

CSR OCH ETIK I TRÄNINGSCENTRUM

FÖRVARING AV BÄSTA PRAKTIKER



INNEHÅLL

01

Part 1: Introduktion

05

Part 2: Vad är företagens sociala ansvar (CSR)?

18

Part 3: CSR metodik och tillvägagångssätt

26

Part 4: Bra övningar

59

Part 5: Bilaga



PART 1: INTRODUKTION

INTRODUCTION

This repository is the result of collective work among the organisations:

FORMETHIC (Frankrike), KENTRO EPAGELMATIKIS KATARTISIS DIAS EPE (Grekland), COMPLEXUL MUZEAL NATIONAL MOLDOVA (Rumänien), MOBILIZING EXPERTISE AB (Sverige), EPIMORFOTIKI KILKIS SM LLC (Grekland), EUPHORIA NET SRL (Italien), ROUSSE INDUSTRIAL ASSOCIATION (Bulgarien), ARENA I SWIAT (Polen), MANTEIFELS PROJEKTI (Lettland), som deltog i projektet "CSR och etik i utbildningscentra till gagn för alla" (CSREinTC KA204-062402), under Erasmus+ - programmet.

Alla partner arbetade under övervakning och vägledning av FORMETHIC som var ansvarig för skapandet av detta arkiv för god praxis.

MÅL MED DETTA DOKUMENT OCH SKÅL ATT ANVÅNDA DET

Detta förvar är avsett för alla yrkesverksamma inom vuxenutbildningssektorn. Vi har utarbetat dessa riktlinjer för chefer för utbildningscenter, utbildare, utbildningsingenjörer, specialister på "utbildningsyrken" eller andra anställda på utbildningscentra som är intresserade av företagens sociala ansvar..

Det är utformat för dig, oavsett vilken mognadsnivå din organisation har på ämnet. Oavsett om du vill starta ditt CSR -tillvägagångssätt, strukturera det, uppdatera det, gå från ett partiellt tillvägagångssätt till ett mer omfattande och systematiskt tillvägagångssätt, hittar du många verktyg och metoder.

SYFTE OCH MÅL

Detta arkiv syftar till att bidra till "hållbara investeringar, prestanda och effektivitet" genom att främja socialt ansvar, enligt definitionen i ISO 26000, inom det europeiska utbildningsområdet och mer specifikt i utbildningscentra som, liksom alla organisationer, har sin egen del av ansvaret att bidra till hållbar utveckling.

Detta sektoriella CSR -arkiv är ett innovativt verktyg, avsett att användas som riktmärke för bästa CSR -metoder för utbildningssektorn på europeisk nivå. Det finns internationella standarder för CSR och några sektorsanpassningar, som ISO 26000, som nämns ovan och grönboken (2001 - Europeiska gemenskapernas kommission), men inte inom utbildningssektorn och inte på ett område som är så brett och heterogent som Europa

Syftet med detta arkiv är att inspirera och hjälpa utbildningscentra att utveckla sin verksamhet i enlighet med CSR -principer och integrera god CSR -praxis i deras verksamhet, att ha en positiv inverkan på ekonomi, miljö, sociala aspekter, mänskliga rättigheter och på hela samhället i allmänhet.

Integrationen av goda metoder för CSR kommer också att främja inkludering, mångfald, jämlikhet, etik och icke-diskriminering i utbildning. Det kommer att ge mervärde för alla intressenter som deltar i utbildning på europeisk nivå, som utbildare, praktikanter, arbetsgivare, finansiärer, samhällen, natur och miljö och det europeiska samhället. Med hjälp av detta CSR-arkiv och ett självdiagnostiskt verktyg kommer utbildningscentren att kunna mäta deras övergripande prestanda och skapa en plan för framsteg.

Dessutom har detta förvar byggts på ett sätt som övervinner skillnaderna mellan europeiska länder, på grund av olika kulturer och erbjuder en gemensam bas för alla länder.

STRUKTURERA

Detta arkiv med bästa ansvarsfulla utbildningspraxis är uppdelat i 5 kapitel:

1) Introduktion.

2) CSR definition.

För att ett utbildningscenter ska vara socialt ansvarigt måste det först förstå innebörden av CSR. Detta kapitel innehåller information om definitionen av CSR och dess olika former.

3) CSR -metoder och tillvägagångssätt

Efter att ha förvärvat den nödvändiga kunskapen om grundläggande element relaterade till CSR, ger detta kapitel vägledning om hur man tillämpar CSR i ett utbildningscenter, vilka metoder man ska använda och hur man ställer in dem.

4) Bra övningar

Kapitlet god praxis innehåller CSR -god praxis i 27 ämnen, relaterade till kompetensutveckling, förväntningar från praktikanter, etik, miljöfrågor och mänskliga rättigheter, indelade i 5 huvudprioriteringar, nämligen:

- prioriteringar för ARBETARE i utbildningscenter (9 ämnen),
- prioriteringar för TRAINEER i utbildningscenter (9 ämnen),
- prioriteringar för PARTNERS i utbildningscenter (2 ämnen),
- prioriteringar för MILJÖ i utbildningscenter (2 ämnen),
- prioriteringar för STYRNING & EKONOMI i utbildningscenter (5 ämnen).

De 27 ämnena valdes noggrant ut efter att alla partner genomfört en omfattande forskning.

5) Bilaga

Ordlista

Intressenternas kartmall

Materialmatrismall

Självutvärderingsfrågeformulär för CSR

Källor och referenser

METOD FÖR ATT SAMLA IN DE BRA PRAKTIKerna

Åt ett första steg definierade parterna intressenterna i utbildningscentra i varje land, genom en karta över intressenter, inklusive styrelseledamöter/chefer, anställda/arbetare, investerare, utbildare, praktikanter, pedagogiska ingenjörer, organisationer som finansierar utbildning, organisationer som köper utbildningar, företag som skickar sina anställda för utbildning, leverantörer/underleverantörer av tjänster eller utrustning för utbildningscenter, certifieringsorgan, forskningscentra/institut, medlemmar i fackföreningar, regeringsmedlemmar, lokala myndigheter, medlemmar i en europeisk institution, media, icke-statliga organisationer.

Det andra steget var att skapa en undersökning med 50 ämnen, relaterade till kompetensutveckling, förväntningar från praktikanter, etik, miljöfrågor och mänskliga rättigheter, uppdelade i de fem huvudområdena som nämns ovan, riktade till intressenterna på utbildningscenter.

Parterna samlade in 747 svar från intressenterna om undersökningens ämnen och genomförde 90 intervjuer. Genom detta förfarande identifierade parterna de viktigaste 27 ämnena som ska studeras vidare och som ska ingå i detta arkiv, kombinerat med handlingsidéer, fördelar och tips för varje ämne.

Sökandet efter god praxis om dessa markerade ämnen syftade till att motivera utbildningscentra att anta dessa goda metoder och anpassa dem till sina egna behov och kapacitet för att uppnå målen för hållbar utveckling inom olika områden, som mänskliga rättigheter, ekonomi, skydd av miljö, social integration etc.

Tillämpningen av dessa goda metoder kommer att öka värdet av utbildning å ena sidan och minska negativa effekter på miljö, ekonomi och samhälle å andra sidan och definiera en cirkulär ekonomi inom utbildning.

Vi hoppas uppriktigt att utbildningscentra i alla storlekar och sektorer i alla europeiska länder kommer att se detta arkiv som ett mycket användbart och inspirerande verktyg för att vägleda dem till en mer socialt ansvarsfull framtid.



PART 2: VAD ÄR FÖRETAGS SOCIALA ANSVAR?

VAD ÄR CSR?

Corporate Social Responsibility (CSR) är företagens bidrag till utmaningarna för hållbar utveckling.

Europeiska kommissionen har definierat CSR som företagens ansvar för deras inverkan på samhället och därför bör det vara företagsstyrt. Företag kan bli socialt ansvariga av:

- integrera sociala, miljömässiga, etiska, konsument- och mänskliga rättigheter i deras affärsstrategi och verksamhet;
- efter lagen.

I EU främjar kommissionen CSR och uppmuntrar företag att följa internationella riktlinjer och principer. Mer specifikt bygger EU: s politik på den 2011 förnyade strategin för CSR, som betonar vikten av att öka CSR -synligheten och sprida god praxis genom integrering av CSR i utbildning, forskning och forskning.

To know more: https://ec.europa.eu/growth/industry/sustainability/corporate-social-responsibility_en

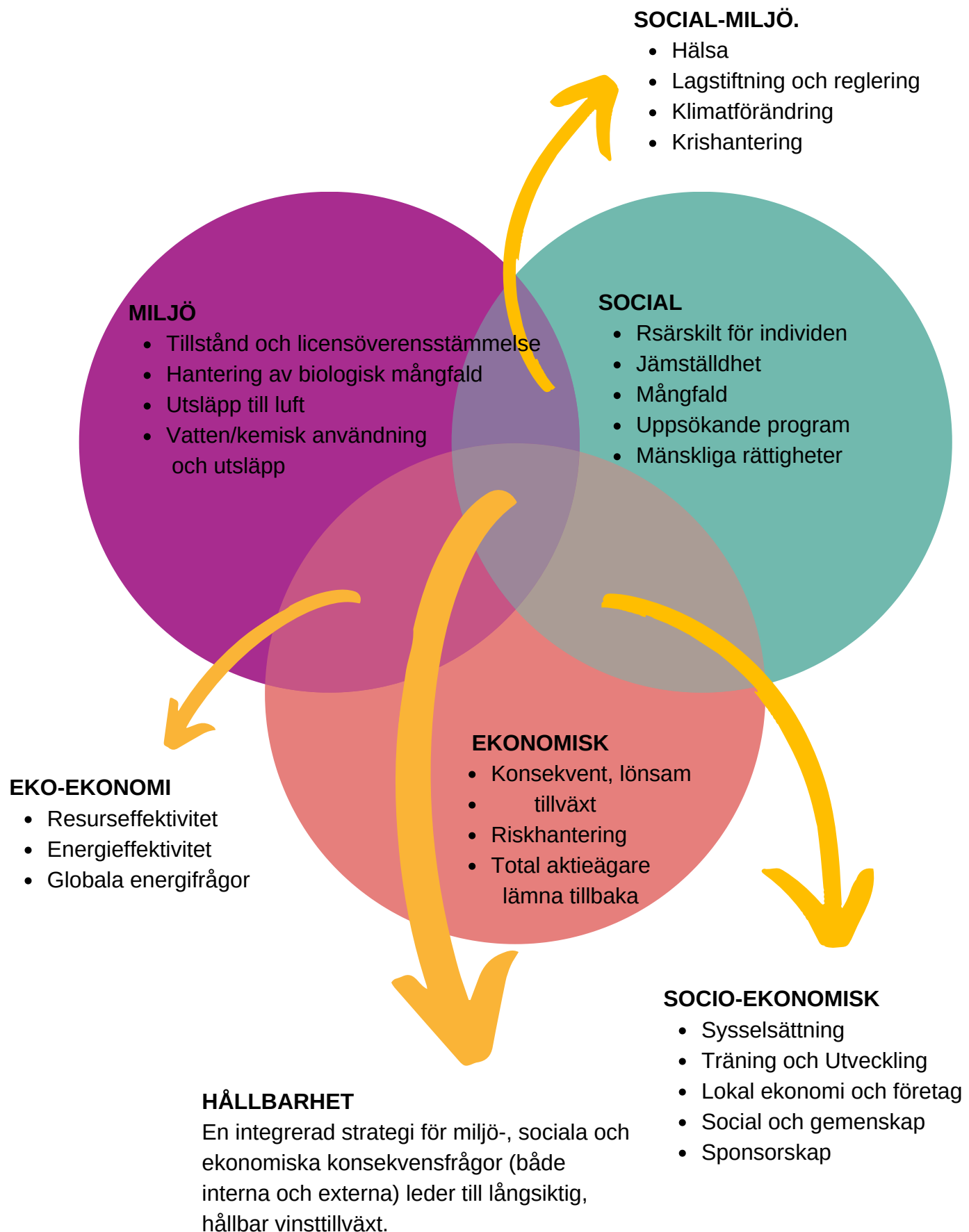
DEN HÅLLBARA UTVECKLINGEN BYGGER PÅ TRE PELARE:

1. Ekonomisk effektivitet: thatt betyder att ekonomisk tillväxt kan vara hållbar och inkluderande, kan tjäna den fasta utvecklingen, driva framsteg, skapa anständiga jobb för alla och förbättra levnadsstandarden (denna pelare inkluderar lokal utveckling, utveckling av dess territorium och samhälle, nyhetspartnerskap)

2. Social rättvisa: detta koncept är relativt rättvis, rättvis och rättvis hantering av alla människor, alla institutioner som tjänar allmänheten, alla offentliga tjänster. Det täcker också åtagandet att främja rättvisa, rättvisa och rättvisa i behandlingen av varje människa (arbetare, kunder, konsumenter, leverantörer, samhällsmedlemmar etc.). (I en fast social rättvisa omfattar arbetsrelationer och arbetsförhållanden, respekt för de enskilda mänskliga rättigheterna, mångfald, utbildning, hälsa och säkerhet för arbetstagare).

3. Miljöansvar : det innebär respekt och främjande av miljöprinciper som att minska miljöpåverkan som orsakas av aktiviteter, produkter och tjänster, bekämpa klimatförändringar, hantera naturresursförbrukning, avfall, biologisk mångfald, föroreningar etc..

CSR ÄR INRIKTAT PÅ ATT SKAPA EN LÄMPLIG BALANS MELLAN DESSA TRE PELARE.

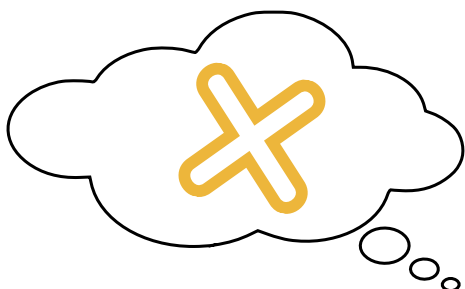


MYTER OM CSR

"CSR är bra. Men det är bara för stora företag"

"CSR -tillvägagångssätt är för dyrt"

"CSR är chefens ansvar"



"CSR är bara marknadsföring, och det är bara tillfälligtrend"

"CSR är svårt att genomföra eftersom det är inga riktiga standarder"

"CSR är bara för rika och utvecklade organisationer"

FALSKA IDÉER OM CSR PÅ UTBILDNINGSCENTER

"Det är inte relevant för vår verksamhet"

CSR är tillämpligt på alla sektorer och aktiviteter. Utbildning och kompetensutveckling är en del av CSR -strategin.

"Vi är ett för litet utbildningscenter för att vara med och göra en förändring"

På inget sätt diskriminerar strukturens ringa storlek lanseringen av ett hållbart och ansvarsfullt tillvägagångssätt. Tvärtom underlättar det engagemanget för alla i projektet.

"Vi påverkas lyckligtvis inte av någon CSR -skyldighet"

Att ta CSR som en reglerande begränsning är inte att förstå det. Det är inte frågan om att skriva en rapport om vissa frågor. CSR är en mer global strategi för prestanda och kontinuerlig förbättring, innovation och riskminskning.

"Utbildningssektorn har ingen betydande inverkan på samhället, så det här är inte vårt jobb"

Utbildningscenter har en roll att spela för att utveckla praktikernas förmåga att bli skapare av hållbart värde för företag och samhälle som helhet och att arbeta för en inkluderande och ansvarsfull global ekonomi.

"Miljöfrågor kan inte behandlas under träningspass"

Vuxenträning och inläring sker aldrig isolerat från den miljö som praktikanten lever i eller omvärlden i allmänhet. Miljöfrågor och hållbarhetsprinciper kan tillämpas på alla utbildningsämnen.

"Det är inte grundläggande för våra intressenter"

Affärsdata visar att fler och fler intressenter är intresserade av sociala och miljömässiga prestanda för de organisationer och företag de använder.

FÖRDELARNA MED CSR -METODEN I UTBILDNINGSCENTER

“Skiljer sig från konkurrenterna på utbildningsmarknaden”

Anpassa till kraven hos kunder och investerare. Dra nya medarbetare som söker ett utbildningscenter som motsvarar deras värderingar.

“Förbättra dess attraktivitet”

Sikta på långsiktig lönsamhet: organisationer med en CSR-portfölj gör det bättre än sina motsvarigheter utan en, både med investerare och intressenter.

“Motivera dina lag”

Stärka sammanhållningen, ge yrket mening. Kom närmare medarbetarna och motivera dem. Utveckla kompetensen hos de anställda och därför i organisationen. Förhindra sociala kriser. Ta hänsyn till de anställdas välbefinnande.

