentów, co w dłuższej perspektywie przekłada się na lojalność klientów i lepsze wyniki finansowe. Warto również zauważyć, że rosnąca liczba partnerów biznesowych, zwłaszcza w większych firmach, wymaga od swoich dostawców i kontrahentów spełniania określonych standardów ESG. Dla MŚP oznacza to konieczność dostosowania się do nowych realiów rynkowych, aby nie zostać wykluczonym z łańcuchów dostaw.

Podsumowując, dla MŚP wdrożenie zasad ESG jest zarówno wyzwaniem, jak i szansą. Kluczem do sukcesu będzie edukacja, wsparcie oraz zrozumienie, że zrównoważony rozwój nie jest jedynie regulacyjnym obowiązkiem, ale również okazją do budowania innowacyjnego, odpowiedzialnego i konkurencyjnego biznesu. Firmy, które zdecydują się na wdrożenie strategii ESG, mogą zyskać nie tylko na wizerunku, ale także na efektywności operacyjnej i relacjach z klientami.



Marta Bodys
Dyrektor zarządzający Insight,
ekspert Odpowiedzialni za przyszłość

Predykcje na przyszłość



Na MŚP oddziałuje obecnie wiele czynników, które docelowo wpłyną na ich mniej lub bardziej dobrowolne wdrażanie działań z obszaru ESG, zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności biznesu. Budowa innowacyjnej, zrównoważonej i konkurencyjnej gospodarki wymaga od przedsiębiorców podążania za tymi rynkowymi trendami. Regulacje z zakresu ESG docelowo wymuszą to na rynku, wprowadzając trwałą zmianę. Jednak im bardziej będzie ona dobrowolna, tym zostanie wdrożona bardziej optymalnie.

MŚP są dziś pod presją regulacji prawnych, dostawców zaczynających raportować niefinansowo, konkurencyjności w ramach łańcucha dostaw, instrumentów finansowych, konieczności zarządzania ryzykiem i optymalizacji kosztów, oczekiwań konsumentów. To te czynniki najsilniej przyczynią się do budowy świadomości ESG wśród przedsiębiorców.

W procesie wdrażania działań zakresu społecznej odpowiedzialności, ESG i zrównoważonego rozwoju MŚP będą wyznaczać swoje priorytety pod presją oczekiwań rynkowych i korzystać z zasobów w ramach niego dostępnych: wiedzy, nowych technologii oraz wsparcia innych podmiotów na rynku. To jakie zasoby będą dla nich dostępne, uwarunkuje to, jak będzie wyglądać tranzycja MŚP w firmy działające w sposób odpowiedzialny i zrównoważony, w mierzalnym przez konkretne parametry sposób.

Przewidując taki wygląd procesu wdrażania się MŚP w obszar ESG można jednocześnie wyznaczyć kluczowe obszary, w których rynek może podjąć działania, by ten proces przyspieszyć i zoptymalizować:

UDOSTĘPNIENIE WIEDZY PRZEZ PRAKTYKÓW

MŚP potrzebują lepszego zrozumienia zasad ESG oraz korzyści płynących z ich wdrożenia. Kluczowe będzie tu udostępnianie wiedzy przez praktyków, które może przyspieszyć adaptację zrównoważonych praktyk w małych i średnich firmach.

Ważne jest zaangażowanie dużych firm. Duże korporacje, które już wdrożyły zasady ESG, mogą odgrywać rolę mentorów dla MŚP. Ich zaangażowanie daje możliwość transferu wiedzy i rozwiązań. Duże firmy coraz częściej wymagają, aby ich dostawcy spełniali standardy ESG, co wpływa na ich własne działania raportowe. Dzięki działaniom wspierającym MŚP duże przedsiębiorstwa mogą zabezpieczyć ciągłość dostaw, zwiększyć jakość współpracy oraz poprawić swoją reputację w oczach klientów i inwestorów.

Istotne będzie też sieciowanie firm i dzielenie się wiedzą. Tworzenie sieci współpracy między firmami różnych rozmiarów może prowadzić do efektywnego dzielenia się dobrymi praktykami w zakresie ESG. Regularne spotkania, warsztaty oraz fora, gdzie firmy dzielą się swoimi doświadczeniami, mogą pomóc MŚP zrozumieć, jak skutecznie wdrożyć działania z zakresu ESG.

Znaczenie może mieć również współpraca dużych firm i NGO w celu dotarcia do MŚP. NGO i duże firmy mogą wspólnie realizować programy edukacyjne skierowane do MŚP. NGO mają często specjalistyczną wiedzę i narzędzia, które w połączeniu z doświadczeniem dużych firm mogą stanowić skuteczne wsparcie dla mniejszych przedsiębiorstw w ich drodze do zrównoważonego rozwoju.

NOWE TECHNOLOGIE

Wdrożenie nowoczesnych technologii z obszarów AI, automatyzacji oraz cyfryzacji, może znacznie ułatwić zarządzanie wskaźnikami ESG. Technologie te mogą wspierać MŚP w śledzeniu śladu węglowego, optymalizacji zużycia energii, zrównoważonej logistyce, analizie i raportowaniu danych niefinansowych oraz monitorowaniu odpowiedzialnych łańcuchów dostaw. Ułatwią także identyfikowanie ryzyk związanych z niezgodnością działań z zasadami ESG.

Automatyzacja i cyfryzacja pozwalają na lepsze zarządzanie zrównoważonymi procesami, co wpływa na ich konkurencyjność na rynku oraz pozwala zyskać przewagę nad konkurencją poprzez transparentność działań.

ZAANGAŻOWANIE INSTYTUCJI PUBLICZNYCH I OTOCZENIA BIZNESU

Instytucje publiczne i otoczenia biznesu, takie jak instytucje rządowe, organizacje pozarządowe czy instytucje finansowe, mogą odegrać kluczową rolę we wspieraniu MŚP w ich działaniach związanych z ESG.

Ważne będą różnego typu granty na edukację przedsiębiorców. Dostęp do funduszy publicznych i prywatnych, które wspierają rozwój wiedzy z zakresu ESG, może znacząco przyspieszyć proces transformacji w środowisku MŚP. Dotacje na szkolenia, warsztaty czy konsultacje z ekspertami pomagają przedsiębiorstwom zdobyć potrzebne umiejętności.

Dodatkowo ważne będzie sieciowanie, czyli tworzenie regionalnych i krajowych platform współpracy, w których MŚP mogą uczestniczyć, wymieniać się doświadczeniami i nawiązywać relacje z większymi firmami oraz instytucjami finansowymi. Sieciowanie sprzyja lepszej współpracy i realizacji celów zrównoważonego rozwoju.

Instytucje publiczne i otoczenia biznesu powinny też otworzyć się na współpracę z NGO – to podmioty, które często mają wyspecjalizowane programy i narzędzia, które wspierają MŚP we wdrażaniu ESG. Instytucje mogą finansować lub tworzyć programy partnerskie z NGO, które wspierają sektor MŚP w osiągnięciu swoich celów zrównoważonego rozwoju.

Instytucje otoczenia biznesu mogą też ułatwić przedsiębiorcom dostęp do ekspertów z obszaru ESG, którzy pomogą im w dostosowywaniu swoich modeli biznesowych do wymagań zrównoważonego rozwoju. Mogą tworzyć sieci doradców, zapewniając przedsiębiorstwom dostęp do specjalistycznej wiedzy.



Jaką rolę w dobie ESG odgrywają parki technologiczne?

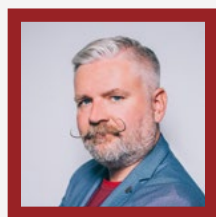
W kontekście dynamicznych zmian związanych z ESG parki technologiczne odgrywają coraz bardziej istotną rolę jako katalizatory transformacji rynkowych. Z ich wsparciem firmy, zwłaszcza z sektora MŚP, mogą lepiej przygotować się do rosnących wymagań regulacyjnych i społecznych, wynikających z potrzeby adaptacji do zrównoważonego rozwoju.

Jednym z kluczowych zadań parków technologicznych jest dostarczanie narzędzi i infrastruktury wspierającej innowację. Parki tworzą przestrzeń, w której nowoczesne technologie, badania naukowe i przedsiębiorczość mogą współdziałać, tworząc rozwiązania, które pomagają firmom dostosować się do wyzwań ESG. Dla wielu przedsiębiorstw, zwłaszcza małych i średnich, wdrażanie standardów ESG może być trudne ze względu na ograniczone zasoby. Dzięki współpracy z parkami technologicznymi firmy zyskują dostęp do wiedzy eksperckiej, nowych technologii oraz innowacyjnych rozwiązań, co umożliwia im wprowadzenie bardziej zrównoważonych procesów i produktów.

Parki technologiczne pełnią także funkcję wspierającą w zdobywaniu finansowania na projekty związane z ESG. W obliczu rosnącej liczby funduszy ukierunkowanych na zrównoważony rozwój parki technologiczne pomagają przedsiębiorcom w identyfikacji odpowiednich źródeł finansowania i przygotowaniu projektów, które spełniają standardy ESG. Przykładem mogą być projekty dotyczące efektywności energetycznej, gospodarki o obiegu zamkniętym czy innowacyjnych technologii ekologicznych.

Równie ważna jest rola parków technologicznych w integracji różnych interesariuszy. Poprzez budowanie ekosystemów, które łączą startupy, małe i średnie przedsiębiorstwa z dużymi firmami, instytucjami publicznymi oraz uczelniami, parki technologiczne stwarzają warunki do współpracy nad wdrożeniami zrównoważonych rozwiązań. Tego rodzaju synergia sprzyja nie tylko wymianie wiedzy, ale także przyspiesza tempo wdrażania innowacji i zmian rynkowych.

W obliczu wyzwań wynikających z nowych regulacji ESG, parki technologiczne nie tylko pomagają firmom w adaptacji, ale także wspierają ich konkurencyjność na globalnym rynku. Dzięki połączeniu innowacyjnych rozwiązań z praktykami zrównoważonego rozwoju, przedsiębiorstwa działające w parkach technologicznych mogą nie tylko dostosować się do zmieniających się wymagań, ale także wyprzedzać te zmiany, stając się liderami odpowiedzialnego biznesu.



Maciej Potocki
Prezes Wrocławskiego Parku Technologicznego

Co ze startupami?



Włączanie zasad ESG i zrównoważonego rozwoju w strategię biznesową nie tylko wzmacnia pozycję startupów na rynku, ale również otwiera przed nimi szanse na szybsze pozyskanie finansowania. Inwestorzy, kierując się regulacjami takimi jak Taksonomia UE oraz własnymi celami zrównoważonego rozwoju, są coraz bardziej zainteresowani inwestycjami w przedsiębiorstwa, które przyczyniają się do pozytywnych zmian społecznych i środowiskowych.

W obliczu globalnych wyzwań, takich jak zmiany klimatyczne czy nierówności społeczne, startupy zgodne z zasadami ESG odgrywają kluczową rolę w tworzeniu innowacyjnych rozwiązań. Działając zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju, nie tylko przyczyniają się do poprawy jakości życia, ale także budują silne, odporne na przyszłe wyzwania modele biznesowe.

Startupy Pozytywnego Wpływu (SPW), w Polsce wyróżniane w ramach Raportu Startupy Pozytywnego Wpływu 2024, który jest publikowany przez Kozminski Hub⁴, to innowacyjny typ przedsiębiorstw, koncentrujących się na rozwiązywaniu kluczowych problemów społecznych i ekologicznych, takich jak zdrowa żywność, dostępność czystej energii, równość płci czy zapewnienie wysokiej jakości edukacji. Działają one poprzez oferowanie innowacyjnych produktów i usług, które są zgodne z zasadami odpowiedzialności społecznej, opierając swoją działalność na nowoczesnych technologiach i zrównoważonych modelach biznesowych.

Do 2024 roku w Rankingu Startupów Pozytywnego Wpływu uwzględniono już około 800 firm, które w znaczący sposób wspierają zrównoważony rozwój i odpowiadają na kluczowe wyzwania współczesnego świata. Co roku liczba laureatów rośnie, co wskazuje na stały rozwój tego sektora startupów, łączących działalność komercyjną z pozytywnym wpływem na społeczeństwo i środowisko.

Warto zauważyć, że SPW wyróżniają się nie tylko w obszarze biznesowym, ale również pod względem wartości, które wnoszą do społeczeństwa. Ich produkty i usługi odgrywają istotną rolę w kształtowaniu bardziej zrównoważonej przyszłości. Wartość tych startupów wynika nie tylko z innowacyjności, ale przede wszystkim z odpowiedzialności, jaką przyjmują wobec środowiska i społeczeństwa. W ich działaniach można dostrzec rozwój odnawialnych źródeł energii, nowoczesne rozwiązania w zakresie zdrowia publicznego, redukcję odpadów oraz edukację ekologiczną.

Raport Startupy Pozytywnego Wpływu 2024, opublikowany przez Kozminski Hub, wskazuje, że te startupy aktywnie przyczyniają się do budowania gospodarki zorientowanej na odpowiedzialność społeczną i ekologiczną. Poza zaspokajaniem potrzeb konsumentów przedsiębiorstwa te angażują się w działania takie jak redukcja emisji CO₂, wspieranie zrównoważonego rolnictwa, podnoszenie jakości życia lokalnych społeczności oraz rozwój innych obszarów związanych ze zrównoważonym rozwojem.

⁴ Raportu Startupy Pozytywnego Wpływu 2024, Koźmiński Hub, <https://kozminskihub.com/raport-startupy-pozytywnego-wplywu/>



Czy startupom opłaca się być odpowiedzialnymi społecznie firmami?

Zmiany społeczno-ekonomiczne, klimatyczne i regulacyjne budują nowy porządek biznesowy i rynkowy, otwierając jednocześnie spektrum możliwości nie tylko dojrzałym firmom, ale także startupom. A może właśnie przede wszystkim startupom. Choćby po rosnącej liczbie firm, które identyfikowane są w corocznym rankingu Startupy Pozytywnego Wpływu widać, że młodzi przedsiębiorcy już zauważają w tym swoją szansę, a korzyści z tego działania są zarówno bezpośrednie, jak i długoterminowe.

Działania oparte na społecznej odpowiedzialności są istotnym filarem zwiększającym zaufanie ze strony konsumentów. Coraz więcej z nich, co potwierdzają liczne badania, kieruje się przy swoich decyzjach zakupowych tym, czy firmy działają w sposób etyczny, dbają o środowisko naturalne i wspierają ważne inicjatywy. Jeśli marka spełnia te warunki, są w stanie zapłacić więcej za produkt czy usługę i pozostać wobec niej lojalnymi. W budowaniu marki może to być więc wyróżnik na tle konkurencji i źródło trwałej przewagi.

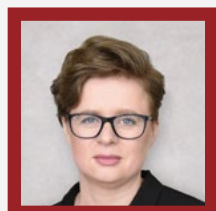
Warto zwrócić uwagę na fakt, że pojawia się coraz więcej funduszy venture capital i private equity, które chcą inwestować w startupy działające zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju i oceniają je poprzez kryteria ESG. Takie firmy postrzegane są przez inwestorów jako bardziej stabilne oraz odporne na ryzyka związane z regulacjami czy problemy reputacyjne.

Dodatkowo warto zwrócić uwagę na fakt, że firmy, które opierają swoją działalność na aspektach związanych z dbałością o środowisko, będą bardziej atrakcyjne w oczach banków w momencie ubiegania się np. o kredyt na rozwój firmy. Preferencje w warunkach finansowania dla zielonych projektów stają się faktem.

W ramach obecnej unijnej perspektywy finansowej uruchamiane są i będą w najbliższej przyszłości kolejne programy z dotacjami i innym wsparciem dla startupów i MŚP, które swoją działalność opierają na obszarze green. Oznacza to wiele atrakcyjnych źródeł na rozwój takiej działalności poprzez np. dedykowane programy akceleryacyjne czy wsparcie w wyjściu na rynki zagraniczne.

Społeczna odpowiedzialność biznesu to ogromna szansa dla startupów i nadal jeszcze niebieski ocean na tworzenie nowych modeli biznesowych oraz zrównoważonych produktów i usług. To także szansa na otwarcie drzwi do współpracy z dużymi graczami. Duże firmy polskie i europejskie stoją dzisiaj przed ogromnym wyzwaniem związanym z koniecznością dopasowania swoich modeli biznesowych, procesów i obowiązków sprawozdawczych związanych z przechodzeniem gospodarki na model zrównoważony. Żeby tej transformacji dokonać, potrzebują i będą potrzebować partnerów biznesowych, produktów i usług, które im w tym pomogą. Naprzeciw temu wyzwaniu staje coraz większa grupa młodych firm i startupów, które widzą w tym swoją szansę.

Startupy mają tę ogromną przewagę nad firmami dojrzałymi, że są małe, a więc zwinne, elastyczne i mogą szybko, a przynajmniej dużo szybciej niż inni, dopasowywać siebie i swoją ofertę do zmieniających się okoliczności i trendów konsumenckich. To ostatnie jest niemniej ważne. Klienci w coraz większym stopniu oczekują, że firmy będą działać w sposób etyczny i z uwzględnieniem troski o otoczenie i środowisko. Włączenie CSR do swojej strategii od samego początku może w istotny i szybki sposób odpowiedzieć na te rosnące oczekiwania.



Anna Borkowska
Dyrektorka Pomorskiego Parku Naukowo-Technologicznego Gdynia



Jaką rolę odgrywają instytucje otoczenia biznesu w zrównoważonym rozwoju biznesu?

Instytucje otoczenia biznesu, takie jak agencje rozwoju regionalnego, izby gospodarcze, parki technologiczne czy inkubatory przedsiębiorczości, odgrywają kluczową rolę w promowaniu zrównoważonego rozwoju w sektorze przedsiębiorstw. Ich główne zadanie polega na wspieraniu firm w procesie adaptacji do dynamicznych zmian rynkowych, technologicznych i regulacyjnych, które są nieodłącznie związane z koncepcją zrównoważonego rozwoju oraz kryteriami ESG.

Instytucje otoczenia biznesu pełnią funkcję edukacyjną i informacyjną. Organizują szkolenia, warsztaty oraz seminaria, które mają na celu podniesienie świadomości przedsiębiorców na temat znaczenia zrównoważonego rozwoju oraz standardów ESG. Przekazują wiedzę na temat nowych regulacji prawnych, najlepszych praktyk oraz dostępnych narzędzi, które mogą wspierać firmy w integracji zasad zrównoważonego rozwoju w ich codziennej działalności.

Instytucje te oferują wsparcie doradcze i konsultingowe, które pomagają przedsiębiorstwom w opracowywaniu i wdrażaniu strategii ESG. Dzięki współpracy z ekspertami z różnych dziedzin mogą dostarczać firmom spersonalizowane rozwiązania, które pozwalają na identyfikację ryzyk oraz szans związanych z ESG, a także na monitorowanie i raportowanie postępów w tym zakresie. Współpraca ta może obejmować zarówno audyty środowiskowe, jak i analizę ryzyk związanych z łańcem korporacyjnym.

Instytucje wsparcia biznesu odgrywają ważną rolę w budowaniu ekosystemów współpracy międzysektorowej. Poprzez sieciowanie firm z różnymi interesariuszami, w tym z organizacjami pozarządowymi, jednostkami naukowymi czy instytucjami publicznymi, instytucje otoczenia biznesu mogą tworzyć platformy do wymiany wiedzy i doświadczeń. Tego rodzaju współpraca jest kluczowa dla opracowywania innowacyjnych rozwiązań, które odpowiadają na wyzwania zrównoważonego rynku.

W kontekście zmian związanych z obszarem ESG, instytucje otoczenia biznesu mogą pełnić funkcję mediatorów, ułatwiając dialog między przedsiębiorstwami a ich interesariuszami. Pomagają w budowaniu zaufania, co jest szczególnie istotne w czasach wzmożonego nacisku na transparentność i odpowiedzialność biznesową. Ponadto, mogą wspierać przedsiębiorstwa w dostępie do zrównoważonych źródeł finansowania, poprzez informowanie o dostępnych funduszach, grantach czy preferencyjnych kredytach.



dr Magdalena Okulowska
Prezes Zarządu – Agencja Rozwoju Aglomeracji Wrocławskiej SA

Kluczowe wnioski

Kluczowe wnioski z tej części raportu pokazują, że ESG, choć jest wyzwaniem dla MŚP, stanowi również ogromną szansę na długoterminowy rozwój i konkurencyjność na rynku.

DOSTĘP DO ZASOBÓW MA KLUCZOWE ZNACZENIE DLA IMPLEMENTACJI ESG

Większe przedsiębiorstwa, ze względu na swoje zasoby finansowe, ludzkie i technologiczne, są bardziej skłonne wdrażać działania z obszaru społecznej odpowiedzialności biznesu i ESG. MŚP często postrzegają te działania jako kosztowne i trudne do wdrożenia, co ogranicza ich zaangażowanie w zrównoważony rozwój.

REGULACJE PRAWNE STYMULUJĄ ROZWÓJ ESG

Obowiązek raportowania ESG dotyczy głównie dużych firm, ale presja regulacyjna w najbliższych latach zmusi również MŚP do uwzględniania zrównoważonego rozwoju w swoich strategiach. Firmy będą musiały dostosować się do tych wymagań, aby pozostać konkurencyjne na rynku.

ESG TO SZANSA NIE TYLKO KOSZT

Duże firmy postrzegają ESG jako szansę na budowanie przewagi konkurencyjnej, poprawę wizerunku i zaangażowanie interesariuszy. Dla wielu mniejszych firm ESG wciąż jest postrzegane głównie jako koszt, co sprawia, że wolniej adaptują te praktyki.

EDUKOWANIE MŚP JEST W INTERESIE DUŻYCH FIRM

Podejmowanie działań edukacyjnych, zwiększających w MŚP świadomość obszaru ESG, leży w bezpośrednim interesie dużych firm. Zapewnia ono zgodność w ramach łańcucha dostaw, buduje jego stabilność i minimalizuje ryzyka operacyjne.

W KONTEKŚCIE ESG ROŚNIE ZNACZENIE RELACJI W RAMACH ŁAŃCUCHÓW DOSTAW

Duże firmy coraz częściej wymagają, aby ich dostawcy, w tym MŚP, spełniali standardy ESG. To wymusza na mniejszych firmach wdrożenie odpowiedzialnych praktyk, co może otworzyć przed nimi nowe możliwości współpracy, ale również stanowi wyzwanie.

POZIOM WIEDZY MŚP O ESG JEST BARDZO NISKI

Badania pokazują, że sektor MŚP w Polsce ma bardzo niski poziom wiedzy o ESG. Większość firm postrzega ESG jako koszt, a jedynie niewielki procent prowadzi proaktywne działania w tym zakresie. Potrzebne są zatem programy edukacyjne i wsparcie w zdobyciu zasobów i kompetencji.

ISTNIEJE SZEREK KORZYŚCI Z WDRAŻANIA ESG DLA MŚP

MŚP, które skutecznie wdrożą zasady ESG, mogą zyskać na konkurencyjności, poprawić relacje z klientami i partnerami oraz zmniejszyć koszty operacyjne poprzez efektywne zarządzanie zasobami. Długoterminowe korzyści obejmują również lepszy dostęp do finansowania i zwiększoną reputację na rynku.

ROŚNIE ZNACZENIE EDUKACJI I WSPARCIA W ZAKRESIE ESG

MŚP potrzebują dostępu do wiedzy i wsparcia, aby móc skutecznie wdrażać ESG. Instytucje publiczne, organizacje branżowe oraz większe korporacje mogą odegrać kluczową rolę w edukowaniu sektora MŚP i wspieraniu ich w adaptacji zrównoważonych praktyk.

ROSNĄCA ROLA SIECIOWANIA FIRM

Tworzenie sieci współpracy między firmami różnych rozmiarów może prowadzić do efektywnego dzielenia się dobrymi praktykami w zakresie ESG. Regularne spotkania, warsztaty oraz fora, gdzie firmy dzielą się swoimi doświadczeniami, mogą pomóc MŚP zrozumieć, jak skutecznie wdrożyć działania z zakresu ESG.







Skąd brać wiedzę na temat ESG?

Co znajduje się w rozdziale:

- ESG a rynek edukacyjny
 - Punkt wyjścia – co dziś oferują uczelnie?
 - Możliwe scenariusze rozwoju
 - Podsumowanie
-

Wprowadzenie regulacji prawnych związanych z ESG spowodowało w ostatnich kilku latach (szczególnie po 2022 roku) dynamiczny wzrost ilości kierunków studiów podyplomowych związanych z tym obszarem. Wynika to między innymi z dużego popytu na specjalistów i menadżerów z zakresu ESG.

Sytuacja na rynku edukacyjnym w zakresie ESG



Zapotrzebowanie na ekspertów z różnym stopniem doświadczenia biznesowego, szczególnie z zakresu zarządzania jest bezsporne. Dostępne na rynku dane wskazują, że potrzeby są duże i stale wzrastają – liczba ogłoszeń związanych z ESG wzrosła w pierwszym kwartale 2024 r. o ponad 83 % w ujęciu rocznym⁵. ESG jest więc okazją do awansu zawodowego, ale też reskillingu.

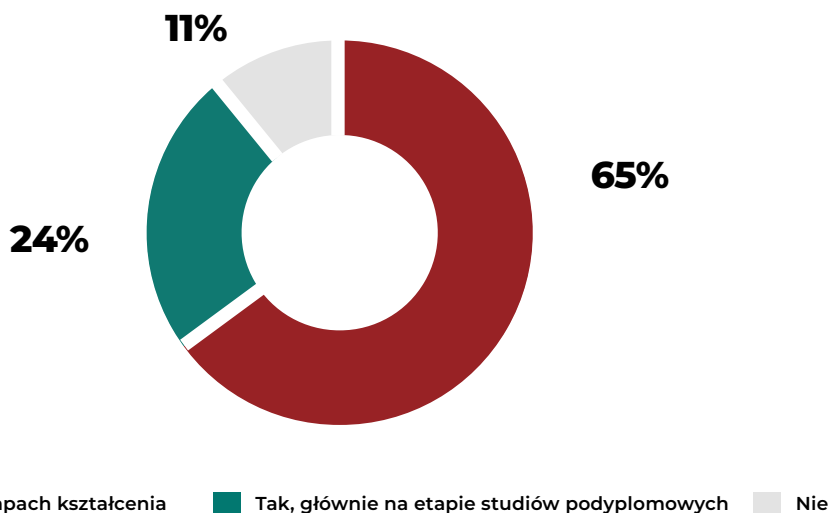
ATRAKCYJNY OBSZAR ROZWOJU

Wynagrodzenia w obszarze ESG znajdują się na stosunkowo wysokim poziomie – wg danych Antal, specjalista w tym obszarze może liczyć na zarobki w przedziale 8 – 12 tysięcy zł brutto, a menedżer zarabia w okolicach 20 tysięcy zł brutto. W przypadku dyrektorów i poziomu zarządu, te stawki rosną. Ten sam raport pokazuje, że choć wg KPMG z 2023 roku, tylko 15% firm deklaruje, że ma w swojej strukturze osobę odpowiedzialną za zrównoważony rozwój to analizy Antal pokazują, że ponad 50% pracodawców objętych dyrektywą planuje rekrutację nowych specjalistów ESG⁶. Wraz z rozszerzaniem się liczby podmiotów, które będą objęte obowiązkiem raportowania niefinansowego, liczba ta będzie wzrastać.

POPYT NA NOWY RODZAJ EDUKACJI

ESG jako nowa rzeczywistość biznesowa bezpośrednio wpływa na rynkowe zapotrzebowanie na wiedzę i konkretne kompetencje. Odpowiedzią na nie są różnego typu kursy, szkolenia i warsztaty, ale też studia podyplomowe, których dyplom jest sformalizowaną walidacją zdobytych umiejętności.

 **Czy uważa Pan/Pani, że oferta edukacyjna uczelni wyższych w Polsce powinna uwzględniać kwestie związane z CSR/ESG/wpływem społecznym?**



5. Dane pracuj.pl dla Rzeczypospolitej z czerwca 2024 r.

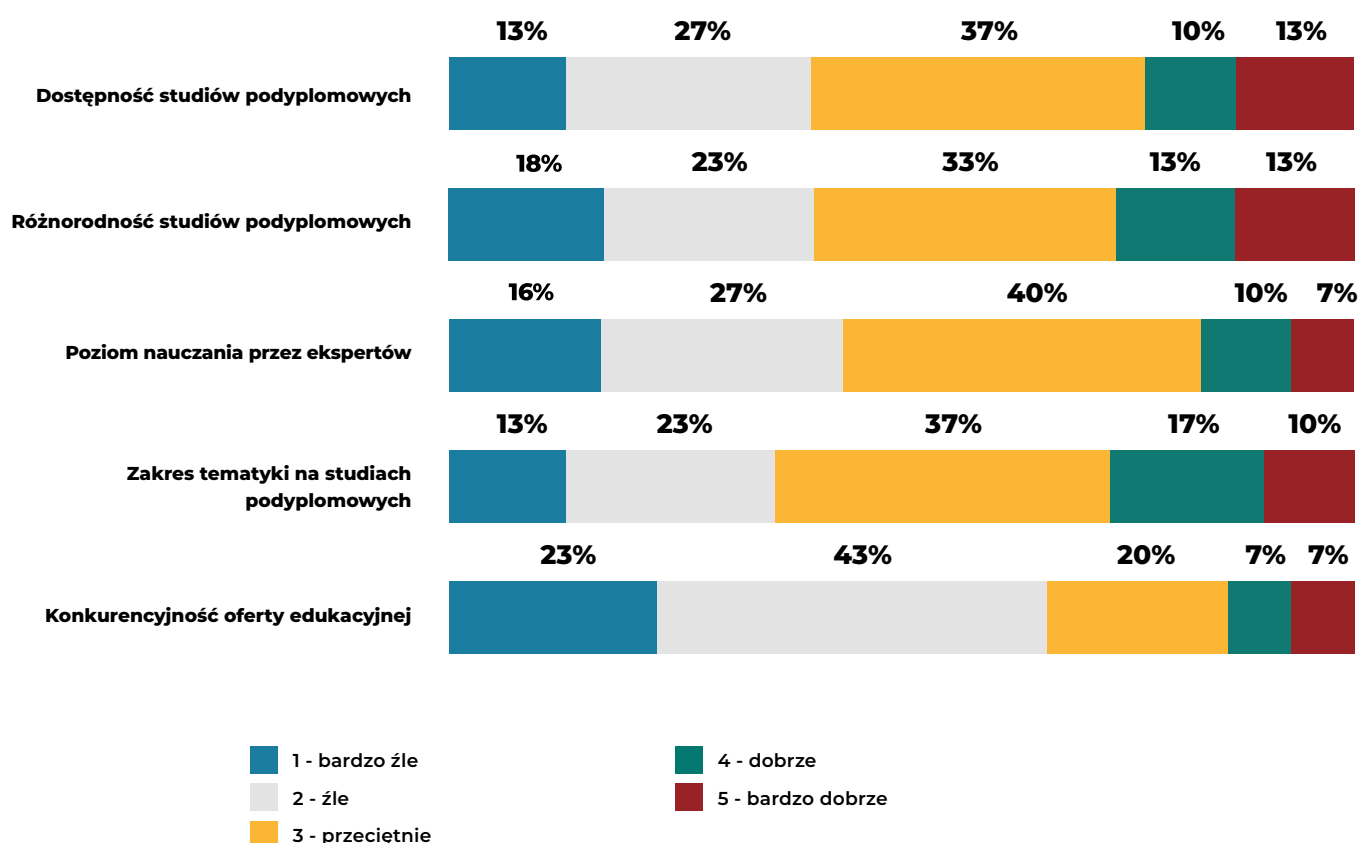
6. Ponad 1500 wakatów dla specjalistów ESG w 2024 roku, Antal

W prowadzonym na potrzeby raportu badaniu ankietowym zapytaliśmy środowisko biznesowe o to, jak ocenia ofertę edukacyjną uczelni wyższych związaną z obszarem ESG/CSR/wpływu społecznego. Ważną informacją płynącą z badania jest to, że większość ankietowanych przedstawicieli środowiska biznesowego uważa, że edukacja dotycząca tych obszarów powinna być uwzględniana nie tylko na etapie studiów podyplomowych (24%), ale na wszystkich etapach kształcenia wyższego, przez co należy rozumieć studia licencjackie, inżynierskie czy magisterskie. Trzeba zaznaczyć, że obecnie dostępne programy studiów I i II stopnia mają formę specjalizacji w szerszych kierunkach studiów, takich jak zarządzanie, ochrona środowiska, inżynieria środowiskowa czy finanse. Kompleksowe spojrzenie na ESG w edukacji to domena studiów podyplomowych.

Obecnie środowisko biznesowe nie ma jeszcze skonkretyzowanej opinii o ofercie studiów podyplomowych oferowanych przez polskie uczelnie. Wśród ocen studiów podyplomowych pod kątem dostępności, różnorodności, zakresu tematyki studiów podyplomowych dominują oceny przeciętne, szczególnie w zakresie poziomu nauczania. Może wynikać to z jednej strony z tego, że znajdujemy się we wczesnej fazie wdrażania regulacji z obszaru ESG i kształtowania się praktyki rynkowej jego dotyczącej, z drugiej, bezpośrednio z powyższej, że sytuacja na rynku edukacyjnym jest w początkowym okresie rozwoju, w ramach którego jego oferta przez naturalny etap „prób i błędów” musi wyklarować jej kształt.

Warto pokreślić, że najniższy poziom atrakcyjności (suma ocen 1 – bardzo źle oraz 2 – źle) uzyskała konkurencyjność oferty edukacyjnej. W korelacji z innymi ocenami można wskazać, że środowisko biznesowe na ten moment dostrzega potrzebę zróżnicowania tematyki i różnorodności studiów podyplomowych, tak by kompetencje na nich zdobywane miały jak najbardziej bezpośrednie przełożenie na potrzeby firm.

Jak ocenia Pan/Pani poszczególne elementy oferty edukacyjnej uczelni wyższych w zakresie CSR, ESG, społecznej odpowiedzialności biznesu?



Punkt wyjścia – co dziś oferują uczelnie?



