

Zielony Narzędziownik



praktyczne podsumowanie działań zrealizowanych w ramach projektu „Lider_ka Zielonej Kultury. Animatorzy i edukatorzy w tworzeniu zrównoważonej kultury”, organizowanego przez Nadbałtyckie Centrum Kultury w Gdańsku, dofinansowanego ze środków Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w ramach programu Edukacja Kulturalna.



Nadbałtyckie
Centrum Kultury
Gdańsk



Instytucja Kultury Samorządu
Województwa Pomorskiego



Ministerstwo Kultury
i Dziedzictwa Narodowego

Dofinansowano ze środków Ministra Kultury i Dziedzictwa
Narodowego pochodzących z Funduszu Promocji Kultury –
państwowego funduszu celowego

Spis treści

1. Dekalog i manifest Lidera_ki Zielonej Kultury
2. Zrównoważone wydarzenia - definicja i źródła emisji
3. Zielony zespół, zielona_y koordynator_ka - zakres zadań
4. Dobrostan w pracy lidera_ki kultury
5. Zielone praktyki codzienne w instytucjach kultury
6. Kilka słów o edukacji ekologicznej
7. Źródła finansowania
8. Zielone inicjatywy Trójmiejskie
9. Polecane publikacje

Dekalog Lidera_ki Zielonej Kultury

1. inspiruje / motywuje / jest wzorem – zamiast nakazywać, zakazywać i piętnować,
2. pokazuje efekty i udowadnia korzyści,
3. inicjuje małe zmiany (nawyki),
4. dba o czas, aby podjąć właściwe decyzje,
5. dba o dobrostan pracowniczy, bez zaniedbywania siebie,
6. wdraża zasady zrównoważonego rozwoju, czyli zaspokaja potrzeby obecnego pokolenia, nie ograniczając możliwości przyszłych pokoleń do zaspokojenia ich potrzeb,
7. jest konsekwentna_y i nie działa sama / sam – kropla nie siłą drąży skałę, ale ciągłym spadaniem,
8. wprowadza wytyczne dotyczące monitorowania i ograniczania zużycia zasobów, eko cateringu, „faworyzuje” eko w przetargach – wpisuje zasady do regulaminów, statutów i zamówień publicznych dla instytucji kultury,
9. dąży do zapewnienia obowiązkowych szkoleń ekologicznych dla wszystkich pracowników i pracownic (jak przy BHP),
10. współtworzy zespół odpowiedzialny za wprowadzanie i kontrolę zielonych zmian.



-
- zanim dojdzie do zakupu jakiegokolwiek nowej rzeczy – sprawdza zastane zasoby oraz możliwość pozyskania z drugiego obiegu, wypożyczenia,
 - sprawdza, czy dane działanie można zrobić na zewnątrz (także codzienną pracę),
 - zastanawia się czy można z czegoś zrezygnować, a nadal osiągnąć oczekiwany cel,
 - baczny na ekościemę (“greenwashing”).



Manifest Lidera_ki Zielonej Kultury

**Jako lider_ka zielonej kultury,
świadomie i z zaangażowaniem
na miarę możliwości zobowiązuję się
do działania na rzecz kultury
zrównoważonej, odpowiedzialnej
i inkluzywnej. Moje działania,
decyzje i inicjatywy opieram
na wartościach troski o planetę,
szacunku dla różnorodności
i solidarności społecznej oraz
dbałości o swój dobrostan.**

**Wierzę, że kultura ma moc
inspirowania do zmiany i budowania
przyszłości, w której łatwiej będzie
wspólnie zmierzyć się
z wyzwaniami klimatycznymi.**



Zrównoważone wydarzenia – definicja i źródła emisji

Główną osią manifestacji instytucji kultury jest jej program. Jego realizacja może być mniej lub bardziej przyjazna dla środowiska. O zrównoważonej realizacji programu mówimy wtedy, kiedy na każdym etapie jego realizacji dąży się do ograniczania kosztu i wpływu środowiskowego po stronie organizacji, jak i wszystkich zaangażowanych interesariuszy.

Tu interesariusze są rozumiani, jako wszystkie osoby, podmioty pozostające w relacji z instytucją kultury. Takie zrównoważone podejście powinno dotyczyć każdego projektu i wydarzenia, nie tylko tych o tematyce ekologicznej, czy przyrodniczej. W trakcie realizacji programu świadomie korzystamy z obecności publiczności – eksponując ją na treści ekoedukacyjne. Bardziej wprost lub pośrednio, biernie lub aktywnie.