“Anpassa efter intressenternas förväntningar”

Bygg lojalitet med partners, leverantörer, underleverantörer, etc. Vidhåll befintliga relationer och skapa nya partnerskap. Reagera på kundernas växande krav på transparens om etiska och miljövänliga prestationer i företag och organisationer.

“Förbättra operativ och resurseffektivitet (dvs. kostnadsbesparingar)”

Följ riktlinjer för energi- och resursbesparingar och konsumtion: plan för hållbar verksamhet, ständig hantering och förbättring.

“Bidra till hållbar affärsframgång”

CSR -strategin är en springbräda för att förstå och tillämpa hållbar utveckling i den dagliga verksamheten. Upprätta bättre praxis inom organisationen, skapa välbefinnande och stödja samhället.

“Säkra leveranser av högkvalitativa ingångar”

CSR -principerna tillämpar regler för rättvis handel, etiskt arbete, etisk konkurrens, miljömässiga och sociala standarder och kvalitetsengagemang.

“Skapa en förtroendemiljö i företagets engagemang”

Bättre kvalitet på ledning, produkter och tjänster med introduktion av principer som ansvarsskyldighet, transparens och därmed trovärdig prestanda.

ISO 26000

CSR -REFERENSRAMEN

Introduktion/presentation av ISO 26000:

ISO 26000 är den enda internationella standarden för socialt ansvar. Den definierar riktlinjerna för företagens sociala ansvar (CSR), oavsett storlek, status, plats och verksamhetssektor.

Efter fem års förhandlingar antogs denna standard 2010 i samförstånd med hjälp av en strategi med flera intressenter som involverar experter från mer än 90 stater och 40 icke-statliga organisationer och internationella företag. Till skillnad från ledningsstandards är det inte certifierbart.

Två grundläggande metoder av socialt ansvar:

- **Att erkänna socialt ansvar:** identifiera frågor som väcks av effekterna av organisationens beslut och aktiviteter och hur de bör hanteras för att bidra till hållbar utveckling.
- **Intressentidentifiering och engagemang:** intressenter är organisationer eller individer som har intressen i alla beslut eller aktiviteter i en organisation som kan påverkas av dem eller påverkas av dem. Intressentengagemang innebär dialog mellan organisationen och dess intressenter.

Sju principer för socialt ansvar:

- **Ansvarighet.** Redogör för effekterna av dess beslut och aktiviteter på samhället, miljön och ekonomin för att förhindra upprepning av oavsiktliga och oförutsedda negativa effekter.
- **Genomskinlighet.** Redovisa på ett tydligt, korrekt och fullständigt sätt och i rimlig och tillräcklig omfattning politiken, besluten och aktiviteterna som det ansvarar för, inklusive deras kända och troliga effekter på samhället och miljön.
- **Etiskt beteende.** Baserat på värdena ärlighet, rättvisa och integritet måste organisationer vara medvetna om verksamhetens påverkan på intressenter och miljön.
- **Respekt för intressenternas intressen.** Respektera, beakta och bemöta intressenternas intressen. Individer eller grupper kan också ha rättigheter, fordringar eller specifika varor som bör övervägas.
- **Respekt för rättsstaten.** Respekten för rättsstaten är obligatorisk. Det hänvisar till lagens överlägsenhet och i synnerhet tanken att ingen individ eller organisation står över lagen och att regeringen också är underkastad lagen.
- **Respekt för internationella normer och beteende.** Om lagen eller dess genomförande inte ger tillräckliga miljö- eller sociala skyddsåtgärder, sträva efter att som ett minimum respektera internationella beteendestandarder.
- **Respekt för mänskliga rättigheter.** Respektera och främja de rättigheter som anges i International Bill of Human Rights.

SJU SOCIALA ANSVAR KÄRNÄMNINGEN

Socialt ansvar tar upp sju kärnämnen, själva indelade i **36 nummer**. Även om dessa ämnen är länkade och kompletterande spelar temat styrning en central och avgörande roll, låter processen struktureras, säkerställer överensstämmelse med organisationens strategiska plan och engagerar den i ständiga förbättringar.



From ISO 26000

För att höja samhällsansvaret måste organisationer titta helhetsfullt på de sju kärnämnen och överväga alla kärnämnen och frågor. Organisationer måste vara medvetna om att ansträngningar att ta itu med ett fall kan innebära en avvägning med andra problem. Förbättringar riktade till ett specifikt ämne bör inte skada produktens eller tjänstens livscykel eller värdekedjan.

ISO 26000 vägleder omsättning av socialt ansvar i en organisation. Denna vägledning avser att hjälpa organisationer, oavsett utgångspunkt, att integrera socialt ansvar för hur de fungerar. Att följa ISO 26000 -riktlinjerna är ett löfte om allvar och trovärdighet för sitt tillvägagångssätt och sitt engagemang.

CSR -STANDARD OCH JURIDISK RAM

Standard	Abstrakta och relevanta kärnämnen (G: styrning - W: arbetare - T: praktikanter E: miljö - P: partners)
Global kompakt 	Förenta nationernas organisation som syftar till att skapa incitament för organisationer (företag, icke -statliga organisationer, etc.) att utveckla CSR. Vi kan använda GC i utbildningscentret som ett engagemang för CSR. Vi måste publicera en lägesrapport varje år. https://www.unglobalcompact.org/ G-W-T-E-P
UN 17 SDG 	TAagenda 2030 för hållbar utveckling, antagen av alla FN: s medlemsstater 2015, ger en gemensam plan för fred och välbefinnande för alla människor och för planeten och sätter upp 17 mål för att uppnå det. Mål nummer 4 "KVALITETSUTBILDNING" är att säkerställa inkluderande och rättvis utbildning av hög kvalitet och främja livslångt lärande för alla. https://sdgs.un.org/goals G-W-T-E-P
Standard - ISO 45 001 	ISO 45001 specificerar krav för ett arbetsmiljöledningssystem (OH&S) och vägleder organisationer för dess användning. https://www.iso.org/standard/63787.html Säkerhet och hälsa på arbetsplatsen är avgörande eftersom de inte bara påverkar människors liv utan också deras prestationer på jobbet. Utbildningssektorn sysselsätter tusentals människor och ISO 45001 kan hjälpa till att hålla alla dessa människor säkra och friska G-W-P
Standard - ISO 14 001 	ISO 14001 anger kraven för ett miljöledningssystem som en organisation kan använda för att förbättra sin miljöprestanda. https://www.iso.org/standard/60857.html Utbildningssektorn har en enorm miljöpåverkan eftersom utbildningsorganisationer är stora konsumenterna av el, gas och vatten. De producerar också en betydande mängd avfall och utsläpp av bil/resor genom att deras anställda/elever/lärare reser till deras lokaler. G-E-P

Standard-EMAS



EU: s miljöförvaltnings- och granskningssystem (EMAS) är ett premiumhanteringsinstrument för organisationer, inklusive utbildningsorganisationer, för att utvärdera, rapportera och förbättra sina miljöprestanda.

https://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm

G-E-P

Standard-SA 8000



The SA8000® Standard is the leading social certification standard for organisations across the globe. Over the years, the Standard has evolved into an overall framework that helps certified organisations demonstrate their dedication to the fair treatment of workers across industries and in any country.

<https://certifications.controlunion.com/en/certification-programs/certification-programs/sa8000>

G-E-P

Standard - ISO 9001



ISO 9001 definieras som den internationella standarden som specificerar ett kvalitetsledningssystem. På utbildningscenter använder du ISO 9001 -standarden för att definiera intressenter, identifiera deras förväntningar, beskriva processen, risken och möjligheterna och tillämpa principen om kontinuerlig förbättring för att möta mottagarens förväntningar

<https://asq.org/quality-resources/iso-9001>

C

Standard - EFQM



EFQM -modellen är den europeiska modellen för operativ och ledande kvalitet. Denna standard täcker alla områden av global kvalitet och kräver tillämpning av CSR -krav.

G-W-T-W-P

Standard - Qfor <http://qfor.org/>



Kvalitetssäkring för utbildningsinstitut och konsultföretag. Det är en etikett som föreslås av CERTUP (Bg)

Syftet med Qfor European Collaboration Network (EESV Qfor 1998) är att hantera och samordna Qfor -metoden och att främja kontinuerlig innovation och anpassning av metoder för utvärdering och certifiering av utbildningsinstitut och konsultföretag.

https://qfor.org/qfor_methode.php?txtlang=en

G

Internationell Arbetsorganisationen



Den enda trepartiga FN -byrån sedan 1919, ILO sammanför regeringar, arbetsgivare och arbetare i 187 medlemsstater för att fastställa arbetsnormer, utveckla politik och utarbeta program som främjar anständigt arbete för alla kvinnor och män..

<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

G-W.P

**Stadga av
Grundläggande
EU: s rättigheter**



Denna stadga sammanför de väsentliga personliga friheter och rättigheter som EU -medborgare åtnjuter till ett juridiskt bindande dokument. Stadgan förklarades år 2000 och trädde i kraft i december 2009 tillsammans med Lissabonfördraget

https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

G-W-T

**Förordning
GDPR
Europa**



Allmänna dataskyddsförordning är en EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS FÖRORDNING (EU) nr 2016/679 av den 27 april 2016

Denna förordning måste tillämpas i utbildningscentra för att skydda enskildas rättigheter och för att reglera behandlingen av personuppgifter, särskilt när man sparar och överför digital information.

<https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>

https://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm

G-W-T-P

**Europeiskt
direktiv om plikt
vaksamhet**



Europaparlamentet (EP) har vid upprepade tillfällen betonat behovet av starkare europeiska krav för företag för att förhindra kränkningar av mänskliga rättigheter och miljöskador och för att ge brottsoffer tillgång till rättsmedel.

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/603495/EXPO_BRI\(2020\)603495_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/603495/EXPO_BRI(2020)603495_EN.pdf)

G-W-T-E-P

CSR I UTBILDNINGSCENTER

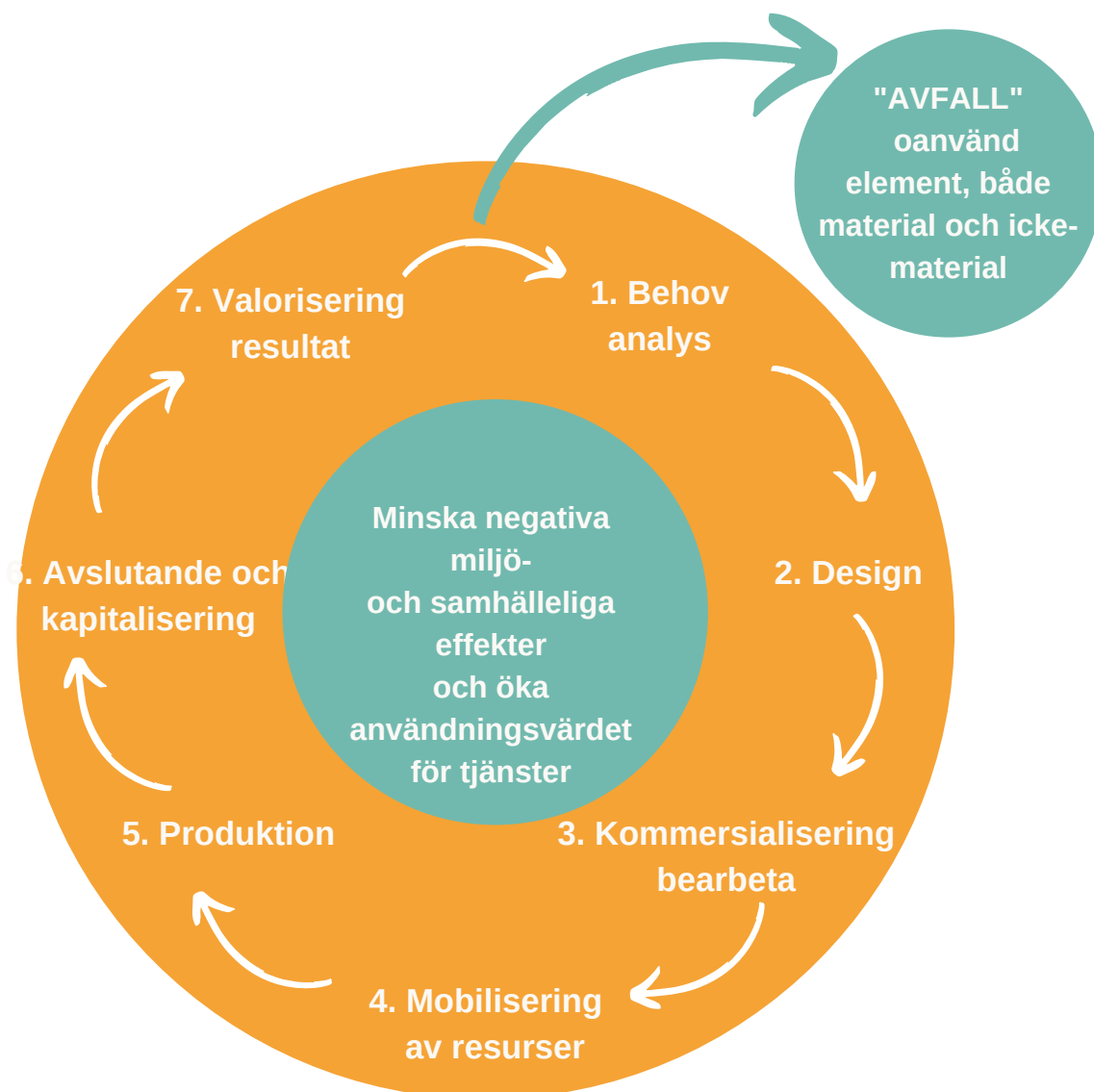
Genom detta dokument föreslår vi en sektorsguide för god praxis baserad på standarden som är riktmärket när det gäller CSR: ISO 26000.

ISO 26000 är faktiskt mycket generellt eftersom det är tillämpligt på alla typer av organisationer. Lång, teoretisk och tråkig att läsa, vi vill underlätta tillägnet av CSR -tillvägagångssätt från utbildningscentra genom att skicka konkreta, operativa och riktade direktiv om deras yrke och deras verksamhet.

Vår ambition är att göra standarden tillämplig och tillgänglig genom att minska omfattningen till utbildningens och anpassa information för att underlätta ägande.

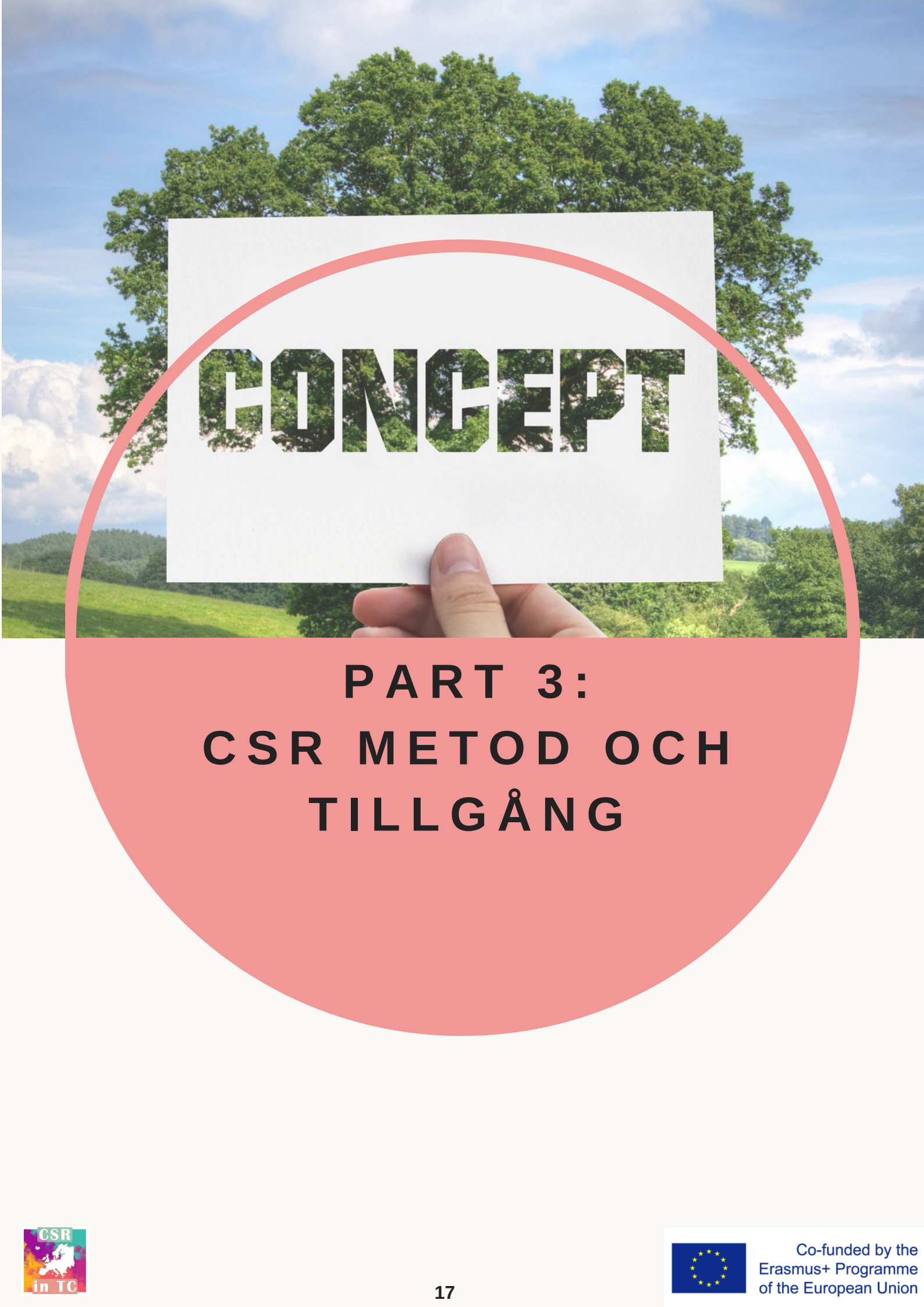
Det finns många sektoriella riktmärken i Europa (städning, kommunikation, mat, etc.). "Utbildningsvärlden" behövde också en guide och ett praktiskt verktyg för att ta äganderätt till ISO 26000 -standard. Vi har inte ambitionen att erbjuda ett uttömmande verktyg men vi tänker vara inspirerande och erbjuda utbildningscentra en grund för att utveckla en egen CSR -strategi.

