

## Povzetek projektne naloge

### NAČRT UVAJANJA DRUŽBENE ODGOVORNOSTI V PODJETJE ITEO Spin d. o. o.

#### 1. Osnovni podatki o podjetju

Naziv podjetja	ITEO SPIN d.o.o. podjetje za informacijsko podporo naložbeni dejavnosti
Naslov podjetja	Kotnikova 28, Ljubljana
Dejavnost, panoga	Informacijska podpora naložbenim dejavnostim
Število zaposlenih	11
Kraj / regija delovanja	pretežno Slovenija, delno trgi jugovzhodne Evrope in Nizozemska

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

A. Podjetje je idejo, da uvedejo družbenoodgovorne dejavnosti, takoj pozitivno sprejelo, in v sicer s trojnimi namenom:

- narediti delovno okolje privlačno za dobre kadre,
- prispevati k razvoju okolja, iz katerega podjetje črpa (kadre, naročnike, dobavitelje),
- pomagati razvijati in promovirati koncept DO-ravnanja v naložbeni branži,
- dvigniti ugled pri vseh deležnikih (zaposlenih, naročnikih, državnih nadzornih organih...).

Med dejavniki, ki so podjetje spodbudili k sistematičnem pristopu k družbeni odgovornosti, je na prvem mestu iskrena želja vodstva, prispevati k višji kakovosti življenja v okolju, iz katerega podjetje izhaja. Glavni razlog, zakaj do tega v podjetju ni prišlo že prej, je v tem, da na to nikoli poprej niso pomislili oz. jim je bil sam koncept DO praktično neznan. (Nauk za svetovalce: verjetno je precej podjetij, ki bi prisluhnila zamislim o DO – ko bi jim jih kdo primerno predstavil.)

Drugi razlogi so »klasični«: ustvariti boljšo podobo podjetja v očeh deležnikov.

B. Ključna področja, na katerih so bili že pred začetkom prisotni elementi DO-ravnanja:

##### **Skrb za zaposlene**

Podjetje omogoča:

- delo od doma za razvijalce (1/3 zaposlenih dela do 1/3 delovnega časa doma)
- velika podpora za pridobivanje formalne izobrazbe ter funkcionalnih znanja (kritje vpisnine, nadomestilo za plačo; kritje potnih in drugih materialnih stroškov idr.),
- spodbujanje raziskovalne dejavnosti (pod določenimi pogoji podjetje prispeva nagrado v višini honorarja za objavljen strokovni članek),
- razdelan transparenten sistem nagrajevanja nadpovprečnih rezultatov:



- individualno nagrado na podlagi osebne ocene
- nagrado za uspešno zaključen projekt
- nagrado za poslovno uspešnost
- nagrada za vodilne in vodstvene delavce
- dodatki (za nujna dela, za nadomeščanje, za mentorstvo...),
- solidarnostno pomoč
- druge ugodnosti:
  - zdravstveni pregled enkrat letno
  - parkiranje v garaži v bližini sedeža podjetja
  - uporaba službenih telefonov
  - vstopnice za prireditve v Cankarjevem domu
- sponzoriranje izjemnih športnih podvigov zaposlenih

ITEO Spin denarno sponzorira sodelovanje enega njihovih zaposlenih v ekstremnošportnem tekmovanju Red Bull X – Alps 2007 (letenje in hoja preko Centralnih Alp od Dachsteina do Monaka; več na [www.xalps.si](http://www.xalps.si) ).
- družabne aktivnosti
  - teambuildingške dogodki (jadranje, karting)
  - družabne aktivnosti za vse zaposlene ter njihove družine (nočno sankanje z Mangarta).

### Lokalna skupnost

- Sponzorstvo

Izhajajoč iz prostočasnih interesov zaposlenih, podjetje sponzorira jadralni klub, v katerega je včlanjenih nekaj zaposlenih ([www.jadralno-drustvo-potepuh.si](http://www.jadralno-drustvo-potepuh.si)).
- Podarjanje amortiziranih osnovnih sredstev

Podjetje amortizirana, a še uporabna osnovna sredstva in računalniško opremo podarja nevladnim organizacijam (v zadnjih dveh letih je bila to Gorska reševalna služba iz Tolmina).

### 3. Načrt uvajanja družbene odgovornosti

Zaposlene se v projekt uvajanja DO vključi v 2 fazah:

- v prvi fazi direktor in svetovalka pripravita okvirni načrt uvajanja DO
- nato pa se načrt prediskutira z delovnim timom, sestavljenim iz zainteresiranih zaposlenih ( 3 – 4 člani)

Prioritetna področja:



