

IRDO

MOZAIK

Prve slovenske družbeno odgovorne novice, št. 2/IX Februar 2016

IRDO akcija član - članu

Prva IRDO akcija član - članu:
Ekološka nakupovalna vrečka

Str. 4

Program Ferfl

Program spodbujanja
podjetništva z
družbenim učinkom

Str. 7

Zlata nit - deveti izbor najboljših zaposlovalcev

Novinci v Zlati niti bi tokrat
lahko dodobra premešali karte

Str. 9

Trpinčenje na delovnem mestu

»Mobing«: vzrok številka ena
duševnih, psihosomatskih
in socialnih težav v službi

Str. 13

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

Glavni urednici: Darija Cvetko, Barbara Bradač

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 IRDO akcija član - članu: Prva IRDO akcija: Ekološka vrečka
- 6 14. PRO PR Konferenca
Delovanje, povezovanje in nadgradnja komunikacijskih trendov mednarodnih strokovnjakov odnosov z javnostmi
- 7 Ferfl
Program spodbujanja podjetništva z družbenim učinkom
- 9 Zlata nit 2015
Deveti izbor najboljših zaposlovalcev
- 12 Učenje učenja
Kompetenčni Center DOBA Fakultete
- 13 Trpinčenje na delovnem mestu
»Mobing« kot najpogostejši vzrok za duševne, psihosomatske in socialne težave na delovnem mestu
- 20 Povezovanje znamke zaposlovalca z notranjim brandingom na primeru družini prijaznih podjetij
- 22 DO v Sloveniji
- 27 DO v Evropi in po svetu
- 28 Dogodki in konference
- 31 Razpisi in priložnosti



IRDO akcija član - članu: Ekološke vrečke str. 4

IRDO je pripravil novo akcijo, s katero povezuje svoje člane. V prvi akciji je povezal podjetje Face d.o.o. in Nabium d.o.o., ki sta skupaj ustvarila ekološke nakupovalne vrečke, ki spodbujajo družbeno odgovornost.



Ferfl - program spodbujanja podjetništva str. 7

Program Ferfl je namenjen različnim generacijam, ki jih želi spodbuditi, da začnejo razmišljati o boljši prihodnosti, razvijajo podjetniško idejo, ki bo imela dodatno vrednost tudi za družbo.

Zlata nit 2015

Deveti izbor najboljših zaposlovalcev str. 9

Projekt Zlata nit išče vrhunska slovenska podjetja 21. stoletja, kjer imajo zaposleni možnost uresničiti svoje talente in tako prispevati k uspehu organizacije na globalnem trgu.



Kompetenčni center DOBA Fakultete str. 12

Za študij je potrebna visoka motivacija, dobra organizacija časa, poznavanje svojega učnega stila, oblikovanje učnih strategij, poznavanje metod in tehnik učenja ... Vse to pa se da naučiti.



Trpinčenje na delovnem mestu str. 13

»Mobing« v delovnem okolju vključuje sovražno in neetično komunikacijo posameznika ali skupine, ki je najpogosteje usmerjena proti drugemu posamezniku. Posledice so večplastne in za posameznika lahko tudi usodne.

Spoštovane članice in člani Inštituta IRDO!

Inštitut IRDO je prisluhnil vašim idejam o povezovanju in nastala je prva IRDO akcija član - članu, v kateri sta podjetji Nabium d.o.o. in Face d.o.o. oblikovali ekološko nakupovalno vrečko, ki spodbuja družbeno odgovornost. Vabljeni, da nam pošljete svoje ideje, kako skupaj oblikovati storitve ali izdelke, katerih učinek bo promocija družbene odgovornosti, pa najsi je to na področju okolja, odnosa do zaposlenih, organizacij, itd. Moramo priznati, da smo z ekološko vrečko zelo zadovoljni, je simpatična, preprosta, nosi pa pomembno sporočilo. Vsako pozitivno sporočilo je pomembno. V poplavi novic, zaradi katerih se včasih sprašujemo, če še živimo na istem planetu, so sporočila, ki spodbujajo kritično razmišljanje in učenje, toliko bolj pomembna. Kako daleč smo od časa, ko so ljudje verjeli v čarovništvo, s prstom kazali na nekoga, ki je imel inovativno idejo, a morda nekoliko prerano za uresničitev? Kako daleč smo od tega, ko so ljudje verjeli, da določeni rituali vplivajo na potek dogodkov in da je duhovnost človeka nujno pogojena z vero in verovanjem, v karkoli ali kogarkoli? Še vedno hitro nasedemo eni informaciji, enemu viru, trdno smo prepričani v lastno ideologijo. A ne bi bilo lepše in boljše za vse, da preden ustvarimo mnenje o nekem problemu, o tem preberemo čim več, se naučimo, prisluhnemo tujim mnenjem, smo strpni do argumentov drugih. Saj ni treba, da si mnenje oblikujemo takoj. In da trmasto vztrajamo pri svojem. Naj bodo naše vodilo tehni argumenti in kritična presoja.

Prijetno branje IRDO Mozaika.

Uredništvo

Ekološka nakupovalna vrečka

IRDO akcija član - članu

Spoštovane članice, spoštovani člani inštituta IRDO!

Iskreno se vam zahvaljujemo, da nas pri našem delu podpirate že vrsto let. Letos smo se odločili, da naredimo korak naprej v sodelovanju z vami. Za valentinovo smo pripravili prvo **akcijo član – članu**, v kateri sta vam podjetji **Face d.o.o.** in **Nabium d.o.o.** poslali majhno darilo – nakupovalno vrečko, da bodo tudi vaši nakupi družbeno odgovorni. Če želite tudi vi podobno akcijo z nami, nam pišite, da jo skupaj zasnujemo in izpeljemo!

Made for you by FACE

Športna oblačila in druge promocijske izdelke podjetja Face odlikujejo kakovost, prilagodjenost potrebam naročnika in lokalnost proizvodnje. V podjetju se zavedajo odgovornosti do okolja, zato so vsi izdelki okolju prijazni, tekstil je narejen v EU, uporabljena so koži prijazna naravna barvila. Več o našem novem članu preberite na naslednji strani in na www.face.si.

NABIUM, za vaše odlične tržne poteze

V podjetju Nabium vam marketinški svetovalci, strategji, komunikologi, oblikovalci pomagajo zasnovati marketinško strategijo in kreativno komunikacijsko kampanjo, tudi na temo družbene odgovornosti. Sodelovali so že pri številnih zasnovah in izvedbah marketinških in PR aktivnosti za potrebe podjetij iz Slovenije in tujine. Več o našem članu, ki je doslej sodeloval pri produkciji vseh IRDO marketinških gradiv, zbornikov in drugih publikacij, pa tudi pri tej akciji, preberite v nadaljevanju in na www.nabium.si.

Hvala vam, da zaupate v IRDO - vodilno slovensko organizacijo za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj podjetij, nevladnih organizacij in ustanov. Ponosni smo, da ste naši člani!



Če si tudi vi želite vrečko ali kakšen drug izdelek s posebno mislijo, posvetilom, grafiko, ki bi jo v večjih količinah naročili za vaše poslovne partnerje, potrošnike in podobno, pišite na info@nabium.si.

Z veseljem vam pomagajo zasnovati kreativno komunikacijsko akcijo in tako krepiti ugled vašega podjetja ali organizacije.

FACE

FACE trgovina, proizvodnja in storitve d.o.o.

Belokranjska ulica 4, 2000 Maribor

GSM: 041 379 225

E-pošta: info@face.si

Spletna stran: www.face.si



Made for you

- Ustvarjamo izdelke za ljudi, ki se želijo v svojih oblačilih počutiti športno, udobno, moderno, drugače in ki prisegajo na kakovost, estetiko in unikatnost.
- Oblačila so narejena v Sloveniji iz tkanin priznanih evropskih proizvajalcev in so zdravju prijazna.
- Kupci izdelkov podjetja Face so podjetja, ustanove in društva.
- Športna oblačila za timski duh v podjetju, društvu; majice, skodelice, vrečke in drugi izdelki so narejeni po meri naročnika, z unikatnimi motivi in vašimi logotipi.
- Že deset let proizvajamo unikatne, kakovostne in ekološke izdelke po ugodnih cenah.



NABIUM, svetovanje in oglaševanje d.o.o.

Preradovičeva ulica 26, 2000 Maribor

GSM: 031 344 883

E-pošta: info@nabium.si

Spletna stran: www.nabium.si

Svetujemo, ustvarjamo in oblikujemo, da bo vaše podjetje na trgu najuspešnejše. NABIUM pomeni modrost in pisanje, je podjetje za **poslovno svetovanje in marketinška agencija**. Naročnikom zagotavljamo doseganje maksimalnih rezultatov z minimalnimi vložki v njihove marketinške in razvojne aktivnosti. Uvajamo **inovativne družbeno odgovorne pristope**, za naročnike pripravljamo **unikatne komunikacijske kampanje**.

- **Poslovno in marketinško svetovanje, raziskave, razvoj** (marketinške, komunikacijske strategije, idejne zasnove izdelkov, storitev, projektov, svetovanje pri upravljanju izdelkov, storitev, medijsko načrtovanje, medijski zakup, svetovanje)
- **Odnosi z javnostmi** (idejna zasnova, organizacija in izvedba dogodkov in nastopov (razstave, sejmi, dogodki, akcije, predstavitve...), novinarske konference, zasnova in organizacija revij, internih in eksternih časopisov, glasil)
- **Produkcija predstavitvenih gradiv in drugih komunikacijskih orodij** (celostna grafična podoba, oglasi, bannerji, poslovne publikacije (osebne izkaznice podjetja, letno poročilo, predstavitvene mape, obrazci, zloženke, letaki, brošure, knjige, katalogi, zborniki, programske knjižice...), spletne strani, družabna omrežja...)

Sporočite nam vaše želje in potrebe, skupaj bomo poiskali najboljše rešitve!

Delovanje, povezovanje in nadgradnja komunikacijskih trendov mednarodnih strokovnjakov odnosov z javnostmi

14. PRO PR KONFERENCA

Gre za prvo mednarodno konferenco za odnose z javnostmi v Jugovzhodni Evropi, katere slogan je zadnjih 14 let **delovanje, povezovanje in nadgradnja komunikacijskih trendov** mednarodnih strokovnjakov odnosov z javnostmi. Na konferenci bo predavalo **21 komunikacijskih strokovnjakov iz celega sveta**, ki bodo skozi 16 predavanj in 4 praktične delavnice prenesli svoje znanje in izkušnje udeležencem konference.

Letos bo konferenca potekala od 8. do 10. aprila v Črni gori v vasici Bečići.

Nekateri letošnji predavatelji: prof.dr. Georg Dieter Herbst in prof.dr. Thomas Musiolik (Univerza v Berlinu), Isabel Evans (Facebook), Irena Šarić Dombaj (L'Oreal Adria), Sergey Sokolov (SPN Communications Ukrajina), prof.dr. Elena Getmanskaya (Muzej Hermitage St.Petersburg), Julia Gryaznova (Rusko združenje za odnose z javnostmi), Zeynep Dereli (APCO Turčija) in mnogi drugi. Vabimo vas, da se nam pridružite na **največji regijski konferenci**.

Ob tem omenimo še, da sta letošnji dobitnici priznanja PRO.PR Awards iz Slovenije ga. Olga Pejovič, voditeljica odnosov z javnostmi v družbi Adriatic Slovenica, in ga. Petra Juvančič, voditeljica odnosov z javnostmi v zdravstveni zavarovalnici Vzajemna.

[Program PRO.PR 2016](#)

[Prijavnica](#)

Tudi letos je **Press Clipping** ponosni partner PRO.PR konference.



Nagovor predsednika Organizacijskega odbora Danijela Koletića

*»Dear colleagues,
It is our pleasure to announce a program of PRO.PR Conference. Be with us from 7th till 10th of April 2016. in hotel Splendid in Budva, Montenegro! Knowledge is investment and gift that no one can take it away from you, so take this opportunity for special conditions of application and reserve your place as participant at the 14th PRO.PR Conference.*

Welcome to the PRO.PR Conference!«

Dodatne informacije:

Apriori komunikacije

Mihaela Bobinac

E: mihaela.bobinac@aprioriworld.com

T: +385 1 3010 292

www.pro-pr.com



Za ideje z družbenim učinkom

Ferfl, program spodbujanja podjetništva z družbenim učinkom

Piše mag. Jana Mlačnik, magistrica znanosti, organizatorica izobraževanja odraslih

Program Ferfl je iniciativa Javnega zavoda Cene Štupar – Center za izobraževanje Ljubljana, njegova izvedba pa za udeležence v vseh fazah povsem brezplačna.



Gre za celovit program spodbujanja podjetniških idej z družbenim učinkom, ki bo različne generacije spodbudil, da začnejo razmišljati o boljši prihodnosti, razvijajo podjetniško idejo, ki bo imela dodano vrednost tudi za družbo ter da to ne nazadnje tudi uresničijo. Program, ki smo ga prvič izvedli jeseni 2014 in ga bomo tokrat izvajali že tretjič, je sestavljen iz 4 sklopov aktivnosti:

Vseslovenski NATEČAJ za podjetniške ideje z družbenim učinkom, ki bo odprt od 21. marca do vključno 21. aprila 2016; 4 zmagovalci natečaja se bodo uvrstili v šolo podjetništva z družbenim učinkom.

STARTUP VIKEND podjetništva z družbenim učinkom, ki bo potekal od petka, 15. aprila do vključno nedelje, 17. aprila 2016; 3 zmagovalce vikenda bomo vključili v šolo podjetništva z družbenim učinkom.

ŠOLA PODJETNIŠTVA z družbenim učinkom, ki bo potekala v mesecu maju 2016 in se zaključila s predstavitvijo sedmih ekip in izborom dveh najboljših; 2 zmagovalni ekipi si zaslužita mesto v socialno podjetniškem inkubatorju.

SOCIALNO PODJETNIŠKI inkubator; 3-mesečna podpora zmagovalnima ekipama (uporaba pisarniškega prostora, tedensko podjetniško svetovanje in mentorstvo).

Sponsorji projekta, ki pri natečaju sodelujejo z definiranjem prednostnih družbenih področij za razvoj novih idej, so: Mestna občina Ljubljana, Javno podjetje Vodovod-Kanalizacija; Energetika Ljubljana, Javno podjetje Ljubljanska parkirišča in tržnice ter Žale, javno podjetje.

Ambasadorji našega projekta so podjetniki in osebe, ki pri svojem delovanju oz. s svojim delom podpirajo podjetništvo z družbenim učinkom: **Andraž Gavez** (Moja čokolada), **Tita Destovnik** (Gostilna dela), **Alenka Blazinšek** (zavod Nefiks), **Primož Šporar** (Sklad 05), **Matej Delakorda** (CEED Slovenia), **Karmen Rodman** (KonektOn), **Jose Morales** (Aurora coworking), **Tadej Černivec** (IPRC), **Živa Loparič** (Buna), **Jana Ponikvar** in **Barbara Zupančič** (Šentprima), **Jana Apih** (Goodplace), **Anita Hrast** (IRDO - inštitut za razvoj družbene odgovornosti), **Maruška Markovčič** in **Gorazd Maslo** (MOL, Odsek za razvoj podeželja), **Lilijana Pahor** (Borza dela, Knjižnjica Otona Župančiča), **Valerija Bužan** (CUDV Draga).

