

Elkötelezettség a CSR Kiválóságért 2010.

Programindító tájékoztató

2010. június 30.

Szabó Kálmán, ügyvezető igazgató
Szövetség a Kiválóságért Közhasznú Egyesület,
az EFQM Nemzeti Partnerszervezete



**Szövetség a Kiválóságért
Közhasznú Egyesület**

„Elkötelezettség a CSR Kiválóságért 2010.”
tájékoztató – 2010.06.30



SZÖVETSÉG A KIVÁLÓSÁGÉRT KÖZHASZNÚ EGYESÜLET

TAGI SZERVEZŐDÉSŰ, NON PROFIT

Az Európai Minőségmenedzsment Alapítvány
(EFQM) Nemzeti Partnerszervezete

Működés kezdete: 2006. szeptember 1.



Amiről beszélni szeretnék:

- Előzmények
- CSR Kiválóság Keretrendszer
- CSR Kiválóság Partnerprogram



1. Előzmények



European Foundation for Quality Management (EFQM)

- Brüsszeli központú, tagi szerveződésű non-profit szervezet
- Küldetése a Kiválóság Kultúra támogatása és terjesztése
- Kiterjedt tagi és partnerhálózat Európában
- A Szervezeti Kiválóság Modell kifejlesztője

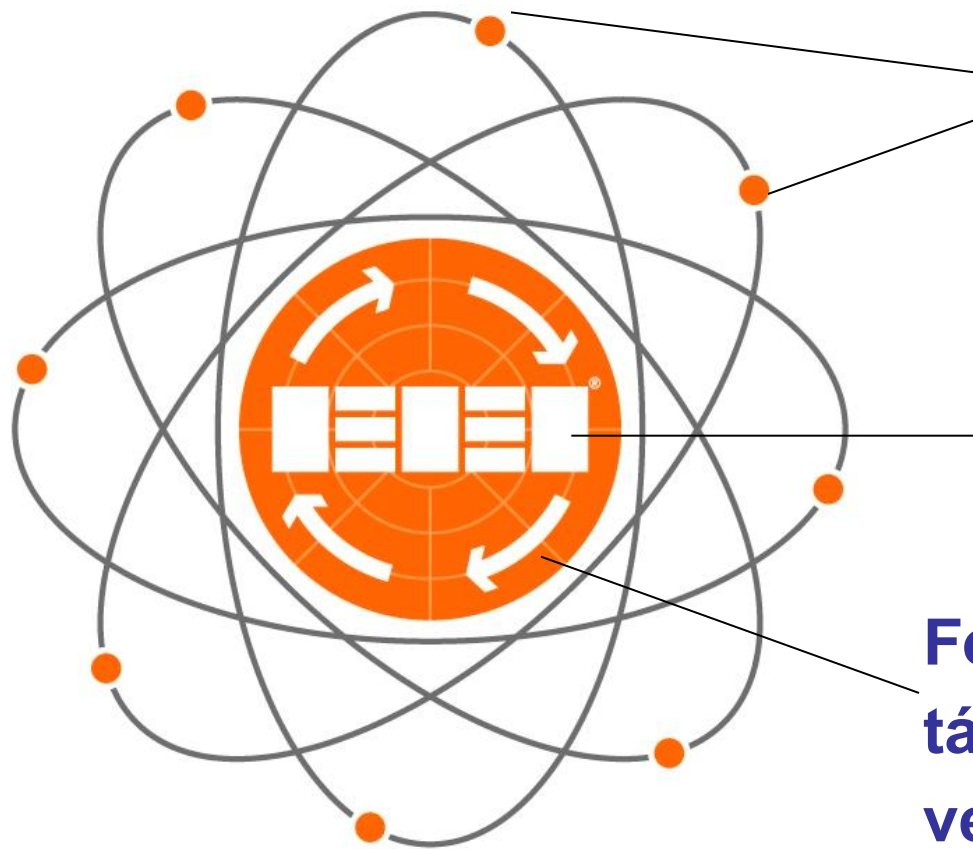


A Kiválóság Kultúra célja

A fenntartható kiválóság és a sikeres működés elérésének:

- támogatása,
- mérése,
- elismerése.





