

A close-up photograph of a squirrel with brown and grey fur, sitting in a snowy environment. The squirrel is holding a red nut in its mouth and is in the process of eating it. The background is a soft, out-of-focus white snow.

IRDO

# MOZAIK

Prve slovenske družbeno odgovorne novice, št. 1/IX Januar 2016

## Vpis na IRDO poslovno akademijo

Vabimo vas na izobraževanje o družbeni odgovornosti podjetij

Str. 4

## Potrebna je temeljita prenova zakonodaje

Zdravi posamezniki so manj odsotni z dela zaradi bolezni

Str. 13

## Ko delodajalec ne najde izhoda, zaposlen pa ne vidi cilja—uporabi coaching!

Vloga in pomen coachinga

Str. 17

## Razvoj kompetenc za 21. stoletje: pristopimo strateško

Kompetence obnavljamo in gradimo vse življenje

Str. 21

IRDO - Inštitut za razvoj družbene odgovornosti je bil ustanovljen leta 2004 z namenom raziskovati in pospeševati razvoj družbene odgovornosti v Sloveniji in v svetu.

Prizadeva si povezati vse ključne akterje na področju razvoja družbene odgovornosti (podjetja, vlada, civilna družba...) ter izvajati skupne aktivnosti in kampanje za osveščeno širše družbo o potrebnosti in pomenu družbene odgovornosti v Sloveniji.

S svojim delovanjem inštitut IRDO prispeva k prenosu in prilagajanju tujega znanja ter konceptov slovenskim razmeram in potrebam, hkrati pa omogoča izmenjavo slovenskega znanja in izkušenj s tujimi strokovnjaki, podjetji in organizacijami.

**Povabite v naše članstvo tudi druge, ki bi želeli biti seznanjeni z informacijami o družbeni odgovornosti in prispevati k razvoju le-te.**

#### Izdajatelj:

IRDO

Inštitut za razvoj družbene odgovornosti  
Preradovičeva ulica 26  
2000 Maribor, Slovenija  
info@irdo.si // www.irdo.si

**Telefon:** + 386 (0)31 344 883

**Faks:** + 386 (0)2 429 7104

**Spletna mesta:** www.irdo.si,  
www.horus.si, www.mladinski-delavec.si,  
www.chance4change.eu

#### Uredništvo

**Glavna urednica:** Darija Cvetko, Barbara Bradač

**Sodelavci:** Monika Rajšp

**Odgovorna urednika:** Anita Hrast,  
ddr. Matjaž Mulej

**Kontakt:** novice@irdo.si

**Naklada:** elektronska oblika novic, poslano na najmanj 200 naslovov

**Foto:** IRDO in drugi avtorji

V kontekstu družbene odgovornosti (zmanjšanje stroškov, onesnaževanja okolja) so novice v elektronski obliki. Za vsebinsko prispevkov odgovarjajo avtorji. Mnenja avtorjev niso tudi nujno mnenja uredništva. Besedila niso lektorirana in so v slovenskem in angleškem jeziku.

Vse pravice pridržane. Ponatis celote ali posameznih delov je dovoljen le s pisnim dovoljenjem uredništva.

**Namenjeno članom Inštituta IRDO.**

# Vsebine

4

**Vabimo vas na izobraževanje o družbeni odgovornosti podjetij**

11

**Družbena odgovornost in pravilniki o plačah v Sloveniji**

13

**Trpinčenje na delovnem mestu kot zrcalo družbe**

17

**Vloga in pomen coachinga pri premostitvi kadrovskih in drugih težav v podjetju**

21

**Kompetence nam niso dane za vselej, obnavljamo in gradimo jih vse življenje**

24

**Gibanje Pogumni kreativni povezani s programom Šola za lajf**

27

**Zdravi zaposleni—uspešna organizacija**

28

**Literatura**

31

**DO v Sloveniji**

33

**DO v Evropi in po svetu**

34

**Dogodki in konference**

36

**Razpisi in priložnosti**

38

**Prejeli smo**



# IRDO

poslovna  
akademija

IRDO Poslovna akademija 2016

str. 4



Več kot spoštovanje človekovih pravic str. 11

Družbena odgovornost in pravilniki o plačah v Sloveniji. Kako realni so taki pravilniki? Koliko je v njih podpore za družbeno odgovornost? Kdo vse spada na sramotilni steber zaradi njih?



Trpinčenje na delovnem mestu str. 13

Odločenost in vztrajnost družbeno odgovornega podjetja (in drugih organizacij), da aktivno nasprotuje kakršnemu koli kršenju družbene odgovornosti, se izkazuje tudi s prepoznavanjem psihosocialnih tveganj na delovnem mestu ter določitvijo odgovornih zaposlenih za preprečevanje stresa in trpinčenja na delovnem mestu.



Kaj bo z mano, ko končam šolo? str. 24

Včasih je veljalo, da z izobrazbo dobiš službo, a danes so poleg nje čedalje bolj pomembne tudi osebnostne lastnosti in socialne veščine. Gibanje Pogumni kreativni povezani s programom Šola za lajf.



Otroški žepni vodnik okoli sveta str. 29

Še topla, pravkar iz tiskarne, je izšla knjižica Otroški žepni vodnik okrog sveta, Knjiga za sanjače, za katere je svet ocean priložnosti. Napisala jo je Simona Paravani-Mellinghoff. V slovenščino sta jo prevedli in priredili Nives Cvikel in Natalie C. Postružnik.

## Spoštovane članice in člani Inštituta IRDO!

Področje družbene odgovornosti podjetij (DOP, ang. CSR) vztrajno raste tako v EU, kot v Sloveniji. Družbena odgovornost podjetij pomeni, da se morajo podjetja zavedati svojih vplivov na skupnost in okolje ter o tem že tudi poročati. Vse več podjetij je prejemnikov priznanj in nagrad na področju DOP, vse več jih poroča o področju DOP v svojih letnih poročilih. Z letom 2017 bodo velika podjetja v EU, tudi v Sloveniji, obvezana v svojih letnih poročilih poročati še o nefinančnih kazalnikih poslovanja. Področje družbene odgovornosti podjetij je obsežno, vključuje številna načela, kazalnike, standarde in druga priporočila. Koordinatorji/ice družbene odgovornosti v majhnih, srednje velikih in velikih podjetjih morate poznati aktualne novosti na tem področju ter prihodnje zahteve evropske in slovenske zakonodaje, da boste lahko uspešni pri svojem delu še naprej. Zato vas na Inštitutu IRDO vabimo, da se nam pridružite na IRDO poslovni akademiji v letu 2016, ki bo potekala od februarja do aprila 2016 v Ljubljani. Z njo si boste tudi olajšali prijavo na razpis za nagrado HORUS 2016. Program akademije in termine srečanj si oglejte v nadaljevanju.

Uredništvo



IRDO - Inštitut za razvoj družbene odgovornosti  
Preradovičeva ulica 26, 2000 Maribor, Slovenija  
E: [info@irdo.si](mailto:info@irdo.si) | [www.irdo.si](http://www.irdo.si) | T: +386 (0)31 344 883

**Poslovna akademija**

# Pričenja se izobraževanje o družbeni odgovornosti podjetij

V Ljubljani se bo 12. februarja 2016 pričela prva IRDO Poslovna akademija za podjetja in druge pravne osebe, ki bi želeli pridobiti aktualna slovenska in evropska znanja s področja družbene odgovornosti. Z njimi bodo udeleženci izobraževanja lažje pripravili strategijo družbene odgovornosti v podjetju, hkrati pa aktivno komunicirali z različnimi interesnimi skupinami v in izven podjetja. Spoznali bodo aktualne novosti s tega področja in učinkovite slovenske in tuje dobre prakse. Lažje se bodo pripravili tudi na kandidiranje za Slovensko nagrado za družbeno odgovornost Horus 2016, ki bo letos podeljena že osmič, v sodelovanju s partnerji pa jo podeljuje Inštitut za razvoj družbene odgovornosti – IRDO.

»Za organizacijo IRDO poslovne akademije smo se odločili, ker je v Sloveniji vse več podjetij željnih znanja s področja družbene odgovornosti. Družbeno odgovorno delovanje namreč prinaša številne koristi – pomaga izboljšati ugled, motivacijo za delo, lojalnost in inovativnost zaposlenih, potrošnikov, dobaviteljev, pomaga povečati dobiček in zmanjšati stroške, navsezadnje pa takšno delovanje vse bolj zahtevajo potrošniki in tudi tuji in domači poslovni partnerji,« je o izobraževanju povedala Anita Hrast, direktorica inštituta IRDO in dodala: »Podjetja so vse bolj zahtevna, potrebujejo že specializirana znanja, ki jim jih v sodelovanju s strokovnjaki lahko učinkovito posredujemo. Smo namreč edina specializirana organizacija za področje družbene odgovornosti v Sloveniji, s svojim delom smo pričeli že pred dvanajstimi leti. Smo nacionalna partnerska organizacija evropske mreže za družbeno odgovornost podjetij CSR Europe in veseli nas, da lahko v slovenski prostor vnesemo mednarodna znanja s tega področja.«

Izobraževanje bo potekalo v petih modulih od februarja do aprila 2016 v Ljubljani. Predavale bodo mag. Vesna lešnik Štefotič, mag. Natalie C. Postružnik in Anita Hrast z vabljenimi gosti. Število mest je omejeno, saj želijo z udeleženci reševati tudi primere iz prakse.

Inštitut IRDO si že dvanajst let prizadeva povezati različne akterje v družbi za več družbene odgovornosti – od podjetij, do vlade, civilne družbe, medijev, različnih strokovnih skupin, mladih in drugih. V ta namen organizira izobraževanja za različne ciljne skupine, zlasti za podjetja in mlade, organizira konference, srečanja in združuje več kot 100 članov, od tega polovico pravnih oseb.

Izobraževanje je namenjeno koordinatorjem/icam družbene odgovornosti v podjetju, vodjem oddelkov in direktorjem. Udeleženci bodo ob zaključku opravljali izpit in nato prejeli Certifikat o zaključenem usposabljanju IRDO poslovne akademije ter priročnik o družbeni odgovornosti podjetij. Navezali bodo dragocene stike z udeleženci usposabljanja in najboljšimi podjetji na področju DOP v Sloveniji.



# IRDO

poslovna  
akademija



**VABIMO VAS,  
DA SE  
VPIŠETE V**

**IRDO POSLOVNO AKADEMIJO 2016,**  
ki bo potekala **od februarja do aprila 2016 v Ljubljani.**

**Z vpisom boste:**

1. postali uspešen/a koordinator/ica družbene odgovornosti v vašem podjetju;
2. z znanjem o družbeni odgovornosti podjetij (DOP) vašemu podjetju pomagali izboljšati ugled, motivacijo za delo, lojalnost in inovativnost zaposlenih, potrošnikov, dobaviteljev, pomagali povečati dobiček in zmanjšati stroške;
3. prejeli ABC priročnik o DOP;
4. prejeli Certifikat o zaključenem usposabljanju IRDO poslovne akademije o DOP;
5. navezali dragocene stike z udeleženci usposabljanja in najboljšimi podjetji na področju DOP v Sloveniji in spoznali prednosti sodelovanja na razpisu za nagrado HORUS 2016.

**In še mnogo več!**

Število mest je omejeno, izkoristite popuste za članstvo v inštitutu IRDO!

**S prvim srečanjem začnemo 12. februarja 2016, zato ne odlašajte!**

*Oglejte si program v nadaljevanju in se prijavite skupaj z vašim sodelavcem/ko,  
da boste lažje načrtovali, izvajali in poročali o družbeni odgovornosti v vašem podjetju!*



**IRDO**  
poslovna  
akademija

**horus**  
slovenska nagrada  
za družbeno odgovornost  
[www.horus.si](http://www.horus.si)

## Spoštovani!

Področje **družbene odgovornosti podjetij** (DOP, ang. CSR) vztrajno raste tako v EU, kot v Sloveniji. Družbena odgovornost podjetij pomeni, **da se morajo podjetja zavedati svojih vplivov na skupnost in okolje ter o tem že tudi poročati.**

Vse več podjetij je prejemnikov priznanj in nagrad na področju DOP, vse več jih poroča o področju DOP v svojih letnih poročilih. **Z letom 2017 bodo velika podjetja v EU, tudi v Sloveniji, obvezana v svojih letnih poročilih poročati še o nefinančnih kazalnikih poslovanja.**

Področje družbene odgovornosti podjetij **je obsežno,**

vključuje **številna načela, kazalnike, standarde in druga priporočila.**

Koordinatorji/ice družbene odgovornosti v majhnih, srednje velikih in velikih podjetjih **morate poznati aktualne novosti na tem področju ter prihodnje zahteve evropske in slovenske zakonodaje, da boste lahko uspešni pri svojem delu še naprej.**

Zato vas vabimo, da se nam pridružite **na IRDO poslovni akademiji v letu 2016**, ki bo potekala **od februarja do aprila 2016 v Ljubljani**. Z njo si boste tudi **olajšali prijavo na razpis za nagrado HORUS 2016.**

Program akademije in termine srečanj si oglejte v nadaljevanju.

## Zakaj se vključiti v IRDO poslovno akademijo?

1. Postali boste uspešen/a koordinator/ica družbene odgovornosti v vašem podjetju.
2. Z DOP znanjem boste vašemu podjetju pomagali izboljšati ugled, motivacijo za delo, lojalnost in inovativnost zaposlenih, potrošnikov, dobaviteljev, pomagali povečati dobiček in zmanjšati stroške.
3. Ob zaključku usposabljanja boste prejeli ABC priročnik o DOP.
4. Ob zaključku usposabljanja boste prejeli Certifikat o zaključenem usposabljanju IRDO poslovne akademije o DOP.
5. Navezali boste dragocene stike z udeleženci usposabljanja in najboljšimi podjetji na področju DOP v Sloveniji in tujini ter spoznali prednosti sodelovanja na razpisu za nagrado HORUS 2016.

## Spoznali boste naslednje:

- Kako pripraviti strategijo DOP v vašem podjetju.
- Kako pripraviti poročilo o DOP aktivnostih v vašem podjetju in pri tem vključiti nefinančne kazalnike v skladu za aktualno zakonodajo in najnovejšimi standardi.
- Kako sodelovati z različnimi deležniki in jih vključiti v aktivnosti DOP vašega podjetja.
- Dobre prakse nagrajenih DOP podjetij v Sloveniji in tujini.
- Aktualno zakonodajo, dokumente in standarde, usmeritve EU ter Slovenije.

## Kdo naj se udeleži poslovne akademije?

- **Direktorji in koordinatorji srednje velikih in majhnih podjetij**, ki želijo uvesti strategijo DOP v svoje poslovanje ali vzpostaviti mesto koordinatorja za DOP v podjetju,
- **Koordinatorji in strokovno osebje za DOP v velikih podjetjih**, ki želijo nadgraditi svoja znanja in jih uskladiti z aktualnimi novostmi in novo zakonodajo.

| Modul | Termin    | Tema srečanja                                                                                                                                                                                    |
|-------|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | 12.2.2016 | Razumevanje osnov o DOP - nastanek in razvoj družbene odgovornosti podjetij , ključne teme ter aktualni dokumenti EU in Slovenije o DOP.                                                         |
|       |           | Upravljanje in integracija družbene odgovornosti v organizaciji – Kako do strategije DOP v organizaciji in vključevanje deležnikov.                                                              |
| 2     | 4.3.2016  | Človekove pravice v podjetništvu in spodbudne delovne prakse, da zaposleni ustvarijo več in so bolj zadovoljni.                                                                                  |
|       |           | Pravične poslovne prakse, vrednostne verige in vpliv na dobavitelje ter kako ozaveščeni potrošniki lahko postanejo vaši zavezniki.                                                               |
| 3     | 11.3.2016 | Krožno gospodarstvo, varovanje okolja in aktivno sodelovanje s skupnostjo za večanje ugleda in uspešnosti podjetja.                                                                              |
|       |           | Komuniciranje in poročanje o družbeni odgovornosti podjetja – kaj, kako, komu, zakaj in kdaj ter kdo? + Direktiva o nefinančnem poročanju za velika podjetja (obveznost poročanja z letom 2017). |
| 4     | 1.4.2016  | Standardi in certifikati na področju DOP – kako krepiti blagovne znamke in ugled podjetja s pomočjo le-teh, kako meriti učinkovitost vlaganj?                                                    |
|       |           | Dobre prakse slovenskih in tujih podjetij na področju DOP                                                                                                                                        |
| 5     | 15.4.2016 | Vaja dela mojstra, če mojster dela vajo – Kako postati DOP mojster in vključiti vsebine od A do Ž - učinkovit menedžment sprememb.                                                               |
|       |           | DOP mojstri se predstavijo – kratek izpit, predstavitev nalog udeležencev usposabljanja.                                                                                                         |

## Proces dela

**Trajanje:** 5 modulov (srečanj), od 9h do 14h, 3 mesece, skupaj 5 krat po 5 ur = 25 ur.

**Termin:** februar-april 2016

**Lokacija:** Ljubljana

**Izvajalke:** Anita Hrast, direktorica Inštituta za razvoj družbene odgovornosti, mag. Vesna Lešnik Štefotič in mag. Natalie C. Postružnik z vabljenimi gosti

**Število udeležencev** je omejeno na najmanj 8 in največ 22 udeležencev. V primeru večjega števila prijav si organizator pridržuje pravico do izbora sodelujočih udeležencev glede na naravo dela in namen usposabljanja ali organizacijo dodatnega termina v istem ali drugem kraju.