43% uczelni akademickich, które znajdują się w Rankingu Uczelni Akademickich 2024 Perspektywy ma w swojej ofercie studia podyplomowe z zakresu ESG, zrównoważonego rozwoju czy CSR. W zdecydowanej większości ich programy skupiają się na generalnych - kluczowych dziś dla rynku aspektach ESG takich jak: zarządzanie, management, raportowanie czy audytowanie. W przypadku, gdy studia podyplomowe są prowadzone przez uczelnie wyższe o bardziej specjalistycznym charakterze lub prezentowane jako oferta studiów podyplomowych konkretnych wydziałów, doprecyzowany jest również obszar poruszany przez studia podyplomowe – są to np. dziedziny biznesu compliance, analityka finansowa czy też sektory rynku np. rolnictwo czy przemysł.

Analiza opisu kierunków studiów podyplomowych pozwala też na wyciągnięcie następujących insightów:

- 2/3 kierunków związanych z CSR czy ESG tworzonych jest przez uczelnie wyższe w partnerstwie z firmami, instytucjami otoczenia biznesu lub NGO zajmującymi się biznesem.
- Obecnie większość kadry prowadzącej zajęcia na studiach podyplomowych z zakresu ESG, zrównoważonego rozwoju to przedstawiciele biznesu – średnio w proporcji 65% do 35% przedstawicieli pracowników akademickich⁷.
- Studia podyplomowe z zakresu ESG, zrównoważonego rozwoju całkowicie zdominowały studia z zakresu CSR - pozostały pojedyncze przypadki studiów poświęconych stricte CSR, większość istniejących wcześniej została włączona w studia z obszaru ESG.
- Studia podyplomowe z zakresu ESG mają obecnie charakter ogólny dotyczący zarządzania tym obszarem – szacuje się, że tylko około 1/5 jest nakierowana np. na konkretne sektory czy branże.

Edukacja przedsiębiorców i ich pracowników w zakresie ESG jest kluczowa dla rozwoju konkurencyjności biznesu. Umożliwia lepsze zrozumienie tego, jak integrować zasady zrównoważonego rozwoju z modelami biznesowymi. Kompetencje dotyczące obszaru ESG pozwalają na lepsze zarządzanie ryzykiem, optymalizację kosztów oraz lepsze zarządzanie wieloma procesami biznesowymi. Zwiększanie poziomu wiedzy o ESG zwiększa elastyczność firm i ich zdolność do dostosowania się do zmieniających się wymagań.

Rynek edukacyjny dynamicznie reaguje na zapotrzebowanie związane z ESG, oferując coraz więcej programów kształcenia, kursów oraz szkoleń. Programy MBA oraz studia podyplomowe coraz częściej traktują tematykę ESG jako kluczowy element swoich programów. Rośnie dostępność materiałów edukacyjnych, takich jak podręczniki, webinary czy podcasty, co umożliwia przedsiębiorcom i pracownikom poszerzanie swojej wiedzy na temat ESG.

⁷. Analiza własna na podstawie informacji dostępnych w opisach kierunków, tam gdzie były one podane.



Jaka odpowiedzialność za edukację o zrównoważonym rozwoju i społecznej odpowiedzialności biznesu spoczywa na uczelniach wyższych?

Odpowiedzialność za edukację dotyczącą zrównoważonego rozwoju spoczywa na uczelniach wyższych w szczególny sposób. Wynika to z faktu, że to właśnie uczelnie przygotowują przyszłych liderów, menedżerów i pracowników, którzy będą podejmować decyzje wpływające na naszą planetę i społeczeństwo.

W kontekście badań, które wskazują na ogromne zapotrzebowanie na edukację biznesową w obszarach ESG/CSR/ zrównoważonego rozwoju, wyraźnie widać, że oczekiwania rynku znacznie przewyższają aktualną ofertę edukacyjną uczelni. Ponad 3/4 badanych potwierdza to zapotrzebowanie, a ponad 50% ocenia, że obecna oferta edukacyjna nie spełnia tych potrzeb. To stawia przed uczelniami ogromne wyzwanie i jednocześnie szansę na realny wpływ na kształtowanie bardziej zrównoważonej przyszłości. Zdecydowanie zgadzam się, że potrzebujemy edukacji w obszarach zrównoważonego rozwoju i ESG. Jest to jednak niezwykle trudny obszar do edukowania, ponieważ wymaga interdyscyplinarnego podejścia i współpracy wielu specjalistów. Oprócz tego temat zrównoważonego rozwoju jest bardzo dynamiczny; zmienia się prawo, pojawiają się nowe regulacje i wymagania dla biznesu, a różne interpretacje i podejścia często komplikują wdrażanie zmian. Dlatego edukacja w tym zakresie musi być na bieżąco aktualizowana i dostosowywana do nowych realiów. Warunkiem koniecznym dla skutecznej edukacji jest też zwiększanie świadomości zarówno wśród biznesu, jak i całego społeczeństwa. I tutaj nie chodzi tylko o to, aby firmy dostosowały się do nowych regulacji i wymagań, ale o zrozumienie sensu i znaczenia transformacji na rzecz zrównoważonego rozwoju. Niestety, zmiany wywoływane kryzysem klimatycznym i społecznym wciąż polaryzują opinie i często opóźniają procesy wdrażania koniecznych zmian. Często tracimy cenny czas na przekonywanie o faktach, które nauka już jednoznacznie potwierdziła, zamiast koncentrować się na wdrażaniu konkretnych rozwiązań. To z kolei wymaga czasu, którego nie mamy, bo zarówno edukacja, jak i biznes powinny być już znacznie dalej w procesie tej transformacji.

Mam jednak nadzieję, że uda nam się przyspieszyć. Na naszej uczelni podjęliśmy działania, aby przyczynić się do tego procesu. Wprowadziliśmy cele związane z edukacją na rzecz zrównoważonego rozwoju, widząc w tym nasz największy wpływ na cele zrównoważonego rozwoju. Każdy student pierwszego stopnia na Uniwersytecie WSB Merito we Wrocławiu, niezależnie od wybranego kierunku, przejdzie kurs dotyczący podstaw zrównoważonego rozwoju. Oprócz tego, prowadzimy studia podyplomowe dotyczące zrównoważonego rozwoju i ESG oraz powołujemy nowe kierunki związane z tym obszarem. W ten sposób bierzemy odpowiedzialność za to, aby przyszłe pokolenia były przygotowane do sprostania wyzwaniom i realizacji celów zrównoważonego rozwoju. Wierzymy, że takie podejście jest nie tylko konieczne, ale również kluczowe dla przyspieszenia pozytywnych zmian.



dr Katarzyna Kulig-Moskwa
Pełnomocniczka rektora ds. zrównoważonego rozwoju
Uniwersytet WSB Merito we Wrocławiu

Możliwe scenariusze rozwoju



Bezspornie na kształt tego, jak będzie wyglądać w średnio i długoterminowej perspektywie kształcenie wyższe w zakresie zrównoważonego rozwoju, ESG i wpływu społecznego oddziaływać będzie bezpośrednio rynek i jego zapotrzebowanie.

Możliwe są następujące scenariusze:

AKADEMIZACJA NA WSZYSTKICH STOPNIACH NAUCZANIA

- **Edukacja o obszarach związanych z ESG na wszystkich etapach kształcenia wyższego, wysokie zaangażowanie kadry naukowej w kształcenie**

Z upływem czasu i nasyceniem się rynku pracowników posiadających kompetencje z zakresu ESG, odsetek osób odpowiedzialnych za prowadzenie zajęć ze studentami będących praktykami może się zmniejszać – biznes będzie mieć mniejsze zainteresowanie inwestowaniem zasobów we współpracę z uczelniami w tym zakresie i większy potencjał do dokształcania pracowników samodzielnie. Rosnące znaczenie zrównoważonego rozwoju, zmiany w postawach konsumenckich i zapotrzebowanie rynku wpłyną jednak na to, że edukacja z zakresu ESG, odpowiedzialności biznesu i wpływu społecznego firm zostanie uwzględniona już na etapach edukacji wyższej I i II stopnia. To będzie z kolei wpływać na większą liczbę pracowników akademickich skupiających się na obszarach powiązanych z ESG. Uwzględnienie kształcenia z zakresu ESG na studiach oraz unormowanie praktyk biznesowych wraz z doprecyzowaniem regulacji w tym obszarze spowoduje, że z czasem pojawi się nowa grupa naukowców, którzy od początku swojej kariery będą koncentrowali się na badaniach nad ESG, głównie z perspektywy teoretyczno-akademickiej.

Dodatkowo specjaliści ze środowiska biznesowego, którzy prowadzą zajęcia na studiach podyplomowych przez dużą ilość doświadczeń w pracy na uczelni, w pewnej części staną się de facto nauczycielami akademickimi, a ich powiązania z biznesem mogą stopniowo słabnąć.

NAUKA I TEORIA NA STUDIACH PODYPLOMOWYCH

- **Edukacja o obszarach związanych z ESG głównie na studiach podyplomowych, wysokie zaangażowanie kadry naukowej w kształcenie**

Przedstawiciele biznesu z upływem czasu i nasyceniem się rynku w pracowników posiadających kompetencje z zakresu ESG będą wyrażać zmniejszające się zainteresowanie prowadzeniem zajęć w ramach studiów biznesowych. Uczelnie edukację w tym obszarze w dominującej części utrzymają w ramach studiów podyplomowych, których oferta, przez mechanizmy konkurencyjnego rynku, zostanie usystematyzowana – wyłonią się specjalizacje i liderzy edukacji podyplomowej w tym zakresie. Ugruntuje się pozycja zawodowa pracowników akademickich w tym obszarze i stanie się to powszechniejszy kierunek rozwoju karier naukowych.

UPSKILLING I RESKILLING BIZNESU W SYNERGII Z UCZELNIAMI WYŻSZYMI

- Edukacja o obszarach związanych z ESG głównie na studiach podyplomowych, wysokie zaangażowanie ekspertów z rynku

W tym scenariuszu współpraca biznesu i uczelni wyższych jest kontynuowana – firmy są partnerami kierunków, eksperci w nich pracujący prowadzą zajęcia. Studia podyplomowe staną się weryfikowalną formą upskillingu i reskillingu dla dużych firm i MŚP. Wraz z nasyceniem w wiedzę ogólną z obszarów ESG rynku będzie następować ich specjalizacja pod aktualne potrzeby rynku. Adresatami zainteresowania firm są jednak osoby funkcjonujące już na rynku pracy, przez co kooperacja biznes-edukacja tym obszarze choć silna, nie przełoży się znacząco na edukację na studiach I i II stopnia.

SYNERGIA BIZNESU I EDUKACJI NA WSZYSTKICH SZCZEBŁACH

- Edukacja o obszarach związanych z ESG na wszystkich etapach kształcenia wyższego + wysokie zaangażowanie ekspertów z rynku

To scenariusz optymalizujący wszystkie opisywane w tej części raportu działania. Duże zaangażowanie uczelni i biznesu we współpracę przy tworzeniu studiów podyplomowych z zakresu ESG wpłynie na zwiększenie ich kooperacji i wspólne tworzenie programów studiów na niższych szczeblach edukacji – I i II stopnia oraz zaangażowanie praktyków z rynku w pracę ze studentami studiów licencjackich, inżynierskich czy magisterskich. Spowoduje to wzrost jakości wykształcenia absolwentów i atrakcyjność ich na rynku pracy, a uczelnie będą dostarczać przedsiębiorstwom kadry gotowe do szybkiego wdrożenia w ich struktury i procesy, co z kolei przełoży się na zainteresowanie studentów tą tematyką, jako atrakcyjną z punktu widzenia przyszłej kariery.

Edukacja wyższa o ESG jest bazą do budowy partnerstwa opartego o stale rozwijający się proces. Zaangażowanie biznesu wymusi też wzrost intensywności prac akademickich nad tym obszarem – tak publikacji i badań, jak i karier naukowych specjalizujących się w tym obszarze, czy rozbudowy struktur uczelni.



Kluczowe wnioski

Wprowadzenie regulacji prawnych związanych z ESG spowodowało dynamiczny wzrost zapotrzebowania na specjalistów w tej dziedzinie, co widoczne jest zarówno w rosnącej liczbie ofert pracy, jak i w atrakcyjnych wynagrodzeniach. W odpowiedzi na te potrzeby, na polskim rynku edukacyjnym powstają nowe kierunki studiów podyplomowych, które często realizowane są w partnerstwie z biznesem. Kluczowe wnioski z analizy wskazują na:

WZROST ZNACZENIA ESG W EDUKACJI I NA RYNKU PRACY

Po wprowadzeniu regulacji prawnych związanych z ESG dynamicznie wzrosło zapotrzebowanie na specjalistów w tym obszarze. W szczególności wzrasta liczba ofert pracy związanych z ESG (wzrost o 83% w 2024 roku). To stwarza możliwości nie tylko dla osób poszukujących nowych ścieżek kariery, ale także dla tych, którzy chcą się przekwalifikować (reskilling) lub rozwijać (upskilling).

ATRAKCYJNOŚĆ KARIERY W ESG

Wynagrodzenia w obszarze ESG są stosunkowo wysokie, co czyni tę dziedzinę atrakcyjną dla profesjonalistów. Przewiduje się dalszy wzrost zapotrzebowania na specjalistów z obszaru ESG, szczególnie w firmach objętych dyrektywami dotyczącymi raportowania niefinansowego.

WZROST LICZBY KIERUNKÓW STUDIÓW PODYPLOMOWYCH

W odpowiedzi na rosnące zapotrzebowanie na wiedzę z zakresu ESG, na polskim rynku edukacyjnym pojawia się coraz więcej kierunków studiów podyplomowych. Podyplomowe studia związane z ESG są obecnie dominującą formą edukacji, często tworzoną we współpracy uczelni z biznesem. Ponad połowa takich programów jest realizowana w partnerstwie z firmami, co odzwierciedla silną współpracę między sektorem edukacyjnym a gospodarczym.

SCENARIUSZE ROZWOJU EDUKACJI ESG

Przedstawiono cztery możliwe scenariusze rozwoju edukacji w zakresie ESG:

■ Akademizacja na wszystkich stopniach nauczania

Tematyka ESG pojawi się na każdym etapie edukacji wyższej, co zwiększy liczbę publikacji naukowych oraz zaangażowanie uczelni.

■ Upskilling i reskilling biznesu

Studia podyplomowe będą dominować jako forma doksztalcania, a praktycy z biznesu będą głównymi prowadzącymi.

■ Nauka i teoria na studiach podyplomowych

ESG stanie się domeną studiów podyplomowych, a współpraca z biznesem osłabnie.

■ Synergia biznesu i edukacji

Współpraca między biznesem a uczelniami będzie rozwijać się na każdym poziomie edukacji, zapewniając wysoką jakość kształcenia.







Czy edukacja to dla biznesu inwestycja z dobrym ROI?

Co znajduje się w rozdziale:

- Czy biznes dostrzega potrzeby edukacji?
 - Co długoterminowo zyskuje biznes?
 - Jak biznes może wspierać edukację?
 - Modele współpracy biznesu z edukacją oraz sposoby na ich ulepszenie
-

Zaangażowanie we wspieranie procesu edukacyjnego nie tylko na etapie dokształcania pracowników, ale już na etapie edukacji w szkołach podstawowych i ponadpodstawowych może przynieść biznesowi długofalowe korzyści.

Czy biznes dostrzega potrzeby edukacji?

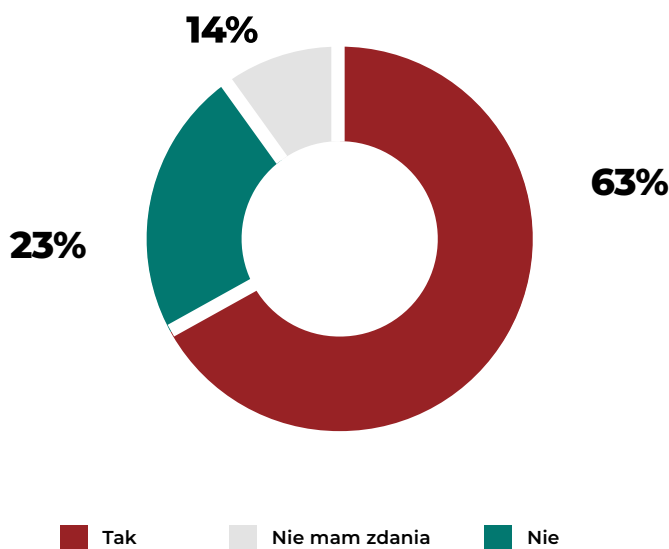


Badanie przeprowadzone na potrzeby raportu pokazało, że edukacja jest obszarem zainteresowań środowiska biznesowego. Dostrzega ono jego problemy i rozumie obszary, które muszą ulec poprawie w polskich szkołach.

Kluczowe jest to, że:

- **Zdecydowana większość przedstawicieli środowiska biznesowego (63%) uważa, że biznes powinien wziąć odpowiedzialność za kształt polskiej edukacji;**
- **Biznes (67% ankietowanych) dostrzega konieczność dokonania systemowych zmian w szkołach, po to by wyposażały one uczniów w wiedzę i umiejętności potrzebne np. na rynku pracy.**

 **Czy Pana/Pani zdaniem biznes powinien wziąć odpowiedzialność za kształt polskiej edukacji i zaangażować się w jej rozwój?**



Przedstawiciele biznesu niemal jednogłośnie twierdzą, że polskie szkoły trzeba dostosować do wymogów współczesnego świata i konkurencyjnego rynku pracy. W większości są też zdania, że jakość edukacji w szkole podstawowej i ponadpodstawowej dziś odgrywa kluczową rolę w rozwoju przyszłych innowacji (83% badanych zgadza się ze stwierdzeniem), jakości życia (86% ankietowanych się z tym zgadza) oraz gospodarki (potwierdza to 82% badanych).

■ Czy bazując na doświadczeniach Pana/Pani firmy, uważa Pan/Pani, że system edukacji publicznej na poziomie podstawowym i ponadpodstawowym w Polsce zapewnia wystarczającą wiedzę i umiejętności potrzebne w dzisiejszym świecie biznesu?

Tak, system edukacji jest odpowiednio dostosowany do wymagań biznesowych



Wiedza i umiejętności są wystarczające, ale brakuje praktycznego doświadczenia



Nie, istnieje potrzeba znacznego ulepszenia programu nauczania



System edukacji jest tylko częściowo dostosowany do potrzeb biznesowych



Nie mam zdania na ten temat/nie wiem

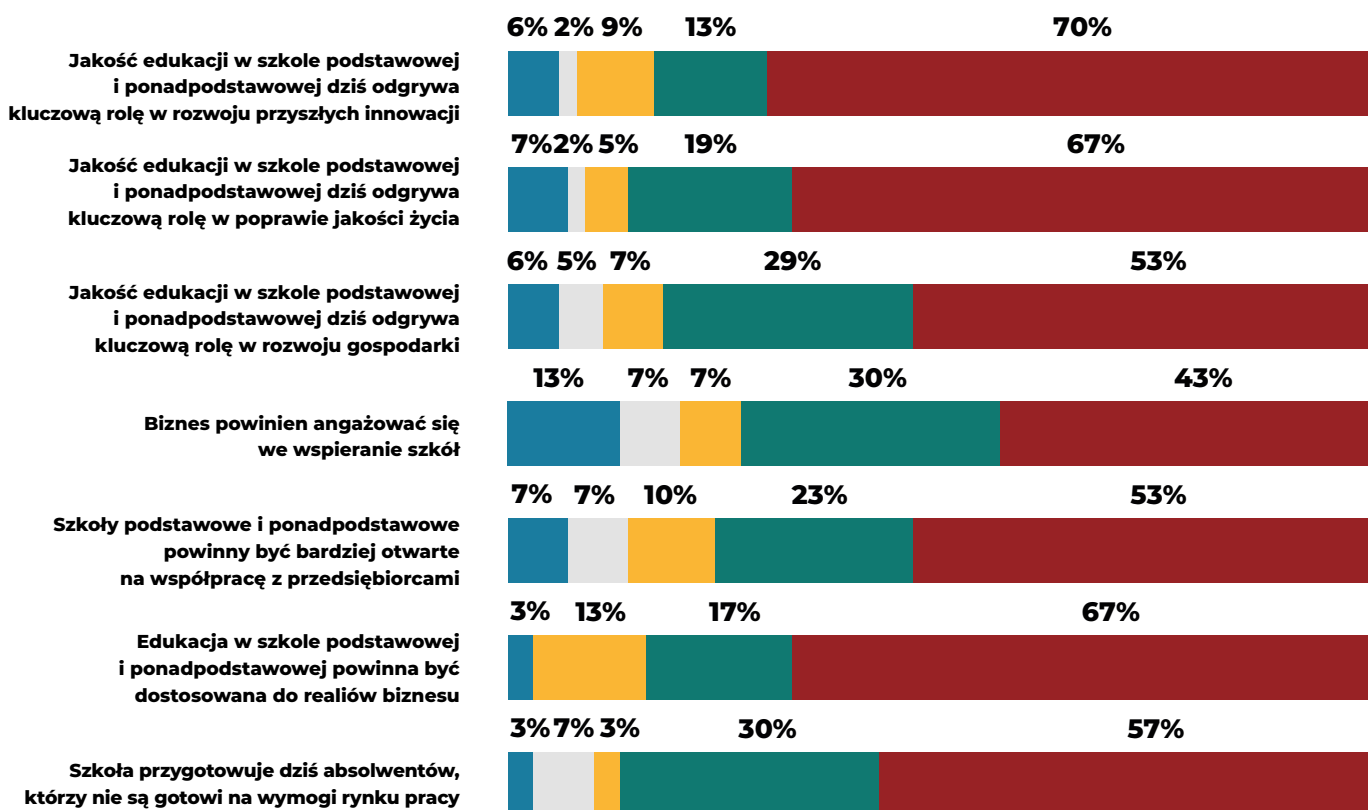


Zależy od specyficznych dziedzin zawodowych



W opinii zdecydowanej większości badanych (76%) środowisko edukacyjne musi postawić na otwartość - powinno stwarzać możliwość współpracy i partnerstwa między szkołami a lokalnymi przedsiębiorstwami w celu lepszego dopasowania programu nauczania do potrzeb rynku pracy. Powinno też stwarzać możliwość współpracy i partnerstwa między szkołami a lokalnymi przedsiębiorstwami w celu lepszego dopasowania programu nauczania do potrzeb rynku pracy.

■ W jakim stopniu w oparciu o własne doświadczenia, zgadza się Pan/Pani ze stwierdzeniem:



1 - zdecydowanie się nie zgadzam

2 - nie zgadzam się

3 - nie mam zdania

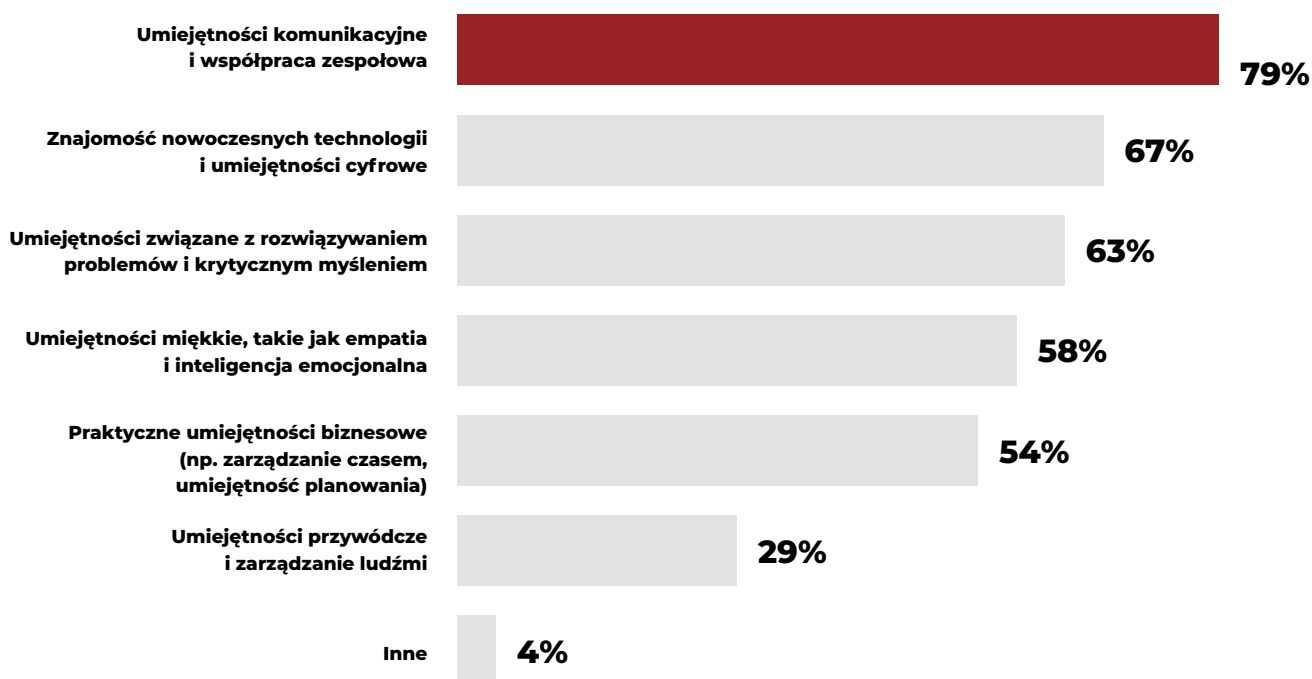
4 - zgadzam się

5 - zdecydowanie się zgadzam

W ocenie środowiska biznesowego szkoła nie przygotowuje dziś absolwentów, którzy są gotowi na realia panujące na rynku pracy.

Przedstawiciele biznesu twierdzą, że polskie szkoły trzeba dostosować do wymogów współczesnego świata i konkurencyjnego rynku pracy. Aż 95% badanych uważa, że szkoła powinna skupiać się na rozwijaniu praktycznych umiejętności związanych z rynkiem pracy, takich jak komunikacja, rozwiązywanie problemów i współpraca zespołowa. Biznes potrzebuje, by już na poziomie podstawowym i ponadpodstawowym szkoły kształciły uczniów, tak by posiadali oni kompetencje związane z komunikacją, współpracą zespołową, umiejętnościami cyfrowymi oraz zdolnością do krytycznego myślenia. Odzwierciedla to rosnące zapotrzebowanie na pracowników posiadających zarówno twarde, jak i miękkie umiejętności w kontekście nowoczesnych miejsc pracy.

■ Jakie umiejętności powinny być z perspektywy Pana/Pani firmy priorytetowe w programie nauczania w szkołach podstawowych i ponadpodstawowych dla przyszłych pracowników?



Co długoterminowo zyskuje biznes?



Zaangażowanie biznesu w zapewnienie wysokiej jakości systemowej edukacji na poziomie szkół podstawowych i ponadpodstawowych może przynieść wiele długofalowych korzyści.

Korzyści te można zgrupować w 3 główne obszary:

■ Kształtowanie talentów i kadr przyszłości

Poprzez wspieranie rozwoju jakościowej edukacji, firmy mogą wpływać na rozwój umiejętności, które będą kluczowe na rynku pracy w przyszłości, takie jak kompetencje cyfrowe, kreatywne myślenie, umiejętności rozwiązywania problemów i innowacyjność. Inwestowanie w edukację na wczesnym etapie pozwala firmom na stworzenie bardziej wykwalifikowanej i dostosowanej do potrzeb kadry przyszłości, co w dłuższej perspektywie może prowadzić np. do obniżenia kosztów rekrutacji i szkoleń, zapełniania luk kompetencyjnych na rynku pracy czy zwiększenia produktywności działań firmy, optymalizacji zachodzących w niej procesów biznesowych. Zaangażowanie biznesu w edukację sprzyja też rozwijaniu umiejętności, które będą potrzebne w przyszłości.

■ Wzrost innowacyjności

Wsparcie edukacji z zakresu przedsiębiorczości na poziomie szkół podstawowych i ponadpodstawowych może przyczynić się do kształtowania proaktywnego podejścia młodych ludzi do biznesu i innowacji. Firmy mogą współpracować z instytucjami edukacyjnymi, rozwijać nowe metody nauczania, angażować się w programy badawcze czy wspierać projekty technologiczne, które mogą prowadzić do tworzenia nowych produktów i usług. W ten sposób transfer wiedzy pomiędzy sektorem edukacyjnym a biznesowym staje się realnym procesem, co jest korzystne dla obu stron.

Długofalowe wspieranie edukacji przez biznes wpływa także na wzmocnienie całego ekosystemu innowacyjnego. Inwestowanie w rozwój młodych talentów, wspieranie infrastruktury szkolnej i współpraca na poziomie lokalnym może prowadzić do stworzenia silnych społeczności innowacyjnych. To z kolei sprzyja rozwojowi startupów (uczniowie wspierani przez biznes mają większe szanse na stworzenie własnych firm, które mogą stać się liderami innowacji) oraz może mieć kluczowy wpływ na gospodarkę regionalną, co jest szczególnie poza dużymi aglomeracjami miejskimi, gdzie szkoły pełną rolę animatora życia społeczności lokalnej.

■ Pozytywny wpływ społeczny i lokalne umocowanie

Współpraca biznesu z systemem edukacyjnym buduje wizerunek firmy jako społecznie odpowiedzialnej, co może zwiększyć jej atrakcyjność zarówno dla konsumentów, jak i potencjalnych pracowników.

Firmy, które aktywnie uczestniczą w rozwoju edukacji, zyskują reputację odpowiedzialnych partnerów społecznych, co przekłada się na lojalność konsumentów i pozytywne postrzeganie marki. To z kolei może prowadzić do większej stabilności działalności gospodarczej, zwłaszcza w regionach, gdzie społeczności są często kluczowym elementem sukcesu firmy, szczególnie jeśli potrzebuje ona do funkcjonowania dużych zasobów ludzkich. Zaangażowanie biznesu w edukację może również sprzyjać budowaniu długoterminowych relacji ze społecznościami lokalnymi.

Jak biznes może wspierać edukację?



Biznes może współpracować z edukacją na wiele sposobów. Za kluczowe obszary działań można uznać:

■ Partnerstwa publiczno-prywatne (PPP)

To jeden z kluczowych modeli, który pozwala firmom bezpośrednio wspierać system edukacyjny. Dzięki tym partnerstwom firmy mogą współpracować np. z samorządami oraz szkołami w celu rozwoju nowoczesnej infrastruktury edukacyjnej. Możliwe formy takiej współpracy obejmują modernizację infrastruktury szkolnej, zapewniając nie tylko finansowanie, ale także projektowanie nowoczesnych klas czy laboratoriów, ale też dostarczanie szkołom technologii i narzędzi dydaktycznych. Warto podkreślić, że PPP może również przyczyniać się do poprawy warunków pracy nauczycieli i uczniów oraz zwiększenia jakości kształcenia, co jest kluczowe dla przyszłości gospodarki opartej na wiedzy.

■ Mentoringi i staże

Praktyczne doświadczenie zawodowe jest jednym z najważniejszych aspektów, które pomagają młodzieży w lepszym zrozumieniu wymagań rynku pracy. Firmy, oferując staże, praktyki i mentoring, pozwalają uczniom zdobywać niezbędne umiejętności praktyczne. Tego rodzaju inicjatywy mogą być realizowane na różnych poziomach. Staże i praktyki mogą być organizowane zarówno w ramach formalnych programów szkolnych, jak i jako inicjatywy poza godzinami lekcyjnymi. Uczniowie mogą mieć szansę poznać procesy biznesowe, technologie używane w firmach, a także rozwijać umiejętności interpersonalne również w ramach spotkań i prelekcji, w trakcie których przedstawiciele biznesu mogą dzielić się swoimi doświadczeniami i inspiracjami z uczniami.

W programach mentoringowych pracownicy firm dzielą się swoją wiedzą i doświadczeniem, pomagając uczniom w wyborze kariery zawodowej. Mentoring może obejmować indywidualne sesje doradcze, warsztaty czy grupowe zajęcia, gdzie uczniowie poznają różne ścieżki rozwoju zawodowego.

■ Materialne wsparcie edukacji

Taka forma wspierania edukacji przez firmy jest potrzebną, skuteczną formą zaangażowania biznesu. Firmy mogą oferować wsparcie finansowe na różne sposoby. Jednym ze sposobów są programy stypendialne, będące skutecznym narzędziem wspierania uczniów, zwłaszcza tych, którzy osiągają wysokie wyniki w nauce lub pochodzą z mniej zamożnych rodzin.

Biznes może również finansować rozwój szkół, np. modernizację budynków, zakup nowoczesnych technologii edukacyjnych, rozwój programów nauczania czy organizowanie wydarzeń edukacyjnych, takich jak konkursy czy olimpiady przedmiotowe.

Ważną formą wsparcia może być też zapewnianie placówkom edukacyjnym dostępu do nowoczesnych narzędzi edukacyjnych, takich jak platformy e-learningowe, aplikacje mobilne czy e-podręczniki.

