



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

POLSKA AGENCJA
ROZWOJU
PRZEDSIĘBIORCZOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Model Rozwoju Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstwa



Promocja standardów
społecznej odpowiedzialności
w przedsiębiorstwach

Warszawa, 14.09.2010



Model rozwoju społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa

Funkcjonalność

- umożliwienie dokonania ogólnej, a jednocześnie całościowej oceny (samooceny) zaangażowania społecznego firmy we wszystkich obszarach, w których przejawiać się może jej społeczna odpowiedzialność
- ocena ta dokonywana jest w odniesieniu do:
 - wizji i misji w obszarze CSR
 - strategii i planu wdrożenia (*roadmap*) odpowiedzialnego podejścia do prowadzonej działalności biznesowej
 - raportowania
 - dobrych praktyk – w poszczególnych obszarach - mających na celu:
 - wzrost i wsparcie innowacyjności firmy
 - poprawę efektywności kosztowej przedsiębiorstwa
 - budowanie faktycznego zaangażowania społecznego

Model rozwoju społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa

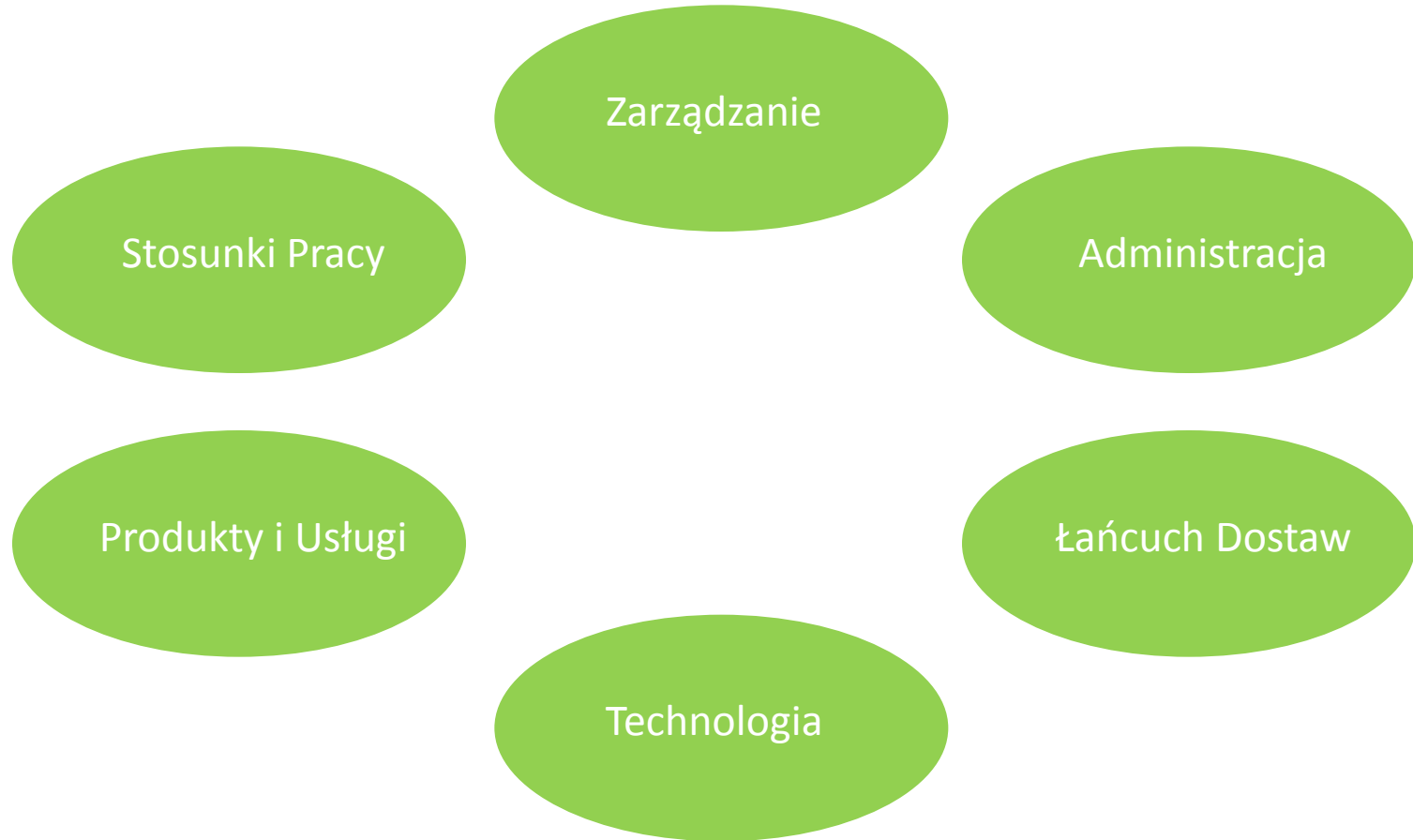
Założenia

- pomoc w zidentyfikowaniu działań odpowiedzialnych społecznie
- dopasowanie podejmowanych i planowanych inicjatyw do strategii biznesowej firmy
- zestaw pytań i kryteriów oceniających poziom zaangażowania organizacji w kluczowych obszarach biznesowych
- „analiza luki” - możliwość zdefiniowania indywidualnych, oczekiwanych poziomów zaawansowania organizacji w danym obszarze oraz porównanie ich ze stanem faktycznym



