

Povzetek projektne naloge

NAČRT UVAJANJA DRUŽBENE ODGOVORNOSTI V PODJETJE VGP DRAVA PTUJ d.d.

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	DRAVA Vodnogospodarsko podjetje Ptuj d.d.
Naslov podjetja	Žnidaričevo nabrežje 11, Ptuj
Dejavnost, panoga	Gradnje vodnih objektov, komunalne hidrotehnike in objektov varstva okolja;
Število zaposlenih	107
Kraj / regija delovanja	Ptuj, podravska regija

2. Posnetek stanja pred pričetkom priprave načrta uvajanja DO

2.1 Zakaj se je podjetje odločilo za uvajanje DO?

Podjetje Drava VGP opravlja vodnogospodarsko dejavnost že od začetka svojega delovanja pred 60 leti. Dejavnost je stalno povezana z vzdrževanjem vodnogospodarskih objektov in rečnih strug na nižinskih in hudourniških vodotokih povodja reke Drave in graditvijo raznih hidrotehničnih objektov. To je podjetje izredno povežalo z urejanjem narave in okolja. Vodilo podjetja je bilo iskanje rešitev, da bo poseganje v okolje usklajeno z željami in pričakovanji ljudi, ki tam živijo, so bolj ali manj povezani s to naravo, v veliki meri pa tudi zelo odvisni od nje. S takim delovanjem so uspeli stalno ohranjati korektno odnose z njimi in uživati njihovo zaupanje. V veliki meri so te lokalne skupnosti tudi danes posredno, preko MOP kot tudi drugi naročniki.

Podjetje opravlja specifično dejavnost v okviru gradbeništva nizkih gradenj, to je področje hidrotehnike in vzdrževanja nižinskih vodotokov. Znanja zaposlenih, ki so potrebna za strokovno uspešno opravljanje takih del, so poleg osnovnih teoretičnih v času študija, pridobljena predvsem v študiju in reševanju realnih problemov pod pogoji, ki jih določa in nudi narava. Zato je že vrsto let stalno dodatno usposabljanje zaposlenih in tako vzgoja lastnih strokovnjakov bila politika podjetja pri razvoju kadrov.

V obdobju zadnjih let podjetje na nov, drugačen način opravlja dejavnost gospodarske javne službe, ki jo je pridobila s podelitvijo koncesije s strani MOP. To sta: javna služba za urejanje voda, ki izvaja naloge zvezi z organiziranjem in vodenjem spremljanja, upravljanja in vzdrževanja vodne infrastrukture in vodnih zemljišč porečja reke Drave in povodja jadranskih rek z morjem ter javna služba varstva voda celinskih voda na območju celotne Slovenije, ki vključuje tudi službo za varstvo obalnega morja (SVOM), katerih naloge so predvsem čiščenje in preprečevanje onesnaževanja vodnih in priobalnih zemljišč celinskih voda in morja.

Za obvladovanje in usklajeno delovanje teh treh področij, ki so v veliki meri odvisna od zaupanja sodelujočih ali naročnikov oz. odjemalcev, od širše družbene skupnosti in od motiviranosti in usposobljenosti zaposlenih se je podjetje pridružilo projektu načrtnega uvajanja družbene odgovornosti, da si s sistemskim pristopom poveže prizadevanja na posameznih področjih in jih z usklajeno komunikacijo enovito predstavi vsem deležnikom v procesu.

2.2 Kateri elementi DO so bili v podjetju prisotni že pred pričetkom priprave načrta uvajanja?

Podjetje je že bo uvajanju sistema vodenja kakovosti imelo in se dopolnilo sistem razvoja kadrov, ki se je z leti dodobra izpopolnil. Noben zaposleni ne more biti brez osnovnega znanja o zdravju in varstvu pri delu in osnovnega strokovnega znanja za kompetentno opravljanje del. Manjka mu predvsem interni prenos znanja s strokovnega kadra na ostale zaposlene, kar daje občutek lastninjenja znanja samo za posameznike.

Z uvedbo sistema ravnanja z okoljem v letu 2006 se je čut družbene odgovornosti za odnos do okolja bistveno izboljšal, predvsem na osnovnem, individualnem nivoju posameznika. Z realizacijo določenih okolju prijaznih investicijskih projektov pa je podjetje tudi zmanjšalo stroške energije.

