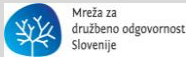


Ekonomski učinki družbene odgovornosti na poslovanje podjetja

Aleš Kranjc Kušlan, Ekvilib Inštitut



Temeljna vsebinska področja DO delovanja

- i. Človekove pravice
- ii. Delovne prakse / sodelovanje z zaposlenimi
- iii. Naravno okolje
- iv. Pošteno poslovanje
- v. Odnos do potrošnikov
- vi. Vključenost v lokalno okolje in njegov razvoj

vii. Organizacijsko upravljanje

Aleš Kranjc Kušlan, Ekvilib Inštitut, 2011

Ne le dobiček

Uravnoteženi kazalniki:

- I. Finančni
- II. Vidik kupcev
- III. Notranji poslovni procesi
- IV. Rast in inovativnost
- V. Ljudje in učenje



Ne le filantropija in sponzorstva:

Celosten pristop:

- i. Človekove pravice
- ii. ravnanje/ sodelovanje z zaposlenimi
- iii. Naravno okolje
- iv. Pošteno poslovanje
- v. Odnos do potrošnikov
- vi. Vključenost v lokalno okolje in njegov razvoj

- ✓ celosten pristop k strategiji delovanja podjetja
- ✓ uravnoteženost obeh polov –
- ✓ dolgoročno dinamično iskanje ravnovesja

Aleš Kranjc Kušlan, Ekvilib Inštitut, 2011

Kaj je Certifikat Družini prijazno podjetje?

Pridobitev Certifikata je revizorski postopek, katerega namen je svetovanje podjetjem/organizacijam katera orodja uporabljati za kvalitetnejše ravnanje/sodelovanje z zaposlenimi (tudi v kontekstu usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih).

Cilj: izboljšanje organizacije delovnega procesa in okolja, lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih, bolj zadovoljni zaposleni

Učinek: večja produktivnost ter ekonomičnost in rentabilnost poslovanja

Vpliv: večja dolgoročna konkurenčnost podjetja/organizacije, širši družbeni učinki

Aleš Kranjc Kušlan, Ekvilib Inštitut, 2011



Katere prednosti prinaša aktivna družini prijazna politika v podjetju?

- ✓ zvečanje motivacije zaposlenih
- ✓ večja pripadnost podjetju in večja produktivnost
- ✓ večje zadovoljstvo in zmanjševanja stresa pri zaposlenih
- ✓ zmanjšanje stroškov povezanih z fluktuacijo zaposlenih
- ✓ večanje ugleda podjetja pri poslovnih partnerjih, kupcih in v družbi
- ✓ večanje konkurenčnosti podjetja

Aleš Kranjc Kušlan, Ekvilib Inštitut, 2011



SODELOVANJE Z ZAPOSLENIMI in EKONOMIČNOST POSLOVANJA

Motivacija, zadovoljstvo, manj absenitizma ter produktivnost in ekonomičnost poslovanja

Aleš Kranjc Kušlan, Ekvilib Inštitut, 2011

$$\text{Produktivnost } d = \frac{\text{ustvarjena količina}}{\text{delovni čas}}$$



5 dejavnikov, ki vpliva na produktivnost dela

- tehnično tehnološki
- Organizacijski,
- **Človeški** → ✓ Strokovna usposobljenost
- naravni → ✓ Motivacija (intenzivnost dela)
- družbeni

Aleš Kranjc Kušlan, Ekvilib Inštitut, 2011

$$\text{Ekonomičnost} = \frac{\text{ustvarjena količina}}{\text{stroški poslovanja}}$$



Povezava med ekonomičnostjo in produktivnostjo glede na zaposlene

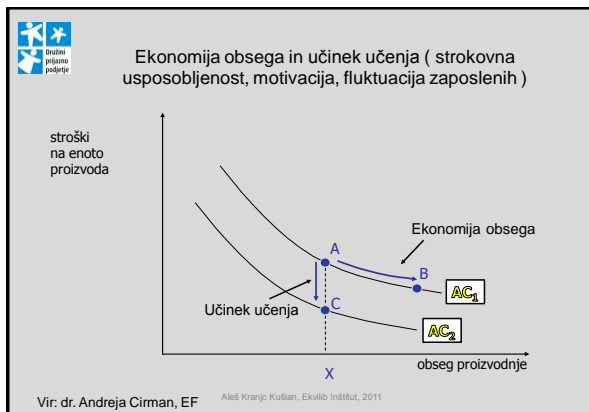
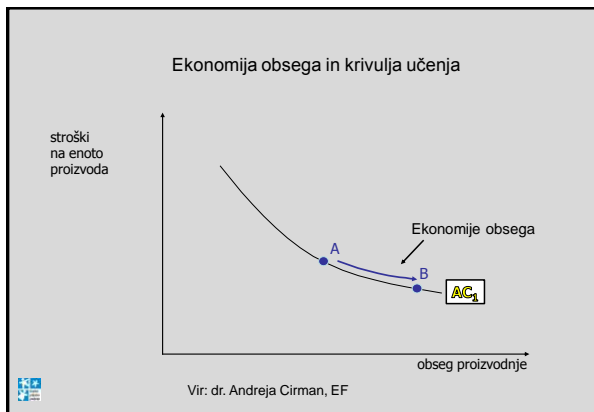
$$\text{Produktivnost dela} = \frac{\text{strošek poslovanja}}{\text{število zaposlenih}}$$