Ambasadorji projekta so tudi podjetniki, ki so izšli iz programa in so se že podali na samostojno pot: **Mateja Dobovšek** (DŠkatla), **Maria Magdalena Szmatala** (Zavod MiMi in JoJo), **Silva Mrak** (IZZID – Inštitut za inovativna darila), **Katja Rebolj** (ROŽMA).



PRIDRUŽITE SE PROGRAMU!

Organizatorji programa vas prosijo in vabijo, da **postanete ambasador Programa Ferfl-programa podjetništva z družbenim učinkom**. Ambasadorji so lahko:

- podjetniki, katerih podjetja pri svojem delovanju ustvarjajo družbeni učinek, imajo veliko znanja na področju družbeno odgovornega oziroma klasičnega podjetništva in so ga pripravljene deliti z udeleženci našega programa in
- osebe, ki pri svojem delovanju oziroma s svojim delom podpirajo idejo podjetništva z družbenim učinkom.

Podjetja, ki boste sprejela vlogo ambasadorja, bodo vabljeni k različnim aktivnostim:

Osebnostne predstavitve programa bodo potekale v torek, 29. marca 2016, ob 10. uri in v torek, 5. aprila 2016, ob 16.30 na Linhartovi cesti 13 v Ljubljani, pritličje. **Tako za osebnostne predstavitve kot za posamezne aktivnosti so potrebne obvezne predhodne elektronske prijave, dosegljive na www.ferfl.si (zavihek Ljubljana/Prijavi se).**

O Ferflu

Na področju podjetništva z družbenim učinkom (socialnega podjetništva) je v Sloveniji v zadnjih letih moč zaznati vse bolj intenziven razvoj. Opazili pa smo, da je kljub velikemu zanimanju ljudi za tovrstno podjetništvo, v slovenskem okolju na voljo bistveno premalo kvalitetnega socialno podjetniškega znanja, ki bi posameznika peljalo od čistih podjetniških osnov, do oblikovanja produkta in vstopa na trg. Zato smo se odločili, da zainteresiranim nosilcem socialno podjetniških idej ponudimo intenziven izobraževalni program, imenovan »**Program spodbujanja podjetništva z družbenim učinkom FERFL – Vroče ideje za družbeno odgovorno podjetništvo**«.

Z izvajanjem programa FERFL podpiramo posameznike in **podjetniške iniciative**, ki želijo s svojimi podjetniškimi idejami izboljšati delovanje družbe, v kateri živimo. Organiziramo intenziven in celosten socialno podjetniški izobraževalni program, ki udeležencem na enem mestu nudi tako kvalitetno znanje, vrhunsko mentorstvo, kot tudi dostop do finančnih virov in osnovne infrastrukture, ki je potrebna za pričetek posla. Podpiramo posameznike in iniciative, ki imajo dobre podjetniške ideje, vendar so zaradi njihove »majhnosti«, »lokalnosti«, »nizke finančne (in visoke družbene) donosnosti« spregledane v obstoječem podjetniškem podpornem okolju.

Program sestavljajo štiri večji sklopi in sicer:

1. **Natečaj za podjetniške ideje z družbenim učinkom**
2. **Startup vikend podjetništva z družbenim učinkom**
3. **Šola podjetništva z družbenim učinkom**
4. **Socialno podjetniški inkubator**

Več informacij na spletni strani projekta www.ferfl.si in **FB profilu**.



Deveti izbor najboljših zaposlovalcev

Novinci v Zlati niti bi tokrat lahko dodobra premešali karte

Za merjenje kakovosti odnosa med zaposlenimi in organizacijo v Zlati niti se je tokrat prvič odločilo 23 podjetij, kar je glede na skupnih 82 prijavljenih podjetij dobra četrtnina. Šest novincev se je uvrstilo v finale, v katerem je 21 podjetij, po sedem v vsaki velikostni skupini, zato gre pričakovati, da bodo v letošnjem izboru karte med podjetji vnovič pošteno premešane.

Piše Jana Petkovšek Štakul, novinarka časnika Dnevnik

»Ni velik strošek to, kar počnemo, pač pa to, česar ne počnemo,« je opozarjal že Peter F. Drucker, eden vodilnih piscev o teoriji in praksi menedžmenta. In tega se podjetja, ki se odločajo za preverjanje kakovosti odnosa med organizacijo in zaposlenimi v izboru Zlata nit zagotovo zavedajo. Saj jim sodelovanje v izboru najboljših zaposlovalcev ne prinaša samo uvida, kako sodelavci dihajo s podjetjem in kako podjetje uspeva izrabljati njihov potencial, pač pa imajo tudi možnost spoznati orodja in metode za izboljšanje vodenja in razvoja zaposlenih.

V Dnevnikov izbor najboljših zaposlovalcev Zlata nit 2015, ki tokrat poteka devetič zapored, se je prijavilo 84 podjetij. Na temelju ocen o kakovosti odnosa med organizacijo in zaposlenimi, ki so jo podali zaposleni, ki so izpolnili vprašalnik, ter podatkov o poslovanju so med njimi izbrali 21 finalistov, po sedem v vsaki velikostni skupini.

Med malimi podjetji (do 50 zaposlenih) so se med finaliste uvrstili (po abecednem redu) Hair Beauty, Intera, Lotrič Meroslovje (slednja dva sta že bila prepoznana za najboljšega zaposlovalca), Proevent, Trgotur, Tu-Val in Vivo catering, ki je bil najboljši zaposlovalec kar trikrat. Sicer pa se je za sodelovanje v Zlati niti 2015 odločilo 38 malih podjetij.

Med srednje velikimi podjetji (v Zlato nit se je prijavilo 34 podjetij te velikosti) sedmerico najboljših sestavljajo podjetja Agito, Atlantic Trade, Četrta pot, Plinovodi, RLS, zlata gazela 2015, ter novinca Cosylab in Klika. Tokrat se je v izbor pri-



javilo samo 10 velikih podjetij in tudi zato se je med finaliste lahko uvrstila večina med njimi. V sedmerici so Adria Mobil, najboljši zaposlovalec leta 2011, Alpe-Panon McDonalds DL, Droga Kolinska, Arcont in Lidl Slovenija ter novinca Eurospin Eko in Gorenjska banka.

Strokovnjaki Ekonomske fakultete in Fakultete za družbene vede sicer še opravljajo poglobljeno analizo, vseeno pa vemo, da povprečna ocena odnosa med zaposlenimi in organizacijo, ki jo je letos z izpolnjevanjem vprašalnika podalo 6135 zaposlenih, znaša 3,73, kar je manj kot v Zlati niti 2014, ko je bila 3,81 in je bila tudi najvišja v dosedanjih izborih.

»Projekt Zlata nit išče vrhunsko slovensko podjetje 21. stoletja, kjer imajo zaposleni možnost uresničiti svoje talente in tako prispevati k uspehu organizacije na globalnem trgu.

Iščemo podjetja, ki so lahko zgled in navdih slovenskega gospodarstva, družbe, ki so z vidika ustvarjalnega, uspešnega in učinkovitega razvoja zaposlenih in organizacije najboljši zaposlovalci,« pojasnjuje Anisa Faganelj, vodja projekta Zlata nit.

Metodologija izbora Zlata nit se od vsega začetka bistveno ne spreminja, predvsem zaradi zagotavljanja longitudinalne primerljivosti podatkov. Ali se bo podjetje uvrstilo med finaliste, je odvisno od ocene, ki jo podajo zaposleni in pomeni 80 odstotkov skupne ocene podjetja, ter poslovanja podjetja v minulem letu. Med finalisti pa na koncu najboljšega zaposlovalca izbere izborna komisija.

Leta 2012 so dopolnili vprašalnik, ki ga sedaj tvori sedem tematskih sklopov oziroma 45 vprašanj. Tematski sklopi so: temeljni odnos med podjetjem in zaposlenim, vlogo in kakovost dela posameznika v podjetju, značilnosti organizacijske kulture, klime in medsebojnih odnosov, podjetnost in inovativnost, kakovost delovnega okolja, osebno rast in razvoj ter čustveno pripadnost zaposlenih.

Ugotavljanje uspešnosti poslovanja podjetja temelji na sistemu uravnoteženih kazalnikov, vidiki uspešnosti so finančna, trženjska, inovacijska uspešnost in uspešnost upravljanja s človeškimi viri. Vprašalnik izpolnijo strokovne službe podjetja, oceno uspešnosti pa dopolnijo kazalniki donosnosti kapitala, rasti poslovanja in dodane vrednosti na zaposlenega, ki so razpoložljivi v letnih poročilih in specializiranih bazah finančnih podatkov.

Sestavni del dosjeja vsakega podjetja finalista, ki ga v ocenjevanje prejmejo člani izborne komisije, tvori tudi intervju, ki ga opravijo z najvišjim vodstvom podjetja. »Z intervjuji ugotavljamo voditeljstvo podjetja. Iščemo in raziskujemo primere, prakse, pristope, ki jih imajo v podjetju in ki po mnenju zaposlenih vplivajo na kakovost odnosov v podjetju. Iščemo tiste pristope, ki pozitivno vplivajo na kakovost odnosov in posledično na zavzetost, zadovoljstvo zaposlenih. Intervjuji, ki jih skušamo ohraniti v čim bolj avtentični obliki, služijo izborni komisiji, ko se odloča, katero je najboljšo podjetje v posamezni kategoriji.



Zlata Nit 2014

Služijo pa tudi temu, da lahko o podjetjih pišemo, da jih spoznajo tudi druga podjetja ter se od njih nekaj naučijo. Naša želja namreč je, da si podjetja prakse/pristope, ki jih spoznajo, prilagodijo za svoje potrebe, bodisi za idejo ali spodbujanje razmišljanja, kako izboljšati kakovost odnosov v svojem podjetju. Lahko rečemo, da delimo dobre prakse, da bi bili na ta način lahko vsi boljši,« poudarja Anisa Faganelj.

Zlata nit 2015 v številkah

PODATKI Dnevnik



Okvir

Podjetja, ki se zavedajo pomena kontinuitete raziskave

Prvi izbor najboljših zaposlovalcev je Dnevnik opravil v letu 2008. Tedaj smo objavili seznam 101 podjetja. Vse od Zlate niti 2007 pa do Zlate niti 2015 za preverjanje kakovosti odnosa med zaposlenimi in organizacijo skrbi osmerica podjetij, to pa so gazele Ampexor Adriatic (prej Info-tehna), Blažič, robni trakovi, Četrta pot, Elvez, Mimovrste, ter BDO Revizija, Bisnode in MDM. Osemkrat pa so do sedaj v Zlati niti sodelovala podjetja: Alpe-Panon McDonalds DL, ATech elektronika, Butan plin, Iskraemeco, Linea Directa, Plinovodi in Unija računovodska hiša.

Zlate prakse – še je čas za prijavo

K prijavi Zlate prakse spodbujamo podjetja, ki že sodelujejo v Zlati niti, kot tudi organizacije, ki se v Zlato nit še ne vključujejo. Organizacije vabimo, da prijavijo projekte, prakse, pristope, akcije, ideje ali aktivnosti, usmerjene v organizacijske preskoke in kolektivni napredek. Zanimajo nas drzni, novi, drugačni, inovativni, učinkoviti in ustvarjalni pristopi, na katere ste ponosni in jih želite deliti s strokovno, poslovno in širšo javnostjo.

Razpisne kategorije Zlatih praks 2015/16 so:

- preproste ideje ali projekti s prebojnim rezultatom,
- drzne, nove, drugačne, nore ideje ali pristopi,
- dvig zavzetosti zaposlenih,
- promocija in razvoj notranjega podjetništva in inovativnosti,
- povezovanje (integracija) organizacijskih enot podjetja ter aktivacija in mobilizacija organizacijske energije,
- prepoznaven razvoj organizacijske kulture,
- uspešen in učinkovit interni marketing.

Kako se tke Zlata nit 2015

Prijave podjetij so v družbi Dnevnik začeli zbirati konec septembra, prijave podjetij so bile mogoče do začetka januarja. Sredi tega meseca zaključili anketiranja v podjetjih. Sledila je objava seznama sodelujočih podjetij, razvrstitev podjetij in oblikovanje seznama finalistov.

30. januar 2016 – objava seznama sodelujočih podjetij

6. februar 2016 – seznam 21 finalistov – po 7 v vsaki velikostni kategoriji

med 13. februarjem in 5. marcem 2016 – predstavitev finalistov v Dnevniku

17. marec – zasedanje izborne komisije

Od 15. februarja do 20. marca 2016 - odprt je razpis Zlate prakse

24. marec 2016 – razglasitev najboljših zaposlovalcev in najboljše Zlate prakse

maj 2016 – izid zbornika Zlata nit 2015 s predstavitevijo vseh podjetij in poglobljenimi analizami strokovnjakov



Učenje učenja

DOBA Fakultete je prva slovenska visokošolska institucija, ki je ustanovila Kompetenčni center, ki ponuja brezplačne programe in svetovanja. Ti so na voljo študentom s ciljem uspešnega in učinkovitega študija in online študija.

Glavni cilj centra je razvijanje kompetenc »učenja učenja«.

Na DOBI se kot nosilci prenosa najsodobnejše svetovne prakse na področju online izobraževanja in z mednarodno akreditacijo za online študij zavedajo odgovornosti za uspeh študentov. Za študij je potrebna visoka motivacija, dobra organizacija časa, poznavanje svojega učnega stila, oblikovanje učnih strategij, poznavanje metod in tehnik učenja ter delovanja možganov in obvladovanje posebnosti online učenja. Zato je »učenje učenja« prednostna naloga, ki zadeva tako študente kot visokošolske učitelje in online mentorje.

Ker želijo, da njihovi študenti uspešno pričnejo študij in ga uspešno tudi zaključijo, jim v okviru Kompetenčnega centra ponujajo **brezplačne** programe v obliki webinarjev, osebnega svetovanja in online vsebin za lajšanje pričetka in nadaljevanja študija ter razvijanje in izboljševanje osebnega menedžmenta in vseživljenjskega učenja.

Hkrati v okviru Kompetenčnega centra razvijajo tudi programe za razvoj kompetenc visokošolskih učiteljev za učinkovito uporabo novih oblik in načinov poučevanja in učenja ter pedagoško inoviranje ob polnem izkoriščanju digitalnih tehnologij. Prav tako pa tudi programe za online mentorje za uspešno izvajanje podpore študentom pri online študiju.

Za vodenje in delovanje Kompetenčnega centra skrbi strokovna sodelavka mag. Suzana Cergol Mihelič.

Že star pregovor enači čas z denarjem (ang. *time is money*) in tako poudarja njegov pomen. Čeprav se nam morda pogosto zdi, da bi morali imeti dnevi več kakor 24 ur, lahko marsikaj izboljšamo sami. Za začetek vam predlagamo, da se držite najpomembnejših točk za obvladovanja časa:

- opredelitev ciljev
- postavljanje prioritet
- pisno planiranje
- dnevni načrti
- delegiranje aktivnosti
- doslednost
- kontrola.

Pa uspešno učenje!

Povzeto po spletni strani <http://www.fakulteta.doba.si/>.



V zdravstvu evidentirali več kot 7000 domnevnih primerov trpinčenja na delovnem mestu

Kaj je trpinčenje na delovnem mestu?