### Metode dela:

- skupinska predavanja,
- delavnice,
- srečanja,
- svetovanja,
- predstavitve dobrih praks

### Udeleženci prejmete:

- Gradiva s predavanj, delavnic.
- Ob zaključku ABC priročnik o DOP.
- Ob zaključku Certifikat o zaključenem usposabljanju v okviru IRDO poslovne akademije na področju DOP.

*Organizatorji si pridržujemo pravico do spremembe terminov in programa akademije.*

# Znanje brez vesti je uničujoče za dušo.

*Francois Rabelais*



**IRDO**  
poslovna  
akademija

## Prijave:

Prijave pošljite po e-pošti: [info@irdo.si](mailto:info@irdo.si) najkasneje do 10.2.2016 ali po klasični pošti na naslov inštituta IRDO:

**IRDO—Inštitut za razvoj družbene odgovornosti,**  
Preradovičeva ulica 26, 2000 Maribor

### Cena za udeleženca:

**1.270,00 EUR (brez DDV)**  
za celotno akademijo.

**Za člane inštituta IRDO:**  
**samo 889,00 EUR (-30%)**

### Obveznosti udeležencev:

- Prisotnost na akademiji vsaj 80 %.
- Opravljanje sprotnih nalog v okviru delavnic na srečanjih.
- Opravljanje krajšega testa o poznavanju osnov DOP za podjetja in ustanove.
- Priprava zaključne naloge in predstavitev le-te ob zaključku srečanja.
- Plačilo prijavnine.



### Dodatna pojasnila:

- Prijavnina za program vključuje program usposabljanja, priročnik, prigrizke in pijačo med odmori ter certifikat ob zaključku usposabljanja.
- Plačilo: najmanj 3 dni pred pričetkom akademije.
- Plačilo je možno tudi v dveh obrokih, zadnji obrok se poravna najkasneje do konca marca 2015.
- Vsak nadaljnji udeleženec iz istega podjetja prejme 10 % popust.

- Člani IRDO inštituta prejmejo 30 % popust.
- Če želite preklicati ali odložiti sodelovanje, morate predložiti svojo zahtevo v pisni obliki več kot 30 dni pred začetkom programa, da bi prejeli polno vračilo prijavnine. V primeru odpovedi sodelovanja od 14 do 30 dni pred začetkom programa organizator zadrži 50 % prijavnine. V primeru odpovedi sodelovanja v roku 14 dni pred pričetkom programa poslovne akademije, organizator zadrži 100 % prijavnine.

### Udeleženci pridobite naslednje KOMPETENCE:

- organiziranje in koordinacija družbeno odgovornih aktivnosti v podjetju,
- osvojitev osnovnih znanj o poslovni družbeni odgovornosti,
- reflektiranje in evalvacija obstoječe delovne prakse podjetja ter prepoznavanje neizkoriščenih možnosti za dvig DOP in njene kakovosti v podjetju,
- priprava, vodenje in evalvacija DO projektov,
- poznavanje in razumevanje institucionalnih okvirov za področje družbene odgovornosti (zahtev zakonodaje, EU dokumentov, načel, standardov),
- poznavanje in uporaba ustreznih metod raziskovanja in razvoja lastne prakse na področju DOP,
- razumevanje procesov skupinske dinamike in sposobnost dela s skupinami deležnikov za vzpostavljanje partnerskega odnosa z različnimi interesnimi skupinami na področju DOP;
- pridobivanje novega znanja in razumevanja posameznega področja v okviru DOP,
- seznanitev z DOP mrežami in dobrimi praksami bolj ali manj uspešnih podjetij na področju DOP,
- zmožnost prenašanja DOP spoznanj v prakso.

**Znanje je zaklad, ki venomer spremlja svojega lastnika.** *Kitajski pregovor*



# IRDO

poslovna  
akademija

## Predstavitev predavateljic



**Mag. Vesna Lešnik Štefotič** je leta 1997 diplomirala na Fakulteti za elektrotehniko, računalništvo in informatiko Univerze v Mariboru. Študij je nadaljevala na isti fakulteti kot štipendistka Slovenske znanstvene fundacije in leta 2000 pridobila znanstveni naziv magistrica znanosti s področja računalništva in informatike. Od leta 2004 deluje kot samostojna svetovalka na številnih nacionalnih in mednarodnih projektih povezanih z informatiko, izobraževanjem na daljavo in družbeno odgovornostjo. Že v času študija je sodelovala pri izobraževanju odraslih, v času podiplomskega študija je bila asistentka na UM FERi, od leta 1999 pa sodeluje z DOBO, kjer je predavateljica na Doba Fakulteti.

V letih 2011 – 2012 je sodelovala v projektu SOCIRES, v okviru katerega je bila razvita shema za usposabljanje in certificiranje na področju družbene odgovornosti, po kateri lahko posameznik pridobi evropsko poklicno kvalifikacijo, ki jo podeljuje organizacija ECQA, vodja za družbeno odgovornost. V letu 2015 je sodelovala v projektu LEADSUS - vodja za trajnostni razvoj. Ima certifikat za trenerja v omenjenih programih. Je avtorica in soavtorica različnih strokovnih in znanstvenih člankov, gradiv za študij in izvajanje delavnic na teme, povezane z informatiko, študijem na daljavo in družbeno odgovornostjo.



**Mag. Natalie C. Postružnik** združuje znanja s področja informacijske tehnologije, novinarstva, nemškega jezika s književnostjo, lingvistike ter menedžmenta. Na svoji več kot 20-letni poslovni poti je bila vodja kabineta župana Maribora, vodja kabineta ministra za promet in zveze v Sloveniji, direktorica komunikacij za drugo največjo zavarovalnico v Sloveniji in med drugim tudi izvoljena predsednica stanovskega društva PRSS (Public Relations Society of Slovenia). V letu 2013 je stopila na samostojno pot s podjetjem Nikrmana, kjer je kot licencirana coachinja za vrhni menedžment (licenca AoEC London) med drugim vodila evropski projekt za uravnoteženost žensk in moških v procesu odločanja v gospodarstvu Include.all – Vključi.vse za Združenje Manager.

Je prejemnica in/ali pobudnica vrste nagrad in certifikatov: Zavarovalnica Maribor (ZM) je na njeno pobudo pridobila certifikat Družini prijazno podjetje kot prvo, pilotno podjetje v Sloveniji, sprožila je sodelovanje pri raziskavi Zlata nit, kjer je bila ZM dvakrat uvrščena med finaliste najboljših zaposlovalcev; za eno od akcij na področju tržnega komuniciranja je ZM prejela nagrado Bronze Drum. Pod njenim strokovnim vodstvom je ZM prejela še nagrade za Naj letno poročilo med finančnimi institucijami v Sloveniji, Finalist najboljših spletnih mest med finančnimi institucijami na Balkanu, Priznanje InCo/InJo za inovativno komunikacijsko strategijo ter Priznanje za inovativno komunikacijsko interno prakso.

Je članica strokovnega sveta projekta Zlata nit (najboljši zaposlovalec v Sloveniji), ter članica žirije za izbor družbeno-odgovornih praks v okviru nagrade Horus od leta 2010 naprej. V letu 2009 je prejela najvišje priznanje PRSS-ja PiarNaKvadrat osebnost, pa tudi priznanje za inovacijsko komunikacijsko strategijo (InCo/InJo), trikrat je prejela naziv Naj učiteljica po izboru študentov Doba Fakulteta, kjer je nosilka predmeta odnosi z javnostmi in družbeno odgovornost.

**Vsi ljudje po naravi težijo k znanju. Aristotel**



# IRDO

poslovna  
akademija

## Znanje je moč.

*Francis Bacon*



**Anita Hrast** je ustanoviteljica in direktorica inštituta IRDO – Inštituta za razvoj družbene odgovornosti (od 2004 dalje). Bila je tudi soustanoviteljica in sekretarka društva Ozara, Slovenija – Nacionalno združenje za kakovost življenja (1994-2000), direktorica marketinške agencije Verus (2003-2004), avtorica oddaje »7 minut za gospodarstvo« (Radio Maribor, 2003-2006), novinarka v različnih medijih (1989-1995), direktorica oglaševanja (SPEM), vodja projektov v PR in marketinških agencijah (nagrada bronasti Effie 2003, Spektra Press), produktna menedžerka in prokuristka v Založbi Forum Media (razvoj novih izdelkov).

Je podiplomska študentka na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani (menedžment neprofitnih organizacij) in registrirana raziskovalka (ARRS, [28701]). Raziskuje in objavlja prispevke s področja družbene odgovornosti in marketinga v različnih revijah in na slovenskih ter mednarodnih znanstvenih konferencah. Raziskuje in razvija nove pristope v komuniciranju, nove projekte in storitve za različne naročnike (podjetja, mediji, organizacije, posamezniki) ter se povezuje s številnimi slovenskimi in mednarodnimi organizacijami, strokovnjaki, predvsem z namenom razvoja in uveljavljanja družbene odgovornosti. Poslovno svetuje, organizira poslovna in strokovna srečanja ter znanstvene sestanke. Že vrsto let zaseda vodilne funkcije v podjetjih in organizacijah. Predava slovenskim in tujim udeležencem strokovnih in znanstvenih konferenc ter številnim nevladnim organizacijam in podjetjem na področju menedžmenta, organiziranja poslovanja, marketinga ter družbene odgovornosti. Je predavateljica in od leta 2011 dalje tudi nosilka predmeta Organiziranje neprofitnih organizacij na DOBA fakulteti za poslovne in uporabne družbene študije v Mariboru. Leta 2012 je pridobila tudi certifikat ECQA za trenerja na področju usposabljanja kandidatov za vodio za družbeno odgovornost.



Inštitut za  
razvoj  
družbene  
odgovornosti

**INŠTITUT IRDO JE VODILNA SLOVENSKA ORGANIZACIJA  
ZA DRUŽBENO ODGOVORNOST IN TRAJNOSTNI RAZVOJ  
PODJETIJ, NEVLADNIH ORGANIZACIJ IN USTANOV.**

IRDO - Inštitut za razvoj družbene odgovornosti  
Preradovičeva ulica 26, 2000 Maribor, Slovenija  
E: [info@irdo.si](mailto:info@irdo.si) | [www.irdo.si](http://www.irdo.si), T: +386 (0)31 344 883

Vabimo vas, da sodelujete z nami, če:

- potrebujete izobraževanje, svetovanje ali pomoč pri pripravi vaše strategije na področju družbene odgovornosti,
- potrebujete partnerja pri izvedbi raziskave ali slovenskih in mednarodnih projektov,
- iščete strokovno literaturo in dodatne informacije o družbeni odgovornosti, ker želite izvedeti o družbeni odgovornosti več,
- želite postati naši člani in tako prispevati k razvoju družbene odgovornosti v Sloveniji in v tujini,
- želite kandidirati za Slovensko nagrado za družbeno odgovornost Horus ([www.horus.si](http://www.horus.si))
- imate idejo/predlog v zvezi z razvojem družbene odgovornosti ali delovanjem inštituta,
- želite sodelovati kako drugače.

**K DRUŽBENI ODGOVORNOSTI LAHKO POMEMBNO PRISPEVATE TUDI VI! ZATO UKREPAJTE ŽE ZDAJ!**

**Veselilo nas bo sodelovanje z vami v IRDO Poslovni akademiji.**

## Družbena odgovornost in pravilniki o plačah v Sloveniji

# Več kot spoštovanje človekovih pravic

Piše: ddr. Matjaž Mulej, zaslužni profesor iz Ekonomsko-poslovne fakultete Univerze v Mariboru in hkrati predsednik Raziskovalnega sveta ZRC IRDO.

Januar 2016 je postregel z novimi, a nikakor prvimi vestmi o finančnih nepravilnostih, morda celo pokritih s pravnimi dokumenti. Okrog nekaterih je veliko vetra, okrog drugih molk. Naj navedem nekaj primerov, ne da sem imel priložnost preveriti časopisne in podobne vesti o njih. Na nekaj ljubljanskih fakultetah so si menda delili denar po pravilniku o pripravljenosti za delo, ki je bil zamišljen med avtorji predpisov za druge poklice.

**Poslanci** si menda poleg plače, za katero je nekdanji poslanec, prej župan in prej podjetnik rekel, da je višja od vseh njegovih prejšnjih, delijo – po pravilniku – dodatne denarje za vsako sodelovanje v kakšnih parlamentarnih komisijah, kot da to sodelovanje ni redna delovna dolžnost in pravica poslanca.

Tudi **občinski odborniki** imajo – po javno objavljenih podatkih in po pravilnikih – pravico do pogosto kar lepih sejnin, tj. honorarjev.

**Člani nadzornih odborov podjetij** si – menda pogosto – delijo – po pravilniku tako visoke sejnine, da po objavljenih podatkih krepko presega plače rednih univerzitetnih profesorjev (z doktoratom znanosti in dovolj mednarodnimi objavami za najvišji naziv), ki iz uradnih državnih virov komajda presega deset evrov neto na uro rednega delovnega časa.

**Evropski poslanci** so si po nedavno objavljenih podatkih – po pravilniku – popravili plače za znesek, ki jim je dosedanje plačo dvignil za več kot eno celotno plačo rednega profesorja slovenske univerze, četudi je njihov prejemek že doslej bil enak desetim plačam rednega profesorja slovenske univerze.

Podobno velja za **člane evropske vlade**, imenovane komisarje, seveda tudi po pravilniku.

**Bančni direktorji** so v Sloveniji menda manj bogato plačani kot nekateri zahodni, a po objavljenih podatkih – seveda po pravilniku – mnogo bolje od direktorjev velike večine podjetij. Pri tem pa so – po objavljenih podatkih – poslovali tako slabo, da smo občani, ki nimamo vpliva na njih, morali zbrati ogromne milijarde, da smo pokrili posledice njihovih napak. Nismo brali objav, za koliko so se zaradi takih napak znižali njihovi prejemki – očitno po pravilnikih.

Upokojenci niso vsi radi pri miru. Mnogi od njih so še sposobni biti koristni za družbo. Vendar – po državnem pravilniku – smejo delati samo še brez plačila, četudi so jih vse življenje učili, da imajo pravico do plačila za delo, in tudi to, da od svojega plačila državi dajejo davke in prispevke, torej so tudi finančno koristni tudi njej, ne samo družbi in sebi.

**Privatne visoke šole** so po svetu in v Sloveniji nekaj normalnega. Normalno je tudi, da imajo – po državnem pravilniku – kvalificirane ljudi za predavatelje. To, da jih imajo, bi moralo pomeniti, da jih imajo vsaj večinsko v rednem delovnem razmerju, saj sicer ne utegnejo raziskovati. Raziskovanje pa velja – po državnem pravilniku in upravičeno – za pogoj, da zmorejo predavati, ne samo poučevati o starih spoznanjih in rutinsko. Toda raziskovati ne utegnejo, razen tistih nekaj, ki so v raziskovalnih službah. Prakso najbrž poznajo – toda staro in zastarelo ali perspektivno?

**Javne visoke šole** imajo – po državnem pravilniku – predavatelje, ki delajo pedagoško s študenti, kolikor jih pač na njih odpade po specializaciji, sodelujejo s prakso svoje stroke in raziskujejo tako, da zmorejo objavljati v vrhunskih svetovnih revijah in v Sloveniji. Imam kolege, ki so ta semester bili v predavalnici tudi preko 20 ur tedensko, kar pomeni – po mojih izkušnjah – vsaj še

40 ur tedensko za priprave in individualno delo s študenti. Zdaj se bo čas predavanj za ta semester iztek, a prišli ne bodo trije tedni počitnic, ampak 'izpitnic', kot jih je upravičeno poimenovala naša Nastja kot študentka. Pedagoški delavec, ki dela ves semester z nekaj sto študenti, mora sedaj opraviti izpite z vsemi njimi, z nekim delom od njih tudi večkrat, ker pač imajo – po državnem pravilniku – pravico poskusiti in ponavljati. Po moji izkušnji priprave in izvedbe izpitov poberejo po uro na študenta, torej v treh tednih lahko tudi dvesto in več ur namesto 120. Posebnega plačila za to ni. Niti ni posebnega plačila za mentorstvo za diplomska, magistrska in doktorska dela. Na eni od slovenskih univerz sem moral podpisati, da bom mentor brez vsakega plačila.

Kako realni so taki pravilniki? Koliko je v njih podpore za družbeno odgovornost? Kdo vse spada na sramotni steber zaradi njih?



## Vse najboljše!

20. januarja letos je 75. rojstni dan praznoval ddr. Matjaž Mulej, zaslužni profesor iz Ekonomsko-poslovne fakultete Univerze v Mariboru in hkrati predsednik Raziskovalnega sveta ZRC IRDO. Ob tem lepem prazniku mu člani uredništva Mozaika čestitamo, nekaj misli pa so nanizali najtesnejši sodelavci pri Inštitutu IRDO.

