

IRDO

MOZAIK

Prve slovenske družbeno odgovorne novice, št. 9/XVIII, november 2025

ODGOVORNOST DO PLANETA, DOSTOJANSTVO DO SOČLOVEKA

“Ne moremo delati dobrega posla v propadajočem svetu in ne moremo graditi zdrave družbe na izgorelosti posameznikov.

Trajnostnost ni le skrb za okolje, je skrb za dostojanstvo vsakega človeka.”

(Paul Polman)

IRDO Intervju:
Katjuša Štingl,
Slovensko društvo
Hospic:
30 let sočutja in
dostojanstva ob
slovesu

od str. 4

IRDO Intervju:
Marko Bezgovšek,
mBIT d.o.o.:
Digitalizacija mora
postati zelena, da
bo zares napredna

od str. 9

IRDO Intervju:
Živa Lopatič,
SozialMarie:
Biti družbeno
odgovoren bi
moralo biti
preprosto

od str. 15

IRDO Intervju:
Monika Ficjan,
Intera d.o.o.:
Tehnologija doseže
svoj namen le, če
resnično pomaga
ljudem

od str. 21

Prekarnost & mladi:
Katjuša Koprivnikar,
Sincular d.o.o.:
Izzivi so tisti, ki me
ženejo naprej – od
šolstva do
podjetništva

od str. 26

Prekarnost & mladi:
Barbara Zupančič,
Listina raznolikosti
Slovenije:
Ranljivost ni slabost
– je nujen element
za uspeh

od str. 33

Bodite seznanjeni z informacijami o družbeni odgovornosti in tako prispevajte k trajnostnemu razvoju. Sodelujte z nami!

IRDO - Inštitut za razvoj družbene odgovornosti si prizadeva povezati ključne akterje na področju razvoja družbene odgovornosti (posameznike, podjetja, vlado, civilno družbo, mlade ...) in trajnostnega razvoja. Izvaja skupne aktivnosti in kampanje za osveščenost širše družbe o potrebah po in o pomenu družbene odgovornosti in trajnostnosti v Sloveniji in globalno. 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. IRDO je prostovoljska in raziskovalna organizacija ter organizacija v javnem interesu na področju dela z mladimi ter nacionalna partnerska organizacija CSR Europe za Slovenijo.

Vabimo vas, da postanete naši člani (če to še niste) in da namenite 1 % dohodnine v podporo našemu delu z mladimi v javnem interesu. Več: www.irdo.si. Srčna hvala.

Izdajatelj:

IRDO - Inštitut za razvoj družbene odgovornosti
Cesta 13. julija 65a, SI-1261 Ljubljana-Dobrunje, Slovenija

E-pošta: info@irdo.si // www.irdo.si

Telefon: + 386 (0)31 344 883

Spletna mesta: www.irdo.si, www.horus.si, www.adrastos.si,
www.model-m.si

Uredništvo:

Glavni urednik: zasl. prof. ddr. Matjaž Mulej

Namestnica glavnega urednika: Nomi Hrast, mag.

Odgovorna urednica: mag. Anita Hrast

Novinarji: člani Inštituta IRDO, Monika Rajšp, Nomi Hrast, Simon Domajnko, Kaja Bračič in drugi mladi

Kontakt: novice@irdo.si

Naklada: elektronska oblika novic

Foto: IRDO, Nomi Hrast, Canva, Unsplash

Fotografija na naslovnici: Canva

Fotografije v reviji: Canva

V kontekstu družbene odgovornosti (zmanjšanje stroškov, onesnaževanja okolja) so novice v elektronski obliki. Za vsebino prispevkov odgovarjajo avtorji. Mnenja avtorjev niso tudi nujno mnenja uredništva. Besedila niso lektorirana in so v slovenskem in/ali angleškem jeziku. Vse pravice pridržane. Ponatis celote ali posameznih delov je dovoljen le s pisnim dovoljenjem uredništva.

Revija IRDO Mozaik je v letu 2015 prerasla meje članstva, zato je namenjena članom inštituta IRDO, simpatizerjem, podpornim partnerjem, mladim ter poslovni in širši javnosti.

Vsebine

- 4 **IRDO intervju:**
Katjuša Štingl, Slovensko društvo Hospic: 30 let sočutja in dostojanstva ob slovesu
- 9 **IRDO intervju:**
Marko Bezgovšek, mBIT d.o.o.: Digitalizacija mora postati zelena, da bo zares napredna
- 15 **IRDO Intervju:**
Živa Lopatič, SozialMarie: Biti družbeno odgovoren bi moralo biti preprosto
- 21 **IRDO intervju:**
Monika Ficjan, Intera d.o.o.: Tehnologija doseže svoj namen le, če resnično pomaga ljudem
- 26 **Prekarnost & mladi:**
Katjuša Koprivnikar, Sincular d.o.o.: Izzivi so tisti, ki me ženejo naprej – od šolstva do podjetništva
- 33 **Prekarnost & mladi:**
Barbara Zupančič, Listina raznolikosti Slovenije: Ranljivost ni slabost – je nujen element za uspeh
- 40 **Znani so finalisti za HORUS 2025 - Slovensko nagrado za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj**
- 43 **Državno srečanje mladinskega sektorja 2025: Partnerstva za razvoj – pogled naprej**
- 45 **IRDO izobraževanja**
- 48 **DOP v Sloveniji**
- 52 **CSR Europe**
- 53 **Razpisi, priložnosti, seminarji, konference**

V skladu z odločbo št. 61510-6/20153 z dne 23.2.2016, ki jo je izdalo Ministrstvo RS za kulturo, je e-revija IRDO Mozaik, prve slovenske družbeno odgovorne novice, vpisana v razvid medijev pod zaporedno številko 2014. Serijska publikacija z naslovom "IRDO Mozaik" ima dodeljeno mednarodno standardno serijsko številko ISSN 2712-5629.

Spoštovane članice in člani Inštituta IRDO!

“Ne moremo delati dobrega posla v propadajočem svetu in ne moremo graditi zdrave družbe na izgorelosti posameznikov. Trajnostnost ni le skrb za okolje, je skrb za dostojanstvo vsakega človeka.”

(Paul Polman)

Živimo v času osupljivih paradoksov. Na eni strani drvimo v digitalno prihodnost, kjer algoritmi optimizirajo naše procese in kjer merimo oglični odtis vsakega klika. Na drugi strani pa ostajamo globoko ranljiva bitja, ki v hitrem svetu iščemo predvsem stik, sprejetost in smisel.

Tokratna številka IRDO Mozaika je prav posebno ogledalo tega časa. Je most med tehnologijo in srcem.

Rdeča nit, ki se vije skozi strani pred vami, je spoznanje, da trajnostnost ni le tehnološki izziv, temveč predvsem skrb za dostojanstvo človeka. O tem nas v pretresljivem in iskrenem pogovoru ob 30-letnici delovanja učijo v Slovenskem društvu Hospic. Opominjajo nas, da je minljivost del življenja in da je prav v zavedanju končnosti skrita največja motivacija za polno, sočutno in prisotno življenje.

A odgovornost do življenja se ne kaže le v njegovih zadnjih trenutkih, temveč v tem, kako ga živimo in delamo vsak dan. Marko Bezgovšek (mBIT) in Monika Ficjan (Intera) nam v svojih intervjujih dokazujeta, da digitalizacija ne sme biti hladna.

Postati mora zelena in, kar je še pomembneje, služiti mora ljudem – zaposlenim in skupnosti.

Da je mogoče poslovati brez izkoriščanja, nas opominja Živa Lopatič (Buna), ki pravi, da bi morala biti družbena odgovornost nekaj preprostega – ne škodovati drugemu. To misel nadgrajuje Barbara Zupančič (Listina raznolikosti Slovenije), ki poudarja, da je vključevanje različnosti nuja za napredno družbo, Katjuša Koprivnikar pa s svojo zgodbo opogumlja mlade, da sledijo svoji strasti in ne le varnim potem.

Ko boste listali to številko, vas vabimo, da ne berete le o strategijah in projektih. Iščite tisto, kar je med vrsticami. Iščite toplino. Želimo si, da je ta številka IRDO Mozaika povabilo, da v svetu, ki ga vse bolj poganjajo podatki, ne pozabimo na tisto, kar nas dela ljudi – sočutje, sodelovanje in odgovornost drug do drugega.

Prijetno branje in srčno ustvarjanje prihodnosti vam želimo!



Katjuša Štingl, Slovensko društvo Hospic: 30 let sočutja in dostojanstva ob slovesu

Novinarka: mag. Anita Hrast

Ob častitljivem jubileju, 30-letnici delovanja Slovenskega društva Hospic, smo se pogovarjali s Katjušo Štingl, vodjo odnosov z javnostmi. Društvo, ki je zraslo iz globoke potrebe po zagotavljanju dostojanstva in sočutja v zadnjih trenutkih življenja, danes s svojimi programi in predanimi prostovoljci predstavlja nepogrešljiv steber opore umirajočim in njihovim svojcem. V iskrenem pogovoru nam je razkrila izzive, s katerimi so se soočali na svoji poti, in zakaj je tako pomembno, da si dovolimo spregovoriti o minljivosti, še preden postane neizbežna.

Slovensko društvo Hospic letos praznuje 30 let obstoja. Iskrene čestitke za tako visok jubilej. Nam lahko na kratko opišete, kako je vaše društvo nastalo in kaj počnete?