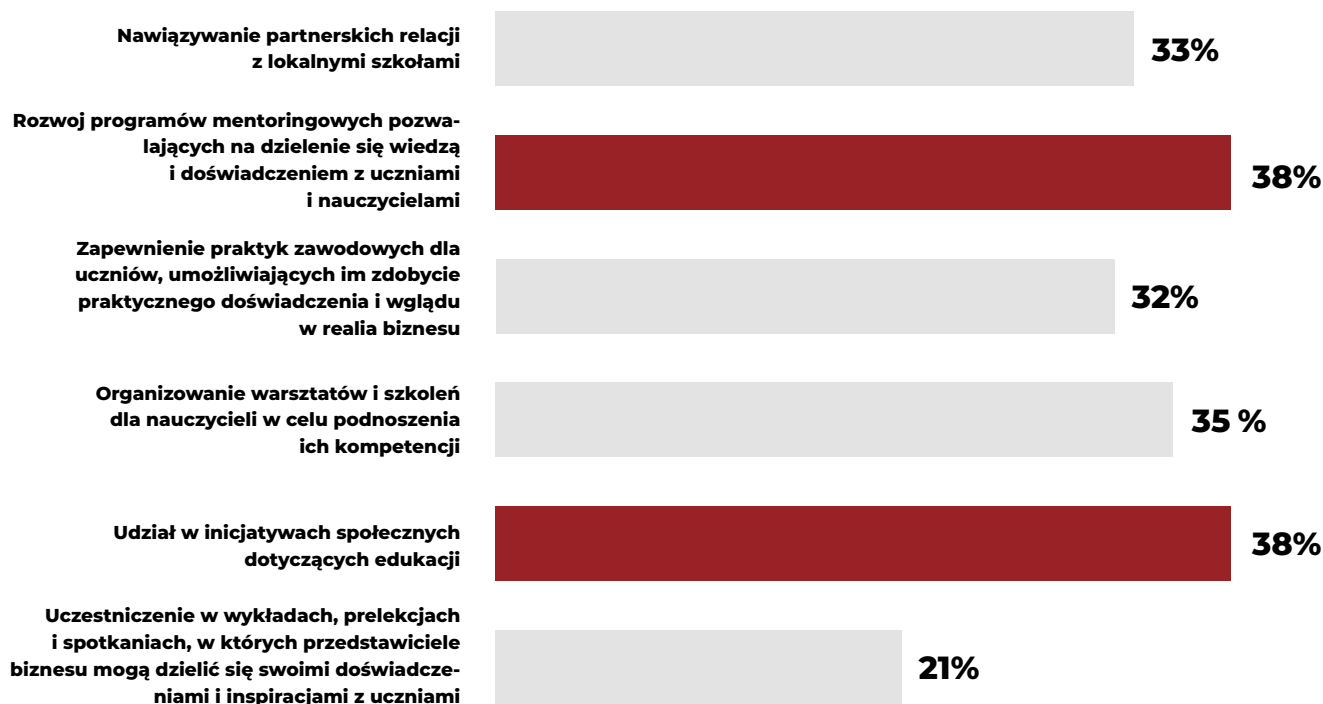
■ Wsparcie procesu nauczania i promowanie proaktywnych postaw

Biznes może angażować się w tworzenie i aktualizację programów nauczania tak, aby lepiej odpowiadały na potrzeby rynku pracy. W dobie szybkich zmian technologicznych i globalizacji dostosowanie programów nauczania do realiów rynkowych staje się kluczowe. Firmy mogą współpracować z instytucjami edukacyjnymi w opracowywaniu nowych przedmiotów i kursów, które skupiają się na rozwoju konkretnych umiejętności tak technicznych, jak i miękkich.

Warsztaty i szkolenia na temat zakładania i prowadzenia własnych firm mogą inspirować młodych ludzi do rozwijania własnych projektów i startupów. Firmy mogą wspierać takie inicjatywy, zapewniając dostęp do wiedzy i kapitału.

Biznes może też odegrać kluczową rolę w promowaniu innowacyjnego myślenia i przedsiębiorczości. Organizowanie wydarzeń, takich jak hackathony, konkursy na innowacyjne pomysły biznesowe czy warsztaty z zakresu przedsiębiorczości, mogą pomóc młodzieży rozwijać praktyczne umiejętności potrzebne do tworzenia nowych rozwiązań i produktów:

■ Jakie działania Pana/Pani zdaniem powinien podejmować biznes w obszarze wspierania szkół i rozwoju edukacji?





Kluczowa jest lokalność

Lokalność odgrywa kluczową rolę w efektywnej współpracy między biznesem a edukacją. Właśnie na poziomie lokalnym możliwe jest pełne dopasowanie działań edukacyjnych do specyficznych potrzeb regionalnych rynków pracy i lokalnych społeczności. Firmy, które angażują się w lokalne inicjatywy edukacyjne, mogą nie tylko zwiększyć swoją wartość społeczną, ale również strategicznie kształtować przyszłych pracowników.

Dostosowanie do lokalnych potrzeb rynku pracy jest jednym z najważniejszych aspektów tej współpracy. Przedsiębiorstwa najlepiej rozumieją specyfikę i zapotrzebowanie na konkretne kompetencje w swoim regionie. To otwiera drogę do bardziej precyzyjnego kształtowania programów edukacyjnych, zwłaszcza w kontekście edukacji zawodowej i technicznej. Wspieranie młodzieży poprzez lokalne staże i praktyki daje firmom szansę na zatrudnienie wykwalifikowanych pracowników, co przyspiesza ich adaptację i wzmacnia pozycję rynkową.

Lokalne partnerstwa przynoszą również korzyści długoterminowe. **Budowanie trwałych relacji między firmami a szkołami** umożliwia lepsze wzajemne zrozumienie potrzeb oraz prowadzi do stabilizacji i rozwoju lokalnych społeczności. Firmy, które angażują się w takie inicjatywy, mogą liczyć na lojalnych pracowników, a jednocześnie budować swoją reputację jako odpowiedzialnych społecznie podmiotów.

Nie można również pominąć znaczenia **wzmacniania tożsamości lokalnej**. Zaangażowanie firm w rozwój edukacji przekłada się na silniejsze więzi między biznesem a społecznością, co zwiększa zaangażowanie obywateli w lokalne inicjatywy i buduje długotrwałe relacje oparte na wzajemnym wsparciu. Mieszkańcy częściej wybierają produkty i usługi firm, które inwestują w rozwój ich społeczności.

Kluczowe w tym wszystkim jest również **zróżnicowanie lokalnych modeli współpracy**. W zależności od regionu mogą one przybierać różne formy – od programów mentoringowych, przez warsztaty, aż po bardziej złożone projekty badawcze. Lokalne potrzeby wymagają elastyczności i gotowości do reagowania na specyficzne wyzwania, co czyni współpracę z lokalnymi firmami niezwykle wartościową.

Podsumowując, lokalność nie tylko umożliwia precyzyjne dostosowanie edukacji do potrzeb rynku, ale również stwarza przestrzeń do budowania głębszych relacji społecznych i zawodowych. Biznes i edukacja, współpracując na poziomie regionalnym, mogą wspólnie tworzyć bardziej innowacyjne, zrównoważone i konkurencyjne przyszłości.



Katarzyna Wolniak
Koordynator Projektujemy Przyszłość
Wrocławski Park Technologiczny

Modele współpracy biznesu z edukacją oraz sposoby na ich ulepszenie



Biorąc pod uwagę wcześniejszą analizę, ale też podchodząc do metod współpracy biznesu z edukacją z perspektyw realiów działania procesów biznesowych, wyróżnić można 4 charakterystyczne, spotykane już dziś modele współpracy biznesu z edukacją, które ze względu na specyfikę systemu edukacyjnego nie zmieniają się w krótko czy średnioterminowej perspektywie oraz wyznaczyć dla nich kluczowe aspekty, których poprawa może zwiększyć efektywność działań.

MODEL I: SAMODZIELNIE I NIEREGULARNIE

Skala działania: **różna, przewaga lokalnej**

Realizator działań: **firma**

Kryterium wyboru: **bieżąca sytuacja**

Częstotliwość działań: **nieregularne**

W tym modelu firmy samodzielnie prowadzą działania na rzecz edukacji, jednak nie podchodzą do tego w sposób strategiczny. Są to akcje spontaniczne lub pojawiające się ad hoc, np. w odpowiedzi na bieżące wyzwania czy problemy. W większym stopniu niż działania prowadzone długofalowo będą one dotyczyć wyłącznie tego, co lokalne. Działanie nieregularne, szczególnie te kryzysowe, mają tendencję do bycia działaniami, które nie są podsumowywane i analizowane tak, by wyciągać stałe dla organizacji wnioski na przyszłość.

Kluczowe obszary do rozwoju:

■ Realizowanie działań nieplanowanych w ramach przyjętej strategii

Aby zwiększyć skuteczność działań edukacyjnych, firmy powinny opracować strategiczny plan współpracy z edukacją. Nawet inicjatywy spontaniczne powinny być zgodne z długoterminowymi celami firmy w zakresie odpowiedzialności społecznej oraz z celami biznesowymi. Przyjęcie takiej strategii pozwoli lepiej koordynować działania i sprawi, że będą one bardziej spójne, a ich rezultaty trwalsze.

■ Ewaluacja i wyciąganie wniosków na przyszłość

Jednym z kluczowych problemów działań nieregularnych jest brak ich ewaluacji. Firmy powinny wprowadzić mechanizmy oceny swoich inicjatyw edukacyjnych, aby na podstawie wyników tworzyć nowe, bardziej skuteczne programy. Ewaluacja powinna obejmować zarówno efekty krótkoterminowe, jak i długoterminowe, a jej wyniki powinny wpływać na przyszłe decyzje.

■ Konsultacja sposobu działania ze środowiskiem akademickim

Firmy często podejmują działania na rzecz edukacji, nie konsultując ich ze środowiskiem edukacyjnym. Współpraca np. z NGO zajmującymi się wspieraniem edukacji może pomóc w lepszym zrozumieniu potrzeb uczniów oraz w dostosowaniu działań do standardów edukacyjnych. Dzięki temu inicjatywy te będą bardziej skuteczne i odpowiednio zintegrowane z programami nauczania.

■ Reagowanie na długofalowe potrzeby, nie problemy

Działania ad hoc zazwyczaj koncentrują się na bieżących wyzwaniach, co może prowadzić do podejmowania jedynie krótko-wzrocznych interwencji. Aby usprawnić ten model, firmy powinny skupić się na rozwiązywaniu długoterminowych problemów edukacyjnych, takich jak brak odpowiednich zasobów edukacyjnych, niedopasowanie programów nauczania do rynku pracy, czy braki w umiejętnościach cyfrowych. Inwestycja w długoterminowe projekty przyniesie trwalsze korzyści zarówno dla uczniów, jak i firm.

MODEL II: POŚREDNIO I AD HOC

Skala działania: **różna**

Kryterium wyboru: **bieżąca sytuacja**

Realizator działań: **pośrednik wybrany przez firmę**

Częstotliwość działań: **nieregularne**

W tym modelu firmy wspierają edukację za pośrednictwem podmiotów zewnętrznych. Odpowiadają jedynie za wybór wspieranego obszaru nie za realizację działań. Opierają się na operatorach zewnętrznych, takich jak organizacje pozarządowe, stowarzyszenia czy fundacje. Współpraca jest realizowana na zasadzie jednorazowych projektów lub krótkoterminowych inicjatyw. Działania te mają często charakter wsparcia finansowego lub rzeczowego, a ich celem jest rozwiązywanie konkretnych, bieżących problemów edukacyjnych, bez głębszego zaangażowania w proces edukacyjny czy stałej współpracy z instytucjami oświatowymi. Mogą one częściej dotyczyć ogólnopolskich akcji. Brak długofalowej wizji oraz nieregularność działań ograniczają ich efektywność i wpływ na lokalne społeczności.

Kluczowe obszary do rozwoju:

■ Lepsza integracja działań z długoterminowymi strategiami firmy

W celu zwiększenia wpływ takich inicjatyw, firmy powinny działać w oparciu o strategię, która pozwoli na bardziej spójne połączenie krótkoterminowych projektów z długofalowymi celami biznesowymi oraz społecznymi.

■ Aktywne zaangażowanie lub jakościowe pośrednictwo

Wspieranie edukacji powinno obejmować bezpośrednią współpracę z instytucjami edukacyjnymi i szkołami, tak by lepiej zrozumieć ich potrzeby oraz umożliwi bardziej efektywne wsparcie. Dobór instytucji pośredniczących powinien opierać się też o jasne kryteria, szczególnie znajomość specyfiki relacji biznesu i edukacji, doświadczenie i klarowność warunków współpracy. Dobór partnerstw warto konsultować z ekspertami.

■ Budowanie długotrwałych relacji z partnerami

W celu zwiększenia efektywności firmy powinny dążyć do tworzenia długotrwałych partnerstw z organizacjami edukacyjnymi, co pozwoli na rozwój bardziej zrównoważonych programów – tak pod kątem zarządzania zasobami firmy, jak i siłą ich oddziaływania na edukację.

■ Monitorowanie i ocena rezultatów działań

Ważne jest, aby firmy systematycznie monitorowały wyniki podejmowanych inicjatyw, tak by lepiej oceniać ich efektywność i na tej podstawie wprowadzać usprawnienia w kolejnych działaniach.

MODEL III: REGULARNE, WŁASNE ZAANGAŻOWANIE

Skala działania: **różna, przewaga lokalnej**

Kryterium wyboru: **strategia firmy**

Realizator działań: **firma**

Częstotliwość działań: **regularne**

W modelu tym firmy podejmują działania wspierające edukację regularnie, w oparciu o własne zasoby i strategię. Działania realizowane są na różną skalę, ze skłonnością do przewagi dla skali lokalnej/regionalnej, co z jednej strony osadza firmę w społeczności, w której ona działa, w drugiej pozwala na lepsze dostosowanie inicjatyw do potrzeb regionalnych społeczności. Zaangażowanie jest długofalowe i zintegrowane z celami firmy, co sprawia, że takie projekty są bardziej przemyślane i skuteczne niż działania ad hoc. Firmy organizują własne programy edukacyjne, szkolenia, konkursy czy warsztaty, a także bezpośrednio współpracują z lokalnymi szkołami i instytucjami edukacyjnymi. Mimo przewagi działań na poziomie lokalnym niektóre firmy rozwijają programy o większym zasięgu, wpływając na krajowy system edukacji.

Kluczowe obszary do rozwoju:

■ Różnicowanie form działania

Firmy powinny dążyć do różnicowania form swoich działań na rzecz edukacji, wprowadzając innowacyjne i zróżnicowane modele współpracy z uczniami, nauczycielami oraz instytucjami edukacyjnymi. Różnorodne podejścia, takie jak programy mentoringowe, warsztaty praktyczne, projekty edukacyjne czy konkursy tematyczne, pozwalają na bardziej dynamiczne i efektywne wsparcie uczniów w zdobywaniu kluczowych umiejętności, zarówno teoretycznych, jak i praktycznych. Dzięki temu współpraca biznesu z edukacją może nabrać nowego wymiaru, zwiększając jej efektywność i zasięg.

■ Włączanie NGO w działania

Współpraca z organizacjami pozarządowymi (NGO) w ramach inicjatyw edukacyjnych firmy może znacząco zwiększyć zasięg, efektywność i inkluzyjność jej działań. NGO często mają unikalną wiedzę, doświadczenie oraz infrastrukturę, które umożliwiają realizację skutecznych programów edukacyjnych, zwłaszcza w trudno dostępnych obszarach i wśród grup o ograniczonym dostępie do edukacji. NGO, zwłaszcza te skoncentrowane na edukacji, mają doświadczenie w implementacji innowacyjnych narzędzi, takich jak nauczanie zdalne, programy mentoringowe czy warsztaty praktyczne, które zwiększają skuteczność nauczania. NGO mogą pomóc firmom w budowaniu programów edukacyjnych, które promują równość szans i zrównoważony rozwój.

■ Bazowanie na raportach i wiedzy ekspertów

Firmy powinny opierać swoje inicjatywy edukacyjne na rzetelnych badaniach oraz wiedzy ekspertów z dziedziny edukacji, pedagogiki i rynku pracy. Tego typu podejście pozwoli na lepsze dopasowanie programów do rzeczywistych potrzeb uczniów, nauczycieli i systemu edukacyjnego. Bazowanie na solidnych danych i ekspertyzie zwiększy skuteczność działań oraz pomaga uniknąć błędów wynikających z niewłaściwie zaplanowanych inicjatyw.

■ Publiczne raportowanie efektów

Firmy powinny regularnie dzielić się wynikami i efektami swoich działań edukacyjnych z innymi podmiotami biznesowymi, partnerami oraz interesariuszami. Wspólne dzielenie się wiedzą i doświadczeniem z realizacji programów edukacyjnych może przyczynić się do zwiększenia skuteczności działań na szerszą skalę oraz wprowadzenia innowacyjnych rozwiązań w różnych branżach. Tego typu transparentność nie tylko buduje reputację firmy, ale również umożliwia rozwój współpracy między firmami, co może przynieść korzyści zarówno lokalnym społecznościom, jak i całej gospodarce.

MODEL IV: STABILNE DZIAŁANIE ZE WSPARCIEM Z ZEWNĄTRZ

Skala działania: **różna, przewaga na rzecz krajowej**

Kryterium wyboru: **strategia firmy**

Realizator działań: **firma**

Częstotliwość działań: **regularne**

W modelu tym firma regularnie angażuje się we wspieranie edukacji, jednak korzysta z zewnętrznego wsparcia, aby zwiększyć zasięg i skuteczność swoich inicjatyw. Skala działań może być różna, jednak przewaga leży po stronie projektów o zasięgu krajowym. Firma działa w oparciu o zdefiniowaną strategię, a jej inicjatywy są dobrze zaplanowane i realizowane w sposób ciągły. Współpraca z zewnętrznymi partnerami, takimi jak organizacje pozarządowe, eksperci czy inne podmioty biznesowe, pozwala firmie osiągać większe efekty, zarówno na poziomie lokalnym, jak i krajowym. Wsparcie zewnętrzne wprowadza dodatkową wiedzę, doświadczenie oraz zasoby, które pomagają realizować działania na większą skalę.

Kluczowe obszary do rozwoju:

■ Zwiększenie zaangażowania partnerów zewnętrznych

Choć firma pozostaje głównym realizatorem działań na rzecz edukacji, dalsze usprawnienie modelu jej działania może obejmować jeszcze szersze zaangażowanie zewnętrznych ekspertów i organizacji, tak by wprowadzać innowacyjne podejścia do nauczania i lepiej odpowiadać na zmieniające się potrzeby edukacyjne. Współpraca z partnerami może przyspieszyć wdrażanie nowych technologii, metodologii działania oraz tworzenie różnorodnych programów edukacyjnych.

■ Monitorowanie i analiza efektów działań

Regularne monitorowanie rezultatów działań, zarówno lokalnych, jak i krajowych, oraz korzystanie z wiedzy ekspertów pozwala na wprowadzanie ulepszeń i dostosowywanie strategii edukacyjnych. Ewaluacja wyników pozwoli na lepsze planowanie przyszłych projektów, a także udoskonalenie bieżących programów w celu zwiększenia ich efektywności. Ważne jest również dzielenie się wynikami działań i rekomendacjami ze środowiskiem biznesowym.

■ Poddawanie działań niezależnej ocenie, np. przez NGO

Firma w celu optymalizacji działań może je poddawać niezależnej ocenie, przeprowadzanej przez zewnętrzne organizacje, takie jak NGO, instytucje badawcze czy eksperci z dziedziny edukacji. Niezależna ocena pozwoli na obiektywną analizę skuteczności i jakości podejmowanych inicjatyw, co pomoże firmie w identyfikacji obszarów do usprawnienia oraz zwiększeniu przejrzystości i wiarygodności działań.

■ Zwiększanie zaangażowania pracowników

Firmy mogą aktywnie zwiększać zaangażowanie swoich pracowników w działania edukacyjne, tworząc sieci pracownicze, które będą bezpośrednio uczestniczyć w programach wspierających szkoły i instytucje edukacyjne. Pracownicy mogą pełnić różne role – od mentorów, przez wolontariuszy, po ekspertów prowadzących warsztaty. Nie tylko wzmocni to efektywność działań, ale też zbuduje zaangażowanie i satysfakcję pracowników.

Modele wspierania edukacji przez biznes

samodzielne

MODEL I: SAMODZIELNIE I NIEREGULARNIE

Skala działania: **różna**, przewaga lokalnej
Realizator działań: **firma**
Kryterium wyboru: **bieżąca sytuacja**
Częstotliwość działań: **nieregularne**

działania ad hoc

MODEL II: POŚREDNIO I AD HOC

Skala działania: **różna**
Realizator działań: **pośrednik wybrany przez firmę**
Kryterium wyboru: **bieżąca sytuacja**
Częstotliwość działań: **nieregularne**

zapośredniczone

MODEL III: REGULARNE, WŁASNE ZAANGAŻOWANIE

Skala działania: **różna**, przewaga lokalnej
Realizator działań: **firma**
Kryterium wyboru: **strategia firmy**
Częstotliwość działań: **regularne**

działania regularne

MODEL IV: STABILNIE DZIAŁANIE ZE WSPARCIEM Z ZEWNĄTRZ

Skala działania: **różna**, przewaga na rzecz krajowej
Realizator działań: **firma**
Kryterium wyboru: **strategia firmy**
Częstotliwość działań: **regularne**

Kluczowe wnioski

Zaangażowanie biznesu we wspieranie edukacji, już na poziomie szkół podstawowych i ponadpodstawowych, przynosi liczne długofalowe korzyści, wykraczające poza tradycyjną odpowiedzialność społeczną. Przedstawiciele biznesu coraz bardziej dostrzegają, że inwestycja w edukację może być kluczowa dla przyszłego rozwoju ich firm, a także gospodarki. W badaniu przeprowadzonym na potrzeby raportu zdecydowana większość respondentów (67%) wyraziła przekonanie, że polski system edukacyjny wymaga gruntownych reform, aby lepiej odpowiadać na potrzeby rynku pracy i przyszłych innowacji.

EDUKACJA JAKO INWESTYCJA DŁUGOTERMINOWA

Biznes rozumie, że inwestowanie w edukację to sposób na kształtowanie przyszłych talentów. Poprzez wspieranie uczniów w zdobywaniu kluczowych umiejętności, takich jak zdolności cyfrowe, komunikacja, współpraca zespołowa i rozwiązywanie problemów, firmy mogą lepiej przygotować przyszłych pracowników do wyzwań rynku pracy. Długofalowo przyczynia się to do obniżenia kosztów rekrutacji, skrócenia czasu adaptacji pracowników i zwiększenia ich produktywności.

WZROST INNOWACYJNOŚCI

Przedsiębiorstwa zaangażowane w rozwój edukacji sprzyjają wzrostowi innowacyjności. Współpraca z instytucjami edukacyjnymi przyczynia się do wprowadzania nowych technologii, metod dydaktycznych oraz rozwoju projektów badawczo-rozwojowych, co sprzyja budowie innowacyjnego ekosystemu biznesowego. Firmy, które wspierają edukację na poziomie szkół podstawowych i ponadpodstawowych, mają większą szansę na wychowanie proaktywnych, przedsiębiorczych i kreatywnych jednostek, które mogą stać się liderami innowacji.

POZYTYWNY WPŁYW SPOŁECZNY I LOKALNE UMOCOWANIE

Współpraca biznesu z edukacją wzmacnia relacje między firmą a społecznościami lokalnymi. Przedsiębiorstwa angażujące się w lokalne inicjatywy edukacyjne są postrzegane jako odpowiedzialne społecznie, co buduje zaufanie konsumentów i lojalność pracowników.

PRZYGOTOWANIE DO REALIÓW RYNKU PRACY

Przedstawiciele biznesu w przeważającej większości są zdania, że obecny system edukacji nie jest dostosowany do wymogów współczesnego rynku pracy. Uczniowie potrzebują zarówno twardych umiejętności technologicznych, jak i miękkich kompetencji, takich jak komunikacja, współpraca czy rozwiązywanie problemów. Firmy dostrzegają konieczność wprowadzenia zmian w programach nauczania, które lepiej przygotują absolwentów do realnych wymagań zawodowych.

Korzyści dla biznesu:

■ Kształtowanie przyszłych kadr

Inwestowanie w edukację od podstaw pozwala na rozwój bardziej wykwalifikowanej i dostosowanej do potrzeb rynku pracy kadry.

■ Wzrost innowacyjności

Wspieranie edukacji sprzyja kształtowaniu proinnowacyjnych postaw, co prowadzi do rozwoju nowych produktów, usług i startupów.

■ Budowanie społecznej odpowiedzialności

Zaangażowanie w edukację poprawia reputację firmy i zwiększa jej atrakcyjność dla konsumentów oraz potencjalnych pracowników.



Inwestycja w edukację jako najwyższy zwrot z inwestycji (ROI)?

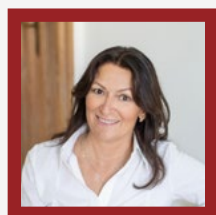
Z perspektywy współczesnego biznesu, inwestowanie w edukację to jeden z najbardziej strategicznych kroków, które firma może podjąć. Wspieranie rozwoju edukacyjnego, od poziomu podstawowego po specjalistyczne szkolenia, przynosi firmom korzyści, które wykraczają poza tradycyjne wskaźniki ROI.

Inwestowanie w edukację nie tylko kształtuje talenty przyszłości, ale także wpływa na rozwój innowacji i gospodarki jako całości. Firmy, które angażują się w rozwój edukacji, mają możliwość aktywnego uczestnictwa w kształtowaniu programu nauczania, co prowadzi do lepszego dostosowania umiejętności absolwentów do realnych potrzeb rynkowych. To z kolei skraca czas adaptacji nowych pracowników i zmniejsza koszty związane z ich szkoleniem.

Kolejną kluczową korzyścią jest wzmacnianie lojalności i budowanie silniejszych relacji ze społecznościami lokalnymi. Wspieranie szkół i rozwój programów edukacyjnych sprawiają, że firmy są postrzegane jako odpowiedzialni, zaangażowani partnerzy. To wpływa nie tylko na reputację, ale także na zaufanie i lojalność zarówno pracowników, jak i klientów.

Z perspektywy innowacji, edukacja jest fundamentem, na którym budowane są nowe technologie, rozwiązania i produkty. Inwestowanie w edukację techniczną, cyfrową czy przedsiębiorczą stwarza warunki do rozwoju talentów, które w przyszłości będą siłą napędową rozwoju firmy i całego sektora.

Podsumowując, inwestowanie w edukację to inwestycja, której zwrot może być mierzony nie tylko w kategoriach finansowych, ale także w wymiarze społecznym, innowacyjnym i rozwojowym. Długoterminowe korzyści dla firm są nie do przecenienia, a przyszłe pokolenia pracowników będą gotowe do sprostania wyzwaniom zmieniającego się rynku pracy. Inwestycja w jakość edukacji to dzisiaj jedna z najważniejszych inwestycji, jaką firmy mogą poczynić, po to, by zapewnić sobie trwałą przewagę konkurencyjną.



Agnieszka Pałys
Prezes Zarządu Fundacji Pro Mathematica,
Dyrektor Pionu Prawnego i Organizacyjnego
we Wrocławskim Parku Technologicznym





Odpowiedzialni za przyszłość

Co znajduje się w rozdziale:

- Od programu „Klasa” do programu „MOGĘ!” - BNP Paribas
 - Wiedza, umiejętności i rozwój, czyli Akademia Collins Wrocław
 - Solve for Tomorrow – kompetencje na rynku pracy - Samsung Electronics Polska
 - Program „uDOSTĘPnij web” w ramach Olimpiady Zwolnieni z Teorii - Capgemini Polska
 - Centrum Programowania Robotów Przemysłowych Pomorskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej
 - Ogród dydaktyczny w Poznańskim Parku Naukowo-Technologicznym
 - Zrównoważony rozwój w Pomorskim Parku Naukowo-Technologicznym Gdynia
 - DEI CHAMPIONS – biznes dla różnorodności - Fundacja Włączeni+
 - LabOOOratorium. Współpraca oświaty i biznesu w modelu win-win-win - Ogólnopolski Operator Oświaty
 - Zrównoważony rozwój włączony w strategię działalności uczelni - Uniwersytet WSB Merito
 - „Przerwij krąg przemocy w szkole” jako przykład współpracy uczelni z biznesem(...) - Uniwersytet SWPS
-



ESRS S3



Od programu „Klasa” do programu „MOGĘ!”

Powstanie programu MOGĘ jest efektem ewaluacji 20 lat działania programu Fundacji BNP Paribas „Klasa”, przeglądu strategicznego oraz badania potrzeb wśród młodych osób. Do głównych założeń „Klasy” należy wspieranie młodych osób w wyborze liceum, czyli w podjęciu kluczowej decyzji dla ich dalszej edukacji oraz rozwoju osobistego. Pomoc ma wymiar zarówno finansowy, jak i mentoringowy – dzięki niej uczennice i uczniowie mają zapewniony łatwiejszy start w nowym miejscu i środowisku.

Po wielu latach działania programu „Klasa”, w obliczu nowych wyzwań stawianych przez dynamicznie zmieniający się świat i oczekiwania społeczne, Fundacja BNP Paribas doszła do wniosku, że aby efektywniej wspierać wyrównywanie różnic edukacyjnych i rozwojowych, jej działania powinny inspirować do zmiany postaw oraz rozwijać kompetencje przyszłości. Zrozumiano, że obecnie wielu młodych, zdolnych i gotowych na wyzwania stypendystów najpewniej także bez naszego wsparcia podejmie naukę w najlepszych liceach, co jeszcze 20 lat temu, w momencie startu „Klasy”, stanowiłoby dla nich większe wyzwanie. W związku z tym, uruchamiając program MOGĘ, postanowiono skierować działania Fundacji do innej grupy – młodych osób z potencjałem, którym brakuje odwagi, gotowości lub poczucia sprawstwa.

Fundacja BNP Paribas chce im pomóc w rozwijaniu kompetencji społeczno-emocjonalnych – kluczowych w kontekście realizacji potencjału i osiągnięcia spełnienia. W przypadku młodych osób biorących udział w programie takie działania mogą pomóc także w podjęciu decyzji o dalszej edukacji w szkole ponadpodstawowej.

WSPARCIE DLA MŁODYCH LUDZI

Program MOGĘ jest skierowany do młodych osób z klas szóstych i siódmych. Ma im dać możliwość odkrywania swoich możliwości jeszcze przed wyborem szkoły średniej, przed którym staną w klasie ósmej. Nowy program skupia się jednak nie na wynikach szkolnych i edukacji w rozumieniu realizacji podstawy programowej, ale na rozwoju osobistym. W tym celu, w ramach programu, Fundacja chce

wspierać rozwój kompetencji społeczno-emocjonalnych młodych osób. Wyróżnikiem, jest zainicjowanie zmiany w środowisku osób uczestniczących - zaangażowanie wspierającego środowiska rówieśników i „mądrych dorosłych”. Za sprawą wspólnych doświadczeń młodzi staną się dla siebie bardziej życzliwi, ich relacje będą wzmacniające i zostaną kontynuowane po zakończeniu programu. Podobnie z dorosłymi, którzy otrzymają pomoc w ramach programu – każda osoba zostanie odpowiednio przygotowana do pełnienia swojej roli poprzez serię szkoleń, system regularnych spotkań oraz supervizji.

Tworzona jest w ten sposób autorska metoda, opierająca się na nauce przez doświadczenie, czerpiąca to, co najlepsze z tutoringów. Finalny kształt programu przyjął formę trzech połączonych działań: obozu, cyklicznych spotkań grup przygodowych oraz regularnych, indywidualnych spotkań każdego uczestnika z tutorem.

DLA KOGO?

Projekt skierowany jest do młodzieży z ostatnich klas szkoły podstawowej (klasy VI i VII), która już niebawem stanie przed, kluczowym dla ich dalszej edukacji, wyborem szkoły ponadpodstawowej. Grupa, do której kierowane jest wsparcie, to młode osoby, nie będące w stanie w pełni zrealizować swojego potencjału ze względu na ograniczone możliwości zapewnienia odpowiednich warunków do rozwoju przez środowisko rodzinne i społeczne. 80 młodych osób biorących udział w pierwszej edycji programu pochodzi z dwóch regionów Polski: gmin Turośl, Zbójna i Kolno w województwie podlaskim oraz gmin Górowo Iławeckie, Lelkowo i Braniewo w województwie warmińsko-mazurskim.

Odbiorcami pośrednimi są dorośli, czyli osoby zatrudnione jako kadra projektu (partnerzy lokalni, opiekunowie grup, tutorzy, wychowawcy oraz instruktorzy obozowi). Znacząca część kadry pochodzi z regionów, w których mieszkają dzieci. Ma to na celu wyposażenie lokalnych liderów w kom-

petencje, które wesprą kolejne pokolenia młodych osób w realizacji swojego potencjału – nawet po zakończeniu udziału w programie. Organizatorowi zależy na przeszkoleniu i wsparciu pracy osób dorosłych, aby kontynuowali swoje zaangażowanie w oparciu o nowe, poznane podczas realizacji programu MOGE metody. Chcą w ten sposób spowodować dwie zmiany – pierwszą, która dotyczy postawy i przekonań dzieci oraz drugą, dotyczącą postaw i metod pracy dorosłych oraz wzmocnienia społeczności lokalnej.

Istotną częścią programu jest odpowiednie przygotowanie kadry do pełnienia swojej roli. Fundacja wyposaża więc zaangażowane osoby w dużą dawkę wiedzy oraz daje im możliwość sprawdzenia nowopoznanych metod pracy z młodzieżą w praktyce. Takie podejście jest efektem dążenia do tego, żeby oprócz zmiany w postawie i przekonaniach osób uczestniczących, dokonać także przemiany w postrzeganiu kwestii edukacji i rozwoju wśród dorosłych i społeczności lokalnej.

EWALUACJA I ANALIZA PODSTAWĄ PROGRAMU

Planowanie nowego programu było długim, pogłębionym i niezwykle fascynującym procesem, który zaczął się od wnikliwej ewaluacji programu „Klasa”. Analiza danych oraz raportów dotyczących jego uczestników (omawiających ich potrzeby i wyzwania) pozwoliły na wyciągnięcie wniosków na temat dalszego kierunku naszych działań wspierających edukację. Następnie organizatorzy wzięli udział w licznych spotkaniach z ekspertami oraz warsztatach wydobywczych z praktykami, na podstawie których powstawały kolejne analizy, opisy oraz raporty. Ten etap trwał ponad rok, a jego efektem było ukształtowanie się nowego programu MOGE. Następnie wyłoniono operatora nowego programu oraz zatrudniono osobę, która udzieliła wsparcia merytorycznego oraz wzięła odpowiedzialność za wdrożenie nowych pomysłów.



W połączonym zespole Fundacji BNP Paribas oraz operatora - Fundacji Centrum Edukacji Obywatelskiej został wypracowany ostateczny kształt projektu. Doprecyzowane zostały aspekty merytoryczne, przebieg działań, opis grupy docelowej, kryteria doboru regionów, do których mieszkańców (młodzieży z grupy docelowej oraz ich otoczenia) będzie kierowany program MOGE i wszystkie pozostałe elementy niezbędne do implementacji powstałego pomysłu.

Już na samym początku zaplanowano także proces ewaluacji, chcąc badać pilotażową wersję projektu od momentu rekrutacji uczestników.