### Izoblikovati privlačno delovno okolje

Aktivnost	Pričakovani rezultat	Čas za izvedbo	Vključeni v projekt
Izdelava DO-vrednot – timski coaching z udeležbo vseh zaposlenih	Kristalizacija 4 – 10 vrednot, zapisana na več medijih (kartice, podloga za miško...)	6 mesecev	Vsi zaposleni Zunanji svetovalec
Izdelava DO-kodeksa ravnanja – participativni moderirani proces v 4 fazah	Zloženka s pregledno zapisanimi in obrazloženimi postavkami kodeksa DO-obnašanja	9 mesecev	Delovna skupina 4 zaposlenih Zunanji svetovalec
Izboljšati razmere glede fleksibilnosti delovnega časa ter doseganja ravnovesja služba – zasebno življenje	Izdelati 3 – 5 ukrepov (na podlagi analize problematike)	6 mesecev	
Družbenokoristen teambuilding	Izvede se en poldnevni teambuiding dogodek (na vsaki 2 leti) z DO elementom (športni dogodek z ranljivo skupino; pogozdovanje; urejanje interierja izbrane NVO...)	1 dan na vsaki 2 leti	Vsi zaposleni
Sponsoriranje izjemnih športnih ali kulturnih dosežkov zaposlenih	1- 2 sponzorirana dogodka letno	Vsakoletna aktivnost; načrt pripravljen do konca januarja	Zaposleni glede na interese
Spodbujanje aktivnega državljanstva zaposlenih	V prvih dveh letih vsaj 3 osebe dva dni letno namenijo za prostovoljsko aktivnost v lastni lokalni skupnosti po lastni izbiri	Načrt narejen do konca marca vsako leto	Zaposleni glede na interese

### Dvigniti prepoznavnost podjetja kot zaupanja vrednega partnerja

Aktivnost	Pričakovani rezultat	Čas za izvedbo	Vključeni v projekt
Promoviranje DO naložb: popust za izdelavo informacijskih rešitev ter za storitve vzdrževanja DO skladov	10 % popust za vse storitve inf. podpore naložbenim dejavnostim vsem družbenoodgovornim skladom	Štart 2 meseca, nato trajno	Investicijske družbe
Dolgoročna aktivnost: Koordiniran partnerski projekt: promoviranje DO naložb	Koordinirana promocijska kampanja, katere rezultat je prepoznavnost ideje o DO vlaganju med izobraženo slovensko populacijo	3 – 5 let	Investicijske družbe, marketinške agencije, cehovsko združenje, ustanove s področja DO
Svetovalska in tehnična pomoč pri ustanovitvi humanitarnega sklada	Ustanovitev 1 novega humanitarnega sklada ob pro bono podpori ITEO Spin	18 mesecev	Vodja svetovanja Vodja razvoja programske opreme Izbrana NVO
V sodelovanju s socialno naravnano NVO nudi ITEO Spin pro bono mentorsko pomoč zainteresiranim mladim iz ranljivih družbenih skupin	V prvi fazi mentoriranje 2 mentorirancev za obdobje 6 mesecev (90 min tedensko, 15 tednov)	Prva faza: 9 mesecev (2 meseca priprave, 6 mesecev izvedbe, 1 mesec evalvacije)	Vodja razvoja programske opreme, NVO



## **Načini komuniciranja DO-pro Načini komuniciranja DO-programa**

- Komuniciranje notranjim javnostim  
Za uspeh programa je ključno, da ga podprejo:
  - lastniki podjetja,
  - ter da ga »vzamejo za svojega« zaposleni. Zato jih je nujno vključevati v vse faze programa: pripravo, izvedbo, evalvacijo, nadaljevanje programa...  
  
Ta razsežnost je že vključena v akcijski načrt (vključevanje zaposlenih v pripravo in izvedbo programa, izdelava kodeksov DO-ravnanja, seznanjenje s kodeksi...).
- Komuniciranje drugim deležnikom  
Komuniciranje preostalim deležnikom (poslovni partnerji, potencialni novi sodelavci, državni organi nadzora, potencialne nove stranke...) poteka po naslednjih kanalih:
- Spletna stran
- Elektronski newsletter skupine ITEO ([www.relacije.com](http://www.relacije.com))
- Komuniciranje z mediji ob konkretnih aktivnostih

## **4. Zaključki**

Program uvajanja DO v podjetje ITEO Spin presega običajni domet DO-programov, ki se v Sloveniji zaenkrat tipično osredotočajo na varovanje okolja ter sponzoriranje športa in kulture. Program prinaša nekaj svežih elementov, ki lahko postanejo zgledi za dobro prakso, prenosljivi v branžo (DO-skladi) ali tudi v druge branže (mentorstvo depriviligiranim, pro bono delo za NVO, družbenoodgovorni teambuildingi namesto klasičnih družinskih piknikov...).

Ker gre za majhno podjetje z omejenimi človeškimi resursi, sklop aktivnosti obsega več manjših iniciativ na različnih področjih. Praktično vse aktivnosti so izvedljive s sorazmerno nizkimi človeškimi in materialnimi vložki; izjema je le projekt širšega promoviranja družbenoodgovornih naložb, za katerega je potrebna širša koordinirana akcija, rezultat pa je posledično odvisen od pripravljenosti komplementarnih partnerjev s področja naložbenih dejavnosti.

**Mag. Marjeta Novak**  
**Humus, d. o. o.**