Hvala za čestitke. Trideset let delovanja je za nas res lep mejnik in tudi potrditev, da je naše poslanstvo potrebno in v družbi še kako pomembno. Slovensko društvo Hospic je leta 1995 ustanovila zdravnica onkologinja Metka Klevišar, nastalo pa je iz zelo preproste, a globoke potrebe – zagotoviti človeku dostojanstvo, sočutje in podporo v zadnjem obdobju življenja.

Z odmevnimi seminarji so se uveljavili v javnosti in tako idejo hospica razširili. V tem času je nastalo 12 območnih odborov, s katerimi pokrivamo celotno Slovenijo. Naše poslanstvo je z vso subtilnostjo prisluhniti fizičnim, psihosocialnim in duhovnim potrebam umirajočih bolnikov in njihovih svojcev. V ta namen smo razvili



Katjuša Štingl, Slovensko društvo Hospic

štiri programe: prostovoljstvo, detabuizacija, spremljanje in žalovanje, veliko pa delamo tudi na izobraževanju in izkustvenih delavnicah.

S kakšnimi ovirami ste se srečevali pri vašem delu in kako ste jih prebrodili?

Stalno smo se srečevali s pomanjkanjem sredstev, tako za delovanje kot tudi za programe, posledično pa tudi s kadrovske podhranjenostjo, saj ni bilo dovolj sredstev za nove zaposlitve. Kaj smo storili? Enako kot počnemo še danes: zbiranje donacij, varčnost na vsakem koraku, kampanje za zbiranje sredstev in sodelovanje na razpisih.

Združujete veliko število prostovoljcev. Kaj ti počnejo pri vas?

Prostovoljci skupaj s strokovnimi delavci predstavljajo del multidisciplinarnega tima za sočutno spremljanje umirajočih v času bolezni in žalujočih (odraslih, mladostnikov

in otrok) v času žalovanja. S svojo čuječo prisotnostjo predstavljajo bolnikovi družini veliko podporo pri soočanju in sprejemanju težke situacije ob umiranju.

Trenutno imamo že 298 prostovoljcev po vseh območnih odborih v Sloveniji. Vključimo jih po predhodnih individualnih razgovorih, z uporabniki pa lahko začnejo delovati po opravljenem začetnem usposabljanju. To usposabljanje omogoča notranji proces soočanja s temami, kot so odnos do življenja in minljivosti, žalovanje, umetnost poslušanja in skrb za umirajočega bolnika. Pri svojem delu niso prepuščeni samim sebi, saj jim nudimo stalno podporo v obliki supervizije, intervizije, mentorstva ter mesečnih srečanj za izmenjavo izkušenj.

Koliko članov imate in kako se lahko kdo vključi v vaše društvo?

Članov je trenutno 898. Član lahko postane vsaka polnoletna oseba, ki izrazi željo z izpolnitvijo pristopne izjave. Vloga članov je organizacijska in podporna, imajo pa tudi pravico sodelovati pri upravljanju društva. V programih društva lahko člani aktivno sodelujejo le, če so hkrati prostovoljci ali zaposleni.

Kako pri vas pomagata človeku v stiski? Kdo so vaše ciljne skupine in kako jim pomagata?

Pri nas verjamemo, da je vsaka zgodba edinstvena, zato pomoč vedno prilagajamo posamezniku in njegovi družini. Naš pristop je celosten – človeka ne vidimo le skozi bolezen, ampak kot osebo s čustvi, odnosi, vprašanji in potrebami.

Naše glavne ciljne skupine so neozdravljivo bolni v zadnjem obdobju življenja, njihovi svojci in bližnji, žalujoči odrasli, otroci in

mladostniki ter strokovni delavci. Nudimo spremstvo na domu, kjer strokovnjaki in usposobljeni prostovoljci pomagajo pri soočanju z bolečino, strahovi in osamljenostjo.

Zagotavljamo psihosocialno podporo, pogovore in svetovanje, ki človeku pomagajo ohraniti občutek varnosti, smisla in dostojanstva.

Za svojce je pomembna razbremenitev in občutek, da niso sami. Posebno pozornost namenjamo otrokom in mladostnikom, za katere poleg rednih srečanj enkrat letno organiziramo tudi Tabor Levjesrčni. Naš glavni namen je, da človek v stiski začuti, da ima ob sebi nekoga, ki ga sliši, spoštuje in spremlja brez obsojanja.

Kdo pomaga vam in kako? Kako lahko naši bralci podprejo vaše delo?

Naše delo temelji na srcih mnogih ljudi, zato nikoli nismo sami. Ob nas stojijo prostovoljci, ki so nepogrešljivi del hospica, številni donatorji, podporniki, strokovnjaki, pa tudi organizacije, ki prepoznajo pomen paliativne oskrbe in žalne podpore. Vsak od njih prispeva delček, da lahko še naprej dostojanstveno spremljamo ljudi v najtežjih trenutkih. Vsem, ki delajo z ljudmi, društvo omogoča tudi strokovno pomoč, supervizije, dodatna izobraževanja, skratka vso podporo in opolnomočenje.

Bralci lahko naše delo podprejo na več načinov: z donacijami Hospic5 in Hospic10 na 1919 ali druge oblike doniranja, ki so na voljo na naši spletni strani, z donacijo dela dohodnine, z nakupom Drevesa življenja in ostalih produktov iz naše spletne sočutne trgovine, s prostovoljstvom in nenazadnje s tem, da začutijo in prepoznajo človeka ob sebi, ki morda potrebuje pogovor, objem ali usmeritev, kam po pomoč.

Letos organizirate veliko različnih aktivnosti ob 30. letnici vašega obstoja. Nam lahko kaj več poveste o tem?

Rdeča nit leta je bila kampanja Do kdaj živim?, ki je vključevala več dogodkov, z vrhuncem v oktobru, ko smo na Trgu republike organizirali Generalko življenja. Slavnostno leto 30. obletnice smo odprli s premiero celovečernega filma V tišini življenja, observacijskega dokumentarca režiserke Nine Blažin, v katerem spremlja zadnja leta upokojene novinarki in profesorice ter prostovoljke pri Slovenskem društvu Hospic Mance Košir (1948–2024). Med kampanjo je izšla tudi dolgo pričakovana knjiga avtorice Carmen L. Oven Do kdaj živim – Zgodbe Hospickafejev, ki so zbirka tridesetih življenjskih zgodb, zbranih v sedmih letih na Hospickafejih, ki jih vodi Carmen v Ljubljani in ji jih je v vodenje zaupala Manca. Knjigo smo pospremili v svet na dogodku v Ruski dači. Sledil je dogodek Skupaj za življenje, ki smo ga organizirali v sodelovanju s Športnim društvom Trnovo, v oktobru pa je sledil še veliki finale in sicer naša slavnostna obletnica ter Generalka življenja, kjer so mimoidoči lahko dobili izkušnjo simboličnega pogreba.

Zakaj ste organizirali kampanjo Do kdaj živim in kaj želite z njo doseči?

Idejo o kampanji in osrednjem dogodku Generalka življenja smo v tesnem sodelovanju z agencijo Bold Group razvijali skoraj leto dni. Gre za izjemno občutljivo tematiko, ki zahteva veliko sočutja, spoštovanja in poglobljen razmislek o človeški izkušnji. Skupaj smo želeli ustvariti prostor, kjer se lahko vsakdo za trenutek ustavi, pogleda vase in se zave minljivosti, ne kot nečesa strašljivega, temveč kot povabila k življenju. Ves čas dogodka smo bili prisotni strokovni delavci in zaposleni

Hospica, v primeru, če bi kateri od udeležencev želel pogovor, saj te minljivost in soočenje z njo lahko nagovori na različne načine. Ponosni smo, da nam je uspelo ustvariti prostor tišine, umiritve in pristnosti. Namen kampanje Do kdaj živim? je predvsem prebuditi ljudi – v prisotnost, v življenje, v tukaj in zdaj. Da si povemo, kar si imamo povedati, dokler še ni prepozno. Zato tudi ime zaključnega dogodka Generalka življenja: kdo sem, kam grem in s kom. Ali sploh živim? Želimo si, da smrt in minljivost nista tabu, ampak del normalnega družbenega dialoga.

Kaj potrebuje tisti, ki umira in kaj njegovi svojci?

Ko človek umira, je v ospredju nekaj zelo preprostega, pa hkrati najgloblje človeškega: biti viden, slišan in sprejet. Na koncu življenja ljudje najpogosteje potrebujejo varnost, lajšanje bolečine, občutek bližine in spoštovanja. Pomembno je, da lahko izrazijo svoje strahove, želje in neizrečene misli, ne da bi bili pri tem sojeni ali prekinjeni. Včasih potrebujejo dotik, včasih zgolj prisotnost in tišino.

Svojci, ki spremljajo umirajočega, pogosto nosijo velik čustveni napor. Poleg fizične skrbi za ljubljeno osebo se soočajo z negotovostjo, žalostjo, izgorelostjo in vprašanji, na katera ni preprostih odgovorov. Tudi oni potrebujejo oporo, razumevanje in varen prostor, kjer lahko izrazijo svoje občutke, od ljubezni in hvaležnosti do strahu, jeze ali izčrpanosti. Prav tako potrebujejo informacije in usmeritve, da se lažje znajdejo v zahtevnih situacijah, ter občutek, da ne nosijo bremena sami.

V hospicu verjamemo, da je spremstvo ob koncu življenja skupna pot. Ko prejme



oporo umirajoči, jo posredno prejmejo tudi njegovi bližnji in obratno. Naša naloga je, da oboje obdamo s sočutjem, strokovnostjo in prisotnostjo, ki olajša to občutljivo obdobje in pomaga ustvariti prostor miru, stika in dostojanstva.

Kaj se prostovoljci pri vas največ naučijo?