Piše primarij, mag. Dušan Nolimal, dr. med. in specialist socialne medicine

Posledice epidemije trpinčenja na delovnem mestu za družbo lahko na strukturnem nivoju primerjamo s posledicam močnega žleda na gozd. Gre za ogromno škodo na ljudeh oz. na drevesih ter v družbi oz. v gozdu. Tako zdravemu gozdu, kot družbi pa priznavamo pomemben vpliv na pozitivno duševno zdravje. Družbene posledice trpinčenja se kažejo v višjih stroških zdravstvenega in invalidskega varstva, saj se višajo bolniške odsotnosti ter trajna stopnja nesposobnosti in/ali invalidnosti državljanov zaradi stresnih motenj in obolenj. Poslabšajo se celotni družbeni odnosi, saj se zastrupljeni odnosi v delovnih organizacijah širijo tudi na družine in na celotno družbo. Vse več ljudi vse manj zaupa v družbene in državne strukture. Slabša se tudi družbeni dogovor, saj se osebe in tudi institucije v družbi, ki dovoljuje psihično nasilje na delovnem mestu, vse težje dogovarjajo in medsebojno sodelujejo. Predvsem pa trpinčenje vpliva tudi na dolgotrajno izgubo vrednot v družbi, kar slabi ugled celotne države. Sanacija posledic epidemije trpinčenja na delovnem mestu je veliko težja in dolgotrajnejša od sanacije najhujšega žleda.

Trpinčenje («mobing», «buling») se uvršča med najbolj razširjenje traumatične stresorje na delovnem mestu. Raziskave odkrivajo, da večina vodij nima pravih znanj in veščin za vodenje, med nji-



Na fotografiji zdravnik Dušan Nolimal pri sanaciji posledic močnega žleda, ki je konec januarja in začetek februarja 2014 zajel skoraj celotno Slovenijo ter povzročil veliko gospodarsko škodo.

mi pa je, posebej v poslovnem okolju, 3-4 % posameznikov s psihopatsko osebnostno motnjo, ki med drugim niso sposobni ne empatije do sodelavcev, ne družbene odgovornosti. Ne glede na to, da psihopati predstavljajo majhen delež zaposlenih, pa lahko na vodstvenih položajih povzročijo ogromno škodo. S svojim zgledom, načinom vodenja in upravljanja ter vplivom na zaposlene zastrupljajo organizacijsko klimo in kulturo. Takšni ljudje pogosto poskušajo uspevati na račun drugih. Pri tem se poslužujejo spletk, diskreditacij, prefinjenih manipulacij, ustrahovanja, izsiljevanja in drugih metod psihičnega nasilja, ki se lahko razvije v trpinčenje na delovnem mestu. Raziskovalci ugotavljajo, da psihopatske vodje in/ali sodelavci 25-krat pogosteje trpinčijo sodelavce na delovnem mestu kot drugi sodelavci. Ugotavlja se, da so duševni in telesni zdravstveni problemi, ki jih ima približno 57 % žrtev trpinčenja, podobni simptomatologiji stresnih motenj, posebej posttravmatske stresne motnje.

Novodobni način dela in sodobna delovna mesta obujajo in uvajajo tudi način vodenja in delovanja organizacij, v katerih se morajo zaposleni brez pravice do sodelovanja pri upravljanju in/ ali udeležbe pri distribuciji moči, denarja in sredstev, podrejeni naraščajočim obremenitvam in organizacijskim zahtevam vodstev organizacij. Dokazana je tudi povezava med širšimi ekonomsko-političnimi pogoji, ki določajo pravičnost na področju zaposlovanja in dostojnega dela ter duševnimi in vedenjskimi motnjami, ki so lahko posledica trpinčenja na delovnem mestu. Do teh motenj prihaja predvsem v organizacijskih klimah in kulturah, ki dopuščajo ali celo spodbujajo in nagrajujejo antisocialna vedenja in neetična ravnanja. Trpinčenje se lahko širi v delovnih organizacijah, ki so slabo vodena in upravljana, ter kjer ni ustreznih organizacijskih pravil in pripravljenosti prijaviti in kaznovati kršitelja. V takšnih delovnih okoljih se vodstvo in zaposleni predvsem sprenevedajo, da trpinčenja ni. Takšne organizacije in vodstva lažejo, manipulirajo in se sprenevedajo glede vseh vprašanj družbene odgovornosti.



Najpogosteje se sprenevedajo in nasilje izvajajo problematične nadrejene osebe, lahko pa tudi sodelavci istega ranga (horizontalno trpinčenje). Zelo redki so pojavi, ko skupina podrejenih trpinči nadrejeno osebo. Obstajajo številne definicije, ki se včasih osredotočajo na dokaj različne pojave. Pogosto se uporablja definicija, ki jo je leta 1984 razvil Heinz Leymann, ki je uporabljal izraz

mobing: **»Mobing v delovnem okolju vključuje sovražno in neetično komunikacijo posameznika ali skupine, ki je najpogosteje usmerjena proti drugemu posamezniku. Slednji je zaradi mobinga porinjen v nemočen položaj, kjer nima zaščite in v katerem ostaja zaradi stalnega mobinga. Dejanja mobinga so zelo pogosta, najmanj enkrat na teden tekom daljšega obdobja – najmanj šestih mesecev. Zaradi visoke pogostosti in dolgega trajanja sovražnega obnašanja se mobing kaže v znatnih duševnih, psihosomatskih in socialnih problemih.«**

Slovenska definicija trpinčenja na delovnem mestu povzema različne tuje definicije in kot tako opredeljuje »vsako ponavljajoče se ali sistematično in dolgotrajno graje vredno ali očitno negativno, nehumano, neetično, žaljivo verbalno ali neverbalno dejanje ene ali več oseb na delovnem mestu ali v zvezi z delom, na vseh hierarhičnih ravneh in v vseh smereh. Usmerjeno je proti drugi osebi ali več osebam in povzroča socialno izključevanje ali ogroža psihično, fizično ali socialno zdravje in varnost ter ga žrtve razumejo kot zatiranje, poniževanje, ogrožanje ali žaljenje dostojanstva pri delu. Posamični primeri negativnega vedenja kot ga opisuje definicija, lahko prav tako pomenijo napad na dostojanstvo na delovnem mestu, vendar jih kot enkratne incidente ne moremo šteti med trpinčenje na delovnem mestu.«

Skupno tej in drugim definicijam je, da ne gre za eno samo ravnanje, ampak zaporedje enega ali različnih dejanj, ki se ponavljajo in trajajo dalj časa, s ponižujočim in/ali škodljivim učinkom na zdravje in počutje posameznika. Takšna ravnanja imajo lahko za cilj izključitev ali izgon osebe iz organizacije, vendar to ni nujno. Namen tega je lahko tudi kaznovanje in utišanje drugače mislečih zaposlenih (npr. zaposlenih, ki se ne strinjajo z domnevno slabo organizacijo, vodenjem in upravljanjem). Iz slovenskih raziskav o trpinčenju na delovnem mestu izhaja, da so bili pogoste-

je 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.

Znatno več zaposlenih se tudi sooča s posameznimi neetičnimi ravnanji, ki jih po definiciji ne moremo uvrstiti med trpinčenje na delovnem mestu, vendar so ravno tako močan dejavnik stresa in negativnih posledic za varnost in zdravje na delovnem mestu.

Metode trpinčenja na delovnem mestu

Kot trpinčenje na delovnem mestu lahko tolmačimo različne oblike vedenja in ravnanja. Najbolj značilna dejanja so na primer, če se trpinčenemu delavcu ne da nobene možnosti za komuniciranje, z njim se več ne govori, se norčuje iz njegovega gibanja ali načina govora, če se delavca obrekuje ali če se mu ne da več nobene ali pa zgolj nepomembne delovne naloge. Eden največjih strokovnjakov na področju trpinčenja pri delu prof. Heinz Leymann govori o mobingu, če se eno ali nekatera od naslednjih 45 natančno opisanih dejanj odvija v obdobju pol leta ali dalj časa in vsaj enkrat na teden:

1. Napadi na možnost izražanja osebe:

- omejevanje možnosti izražanja nekoga
- nenehno prekinjanje,
- možnost izražanja omejujejo sodelavci,
- vpitje na ali izločitev zaposlenega,

- nenehna kritika njegovega dela,
- neprestano kritiziranje njegovega zasebnega življenja,
- telefonsko nasilje,
- verbalne grožnje
- pisne grožnje
- odklanjanje stika z omalovažujočimi pogledi ali kretnjami
- odklanjanje stika na predloge, brez neposrednega izražanja česar koli.

2. Napadi na družbene odnose:

- prizadeto osebo se ignorira,
- prizadeti osebi ni dovoljeno osebno izražanje,
- premestitev v pisarno, ki je oddaljena od sodelavcev,
- sodelavcem ni dovoljeno, da govorijo s prizadeto osebo,
- ignoranca sodelavcev do prizadete osebe.



3. Učinki na družbeni ugled:

- omalovaževanje prizadete osebe,
- širjenje govoric o prizadeti osebi,
- blamiranje šikanirane osebe,
- izražanje suma, da je duševno bolan/a,
- poskusi prisiliti osebo do psihiatričnega pregleda,
- posmehovanje telesni hibi prizadete osebe,
- posnemanje načina hoje, glasu ali kretnj z namenom norčevanja,
- napadi na politična ali religiozna prepričanja prizadete osebe,
- norčevanje iz zasebnega življenja te osebe,
- norčevanje iz narodnosti prizadete osebe,
- prizadeta oseba je prisiljena opravljati delo, ki žali njeno samozavest,

- napačna ali žaljiva presoja o delovnem trudu,
- dvom v odločitve,
- nespodobno preklinjanje ali drugi poniževalni izrazi na račun prizadete osebe,
- spolni predlogi ali ponudbe prizadeti osebi.

4. Napadi na poklicno kakovost in življenje:

- prizadeti osebi se ne dodeli dela,
- prizadeti osebi se odvzame zadolžitve in tako ne more dobiti delovne naloge,
- dodelijo ji nekoristna delovna opravila,
- dodelijo ji delo, ki ne ustreza njenim kvalifikacijam,
- prizadeti osebi neprestano dodeljujejo nove naloge,
- prizadeti osebi dodelijo žaljive delovne naloge,
- dodelijo ji delovne naloge, ki presegajo njene kvalifikacije z namenom, da se ogrozi njen ugled.

5. Fizični napadi, ki vplivajo na zdravje posameznikov.

- dolžnost opravljanja dela, ki je škodljivo zdravju,
- grožnja s fizično silo,
- uporaba lažjega pritiska z namenom naučiti koga lekcijo,
- fizično maltretiranje,
- povzročanje stroškov z namenom oškodovanja prizadete osebe,
- povzročanje materialne škode na domu ali na delovnem mestu prizadete osebe,
- spolno otipavanje.

Vzroki za pojav trpinčenja

Vzroke za pojav trpinčenja navadno razvrščamo v štiri kategorije:

1. pomanjkljiva organizacija dela: hipernormiranje vseh delovnih situacij v smislu preobilice dela ali podzaposlenost, kadrovska podhranjenost, podcenjevanje sposobnosti zaposlenih ipd.;
2. način vodenja in upravljanja: avtoritarni način vodenja, toksična komunikacija, ozka možnost za soodločanje ipd.;
3. socialni položaj žrtve: starost, spol, barva kože, druge osebne lastnosti, invalidnost, nacionalnost, politična pripadnost ipd.;

4. pomanjkanje integritete (oseba z *integriteto* je oseba, ki govori to, kar misli, in dela to, kar govori, skladno z *moralnimi* normami in veljavnim pravom) in nepoštenost.

Del vzrokov za trpinčenje na delovnem mestu torej pripisujemo delovni organizaciji, del pa vpletenim posameznikom. Vse pomembnejše postaja tudi razumevanje koncepta organizacijske nepravilnosti, kjer se poudarja predvsem nepravilnost izida (distributivna nepravilnost), postopkovna nepravilnost (se nanaša na zaznано pravičnost postopka, s katerim smo dosegli rezultate) ter interakcijsko nepravilnost (se nanaša zlasti na medosebni odnos in komunikacijo med vodstvom in zaposlenim). Zaznava (ne) pravičnosti vpliva na delovno uspešnost, vedenje v dobrobit organizacije, kontraproduktivno vedenje na delovnem mestu ter stališča in čustva zaposlenega, kaj je oz. kaj ni trpinčenje na delovnem mestu.

Zaposleni kot pogostejši vzrok za trpinčenje navadno izpostavljajo problematične menedžerje, ki med drugim niso sposobni reševati konfliktnih situacij v delovnem okolju – ali pa jih celo sami podpihujejo in povzročajo. Pri tem se vse bolj izpostavljata sprenevedanje in hinavščina, ki sta dve zelo pogosti, a težko dokazljivi metodi trpinčenja. Vzroke za trpinčenje na delovnem mestu moramo videti tudi luči vzdrževanja socialno-ekonomskih razlik, ki slabšajo zdravje zaposlenih. Gre za nepravilnosti na področju zaposlovanja in dostojnega dela. Trpinčenje je lahko sredstvo za zmanjševanje števila zaposlenih. Vodstvo se tako izogne plačevanju odpravnin, saj prizadeti sami dajo odpoved, ker razmer na delovnem mestu ne zdržijo več. Ranljivo osebo se uporabi kot grešnega kozla, dejansko tarčo oz. kot ventil za agresijo. V takšnih primerih gre pogosto za prepletanje psihičnega in ekonomskega nasilja, kamor sodi med drugim povečevanje obsega dela ob manjšem plačilu ali zmanjševanju kadrov, slabo vrednotenje dela kljub

izkazanim rezultatom, grožnje z odpuščanjem ipd. V to vrsto nasilja uvrščamo tudi nezagotavljanje varnega in pošteno plačanega dela, v katerem so upoštevani dejanski in tekoči stroški za zdravo življenje, torej vsako prikrajšanje in izkoriščanje ekonomske narave.



Nekateri raziskovalci po vsem svetu ugotavljajo, da je osupljivo visoko število bolezni, zdravstvenih težav, poškodb in tudi smrti na delovnem mestu oz. v povezavi z delom (vključno s poklicnimi boleznimi), pogojeno predvsem z naslednjim: » menedžerji ne zagotovijo varnega in zdravega delovnega okolja, ker bi se s takšnimi ukrepi zmanjšali dobički; država (zakonodajalec in vlada) ne poskrbi za ustrezne normativne (varnostne in zdravstvene) standarde, kršitve že veljavnih predpisov pa sankcionira zgolj sporadično in relativno blago, tj. skrajno prizanesljivo do poslovnega sveta«. Ob tem razkrivajo delodajalsko neodgovornost. Jeffrey Reiman jo v knjigi »*The Rich Get richer and Poor Get Priso-Ideology, Class and Criminal Justice*« opiše kot »volčja grabeljivost, skrita za ideološko masko potrebe po konkurenčnosti in siljenje delovne sile k prosti-tuiranju v nezdravih in tveganih ramerah«. V tej luči trpinčenje in druga psihosocialna tveganja pri delu postajajo vse bolj vsakdanji pojav in ideološko vprašanje, saj sta tudi njihovo preprečevanje in promocija zdravja bolj prilagojena potrebam ekonomije in finančnih trgov, kot pa potrebam socialne pravičnosti, človeškega dostojanstva in družbene odgovornosti. Kljub zakonski prepovedi **trpinčenje** na delovnem mestu se ta vrsta nasilja namenoma uporablja za izkoriščanja

in oškodovanja ranljivih posameznikov, ki se – tudi zaradi razmer na trgu dela – znajdejo v položaju nemoči.