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Obszary działalności biznesowej stanowiące bazę dla Modelu

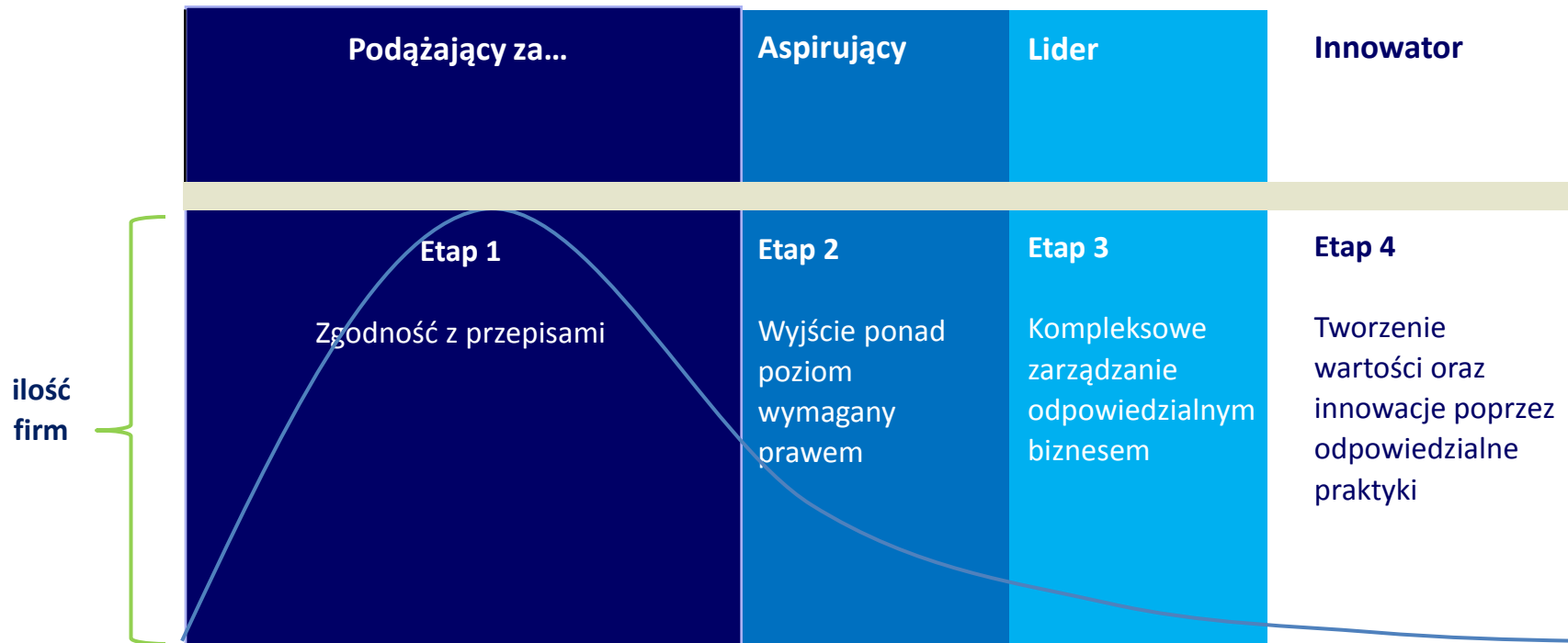




Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Poziomy zaawansowania firmy w odniesieniu do Modelu

4 poziomy dojrzałości organizacyjnej w zakresie wdrażania zrównoważonego / społecznie odpowiedzialnego podejścia do biznesu