*»Matjaž, hvala za vse, kar ste naredili za nas: za širjenje obzorij, ogromno zbirko znanj, pripravljenost pomagati v vsakem trenutku, povezovati, deliti, delati dobra dela in skrbeti*

*za raznolikost mnenj, ki nas vedno znova obogatijo.«* Anita Hrast

*“Pogum, moč, znanje, odgovornost - so štiri lastnosti, za katere se mi zdi, da najbolj opisujejo vas, Matjaž. Človek ima redko priložnost, srečati legendo v živo - zato sem še toliko bolj hvaležna za vsak trenutek, vse znanje, izkušnje in vsebine, ki ste nam jih s svojo dobro voljo podarili. Vse dobro še v naprej,”*  
mag. Natalie C. Postružnik



Potrebna je temeljita prenova zakonodaje

# Trpinčenje na delovnem mestu kot zrcalo družbe

Piše: mag. Dušan Nolimal, zdravnik, raziskovalec, specialist socialne medicine

Pomembne spremembe, ki se dogajajo na področju zaposlovanja oz. trga dela oz. ekonomskih reform v zadnjih desetletjih v svetu in pri nas so stopnjevale različna ekonomska in druga tveganja, vključno s tistimi na področju varnosti in zdravja.

V tem kontekstu že zdrava kmečka pamet narekuje spoznanje, da je obseg ekonomskih posledic slabega zdravja lahko precejšen. Zdravi posamezniki so manj odsotni z dela zaradi bolezni in bolj produktivni, če lahko vplivajo na svoje delo in zdravje.

Kakorkoli že, poleg fizičnih, bioloških in kemičnih tveganj so te spremembe, povezane z ekonomskimi ukrepi v zadnjem desetletju, tudi pri nas prispevale k **epidemičnem razraščanju psihosocialnih tveganj**. Ta tveganja predstavljajo tudi zelo pomembne sodobne izzive za družbeno odgovornost in varnost in zdravje pri delu ter so povezana s pojavi kot npr. **negativni stres, nadlegovanje, ustrahovanja in trpinčenja na delovnem mestu**. Ti problemi so povezani s slabšim počutjem in zdravjem, večjim številom nezgod, večjo odsotnostjo z dela ter manjšo zmogljivostjo in konkurenčnostjo. Zato ekonomske reforme, ki kratkoročno protežirajo kapital na račun zdravja zaposlenih, zahtevajo drugačno razumevanje podjetništva in poslovnih modelov podjetja. Zahtevajo uveljavitev družbeno odgovornega podjetja, drugih organizacij in politike (oblasti).

**Družbena odgovornost podjetij (in drugih organizacij)** pomeni, da si organizacije pri svojih vsakodnevnih dejavnostih predvsem prostovoljno in ne zgolj na podlagi predpisov prizadevajo upoštevati socialne, zdravstvene, okoljske in druge javne potrebe.

V tej luči družbeno odgovorna podjetja posebno pozornost namenjajo tudi z dokazi podprtemu načrtovanju in upravljanju področja varnosti in zdravja na delovnem mestu. Sem sodi upravljanje s psihosocialnimi tveganji na delovnem mestu, ki



*Vztrajen primarij, mag. Dušan Nolimal, dr. med. in specialist socialne medicine po pretečenem maratonu na Brionih 2015.*

npr. vključuje nudenje informacij, upravne in komunikacijske ukrepe ter usposabljanje zaposlenih, posebej vodstvenih delavcev s področja stresa, nadlegovanja, ustrahovanja in trpinčenja na delovnem mestu in številne druge ukrepe. Tudi evropska in slovenska zakonodaja na področju varnosti in zdravja na delovnem mestu se na videz sicer zdi relativno učinkovita pri spodbujanju organizacij k uporabi celovitega in **družbeno odgovornega pristopa na področju upravljanja varnosti in zdravja pri delu**.

Na številnih delovnih mestih se psihosocialna tveganja že upravljajo sistematično. Vendar se razšir-

jenost in obseg tega pristopa močno razlikuje med organizacijami. Raziskave kažejo, da je upravljanje varnosti in zdravja pri delu bolj razširjeno v privatnem sektorju in gospodarskih dejavnostih, čeprav pomen duševnega zdravja in težav zahteva učinkovito preventivno ukrepanje v vseh sektorjih in dejavnostih. Razlike med podjetji in drugimi organizacijami glede obsega upravljanja varnosti in zdravja pri delu kažejo, da bi se dalo še marsikaj izboljšati tudi s širjenjem koncepta družbene odgovornosti ter, da bi se lahko še marsikaj naučili iz mednarodnih in domačih raziskav.

**Npr. analiza stresnih motenj na delovnem mestu, ki smo jo leta 2015 opravili na Nacionalnem inštitutu**

Iz slovenskih raziskav o trpinčenju na delovnem mestu izhaja, da so bili pogostejše uporabljeni naslednji načini trpinčenja:

- ⇒ pretirano obremenjevanje z delom,
- ⇒ širjenje govoric in intrig,
- ⇒ dodeljevanje nalog pod ravnijo zmožnosti,
- ⇒ oviranje komunikacij, zadrževanje pomembnih informacij, povezanih z delom,
- ⇒ odvzem odgovornosti na ključnih področjih in kazenske prerazporeditve na neustrezna delovna mesta,
- ⇒ žaljenje in dajanje neprijetnih osebnih pripomb,
- ⇒ posmehovanje, poniževanje, degradacija, povezana z delom,
- ⇒ neupoštevanje mnenj oziroma pogledov posameznega delavca s poskusi utišanja.

tutu za javno zdravje v okviru kampanje »Zdravo delovno okolje 2014-2015: Obvladajmo stres za zdrava delovna mesta« in ob podpori Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je pokazala zlasti na velik razkorak med deklariranim in dejanskim upravljanjem problematike trpinčenja na delovnem mestu.

Glej tudi [www.osha.mddsz.gov.si/.../files/NOLIMAL\\_4\\_Trpinjenje\\_in\\_PTSM.pdf](http://www.osha.mddsz.gov.si/.../files/NOLIMAL_4_Trpinjenje_in_PTSM.pdf). Ker so psihosocialni dejavniki tveganja med seboj povezani, pregled nad njimi ni preprost in tudi analiza s poudarkom na bolniškem staležu zaradi stresnih motenj na delovnih mestih v Sloveniji prikazuje le en vidik trpinčenja na delovnem mestu. Pomembno je razumevanje, kako so lahko nekateri viri

tveganja tudi rezultat družbene neodgovornosti in privedejo do negativnih posledic tako na individualni ravni kot tudi na ožji ravni podjetja in širši ravni države.

## Razprava

Analiza primerov odsotnosti z dela zaradi stresnih motenj v Sloveniji v obdobju 1998-2014 je razkrila epidemijo in naraščajoč trend teh motenj, ki se lahko skoraj v celoti pripišejo trpinčenju na delovnem mestu. **Te motnje so pogosto posledica pomanjkanja sočutja, občutkov krivde, empatije ter širjenja antisocialnega vedenja na delovnem mestu.** To kaže, da odgovorni za varnost in zdravje v vsem tem času niso sprejeli ustreznih ukrepov s katerimi bi se bilo mogoče izogniti prevelikemu in naraščajočemu pojavu trpinčenja na delovnem mestu oz. da bi morali resneje vzeti stres zaradi trpinčenja na delovnem mestu, ki je predvsem **posledica slabega vodenja in organizacije ter je povezan tudi s spremembami na trgu dela. Z reformami trga dela smo tudi v Sloveniji, v korist zagotavljanja kapitalu prijaznega poslovnega okolja zelo oklestili pravice zaposlenih. Večina zaposlenih ni bila obravnavanih kot enakopraven družbenoekonomski subjekt in ključni poslovni vir, ampak prej žrtev sleparstva, manipulativnosti in izkoriščanja ter zanemarjanja družbene odgovornosti s strani vplivnih vodstvenih »elit«.** Ekonomski učinki takšnih reform, ki izključno zmanjšujejo zaposlitveno varnost in omogočajo uničevanje človeškega kapitala bodo dolgoročno prej škodljivi kot koristni. Raziskovalci so že ocenili, da **pomanjkanje zadevne etike državo stane okoli 30 % BDP.**

Na podlagi ocene tveganja je mogoče ugotoviti katera tveganja so največja. Nekaterim tveganjem se je mogoče izogniti z ukrepi, ki jih sprejme delodajalec.

Med te preventivne ukrepe sodijo npr.:

- ⇒ izdelane organizacijske smernice;
- ⇒ uravnotežena porazdelitev delovnih nalog;
- ⇒ enakopraven vpliv na zaposlene;
- ⇒ jasne informacije in komunikacije, postopki in navodila;
- ⇒ ter odgovornosti v povezavi z močjo.

Drugi ukrepi lahko pomagajo ublažiti posledice (prilagoditev delovnega okolja ali prilagoditev na okolje) npr. podpora žrtvam, svetovanje, izobraževanje...). Druge ukrepe pa je potrebno sprejeti tudi

na »višjih« državnih nivojih. Konkretno to pomeni predvsem ukrepe za pospešitev razvoja sodobnih oblik organizacijske participacije zaposlenih (pri upravljanju; tudi udeležbi pri dobičku in notranjem lastništvu), ki dokazano zmanjšujejo psihosocialna tveganja ter povečujejo zavzetost zaposlenih, to je delovno motivacijo ter pripadnost organizacijam in s tem tudi produktivnost in konkurenčnost. Brez teh ukrepov, ki »nič ne stanejo« bodo tudi reforme trga dela ostale na polovici poti in bodo imele tudi škodljive ekonomske učinke.

V tej luči je pri vodenju in upravljanju organizacij in države izjemnega pomena zavedanje, kakšen pozitiven ali negativen vpliv imajo delodajalci, vodje in menedžerji na psihosocialno zdravje zaposlenih ter katere vzvode morajo uporabiti, kadar želijo svojo moč uporabiti v dobro zaposlenih oz. širše javno dobro. Vendar zbrani podatki kažejo, da so psihosocialni dejavniki tveganja, posebej trpinčenje na delovnem mestu v Sloveniji še vedno premalo prepoznani kot problem delovnega okolja ter pomanjkanja demokracije na delovnem mestu in v državi.

**Največkrat tudi mediji erozijo demokracije in uničevanje človeškega kapitala na delovnem mestu in širše zamenjujejo z vsakodnevnimi konflikti med ljudmi, čeprav se le ti nenehno in sistematično ponavljajo in preraščajo v psihično nasilna in psihopatska vedenja in ravnanja. Pogosto se jih tudi obravnava kot neke vrste neizogiben strošek oz. »ceno« za življenje v kapitalistični družbi. Ob tem je vse bolj jasno, da nekateri posamezniki poskušajo uspevati in parazitirati na račun drugih, če jim sistem to dopušča. Bolj psihosocialno ranljivi zaposleni pa so tisti, ki postanejo žrtve antisocialnega vedenja in dejavnosti, ki sicer niso kazniva, vendar pomenijo resno kršenje socialnih norm in so neetične. Ker so ta ravnanja lahko povsem v skladu z zakonodajo, se žrtve znajdejo v položaju nemoči in jih tudi nihče, tudi inšpektor za delo, ne ščiti.**

Prav analiza bolniškega staleža zaradi stresnih motenj na delovnih mestih v Sloveniji je razkrila posledice teh nesprejemljivih motenj, ki jih skoraj v celoti pripisujemo trpinčenju na delovnem mestu. Ob tem nas mnogi politiki, državni uradniki, delodajalci, direktorji in drugi menedžerji prepričujejo, da je »vse v skladu z zakonodajo« ter da smo glede skrbi za zaposlene pri nas učinkoviti, celo nadpovprečno, ker imamo zakonodajo, ki ureja

trpinčenje na delovnem mestu in promocijo zdravja na delovnem mestu.

Obstoječi kazenskopравни sistem kot trpinčenje seveda ne prepoznava mnogih subtilnih škodljivih vedenj in ravnanj nosilcev moči oz. interesov kapitala. V sedanjem času krize vrednot je (še) neučinkovito pojasnjevati problematiko trpinčenja na delovnem mestu s kapitalistično tekmovalnostjo, ki noče zagotoviti vsakemu zaposlenemu dostojnega delovnega okolja, namreč pritiska na vsakogar naj si izboljša lasten ekonomski položaj s slehernim sredstvom, ki mu je na voljo. Zadevno manj sposobne in psihosocialno bolj ranljive ponižuje in degradira in obenem podpihuje tekmovalnost za boljše položaje, privilegije in plače. Zato je danes verjetno bolj kot kdaj prej očitno, kako pomembne so v kapitalizmu, v preteklosti težko pridobljene in nikakor samoumevne, delavske pravice in nasprotovanje izkoriščanju ter kaj se zgodi, če tega ni.

**Prepoznavanje razširjenosti trpinčenja na delovnih mestih v številnih slovenskih delovnih organizacijah, posebej v javnem sektorju, je tudi svojevrstno zrcalo, v katerem lahko sedanja družba in država opazujeta temnejše poteze svoje podobe.**

Analiza bolniškega staleža zaradi stresnih motenj na delovnih mestih v Sloveniji razkriva veliko grožnjo zdravju in dobremu počutju na delovnem mestu in kaže na razkorak med podatki o posledicah trpinčenja na delovnih mestih, ki jih evidentirajo zdravniki ter mnenji nekaterih vplivnih vodstvenih kadrov po delovnih organizacijah, v javni upravi in politiki.

**Vse več raziskovalcev na področju psihosocialnih tveganj na delovnem mestu je mnenja, da sta ta razkorak in sprenevedanje predvsem posledica slabega vodenja in organizacije mnogih delovnih organizacij ter da k temu prispevata splošna kultura sprenevedanja ter pomanjkanje družbene odgovornosti v državi.** Dokazana velika razširjenost in naraščajoč trend bolniškega staleža povezanega s stresnimi motnjami oz. trpinčenjem v slovenskem delovnem okolju zahteva, bolj z dokazi podprte in učinkovite pristope k varnosti in zdravju pri delu. Pri tem je kombinacija primerne zavezanosti vodstev in sodelovanja zaposlenih pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu ključnega pomena za učinkovito in z dokazi podprto obvladovanje stresa, trpinčenja in drugih oblik psihičnega nasilja na delovnem mestu. Glede na dejstvo, da tisti, ki trpinčijo, obenem druge brez sramu izkoriščajo oz.

poskušajo uspeti na njihov račun, je treba raziskati, kako bi večja participacija zaposlenih oz. bolj enakopravno sodelovanje zaposlenih pri upravljanju, prispevalo tudi k reševanju psihosocialnih in drugih nastajajočih tveganj na delovnem mestu. Ocenjujemo, da so delodajalci in vodstvo organizacij bolj in resnično zavezani k družbeni odgovornosti na področju zdravja, če se imenujejo svetovalci za promocijo zdravja pri delu oz. ima organizacija delavske zaupnike za varnost in zdravje pri delu.

Za organizacije, ki niso razvile sistema sodelovanja zaposlenih pri upravljanju je najpogostejše značilen avtoritaren način vodenja s pomanjkanjem sočutja, empatije, solidarnosti in družbene odgovornosti. Takšen način vodenja spremljajo pojavi trpinčenja in stresnih motenj na delovnem mestu, ki povzročajo škodo zaposlenim in na dolgi rok predstavlja veliko izgubo za vse, saj bremenijo zdravstvene, socialne, gospodarske, izobraževalne kot tudi kazenske in sodne sisteme. Prav zato je poleg širjenja družbene odgovornosti v podjetjih, posebej odgovornost vodstva za varnost in zdravje pri delu, pomembno ustrezno sodelovanje in zastopanje zaposlenih pri upravljanju. Možnosti za uspeh prizadevanj so tudi na področju preprečevanja in zmanjševanja trpinčenja na delovnem mestu večje v organizacijah, ki imajo svet delavcev oz. kjer deluje sindikat ter v katerih so svetovalci in zastopniki zaposlenih deležni ustreznega usposabljanja in podpore.

## Zaključek

**Odločenost in vztrajnost** družbeno odgovornega podjetja (in drugih organizacij), da aktivno nasprotuje kakršnemu koli kršenju družbene odgovornosti, se izkazuje tudi s prepoznavanjem psihosocialnih tveganj na delovnem mestu ter določitvijo odgovornih zaposlenih za preprečevanje stresa in trpinčenja na delovnem mestu. To vključuje tudi podporo postopkom poročanja, beleženja in preiskovanja incidentov, vključno z disciplinskimi in rehabilitacijskimi ukrepi, pa tudi s sprejemanjem enotnih socialnih sporazumov glede trpinčenja na delovnem mestu ter z obveznimi razpravami delovnih skupin o problematiki trpinčenja na delovnem mestu. Ob tem je ključno tudi dovolj zgodnje prepoznavanje in razkrivanje ožje in širše problematike psihosocialnih tveganj in trpinčenja. Zato je **o tej problematiki potrebno sistematično zbiranje podatkov** tako na nivoju delovnega mesta oz.

organizacije, kot na drugih širših nivojih. Da bi dosegli ta cilj, **je treba v podjetju izvajati tudi občasne raziskave**, na primer o delovnih razmerah, vzdušju, počutju in zdravju zaposlenih. O problemu stresnih motenj in trpinčenja na delovnem mestu **je treba razdeljevati posebne vprašalnike in izvajati osebne intervjuje**. Potrebno je tudi izvajati in preučiti redne pogovore z zaposlenimi kot tudi upoštevati vse pritožbe in preučiti navedene razloge za izostanke z dela. Posebej se kaže pogovoriti z zaposlenimi, ki pogosto izostajajo zaradi bolezni. Eksplicitna družbena odgovornost, ki pa temelji na prostovoljnih politikah in ukrepih podjetja je pri nas na mnogih področjih slabo zaživel.