$$\text{Ekonomičnost} = \frac{\text{produktivnost dela}}{\text{strošek na zaposlenega}}$$

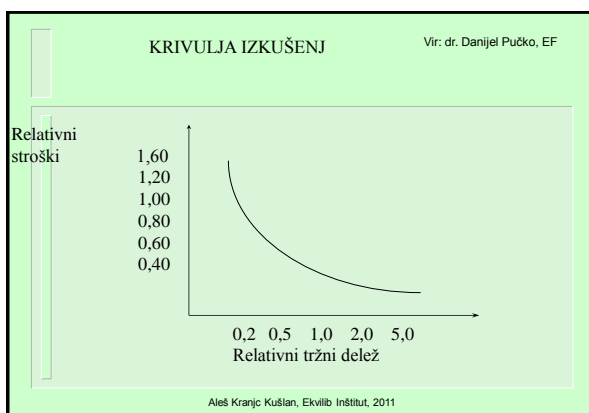


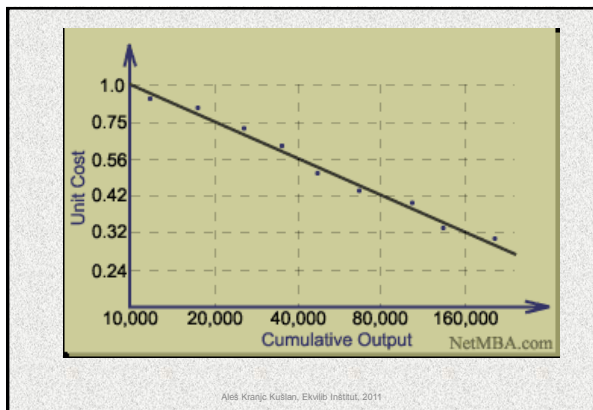
Vlaganje v zaposlene ali zmanjševanje plač

Aleš Kranjc Kušlan, Ekvilib Inštitut, 2011



- ### Krivulja izkušenj
- Govori o zniževanju relativnih stroškov na enoto, ki izvira iz kumuliranja izkušenj (obsega prodaje/proizvodnje)
 - Empirične ugotovitve: vsaka podvojitev izkušenj znižuje stroške za določen odstotek (povprečno od 15-30%
- Aleš Kranjc Kušlan, Ekvilib Inštitut, 2011

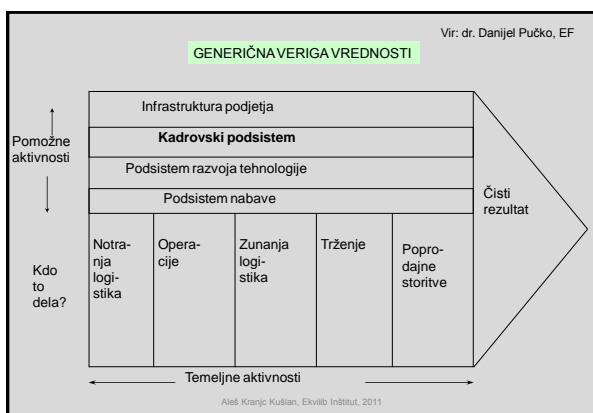




O krivulji izkušenj

- Učinek krivulje izkušenj izhaja iz:
 - učinka krivulje učenja
 - tehnoloških izboljšav
 - degresije fiksnih stroškov
 - substitucije z manj dragimi vložki
 - sprememb v konstrukciji proizvodov
 - drugo

Aleš Kranjc Kušlan, Ekvilib Inštitut, 2011



PRIMER IZ PRAKSE

1. SAS - ameriško IT podjetje

- ✓ Mednarodno podjetje
- ✓ Načrtno vlaganje v zaposlene s poudarkom tudi na usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja (storitve na sedežu podjetja – čistilnica, menjava gum in olja, zdravnik/zobozdravnik za zaposlene in družinske člane, bazen , fitnes, telovadnica, vrtec, restavracija, kjer lahko jedo otroci in starši skupaj, fleksibilni delovni čas, delo od doma....