Dokumentet har utformats för att passa in i de dagliga aktiviteterna i ett TC, som presenteras i följande livscykel:



HUR MAN ANVÄNDER DE LIVSCYKEL:

1. **Aktivera en diagnos av hållbara metoder**
2. (god praxis och praxis som ska förbättras) hela vägen, från behovsanalys till valorisering av träningspassens resultat.
2. **CSR -risker och möjligheter definieras vid varje steg**, med hänsyn till intressenter och utbildningscentret.
3. **Skapa en handlingsplan** med indikatorer för varje steg.



CONCEPT

**PART 3:
CSR METOD OCH
TILLGÅNG**

CSR I UTBILDNINGSCENTER: HUR MAN IMPLEMENTERAR DET?



Viktiga framgångsfaktorer

- Utveckla samarbete mellan intressenter
- Hantera förändring
- Gör intressenterna aktiva, engagerade och engagerade
- Säkerställa intern kommunikation under hela processen
- Implementera steg-för-steg-tillvägagångssätt inklusive tydlig tidpunkt för varje steg

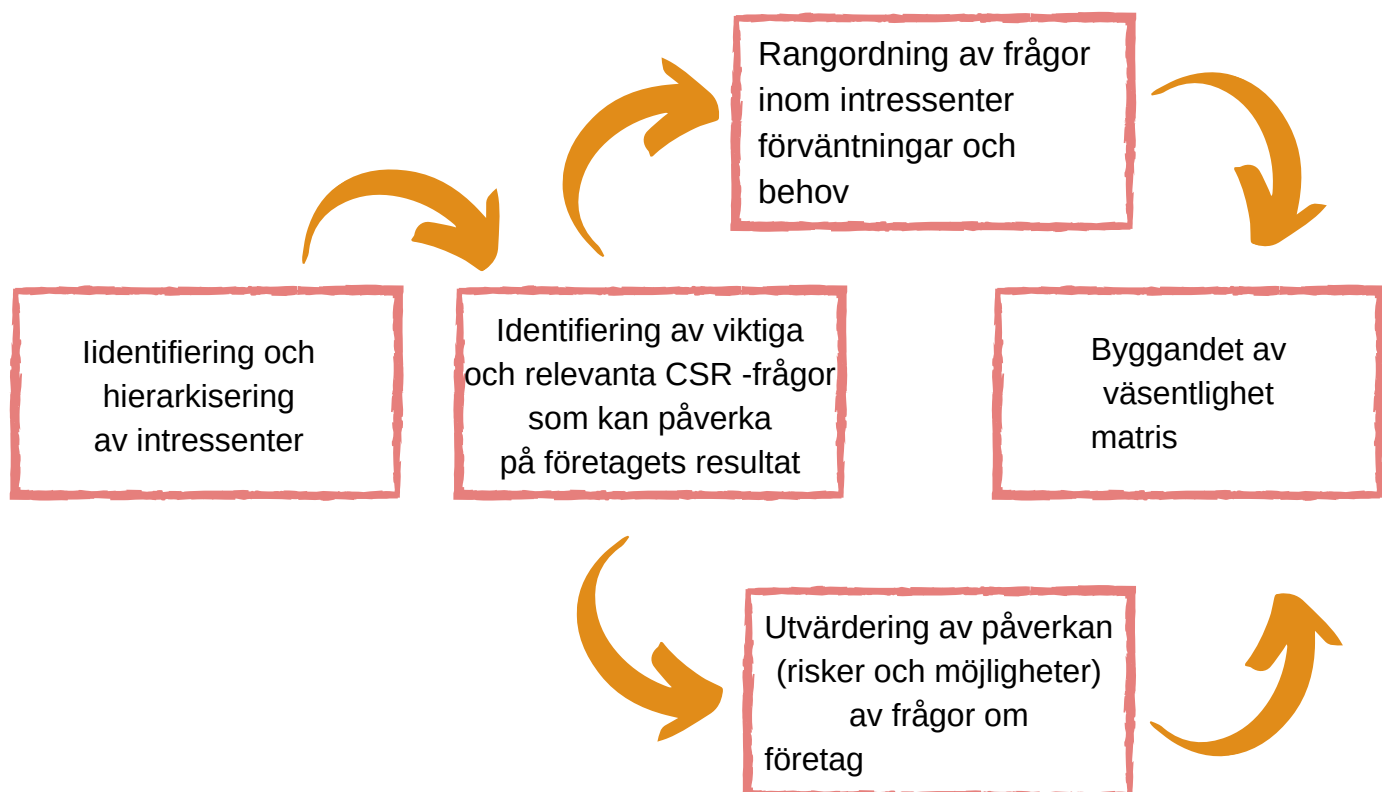


METODIK: VÄSENTLIGHETS BEDÖMNING

En **väsentlighetsmetod** definierar vilka CSR-frågor som kan väsentligt påverka ett företag, dess verksamhet och dess förmåga att skapa ekonomiskt och icke-finansiellt värde för sig själv och sina intressenter. I korsningen av handel och hållbar utveckling måste en analys av väsentlighet:

1. **Identifiera viktiga och relevanta** frågor som kan påverka företagets prestanda.
2. **Prioritera** dem efter deras potentiella inverkan på företaget och dess ekosystem.

Materialitetsmetoden är en process i **fem steg**



1. INTRESSENTKARTA: IDENTIFIERING OCH HIERARKISERING

Vad är intressenter?

Utbildningscentrets aktiviteter, produkter eller tjänster kan påverka individer, grupper av individer eller organisationer som påverkar och påverkas av utbildningscentrets aktiviteter, produkter eller tjänster.

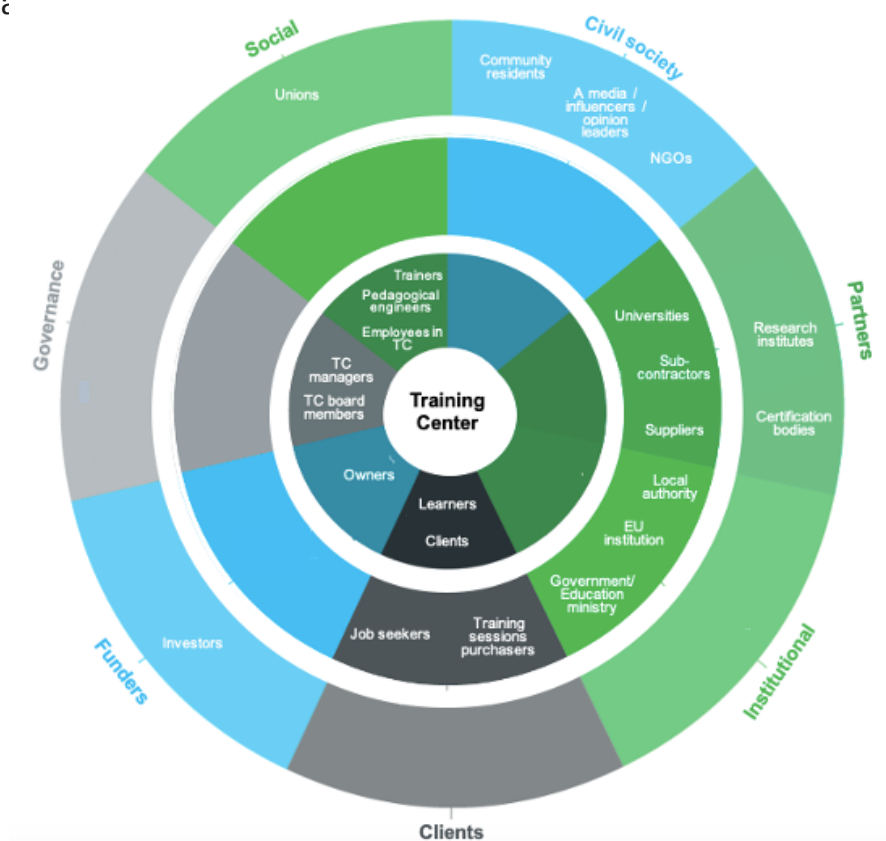
Varför och hur man skapar en intressentkarta?

Identifiering och hierarkisering av intressenter genom en karta ger en bättre vision för att förstå utbildningscentra interna och externa miljö. Intressenternas rangordning kan göras i 3 cirklar.

- **Cirkel 1:** Intressenter som har ett starkt inflytande på organisationen och som påverkas starkt av organisationens verksamhet
- **Cirkel 2:** Intressenter som har ett visst inflytande på organisationen och som påverkas måttligt av organisationens verksamhet
- **Cirkel 3:** Intressenter som har litet inflytande på organisationen och som påverkas svagt av organisationens verksamhet

Vilken typ av resultat?

Under 2019, som en del av vårt Erasmus+ -projekt, hade de nio europeiska partnererna (från Bulgarien, Frankrike, Grekland, Italien, Lettland, Polen, Rumänien och Sverige) genomfört kartläggningen för en typisk europeisk utbildningsorganisation. Detta exempel kan fungera som en modell, men det måste anpassas till varje utbildningscenter beroende på sitt sammanhang.



2. CSR -FRÅGOR URVAL:



TIP: Välj en panel med 20 till 40 relevanta CSR -frågor att testa med intressenter och företag

Vad är en relevant fråga?

- En viktig och relevant fråga är ett ämne som kan påverka utbildningscentrets prestationer positivt eller negativt, vilket utgör ett viktigt ämne för intressenternas synvinkel.

Hur man väljer CSR -frågor?

- Du kan förbereda en lista med hållbara ämnen baserade på ISO 26000-principerna, kärnämnen och frågor, B-corp-etikett, Sustainable Development Goals (SDGs), UN Global Compact
- Den första listan måste kompletteras med frågor som rör sammanhanget, ekosystemets verksamhetsområde, nuvarande och framtida regler, marknadstrender (konkurrenspraxis), etc.

- Definiera en intressentpanel.

Var uppmärksam på representativitet i förhållande till en intressentkarta, och den måste stå i proportion till deras betydelse/inflytande/effekt

- Organisera en undersökning för att få detaljerade och omfattande resultat:

- kvantitativ studie med en undersökning: data ger de siffror som validerar allmänna poäng
- en kvalitativ studie med ansikte mot ansikte intervjuer: data ger detaljer och sammanhang för att förstå alla konsekvenser

3. FRÅGOR RANKING DEL 1: INTRESSENTERS FÖRVÄNTNINGAR OCH BEHOV

4. FRÅGOR RANKING DEL 2: BEDÖMNING AV AFFÄRER

- **Identifiera intressenterna** med en affärsvision: verkställande kommitté, styrelse, chefer etc.

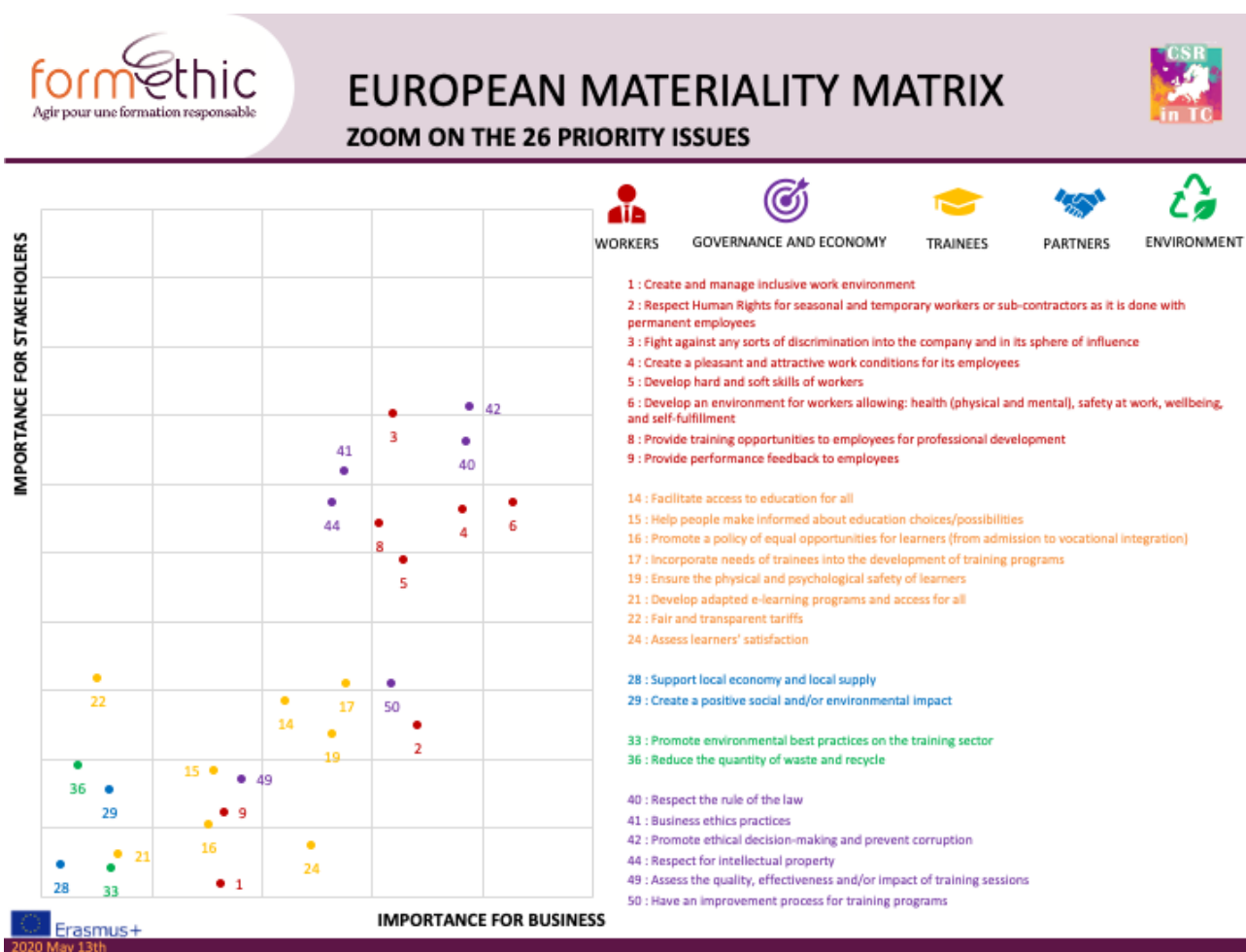
- **Organisera ett möte** för att variera frågor med en affärssynpunkt

- **Identifiera möjligheterna och riskerna** för varje enskilt fall med argumentationen (t.ex. kundvinst, omsättningsökning, omsättningsförlust, juridisk och regulatorisk analys)

5. MATERIALITETSMATRIS

It gör det möjligt att identifiera de mest kritiska frågorna (uppe till höger): prioriterade arbetsområden för att genomföra sin CSR -strategi.

Du hittar nedanstående illustration av materialitetsmatrisen som producerats inom ramen för Erasmus+ -projektet. 26 prioriterade frågor har pekats ut. Var och en av dem är föremål för en sida för god praxis (del 4 i detta arkiv).