KOMPETENCJE SPOŁECZNO-EMOCJONALNE

Wdrożenie programu rozpoczęto od organizacji warsztatów wydobywczych i strategicznych w ramach połączonych sił Fundacji BNP Paribas oraz Fundacji Centrum Edukacji Obywatelskiej. W ten sposób ukształtował się zespół, harmonogram działań oraz, co najbardziej istotne, forma udzielanego wsparcia, łącząca uczestnictwo w obozie, spotkania w ramach cyklicznych grup przygodowych oraz spotkania z tutorem. Takie podejście umożliwi uczestnikom programu nabycie niezbędnych dla dalszego rozwoju kompetencji społeczno- emocjonalnych, m.in. poprzez: zbieranie doświadczeń poszerzających horyzonty, sprawdzanie się w nowych zadaniach, współpracę w grupie i wspólne mierzenie się z wyzwaniami, wchodzenie w różne, nowe role społeczne, omawianie doświadczeń z rówieśnikami i życzliwymi dorosłymi, rozmowy o swoich mocnych i słabych stronach, preferencjach i możliwościach.

Program będzie kształtował te kompetencje, dając młodemu pokoleniu okazję do zbierania rozwojowych doświadczeń oraz towarzyszącej im rozmowy i refleksji.

KOLEJNE WDROŻENIA

W kolejnym etapie, po ukształtowaniu najważniejszych założeń programu MOGE, Fundacja zajęła się przygotowaniem strony internetowej z opisem programu i składających się na niego działań.

Przystąpiono potem do rekrutacji lokalnych partnerek i partnerów programu (dwie osoby na region) i przeprowadzono z nimi spotkania wdrażające i warsztaty przygotowujące do pełnienia nowej roli. Z ich pomocą rozpoczęto nabór dzieci do pierwszej edycji. Kolejnym krokiem była rekrutacja kadry obozowej oraz organizacja warsztatów merytorycznych, mających na celu przygotowanie tych osób do udziału w programie. Taki sam proces dotyczył opiekunów i opiekunek grup przygodowych oraz tutorów i tutorek – zrekrutowane grupy odbyły dwudniowe warsztaty przygotowujące do pełnienia roli w programie.

Przygotowano też samodzielnie w połączonym zespole Fundacji BNP Paribas i CEO materiały rozwojowe dla uczestników programu oraz materiały merytoryczne dla kadry.

Organizatorzy podkreślają, że pracują tak, jak chcą, żeby pracowały dzieci – działają i poddają refleksji to, co robią. Z dużym namysłem podejmują decyzje, zawsze robią to zespołowo i do tego samego zachęcają kadrę programu.

O charakterystyce, skuteczności i osiągniętych za sprawą projektu rezultatach oraz jego wpływie na rozwój organizacji będzie można opowiedzieć po zakończeniu pierwszej edycji programu MOGE. Wtedy też zostanie wskazane, czy możliwe jest wdrożenie podjętych działań w innych lub zbliżonych warunkach lub też wykorzystanie ich jako źródła inspiracji dla wdrożenia podobnych działań. Zakończenie pierwszej edycji będzie także odpowiednim momentem na ocenę pierwszych trwałych efektów programu.

POCZĄTEK PRZEMIANY I ROZWOJU

Obecnie Fundacja BNP Paribas podkreśla, że program MOGE będzie początkiem istotnej przemiany, jaka dokona się w młodych osobach oraz w ich otoczeniu. Wierzy ona, że za sprawą jej działań uczestniczki i uczestnicy wzmocnią poczucie pewności siebie i rozwiną kompetencje przyszłości, takie jak współpraca, komunikacja, radzenie sobie z konfliktami, praca w zespole i realizacja projektów. Przede wszystkim zależy jej jednak na tym, aby młodzież dzięki jej wsparciu mogła odkryć swoje mocne strony i talenty.

Fundacja zaznacza też, że dzięki doświadczeniom w nim zdobytym przeszła przemianę i program MOGE uruchamia wyposażona w nowe umiejętności i doświadczenia. Jest organizacją, która stawia na jakość realizowanych działań, więc stale uczy się i podnosi swoje kompetencje w obszarach, których dotyczą nasze projekty. Jej zespół stale rośnie o coraz większą liczbę ekspertek i ekspertów w różnych dziedzinach. Dzięki tym zmianom może tworzyć nowe rozwiązania dla środowiska i edukacji, szczególnie w obszarze zmniejszania nierówności. W kontekście programu MOGE zależy jej, żeby był to projekt skalowany – chce realizować go w przyszłości w kolejnych regionach oraz dzielić się zdobytym know-how, stając się inspiracją dla innych podobnych działań.

CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Program MOGE realizuje dwa z 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ. Cel 4 „Dobra jakość edukacji”, ponieważ projekt skupia się na rozwijaniu kompetencji społeczno- emocjonalnych uczestników (nie tylko osób młodych, ale także dorosłych z ich otoczenia), wspieraniu ich w odkrywaniu talentów i wyznaczaniu kierunków rozwoju, wykraczając poza standardową edukację szkolną. Wykorzystanie innowacyjnych metod, takich jak nauka przez doświadczenia i tutoring, przyczyniają się do podnoszenia jakości edukacji i rozwijania kluczowych umiejętności potrzebnych w przyszłości.

Program MOGE realizuje także Cel 10 „Mniej nierówności”, ponieważ jednym z jego głównych założeń jest zmniejszanie nierówności w dostępie do edukacji i rozwoju osobi-

stego. Projekt skierowany jest do zagrożonych dyskryminacją uczniów z mniejszych miejscowości, którym brakuje odwagi lub możliwości kontynuowania nauki w lepszych, ale oddalonych szkołach, co wynika z braku odpowiedniego wsparcia lub wzorców w ich środowisku. Poprzez wyrównanie szans edukacyjnych i wspieranie rozwoju potencjału uczniów z różnych środowisk, program przyczynia się do redukcji nierówności społecznych i ekonomicznych.

ESRS S3 SPOŁECZNOŚCI DOTKNIĘTE

Działania podjęte w ramach programu MOGE wpisują się ESRS S3 „Społeczności dotknięte”, koncentrując się na pozytywnym wpływie na konkretne społeczności lokalne. Projekt skierowany jest głównie do młodzieży z określonych gmin w województwach podlaskim i warmińsko-mazurskim, co pozwala na precyzyjną identyfikację społeczności dotkniętych działaniem programu. Poprzez rozwijanie kompetencji społeczno-emocjonalnych, wspieranie odkrywania talentów i budowanie pewności siebie, program bezpośrednio przyczynia się do poprawy jakości życia i perspektyw rozwojowych młodych ludzi w tych regionach.

Zaangażowanie lokalnych „mądrych dorosłych” oraz two-

zenie wspierającego środowiska rówieśników pokazuje, że program aktywnie współpracuje z lokalnymi społecznościami i wykorzystuje ich potencjał. Ponadto, dążenie do zmniejszania nierówności edukacyjnych i społecznych jest zgodne z założeniami standardu ESRS S3, który kładzie nacisk na pozytywne oddziaływanie na prawa gospodarcze, społeczne i kulturalne społeczności.

Dlaczego biznes musi brać odpowiedzialność za przyszłość?

 W Fundacji BNP Paribas mamy świadomość, że jako część dużej organizacji nasze możliwości, żeby udzielić odpowiedniego wsparcia, są większe. Wynika to z wiedzy i doświadczenia naszych ekspertek i ekspertów, jak i dostępnych zasobów. Poprzez wykorzystanie budowanych przez lata kanałów komunikacji możemy docierać z naszymi działaniami do szerokiego grona odbiorców, budując ich świadomość oraz aktywizując do zaangażowania w kwestie istotne społecznie. Dzięki temu, pośród pracowników, organizacji partnerskich oraz 4 milionów Klientów banku, udało nam się zbudować wspierającą społeczność, która aktywnie uczestniczy w naszych projektach. Jesteśmy przekonani, że to właśnie te zaangażowane we wsparcie osoby są najcenniejszym kapitałem, jaki udało nam się zbudować, a naszym moralnym obowiązkiem jest wykorzystanie drzemiącego w nich potencjału.

Joanna Gajda - Wróblewska,
prezeska Zarządu Fundacji BNP Paribas
oraz dyrektorka Biura Zaangażowania Społecznego Banku BNP





ESRS S1 | ESRS G3



Wiedza, umiejętności i rozwój, czyli Akademia Collins Wrocław

Akademia Collins Wrocław jest centrum szkoleniowym utworzonym w ramach działalności firmy Collins Aerospace, która jest liderem zaawansowanych technologicznie, inteligentnych rozwiązań stosowanych w przemyśle lotniczym i obronnym. Idea utworzenia centrum edukacyjnego zrodziła się w 2020 roku jako odpowiedź na potrzebę kształtowania i rozwijania kompetencji technicznych pracowników, po to, aby sprostać i dostosować się do wymagań branży lotniczej. W kontekście długoterminowym inicjatywa ta w pełni wspiera rozwój firmy poprzez inwestowanie w zasoby ludzkie i ich kompetencje, co z kolei przyczynia się do poprawy wydajności operacyjnej, jakości produktów, innowacyjności i ogólnej konkurencyjności na rynku, które są nadrzędną strategią firmy Collins Aerospace.

Procesy wytwórcze dla przemysłu lotniczego wymagają specjalistycznych umiejętności technicznych, które są kluczowe do realizacji zadań produkcyjnych i montażowych, a przy tym do zapewnienia najwyższej jakości produkowanych wyrobów. Chodzi na przykład o kompetencje z dziedziny obróbki skrawaniem, procesów galwanicznych, metrologii, technik montażu, programowania i sterowania maszyn numerycznych czy znajomości dokumentacji technicznej i podstaw mechaniki. Faktem jest, że wobec swego rodzaju kryzysu szkół branżowych oraz techników, które już od kilku dekad nie cieszą się w Polsce zbyt dużą popularnością i są raczej postrzegane jako mniej prestiżowe, obecny

rynek pracy cierpi na niedobór wykwalifikowanych pracowników w dziedzinach technicznych. Stąd właśnie powstała potrzeba, aby rozwijać ich wewnętrznie.

NIE TYLKO DLA NOWYCH PRACOWNIKÓW

Pierwotnie Akademia Collins Wrocław została stworzona z myślą o nowych pracownikach, którzy dołączali do firmy na stanowiska operatorów i operatorek produkcji. Jej głównym celem było ułatwienie i przyspieszenie procesu onboardingu, po to, aby jak najszybciej umożliwić nowo przyjętym osobom rozpoczęcie pracy na linii produkcyjnej lub montażowej. Obecnie działalność Akademii rozszerzyła się również

o rozwój matrycy kompetencji pracowników z większym stażem, zarówno produkcyjnych, jak i nie produkcyjnych.

Zanim firma Collins Aerospace uruchomiła ten program rozwojowy, przyjęto się twierdzić, że proces wdrożenia pracownika trwał, w zależności od poziomu kompleksowości wykonywanego procesu oraz dotychczasowego doświadczenia, od trzech, do nawet kilkunastu miesięcy. Taka inwestycja wymagała sporo czasu oraz dużych nakładów finansowych. Obecnie każdy nowy pracownik, który zdecydował się na rozwój swojej kariery zawodowej w Collins Aerospace Wrocław, rozpoczyna swoją ścieżkę od Akademii Collins, gdzie w pierwszym miesiącu swojej pracy, uczestniczy w cyklu ponad 100 godzin dedykowanych szkoleń i kursów praktycznych, które będą niezbędne do wykonywania procesów wytwarzania części i zespołów montowanych w różnych typach statków powietrznych. Taki pracownik, zdobywając podstawową wiedzę ze specyficznych procesów, pod bacznym okiem trenera, w całkowicie bezpiecznych warunkach i bez negatywnego wpływu na jakość produktów, już po dwóch tygodniach intensywnej nauki może rozpocząć swoją prawdziwą przygodę w branży lotniczej i wziąć udział w wyprodukowaniu swojej pierwszej części.

PIERWSZE SZKOLENIA

Pierwsze szkolenia praktyczne w ramach działalności Akademii Collins odbyły się w 2020 roku z dziedziny metrologii i pomiarów. Nie było wówczas dedykowanego pomieszczenia szkoleniowego, czy sali treningowej wyposażonej w niezbędne przyrządy, a do celów przeprowadzenia warsztatów wykorzystano wypożyczone z obszarów produkcji urządzenia kontrolno-pomiarowe. W 2021 roku firma zdecydowała się zaadaptować jeden z budynków znajdujących się na terenie kampusu, dzięki czemu rozpoczął się nowy etap rozwoju Akademii, która od tego momentu zyskała status „Szkoły Treningowej” oraz swoją dedykowaną przestrzeń z odpowiednio przygotowaną infrastrukturą.

Obecnie budynek Akademii Collins składa się z hali warsztatowej o powierzchni ok 500 m², w której zainstalowano dwie nowoczesne obrabiarki numeryczne: tokarkę i frezarkę, symulator maszyny wielofunkcyjnej oraz stanowisko montażowe i pomiarowe wraz z oprzyrządowaniem. Jest tam również salka szkoleniowa wyposażona w kilkanaście stanowisk komputerowych z dostępem do niezbędnego oprogramowania i systemów firmowych.

DYNAMICZNY ROZWÓJ

Zespół odpowiedzialny za rozwój szkoły treningowej uruchomił w latach 2021-2022 szereg modułów szkoleniowych i programów nauczania, które odpowiadały na bieżące potrzeby firmy w zakresie uzupełniania wiedzy technicznej pracowników. Kluczowe moduły obejmują:

1. Obróbkę skrawaniem: dwa moduły poświęcone procesowi toczenia i frezowania.
2. Montaż wyrobów lotniczych.
3. Dokumentację techniczną: moduł obejmujący GD&T, rysunek techniczny oraz dokumentację technologiczną.
4. Metrologia warsztatowa i pomiary: moduł skupiający się na technikach pomiarowych i metrologii warsztatowej.
5. LEAN: moduł koncentrujący się na ciągłym doskonaleniu poprzez eliminację strat, wdrożenie metodologii 5S, TPM oraz standaryzację pracy.

W celu realizacji tych szkoleń wyodrębniono spośród pracowników sześciu trenerów wewnętrznych posiadających odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie, aby prowadzić zajęcia szkoleniowe. W 2023 roku oraz obecnie firma Collins Aerospace Wrocław kontynuowała rozwój swojej szkoły treningowej, koncentrując się na wzmocnieniu i ciągłym doskonaleniu istniejących procesów. Od 2024 roku Akademia Collins, aby zwiększyć wydajność szkoleń i trenerów oraz podnieść ich atrakcyjność i innowacyjność, zaczęła wdrażać moduły szkoleniowe z wykorzystaniem nowoczesnej technologii rozszerzonej rzeczywistości. Dzięki temu



stworzono już trzy pilotażowe szkolenia z zakresu technik montażu, obsługi maszyn i rysunku technicznego. Podejście to zakłada samodzielnie wykonywane i wielokrotnie ćwiczone zadania szkoleniowe z wykorzystaniem instrukcji wyświetlanych i odtwarzanych na okularach „Augmented Reality”.

IMPONUJĄCA SKUTECZNOŚĆ

Charakterystyka skuteczności i wydajności działania Akademii Collins Wrocław pokazuje znaczące osiągnięcia. Do tej pory ponad 280 pracowników przeszło szkolenia w Akademii, korzystając z wiedzy i doświadczenia sześciu stałych trenerów wewnętrznych. W skład zespołu trenerskiego wchodzi trzech pracowników bezpośredniej produkcji oraz trzech specjalistów, co zapewnia wszechstronne podejście do nauczania. Obecnie Akademia Collins Wrocław oferuje siedem modułów szkoleniowych, które obejmują kluczowe obszary wiedzy technicznej i produkcyjnej. Miesięczna liczba godzin szkoleniowych waha się od 114 dla grup pięcioosobowych, do 326 dla grup piętnastoosobowych.

Efektywność szkoleń potwierdza zdawalność egzaminów za pierwszym razem na poziomie 95%, a 100% pracowników po ukończeniu szkoły przechodzi pozytywnie ocenę okresu próbnego. Warto również zauważyć, że w pierwszym miesiącu pracy nowi pracownicy uczą się wyłącznie w szkole, nie wykonując czynności związanych z bezpośrednią produkcją. W drugim miesiącu ponad połowa efektywnego czasu pracowników to godziny czysto produkcyjne, co świadczy o skuteczności i intensywności programów szkoleniowych. To znacząco podnosi produktywność procesów wytwarzania oraz zwiększa moce produkcyjne wrocławskiego zakładu Collins Aerospace, który zgodnie z pięcioletnią strategią dąży do zwiększenia potencjału produkcyjnego o ponad 50%.

Działanie Akademii ma znaczący wpływ na rozwój firmy oraz jej interesariuszy. Firma Collins Aerospace Wrocław nie tylko podniosła kompetencje techniczne swoich pracowników, ale również zbudowała solidne fundamenty dla przyszłego rozwoju i innowacji w branży lotniczej. Inwestowanie w rozwój kompetencji znacząco zwiększa motywację i zaangażowanie pracowników, co z kolei przekłada się na mniejszą rotację kadry oraz lepszą jakość pracy, zmniejszając tym samym koszty wynikających z błędów i braków kompetencyjnych. Dzięki lepiej wykształconej i bardziej kompetentnej kadrze klienci mogą liczyć na wyższą jakość produktów i usług, co znajduje odzwierciedlenie w poprawie wskaźników jakościowych oraz sprzyja budowaniu długoterminowych relacji. Stanowi to podstawę do zwiększania liczby nowych projektów, dzięki którym wrocławski zakład Collins Aerospace ma szansę na znaczny wzrost w kolejnych latach.

NOWE POMYSŁY

I ROZWIĄZANIA TECHNOLOGICZNE

Akademia Collins Wrocław jest również źródłem nowych pomysłów i rozwiązań technologicznych, które przyczyniają się do rozwoju innowacyjnych rozwiązań w obszarach produkcyjnych. Stymuluje kulturę ciągłego doskonalenia i adaptacji do zmieniających się warunków rynkowych. Przykładem jest testowanie i wdrażanie technologii z wykorzystaniem rozszerzonej rzeczywistości, która z dużym prawdopodobieństwem wkrótce znajdzie zastosowanie również poza szkołą treningową, na przykład w działach montażu czy utrzymaniu ruchu.

Nie sposób pominąć znaczącego wpływu działalności Akademii Collins na społeczną odpowiedzialność biznesu (CSR) zarówno z poziomu pracowniczego, jak i poziomu społecznego. Z poziomu pracowniczego CSR, najważniejsze zagadnienia obejmują rozwój zasobów ludzkich poprzez podnoszenie kwalifikacji i zdobywanie nowych kompetencji, zwiększanie motywacji i zaangażowania pracowników oraz promowanie kultury organizacyjnej i wartości firmy, takie jak odpowiedzialność, innowacyjność czy współpraca co buduje zaufanie wśród pracowników oraz wzmacnia ich poczucie przynależności do naszej organizacji. Z poziomu społecznego CSR, zakres działalności Akademii Collins Wrocław dotyczy przede wszystkim długotrwałej współpracy ze społecznością lokalną, w tym współpraca z wrocławskimi szkołami technicznymi i uczelniami wyższymi, która jest zwieńczona umowami partnerskimi. Oferując m.in. praktyki i staże nasza firma wspiera młode talenty i ułatwia ich



wejście na rynek pracy w przyszłości. Istotnym faktem jest również wsparcie Akademii w tworzeniu nowych miejsc pracy, co ma pozytywny wpływ na lokalną społeczność i gospodarkę Dolnego Śląska.

WZORCOWE DZIAŁANIE

Akademia Collins Wrocław stała się obszarem wzorcowym dla innych firm z grupy RTX, zarówno w Polsce, jak i globalnie. Jest to szczególnie ważne dla firm technologicznych, w których wiedza i kompetencje techniczne stanowią fundament istnienia i rozwoju. W takich firmach procesy są złożone i wymagają precyzji oraz wysokich zdolności technicznych, co odróżnia je od typowej produkcji taśmowej. Potencjalne błędy ludzkie mogą mieć znaczące konsekwencje dla firmy i użytkowników, dlatego kluczowe jest posiadanie solidnie wykształconej kadry. Przykład wrocławskiej szkoły treningowej służy jako inspiracja dla innych zakładów, które mogą wdrożyć podobne inicjatywy w swoich warunkach, korzystając z wypracowanych metod i doświadczeń Collins Aerospace.

Szkoła treningowa stała się kluczowym elementem strategii firmy Collins Aerospace Wrocław wspierającym jej dążenie do utrzymania najwyższych standardów jakości i efektywności w produkcji. Jest ważnym narzędziem CSR, ponieważ wpływa na rozwój pracowników, jakość produktów, bezpieczeństwo pracy, współpracę ze społecznością lokalną oraz kulturę organizacyjną. Dzięki takim inicjatywom nasza firma może budować swoją reputację jako

odpowiedzialny i zaangażowany pracodawca, przyczyniając się jednocześnie do zrównoważonego rozwoju społecznego i gospodarczego.

Akademia Collins Wrocław w istotny sposób przyczynia się do realizacji międzynarodowych Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ, zwłaszcza celu czwartego – „Dobra jakość edukacji”. Regularne szkolenia i kursy doskonalące oferowane w ramach Akademii podnoszą kompetencje i umiejętności zarówno nowych, jak i przyszłych pracowników, ale także samych trenerów. Dzięki temu pracownicy zdobywają wyższe kwalifikacje, co czyni ich bardziej konkurencyjnymi na rynku pracy. Tym samym Akademia Collins Wrocław nie tylko wspiera rozwój indywidualny, ale również przyczynia się do ogólnego podniesienia poziomu edukacji i umiejętności zawodowych w regionie.

Poprzez stały kontakt z technikami zawodowymi oraz wrocławskimi uczelniami wyższymi Akademia Collins Wrocław wspiera system edukacji, tworząc programy szkoleniowe dostosowane do potrzeb rynku pracy. Poprzez promowanie dostępu do edukacji, podnoszenie kwalifikacji, równość w dostępie do nauki oraz współpracę z instytucjami edukacyjnymi, Akademia Collins Wrocław wspiera tym samym globalne dążenia do poprawy jakości edukacji. Ma to również wpływ na piąty cel Zrównoważonego Rozwoju ONZ, jakim jest równość płci. Akademia Collins Wrocław promuje każdą z osób szkolących, bez względu na płeć, wiek czy narodowość. Jest otwarta dla wszystkich uczniów, nauczycieli oraz obecnych i przyszłych pracowników.

Dlaczego biznes musi się liczyć z edukacją?

W dzisiejszym, dynamicznym środowisku biznesowym, zrozumieliśmy, że inwestowanie w działalność edukacyjną jest niezbędne, aby osiągać długoterminowy sukces firmy i utrzymywać przewagę konkurencyjną na rynku. Działania te wpływają na rozwój społeczeństw oraz zapewniają ogólny dobrobyt. Zadaniem biznesu jest zwiększanie przychodów, a edukacji przygotowanie pracowników z niezbędnymi umiejętnościami i wiedzą. Razem tworzymy tym samym efekt synergii, który działa jak koło zamachowe w rozwoju gospodarczym.

Jadwiga Gębka,
Dyrektor Zakładu Lotnictwa Krajowego
Lider Akademii Collins Wrocław



Collins Aerospace
An RTX Business



ESRS S3



Solve for Tomorrow – kompetencje na rynku pracy

Program „Solve for Tomorrow” został zainicjowany przez firmę Samsung w odpowiedzi na rosnące zapotrzebowanie na kompetencje przyszłości na rynku pracy, zwłaszcza w kontekście szybko zmieniającej się rzeczywistości i rozwoju technologicznego. W obliczu globalnych wyzwań, takich jak zmiany klimatyczne, zdrowie publiczne, bezpieczeństwo i integracja społeczna, konieczne stało się wykształcenie młodzieży, która będzie w stanie stawić im czoła. Samsung, jako lider technologiczny, dostrzegł potrzebę nie tylko wprowadzania innowacji, ale także zrównoważonego zarządzania nowymi technologiami, co wymaga kompetencji określanych mianem „4K”: kreatywności, krytycznego myślenia, komunikacji i kooperacji.

Grupą docelową programu są uczniowie i nauczyciele szkół ponadpodstawowych, zwłaszcza z mniejszych miejscowości i wsi, gdzie dostęp do nowoczesnej oferty edukacyjnej może być ograniczony. Samsung prowadzi nabór do programu nie tylko w szkołach, ale także poprzez ośrodki szkolno-wychowawcze, domy kultury, świetlice środowiskowe oraz biblioteki. Program jest skierowany do młodzieży, która chce rozwijać swoje umiejętności w zakresie projektowania innowacyjnych rozwiązań, z naciskiem na design thinking oraz metodologię STEAM (Science, Technology, Engineering, Arts, Maths).

Planowanie programu „Solve for Tomorrow” opierało się na analizie potrzeb edukacyjnych młodzieży oraz wyzwań,

przed którymi stoi globalne społeczeństwo. Samsung zidentyfikował kluczowe kompetencje, które będą niezbędne na rynku pracy w nadchodzących latach, i zaprojektował program, który umożliwia ich rozwijanie poprzez praktyczne doświadczenia. W etapie planowania uwzględniono również potrzeby nauczycieli, którzy pełnią rolę mentorów i wspierają uczniów w procesie tworzenia projektów. Opracowano strukturę wieloetapowego konkursu, który pozwala młodzieży na stopniowe doskonalenie swoich umiejętności, przy jednoczesnym wsparciu ekspertów z Samsung.

Program „Solve for Tomorrow” składa się z pięciu etapów: empatyzacja, definiowanie problemu, generowanie rozwią-

zań, prototypowanie i testowanie. Uczestnicy, dobrani w kilkuosobowe zespoły, wybierają jedno z czterech wyzwań: Klimat, Zdrowie, Bezpieczeństwo lub Integracja, a następnie zgłaszają swój pomysł online. Jury wybiera co najmniej 25 zespołów do półfinału, w którym uczestnicy otrzymują wsparcie od ekspertów w zakresie design thinking. Zgodnie z nim to użytkownik jest punktem wyjścia dla projektu i dlatego zawsze kluczowe jest poznanie jego potrzeb, problemów i marzeń. W etapie półfinałowym zespoły pracują nad pogłębioną analizą swoich pomysłów.

Ostatnim krokiem jest faza finałowa, do której przechodzi minimum 10 zespołów. Finaliści pracują nad prototypami rozwiązań, korzystając z pomocy wolontariuszy z Samsung, w tym pracowników warszawskiego centrum Samsung R&D, a także uczestniczą w Solve for Tomorrow Campus – dwudniowym zjeździe integracyjnym. Program kończy się prezentacją projektów podczas Demo Day oraz uroczystą galą finałową.

Zdobywcy trzech pierwszych miejsc otrzymują stypendia do podziału w drużynie oraz nagrody rzeczowe w postaci urządzeń firmy Samsung. Nagrody są również przyznawane nauczycielom i nauczycielkom prowadzącym grupy i szkołom, z których pochodzą drużyny. Pozostałe zespoły oraz ich opiekunowie i opiekunki, a także szkoły otrzymują wyróżnienia również w formie produktów Samsung. Jury ma również możliwość przyznania Nagrody pozytyw-

negu wpływu dla projektu wyróżniającego się szczególnie empatycznym i wrażliwym podejściem. Z kolei internauci przyznają Nagrodę publiczności.

Program „Solve for Tomorrow” odniósł znaczący sukces, docierając do 2404 uczniów i uczennic w Polsce, którzy zdobyli wiedzę na temat podstaw pracy projektowej. Do programu zgłoszono dotychczas 537 pomysłów, z czego blisko 60% pochodziło od młodzieży z małych miejscowości i wsi.

Program zasługuje na uwagę, ponieważ daje młodemu pokoleniu możliwość wyrażenia siebie. W Europie niewiele jest inicjatyw edukacyjnych skierowanych do młodych ludzi, które zachęcają ich do budowania poczucia sprawczości, co przejawia się np. w walce z katastrofą klimatyczną poprzez przejście od biernych protestów do aktywnych, oddolnych projektów realizowanych w porozumieniu z lokalnymi społecznościami i różnymi grupami społecznymi.

Samsung Solve for Tomorrow znalazł się w finale prestiżowego konkursu European Digital Skills Awards 2023 organizowanego przez Komisję Europejską. Program doceniono za inspirowanie młodych ludzi do stawiania czoła lokalnym wyzwaniom, co następnie wpływa na polepszenie życia całego społeczeństwa.

Wyrazem uznania było także umieszczenie programu na platformie dobrych praktyk rekomendowanych przez Digital Skills and Jobs Platform działającej przy Komisji Europejskiej.

Jakie korzyści biznes może wnieść ze wspierania edukacji?

Wspieranie edukacji przez biznes to długofalowa inwestycja w kompetencje przyszłych pracowników przygotowująca ich na oczekiwania rynku pracy. Dzięki takim inicjatywom młodzież ma możliwość odkrycia swoich mocnych stron i ukierunkowania na dalszy rozwój już na starcie do dorosłego życia. Szczególnie firmy technologiczne powinny odgrywać w tym kluczową rolę, gdyż prognozy wskazują na rosnące zapotrzebowanie na myślenie analityczne, kreatywność oraz kompetencje w obszarze AI i big data.

Magdalena Olborska,
ESG Manager w Samsung Electronics Polska





ESRS S2 | ESRS S3 | ESRS S4



Program „uDOSTĘPnij web” w ramach Olimpiady Zwolnieni z Teorii

Capgemini z Fundacją Zwolnieni z Teorii współpracuje od 5 lat. W ramach współpracy realizowane są programy z zakresu włączenia cyfrowego, a w ostatniej edycji skupiono się również na projektach kierowanych do osób z niepełnosprawnością. WHO podaje, że 1 na 6 osób na świecie doświadcza niepełnosprawności, co stanowi 16% światowej populacji. W Polsce osób, które mają prawne potwierdzenie niepełnosprawności, jest ponad 3 mln, ale w rzeczywistości ta liczba może dochodzić nawet do 7 milionów czyli prawie 19% populacji naszego kraju. W tej chwili tylko co 3 osoba z niepełnosprawnością w wieku produkcyjnym jest aktywna zawodowo. Liczby mówią same za siebie, wskaźniki zatrudnienia rosną, ale wciąż za wolno, dlatego m.in. poprzez tę współpracę, organizacja chciała pomóc osobom wejść w cyfrowy świat i docelowo ułatwić im odnalezienie się na rynku pracy teraz lub w przyszłości.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ FIRMY

Na co dzień osoby zatrudnione w Capgemini pomagają organizacjom przyspieszyć ich transformację w kierunku cyfrowego i zrównoważonego świata. Postęp technologiczny pociąga za sobą jednak konsekwencje w postaci narastającej luki cyfrowej w społecznościach narażonych na wykluczenie. Dlatego jako lider tej transformacji, firma aktywnie wykorzystuje umiejętności i pasję osób zatrudnionych do zmniejszania przepaści cyfrowej. Dzięki temu, tworzy

przyszłość, w której technologia jest szansą dla wszystkich. Capgemini chce inspirować innych do zaangażowania społecznego. Poprzez działania własne i pracę na rzecz klientów, promuje zrównoważony rozwój, różnorodność, równość szans i włączenie cyfrowe. Dzięki programom oraz partnerstwom wyposaża w umiejętności jutra społeczności lokalne oraz osoby znajdujące się w niekorzystnej sytuacji. Grupa Capgemini zobowiązała się dotrzeć z programami wsparcia do 5 milionów beneficjentów na całym świecie.

OLIMPIADA ZWOLNIENI Z TEORII

Olimpiada Zwolnieni z Teorii jest inicjatywą skierowaną do uczennic i uczniów szkół średnich w Polsce. Taka grupa docelowa jest efektem profilu działalności Fundacji Zwolnieni z Teorii. Celem Fundacji jest unowocześnienie polskiego systemu edukacji i udostępnienie młodzieży możliwości zdobycia kluczowych na rynku pracy kompetencji miękkich, takich jak: kreatywność, kooperacja, krytyczne myślenie, komunikacja. Młodzież, dołączając do Zwolnionych z Teorii, staje przed zadaniem wymyślenia, zaplanowania, a w dalszej kolejności zrealizowania w zespole realnego projektu społecznego. Poprzez możliwość faktycznego działania w inicjatywie własnego autorstwa, młodzi zdobywają wspomniane kompetencje, a także uzyskują certyfikaty poświadczające umiejętność zarządzania projektem. Realizacja projektów społecznych uzupełnia wiedzę i doświadczenia wywodzące się z tradycyjnych metod nauczania obecnych w szkołach. Dodatkowym aspektem wpływającym na atrakcyjność i wartość merytoryczną działania w Zwolnionych z Teorii są tzw. programy tematyczne, w których Fundacja wraz z partnerami proponuje młodzieży skupienie się na wybranych, istotnych społecznie zagadnieniach. Przykładem takiego programu, który odbywa się z sukcesem już kolejny rok, jest inicjatywa wspierana przez Capgemini - projekt „uDOSTĘPNIJ web”.

UDOSTĘPNIJ WEB

Planowanie projektu, takiego jak „uDOSTĘPNIJ web” zaczęło się od analizy potrzeb młodzieży, do której kierowane są działania Fundacji oraz od ewaluacji priorytetów w działalności społecznej Capgemini. W tym projekcie okazało się, że firma jest w stanie wskazać idealne połączenie na przecięciu dwóch punktów: wieloletniej działalności i bogatej wiedzy Capgemini w tematach technologii, wykluczenia cyfrowego i dostępności dla osób z niepełnosprawnością, a zainteresowaniem młodzieży tymi tematami i potrzebą

pozyskania eksperckiej wiedzy o nich. Zwolnieni z Teorii udostępnili platformę, z pomocą której 25 zespołów młodych osób z całej Polski mogło współpracować z Capgemini w ramach programu „uDOSTĘPNIJ web”. Uczestniczki i uczestnicy nie tylko pomagali swoim beneficjentom tworząc kreatywne inicjatywy, ale też mieli możliwość skorzystać z doświadczeń ekspertek i ekspertów Capgemini podczas webinaru i szkolenia. Wysoko ocenianym aspektem programu było stacjonarne spotkanie w siedzibie Capgemini, podczas którego zorganizowane zostały warsztaty z zakresu marketingu i autoprezentacji, przedstawienie rozwiązań technologicznych dla osób z niepełnosprawnością, jakie są stosowane i promowane przez Capgemini, a nawet sesja mindfulness.