Izvajalci trpinčenja se ravnaajo po »svojih« zakonih, ki so nad ostalimi in jih drugi morajo upoštevati. Pogosto, s pomočjo trpinčenja, poskušajo uspeti na račun drugih. Specifično kapitalistično prisiljevanje je seveda bolj subtilno in posredno kakor v sužnjelastniškem ali fevdalnem sistemu ter daje videz skrbi za zaposlene in družbeno odgovornost. Večina zaposlenih se nekako prilagaja na izkoriščanje in trpinčenje ker si želi pridobiti ali ohraniti zaposlitev. Ne glede na to, trpinčenje tako na prizadetih posameznikih kot tudi na drugih zaposlenih pušča številne psihične, emocionalne, vedenjske in bolezenske spremembe.



Razširjenost trpinčenja

Različne raziskave so pokazale, da je v Evropi med zaposlenimi od 5 do 10 in več odstotkov žrtev različnih oblik psihičnega nasilja na delovnem mestu. Slovenska raziskava iz leta 2008 je pokazala, da je v zadnjih šestih mesecih pred raziskavo doživljalo trpinčenje na delovnem mestu 10,4 odstotka vprašanih, od tega 1,5 odstotka pogosto. V zadnjih petih letih pa je trpinčenje doživljala kar petina (19,4 odstotka) vprašanih. Tudi iz podatka, da je bilo 18.8 odstotkov sodelavcev priča trpinčenju na delovnem mestu, sklepamo, da je ta pojav verjetno bolj razširjen, kot izhaja iz deleža tistih, ki se oprede-

lijo kot žrtve. Med povzročitelji prevladuje vodstveni kader. Raziskava je pokazala tudi, da so trpinčenju lahko podvržene cele delovne enote. Pogostejše žrtve so bile ženske (63 odstotkov), prav tako je bilo več trpinčenja v velikih organizacijah, posebej v predelovalni industriji, v zdravstvu in socialnem varstvu, finančnem posredništvu in javni upravi.



Razširjenost trpinčenja in posledičnih motenj na delovnem mestu osvetljujejo tudi druge raziskave na področju psihosocialnih tveganj v Sloveniji, ki potrjujejo zelo pogosto izpostavljenost pretiranemu stresu v zvezi z delom. Slovenija na tem področju izstopa v primerjavi z državami članicami EU. Tako raziskava Eurofound, 2012 o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu v Sloveniji navaja, da je večina slovenskih anketirancev poročala, da pri delu doživljajo stres. Poleg tega jih je več kot 40 odstotkov navajalo splošno utrujenost. Kot vzrok so izpostavljali prevelik obseg delovnih nalog in slabo organizacijo dela. Pogostejše so grožnje in ponižujoča ravnanja, medtem ko je telesnega nasilja malo. Psihičnemu nasilju je bila izpostavljena desetina anketirancev, nekoliko več žensk kakor moških.

V panevropski javnomnenjski raziskavi o varnosti in zdravju pri delu (EU-OSHA, 2013) je kar 72 odstotkov slovenskih anketirancev navedlo, da so primeri stresa v zvezi z delom v njihovem delovnem okolju zelo pogosti ali dokaj pogosti (povprečje EU-27 je znašalo 51 odstotkov). Slovenski anketiranci so kot vzrok najpogosteje navedli delovno preobremenjenost (število opra-

vljenih delovnih ur) ter reorganizacijo in negotovost zaposlitve. Med najpogostejšimi razlogi je bila tudi izpostavljenost neetičnim ravnanjem in nesprejemljivemu vedenju, kot sta ustrahovanje ali nadlegovanje na delovnem mestu.

Podobno sliko je pokazala anketa o delovni sili (SURS, 2014), ki temelji na mednarodno usklajenih definicijah Mednarodne organizacije dela in Eurostata. Iz njenih podatkov izhaja, da je bilo v Sloveniji leta 2013 podvrženih negativnim psihičnim pritiskom skoraj 32 odstotkov delovno aktivnih prebivalcev. Od teh je bila velika večina (90,7 odstotkov) takih, ki so delali pod hudimi časovnimi pritiski in so bili preobremenjeni z delom, 5,1 odstotkov delovno aktivnih je bilo izpostavljenih nadlegovanju ali ustrahovanju, 4,2 odstotka pa nasilju in grožnjam z nasiljem.

Bolniški stalež zaradi stresnih motenj na delovnih mestih v Sloveniji

Psihosocialna tveganja prinašajo nove in nepričakovane vedenjske vzorce v delovnem okolju. Če je bil za Slovenijo v (pred krizni) preteklosti značilen relativno visok delež bolniškega staleža, je ta v kriznih časih začel močno upadati. Strah pred izgubo zaposlitve vpliva na to, da ljudje hodijo na delo bolni. Leta 2010 je kar 59,2 odstotkov slovenskih delavcev poročalo o tem, da so bili v preteklem letu najmanj enkrat prisotni na delovnem mestu, čeprav so bili bolni. Gre za najvišji delež med državami članicami EU, pri čemer je EU povprečje znašalo le 39,2 odstotkov. Govorimo o prezentizmu, ki je pomemben pokazatelj negativnih razmer v slovenskem delovnem okolju. V Sloveniji se zaposleni zaradi krize bojijo oditi na bolniško in vztrajajo na delovnem mestu kljub bolezni, saj se bojijo, da bodo izgubili delo, ali pa si odsotnosti zaradi slabih finančnih razmer enostavno ne morejo privoščiti.

Izsledki poglobljenih raziskav iz tujine kažejo, da je med prestrukturiranjem gospodarstva, ki je posebej zaostreno v času gospodarske krize,

zdravje zaposleni zelo ogroženo. Posledice se v prizadetih organizacijah kažejo tudi v porastu števila primerov duševnih in vedenjskih motenj, povezanih s pretiranim stresom. Poveča se tudi število primerov trpinčenja na delovnem mestu. Poleg tega so med zaposlenimi pogostejši samomori. Vendar se te dejanske motnje ne odražajo nujno v rednih statistikah, ki spremljajo te pojave. Tudi analiza primerov evidentirane bolniške odsotnosti zaradi duševnih in vedenjskih motenj v Sloveniji v obdobju 2007-2014 je pokazala padajoči trend števila primerov bolniške odsotnosti zaradi duševnih in vedenjskih motenj. V letu 2007 je bilo evidentiranih 21.576 primerov odsotnosti, leta 2014 pa 18 odstotkov manj. Nepričakovan upad bolniškega staleža v obdobju, ki ga je zaznamovala gospodarska in moralna kriza, pa lahko pripisujemo tudi prezentizmu, tj. pojavu, ko delavci zaradi strahu, prisile ali negotovosti zaposlitve hodijo v službo, čeprav so bolni. Natančnejša analiza podatkov o bolniškem staležu po diagnozah kaže, da se v Sloveniji stalno povečuje delež bolniškega staleža, povezanega z reakcijo na hud stres in prilagoditvenimi motnjami, predvsem na račun frekvence, medtem ko se resnost teh motenj ni bistveno povečala. Znotraj padca primerov bolniškega staleža zaradi drugih vedenjskih in duševnih motenj se za posamezna leta sicer nakazuje tudi povečanje frekvence zaradi drugih anksioznih motenj, depresivne epizode in ponavljajoče se depresivne motnje. Vse te pojave pa lahko v veliki meri povezujemo tudi s trpinčenjem na delovnem mestu. Znotraj padajočega trenda primerov bolniške odsotnosti zaradi duševnih in vedenjskih motenj pa naraščajo primeri odsotnosti zaradi reakcije na hud stres in prilagoditvene motnje. Kot zapoznili odziv na trpinčenje lahko pri ranljivih posameznikih nastopi tudi posttravmatska stresna motnja s strahovi, nočnimi morami, tesnobo, depresijo, razmišljanjem o samomoru.

Glede na analizo smo v letih od 2001 do 2007, torej v času relativne visoke gospodarske rasti, evidentirali, letno, v povprečju okrog 3.500 primerov bolniške odsotnosti, ki jo povežemo s trpinčenjem na delovnem mestu. V kriznih letih od 2008 do 2014 pa že več kot 6.100 primerov letno, največ v letu 2014, ko smo zabeležili 7.112 primerov bolniške odsotnosti z dela zaradi reakcije na hud stres in prilagoditvene motnje, ki jih povežemo s trpinčenjem na delovnem mestu. Hkrati na Inšpektoratu RS za delo ugotavljajo, da večina slovenskih delodajalcev sicer opredeljuje ukrepe za preprečevanje psihosocialnih dejavnikov tveganja, vendar pa uresničevanje teh ukrepov ni zadovoljivo. Še več, Inšpektorat za delo leta 2014 ni zabeležil niti enega samega primera trpinčenja na delovnem mestu, medtem ko so v zdravstvu evidentirali več kot 7000 domnevnih primerov. **Kako je to mogoče?**

Viri in uporabljena literatura na voljo pri avtorju:
Dusan.Nolimal@nijz.si



Povezovanje znamke zaposlovalca z notranjim brandingom na primeru družini prijaznih podjetij

Piše Simona Pekolj

Podjetja se soočajo z nenehnimi izzivi, da uspejo razvijati in ohranjati svojo konkurenčnost. Za uspešnost svoje korporativne znamke so pomembni zaposleni, da razvijejo pravi odnos do znamke in njenih vrednot. Pridobivanje novih in odličnih kandidatov, njihovo zadrževanje v podjetju in doseganje ugleda izbornega zaposlovalca omogočajo podjetju, da s pomočjo znamke zaposlovalca razvijajo svojo kredibilnost znotraj in zunaj podjetja. Znamka zaposlovalca trgu dela sporoča, katere vrednote zasleduje in kaj obljublja porabnikom. Tako lahko pritegne potencialne zaposlene, ki se prepoznajo v teh vrednotah in obljubah (Foster et al., 2010). Barrow in Ambler (1996) sta prva definirala znamko zaposlovalca, za katero pravi, da je skupek funkcijskih, ekonomskih in psiholoških koristi, ki jih podjetje zagotavlja zaposlenim in ki predstavljajo podjetje na trgu dela in v javnosti. Funkcijske koristi zajemajo razvojne in/ali uporabne aktivnosti, ekonomske materialne ali denarne nagrade, med čustvene koristi pa spadajo pripadnost, usmerjenost in smotrnost.

Avtorji razlikujejo med notranjo in zunanjo podobo znamke zaposlovalca (Knox & Freeman, 2006; Franca et al., 2007, str. 22). Notranjo podobo predstavljajo zaposleni in njihova mnenja o zaposlovalcu, medtem ko zunanjo podobo predstavljajo kandidati na trgu dela, kot so brezposelni, študentje, kandidati, ki so zaposleni v drugih podjetjih, in drugi. Sullivan (2004) in Franca et al. (2007, str. 67) poudarjajo pomen, ki ga imajo obstoječi zaposleni kot pripovedovalci zgodb o svojem zaposlovalcu, kajti le-ti lahko samoiniciativno širijo svoja mnenja in izkušnje z zaposlovalcem tako svojim družinam, prijateljem in sodelavcem kot tudi neznancem na letalu. Takšno širjenje naj bi imelo večji učinek, kot če to počne samo podjetje. Zato po mnenju Franca et al. (2007, str. 67) veljajo zaposleni za najboljši oglas za delo v podjetju.

Notranji branding je proces, ki pomeni povezovanje

identitete korporativne znamke z vedenjem zaposlenih (Hatch & Schultz, 2001). Z uresničevanjem notranjega brandinga se ustvarja visok nivo podpore znamki zaposlovalca in korporativni znamki. Kajti podjetje poskrbi za poenotenje in ponotranjenje vrednot zaposlenih z vrednotami korporativne znamke, s čimer lahko zaposleni konsistentno posredujejo obljubo znamke znotraj in zunaj podjetja (Vallaster & de Chernatony, 2005; Terglav et al., 2012). Zaposleni tako lažje delujejo za uspeh podjetja, saj se vedejo na način, ki je skladen njihovim lastnim vrednotam (Meyer & Allen, 1991 v Vallaster & de Chernatony, 2006). Identifikacija zaposlenih z vrednotami znamke se kaže tudi v tem, da le-ti občutijo uspeh znamke kot lasten uspeh, kar jih dela ponosne in jih pri delu še dodatno motivira ter spodbuja (Terglav et al., 2013). Priporočljivo je, da se pri iskanju novih zaposlenih izbira kandidate z osebnimi vrednotami in značilnostmi, ki so blizu vrednotam znamke, kajti osebne vrednote je kasneje težko spreminjati.

Notranje komuniciranje, usposabljanje in izobraževanje so načini uresničevanja notranjega brandinga, kjer se srečata funkciji ravnanja z ljudmi pri delu in trženja. Za uspešno znamko zaposlovalca in notranji branding je potrebno povezovanje obeh funkcij skozi različne procese. Raziskave opozarjajo, da njuno medfunkcijsko sodelovanje izboljša tudi vodenje podjetja in okrepi korporativno znamko (Foster et al., 2010). Obe funkciji imata svoji vlogi v kulturi, politikah in procesih podjetja ter v načinu, kako se ti kažejo znotraj podjetja skozi notranje komuniciranje in zunaj njega skozi izdelke/storitve, korporativno in zaposlovalno promocijo (Moroko & Uncles, 2008). Ravnanje z ljudmi pri delu in trženje se morata med seboj povezati in vzajemno delovati, da lahko zaposleni prejemajo skladna sporočila o znamki po različnih poteh (Sartain, 2005). Njuno sodelovanje lahko izboljša vodstvo podjetja, ki obe funkciji poveže v

usklajeno in dopolnjujoče delovanje.

Vedenje vodstva je ključni element v spodbujanju korporativne kulture, ki naj bi bilo dosledno z vizijo, organizacijsko kulturo, njenimi vrednotami in želeno podobo znamke (Mosley, 2007). Za ponotranjenje vrednot znamke s strani zaposlenih je potrebno, da vodstvo podjetja nenehno odraža poslanstvo, vrednote in želeno podobo znamke v svojih odločitvah in medsebojni komunikaciji (Mangold & Miles, 2007). Za konsistentno posredovanje vrednosti znamk porabnikom morajo biti vrednote korporativne znamke jasno izražene, dobro definirane, jedrnate in razločne. Skozi čas ostajajo stalne in opazne v korporativnem vedenju in aktivnostih (Balmer & Gray, 2003). Korporativne vrednote zato zahtevajo popolno zavezo vodstva in zaposlenih.

Vodstvo podjetja krepi notranji branding s svojo verbalno in neverbalno komunikacijo, izraženo preko socialnih stikov z zaposlenimi. Raziskave kažejo, da je uspešno vodstvo tisto, ki dosledno in stalno sporoča zaposlenim o identiteti korporativne znamke in zavezo živeti obljubo znamke. Z neverbalno komunikacijo spodbuja znamki podporno vedenje zaposlenih. Neverbalna komunikacija vodstva vključuje izražanje njihove zavzetosti, predanosti živeti vrednote in identiteto znamke ter njihovega zaupanja v zaposlene. Resnično predani managerji so tisti, ki so del procesa notranjega brandinga in ga tudi vestno opravljajo (Vallaster & de Chernatony, 2006).