Mer information: <https://e-csr.eu/io1-benchmark-and-materiality-report/>

HUR MAN KOMMUNICERAR OCH FÅR TROVÄRDIGHET

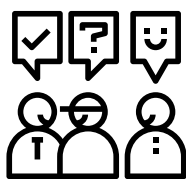
7) Utnyttja och fokusera på ständiga förbättringar

- trovärdighet är en långsiktig process och den förbättras steg för steg
- lära sig att gradvis integrera metoder för socialt ansvar i organisationens utveckling och uppdatera befintliga metoder
- fokusera på exemplaritet och påverka intressenter och näringsliv att utveckla socialt ansvar också



1) Fråga intressenterna vad de vill

- upprätthålla en kontinuerlig, transparent och konstruktiv dialog
- väsentlighetsbedömning är en del av intressentdialogen för att utvärdera deras förväntningar och behov



2) Definiera rollen som organisationens ledare (styrning)

- förkroppsliga CSR -metoden
- uppmärksamma utvecklingen av styrning
- definiera åtaganden för socialt ansvar (tydligt motiverade, övervakade och kopplade till effektiviteten av aktiviteter och globala mål)



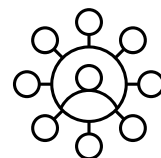
6) Utvärdera möjligheten till externt erkännande

- bygga upp förtroende genom att skaffa en erkänd etikett eller genom att utvärderas av en tredje part
- använda en extern revision för att förbättra CSR tillvägagångssätt och praxis



3) Integrera medarbetarna i processen

- intern kommunikation, regelbundna möten med ett CSR -team
- engagerande strategi och kommunikation
- göra anställda till aktörer i CSR -metoden (förändringshantering)



5) Rapport om processen

- inrätta en CSR -rapporteringsprocess för att mäta utvecklingen av de olika indikatorerna och uppnåendet av mål
- organisera en internrevision
- publicera CSR -resultatrapport varje år (oavsett prestanda (bra eller inte))

4) Kommunika fullt och öppet

- publicera ett CSR -uttalande, förklara organisationens engagemang för CSR -principer, mål och specifika åtgärder
- vinna och behålla förtroendet för implementering av CSR
- regelbundna nyhetsbrev om CSR -åtgärder eller/och integrera CSR i kommunikationsåtgärder





PART 4: FÖRVAR AV GOD PRAXIS

SAMMANFATTNING AV GOD PRAXIS

På följande sidor hittar du 27 god praxis (GP) -sidor uppdelade i fem teman. Dessa sidor är inte uttömmande men de hjälper/vägleder dig för att anta en färdplan för prioriterade frågor.

ARBETARE - Sida XX

- GP 1: INKLUSIVT ARBETSMILJÖ
- GP 2: MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER FÖR ALLA ANSTÄLLDA
- GP 3: Icke-diskriminerande utbildningscenter
- GP 4: ATTRAKTIVA ARBETSVILLKOR
- GP 5: HÅRDA OCH MJUKA FÄRDIGHETER FÖR ARBETARE
- GP 6: HÄLSA, SÄKERHET OCH VÄLSKA ORIENTERAD ARBETSMILJÖ
- GP 7: UTBILDNINGSMÖJLIGHETER FÖR ANSTÄLLDA
- GP 8: PRESTANDA -FEEDBACK TILL ANSTÄLLDA
- GP 9: KOMPETENSER FÖR TRÄNARE

TRÄNARE - Page 31

- GP 10: TILLGÅNG TILL UTBILDNING FÖR ALLA
- GP 11: MEDVETNING OM UTBILDNINGSMÖJLIGHETER
- GP 12: LIKA MÖJLIGHETSPOLITIK FÖR LÄRARE
- GP 13: TRÄNINGSPROGRAM INTEGRERANDE LÄRARNAS BEHOV
- GP 14: FYSISK OCH PSYKOLOGISK SÄKERHET FÖR LÄRARE
- GP 15: TILLGÄNGLIGA e-LÄRINGSPROGRAM FÖR ALLA
- GP 16: RÄTTSIGA OCH TRANSPARENTERA TARIFER
- GP 17: UTVÄRDERING AV LÄRARE
- GP 18: UTBILDNING FÖR HÅLLBAR UTVECKLING

PARTNERS - Page XX

- GP 19: LOKAL EKONOMI OCH LEVERANS
- GP 20: POSITIVA SOCIALA EFFEKTER

MILJÖ - Page 44

- GP 21: FÖRFÖRANDE AV PRO-MILJÖPRAKTIKER
- GP 22: MINSKNING AV AVFALL OCH ÅTERVINNING

STYRNING - Page 47

- GP 23: THAN HAR LAGEN
- GP 24: ETISKT BESLUT
- GP 25: INTELLEKTUELL EGENDOM
- GP 26: TRÄNINGSSSESSIONER: KVALITET - EFFEKTIVITET - KONSEKVENSER
- GP 27: FÖRBÄTTRINGSÅTGÄRDER FÖR TRÄNINGSPROGRAM

HUR DU UTFORSKAR GODA PRAKSISSIDOR?

Alla Good Practice -sidor är byggda under samma modell.

Bra praxis titel

Varje ark har den färgkod som motsvarar den fråga om CSR - kategori som den tillhör.

Citat

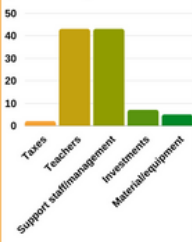
I den här rutan kommer du att läsa några inspirerande ord

Exempel på god praxis

Du hittar här en intressant bästa praxis som vi noterat under våra möten och forskning. Utbildningscentret ger dig nytta av sin erfarenhet

Action idéer

Här hittar du några idéer som kan hjälpa dig att implementera din CSR -färdplan. Åtgärder listas efter mognadsnivå i CSR -metoden eller efter svårigheter att genomföra

FAIR AND TRANSPARENT TARIFFS	
EXAMPLE OF GOOD PRACTICE At Formethic (France), the overall price of a training course is calculated by adding the costs associated with each step of the training life cycle. Formethic transparently communicates the detailed price to its clients. This transparency allows a valorisation of each activity of training. It is used as a dialogue tool and contributes to creating trust. Clients need to know what they are paying for and how the created value is shared between the different stakeholders.	QUOTE "Trainees need to know exactly what and why they are paying" - Veselina Dyakova - TC of Delta textile (Bulgaria)
ACTION IDEAS  - Communicate the training prices, training programs on all media before registration - Refuse a price agreement with competitors - Monitor and compare prices of similar services on the market  - Calculate a fair tariff taking into account the real costs of a TC and stakeholders - Integrate long-term investments into prices - Communicate to funders the cost structure (procedure for calculating the service price) - Periodically review the prices of subcontracted services  - Offer free support in creative commons (CC) as often as possible - Set up an ethics committee consisting of the important stakeholders (funders, client companies, employers, etc.) who participate in the price determination - Dialogue with employees, trainers and subcontractors so that remuneration allows them not only to do their job well but also to develop their skills and adapt prices accordingly (fair trade rules)	ADVICE AND TIPS - Attractive communication about detailed, fair and transparent tariff (see below)  43% of the sale prices go to the teacher!
IMPACTS and BENEFITS The virtuous circle of adult education: 1. the customer (collective, company, people) buys courses at a fair price defined by the trainers; 2. learners and prescribers establish partnership relations with training organisations; 3. trainers sell or are paid at a price that allows them to live and invest; 4. training centres invest in the quality of services and recruiting; 5. learners, job seekers, employees or individuals see their skills increase and funders and companies can pay the fair price.	LEGAL FRAMEWORK OECD : TALIS - The OECD Teaching and Learning International Survey http://www.oecd.org/education/talis/WBCSD

Ieffekter och fördelar

Vi har listat här de positiva effekter och fördelar som du kan förvänta dig genom att genomföra en handlingsplan som rör ämnet CSR

Juridiskt ramverk

Du hittar i denna ruta en lista över europeiska eller nationella lagstiftningstexter eller standarder som rör ämnet



BRA ÖVNINGAR PÅ ARBETARE

GP1: INKLUSIVT ARBETSMILJÖ



EXEMPEL PÅ GOD PRAKTIK

Ecological Future Education (Lettland) praktiserar en inkluderande arbetsmiljö för personer med funktionsnedsättning, vilket gör lokalerna tillgängliga och anpassade efter deras behov. Målet är att få personer med funktionsnedsättning att känna sig välkomna och värderade för sina insatser och att se till att sådana personer har samma möjligheter till självuppfyllelse som andra anställda.

CITAT

"Varje anställd och hans eller hennes behov och förmågor bygger vi på " - Linda Sirmā, Ekologisk framtidsutbildning (Lettland)

ÅTGÄRDSIDÉER



- Skapa en positiv och stödjande arbetsmiljö genom att organisera regelbundna online -tillfredsställelseundersökningar och hålla årliga intervjuer med anställda
- Utveckla teaminriktad arbetsmiljö där teamet har en känsla av enhet och alla utför uppgifter enligt kapacitet
- Organisera gemensamma personal- och teambuildingsaktiviteter
- Utveckla veckolunch för alla anställda och ledning



- Kommunicera med dina anställda och lyssna på deras behov
- Organisera gemensamma aktiviteter för teamet - utbildning i olika viktiga aspekter som mångfald, uthyrningsaktiviteter för att förbättra arbetsrelationer etc.
- Ge lediga dagar för gemensam volontärverksamhet



- Involvera medarbetarna i beslutsfattandet
- Gör lokalerna tillgängliga enligt de tillgängliga miljöriktlinjerna
- Engagera medarbetarna i att forma bilden av organisationen
- Mät medarbetarnas tillfredsställelse av arbetsförhållanden och balans mellan arbete och privatliv

RÅD OCH TIPS

- Ledningen måste överväga mervärdet av varje anställd utan att diskriminera dem
- Kontrollera lagar och ekonomiskt stöd för att anpassa arbetsplats för personer med funktionsnedsättning
- Grundläggande rekryteringspolicy om kompetens och inte ursprung, kön, etc..

IMPAKTER OCH FÖRDELAR

1. Anställda mår bättre/glad i företaget
2. Ökat kunnande hos anställda och lättare att locka till sig nya medarbetare
3. Kontinuerlig förbättring för att öka prestanda och bli en lärande organisation
4. Ökat bidrag och effektivitet för de anställda till organisationen
5. Ger tillgång till lika tillväxtmöjligheter
6. En stark och hållbar image av organisationen har utvecklats
7. Arbetsmiljö anpassad för personer med särskilda behov

JURIDISKT RAMVERK

Riktlinjer för en tillgänglig miljö

Tillgänglighet: Principer och riktlinjer

GP2: MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER FÖR ALLA ANSTÄLLDA



Human
Rights



EXEMPEL PÅ GOD PRAKTIK

Ansvarsfulla utbildningsorganisationer erbjuder sina underleverantörer samma utbildningsmöjligheter och privilegier som sina anställda i tvärgående teman som jämställdhet, klimatförändringar, funktionshinder, utbildningsinnovation, kvalitet i utbildning, ansvarsfull god praxis, digitala verktyg och alla tekniker som kan hjälpa människor gå framåt. FORMETHIC erbjuder logi dagen före träningen till tränaren som reser mer än 150 km från sitt hem, så han eller hon vilar på träningsdagen.

CITAT

"Respekt är nyckeln för hållbart företagande" -
Ģirts Veigners, TC"
P.I.T.E.C. "-direktör i TC,
(Lettland)

ÅTGÄRDSIDÉER



- Se till att du utbildar säsongsanställda i företagets policy (trakasserier, säkerhet etc.)
- Underteckna en stadga med värderingar/åtaganden med externa arbetare och respektera den
- Förbered dig och ta dig tid att integrera dem i dina aktiviteter
- Tillämpa mänskliga rättigheter på underleverantörerna: anständiga löner, transparens, respekt för immateriella rättigheter, ingen diskriminering
- Tänk på alla aktiviteter för vedergällning (förberedelse, restid, boende, mentorskap, utvärdering, etc.)
- Planera aktiviteter i förväg så att de kan organisera sin kalender och respektera dessa tidsramar
- Planera och genomföra en avgångsprocess (avslutat kontraktsmöte, utvärdering, feedback, etc.)



- Utvärdera säsongsbetonade, tillfälligt anställda och underleverantörer på samma sätt som de fast anställda, när det är möjligt

- Coacha eller lär externa arbetstagare mot bästa CSR -metoder

IMPAKTER OCH FÖRDELAR

1. Förbättrad TC -bild
2. Bättre samarbete mellan det externa och interna teamet (utbyte av god praxis)
3. Ökad lojalitet hos externa arbetare och kunder
4. Att vara en rättvis arbetsgivare lockar högre kvalificerade människor
5. Eleverna uppfattar TC som koherent

RÅD OCH TIPS

- Kom ihåg att de flesta anställdas rättigheter gäller för alla arbetstagare, även vid korttidsanställning
- Betrakta inte dina underleverantörer som andra klassens arbetare
- Erbjud dig att skriva rekommendationsbrev
- Främja långvarigt partnerskap

JURIDISKT RAMVERK

ILO

ISO 26000 - Supply Chain
-princip

GP3: Icke-diskriminerande utbildningscenter

EXEMPEL PÅ GOD PRAKTIK

I Moldaviens nationalmuseumskomplex i Iasi, Rumänien (CMNM), visas ett ständigt intresse och omsorg för alla former av diskriminering i våra aktiviteter. Vi välkomnar deltagare från alla miljöer och uppmuntrar engagemang av personer med missgynnade bakgrunder: romer, människor som lever under dåliga förhållanden, gamla människor på vårdcentraler.

CITAT

"Det som kan verka som en svaghet kan förvandlas till en styrka eller en tillgång, om du vet hur du integrerar det i den allmänna bilden "

- O Dragotă, Museograf, CMNM, (Rumänien)

ÅTGÄRDSIDÉER

- 
- Organisera medvetenhetssessioner för personalen om diskriminerande beteende, hur man undviker det och tillhörande lagstiftning
 - Öppna utbildningscentret för alla slags förmånstagare
 - Tillåt arbetstid för volontärarbete till förmån för missgynnade grupper
- 
- Kommunicera åtgärder som adresserar missgynnade människor för att locka dem till TC
 - Säkerställa personalens likabehandling (rekrytering, erkännande, lön, befordran, attityd etc.)
 - Utbilda personalen för att utveckla och övervaka "adaptivt lärande" för missgynnade elever
 - Använd en metodik som fokuserar på personerna och deras inneboende egenskaper
 - Främja mångfald i hela organisationen (utbildningar, teambuilding, etc..)
- 
- Gör personal medveten om att diskriminering av alla slag påverkar alla
 - Genomföra en politik för att bekämpa diskriminering
 - Anpassa TC -aktiviteter till diskriminerade personer vid behov

RÅD OCH TIPS

- Bryt ner hinder genom design och kommunikation i organisationen och utbildningar
- Kontrollera bidrag för att erbjuda gratis utbildningar för missgynnade
- Utse referenspersoner för jämlikhet/mångfald/inkludering

IMPAKTER OCH FÖRDELAR

1. Förbättrad personalnöjdhet
2. Bättre rykte och ökad kundpool
3. Fick självkänsla för de missgynnade
4. Ett mer sammanhållet samhälle uppnås

JURIDISKT RAMVERK

UNESCO, konvention mot diskriminering i utbildningen (1960)

Europarådets ramkonvention för skydd av nationella minoriteter 1995: art. 12 och 14



GP4: ATTRAKTIV ARBETSFÖRHÅLLAN- DEN

EXEMPEL PÅ GOD PRAKTIK

Private Training Center - AUSTRUMVIDZEME (Lettland) - började arbeta 1994 med hårt arbetande medarbetare. Utbildningscentralen uppmärksammar attraktivitet i arbetet genom att stödja medarbetarnas behov, ge en bra arbetsmiljö och erbjuda professionell utvecklingsträning och hållbarhet i arbetet.