PROJEKTY SPOŁECZNE UCZESTNIKÓW

Wiedza i rozwój zagwarantowany w programie był jednak tylko tłem, ponieważ główna uwaga organizatorów skupiona była na projektach społecznych tworzonych przez uczestniczki i uczestników. W trakcie sześciu miesięcy, ambitna młodzież zdefiniowała problemy społeczne, którym chciała przeciwdziałać, przygotowała własne identyfikacje wizualne i zaplanowała krok po kroku, co należy zrobić, aby wprowadzić pozytywną zmianę społeczną w wybranych tematach. Przez cały okres działania młodzież mogła liczyć na wsparcie organizatorów i korzystać z przygotowanych dla nich wydarzeń, takich jak webinar czy zjazd. Między innymi, dzięki uzyskanemu wsparciu, zaplanowane inicjatywy mogły przejść w etap realizacji. W tym czasie młodzież realizowała kampanie w kanałach social media, organizowała spotkania i szkolenia, pozyskiwała partnerów, zdobywała sponsorów czy udzielała wywiadów w mediach. Projekty w programie zajęły się m.in. digitalizacją dóbr kultury, tak aby osoby z niepełnosprawnością, które z różnych powodów nie mogą z nich korzystać, miały do nich wirtualny dostęp. Młodzież korzy-



stała też ze sztucznej inteligencji, aby uczyć beneficjentów języków obcych. Nieobcy był też temat dialogu międzykoleniowego, którego uczestnikami były osoby z jednego z DPS-ów. Dzięki projektowi z programu „uDOSTĘPnij web” osoby starsze skorzystały m.in. z lekcji używania z telefonów komórkowych.

Finalnie, swoje projekty zrealizowało 12 zespołów, liczących w sumie 62 osoby. Działania młodych przełożyły się na wymierne efekty. W toku weryfikacji Fundacja potwierdza, że do grona beneficjentów programu można zaliczyć 30 tys. osób - czyli wszystkich, którzy skorzystali z działań młodzieży lub mieli styczność z realizowanymi przez nich inicjatywami. Aby osiągnąć taki efekt, młodzi społecznicy pozyskali ponad 35 tys. zł od sponsorów, pojawili się 135 razy w mediach, a ich publikacje w mediach społecznościowych miały łącznie ponad 740 tys. odbiorców!

OBIECUJĄCE EFEKTY

Wyniki anonimowej ewaluacji programu są optymistyczne. Średnia ocena programu „uDOSTĘPnij web” to 4,8 / 5, a 88% ankietowanych uważa, że program i wyniesiona z niego wiedza przydała się przy realizacji projektu społecznego. Często wymienianym aspektem jest pozyskana przez uczestniczki i uczestników profesjonalna wiedza z zakresu dostępności, którą wykorzystywano w projektach. Dzięki wsparciu Capgemini działania młodzieży dotyczyły również przemyślanego projektowania interfejsów aplikacji czy designu, który pozwoli korzystać ze stworzonej technologii osobom posługującym się czytnikami ekranowymi. Wyniki ogólnej ewaluacji X edycji Zwolnionych z Teorii dowodzą o wartości udziału w programie dla młodych. 52% bada-

nych osób deklaruje, że czuje, że zrealizowanie projektu społecznego wpłynęło na ich przygotowanie do znalezienia w przyszłości lepszej pracy. 91% ankietowanych finalistów i finalistek rozwinęło choć jedną z umiejętności: wykorzystywanie wiedzy w praktyce, praca w grupie, umiejętność krytycznego myślenia, umiejętność komunikacji, umiejętność kreatywności i zarządzania projektami.

DŁUGOFALOWE EFEKTY I SZEROKIE DOTARCIE

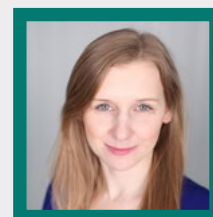
Część inicjatyw powstałych w Zwolnionych z Teorii rozwija się, a niektóre z nich przeradzają się w startupy, stowarzyszenia lub fundacje. Zarówno same pomysły na projekty, jak i ich realizacja oraz energia młodych osób inspirują do działania i wzbudzają ogromny podziw. Idea i realizacja projektów analogiczna jest do programów grantowych, w tym programu grantowego Capgemini „Inwestujemy w dobre pomysły” skierowanego do osób zatrudnionych w firmie. Ukierunkowanie działań na społecznie zaangażowaną młodzież już od dawna zyskuje na wartości i daje wymierne korzyści dlatego coraz częściej zauważa się współpracę ze szkołami i młodymi osobami.

Rozpoznawalność Olimpiady Zwolnieni z Teorii w Capgemini zarówno na poziomie lokalnym, jak i globalnym jest spora. Osoby zatrudnione w firmie chętnie angażują się do pomocy i prowadzenia szkoleń, a sam program, wskazywany jest jako jedna z czołowych inicjatyw przybliżających firmę do obranego celu włączenia cyfrowego. Capgemini zostało wyróżnione w European Digital Skills Awards 2024 m.in. dzięki naszej ubiegłorocznej współpracy, która dotarła do rekordowych 278 tys. beneficjentów.

Jaką rolę ma wpływ społeczny biznesu?

 Społeczna odpowiedzialność biznesu to nie tylko działania firmy i przyświecające jej ambicje, ale również  a może i przede wszystkim aktywność osób w niej zatrudnionych, czy też inspirujących się i czerpiących z jej działalności. Świetnie opisuje to myśl przewodnia Capgemini mówiąca o „uwalnianiu ludzkiej energii poprzez technologię na rzecz włączającej i zrównoważonej przyszłości”, a potwierdzeniem tego są projekty uDOSTĘPnij web.

Hanna Bednorz,
CSR & Communication Lead,
Capgemini Polska





ESRS S1 | ESRS S2 | ESRS E1 | ESRS E2 | ESRS E3



Centrum Programowania Robotów Przemysłowych Pomorskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej

Centrum Programowania Robotów Przemysłowych (CPRP) zostało zainicjowane z powodu rosnącego zapotrzebowania na specjalistów w dziedzinie automatyzacji i robotyzacji przemysłu. W obliczu dynamicznego rozwoju technologii oraz wzrastającej konkurencji na rynku globalnym, przedsiębiorstwa muszą wdrażać nowoczesne rozwiązania, aby utrzymać swoją pozycję. CPRP jest odpowiedzią na potrzebę podnoszenia kwalifikacji pracowników, a także kształcenia nowych kadr zgodnie z ideą Przemysłu 4.0. Innowacyjność działania polega na kompleksowym podejściu do szkolenia – program kursu jest sztyty na miarę pod potrzeby uczestników. Ponadto oprócz kursów programowania robotów, szkolimy również w zakresie druku 3D i spawania w technologii VR.

Głównymi grupami docelowymi są pracownicy przemysłu produkcyjnego (osoby, które już pracują w sektorze przemysłowym i potrzebują aktualizacji swoich umiejętności), uczniowie oraz studenci (młodzi ludzie poszukujący zaawansowanych kompetencji, które zwiększą ich atrakcyjność na rynku pracy), nauczyciele zawodów technicznych (nauczyciele mogą w naszym centrum przejść obowiązkowe szkolenie podnoszenia swoich kompetencji), menadżerowie i kadra zarządzająca (osoby odpowiedzialne za wdrażanie innowacji i zarządzanie procesami produkcyjnymi w swoich firmach) oraz pasjonaci nowych technologii - osoby zainteresowane rozwojem osobistym w dziedzinie robotyki i automatyzacji, druku 3D i spawania.

Etap planowania projektu obejmował analizę rynku i potrzeb szkoleniowych, w tym badanie potrzeb przemysłu oraz identyfikacja kluczowych kompetencji, które są wymagane przez pracodawców oraz stworzenie programu szkoleniowego i opracowanie modułowego programu, który obejmuje zarówno teoretyczne podstawy, jak i praktyczne zastosowanie wiedzy. Nawiązano partnerstwo z uczelniami i firmami technologicznymi z branży automatyzacji, co pozwala na dostęp do najnowszych technologii i know-how. Dokonano też inwestycji w infrastrukturę - wyposażono ośrodki w najnowsze roboty przemysłowe, stanowiska do programowania i symulacji.

Wdrożenie projektu obejmowało kilka kluczowych etapów:

1. Uruchomienie ośrodka szkoleniowego - fizyczne przygotowanie ośrodka, instalacja sprzętu i oprogramowania.
2. Pilotażowe szkolenia - przeprowadzenie pierwszych szkoleń, które pozwoliły na zebranie feedbacku od uczestników i dostosowanie programu.
3. Pełne wdrożenie programu - rozpoczęcie regularnych szkoleń.

CPRP działa dostarczając nowoczesne, praktyczne umiejętności w dziedzinie robotyki i automatyki, a także wspierając rozwój regionalny poprzez szerzenie wiedzy w zakresie nowych technologii. Wysoka jakość szkoleń, współpraca z przedsiębiorstwami oraz dostosowanie do potrzeb rynku pracy przyczyniają się do wzrostu kompetencji zawodowych młodych ludzi i pracowników, co czyni CPRP modelem przykładem współpracy edukacyjno-biznesowej w Polsce. Potwierdzeniem znaczenia i skuteczności działania CPRP są m.in.: otrzymanie dofinansowania na rozbudowę CPRP o nazwie „VKR 37578 - Industrial Robots Programming Centre - education for Industry 4.0”. Grant w wysokości 6 711 723 PLN został przyznany przez FUNDACJE VELUX (dwie fundacje filantropijne VILLUM FONDEN i VELUX FONDEN) oraz współpraca z partnerami biznesowymi w zakresie brakujących kompetencji na rynku pracy, przyczyniła się do powstania kwalifikacji wolnorynkowej pn.: „Obsługa i utrzymanie ruchu stanowisk zrobotyzowanych”.

Warte podkreślenia jest również przyznanie przez Ministerstwo Rozwoju i Technologii - statusu Instytucji Certyfikującej dla kwalifikacji wolnorynkowej „Obsługa i utrzymanie

ruchu stanowisk zrobotyzowanych”. CPRP jest jednym z pierwszych ośrodków w Polsce, w którym w jednym miejscu skupia edukacyjne roboty przemysłowe kilku wiodących producentów. Ponad 3000 uczniów skorzystało z warsztatów i lekcji pokazowych z programowania robotów przemysłowych prowadzonych w CPRP.

Działające w ramach Pomorskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej Centrum Programowania Robotów Przemysłowych (CPRP) odgrywa istotną rolę w łączeniu interesów szkół i przedsiębiorców. Działalność CPRP przybliża uczniom Przemysł 4.0. Niesie ono również szereg korzyści dla przedsiębiorców. Działanie CPRP wspiera rozwój umiejętności pracowników z zakresu programowania i obsługi robotów przemysłowych, co ma pozytywny wpływ na rozwój zawodowy pracowników, pozwala na doszkalanie i przekwalifikowywanie osób, które mogłyby dotknąć bezrobocie strukturalne. CPRP stymuluje też innowacje w zakresie robotyki przemysłowej, wskazuje na konieczność dostosowywania się przedsiębiorstw i wykorzystywaniu nowoczesnych technologii, co jest kluczowe dla firm chcących utrzymać przewagę konkurencyjną. Dodatkowo, obecność zaawansowanych technologicznie centrów, takich jak CPRP, zwiększa atrakcyjność regionu dla inwestorów zainteresowanych nowoczesnymi rozwiązaniami przemysłowymi.

Stworzone przez PSSE Centrum Programowania Robotów Przemysłowych, jest miejscem referencyjnym, mającym stanowić inspirację dla innych regionów i firm. Elementy, które można uwzględnić przy wdrożeniu podobnych inicjatyw, obejmują:



- Tworzenie partnerstw publiczno-prywatnych: Skuteczna współpraca między sektorem publicznym a prywatnym jest kluczowa dla sukcesu stref ekonomicznych.
- Wsparcie dla innowacyjnych technologii: Inwestowanie w zaawansowane technologie, takie jak robotyka przemysłowa, może przyciągnąć inwestorów i zwiększyć konkurencyjność regionu.
- Rozwój infrastruktury: Inwestycje w infrastrukturę są niezbędne do zapewnienia sprawnego funkcjonowania stref ekonomicznych oraz nowoczesnych centrów technologicznych.

Trwałe efekty działania Pomorskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej i Centrum Programowania Robotów Przemysłowych obejmują zrównoważony rozwój gospodarczy - działania PSSE przyczyniają się do zrównoważonego rozwoju, tworząc miejsca pracy, rozwijając infrastrukturę i promując innowacje. Ważny jest również wzrost konkurencyjności

regionu, gdyż rozwój zaawansowanych technologii, takich jak robotyka przemysłowa, zwiększa atrakcyjność regionu dla inwestorów oraz umożliwia firmom utrzymywanie konkurencyjności na globalnym rynku. Podkreślenia wymaga również integracja z globalnym rynkiem - PSSE ułatwia integrację firm z globalnym rynkiem poprzez współpracę z międzynarodowymi partnerami i inwestorami.

Centrum Programowania Robotów Przemysłowych stanowi przykład skutecznego połączenia edukacji, technologii i przemysłu, co przynosi korzyści zarówno uczestnikom szkoleń, jak i całemu sektorowi produkcyjnemu.

Dlaczego biznes musi się liczyć z edukacją?



Edukacja to nasz wspólny projekt, dlatego ważne jest by przedsiębiorcy brali pod uwagę współpracę ze szkolnictwem. Jest kluczowa dla strategii biznesowej, umożliwiając firmie rozwój, przetrwanie na konkurencyjnym rynku i budowanie silnej pozycji w branży. Współpraca biznesu z systemem edukacji sprawia, że szkolnictwo odpowiada na realne potrzeby rynku pracy. Edukacja rozwija kluczowe umiejętności, umożliwia adaptację do zmieniających się technologii i wymagań rynku, co zwiększa efektywność i produktywność, które z kolei pozwalają na rozwój i przetrwanie firmy w tych ciągle zmieniających się czasach.

Dominika Bielecka-Kokot,
Kierownik Zespołu ds. Szkolnictwa Zawodowego
Pomorska Specjalna Strefa Ekonomiczna



Polska
Strefa Inwestycji



POMORSKA
SPECJALNA STREFA
EKONOMICZNA



ESRS S1 | ESRS S4



Ogród dydaktyczny w Poznańskim Parku Naukowo-Technologicznym

W odpowiedzi na wyzwania współczesnego świata, jakimi są zmiany klimatyczne, degradacja środowiska oraz malejąca bioróżnorodność, w Poznańskim Parku Naukowo-Technologicznym (PPNT) został zainicjowany projekt ogrodu dydaktycznego. Pierwsze prace związane z realizacją obiektu zostały podjęte w czerwcu i zostaną sfinalizowane pod koniec 2024 roku. Projekt realizowany jest ze środków Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Poznaniu.

MOTYWACJA DO DZIAŁANIA

Jednym z komponentów działalności Poznańskiego Parku Naukowo-Technologicznego jest edukacja i popularyzacja wiedzy w ramach Laboratorium Wyobraźni – centrum nauki funkcjonującego w strukturze PPNT. Odgrywają one kluczową rolę w zakresie podejmowanych przez nas aktywności, a projekt i realizacja ogrodu dydaktycznego jest odpowiedzią na rosnącą potrzebę zróżnicowania i zwiększenia atrakcyjności oferty edukacyjnej, szczególnie w kontekście działań na rzecz zrównoważonego rozwoju. Poprzez bezpośredni kontakt z naturą, odbiorcy mają szansę na lepsze zrozumienie procesów ekologicznych, co w przyszłości będzie się przekładało na podejmowanie przez nich świadomych decyzji i działań.

Ogród dydaktyczny będzie również stanowił przestrzeń dla zastosowania innowacyjnych metod badawczych w zakresie tematów związanych z ochroną różnorodności biologicznej i dostosowaniem do zmian klimatycznych na obszarach zurbanizowanych. Elementy zielonej infrastruktury zaimplementowane w ogrodzie będą testowane pod kątem ich skuteczności w poprawie warunków mikroklimatycznych, mitygacji zjawiska miejskiej wyspy ciepła czy ograniczenia procesów erozyjnych gleby. Jako pierwszy park naukowo-technologiczny w Polsce, PPNT od samego początku dążył do wspierania innowacyjnych przedsięwzięć, a koncepcja prac badawczo-rozwojowych w oparciu o zieloną infrastrukturę zaimplementowaną w ogrodzie dydaktycznym poszerzy zakres działań prowadzonych w Parku.

Projekt ogrodu dydaktycznego jako nowoczesnej, interaktywnej i wielofunkcyjnej przestrzeni doskonale wpisuje się również w działania podejmowane przez PPNT na rzecz wsparcia lokatorów wynajmujących przestrzenie biurowe i laboratoryjne oraz integracji lokalnej społeczności. Elementy zielonej infrastruktury zaimplementowane w obrębie ogrodu będą atrakcyjnym obiektem rekreacyjno-wypoczynkowym wspierającym przy okazji promowanie zasad zrównoważonego rozwoju przestrzeni miejskiej.

EDUKACYJNY OGRÓD DLA KAŻDEGO

Ogród dydaktyczny został zaprojektowany z myślą o szerokim spektrum odbiorców. Najważniejszą grupą docelową są dzieci i młodzież szkolna, która regularnie uczestniczy w zajęciach edukacyjnych organizowanych przez Laboratorium Wyobraźni – centrum nauki zlokalizowane w PPNT. Co roku, Laboratorium Wyobraźni odwiedza kilkanaście tysięcy osób, które poprzez interaktywne warsztaty i zajęcia laboratoryjne poznają fascynujący świat nauki i technologii. Ogród dydaktyczny będzie stanowił doskonałe rozszerzenie oferty edukacyjnej, umożliwiając uczestnikom bezpośredni kontakt z przyrodą i zrozumienie kluczowych procesów ekologicznych.

Nauczyciele i edukatorzy to kolejna istotna grupa beneficjentów projektu. Dzięki ogrodowi będą oni mieć możliwość wzbogacenia programu nauczania o elementy praktyczne, które są kluczowe dla skutecznego przekazywania wiedzy z zakresu nauk przyrodniczych. Specjalnie opracowane scenariusze zajęć oraz materiały dydaktyczne będą wspierać nauczycieli w prowadzeniu ciekawych i angażujących lekcji na świeżym powietrzu. Ogród będzie również stanowił przestrzeń do prowadzenia szkoleń i warsztatów dla nauczycieli, co przyczyni się do podnoszenia ich kompetencji zawodowych.

Niezwykle ważną grupą docelową realizowanego przedsięwzięcia stanowią lokatorzy wynajmujący przestrzenie biurowe i laboratoryjne oraz lokalna społeczność. Ogród stanowi przestrzeń otwartą, w związku z czym odwiedzający mogą korzystać z jego zasobów w celach rekreacyjnych, edukacyjnych, czy biznesowych. Możliwość organizacji w obrębie ogrodu różnorodnych aktywności, takich jak spotkania, dni otwarte, warsztaty rodzinne czy pikniki, angażuje lokalną społeczność w działania proekologiczne i promuje zdrowy styl życia. Dzięki temu, projekt przyczyni się do integracji społeczności oraz budowania poczucia odpowiedzialności za otaczające nas środowisko.

ROLA DOŚWIADCZEŃ

W obrębie ogrodu dydaktycznego zostaną założone powierzchnie doświadczalne, na których testowany będzie wpływ wykaszania terenów zielonych na takie parametry środowiskowe jak wilgotność i struktura gleby, warunki mikroklimatyczne czy różnorodność biologiczna. PPNT, jako instytucja wspierająca innowacje i badania naukowe, poszerzy w ten sposób swoją ofertę w zakresie badań i rozwoju umożliwiając naukowcom i studentom realizację projektów w obszarze nauk przyrodniczych i pokrewnych. Powierzchnie doświadczalne będą również stanowiły unikalną przestrzeń do realizacji działań z zakresu nauki obywatelskiej czyli podejmowania aktywności badawczej na bazie współpracy środowiska naukowego z osobami nie będącymi naukowcami, lecz zainteresowanymi tematyką ochrony środowiska, bioróżnorodności, czy też mitygacją zmian klimatycznych.

PLAN DZIAŁANIA

Planowanie projektu ogrodu ekologicznego w PPNT było związane z podjęciem szeregu działań poczynawszy od analizy potrzeb edukacyjnych Laboratorium Wyobraźni PPNT.



Centrum nauki PPNT w coraz większym stopniu wprowadza ofertę obejmującą aktywności na świeżym powietrzu. Ze względu na lokalizację w pobliżu obszarów zalewowych doliny rzeki Warty, Laboratorium Wyobraźni PPNT dedykuje wiele działań właśnie w tym obszarze. Konsultacje z edukatorami oraz kierownictwem Laboratorium Wyobraźni wykazały, iż posiadanie przestrzeni edukacyjnej w formie ogrodu dydaktycznego pozwoli w usystematyzowany sposób prezentować nowe treści z zakresu nauk przyrodniczych na świeżym powietrzu. Będzie więc to działanie komplementarne z dotychczas podejmowaną aktywnością edukacyjną.

Wykonana została również ocena potrzeb i oczekiwań lokalnych społeczności – ze względu na znaczący udział terenów zielonych, PPNT cieszy się dużą popularnością jako obszar, w którym można odpocząć lub też podejmować aktywności zawodowe na świeżym powietrzu. Podczas planowania ogrodu dydaktycznego uwzględniono ten fakt zakładając, iż realizacja projektu w jeszcze większym stopniu zaspokoi te potrzeby.

Poszukiwano również nowych obszarów działalności w zakresie badań i rozwoju – ogród dydaktyczny, obok funkcji edukacyjnej, będzie stanowił atrakcyjną przestrzeń podejmowania prac badawczych o charakterze stosowanym na polu zrównoważonego zarządzania terenami zielonymi w kierunku generowania pozytywnych procesów mikroklimatycznych i wzrostu różnorodności biologicznej.

W ramach prac wykonano też analizę możliwości infrastrukturalnych i przestrzennych – koncepcja implementacji ogrodu dydaktycznego musiała być oparta o uwarunkowania przestrzenne i zasoby PPNT. Ogród dydaktyczny to w zamierzeniu pomysłodawców projekt wieloletni. Niektóre z działań (np. poletka doświadczalne, czy łąki kwietne) przyniosą znaczące efekty o charakterze przyrodniczym dopiero po około 2 latach. Ponadto, istotnym elementem przy wyborze lokalizacji oraz zakresu przestrzennego, jest trwałość projektu wynikająca z warunków finansowania projektu przez Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej.

CZAS NA DZIAŁANIE

Formalna decyzja o przyznaniu środków z WFOŚiGW została ogłoszona w czerwcu bieżącego roku, w związku z czym praktyczne działania mające na celu założenie ogrodu dydaktycznego zaplanowane są na wrzesień 2024 roku. Wynika to z faktu, iż zasadniczym elementem inicjatywy są trzy przestrzenie przeznaczone pod założenie łąk kwietnych. Ze względu na warunki termiczne i wilgotnościowe najbliższy możliwy termin na podjęcie tego typu działań to właśnie wrzesień lub październik, gdy temperatura powietrza będzie niższa, a wilgotność gleby i powietrza wzrośnie. W tym czasie

zostaną również zainstalowane pozostałe elementy ogrodu: poletka doświadczalne, stacja meteorologiczna, schronienia dla zwierząt oraz pozostała infrastruktura.

EFEKTY NA HORYZONCIE

Na chwilę obecną podstawową wartością dodaną dla PPNT jest wzbogacenie dyskursu wśród pracowników oraz kadry zarządczej PPNT na temat możliwych kierunków działań w kontekście kreowania usług w zgodzie z zasadami zrównoważonego rozwoju. Zagadnienia związane z zieloną infrastrukturą na terenie PPNT wielokrotnie w tych dyskusjach się przewijały, czego wymiernym efektem jest właśnie powstanie i realizacja koncepcji ogrodu dydaktycznego. Wśród spodziewanych efektów przewiduje się wzbogacenie oferty edukacyjnej i badawczej PPNT, jak również zacieśnienie współpracy z lokalnymi społecznościami w kontekście podejmowania wspólnych inicjatyw na rzecz ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju. Ogród dydaktyczny będzie stanowił atrakcyjny element integracji mieszkańców, lokalnych oraz samych pracowników.

WYSOKA ADAPTACYJNOŚĆ

Jednym z głównych atutów projektu ogrodu dydaktycznego jest jego wysoka adaptacyjność. Struktura ogrodu, składająca się z poletek doświadczalnych, łąki kwietnej, schronień dla zwierząt oraz stacji meteorologicznej, może być dostosowana do różnorodnych warunków klimatycznych, siedliskowych i przestrzennych. Na przykład, wielkość i skład gatunkowy łąki kwietnej mogą być modyfikowane w zależności od lokalnych warunków glebowo-wodnych oraz biogeograficznych. Podobnie, zakres działań edukacyjnych może być dostosowany do specyficznych potrzeb i możliwości danej społeczności.

ROSNAĆA ŚWIADOMOŚĆ

Jednym z najważniejszych trwałych efektów projektu jest znaczący wzrost świadomości ekologicznej wśród uczestników warsztatów realizowanych w Laboratorium Wyobraźni oraz w ramach innych aktywności edukacyjnych i popularyzatorskich. Dzieci i młodzież biorący udział w zajęciach w ogrodzie, zdobędą praktyczną wiedzę na temat ekologii, ochrony środowiska oraz zrównoważonego rozwoju.

Ogród ekologiczny przyczyni się również do trwałej poprawy stanu środowiska naturalnego w jego bezpośrednim otoczeniu. Zwiększenie różnorodności biologicznej, ograniczenie erozji gleby oraz ochrona lokalnych zasobów wodnych to tylko niektóre z przewidywanych efektów ekologicznych. Łąka kwietna, będąca integralną częścią ogrodu, będzie stanowić siedlisko dla wielu gatunków roślin i zwierząt, w tym owadów zapylających, co będzie wspierało bioróżnorodność i zdrowie ekosystemów. Schronienia dla zwierząt zapewnią

z kolei bezpieczne miejsce dla dzikiej fauny, co przyczyni się do stabilizacji lokalnych populacji.

Podejmowane w Ogrodzie aktywności będą również miały na celu trwałe zaangażowanie lokatorów oraz lokalnej społeczności w działania na rzecz ochrony środowiska i promocję proekologicznych postaw. Projekt posłuży również jako demonstrator dobrych praktyk w zakresie implementacji rozwiązań z zakresu zielonej infrastruktury.

GWARANCJA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Projekt ogrodu dydaktycznego w obrębie PPNT doskonale wpisuje się w realizację trzech kluczowych Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDG):

- Cel 4: Dobra jakość edukacji – oferowanie wysokiej jakości edukacji dla dzieci, młodzieży, nauczycieli oraz lokalnej społeczności. Edukacja w ogrodzie umożliwi uczestnikom zdobycie praktycznej wiedzy, m.in. na temat ekologii, ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju. Projekt wspiera także nauczycieli, dostarczając im narzędzi dydaktycznych oraz scenariuszy zajęć, które mogą być wykorzystane w ramach programu nauczania.
- Cel 13: Działania w dziedzinie klimatu - Projekt jest bezpośrednią odpowiedzią na wyzwania związane ze zmianami klimatycznymi. Działania edukacyjne i badawcze prowa-

dzone w ogrodzie mają na celu podniesienie świadomości na temat przyczyn, skutków oraz metod adaptacji i mitygacji zmian klimatycznych.

- Cel 15: Życie na łądzie - Ogród dydaktyczny przyczyni się do ochrony i przywracania ekosystemów lądowych poprzez tworzenie i utrzymanie różnorodnych siedlisk dla roślin i zwierząt. Łąka kwietna oraz schronienia dla zwierząt wspierają lokalną bioróżnorodność, zapewniając siedliska dla wielu gatunków owadów, ptaków i małych ssaków.

Poza realizacją Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ, aktywności podejmowane w oparciu o ogród dydaktyczny będą wspierały wysiłki podejmowane przez PPNT w zakresie spełniania Europejskich Standardów Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS). Są one kluczowymi narzędziami, które umożliwiają firmom i organizacjom sprawozdawczość na temat ich działań w zakresie zrównoważonego rozwoju. Projekt ogrodu dydaktycznego w PPNT wpisują się przede wszystkim w dwa komponenty ESRS: Ś1 – „Zmiana klimatu” oraz Ś4 – „Zasoby naturalne i bioróżnorodność”.

Dlaczego biznes musi się liczyć z edukacją?



W dzisiejszym świecie, gdzie zmiany klimatyczne, degradacja środowiska i malejąca bioróżnorodność stanowią poważne wyzwania, edukacja ekologiczna odgrywa kluczową rolę. Firmy muszą zrozumieć, że poprzez inwestowanie w edukację, nie tylko podnoszą świadomość ekologiczną, ale również kształtują przyszłe pokolenia świadomych obywateli. Ogród dydaktyczny w PPNT jest doskonałym przykładem, jak biznes może wspierać zrównoważony rozwój, promując innowacyjne metody nauczania i integrację społeczności.

Dr inż. Tomasz Zgoła,
Ekspert ds. popularyzacji nauki, PPNT





ESRS E1 | ESRS E4



Zrównoważony rozwój w Pomorskim Parku Naukowo- Technologicznym Gdynia

Pomorski Park Naukowo-Technologiczny Gdynia (PPNT Gdynia) już od kilku lat realizuje działania na rzecz zrównoważonego rozwoju. Pierwsze inicjatywy, wówczas niebędące jeszcze ustrukturyzowane w postaci strategii czy jakiegoś szerszego planu, odbywały się w sposób punktowy, często oddolny i były odpowiedzią na wewnętrzną potrzebę integracji innowacyjnych praktyk z ekologicznymi, ekonomicznymi i społecznymi wyzwaniami naszej społeczności. Działania, zainicjowane z troski o środowisko i podejmowane zgodnie z zasadą małych kroków, dziś już wyznaczają nam strategiczny kierunek działania: zarówno w wymiarze wewnętrznym, operacyjnym, jak i w kontekście oferty i projektów, w które PPNT się angażuje.

Zmiany klimatyczne, regulacje unijne oraz postpandemiczna i geopolityczna sytuacja na świecie tylko wzmacniają potrzeby zmian. PPNT bazując na swojej Strategii 2030, jako jeden z trzech kluczowych obszarów rozwojowych wskazał obszar #GREEN. W praktyce są to często działania, które niekoniecznie są spektakularne czy rewolucyjne, ale w skali naszej działalności i społeczności przynoszą konkretne oszczędności, zmiany i wymierne korzyści.

CHARAKTERYSTYKA GRUP DOCELOWYCH DZIAŁANIA

Inicjatywy wewnętrzne kierowane są przede wszystkim do firm działających w PPNT Gdynia (w przeważającej większości są to mikro- oraz małe i średnie firmy) oraz ich pracowników, a także pracowników administracyjnych PPNT Gdynia. Park, w ramach prowadzonej działalności, skupia się na wspieraniu przedsiębiorstw głównie z branż takich

jak ICT, biotechnologia oraz przemysły kreatywne/design. Natomiast podejmowane przedsięwzięcia wywierają wpływ na szerszą społeczność lokalną: miasto Gdynię oraz region pomorski, dzięki silnemu naciskowi na promowanie dobrych praktyk i działania edukacyjne na temat zrównoważonego rozwoju.

OPIS ETAPU PLANOWANIA DZIAŁANIA

Planowanie działań zrównoważonego rozwoju jest procesem, który ciągle trwa i obejmuje coraz bardziej kompleksowe podejście, integrujące potrzeby środowiskowe, społeczne i gospodarcze. Podejmując kolejne przedsięwzięcia PPNT przygląda się dobrym praktykom z rynku i sięga do bieżących trendów i narzędzi wypracowanych choćby w ramach zrealizowanego przez nas już kilka lat temu projektu „EcoDesign Circle” oraz wzorców promowanych od lat za pośrednictwem organizowanego przez PPNT Gdynia | Centrum Designu festiwalu Gdynia Design Days i konferencji Design Talks Business – Sustainability Summit.

Ocenia, które pomysły można wdrożyć szybko i bez- lub niskokosztowo – na zasadzie „quick fix”, a które wymagają wyższych nakładów finansowych i w związku z tym poszukiwać źródeł finansowania w postaci np. projektów partnerskich w ramach funduszy europejskich. To ostatnie dotyczy w szczególności inwestycji twardych, związanych z szeroko pojętą modernizacją budynków i ich efektywnością energetyczną.

W ramach procesu planowania w PPNT zdefiniowano kluczowe działania wewnętrzne na których skupiliśmy się dotychczas: segregacja odpadów, efektywność energetyczna, promocja bioróżnorodności oraz edukacja pracowników i firm parkowych.

OPIS PRZEBIEGU WDROŻENIA

Wdrożenie dotychczasowych działań odbywało się dwutorowo: poprzez zmiany infrastrukturalne oraz operacyjne

wewnątrz Parku, a także intensywną edukację pracowników i firm. W kolejnych etapach wprowadzone zostały:

- Segregacja odpadów i rezygnacja z koszy w biurach na rzecz większych pojemników w kuchniach, wspierane akcją „Sprzątamy PPNT”.
- Instalacja paneli fotowoltaicznych (dotychczas udało się pozyskać finansowanie na pokrycie dachów dwóch budynków z czterech).
- Wdrożenie systemu typu BMS, dzięki któremu można bardzo precyzyjnie, zdalnie i efektywnie zarządzać sterowaniem klimatyzacją, ogrzewaniem, oświetleniem.
- Sukcesywna wymiana źródeł światła na ledowe w ciągach komunikacyjnych i przestrzeniach wspólnych.
- Rezygnacja z dystrybutorów na wodę (z plastikowymi baniakami), plastikowych butelek z wodą i naczyń jednorazowych podczas spotkań, na rzecz szklanych butelek dla każdego pracownika, karafek i naczyń szklanych i porcelanowych oraz zakupu urządzenia filtrującego wodę z kranu.
- Utworzenie na terenie kompleksu Wyspy Bioróżnorodności oraz Mikrolasu (las kieszonkowy), mających na celu zwiększenie zielonej, wolnorosnącej przestrzeni.
- Łąki kwietne i ograniczenie koszenia trawników do minimum.
- Ograniczenie produkcji materiałów promocyjnych do niezbędnych i wysokiej jakości.
- Rozbudowa infrastruktury bazy rowerowej połączonej z kampanią #Rowerlover, zachęcającą do korzystania z rowerów jako środka transportu oraz udziałem w inicjatywach „European Cycling Challenge” i „Do pracy jadę rowerem”.