Družini prijazna podjetja (v nadaljevanju DPP) so s svojimi uvedenimi ukrepi predstavniki družinskih vrednot tako znotraj kot zunaj podjetja. Če te vrednote do sedaj niso sodile na njihov seznam, morajo z vpeljanimi ukrepi razviti ustrezno vedenje, s katerim bodo družinske vrednote prepričljivo podkrepili. V izogib temu, da ukrepi ostanejo samo na papirju, morajo družinske vrednote postati del organizacijske kulture z odločno podporo vodstva. Le tako bodo za zaposlene ugodnosti, ki jih ukrepi prinašajo, smiselne. Družinske vrednote morajo postati del kulture podjetja, o katerih se govori formalno in neformalno. Brez tega, da so družinske vrednote del organizacijske kulture, imajo ukrepi DPP manj možnosti za svoj uspeh in za uživanje zaupanja s strani zaposlenih.

Primeri treh podjetij iz kvalitativne raziskave, opravljena z metodo fokusnih skupin, so opozorili ravno na to, da je mnogo lažje izpeljati formalizacijo DPP, če pred tem v podjetju že obstaja takšna organizacijska kultura, ki vključuje in podpira družinske vrednote. V vseh treh podjetjih so bile takšne vrednote že pred certificiranjem del organizacijske kulture, zato niso občutili bistvenih sprememb ob sprejetih ukrepih DPP, kvečjemu so ozavestili tisto, kar je že bilo prisotno. DPP je lahko le podjetje, ki se dejansko vede v skladu s takšnimi vrednotami in jih vodstvo podpira ter prenaša na zaposlene, da jih ti z zaupanjem koristijo.

Pri implementaciji in učinkovitosti programov za usklajevanje dela in družine ima vodstvo podjetja s svojo podporo ključno vlogo. Kompetentno obvladovanje tovrstnih programov pomeni skrbno načrtovanje, izbor pravih ukrepov in določitev časovnih rokov (Fatur & Likar, 2009, str. 35). Naloga vodij je, da te programe implementirajo, poskrbijo za komunikacijo in njihovo izvajanje. Komuniciranje v zvezi z uvajanjem družini prijaznih programov se mora začeti z vrha. Vodstvo mora oblikovati družini prijazno kulturo podjetja tako z besedami kot dejanji in dajati zgled zaposlenim (Fatur & Likar, 2009, str. 48).

Opravljena raziskava potrjuje pomen zavedanja vodstva o ravnanju z vrednotami, bodisi v odnosu do zaposlenih, bodisi do korporativne znamke in znamke zaposlovalca. Zaposleni, ki čutijo, da je vodstvu resnično mar za njih, lažje razvijejo pripadnost podjetju in vodstvu zvesto sledijo. Trudijo se, da svoje delo opravljajo čim bolj učinkovito in kakovostno, kar jim na koncu prinaša osebno zadovoljstvo. Naravnost vodstva k zaposlenim se lahko kaže ne le z naklonjenostjo družinskim vrednotam, temveč tudi v skrbi za usposobljenost svojih zaposlenih. Primeri podjetij iz raziskave pričajo o številnih izobraževanjih in usposabljanjih, ki so redno in pogosto organizirana z namenom zagotavljanja strokovnosti svojih zaposlenih. S tem pa zaposlenim omogočijo tako poklicno kot osebno rast na delovnem mestu.

DO v Sloveniji

Slovenija končno k družbi brez tobaka

Priča smo napovedi zelo naprednega predloga sprememb zakonodaje na področju omejevanja uporabe tobaka, predvsem z namenom varovanja mladoletnih prebivalcev Slovenije. V **Mladinski zvezi Brez izgovora Slovenija** in povezanih združenjih ocenjujejo, da omenjeni predlogi predstavljajo temeljni kamen k zagotovitvi vizije »Slovenije brez tobaka 2050«, ko bi se pojavnost kajenja med prebivalci države spustila pod raven petih odstotkov. Jan Peloza, strokovni sodelavec v Mladinski zvezi Brez izgovora Slovenija, pravi: »Tobak je glavni preprečljivi razlog smrti v Sloveniji in ubije dva od treh njenih uporabnikov. Je tudi edina dobrina, ki vsebuje tako veliko število rakotvornih snovi, približno sedemdeset, in se še vedno prodaja na vsakem koraku kot sredstvo namenjeno človeškemu uživanju. Kljub temu, da ima država dokazano skoraj štirikrat več stroškov s posledicami kajenja, kot prihodkov od davkov in trošarin, smo na odgovor države na absurd, ki našo državo že dolgo pelje v pogubo, čakali skoraj desetletje.« Mladinska zveza Brez izgovora Slovenija bo skupaj z ostalimi povezanimi organizacijami aktivno sodelovala v času javne razprave za ZOUTI in tudi Ministrstvu RS za zdravje prispevala predloge za njegovo izboljšavo. Ves čas sprejemanja novega zakona bo organizacija redno osveščala o zavajanju javnosti s strani tobačne industrije in povezanih deležnikov ter aktivno izvajala zagovorništvo učinkovite tobačne politike tudi na drugih ravneh odločanja.

Analiza zdravstvenega sistema

Slovenija se uvršča med tiste države članice Evropske unije (EU), ki naj bi se do leta 2060 soočale z enim največjih porastov za socialne izdatke, povezane s staranjem prebivalstva. Skladno s tem so priporočila Sveta EU (CSR) v zvezi z makroekonomskimi neravnovesji, vključevala tudi priporočilo za večjo vzdržnost zdravstvenega sistema in priporočilo za ureditev dolgotrajne oskrbe. Evropska komisija je jasno izrazila potrebo po pripravi analize izdatkov za zdravstveno varstvo, t.i. »*Expenditure review*«, na osnovi katere se lahko načrtujejo spremembe in reformni

proces. Ministrstvo za zdravje se je na osnovi tega in na podlagi dokumenta Obseg pooblastil – Slovenija: Krepitev uspešnosti in učinkovitosti zdravstvenega sektorja, ki ga je pripravila Svetovna banka po posvetovanjih z Vlado Republike Slovenije, odločilo za končni obseg analize, ki vključuje (1) pregled delovanja zdravstvenega sistema, (2) pregled izdatkov zdravstvenega sistema, (3) pregled virov financiranja zdravstvenega sistema, (4) pregled plačevanja v zdravstvenem sistemu in (5) optimizacijo zdravstvenih storitev. [Več](#). Vir: MZ

Uspešno leto za start up podjetja

Zagonska podjetja z ustanovitelji Slovenci so v letu 2015 zbrala rekordnih 114 milijonov evrov investicij, z dodatnimi državnimi spodbudami skupni znesek znaša celo 120 milijonov evrov. Lani so start-up podjetja, ki so jih tako v Sloveniji kot po svetu ustanovili Slovenci, od vlagateljev prejela rekordnih 114 milijonov evrov. Če k temu prištejemo še znesek virov, ki so jih prejeli prejemniki na javnem razpisu Slovenskega podjetniškega sklada P2 (2,1 mio €) ter znesek, ki ga je družbam tveganega kapitala, ki preko javnega razpisa za lastniško financiranje sodelujejo z RS, kot družbenik nakazala RS (4,1 mio €), znaša skupni znesek, ki so ga start-up podjetja Slovencev pridobila v letu 2015 120 mio €. Gre za znesek, ki je dvakrat višji kot v letu 2014 in predstavlja znesek, ki je višji kot v prejšnjih sedmih letih skupaj. Raziskavo sta pripravila podjetnik, ustanovitelj Zemante in start-up mentor na Listi mentorjev pri Slovenskem podjetniškem skladu Boštjan Špetič ter spletni portal startaj.si. [Več](#). Vir: Podjetniški sklad

Skupaj odpisali 1,9 milijona evrov dolgov

Konec januarja se je zaključil projekt odpusta dolga, ki je bil del celotnega Paketa pomoči najranjlivejšim skupinam prebivalstva. Sporazum o odpustu dolga je podpisalo 93 podjetij in 120 občin. V paketu pomoči so poleg občin in podjetij sodelovale tudi humanitarne organizacije Rdeči križ Slovenije, Slovenska Karitas, Zveza pri-

jateljev mladine Slovenije, Stanovanjski sklad RS in Vlada RS. Skupaj so odpisali za 1.897.886,51 evrov dolgov. Od tega občine 555.174,51 evrov, podjetja 1.259.419,13 evrov, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 79.241,48 evrov in Finančna uprava RS 4.051,39 evrov. »S projektom paketa pomoči smo zadovoljni. Prostovoljno in za dober namen smo združili podjetja, občine, humanitarne organizacije in vlado. Upam, da so vsi, ki so izpolnjevali kriterije in so imeli stare dolgove, to priložnost izkoristili. Čudežev nismo obljubljali, pa vendar smo v paketu pomagali več kot 3500 ljudem v stiski,« je ob zaključku projekta Paket pomoči povedala ministrica za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti dr. Anja Kopač Mrak. [Več](#). Vir: MDDSZ

Iščemo Naj prostovoljke, prostovoljce in projekte leta 2015!

Mladinski svet Slovenije (MSS) letos štirinajstič zapored razpisuje natečaj Prostovoljec leta, v okviru katerega bodo izbirali najboljše prostovoljke, prostovoljce, prostovoljski projekt, Naj mladinskega voditelja oz. voditeljico in Naj mladinski projekt za preteklo leto. Natečaj znova poteka pod častnim pokroviteljstvom predsednika RS Boruta Pahorja. K prijavi v natečaj organizatorji vabijo vse nevladne organizacije, javne institucije, neformalne skupine in posameznike; skratka vse, ki so v svoje dejavnosti v letu 2015 vključevali prostovoljstvo. Pri posameznikih bodo izbirali najboljše v 6 kategorijah: Naj prostovoljko in Naj prostovoljca v starostnih skupinah do 19 let, od 20 do 30 let in nad 30 let, izbrali pa bodo tudi Naj mladinskega voditelja oz. voditeljico. Pri projektih pa bodo izbirali Naj prostovoljski projekt ter Naj mladinski projekt. Poseben poudarek pa letos dajejo mednarodnemu prostovoljstvu. Pri projektih poudarjajo, da šteje kakršnakoli organizirana aktivnost, pri kateri je sodelovalo več ljudi, in ni nujno, da gre za projekt v strogo administrativnem smislu. Rok za prijave je 8. april 2016. [Več](#). Vir: MSS



Vpis neodtujljive pravice do vode v ustavo



Nova civilna iniciativa »Za Slovenijo in svobodo« je predstavila iniciativo za vpis neodtujljive pravice do vode v ustavo. Pravica do vode v evropski zakonodaji še vedno ni opredeljena kot temeljna človekova pravica, v slovenski ustavi ni dovolj dobro definirana, hkrati pa smo priča pritiskom korporativnega kapitala na privatiziranje vseh virov, ki imajo potencial zaslужka. Že leta 2013 je skupina 35 koalicijskih poslancev vložila predlog za spremembo 70. člena Slovenske ustave, v katero bi se zapisalo, da ima vsakdo pravico do pitne vode in da se oskrba s pitno vodo za prebivalstvo opravlja kot neprofitna javna služba. Priča smo tudi vse pogostejšim pritiskom po privatizaciji vode v Evropi. EU parlament se očitno načrtno izogiba temu problemu in državljane Evrope s tem spravlja v paniko. Vse bolj je prisoten tudi strah pred sporazumi (TIPP, TISA, CETA), ki bodo krepko posegli v pravice do črpanja in distribucije vode, ker bodo korporacije lahko pohodile ljudsko voljo. Zaradi njihovega pritiska lahko izgubimo pravico do črpanja lastne vode. Resničen odnos do pobude glede vode je pokazalo glasovanje spomladi 2015, saj Pravica do vode prav tako še vedno ni vpisana v EU ustavo, kar je bila osnovna zahteva gibanja RIGHT2Water, ki je zbrala skoraj 1,9 milijona podpisov. Civilna iniciativa Za Slovenijo in svobodo vas vabi k podpisu peticije. [Spletna stran peticije](#). [Spletna stran iniciative](#). [Fb stran](#). E-naslov: zaslovenijoinsvobodo@gmail.com. Vir: Za Slovenijo in svobodo.

CNVOS predlagal pravičnejše pogoje za pridobitev statusa v javnem interesu na področju urejanja prostora

CNVOS je Ministrstvu za okolje in prostor poslal pripombe na osnutek novega Zakona o urejanju prostora (ZUrep-2). Predlagali so, da se v zakonu pridobivanje statusa v javnem interesu omogoči vsem nevladnim organizacijam, ki izpolnjujejo pogoje, ne glede na statusno obliko. Trenutni osnutek tega vprašanja ne ureja, kar pomeni, da bodo lahko po njem status pridobila le društva v skladu z Zakonom o društvih; da bi se enako omogočilo tudi drugim nevladnim organizacijam, ki izpolnjujejo vsebinsko enake pogoje, pa je v nov Zakon o urejanju prostora treba uvrstiti posebno določbo. Več. Vir: CNVOS

Vlada sprejela Predlog zakona o varstvu pred diskriminacijo

Vlada Republike Slovenije je na današnji dopisni seji določila besedilo Predloga zakona o varstvu pred diskriminacijo in ga poslala Državnemu zboru Republike Slovenije v obravnavo in sprejetje po rednem postopku. Predlog zakona o varstvu pred diskriminacijo je pripravljen z namenom ureditve statusa Zagovornika načela enakosti. Gre za uskladitev slovenskega pravnega reda s pravnim redom Evropske unije, predvsem glede zagotovitve ustrezne samostojnosti organa za spodbujanje enakega obravnavanja. Predlog prinaša tudi večjo jasnost in razumljivost nediskriminacijske zakonodaje. Dodane oziroma posodobljene so posamezne določbe, ki so posledica ugotovljenih pomanjkljivosti dosedanje prakse, razvoja prava in politike na področju nediskriminacije. Več. Vir: MDDSZ

Društvo Ekologi brez meja: Podprite okoljske projekte!

Pridružite se vedno večji množici, ki razume, da se brez podpore okoljskim projektom vse skupaj najbrž ne bo dobro končalo! Pomembna je tudi vaša pomoč! Zakaj? »Vaša pomoč nam omogoča neodvisno delovanje«, pravijo v Društvu Ekologi brez meja. Zato, ker je cela vrsta »tečnih«, a prav zato potrebnih tem, za katere je nemogoče dobiti državna ali evropska sredstva. Katere teme so »tečne« ali zanje ni projektovnih razpisov? Na nas se obračate za pomoč pri prijavi divjih odlagališč v naravi. Prijave so zapletene in dolgotrajne,



ukvarjanje z inšpektorati pa še bolj. Te aktivnosti trenutno v celoti potekajo na prostovoljni osnovi in zato ne tako intenzivno, kot bi bilo potrebno. Šest slovenskih občin se je že odločilo sprejeti Zero Waste strategijo, številne so izrazile zanimanje. Koncept predstavljamo v različnih občinah od Primorske do Prekmurja, za kar potrebujemo pripravo, spremljanje dogajanja na lokalni ravni in gorivo. Letos organiziramo letno srečanje evropske ZW mreže v Ljubljani, ki je podprto z evropskimi sredstvi, a zagotoviti moramo okvirno 5.000 EUR lastnih sredstev.