Model rozwoju społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa

Obszar **Stosunki prac**
Proces **Polityka personalna**

Proces	Etap 1 Zgodność z przepisami	Etap 2 Więcej niż zgodność	Etap 3 Kompleksowe zarządzanie odpowiedzialnym biznesem	Etap 4 Przewaga konkurencyjna poprzez odpowiedzialne praktyki
<p>Polityka Personalna</p> <p><i>Polityka firmy dotycząca takich obszarów jak stosunki pracy, wynagrodzenia i świadczenia socjalne, warunki pracy i BHP, systemy motywacyjne, rozwój kompetencji i zarządzanie karierą, plany zatrudnienia i rekrutacja, różnorodność i polityka równych szans, mobilność pracowników, sprawozdawczość</i></p>	<p>Polityka personalna jest postrzegana jako obowiązek nałożony prawem.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Działła reprezentacja załogi (Związki Zawodowe/Rady Pracowników/ Europejskie Rady Zakładowe). • Istnieją regulaminy wynagradzania, pracy, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i/lub zakładowy układ zbiorowy pracy. • Regulaminy te są znane i ogólnie dostępne wszystkim pracownikom. • Regulaminy zostały skonsultowane ze związkami zawodowymi. • Funkcja kadrowa głównie sprowadza się do obsługi administracyjnej, zarządzania danymi pracowników i dostarczaniu niezbędnych informacji. 	<ul style="list-style-type: none"> • Istniejąca polityka personalna powstała w porozumieniu z reprezentacją załogi i jest stale komunikowana pracownikom. • Realizowany jest pakiet szkoleń przystosowanych do pracy pracowników do pracy. • Personel komórki odpowiedzialnej za kadry jest dostępny dla wszystkich pracowników i udziela wyczerpujących wyjaśnień i wskazówek. • Istnieją dodatkowe świadczenia socjalne i motywatory pozapłatowe, ale nie są one elementem rozwiązania systemowego. 	<ul style="list-style-type: none"> • Polityka personalna jest regularnie konsultowana i komunikowana pracownikom, podobnie jak jej aktualizacje i zmiany. • W ramach istniejącej polityki pracownicy mają dostęp do systemu szkoleń i podnoszenia kompetencji, umożliwiających awans poziomy oraz pionowy. • Działła proefektywnościowy system wynagrodzeń oraz system motywacyjny. • Poziom realizacji przyjętej polityki jest wysoki. • Rozwijane są i wdrażane formy partycypacji pracowniczej i komunikacji z pracownikami. • Wdrożone zostały procedury antymobbingowe. 	<p>Pracownicy postrzegani jako źródło przewagi konkurencyjnej, a strategia zarządzania kadrami jest częścią strategii biznesowej firmy.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Polityka obejmuje system szkoleń, system motywacji, ocen, przewiduje indywidualne odpowiadających wymogom zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności społecznej. • Polityka przyjęta w firmie uznawana jest szeroko za wytyczną do naśladowania dla innych firm. • W firmie odbywa się zaawansowany dialog społeczny, są rozwinięte formy komunikacji z pracownikami i dokonuje się regularnych pomiarów klimatu organizacyjnego.

Model rozwoju społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa

Obszar **Stosunki prac**
Proces **Polityka personalna**

Polityka Personalna

Polityka firmy dotycząca takich obszarów jak stosunki pracy, wynagrodzenia i świadczenia socjalne, warunki pracy i BHP, systemy motywacyjne, rozwój kompetencji i zarządzanie karierą, plany zatrudnienia i rekrutacja, różnorodność i polityka równych szans, mobilność pracowników, sprawozdawczość

Model rozwoju społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa

Obszar **Stosunki prac**
Proces **Polityka personalna**

Etap 1

Zgodność z przepisami

- Polityka personalna jest postrzegana jako obowiązek nałożony prawem.
- Działa reprezentacja załogi (Związki Zawodowe/Rady Pracowników/ Europejskie Rady Zakładowe).
- Istnieją regulaminy wynagradzania, pracy, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i/lub zakładowy układ zbiorowy pracy.
- Regulaminy te są znane i ogólnie dostępne wszystkim pracownikom.
- Regulaminy zostały skonsultowane ze związkami zawodowymi.
- Funkcja kadrowa głównie sprowadza się do obsługi administracyjnej, zarządzania danymi pracowników i dostarczaniu niezbędnych informacji.

Model rozwoju społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa

Obszar **Stosunki prac**
Proces **Polityka personalna**

Etap 2

Więcej niż zgodność

- Istniejąca polityka personalna powstała w porozumieniu z reprezentacją załogi i jest stale komunikowana pracownikom.
- Realizowany jest pakiet szkoleń przystosowujących nowo zatrudnionych pracowników do pracy.
- Personel komórki odpowiedzialnej za kadry jest dostępny dla wszystkich pracowników i udziela wyczerpujących wyjaśnień i wskazówek.
- Istnieją dodatkowe świadczenia socjalne i motywatory pozapłacowe, ale nie są one elementem rozwiązania systemowego.

Model rozwoju społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa

Obszar **Stosunki prac**
Proces **Polityka personalna**

Etap 3

Kompleksowe zarządzania odpowiedzialnym biznesem

- Polityka personalna jest regularnie konsultowana i komunikowana pracownikom, podobnie jak jej aktualizacje i zmiany.
- W ramach istniejącej polityki pracownicy mają dostęp do systemu szkoleń i podnoszenia kompetencji, umożliwiając h awans poziomy oraz pionowy.
- Działa proefektywnościowy system wynagrodzeń oraz system motywacyjny.
- Poziom realizacji przyjętej polityki jest wysoki.
- Rozwijane są i wdrażane formy partycypacji pracowniczej i komunikacji z pracownikami.
- Wdrożone zostały procedury antymobbingowe.