Če želimo smiselno uravnotežiti negativne učinke slabega vodenja in upravljanja podjetij in drugih delovnih organizacij moramo **temeljito prenoviti in izpopolniti zakonodajo** o sodelovanju zaposlenih pri upravljanju, saj je sedanji sistem pristranski do večine zaposlenih in posebej do žrtev trpinčenja in drugega nasilja na delovnem mestu. Protežira pa vplivne in privilegirane, ki trpinčijo bolj ranljive ter v praksi ne problematizira trpinčenja, če je ta v službi kapitala oz. varuje obstoječi ekonomski in politični sistem.

Viri in uporabljena literatura na voljo pri avtorju:

[Dusan.Nolimal@nijz.si](mailto:Dusan.Nolimal@nijz.si)

*Vloga in pomen coachinga pri premostitvi kadrovskih in drugih težav v podjetju*

## Ko delodajalec ne najde izhoda, zaposlen pa ne vidi cilja—uporabi coaching!

Piše mag. Natalie C. Postružnik, licencirana certificirana poslovna coachinja

[www.nikrmana.eu](http://www.nikrmana.eu), 040 808 999, [natalie.c.postruznik@nikrmana.eu](mailto:natalie.c.postruznik@nikrmana.eu)

Kako biti bolj učinkovit, kako spremeniti svoje vedenjske vzorce za večjo uspešnost, kako doseči večjo motiviranost in sodelovanje med različnimi organizacijskimi enotami v podjetju ali s strankami ... je le nekaj od vprašanj, ki si jih zastavlja vsak dober vodja in vsak zavzet zaposlen. Kadrovske službe, vodje, pa tudi zaposleni se tako srečujejo še z dodatnimi izzivi:

- imam izjemnega strokovnjaka za vodjo, ki pa ne zna motivirati svojih podrejenih; ali
- moj zaposleni je izjemen strokovnjak, ne zna pa delati v timu; ali
- imam izjemno empatično zaposleno, ki pa žal ne dosega ciljev in ne razume njihovega pomena;
- imam krasnega vodjo, ki pa ne vidi, da s svojim vodenjem razdira energijo v svojem timu ...
- zaposlena je pravkar napredovala, a ne razume, da je s tem prevzela tudi menedžersko vlogo ...

To je le nekaj od izzivov, drugi so povezani z večjo učinkovitostjo, hitrostjo, inovativnostjo, ustvarjalnostjo, inovativnostjo ... Če pogledamo na nivoju države, je Slovenija na lestvici svetovne konkurenčnosti za leto 2014, ki jo je pripravil švicarski inštitut za razvoj menedžmenta (IMD), med 60 državami zdrsnila na 55. mesto; najslabše se je uvrstila na področju javnih financ (60. mesto), mednarodnih investicij, menedžerskih praks ter odnosov in vrednot (pri vseh predzadnje, 59. mesto). V sklopu gospodarske uspešnosti



Mag. Natalie C. Postružnik  
Foto: mediaspeed.net

je Slovenija zdrsnila za eno mesto na 52. mesto. V sklopu vladne učinkovitosti je Slovenija v 2014 izgubila največ - zdrsnila je za tri mesta na 56. mesto (IMD 2014).

60 odstotkov proračuna podjetij ni naravnanih na uresničevanje strategije, 30 odstotkov variabilnih izplačil zaposlenim nima povezave s strategijo in zgolj 10 odstotkov zaposlenih navaja, da pozna in razume strategijo podjetja, je pokazala raziskava (Kaplan in Norton 2008). Tudi slovenska raziskava plačnih razmerij (Madon in Mestnik 2014) je pokazala, da najpomembnejši dejavnik, ki vpliva na velikost bruto prejemkov uprav ni uspešnost družbe, ampak njena velikost. Prvi možje ali dame v mikropodjetjih zaslu-

žijo skoraj trikrat manj kot tisti v velikih podjetjih.

Iz raziskave izhaja, da je višina plač poleg velikosti podjetja odvisna le še od profitnih marž, druge kategorije uspešnosti poslovanja pa na višino plače ne vplivajo. Višje plače imajo torej managerji, ki so zaposleni v velikih podjetjih, ki niso lastniki teh podjetij in ki dosegajo višje profitne marže. Če želimo doseči večjo motivacijo managerjev in dolgoročno uspešnost podjetja, mora variabilni del, po mnenju mnogih strokovnjakov iz gospodarstva in akademskega sveta, znašati vsaj 30 odstotkov in temeljiti na strateških ciljih podjetja.

V tem obdobju so se pojavile še psihometrične raziskave o vodilnih managerjih. Nolimal (2014) ugotavlja, da so kriterije za merjenje psihopatije v kriznih časih začeli preizkušati na različnih populacijskih skupinah. Ugotovitve psihometričnih raziskav so šokirale svet (Nolimal, 2014:68):

Ni večjih karakternih razlik med serijskimi psihopatskimi morilci, ki uničujejo posameznike in njihove družine, ter psihopati na vodstvenih položajih, ki lahko uničijo podjetja, gospodarstva in celoten svet. Rezultate teh raziskav potrjujejo tudi slike možganov in genetski testi prizadetih posameznikov. Med poglavitne skupne lastnosti, ki jih raziskovalci pripišejo tako psihopatom z dna kot na vrhu družbenih lestvic, so pretirani šarm, pretkanost, samozavest, zunanji ego in odpornost na občutek krivde. Korporativne psihopate privlačijo denar, ugled, privilegiji in moč. Samo en »kompenziran« psihopat na vodstvenem položaju lahko ogrozi zdravje in blaginjo mnogih nič hudega slutečih in zaupljivih ljudi. Boddy ugotavlja, da psihopati 25-krat pogosteje trpinčijo sodelavce na delovnem mestu kot drugi sodelavci. Psihometrične raziskave so pokazale, da so psihopatske lastnosti med menedžerji v podjetjih lahko vsaj petkrat pogostejše kot med splošno populacijo. Psihopatija je žal tudi ena od gonilnih sil, ki lahko ovira izhod iz finančne in gospodarske krize.

Vse te tri dejavnike (gospodarski položaj Slovenije, ki se, merjeno z mednarodnimi lestvicami, vsako leto še slabša, plačilo vodilnih po velikosti

podjetja namesto po učinkovitosti in psihološki profili managerjev) so bili izhodišče pri pripravi programa coachinga.

Coaching je izjemno učinkovito orodje za razvoj posameznikovih osebnih, medosebnih in timskih

Preko usmerjenih in ciljno-orientiranih različnih metod izzovemo odlične izkustvene situacije za:

- pridobivanje uvida v celostno funkcioniranje posameznika ali tima,
- soočanje in spoprijemanje z lastnimi strahovi, dvomi, bremenami in drugimi omejujočimi koncepti, ki ovirajo osebnostno integriteto posameznika, medsebojne odnose na delovnem mestu ter posledično tudi delovno uspešnost in učinkovitost,
- učenje samozavedanja in intuicije,
- spodbujanje ustvarjalnih strategij za reševanje problemov, konfliktov in frustracij v medsebojnih odnosih, izboljšanje komunikacijskih spretnosti,
- izboljšanje sposobnosti sodelovanja in vzpostavljanja skupne identitete,
- učinkovitejše definiranje izzivov, ciljev in novih vizij uspeha,
- izboljšanje koncentracije, presoje, osredotočenosti in ciljne naravnosti,
- izboljšanje vodstvenih sposobnosti.

potencialov, ki postajajo nepogrešljiv dejavnik in pogosto odločilen dejavnik za doseganje vrhunskih dosežkov. Poslovni coaching je oblika svetovanja, kjer gre tudi za ugotavljanje, kako priti do zelenega cilja oziroma spremembe in je ključnega pomena pri razvoju kompetenc zaposlenih.

Nikrmana in naročnik v skupnem uvodnem brieingu določita vmesne in končne cilje izvajanja coaching delavnic, ki so povsem merljivi. **Coaching običajno poteka šest mesecev in je učinkovit v 98 % primerov.**

**Program Nikrmana izvaja v šestih sklopih:**

1. Srečanje – naročnik in izvajalec.



2. Prvo srečanje – individualni coaching z vsakim od udeležencev.
3. Drugo do peto srečanje – (udeleženec, individualno; izvajalec).
4. Zadnje individualno srečanje – (udeleženec, individualno; izvajalec).
5. Zadnje srečanje z naročnikom. Pregled končnega pisnega poročila. Off the record informacije in priporočila.

#### **Kako pa izvajamo coaching v Nikrmani?**

- ⇒ definiranje ciljev (posamezni, tim),
- ⇒ individualno delo (priprava),
- ⇒ individualna analiza,
- ⇒ skupinska analiza tima,
- ⇒ opazovanje in podajanje »feedback« informacij,
- ⇒ podajanje tako imenovanih »fastforward« informacij,
- ⇒ Svetovanje,
- ⇒ osebni coaching za hitrejše doseganje zastavljenih ciljev po metodi GROW, ADAPT, Gestalt, intuitivni coaching, vizualni (z uporabo slik ali zgodb) ... po načinu pa od situacijske coachinga, coachinga sprememb, procesni coaching, tudi z uporabo NLP, transakcijske analize in drugih tehnik v dobro coacheeja,
- ⇒ po zaključenem izobraževanju pisna evalvacija s priporočili.

#### **Odzivi na coaching :**

- 80 % anketirancev je bilo coachingu naklonjenih (Talboom 1999). ☐
- "4 - Zelo zadovoljivo "... S tem komentar-

jem so anketiranci najpogosteje ocenjevali splošno učinkovitost njihove izkušnje na 5-stopenjski lestvici, kjer ocena 4 pomeni zelo zadovoljivo (Hall, Otazo, in Hollenback 1999).

- Anketiranci so bili zelo zadovoljni s coachingom: 86 % anketirancev ocenjuje coaching kot zelo učinkovit; 95 % anketirancev je spremenilo svoje vzorce in počne stvari drugače kot rezultat coachinga; in 95% anketirancev bi coaching priporočilo tudi drugim članom kolektiva. (Parker-Wilkins 2006).
- Reakcije vodilnih kadrov na predlog o vključitvi v proces coachinga so bile izjemno pozitivne – v več kot 75 % (Wasylyshyn 2003).

#### **Učinkovitost coachinga na ravni posameznika:**

- 96 % organizacij je poročalo o vidnem izboljšanju individualne uspešnosti po uvedbi coachinga. V skoraj enakem procentu (92 %) so napredek opazili tudi na področju učinkovitosti voditeljstva in managementa ("Coaching Counts" 2007).
- 70.7 % do 93.8 % anketirancev je potrdilo, da je coaching prispeval k trajnim vedenjskim spremembam (Genger 1997).
- 70 – 90 % udeležencev je bilo s coachingom zadovoljnih med samim procesom; več kot 50 % je bilo zadovoljnih s spremembami na vedenjski ravni (Talboom 1999). ☐
- Udeleženci menijo, da so »zelo uspešno« ali »ekstremno uspešno« dosegli 73 %

vseh ciljev. Lastniki podjetja so bili bolj konservativni, menijo da so udeleženci »zelo uspešno« ali »nadpovprečno uspešno« dosegli 54 % ciljev, 85 % ciljev pa so dosegli »učinkovito« (McGovern in dr. 2001). [2]

- 75 % anketirancev je ocenilo coaching z oceno 3 ali višje na lestvici od 1 do 5 (1 = neučinkovito, 5 = zelo učinkovito). Le 15 % anketirancev je ocenilo coaching z oceno 1 ali 2 (Morgan H., Harkins P. in Goldsmith M. 2005). [2]
- Vodstveni kadri so se bistveno izboljšali predvsem na področju vedenjskih dimenzij, povezanih s cilji coachinga (15 od 19 vsebin, 79 %) (Orenstein 2006).
- Coaching pomaga pri razvoju treh glavnih kompetenc: (a) voditeljske kompetence (82%), (b) gradnja timskih odnosov (41%), in (c) razvoj kadrov (36 %) (Parker-Wilkins 2006). [2]
- 55 % udeležencev je po oceni drugih izboljšalo svoje voditeljske veščine, sami sebe pa so ocenili, da so svoje voditeljske veščine izboljšali v 52 % (Thach 2002). [2]
- Najbolj prepoznavni trije kazalniki uspešnega coachinga so bili (a) trajna sprememba v vedenju (63 %), (b) povečanje samozavedanja in razumevanja (48 %), in (c) bolj učinkovito vodenje (45 %). Na lestvici 1 do 10 je več kot polovica vodilnih kadrov, vključenih v proces coachinga, traj-

nost rezultatov ocenila z ocenami med 6 in 8; več kot tretjina pa z ocenami med 9 in 10 (Wasylyshyn 2003).

[2]

#### **Vpliv coachinga na ravni organizacije:**

- ⇒ 77% anketirancev je pokazala, da coaching pomembno ali zelo pomembno vpliva na vsaj eni od devetih poslovnih ukrepov. Produktivnost (60 % ugodno) in zadovoljstvo zaposlenih (53 %) so bili navedeni kot najbolj bistveni vplivi coachinga (Anderson 2001).
- ⇒ Udeleženci so poudarili, da so bili na organizacijski ravni priča nižji stopnji odsotnosti podrejenih zaposlenih sodelavcev (Talboom 1999).
- ⇒ 35 % udeležencev je izboljšalo voditeljske sposobnosti, 28 % udeležencev je napredovala kot menedžment tim, 33% udeležencev izboljšalo poslovne rezultate in 67 % udeležencev je izboljšalo osebno ravnovesje in dinamiko (Lendale 2005).

*Coaching tudi v Sloveniji postaja vedno bolj prepoznana oblika dela za premostitev vrst tako osebnostnih kot voditeljskih kompetenc. Nikrmana pa je kot edina v Sloveniji razvila še program coachinga s konji, ki doseganje rezultatov še pospeši za približno dva- do trikrat – tako individualno kot timsko.*



Coaching s konji ZZZ OE Maribor.

Kompetence nam niso dane za vselej, obnavljamo in gradimo jih vse življenje.

## Razvoj kompetenc za 21. stoletje: pristopimo strateško

Piše dr. Danijela Brečko, prokuristka PlanetGV

Tako mala kot velika podjetja so odvisna od hitrosti pridobivanja znanja in razvoja kompetenc za uresničevanje svojih strateških ciljev. Prvi korak pri načrtovanju rasti podjetja je oblikovanje dolgoročne vizije in iz nje izhajajočih strateških ciljev. Na podlagi strateških ciljev pripravimo načrt razvoja kadrov in določimo, kakšne kompetence bomo potrebovali za njihovo doseganje.

Najučinkovitejše orodje za razvoj kadrov oz. njihovih kompetenc je **izobraževanje in usposabljanje**, kjer ključni korak uspešnosti določa skrbna analiza izobraževalnih **potreb**, ki se začne s identifikacijo ključnih nalog in strateških ciljev organizacije. Jih lahko naštejete v eni minuti? Dvomim. Velikokrat jih še ključni odločevalci v organizaciji ne vedo. Čeravno so verjetno kje zapisani, to še ne pomeni, da boste iz njih izluščili bistvene prioritete; strateške prioritete se namreč spreminjajo vsak dan.

»Z nenehnim osredotočanjem na strateške cilje boste razvijali tiste kompetence, ki jih potrebujete za rast podjetja.«

Ko ugotovljene strateške cilje pretvorimo v kompetence oz. merljiva vedenja pripravimo program razvoja (izobraževalnega programa) z jasnimi in merljivimi cilji in kompetencami; le-ti so bistveni za kasnejše spremljanje učin-



Dr. Danijela Brečko.

kovitosti razvoja kadrov, zato gre nameniti programiranju posebno pozornost. Za podjetja, (zlasti start-up podjetja), ki s tem nimajo izkušenj, je mnogo ceneje, da najamejo svetovalca, kot da tvegajo razvoj kadrov v napačno smer. Sledi načrtovanje operativne izvedbe (dogovor z izvajalci programa, logistika, čas ...) ter izvedba sama, ki se zaključi z merjenjem učinkov izobraževanja.

Merjenje učinkov izobraževanja se začne že v fazi izvedbe; s klasičnim merjenjem zadovoljstva udeležencev z izobraževanjem, ki

»Merimo rezultate izobraževanja in usposabljanja s smislom, saj tisto, kar merimo tudi dobimo.«

ne pove veliko o dejanskih učinkih izobraževanja. Dobra evalvacija izobraževanja vključuje štiri do pet ravni spremljanja učinkov. Na drugi ravni tako spremljamo **pridobljeno znanje** in njegov prenos v prakso; na tretji ravni preverjamo **spremembe vedenja**, kar je končni cilj slehernega učenja; na četrti ravni preverjamo ali so se naša **pričakovanja**, uresničila, in je viden rezultat v obliki doseganja ciljev programa. V poslovnem jeziku to fazo imenujemo donos na pričakovanja (RoE-Return on Expectations). Le najbolj drzni spremljajo učinkovitost razvoja kadrov tudi na peti ravni in merijo donos na investicijo (RoI – Return on Investment), kjer primerjamo stroške investicij v razvoj kadrov z denarno ovrednotenimi koristmi. Naj-

boljši lahko dosegajo donose nad 500 odstotkov.

Slovenija se na področju spremljanja učinkovitosti izobraževanja prebujala in vznikajo prvi primeri dobrih praks. Na to pot so se podala tudi številna manjša podjetja, ki se vsak dan bolj zavedajo, kako pomembno je, da vizijo kot tudi strateške cilje podjetja oblikujejo z roko v roki s svojimi kadri. Tako se namreč krog sklone, tako povežemo strateške cilje z razvojem kadrov in tako beležimo največje učinke in donose.