Naši prostovoljci pravijo, da je delo v hospicu ena najglobljih življenjskih šol. Najbolj se naučijo poslušati – resnično, prisotno, brez hitenja in brez potrebe, da takoj ponudijo rešitev. Naučijo se sprejemati človeka takšnega kot je, z njegovo bolečino, strahovi, upi in življenjskimi zgodbami. Velik del učenja je tudi razumevanje minljivosti, pa ne na žalosten način, temveč kot opomin na vrednost trenutka. Spremljanje ljudi v zadnjem obdobju življenja jih nauči hvaležnosti, preprostosti in drugačnega pogleda na lastne skrbi. Prostovoljstvo v hospicu človeka ne spremeni na hitro, ga pa tiho preoblikuje: postane bolj pozoren, nežen in bolj zavesten dragocenosti življenja. Daš veliko, a prejmeš še več.

Kako se lahko posameznik poveže z vami, kje vas najde?

Najlažje preko kontaktov na spletni strani www.hospic.si, kjer so tudi kontakti naših posameznih odborov ali pa z osebnim obiskom na odboru, obiskom naših dogodkov (mesečnih Hopsickafejev, sočutnih točk...).

Bi nam za konec želeli sporočiti še kaj, kar vas morda nismo vprašali?

Morda bi želela dodati le to, da je Slovensko društvo Hospic mnogo več kot le pomoč ob koncu življenja. Je opomin, kako pomembno je, da smo si blizu, tudi ko je vse še v redu. Da se pogovarjamo, ko je čas. Da izrečemo hvaležnost in ljubezen,

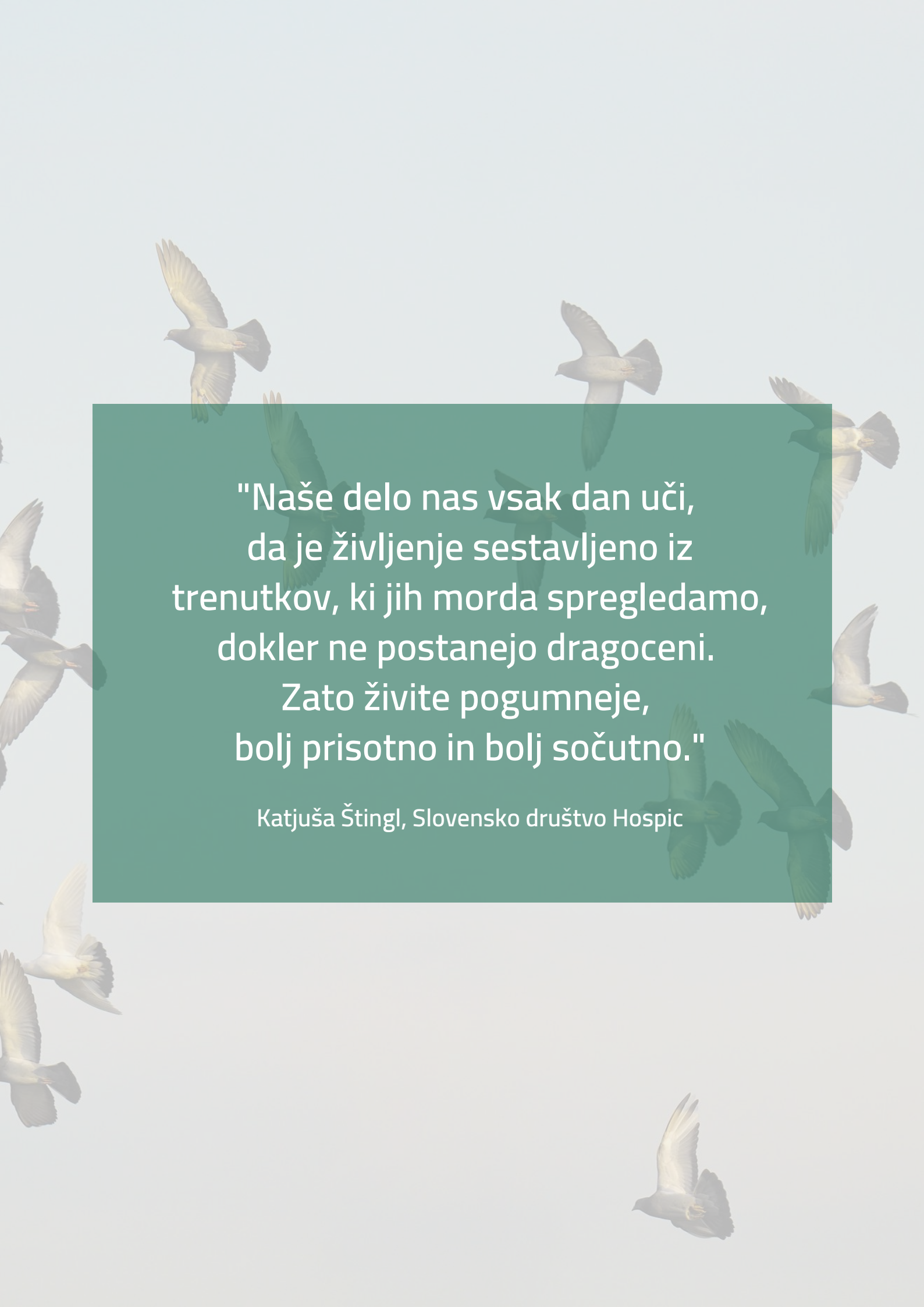
dokler je slišana. In da si dovolimo biti ranljivi, ker je ravno v tem naša največja moč.

Naše delo nas vsak dan uči, da je življenje sestavljeno iz trenutkov, ki jih morda spregledamo, dokler ne postanejo dragoceni.

Zato bi rada povabila bralce, da živijo pogumneje, bolj prisotno in bolj sočutno, do drugih in do sebe. Hvala tudi vam, da ste nam omogočili medijski prostor, da spregovorimo o tem, kar je težko, a hkrati globoko človeško. In hvala vsem, ki nas pri tem podpirajo in omogočajo, da lahko srčno delujemo tam, kjer nas najbolj potrebujejo.

Iskrena hvala za pogovor in čestitike ob 30-letnici vašega delovanja!





"Naše delo nas vsak dan uči,
da je življenje sestavljeno iz
trenutkov, ki jih morda spregledamo,
dokler ne postanejo dragoceni.
Zato živite pogumneje,
bolj prisotno in bolj sočutno."

Katjuša Štingl, Slovensko društvo Hospic

Marko Bezgovšek, mBIT d.o.o.: Digitalizacija mora postati zelena, da bo zares napredna

Novinarka: mag. Anita Hrast

V svetu, kjer digitalizacija velja za sinonim napredka, se redko vprašamo o njeni okoljski ceni. Marko Bezgovšek, direktor podjetja mBIT d.o.o. in prejemnik bronastega priznanja za inovacijo, razbija mit o »brezmadežni« digitalni prihodnosti. S projektom digITgreen podjetjem pomaga meriti in zmanjševati ogljični odtis njihovih spletnih mest. V pogovoru nam je razkril, zakaj vsak klik šteje in kako lahko tudi digitalni turizem postane trajnosten. Od novembra 2025 pa je tudi član inštituta IRDO.

Gospod Marko Bezgovšek, spoznala sva se preko naše članice gospe Tanje Tamše. Se nam lahko na kratko predstavite, kaj počnete in kako sodelujete s Tanjo?

S Tanjo Tamše sva se spoznala v času pandemije, ko smo sodelovali pri projektu Ko-operativa, ki je nastal kot odziv na izzive koronskega obdobja. Gre za platformo, ki je združevala podjetnike, inovatorje in družbeno odgovorne posameznike. Moja vloga pri tem projektu je bila vzpostavitev spletne platforme, katere namen je bil na enem mestu povezati iskalce pomoči (pravne in fizične osebe, ki potrebujejo pomoč ali nasvet) s ponudniki pomoči (pravne in fizične osebe, ki lahko kakorkoli pomagajo). Platforma je delovala kot stičišče med ponudniki in iskalci pomoči, kjer so lahko slednji med seznamom razpoložljivih oblik pomoči z nekaj kliki našli zase ustrezno podporo.



Marko Bezgovšek, ustanovitelj in direktor podjetja mBIT d.o.o.

S Tanjo naju povezuje skupna vizija trajnostnega razvoja in družbenih inovacij, oba pa se čutiva odgovorna do okolja, iz katerega prihajava, zato mu želiva tudi nekaj vračati. Prav zato se aktivno vključujeva v različne družbeno odgovorne projekte, ki naslavljajo gospodarske, okoljske, digitalne in druge izzive.

Že več kot 20 let vodite podjetje mBIT d.o.o., kjer razvijate tudi trajnostne rešitve. Lahko pojasnite, kaj so ključne dejavnosti vašega podjetja?

Svojo podjetniško pot sem s podjetjem mBIT pričel leta 2004 kot samostojni podjetnik, kasneje pa sem ga preoblikoval v mBIT, d.o.o. Na začetku smo se ukvarjali predvsem z razvojem spletnih in mobilnih rešitev, med katerimi na mobilnem delu izstopa projekt mTURIST – prvi mobilni turistični vodnik v Sloveniji, ki smo ga razvili že leta 2006. Kupci teh rešitev so



bile predvsem slovenske občine in njihovi zavodi za turizem, ki so želeli sodobno in dostopno predstavitev svojih destinacij.