CITAT

"Alla i utbildningscentret måste känna sig behövda, förväntade och älskade!" – Aija Kalēja (Lettland)

ÅTGÄRDSIDÉER



- Implementera flexibel arbetsbalans - anställda kan organisera sin arbetsstruktur och planera sina scheman
- Skapa och organisera sociala mötesplatser för anställda utifrån deras talanger



- Utrusta privat utrymme - anställda har tillgång till ett privat arbetsområde samt en lounge för att de ska kunna koppla av och fokusera på arbetsaktiviteter
- Ge nödvändiga resurser - utbildningscenter tillhandahåller allt nödvändigt material och teknisk bas för utbildning
- Leda samarbetsmöten (teambuilding) för att förbereda, genomföra eller utvärdera projekt



- Erbjud möjligheter - de anställda får en årlig professionell utveckling och/eller självutvecklingsträning
- Skicka anställda som deltagare i Erasmus+ rörlighetsträning utomlands
- Gör de nya arbetspositionerna med prioritet för nuvarande personal
- Mät årlig medarbetarnöjdhet och organisera ett kollektivt beslutsfattande

RÅD OCH TIPS

- Involvera anställda i beslutsfattande så att de känner sig behövda och motiverade att göra sitt jobb



IMPAKTER OCH FÖRDELAR

1. Bättre produkter erbjuds
2. Medarbetarnas stress minskar och de känner sig pålitliga/värderade
3. Medarbetarnas framtida arbetssäkerhet garanteras och omsättningen minskar
4. Inspiration och motivation hos partners/kunder/leverantörer har ökat
5. Mer förtroende från kunder och elever
6. Uppdaterad personalutbildning
7. Personalens lojalitet mot företaget ökar
8. Attrahera bättre medarbetare kommer att resultera i ett bättre rykte för företaget

JURIDISKT RAMVERKSA

8000

Amfori BSCI

uppförandekodt

GP5: HÅRD OCH MJUK FUNKTIONER FÖR ARBETARE



EXEMPEL PÅ GOD PRAKTIK

EPIMORFOTIKI KILKIS (Grekland) är en VTC som värdesätter utvecklingen av sina anställdas kompetens, deras personliga förmågor och företagets behov. Det senaste exemplet är EPIMORFOTIKI KILKIS, arrangerat för en anställd. Det är tänkt att vara centrumets ansvariga för hantering och säkerhet av personuppgifter och att få särskild utbildning i GDPR.

CITAT

"Utvecklingen av arbetarnas hårda och mjuka färdigheter är mycket viktig och fördelaktig för både företaget och arbetaren. " - Nikolaos Georgiadis, mottagare av god praxis (Grekland 2021)

ÅTGÄRDSIDÉER

- Skapa en självutvärderingsmodell för arbetstagare att definiera, bedöma deras svagheter och utvärdera deras färdigheter som behöver förbättras
- Utveckla talanger (mellanmänskliga färdigheter, tekniska färdigheter etc.) och teamkompetens
- Professionella intervjuer måste baseras på både hårda och mjuka färdigheter

- Skapa fleråriga individuella utvecklingsplaner för arbetare för att uppnå maximalt av sina förmågor i linje med karriärplaner och marknadens behov
- Erbjud utbildningsprogram i din organisation för anställda
- Ange ett minsta antal årliga utbildningstimmar för alla arbetare

- Visa lika värde för hårda och mjuka färdigheter
- Utveckla en övervaknings- och utvärderingsplan för att följa medarbetarnas mervärdeutveckling
- Erbjud sociala och ekonomiska incitament för enastående medarbetare och erbjud utbildning för kompetensutveckling

RÅD OCH TIPS

- Både en hård och mjuk arbetskraft behövs i en högpresterande organisation. För att uppmuntra utvecklingen av kompetensen är finansieringsutbildningsprogram relevanta
- Fokusera på intern korsutbildning för att dela kompetens inom team
- Investera i utvecklingen av dina anställdas mjuka färdigheter och förbättra dem

IMPAKTER OCH FÖRDELAR

1. Arbetstagarnas självförtroende och viljainitiativ ökar
2. Ökad effektivitet för arbetarna
3. Förbättrad arbetares prestanda
4. Ökad medarbetarnöjdhet och deras bemyndigande och motivation har utvecklats
5. Bibehålls och utvecklas anställdas anställbarhet och förbättras företagets rykte
6. TC är attraktivt på arbetsmarknaden och lockar talanger

JURIDISKT RAMVERK

- Nationella lagar om GDPR
- Förordning (EU) 2016/679 och EU - parlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/680 av 27/04/2016

GP6: HÄLSA, SÄKERHET OCH VÄLBEFINNANDE ARBETSMILJÖ



EXEMPEL PÅ GOD PRAKTIK

Manteifels Projekti (Lettland) erbjuder utbildning för yrkesutvecklare. Covid-19-konsekvenser skapade inte bara problem med övergången från ansikte till ansikte till online-utbildning utan också odlade pedagogers kamp mot psykisk hälsa. Det var uppenbart att pedagoger inte bara kämpade med IT-färdigheter utan också med den mentala bördan som orsakas av arbete i ett online-läge. därför genomfördes utbildning med psykologer och andra specialister.

CITAT

"Det bästa en ledare kan göra är att föregå med gott exempel " -

Megija Kaleja, ordförande för Manteifels Projekti (Lettland)

ÅTGÄRDSIDÉER



- Ta reda på medarbetarnas behov årligen (när det gäller kompetens/utbildning)
- Stödja/uppmuntra förebyggande medicinska undersökningar
- Ge feedback till de anställda när de gör ett bra jobb



- Kommunicera med dina anställda och lyssna på deras behov
- Implementera riskhantering
- Ge gratis fysiska och konstnärliga aktiviteter baserade på medarbetarnas val



- Skapa attraktiv och säker arbetsmiljö (luftkvalitet, buller, ljus etc.)
- Genomföra frivilliga välbefinnande aktiviteter baserat på medarbetarnas behov
- Mät medarbetarnas tillfredsställelse en gång om året
- Bedöma arbetsmiljörisker och genomföra en handlingsplan för att förbättra livskvaliteten på jobbet
- Systemisera och återanvänd arbetet för att spara energi, tid och

mental/arbetsbelastning

IMPAKTER OCH FÖRDELAR

1. Ökad kunskap om medarbetarnas behov
2. Medarbetarnas behov tillgodoses utifrån aktuella händelser i världen
3. Förtroendet för ledningen har utvecklats
4. Förbättrade energinivåer, anställdas fysiska och psykiska hälsa
5. Positiv och stödande arbetsmiljö har skapats
6. Minskad frånvaro
7. Minskat antal arbetsolyckor och arbetssjukdomar

RÅD OCH TIPS

- Ge personal en uppgift att årligen utvärdera medarbetarnas välbefinnande i utbildningscentret och deras behov av självuppfyllelse (frågeformulär, intervjuer etc..)



JURIDISKT RAMVERK

SA 8000

OHSAS 18001 från ILO
ISO 45001

GP7:

UTBILDNINGSMÖJLIGHETER FÖR ANSTÄLLDA

EXEMPEL PÅ GOD PRAKTIK

Amolingua, en skotsk utbildningsleverantör, ägnar stor uppmärksamhet åt personalens professionella utveckling: de brukar bjuda in experter från olika områden att ge ett webinar/svara på frågor till personalen. Ibland tar anställda ett initiativ och kollar på kurser för att fylla i sina luckor på Udemmy och liknande plattformar och Amolingua erbjuder dem gratis. VD och ledning coachar också personalen. När några nya frågor dyker upp organiserar de dessutom ad hoc-utbildningskurser för personalen.

CITAT

"Människor lämnar inte företag på grund av pengar, utan för att de inte värderas " -

Rachel Tuller, VD och Businesscoach (USA)

ÅTGÄRDSIDÉER



- Organiserat ett ombordstigningsprogram för nya medarbetare
- Försök att implementera olika typer av utbildningsprogram enligt de anställdas behov (e-learning, blandat lärande, inläring på plats)
- Sätt upp inlärningsmål för din personal
- Diskutera kompetensutvecklingsplanen med medarbetares representanter



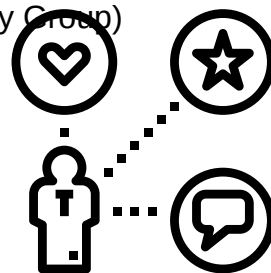
- Organiserat ett strukturerat utbildningsprogram för alla anställda baserat på behovsanalys av både företag och personal
- Implementera utbildningsprogram för att utveckla hårda och mjuka färdigheter
- Ge anställda möjlighet att gå lång och certifierande utbildning, samt stödja dem när de förbereder sig för certifiering genom att validera tidigare erfarenhet



- Skapa en utvärderingsmodell för att bedöma utbildningsprogrammets resultat och utveckla kompetensövervakning
- Skapa användbara, personliga och engagerande lärandeupplevelser för anställda, inklusive att förse dem med nödvändig litteratur, andra resurser och digitala verktyg
- Samla in och genomföra strukturerade behovsanalyser

RÅD OCH TIPS

- Mjuka färdigheter är lika viktiga som hårda färdigheter
- Träning i mjuk kompetens inom områden som kommunikation och problem
- Att lösa ökar produktiviteten och behållningen med 12% (Hay Group)



IMPAKTER OCH FÖRDELAR

1. Förbättrad medarbetarnöjdhet, prestation och motivation
2. Minskad omsättning och en positiv arbetsmiljö skapas
3. Att ta itu med svagheter och styrkor som en anställd kan ha
4. Öka konsistensen för personal/chefer för prestationsändamål
5. Ökad kreativitet, innovation, särskilt i metoderna och pedagogiska tillvägagångssätt
6. Förbättrat företags rykte

JURIDISKT RAMVERK

- Rådets resolution om en förnyad EU -agenda för vuxenutbildning
- Rådets rekommendation om utbildningsvägar: Nya möjligheter för vuxna

GP8: PRESTANDA - FEEDBACK TILL ANSTÄLLDA



EXEMPEL PÅ GOD PRAKTIK

DIAS VET i Grekland, som sysselsätter 50 anställda som utbildare och administratörspersonal, lägger upp en plan för kvartalsvisa prestationsgranskningar och feedback från ledningen till anställda. Ofta kan feedback ges till de anställda månadsvis eller veckovis och enligt projektet och utbildningsuppgiften och baseras huvudsakligen på två pelare: 1. Det första avtalet om mycket tydliga mål och resultat i början av uppgiften; 2. Använda värdefulla praktikanter utvärderingsdata om medarbetarnas prestanda.

CITAT

"Att veta vad som förväntas av dig och ha tydliga mål är grundläggande för att prestera som bäst " - Pallantzas, direktör (Grekland)

ÅTGÄRDSIDÉER



- Var flexibel och skapa olika prestationsplaner för enskilda anställda
- Fokusera på bra prestanda och få medarbetarna att känna sig uppskattade
- Förklara hur den anställdes arbete påverkar företagets framgångar



- Ställ in ett kontinuerligt förfarande för utvärdering och feedback från utbildare och elever
- Följ och observera både ledning och medarbetares förändringar i tillfredsställelse, för att direkt agera därefter
- Mät effekten av feedback
- Gör en årlig undersökning om medarbetarnas tillfredsställelse med sina chefer



- Sätt upp en kvartalsplan över mål och milstolpar för att nå resultat i samarbete med medarbetaren. Ha månatliga uppdateringar och tillåt ändringar och justeringar
- Skicka personal/chefer på mentor-/handledningsträning så att de kan ge effektiv och stödjande feedback till medarbetarna
- Låt medarbetaren också begära prestationsåterkoppling från ledningen när den

anses nödvändig

IMPAKTER OCH FÖRDELAR

1. Anställda erbjuder maximalt av sin kapacitet
2. Främjad känsla av att tillhöra organisationen
3. Främjade de anställdas framsteg inom företaget
4. De anställda känner sig hörda och värderade
5. Bättre organisation av arbetet
6. Förbättrad arbetsprestanda (minskade misstag och fel)
7. God stämning på jobbet

RÅD OCH TIPS

- Uppmuntra ansikte mot ansikte kommunikation - fokusera och belöna bra prestanda och positiv attityd, vidta direkta åtgärder, vara tydlig och otvetydig, skapa en personalövervakningspolicy
- Var tydlig med mål och förväntningar
- Främja feedback bland kamrater

JURIDISKT RAMVERK

GDPR i Europa

Integritetspolicy

ILO

GP9: KOMPETENSER FÖR TRÄNARE

EXEMPEL PÅ GOD PRAKTIK

TFORMETHIC training center (Frankrike) erbjuder sina utbildare två professionella utvecklingsdagar per år. Det första fokuserar på att följa FORMETHICs värderingar, kultur och genomförandet av kvalitetsprocesser. Det andra fokuserar på CSR -ämnen för tränare som jämställdhet, utbildning av personer med funktionsnedsättning, etik i utbildning och utbildningens påverkan på miljön. Dessa kurser är gratis för deltagarna, men de uppmanas att göra ett medvetet bidrag.

CITAT

"En ansvarsfull TC bör göra det möjligt för utbildare att öka sin kompetens och att innovera kontinuerligt " - Marie Edith de la Brosse, Formetiskt pedagogiskt ansvarig (Frankrike)

ÅTGÄRDSIDÉER



- Uppmuntra deltagande i seminarier, webinarier, konferenser, forum att utveckla kompetenser
- Dela god praxis med alla tränare
- Gå med i ett externt nätverk för att utbyta god praxis



- Organisera möten med dina tränare för att utbyta och analysera metoder
- Organisera och erbjud workshops, webinarier etc. för dina tränare
- Organisera tid och utrymme för att möjliggöra utbyte och samarbete



- Använd en deltagande hanteringsstil
- Inrätta ett gemensamt övervakningssystem för utbildning och tekniska innovationer
- Inrätta ett system för att samla in idéer och behov hos utbildare (digital vägg, förslagslåda) och en tvärvetenskaplig övervakningskommitté
- Definiera och övervaka en kompetensutvecklingsplan om följande tre ämnen: tränarens kompetensområde, pedagogik och CSR

RÅD OCH TIPS

- Var i en aktiv lyssningsställning för svårigheter som dina tränare möter
- Dela framgångar och beslut
- Tänk på att tränare också behöver livslångt lärande
- Underlätta förändring, anpassningsförmåga och öppenhet

IMPAKTER OCH FÖRDELAR

1. Bättre kvalitet, effektivitet och effekt av kurser
2. Bättre arbetsglädje
3. Sammanhållning inom gruppen av tränare
4. Högre avkastning på investeringar i utbildning
5. Spridning av CSR
6. Förbättra livskvaliteten på jobbet
7. Fler kompetenta tränare

JURIDISKT RAMVERK

ISO 26000

Erasmus+ Priorities



BRA ÖVNINGAR PÅ PRAKTIKANTER

GP10: TILLGÅNG TILL UTBILDNING FÖR ALLA



EXEMPEL PÅ GOD PRAKTIK

I utbildningscentret "CFA Commerces et Services" i Blagnac, nära Toulouse (Fr), driver utbildarna sin matlagning, hotellledning, försäljning eller redovisningskurser och alla allmänna utbildningskurser för elever vars modersmål inte är franska, som är först -tid ankomster, eller som har stora svårigheter i skriftligt och muntligt uttryck eller förståelse. En anpassad pedagogik gör det möjligt för dessa elever att klara sina tentor, ibland med längre utbildningstider. Dessa klasser kallas allofonklasser

CITAT

"Ge aldrig upp, det kan finnas återhållsamhet ibland, men goodwill, professionalism och uthållighet kommer alltid att övertyga även de mest skeptiska människorna att med tålamod och med rätt metoder kan alla bli utbildad " - Coralia Costas (Rumänien)

ÅTGÄRDSIDÉER

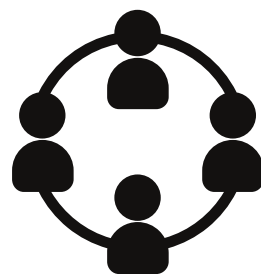
- 
- Säkerställ tillgängliga TC-faciliteter (klassrum, välkomst etc.)
 - Skapa ett inlärningskontext som gör att alla kan lära sig, förbättra, konsolidera tidigare kunskaper
 - Informera mottagarna av TC om befintligt stöd genom olika (anpassade) kommunikationsformer
 - Ge tillgänglig information på webbplatsen

- 
- Anpassa utbildningsprogram och undervisningsverktyg/metoder för personer med särskilda behov (bjud in följeslagare, översättare etc.)
 - Träna personalen i hur man känner igen och hanterar mindre synliga funktionshinder (t.ex. psykisk)
 - Utforma integrerande utbildningsprogram för att förutse och säkerställa nödvändiga medel för att genomföra dem (utbilda personalen till exempel)

- 
- Skapa ett nätverk av partners som kan hjälpa till att kompensera för exempelvis en syn- eller hörselnedsättning
 - Informationsspridningen måste ökas

RÅD OCH TIPS

- Försök att förstå samhällsengagemang i alla dess aspekter. Försök att vara så inkluderande som möjligt. Agera proaktivt för att undvika diskriminering



IMPAKTER OCH FÖRDELAR

1. Ökad motivation för utbildare att uppdatera sina färdigheter i att kommunicera med människor med olika behov
2. Ökade chanser för alla människor att få tillgång till och njuta av liknande/lika utbildningserfarenheter
3. Förbättrad integration av funktionshindrade på arbetsmarknaden tack vare kompetens och kompetens som förvärvats inom TC
4. Förbättrad uppfattning och bättre rykte för organisationen inom samhället

JURIDISKT RAMVERK

UNESCO, konvention mot diskriminering i utbildningen (1960)
Universell deklaration om de mänskliga rättigheterna: Art. 26
1979 års konvention för att bekämpa diskriminering av kvinnor: Art. 10

GP11: MEDVETEN OM UTBILDNINGSMÖJLIGHETER

EXEMPEL PÅ GOD PRAKTIK

Epimorfotiki Kilkis, är ett utbildningscenter i Grekland, som hjälper människor att bli informerade om utbildningsval genom att använda både traditionella och nya metoder. Företaget utnyttjar alla möjliga sätt som ny teknik har att erbjuda, till exempel webbplatsen, sociala medier (Facebook, Instagram) och e-postmeddelanden

. Andra tillkännagivanden görs i lokaltidningar och i radiostationer. Människor kan också nås via ett brett nätverk av samarbetsorganisationer, föreningar och lokala myndigheter/offentliga tjänster.