Neposredna povezava med strateškimi cilji

Zadovoljstvo zaposlenih še ne pomeni nujno tudi njihove uspešnosti in učinkovitosti!

podjetja ter med cilji usposabljanja in izobraževanja je že dobro zagotovilo, da se nam bo investicija povrnila v obliki pozitivnih spre-



Slika 1: Sofos model razvoja kompetenc ter merjenja učinkovitosti

memb v poslovanju.

Bolj pogosta kot je praksa povezovanja ciljev izobraževanja s cilji podjetja, so izgovori, kako zahtevno je merjenje učinkovitosti razvoja kompetenc. Najpogostejši razlogi za odsotnost merjenja so: sama težavnost merjenja učinkov, pomanjkanje sistemskih rešitev, nezadostna informacijska opremljenost, pomanjkanje časa ...

Zagotovo je vse zgoraj naštetu tudi res, toda velikokrat so to vendarle izgovori za to, ker cilji razvoja kompetenc niso povezani s strateškimi cilji organizacije in osebnimi cilji posameznika. Če bi le-ti bili, bi bilo namreč merjenje učinkovitosti izobraževanja zagotovljeno že s samim spremljanjem uresničevanja ciljev.

### **Kako lahko še ocenjujemo kompetence?**

Kot zelo učinkovito metodo za merjenje vplivov načrtnega razvoja kompetenc pa naj omenim 360 stopinjsko povratno informacijo. Uporaba te metode zahteva izvedbo 360 stopinjske povratne informacije pred izvedbo usposabljanja in po izvedbi usposabljanja, kjer seveda zasledujemo napredek posameznika. Zlasti uporabna je metoda pri individualnih izobraževalnih in razvojnih načrtih, katerih izvajanje traja dlje časa oz. so izvedeni po načelih učne pogodbe<sup>1</sup>. Takšno ocenjevanje razvoja kompetenc posameznikov je eno izmed najbolj učinkovitih kazalnikov, ki vključuje tudi povratno informacijo drugih in je tako lahko veliko bolj objektivna ocena, kot pa le ocena posameznika ali le ocena

vodje. Orodje pa je nekoliko zahtevnejše za uporabo.

### **Vlaganje v kompetence je najbolj donosna investicija za prihodnost**

Razvoj kompetenc predstavlja najbolj pametno in varno« investicijo tako za posameznika kot za podjetje. To se je zlasti izkazalo v času krize, ko so se nam izostrili čuti za pomen nenehnega obnavljanja in nadgrajevanja kompetenc, managerjem in organizacijam pa čuti za vlaganje v človeški kapital. Izobraževanje in razvoj kompetenc vselej spodbujamo tudi v primerih ko izobraževalne potrebe niso neposredno vezane na opravljanje dela, saj s tem povečujemo zadovoljstvo in motivacijo zaposlenega, ki pridobi občutek, da podjetje podpira njegovo osebno rast. In kaj drugega potrebujejo zaposleni za uresničevanje strategije in poslovnih ciljev. Predvsem visoko stopnjo motivacije in pripadnosti, znanje, veščine in izražanje vseh svojih potencialov. Le to jim bo namreč omogočilo kreativno in učinkovito odzivanje na nenehno spreminjajoče se zahteve delovnega okolja.

Kompetence nam niso dane za vselej, obnavljamo in gradimo jih vse življenje.

<sup>1</sup>Učna pogodba predstavlja individualen izobraževalni načrt posameznika v katerem posameznik aktivno sodeluje v vseh fazah andragoškega ciklusa, tako pri ugotavljanju potreb, določanja ciljev... in do končnega preverjanja napredka. Ponavadi mu je v upravljanje zaupan tudi izobraževalni budžet. Učna pogodba je torej psihološka pogodba med posameznikom in organizacijo oz v nekaterih primerih gre za tripartitno zavezo, kjer je vključena še izobraževalna organizacija in jo moramo ločevati od izobraževalne pogodbe, kjer gre za pravno kategorijo dolžnosti in obveznosti zaposlenega do izobraževanja.

# Gibanje Pogumni kreativni povezani s programom Šola za lajf

## Kaj bo z mano, ko končam šolo?

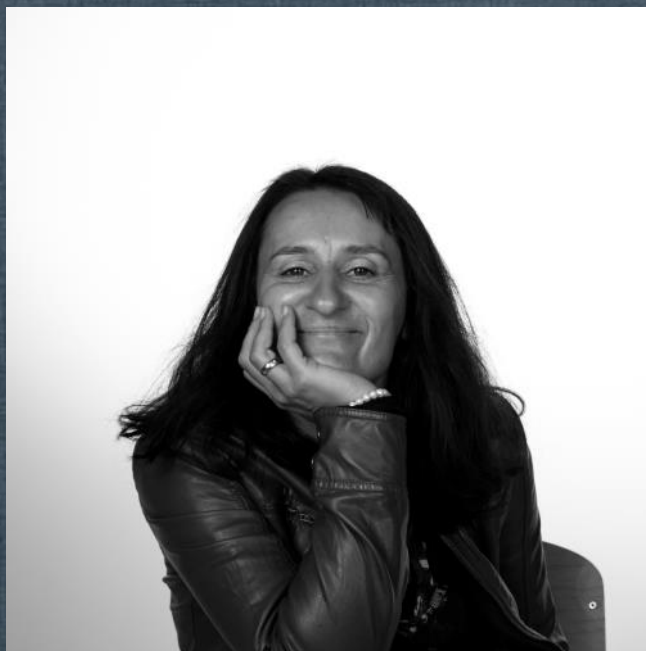
Piše: Ksenja Perko, organizatorka sprememb, tipovej!team, foto: arhiv tipovej!team

Več: <https://www.facebook.com/pogumnikreativnipodjetni>

Včasih je veljalo, da z izobrazbo dobiš službo, a danes so poleg nje čedalje bolj pomembne tudi osebnostne lastnosti in socialne veščine. Otroci začnejo z osnovno šolo zgodaj, pri šestih. Njihov čas je zapolnjen z nalogami, ki jim jih dodelijo odrasli. Dan v šoli je daljši ter vse manj igriv in izkustven. Večina dela temelji na pridobivanju informacij in učenju iz gradiv. V šoli se naučijo, da nekdo drug pove, kaj delati in kako to narediti. Ne vedo, kdo so in kaj si želijo. Ne vedo, koliko zmorejo. Nimajo izkušenj in ne realnih predstav. Čedalje težje najdejo motivacijo za šolo, kjer se učijo veliko stvari, ki se jim ne zdijo pomembne in za katere mislijo, da jih nikoli ne bodo potrebovali. Ko iz šole stopijo na trg dela, potrebujejo ustvarjalno razmišljanje in samoiniciativnost. Potrebujejo življenske izkušnje.

### Šola za lajf

To je klic na katerega smo se odzvali izhajajoč iz točke, da so mladi pogumni, kreativni in podjetni. Da pa bodo to verjeli tudi sami in res zaupali vase in v svoje sposobnosti, jim z znanji, odpiranjem obzorij in pomočjo pri ustvarjanju in realizaciji idej pomagamo. Smo v času, ko se uspešnost meri po zunanjih kazalnikih: kako velik avto imamo, znamkah oblek, ki jih nosimo, koliko denarja imamo, zato veliko delamo na notranji motivaciji mladih in na njihovih sanjah. Dajemo jim možnost, da zažarijo v svojih talentih, razvijejo svoje interese in da poskrbijo za svojo prihodnost. Omogočamo jim, da socialne veščine pridobijo že v šoli. Ponujamo jim prostor za vizije, nove ideje in priložnosti za uspeh ter jih povezujemo med seboj in z mentorji.



*Ksenja Perko, organizatorka sprememb, tipovej!team*

### Pogumni Kreativni Povezani

Smo ekipa angažiranih in družbeno koristno naravnanih strokovnjakov z različnih področij, ki smo se organizirali v gibanje Pogumni Kreativni Povezani. Naše poslanstvo je, da v mlade vzpodbujamo h kreativnemu razmišljanju, jih motiviramo in aktiviramo. Odpiramo jim poti, da svoje znanje preoblikujejo v akcijo in jih pripravimo za življenje po šoli. To počnemo ker nam ni vseeno in smo sami prevečkrat izkusili posledice lastnih napak. Mladim omogočamo zaživeti realnost in uporabiti znanje zase. Izvajamo 30-urni program na srednjih šolah in enkrat na leto poletno šolo za osnovnošolce. Trenutno razmišljamo, da naše delovanje razširimo tudi na mlade, ki niso vključeni v formalni šolski sistem oziroma jim omogočimo dostop v program skozi lokalne mladinske centre. Menimo, da moramo vzgajati mlade, ki so notranje motivirani, ustvarjalni, odprti za učenje in pogumni, da se ne bojijo neuspeha.

Na srednjih šolah izvajamo 30 urni program, ki je izveden v obliki delavnic. Posamezna šola sama določi, kateri dijaki bodo vključeni. Dosedaj se je to izvajalo na naslednje načine:

1. izberejo en razred in ure se upoštevajo kot del rednega programa posameznega predmeta, največkrat kot podjetništvo,
2. kot popodalnska dejavnost, ko se dijaki prostovoljno odločijo za udeležbo,
3. kot prostovoljni program, ki se izvaja v času pouka in so dijaki opravičeni izostankov pri drugih predmetih.



*Foto: Delavnica PKP z Nino Bozic Yamms, ki raziskuje uporabo znanja in metod iz sodobnega plesa in koreografije za razvoj inovacijske sposobnosti in kulture v organizacijah.*

Ekipo mentorjev sestavljajo podjetniki, motivatorji, športniki, mladinski trenerji, entuziasti. Marin Medak, najmlajši kapitan veslaške posadke, ki je prečkala Atlantik in edini Slovenec, ki je opravil to pot. Matej Feguš, direktor in lastnik podjetja za izdelavo ergonomskih stolov Donar. Andrej Mercina, arhitekt ter ustanovitelj in direktor biroja Trije arhitekti, pisec kolumne o kreativnosti v Delu. Leon Magdalenc, strokovnjak za javno nastopanje, avtor mnogih člankov o televiziji, radiu, medijskih nastopih in komunikacijskih vprašanjih. Tadej Zajšek, strateški svetovalec in strokovnjak za digitalni marketing ter razvoj novih izdelkov, sicer podjetnik od otroštva. Sonja Čandek, mladinska delavka ter voditeljica mladinske organizacije TiPovej!. Ksenja Perko, motivatorica, trenerka za uresničevanje idej,

soustanoviteljica mladinske organizacije TiPovej!, direktorica javnega zavoda Mladi zmaji. Barbara Bregar Mrzlikar, podjetnica po srcu in direktorica podjetniškega kluba CEED Slovenija. Velika različnost in dopolnjevanje. Skupna točka vsem pa je ta, da nam ni vseeno, kaj se dogaja z mladimi v naši družbi in želimo s svojimi izkušnjami in znanjem omogočiti mladim uresničevanje vizij in ciljev.

Iniciativa se je začela pred tremi leti, z evropskim projektom Centres, ki ga je v Sloveniji izpeljala podjetniška mreža CEED Slovenija, ki spodbuja povezovanje in prenos izkušenj med podjetniki in verjame v podjetništvo kot pozitivno vrednoto za inovativno in odprto družbo. Ker je pilot doživel uspeh in potrdil veliko potrebo po spodbujanju ustvarjalnosti in podjetnosti med mladimi program razvijamo naprej. Večinoma delujemo na etično gorivo in hkrati trajnostni model financiranja še gradimo. V tem trenutku nam pomaga donacija v višini 18.000 eur mentorja Mateja Feguša, direktorja in lastnika podjetja za izdelavo ergonomskih stolov Donar.

### **Ker znanje ni samo v učbenikih.**

Za mlade izvajamo delavnice, kjer jim pomagamo razviti ustvarjalno razmišljanje, spoznamo jih s potjo od želje k ideji in do uresničitve, okrepimo njihovo kompetenco učenje učenja in jim pomagamo razviti veščine, ki jih potrebujejo za samostojno življenje in vstop v družbo odraslih ter na trg dela ali podjetništva. Na večernih srečanjih raziskujemo naslednje teme: inspiracija,



*Pogumni kreativni povezani selfi*

sanje, ideje, ideja je moja priložnost, ideja se predstavi. Inovativnost programa je v tem, da dopolnujemo formalni šolski sistem in da uspešni posamezniki in podjetniki postanejo učitelji. V razred prinašamo življenjske zgodbe o padcih, pobiranju in uspehu. Pri mladih vzpodbujamo drugačnost in željo po ustvarjanju. Mladim sporočamo, da strah pred neuspehom ni nič neobičajnega - potrebno ga je premagati. Upati si, pomeni uspeti. In takrat ko so med dijake vključijo kot udeleženci tudi učitelji, je rezultat najboljši. Inovativnost in uspešnost programa je z državnim priznanjem v mladinskem sektorju za leto 2015 prepoznalo Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport.

Način dela temelji na zakonitostih neformalnega



Prejem državnega priznanja

učenja, ki je vedno namerno, z vnaprej določenimi učnimi cilji ter učno potjo, s katero naj bi dosegli te cilje. Udeleženci si sami določijo učne cilje, ali pa pri njihovem določanju aktivno sodelujejo. Neformalno učenje je izobraževalni proces, v katerem vloga »učenca« preha v vlogo »učitelja« in obratno. Toretične vložke kombiniramo s priložnostmi za izkustveno učenje, dela v malih skupinah in individualno, kjer dobi udeleženec centralno vlogo v procesu in sodeluje pri postavitvi učnih ciljev.

### Mladi so rešitev

Srčnost ekipe mentorjev, iskrenost, preverjenost programa, odgovornost do družbe in mladih ter trajnostna naravnost nas dela drugačne od drugih. Verjamemo v mlade in vlagamo v njih, njihove ideje pa so posledica ali pa tudi ne. Ne delamo start upov, vzgajamo odgovorne in pogumne posameznike, ki se upajo s svojimi

talenti in interesi sooblikovati našo družbo. Ker želimo šolo, ki bo mlade pripravila na življenje. Ker želimo v slovenski prostor vpeljati novo identiteto: pogumni, kreativni in povezani. Ker se bistvene spremembe začnejo z izobraževanjem.



Zainteresirane šole vabijo, da se javijo na mejl [tipovej@siol.net](mailto:tipovej@siol.net) ali pa na [ksenja@tipovej.org](mailto:ksenja@tipovej.org). Enako vabilo velja za vse podjetnike, ki bi želeli postati mentorji mladim.



Kratek video, ki je začel nastajati na poletni šoli. Mentorica Manca Dorrer in udeleženka Zia Perko Rogelj pa sta v kreativnem nemiru posnetke v varnem zavetju biroja Trije arhitekti narezali in povezali v tale sladek video, ki prinaša predstavitev, kaj se sploh gredo.

Natečaj za delodajalce za izbor najboljših ukrepov promocije zdravja na delovnem mestu

## Zdravi zaposleni—uspešna organizacija

Povzeto s spletne strani <http://www.zdravi-in-uspesni.si/>

V okviru projekta »Vseslovenska kampanja za ozaveščanje delodajalcev za ohranjanje in krepitev zdravja zaposlenih na delovnem mestu« je organiziran **Natečaj za delodajalce za izbor najboljših ukrepov promocije zdravja na delovnem mestu**.

Z natečajem želijo organizatorji izpostaviti in nagraditi najboljše ukrepe promocije zdravja na delovnem mestu tako na regionalnem kakor tudi na nacionalnem nivoju. Sodelovanje v natečaju je brezplačno. Sodelujete tako, da svoj prispevek oddate preko spodnjega obrazca.

Opišite **ukrep promocije zdravja na delovnem mestu v vašem podjetju, ki je po vašem mnenju najbolj inovativen**. Na natečaj lahko prijavite več ukrepov. Strokovna komisija bo izbrala najboljše ukrepe na regionalnem nivoju in izmed teh še absolutnega zmagovalca.

Ocenjevalo se bo **inovativnost, posplošljivost, učinkovitost, zahtevnost implementacije in uporabno vrednost** posameznih ukrepov.

Podjetja z najboljšimi ukrepi bodo **prejela priznanja**, prav tako bodo vsi zmagovalni ukrepi **predstavljeni v brošuri**, izdani v okviru **vseslovenske kampanje za promocijo zdravja na delovnem mestu**. Najboljši ukrep na nacionalnem nivoju bo predstavljen tudi na nacionalnem strokovnem posvetu.

Opise ukrepov lahko oddate najkasneje do 31.5.2016. Opisi ukrepov, posredovani po tem datumu, ne bodo upoštevani.

Častna pokroviteljica kampanje je ministrica za delo, družino, socialne zadeve in enake možnos-

ti dr. Anja Kopač Mrak. Kampanja se odvija v okviru projekta, ki ga vodi Združenje delodajalcev Slovenije, njen namen pa je dvig ozaveščenosti in informiranosti slovenskih delodajalcev, zaposlenih, strokovne in splošne javnosti o pomenu promocije zdravja na delovnem mestu ter koristih, ki jih le-ta prinaša.

Glavni nosilec projekta je Združenje delodajalcev Slovenije, projektni partnerji pa Sindikat novinarjev Slovenije, Štajerska gospodarska zbornica, Regionalna gospodarska zbornica Celje, Pomurska gospodarska zbornica, Savinjsko-šaleška gospodarska zbornica, Primorska gospodarska zbornica ter Gospodarska zbornica Dolenjske in Bele krajine.