Kasneje smo dejavnosti razširili tudi na integracijo plačilnih sistemov, kjer nam je ena od mednarodnih humanitarnih organizacij zaupala tudi izvedbo projekta za zbiranje donacij. Poleg tega se ukvarjamo z razvojem VR rešitev, kjer smo bili med prvimi v Sloveniji, ki smo iz Centra vesoljskih tehnologij na enem od njihovih dogodkov v živo prenašali video s prostorsko 360° sliko – torej prenos dogodka v živo v virtualnem okolju, kar je bil svojevrstni izziv, saj je gledalec od doma imel občutek, da sodeluje in je prisoten na samem dogodku.

Nadalje se posvečamo digitalizaciji poslovnih procesov ter snovanju digitalnih strategij za podjetja. V zadnjih letih pa se intenzivno osredotočamo na trajnostno digitalizacijo, kjer združujemo tehnološki napredek z okoljskimi cilji. Naš cilj je, da digitalne rešitve ne le izboljšajo učinkovitost, temveč tudi zmanjšajo negativne vplive na okolje.

Sami s sodelavci ste razvili trajnostno rešitev digITgreen, za katero ste dobili tudi nagrado. Nam lahko opišete to rešitev in kakšno nagrado ste prejeli?

digITgreen je rešitev, ki omogoča vrednotenje ogljičnega odtisa spletnih mest in drugih spletnih rešitev. V okviru projekta smo razvili poseben algoritem, ki izračuna, koliko emisij CO₂ nastane kot posledica delovanja spletne strani oziroma spletne rešitve in njene dejanske uporabe. Postopek ocenjevanja okoljskega vpliva digitalne storitve poteka v več korakih v katerih se podrobno analizira spletno mesto, meri obseg digitalne aktivnosti ter

se z uporabo ustreznih faktorjev izračuna poraba energije in količina emisij CO₂.

Iz različnih javnih virov preverjamo, ali se spletno mesto distribuira iz okolja, ki ga napajajo obnovljivi viri energije, kar vpliva na končni izračun ogljičnega odtisa.

S tem pristopom in pridobljenimi izračuni omogočamo podjetjem, da razumejo okoljski vpliv svoje digitalne prisotnosti na spletu, sprejmejo ukrepe za njegovo zmanjšanje ter svoje spletne rešitve tudi certificirajo.

Za digITgreen – zeleni certifikacijski sistem smo prejeli bronasto priznanje za inovacijo Regionalne gospodarske zbornice Celje.

Kaj vam tovrstne nagrade pomenijo?

Nagrade potrjujejo, da smo na pravi poti. So priznanje za naš trud in inovativnost, hkrati pa motivacija za nadaljnji razvoj in širitev zelene digitalizacije tudi izven slovenskih meja.

Katere stranke se vključujejo v skupnost digITgreen in kako lahko nekdo postane član te skupnosti?

V digITgreen se vključujejo podjetja, zavodi in druge organizacije, ki želijo zmanjšati svoj digitalni ogljični odtis ter delovati trajnostno. V projekt vstopajo z izpolnjevanjem pogojev in pridobitvijo enega od digITgreen certifikatov, ki potrjujejo okoljsko odgovornost digitalnih rešitev in skladnost z načeli zelene digitalizacije.

Za tiste, ki želijo prispevati še bolj aktivno, obstajata dve dodatni možnosti vključitve: kot digITgreen prodajalec ali kot digITgreen partner. Prodajalec je registrirano podjetje,



ki pridobi licenco za prodajo certifikatov in s tem pomaga širiti načela trajnostne digitalizacije med strankami. Njegova vloga ni zgolj trženje, temveč tudi ozaveščanje o pomenu zmanjševanja ogljičnega odtisa in spodbujanje zelenih praks.

Možno pa je tudi sodelovanje v digITgreen partnerstvu, kar pomeni še tesnejše sodelovanje, usmerjeno v strateško preoblikovanje digitalnega okolja v bolj trajnostno in energetske učinkovito prihodnost. Partnerji imajo dostop do celotne ponudbe certifikatov, vključno z naprednimi rešitvami, ter možnost sooblikovanja tržnih in razvojnih aktivnosti. Partnerstvo je lahko osnovno ali ekskluzivno, z jasno določenimi odgovornostmi, ki vključujejo aktivno promocijo zelenih praks, iskanje novih priložnosti in prispevanje k skupnemu cilju – zmanjšanju vpliva digitalnih tehnologij na okolje.

Kaj z včlanitvijo pridobi podjetje, kaj posameznik?

Kot prvo in najpomembnejše podjetje z včlanitvijo aktivno stopi na stran zelene digitalne transformacije, s čimer prevzame odgovornost do okolja in deluje trajnostno. Poleg tega pridobi konkurenčno prednost ter dostop do ozaveščenih potrošnikov, ki se zavedajo potrebe po spremembah in predstavljajo naraščajoč trend na trgu. Podjetje prejme dokaz o trajnostnem delovanju v obliki digitalnega in fizičnega certifikata, skupaj z uradnimi podobami (logotipi, oznakami), ki jih lahko uporablja v tiskovinah, promocijskih materialih in drugih medijih.

V postopku podeljevanja certifikata podjetje prejme tudi darilce s semeni medovitih rastlin. To ima dvojno vlogo: simbolično zmanjšuje ogljični odtis samega

postopka in hkrati prispeva k prehrani čebel ter ohranjanju biotske raznovrstnosti.

Posameznik pa pridobi znanje o vplivu digitalnih praks na okolje ter možnost aktivnega prispevka k bolj zeleni prihodnosti.

Kaj pravzaprav pomeni certifikat digITgreen – kaj vsebuje, kaj se stranka nauči v procesu pridobivanja le-tega?

Certifikat digITgreen – okolju prijazen splet potrjuje, da je spletno mesto zasnovano trajnostno in se distribuira iz okolja, ki ga poganjajo obnovljivi viri energije. S pridobitvijo certifikata stranka prejme digitalni certifikat, ki se namesti na spletno mesto, fizični certifikat ter podporne dokumente, ki izkazujejo in potrjujejo skladnost z okoljskimi merili. V višjih stopnjah certifikacije se izvede poglobljena analiza spletnega mesta z vsemi njegovimi zunanji elementi. Izvede se tudi izračun ogljičnega odtisa spletnega mesta ter pripravi podrobnejše poročilo o njegovem vplivu na okolje.

Certifikat ne predstavlja zgolj tehničnega dokazila, temveč tudi zavezo k trajnostnemu digitalnemu delovanju. V procesu pridobivanja se stranka nauči, kako prepoznati energetske neučinkovite elemente digitalne infrastrukture, jih optimizirati ter vključiti trajnostna načela v svojo digitalno strategijo.

Zelena podjetja, ki pridobijo certifikat digITgreen – okolju prijazen splet, so družbeno odgovorne organizacije, ki se zavedajo svoje vloge v poslovnem okolju. Aktivno vlagajo v trajnostni razvoj, sledijo ciljem trajnostnega razvoja in s svojim zgledom prispevajo k bolj zeleni



prihodnosti. Certifikat je tako izraz njihove zavezanosti k odgovornemu ravnanju in trajnostni digitalizaciji.

Kdo financira ta razvoj, projekt?

Projekt digITgreen je v celoti financiran z lastnimi sredstvi podjetja mBIT, d.o.o. Do zdaj se nismo prijavljali na državne ali evropske razpise, saj želimo ohraniti popolno neodvisnost pri oblikovanju ciljev in slediti lastni viziji. Verjamemo, da bi iskanje in vključevanje v razpise za vsako ceno lahko omejilo inovativnost in dolgoročno vizijo projekta, vendar ne izključujemo možnosti, da ob pojavu ustreznega razpisa izkoristimo tudi te vire financiranja, če bodo skladni z našo strategijo in vrednotami.

Samofinanciranje nam daje strateško prednost: popoln nadzor nad intelektualno lastnino, hitreje odločanje brez birokratskih omejitev ter večjo kredibilnost na trgu, saj projekt temelji na lastnih investicijah. To potrjuje našo zavezanost trajnostni digitalizaciji in dolgoročni stabilnosti.

V prihodnje pa ne izključujemo možnosti oblik partnerstev ali investicij, ki bi podprle širitev projekta na mednarodni ravni, vendar le ob pogojih, da ostane jedro vizije nespremenjeno.

Razvili ste tudi digitalni turistični vodič. Nam ga lahko na kratko predstavite?

Mobilni turistični vodnik mTURIST je bil prvi tovrstni projekt v Sloveniji in je predstavljal inovativno klicno rešitev, namenjeno domačim in tujim turistom. Razvit je bil z namenom izboljšanja lokalne turistične ponudbe ter povečanja prepoznavnosti turističnih znamenitosti. Deloval je preko mobilnega telefona in omogočal

enostaven dostop do informacij o turističnih lokacijah 24 ur na dan, vse dni v tednu.

mTURIST je vzpostavil dvosmerno komunikacijo med turistom in ponudnikom – turist je ob obisku znamenitosti prejel vsebino o znamenitosti v izbranem jeziku, medtem ko je turistični ponudnik na nevsiljiv način pridobil podatke o obisku. Storitve je bila zasnovana tako, da je bila dostopna tudi starejšim in tehnično manj veščim uporabnikom.

Kupci so bile predvsem občine in lokalni turistični zavodi, ki so želeli svojo ponudbo digitalizirati in jo narediti bolj privlačno ter dostopno za obiskovalce.

Že leta 2006, ob vzpostavitvi mTURIST-a, smo poudarjali prednost takšne oblike informiranja in izpostavljali njeno okoljsko prijaznost v primerjavi z uporabo raznih tiskovin in drugih materialov, ki pogosto končajo v okolju kot odpadke. Digitalni pristop je pomenil pomemben korak k trajnostnemu razvoju turizma, saj je zmanjšal potrebo po fizičnih virih in prispeval k ozaveščanju o vplivu turistične infrastrukture na okolje.