CITAT

"Att hjälpa människor att bli informerade om utbildningsmöjligheter, förbättrar en yrkesutbildnings förmåga att utvecklas"—Panagiotis Amoiridis, chef för yrkesutbildning (Grekland)

ÅTGÄRDSIDÉER



- Mät effektivitet genom att få feedback från praktikanter, om hur de fick informationen om en specifik utbildningskurs (via facebook, webbplats etc.)
- Kontrollera och utvärdera teknikerna för att sprida information om utbildningsmöjligheter



- Nå ut till människor genom lokala föreningar som har begränsad tillgång till en yrkesutbildnings lokaler
- Använd ny teknik och applikationer för att informera människor om utbildningsval



- Spridningen av information måste ökas
- Att känna till arbetsmarknadens behov och ge lämpliga utbildningsmöjligheter till praktikanterna kan göra en yrkesutbildning användbar för lokalsamhället/ekonomin

RÅD OCH TIPS

- Sprid information om utbildningsmöjligheter, samarbeta med lokala föreningar för att skapa tillgång till sina medlemmar
- Försök att koppla utbildningsval till de lokala arbetsmarknadens behov
- Använd alla medel för att nå så många människor som möjligt (se nedan)

IMPAKTER OCH FÖRDELAR

1. Nya karriärmöjligheter för praktikanterna har skapats
2. Arbetsmarknaden har kvalificerade och skickliga arbetare/anställda
3. Bygga upp förtroende mellan utbildningsorganisationer och intressenter
4. Ökad omsättning för en utbildningsorganisation för att locka fler potentiella kunder
5. Förbättrad bild av utbildningsorganisationen i samhället

JURIDISKT RAMVERK

N/A

GP12: LIKA MÖJLIGHETER POLITIK FÖR LÄRARE

EXEMPEL PÅ GOD PRAKTIK

Carousel TC (Skottland) är specialiserad på utbildning under de första åren. De främjar jämställdhetspolicy i sin ansöknings-/intervjuprocess eftersom de ger vissa anpassningar beroende på människors situation eller fysiska förmåga. De hjälper praktikanter att skapa intervjuer och möta lokala arbetsgivare för den praktiska delen av utbildningen. I inlärningsprocessen försöker de följa psykologiskt alla praktikanter. De upprepar denna process efter att utbildningen har avslutats och stöder ytterligare studiemöjligheter.

CITAT

"Vuxenutbildning måste göra det möjligt för människor att utvecklas oavsett deras svårigheter, ursprung och talanger " - Muriel Merienne (Frankrike)

ÅTGÄRDSIDÉER

- ■ ■
 - Inkludera åtaganden mot diskriminerande sociala begrepp och könsbegränsningar i utbildningen
 - Inkludera alla kön, etniciteter, åldrar och minska stereotyper av yrkesval och jämställdhetsmöjligheter
 - Ge material som är lätta att läsa och förstå
- ■ ■
 - Anpassa träning för att möta människor i svårigheter (anpassning av scheman, kompensationsmaterial för funktionshinder, ytterligare skräddarsydd utbildning, individualisering etc..)
 - Planera förberedelsetiden före träningspassen för praktikanter med specifika behov
 - Stödja praktikanter i deras administrativa och sociala förfaranden vid behov
- ■ ■
 - Mät en indikator på mottagande av personer med funktionsnedsättning, personer som är uteslagna från anställning eller personer som bär på andra typer av diskriminering
 - Mät jobbintegration och social integration för alla praktikanter
 - Stödja praktikanter i deras jakt på praktik, anställning eller ytterligare utbildning

RÅD OCH TIPS

- Pkonstnärskap med samhällets institutioner kan vara användbart
- Träning på olika nivåer av mångfald och sårbara grupper för utbildare och utbildningscentralens anställda
- Kommunicera om ekonomiskt stöd som de kan dra nytta av

IMPAKTER OCH FÖRDELAR

1. Mångfald och integration
2. Ökad tillgång till arbetsmarknaden
3. Bättre och bredare möjligheter när det gäller social rörlighet

JURIDISKT RAMVERK

Förklaring om de mänskliga rättigheterna

GP13: TRÄNINGSPROGRAM INTEGRERA LÄRARNAS BEHOV

EXEMPEL PÅ GOD PRAKTIK

John Rizzo, grundare av skolan Ecole du Dialogue i Bryssel, är expert på innovativ pedagogik. Han baserade sina skolprogram på personligt lärande. Det betyder att varje elevs program är baserat på hans eller hennes utbildningsbehov och att varje elev utvecklas i sin egen takt. Programmet omfattar nivåskillnaderna bland studenter och föreslår desynkronisering av lärande (personligt lärande). Enligt Rizzo kan denna metod tillämpas på alla åldrar.

QUOTE

"Education needs to be personalised not standardised, as students exhibit different talents" – Ken Robinson (UK)

ÅTGÄRDSIDÉER



- Anpassa företagets mål för att möta praktikanternas behov
- Bestäm utbildningsaktiviteter som kan underlätta praktikanternas inlärningsprocess
- Bestäm de inlärningssegenskaper hos praktikanterna som kommer att göra träningen mer effektiv, liksom det mest lämpliga formatet
- Identifiera tydliga inlärningsmål



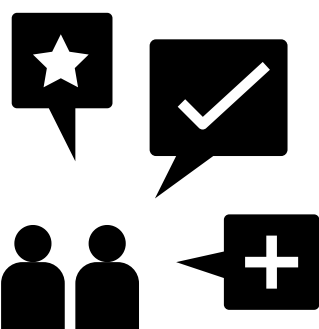
- Håll dig uppdaterad om kompetensutveckling inom vårt utbildningsområde
- Var i kontakt med yrkesgrenarna för att följa utvecklingen av praktikernas yrken
- Lista de färdigheter som praktikanter kommer att förbättra
- Fråga finansiärer och förskrivare om elevens behovs



- Utvärdera utbildningsprogrammet ur praktikantens tillfredsställelse
- Marknadsför dina praktikanter för att övervaka hur kursen levereras

ADVICE AND TIPS

- Keep adults motivated in learning principles in mind
- Listen to the market and be proactive about the skills of tomorrow



IMPAKTER OCH FÖRDELAR

1. Leverera effektivare utbildningskurser som uppfyller båda förväntningarna av utbildningscentret, företag och praktikanter
2. Engagerande personal i kontinuerligt lärande och utveckling
3. Tillhandahålla den lämpligaste utbildningen
4. Spara tid och öka avkastningen på investeringen

LEGAL FRAMEWORK

- Council Resolution on a renewed EU agenda for adult learning
- Council Recommendation on Upskilling Pathways: New opportunities for adults

GP14: FYSISK OCH PSYKOLOGISK SÄKERHET FÖR ELEVER

EXEMPEL PÅ GOD PRAKTIK

En praktikant som hade en psykisk sjukdom dölde sin funktionsnedsättning för tränare. Han tog inte sin medicin och var påverkad av alkohol under träningen. Hans beteende störde eleverna och det splittrade gruppen. Han uteslöts från utbildningen tills situationen åtgärdades. En extern handledare utbildad i icke-våldsam kommunikation kom och praktikanterna kunde uttrycka sig och återupptog lärandet. Utbildningscentret tog hänsyn till deras obehag och gav lösningar.

CITAT

"Detta är en plikt för alla utbildningsorganisationer, eleverna måste vara säkra, lugn, att känna sig bekväm " - Angela Sava, Phd (Rumänien)

ÅTGÄRDSIDÉER



- Anpassa rum, möbler och material till människors antal och specificitet och den planerade aktiviteten
- Se till ventilerade rum, temperatur, ljudisolering, gröna växter, rengörs regelbundet
- Se till att lokalerna är tillgängliga och säkra
- Ge bra wifi för forskning på internet, var uppmärksam på elektrokänsliga människor



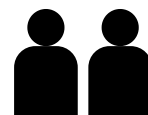
- Lyssna på trainees feedback: utrymme att tala (utse praktikantdelegater)
- Ta hand om elevernas fysiska behov och rytm (pauser, fysiska aktiviteter, lunch)
- Ge planeringen av utbildningen tillräckligt i förväg för att underlätta organisationen av det personliga livet



- Säkerställa goda arbetsförhållanden för tränarna för elevernas välbefinnande
- Bedöma riskerna för elevernas hälsa och vidta förebyggande åtgärder
- Var uppmärksam på svaga och starka signaler om dysfunktion i grupper och genomför snabbt korrigerande åtgärder

RÅD OCH TIPS

- Ha vuxenmotiverade i inlärningsprinciper i åtanke
- Lyssna på marknaden och var proaktiv när det gäller morgondagens färdigheter



IMPAKTER OCH FÖRDELAR

1. Nöje att lära sig
2. Inläring underlättas
3. Bra skick för inläring garanteras
4. Bättre träningsresultat
5. Mer samarbete mellan eleverna
6. Bättre rykte
7. Bättre deltagande av elever

LEGAL FRAMEWORK

- Obligatoriska interna regler (anpassade till platsen där utbildningen äger rum: TC, företag, etc..)
- Mänskliga rättigheter
- SDG #3
- Enbart riskbedömningsdokument (se EU -direktiv 2001)

GP15: TILLGÄNGLIG E-LÄRING PROGRAM FÖR ALLA

EXEMPEL PÅ GOD PRAKTIK

"Att lära sig att öva inkludering online "är ett bästa tillvägagångssätt för Behrang Foroughi (2017) för att tillhandahålla riktlinjer för e-lärande för TC. Faroughi (2017) tillvägagångssätt för att skapa verktyg för e-lärande och tillgång till alla" krav (elever) fullt engagemang "genom dessa huvudpunkter för skapande av e-lärande; skapa e-lärande med inkludering i centrum, säkerställa kurskommunikation och engagemang med elever, lyfta fram likheter snarare än skillnader i elever och förstå lärarens balansgång i e-lärande och e-lärande innehåll skapande. Totalt sett kan alla sårbara målgrupper inkluderas.

CITAT

"Eleverna äger sitt lärande när de deltar i skapandet av dess innehåll "(USA)

ACTION IDEAS



- Promote the use of e-learning platforms within training centres



- Organise trainings to develop e-learning platforms and raise awareness for vulnerable groups



- Provide adequate online curriculums for TCs, managers and stakeholders
- Develop specific tools to align with each vulnerable individual for efficient learning
- The need to carry out needs analysis and audience research for target groups

RÅD OCH TIPS

- Utbilda utbildningscenterpedagoger i grundläggande digitala/e-lärande färdigheter

- Överväg att anpassa nuvarande fysisk träning eller ansikte mot ansikte-utbildning till e-lärplattformar online

IMPAKTER OCH FORDELAR

1. Mångfald genomförs på arbetsplatsen, vilket ökar innovationen
2. TC: er har en mer inkluderande räckvidd och sträcker sig över flera målgrupper
3. Bättre inkludering i samhällen
4. TC: er har möjlighet att arbeta på distans utan ansikte mot ansikte/fysisk kontakt med målgrupper
5. Den långa utbildningstiden, infrastruktur, brevpapper, resekostnader etc. reduceras
6. Ökad digital kompetens hos personal och elever

JURIDISKT RAMVERK

N/A

GP16: RÄTTSIGT OCH TRANSPARENTA TARIFER

EXEMPEL PÅ GOD PRAKTIK

På Formethic (Frankrike) beräknas det totala priset för en utbildning genom att lägga till kostnaderna för varje steg i utbildningens livscykel. Formethic kommunicerar öppet det detaljerade priset till sina kunder.

Denna transparens möjliggör en valorisering av varje träningsaktivitet. Det används som ett dialogverktyg och bidrar till att skapa förtroende. Kunderna måste veta vad de betalar för och hur det skapade värdet delas mellan de olika intressenterna.

ÅTGÄRDSIDÉER

- Kommunika utbildningspriserna, utbildningsprogrammen på alla medier före registrering

- Neka ett prisavtal med konkurrenter

- Övervaka och jämföra priser på liknande tjänster på marknaden

- Beräkna en rättvis tariff med hänsyn till de verkliga kostnaderna för en TC och intressenter

- Integrera långsiktiga investeringar i priserna

- Kommunicera kostnadsstrukturen med finansiärer (förfarande för att beräkna servicepriset)

- Granska priserna på underleverantörer regelbundet

- Erbjud gratis support i creative commons (CC) så ofta som möjligt

- Inrätta en etikkommitté bestående av de viktiga intressenterna (finansiärer, kundföretag, arbetsgivare etc.) som deltar i prisbestämningen

- Dialog med anställda, utbildare och underleverantörer så att ersättningar gör att de inte bara kan göra sitt jobb bra utan också att utveckla sina färdigheter och anpassa priserna därefter (rättvisemässiga regler)

IMPAKTER OCH FÖRDELAR

Vuxenutbildningens dygda krets:

1. kunden (kollektiv, företag, människor) köper kurser till ett rimligt pris som definieras av utbildarna;

2. elever och förskrivare upprättar partnerskapsrelationer med utbildningsorganisationer;

3. tränare säljer eller betalas till ett pris som tillåter dem att leva och investera;

4. utbildningscenter investerar i kvaliteten på tjänster och rekrytering.

5. elever, arbetssökande, anställda eller individer ser att deras kompetens ökar och finansiärer och företag kan betala ett rimligt pris.

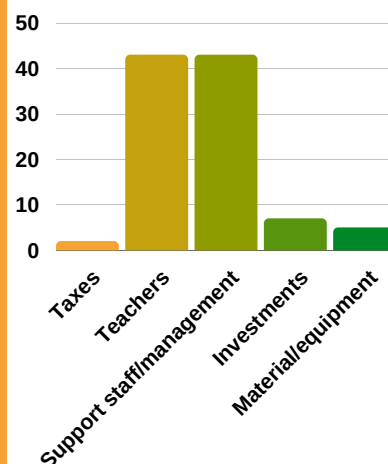
CITAT

"Praktikanter måste veta exakt vad och varför de betalar " - Veselina Dyakova, TC för Delta textile (Bulgarien)

RÅD OCH TIPS

- Attraktiv kommunikation om detaljerad, rättvis och transparent tariff

(se nedan)



43 % av försäljningspriserna går till läraren!



JURIDISKT RAMVERK

OECD: TALIS - OECD: s undervisning och lärande internationella undersökning

<http://www.oecd.org/education/talis/>
WBCSD

GP17: LÄRARE NÖJDBEDÖMNING

EXEMPEL PÅ GOD PRAKTIK

ACMON VET är ett av de mest aktiva yrkesutbildningscentren i Grekland, grundat 1995, med huvudkontor i Aten. Dess erfarenhet av utbildning och utbildning har lärt att bedömning av elevernas tillfredsställelse är grundläggande för att täcka användarnas behov. De har skapat ett diskussionsforum online för elever där de utbyter åsikter och information om utbildningar under utbildningen. Så yrkesutbildningsledningen får direkt feedback och korrigerande åtgärder kan vidtas omedelbart.