Zdrave ritke so uspešno odprle tematiko uporabe pralnih plen za malčke. Vrečka na vrečko si preko različnih dogodkov prizadeva znižati porabo plastičnih vrečk, Volk sit koza cela pa znižati količine zavržene hrane. Vse te aktivnosti trenutno izvajamo v manjši meri, naše objave v medijih in na družbenih omrežjih pa kažejo, da je za vse teme veliko zanimanja. Imamo pripravljene načrte in različne kampanje, ki bi jih z vašo pomočjo lahko tudi uresničili.

Kdaj je čas, da podprete naše projekte?

Takoj zdaj! Že tako minimalno in neurejeno financiranje okoljskih nevladnih organizacij s strani države je namreč finančna kriza pripeljala do točke, ko nam grozi zapiranje naših vrat.

Kaj je naša obljuba vam?

Ohranjali bomo status verodostojne organizacije, nepristransko informirali slovensko javnost,

izvajali konkretne in zanimive projekte s področja odpadkov, za katere bomo iskali finančna sredstva na vse načine.

Kako lahko pomagate?

1. Donirajte poljuben znesek! Donatorska pogodba je tukaj!
2. Podprite projekt, ki vam je všeč! Za dogovor nas kontaktirajte!
3. Donirajte sredstva v poljubni višini preko kreditne kartice!
4. Vi in vaši sodelavci izpolnite obrazec za donacijo 0,5 % dohodnine;
5. Donirajte 5 EUR preko SMS sporočila ali kupite koristne izdelke v naši spletni trgovini.

Skupaj z vami hitreje premikamo meje!

Društvo Ekologi brez meja: <http://ebm.si/o/sl>;
E-pošta: info@ebm.si, 040 255 433

Objavljen je javni poziv za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje v letu 2016

Inštitut Ekvilib je že desetič objavil javni poziv za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje. Do danes je bilo v postopek pridobitve osnovnega certifikata vključenih že prek 240 slovenskih podjetij in organizacij, skupaj pa je bilo v projekt vključenih prek 80.000 zaposlenih. Slovenska podjetja in organizacije se lahko v letošnjem letu vključijo v postopek pridobitve certifikata Družini prijazno podjetje do vključno 31. decembra 2016, število mest pa ni omejeno. Certifikat Družini prijazno podjetje je princip organizacijskega upravljanja, ki zagotavlja kratkoročne in dolgoročne pozitivne učinke usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih. Ti se kažejo v zmanjšanju fluktuacije, kvote bolniških odsotnosti, kvote nege, števila nezgod ipd. ter večanju zadovoljstva, motivacije in pripadnosti zaposlenih, kar predstavlja jasne pozitivne ekonomske učinke. Več. Vir: MDOS

Dan za spremembe – dan za spoštovanje

Vseslovenska prostovoljska akcija Dan za spremembe je nastala z namenom spodbujanja ljudi, da aktivno pristopijo k odzivanju na potrebe svoje skupnosti. Tako Slovenska filantropija že vse od leta 2010 v začetku pomladi prebivalce Slovenije povabi, da stopijo iz ustaljenih smernic, zavijajo

hajo rokave in za en dan postanejo prostovoljci. Cilj akcije je, da se na ta dan lotevamo konkretnih dejanj, s katerimi izboljšujemo življenje v svojem okolju in v širši družbi.

V okviru 7. Dneva za spremembe bodo tako po vsej Sloveniji potekale različne akcije, katerih skupni imenovalec je spoštovanje. Spodbujali bomo dobre medsebojne odnose, spoštljivo komunikacijo in drobna dejanja prijaznosti. Akcija bo potekala 2. aprila. Pri Dnevu za spremembe lahko sodeluje vsak! Bodite inovativni, saj sami najbolj veste, česa bi se lahko lotili in na kakšen način, s kom vse se lahko povežete ipd. V pomoč je Slovenska filantropija pripravila nekaj predlogov za prostovoljske organizacije, šole, občine in podjetja. Povežite se, stopite iz ustaljenih smernic, zavijajte rokave in postanite prostovoljci za en dan. Več. Vir: Slovenska filantropija.



Le kaj ima pohodništvo s kemikalijami?

Greenpeace je nedavno testiral 40 izdelkov za dejavnosti na prostem, ki so bili kupljeni v 19 različnih državah, tudi v Sloveniji. Nevarne in obstojne kemikalije (PFC-ji), ki ogrožajo zdravje ljudi in okolja, niso bile najdene le v oblačilih, čevljih, šotorih, nahrbtnikih, vrveh in celo v spalnih vrečah, ampak celo v snegu na zelo odročnih lokacijah. Ene izmed višjih koncentracij nevarnih PFC-jev so našli prav v obeh izdelkih, ki sta bila kupljena v Sloveniji. Greenpeaceovo poročilo ugotavlja, da kljub njihovim trditvam o trajnosti in ljubezni do narave, blagovne znamke kot so The North Face, Patagonia, Mammut, Columbia in Haglöfs, še vedno v proizvodnji uporabljajo PFC-je, da bi njihovo opremo naredili nepremočljivo. Od dveh največjih blagovnih znamk – Mammut in The North Face – lahko tudi vi zahtevate, da spremenita svoj proizvodni proces. V preteklih tednih je Greenpeace v različnih državah sveta intenzivno pritiskal, da podjetji prenehata uporabljati nevarne kemikalije pri proizvodnji opreme in s tem pokažeta, kaj pomeni resnično spoštovanje narave. V številnih

mestih po Nemčiji so prostovoljci »okrasili« izdelke v Mammutovih trgovinah; na Danskem so aktivisti pred trgovinami The North Face seznanjali ljudi z ugotovitvami; v Stockholmu so aktivisti uprizorili vertikalno modno pisto nad trgovino Haglöfs; na Slovaškem so s pohodom opozorili na zaskrbljujočo prakso podjetij. Sodobne potrošniško-proizvodne verige predstavljajo en vidik tega, kako močno in »nevidno« smo danes posamezniki po svetu povezani, in kako je lahko sobotni pohod v Sloveniji povezan z različnimi okoljskimi ter družbenimi škodami na drugem koncu sveta.



Več. Vir: Ekipa Greenpeacea v Sloveniji

Trgovina brez embalaže – naša prihodnost?

Zapis Mateje Zupan, *Ekologi brez meja*

Odpadna embalaža (eng. *packaging waste*) kljub vedno večjemu ozaveščanju, recikliranju in Evropski direktivi še vedno ostaja ena od največjih onesnaževalcev okolja, saj ima vsak povprečen posameznik vsakodnevno opravka z velikimi količinami odvečne embalaže. Veliki supermarketi, prepolni ljudi in najrazličnejših produktov. To je današnji svet. Globalizaciji nas je pripeljala do tega, da lahko karkoli si zaželimo, dobimo v res kratkem času. Postali smo preveč razvajeni.

Kam nas vse to pelje? Potrošništvo, kakršno poznamo danes, ima omejen rok trajanja. Zato menim, da se dogajanje počasi, vedno bolj, vrača nazaj h koreninam. Nazaj, v čase trgovin naših dedkov in babic. Naslednji velik in logičen korak naprej je svet, v katerem bodo t.i. trgovine brez embalaže (*Packaging-free shopping*) nekaj popolnoma vsakdanjega. Bistvo je, da se ljudje navadimo kupovati svežo in lokalno pridelano hrano z velikim poudarkom na preprečevanju odpadkov. To je praksa, ki si prizadeva za zmanjšanje količine odpadkov, tudi s pomočjo nakupovanja nepakiranih izdelkov oz. izdelkov za ponovno uporabo oz. možno reciklažo, uporabe lastne vrečke itd. Več. Vir: Ekologi brez meja



Slovenija peta v skrbi za okolje

Slovenija je na petem mestu med 180 državami (Environmental Performance Index - EPI) glede na kazalec skrbi za okolje, za Finsko, Islandijo, Švedsko in Dansko. Kazalec EPI izračunavajo glede na aktivnosti države na dveh širokih področjih: skrbi za človeško zdravje in skrbi za ekosisteme. Znotraj teh dveh področij indeks ocenjuje dosežke države na devetih področjih prek več kot 20 kazalnikov. Raziskava je sicer pokazala, da svet napreduje pri nekaterih okoljskih vprašanjih, medtem ko se je stanje pri drugih občutno poslabšalo. Izboljšalo se je na primer stanje pri zdravstvenih vplivih ter dostopu do pitne vode in sanitarij. Problematična pa sta predvsem padca pri kakovosti zraka in v ribištvu. Kakovost zraka je vse resnejši globalni problem, med drugim izpostavljajo raziskovalci. Še posebej slabo je stanje v hitro rastočih gospodarstvih, kot sta Indija in Kitajska. Vir: delo.si

DO v Evropi in po svetu

European Social Innovation Competition

Fokus letošnjega natečaja The Social Innovation Competition se osredotoča na begunce in migrante. Evropska komisija inovativne produkte, storitve, proizvode in modele, ki bodo podpirali integracijo migrantov in beguncev. Inovacije lahko naslavljajo naslednja področja (in tudi druga): Izobraževanje in razvoj veščin, zaposlovanje in podjetništvo, dostop do zdravstvene oskrbe in primerne bivanjske nastanitve, varnost in človekove pravice, družbena kohezija in kulturna raznolikost. Trije zmagovalci bodo prejeli nagrado v vrednosti 50.000 EUR. Zaželeno so prijave inovacij, v katerih sodelujejo tudi migranti in begunci. Tekmovanje poteka do 8. 4. 2016. [Več](#). Vir: Evropska komisija

Hamburg prepovedal kavne kapsule in ustekleničeno vodo v javnih službah

Mesto Hamburg je z namenom, da postane zgleden model ravnanja z okoljem, uvedlo vrsto predpisov, pripravljenih v dokumentu "Vodič po zelenih javnih naročilih", s katerim želijo preprečiti porabo javnega denarja na proizvode, ki onesnažujejo okolje. 150-strani dolg dokument razkriva podrobnosti o okolju prijaznih ukrepih, ki jih morajo izvajalci javnih služb takoj implementirati. Med pravili je prepoved nakupovanja izdelkov, ki imajo odpadno embalažo, vključno z ustekleničeno vodo in pivom, kavnimi kapsulami, plastičnimi krožniki in jedilnim priborom. Ostali ukrepi, ki se jih mora upoštevati v javnih prostorih, so prepoved uporabe čistil, ki vsebujejo klor, prepoved osvežilcev zraka, stroga ureditev razsvetljave in spodbujanje zaposlenih k uporabi javnega prevoza namesto avtomobilov. [Več](#): Vir: MDOS

Vancouver predvideva prepoved »takeaway« kavnih skodelic

Kavne skodelice, ki jih vzamemo s seboj (»takeaway«) so izdelane iz papirja in plastificirane in jih je kot takšne težko reciklirati. Samo v Veliki Britaniji na leto odvržejo 2,5 milijard takšnih kavnih skodelic. Kanadsko mesto Vancouver se je zato odločilo poiskati rešitev in ta je, da se je takšnih skodelic in embalaže nas-

ploh potrebno znebiti za vedno, s čimer želi Vancouver postati najbolj zeleno mesto na svetu. Andrea Reimer, mestna svetnica poudarja, da je proizvodnja papirnatih kavnih skodelic velik strošek tudi za podjetje, ki ponujajo kavo, saj ta proizvedejo izdelek, ki ga bo stranka zavrnila v 20 minutah. Kako nadomestiti papirno kavno skodelico? Meščani so vabljeni, da s seboj prinesejo svojo lastno, praksa, ki se je mnogi že poslužujejo. [Več](#). Vir: Konbini.com

V Franciji nov zakon o hrani, ki ostane trgovinam

V Franciji so z zakonomo pepovedali trgovinam metati stran ali uničevati neprodano hrano. Le to morajo trgovine darovati v dobrodelne namene ali v t.i. banke hrane. Zakon velja za vse trgovine s površino vsaj 400 kvadratnih metrov, za neupoštevanje pa je predvidena denarna kazen do 3.750 EUR. Jacques Bailet iz Banques ALIMENTAIRES, mreže bank hrane, je povedal, da bodo trgovine podpisale pogodbe z bankami hrane, s čimer se bo povečala pestrost in kakovost hrane, ki jo bodo banke prejele in lahko dalje razdelile ljudem, pomoči potrebnim. [Več](#). Vir: MDOS, independent.co.uk.



Evropska komisija je začela javno posvetovanje o metodologiji za poročanje o nefinančnih informacijah podjetij

Posvetovanje se nanaša na Direktivo 2014/95/ES, katere cilj je izboljšati preglednost nefinančnih informacij velikih korporacij v EU. Smernice metodologije bodo za zdaj neobvezujoče, komisija pa se nadeja razprave s čim več predlogi za čim boljšo pripravo smernic. Ciljna skupina javne razprave so državljani, javni organi, podjetja in druge organizacije ter investitorji. Javno posvetovanje bo potekalo do 15. aprila 2016. Vabljeni k javnemu posvetu na [tej spletni strani](#). Vir: CSR Europe

Dogodki, konference

Napovednik: Mednarodna konferenca »Trendi na področju družbene odgovornosti 2016«

8. junija 2016 bo na IEDC (Bled) potekala tradicionalna konferenca o družbeni odgovornosti. Tokratna konferenca bo v ospredje postavila dve temi: trajnostni razvojni cilji ter organizacijska kultura in trajnost. Dogodek organizirata Ekvilib Inštitut in UN GC Slovenija, soorganizaciji konference pa se pridružujejo IEDC – Poslovna šola Bled ter Mreža za družbeno odgovornost Slovenije.