**Európai Kiválóság
Alapelvek**

**Európai Kiválóság
Modell**

**Folyamatos fejlesztést
támogató értékelési és
vezetési eszköz**



A Kiválóság Alapelvei 2010.



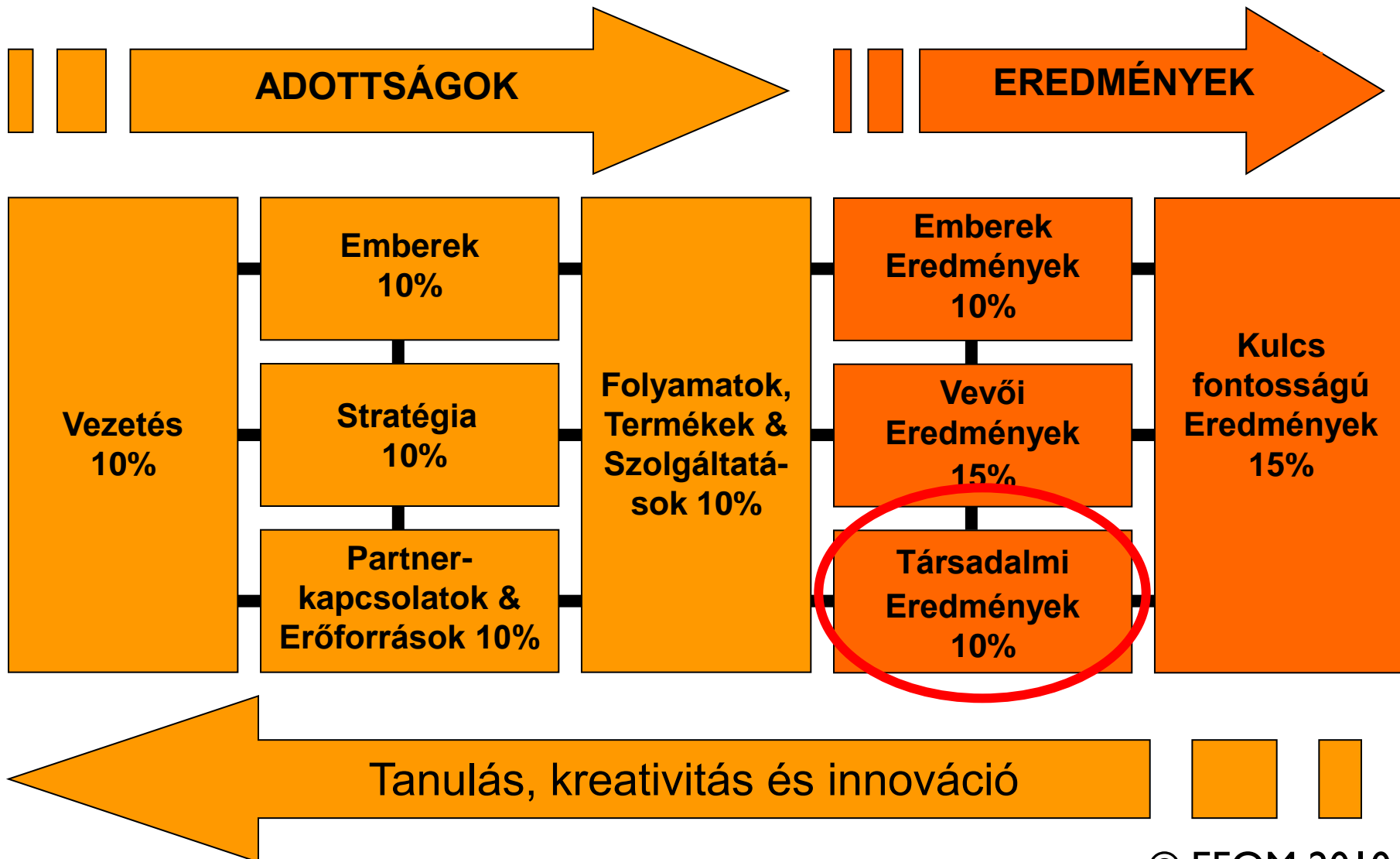
© EFQM 2010



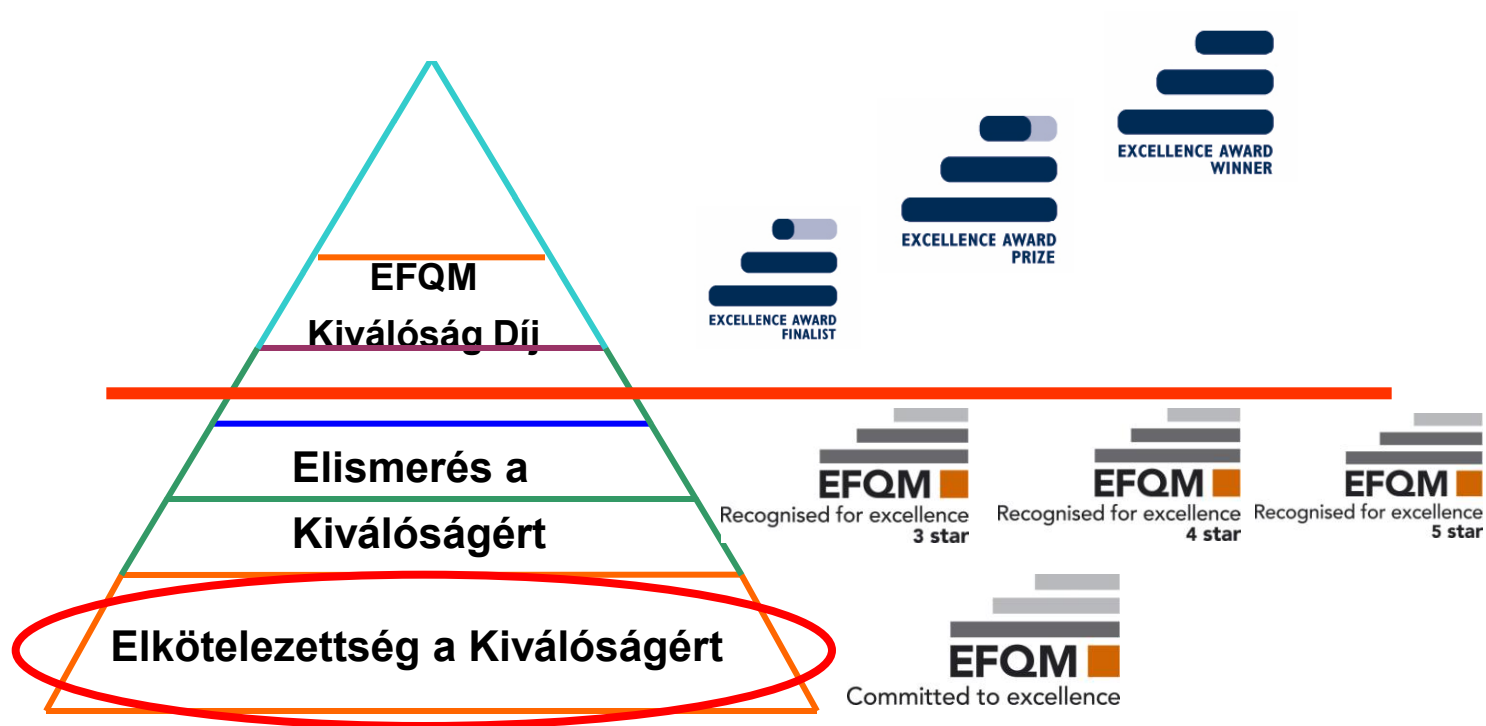
**Szövetség a Kiválóságért
Közhasznú Egyesület**