CITAT

"Det finns ett användbart onlinesupport för idéutbyte och tillgång till tränare " - Inlärare i" IKT -färdigheter i gästfrihet "(Grekland)

ÅTGÄRDSIDÉER



- Skapa ett diskussionsforum med frågor och svar



- Utför undersökningar i två faser:

- 1) undersökning efter utbildning i slutet av en utbildning

- 2) följa upp undersökningar 1 eller 2 månader efter utbildningens slut



- Plan för tillämpning av kontinuerlig övervakning av tillfredsställelse, både från diskussionsgruppen, under kursens längd och tolkningen av undersökningarna efter avslutad kurs

- Följ feedback med omedelbar respons och korrigerande åtgärder. Sedan, vid nästa omgång av träningspasset, övervaka upprepade gånger förändringar i tillfredsställelsenivåer

- Utveckla processer i utbildningscentret för att uppdatera arbetsrutiner, läroplaner etc. enligt feedback från eleverna

- Gör resultaten av tillfredsställelsebedömningar tillgängliga för framtida elever

RÅD OCH TIPS

- Håll en kontinuerlig kontakt och gör uppenbart hur elevens feedback förbättrade organisationens utbildningstjänster

- Använd feedbacken för att förbättra utbildningsprogrammet, för att utvärdera träningsprogrammets resultat och för att förbättra utbildarna

IMPAKTER OCH FÖRDELAR

1. En inblick i de svårigheter som eleverna möter under träningen
2. Frågor och svar både mellan eleverna och även mellan en tränare och elever är möjliga
3. Relationer underlättas
4. Omedelbara förbättringar av undervisningsmetoderna, även under utvecklingen av utbildningskurser, är möjliga
5. Tillfredsställelseundersökningarna gör det möjligt att övervaka tillfredsställelse - efter avslutad kurs och igen 1 eller 2 månader senare så att eleven har möjlighet att tillämpa de färdigheter som förvärvats från utbildningen

JURIDISKT RAMVERK

Integritetspolicy

GP18: UTBILDA FÖR HÅLLBAR UTVECKLING



EXEMPEL PÅ GOD PRAKTIK

Fundacja Arena i Świat (Polen) organiserar systematiskt stavgång till skogen. Det är en fruktbar koppling: rörelse, frisk luft, natur och sociala aspekter men också lärande. Lektionen kan tas i naturparken eller i stadsrummet. Promenader stimulerar icke-formella samtal och ger integration. Som extra fördel ökar det fysisk och psykisk hälsa och naturens betydelse för att balansera människors liv.

CITAT

"Låt oss använda CSR lika ofta som GPS. De visar båda rätt väg och riktning. Människor är inte medvetna om att CSR är det enda sättet att skapa en bättre värld "-Marta, chef för NGO & TC (Polen)

ÅTGÄRDSIDÉER



- Använd bilder och piktogram för att sprida idéer om hållbar utveckling
- Marknadsför viktiga händelser (kvinnors rättighetsdag, jordens dag, etc..)



- Engagera praktikanter i gemensamma åtgärder med dina intressenter (NGO, kommun)
- Skapa gemensamma workshops om CSR -frågor för att dekonstruera de falska framställningarna och konsolidera goda idéer
- Förbered kurser i samarbete med föreningar och frivilligorganisationer som är involverade i hållbar utveckling



- Inkludera mål för hållbar utveckling i kurser
- Träna elever i analys av ekonomiska, miljömässiga, sociala risker, möjligheter och effekter
- Implementera CSR -tillvägagångssätt i långsiktiga utbildningar - förklara för eleverna dess regler för att låta dem förstå detta koncept

RÅD OCH TIPS.

- Ändra beteende genom att använda suggestiva och indirekta incitament (nudge)
- Tänk på de metoder som påverkar minst
- Att säga är bra, men att göra och vara föredömligt är bättre
- Spel, debatter och workshops är innovativa sätt att överföra kunskap och främja engagemang

IMPAKTER OCH FÖRDELAR

1. Skapade medvetenhet om SDG
2. Arbetare engageras genom inneboende motivation
2. Samhällen måste byggas på motståndskraft och ansvar

JURIDISKT RAMVERK

SDG 2030



BRA ÖVNINGAR PÅ PARTNERS

GP19: LOKAL EKONOMI OCH LEVERANS

EXEMPEL PÅ GOD PRAKTIK

Training Center Ragina (Bulgarien) har etablerat en lokal icke-formell grupp av ekonomiska aktörer som har samma intressen i CSR. Dess främsta idé är att stödja den lokala ekonomin genom samarbete mellan gruppen och lokalsamhället. Gruppen deltar och bidrar frivilligt till specifika lokala evenemang och projekt och de utvecklade "en dags utbildning" i CSR för leveranskedjor, vilket är gratis för de lokala företagen.

CITAT

"Företag kan inte bli framgångsrika när samhället omkring dem misslyckas "

- Linda Veinberga & Esin Duran (Sverige)

ÅTGÄRDSIDÉER



- Öka medvetenheten om det hållbara livet i dina kurser (CSR -moduler, anpassning av lektioner, etc.)
- Var ett exempel i ditt lokalsamhälle som en lojal arbetsgivare
- Bestäm CSR-mål för inköpsfunktion (spara papper, el, e-dokument, etc.)
- Neka gåvor, gratis tjänster etc. från leverantörer under val av leverantör



- Använd lokala leverantörer/partners för att stödja och utveckla den lokala ekonomin
- Tillämpa en rättvis urvalsprocess av leverantörer
- Samarbeta med lokalsamhället för att upprätta Pro Bono -åtgärder
- Implementera processer som stöder leverantörer för lokal hållbar utveckling
- Anordna gratis offentliga seminarier, konferenser om CSR och lokal ekonomi/hållbar utveckling
- Utveckla Green Local Supply Chain Management i din organisation

RÅD OCH TIPS

- Leta efter potential i ditt lokala samhälle (leverantörer, partners, frivilligorganisationer)
- Upprätta skriftliga leverantörskrav och övervaka leverantörers prestanda inom CSR -samarbete om CSR -frågor bland medlemmarna i den lokala leveranskedjan är en avgörande faktor för framgång
- Starta en lokal ekonomisk nätverksutveckling och involvera intressenter

IMPAKTER OCH FÖRDELAR

1. Bättre varumärkesigenkänning i lokalsamhället och positivt affärs rykte
2. Ekonomiska fördelar genom att minska kostnaderna, öka produktiviteten och vinsten
3. Driftskostnadsbesparingar och bättre ekonomiska resultat
4. Tilldela lägre "koltryck" till dina träningspass
5. Nå ut till hållbar tillväxt baserat på ett gott samarbete med de lokala aktörerna
6. Vårda en hållbar ekonomi för att stabilisera inkomsterna och främja lokal utveckling

JURIDISKT RAMVERK-

- Mål för hållbar utveckling (SDG) nummer 17
- ISO 26000 kap. 6.8
- Gemenskapens engagemang och utveckling
- OECD: s riktlinjer för due diligence



GP20: POSITIVA SOCIALA EFFEKTER

EXEMPEL PÅ GOD PRAKTIK

Språkskolan Sky erbjuder klasser i offentliga skolor som fritidsaktiviteter. De utrustar salar för fullt interaktivt lärande och erbjuder lärare i skolorna utbildning i att använda utrustningen för de vanliga klasserna under studiedagarna. Det ger bättre inlärningsmöjligheter för barn i en fullt interaktiv lärmiljö, förbättrar lärarnas yrkeskvalifikationer i skolorna och stärker samarbetet för bättre utbildning i lokalsamhället.

CITAT

"Varje år anordnar vi en FORMETISK dag där vi utbyter god praxis, kunnande, färdigheter ... gratis! "-
Muriel Merienne
(Frankrike)

ÅTGÄRDSIDÉER

-  - Följ alla relevanta miljölagstiftningskrav och skyldigheter i EU
- Delta i samhällsengagemangsprojekt med icke -statliga organisationer
- Låt betald ledighet för medborgerliga och offentliga uppgifter, organisera volontärmöjligheter för studenter och lärare
- Skapa ett partnerskap med föreningar och ge dem material som inte längre används
-  - Uppmuntra hälsosamma och hållbara matalternativ för personal, studenter och allmänheten
- Var engagerad i att se till att din personal förstår hållbar utveckling och hållbart liv
- Stödja minskningen av hälsoskillnader i dina lokalsamhällen genom undervisning, lärande och samhällsengagemang
- Genomföra CSR -aktiviteter för att uppmuntra missgynnade grupper till social upplyftning
-  - Inleda samarbeten med intressenter för strategisk utveckling av stödjande samhälle inom områdena hälsa, utbildning, samhällsutveckling och miljö

RÅD OCH TIPS

- Gör "Gör skillnad" -dagar och involvera dina intressenter från samhället:
- volontär i ditt samhälle för att få social/miljöpåverkan
 - bli mentor och hjälpa ungdomar att få nya färdigheter
 - göra en utbildning för CSR i lokalsamhället

IMPAKTER OCH FÖRDELAR

1. Högre kundnöjdhet och lojalitet
2. Bättre företagsimage och rykte
3. Enklare process för att rekrytera eller behålla anställda
4. Vissa lokala myndigheter föredrar att tilldela företag till företag som har ett engagemang i samhället
5. Solidaritetsbanden mellan olika lokala organisationer har stärkts

JURIDISKT RAMVERK

N/A



BRA ÖVNINGAR OM MILJÖ

GP21: FÖRKLÄMNING AV PRO-MILJÖPRAKTIKER



EXEMPEL PÅ GOD PRAKTIK

Fundacja dla Edukacji Ekologicznej i Krakow ger möjlighet att ansöka om Green Office -certifikatet. Ansluten till att uppfylla kriterierna för ekologisk standard, uppdelad i två grupper. Tekniska kriterier: i denna grupp kan vi inkludera hantering av vattenförbrukning, el, möjlighet till avfallssegregering. Den andra gruppen kriterier är relaterad till miljöutbildning av anställda, leverantörer, kunder samt att skapa en vänlig arbetsmiljö.

QUOTE

"Att leta efter miljöinspiration och certifiering hjälper organisationer att utveckla och främja miljövänliga metoder "

-Marta Grzeško-Nyczka (Polen)

ÅTGÄRDSIDÉER

-  - Organisera utbildning genom att främja miljömedvetenhet och strategier för att bli mer hållbara
- Utbilda utbildare och anställda om god praxis inom miljöområdet
- Tillämpa standarden för "Green Office" och främja ekologiska metoder i din TC för att vara ett inspirerande exempel
- Gör dina miljövänliga metoder synliga på sociala medier
-  - IFörbättra utsläpp av växthus genom att genomföra miljöstrategier som att främja kollektivtrafik och bildelar
- Uppmuntra och stödja eleverna att organisera ansvarsfull transport
-  - Mät miljöindikatorer och offentliggöra resultat för att regelbundet inspirera nya företag för att gynna klimatpolitiken, särskilt när det gäller förnybar energi, närproducerad mat, minimalisering på arbetsplatsen
- Utmana företag i lokalsamhället att samarbeta, främja vår Green TC ideologi och miljöledningstandard

RÅD OCH TIPS

- Marknadsför god praxis och lösningar med bilder, tecknade serier, ritningar för att fånga uppmärksamhet. Illustrera korta meddelanden och visa dem i byggnader för att inspirera elever, arbetare och gäster i TC till hållbara beteenden och rutiner

IMPAKTER OCH FÖRDELAR

1. Inspirerande företagsimage och kundförtroende
2. Bättre varumärkesigenkänning och associering med framsteg och natur
3. Ökad medvetenhet (för elever och tränare men även större grupper) om miljöfrågor
4. Påverkan på miljöförändringar inom utbildningssektorn
5. Ekonomisk/social/miljökostnadsminskning genom ekologiska metoder, föroreningar förhindras och utsläpp av växthusgaser som bidrar till globala klimatförändringar minskar
6. Miljöskydd för kommande generationer

LEGAL FRAMEWORK

EMAS
ISO 14001
SDG12
trade.gov

GP22: MINSKNING AV AVFALL OCH ÅTERVINNING



EXEMPEL PÅ GOD PRAKTIK

Arena & World Foundation agerar på ett minimalistiskt sätt baserat på analys av verkliga behov och bara nödvändiga utgifter. God praxis är att köpa återanvändbara över engångsartiklar och leta efter föremål som kan återanvändas. De underhåller och reparerar ofta produkter för att minska slöseriet. Intressant och mycket stödande praxis är att de lånar, hyr eller delar objekt som används sällan, som verktyg, ljudsystem och tält för utomhusträningar.

CITAT

"Det är perfekt att inte använda engångsrätter och onödiga prylar. Små saker genererar mycket avfall. " - Tetyana Didur (Polen)

ACTION IDEAS

-  - Sortera material för återvinning: papper, plast, glas, elektronik och metall
-  - Minimera avfall:
 - minska engångselement (flaska, kopp och matkassar)
 - skriv ut vid behov, använd återvunnet papper eller dematerialisera så mycket som möjligt och ställ in skrivaren på duplex
 - använd kontors- och utbildningsmaterial som är gjorda av naturliga och återvinningsbara material
 - köp klokt och minimera onödiga prylar och produkter
-  - Apply an environmental management:
 - apply waste management (rule 6xR – refuse, reduce, reuse, repair, recycle, rot)
 - identify and measure waste indicators and communicate about progress

RÅD OCH TIPS

- Håll utkik efter nya produkter eller tekniker som minskar avfall
- Var öppen för lösningar som kräver nya rutiner men ger mycket socialt/ekonomiskt/miljövinster

IMPAKTER OCH FÖRDELAR

1. Skapa företagsimage och kundlojalitet
2. Bättre varumärkesigenkänning
3. Ökad medvetenhet hos elever och utbildare om avfallshantering
4. Minskning av avfall som kommer att behöva återvinnas eller skickas till deponier och förbränningsugnar
5. Luft, mark, vattenföroreningar kan förebyggas
6. Utsläppen av växthusgaser reduceras för att bidra till de globala klimatförändringarna
7. Miljöskydd för kommande generationer

JURIDISKT RAMVERK

EMAS
ISO 14001
SDG12



BRA ÖVNINGAR OM STYRNING

GP23: REGELN AV LAGEN

EXEMPEL PÅ GOD PRAKTIK

På FORMETHIC övervakar vi publiceringen av nya lagar, förordningar och förordningar genom att läsa nyhetsbrev och delta i möten som anordnas av institutioner, och vi är också proaktiva genom att delta i arbete som organiseras av arbetsmarknadens parter, fackföreningar, samhällen och statens företrädare. Dessa möten gör det möjligt att lära sig om framtida riktningar när det gäller CSR och regler.

CITAT

"Att bygga kundförtroende i en organisation går igenom obligatorisk efterlevnad av lagar och förordningar. " - Mitko Manolov (Bulgarien)

ÅTGÄRDSIDÉER

-  - Skriv och visa utbildningscentrets interna regler
- Kommunicera de interna utbildningsbestämmelserna och be praktikanterna skriva under dem
- Förklara alla dina arbetare och underleverantörer
-  - Prenumerera på en officiell källa för juridisk information för att få den som berör dig
- Sprid de nya bestämmelserna till intressenter så att de genomför åtgärder för att uppfylla kraven
- Respektera mänskliga rättigheter för säsongsanställda och tillfälligt anställda eller underentreprenörer som det görs med fast anställda
-  - Ha en juridisk riskhanteringsplan (förfarande, process, övervakning, revision)
- Förutse juridiska förändringar genom att arbeta inom en inflytelserik grupp

RÅD OCH TIPS

Lagens respekt ska definieras på tre nivåer:

- makronivå: lagar, dekret (finansiering, inriktning, strategi, etc.)
- mesonivå: tjänsteleverantörers skyldigheter att utöva (verksamhetsdeklaration, redovisningsskyldigheter etc.)
- mikronivå: praktikanter (respekt för de interna reglerna osv.)

IMPAKTER OCH FÖRDELAR

1. Minskning av juridiska risker och undvikande av stämningar
2. Uppfattning om en rättvis och kompatibel TC (möjlighet att bli offentlig institutioners kontrakt)
3. Förbättring av en TC: s image och rykte i samhället

JURIDISKT RAMVERK

Europeiska direktiv och föreskrifter och nationella lagar

GP24: ETISK BESLUTSFATTANDE



EXEMPEL PÅ GOD PRAKTIK

Utvecklingsnämnden bör övervaka organisationens kvalitetsresultat och besluta om kvalitetspolicyn och kontinuerliga förbättringsåtgärder. I Formethic är utvecklingsnämnden också ansvarig för att övervaka etiska frågor; fel som intressekonflikter eller misstankar om korruption hanteras av styrelsen under den senaste perioden eller om ett problem ska hanteras.