V okviru kampanje bodo izvedene številne brezplačne informativno-promocijske aktivnosti:

Od januarja 2016 do junija 2016 bodo v sedmih slovenskih regijah organizirani **strokovni regijski posveti**, na katerih bodo obravnavane aktualne teme s področja promocije zdravja na delovnem mestu.

Oktobra 2016 bo organiziran **nacionalni strokovni posvet**, na katerem bodo predstavljeni rezultati kampanje, sklepi regijskih posvetov, zmagovalci natečaja za delodajalce in podobno.

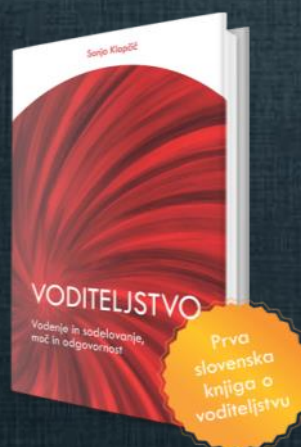
Projekt so pričeli izvajati 1. julija 2015 in ga bodo predvidoma sklenili 9. novembra 2016.

# Literatura

## VODITELJSTVO: Knjiga modrosti tistih, ki so se preizkusili v praksi

Kakšno je zakulisje vodenja podjetja v kriznih časih? Kako se počuti manager, kaj doživlja, kako ga vidi in sprejema okolica, ko so pred njim težke odločitve? Kako dojema vzpone in padce? In kako je, če je v tej vlogi ženska? O tem v knjigi na odkrit in izkustven način spregovori avtorica – podjetnica, managerka in voditeljica Sonja Klopčič. Bralca vključi v doživljanje razvojne poti, ki jo je prehodila in se na njej brusila in učila. Opisuje čas tranzicije in konkretne primere kriznega managementa. Zgodbe, ki so njene lastne – doživete, izkustvene, resnične, podaja zanimivo in napeto ter hkrati odstira vpogled v svoj notranji doživljajski svet. Bralca potegne tudi v del dogajanja, ki javnosti običajno ostane skrit. V knjigo so vtkana dragocena znanja in veščine vodenja, ki omogočajo učenje iz izkušenj in predstavljajo spodbudo v kriznih situacijah. Predstavljen je koncept sodelovalnega voditeljstva - voditeljstva za novo dobo, ki temelji na sodelovanju, zaupanju, notranji in zunanji moči ter odgovornosti. Obenem je to prva slovenska knjiga o voditeljstvu.

»Zakaj sem jo napisala? Veliko knjig o uspehih sem prebrala, a zelo malokrat sem brala o notranjem doživljanju managerjev. Kaj je tisto, kar jih resnično žene, kateri notranji vzgibi jih vodijo? Še manj knjig spregovori o neuspehih. Pa so tudi ti sestavni del življenja. Kaj ljudje na položajih, ki so povezani z visoko stopnjo odgovornosti, dejansko razmišljajo, kako se odločajo, kje črpajo navdih, s kakšnimi strahovi se soočajo in kako jih premagujejo. Vpogled v notranjost odločevalca in delitev te izkušnje s širšim občinstvom, z bralci, je bil navdih, ki me je vodil ob pisanju knjige VODITELJSTVO: Vodenje in sodelovanje, moč in odgovornost,« **Sonja Klopčič**. [Več](#). Vir: emka.si



## Knjiga Iz časa so piškotki?



Pri Založbi Ubik, kjer so izdali knjigo pravijo, da v konstantni potrebi, da bi spremenil vse, sebe, štrleča ušesa, ostale ljudi, sistem, soseda, taščo, vsaj nekaj ... in s hudimi očitki, ki letijo na mlajšo generacijo češ, da ne ve točno, kaj sploh hoče, se sredi vsega tega pojavi glavni junak knjige Iz časa so piškotki. Junak, ki ve, kaj je treba narediti. No ja, ne ve ravno točno, kaj je treba narediti. No, če smo iskreni, on misli, da ne ve, kaj je treba narediti, da bi vsaj večino ljudi na svetu pošteno zrukalo in bi začeli bolj ceniti svoj skopo odmerjeni čas na tem planetu. Tega se zave šele, ko pri žabjem kralju, ki vrti planet Zemljo zaradi svoje Elenore, pogleda skozi nujnogled in zagleda vse, kar je zanj pač nujno .. Jani Lapajne kot filozof, kontrabasist in predvsem pasivno angažirani Ljubljčan poskuša s svojimi občasnimi projekti nagovoriti občestvo na raznorodne načine. Rezultat tega je tudi knjiga » Iz časa so piškotki?«, ki jo bo razstavil na slike in stavke ter jih ponudil na ogled.

Jure Engelsberger, letnik 1977, je avtor ilustracij. Živi in riše v Ljubljani.

SIMONA PARAVANI-MELLINGHOFF



## THE KIDS' POCKET GUIDE *to the* WORLD

A book for dreamers who see the world  
as an ocean of opportunities

### Otroški žepni VODNIK OKROG SVETA

Še topla, pravkar iz tiskarne, je izšla knjižica *Otroški žepni vodnik okrog sveta, Knjiga za sanjače, za katere je svet ocean priložnosti*. Napisala jo je Simona Paravani-Mellinghoff. V slovenščino sta jo prevedli in priredili Nives Cvikl in Natalie C. Postružnik. Ilustrirali so jo slovenski otroci in mladostniki.

Avtorica Simona Paravani Mellinghoff je ponosna botra in svetovna popotnica. Po svetu potuje zaradi dela in veselja do potovanj. Simona je rojena Italijanka, poročena z Nemcem, po srcu pa državljanka sveta. Uspešno usklajuje svojo službo v finančnem sektorju z različnimi aktivnostmi, s katerimi podpira nevladne organizacije.

**To knjigo so navdihnile številne velike deklice in ženske, ki jih je spoznala na svojih potovanjih. So odličen kašipot, kako lahko strast in sanje spremenijo življenje in svet okoli nas.**

Knjiga je namenjena otrokom in mladostnikom, odpira pa teme **sprejetosti, raznolikosti, podjetnosti, iskanja rešitev ...** skozi pet zgodbic. V obliki kratkih zgodbic, na otrokom primeren način, govori o:

- strpnosti do različnosti,
- zdrave prehrane,
- odnosa do planeta Zemlja, do okolja,
- pomenu sledenja svojim sanjam in željam.

### Intervju z avtorico knjige Simono Paravani-Mellinghoff

Foto: arhiv Simona Paravani-Mellinhoff

**Zakaj ste se kot asset manager sploh lotili pisanja knjige za otroke? Kateri starostni skupini otrok je knjiga namenjena?**

Knjiga je nastala ob pripovedovanju zgodb mojim nečakom in nečakinjam. Žal se ne srečamo tako pogosto kot bi si želela, ampak ko se srečamo, se veliko pogovarjamo o krajih, ki sem jih obiskala in zanimivih ljudeh, ki sem jih srečala. In te moje zgodbe otroci z veseljem poslušajo in vspravajo. Po mojem mnenju je knjiga namenjena otrokom starim od 8 do 12 let. Mi je pa veliko odraslih povedalo, da v knjigi najdejo tudi kaj zase.

**V knjigi je opisanih pet različnih zgodb. Kaj želite s knjigo sporočiti?**

Knjiga nosi več sporočil. S knjigo začnejo otroci spoznavati svet, ki ga še ne poznajo, da jim vzbudi zanimanje za teme, ki bodo oblikovale njihovo prihodnost kot državljane sveta, predvsem pa, da se bodo počutili kot doma, komorkoli bodo šli, da bodo videli svet in njegove čudovite spremembe kot morje priložnosti in ne kot nevihto, pred katero iščejo zavetje.

**Skozi pet zgodb, ki sestavljajo knjigo, spoznamo različne osebe. Ali so te osebe resnične?**

Knjigo so navdihnili ljudje, ki sem jih srečala tako v poslovnem svetu in ob delu v nevladnih organizacijah. Vsaka oseba in dogodki slonijo na resničnih dogodkih in osebah.

**Kakšen je bil odziv v Združenih narodih, ko ste predstavili knjigo?**

Predstavitev je bila dobro sprejeta in obiskana tako s strani novinarjev kot članic organizacij Združenih narodov, recimo UNICEF. Pokazali so veliko zanimanja za projekt in izpostavili so uporabno vrednost knjige tako za otroke kot za odrasle.

**Katera zgodba pa je vam osebno najbližja ali najljubša?**

Vse zgodbe so mi pri srcu. Le prva zgodba z naslovom Oblaki upanja je nekoliko bolj posebna, saj se je s z njo začel ta čudoviti projekt.

**Ali lahko in kako naj delajo s temi vsebinami tudi starši s svojimi otroki?**

Starši berejo knjigo skupaj z otroki in se pogovarjajo o temah, ki se v zgodbah razkrivajo.

**Knjigo Otroški žepni vodnik okrog sveta imamo prevedeno tudi v slovenski jezik.**

Za slovensko izdajo sem se odločila zaradi izjemne prijateljice in velike podpornice projekta od samega začetka Natalie C. Postružnik..

**Za konec. Kakšni so vaši načrti za prihodnost?**

Upam, da je knjiga zgolj začetek večjega projekta, ki bo vzpodbudil otroke in šole, da bodo tudi sami napisali in dodajali svoje zgodbe. Zanimivo je, da so otroci že izpostavili, da si nadaljevanja želijo in ga tudi pričakujejo.



*Ena od zgodbic nosi naslov Oblaki upanja - želimo si jih za vse nas. **In da bomo imeli takšen pogum, kot deklica Mwangaza** iz te zgodbice, ki je sanjala - in sanje uresničila.*



# DO v Sloveniji

## Osebnost Primorske postala Angela Lampe

Osebnost Primorske leta 2015 je postala Angela Lampe, borka za gradnjo zavoda za otroke s posebnimi potrebami na Debelem rtiču.

Akcijo Osebnost Primorske so že enajstič pripravili trije osrednji primorski mediji, udeležil pa se je tudi minister za Slovence v zamejstvu in po svetu Gorazd Žmavc.

Angela Lampe se dolga leta bori za pravice otrok s posebnimi potrebami. Po več kot desetletju prizadevanj, obljub, usklajevanj in iskanja finančnih možnosti so decembra 2015 na Debelem rtiču končno postavili temeljni kamen za Center Obala za otroke s posebnimi potrebami. Po napovedih naj bi center zgradili do sredine prihodnjega leta. Lampetova je bila prva, ki je v imenu staršev, kasneje združenih v Sklad Silva, pred 15 leti glasno opozorila na to, da imajo otroci z najtežjimi oblikami prizadetosti v duševnem in telesnem razvoju pravico ostati blizu doma.

Več. Vir: Primorske novice

## Menedžerski proces ni naključje, ampak načrtovan in usmerjen trud

26. januarja 2016 je v Ljubljani o praktičnem vodenju predaval Claus Møller, danski mednarodno priznan in izkušen poslovni svetovalec in govorec. Za uspešne države je značilno, da menedžment podjetij zaupajo strokovnim menedžerjem, kar se odraža tudi v visoki stopnji delegiranja pooblastil.

Za podjetja v najbolj konkurenčnih državah vemo, da se poslužujejo strokovnih menedžerjev namesto družinskih in prijateljskih povezav pri poslovanju. Hkrati je zanje značilno tudi, da pooblastila za odločanje veliko bolj prenašajo v konice prstov podjetja. Te države so Nordijske države, Švica, Nemčija, države Beneluxa, ZDA, Velika Britanija, Singapur, Nova Zelandija in Japonska. Podjetja v naprednih državah imajo jasna in enostavna pravila za menedžment, ki se jih vsi držijo, če hočejo delovati v tem podjetju. Posledice niso le boljši rezultati v strokovnem in poslovnem

smislu, ampak tudi boljše podjetje z vidika strank, zaposlenih in dobaviteljev – to je sloves podjetja na trgu, sloves podjetja kot delodajalca in kot poslovnega partnerja. Način, kako delujejo podjetja je tudi povezan z managementom države. Zato je prav, da poslovni svet zahteva strokovno vodenje države in svoja pričakovanja glede rezultatov terja tudi od njenih voditeljev in državnikov.

Menedžerji morajo pristopiti k svoji nalogi in menedžment narediti viden. V praksi to pomeni praktično vodenje: področja na katera se morajo vsi zaposleni osredotočiti in jih vedno imeti pravilna, da so lahko menedžerji svojega delovnega mesta ali svojega tima. Na koncu imajo vsi skupaj lahko odlično vodeno podjetje, v katerem so zadovoljni kupci, zavzeti in navdušeni zaposleni in dobavitelji ponosni. Z jasnimi in enostavnimi pravili je pot do takšnega podjetja hitrejša. Ampak v podjetjih jo morajo narediti skupaj, z vsemi zaposlenimi. Več. Vir: Evoli, Center za odličnost v managementu

## Nakupujmo skupaj



Nakupujmo skupaj organizira skupinske nakupe večjih količin živil, večinoma od slovenskih ponudnikov. Skupinsko naročanje in dostavo na staro tržnico v Ljubljani organizirajo v povprečju 2x na mesec.

Tako kot drugod po svetu, se tudi v Sloveniji vedno bolj zavedamo pomembnosti lokalne in ekološko pridelane hrane. Ker pa je za mnoge nakup takih živil prevelik finančni zalogaj, vam mi ponujamo preprosto rešitev. **Nakupujmo skupaj!**

Vsak izmed nas ve, da je 100 ljudi skupaj močnejših od posameznika. Enaka logika velja pri nakupih, saj **100 kupcev skupaj lahko kupuje ceneje kot posameznik.**

Pri projektu gre torej za preprosto idejo – vsi zainteresirani kupci lokalnih in ekoloških izdelkov se organizirajo v skupino, ki nato opravi enoten oz. skupinski nakup pri različnih slovenskih ponudnikih lokalnih in ekoloških živil.

Skupaj veljamo kot potrošniki več in smo tudi za ponudnika vredni več. Kot skupina lahko dosega **različne količinske popuste** in posledično vsak član skupine zaradi tega plačuje manj. Več. Vir: nakupujmoskupaj.si



**Uroš Bric**, eden izmed ustanoviteljev, vodja projekta in prostovoljec

## »Ohranjajmo slovenski jezik med najmlajšimi«

Januarja letos je izšla **prva slovenska mobilna aplikacija za zgodnje učenje jezikov**. Mobilna aplikacija »Pravljica o Luni«, je nastala na podlagi istoimenske knjige MINI POLIGLOTINI za zgodnje učenje jezikov. Avdio zapis pravljice je v aplikaciji dostopen v kar sedmih jezikih: slovenskem, angleškem, nemškem, italijanskem, francoskem, ruskem in španskem jeziku.

Slovenski start-up [www.minipoliglotini.com](http://www.minipoliglotini.com), ki ustvarja večjezične knjige za otroke MINI POLIGLOTINI z novonastalo aplikacijo posega tudi v digitalne medije. Razvoj aplikacije je potekal v celoti v Sloveniji, le dva jezika sta bila posneta v avdio studiih v tujini. Razviti sta različici za Apple in za Android platformi. Najboljša uporabniška izkušnja je seveda na tablicah. Bili bi zelo veseli,

da čim več slovenskih otrok po svetu in otrok Slovencev prisluhne slovenskemu jeziku preko aplikacije.



Video o aplikaciji: <https://www.youtube.com/watch?v=frJlvQcxvYc>

Dostop do aplikacije na Apple Store: <https://itunes.apple.com/app/id1060991174>

Dostop do aplikacije na Google Play: <https://play.google.com/store/apps/details?id=com.minipoliglotini.luna>  
<https://play.google.com/store/apps/details?id=com.minipoliglotini.luna>

Za vsa morebitna vprašanja ali povpraševanja po večjem naročilu knjig se obrnite na [infoinipoliglotini.com](http://infoinipoliglotini.com). Z veseljem vam bodo prisluhnili. Vir: Urad Vlade Republike Slovenije za Slovence v zamejstvu in po svetu

## »Problem Slovenije ni nepravilna razdelitev bogastva, ampak to, da premalo ustvarimo«

Generalni direktor Gospodarske zbornice Slovenije Samo Hribar Milič je v intervjuju za spletni portal rtslo.si izpostavil nekaj zanimivih misli tudi s področja družbene odgovornosti. Med drugim tudi, da ga je sram, ker nekateri delodajalci delujejo družbeno neodgovorno, in je jezen nanje in še bolj na državo, ker ne uredi, da bi se zakoni spoštovali.

Celoten intervju lahko preberete tu. Vir: rtslo.si

# DO v Evropi in po svetu

## Poziv na poletno šolo »Applied Content Analysis«

Poletna šola bo potekala v italijanskem Palermu od 29. do 31. avgusta letos. Šolo bo vodil Klaus Krippendorff, pionir na področju "Applied Content Analysis". Za več informacij kliknite [tu](#). Vir: B.S. LAB



## Kongres družbene odgovornosti 2016

7. in 8. junija 2016 bo v Londonu v Veliki Britaniji potekal kongres, ki bo zbral vso smetano svetovnih družbeno odgovornih podjetij. Organizacija Ethical Corporation že 16. leto združuje in na pot družbene odgovornosti usmerja različna podjetja. Med 400 prijavljenimi podjetji bodo na letošnjem kongresu tudi Patagonija, Heathrow, Nespresso, Fairphone, Novo Nordisk in mnogi drugi s katerimi lahko v Londonu izmenjate mnenja in izkušnje. Iz Slovenije se je že prijavila Zavarovalnica Triglav in kdo še? Oglejte si [tu](#).