„Elkötelezettség a CSR Kiválóságért 2010.”
tájékoztató – 2010.06.30



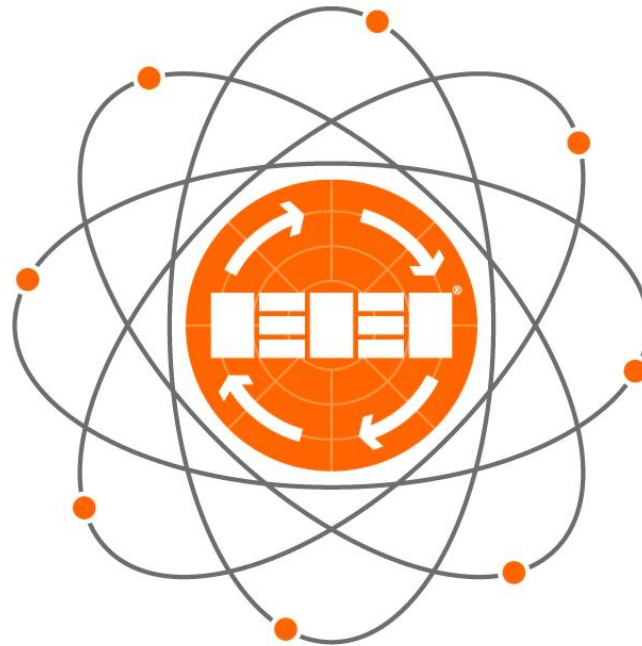


A kiválóság európai elismerési szintjei



Kiválósági Keretrendszerek

Kiválóság
Keretrendszer
**Tudás
menedzsment**



Kiválóság
Keretrendszer
Innováció

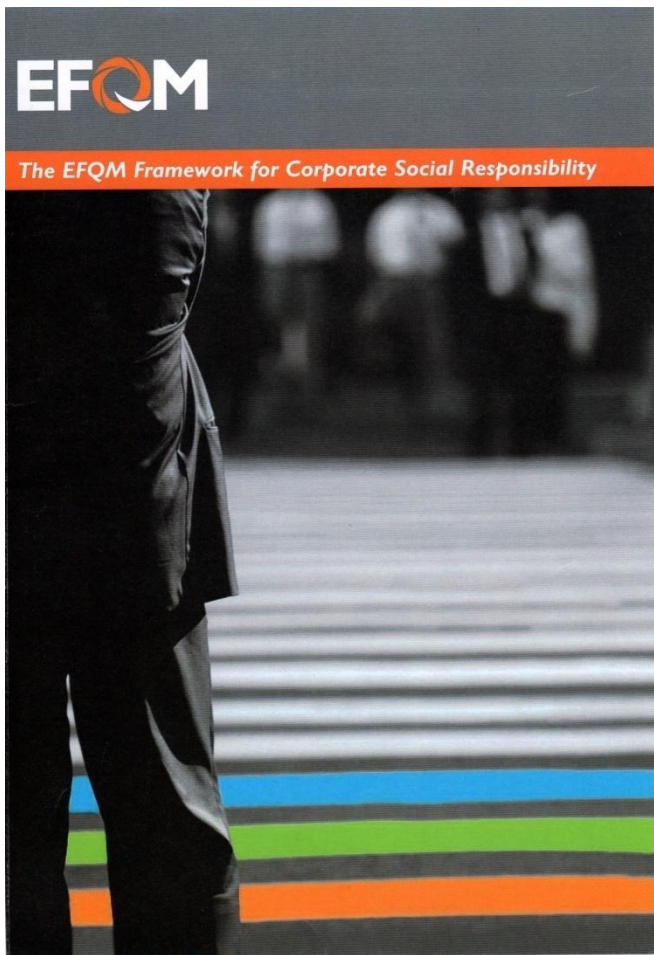
Kiválóság
Keretrendszer
CSR

Kiválóság
Keretrendszer
**Kockázat
menedzsment**



2. CSR Kiválóság Keretrendszer





Az ENSZ Global Compact 2003 októberében együttműködési megállapodást kötött az EFQM-el a gazdasági és egyéb szervezetek társadalmi felelősségvállalásának előmozdítása érdekében.