Vodstvo zaposlene spodbuja, da delo opravijo v 35 delovnih urah na teden

Aleš Kranjc Kušlan, Ekvilib Inštitut, 2011

SAS

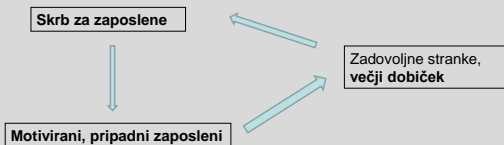
Fortunova lestvica 100 najbolj zaželenih zaposlovalcev v ZDA

Mesto	št. zaposlenih	
2006 - 30	(cca 5100)	+1%
2007 - 48	(cca 5230)	+2%
2008 - 29	(cca 5140)	-1%
2009 - 20	(cca 5400)	+5%
2010 - 1	(cca 5500)	+2%
2011 - 1	5629	+3%

Konkurenčna prednost : Fluktuacija zaposlenih =
3 % - v panogi pa kar 20%

Aleš Kranjc Kušlan, Ekvilib Inštitut, 2011

"Začaran" krog uspešnega poslovanja



Programer, ki je zaposlen pri SASu že 13 let – "tudi če bi mi drugje ponudili še enkrat višjo plačo, ne bi odšel"

Dr. Jeffrey Pfeffer, Stanford – letni prihranek zaradi nizke fluktuacije zaposlenih je po konzervativnih ocenah vsaj **70 mio \$**

Jim Goodnight – lastnik in direktor SASa – vlaganje v zaposlene prinaša lahko samo korist. Tako politiko lahko vodim zato, ker podjetje ni delniška družba, ker nimam nad sabo upravnega odbora in pritiska delničarjev po čim večjih kratkoročnih dobičkih.

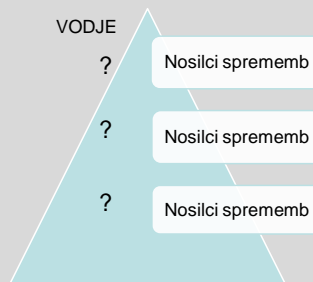
Aleš Kranjc Kušlan, Ekvilib Inštitut, 2011

Kdo so v podjetju glavni nosilci upravljanja s spremembami?

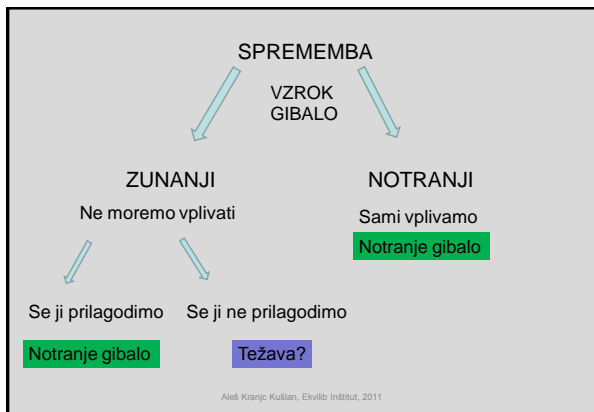


Aleš Kranjc Kušlan, Ekvilib Inštitut, 2011

Izziv pri upravljanju s spremembami – strukturirano delo z vodji in identifikacija "sidiščnih" oseb med njimi



Aleš Kranjc Kušlan, Ekvilib Inštitut, 2011

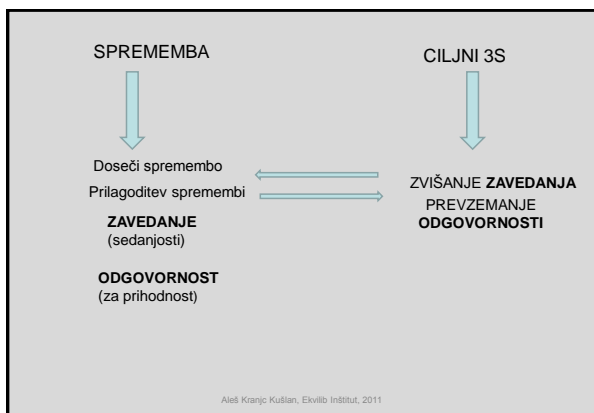


Kaj je Ciljni 3S
(spodbujanje, spremljanje, sodelovanje)

- je aktiviranje potencialov posameznika da je kar se da učinkovit, (da iz sebe spravi največ).

- ni učenje, temveč ustvarjanje pogojev za spoznavanje in rast.