19. SKOJ: Prijave na konferenco so odprte

19. Slovenska konferenca o odnosih z javnostmi bo potekala 14. in 15. aprila 2016 v Portorožu. Letošnja konferenca se bo posvetila naslednjim tematikam: - sodelovanje, interno komuniciranje in zavzetost, povezovanje in digitalno komuniciranje, skladnost poslovanja in komuniciranje, medijske spremembe in spremembe v medijih, merjenje učinkov odnosov z javnostmi, participacija in vključevanje deležnikov v odločevalske procese. [Prijava](#). [Več](#). Vir: Slovensko društvo za odnose z javnostmi

19. Slovenska konferenca o odnosih z javnostmi
Grand Hotel PORTOROŽ
14 in 15. april 2016
VABLJENI

Tretji forum ENERGETIKA in REGULATIVA '16

Vabljeni na tretji forum Energetika in Regulative '16, z naslovom »Kdo kroji energetske trg?«, ki bo potekal 9. 3. 2016 v Ljubljani, Radisson Blu Plaza hotel, od 9. ure dalje. Do srede, 2. marca imate priložnost, da izkoristite cenejše prijave in

se pridružite že prijavljenim ključnim deležnikom iz reguliranih plinskih in električnih podjetij, dobaviteljem energentov, večjim odjemalcem, proizvajalcem elektrike, pomembnim deležnikom energetike in odločevalcem. Beseda bo tekla o strateških, ekonomskih in omrežnih vidikih energetike. Posebni popusti veljajo za NVO, mikro podjetja, fakultete, fizične osebe, itd. [Več](#). Vir: Prosperia

Tretji forum
ENERGETIKA in REGULATIVA '16
Tretji forum o regulativi v energetiki
9. marca 2016
Radisson Blu Plaza Hotel, Ljubljana

Posvet na področju kulturne dediščine in ohranjanja narave

Slovensko društvo evalvatorjev v sodelovanju z Inštitutom za arheologijo in dediščino ter Oddelkom za arheologijo in dediščino UP FHŠ vas vabijo na posvet o možnostih in zahtevah vključevanja kulturne dediščine in ohranjanja narave v razvojne programe in projekte do leta 2020. Posvet bo v petek, 4. 3. 2016, od 12h do 14h, v predavalnici Maestral 2 Fakultete za humanistične študije Univerze na Primorskem, Titov trg 5, Koper. Na posvetu bodo pozornost namenili predstavitvi novih konceptov pametne rasti, ki temelji na horizontalnem oziroma presečnem pristopu k pripravi celostnih projektov. Predstavljene bodo naslednje tematike: izziv pametne rasti - ta prinaša boljše razumevanje, ki zagotavlja uporabniku, da rešitve prilagaja potrebam; umestitev kulturne dediščine kot horizontalne (presečne) vsebine; predstavitev programa usposabljanja za nosilce priprave razvojnih projektov in programov h kateremu je izdal pozitivno mnenje o relevantnosti programa za uporabnike Zavod za varstvo kulturne dediščine RS. [Udeleženci posveta bodo imeli znaten dodaten popust za udeležbo na usposabljanju](#)). Prosim, če svojo udeležbo (brezplačno) potrdite čim prej na elektronski naslov: bradej@gmail.com. Vir: Slovensko društvo evalvatorjev

Responsible Business Summit 2016

7. in 8. junija 2016 bo v Londonu v Veliki Britaniji potekal 15. 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 mnenjain izkušnje. Iz Slovenije se je že prijavila Zavarovalnica Triglav in kdo še? Oglejte si [tu](#).



DE BONO MARATON – Delavnice kreativnega razmišljanja

Vabljeni na De Bono maraton – šestdnevni izobraževalni dogodek, v katerem boste v enkrat daljšem času za enkrat manj denarja spoznali vse tri slovite de Bonove metode učinkovitega, enostavnega in ustvarjalnega razmišljanja in delovanja:

Šest klobukov razmišljanja (7. in 8. 3.) za učinkovito in sodelovalno vodenje sestankov, ljudi in projektov: Da mi nadzorujemo misli, ne misli nas.

Enostavnost v razmišljanju (9. In 10. 3.) za boj proti vsakodnevnomu kompliciranju v službi in doma: Da si poenostavimo življenje

Lateralno razmišljanje (11. In 12. 3.) za namerno generiranje neskončnega števila svežih, dotlej še neznanih idej: Da se spomnimo česa novega.

Delavnice bodo potekale od od 9h do 17h v Trzinu pri Ljubljani. Cena za posamezno delavnico: 210 € . Cena za maraton: 600 €. Cena vključuje: uvoženo licencirano gradivo, prevedeno gradivo, mednarodni certifikat, hrano in pijačo, navdihujočo izvedbo, veliko vaj in pogovorov, istoimensko knjigo in DDV. Če ste na posamezni delavnici že bili, lahko pridete (brezplačno) ponoviti staro in na novo spoznati ostalo. Prijave na: nastja@newmoment.si.

XI. Mednarodna znanstvena konferenca »EKOLOGIJA ZA BOLJSI JUTRI«

Od 31. 3. do 1. 4. 2016 bo v RIS Dvorcu Rakičan v Murski Soboti potekala XI. Mednarodna znanstvena konferenca Ekologija za boljši jutri. Eden izmed pomembnih ciljev konference bo prispevati k sodobnim metodam in oblikam dela, ki bodo dobra osnova in motivacija za okoljsko ozaveščeno znanje. K aktivnemu sodelovanju ste vabljeni s pripravo: pisnega prispevka (strokovni ali znanstveni prispevek), posterja, ki je oblika predstavitve vašega strokovnega prispevka. Posterji bodo na ogled skozi celotno konferenco, objavljeni pa bodo tudi na programu konference. Na konferenci bodo sodelovali strokovnjaki iz Slovenije in tujine, uradni jeziki bodo slovenski, hrvaški, srbski in angleški. Izdana bosta strokovni bilten, kjer bodo zbrani strokovni prispevki in povzetki posterjev ter znanstvena monografija, kjer bodo zbrani znanstveni prispevki. Tematski sklopi v okviru XI. Mednarodne konference so:

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

V primeru, da se odločite za sodelovanje, **OBVEZNO** izpolnite prijavi obrazec na spletni strani www.ris-dr.si in pošljite povzetek vašega pisnega prispevka (znanstveni ali strokovni) ali posterja z naslovom teme v slovenskem in angleškem jeziku ter ključnimi besedami, vse v maksimalnemu obsegu 250 besed in sicer do 4. 3. 2016 na e-naslov: info@ris-dr.si. Vaš celoten pisni prispevek pričakujemo do 25. 3. 2016, poster pa na dan konference najmanj pol ure pred pričetkom programa. Obenem vas naprošamo, da ob obvezni prijavi na www.ris-dr.si navedete, v kateri tematski sklop naj uvrstimo vaš pisni prispevek ali poster. [Več](#).

IV. Mednarodna znanstvena konferenca »IZZIVI IN TEŽAVE SODOBNE DRUŽBE«

Dne 4. in 5. 7. 2016 bo v RIS Dvorcu Rakičan v Murski Soboti potekala IV. Mednarodna znanstvena konferenca na temo Izzivi in težave sodobne družbe. Namen konference je predstavitev znanstvenih, raziskovalnih in strokovnih dosežkov ter primerov dobre prakse naslednjih temat-

skih sklopov: družina, nasilje, novodobne odvisnosti, vzgoja in izobraževanje, krepitev zmogljivosti. Konferenca bo potekala kot interdisciplinarni dogodek, na katerem bodo svoje prispevke in posterje predstavili slovenski in tuji strokovnjaki ter znanstveniki v obliki plenarnih predavanj in okroglih miz in delavnic. Glavni govorec IV. Mednarodne znanstvene konference »Izzivi in težave sodobne družbe« bo predavatelj Cambriške Univerze na oddelku za psihologijo, dr. Kai Ruggeri. Uradni jeziki bodo slovenski, hrvaški, srbski in angleški. Izdan bo strokovni bilten, kjer bodo objavljeni strokovni prispevki in povzetki posterjev, ter znanstvena monografija, v kateri bodo objavljeni znanstveni prispevki sodelujočih na konferenci. Več informacija na spletni strani www.ris-dr.si.



Mednarodni dan otrok

V nedeljo, 6. 3. 2016 bo potekal Mednarodni dan otrok v medijih (international children's day of of broadcasting – ICDB). Slovenska fundacija UNICEF spodbuja, da se otroci povežejo z lokalnimi postajami, lokalnimi časopisi in tako izpostavijo glas in mnenje otrok. ICDB je ustanovil UNICEF že leta 1991. Praznujemo ga vsako prvo nedeljo v marcu. S tem dnevom spodbujamo medijske hiše, da namenijo več pozornosti otrokom in njihovem mnenju. Več. Vir: Unicef Slovenija

Dogodek: Koristi modela odličnega vodenja v slovenskih organizacijah

V okviru 35. mednarodne konference o razvoju organizacijskih znanosti »Trajnostna organizacija«, ki bo potekala od 16. do 18. 3. 2016, v Kongresnem centru Portus v Portorožu, bo v četrtek, dne 17. 3. 2016, potekal tudi dogodek z naslovom »Koristi modela odličnega vodenja v slovenskih organizacijah«, ki ga soorganizira Ministrstvo za gospodarski razvoj, Urad za meroslovje. Program dogodka bodo pripravili skupaj z direktorji in predstavniki uspešnih slovenskih organizacij, ki bodo predstavili svoje dobre prakse in koristi modela EFQM po posa-

meznih merilih modela. Vsi prisotni bodo z veseljem z vami delili svoje izkušnje in odgovorili na številna vprašanja v okviru okrogle mize. Udeležbo na dogodku »Koristi modela odličnega vodenja v slovenskih organizacijah« lahko prijavite preko el. pošte: prspo.mirs@gov.si in je brezplačna. Vsi, ki se boste prijavili na dogodek, se boste lahko tudi brezplačno udeležili popoldanskega formalnega programa konference, ki je objavljen na [spletni strani konference](#). Prijave so možne do 11. 3. 2016 na e-naslov: prspo.mirs@gov.si ali na T: 01-244-2721 oz. 041-721-470.

Javno povabilo podjetjem za udeležbo na skupinski predstavitvi slovenskega gospodarstva na sejmu EUROMOLD



Javna agencija SPIRIT Slovenija organizira skupinsko predstavitev slovenskega gospodarstva na sejmu EUROMOLD, ki bo potekal od 6. do 9. decembra 2016 v Düsseldorfu, Nemčija. Zadnji rok za prejem prijave je petek, 11. marec 2016. Vir: [Spirit, javna agencija](#).

Konferenca VIVUS

Biotehniški center Naklo – Višja strokovna šola, Raziskovalna enota, vabi 20. in 21. 4. 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.



Razpisi in priložnosti

Javni dvoletni razpis za izbor izvajalcev in sofinanciranje kulturnih projektov na področjih knjige

Predmet javnega razpisa je izbor izvajalcev in sofinanciranje javnih kulturnih projektov na področjih knjige za obdobje 2016–2017 (dvoletno sofinanciranje kulturnih projektov). JAK bo kulturne projekte sofinancirala na naslednjih področjih knjige: a) Izdaja knjig (IK), b) Izdaja revij (IR), c) Bralna kultura BK), d) Literarne prireditve (LP), e) Mednarodno sodelovanje (MS). Na razpis se lahko prijavi pravna oseba, ki je najmanj 2 leti registrirana za izvajanje dejavnosti na področju kulture, razen v primeru, ko novoustanovljena pravna oseba nadaljuje z izvajanjem uveljavljenih kulturnih projektov, ki jih je v letu 2015 že sofinancirala JAK, ter izpolnjuje druge razpisne pogoje. Rok za prijavo: 21. 3. 2016. [Več](#). Vir: Razpisi.info

Objavljen javni razpis za dodelitev štipendij za deficitarne poklice

Javni sklad za razvoj kadrov in štipendije je v ponedeljek, 15. 2. 2016, objavil razpis za dodelitev štipendij za deficitarne poklice za šolsko leto 2016/2017. Štipendije za deficitarne poklice so namenjene dijakom, ki se izobražujejo za poklice, za katere na trgu dela ni dovolj kadra glede na potrebe delodajalcev. Glavne spremembe, ki jih prinaša razpis, so zoženi nabor deficitarnih poklicev, pogoj, da je vlagatelj vpisan v 1. letnik in razvrščanje vlog po uspehu. Vlogo je možno oddati od 15. 6. 2016 do 20. 9. 2016. [Več](#). Vir: MDDSZ

Javni razpis za pridobitev licence za supervizorja v socialnem varstvu

Predmet javnega razpisa je podelitev licence supervizorja v socialnem varstvu. Na podlagi predmetnega razpisa izbranim kandidatom bo izdan sklep o podelitvi licence supervizorja v socialnem varstvu. Licenca se podeljuje do preklica. Socialna zbornica Slovenije bo javno objavila listo supervizorjev z licenco najkasneje do 30. 6. 2016. Na javni razpis se lahko prijavi kandidati,

ki izpolnjujejo naslednje pogoje: 1. zaključen verificiran program za supervizorja; ali pridobljen naziv supervizor v eni od terapevtskih šol; ali stalno strokovno izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje iz znanj za delo supervizorja po pridobljeni ustrezni strokovni izobrazbi v obsegu vsaj 270 ur – 80 ur teorije in 190 ur izkustvenega učenja za supervizorja; 2. opravljen strokovni izpit za delo v socialnem varstvu; 3. vsaj 8 let strokovnega dela z ljudmi na področju socialnega varstva; 4. zagotovljena supervizija ali metasupervizija ali intervizija za supervizijsko prakso. Rok za prijavo: 21. 3. 2016. [Več](#). Vir: Razpisi.info

1. javni razpis za podukrep 4.2 - Podpora za naložbe v predelavo, trženje oziroma razvoj kmetijskih proizvodov za leto 2016

Ministrstvo za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano Republike Slovenije je objavilo javni razpis, katerega predmet je podpora za naložbe v predelavo, trženje oziroma razvoj kmetijskih proizvodov. V skladu s 30. členom Uredbe, je vlagatelj do podpore pravna ali fizična oseba, ki se ukvarja s predelavo ali trženjem kmetijskih proizvodov, in je: a) nosilec kmetije: - ki se ukvarja s predelavo ali trženjem kmetijskih proizvodov, - z dopolnilno dejavnostjo, kjer ima nosilec, član ali zaposleni na kmetiji dovoljenje za opravljanje dejavnosti na tej kmetiji, b) samostojni podjetnik posameznik, c) zadruga, č) zavod ali d) gospodarska družba. Rok za prijavo: 13. 4. 2016. [Več](#). Vir: Razpisi.info

European Instrument for democracy & Human Rights (EIDHR) - Egypt

V okviru Evropskega instrumenta za demokracijo in človekove pravice – EIDHR je objavljen javni razpis, namenjen krepitevi zmogljivosti civilnodružbenih organizacij za učinkovitejše delovanje na področju spodbujanja človekovih pravic v Egiptu, pri čemer je razpis tematsko osredotočen na: 1) spodbujanje političnih, državljanskih, ekonomskih, socialnih in kulturnih pravic, s posebnim poudarkom na najranljivejših skupinah prebivalstva, kot so migranti, revni, ženske in otroci; 2) spodbujanje aktivnega državljanstva ter strpnosti

in pluralizma. Na razpis se lahko prijavijo organizacije civilne družbe, vključno z nevladnimi neprofitnimi organizacijami in neodvisnimi političnimi ustanovami, lokalne organizacije, neprofitne agencije, institucije in organizacije zasebnega sektorja ter njihove mreže na lokalni, regionalni, nacionalni in mednarodni ravni, ki izpolnjujejo razpisne pogoje. Geografskih omejitev ni. Prijavitelje lahko projekte v vrednosti od 50,000.00 do 300,000.00 EUR, sofinancira se do 95% upravičenih stroškov. Rok za prijavo: 6. 4. 2016. Več. Vir: Razpisi.info

Javni razpis za sofinanciranje mladinskih dejavnosti v Mestni občini Maribor

Predmet javnega razpisa so mladinske dejavnosti - projekti v MOM z namenom dviga kompetentnosti mladih, še posebej mladih z manj priložnostmi. Razpis se nanaša na financiranje večjih in manjših projektov. Manjši projekt je projekt, katerega skupna vrednost ne presega 1.000,00 EUR. Večji projekt je projekt, katerega skupna vrednost znaša od 1.000,00 do največ 5.000,00 EUR. Prednostna področja, ki jih razpis pokriva, so določena z lokalnimi in nacionalnimi strateškimi dokumenti:

- neformalno učenje in usposabljanje ter večanje kompetenc mladih,
- politična participacija mladih na lokalni in nacionalni ravni ter vpliv na odločanje o za njih pomembnih javnih politikah,
- dostop mladih do trga delovne sile in razvoj podjetnosti, ustvarjalnosti in inovativnosti mladih,
- skrb za mlade z manj priložnostmi, pri katerih se prepletajo različne prikrajšanosti (npr. materialna oz. finančna, izobrazbena, zaposlitvena, stanovanjska), in ki so pri dostopu do pomembnih virov pogosto v izrazito neugodnem položaju (npr. različne skupine invalidov, iskalci zaposlitve, pripadniki drugih etničnih skupin idr.),
- prostovoljstvo, solidarnost in medgeneracijsko sodelovanje mladih,
- socialne vključenosti in zagotavljanja enakih možnosti med spoloma ter preprečevanja diskriminacije in
- zdravega načina življenja in preprečevanja različnih oblik odvisnosti mladih.

