

DRUŽBENA ODGOVORNOST V LUČI MEDGENERACIJSKIH RAZLIK V PODJETJU ADRIA MOBIL D.O.O. NOVO MESTO

Mojca NOVAK, pom. gen. dir za org. in kadre

Otočec, 22. oktober 2008



UVOD

Globalizacija gospodarstva je danes stvarnost.

Proces globalizacije sili v neusmiljeno konkurenco na vseh področjih.

Tudi **področje družbene odgovornosti** je v svetovnem okolju pomembno, saj naj bi pomenilo **odgovor in prispevek podjetij v prizadevanju zmanjšanja negativnih vplivov globalizacije.**



KAJ JE DRUŽBENA ODGOVORNOST?

je »stalna zavezanost podjetij, da se bodo obnašala etično in prispevala h gospodarskemu razvoju, obenem pa izboljševala kakovost življenja delavcev in njihovih družin kot tudi lokalne skupnosti in širše družbe«.

Aktualna definicija v EU:

Družbena odgovornost podjetij je usmeritev, po kateri družbe prostovoljno vključujejo družbena, socialna in okoljska vprašanja v svoje poslovne dejavnosti in odločitve ter odnose z različnimi skupinami deležnikov in sicer z iniciativam, ki gredo nad zakonsko zahtevanim minimumom.

Družbena skupnost od podjetij pričakuje, da pri svojem poslovanju poleg interesov lastnikov upoštevajo tudi interese svojih zaposlenih, okolja, skupnosti, kupcev in drugih udeležencev ter partnersko pristopajo k reševanju družbenih problemov.



STARANJE PREBIVALSTVA IN MEDGENERACIJSKE RAZLIKE

- s staranjem prebivalstva se soočajo vse evropske države.
- to ima posledice na vsa področja življenja, tudi ekonomsko.
- v Sloveniji: zgodnje upokojevanje in premajhna rodnost.

Slo: 6,1% delovne sile v starosti od 15-24 let

Eu: 11%

nizka stopnja zaposlenosti v starosti do od 55-64% (30%) – rep EU

Lizbonski cilj – 50% do leta 2010



ADRIA MOBIL JE DRUŽBENO ODGOVORNO PODJETJE

Adria Mobil je družbeno odgovorno podjetje.

Adriina družbena odgovornost je:

- odgovornost **glede na deležnike** (zaposleni, kupci, poslovni partnerji, lokalne in regionalne skupnosti, interesne skupine,...),
- **glede na poslovne funkcije** (ravljanje z ljudmi, finance, nabava, raziskave in razvoj, trženje,...),
- **glede na problemska področja** (delovno mesto, trg, skupnost, okolje,...).

Družbena odgovornost kot del poslovne odličnosti Adrie Mobil:

- sponzorstva in donatorstva,
- ekologija,
- zaposleni,
- razvoj kadrov,
- izobraževanje in usposabljanje,
- motiviranje,
- timsko delo,
- inovativna dejavnost,
- vrednote,
- organizacijska kultura v podjetju.



SPONZORSTVA IN DONACIJE

Podpiramo s finančnimi sredstvi in našimi produkti.

Glavni namen **sponsorstva** je dvig ugleda podjetja pri **donacijah** ne gre za enosmerno dejanje.

Cilj vključevanja v sponzorske projekte je nadgradnja našega poslanstva »Postati najboljši partner za prosti čas«.

Sponzorsko strategijo udejanjamo predvsem s sponzoriranjem:

Profesionalnega športa

- generalno sponzorstvom Kolesarskega Kluba Adria Mobil,
- tehničnem sponzorstvu kolesarke ekipe Lampre – Fondital,
- podpiramo tudi odbojgarsko ekipo ACH Volley.

Znanosti in raziskovanja

- Vključitev v projekt VITES (razvoj tehničnih študijskih programov).

Humanitarnega področja

- Sredstva zbrana s prodajo knjige »Moja zgodba je Adria«, avtorja Stanislava Lukšiča Luke, smo podarili Društvu paraplegikov Dolenjske, Bele krajine in Posavja.