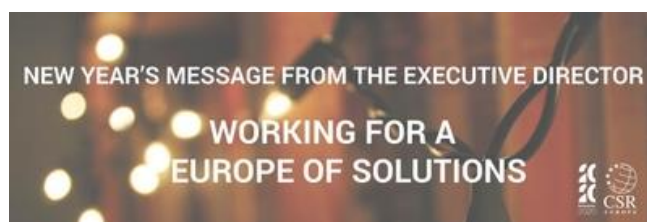
## Trendi družbene odgovornosti v letu 2016

Ameriška revija Forbes je objavila 5 trendov s področja družbene odgovornosti, ki bodo zaznamovali letošnje leto: "Posel bo povezal in odvisen od podnebnih sprememb", "Socialna pravičnost ne bo več ena od omejitev poslovanja" in kaj bo področje družbene odgovornosti letos še oblikovalo. Preberite [tu](#). Vir: forbes.com

## Direktorji uvideli, da ni bistvo zgolj v kratkoročnem kovanju dobička

Huffington Post je objavil članek o obsežni raziskavi, ki je zajela 1400 direktorjev iz 83 držav in kaže da direktorji velikih podjetij končno resno jemljejo podnembne spremembe in da so končno dojeli sporočilo, da ne morejo več zgolj kratkoročno kovati dobička na račun zdrave družbe. Kar četrtnina direktorjev je odgovorila, da so njihova podjetja v zadnjih treh letih spremenila mnenje in v svoje poslovanje uvedla elemente družbene odgovornosti. [Več](#). Vir: Huffington Post

## Analiza 2015 in izzivi 2016 v očeh Stefana Cretsa



Stefan Crets, izvršni director CSR Europe je objavil novoletno poslanico in povzel dogajanje na področju družbene odgovornosti v letu 2015 in izpostavil bistvene aktivnosti v letošnjem letu. Celoten tekst preberite [tu](#). Vir: CRS Europe

## Mednarodna konferenca o človečnosti in družbenih vedah

V kitajskem Xiamenu bo od 22. do 24. aprila potekala mednarodna konferenca, kjer se bodo zbrali znanstveniki in ostali, da bodo predstavili raziskave, ki bodo razširile obzorja na področju humanistike in družbene znanosti. Konferenca je priložnost za izmenjavo mnenj in spoznavanje novih metod, dobrih praks in iskanja rešitev na iz omenjenega področja.



# Dogodki, konference

## Kako vodim sebe, TIM in organizacijo?



Decembrski GZS-jev trojček KAKO VODIM SEBE, TIM IN ORGANIZACIJO iz cikla Kreativnost in vodenje je tako zelo uspel, da ga ponavljajo! Namenjen je vodjem in posameznikom na vseh ravneh, ki ste pripravljeni in željni spreminjati sebe in svojo okolico v družbo z višjo dodano vrednostjo. Tokrat so združili tri vidike vodenja, od ozko usmerjenega na posameznika, malo širše na tim ter v najširši obliki – na organizacijo.

**Vabljeni v petek, 5. februarja od 9h do 16h na GZS v Ljubljani:**

**Jana Šušteršič** bo govorila o tem, KAKO VODIM SEBE? -> kako spoznamo in spremljamo sami sebe, svoja prepričanja, čustva in vpliv našega vedenja na sodelavce.

**Nataša Tovornik** bo predstavila KAKO VODIM TIM? -> razvojne faze tima, situacijsko vodenje, motivacijske tipe ljudi, razliko med odgovornostjo in motivacijo ter učinkovito podajanje povratne informacij.

**Teja Breznik Alfrev** bo razmišljala, KAKO VODIM ORGANIZACIJO? -> kaj je potrebno delati drugače, da bodo spremembe trajne, in da bodo imele dejanski vpliv na razvoj in uspeh organizacij sodobnega časa. Več. Vir: debono.si

## Konferenca VIVUS

Biotehniški center Naklo – Višja strokovna šola, Raziskovalna enota, vabi 20. in 21. april 2016 na konferenco z mednarodno udeležbo z naslovom »Z znanjem in izkušnjami v nove podjetniške priložnosti«. Konferenca s področja kmetijstva, naravovarstva, hortikulture in floristike ter živilstva in prehrane bo potekala na Biotehniškem centru Naklo, Višja strokovna šola, Raziskovalna enota, Strahinj 99, Naklo, Slovenija.

Udeleženci letošnje konference bodo imeli edinstveno priložnost povezovanja in možnost neposrednega dialoga z domačimi in tujimi strokovnjaki ter podjetniki z namenom prenosa inovacij, znanja in izkušenj v nove podjetniške priložnosti. Vabijo vas, da s svojimi prispevki sodelujete na Konferenci VIVUS ter predstavite in delite svoja spoznanja, izkušnje, projekte z drugimi strokovnjaki s posameznih področij. Več. Vir:

## Pozitivna psihologija

V Cankarjevem domu so januarja začeli s prvim predavanjem že četrtega cikla predavanj o pozitivni psihologiji! **Pozitivna psihologija** je mlado področje psihologije, ki raziskuje človekove vire in moči. Odkriva, kako človek razvija ustvarjalnost, pogum, zanos, upanje, pozitivna čustva, pozitivna prepričanja, duhovnost, optimizem ... V njenem središču pozornosti so svetle plati človekove osebnosti. Njeno poglavitno vprašanje je, kako prispevati h kakovosti posameznikovega življenja. In ravno tem vsebinam je namenjen cikel predavanj za boljše življenje, ki ga soustvarjamo Blanka Tacer, Urša Černigoj in Nastja Mulej! V letošnjem ciklu boste lahko poslušali:

- ⇒ **4. februar:** dr. Vita Poštuvan, Čuječnost tukaj in zdaj
- ⇒ **22. marec:** dr. Samo Rugelj, Maraton po poti življenja
- ⇒ **12. april:** Viljem Ščuka, dr. med, Otrok v svetu potrošništva
- ⇒ **12. maj:** Mateja Štirn, Obstaja tudi dobra plat stresa?
- ⇒ **2. junij:** Sanela Banović, dr. med., Psihološko zdravlje

Vedno od 18h do 19.30 v Cankarjevem domu. Cena vstopnice je 8 €, celotnega cikla pa 44 €. (Predavanja so običajno razprodana nekaj dni vnaprej.)

Vsa predavanja prejšnjih treh ciklov si lahko ogledate tukaj. Redno spremljajte naše novice tudi na FB spletnem mestu tukaj.

In ... pripravite se na ... **MARATON POZITIVNE PSIHOLOGIJE** – kjer je vsak lahko zmagovalec svojega življenja! Celodnevni dogodek bo **v soboto, 24. septembra** od 8h do 24h! Več. Vir: debono.si

## 500 podjetnic marca v Ljubljani

28. januarja 2016 je v prostorih Štajerske gospodarske zbornice potekalo prvo letošnje srečanje podjetnic, poslovnih žensk, Perl..., kjer so se pripravljale tudi na **4. največji dogodek ženskega podjetništva v Sloveniji 500 podjetnic** –, ki bo 9.3.2016 v Ljubljani. Rdeča nit dogodka 500 podjetnic 2016: »Vse imam, a prodati ne znam!" Več. Vir: ŠGZ

## Mednarodna znanstvena konferenca »Ekologija za boljši jutri«

31. marca do 1. aprila 2016 bo v RIS Dvorcu Rakičan potekala XI. Mednarodna znanstvena konferenca na temo »EKOLOGIJA ZA BOLJŠI JUTRI«. Vabijo vas, da se z vašim znanstvenim ali strokovnim prispevkom udeležite omenjene konference z osrednjim naslovom »Ekologija v konceptu širših družbenih sprememb«. Eden izmed pomembnih ciljev konference, bo prispevati k sodobnim metodam in oblikam dela, ki bodo dobra osnova in motivacija za okoljsko ozaveščeno znanje.



Tematski sklopi v okviru XI. Mednarodne konference so:

- ⇒ Ekološke vsebine v vzgojno izobraževalnih programih z elementi sodobne pedagoške prakse.
- ⇒ kološki izzivi sodobne družbe.
- ⇒ Agronomija in ekonomija v funkciji trajnostnega razvoja.
- ⇒ Ekološki trendi in profesionalni razvoj.

V primeru, da se odločite za sodelovanje, jim pošljite povzetek vašega prispevka (znanstveni ali strokovni) z naslovom teme v slovenskem in angleškem jeziku ter petimi ključnimi besedami, vse v maksimalnem obsegu 250 besed in sicer do 4. 3. 2016 na e-naslov: info@ris-dr.si. Vaš celoten prispevek pa pričakujejo do 25. 3. 2016.

Zaposleni v vzgoji in izobraževanju bodo za aktivno udeležbo prejeli točke za napredovanje v skladu s Pravilnikom o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive. Več. Vir: RIS Dvorec Rakičan

## Delavnica: Upravljanje s časom (Time management)

Delavnica upravljanje s časom vam pokaže poti kako urediti vaše poslovno in privatno življenje z izboljšanjem porabe časa. Upravljanje s časom vam pomaga zmanjšati stres, doseči vaše cilje, izboljšati vašo uspešnost pri delu in vam sprostijo čas za privatne potrebe. Cilj delavnice je, da spoznate kako učinkoviteje izkoristiti čas, ki vam je na voljo. Na delavnici se seznanite s tehnikami, kako je mogoče razumno in učinkovito razporediti čas med različnimi aktivnostmi. Vprašajte se:

- ⇒ Ali vedno pridete točno na delo in na sestanke?
- ⇒ Ali zaključujete projekte in naloge pravočasno?
- ⇒ Ali hitro najdete vse kar potrebujete?
- ⇒ Ali zaključujete vaš delovnik ob času?
- ⇒ Ali imate dovolj časa za družino, bližnje, šport in hobi?
- ⇒ Ali se počutite, da kontrolirate vaše življenje?

Če ste na vsa vprašanja odgovorili z da, potem zelo dobro upravljate s časom in odlično kontrolirate porabo vašega časa. Če pa ste na nekaj vprašanj odgovorili z »ne«, potem je to delavnica prav za vas. Na delavnici vam bomo podali nove ideje kako bolje izkoristiti čas in pokazali vam bomo načine, kako vi postanete »gospodar vašega časa«.

Delavnica bo v petek 19. februarja 2016 od 8h do 15.30h v prostorih podjetja CIVIS d.o.o., Tržaška cesta 65, 2000 Maribor. Več. Vir: plAnincA d.o.o.

# Razpisi in priložnosti

## Najava—razpisi za strategije Pametne specializacije

V naslednji finančni perspektivi **ni predvidenih nepovratnih sredstev za investicije**. Za ta namen bodo na voljo povratni viri – krediti. Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo bo v skladu s sprejeto strategijo Pametne specializacije v naslednjih dneh odprlo prve težko pričakovane razpise za **nepovratna sredstva za raziskave in razvoj**. Projekti bodo morali biti vsebinsko skladni s vsebino **Strategije pametne specializacije (SPS)**:

- pametna mesta,
- pametne zgradbe in dom z lesno verigo,
- krožno gospodarstvo,
- trajnostna pridelava hrane,
- trajnostni turizem,
- tovarne prihodnosti,
- zdravje medicina,
- mobilnost,
- materiali kot končni produkti.

Zelo pomembna bodo **strateška partnerstva (SRIP)**, kjer gre za konzorcije podobnih si podjetij ter inštitucij znanja, katerih namen je mreženje, skupni nastop na tujih trgih, prenos praks, znanja, ustanovitev verig vrednosti, razvoj skupnih raziskovalno razvojnih projektov,... Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo ter Ministrstvo za izobraževanje znanost in šport bosta skupaj predstavila robne pogoje razpisa. Javni razpis bo sofinanciral industrijske raziskave in eksperimentalni razvoj v skladu s Strategijo pametne specializacije. Sofinancirali bodo vse faze razvoja projekta (glej sliko) – od ideje do komercializacije. **Več.** Vir: tiko-pro.si



## Najava—javni razpis za dodeljevanje spodbud v okviru iniciative EUREKA za leto 2016

Predmet razpisa je sofinanciranje slovenskega dela **mednarodnih raziskovalnih in razvojnih projektov** za projekte, ki so potrjeni na zasedanjih programa Eureka s strani Odbora Visokih predstavnikov programa Eureka. Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo bo sofinanciralo do 50 % upravičenih stroškov. Predmet sofinanciranja so **raziskovalno razvojni projekti v podjetjih** (lahko v sodelovanju z javnimi raziskovalnimi organizacijami) za pridobivanje novih znanj ter za nove, spremenjene ali izboljšane proizvode, postopke ali storitve, s sofinanciranjem stroškov za industrijske raziskave. **Več.** Vir: tiko-pro.si

## Natečaj za mladinski esej

Parlamentarna skupščina Procesu sodelovanja v jugovzhodni Evropi (Parliamentary Assembly of the South East European Process – PA SEECP) je v okviru bolgarskega predsedovanja odprla tekmovanje mladih v pisanju mladinskega eseya z naslovom “Mladi iz jugovzhodne Evrope za blaginjo regije”. Tekmovanje je odprto za mlade do 29 let iz vseh držav JV Evrope, vse boljše informacije in pogoje za sodelovanje pa vam pošljamo v prilogi v angleškem in slovenskem jeziku. Informacijo o tekmovanju lahko objavite tudi na vaših spletnih straneh in družabnih omrežjih in tako omogočite čim več mladim, da se seznanijo z vsebino natečaja, so sporočili iz glavne pisarne Urada RS za mladino. Na natečaju **Natečaju Parlamentarne skupščine Procesu sodelovanja v jugovzhodni Evropi za mladinski esej** lahko sodelujejo mladi do 29. let. Naslov eseya: Mladi iz jugovzhodne Evrope za blaginjo regije. Rok za oddajo: 31. 3. 2016. Vse potrebne informacije najdete na uradni spletni strani:

<http://www.competition.rspcsee.org/>

Razpisna dokumentacija: **Povabilo k sodelovanju,**

**Pogoji sodelovanja.**

Vir: glavna pisarna Urada RS za mladino.

## Program Erasmus+: Zagotavljanje kakovosti na evropski ravni za boljšo preglednost ter priznavanje znanja in spretnosti ter kvalifikacij

V okviru ključnega ukrepa 3 programa Erasmus+ (Podpora za reformo politik) – Podpora orodjem evropske politike je objavljen razpis, katerega splošni cilj je na evropski ravni preizkusiti mogoče postopke, mehanizme in merila kakovosti, ki bi jih bilo mogoče uporabiti pri: povezovanju mednarodnih kvalifikacij ali mednarodnih sektorskih sistemov ali ogroditvi kvalifikacij z evropskim ogroditvijo kvalifikacij ter pri podeljevanju mednarodnih kvalifikacij, povezanih z evropskim ogroditvijo kvalifikacij, povezovanju morebitnih evropskih temeljnih profilov kvalifikacij z evropskim ogroditvijo kvalifikacij ter pri podeljevanju kvalifikacij, ki izhajajo iz njih, da bi se ustvarili pogoji za zaupanje na ravneh in v postopkih za podporo priznavanju kvalifikacij, ki izhajajo iz evropskih temeljnih profilov kvalifikacij, ter izboljšalo dejansko in formalno priznavanje mednarodnih kvalifikacij. Več. Vir: Razpisi.info

## Nepovratna sredstva za sofinanciranje kadrovskih štipendij



Javni sklad RS za razvoj kadrov in štipendije je objavil razpis za sofinanciranje kadrovskih štipendij delodajalcem, ki izplačujejo kadrovske štipendije dijakom oz. študentom od vključno šolskega/študijskega leta 2015/2016 do zaključka trenutnega izobraževalnega programa.