Kaj bi svetovali podjetjem pri prenovi poslovnih modelov v bolj zelene in digitalne?

Svetujem, da podjetja pri prenovi poslovnih modelov v bolj zelene in digitalne že v fazi načrtovanja vključijo zelene in trajnostne cilje ter razmišljajo o okoljskem vplivu svojih digitalnih rešitev. Pomembno je, da merijo ogljični odtis svojih digitalnih rešitev in se odločajo za tehnologije, ki porabijo manj virov ter se distribuirajo iz okolij, kjer se uporablja energija iz obnovljivih virov. S tem ne le zmanjšujejo svoj vpliv na okolje, temveč tudi gradijo dolgoročno vzdržne in



konkurenčne rešitve. Poleg tehničnih odločitev je bistvena tudi ozaveščenost vseh deležnikov (zaposlenih, strank in dobaviteljev) o pomenu zelene digitalizacije. Certifikacijski sistemi, kot je digITgreen, omogočajo podjetjem, da svojo zavezanost zeleni digitalizaciji tudi uradno potrdijo in s tem pridobijo konkurenčno prednost. Zelena digitalizacija naj ne bo zgolj dodatek, temveč temelj prenove poslovnih procesov.

Bi nam želeli še kaj sporočiti, pa vas morda nismo vprašali?

Rad bi poudaril, da je vsak klik in vsak prenešen podatek pomemben. Digitalni svet ima velik vpliv na okolje, čeprav se tega pogosto ne zavedamo. Tako kot smo se nekoč učili o potresni varnosti šele po tem, ko so nas prizadeli potresi, se danes učimo o okoljskem vplivu digitalizacije šele, ko se posledice že kažejo.

Včasih so ljudje gradili hiše s skupnimi močmi, tako da je vsak prispeval svoje znanje. A ob prvem večjem potresu, se je dejansko izkazala strokovnost izgradnje. Takrat smo, kot družba uvedli regulacije, ki danes zagotavljajo, da nobena hiša ni zgrajena brez upoštevanja potresne varnosti.


Podobno je z digitalizacijo. Podjetja množično vlagajo v digitalizacijo, a redko katero podjetje se vpraša, kakšen vpliv ima ta proces na okolje. Zato je nujno, da začnemo razmišljati trajnostno tudi pri digitalnih praksah. Projekt digITgreen je korak v to smer – ponuja certifikacijo zelenih rešitev.

Kje vas stranke najdejo, kako se lahko povežejo z vami?

Stranke nas najdejo na spletni strani digitgreen.si ali preko e-pošte info@digitgreen.si. Na voljo smo za svetovanje, analize in certifikacijo.

Iskrena hvala za pogovor in veliko uspehov vam želimo v prihodnosti.





"Tako kot smo se o potresni varnosti učili šele po potresih, se danes o okoljskem vplivu digitalizacije učimo, ko se posledice že kažejo. Digitalni svet ni nevtralen – vsak klik in vsak prenesen podatek šteje."

Marko Bezgovšek, ustanovitelj in direktor podjetja mBIT d.o.o.

Živa Lopatič, koordinatorica nagrade SozialMarie v Sloveniji: Biti družbeno odgovoren bi moralo biti preprosto

Novinarka: mag. Anita Hrast

Živa Lopatič je ime, ki ga lahko v Sloveniji neizogibno povežemo z gibanjem za pravično trgovino. Svojo poslovno pot je začela v bančništvu in marketingu, a jo je želja po etičnem poslovanju vodila v svet nevladnih organizacij. Danes kot soustanoviteljica Zadruga Buna dokazuje, da je mogoče poslovati brez škodovanja ljudem in okolju, kot koordinatorica nagrade SozialMarie pa odpira vrata slovenskim družbenim inovacijam v mednarodni prostor.



Živa Lopatič

Živa Lopatič, ste promotorka trajnostnosti in vodite gibanje za pravično trgovino v Sloveniji. Ste tudi soustanoviteljica Zadruga Buna in koordinatorica projekta SozialMarie nagrade v Sloveniji. Kako ste začeli svojo poslovno pot in kaj vas je pripeljalo do družbene odgovornosti in trajnostnosti?

Zagotovo o tem, kar počnem danes nisem sanjala kot otrok. O teh temah se v času mojega šolanja sploh še ni govorilo, čeprav je gibanje za pravično trgovino že obstajalo in bilo v močnem razmahu v državah Zahodne Evrope. Moja poslovna pot se je pravzaprav začela v banki, kjer sem imela čudovito mentorico, ki me je naučila strateškega razmišljanja. Z njo sem šla kasneje tudi v časopisno hišo. Potem pa so se najine poti razšle. Sama sem nadaljevala v marketinški agenciji ter prevzela direktorsko mesto v stari

organizaciji, ki je bila nekoč zelo velika, v mojem času pa že na robu propada. In tudi sama nisem dolgo vztrajala tam, stopila sem na samostojno pot ter kmalu prevzela vodenje edine pravične trgovine v Sloveniji, Pravične trgovine 3MUHE. S tem sem prestopila v svet nevladnih organizacij ter skušala povezati vrednote in namen delovanja NVO s poslovnim svetom. Moj cilj je bil dokazati, da se da poslovanje organizirati na način, da nikomur ne škoduješ in da dejansko s svojimi izdelki in storitvami rešuješ izzive oz. zadovoljuješ realne obstoječe potrebe uporabnikov. Pri tem pa seveda zaslužiš dovolj, da je organizacija finančno neodvisna od javnih sredstev. To nam je uspelo predvsem z Zadrugo BUNA, ki je s kakovostnimi izdelki omogočila dovolj uporabnikom, da s svojim nakupom podprejo naše delovanje, ki ne odstopa od vrednot, zastavljenih ob ustanovitvi zadruga.



Kaj pomeni pravična trgovina in zakaj ste jo pripeljali v Slovenijo?

Pravična trgovina je svetovno gibanje, ki je nastalo z namenom, da bi proizvajalcem iz svetovnega Juga, ki pridelujejo surovine, ki jih mi uporabljamo vsak dan (kava, kakav, sladkor, bombaž, čaj, riž, začimbe ...), zagotovili dostojno življenje. To pomeni predvsem, da bi za svoje opravljeno delo prejeli dovolj veliko plačilo, s katerim lahko vzdržujejo sebe in svoje družine (streha nad glavo, šolanje otrok, zdravstvena oskrba ipd.). Seveda v okviru tega gibanja obstaja tudi sistem, ki določa pravila, ter kontrola, ali se ta pravila dosledno izvajajo. Vse to pa je označeno s certifikatom pravične trgovine (Fairtrade).

V Slovenijo je pravična trgovina prišla razmeroma pozno, šele leta 2004, ko sta Umanotera in Društvo Humanitas odprla Pravično trgovino 3MUHE v Ljubljani. Sama sem vodenje te trgovine ter gibanja za pravično trgovino v Sloveniji prevzela šele leta 2012.

Kakšno je trenutno stanje glede pravične trgovine v Sloveniji in v svetu in kako je viden razvoj iz preteklosti do danes na tem področju?

Po načelih pravične trgovine se danes na svetu izmenja malo več kot 1% vseh dobrin. V sistem pravične trgovine je vključenih več kot 2 milijona pridelovalcev in delavcev, ki so združeni v 1930 organizacij in delujejo v 70-tih državah sveta. Ob njih pa deluje še več kot 2500 organizacij, ki se ukvarjajo s predelavo in prodajo pravično-trgovinskih izdelkov. Več kot 37000 izdelkov nosi certifikat pravične trgovine (Fairtrade). Najdemo pa jih v 140 državah sveta, tudi v Sloveniji. To pomeni predvsem, da se je pridelovalec, vključenim v sistem pravične trgovine in njihovim družinam ter skupnostim,

kakovost življenja izboljšala. A to je samo en vidik delovanja gibanja. Pomembnost delovanja gibanja za pravično trgovino se je izkazala tudi v procesu sprejemanja evropske zakonodaje na področju skrbnega pregleda v podjetjih glede trajnostnosti, saj je bila pravična trgovina s svojimi izkušnjami pomemben sogovornik pri pripravi te zakonodaje. Služila je namreč kot primer dobre prakse in dokaz, da je mednarodna izmenjava dobrin možna tudi brez izkoriščanja in transparentno.

Se pa tudi pravična trgovina danes sooča s posledicami sprememb v mednarodnem delovanju ter tudi sama razmišlja o spremembah ter nadaljnjem razvoju. Ugotavlja namreč, da mora za zagotovitev izboljšanja kakovosti življenja pridelovalcev narediti še več, da bi jim res zagotovila dostojno življenje. Hkrati razmišlja o tem kako vzpostaviti prodajo pravično-trgovinskih izdelkov v državah, od koder prihajajo. Do zdaj je namreč veljalo, da so določeni pridelki namenjeni samo za izvoz (t. i. cash crop) in v državah pridelovalkah niso imeli uporabnikov. To se danes spreminja.

Posledic sprememb je seveda še več in te so močno vidne tudi v Sloveniji, kjer smo morali tudi zaradi pomanjkanja povpraševanja leta 2024 edino pravično trgovino zapreti. A to ne pomeni, da pravično-trgovinskih izdelkov pri nas ni več. Še vedno so na voljo v nekaterih manjših trgovinah in kavarnah ter v spletni trgovini Zadruga BUNA. Gibanje za pravično trgovino pa kljub pomanjkanju kadra še vedno izvaja predavanja o pravični trgovini, sodeluje pri ozaveščevalnih kampanjah ter pri zagovorniških aktivnostih, predvsem povezanih s prej omenjeno evropsko zakonodajo.