Kulturnega področja

- Pripravili smo razstavo mednarodno priznanega industrijskega oblikovalca Geoga Gedla.
- V letošnjem letu smo v avli upravne stavbe odprli razstavo učencev sedmih in osmih razredov OŠ Grm na temo Adria Mobil – izdelava naših produktov oz. počitnikovanje z avtodomom ali prikolico.



EKOLOGIJA

V Adrii Mobil upoštevamo zahteve okoljskega standarda ISO 14001.

Leta 2003 smo s strani TUV Bayern Sava prejeli certifikat.



S pridobljenim okoljskim certifikatom sporočamo, da so Adria Mobil in njeni zaposleni odgovorni do okolja ter da si vsak posameznik v Adrii Mobil prizadeva za njegovo ohranjanje in spoštovanje.

Skrb za okolje – dolžnost vsakega posameznika.



ZAPOSLENI

Zaposleni = kapital podjetja.

Z uspešnimi, motiviranimi, inovativnimi in zadovoljnimi zaposlenimi bo podjetje lahko v danih okoliščinah dosegalo zastavljene cilje.

Vedno bolj se moramo zavedati, da se v delovnem okolju pri delu danes srečujemo z različnimi generacijami zaposlenih, ki ima vsaka svoje potrebe, zahteve, pričakovanja in značilnosti. Zato se moramo naučiti sobivati skupaj in razumeti drug drugega.

V Adrii Mobil so temeljne vrednote podjetja sledeče:

- timsko delo,
- znanje in inovativnost,
- zadovoljstvo strank in zaposlenih.

V Adrii Mobil je bilo v mesecu septembru zaposlenih 699 ljudi.

Povprečna starost zaposlenih v Adrii je 39 let, povprečna delovna doba pa 19 let.



RAZVOJ KADROV

Mladi kader

Štipendijska politika nam omogoča dolgoročno planiranje kadrov. Dijakom in študentom različnih šol in smeri omogočamo opravljanje obvezne delovne prakse v podjetju, opravljanje počitniškega dela ter strokovno pomoč pri pisanju seminarских in diplomskih nalog.

Mladim sodelavcem, že zaposlenim v Adrii Mobil, omogočimo osebni razvoj z možnostjo napotitve na delo v družbe v sistemu ACH (nadaljevanje kariere v tujini). Lahko pa se tudi vključijo v Poslovno akademijo ACH-ja za perspektivne kadre.

Izkušeni sodelavci

Lastnosti, ki jih lahko najbolj izpostavimo so: lojalnost, strokovno znanje, mentorstvo, odgovornost in zanesljivost. Manj pa: mobilnost, znanje jezikov, obvladovanje sodobne tehnologije, prilagodljivost.

Starejši sodelavci

Imajo po ZDR-ju pravico do dela s skrajšanim delovnim časom v primeru delne upokojitve, prepoved nadurnega ali nočnega dela brez delavčevega soglasja, pravica do najmanj 3 dni letnega dopusta, posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.



IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE

- V Adrii spodbujamo študij ob delu, organiziramo strokovna izobraževanja in usposabljanja za vse profile kadrov v podjetju.
- Za zaposlene v proizvodnji smo uvedli izobraževanje po matriki usposobljenosti s katero usposabljanje zaposlene za opravljanje točno določenih operacij v proizvodnem procesu.
- V okviru ACH sistema imamo razvit sistem Poslovne akademije in sicer Poslovno akademijo za perspektivne kadre in Poslovno akademijo za ključne kadre v sistemu.
- Aktivno spodbujamo učenje različnih tujih jezikov, ki so za Adrio, ki posluje na širokem svetovnem trgu, izredno pomembni.



