

## Povzetek projektne naloge NAČRT UVAJANJA DRUŽBENE ODGOVORNOSTI V PODJETJE **SERVOSTAN D.O.O.**

V letu 2007 je v Sloveniji v okviru projekta »Družbena odgovornost – priložnost za mala in srednja podjetja« potekal prvi program usposabljanja za podjetniške svetovalce na področju družbene odgovornosti podjetij. Ob zaključku usposabljanja so udeleženci pripravili projektno nalogo, v kateri so pridobljena znanja uporabili v praksi in v sodelovanju s podjetjem, ki se je odločilo za uvajanje družbene odgovornosti. Predstavljamo vam povzetek projektne naloge.

### 1. Osnovni podatki o podjetju

Naziv podjetja	<b>Servostan d.o.o.</b>
Naslov podjetja	<b>Kraigherjeva ulica 18, 2230 LENART V SLOV.GORICAH</b>
Dejavnost, panoga	<b>Trgovina / Trgovina na drobno G 52.272 , G 52.461 Ostale dejavnosti K 70.320 UPRAVLJANJE Z NEPREMIČNINAMI upravljanje po pogodbi ali za plačilo večstanovanjskih objektov Tržno okolje: lokalno 50% ; Slovenija 50% Osnovni kapital: 8.763 EUR Blagovna znamka: Orodje Unior, Iskra Ero, Bosch, Makita, Devald, Black &amp; Decker</b>
Število zaposlenih	<b>16</b>
Kraj / regija delovanja	<b>LENART V SLOV.GORICAH / MARIBOR</b>
DIREKTOR	<b>ČUČEK BEZJAK MOJCA</b>

### 2. Posnetek stanja pred pričetkom priprave načrta uvajanja DO

#### A. Zakaj se je podjetje odločilo za uvajanje DO?

**Odgovorno podjetništvo** zadeva ohranjanje ekonomske uspešnosti in doseganje poslovnih prednosti z izgrajevanjem ugleda in pridobivanjem zaupanja ljudi, ki delajo z nami ali živijo v bližini našega podjetja. **Naše stranke** hočejo zanesljivega dobavitelja z dobrim slovesom, ki je plod kvalitetnih izdelkov ali storitev. **Dobavitelji** hočejo prodajati stranki, ki se bo vračala in bo pravočasno poravnavala račune. **Okoliška skupnost** hoče biti prepričana, da deluje naše podjetje družbeno in okoljsko odgovorno.

#### To so razlogi za dograjevanje DOP (družbene odgovornosti) v našem podjetju in izvedbo ključnih aktivnosti.

Dejstvo, da je - zgodba o uspehu le zgodba ljudi - je **notranji dejavnik** za :

**UČINKOVITO IZOBRAŽEVANJE** zaposlenih, ki postaja vse pomembnejše strateško orodje v rokah menedžmenta **S SISTEMATIČNIM IZOBRAŽEVANJEM** pa so povezani tudi višji vložki in **opazne postavke v bilančnih izkazih** .

**Naši zaposleni** hočejo delati za podjetje, na katerega so ponosni in za katerega vedo, da ceni njihov prispevek. **Zunanji dejavniki:** Za obstoj gospodarske enote, za zaposlene v tej organizaciji in navsezadnje tudi za družine pri njih zaposlenih delavcev, je po eni strani pomembno doseganje in ohranjanje ekonomske uspešnosti podjetja. Po drugi strani pa je potrebno izgrajevanje ugleda in pridobivanja zaupanja okolice in ljudi, ki delajo v podjetju ali živijo v njegovi bližini.

## B. Elementi DO, ki so bili v podjetju že prisotni pred pričetkom priprave načrta za uvajanje DO

- Humanitarno sodelovanje z okolišem, regijo, državo
- Svoj zapisan kodeks poslovanja, ki se vsaj 1 – krat letno dograjuje.
- Komuniciranje z zaposlenimi in vključevanje v procese odločanja
- Varna in zdrava delovna mesta
- Ekološko trgovsko blago
- koncept , da v svoje poslovne aktivnosti in odnose s svojimi interesnimi skupinami prostovoljno vključujemo vprašanja glede okoljskih in družbenih vsebin
- Zagotavljanje servisnih storitev
- Selektivni izbor trgovskega blaga priznanih blagovnih znamk
- Spoštovanje plačilnih rokov ; merjenje zadovoljstva potrošnikov ...