Równolegle ze zmianami w obrębie infrastruktury, wdrożona została wspierająca kampania informacyjna skierowana do pracowników i firm parkowych. Powstało „9 dobrych praktyk PPNT Gdynia”, nakierowanych na rozwiązania zmierzające do ograniczenia zużycia zasobów



wody oraz energii elektrycznej i ciepłej, w tym: korzystanie z oświetlenia naturalnego w ciągu dnia, ustawianie klimatyzacji w tryb Auto lub na 1. bieg w najmowanych lokalach, wyłączanie urządzeń po zakończonej pracy. Taki edukacyjny newsletter trafiał do subskrybentów raz w miesiącu na przestrzeni 2023 roku. Dodatkowo, na terenie całego parkowego kompleksu pojawiły się plakaty przypominające o akcji.

Aktualnie planowane są m. in. działania związane stricte z ESG, jak mierzenie swojego śladu środowiskowego, raportowanie zrównoważonego rozwoju i traktowanie optyki zrównoważonego rozwoju jako istotnego kryterium przy podejmowaniu strategicznych decyzji dotyczących rozwoju naszych usług i najważniejszych projektów. Mimo, iż unijna legislacja, jak dyrektywa CSRD czy taksonomia, formalnie i bezpośrednio jeszcze nie dotyczy PPNT, Park przyjął te ramy jako swój punkt odniesienia i działać zgodnie z nimi – tak, jak już musi to zacząć robić duża część firm.

SKUTECZNOŚĆ DZIAŁANIA

Dotychczas wdrożone działania przyniosły wymierne, bardzo konkretne korzyści, zarówno w kontekście ekologicznym, ekonomicznym, jak i społecznym. Ilościowo, zmniejszyło się zużycie energii oraz wody, mające bezpośrednie przełożenie na comiesięczne rachunki (nasze i naszych najemców), a także ilość odpadów zmieszanych, które nie podlegają recyklingowi. Jakościowo, zwiększyła się świadomość ekologiczna pracowników oraz firm, co przekłada się na ich zaangażowanie w promowanie zrównoważonych praktyk.

To, co mocno wpływa na zakres i czas wdrażania przedsięwzięć związanych ze zrównoważonym rozwojem, to ograniczenia związane z możliwościami finansowania zielonych inwestycji w jednostkach samorządu terytorialnego. Dlatego też większość tego, co dotychczas udało się zrealizować, to szereg zmian bardziej operacyjnych i niskokosztowych. Natomiast nieustannie poszukujemy możliwości bardziej strategicznych przedsięwzięć infrastrukturalnych, związanych efektywnością energetyczną.

WPŁYW DZIAŁANIA NA ROZWÓJ ORGANIZACJI I INTERESARIUSZY

Celem zainicjowania procesu zmian w obszarze zrównoważonego rozwoju w Pomorskim Parku Naukowo-Technologicznym Gdynia jest konsekwentne dążenie do tego, by realizowane działania uwzględniały wymogi stawiane organizacjom dążącym do uzyskania miana liderów zrównoważonego rozwoju. To przekłada się nie tylko na liczbę i mierzalne efekty w postaci oszczędności, ale także na pozytywny wpływ na reputację. Reputacja i skuteczne wdrożenia ułatwiają znacząco edukację firm parkowych w obszarze zrównoważonego rozwoju oraz pozyskiwanie partnerów do podejmowanych wspólnych inicjatyw, a co

za tym idzie również zwiększa ich skuteczność i zasięg. Przykładem takiej inicjatywy w ostatnim czasie była nasza współpraca z Wydziałem Środowiska Urzędu Miejskiego w Gdyni i firmą Forest Makers przy realizacji projektu Mikro-lasu. Warto dodać, że wspólne inicjatywy zyskują także większy wydźwięk medialny i pozwalają na edukowanie lokalnych społeczności w tematyce zrównoważonego rozwoju i gospodarki obiegu zamkniętego. To z kolei przekłada się na większą świadomość ekologiczną wspomnianej grupy i łatwiejsze wdrażanie dobrych praktyk w przyszłości.

Warto podkreślić, że PPNT Gdynia swoim oddziaływaniem wykracza poza firmy parkowe i pomorską społeczność biznesową. Park jest także istotnym obiektem dla mieszkańców Gdyni, którzy nie tylko korzystają z naszych usług w ramach swojego życia zawodowego, ale chętnie przebywają na parkowych otwartych terenach zielonych, będących coraz bardziej atrakcyjną, nieformalną lokalną przestrzenią rekreacyjną.

MOŻLIWOŚĆ WDROŻENIA W INNYCH WARUNKACH

Działania podjęte przez PPNT mogą być łatwo zaadaptowane w innych parkach technologicznych oraz organizacjach. Stanowią inspirację do wdrażania podobnych inicjatyw, które integrują zrównoważony rozwój z innowacyjnymi praktykami biznesowymi. Większość z nich to operacyjne quick fixy, które nie wymagają dużych nakładów finansowych, a skupiają się na zmianach procesowych i zwiększaniu świadomości. Kluczowa jest tutaj odpowiednio zaplanowana komunikacja, której celem jest osvajanie tych małych, ale istotnie wpływających na zmianę przyzwyczajeń i postaw na bardziej proekologiczne.

OCENA TRWAŁYCH EFEKTÓW DZIAŁANIA

Trwałe efekty działań obejmują zwiększoną świadomość ekologiczną, redukcję zużycia zasobów oraz poprawę jakości środowiska naturalnego w okolicy Parku. Droga PPNT to przykład tego jak lokalne, małe działania, w mikroskali, mogą przynieść konkretny efekt.

Wdrożenie urządzeń filtrujących wodę zamiast wody butelkowanej zmniejszyło zużycie przez naszych pracowników plastikowych, jednorazowych butelek o średnio 16 000 sztuk rocznie.

Wymiana oświetlenia, optymalizacja sterowania oświetleniem i dotychczas wdrożone moduły systemu typu BMS to z kolei oszczędność energii na poziomie 10% w odniesieniu do poprzednich lat.

Łącznie dzięki wdrożeniu systemu BMS i instalacji fotowoltaiki uzyskano oszczędności na poziomie 670 tys. złotych rocznie, a to przekłada się na obniżenie rachunków naszych i naszych najemców.

Instalacja fotowoltaiki to także korzyści dla klimatu w postaci redukcji CO₂. Dobroczynne skutki dla klimatu potęguje nasadzenie Mikrolasu, który w dłuższej perspektywie także będzie pochłaniał gazy cieplarniane oraz zwiększał retencję wody. Zmiany w podejściu do roślinności na terenie Parku to nie tylko ekologiczne korzyści, ale efekt finansowy, wynikający z ograniczenia kosztów koszenia rzędu 150 000 zł w skali roku.

Działania w zakresie zwiększania bioróżnorodności to także konkretne liczby. Realizacja projektu Mikrolasu, pozwoliła na włączenie aż 40 gatunków drzew na teren kompleksu PPNT Gdynia. Wśród nich m.in.: buku pospolitego, lipy drobnolistnej, jarzębu szwedzkiego, dębu szypułkowego, grabu pospolitego, sosny pospolitej, klonu, 3 gatunków jarzębiny, dzikich gruszy, porzeczek i jabłoni czy leszczyn. Większość z nich to gatunki typowe dla subatlantyckiego lasu grądowego i buczyny pomorskiej. W sumie wykonano nasadzenia aż 600 szt. drzew i sadzonek. Dodatkowo, Mikrolas zapewnia schronienie owadom, ptakom i małym zwierzętom.

Tu warto też przywołać efekty stworzenia Wyspy Bioróżnorodności. Aktualnie, znajduje się tam niemal 20 gatunków tj.: driakiew, dzika marchew, aminek egipski, kłosowiec fenkułowy, mikołajek płaskolistny, tymianek pospolity, ore-

gano, kocimiętka, trzcinnik ostroklapowy, proso różgowe, werbena patagońska, świerzbica macedońska, koper włoski, rokitnik pospolity, odętka wirginijska. Ponadto, zlokalizowana na terenie Wyspy Bioróżnorodności masa zielona i mikroorganizmy przyciągają napowietrzające i użyźniające glebę dżdżownice, co pozwoli w przyszłości na wzbogacenie wyspy o kolejną, dziką roślinność.

Warto dodać, że wymienione w niniejszym case study działania przyczyniają się również do tworzenia i wzmacniania zrównoważonej społeczności, która kontynuuje promowanie ekologicznych praktyk na co dzień.

Czym z perspektywy jest dziś odpowiedzialność biznesu?

Dziś jesteśmy już w procesie, który całkowicie zmieni biznes – taki, jakim go znamy. Kończą się czasy, w których podstawową i główną wartością dla firmy jest generowanie i maksymalizacja zysków dla udziałowców. To oznacza systemową zmianę w myśleniu o tym, co robimy i jak robimy, ponieważ wszystkie decyzje będą musiały być podejmowane z kontekście tego, jakie rodzą konsekwencje w obszarze ESG. Mówimy więc o zmianie priorytetów, ale także o większej transparentności w działaniu i uczciwości wobec klientów, partnerów i pracowników.

Anna Borkowska,
dyrektorka Pomorskiego Parku
Naukowo-Technologicznego Gdynia





ESRS G1 | ESRS S1 | ESRS S2 | ESRS S3



DEI CHAMPIONS – biznes dla różnorodności

Klub DEI Champions to inicjatywa zapoczątkowana przez Fundację Olgi Kozierowskiej WłączeniPlus, skupiająca liderów i liderki biznesu zainteresowanych wspieraniem, rozwojem i propagowaniem wartości takich jak różnorodność, równość i włączenie (diversity, equity, inclusion — DEI). Członkami i członkiniami Klubu są prezesi i prezeski zarządów firm, którzy pragną aktywnie wspierać te idee.

Klub DEI Champions działa jako inicjatywa do wymiany doświadczeń, budowania świadomości znaczenia polityk DEI wśród pracowników i edukacji w obszarze wartości płynącej z ich realizowania, pomagając w kreowaniu bezpiecznego, otwartego i sprzyjającego współpracy środowiska biznesowego, które umożliwia wszystkim pełne zaangażowanie niezależnie od różnic.

Celem Klubu jest edukacja, podnoszenie poziomu świadomości oraz wymiana dobrych praktyk w obszarze DEI, a przede wszystkim stworzenie i rozwój narzędzi, przynoszących realne rezultaty i możliwych do wdrożenia w innych firmach zainteresowanych świadomym i efektywnym wykorzystaniem talentów kobiet i mężczyzn oraz budowaniem różnorodności.

Członkowie i członkinie Klubu DEI Champions współpracują, analizują i wdrażają strategie, które przyczyniają się do zniwelowania barier i promowania otwartości w środowisku biznesowym, aby rynek pracy stał się bardziej dostępny dla wszystkich.

CZŁONKINIE I CZŁONKOWIE KLUBU DEI CHAMPIONS:

1. Andrzej Antoń, Współzałożyciel oraz CEO Autopay SA
2. Łukasz Chałaczkiwicz, Prezes Lipton Teas and Infusions w Europie Wschodniej
3. Bartosz Ciołkowski, Dyrektor Generalny na Europę Południowo-Wschodnią w Mastercard Europe
4. Liudmila Climoc, Prezeska Zarządu Orange Polska
5. Elżbieta Czetwertyńska, Prezes Zarządu Citi Handlowy, Citi Country Officer

6. Przemek Gdański, Prezes Zarządu Banku BNP Paribas
7. Jarosław Kroc, Senior Managing Director w Accenture
8. Agnieszka Kubera, Country Managing Director i Prezeska Zarządu Accenture w Polsce
9. Can Kuterdem, Managing Director Poland, Philip Morris International
10. Hana Kvartová, Regional Director, SAS Central Europe
11. Tomasz Marciniak, Partner Zarządzający McKinsey & Company w Polsce
12. Joanna Mihułka-Petru, CEO Altkom Akademia
13. Andrzej Pacek, Dyrektor Oddziału NatWest w Polsce
14. Joanna Świerzyńska, Partnerka Zarządzająca Deloitte w Polsce, Krajach Bałtyckich i Ukrainie
15. Marta Życińska, Dyrektorka Generalna polskiego oddziału Mastercard Europe
16. Włodzimierz Włazłak, Prezes Zarządu Lidl Polska

ROLA DUŻYCH KORPORACJI

To właśnie duże korporacje jako pierwsze dostrzegły, że różnorodność pracowników pod względem płci, mikro-kultur i społeczności są kluczem do sukcesu w biznesie. Zatrudnianie kobiet oraz włączanie osób z niepełnosprawnościami, LGBTQ+ czy innych narodowości pozytywnie wpływa zarówno na styl zarządzania, jak i kulturę organizacyjną oraz wyniki biznesowe.

Prezesi i prezeski zrzeszeni w polskim Klubie DEI Champions podkreślają, że ważne są dla nich rozwiązania uwzględniające specyfikę polskiego rynku pracy i problemów z nim związanych. Włączanie to dla nich świadomy wybór. Dlatego chcemy zadbać o to, aby różne głosy były słyszalne. I by setki tysięcy pracowników w Polsce miało bezpieczne miejsca pracy.

Organizacje zrzeszone w Klubie DEI Champions zwracają uwagę na różnorodne potrzeby każdej z grup wiekowych oraz dostrzegają kluczową rolę międzypokoleniowych

zespołów w rozwoju. Jednym z działań Klubu DEI Champions jest dążenie do wyrównania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy przy pomocy 100% płatnych urlopów ojcowskich i edukowania mężczyzn oraz pracowników, szczególnie kadry menedżerskiej, na temat korzyści wynikających z dzielenia się opieką nad małym dzieckiem przez obu rodziców w kontekście kariery zawodowej oraz życia osobistego.

Kluczową praktyką firm członkowskich Klubu DEI Champions ukierunkowanych na zapewnienie różnorodności w obszarze rekrutacji jest uwzględnianie na listach kandydatów do pracy osób reprezentujących płęć mniej reprezentowaną na danym stanowisku.

Członkowie i członkinie Klubu DEI Champions rozwijają inicjatywy związane z włączaniem różnorodnych grup społecznych, w tym osób LGBTQ+, neuroatypowych i osób z niepełnosprawnością czy uchodźców.

REALNE DZIAŁANIA

Każda z firm, którą reprezentują członkowie i członkinie Klubu DEI Champions, ma określone zasady ustalania zarobków od etapu rekrutacji po awanse, a także audytuje różnice wynagrodzeń oraz wyrównuje pensje tam, gdzie jest to konieczne. Również kobiety w ciąży i na urlopach macierzyńskich otrzymują od firm podwyżki lub premie wraz z pozostałymi pracownikami.

Firmy członkowskie Klubu DEI Champions prowadzą również spotkania, szkolenia, webinary, mentoringi oraz wydarzenia na temat rodzicielstwa dla rodziców, kadry menedżerskiej oraz zainteresowanych pracowników w celu włączania wszystkich pracowników w rozwój zawodowy.

Także działania sieci pracowniczych w firmach członkowskich Klubu DEI Champions odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu wśród pracowników poczucia przynależ-



ności i wpływu na organizację oraz mają znaczący wpływ na sposób, w jaki postrzegane są osoby z różnych grup społecznych w miejscu pracy.

WSPÓŁPRACA WIELOPOKOLENIOWA

Philip Morris Polska daje zatrudnienie łącznie ponad 7 tysiącom osób w różnym wieku, o różnym poziomie doświadczenia oraz stażu pracy, skupiając się szczególnie na dialogu międzypokoleniowym. W prowadzonej w 2023 roku przez firmę kampanii rekrutacyjnej "Stereotypy są u nas skreślone", rozprawiającej się z uprzedzeniami, jedno hasło - "Awans (nie) jest dla ludzi po 50!" - nawiązywało do faktu, że w fabryce Philip Morris 120 osób w wieku 50+ awansowało. Z kolei hasło "Awans (nie) jest dla młodych" nawiązywało do awansu 260 osób poniżej 30 roku życia. Philip Morris Sp. z o.o i Philip Morris Polska S.A w 2022 roku jako pierwsze w kraju otrzymały certyfikat "Pracodawcy Dialogu Pokoleń" za Program Dialogu Pokoleń będący platformą do działań międzypokoleniowych w zakładach pracy. Altkom Akademia skutecznie łączy różne pokolenia pracowników, od tych z ponad 30-letnim stażem, którzy współtworzyli firmę, po osoby, które dopiero rozpoczynają swoją karierę zawodową. Wynikiem tego jest m.in. niska rotacja pracownicza, osiągająca poziom 15%.

PRACOWNICY-RODZICE

Mastercard od 1 stycznia 2021 r. oferuje dodatkowy 16-tygodniowy urlop rodzicielski dla opiekunów małych dzieci – zarówno matek jak i ojców, który jest płatny w wysokości 100% wynagrodzenia. Philip Morris Polska w programie Happy Parents umożliwia rodzicom wracającym z urlopów rodzicielskich pracę przez pierwszy miesiąc w wymiarze 50% etatu przy zachowaniu 100% wynagrodzenia. Ci, którzy skorzystają z urlopu rodzicielskiego, uzyskują dopłatę 100% wynagrodzenia przez pełnych 9 tygodni. W NatWest Group dopłaca się pracownikom do 100% wynagrodzenia w trakcie urlopu macierzyńskiego i wyrównuje urlop.

RÓWNOŚĆ PŁCI

W Banku BNP Paribas zasady procesów rekrutacyjnych określa Kodeks Dobrych Praktyk rekrutacyjnych. Jedną z zasad jest różnorodność pod względem płci przy okazji każdej prowadzonej rekrutacji.

CITI Handlowy prowadzi rekrutacje na wszystkie stanowiska z poszanowaniem parametru różnorodności, uwzględniając kandydaty co najmniej dwóch kobiet na etapie rozmowy rekrutacyjnej, czyli na finalnym etapie procesu rekrutacji.

Lidl Polska prowadzi transparentną politykę wynagradzania. Wszyscy pracownicy na tych samych stanowiskach otrzymują jednakowe wynagrodzenia, niezależnie od subiektywnych kryteriów, jak płeć czy wiek. Decydują wyłącznie kompetencje. Jednocześnie sieć promuje ideę fair pay poza

swoimi strukturami. Firma co roku organizuje konkurs Lidl Fair Pay, w którym nagradzane są przedsiębiorstwa, prowadzące zrównoważoną politykę równych szans.

Wyrównanie pensji w ramach firm w Klubie DEI Champions odnotowano u ponad tysiąca pracownic, a u 1/3 z nich nie było takiej konieczności ze względu na politykę równych płac bez względu na płeć.

DIVERSITY AND INCLUSION

Firmy należące do Klubu DEI Champions mogą pochwalic się sporymi osiągnięciami, gdzie kobiety w zarządach stanowią 45,2%.

W firmie Altkom Akademia około 80% badanych pracowników w kontekście satysfakcji z pracy ma przekonanie, że ich wygląd, niepełnosprawność, tożsamość płciowa czy orientacja seksualna nie mają negatywnego wpływu na to, jak są traktowani.

Bank BNP Paribas wdrożył i monitoruje w ramach organizacji Dekalog Równego Traktowania, a Orange Polska jest jednym z założycieli i opiekunów Karty Różnorodności w Polsce od 2012 roku i skupia się na promowaniu różnorodności wśród setek sygnatariuszy.

SAS stworzył sieć Global Inclusion Week, czyli prelekcje i wydarzenia wspierające dialog, inkluzywność, zachęcające pracowników i liderów do angażowania się w dialog, budowanie bardziej inkluzywnego środowiska pracy.

Od roku 2002, tj. początku działalności Lidl w Polsce, sieć wspiera ideę sprawiedliwego traktowania pracowników. Firma stawia na tworzenie środowiska pracy wolnego od dyskryminacji oraz włączającą kulturę organizacyjną, w której każdy jest traktowany z szacunkiem oraz ma takie same możliwości rozwoju.

OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

Accenture stworzył globalną platformę internetową, która umożliwia pracownikom z niepełnosprawnościami wnioskowanie o niezbędne udogodnienia w miejscu pracy. Altkom Akademia od 2012 roku edukuje i podejmuje działania zwiększające szanse na zapewnienie różnorodności pod kątem niepełnosprawności. Od 2013 roku zatrudnia osoby z niepełnosprawnościami w wymiarze minimum 7% pracowników.

W Banku BNP Paribas powstało dedykowane stanowisko ekspertki ds. włączania osób z niepełnosprawnościami.

W ramach "Citi DisAbility Network" bank CITI Handlowy przybliży sytuację osób z niepełnosprawnościami – w organizacji i poza nią.

NatWest Group stworzył sieć "Enable", która organizuje warsztaty poszerzające wiedzę o niepełnosprawnościach

i związanych z nimi stereotypami. Dodatkowo NatWest Group został oficjalnie uznany za Lidera w ramach brytyjskiego programu rządowego Disability Confident za nieustanny postęp w kierunku stania się bankiem w pełni dostosowanym do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Lipton przeprowadził edukacyjne webinary na temat definicji niepełnosprawności, jej różnych form oraz specyficznych wymogów, jakie należy spełniać w miejscu pracy, aby zapewnić równość i komfort dla wszystkich pracowników.

LGBTQ+

Accenture aktywnie wspiera społeczność LGBTQ+ poprzez sieć pracowniczą PRIDE oraz sieć osób sojuszników PRIDE Ally. Firma angażuje się w edukowanie swoich pracowników i wspieranie zewnętrznych inicjatyw, takich jak parady równości oraz Queer Week. Organizowane są szkolenia np. dla zespołów rekrutacji z dobrych praktyk współpracy z kandydującymi do Accenture osobami transpłciowymi ze szczególnym uwzględnieniem osób w trakcie procesu korekty płci.

Bank CITI Handlowy zorganizował szkolenia we współpracy z organizacjami pozarządowymi takimi jak Lambda oraz My Rodzice, m.in. webinarium „Osoba LGBTQ+ jako członek rodziny”.

Bank CITI Handlowy w czasie dnia „Coming Outu” we wszystkich lokalizacjach ustawił flagi tęczowe i organizo-

wał panel dyskusyjny, na którym o swoich „Coming outach” opowiadali pracownicy banku oraz zaproszeni paneliści z zewnątrz. CITI Handlowy był obecny na Olsztyńskiej Paradzie Równości i Warszawskiej Paradzie Równości, w której wzięło udział około 350 pracowników.

Deloitte wprowadziło sieć pracowniczą „PROUD”, której celem jest zrzeszenie osób LGBTQ+ oraz ich sojuszników.

Bank NatWest w ramach sieci pracowniczej Rainbow był obecny na Paradzie Równości z udziałem platformy i pracowników banku. Dodatkowo NatWest Group został nagrodzony w pierwszej dziesiątce firm uznaniem British LGBT Awards Inclusive Employer or Company.

WAŻNE EFEKTY

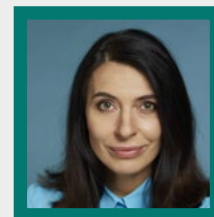
Firmy członkowskie Klubu DEI Champions rozwijają metody rozpoznawania, skutecznego adresowania i przyglądania się problemom, z którymi spotykają się różnorodne grupy w środowisku biznesowym. Wiemy, że do najważniejszych wyzwań w biznesie należą: brak zrozumienia przez pracodawców korzyści płynących z rozwijania kultury różnorodności, nieefektywne planowanie ścieżki kariery pracowników, różnice wynagrodzeń ze względu na płeć.

Firmy członkowskie udowadniają jednak, że dzięki zastosowaniu konkretnych działań, można realnie zmienić sytuację. I działania takie mogą zostać z powodzeniem wdrożone również w innych organizacjach.

Jak realizować polityki DEI?

W praktyce realizacja celów polityk DEI nie jest prosta. Wymaga ogromnej uważności, elastyczności i ogromu wiedzy. Dlatego tym bardziej cieszę się z osiągnięć Klubu DEI Champions, które możemy przedstawić jako zbiór wybranych dobrych praktyk i podzielić się nimi z rynkiem. Należy pamiętać, że włączając niektóre grupy, możemy zacząć wyłączać inne. Przykładem jest walka z tzw. maternal wall, czyli dyskryminacją matek na rynku pracy, w ramach której zdarza się, że dbając o włączanie i przywileje matek, zaczyna się wyłączać ojców czy osoby bezdzietne. Włączanie bez dbałości o potrzeby jednostek nie ma racji bytu. Bo włączać to zapewniać ludziom o różnych tożsamościach poczucie bezpieczeństwa, szacunku, uznania i przynależności. Dać im pełne prawo do autentyczności i wyrażania opinii. Zresztą wszystkie badania, które miałam okazję studiować, pokazują, że to się po prostu opłaca. A im zyski są większe, tym konkurencyjność wyższa, a jednostki szczęśliwsze i, co za tym idzie, lojalne.

Olga Kozierowska,
prezeska Fundacji WłączeniPlus,
skupiająca liderów i liderki firm członkowskich Klubu
DEI Champions





ESRS S3 | ESRS S4



LabOOOratorium. Współpraca oświaty i biznesu w modelu win-win-win

Jak połączyć urozmaicanie zajęć w przedszkolach i szkołach z wytyczaniem innowacyjnych trendów w edukacji i społecznym zaangażowaniem biznesu? Fundacja edukacyjna Ogólnopolski Operator Oświaty stworzyła projekt, który z jednej strony podnosi atrakcyjność zdobywania wiedzy i umiejętności przez dzieci, z drugiej – niesie wymierne, rynkowe korzyści dla partnerów biznesowych.

LabOOOratorium fundacji OOO to projekt w nowatorski sposób łączący edukację i biznes. Jego założeniem jest połączenie trzech obszarów korzyści. W modelu, który autorzy programu określają pojęciem win-win-win: urozmaicenie i uatrakcyjnienie zajęć dla dzieci, pokazując im, że nauka może być ciekawa i interesująca, podniesienie innowacyjności placówek oświatowych i udostępnienie nauczycielom nowatorskich narzędzi oraz rozwiązań, dostarczenie partnerom biznesowym cennej, usystematyzowanej wiedzy na temat odbioru ich produktów w naturalnym, docelowym środowisku.

Zasada programu jest prosta: firma przekazuje wybranym, fundacyjnym przedszkolom i szkołom (fundacja prowadzi 69 placówek w 7 województwach) swoje produkty lub rozwiązania (oczywiście pod warunkiem, że posiadają niezbędne atesty). Nauczyciele i wychowawcy korzystają z nich

podczas zajęć edukacyjnych i zabawy. Wszystko według scenariuszy wpisujących się w program nauczania, jednak w innowacyjnej, atrakcyjnej i kreatywnej formule.

KORZYŚCI DLA WSZYSTKICH

Dla przedszkolaków i uczniów to okazja, żeby jako jedni z pierwszych bawić się i uczyć z wykorzystaniem urządzeń czy technologii, które nie są jeszcze powszechnie dostępne. Dla nauczycieli to możliwość korzystania z narzędzi i rozwiązań, które usprawniają i uatrakcyjnają codzienną pracę z dziećmi.

Dla partnerów biznesowych wartością są cykliczne spotkania statusowe, na bieżąco przekazywane wnioski, opinie, sugestie udoskonaleń, a czasem wskazanie nowych, nieoczywistych zastosowań oraz finalny, zbiorczy raport

z konsumenckich testów. Dodatkowo, rozwiązania które pozytywnie przechodzą testy, otrzymują też certyfikat, który wspiera działania marketingowe i sprzedażowe.

WDROŻENIA PROJEKTU

LabOOOratorium pilotażową działalność rozpoczęło jesienią ubiegłego roku. Od tego czasu zrealizowało już dwa i jest w trakcie trzech kolejnych, konsumenckich projektów badawczych:

- Testy klocków Smart z firmą Mammutico i pierwszy przyznany certyfikat, potwierdzający wspieranie rozwoju i nauki dzieci przez zabawę.
(testerzy: *Publiczne Przedszkole Kropelka i Publiczne Przedszkole Cogito we Wrocławiu*)
- Testy cyfrowego portfela GGwallet z polskim komunikatorem GG Gadu Gadu i opracowanie rozwiązań do wykorzystania narzędzia w działaniach fundraisingowych.
(testerzy: *Dział Komunikacji i Współpracy z Biznesem fundacji Ogólnopolski Operator Oświaty*)
- Testy analogowego komputera muzycznego Musicon i aplikacji Musicon Club pod kątem wspieranie pomysłowości, kreatywności, kompetencji poznawczych i rozwoju emocjonalnego przedszkolaków.
(testerzy: *Publiczne Przedszkole Kropelka i Publiczne Przedszkole Columbus z Wrocławia, Publiczne Przed-*

szkole Octopus z Gdańska i Publiczne Przedszkole Rozgwiazda z miejscowości Kowale)

- Testy bujaków, drabinek i tabliczek grafomotorycznych GoodWood w obszarze zabawy, zajęć relaksacyjnych oraz ćwiczeń usprawniających motorykę dużą.
(testerzy: *Publiczne Przedszkole Kameleon w Pabianicach*)
- Testy programów mTalent firmy Learnetic pod kątem wspierania terapii dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.
(testerzy: *Publiczna Szkoła Podstawowa Galileo w Lublinie, Publiczna Szkoła Podstawowa Specto we Wrocławiu, Przedszkole Mała Biedronka nr 195 w Poznaniu*)

Skala działalności fundacji Ogólnopolski Operator Oświaty i jej struktura organizacyjna sprawiają, że projekt LabOOOratorium jest obszarem do współpracy zarówno przy rozwiązaniach wprost edukacyjnych, jak również terapeutycznych i rozwojowych, a nawet administracyjnych i technologicznych. Stąd zainteresowanie, które przekłada się na trwające rozmowy z kolejnymi partnerami, a Dział Komunikacji i Współpracy z Biznesem zaprasza do kontaktu wszystkie zainteresowane firmy i instytucje.

Jakie znaczenie dla NGO ma CSR i ESG?



CSR i ESG mają realne znaczenie. Wpływ na środowisko, społeczeństwo i zarządzanie organizacją to obszary, o których trzeba mówić głośno i nie odwracać oczu od wyzwań. Rośnie też rola organizacji pozarządowych, jako partnerów i kluczowych interesariuszy tych zmian. Fundacja Ogólnopolski Operator Oświaty bierze w nich aktywny udział. Przykład LabOOOratorium pokazuje, jak oświata i biznes mogą współpracować nie tylko w modelu filantropijnym, ale nieść wszystkim konkretną wartość, która wykracza poza tradycyjne pojmowanie współpracy biznesu z NGO-sami.

Kaja Reszke,
dyrektor Działu Komunikacji i Współpracy z Biznesem,
Ogólnopolski Operator Oświaty



**Ogólnopolski
Operator
Oświaty**



Zrównoważony rozwój włączony w strategię działalności uczelni

Przełomowym momentem dla tematyki zrównoważonego rozwoju na Uniwersytecie WSB Merito we Wrocławiu było przyjęcie w 2022 r. „Strategii Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu na lata 2022-2025 z perspektywą 2030”. Powstanie tego dokumentu poprzedziły kilkumiesięczne prace, w których uczestniczyli interesariusze - przedstawiciele środowiska akademickiego reprezentujący różne obszary działalności uczelni oraz zewnętrzni konsultanci, którymi byli zaproszeni do prac nad dokumentem przedstawiciele biznesu i organizacji współpracujących z uczelnią.

W efekcie jako podstawę do przyjmowanej strategii określonych zostało pięć kluczowych trendów, na które strategia uczelni stanowi odpowiedź, są to: cyfryzacja, wellbeing, świat VUCA, generacja Z oraz zrównoważony rozwój rozumiany jako „rozwój biznesu odpowiadający obecnym potrzebom ludzi bez ograniczania przyszłym pokoleniom możliwości zaspokajania swoich potrzeb”.

Równocześnie w strategii zdefiniowane zostały kluczowe wyzwania, jakie musi podjąć uczelnia, aby realizować swoją misję, wizję i cele biznesowe. Wyłonionych zostało dziewięć obszarów, a wśród nich znalazł się zrównoważony rozwój, wyzwanie to określono jako „Budowanie wśród społeczności akademickiej świadomości wagi działań związanych ze

zrównoważonym rozwojem. Realizacja szeregu inicjatyw związanych ze społeczną odpowiedzialnością uczelni”.

W ramach strategii przyjęte zostały projekty rozwojowe, do których przystąpiono z chwilą wejścia w życie dokumentu. Jednym z projektów rozwojowych, będącym częścią większego programu strategicznego Społeczność, jest projekt Zrównoważony rozwój, który zakładał wypracowanie i wdrożenie strategii zrównoważonego rozwoju, a następnie zaangażowanie całej społeczności akademickiej w jej wdrażanie. Projekt ten realizowany jest przez uczelnię z sukcesem, „Strategia zrównoważonego rozwoju na lata 2024-2030” została przyjęta w 2024 roku.

SZEROKA STRATEGIA ROZWOJU

Strategia zrównoważonego rozwoju Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu wdrażana jest w ramach działań ukierunkowanych na interesariuszy, wśród których wyróżniono pięć grup, są to: kandydaci na studia, studenci, absolwenci, pracownicy, przedstawiciele biznesu. Z uwagi na specyfikę organizacji jaką jest uczelnia wyższa, grono jej interesariuszy jest bardzo złożone. Dodając do tego aspekt międzynarodowości obejmujący studentów obcokrajowców oraz studentów i wykładowców z wymian międzynarodowych, wpływ uczelni na pobudzanie świadomości w zakresie zrównoważonego rozwoju może być szeroki i zapewnić dotarcie do różnych grup społecznych.

Celem ogólnym Strategii zrównoważonego rozwoju jest do roku 2030 stanie się przez Uniwersytet WSB Merito uczelnią oferującą dostępną i wysokiej jakości edukację w dziedzinie zrównoważonego rozwoju. Realizacja nastąpi wokół pięciu kluczowych filarów, są to: edukacja, równość, dobrostan, środowisko i partnerstwo. W tym celu w ramach strategii przyjęte zostały cele szczegółowe a następnie przypisane do nich zadania.