Kaj vse še počnete v vaši Zadrugi Buna?

Zadruga se primarno ukvarja s praženjem kave iz znanega porekla ter s prodajo kave drugim kavarnam in restavracijam ter vedno pogosteje pisarnam, ki se odločajo, da bodo svoje zaposlene nagradile z dobro kavo. Največ kave iz naše pražarne pa do končnih uporabnikov pride prek kavarne Cafe Čokl v Ljubljani, v obliki napitka ali pa mlete ali v zrnju za domačo pripravo. Pripravljamo pa tudi predavanja o kavi ter pripravi kave in seveda o njenem izvoru ter tistih, ki kavo pridelujejo.

Ker smo kot neprofitna zadruga smatrani kot akter socialne ekonomije, smo zadružniki aktivni tudi na tem področju. Sodelujemo pri ozaveščanju o delovanju socialne ekonomije ter pri zagovorniških aktivnostih. Želimo si namreč, da bi več organizacij kakovost življenja svojih zaposlenih in njihovih uporabnikov postavilo pred cilj ustvarjanja profita.

V zadnjem letu pa je zadruga prevzela tudi prodajo pravično-trgovinskih izdelkov, ki so zdaj na voljo v kavarni in na spletni strani zadruga.

Kako ste se vključili v projekt Sozial Marie in vodenja le-tega v Sloveniji?

Nagrado SozialMarie podeljuje avstrijska fundacija Unruhe Privatstiftung, in sicer zdaj v šestih državah srednje in vzhodne Evrope. V Avstriji deluje koordinator nagrade, v vsaki izmed sodelujočih držav pa koordinator. Naloga koordinatorja je, da predstavi nagrado v svoji državi, nagovarja družbene inovatorke in inovatorje, prepozna dobre projekte ter jih povabi k prijavi za nagrado. Hkrati skrbi, da vsa komunikacija poteka v lokalnem jeziku. Vodja SozialMarie me je pred štirimi leti povabila k sodelovanju in z veseljem sem

sprejela najprej vlogo nacionalne ocenjevalke, kasneje pa vlogo koordinatorke za Slovenijo.

Nam o tej nagradi lahko poveste kaj več?

Nagrada za družbene inovacije SozialMarie je najstarejša tovrstna nagrada v Evropi, podelili so jo že 21-krat. Maja naslednje leto bo podeljena 22-tič. Trenutno je odprta prijavnica za nagrado in ponovno vabimo vse, ki na inovativen način rešujejo aktualne družbene izzive, da jo izpolnijo. Prijavnica bo odprta do 13. januarja 2026. Pogoji za prijavo in merila za družbeno inovacijo SozialMarie so objavljena na www.sozialmarie.org/sl. Tam je objavljena tudi prijavnica.

Kdo se običajno prijavi na razpis in kdo so dosednji nagrajenci?

Velika večina prijaviteljev v Sloveniji do danes je prihajala iz nevladnega sektorja in kar 19 projektov iz Slovenije je že prejelo nagrado SozialMarie. Posebno uspešno leto za nas je bilo leto 2025, saj sta Časoris in My Voice, My Choice pobrala prvo in drugo nagrado, nagrado pa je prejela tudi Simbioza.

Kako vi vidite dosednji razvoj družbene odgovornosti, trajnostnosti in kaj bi si želeli, da bi se zgodilo v prihodnje?

Biti družbeno odgovoren in trajnosten bi moralo biti zelo preprosto. Vsi se namreč zelo dobro zavedamo, kdaj nekaj uničujemo v svojo korist. Podjetja izkoriščajo delavce in okolje na račun ustvarjanja dobička ter na police dajejo izdelke, ki ne koristijo zdravju uporabnikov. Posamezniki pa takšne izdelke uporabljamo, ker jih lahko in pri tem načrtno ne razmišljamo, da pri tem podpiramo izkoriščanje, ljudi ali okolja. Zato si želim, da bi v prihodnosti na trgu našli samo še izdelke, ki dejansko



izboljšujejo kakovost življenja uporabnikov, hkrati pa imajo dovolj visoko ceno, da z njihovo izdelavo pokrijemo vse stroške proizvodnje. Narejeni pa so seveda na način, da jih lahko uporabljamo neskončno dolgo in ne končajo kot odpadek.

Posredno ste preko projektov povezani in ste del mednarodne mreže. Kako globalno razvijate področje trajnostnosti in družbene odgovornosti na tem področju?

Mogoče na tem mestu omenim samo enega od projektov, ki mi je trenutno zelo blizu in pri katerem z veseljem sodelujem, saj vključuje tako ozaveščanje kot neposredno podporo pridelovalcem. Dvakrat letno sodelujem pri izvedbi solidarnostnega nakupa palestinskih izdelkov. Pred dvema letoma smo se povezali s Palestincem, ki živi v Evropi, njegova družina pa še vedno živi in dela na Zahodnem Bregu. Ker ima sam prepoved vračanja domov, jim poskuša pomagati tako, da prodaja njihove izdelke in izdelke drugih iz skupnosti, kar pa ostane denarja od prodaje pa ga nameni kritju stroškov za izobraževanje Palestink in Palestincev, ki so morali zapustiti svoj dom. Ravno kar smo v fazi priprave tretje naročilnice. Z nakupom teh izdelkov (začimbe, datlji, milo) lahko tudi Slovenke in Slovenci neposredno podpremo Palestinke in Palestince.

Kaj bi svetovali našim bralcem glede trajnostnosti, družbene odgovornosti?

Za ohranjanje okolja in človekovega dostojanstva smo odgovorni vsi in v vseh naših vlogah, kot kupci, kot zaposleni ali lastniki organizacij, kot državljani. Zato je prelaganje odgovornosti iz posameznika na podjetja in iz podjetij na državo nesmiselno. Če želimo živeti v lepšem svetu in ga zagotoviti tudi našim zanamcem, bomo morali korenito spremeniti način delovanja.

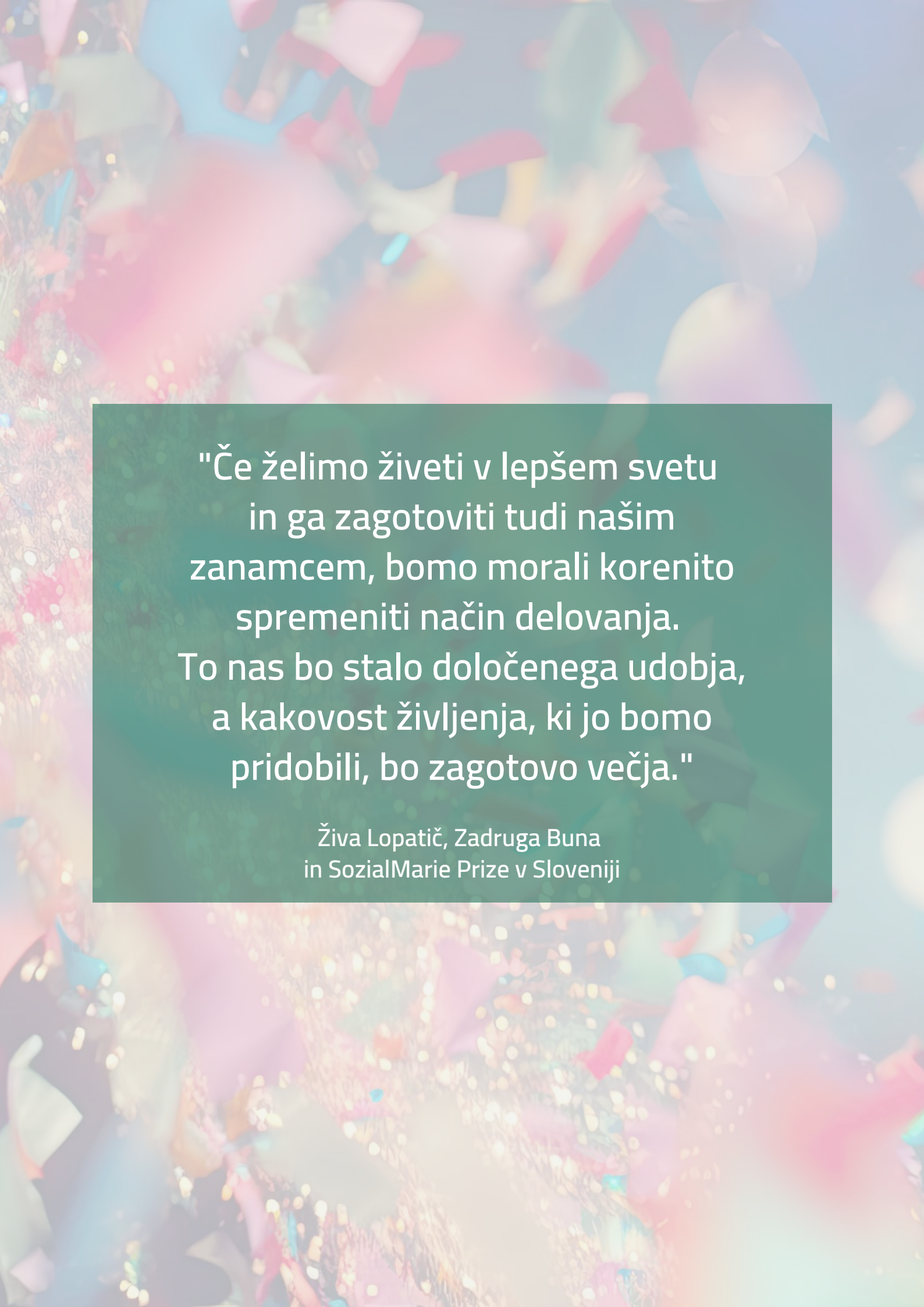
Postati bomo morali bolj aktivni, v vseh svojih vlogah – kot kupci zahtevati informacije o poreklu izdelkov, kot zaposleni ali lastniki organizacij začeti vpeljevati prakse ter surovine, ki ne temeljijo na izkoriščanju, kot državljani pa začeti zahtevati od države, da kršitelje prepozna in jim prepreči delovanje. To nas bo stalo določenega udobja, a kakovost življenja, ki jo bomo pridobili, bo zagotovo večja.