### Poslanstvo:

Z delovanjem ustvarjamo: koristi za POTROŠNIKE - z odličnimi trgovskimi storitvami, visoko kakovostjo blaga in konkurenčnimi cenami. S poslovanjem ustvarjamo koristi tudi za: OBAVITELJE , LASTNIKE, ZAPOSLENE in za ŠIRŠE OKOLJE

**Vizija – biti prepoznavni, morda celo vodilni v trgovski verigi z agrotehničnim trgovskim blagom v neposrednem okolju , morda tudi na področju celotne SLO . Prizadevamo si tudi za vstop na trg EU.**

### Strateški cilji:

- Rast čistih prihodkov c.ca 5 % letno. Tržno okolje: Lokalno 29,5 % ; Slovenija 70%, EU 0,5 % Naložbe in iskanje ugodnih zunanjih in notranjih virov financiranja . Povečevanje poslovne uspešnosti in učinkovitosti.
- Uporabiti stanje zavesti DOP (družbeno odgovornega podjetništva), ki igra vlogo orodja za oblikovanje stabilne strategije trajnostnega razvoja
- Elementi DO, ki so bili v podjetju že prisotni pred pričetkom priprave načrta za uvajanje DO so vrednote in orodja za oblikovanje stabilne strategije trajnostnega razvoja.

## 3. Predstavitev načrta uvajanja družbene odgovornosti

Ključna področja družbene odgovornosti, ki jih namerava uvajati podjetje:

<u>Ključne prioritete / element</u>	<u>Ključni deležniki</u>	<u>Dolgoročni cilji</u>	<u>Kratkoročni cilji</u>
Zagotavljanje in vrednotenje izobraževanja, ter merjenje Učinkovitosti	<u>Deležnik 1</u>	<b>gospodarska rast</b> <b>Pripadnost podjetju</b>	<b>ozaveščanje</b> <b>motiviranje</b>
<b>Benchmarking</b>	<u>Deležnik 1</u>	<b>ugodnosti.spoštovanje</b>	<b>večji učinek dela</b>
Certifikat Družini prijazno podjetje	<u>Deležnik 1,2,3</u>	<b>gospodarska rast</b> <b>priznanje , ugodnosti</b>	<b>inovativnost,</b> <b>tekmovalnost</b> <b>motiviranje,ugled</b>
<b>Deležnik 1 zaposleni , Deležnik 1,2,3 zaposleni, kupci, dobavitelji</b>			

### Akcijski načrt ter načrtovani cilji uvajanja:

**1.faza** – kratek delovni sestanek. Vključene bodo le odgovorne osebe na delovnih mestih za izvajanje nadzora, poslovanja in poročanja.

**V 2. fazi** – izobraževanje. Vključeni vsi zaposleni, vključno s ključnimi osebami. Izobraževanje bo izvajal ponudnik orodja za podporo vodenju.

### Cilji uvajanja DO:

Skupni, ključni cilj dograjevanja DO v našem podjetju - **da bi intelektualni kapital z donosnostjo**, obratom sredstev, s finansiranjem - kot vzvod - sprožal nove priložnosti za razvoj in uspeh. **Materializiral naj bi dejstvo, da je - zgodba o uspehu, zgodba ljudi, ki naj NE bo zasnovana le na algoritmu kategorije - novoustvarjene vrednosti podjetja Servostan d.o.o.**

	POMEMBNI DELEŽNIKI (Navedi deležnike)	NAČINI INTERAKCIJE (Opredeli aktivnosti)	VPLIV (Opiši vpliv na posameznega deležnika)
<b>A</b>	VLADNE, NEVLADNE ORGANIZACIJE, DRUŠTVA	DVOSMERNNA komunikacija /JAV	obveznosti & ugodnosti/ <b>pozitiven&amp; negativen</b> vpliv
	BANKE. ZAVARIVALNICE	DVOSMERNNA komunikacija /JAV	obveznosti & ugodnosti/ <b>pozitiven&amp; negativen</b> vpliv
<b>B</b>	PANOŽNA ZDRUŽENJA/ TRGOVINA	DVOSMERNNA komunikacija	obveznosti & ugodnosti/ <b>pozitiven&amp; negativen</b> vpliv
<b>C</b>	UPRAVNE ENOTE	DVOSMERNNA komunikacija	obveznosti & ugodnosti/ <b>pozitiven&amp; negativen</b> vpliv
<b>D</b>	OZS, GZS	DVOSMERNNA komunikacija	obveznosti & ugodnosti/ <b>pozitiven&amp; negativen</b> vpliv
<b>E</b>	DURS, AJPES	ENOSMERNNA komunikacija	<b>obveznosti / negativen vpliv</b>
<b>F</b>	USTANOVITELJI,..	DVOSMERNNA komunikacija	obveznosti & ugodnosti/ <b>pozitiven&amp; negativen</b> vpliv
<b>G</b>	KUPCI, DOBAVITELJI, ZAPOSLENI	DVOSMERNNA komunikacija	obveznosti & ugodnosti/ <b>pozitiven&amp; negativen</b> vpliv

Vodenje poslovanja gospodarske družbe bo posodobljeno in podprto z najemom programskega paketa, ki omogoča podporo vodenju.

Uveden bo celosten nadzor poročanja, ki ga sicer zagotavlja tudi obstoječi informacijski sistem in je le enosmerna komunikacija ključnih oseb.

Priprava načrta uvajanja DO je izvedena na podlagi pobude GZS Območna zbornica Maribor. Podjetje Servostan d.o.o. se je aktivno vključilo v načrtovano dejavnost s prijavnico in izpolnjenim vprašalnikom.