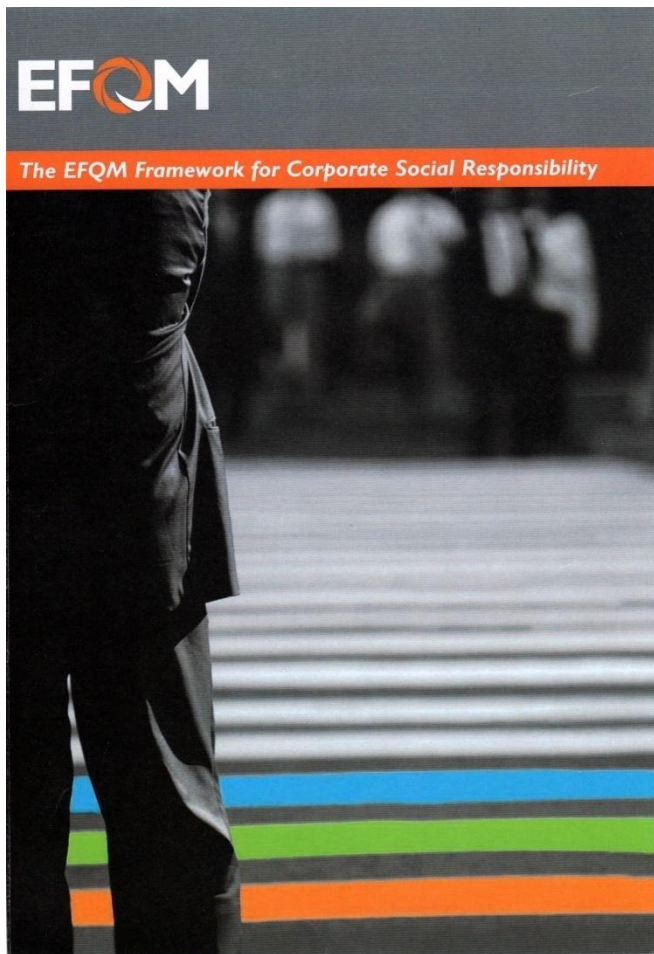
A Global Compact célja, hogy társadalmilag felelős magatartással, a vállalkozások és munkáltatók részeseivé váljanak a társadalmi kihívások megoldásának. Így az üzleti szféra összehangolt erőforrásokkal segítheti az önkormányzatokat, szociális partnereket a közös célok megvalósítása érdekében.



A Global Compact 10 alapelve:

1. a nemzetközileg kihirdetett **emberi jogok** támogatása és tisztelete;
2. annak biztosítása, hogy ne legyen bűnrészes az emberi jogok megsértésében;
3. az **egyesülés szabadságának** és a **kollektív** egyeztetéshez (**szerződéshez**) való jognak az elismerése;
4. a **kényszer- és a kötelező munka** minden formájának megszüntetése;
5. a **gyermekmunka** hatékony megszüntetése;
6. a **munkavállalással és a foglalkozással kapcsolatos diszkrimináció** megszüntetése;
7. a **környezeti kihívásokhoz** való elővigyázatos hozzáállás támogatása;
8. kezdeményezések tétele, amelyek egy nagyobb **környezeti felelősségvállalást** segítenek elő;
9. a **környezetbarát technológiák/szolgáltatások** fejlesztésének és diffúziójának támogatása;
10. a **korrupció** minden formája elleni küzdelem, beleértve a zsarolást/uzsorát és a megvesztegetést.





„Az EFQM CSR Keretrendszer a Global Compact elveire és más forrásokra építve strukturált megközelítést kínál a szervezeteknek a társadalmi felelősség felvállalásához és gyakorlásához. Bevált élenjáró megoldásokra épülő gyakorlati irányelveket kínál.”