Na koszt środowiskowy programu mają wpływ konkretne źródła emisji. Oczywiście ich znaczenie może się różnić w zależności o typu instytucji, jej wielkości, lokalizacji, źródła energii i ogrzewania, częstotliwości działań, liczby publiczności. Jednak w kilku badaniach niezmiennie, jako źródło największych emisji znajduje się mobilność oraz catering wraz z napojami. Jednak warto realizując samodzielnie lub zamawiając audyty – właśnie zlokalizować, gdzie emisje są największe. To pomoże spriorytetyzować zadania potrzebne, aby obniżyć właśnie to, najważniejsze źródło. Mobilność tu, rozumiana, jako niezbędne przemieszczenie wszystkich zasobów, także ludzkich, potrzebnych do funkcjonowania instytucji. To nie tylko pracowniczki i pracownicy, ale też zamówienia biurowe, przesyłki pocztowe, zakupy, catering, ale też, czy może w szczególności to, w jaki sposób i skąd dociera publiczność.



Do źródeł emisji programu zaliczamy:

1. Zarządzanie wydarzeniem.
2. Miejsce, jego realizacji.
3. To czym częstujemy, czym poimy i jak to robimy.
4. Oprawa wydarzenia.
5. Sposób promocji i reklamy.
6. Poziom zużycia energii elektrycznej.
7. Ogrzewanie (w miesiącach chłodnych) i chłodzenie (w miesiącach letnich).
8. Zużycie wody: bezpośrednie i pośrednie, czyli ślad wodny.
9. Hałas i zanieczyszczenie światłem.
10. Cyfrowy ślad węglowy.
11. Niszczenie bioróżnorodności i zanikanie ekosystemów.
12. Produkcja odpadów.
13. Wspomniany wyżej transport.
14. System finansowania i sposób organizacji instytucji kultury w Polsce.

Zielony zespół, zielona_y koordynator_ka – zakres zadań

Aby móc systemowo zmieniać instytucję kultury na bardziej zrównoważoną są potrzebne osoby temu dedykowane. Warto zatem szukać zielonych sojuszników wśród współpracowniczek i współpracowników, ale i też te sojusze sformalizować w postaci tworzenia tzw. zielonych zespołów. Oczywiście bywa, że do tej roli jest wyznaczana jedna osoba w osobie koordynatorki_a, jednak pojawia się zagrożenie w postaci niepełnego zaangażowania reszty osób w instytucji pracujących. Powinna to być odpowiedzialność całego zespołu, wynikająca w nowej ekomisji instytucji.

Sformalizowanie zielonego zespołu daje zielone światło od osób zarządzających, które nie tylko powinny wspierać we wdrażaniu proponowanych zmian, ale i odpowiednio wynagradzać osoby do tego delegowane. Czy byłaby to część etatu, czy dodatek. Nie może być tak, że praca na rzecz przeciwdziałania skutkom zmian klimatu jest pracą bezpłatną. W innym przypadku byłby to dodatkowy czynnik sprzyjający tzw. zielonemu wypaleniu (ang. “green burnout”), na które bardziej narażone_i są właśnie ekoliderzy_rki. Jednak wszystko zaczyna się od osoby dyrektorskiej i jej zrozumienia dla sprawy i w niej wsparcie.

Istnieje jeszcze jeden model realizacji wdrażania zielonej zmiany i jest to współtworzenie zespołu z wyznaczonych przedstawicieli każdego z działów instytucji. Na takim rozwiązaniu bazuje m.in. Teatr Zagłębia w Sosnowcu.



Czym miałyby się taki zielony zespół zajmować?

Jednym z najważniejszych zadań mogłoby być wyznaczanie, monitorowanie oraz raportowanie z realizacji przyjętych celów środowiskowych. Aby ten cel był realizowany ważna jest diagnoza stanu zastanego. Jakimi zasobami dysponuje instytucja?

Jakie ma potencjały? Jakie ograniczenia? Jakie zagrożenia?

Jakie źródła emisji? Jakie dotychczasowe zużycie zasobów, mediów?

Ile produkuje śmieci? Na te i inne pytania można szukać odpowiedzi wewnętrznie, ale oczywiście, jeśli pozwalają na to środki zaprosić dedykowaną temu ekspertkę_a.