3. Predstavitev načrta uvajanja družbene odgovornosti

3.1 Na podlagi predstavitve projekta in možnosti vključitve v projekt DOP, se je vodstvo podjetja odločilo za sodelovanje in za odgovornega predstavnika za družbeno odgovornost podjetja določilo Boruta Roškarja, pomočnika direktorja za javne službe ter Mileno Zdolšek, voditeljico kadrovske službe. Podjetje je predhodno že izvedlo raziskavo zadovoljstva zaposlenih na podlagi ankete, izdelalo obširno poročilo o problematiki razvoja kadrov na podlagi analiz po zaključku leta 2006 in predlagalo ustrezne ukrepe za dodatno izboljšanje stanja. Tim je vodil zunanji podjetniški svetovalec.

3.2 V projektu so zajeta sledeča področja in vključeni deležniki v družbeno odgovorno delovanje podjetja:

- **Zaposleni:**

Prioritetne naloge: **dopolnitev planov za leto 2008** z dodatnimi aktivnostmi izobraževanja in usposabljanja s področja zdravja in varstva pri delu, strokovnega izobraževanja na posebnih delovnih mestih s prenosom znanja strokovnjakov na ostale, izdelava sistemskega pristopa do izboljšav procesov, redno letno srečanje vseh zaposlenih;

- **Zunanji sodelavci, kooperanti in dobavitelji:**

Prioritetne naloge: vsi sodelujoči v procesih načrtovanja in izvedbe naših projektov in del kot pogoj za nadaljnjo sodelovanje sprejmejo naša načela ravnanja z okoljem in družbeno odgovornega ravnanja z zaposlenimi.

- **Družbena skupnost:**

Prioritetne naloge: ohranjanje stalnih donacij podjetja okoljskim projektom in raznim kulturnim in športnim akcijam, podpiranje prostovoljnega sodelovanja v društvenih aktivnostih, pri okoljskih projektih in raznih akcijah lokalnih skupnosti;



- **Odjemalci, oz. naročniki:**

Prioritetne naloge: ob vsakem javnem razpisu in ponudbi predstavitev zavezanosti podjetja za ravnanje z okoljem, kar daje odjemalcu zagotovilo, da bodo rešitve in izvedba v skladu slogana podjetja »**glej zeleno – deluj modro**«;

- **Vodstvo in lastniki :**

Prioritetne naloge: Potrditev plana projekta in določitev in potrditev komunikacijskih poti za družbeno odgovornost s posameznimi deležniki; priprava in sprejem kodeksa o etiki poslovanja.

3.3 Kdo v podjetju bo vključen v izvajanje načrta DO in kako?

Za vodjo projekta in uvedbo DO je v podjetju določen s strani uprave imenovan Borut Roškar, univ.dipl.inžgrad. Posamezne naloge v projektu bodo vodili vodje procesov, v katerih se aktivnosti odvijajo. Zaradi utečenega sistema projektnega vodenja posebnih nalog je sistem podeljevanja nalog, planiranja, izvajanja in nadzor spremljave zagotovljen in dodatno spremljan s strani vodstva podjetja.

Organizacijskih sprememb ob uvajanju sistema družbene odgovornosti podjetje ne predvideva.

3.4 Poročanje o poteku realizacije projekta in posameznih nalog bo potekalo na:

- notranjem nivoju preko internega informacijskega sistema, ki je dostopen večini zaposlenih in preko internih pisnih obvestil; vsak vodja delnega projekta bo objavljal povzetke poteka na svojem področju;
- na zunanjem nivoju delno preko dodatne predstavitve na spletni strani podjetja in v lokalnih medijih (časopis, radio, ...)

4. Zaključki

Predložen projekt bo potekal do konca leta 2009. Ob zaključku projekta bo možno izdelati in sprejeti kodeks o etiki poslovanja. V tem času bo poleg obstoječega standarda SA 8000 sprejet tudi standard ISO 26000, kar bo tudi dodatno vodilo pri izdelavi kodeksa. Odločitev, ali se bo podjetje takrat validiralo s pridobitvijo certifikata po enem od standardov, bo vodstvo sprejelo ob zaključku projekta.

Na podlagi v tem obdobju priznanega statusa družbeno odgovornega podjetja bo podjetje lahko pridobilo dodatno veljavo na lokalnem in državnem področju ter razširilo dela na področju vodnogospodarske in drugih dejavnosti. Ta nova področja in naloge pa dajejo nove poslovne priložnosti in zahtevajo dodatne kadre za nova in zahtevna delovna mesta.

Do takrat pa je integracija skrbi za družbo in okolje v vsakodnevno poslovanje in usklajevanje razmerij z vsemi deležniki moto našega delovanja in odgovornost vodstva ter vodij projekta, da so v tak način delovanja vključeni vsi zaposleni.

Matija Škarabot
Halo d.o.o.