Na razpis se lahko prijavijo vse pravne osebe zasebnega prava, javni zdravstveni zavod ali s.p. kot fizična oseba za zaposluje delavce. Podjetje mora imeti sklenjeno pogodbo o štipendiranju v kateri se zaveže, da bo štipendist po trenutnem izobraževanju, za katerega delodajalec uveljavlja sofinanciranje, najkasneje v roku 1 meseca po zaključku izobraževanja sklenil pogodbo o zaposlitvi s polnim delovnim časom za najmanj eno leto. Rok za prijavo: 31.3.2016 Več. Vir: Tiko-pro

## Javni razpis za predložitev projektov v okviru Programa sodelovanja Interreg V-A Slovenija-Avstrija

Predmet razpisa je zagotavljanje skladnega razvoja sodelujočih čezmejnih regij med Avstrijo in Slovenijo in omogočiti državljanom, da kar najbolje izkoristijo naravne pogoje ter priložnosti. **ROK prijave: Prvi rok 12. 2. 16, predvideni so še nadaljnji roki.** Program se izvaja na osnovi **odprtega javnega razpisa**. To pomeni, da lahko prijavitelji vloge predložijo neprekinjeno od objave razpisa naprej oziroma dokler so sredstva na voljo. Za sofinanciranje projektov je skupno na voljo 44.988.355 EUR. Sofinanciranje iz sredstev ESRR do največ 85% skupnih upravičenih stroškov, vsaj 15% pa je treba zagotoviti iz drugih virov. Zaprošeni znesek mora znašati med vsaj 50.000 EUR in naj ne bi presegal 3 mio. EUR sredstev ESRR. Več. Vir: Interreg Slovenija-Avstrija

## Javni razpis za predložitev projektov v okviru Programa sodelovanja Interreg V-A Slovenija-Madžarska

Na ravni čezmejnega sodelovanja ustvariti privlačno območje za življenje, delo, naložbe, podjetništvo z boljšim izkoriščanjem obstoječih naravnih in kulturnih vrednot v turizmu in tako spodbujati razvoj regije. Na drugi strani pa tudi vzajemno obravnavanje in reševanje skupnih problemov, ki zahtevajo skupne čezmejne rešitve. Za financiranje projektov je skupno na voljo 13.295.015 EUR. **Prvi rok 12. 2. 16, predvideni so še nadaljnji roki.** Več. Vir: nepovratna-sredstva.eu

## To so razpisi za evropska sredstva, ki bodo na voljo v 2016

Predstavniki Ministrstva za gospodarstvo in tehnologijo (MGRT) ter Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport so predstavili prvi pregled razpisov za nepovratna sredstva v letih 2016 ter 2017. Za raziskave in razvoj bo v prihodnjih letih na razpolago 461 milijonov evrov nepovratnih sredstev. Za investicije se ne pričakuje nepovratnih sredstev, temveč kredite s subvencijo obrestne mere ter garancijo države. V vseh razpisih bo ključno sodelovanje med podjetji ter institucijami znanja. Po besedah ministrice Alenke Smerkolj iz službe vlade za razvoj in evropsko kohezijsko politiko si država prizadeva za združenje gospodarstva, zna-

nosti in države. Pri tem je poudarila, da mora imeti ključno vlogo gospodarstvo, od katerega se tudi pričakuje finančni vložek pri izvajanju razvojnih projektov. Skupni cilj vseh ministrstev je, da se pospeši razvojni cikel razvojnih projektov. Več. Vir: Podjetniški portal

### Javni poziv za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje za leto 2016

Odrp je javni poziv za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje. Podjetja/organizacije se lahko vključijo v postopek pridobitve certifikata Družini prijazno podjetje od 11. januarja 2016 dalje. Poziv je odrp narave in se za leto 2016 zaključi 31. decembra 2016. Pridobitev certifikata poteka v dveh delih:

- pridobitev osnovnega certifikata, ki traja 6 mesecev
- pridobitev polnega certifikata, ki traja 36 mesecev od pridobitve osnovnega certifikata

Osnovni pogoj za vključitev v postopek je najmanj 10 zaposlenih ter spoštovanje trenutne delovnopravne zakonodaje. Več.

### Poziv k predlaganju kandidatov za državno nagrado in priznanja na področju prostovoljstva 2015



Odbor Republike Slovenije za podelitev državnih priznanj na področju prostovoljstva na podlagi Zakona o prostovoljstvu in Uredbe o nagradi in priznanjih za prostovoljstvo, objavlja **Javni poziv k predlaganju kandidatov za nagrado oziroma priznanja na področju prostovoljstva za leto 2015.** Predmet javnega poziva je uveljavitev pravice do predlaganja kandidat/kandidatov za Nagrado oziroma Priznanje Republike Slovenije na področju prostovoljstva za leto 2015 kot najvišji državni priznanji za izjemne dosežke na področju prostovoljstva, njegove promocije in razvoja. Kandidati so lahko prostovoljci/prostovoljke in prostovoljske organizacije. Rok za oddajo prijave je 29. februar 2016, do 12. ure. Več. Vir: prostovoljstvo.org

### Objavljen je 1. natečaj Mavrični pokal zdravja



V okviru projekta Na mavrici zdravja, ki želi prispevati k izboljšanju zdravstvene ozaveščenosti zaposlenih v podjetjih iz storitvenih dejavnosti ter spodbuditi sistematične aktivnosti in ukrepe za bolj zdravo življenje in delovanje na delovnem mestu, je objavljen 1. Natečaj Mavrični pokal zdravja za izbor najboljših primerov promocije zdravja na delovnem mestu. **Rok za prijavo na natečaj je 6. februar 2016 do 24:00 ure**

Namen natečaja je ozaveščanje vodstev in zaposlenih v podjetjih o pomenu in pozitivnih rezultatih skrbi za zdravje ljudi tudi na delovnem mestu, spodbujanje izmenjave dobrih praks med podjetji v storitvenih dejavnostih in hkrati motiviranje podjetij, ki so šele na začetku poti, da se aktivnosti promocije zdravja lotijo čimprej in čim bolje pripravljene. Več.

Vir: Gospodarska zbornica Slovenije, Mavrica zdravja

Prejeli smo...

## TTIP in ISDS prinašata konec Evrope, kot jo poznamo!

Piše: Žan Knafelc. Objavljeno 24. novembra 2015 na <https://piratskastranka.si/category/zakonodaja/>

Prejšnji vikend sem se kot edini predstavnik iz Slovenije ter aktivist nevladne organizacije Brez izgovora Slovenija udeležil usposabljanja v Bruslju. Usposabljanje je bilo namenjeno globljemu spoznavanju ISDS-ja ter novega predloga Evropske komisije, ICS-ja. V tem prispevku bi rad predstavil nekaj ključnih težav tega sporazuma, kot tudi poudaril nesmiselnost novega predloga Evropske komisije.

Nekateri izmed vas ste prav gotovo že slišali za TTIP, dogovor med **Evropsko unijo** ter **ZDA**, ki naj bi po besedah Evropske komisije prinesel rast BDP-ja ter nova delovna mesta. Prav tako ste verjetno že slišali za potencialno grozovite posledice tega sporazuma, kot so **klorirani piščanci, privatizacija voda, gensko spremenjena hrana**, in še in še bi lahko naštevali.

Pa vendar le malo Evropske javnosti pozna drugo poglavje TTIP-ja, preprosto poimenovan »Investment«, oz. po slovensko »Naložbe/Investicije«. Poglavje se pojavlja v večini mednarodnih sporazumov, prav tako pa se z njim pojavlja ogromno težav. Večina ga pozna pod kratico ISDS (Investor-state dispute settlement), ki bi jo lahko v grobem prevedli kot »**Zaščita naložb in mehanizem reševanja sporov med vlagatelji in državo**«.

Sam koncept je nadvse preprost: Tuja podjetja investirajo v neko državo (npr. odprejo novo tovarno) in v zameno zahtevajo nekatera temeljna zagotovila, da država ne bo škodovala njihovem delovanju. Sliši se preprosto, vendar z natančnejšo analizo besedila, ter poznavanjem zgodovine ISDS-ja kar hitro pridemo do sklepa, da je to poglavje neustavljivo orožje mednarodnih korporacij proti Evropi kakršno poznamo.

Sam sporazum določa, da ima država vso pravico spreminjati zakone v skladu z javnim interesom, vendar pa določeni členi tega sporazuma omogočajo, da tuje korporacije lahko na mednarodnih sodiščih zahtevajo odškodnino za izgubljen dobiček.

Sliši se logično, mar ne? Pa vendar, ta sporazum dovoljuje, da lahko **podjetje toži državo** tudi v primeru, ko država npr. dvigne minimalno plačo, saj s tem podjetje izgubi del dobička! Si predstavljate, da mora država zato, ker hoče poskrbeti za svoje državljane, plačati gromozanske **odškodnine korporacijam**? Prav to omogočata TTIP in ISDS.

Če še vedno niste prepričani kako močno je to orožje v rokah korporacij mi dovolite, da vam na kratko predstavim dva primera tožb, ki so se že zgodile na podlagi podobnih sporazumov:

Urugvaj je leta 2009 sprejel strožjo zakonodajo, na področju prodaje cigaret. Od sprejetja zakona, so morale vse škatlice cigaret vsebovati slikovna ter pisna opozori o škodljivosti kajenja. Vendar pa je kmalu zatem **Philipp Morris**, največji proizvajalec cigaret, **vložil tožbo** na arbitražnem sodišču, v kateri je od Urugvaja zahteval **2 milijardi dolarjev odškodnine** ter **prenehanje izvajanje zakona**. Tožba je še vedno v teku, vendar vse kaže na to, da bo Urugvaj moral ugoditi zahtevam Philip Morrisa.

Romunija je prepovedala odprtje rudnika zlata, ki ga je na njihovih tleh želelo odpreti Kanadsko podjetje Gabriel Resources, saj bi odprtje takšnega rudnika prineslo veliko onesnaženje lokalnega okolja ter povzročilo zdravstvene težave prebi-

valcem v okolici. Ker pa je Romunija že pred časom podpisala ISDS sporazum s Kanado, jih sedaj podjetje Gabriel Resources toži zaradi prepovedi, in sicer za kar **milijardo dolarjev**! Romunija se še vedno bori na arbitražnem sodišču, vendar tudi v tem primeru vse kaže na zmago podjetja.

Hej hej, ampak še vedno o tem, ali bo država morala plačati odškodnino odločajo sodišča, ki pa so neodvisna in nepristranska, mar ne? Na žalost to ne drži. Tako imenovana »sodišča« so sestavljena iz treh arbitrov, ki odločajo o celotni zadevi. Seveda so po definiciji **»nepristranski«**, vendar kaj ko večina teh arbitrov oz. »sodnikov« dela prav za mednarodne korporacije. Težava je tudi v tem, da pritožba na njihovo odločitev ni možna. Češnjico na vrhu torte pa doda tudi dejstvo, da je njihova plača kar **2000 USD na uro**! In vse stroške v primeru izgubljene tožbe seveda plača država. In stroški so lahko zelo visoki, v večini primerov **več milijonov dolarjev**!

Evropska komisija je objavila, da ISDS-ja ne bo v TTIP sporazumu, in za trenutek je vse kazalo na to, da se bomo izognili najhujšemu. Sporočilo je bilo: ISDS je mrtev. Pa vendar, **ISDS je še vedno živ in brca, vendar tokrat pot novim imenom, Investment Court System, ali na kratko ICS**. Komisija je spretno preimenovala arbitre v »sodnike« ter arbitražna sodišča v »mednarodna sodišča«, kar pa ne pripomore k nepristranskosti in neodvisnosti le teh. Prav tako v ICS-ju še vedno najdemo vse ključne problematične člene, ki omogočajo izkoriščanje tega mehanizma v prid korporacijam.

Če se ne bo nič spremenilo (in samo od sebe se ne bo) bomo kmalu tudi naslovnica slovenskega časopisa ponašala naslov: **»Monsanto iztožil 2 milijardi dolarjev odškodnine zaradi prepovedi gojenja GSO v Sloveniji, naša država pa mora plačati še za 8 milijonov dolarjev sodnih stroškov.«** Vendar pa obstaja še večja nevarnost. Nekatere države, ki imajo manjši proračun (mednje spada tudi Slovenija) bodo pred spremembo zakona dobro premislile, saj lahko pričujejo tožbe, ki pa si jih kot manjše države ne bodo mogle privoščiti. In tako bomo **državljeni**

**pristali v rokah mednarodnih korporacij**, saj država ne bo več imela dovolj velikega vpliva na zakonodajo.

Nihče med nami si ne želi jesti **gensko spremenjene hrane** ter **kloriranih piščancev**, nihče si ne želi obleči majice, ki je bila proizvedena **zrakotvornimi kemikalijami**, prav nobeden izmed nas ne želi dočakati dne, ko bodo **korporacije prevzele oblast** nad Evropo ter svetom, pa vendar se to dogaja prav sedaj!

Potrebno je ukrepati sedaj! Delite to sporočilo med svoje prijatelje ter znance. **Od svojih izvoljenih predstavnikov v parlamentu zahtevajte pojasnilo, zakaj podpirajo tak sporazum. Še naprej spremljajte dogajanje na temo TTIP-ja ter drugih škodljivih sporazumov, zahtevajte javna pojasnila dokumentov s strani Evropske Komisije, saj bo v nasprotnem primeru le ta še naprej delovala brez kakršnihkoli zadržkov!**

Ker sem prejel veliko komentarjev na temo: "GSO ni nujno škodljiv" in podobno, naj tukaj poudarim, da sam nisem proti napredku, vendar pa sem proti temu, da se na trgu prodaja hrana ter živila, za katere še ne vemo kakšne dolgoročne posledice lahko povzročijo na naš organizem. Podobno kot pri tobačni industriji: Cigarete so bile kar dolgo izdelek brez kakršnihkoli regulacij, saj ni bilo nobene študije o njihovi škodljivosti. Šele ko je svetovna javnost spregledala, kakšno škodo povzroča tobačni dim, so države začele sprejemati regulacijske zakone proti tobačni industriji. Podobno je pri GSO, zaenkrat še ne vemo kakšne posledice lahko povzročajo, vendar pa bi s sprejemom TTIP-ja posredno dovolili prodajo le teh tudi na Evropskem trgu, še preden bi uspeli dokazati njihove prednosti, ali škodljivosti! Glede na zapis na spletni strani naša vlada podpira TTIP, saj nikjer ne omenja možnih negativnih učinkov sporazuma!

[http://www.vlada.si teme in projekti/trgovinski sporazum eu zda ttip/](http://www.vlada.si teme_in_projekti/trgovinski_sporazum_eu_zda_ttip/)

# Prejeli smo

Ne vzgajajte otrok,  
oní bodo tako alí tako  
podobní vam.  
Vzgajajte sebe!

Zbita  Cena

## Inkovski most

Ta viseči most čez reko v Peruju vsako leto ponovno zgradijo na istem mestu, kot so ga gradili že stari Inki in se po isti metodi in z enakimi naravnimi materiali gradi že vsa stoletja.

Most nosijo 4 glavni talni "kablí" In 2 za stranice. Je zelo varno grajen in lahko istočasno drži en ducat ljudi. Stari - lanski most je že odslužil in ga vržejo v reko, ko napeljejo prvo osnovo za novi most.

**Za prebivalce je to velik dogodek, ki ga počastijo s praznovanjem.** Dogodek si lahko ogledate [tu](#).

## Steve Jobs: Smisel življenja

*Steve Jobs, CEO podjetij Apple Computer in Pixar Animation Studios, je v svojem navdahnjenem govoru približno 5,000 novim diplomantom univerze Stanford podal spodnje sporočilo. Steve Jobs je umrl 5. oktobra 2011.*

»Počasčen sem, da sem lahko danes z vami ob vašem odhodu v svet po diplomi z ene najboljših univerz na svetu. Sam nisem nikoli diplomiral na univerzi. Po pravici povedano je prav ta trenutek najbližje, kar sem kdaj bil univerzitetni diplomant. Danes bi vam rad povedal tri zgodbe iz mojega življenja. To je vse. Nič posebnega. Samo tri zgodbe. Te tri zgodbe lahko preberete [tu](#). Svoj govor je zaključil takole: »Ostanite lačni življenja. Ostanite neumni.«

To je bilo njihovo poslovilno sporočilo. Ostanite

lačni življenja. Ostanite neumni. (Vir: *The Stanford (University) Report, 14 junij 2005*)

## UBUNTU—Jaz sem, ker smo vsi.

To manjka našemu »civiliziranemu« svetu – UBUNTU!

Lepa misel za konec...

"Antropolog je otrokom v nekem afriškem plemenu predlagal tekmovanje. V senco drevesa je postavil košaro, polno dobrot in otrokom dejal, da jo dobi tisti, ki bo prvi pritekkel do drevesa. Otroci so se prijeli za roke in tekli ... Ko so prišli do drevesa, so posedli okoli njega in si razdelili dobrrote iz košare. Antropolog ni mogel verjeti svojim očem. Vprašal jih je, zakaj niso tekmovali in poskusili prehiteti drug drugega, saj bi zmagovalec sam dobil celo košaro dobrot. Otroci so odgovorili: UBUNTU, "Kako bi lahko bil eden izmed nas srečen, če bi bili vsi ostali žalostni?"

UBUNTU v kulturi Xhosa pomeni: "Jaz sem, ker smo vsi."



# IRDO

Inštitut za  
razvoj  
družbene  
odgovornosti

*Skupaj z vami  
sestavljamo  
mozaik znanja  
in sodelovanja  
za več družbene  
odgovornosti*



## VABIMO VAS V

**VODILNO SLOVENSKO ORGANIZACIJO  
ZA DRUŽBENO ODGOVORNOST IN TRAJ-  
NOSTNI RAZVOJ PODJETIJ, NEVLADNIH  
ORGANIZACIJ IN USTANOV**

Sodelujte pri sestavljanju mozaika znanja o družbeni odgovornosti in njenem vplivu na različna področja našega življenja, dela in okolja. Po svojih močeh se povežite pri iskanju rešitev in njihovem udeležanju.

**K DRUŽBENI ODGOVORNOSTI LAHKO  
POMEMBNO PRISPEVATE TUDI VI.**

**SODELUJTE Z NAMI,  
POSTANITE NAŠI ČLANI!**

IRDO  
Inštitut za  
razvoj  
družbene  
odgovornosti

**IRDO – Inštitut za razvoj družbene odgo-  
vornosti**

Preradovičeva ulica 26, 2000 Maribor,  
Tel.: **031 344 883**, Fax: **02 429 71 04**,  
e-pošta: [info@irdo.si](mailto:info@irdo.si)

**Spletna mesta:** [www.irdo.si](http://www.irdo.si),  
[www.horus.si](http://www.horus.si), [www.mladinski-  
delavec.si](http://www.mladinski-delavec.si), [www.odgovoren.si](http://www.odgovoren.si),  
[www.chance4change.eu](http://www.chance4change.eu)

IRDO **10** LET  
2004 - 2014  
Inštitut za  
razvoj  
družbene  
odgovornosti