Aleš Kranjc Kušlan, Ekvilib Inštitut, 2011



Zavedanje

Zavedanje je vedenje kaj se dogaja okoli mene

Samo-zavedanje je vedenje kaj doživljam

Aleš Kranjc Kušlan, Ekvilib Inštitut, 2011

Zavedanje

Kontroliram lahko le tisto, česar se zavedam, tisto, česar se ne zavedam, kontrolira mene.

Zavedanje me dela »močnejšega«, me krepi.

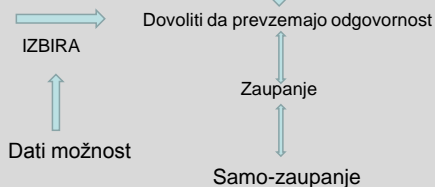
Zavedanje vodi k razumevanju, uvidu (stvari, odnosov, okoliščin)

Zavedanje je visoko kakovosten relevanten vložek (input)

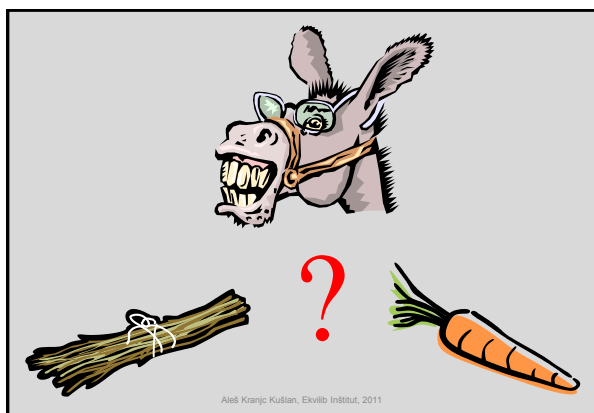
Del zavedanja je tudi povratna informacija.

Aleš Kranjc Kušlan, Ekvilib Inštitut, 2011

ODGOVORNOST



Aleš Kranjc Kušlan, Ekvilib Inštitut, 2011



Aleš Kranjc Kušlan, Ekvilib Inštitut, 2011

Učinek na vodjo in izvajalca



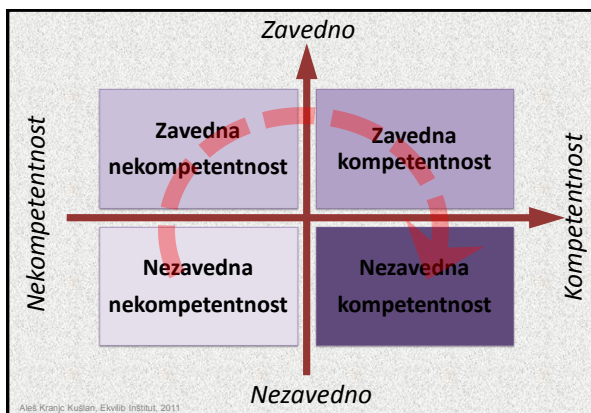
Aleš Kranjc Kušlan, Ekvilib Inštitut, 2011



Priklic preprostega postopka

	Povedano	Povedano in pokazano	Povedano, pokazano in doživeto
Priklic po 3 tednih	70%	72%	85%
Prikolic po 3 mesecih	10%	32 %	65%

Aleš Kranjc Kušlan, Ekvilib Inštitut, 2011



Šest človekovih potreb
(po Anthonyju Robbinsu)

Varnost

Sprememba, raznolikost

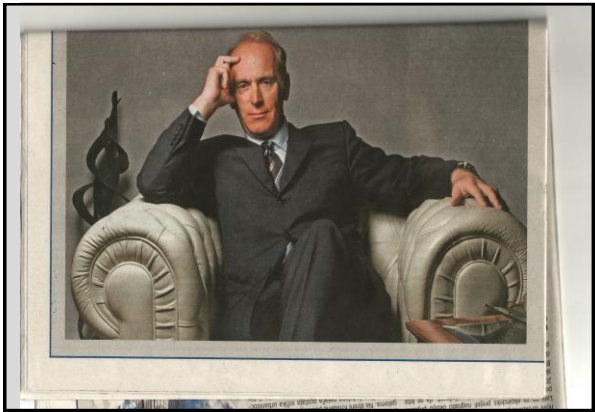
Pomembnost, smisel

Ljubezen in povezanost

Prispevanje, sodelovanje

Rast

Aleš Kranjc Kušlan, Ekvilib Inštitut, 2011



Hvala za pozornost in (p)ostanite družbeno odgovorni

Aleš Kranjc Kušlan, Ekvilib Inštitut



Mreža za družbeno odgovornost Slovenije



Ekvilib Inštitut



Društvo prijateljsko podjetje

Nadaljnje informacije:

www.mdos.si

www.certifikatdpp.si

www.ekvilib.org



Mreža za
družbeno odgovornost
Slovenije