Zielony zespół pomaga w rozpoznawaniu lokalnych zasobów i przyjaznych środowisku zamienników, a także prowadzi czynną komunikację wewnętrzną (do zespołu) i zewnętrzną (do interesariuszy) nt. realizowanych działań proklimatycznych. Śledzi zielone źródła finansowania, czy to na inwestycje infrastrukturalne, czy programowe. Planuje i prowadzi działania ekoedukacyjne dla zespołu.

Jeśli instytucja jest duża i prowadzi wiele projektów warto zadbać, aby w każdym zespole projektowym była chociaż jedna osoba z zielonej grupy. Pomoże to włączać zrównoważone myślenie od samego początku realizacji projektów, nawet na etapie pisania i składania wniosków.

Ważne:

załóżcie zakładkę na Waszej stronie, gdzie będziecie mogli dzielić się informacjami o Waszych ekologicznych działaniach. To pozwoli zbudować historię działań, ale i zachęci inne instytucje do czerpania i podążania Waszym przykładem.



Dobrostan w pracy lidera_ki kultury

Pracownicy i pracowniczki instytucji są najważniejszym zasobem naturalnym ekosystemu zielonej instytucji kultury. Te zasoby dla przyszłych pokoleń, o które mamy walczyć – to też te nasze własne – nasze zdrowie psychiczne i fizyczne, nasze ciało, nasze poczucie bezpieczeństwa, nasz dobrostan, nasza kreatywność, pomysły i motywacja. Nie może być tak, że instytucja je marnotrawi, a co gorsze narusza lub niszczy. Jak to mamy do czynienia w najgorszym z możliwych scenariuszy – stosowaniu przemocy.

Praca w instytucji kultury, nie powinna wyciskać czasu, uwagi, kreatywności, zdrowia w celu realizacji zawyżonych przez system, arbitralnych wskaźników. Niosąc innym wytchnienie, rozrywkę, wiedzę, czy po prostu sposób na spędzanie czasu wolnego nie powinno nas zużywać i wypłukać. Jak ma to w zwyczaju system kapitalistyczny.

Jednak łatwo prawić takie morały, jeśli to właśnie wskaźniki ilościowe są tymi, na które najbardziej się zwraca uwagę. A jak pytam ile chcielibyście tej publiczności, odpowiedź indukuje – więcej, więcej, więcej. Tak nie może być. Granice wzrostu i tu są ważne to odnotowania, choćby z prostej demograficznej przyczyny.

**Za dużo
źle zarządzanych
i realizowanych
w pośpiechu
projektów będzie
bardziej nieprzyjazne
dla środowiska.**



Co można w tej sprawie zrobić?

Ze strony organizatorów przedkładać w konkursach na stanowiska dyrektorskie wymóg strategii dbania o dobrostan i regenerację pracowniczą, przeciwdziałanie mobbingowi i wykorzystaniu seksualnemu. Ustalić granice wzrostu i bazową liczbę wydarzeń, frekwencyjną.

Ze strony dyrektorów – być czułym i reagować na naruszenia w zespole. Czuwać na straży urlopów wypoczynkowych i dni wolnych. Pokazywać na swoim przykładzie, że ceni się swój wypoczynek i czas prywatny. Świadomie dobierać liderów i liderki, którzy zarządzają zespołem w sposób zrównoważony, również dbając o siebie. Inwestować w rozwiązania regeneracyjne: skracanie czasu tygodnia pracy, elastyczne formuły (praca zdalna, praca zmianowa), zielone biura na świeżym powietrzu, pokoje wyciszeń, możliwość udziału w ćwiczeniach sportowych-regeneracyjnych przed lub po pracy. Szkolić i budować wiadomość zespołu w zakresie dbania o dobrostan i przeciwdziałanie wypaleniu. Wpisywać, już na etapie wniosków grantowych, regeneracji, jako etapu w realizacji projektu kulturalnego.

Przez pracowników i pracownice projektować taki program, który jest cykliczny i nie zawsze wymaga zaangażowania na największych obrotach.

- ☛ Nie traktować powyższych zaleceń, jako środka do celu wyższej produktywności.
- ☛ I najważniejsze stwarzać warunki do obecności związków zawodowych.