Koga vabite k sodelovanju, kje vas najdemo?

Zadruga BUNA je zgradila široko skupnost organizacij in posameznikov, ki smo jo skušali predstaviti na naši spletni strani <https://www.buna.si/nasa-skupnost/>. Tam so opisani zelo različni načini, kako lahko sodelujemo. Za dodatna vprašanja pa sem dosegljiva tudi jaz na ziva.lopatic@sozialmarie.org. Prav tam pa najdete tudi naše kontakte in vesela bom predlogov za sodelovanje, saj večina dobrih projektov nastane prav s pogovorom.

Najlepša hvala za vaš čas in pogovor.





"Če želimo živeti v lepšem svetu
in ga zagotoviti tudi našim
znanamcem, bomo morali korenito
spremeniti način delovanja.
To nas bo stalo določenega udobja,
a kakovost življenja, ki jo bomo
pridobili, bo zagotovo večja."

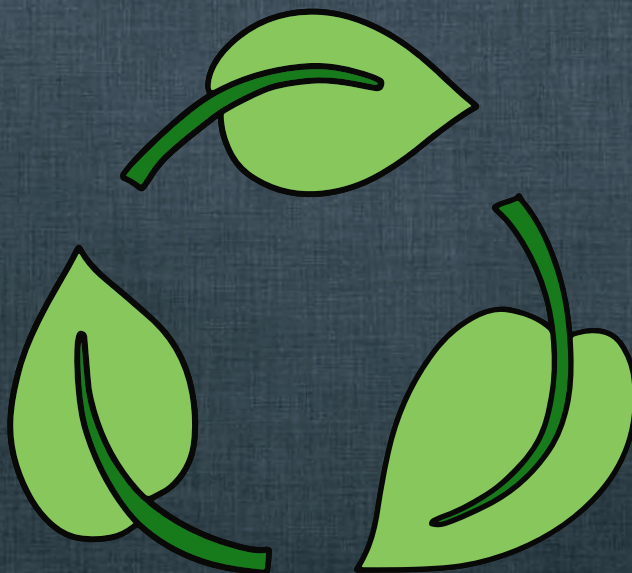
Živa Lopatič, Zadruga Buna
in SozialMarie Prize v Sloveniji

OGLAŠEVANJE V REVJI IRDO MOZAIK

Spoštovani člani!

Predstavite se v reviji IRDO Mozaik.

Pošljite nam vaše novice, predstavitve, mnenja, razmišljanja, intervjuje, primere dobrih praks, izdane publikacije, knjige... na: novice@irdo.si
Veselimo se vaših prispevkov.



POSEBNA PRILOŽNOST:

ČLANI LAHKO OGLAŠUJETE BREZPLAČNO!



IRDO
Inštitut za razvoj
družbene odgovornosti

Ste se že vprašali, kaj nas čaka v bližnji
in kaj v daljni prihodnosti?

Čas je, da vsi začnemo razmišljati in delovati družbeno odgovorno!

Zato sodeljte pri sestavljanju mozaika znanja o družbeni odgovornosti in njenem vplivu na različna področja našega življenja, dela in okolja.

Monika Ficjan, Intera d.o.o.: Tehnologija doseže svoj namen le, če resnično pomaga ljudem

Novinarka: mag. Anita Hrast

Podjetje Intera s Ptuja je v slovenskem prostoru sinonim za odlično organizacijsko kulturo in napredne digitalne rešitve. O tem, kako uspešno krmariti med hitrim tehnološkim razvojem in dobrim počutjem zaposlenih, smo se pogovarjali z Moniko Ficjan, vodjo kadrovskega področja (HR). Razkrila nam je, zakaj pri njih trajnost ni le ločen projekt, ampak način življenja, in kako s svojo rešitvijo Intrix pomagajo drugim podjetjem do večje učinkovitosti in manjše porabe virov.



Monika Ficjan, Intera d.o.o.

Podjetje Intera je že vrsto let član inštituta IRDO, za kar se vam iskreno zahvaljujemo. Nam lahko podjetje na kratko predstavite, in kaj vi kot naša sogovornica počnete v podjetju?

Intera je visokotehnološko podjetje s Ptuja, kjer že več kot dve desetletji razvijamo digitalne rešitve za boljše poslovanje podjetij. Sama v podjetju vodim področje HR, kar pomeni, da skrbim za razvoj zaposlenih, kulturo in dobro počutje celotne ekipe. Moj cilj je, da vsak član ekipe najde prostor za osebno in strokovno rast ter da skupaj ustvarjamo okolje, v katerem so ljudje in tehnologija v ravnovesju. Trenutno nas je v Interini ekipi 49, velik delež naših zaposlenih pa prihaja iz lokalnega okolja. S tem skušamo ovreči prepričanje, da je za dobro službo potrebna pot v Ljubljano ali tujino, in dokazati, da se dobri zaposlovalci najdemo tudi v domačem okolju.

Kako je do ustanovitve podjetja prišlo in kako preživite v tej digitalni evoluciji in ob številni konkurenci?

Podjetje je nastalo leta 2002 iz želje po ustvarjanju digitalnih rešitev, ki bi podjetjem olajšala vsakodnevno delo. V začetku je Intera razvijala več digitalnih rešitev, tudi postavljala spletne strani ipd. Intrix smo takrat pričeli razvijati tudi iz lastnih potreb po učinkovitem spremljanju strank, še danes pa smo njegovi uporabniki in tudi najzahtevnejša stranka. Začeli smo kot majhna ekipa, danes pa smo na svojem področju med vodilnimi v Sloveniji in širši Adria regiji. Zaupa nam že več kot 900 podjetij iz 20 držav, pri čemer Intrix vsakodnevno uporablja skoraj 14.000 uporabnikov. Radi rečemo, da smo del digitalne evolucije, saj naša ekipa sodelavcev nenehno stremi k inovativnim rešitvam. Konkurencu razumemo kot priložnost ali celo spodbudo, da smo vsak



dan boljši. Vztrajamo pri lastnem razvoju, odprti komunikaciji, dobrih odnosih s poslovnimi partnerji ter osebno podporo uporabnikom. Zavedamo se, da so v ospredju posla vedno ljudje, ne le tehnologija.

Lahko pojasnite, čemu je sistem Intrix namenjen in kaj so še druge dejavnosti vašega podjetja?

Sistem Intrix je naš glavni produkt, pri čemer gre za napredno spletno in mobilno rešitev za digitalizacijo in optimizacijo poslovnih procesov. Intrix omogoča učinkovito upravljanje odnosov s strankami (CRM), projektno vodenje (Project), podporo strankam (Help Desk) ter tudi učinkovito vodenje kadrovskih procesov (HRM). Prednost Intrix-a je njegova prilagodljivost, saj ga lahko vsako podjetje oblikuje po svojih potrebah, glede na procese, ki jih izvajajo. Ob tem podjetjem tudi vsebinsko pomagamo pri digitalizaciji procesov, svetujemo pri uvajanju rešitev in delimo dobre prakse, saj verjamemo, da tehnologija doseže svoj namen le, če resnično pomaga ljudem.

Katere stranke se vključujejo v sistem Intrix in kako lahko nekdo postane član te skupnosti?

V sistem Intrix se vključujejo podjetja najrazličnejših panog in različnih velikosti, od malih družinskih podjetij do večjih korporacij. Skupna jim je želja po večji preglednosti in učinkovitosti ter pozitivni uporabniški izkušnji. Na uspešno sodelovanje kažejo tudi podatki, da je naš prvi naročnik po 20 letih še zmeraj z nami. Primeri naših partnerjev so recimo Tenzor, Big Bang, MDM, DPD, Pošta Slovenije, Dewesoft in drugi. Uporabniki postanejo del naše skupnosti, ko začnejo uporabljati Intrix, pogosto pa sodelovanje preraste v

dolgoročno partnerstvo. Redno organiziramo dogodke, izobraževanja, srečanja, kjer uporabniki delijo izkušnje in ideje. Naš pristop temelji na odprtosti in zaupanju, zato veliko novih partnerjev pride k nam po priporočilu obstoječih uporabnikov, kar nas še posebej veseli.

Kako v vaše poslovanje vključujete trajnostnost in družbeno odgovornost?

Trajnost in družbena odgovornost sta vtakni v naš način dela. V našem podjetju in pa praktično v vseh podjetjih, ki so uporabniki Intrix-a, spodbujamo digitalizacijo procesov in s tem zmanjševanje papirne porabe, smotrno porabo sredstev in učinkovite poslovne procese.

Smo prvi slovenski član globalnega gibanja Pledge 1 %, s katerim del svojih prihodkov, časa in znanja namenjamo skupnosti. Veliko vlagamo v zdravje in dobro počutje zaposlenih in njihovih družinskih članov. Zaposlenim so na voljo fitnes, namizni tenis, dvorana za skupinske športe, na jogi in meditaciji se jim lahko pridružijo tudi družinski člani, otroke zaposlenih vsako leto obiše Dedek Mraz. Prav tako za trenutne in pretekle zaposlene in njihove družine vsako leto organiziramo različne dogodke za druženje. Vsem iz lokalnega okolja nudimo možnost, da se udeležijo predavanj, otroci se lahko vključijo v nogometno ali košarkarsko šolo Intera Drava, v času božiča pa redno obdarujemo otroke ali starejše.