Model rozwoju społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa

Obszar **Stosunki prac**
Proces **Polityka personalna**

Etap 4

Przewaga konkurencyjna poprzez odpowiedzialne praktyki

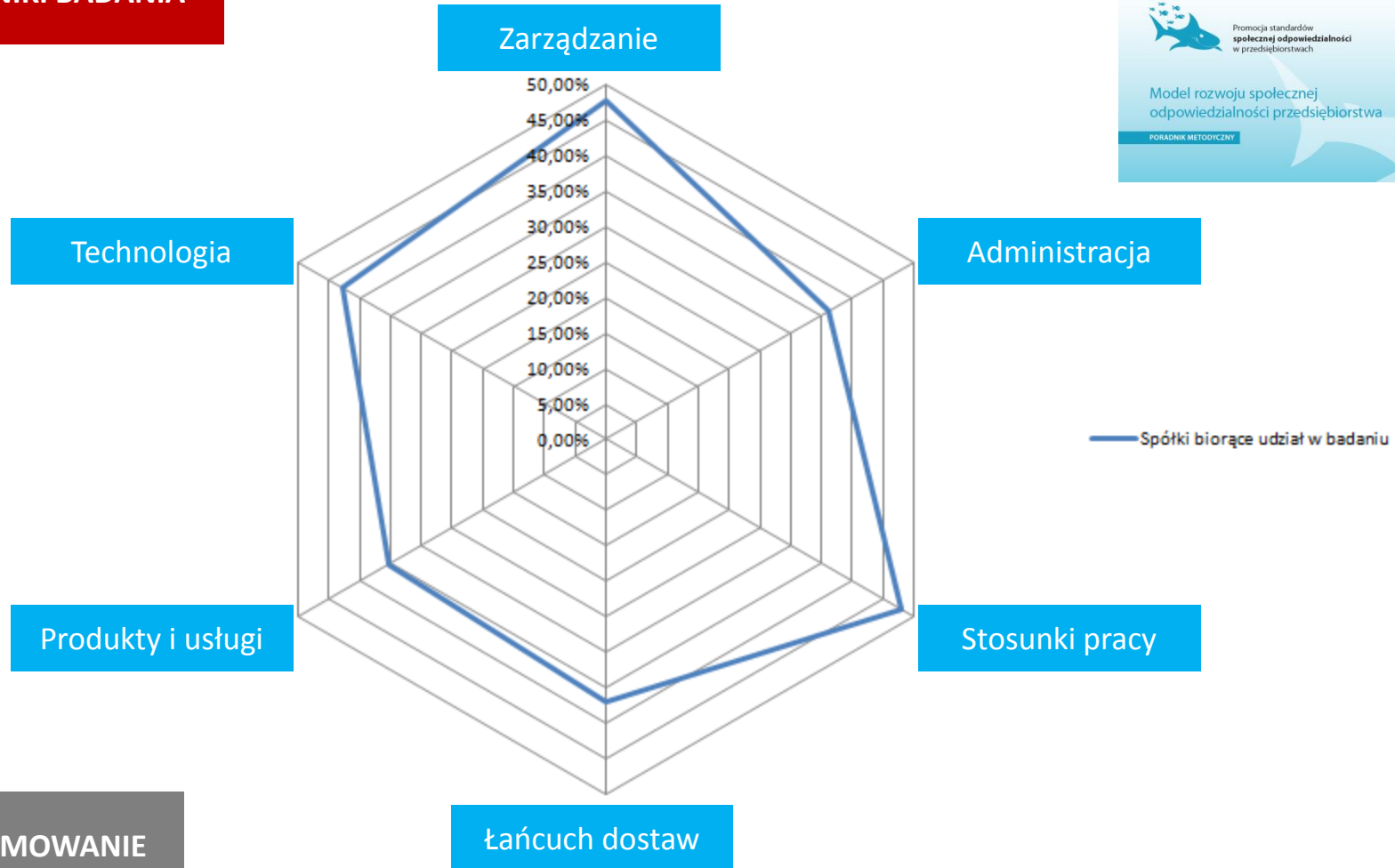
- Pracownicy postrzegani jako źródło przewagi konkurencyjnej, a strategia zarządzania kadrami jest częścią strategii biznesowej firmy.
- Polityka obejmuje system szkoleń, system motywacji, ocen, przewiduje indywidualne odpowiadających wymogom zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności społecznej.
- Polityka przyjęta w firmie uznawana jest szeroko za wytyczną do naśladowania dla innych firm.
- W firmie odbywa się zaawansowany dialog społeczny, są rozwinięte formy komunikacji z pracownikami i dokonuje się regularnych pomiarów klimatu organizacyjnego.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Model rozwoju społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa

WYNIKI BADANIA



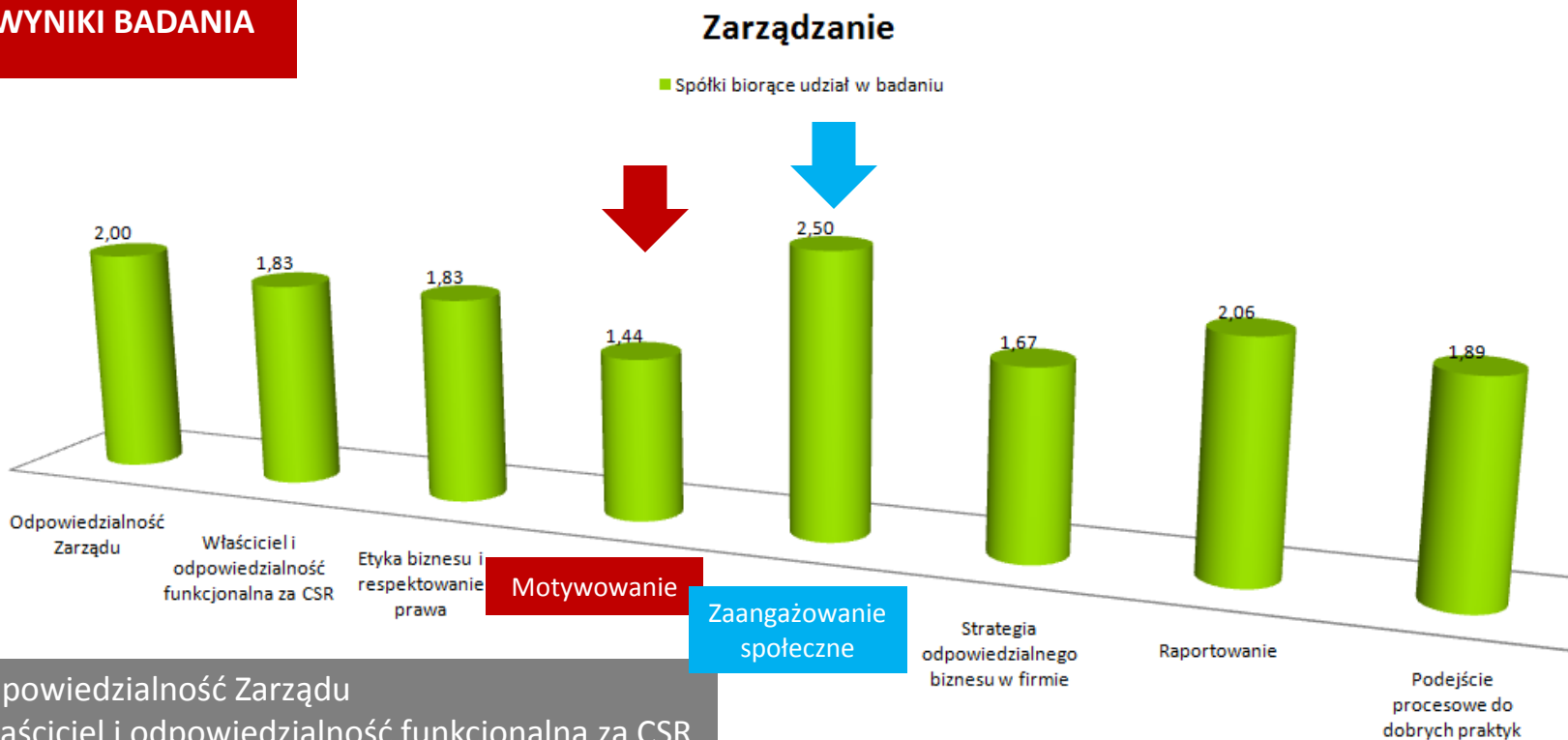
PODSUMOWANIE



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Model rozwoju społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa

WYNIKI BADANIA



1. Odpowiedzialność Zarządu
2. Właściciel i odpowiedzialność funkcjonalna za CSR
3. Etyka biznesu i respektowanie prawa
4. Motywowanie
5. Zaangażowanie społeczne
6. Strategia odpowiedzialnego biznesu w firmie
7. Raportowanie
8. Podjęcie procesowe do dobrych praktyk



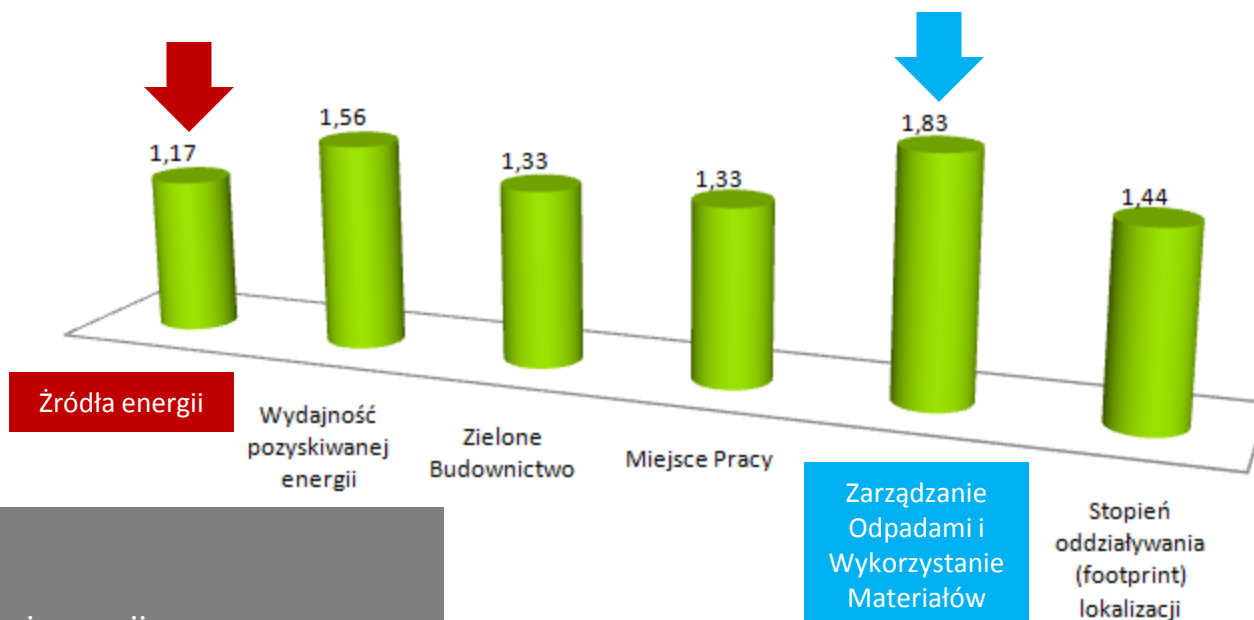
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Model rozwoju społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa

WYNIKI BADANIA

Administracja

■ Spółki biorące udział w badaniu



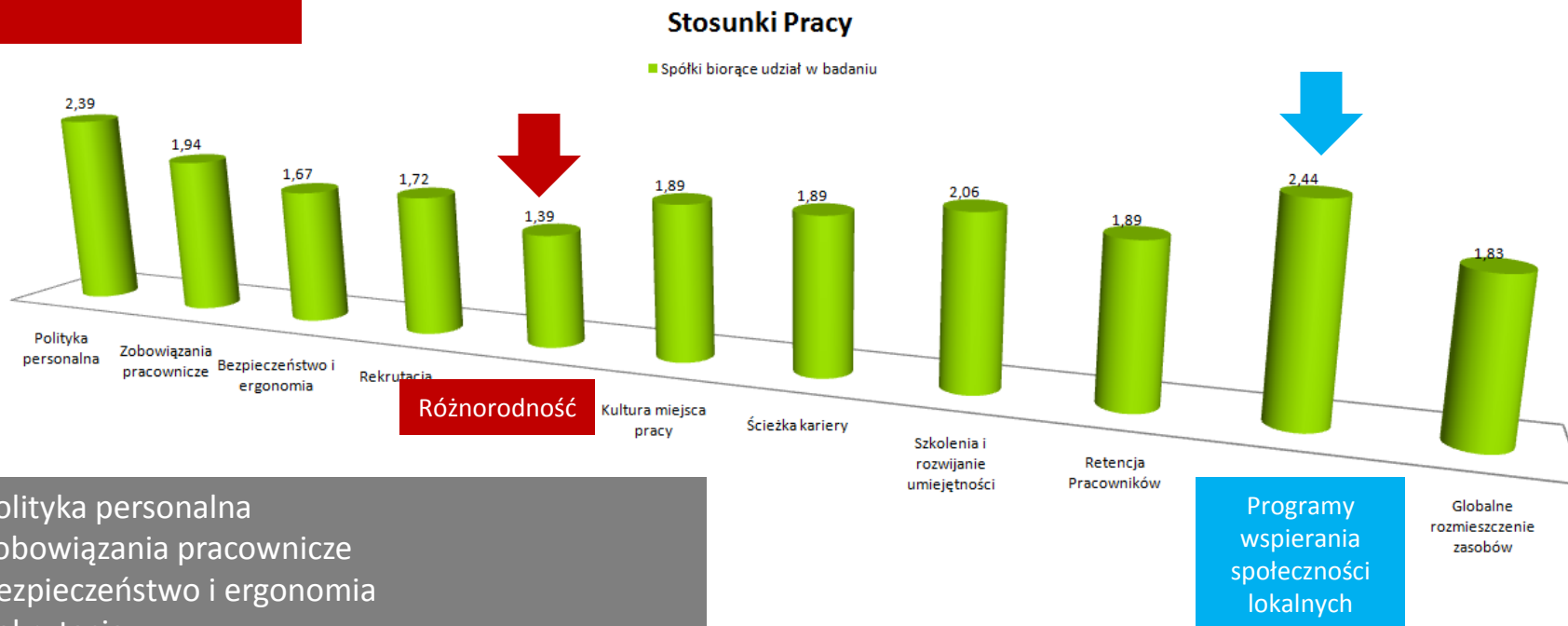
1. Źródła energii
2. Wydajność pozyskiwanej energii
3. Zielone budownictwo
4. Miejsca pracy
5. Zarządzanie odpadami i wykorzystanie materiałów
6. Stopień oddziaływania (footprint) lokalizacji



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Model rozwoju społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa

WYNIKI BADANIA



1. Polityka personalna
2. Zobowiązania pracownicze
3. Bezpieczeństwo i ergonomia
4. Rekrutacja
5. Różnorodność
6. Kultura miejsca pracy
7. Ścieżka kariery
8. Szkolenia i rozwijanie umiejętności
9. Retencja pracowników
10. Programy wspierania społeczności lokalnych
11. Globalne rozmieszczenie zasobów