CEL: EDUKACJA

Do roku 2030 priorytetem dla uczelni jest rozwijanie i umacnianie pozycji jako miejsca, gdzie edukacja na rzecz zrównoważonego rozwoju jest dostępna i wysokiej jakości, inspirująca studentów do głębokiej nauki i osobistego rozwoju. Uczelnia przykładą wagę do integrowania teorii z praktyką zawodową, w ścisłej współpracy z sektorem biznesowym i społecznym, aby stworzyć środowisko, które wyposaży studentów w aktualną wiedzę i niezbędne umiejętności, aby stali się pożądanymi kandydatami na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy, gdzie zrównoważony rozwój odgrywa kluczową rolę. Uniwersytet dąży do tego, aby studenci byli świadomi wpływu globalnych wyzwań na ich przyszłe życie i karierę oraz byli przygotowani do aktywnego i świadomego uczestnictwa w działaniach na rzecz zrównoważonego rozwoju.

Zadania związane z realizacją celu:

1. Integracja zrównoważonego rozwoju w procesie edukacyjnym poprzez:
 - Wprowadzenie nowych treści programowych, zajęć, specjalności oraz studiów skoncentrowanych na zrównoważonym rozwoju na różnych poziomach kształcenia.
 - Wprowadzenie obowiązkowej jednostki edukacyjnej dotyczącej zrównoważonego rozwoju dla wszystkich kierunków studiów wyższych realizowanych na Uniwersytecie WSB Merito we Wrocławiu.
 - Stworzenie i implementacja specjalistycznych programów kształcenia z zakresu zrównoważonego rozwoju.

2. Angażowanie w edukację i współpraca z biznesem w dziedzinie zrównoważonego rozwoju:
 - Działanie Rady Zrównoważonego Rozwoju w celu konsultacji i partnerstwa w dziedzinie edukacji i badań dotyczących zrównoważonego rozwoju na Uniwersytecie WSB Merito we Wrocławiu.
3. Rozwój kompetencji i edukacja wewnętrzna:
 - Podnoszenie kompetencji kadry dydaktycznej i administracyjnej uczelni w zakresie zrównoważonego rozwoju poprzez szkolenia i inne formy rozwoju.
4. Promocja i komunikacja zrównoważonego rozwoju:
 - Organizacja cyklicznych wydarzeń na terenie uczelni promujących zrównoważony rozwój.
 - Promowanie zasad zrównoważonego rozwoju w społeczności lokalnej i w otoczeniu uczelni.
 - Edukowanie poprzez wizualizacje i materiały informacyjne umieszczone na terenie uczelni.
 - Tworzenie i wspieranie sieci oraz inicjatyw oddolnych zaangażowanych studentów i pracowników na rzecz celów zrównoważonego rozwoju.
5. Badania i analiza w zakresie zrównoważonego rozwoju:

CEL: RÓWNOŚĆ

Dążenie do zapewnienia równych możliwości i wsparcia dla wszystkich osób, niezależnie od płci, w nauce, badaniach i innych inicjatywach akademickich, z uwzględnieniem szeroko rozumianej różnorodności i bez dyskryminacji. Aktywne promowanie i wdrażanie równości w każdym aspekcie życia akademickiego w zgodzie z wytycznymi dla planów równości płci (GEP), począwszy od procesu rekrutacji studentów i kadry, przez rozwój zawodowy, aż po uczestnictwo w kierownictwie uczelni.

Zadania związane z realizacją celu:

1. Zobowiązanie do eliminowania dyskryminacji i mobbingu.
2. Zobowiązanie do promowania równych szans i budowania kultury inkluzywnej na uczelni.

CEL: DOBROSTAN

Stworzenie środowiska akademickiego promującego równowagę między pracą a życiem prywatnym, dbałość o dobrostan fizyczny, psychiczny, relacyjny oraz zdrowe nawyki wśród pracowników i studentów.

Zadania związane z realizacją celu:

1. Utrzymanie i promowanie Centrum Pomocy Psychologicznej dla studentów.
2. Zapewnienie pracownikom uczelni dostępu do opieki psychologicznej.
3. Promowanie i rozwijanie wśród studentów i pracowników kompetencji w zakresie techniki radzenia sobie ze stresem oraz dbania o swój dobrostan.
4. Zapewnienie miejsc do wypoczynku i relaksu na terenie uniwersytetu.

5. Organizacja warsztatów dla pracowników i studentów na temat zdrowia i dobrostanu.
6. Promowanie zdrowego jedzenia na terenie uczelni.

CEL: ŚRODOWISKO

Minimalizacja negatywnego wpływu na środowisko, w szczególności na bioróżnorodność, klimat i zasoby wodne poprzez zrównoważone zużycie wody, energii i innych zasobów oraz zmniejszenie produkcji odpadów, a także odpowiedzialna pielęgnację terenów zielonych.

Zadania związane z realizacją celu:

1. Zmniejszenie zużycia wody i energii elektrycznej.
2. Zwiększenie produkcji własnej energii elektrycznej przy pomocy paneli fotowoltaicznych.
3. Zmniejszenie ilości zużywanego papieru.
4. Zwiększenie procenta segregowanych odpadów.
5. Zmniejszenie ilości odpadów.
6. Wdrożenie systemu do zarządzania klimatyzacją i wentylacją w budynku G - największym, głównym budynku uczelni o powierzchni 14 800 m².
7. Pielęgnacja zieleni z uwzględnieniem ochrony bioróżnorodności i „zazielenienie” przestrzeni wewnątrz budynków.

CEL: PARTNERSTWO

Stworzenie i pogłębianie partnerstw na rzecz edukacji i uczenia się w kontekście zrównoważonego rozwoju. Dążenie do integracji edukacji, biznesu oraz społeczności lokalnej w celu kształcenia studentów przygotowanych do rozwiązywania wyzwań związanych ze zrównoważonym rozwojem, poprzez interdyscyplinarną współpracę, wymianę wiedzy oraz zaangażowanie wszystkich uczestników procesu edukacyjnego.

Zadania związane z realizacją celu:

1. Współpraca z przedsiębiorstwami, organizacjami pozarządowymi i instytucjami badawczymi w celu rozwijania nowych programów edukacyjnych i kursów, które skupiają się na aktualnych wyzwaniach związanych ze zrównoważonym rozwojem.
2. Organizacja konferencji, warsztatów i webinarów dotyczących zrównoważonego rozwoju, angażując ekspertów z różnych dziedzin, by dzielili się swoją wiedzą i doświadczeniem ze studentami i kadrami uczelni.
3. Udział i reprezentowanie uniwersytetu w spotkaniach, konferencjach i wydarzeniach na temat zrównoważonego rozwoju.

STRATEGIA W TRAKCIE WDROŻENIA

Strategia zrównoważonego rozwoju uczelni na lata 2024-2030 jest w trakcie wdrażania. Działa ona na zasadzie synergii, nie tylko wyznaczając nowe kierunki, ale integrując je z działaniami podejmowanymi przez uniwersytet

w ostatnich latach, w tym w okresie pracy nad dokumentem strategii.

Uczelnia aktywnie angażuje się w promowanie zrównoważonego rozwoju poprzez różnorodne inicjatywy i projekty. Wśród nich można wymienić uwzględnienie zrównoważonego rozwoju w projekcie nowego budynku uczelni, budynku G, który został oddany do użytku w październiku 2020 r., a następnie rozbudowany i ukończony w październiku 2023 r. Obiekt został wykonany w technologii zapewniającej efektywność energetyczną, z uwzględnieniem zagospodarowania terenów zielonych na zewnątrz oraz ergonomii wewnątrz. W budynku stworzono komfortowe przestrzenie do wyciszenia i pracy własnej dla studentów oraz pracowników, a także zainstalowano źródła wody pitnej, aby zmniejszyć zużycie jednorazowych butelek i kubków. Dodatkowo, dachy budynków A, B i G tworzących kampus uczelni zostały pokryte panelami fotowoltaicznymi, co stanowi ważny krok w kierunku redukcji emisji CO₂. W 2023 r. uczelnia utworzyła funkcję Pełnomocniczki Rektora ds. Zrównoważonego Rozwoju, co podkreśla strategiczne podejście do tego zagadnienia. W ramach działań edukacyjnych zorganizowano Tydzień Odpowiedzialności Środowiskowej, który odbył się we współpracy z partnerami uczelni w dniach 27.03.-01.04.2023 r., zarówno na terenie uczelni, jak i online. Wydarzenie miało na celu popularyzowanie tematyki zrównoważonego rozwoju oraz stymulowanie postaw proekologicznych wśród studentów, pracowników i społeczności lokalnej. Kolejnym istotnym krokiem było powołanie 19.10.2023 r. Rady Zrównoważonego Rozwoju, w której skład wchodzi przedstawiciele uczelni oraz jej otoczenia biznesowego i instytucjonalnego. Ważnym wydarzeniem była również organizacja konferencji „Kick-off DEI Wrocław Network” 8.11.2023 r., która była powiązana z ekspozycją czasową wystawy kolaży poświęconych neuro różnorodności. W ramach działań edukacyjnych otwarto 24.11.2023 r. trzy sale dydaktyczne o tematyce zrównoważonego rozwoju, przygotowane we współpracy z firmami BASF Catalysts Polska, Dr. Schumacher i Travelplanet.pl. Na uczelni odbyła się również czasowa wystawa poświęcona wodzie, przygotowana przez Centrum Edukacji Ekologicznej Hydropolis z okazji Dnia Ziemi 22.04.2024 r.

EDUKACJA JAKO FUNDAMENT

Uniwersytet WSB Merito wychodzi z założenia, że edukacja ma fundamentalne znaczenie nie tylko dla indywidualnego rozwoju, ale również dla społeczeństwa w szerszym wymiarze. Zrównoważony rozwój jest wyzwaniem globalnym, dlatego został umieszczony w strategicznym wymiarze działania uczelni. Strategia została opracowana przez dedykowany zespół w konsultacji z interesariuszami: studentami, naukowcami, pracownikami oraz przedstawicielami biznesu. Działania podejmowane w ramach strategii są dostrzegalne na uczelni, szeroko komunikowane

do kandydatów na studia, studentów, pracowników oraz absolwentów i otoczenia biznesowego uczelni, które jest współtwórcą wielu podejmowanych inicjatyw. Odbiorcami części tych działań o szerszym zasięgu jest również społeczność lokalna. Poprzez realne wdrożenia technologiczne w infrastrukturze kampusu i wielowymiarowe wprowadzanie tematyki zrównoważonego rozwoju w przestrzeń uczelni, dociera ona do wszystkich grup interesariuszy poszerzając wiedzę w tym obszarze, inspirując i pokazując realne, efektywne zastosowania możliwe do implementacji w innych organizacjach i strukturach.

Uczelnia kształci specjalistów w obszarze zróżnicowanego rozwoju, którzy zdobyłą wiedzę implementują w swoich organizacjach. Od 2023 roku na Uniwersytecie WSB Merito we Wrocławiu prowadzony jest kierunek studiów podyplomowych Menedżer zrównoważonego rozwoju i ESG, wcześniej w ofercie był również kierunek Menedżer CSR.

Ponadto od roku akademickiego 2024/2025 do podstawy programowej wszystkich kierunków studiów I stopnia dla studentów I roku wprowadzony zostanie przedmiot "Podstawy zróżnicowanego rozwoju".

Nie można jeszcze jednoznacznie ocenić efektów wszystkich prowadzonych działań, jednak działania te są przez społeczność akademicką uczelni dostrzegane i stanowią przyczynek do toczących się dyskusji oraz inspirację do projektów własnych studentów. Przykładem takich aktywności jest "Wyczesana akcja" prowadzona przez Marketingowe Koło Naukowe KIWI w okresie od kwietnia do czerwca 2024 r. polegająca na zbiorze surowca - sierści zwierząt domowych, który został przekazany Fundacji Malachite Minds do uszycia specjalnych mat służących do oczyszczania wód Bałtyku. Inne działanie to wystawa czasowa prac studentów - plakatów pt. "Studenci w akcji. Jak Kształtować Świat Jutra poprzez Cele Zrównoważonego Rozwoju?".

W wymiarze technologicznym uczelnia pozyskuje energię z paneli fotowoltaicznych i coraz efektywniej zarządza energetyką budynków, ogranicza również zużycie wody, redukuje wydruki. Działania te trwale zmieniają sposób funkcjonowania uczelni jako instytucji.

Jaka jest rola edukacji w zrównoważonym rozwoju?

Biznes musi liczyć się z edukacją, ponieważ to właśnie absolwenci szkół i uczelni trafiają do firm, a następnie kształtują przyszłość organizacji. Edukacja jest fundamentem, na którym budowane są wartości, postawy i decyzje pracowników. Zdobyta przez absolwentów wiedza staje się kołem napędowym innowacji i rozwoju biznesu. Dlatego odpowiedzialność za wspólne działanie na rzecz zrównoważonego rozwoju spoczywa zarówno na sektorze edukacji, jak i biznesie. Razem mogą kształtować lepszą rzeczywistość i adaptować się do wyzwań przyszłości.

dr Katarzyna Kulig-Moskwa,
pełnomocniczka rektora ds. zrównoważonego rozwoju
Uniwersytet WSB Merito we Wrocławiu





Twój głos ma moc!
Razem możemy przerwać krąg przemocy

Pomóż nam wygrać bezpłatne wdrożenie RESQL – systemu przeciwdziałania przemocy rówieśniczej.

Głosuj na naszą szkołę na stronie:
www.przerwij-krag-przemocy.pl

Organizatorzy:  Uniwersytet SWPS  RESQL  UNIQA FUNDACJA

Patronat honorowy:  Minister Edukacji

ESRS S1 | ESRS S3



Kampania „Przerwij krąg przemocy w szkole” jako przykład współpracy uczelni z biznesem na rzecz otoczenia społecznego

Statystyki są brutalne. Co trzecie dziecko w wieku szkolnym doświadcza różnych form przemocy ze strony rówieśników, a odsetek zgłoszeń jest niepokojąco niski. Wykorzystując unikalną ekspertyzę naukowców z Uniwersytetu SWPS, którzy prowadzą badania w tym obszarze powstał RESQL – program edukacyjny dla uczniów i nauczycieli do zwalczania przemocy w szkołach. Wspólnie z partnerami: spółką RESQL oraz Fundacją UNIQA Uniwersytet SWPS sfinansował wdrożenie systemu w 100 szkołach i jednocześnie zorganizować ogólnopolską kampanię społeczną.

Określono trzy główne wyzwania i cele dla realizacji projektu:

• EDUKACJA:

Brak świadomości skali i specyfiki problemu przemocy w szkołach. Problem jest niezauważany lub bagatelizowany. Brak zrozumienia mechanizmów prowadzących do aktów przemocy oraz ich wpływu na dzieci i młodzież – tzw. krąg przemocy.

• PREWENCJA

Brak procedur i systemowego sposobu przeciwdziałania przemocy w szkołach.

• INTERWENCJA

Pomoc uczniom dotkniętym przemocą.

Budżet promocyjny projektu wyniósł 160 tys. złotych i obejmował produkcję materiałów wideo, graficznych, produkcję webinarów i płatne kampanie internetowe.

DIAGNOZA I STRATEGIA DZIAŁAŃ KAMPANII

Dzięki badaniom wiadomo, że Interwencje uczniów mają znacznie większą skuteczność w wygaszaniu przemocy w klasach, niż działania inicjowane przez dorosłych. Muszą oni jednak rozumieć zjawisko „kręgu przemocy”, umieć je zidentyfikować, a także wiedzieć, w jaki sposób reagować. Agresor bowiem nigdy nie działa sam. Potrzebuje publiczności, dlatego towarzyszą mu asystenci, kibice, świadkowie, czasami także obrońcy.

Świadkowie najczęściej nie zgłaszają problemu z lęku przed odwetem ze strony agresorów. W szkołach niekiedy brakuje jasnych procedur i kultury mówienia o przemoc, a uczniowie nie wiedzą, do kogo zwrócić się o pomoc. Ponadto boją się, że zgłoszenie doprowadzi do eskalacji problemu lub że akt agresji zostanie przez nauczycieli zbagatelizowany.

Oś całej akcji stanowił projekt mający na celu wyłonienie 100 szkół ponadpodstawowych w celu sfinansowania wdrożenia systemu RESQL. Projekt obejmował dwa etapy. Etap 1 - zgłoszenia szkół za oficjalną zgodą dyrekcji, poprzez zaprojektowany pod to formularz na stronie projektu, Etap 2 - głosowanie odbywające się za pomocą strony internetowej. W głosowaniu udział mogła wziąć dowolna osoba, oddając jeden głos dziennie. By wyrównać szanse szkół bez względu na ich wielkość, liczba głosów zebranych przez szkołę dzielona była przez liczbę uczniów danej jednostki, dając wynik końcowy. 100 szkół z najwyższymi wynikami zakwalifikowało się do projektu. Plan obejmował zgłoszenia z 200 szkół do konkursu i oddanie 10000 ważnych głosów.

Do komunikacji w social mediach projektu posłużyło 5 filmów pokazujących role i mechanizm kręgu przemocy. Ze względu na różne grupy odbiorców (uczniowie, rodzice) filmy opublikowane zostały we wszystkich kanałach mediów społecznościowych od Facebooka poprzez Instagram, YouTube aż po TikToka. Kampanię społeczną wspierana była grafikami z hasłami mówiącymi o skali problemu przemocy rówieśniczej.

Zorganizowano webinaria poświęcone edukacji grup docelowych projektu na temat przemocy w szkołach, sposobach przeciwdziałania oraz pomocy osobom jej doświadczającym.

Wszystkie szkoły biorące udział w projekcie otrzymały materiały graficzne zachęcające do oddania głosu właśnie na ich placówkę. Dzięki temu informacje o projekcie były udostępniane na kontach rodziców, nauczycieli, sławnych absolwentów. Wśród udostępniających posty znalazł się również Muniek Staszczuk i T.Love, prosząc o głosy dla IV Liceum Ogólnokształcącego z Częstochowy, słynnego z piosenki zespołu. Liceum znalazło się wśród laureatów!

W ramach promocji projektu z wykorzystaniem własnych baz subskrybentów USWPS wysłane zostało: 245.000 spersonalizowanych wiadomości (41% Open Rate). Ponadto system głosowania wyposażony był w pełną automatykę mailingową, informując uczestników o stanie konkursu oraz o możliwości oddania głosu co 24h.

BEZPOŚREDNI EFEKT PROJEKTU I ZASIĘG KOMUNIKACYJNY KAMPANII

Do projektu zgłosiło się 310 szkół (plan 200) o łącznej liczbie 140 829 uczniów. W głosowaniu udział wzięło 45 tys. osób, które w sumie oddało 57 300 głosów (plan 10 tys. głosów). Laureatami zostało 100 szkół, dzięki czemu 39 160 uczniów zostanie objętych projektem (najmniejsza szkoła 12 uczniów, największa 1460). Projekt miał charakter ogólnopolski. Wśród laureatów znalazły się szkoły z każdego z 16 województw.

Ta współpraca pokazuje impactowe łączenie działań uczelni wyższej (USWPS) z innowacyjnym rozwiązaniem, jakim jest RESQL, wraz z reprezentacją sektora prywatnego (UNIQA) na rzecz zmiany społecznej. Nie tylko wpisuje się to w misję i wizję organizacji uczestniczących, ale też ma realny wpływ na edukację nowych pokoleń i ich rodzin.

Jak działa odpowiedzialny biznes?



Odpowiedzialny biznes to taki, który mierzy się z rzeczywistymi problemami nie tylko swoich pracowników, ale także otoczenia społeczno-gospodarczego. Firmy podejmują różne działania, ale najbardziej impactowe są te, które przynoszą realne i namacalne korzyści zwłaszcza lokalnie. Biznesy mogą wspierać programy edukacyjne i kampanie społeczne, które zwiększają świadomość na temat przemocy w szkołach i jej skutków. RESQL może być narzędziem w tych programach, pomagając nauczycielom i uczniom identyfikować oraz reagować na przemoc.

Krzysztof Rzeńca,
Prezes Zarządu RESQL







Rozmowy o odpowiedzialności za przyszłość

Co znajduje się w rozdziale:

- Czy biznes musi się zmienić? | Anna Borkowska, PPNT Gdynia
 - Odpowiedzialność biznesu w erze zmian | Olga Kozierowska, Fundacji WłączeniPlus
 - W ESG widzimy przyszłość biznesu | prof. UAM dr hab. Dominika Narożna, PPNT Poznań
 - Przyszłość to interdyscyplinarność | dr Ewa Ger, Uniwersytet SWPS
 - ESG to nowy paradygmat biznesowy | Tomasz Smorgowicz, Uniwersytet WSB Merito
-



Czy biznes musi się zmienić?

Rozmowa z Anną Borkowską, dyrektorką Pomorskiego Parku Naukowo-Technologicznego Gdynia

Jak zmienia się rola biznesu w obliczu rosnących wymagań związanych z ESG i zrównoważonym rozwojem? Anna Borkowska, dyrektorka Pomorskiego Parku Naukowo-Technologicznego Gdynia, opowiada o rewolucji, która przekształca świat biznesu, wyzwaniach stojących przed firmami oraz roli edukacji w kształtowaniu przyszłości bardziej odpowiedzialnych przedsiębiorstw.

Czym z perspektywy PPNT Gdynia jest dziś odpowiedzialność biznesu?

Dziś jesteśmy już w procesie, który całkowicie zmieni biznes – taki, jakim go znamy. Kończą się czasy, w których podstawową i główną wartością dla firmy jest generowanie i maksymalizacja zysków dla udziałowców. Coraz częściej tę zmianę porównuje się do rewolucji przemysłowej i warto podkreślić, że jest to tak samo zmiana gospodarcza, jak i społeczna. Całkowicie przebuduje ona dotychczasowy model i, chcąc nie chcąc, firmy będą musiały przestawić się na taki, w którym trzeba będzie minimalizować negatywne skutki swojej działalności i wdrażać działania, które przyczyniają się do ochrony środowiska i rozwoju społeczności. To oznacza systemową zmianę w myśleniu o tym, co robimy i jak robimy, ponieważ wszystkie decyzje będą musiały być podejmowane z kontekście tego, jakie rodzą konsekwencje w obszarze ESG. Mówimy więc o zmianie priorytetów, ale także o większej transparentności w działaniu i uczciwości wobec klientów, partnerów i pracowników.

Jak przygotować się na nową rzeczywistość rynkową tworzoną przez obszar ESG?

W większości wypadków, ani my, ani firmy działające pod naszym parasolem, nie podlegają na razie bezpośrednio

pod wymagania związane z unijną legislacją, jak CSRD, ERSy czy taksonomia. Jednak wszyscy jesteśmy częścią biznesowego ekosystemu i działamy w łańcuchach dostaw podmiotów, które pod te regulacje muszą już się wdrażać. Dlatego też obecnie działamy dwutorowo.

Z jednej strony aktywnie wspieramy nasze firmy w dostosowywaniu się do nowych wymogów poprzez organizowanie dla nich bezpłatnych szkoleń i warsztatów dotyczących tematyki ESG. Działamy też szerzej, w ramach festiwalu Gdynia Design Days, promując już od kilku lat (mówiąc żartobliwie: zanim to było modne) ideę zrównoważonego i odpowiedzialnego projektowania i gospodarkę obiegu zamkniętego. Oprócz wartości edukacyjnej udało się nam tutaj stworzyć platformę do wymiany doświadczeń i dobrych praktyk między projektantami i firmami – czyli konferencję Design talks Business Sustainability Summit, która na przestrzeni kilku lat tak się rozwinęła, że w tym roku będzie już oddzielnym formatem.

Z drugiej strony sami od kilku lat wdramy na terenie kompleksu Pomorskiego Parku Naukowo-Technologicznego Gdynia szereg inicjatyw, mających na celu poprawę efektywności energetycznej budynków, mądrzejsze gospodarowanie odpadami czy zwiększanie bioróżnorodności naszych terenów zielonych. Nie ukrywam, że jest to ogromne finansowe wyzwanie dla jednostek samorządu terytorialnego takich jak nasza, gdzie od lat budżety na inwestycje raczej się kurczą niż rosną. Dlatego też wszędzie tam, gdzie to możliwe, staramy się szukać inicjatyw partnerskich i dofinansowania unijnego. W taki sposób udało się nam zainstalować fotowoltaikę na dachach dwóch budynków PPNT, posadzić mikrolas oraz stworzyć Wyspę Bioróżnorodności.

Natomiast niezależnie od tego, rozpoczęliśmy już wewnętrznie przygotowania do działań własnych w ramach obszaru ESG. Planujemy zainicjować proces raportowania niefinansowego, choć pewnie nie od razu będzie on zgodny z każdą wytyczną europejskich regulacji. Przygotowujemy się również do mierzenia swojego śladu węglowego. Dzięki temu będziemy w stanie udostępniać te informacje działającym u nas firmom, jeśli będą musiały je zaraportować większym kontrahentom.

Jak oceniacie szanse i wyzwania związane z nowymi regulacjami rynkowymi związanymi z wpływem społecznym i zrównoważonym rozwojem?

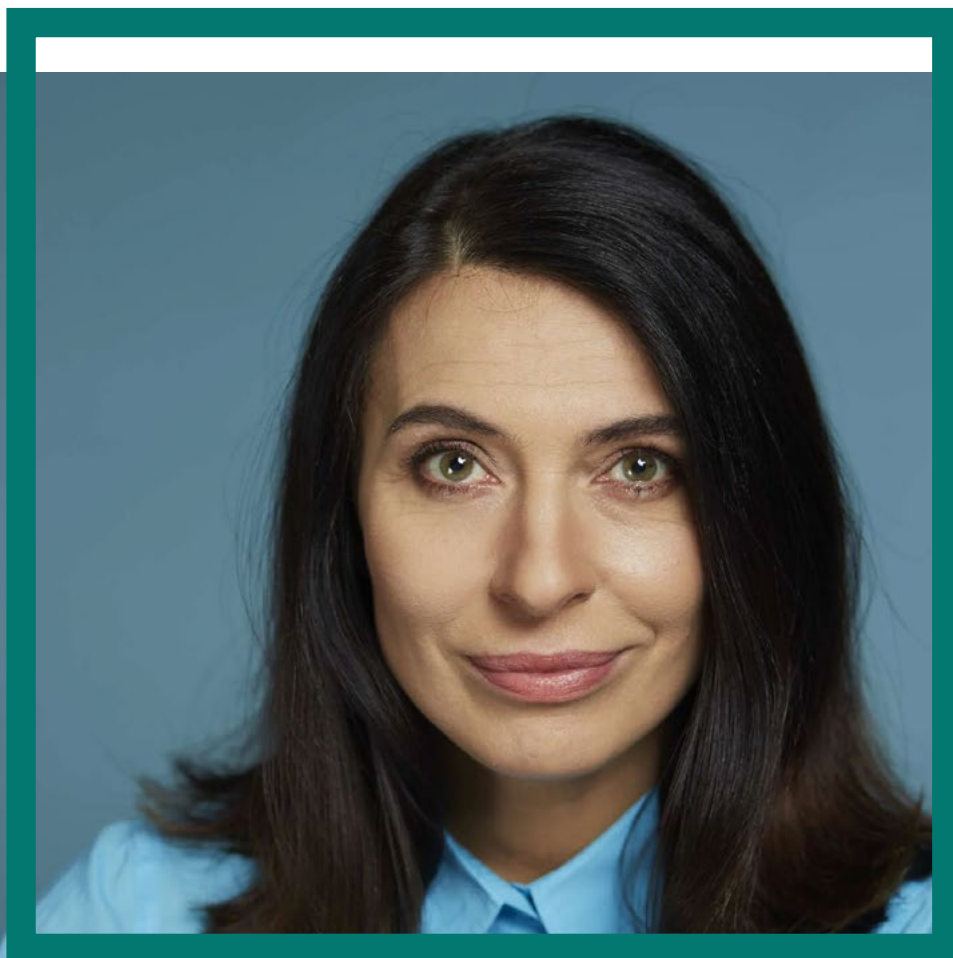
Nie da się ukryć, że europejskie regulacje w zakresie zrównoważonego rozwoju to będzie prawdziwa rewolucja. Dzisiaj wydaje się, że większość firm postrzega tę transformację przede wszystkim jako koszt. A jest dokładnie odwrotnie. Po prostu będzie się opłacało przedstawiać firmę na nowy model. To ogromna szansa na innowacje procesowe i produktowe, nową wartość dla klienta, nowe modele biznesowe i większe zyski. Rosnące koszty surowców natu-

ralnych, czy wręcz ich wyczerpanie powodują, że niektóre skutki nieprzystawienia się na zupełnie nowy model działania, niektóre branże odczuwają już naprawdę niedługo. Podam przykład choćby branży odzieżowej – każdy z nas ma z nią styczność, nawet jeśli modą się za bardzo nie interesuje. Zmiany klimatyczne i degradacja środowiska naturalnego powodują, że w niektórych miejscach, w których uprawiana jest bawełna, nie będzie już można tego robić (lub już nie można). To powoduje oczywisty wzrost cen tego surowca i konieczność poszukiwania alternatywnych materiałów. Pamiętajmy też, że pozyskanie finansowania dla działań, które nie będą zrównoważone, będzie bardzo drogie. A trudno się rozwijać bez inwestycji i kredytów. Zmiana modelu na cyrkularny, mądre gospodarowanie odpadami, czysta energia, to są wszystko elementy, które z punktu widzenia biznesowego będą po prostu tańsze i bardziej opłacalne w dłuższej perspektywie. Zmieniają się też oczekiwania klientów względem firm. Klienci w coraz większym stopniu chcą, by to co kupują, było produkowane w sposób jak najmniej szkodzący środowisku.

Oczywiście trzeba będzie ponieść koszty: transformacji organizacji, podnoszenia kompetencji i wiedzy w zakresie zrównoważonego rozwoju, inwestycji w infrastrukturę. Dzisiaj dużym wyzwaniem w Polsce jest to, że firmy postrzegają te zmiany przede wszystkim jako regulacyjny, sprawozdawczy obowiązek, który najłatwiej będzie wyoutsourcingować. Tymczasem bez rzeczywistych zmian w strategii organizacji, stracą one konkurencyjność. Duże firmy zagraniczne, dla których ogromna część polskich przedsiębiorstw coś dostarcza i jest w ich w łańcuchu wartości, będą rezygnowały ze współpracy z tymi podmiotami, które nie będą stawiały sobie ambitnych celów dekarbonizacyjnych i, co warto podkreślić, nie będą ich realizowały.

Czy biznes powinien brać odpowiedzialność również za edukację? Dlaczego?

Zdecydowanie tak. Biznes ma ogromny wpływ na kształtowanie przyszłości społeczności, w której działa i powinien aktywnie angażować się w edukację. Przedsiębiorstwa mogą wspierać edukację na różne sposoby, na przykład poprzez współpracę z uczelniami, organizowanie szkoleń i warsztatów, a także oferowanie staży i programów mentoringowych. W PPNT Gdynia prowadzimy tego typu działania od lat i współpracujemy w tym zakresie nie tylko z trójmiejskimi uczelniami. Inwestowanie w edukację to oczywiście też budowanie pozytywnego wizerunku firmy jako odpowiedzialnego i zaangażowanego członka społeczności. Edukacja jest kluczowym elementem zrównoważonego rozwoju, a firmy, które to rozumieją, są lepiej przygotowane na przyszłe wyzwania.



Odpowiedzialność biznesu w erze zmian

Rozmowa z Olgą Kozierowską, założycielką Fundacji WłączeniPlus i twórczynią Sukcesu Pisanego Szminką

W dobie globalnych wyzwań – zmian klimatycznych, nierówności społecznych i szybkiego rozwoju technologicznego, rola biznesu staje się coraz bardziej kluczowa. W rozmowie z Olgą Kozierowską, założycielką Fundacji WłączeniPlus i twórczynią Sukcesu Pisanego Szminką, poruszamy temat odpowiedzialnego biznesu, różnorodności w organizacjach oraz tego, jak działania przedsiębiorstwa mogą wpływać na przyszłość społeczeństwa i planety.

Czym dla Ciebie jest odpowiedzialny biznes w erze zmian? Czy odpowiedzialność firm to nie tylko działania PR-owe, ale realne i długofalowe zobowiązanie wobec świata?

Już kilka lat temu miałam okazję zapoznać się z badaniami, według których – przez to co dzieje się na świecie – ludzie przestali ufać rządowi i kościołom. Zaczęli natomiast ufać korporacjom. Ludzie zaczęli dostrzegać, że to biznes odpowiada za kreowanie trendów. I to właśnie korporacje jako pierwsze powinny rozpocząć działania na rzecz równości i różnorodności. Wierząc w ich rolę w budowaniu postaw

włączających, w ramach Fundacji WłączeniPlus stworzyliśmy Klub DEI Champions, zrzeszający 16. firm, dla których wartości DEI są kluczowe.

Nasze społeczeństwo jest różnorodne i tę różnorodność należy zaopiekować. By ludzie czuli się w pracy godnie, powinni czuć się włączeni – powinni mieć poczucie, że mogą być sobą w miejscu pracy. Rola korporacji jest więc ogromna – ich działania powinny budować równe społeczeństwo, tworzyć trendy i inspirować inne firmy – również mniejsze, polskie przedsiębiorstwa.

Często wspominasz też o powinności biznesu wobec planety.

Świat to nie tylko ludzie, ale również natura. Wciąż jednak nie do końca zdajemy sobie sprawę, jak daleko już zaszliśmy w niszczeniu planety. I w tym upatruję kolejnej odpowiedzialności biznesu.

Wiele firm deklaruje, że są „proekologiczne”. Warto jednak zwracać uwagę, gdzie faktycznie odbywa się produkcja danej firmy. I czy sięga tam ich odpowiedzialność? Jeśli produkują w Chinach czy Wietnamie, to warto pamiętać, że i tam firmy nie są wolne od odpowiedzialności.

Czy odpowiedzialność biznesu to temat tylko dla dużych korporacji? Czy odpowiedzialność biznesowa dotyczy również mniejszych firm?

Jeśli właściciel firmy wierzy w odpowiedzialność biznesu, to jego organizacja będzie podążała wyznaczoną ścieżką. Jeśli jednak ktoś traktuje te kwestie wyłącznie PR-owo, to trudno oczekiwać realnych zmian. Zależy to więc od lidera/ liderki i ich świadomości.

W Fundacji WłączeniPlus - mimo że nie zatrudniamy tysięcy osób - również realizujemy działania na rzecz różnorodności. Równość jest dla nas normą, a szacunek dla drugiego człowieka kluczową wartością.