Georg Kell
az ENSZ Global Compact ügyvezetője,
2004. április

HOGYAN?



**Szövetség a Kiválóságért
Közhasznú Egyesület**

„Elkötelezettség a CSR Kiválóságért 2010.”
tájékoztató – 2010.06.30



3. CSR Kiválóság Partnerprogram 2010.



**Szövetség a Kiválóságért
Közhasznú Egyesület**

„Elkötelezettség a CSR Kiválóságért 2010.”
tájékoztató – 2010.06.30



A program röviden

A szervezet CSR tevékenységeinek rendszerezését és fejlesztését támogató módszer, mely

- Egyszerű
- Praktikus
- Felhasználó barát
- Minden működési terület számára értelmezhető

A CSR vállalati integrálásának új megközelítését adja.



„Elkötelezettség a CSR Kiválóságért 2010.”

A program fő elemei

1. Önértékelés (CSR Kiválóság Keretrendszer 9 fő területe)
2. Erősségek / Fejlesztendő területek azonosítása
3. Fejlesztési lehetőségek priorizálása
4. Három fejlesztési projekt kiválasztása, tervezése
5. A fejlesztési projektek megvalósítása (6-9 hónap)
6. Helyszíni szemle (fejlesztések bemutatása)



A program folyamata és ütemezése



Fázisok

2010. július



Tervezés,
előkészítés

Önértékelés

Fejlesztések

Értékelés

2011. július



Fázis 1. Előkészítés, tervezés

2010. június 30.
tájékoztató

2010. augusztus 31.
Jelentkezési határidő

július - augusztus
regisztráció

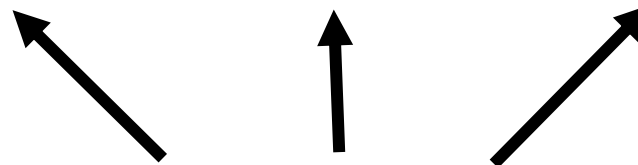
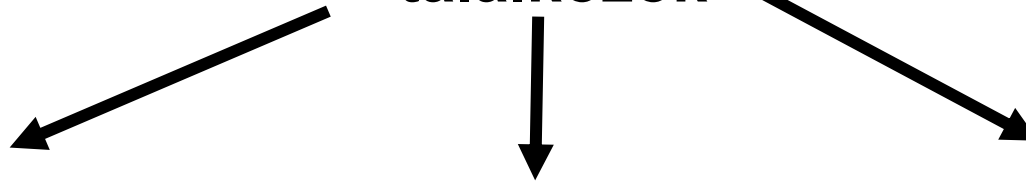
2010. szeptember
programindító



Fázis 2. Önértékelés



Best Practice találkozók



Folyamatos
konzultáció

2010. december
Fejlesztési tervek
véglegesítése

Önértékelés



Feladatok:

- **Szakmai programok, konzultációk:**
 - **szakmai tapasztalatcsere látogatások (CSR jó gyakorlat céges környezetben)**
 - **önértékeléssel kapcsolatos hasznos információk**
- **Saját önértékelés elkészítése**
- **Önértékelés véglegesítése, erősségek és fejlesztendő területek meghatározása**
- **Fejlesztendő területek priorizálása**
- **Önálló fejlesztési projektek azonosítása, pályázati sablon feltöltése.**



Fázis 2. Önértékelés

1. Vezetés A „CSR Kiválóságra” törekvő szervezet vezetését jellemzi:	Értékelés (%)
1.1. A szervezet kultúráját tükröző etikus viselkedés tanúsítanak munkaidőben és azon kívül is egyaránt.	45
Bizonyíték: ...	
1.2. Ismeretsége és kapcsolatháló révén más szervezeteket is bevonnak a társadalmi felelősségvállalásba.	
Bizonyíték: ...	
1.3. Részt vesznek a társadalmi, környezetvédelmi és gazdasági felelősség vállalás fontosságát aláhúzó és erősítő szakmai szervezetekben, konferenciákon, szemináriumokon	
Bizonyíték: ...	