MOTIVIRANJE – RAZLIČNI MOTIVACIJSKI PRISTOPI

V Adrii Mobil ugotavljamo:

- Sodelavcem na začetku kariere zelo pomembna materialna osnova, odnosi in možnost osebne in strokovne rasti
- Zaposlenim v najbolj ustvarjalnem obdobju življenja (35 – 45 let) je precej pomemben status in položaj, možnost samostojnega odločanja, neodvisnost, določena stopnja vpliva.
- Zaposlenih, ki se bližajo zaključku kariere, si v tem obdobju želi uživati sadove dela, bolj umirjen ritem dela, manj stresno okolje.

Motivator starejše generacije je prispevek za njihovo osebno varnost, zdravje: plačilo dodatnega pokojninskega zavarovanja , štipendiranje otrok...

- Strokovnjaki opozarjajo, da bodo starejši delavci v prihodnosti pomemben dejavnik uspešnosti podjetij.



V Adrii imamo opredeljene naslednje tri vrednote katerim moramo slediti vsi zaposleni:

- timsko delo,
- znanje in inovativnost,
- zadovoljstvo strank in zaposlenih.

VREDNOTE MLAJŠIH

Individualni uspeh in interesi veliko močnejši kot pri starejših (ugled, družba, prijatelji, svoboda in neodvisnost ter nove izkušnje)

VREDNOTE PRI STAREJŠIH

Delo, timski duh, kolektizem, pripadnost enemu podjetju od prve zaposlitve pa do upokojitve – zelo cenjena.



TIMSKO DELO

V Adrii brez timskega dela ne gre.



Zavedamo se, da so uspešni timi sestavljeni iz različnih sodelavcev, ljudi z različnimi znanji, pristopi, osebnostnimi lastnostmi, tudi generacijsko različnih oseb.

INOVATIVNA DEJAVNOST



v Adrii že vrsto let spodbujamo inovativno dejavnost-tako na profesionalni ravni kot množično inovativno dejavnost.

Na ta način smo našli že veliko potencialnih in dejanskih kadrov za dela na različnih področjih.

ORGANIZACIJSKA KULTURA V PODJETJU

Načrtno gradimo organizacijsko kulturo in sicer s sprejetim strateškim poslovnim načrtom, z dokumenti, ki opredeljujejo posameznikov odnos s podjetjem in v doslednosti vedenja v skladu s sprejetimi smernicami.

Organizacijsko klimo, ki kaže kako zaposleni zaznavajo organizacijsko okolje merimo enkrat letno z anketo o zadovoljstvu zaposlenih ter z izvajanjem osebnih razgovorov.

Organizacijsko kulturo gradimo tudi z različnimi dejavnostmi:

- športno in kulturno društvo,
- piknik ob koncu sezone,
- silvestrovanje,
- počitniško delo za otroke naših zaposlenih,
- novoletno obdarovanje otrok itd.

DELO, KI GA OPRAVLJAŠ Z VESELJEM, PRINAŠA NOTRANJE ZADOVOLJSTVO



ZAKLJUČEK

Družbeno odgovorno podjetje mora:

- omogočati **ustvarjanje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem zaposlenih, ustvarjati družinam prijazno politiko podjetja,**
- pripraviti **ustrezne program zdravstvenega varstva in upokojitvenega načrta.**



SKLEPNE MISLI

- V AM želimo ustvariti stabilno delovno okolje za mlade, izkušene in starejše.
- Želimo, da bi ustvarili takšno vzdušje, ki bi učinkovito, spoštljivo in kreativno omogočalo sodelovanje med generacijami. Prav zato:
 - krepimo in razvijamo organizacijsko kulturo in dobro klimo,
 - spodbujamo pozitivne odnose med zaposlenimi in medsebojno spoštovanje,
 - spodbujamo izobraževanje in usposabljanje,
 - izvajamo posebna izobraževanja za vodje, da prepoznajo in obvladujejo različnost generacij,
 - prilagajamo delovne pogoje in izobraževanje specifičnim zahtevam delovnih mest,
 - spodbujamo zavedanje in spoštovanje generacijskih raznolikosti,
 - oblikujemo mešane delovne time
 - vzpodbujamo fleksibilne delovne in metode vodenja.