Wierzę, że w taki sposób przyczyniamy się do tworzenia otwartego społeczeństwa i biznesu.

Mówiąc o liderach, co z firmami prowadzonymi przez kobiety? Czy są bardziej odpowiedzialne w kontekście zrównoważonego rozwoju?

To akurat stereotyp, że kobiety są bardziej wrażliwe. W biznesie to nie kwestia płci, a kompetencji, które kobiety rozwijały przez wieki.

Kompetencja, o której mówi się dzisiaj w biznesie, to empatia. Ale to empatia stojąca na dwóch nogach: najpierw patrzysz na siebie, swoje granice, zasoby, a dopiero potem oddajesz ich nadwyżki. Znam kobiety, które nigdy nie były blisko swoich emocji oraz mężczyzn, którzy doskonale rozumieją swoją wrażliwość. To jest jednak kompetencja, którą można rozwijać.

Jak wynika również z badania przeprowadzonego na potrzeby Kongresu Różnorodności, kobiety są bardziej otwarte na różnorodność i potrafią dostrzec w niej więcej korzyści. Potrafią z niej czerpać – ucząc się od innych, a także konfrontując różne punkty widzenia.

Jeśli jesteś świadoma, że świat się kurczy, że go niszczy, to starasz się coś zrobić, nawet jako jednostka. Jeśli jesteś liderem firmy, to starasz się, by twoja firma dbała o środowisko, pracowników i różnorodność.

Wróćmy do różnorodności. Jak przekonać ludzi, że to nie tylko idea, ale też konieczność dla biznesu?

To się po prostu opłaca. Zróżnicowane zespoły tworzą bardziej zróżnicowane usługi i produkty, dzięki czemu są bardziej konkurencyjne. Praca różnorodnych zespołów trafniej odpowiada na potrzeby rynku. Jeśli masz zespół złożony z trzech 30-letnich białych mężczyzn, to oni stworzą produkt dla siebie, nie dla innych grup.

Wśród pracowników, którzy czują się włączani i czują, że przynależą do firmy, automatycznie wzrasta poziom ich motywacji do pracy. Myśląc więc o employer branding, warto rzeczywiście zaopiekować temat różnorodności. By pracownicy mieli świadomość, że są w dobrym dla siebie miejscu.

Czy odpowiedzialność biznesowa wiąże się również z nowymi pokoleniami na rynku pracy?

Dla pokolenia Z dbałość o różnorodność i włączanie jest znaczące. Jest to pokolenie, które rzeczywiście kieruje się w życiu wartościami. I młodzi sprawdzają, czy ich wartości są spójne z tym, co promuje firma.

Jednocześnie mamy dziś rynek pracownika – to pracownik dokonuje wyboru. Jeśli więc firma nie odpowiada na potrzeby nowego pokolenia, traci na konkurencyjności.

Wasza fundacja rozbudowuje działalność o szersze aspekty różnorodności. Jakie są Wasze plany?

Stworzyliśmy Fundację Włączeni Plus, której Sukces Pisany Szminką stał się naturalną częścią. Od lat realizujemy bowiem projekty wspierające różnorodność, sygnalizujemy pay gap, promujemy włączanie macierzyństwa w kariery oraz kobiety na wyższych stanowiskach. Sukces Pisany Szminką nadal będzie realizował projekty dedykowane kobietom, ale działamy szerzej – diversity i inclusion.

Jesteśmy grupą ludzi z pasją i wiarą w to, że świat może być lepszy. Uważamy, że to nie różnorodność dzieli, lecz niezgoda na nią. Misją naszej fundacji jest promowanie różnorodności jako fundamentalnej wartości organizacyjnej, uczynienie równości normą, a włączania kluczowym elementem drogi do sukcesu w wymiarze biznesowym i indywidualnym.

W różnorodności kryje się doskonałość i tej doskonałości chcemy poszukiwać.

Gdybyś miała podsumować – jaką odpowiedzialność powinien wziąć biznes za przyszłość?

Tak jak i każdy świadomy człowiek, tak i świadomy biznes powinien wziąć odpowiedzialność za świat i ludzi.



W ESG widzimy przyszłość biznesu

Rozmowa z prof. UAM dr hab. Dominiką Narożną, menedżer ds. relacji z otoczeniem w PPNT Poznań oraz członek zarządu Fundacji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza

W dobie dynamicznych zmian rynkowych odpowiedzialność biznesu nabiera nowego znaczenia. ESG, czyli środowiskowe, społeczne i zarządcze aspekty funkcjonowania firm, przestają być jedynie modnym hasłem, stając się kluczowym elementem strategii przedsiębiorstw. Prof. UAM dr hab. Dominika Narożna, menedżer ds. relacji z otoczeniem w Poznańskim Parku Naukowo-Technologicznym oraz członek zarządu Fundacji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, opowiada o tym, jak PPNT wspiera firmy w dostosowaniu się do nowej rzeczywistości ESG.

Czym jest dziś odpowiedzialność biznesu?

Odpowiedzialność biznesu to dziś coś więcej niż moda – to realny kierunek, w którym zmierza świat przedsiębiorczości. W PPNT wspieramy firmy, które myślą o zrównoważonym rozwoju, dbając jednocześnie o planetę, ludzi i etykę w zarządzaniu. Innowacje technologiczne mogą iść w parze z troską o środowisko a działalność na rzecz społeczności lokalnych staje się nową normą. Dla nas odpowiedzialność to sposób myślenia, który napędza przyszłość biznesu.

Jak przygotowujecie się na nową rzeczywistość rynkową tworzoną przez obszar ESG?

PPNT i nasze firmy są gotowe na nową rzeczywistość ESG, bo widzimy w niej przyszłość biznesu. Organizujemy warsztaty i szkolenia, które ułatwiają przedsiębiorcom zrozumienie, jak wpleść odpowiedzialność środowiskową i społeczną w strategię rozwoju. Oferujemy innowacyjne rozwiązania technologiczne, które nie tylko optymalizują procesy, ale też pomagają ograniczać emisje i działać bardziej EKO.

Z naszym wsparciem, ESG to nie tylko wyzwanie, ale i szansa na budowanie przewagi konkurencyjnej w zmieniającym się świecie.

Z zaangażowaniem i zainteresowaniem obserwujemy zmieniające się regulacje rynkowe w obszarze zrównoważonego rozwoju. Widzimy wyzwania, ale przede wszystkim szanse na rozwój innowacyjnych projektów. Nowe regulacje dają możliwość przedsiębiorstwom, aby przewartościowały swoje modele biznesowe w kierunku bardziej świadomym i zróżnicowanym. Oczywiście zmiany te determinują konieczność przeprowadzenia inwestycji w procesach produkcyjnych, dostosowywanie się firm do standardów ESG. Ważnym ogniwem jest edukacja pracowników. Jako PPNT wspieramy przedsiębiorstwa w procesie dostosowywania się do nowych regulacji poprzez doradztwo i szkolenia. Oferujemy wsparcie sieci ekspertów i narzędzi, których zadaniem jest ułatwienie procesu transformacji w kierunku bardziej zrównoważonego rozwoju.

Czy biznes powinien brać odpowiedzialność również za edukację? Dlaczego?

Biznes jak najbardziej powinien brać odpowiedzialność za edukację, ponieważ odgrywa kluczową rolę w rozwoju gospodarki opartej na wiedzy. Przedsiębiorstwa dysponują zasobami i praktyczną wiedzą, które uzupełniają system edukacyjny. Współprace z instytucjami edukacyjnymi, jak te realizowane przez PPNT, sprzyjają sprawnemu transferowi wiedzy i wspierają rozwój nowych talentów. Należy również pamiętać, że inwestowanie w edukację to element społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR), przynoszący korzyści zarówno firmom, jak i społeczeństwu.

Rozmawiała Marta Bodys



Przyszłość to interdyscyplinarność

Rozmowa z dr Ewą Ger, Dyrektorką Generalną Uniwersytetu SWPS

Spółeczna odpowiedzialność biznesu to nie tylko trend, ale kluczowy element współczesnego zarządzania organizacjami. O tym, jak Uniwersytet SWPS kształtuje przyszłe pokolenia liderów, adaptując się do wymagań ESG i współpracując z biznesem, opowiada dr Ewa Ger, Dyrektorka Generalna Uniwersytetu SWPS.

Dla uczelni, która intensywnie kształci kadrę dla biznesu, czym jest dzisiaj odpowiedzialność biznesu?

Jesteśmy akademicką uczelnią niepubliczną, co oznacza, że działamy przede wszystkim w oparciu o środki prywatne, jednak nasza misja jest publiczna. Odpowiedzialność biznesu, w tym przypadku uczelni, rozumiemy jako prowadzenie działalności edukacyjnej, badawczej oraz publicznej, dbając o najwyższą jakość w każdym tym obszarze. W nowej strategii Uniwersytetu SWPS, która obejmuje okres od 2024 do 2029 roku, postawiliśmy na to, by uniwersytet jeszcze bardziej służył społeczeństwu, poprzez wyznaczanie nowych trendów i standardów, które odpowiadają

na potrzeby otoczenia i mają praktyczne zastosowanie. Podjęliśmy także decyzję, aby w naszych działaniach kłaść duży nacisk na kwestie związane z ochroną środowiska, odpowiedzialnością społeczną oraz zarządzaniem (ESG).

Bardzo bliska jest nam również koncepcja „Universities without walls”, zaproponowana przez prestiżowe European University Association, w myśl której uniwersytety powinny stać się instytucjami zaangażowanymi, otwartymi na zmiany, na różnorodność, na potrzeby różnych grup społecznych i wiekowych. Instytucjami służącymi społeczeństwu, szanującymi odmienność, zabierającymi głos w ważnych sprawach społecznych opierając się na rze-

telnej, udowodnionej naukowo wiedzy. Z drugiej strony, "uniwersytet bez ścian" to nie tylko uniwersytet, który uczy innych, ale (a może przede wszystkim) uniwersytet uczący się. Taki, który jest zdolny do zmian wewnętrznych, wprowadzający w swoim systemie innowacje, uniwersytet dbający o zasoby i klimat.

Dziś obserwujemy prawdziwy wysyp studiów podyplomowych oraz kursów związanych z ESG. Jak oceniacie sytuację na rynku edukacyjnym w tym zakresie?

Jeśli studia te są organizowane przez uczelnie, wierzę, że jakość jest tam na pierwszym miejscu. W Uniwersytecie SWPS dbamy o to na każdym etapie - od tworzenia programów studiów, studiów podyplomowych czy krótkich form edukacyjnych (kursów, szkoleń), po realizację projektów badawczych. Zarówno jakość prowadzonych przez nas studiów, jak i badań naukowych, poddawane są kontroli zewnętrznych instytucji, takich jak Polska Komisja Akredytacyjna w przypadku kształcenia, czy Komisja Ewaluacji Nauki, która ocenia jakość prowadzonych badań naukowych.

Jeśli chodzi o inicjatywy edukacyjne w innych placówkach, trudno mi się do nich odnieść. Zapewne są lepsze i gorsze, ale cieszymy się, że w społeczeństwie temat ten rezonuje i staje się ważnym obszarem budowania świadomości społecznej. Z pewnością potrzebny jest czas, żeby pojawiło się więcej jednostek wyspecjalizowanych w tego typu działalności edukacyjnej, więc dajmy im szansę. My jako uczelnia gotowi jesteśmy pomagać im, aby swoją aktywność budowały na jakości i opartej na dowodach naukowych wiedzy - zapraszamy do współpracy!

Jakie powinno być kształcenie przyszłości?

Interdyscyplinarność! To jest kluczowy kierunek nowoczesnego kształcenia. Niestety, jako państwo nie jesteśmy na to gotowi, nie ma bowiem odpowiednich regulacji i standardów, które pozwoliłyby na uruchamianie interdyscyplinarnych ścieżek edukacyjnych z prawdziwego zdarzenia. Uczelnie muszą poruszać się w nieco skostniałych przepisach i ograniczeniach - także ludzkich - które zmuszają do poszukiwania rozwiązań niesystemowych. Potrzebujemy zmian, które podpowiadamy i na które czekamy.

Osobiście marzę o tym, aby państwo wyprzedzało rzeczywistość budując system zachęt do innowacyjnego kształcenia, tymczasem zmiany idą w przeciwnym kierunku - nakładania coraz większych ograniczeń. Taki kierunek prowadzi do kształcenia wąsko specjalizacyjnego, co w dzisiejszych realiach hamuje szeroko rozumiany rozwój społeczny i gospodarczy, a świat ucieka. Przygotowując studentów do właściwego funkcjonowania w tym rozpędzonym technologicznie i cywilizacyjnie świecie trzeba skupić się na kształtowaniu grup kompetencji (dużych wiązek kompetencyjnych), krytycznego myślenia i zdolności do adaptowania

się do stale zmieniających się potrzeb i wyzwań. Praktyczne umiejętności, których tak często oczekuje się od uczelni, są ważne, ale to nie one zapewnią nam rozwój świadomego, demokratycznego i wolnego społeczeństwa. Są przydatne "na chwilę". Wystarczy spojrzeć na kształcenie w zakresie informatyki. Czy dzisiaj nauka języków programowania ma akademicki sens? Już wiemy, że nie. Ten rodzaj umiejętności mogą zapewnić krótsze podyplomowe lub pozadyplomowe formy kształcenia. Tylko potrzebni są dobrze i szeroko wykształceni ludzie, gotowi do elastycznego nabywania coraz to nowych, zmiennych umiejętności praktycznych.

Jak wygląda współpraca Uniwersytetu SWPS z biznesem? Jakie są oczekiwania rynku wobec uczelni?

Współpraca pomiędzy uczelniami a światem biznesu w ogóle, wymaga jeszcze udoskonalenia. I to nie jest tak, że uczelnie nie rozumieją biznesu, muszą się go oczywiście nieustannie uczyć, ale też biznes musi nauczyć się współpracy z uczelniami. To temat na dłuższą rozmowę, więc nie będę go teraz rozwijać, ale żeby nie było zbyt pesymistycznie powiem, że jest znacznie lepiej niż jeszcze kilkanaście lat temu. Dla Uniwersytetu SWPS współpraca z biznesem i szerzej - z całym otoczeniem społeczno - gospodarczym - jest niezwykle ważnym, a nawet strategicznym elementem działalności.

A co z rynkiem pracy i tworzoną przez niego zapotrzebowaniem?

Mamy kilka dróg, które prowadzą nas do rozpoznania tego zapotrzebowania. Po pierwsze, sami, naszymi metodami badamy rynek pracy (stan obecny, trendy krajowe i międzynarodowe, perspektywy), po drugie, prowadzimy focusy i wywiady zarówno z młodymi ludźmi, jak i z przedsiębiorcami na temat ich oczekiwań, co do pożądaných kompetencji i po trzecie, weryfikujemy potrzeby konkretnych firm, czy instytucji w konkretnym momencie ich funkcjonowania, żeby odpowiedzieć tu i teraz na ich potrzeby.

Wszystko to wpływa na kształt naszych programów, zarówno studiów wyższych, jak i podyplomowych, które uzupełniamy bardzo szeroką ofertą pozadyplomowych form kształcenia, o których wspominałam już wcześniej. W myśl idei Lifelong Learning, czyli uczenia się przez całe życie, chcemy być uczelnią, która kształci osoby we wszystkich grupach wiekowych, odpowiadając na aktualne potrzeby indywidualne, instytucjonalne i rynkowe. Współpracujemy z biznesem także w kontekście wspólnych programów edukacyjnych, tzw. „szytych na miarę”, dostosowanych do specyficznych potrzeb konkretnych firm. Możliwości są, jak widać, ogromne. Korzystajmy z tego dla dobra nas wszystkich. A jeśli jeszcze państwo zacznie nam pomagać, to siła pozytywnego wpływu społecznego wynikająca ze współpracy polskich uczelni z szeroko rozumianym otoczeniem będzie dla naszego kraju transformująca.

Rozmawiał Konrad Kucharski



ESG to nowy paradygmat biznesowy

Rozmowa z Tomaszem Smorgowiczem, praktykiem i ekspertem w dziedzinie ESG, wykładowcą Uniwersytetu WSB Merito

Jak polskie firmy adaptują się do regulacji związanych z ESG? Czy społeczna odpowiedzialność biznesu to tylko obowiązek, czy może szansa na budowanie przewagi konkurencyjnej? W rozmowie z Tomaszem Smorgowiczem, praktykiem i ekspertem w dziedzinie ESG, wykładowcą Uniwersytetu WSB Merito, rozmawiamy o tym, jak zmieniają się priorytety przedsiębiorstw oraz jak rosnąca świadomość społeczna kształtuje przyszłość polskiego biznesu.

Za co jest dziś odpowiedzialny biznes?

To bardzo interesujące pytanie, ponieważ wymaga przemyślenia, co rozumiemy przez „dzisiaj”. Czy mówimy o teraźniejszości jako pewnym momencie w czasie, czy raczej o dłuższej perspektywie, na przykład dekadzie. Myślę, że w kontekście odpowiedzialności biznesu musimy zauważyć, że temat ten ewoluował przez ostatnie 20-30 lat. Obecnie odpowiedzialność biznesu przestaje być tylko jednym z aspektów działalności firmy, a staje się wręcz filozofią działania.

W zależności od tego, kogo zapytamy, odpowiedź na pytanie, czym jest społeczna odpowiedzialność biznesu, będzie różna. Dla zarządów organizacji będzie to coś innego niż dla gremiów regulacyjnych, konsumentów, czy nawet środowiska naturalnego, które, co ciekawe, jako jedyny „niemy” interesariusz, ma tu bardzo wiele do powiedzenia. Współczesne organizacje muszą brać pod uwagę zarówno ekonomiczne, jak i społeczne oraz środowiskowe konsekwencje swojego działania.

Gdzie w kontekście wymogów ESG znajdują się polskie firmy, szczególnie te z sektora MŚP?

Polski rynek jest mocno spolaryzowany i niehomogeniczny. Nasza gospodarka jest młoda, patrząc z perspektywy globalnej. Polskie firmy są w różnym stanie przygotowania do zmian związanych z ESG, ale ten proces jest nieunikniony. Większe firmy, szczególnie te mające bliskie powiązania z międzynarodowymi korporacjami, są już w trakcie dostosowywania się do wymogów raportowania niefinansowego. To często właśnie korporacje, w ramach swoich łańcuchów dostaw, wymuszają zmiany u mniejszych dostawców, którzy mogą nie być jeszcze objęci bezpośrednimi wymogami regulacyjnymi.

Firmy, które nie przystosują się do nowych standardów, mogą stracić konkurencyjność lub zostać wręcz wyeliminowane z rynku. Obowiązek raportowania niefinansowego, ślad węglowy czy inne aspekty ESG są coraz częściej wymagane przez partnerów biznesowych. To wymusi na firmach włączenie tych kwestii do swojej strategii, niezależnie od ich wielkości.

Czy ESG można postrzegać jako szansę dla przedsiębiorców?

Absolutnie. Jestem jednym z orędowników podejścia pozytywistycznego wobec regulacji ESG. Choć mogą one wymagać uporządkowania pewnych procesów, to niosą ze sobą także wiele korzyści. Przede wszystkim, regulacje ESG nie wprowadzają nic nowego dla firm, które prowadzą nowoczesny, świadomy biznes. Mówimy o pomiarach, zarządzaniu zasobami, świadomości ekologicznej – elementach, które każdy dojrzały biznes powinien już dawno mieć u siebie wdrożone.

Na przykład trudno zarządzać firmą bez świadomości, ile zużywamy wody czy co dzieje się z naszymi odpadami. ESG po prostu wymusza te działania, które do tej pory były zaniedbywane. I ostatecznie prowadzi to do większej efektywności, lepszej organizacji, a także zyskania przewagi konkurencyjnej. Konsumenci, pracownicy i inwestorzy coraz bardziej interesują się tym, jakie wartości reprezentuje firma, jakie ma podejście do środowiska i społeczeństwa. To tworzy nowe możliwości dla firm, które potrafią odpowiednio zarządzać swoimi relacjami z interesariuszami.

Jakie zmiany społeczne towarzyszą ESG?

Coraz więcej konsumentów, pracowników i inwestorów zwraca uwagę na to, jak działają firmy. Ludzie stają się bardziej świadomi wpływu firm na środowisko, a także na ich pracowników i społeczeństwo. Co ciekawe, badania pokazują, że to nie tylko młodsze pokolenia są zainteresowane zrównoważonym rozwojem. Wręcz przeciwnie – często to dzisiejsi 40-50-latkowie, którzy dorastali w czasach intensywnego konsumpcjonizmu, lepiej rozumieją potrzebę zmiany.

To prowadzi do rosnącej popularności marek, które opierają swoje działania na odpowiedzialności społecznej i środowiskowej. Konsumenci chcą wiedzieć, że produkty, które kupują, są wytwarzane w sposób etyczny, że firma dba o to, co stanie się z produktem po zakończeniu jego cyklu życia. Firmy, które potrafią autentycznie wykazać swoje zaangażowanie w te kwestie, zdobywają lojalność klientów, dla których zyskowność przestaje być jedynym kryterium wyboru.

Z jakimi zmianami, w kontekście tych zmian, muszą zmierzyć się polskie firmy?

Największym wyzwaniem jest edukacja. Jak wspomniałem, świadomość przedsiębiorców na temat ESG i zrównoważonego rozwoju jest wciąż bardzo niska. Mimo że na rynku pojawia się coraz więcej kursów, studiów podyplomowych, czy programów edukacyjnych, to wciąż brakuje nam specjalistów, którzy mogliby wspierać firmy w tym zakresie. Jest ogromna potrzeba kształcenia kadr już na poziomie akademickim. Dopóki nie będziemy mieli odpowiednio wykształconych specjalistów, którzy rozumieją zarówno aspekty środowiskowe, jak i społeczne oraz prawne, dopóty firmy będą miały problem z właściwym wdrożeniem ESG.

Jak ocenisz obecne oferty studiów związanych z ESG?

Na pewno widzimy wzrost zainteresowania studiami związanymi z ESG, co jest bardzo pozytywne. Jednak jakość kształcenia będzie musiała zostać zweryfikowana z czasem. Uczelnie, szczególnie prywatne, reagują na popyt rynku, tworząc programy studiów. Ale rzeczywista wartość takich kierunków będzie zależeć od tego, na ile będą w stanie połączyć teorię z praktyką.

Najlepsze programy będą te, które zapraszają ekspertów z rynku, praktyków, którzy mogą podzielić się realnymi doświadczeniami z wdrażania ESG. Sam jestem zaangażowany w tworzenie jednego z takich kierunków i staramy się łączyć akademicką wiedzę z praktycznymi umiejętnościami.

To jedyny sposób, aby kształcić ludzi, którzy będą liderami zmian w tym obszarze.



Metodologia



Proces badawczy nad opracowaniem raportu trwał od kwietnia do września 2024 roku. Składał się z następujących etapów:

■ Desk research

Analiza dostępnych na rynku raportów, publikacji i analiz.

■ Badanie ankietowe

Badanie przeprowadzone metodą CAWI (Computer Assisted Web Interview – wspomagane komputerowo wywiady internetowe) – ankieta online prowadzona była w środowisku biznesowym przez okres 6 tygodni, wśród osób zarządzających firmami lub zajmujących się w nich obszarami ESG, CSR i obszarami do nich zbliżonymi.

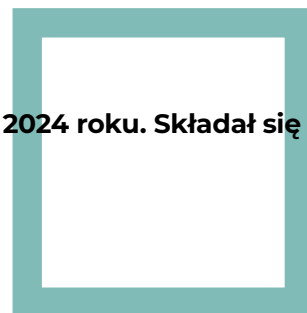
We współpracy z partnerami takimi jak Poznański Park Naukowo Technologiczny, Pomorski Park Naukowo Technologiczny, Wrocławski Park Technologiczny, Pomorska Specjalna Strefa Ekonomiczna, Uniwersytet SWPS oraz sieć Uniwersytetów Merito do udziału w badaniu udało zaprosić się reprezentatywną grupę przedstawicieli środowiska biznesowego. Ich przynależność do środowiska biznesowego weryfikowana była przez pytania kontrolne.

■ Wywiady foresightowe

Badanie foresightowe zostało przeprowadzone z udziałem 31 ekspertów reprezentujących różne branże i sektory rynku. Wzięli w nim udział przedstawiciele biznesu (MŚP, duże firmy), reprezentacji instytucji otoczenia biznesu, przedstawiciele świata akademickiego związani z naukami ekonomicznymi i edukacją. Zostali oni zaproszeni do indywidualnych, pogłębianych wywiadach (IDI). Celem wywiadów było uzyskanie dogłębnych opinii na temat kluczowych trendów, wyzwań oraz przyszłych scenariuszy rozwoju.

Wnioski z pierwszej tury wywiadów oraz badań ilościowych zostały ponownie skonsultowane z wytypowaną, zróżnicowaną pod kątem struktury doświadczeń grupą ekspertów.

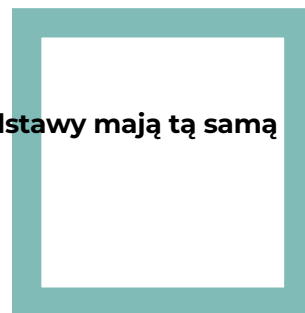
Dane zebrane w procesie badawczym zostały przełożone na dane, insighty oraz predykcje przyszłości zaprezentowane w raporcie.



Kluczowe pojęcia



Poniżej opisujemy kluczowe, często używane w raporcie pojęcia, które u podstawy mają tę samą wartość – odpowiedzialność za przyszłość.



■ ESG

ESG to skrót od angielskich słów Environmental (Środowisko), Social (Społeczne) i Governance (Ład korporacyjny). Jest to koncepcja oceny przedsiębiorstw i inwestycji pod kątem ich wpływu na środowisko naturalne, społeczeństwo oraz praktyki zarządzania.

- Environmental (Środowisko): Obejmuje działania firmy związane z ochroną środowiska, takie jak zarządzanie emisjami gazów cieplarnianych, zużyciem energii, gospodarką odpadami czy ochroną bioróżnorodności.
- Social (Społeczne): Dotyczy relacji firmy z pracownikami, dostawcami, klientami i społecznościami lokalnymi. Obejmuje takie aspekty jak prawa pracownicze, bezpieczeństwo i higiena pracy, różnorodność i inkluzja, a także wpływ na społeczności lokalne.
- Governance (Ład korporacyjny): Odnosi się do sposobu zarządzania firmą i jej struktury organizacyjnej. Obejmuje przejrzystość działań, etykę biznesową, prawa akcjonariuszy, skład i niezależność rady nadzorczej oraz polityki antykorupcyjne.

Koncepcja ESG powstała w odpowiedzi na rosnącą świadomość społeczną i potrzebę uwzględnienia w działalności biznesowej nie tylko aspektów finansowych, ale także wpływu na środowisko i społeczeństwo. Inwestorzy i analitycy finansowi coraz częściej wykorzystują kryteria ESG do oceny ryzyka i potencjału długoterminowego przedsiębiorstw. Firmy, które uwzględniają ESG w swojej strategii, mogą zyskać przewagę konkurencyjną, poprawić reputację oraz przyciągnąć inwestorów zainteresowanych zrównoważonym rozwojem.

■ Zrównoważony rozwój

Zrównoważony rozwój to koncepcja rozwoju społeczno-gospodarczego, która zakłada harmonijne uwzględnienie aspektów ekonomicznych, społecznych i środowiskowych w taki sposób, aby zaspokajać potrzeby obecnego pokolenia bez ograniczania możliwości zaspokajania potrzeb przyszłych pokoleń.

Idea zrównoważonego rozwoju polega na tym, że rozwój gospodarczy powinien iść w parze z ochroną środowiska naturalnego oraz dbałością o jakość życia społeczeństwa. Oznacza to m.in.:

- Ochronę środowiska: Racjonalne wykorzystanie zasobów naturalnych, redukcję zanieczyszczeń, ochronę bioróżnorodności i przeciwdziałanie zmianom klimatu.
- Rozwój społeczny: Zapewnienie równego dostępu do edukacji, opieki zdrowotnej, sprawiedliwości społecznej oraz promowanie równości i inkluzji społecznej.
- Rozwój gospodarczy: Budowanie stabilnej i zrównoważonej gospodarki, która zapewnia dobrobyt, tworzy miejsca pracy i wspiera innowacje, jednocześnie nie naruszając równowagi środowiskowej.

Obecnie zrównoważony rozwój jest podstawą wielu strategii międzynarodowych, w tym Agendy 2030 Organizacji Narodów Zjednoczonych, która zawiera 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju (Sustainable Development Goals, SDGs). Cele te obejmują takie obszary jak eliminacja ubóstwa, walka z głodem, dobre zdrowie i jakość życia, edukacja, równość płci, czysta energia, godna praca i wzrost gospodarczy, działania na rzecz klimatu i wiele innych.

Zrównoważony rozwój wymaga współpracy między rządami, biznesem, organizacjami pozarządowymi i społeczeństwem obywatelskim. Dążenie do zrównoważonego rozwoju oznacza podejmowanie decyzji i działań, które są korzystne nie tylko w krótkim okresie, ale także w perspektywie długoterminowej, z myślą o przyszłych pokoleniach.

■ Wpływ społeczny biznesu

Wpływ społeczny biznesu odnosi się do efektów, jakie działalność przedsiębiorstw wywiera na społeczeństwo i społeczności lokalne. Obejmuje zarówno pozytywne, jak i negatywne konsekwencje działań biznesowych na różne aspekty życia społecznego, takie jak zatrudnienie, edukacja, zdrowie, równość społeczna, warunki pracy, rozwój społeczności czy ochrona praw człowieka.

Przedsiębiorstwa mają znaczący wpływ na społeczeństwo poprzez tworzenie miejsc pracy: (zapewnienie zatrudnienia wpływa na poziom życia pracowników i ich rodzin, przyczyniając się do redukcji bezrobocia i ubóstwa), rozwój gospodarczy (inwestycje i działalność biznesowa stymulują wzrost ekonomiczny, rozwój infrastruktury oraz podnoszą standard życia w regionach działalności), innowacje społeczne (wprowadzanie nowych produktów i usług, które rozwiązują problemy społeczne, takie jak dostęp do edukacji, opieki zdrowotnej czy technologii) a także edukację i rozwój kompetencji.

■ Społeczna odpowiedzialność biznesu

Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR), z angielskiego Corporate Social Responsibility, to koncepcja zarządzania, w której przedsiębiorstwa dobrowolnie uwzględniają w swojej działalności interesy społeczne, aspekty ekologiczne oraz relacje z różnymi grupami interesariuszy. Oznacza to, że firmy nie skupiają się jedynie na osiąganiu zysków finansowych, ale także na wpływie swoich działań na społeczeństwo i środowisko naturalne. CSR polega na podejmowaniu działań wykraczających poza wymogi prawne i regulacyjne, mających na celu np. ochronę środowiska, odpowiedzialność wobec pracowników, etyczne praktyki biznesowe, zaangażowanie społeczne.

Dodatkowo, szczególnie ważne z punktu widzenia raportu terminy to:

■ Raportowanie niefinansowe ESG

To proces ujawniania przez przedsiębiorstwa informacji dotyczących ich działań i wyników w obszarach środowiskowych (Environmental), społecznych (Social) i ładu korporacyjnego (Governance). Celem tego raportowania jest zwiększenie transparentności i umożliwienie interesariuszom, takim jak inwestorzy, klienci, pracownicy czy społeczności lokalne, lepszego zrozumienia, w jaki sposób firma zarządza kwestiami zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności społecznej.

■ CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)

Dyrektywa o raportowaniu zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw (CSRD) to inicjatywa Unii Europejskiej mająca na celu rozszerzenie i ulepszenie obowiązujących przepisów dotyczących raportowania informacji niefinansowych przez przedsiębiorstwa. CSRD ma zastąpić dotychczasową Dyrektywę NFRD (Non-Financial Reporting Directive).

■ Łańcuch dostaw

To system obejmujący wszystkie procesy i działania związane z przepływem produktów, usług, informacji i finansów od dostawców surowców do ostatecznego konsumenta. Efektywne zarządzanie łańcuchem dostaw ma na celu optymalizację kosztów, zwiększenie efektywności operacyjnej oraz zapewnienie wysokiej jakości obsługi klienta.

■ Interesariusz

To osoba, grupa osób lub organizacja, która ma bezpośredni lub pośredni interes w działalności danego przedsiębiorstwa, projektu lub instytucji. Interesariusze mogą wpływać na działania organizacji lub być przez nie bezpośrednio lub pośrednio dotknięci. Obejmują oni szeroki zakres podmiotów.

■ Taksonomia UE

Taksonomia UE to system klasyfikacji opracowany przez Unię Europejską, który ma na celu zdefiniowanie, jakie działalności gospodarcze można uznać za zrównoważone środowiskowo. Celem taksonomii jest wsparcie inwestycji w projekty i działania, które mają pozytywny wpływ na środowisko i przyczyniają się do realizacji celów klimatycznych UE.

Autorzy i partnerzy



Raport został wydany przez

 **Odpowiedzialni
za przyszłość**

Raport wydany we współpracy z



 **Projektujemy
przyszłość**

insight.

Partnerzy raportu



Eksperci



Komentarze eksperckie przygotowali:

Konrad Kucharski

Partner zarządzający Insight, Odpowiedzialni za przyszłość

Marta Bodys

Dyrektor zarządzający Insight, ekspert Odpowiedzialni za przyszłość

Maciej Potocki

Prezes Wrocławskiego Parku Technologicznego

dr Magdalena Okulowska

Prezes Zarządu – Agencja Rozwoju Aglomeracji Wrocławskiej SA

Anna Borkowska

Dyrektorka Pomorskiego Parku Naukowo-Technologicznego Gdynia

dr Katarzyna Kulig-Moskwa

Pełnomocniczka rektora ds. zrównoważonego rozwoju Uniwersytet WSB Merito we Wrocławiu

Katarzyna Wolniak

Koordinator Projektujemy Przyszłość Wrocławski Park Technologiczny

Agnieszka Pałys

Prezes Zarządu Fundacji Pro Mathematica, Dyrektor Pionu Prawnego i Organizacyjnego we Wrocławskim Parku Technologicznym



Wiecej na

www.odpowiedzialnizaprzyszosc.pl