Értékelési szempontok:

0% - a vonatkozó tevékenységet nem végzik, nincs eredmény, vagy nem értékelhető.

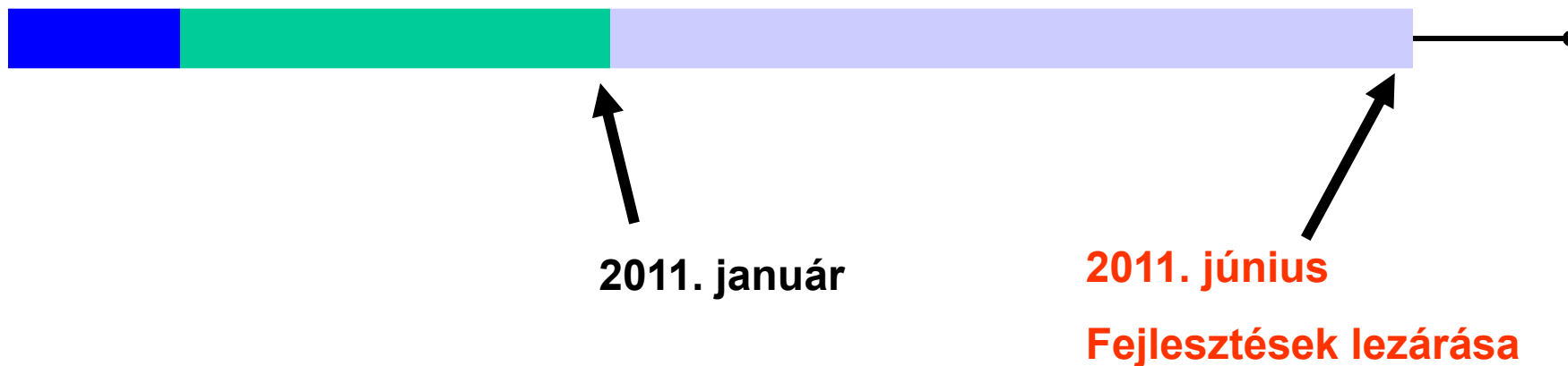
25% - a tevékenység, bár értelmezhető, a vonatkozó gyakorlat rövid időre tekint vissza (max. 1 év), annak szabályozása nem kialakult, esetleges eredmények nincsenek értékelve.

50% - a tevékenység értelmezhető, a vonatkozó gyakorlat hosszabb időre tekint vissza (1-3 év), annak szabályozása kialakult, viszont a gyakorlat működésének mérése, értékelése és felülvizsgálata hiányzik, vagy nem szisztematikus).

75% - a tevékenység értelmezhető, a vonatkozó gyakorlat hosszabb időre tekint vissza (legalább 3 év), annak szabályozása kialakult, a gyakorlat működésének mérése, értékelése és felülvizsgálata szisztematikusan működik).



Fázis 3. Fejlesztés



**Fejlesztési
projektek indítása**



**Projektek
megvalósítása,
követése**



**Fejlesztés
értékelése, lezárása**

Fázis 3. Fejlesztés

→ Fejlesztési részjelentés
legalább három
(fejlesztési folyamat követése)

→ Pályázati anyag
véglegesítése
(fejlesztési zárójelentések)
Felkészülés a szemlére



Fázis 4. Értékelés

2011. június - július



2011. ősz
Ünnepélyes díjátadás
Záró konferencia



Fázis 4. Értékelés

Beadott végleges pályázatok értékelése:

- Egyéni értékelés külső szakértők által
- Egy napos értékelői (validációs) szemle
- Sikeres pályázó szervezetek elismerése:
 - EFQM-SZKKE oklevél (angol-magyar)
 - „Út a Kiválóság felé” díj (SZKKE, alapítva 2006.)