CITAT

"En väletablerad yrkesetisk kultur tack vare utbildningar från år sedan "-Luarette Nottelet, AFPA (Frankrike)

ÅTGÄRDSIDÉER



- Upprätta en stadga för ansvarsfullt beteende undertecknad av alla arbetsintressenter
- Utbilda anställda, utbildare och praktikanter för att identifiera de olika nivåerna av korruption och god etisk praxis
- Spåra och registrera utbyten mellan en tränare och praktikant på ett signerat dokument som delas säkert



- Se till att examensnämnderna är oberoende
- Organisera leverantörsbedömningsstöd för en leverantör i sitt CSR - tillvägagångssätt om det behövs
- Övervaka och kontrollera samarbetspartners
- Definiera och tillämpa CSR -kriterier för leverantörsval
- Genomföra riskkartläggningen av etiska risker, involvera anställda



- Leda en etikkommitté som delvis består av externa personligheter med integritet
- Inrätta ett förbättringsråd eller utbildningskommitté
- Involvera anställda i beslutsfattandet i en anda av delad styrning
- Implementera ett rapporteringssystem för övergrepp eller dålig praxis i intressekonflikter

IMPAKTER OCH FÖRDELAR

1. Lika behandling (tentor, utbildningsverktyg, färdigheter) för alla praktikanter
2. Lika behandling (lön, avancemang, förmåner) för alla tränare
3. Rättvis behandling av svar på offentliga och privata kontrakt
4. TC -intressenters förtroende
5. Utbildningscentret ger en bild av integritet
6. Det finns fler affärsmöjligheter

RÅD OCH TIPS

- Var reaktiv och smidig
- Justera beteendet för att återspegla etiska värderingar
- Kommunicera etiska värderingar
- Förstärka etiskt ledarskap
- Övervaka feedback och fortsätt att vara uppmärksam
- Själv reflekterar över personliga etiska beteenden

JURIDISKT RAMVERK

Framtida europeiskt direktiv om vaksamhet.
(https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0073_EN.html)
For example: Law in France
ISO 26000

GP25:

INTELLEKTUELL FAST EGENDOM



EXEMPEL PÅ GOD PRAKTIK

Institut Supérieur Vidal (Frankrike) nämnde i alla kontrakt med sina anställda och underleverantörer "du innehar immateriell och/eller konstnärlig egendom om innehållet i din utbildning. Vi förbinder oss att inte reproducera eller distribuera detta innehåll utan ditt samtycke".

CITAT

"I copy-paste-kulturen tappar vi medvetenheten om förekomsten av immateriella rättigheter och lagefterlevnad "-
Ptryk Sekulski (Polen)

ÅTGÄRDSIDÉER



- Anta en stadga för att främja respekten för externa lärares IP
- Nämn immateriella rättigheter i lärarkontrakt
- Förbjud plagiat överallt (lärare och elever)



- Registrera upphovsrätten på utbildningarna för att skydda lärares IP
- Lägg till upphovsrätt för varje moment av utbildning: illustration, schema, definitioner, video, spel, etc. (även när internetinnehåll används, nämn webbplats och författare)
- Öka personalens medvetenhet om immateriella rättigheter och utveckla ett särskilt utbildningsprogram för lärare och all personal



- Skapa en instrumentpanel och skapa en cyberattack som kan motverka skyddet av tränarnas immateriella rättigheter
- Öppen tillgång till kunskap genom att uppmuntra överföring av produktioner till Creative Commons (CC) -plattformen och respektera reglerna i Creative Commons
- Be lärarna att deklarerar antalet resurser som de gör och sprida årligen

RÅD OCH TIPS

- Gör immateriell egendom till ett kulturellt inslag inom utbildningscentret, dess anställda etc..
- Om du använder CC-licensierat material måste du följa licensvillkoren. Ett villkor för alla CC -licenser är attribution. Till exempel, nämn titeln, författaren (med en länk till deras profilsida), källan (med en länk till originalmaterialet) och licensreferensen (med en länk till licensakten))

IMPAKTER OCH FÖRDELAR

1. Brott som straffas enligt lag: straffrättsliga förfaranden, förbud mot att bedriva verksamhet i samband med brottet, böter, fängelse, offentliggörande av domen
2. Etik och rykte
3. Förstärkning av förtroendet för underleverantörer och intressenter
4. Utveckla erkännande för tränare och ge dem försäkran om att kunna försörja sig på sitt yrke och sina skapelser
5. Att nämna källor och författare är att ge innehållet trovärdighet
6. Neka standardiseringen av tankesättet och tvinga eleverna att utveckla sitt eget tänkande, kritiska sinne och färdigheter
7. Ge möjlighet att fördjupa kunskapen genom att konsultera andra referenser

JURIDISKT RAMVERK

Charter of Fundamental Rights of the European Union

<https://creativecommons.org/use-remix/>
French Intellectual Property Code is a document of French law

GP26: TRÄNINGSPASS: KVALITET-EFFEKTIVITET-EFFEKT

EXEMPEL PÅ GOD PRAKTIK

ACMON: s erfarenhet av utbildning och utbildning har kommit fram till att kvaliteten och effekten av träningspass måste bedömas exakt. Organisationen bedömer utbildningarna i förhållande till sina prioriteringar och bedömer resultaten av utbildningen på eleverna. Undersökningar och intervjuer görs också för att verifiera om deltagarna har tillämpat sina yrkeskunskaper i sin arbetsmiljö.

CITAT

"Utvärdering av träningens effekt och effektivitet är grundläggande för att täcka användarens behov på ett kvalitativt sätt och utveckla organisationen till dess strategiska prioriteringar " - Team ACMON VET (Grekland)

ÅTGÄRDSIDÉER



- Samla in data som riktmärke och identifiera de färdigheter som ska uppnås
- Samla in data efter träning genom prestationsrekord, fokusgrupper, handledare
- Organisera en feedback -session med tidigare praktikanter för att se om de har tillämpat praxis och genomfört rekommendationsintervjuer



- Identifiera om utbildningsmålen uppnåddes och koppla dem till deltagarnas förändringar
- Tillämpa intressenternas principer och skapa en kvalitetsprofil för eleverna och lokalsamhället
- Samla klagomål och notera svårigheter som uppstår under träningspass och korrigera identifierade fel



- Optimera varje resurs för att maximera kvalitet och tillfredsställelse utan att kompromissa

RÅD OCH TIPS

- Följ elevernas anställningsframsteg, övervaka förändringar efter träning. Upp till sex månader räcker för att eleverna ska kunna tillämpa sina nya färdigheter
- Var uthållig, ha tålamod för att få feedback
- Se till att medarbetarna förstår ständiga förbättringar
- Få dina tränare utbildade för bedömning

IMPAKTER OCH FÖRDELAR

1. Effektiv organisationsträning görs utifrån strategiska prioriteringar
2. Slutanvändarnas behov har uppfyllts
3. Urval av de bästa utbildningskurser, metoder och läromedel
4. Förfaranden för kontinuerlig förbättring av tjänster
5. Fick positivt rykte och lojala kunder
6. Vinnande marknader

JURIDISKT RAMVERK

ISO 9001

GP27:

FÖRBÄTTRINGSÅTGÄRDER FÖR UTBILDNINGSPROGRAM



EXEMPEL PÅ GOD PRAKTIK

I SIREN, en icke-statlig organisation som arbetar med missgynnade grupper för social integration och kapacitetsuppbyggnad, har de funnit att flexibilitet och anpassningsförmåga är viktigt för att etablera en process för att förbättra de erbjudna utbildningsprogrammen. Även om de flesta av utbildningskurserna i den erbjudna listan kan undervisas via e-learning, är det ofta en blandad metod med e-learning och face-to-face handledning eller mentorledd inläring (t.ex. webinarier, telekonferenser) som fungerar bäst. SIREN använder en plattform som gör det möjligt för denna blandade utbildning att utveckla och ändra design under kursen. Detta möjliggör en kombination av träningsmetoder varje gång, enligt bedömning från elevernas feedback när kursen utvecklas.

CITAT

"Ledningen är ansvarig för att inrätta en förbättringsprocess baserad på elevernas feedback och att göra en verklig förändring med personalen." - SIREN Director (Grekland)

ÅTGÄRDSIDÉER



- Övervaka feedback
- Undersökningskompetensgap före och efter utbildningen
- Sätt upp tydliga förbättringsmål



- Registrera alla avvikelser och klagomål från intressenter för att planera korrigerande åtgärder
- Låt anställda och utbildare skriva på en kvalitetscharter



- Utforma förbättrade utbildningsprogram i linje med trainees feedback och organisationens uppdrag
- Bedöma förändringar, övervaka effekter och belöna förbättringar för att skapa en återkommande vana
- Utforma utbildningsprogram i form av utbildningsvägar
- Definiera och implementera utbildningsdesignprocessen och övervaka kvaliteten indikatorer

RÅD OCH TIPS

- Övervinna rädslan för att misslyckas
- Erkänna förbättringsinsatser
- Utvärdera resultaten och inte personerna
- Se till att sig själva
- Se till att värderingssystemet är rättvist och öppet

IMPAKTER OCH FÖRDELAR

1. Eliminerade återkommande identifierade problem
2. Uppfyllda elevernas behov
3. Förbättrad elevers tillfredsställelse
4. Ökad servicekvalitet
5. Förbättrat professionellt rykte för ett utbildningscenter
6. Ökat antal kunder och underlättade starka partnerskap

JURIDISKT RAMVERK

ISO 9001

CSR

in TC

PART 5: BILAGA

Denna ordlista förklarar specifika ord som inte är detaljerade i förvaret.

- **Diskriminering**

Orättvis behandling av människor, baserat på olika kriterier (till exempel ålder, etnicitet, religion, kön, medicinskt tillstånd, levnadsstandard, etc.) med konsekvenser både på mänsklig och samhällsnivå.

- **Etiskt beslutsfattande**

Att fatta ett etiskt beslut består av att utvärdera situationen/dilemmat, undersöka alternativen, analysera effekterna av de olika alternativen och i slutändan ta det etiska beslutet medvetet.

- **Miljöavtryck**

Miljöavtryck är ett kvantitativt mått som visar trycket från mänsklig verksamhet på naturen. Tillvägagångssättet består i att mäta trycket på planetens jordens kapacitet med olika indikatorer. Det används som ett beslutsstödverktyg för hållbarhet.

- **Hårda färdigheter**

"Tekniska färdigheter"/kunnande som lärs in genom livslångt lärande eller förvärvas och förstärks genom yrkeserfarenhet.

- **Mjuka färdigheter**

De hänvisar till beteendemässiga kompetenser som kreativitet, självständighet, samarbete, anpassningsförmåga, emotionell intelligens, etc..

- **Inkluderande arbetsmiljö**

En arbetsplats som välkomnar varje medarbetare, accepterar och värdesätter varandras olikheter.

- **Livslångt lärande**

Livslångt lärande är den kontinuerliga strävan efter kunskap och kompetensutveckling som en livslång process.

- **Personlig utbildning**

Personlig utbildning är ett pedagogiskt tillvägagångssätt baserat på elevernas specifika behov. Dess omfattning är att anpassa inlärningsupplevelsen efter elevernas specifika färdigheter och attityder.

- **Hållbarhet**

Hållbarhet är en princip som kan appliceras på tre dimensioner: samhälle, organisation, samhällsmedlem eller individ. Den består av att agera för att möta utmaningarna i mänsklig utveckling och respektera planeten och dess gränser/gränser.

- **Ansvarig inköp**

Ansvarsfulla inköp integrerar krav, specifikationer och kriterier för att minimera de negativa miljö- och mänskliga effekterna och maximera de positiva. I utbildningscenter gäller det inte bara material och förbrukningsvaror utan även underleverantörer.

- **Rättvis praxis**

Rättvisa metoder är en juridisk term som avser rimligt och etiskt affärsbeteende. En rättvis praxis är något som är både juridiskt och etiskt. Det är ett sätt för företag att marknadsföra och utveckla sin verksamhet utan att vara orättvis eller oetisk.

- **Hållbar konsumtion**

Hållbar konsumtion är praxis att konsumera resurser på ett sätt som inte skadar miljön och samhället. Det innebär att minska eller förhindra avfall och återanvända material för att få det att hålla längre, respektera människors hälsa och rättigheter, etc.

- **CSR-strategins trovärdighet**

Den övergripande innehållskvaliteten och legitimiteten för CSR -tillvägagångssättet i intressenternas ögon. För att undvika greenwashing-risk och för ökad trovärdighet kan anspråken på socialt ansvar verifieras av extern bekräftelse, och kommunikation bör ge möjlighet till feedback från intressenter.

- **Styrning**

System genom vilket en organisation fattar och implementerar beslut för att uppnå sina mål (källa ISO 26000:2010).

- **Socialt ansvar**

Socialt ansvar är en etisk plikt som kräver att varje individ arbetar och samarbetar med andra till gagn för samhället. Det säkerställer en balans mellan ekonomisk tillväxt, mänsklig utveckling och miljöskydd, vilket hjälper till att upprätthålla jämvikt inom dessa tre sfärer.

- **Utsatta grupper**

Utsatta grupper inkluderar men är inte begränsade till: personer med funktionshinder, migranter, etniska minoriteter, hemlösa, före detta fångar, drogmissbrukare, personer med alkoholproblem, isolerade äldre och barn. Dessa grupper kan uppleva hemlöshet, arbetslöshet, låg utbildning och därefter ytterligare uteslutning från samhället.

- **Påverkan**

En organisation bör förstå och erkänna hur dess beslut och aktiviteter påverkar samhället och intressenter. Dessa effekter kan vara ekonomiska, sociala och miljömässiga.

- **Livscykel tillvägagångssätt**

Livscykelmetoden kan hjälpa oss att göra val. Det innebär att alla i hela kedjan av en träningsinsats, från vagga till grav, har ett ansvar och en roll att spela, med beaktande av alla relevanta effekter på ekonomin, miljön och samhället (baserat på Life Cycle Initiative).

- **Sociala investeringar**

Sociala investeringar använder kapitalinvesteringar för att skapa en positiv social påverkan. Vid behov avser den positiva sociala påverkan effekten av ett företags verksamhet på samhället. Detta inkluderar att förbättra samhällen, minska fattigdomen och skydda miljön.

- **CSR -indikatorer**

Det finns resultatindikatorer för CSR -prestanda i utbildningscentret. Till exempel: andelen funktionshindrade i utbildning, minskning av växthusgasutsläpp, användning av återvunnet material eller förbrukningsvaror, index över livskvalitet på arbetet för anställda, etc..

- **CSR-integreringssystem**

Det integrerade CSR -hanteringssystemet gör att principen om kontinuerlig förbättring kan tillämpas på utbildningscentrets processer. CSR-risker bedöms för varje aktivitet, resultat utvärderas, feedback registreras och indikatorer mäter prestandan.

- **Ansvarigt kommunikationssystem**

Ett ansvarsfullt kommunikationssystem är en uppsättning verktyg för att övervaka om meddelanden som överförs till publiken är tillgängliga, transparenta, verifierbara, icke vilseledande, etc. Det hjälper till att undvika risken för gröntvätt.

ATT GÅ LÄNGRE

Vi hoppas att detta arkiv med god praxis kommer att inspirera dig och stödja dina utbildningscenter för att integrera ett CSR -tillvägagångssätt. Inom ramen för projektet har vi skapat andra två verktyg användbara för din professionella utveckling inom området CSR inom utbildningsområdet:

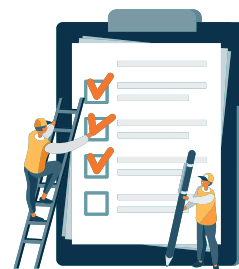
1) **en onlinekurs med 9 moduler** om kärnområdena som härrör från materialitetsbedömningen: e-Learning CSR (e-csr.eu)

Du kan registrera dig gratis och träna dig själv varje gång och överallt.



2) **ett självbedömningsverktyg** för att utvärdera CSR: s spelläge för ditt träningscenter: IO4 Toolkit för att använda CSR-riktlinjen-CSR och etik i utbildningscentra till gagn för alla (e-csr.eu)

Genom att fylla i undersökningen kan du upptäcka mognadstillståndet för ditt utbildningscenter när det gäller implementering av CSR.



Du kan följa alla projektaktiviteter via vår **webbplats** och **Facebook -konto**:



www.e-csr.eu



@CSRinEducation

KONTAKTER MED PROJEKTPARTNER

Om du vill ha ytterligare information kan du kontakta projektpartnern på följande e-postmeddelanden:



formethic.europe@gmail.com



c.ceccarelli@euphorianet.it



info@manteifels.lv



marta.grzesko@gmail.com



COMPLEXUL
MUZEAL
NAȚIONAL
MOLDOVA
IAȘI



coralia.costas@palatulculturii.ro



nicolas@epimorfotiki.gr



rita.hatz@gmail.com



galena.robeva@ragina.net



MOBILIZING EXPERTISE



charlotte@mexpert.se

"Europeiska kommissionens stöd för produktionen av denna publikation utgör inte ett godkännande av innehållet, vilket endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för eventuell användning av informationen i den."



TACK FRÅN ALL CSR & ETIK I UTBILDNINGSCENTE R TEAM!

Project Number: 2019-1-FR01-KA204-062402



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>
6x



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