Miejmy też na uwadze, że nasza publiczność również jest przemęczona, przebudźcowana, przeciążona informacyjnie i potrzebuje się zregenerować. Może więc zamiast tworzyć napakowany program – zaproponujemy działania, bez działania lub przyminimalnym zaangażowaniu. Offline kluby, planszówki, posiedzenia czytelnicze, salony miejskie, niedyrektywne działania twórcze, ogrody społeczne, kąpiele leśne, medytacje, wspólne chillowanie i praktykowanie wytchnienia, świadomego odpoczynku.



**Odpoczywając
protestujesz**



strefa do wspólnego uzupełniania

**🦋 Jak dbasz o swój dobrostan
i regenerację?**



Zielone praktyki codzienne w instytucjach kultury

Oto kilka przykładów zielonych praktyk pracowniczych:

- 🌱 załóżcie półkę klimatyczną, gdzie będziecie gromadzić, ale i dzielić się i wymieniać aktualnymi lub/i ważnymi publikacjami, artykułami nt. kwestii klimatycznych,
- 🌱 stwórzcie wspólnie kampanię informacyjną – ekoprzesłanie na ścianie, gdzie w formie ciekawostek, albo memów będziecie zachęcać do ekologicznych nawyków,
- 🌱 przeznaczcie jedną półkę w lodówce i jedną w szafce na jadłodzielnię pracowniczą, gdzie będziecie dzielić się nadmiarem i unikać marnowania żywności,
- 🌱 stwórzcie wewnętrzną grupę wymiankową, czy to na tablicy, czy chacie w mediach społecznych, czy przeznaczając na to wybraną szafę, organizujcie integracyjne imprezy wymiankowe,
- 🌱 zastanówcie się, czy na terenie zielonym instytucji jest możliwość stworzenia zielonego biura, gdzie możliwa byłby praca na świeżym powietrzu,
- 🌱 załóżcie ogrody społeczne, a kiedy jest to niemożliwe – zacznijcie od ziołowej doniczki, skrzyni,
- 🌱 sprawdźcie czy jest możliwe postawienie przyinstytucjonalnego kompostownika,
- 🌱 zróbcie remanent dotychczas zebranych zasobów, opiszcie je i skatalogujcie, zastanówcie czym możecie się podzielić z innymi instytucjami kultury,
- 🌱 stwórzcie wspólny magazyn rzeczy animacyjnych i biurowych, w ten sposób będziecie czuwać nad odpowiednim wykorzystaniem zasobów,
- 🌱 przygotujcie i podzielcie się listą rekomendowanych miejsc zero-waste: sklepów z produktami na wagę, miejscami naprawy rzeczy, sklepami second-hand, inicjatywami ogrodowymi.

Oprócz planów strategicznych ważne jest włączenie działań ekologicznych w codzienne życie instytucji. Postawienie zielonej skrzyneczki na takie pomysły to jeden ze sposobów na włączenie osób pracujących w instytucji we wspólne poszukiwanie kreatywnych ekorozwiązań.

strefa do wspólnego uzupełniania

**🐦 Jakie Wam przychodzą realizacje
lub chcielibyście zrealizować
w Waszej instytucji?**



Kilka słów o edukacji ekologicznej

Edukacja ekologiczna w zielonej kulturze nie polega na ocenianiu czy zawstydzaniu, lecz na wspólnym odkrywaniu dróg do bardziej zrównoważonego życia. Wychodzimy z założenia, że zmiana ma sens tylko wtedy, gdy obejmuje cały system – angażuje ludzi, instytucje, lokalne społeczności i sektor kultury. Działamy wspólnie i demokratycznie, zapraszając do współtworzenia, a nie tylko słuchania.

Bo jak mawiał Konfucjusz:

**„Powiedz mi,
a zapomnę,
pokaż mi,
a zapamiętam,
pozwól mi zrobić,
a zrozumiem.”**



Dlatego stawiamy na działanie – konkretne praktyki, wspólne doświadczenia i eksperymenty. Tylko w ten sposób możliwe są realne, trwałe zmiany. Równocześnie pamiętamy, że troska o planetę nie może odbywać się kosztem troski o siebie – dobrostan osób zaangażowanych w procesy zmiany to fundament skutecznego i trwałego działania.

Dzieląc się wiedzą zastanów się, jak to się stało, że posiadasz daną informację i jakie warunki zaistniały, aby ta wiedza została przekuta w praktykę.

Źródła finansowania

Zielona transformacja instytucji kultury wymaga nie tylko zaangażowania zespołu i zmiany sposobu działania, ale także odpowiedniego zaplecza finansowego. Dlatego warto aktywnie poszukiwać nowych źródeł finansowania, zarówno krajowych, miejskich, wojewódzkich, jak i unijnych, które wspierają działania proekologiczne i zrównoważony rozwój.