Prijavitelji so lahko pravne osebe, ki so ustanovljene na podlagi zakona v eni od naslednjih pravnootkazniških oblikah, ki zagotavlja nepridobitnost organizacije: - društva in zveze društev na podlagi Zakona o društvih, - ustanove na podlagi Zakona o ustanovah, - zavodi na podlagi Zakona o zavodih, - mladinske organizacije, ki imajo status izvajalca programa nacionalnih mladinskih organizacij – skladno s 5. odstavkom 21. člena Zakona o političnih strankah, - mladinski svet lokalne skupnosti (s sedežem v MOM), organiziran v skladu z Zakonom o mladinskih svetih, - študentske organizacije – ustanovljene na podlagi Zakona o skupnosti študentov), - druge oblike, ki zagotavljajo nepridobitnost organizacije. Prijavitelj mora imeti sedež v MOM ali delovati v mladinskem sektorju v MOM ter izpolnjevati druge razpisne pogoje. Rok za prijavo: 21. 3. 2016. Več. Vir: MOM

Javni razpis za zbiranje predlogov za sofinanciranje projektov s področja socialne in zdravstvene dejavnosti v Mestni občini Celje

Predmet javnega razpisa je sofinanciranje projektov s področja socialne in zdravstvene dejavnosti v Mestni občini Celje za leto 2016:

Sklop A:

- projekti, ki omogočajo vključitev v skupnost osebam z dolgotrajnimi težavami v duševnem zdravju in drugi programi s področja varovanja duševnega zdravja,
- projekti, ki omogočajo neodvisno življenje invalidov in drugi programi pomoči invalidom,
- projekti medgeneracijskih in drugih skupin za samopomoč ter drugi programi, ki v bivalnem okolju skrbijo za zmanjševanje socialne izključenosti,
- projekti za preprečevanje nasilja v družini,
- projekti, ki delujejo s ciljem pospeševanja razvoja zdravja, izboljšanja kakovosti življenja ali delujejo s ciljem promocije zdravja,
- projekti svetovanja, pomoči in rehabilitacije različnim kroničnim bolnikom in uporabnikom posameznih zdravstvenih storitev,
- projekti s področja preprečevanja nasilja med mladimi (mladi so mladostniki in mlade odrasle osebe obeh spolov, stari do 15. do dopolnjenega 29. leta).

Sklop B:

– projekti varnih namestitev za ženske in otroke, ki so žrtve nasilja in omogočajo neprekinjeno namestitev oziroma bivanje in so uporabnikom na voljo vse dni v letu.

Sklop C:

– visokopražni projekti za rehabilitacijo uporabnikov nedovoljenih drog, ki so uporabnikom na voljo vsaj 50 ur tedensko.

Sklop D:

– projekti društev upokojencev, ki delujejo na območju MOC.

Posamezne predloge lahko oddajo samo društva upokojencev in ne njihove zveze, združenja, pokrajine.

Sklop E:

– projekti organiziranega spremljanja umirajočih bolnikov in njihovih svojcev na domu za najmanj 100 vključenih uporabnikov letno.

Rok za prijavo: 11. 3. 2016. [Več](#). Vir: Razpisi.info

1st Call for Proposals of the Urban Innovative Actions

Inštitut za politike prostora obvešča, da je še do 31. marca 2016 odprt razpis prvi razpis iniciative Urban Innovative Actions (UIA). UIA je iniciativa Evropske komisije, ki urbana območja podpira pri preizkušanju novih in nepreverjenih rešitev za urbane izzive. Glavni cilj prvega razpisa je izbrati projekte, ki preizkušajo nove in nepreverjene ideje na naslednjih tematskih področjih: energetske prehode, integracija migrantov in beguncev, zaposlitve in večšine v lokalni ekonomiji, revščina v mestih s fokusom na degradiranih soseskah. Upravičenci iniciative UIA so mestne uprave. Vendar glede na kompleksnost urbanih izzivov ne morejo delovati same. V oblikovanje in izvajanje učinkovitih in inovativnih rešitev morajo mestne uprave vključiti vse ključne deležnike, ki lahko prispevajo svoja strokovna znanja na posameznih področjih. Ti vključujejo agencije, organizacije, zasebni sektor, raziskovalne organizacije, nevladne organizacije itd. Inovativni projekti potrebujejo vse te deležnike. Rok za prijavo: 31. 3. 2016. [Več](#). Vir: Razpisi.info



2016 Cross-Border Grants to Support Journalism in Europe

JournalismFund.eu vabi novinarje iz Evrope k prijavi na razpis za sofinanciranje čezmejnih raziskovalno novinarskih projektov v letu 2016. Podpora je namenjena ekipam novinarjev iz več držav, ki pišejo skupno zgodbo, pri čemer vsak od novinarjev pokriva svojo državo. Na razpis se lahko prijavi novinarji iz evropskih držav, kadar je to pomembno za zgodbo, pa je lahko član skupine tudi iz katere od drugih držav. Rok za prijavo: 7. 3. 2016. [Več](#). Vir: Razpisi.info

Horizon 2020: SHIFT2RAIL Joint Undertaking Call for Proposals 2015

V okviru prednostne naloge »družbeni izzivi« programa za raziskave in inovacije Obzorje 2020 so objavljeni javni razpisi na področju inovacij v železniškem prometu. Do finančnih sredstev v okviru programa Obzorje 2020 so upravičeni: (a) vsak pravni subjekt s sedežem v državi članici ali pridružen državi ali ustanovljen v skladu s pravom Unije; (b) vsaka mednarodna evropska interesna organizacija; (c) vsak pravni subjekt s sedežem v tretji državi, ki je navedena v delovnem programu. Specifični pogoji sodelovanja za ta razpis so opredeljeni v razpisni dokumentaciji. Rok za prijavo: 17. 3. 2016. [Več](#). Vir: Razpisi.info

Javni razpis »Prva zaposlitev na področju vzgoje in izobraževanja 2016«

Predmet javnega razpisa so spodbude za zaposlitve iskalcev prve zaposlitve na področju vzgoje in izobraževanja, v okviru katerih se bodo učitelji, svetovalni delavci oz. vzgojitelji začetniki preko načrtovanega, organiziranega in strokovno vodnega praktičnega usposabljanja uvajali v vzgojno-izobraževalno delo v šoli oziroma vrtcu. Cilj javnega razpisa je zaposlitev 319 učiteljev začetnikov, 131 v vzhodni in 188 v zahodni kohezijski regiji, za obdobje osmih mesecev, in sicer na projektnem delovnem mestu učitelja, svetovalnega delavca ali vzgojitelja v naslednjih vzgojno-izobraževalnih zavodih: - v vrtcih, osnovnih šolah, glasbenih šolah, srednjih šolah, dijaških domovih in šolah in zavodih za vzgojo in izobraževanje otrok in mladostnikov s posebnimi potrebami, v javnoveljavnem programu oziroma v programu s pridobljeno javno veljavnostjo, za katerega so vpisani v razvid izvajalcev javnoveljavnih progra-

mov vzgoje in izobraževanja, skladno z veljavno zakonodajo na področju vzgoje in izobraževanja. Rok za prijavo: 7.3.2016. [Več](#). Vir: Razpisi.info

1. javni razpis za podukrep 4.1 - Podpora za naložbe v kmetijska gospodarstva

Predmet javnega razpisa so naložbe kmetijskih gospodarstev namenjene prilagoditvi na podnebne spremembe in izvajanju tehnoloških izboljšav ter znižanju stroškov pridelave. Skladno s 6. členom Uredbe, je vlagatelj do podpore nosilec kmetijskega gospodarstva, ki je vpisan v Register kmetijskih gospodarstev in opravlja kmetijsko dejavnost v Republiki Sloveniji. Rok za prijavo je 6. 4. 2016. [Več](#). Vir: Razpisi.info

Javni razpis P1 plus 2016 – Garancije Sklada za bančne kredite s subvencijo obrestne mere

Predmet produkta so garancije Sklada za bančne kredite s subvencijo obrestne mere, ki jih razpisuje Javni sklad Republike Slovenije za podjetništvo v sodelovanju z v razpisni dokumentaciji opredeljenimi bankami. Produkt P1 plus 2016 je namenjen hitrejšemu, lažjemu in cenejšemu pridobivanju bančnih kreditov, ki zagotavljajo rast MSP in omogočajo: konkurenčno uveljavljanje na trgu, izboljšanje tržnega položaja ter širitev dejavnosti, izboljšanje financiranja obratnih sredstev, povečanje dodane vrednosti na zaposlenega ter ohranjanje in/ali ustvarjanje novih delovnih mest in spodbujanje zasebnih vlaganj ter krepitev razvojno tehnoloških rešitev v podjetju. Razpis je odprt do 15. 10. 2016. [Več](#). Vir: Podjetniki sklad.

COSME: Erasmus for Young Entrepreneurs - Framework partnership Agreement (FPA)

Izvajalska agencija za mala in srednja podjetja (EASME) je v okviru programa za konkurenčnost podjetij ter mala in srednja podjetja COSME objavila javni razpis, namenjen sklenitvi okvirnih partnerskih sporazumov za obdobje 2016-2021 z organizacijami, ki bodo lahko izvajale program Erasmus za mlade podjetnike. Na razpis se lahko prijavijo javni ali zasebni subjekti, dejavni na področju podpore podjetjem, in sicer zlasti: — javni subjekti, pristojni ali dejavni na področju

gospodarskih zadev, podjetništva, podpore podjetjem ali sorodnih vprašanj, — trgovinske in industrijske zbornice, obrtne zbornice ali podobni organi, — organizacije za podporo podjetjem, centri, ki pomagajo podjetjem pri zagonu, in podjetniški inkubatorji, — poslovna združenja in podporne mreže za podjetja, — javni in zasebni subjekti, ki ponujajo storitve za podporo pri poslovanju. Prijavitelji morajo imeti sedež v eni od držav članic EU ali držav upravičenk v okviru programa COSME ter izpolnjevati druge razpisne pogoje. V projektu mora sodelovati najmanj pet organizacij iz petih različnih držav. Roka za prijavo: 5. 4. 2016. [Več](#). Vir: EASME

COSME: Clusters Excellence Programme - Promoting Cluster Management Excellence Across the EU - 2016

Izvajalska agencija za mala in srednja podjetja (EASME) je v okviru programa za konkurenčnost podjetij ter mala in srednja podjetja COSME objavila javni razpis, namenjen krepitevi delovanja centrov odličnosti in njihovega čezmejnega sodelovanja s ciljem zagotavljanja boljšega podpornega okolja za podjetništvo in podjetja v letu 2016. Na razpis se lahko prijavijo pravne osebe iz držav članic EU in drugih držav upravičenk v okviru programa COSME, ki delujejo na področju, ki je predmet razpisa, ter izpolnjujejo druge razpisne pogoje. Zahteva se partnerstvo med najmanj tremi organizacijami iz treh različnih upravičenih držav. V okviru tega razpisa je na voljo 1,500,000.00 EUR, EASME pričakuje, da bo podprla 7 projektov. Prijavite lahko projekte v vrednosti do 214.000 €, sofinancira se do 75% upravičenih držav. Rok za prijavo: 31. 3. 2016. [Več](#). Vir: Razpisi.info



Javni razpis za predložitev projektov v okviru Transnacionalnega programa Adrion

Objavljen je prvi razpis transnacionalnega programa Adrion (Jadransko-jonski program), v okviru katerega je na voljo 33 milijonov evrov Evropskega sklada za regionalni razvoj in 5 milijonov evrov IPA sredstev. Odprt je za vse štiri specifične cilje znotraj prioritet 1 (Inovativna in pametna regija), 2 (trajnostna regija) in 3 (povezana regija). Prijavite lahko projekte v vrednosti od 800.000 do 1.500.000 EUR, sofinancira se do 85% upravičenih stroškov. Rok za prijavo: 25. 3. 2016. Več. Vir: Razpisi.info



P7 2016 - Mikrokrediti za mikro in mala podjetja

Namen produkta je neposredno zagotavljanje ugodnih virov financiranja mikro in malim podjetjem s sedežem v Republiki Sloveniji, za nemoteno poslovanje in krepitev podjetniške aktivnosti. Sredstva za mikrokredite v višini 5.000.000 EUR so zagotovljena iz Posojilnega sklada PS PIFI MG. Na razpis se lahko prijavijo mikro in mala podjetja (gospodarske družbe, samostojni podjetniki, zadruge z omejeno odgovornostjo, ki opravljajo gospodarsko dejavnost), ki imajo vsaj 1 zaposlenega in manj kakor 50 zaposlenih in imajo letni promet in/ali letno bilančno vsoto, ki ne presega 10 milijonov EUR. Razpis je odprt do: 25. 5. 2016. Več. Vir: Slovenski podjetniški sklad

Natečaj za mladinski esej

Parlamentarna skupščina Proces sodelovanja v jugovzhodni Evropi (Parliamentary Assembly of the South East European Process – PA SEEC) je v okviru bolgarskega predsedovanja odprla tekmovanje mladih v pisanju mladinskega esaja z naslovom "Mladi iz jugovzhodne Evrope za blaginjo regije". Tekmovanje je odprto za mlade do 29 let iz vseh držav JV Evrope, vse podrobnejše informacije in pogoje za sodelovanje pa vam pošiljamo 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 Proces sodelovanja v jugovzhodni Evropi za mladinski esej lahko sodelujejo mladi do 29. let Naslov eseja: Mladi iz jugovzhodne Evrope za blaginjo regije. Rok za oddajo: 31. 3. 2016. Vse potrebne informacije najdete na uradni spletni strani. 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 sektor-skih sistemov ali ogrodij kvalifikacij z evropskim ogrodjem kvalifikacij ter pri podeljevanju mednarodnih kvalifikacij, povezanih z evropskim ogrodjem kvalifikacij, povezanju morebitnih evropskih temeljnih profilov kvalifikacij z evropskim ogrodjem 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 je potekel 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 proble-

mov, ki zahtevajo skupne čezmejne rešitve. Za financiranje projektov je skupno na voljo 13.295.015 EUR. Prvi rok 12. 2. 16, predvideni so nadaljnji roki. [Več](#). Vir: Nepovratna-sredstva.eu

Javni poziv za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje za leto 2016

Odprt 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 odprte 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](#).

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.



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

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

IRDO

Inštitut za
razvoj
družbene
odgovornosti

10

LET
2004 - 2014