Prioritetna področja uvajanja DO so:

- Zagotavljanje in vrednotenje izobraževanja ter nivojsko merjenje učinkovitosti.

Predvidene aktivnosti za doseg začrtanih ciljev?

1. Analiza prodaje - prvi korak v prodajnem menedžmentu se sicer periodično izvaja, bo le dopolnjena z možnostjo sodelovanja vseh zaposlenih na tem področju. Posredovan jim bo spletni naslov, kot n.pr. <http://www.uspesna-prodaja.com/>
2. Lahko se naročijo tudi na različne e-časopise, da dograjujejo svoje izlušnje.
3. Vodja prodaje bo določil in izbral termin in sklop izobraževanj za usposabljanje, kot nadgradnja obstoječega znanja: spremljanje in merjenje nivojskega učinka izobraževanja.

Vključeni bodo deležniki: zaposleni, kupci in dobavitelji.

Zaposleni bodo aktivno vključeni v izobraževalnem procesu. Kupci in dobavitelji preko e poslovanja (izdajanje in prejemanje e - računov).

Vključeni zaposleni v izvajanje načrta DO in kako?

1.faza - kratek delovni sestanek. V 2. fazi - izobraževanje. Vključeni vsi zaposleni, vključno s ključnimi osebami. Izobraževanje bo izvajal ponudnik orodja za podporo vodenju.

Pričakovani rezultati in učinki načrtovanih aktivnosti?

Pričakovanih ni bistvenih premikov. Izvedeno bo le ozaveščanje o novih pristopih in načinih izvajanja del. Konkretne in dorečene zadolžitve odpravljajo

„ papirnato vojno“. Mesečni strošek vzdrževanja programske opreme je konkurenčna postavka, glede na povprečne stroške pisarniškega poslovanja in arhiviranja.

**Kako bo podjetje komuniciralo svojo družbeno odgovornost?**

**V začetni fazi je predvideno poročanje DO notranjim deležnikom.**

**Hkrati z dograditvijo sistema zaposleni nehoti spoznavajo namen in cilj delovanja sistema. S tem jim je omogočeno aktivno sodelovanje v procesih.**

**Ciljna analiza bo stvar ključne odgovorne osebe po področjih del.**

**Odgovorna oseba zadolžitev izpolni na svoj način in s pomočjo svojih sposobnosti - le argumentirati jo bo treba.**

**Zagotovljena bo dvosmerna – dokazljiva komunikacija na relaciji: nadrejeni- podrejeni .**

**Komunikacija navzven, bo stvar zapisane strategije.**

**Kako bo podjetje poročalo o družbeni odgovornosti?**

**Začetno poročanje bo le interno. Kasneje bo izvedena premišljena komunikacija kot stik z javnostjo. Vsebina in način poročanja bo opredeljen v strategiji.**

**Opredelite morebitna tveganja in predlagane rešitve.**

**Morebitnih tveganj ni, ker ni predlaganih drastičnih ukrepov.**

**Predvidena aktivnost naj bi dvignila delovno motivacijo posameznika in skupine, ki sestavlja delovni kolektiv oz tim.**

#### **4. Zaključki**

**Prioritete in cilji uvajanja družbene odgovornosti v roku 10 let ?**

- **Zagotavljanje in vrednotenje izobraževanja ter nivojsko merjenje učinkovitosti.**
- **Benchmarking, kot proces in orodje, bomo vključevali brez bistvene obremenitve bilančnih postavk, po posamičnih prodajnih področjih.**
- **Pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje, bo morebitna - prva investicijska zadeva**
- **Ustvarjanje novih delovnih mest – bo indikator / kazalnik uspešnega DOP**

**Cilji:**

- **Doseganje in ohranjanje ekonomske uspešnosti podjetja.**

- **Uvedba benchmarkinga :**

**Vir 1 <http://www.relacije.com/clanek.php?niceid=benchmarking-postati-boljsi-od-najboljsih>**

**Sposobnost soočenja z realnimi rezultati, odprtost do sprememb, želja po nenehnem učenju in duh tekmovalnosti – zahteva :**

- **Zagotavljanje in vrednotenje izobraževanja ter nivojsko merjenje učinkovitosti .**
- **Cilj znanja je, da sproža procese neprestanih izboljšav. Materializiral naj bi dejstvo, da je - zgodba o uspehu le zgodba ljudi, ki naj NE BO večno zasnovana le na algoritmu kategorije - novoustvarjene vrednosti podjetja Servostan d.o.o.**

**Ni predvidenih bistvenih organizacijskih sprememb za doseg zastavljenih ciljev. Uveden bi bil le celosten nadzor poročanja, ki ga sicer zagotavlja tudi obstoječi informacijski sistem in je le enosmerna komunikacija ključnih oseb.**

**BIRO SIMONČIČ d.o.o.**

**Svetovalka : Antonija Simončič**