

## Povzetek projektne naloge

### NAČRT UVAJANJA DRUŽBENE ODGOVORNOSTI V PODJETJE REMF d.o.o. Prevalje

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	REMF d.o.o.
Naslov podjetja	Na produ 102, 2391 Prevalje
Dejavnost, panoga	kovinsko – predelovalna
Število zaposlenih	33
Kraj / regija delovanja	Prevalje/ Koroška

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

A. Gre za sodobno podjetje, katerega vodstvo ima smelega načrte za nadaljnjo rast na razvitih evropskih trgih. To so trgi, na katerih velja odgovoren odnos do kupcev, do okolja in tudi do zaposlenih za vrednoto. Tudi sicer ima vodstvo podjetja že od nekdaj posluš za vse omenjene vidike družbeno odgovornega poslovanja, saj se hkrati zavedajo, da bodo tako tudi poslovno uspešnejši.

B. Elementi DO prisotni v podjetju že pred pričetkom priprave načrta uvajanja

Vizija podjetja poudarja vlaganje v znanje in razvoj. Svoje poslanstvo vidijo v nadaljevanju tradicije ob hkratnem razvoju in dvigu nivoja kvalitete. Vse to z namenom ustvarjati novo vrednost za zaposlene in ostale deležnike podjetja.

Podjetje ima razvito posebno odgovornost do okolja, do zaposlenih in do uporabnikov svojih izdelkov.

#### 3. Predstavitev načrta uvajanja družbene odgovornosti

V načrtovanje uvajanja je bila vključena solastnica in namestnica direktorja ga. Herna Retko. Načrtovanje je potekalo timsko.

Načrtovane so izboljšave na področju razvoja človeških virov, predvsem v smislu izboljšanja komunikacije z interno javnostjo. Prav tako so načrtovane aktivnosti s področja odgovornosti do skupnosti.

Podjetje bo postopoma razvilo "lestvico vrednot" v smislu internega kodeksa, ki bo izražal družbeno in medsebojno odgovornost in bodo z njim soglašali vsi zaposleni.

Pridobljen oz. razvit bo instrumentarij za čim bolj objektivno in transparentno ocenjevanje delovne uspešnosti.

Izvajalo se bo redno letno ocenjevanje zadovoljstva na delovnem mestu – strukturirano po posameznih parametrih zadovoljstva pri delu. Tako bodo možne primerjave med posameznimi parametri in tudi med delovnimi skupinami in posledično pozitivne spremembe.

Uvedeni bodo redni letni razgovori, kartoteka napredovanj in portfolio mape zaposlenih - vse v smislu motiviranja posameznika in vzpodbujanja posameznikovega razvoja.

Posebne aktivnosti so planirane tudi na področju komuniciranja lastnega družbeno odgovornega poslovanja.

Vključeni bodo predvsem zaposleni, posredno pa tudi širša skupnost.

### **Pričakovanja**

S temi aktivnostmi naj bi dosegli večjo lojalnost in občutek pripadnosti zaposlenih. Prav tako naj bi se povečala motivacija in zvišal nivo aspiracij posameznika za lastni poklicni razvoj. Na osnovi meritev zadovoljstva pri delu pa bomo lažje odstranjevali dejavnike nezadovoljstva na delovnem mestu.

Komuniciranje lastnega DO ravnanja pa bo doprineslo k boljšemu imidžu podjetja v ožji in širši skupnosti.

O svoji družbeni odgovornosti bo podjetje poročalo v zaključnem poročilu, internih in lokalnih medijih, v strokovnih revijah, na dnevih odprtih vrat itd.

Ocenjujemo, da predvideni načrt ne vsebuje posebnih tveganj.

## **4. Zaključki**

V roku desetih let bo podjetje gotovo raslo, saj sedaj dosega konstantno 22 % letno rast. Ker se bo zagotovo povečevalo tudi kadrovske, bodo uvedene aktivnosti doprinesle k lažjemu kadrovanju za novo nastale delovne naloge oz. nova delovna mesta. Prav tako bo takrat še posebej pomembna jasna in učinkovita komunikacija znotraj podjetja, ki naj bi jo načrtovane aktivnosti vzpostavile.

Še posebej bo pomembno tudi dobro medijsko planiranje oz. dobro vodeni odnosi z javnostmi, ki naj bi, tudi na osnovi komuniciranja lastnega družbeno odgovornega poslovanja, ustvarjali poslovni ugled podjetja.

To bo imelo med drugim ugoden vpliv na pridobivanje in zadržanje kvalitetnih kadrov. Prav tako bo olajšano pridobivanje sredstev iz različnih skladov, ki jih podjetje za svoj razvoj nujno potrebuje.

V prvi fazi bo odgovornost za razvoj in izvedbo načrtovanih aktivnosti prevzela namestnica direktorja s svojo pomočnico. Kasneje so možne spremembe v kadrovske organizaciji pri realizaciji teh aktivnosti. Zagotovo se bodo ob uvedbi in izvajanju planiranih aktivnosti pokazale morebitne nove potrebe ali vsaj nove prioritete v izvajanih postopkih.

Zagotovo bo prišlo tudi do težav, ki jih bo potrebno premagati. Prva je gotovo pomanjkanje znanj in veščin s tega področja. Podjetje lahko ta primanjkljaj odpravi s pomočjo zunanji izvajalcev, npr. svetovalcev. Prav tako je možno pridobiti znanja s formalnim in neformalnim izobraževanje oz. s pridobitvijo kadrov, ki to znanje imajo.

Prva "poteza" družbe bo oblikovanje lestvice ključnih vrednot, ki bodo predstavljale "etični kompas" oz. filozofijo delovanja družbe. Ker je nujno, da te vrednote "pridejo od znotraj", da bi jih družba potem tudi res "živela", bo oblikovanje potekalo po posebnem postopku, v katerega bodo vključeni vsi zaposleni.

Bojana Tancer  
Temporal Ravne na Koroškem