Tapasztalatok



A program haszna

- átfogó képet ad a szervezeti működésről,
- CSR integrált értelmezése,
- kihangsúlyozza a szervezeti prioritásokat, azokra épülő fejlesztésekre fókuszál,
- praktikus és testre szabott eszközt biztosít a fejlesztendő területek feltárására,
- képzett szakértők általi „külső szem” értékelést ad
- belső fejlesztésre épülő elismerés,
- jól kommunikálható marketing eszköz a partnerek, érintettek felé,
- a szervezet fejlődését önmagához képest értékeli, díjazza
- lehetőség az egymástól tanulásra.



Korábbi pályázók véleménye (1):

„A pályázat keretében a projektekkel rövid idő alatt hatékony fejlesztéseket végeztünk a szervezet érdekében.”

„A dolgozók szemléletében erősödött a kiválóságra való törekvés, egy részük a sikeresség elérése érdekében jelentős többletfeladatot vállalt.”

„Olyan területekre is ráirányította a figyelmet, ami a hétköznapiak során nem került felszínre.”



Korábbi pályázók véleménye (2):

„Közös gondolkodásra, tudatosabb cselekvésre, nagyobb egymás iránti empátiára készítette a kollégákat.”

„Erősítette a szervezeti belső kommunikációt, amely a fejlesztési igények irányába mozdították a szervezetet, ezáltal is növelve annak önbecsülését.”

„Minden szervezet számára fontos, hogy rendelkezzen önértékeléssel, ami megmutatja az erősségeket és a fejlesztendő területeket.”



Részvételi díj

- 250 fő alatt: 500 eFt + áfa \Rightarrow **450 eFt + áfa**
- 250-1000 főig: 750 000 eFt + áfa \Rightarrow **675 eFt + áfa**
- 1000 fő felett: 1 000 eFt + áfa \Rightarrow **900 eFt + áfa**

-10%

**a pilot
program
résztevőinek**

- Tartalmazza:
 - EFQM licenszdíjat
 - Céglátogatásokat, tapasztalatcseréket
 - Önértékelés és priorizálás során szakmai segítséget
 - Értékelést és helyszíni szemlét
 - Rendezvények költségét





C2E oklevelek átadása a Parlamentben 2009.

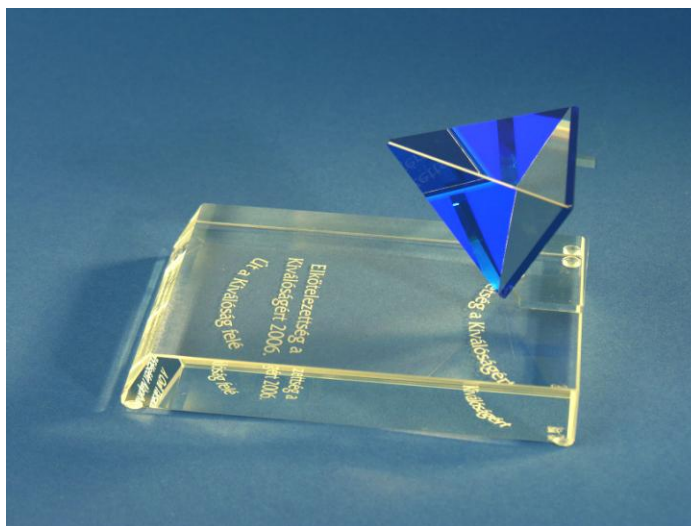


**Szövetség a Kiválóságért
Közhasznú Egyesület**

„Elkötelezettség a CSR Kiválóságért 2010.”
tájékoztató – 2010.06.30



Köszönöm a figyelmüket!



„Út a Kiválóság felé”



**Szövetség a Kiválóságért
Közhasznú Egyesület**

„Elkötelezettség a CSR Kiválóságért 2010.”
tájékoztató – 2010.06.30

 **ALTERNATE**
Gondoljuk újra!