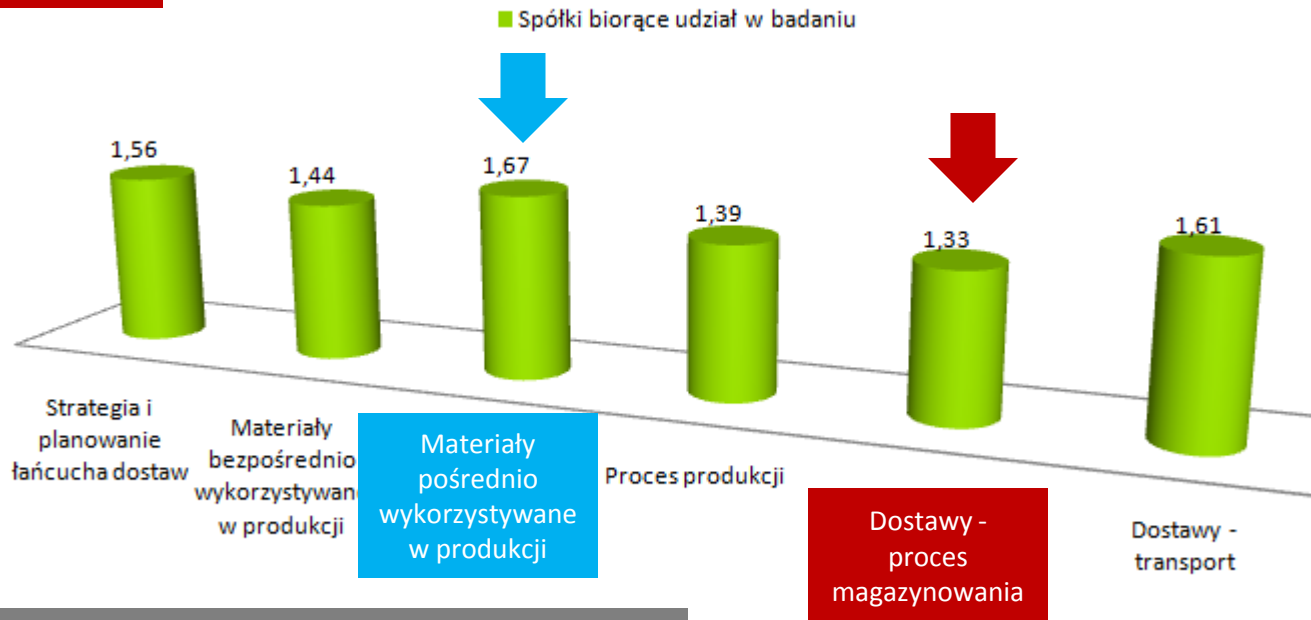


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Model rozwoju społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa

WYNIKI BADANIA

Łańcuch Dostaw



1. Strategia i planowanie łańcucha dostaw
2. Materiały bezpośrednio wykorzystywane w produkcji
3. Materiały pośrednio wykorzystywane w produkcji
4. Proces produkcji
5. Dostawy - proces magazynowania
6. Dostawy - transport



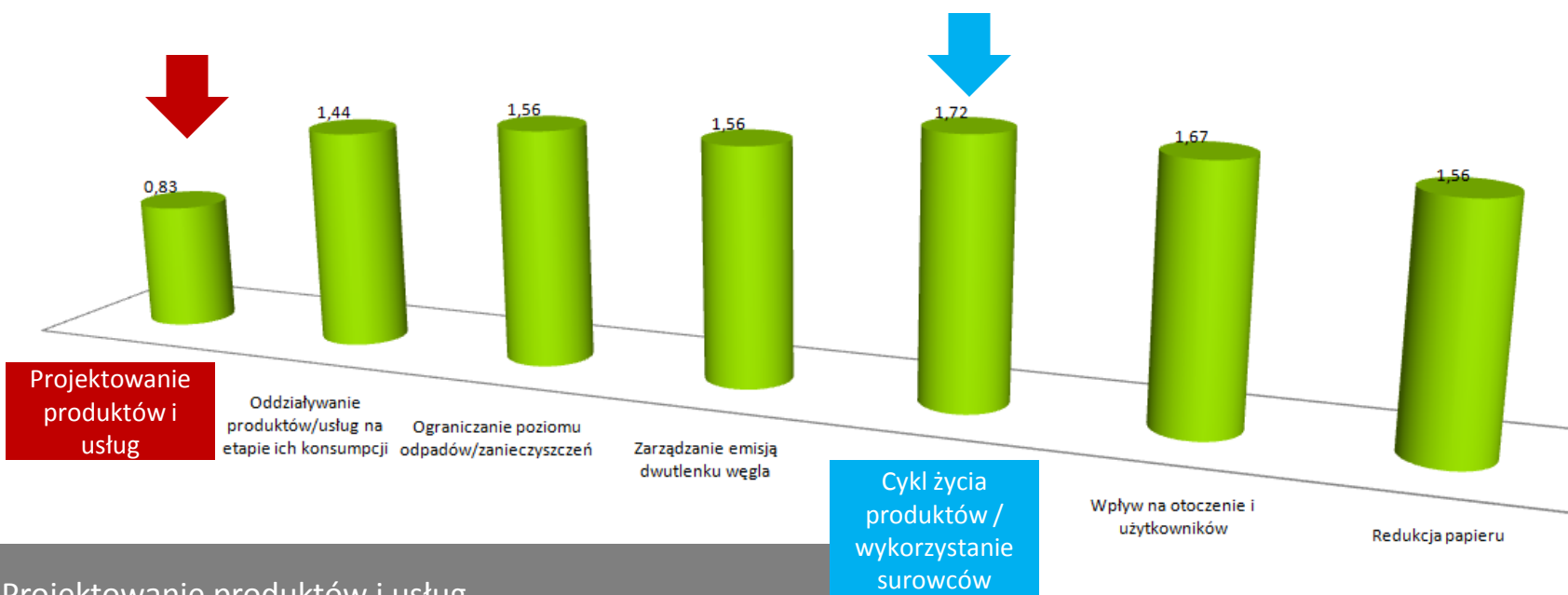
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Model rozwoju społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa

WYNIKI BADANIA

Produkty i Usługi

■ Spółki biorące udział w badaniu



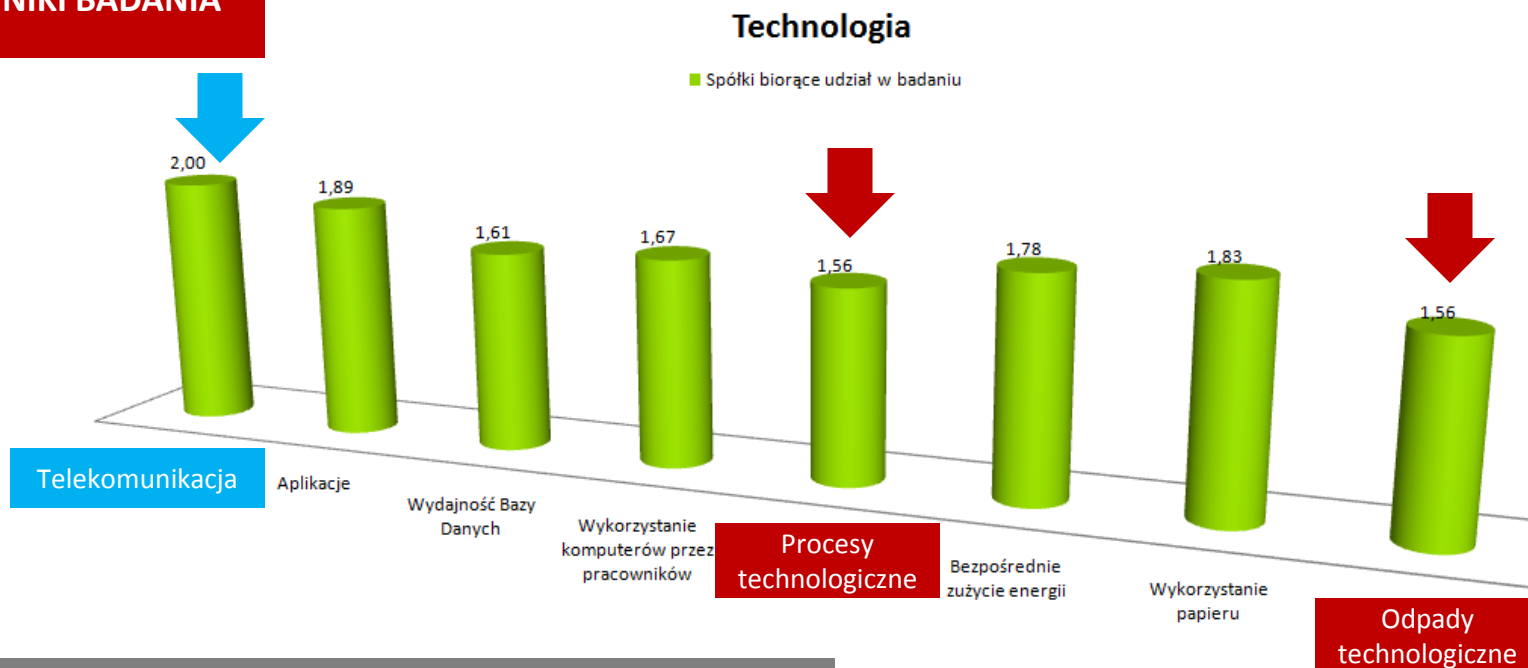
1. Projektowanie produktów i usług
2. Oddziaływanie produktów/usług na etapie ich konsumpcji
3. Ograniczanie poziomu odpadów/zanieczyszczeń
4. Zarządzanie emisją dwutlenku węgla
5. Cykl życia produktów / wykorzystanie surowców
6. Wpływ na otoczenie i użytkowników
7. Redukcja papieru



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Model rozwoju społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa

WYNIKI BADANIA



1. Telekomunikacja
2. Aplikacje
3. Wydajność bazy danych
4. Wykorzystanie komputerów przez pracowników
5. Procesy technologiczne
6. Bezpośrednie zużycie energii
7. Wykorzystanie papieru
8. Odpady technologiczne



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Dziękujemy za uwagę!



Promocja standardów
społecznej odpowiedzialności
w przedsiębiorstwach

Warszawa, 14.09.2010