Równocześnie dobrze jest mieć na uwadze, że wprowadzanie rozwiązań zielonych często prowadzi do wymiernych oszczędności – np. poprzez zmniejszenie zużycia energii, optymalizację transportu czy ograniczenie ilości odpadów. W dłuższej perspektywie inwestycje w zielone technologie i praktyki mogą znacząco odciążyć budżet instytucji.

Warto uważnie przyglądać się również miejskim i wojewódzkim programom dotacyjnym, które coraz częściej zawierają komponenty środowiskowe lub priorytety związane ze zrównoważonym rozwojem. W wielu miastach i regionach pojawiają się dedykowane fundusze wspierające działania ekologiczne, zieloną infrastrukturę czy edukację klimatyczną. Z tego względu dobrze jest nawiązać bliską współpracę z miejskimi i wojewódzkimi wydziałami ochrony środowiska, a także z lokalnymi jednostkami zajmującymi się planowaniem przestrzennym, transportem czy edukacją. Taka sieć kontaktów może być nie tylko źródłem wiedzy i inspiracji, ale także realnym wsparciem w procesie aplikowania o środki i planowania działań.



Jednocześnie należy zachować czujność wobec propozycji współpracy ze strony firm prywatnych, które oferują środki na działania ekologiczne. Należy wnikliwie sprawdzać, czy ich zaangażowanie rzeczywiście wynika z autentycznej troski o środowisko, a nie stanowi przykładu greenwashingu – działań pozorowanych, służących głównie poprawie wizerunku korporacji. Współpraca powinna opierać się na zgodności misji i wartości, by nie naruszyć wiarygodności instytucji kultury jako liderki ekologicznej zmiany.

Zielone instytucje kultury mogą także rozważać tworzenie partnerstw z innymi organizacjami, aplikowanie wspólnie o granty oraz korzystanie z mechanizmów partycypacyjnych – takich jak budżety obywatelskie, lokalne fundusze rodowskie czy inicjatywy oddolne wspierane przez samorządy – by wzmocnić swoje działania i zwiększyć wpływ na otoczenie. Budowanie trwałych relacji z lokalnymi urzędami i społecznościami to nie tylko sposób na pozyskiwanie środków, ale też na włączanie kultury w szerszy kontekst ekologicznej odpowiedzialności.

Do rekomendowanych narzędzi w poszukiwaniu finansowania należą m.in.:

- Wyszukiwarka Ekodotacji, która gromadzi aktualne informacje o dostępnych dotacjach środowiskowych,
<https://ekodotacje.ios.edu.pl>
- Fundusze Europejskie, gdzie znajdują się informacje o programach unijnych wspierających zrównoważony rozwój, innowacje i działania klimatyczne.
<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl>

strefa do wspólnego uzupełniania

**🦋 Oto źródła finansowania,
o których słyszałem_am:**



Zielone inicjatywy Trójmiejskie

strefa do wspólnego uzupełniania

🐼 Oto inicjatywy, którymi
chciał(a)bym się podzielić:



Polecane publikacje

- ♻️ CheckED – narzędzie do oceny toksyczności domu
<https://check-ed.eu/pl/>
- ♻️ Fundacja Kupuj Odpowiedzialnie
www.ekonsument.pl
- ♻️ Kalkulator śladu węglowego www
www.websitecarbon.com
- ♻️ Kalkulator śladu węglowego www
<https://digitalbeacon.co>
- ♻️ Film o cyfrowym śladzie węglowym
www.artetv.pl/videos/102810-003-A/frankenstream/
- ♻️ Kalkulator śladu węglowego
www.carbonfootprint.com
- ♻️ Za pięć dwunasta koniec świata. Kryzys klimatyczno-ekologiczny głosem wielu nauk. Kraków: Uniwersytet Jagielloński w Krakowie
<https://za512.uj.edu.pl/>
- ♻️ Zielona Instytucja Kultury. O stawianiu się miejscem kultury przyjaznym naturze, Joanna Tabaka
www.joannatabaka.pl/lib/pkv5t0/Zielona-Instytucja-Kultury/JTabaka-kloa9u09.pdf



strefa do wspólnego uzupełniania

🐦 **Którymi publikacjami
i ważnymi stronami
chciał(a)byś się tu podzielić?:**