Ali pripravljate trajnostno poročilo oziroma spremljate kazalnike na različnih področjih?

Da, spremljamo trajnostne kazalnike, kar je sicer interni dokument. Trajnost pri nas ni ločen steber strategije, ampak se



prepleta z vsemi ostalimi. Na vseh ravneh odločanja razmišljamo, kako naše delo vpliva na zaposlene, skupnost in okolje. V praksi to pomeni vlaganje v ljudi, zdravje in znanje. Digitalizacija procesov zmanjšuje naš ogljični odtis, fleksibilno delo pa omogoča manj voženj in več ravnovesja med delom ter prostim časom. Spodbujamo zdrav način življenja, prostovoljstvo ter podporo lokalnim pobudam. Družbena odgovornost se začne z odnosi, z načinom, kako poslušamo sodelavce, ravnamo s strankami in prispevamo v skupno dobro. Trajnost razumemo kot skupno odgovornost, da danes delamo dobro, brez da ogrožamo jutri.

Za vaše delo ste prejeli že številne nagrade. Lahko navedete nekaj od le-teh in kaj vam tovrstne nagrade pomenijo?

Zelo smo ponosni na priznanja, kot so nagrada Vključi.vse Združenja Manager, Excellent SME certifikat GZS, platinasta boniteta AAA in naziv Podravsko podjetje leta 2023. Dober je občutek, ko je trud podjetja za uspešno poslovanje in skrb za zaposlene prepoznan tudi navzven. Najbolj ponosni smo na šestnajst nominacij in štirikrat prejeto nagrado Zlata nit za najboljšega zaposlovalca med malimi podjetji, kajti tam podjetje ocenjujejo naši zaposleni. Takšna nagrada nam potrjuje, da delamo dobro, prav tako pa nas opominja, da uspeh gradijo ljudje. To nas motivira, da ohranjamo iskren odnos, rast in kulturo, zaradi katere so naši zaposleni in stranke pri nas že več kot 20 let.

Kaj bi svetovali podjetjem pri prenovi poslovnih modelov v bolj zelene in digitalne?

Podjetjem, ki se želijo premakniti v bolj zelene in digitalne modele, bi svetovala, naj

začnejo pri kulturi. Tehnologija je orodje, ne rešitev sama po sebi. Ključno je razumeti, kako lahko digitalna orodja izboljšajo vsakodnevno delo in življenje zaposlenih ter blagodejno vplivajo na okolje. Pomembno je razmišljati dolgoročno, graditi na vrednotah, vključevanju in transparentnosti. V praksi pa digitalizacija poslovnih procesov najprej pomeni, da moramo obstoječe procese popisati in včasih celo narisati. Ko digitaliziramo procese je tudi čas, da razmislimo, ali je obstoječ proces smiseln, ali pa bi ga morda optimizirali še na vsebinski ravni, včasih pa lahko ugotovimo, da nekega procesa morda ne potrebujemo več. Potrebujemo širšo sliko tega, kaj počnemo sedaj in tega, kaj želimo početi v prihodnosti in kaj želimo postati. Ne smemo pozabiti na to, da mora biti digitalizacija procesov dobro skomunicirana tudi interno, da ublažimo odpor, ki ga bodo naši sodelavci čutili do spremembe. Potrebno se je zavedati, da posegamo v navade in rutine, ki so jih naši zaposleni gradili skozi več let in tukaj jim moramo priti nasproti.

Bi nam želeli še kaj sporočiti, pa vas morda nismo vprašali?

Morda le to: posamezniki in podjetja danes pogosto iščejo hitre formule za uspeh, mi pa ugotavljamo, da je za uspeh ključno dolgoročna vztrajnost. Na Interi se trudimo vzpostavljati in ohranjati pristne medosebne odnose, radovednost in humor, tudi kadar gre za resne teme. Verjamemo, da so podjetja skupnosti ljudi in ne le ekonomski sistemi. Zaposleni si danes želijo rasti, se razvijati. Če podjetje vlaga v rast in razvoj zaposlenih, si lahko obeta boljše rezultate iz dveh razlogov: zaposleni se bo čutil cenjenega in bo zato bolj zavzet in motiviran, hkrati pa mu bo novo znanje pomagalo pri ustvarjanju



svežih idej na delovnem mestu. Dober odnos in skrb za zaposlene se tako posredno prenašata tudi na poslovne partnerje in stranke.

Kje vas stranke najdejo, kako se lahko povežejo z vami?

Stranke nas najhitreje najdejo na spletni strani www.intrix.si ali na družbenih omrežjih, sicer pa nas lahko obiščejo tudi v Tehnološkem parku Ptuj, kjer imamo svoje prostore.

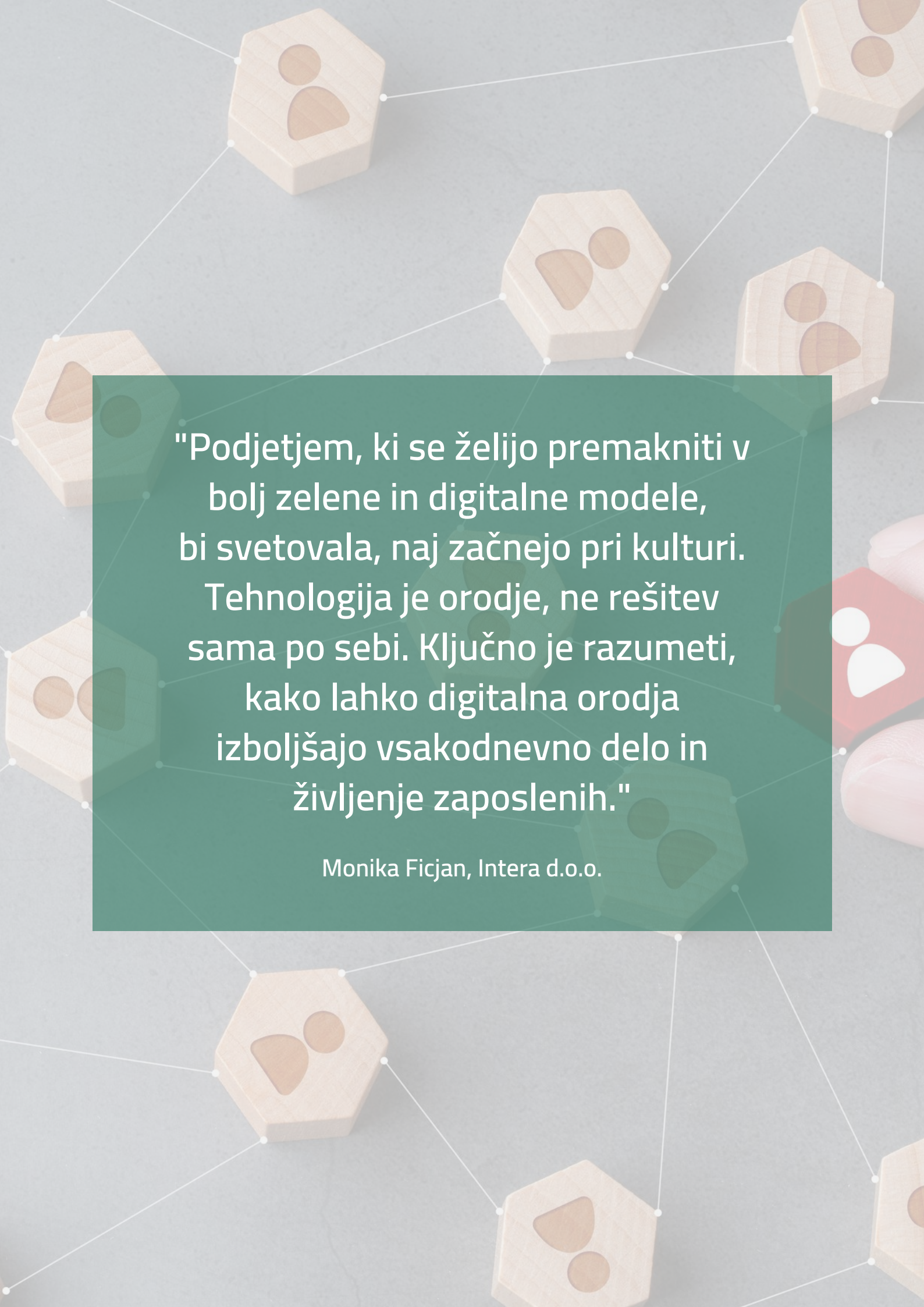
Z veseljem sprejmemo obiskovalce, dijake, študente in podjetja, ki želijo videti, kako in kje delamo.

Pogosto smo prisotni tudi na različnih poslovnih dogodkih, kjer z veseljem poklepeta.

Tudi sami vsako leto organiziramo kar nekaj dogodkov, ki so prav tako odlična priložnost, da nekdo spozna nas kot podjetje in pa Intrix kot poslovno rešitev. Najraje se povežemo osebno, s pogovorom ob kavi, kjer se pogosto rodijo najboljše ideje in sodelovanja.

Najlepša hvala za vaš čas in pogovor.





"Podjetjem, ki se želijo premakniti v bolj zelene in digitalne modele, bi svetovala, naj začnejo pri kulturi. Tehnologija je orodje, ne rešitev sama po sebi. Ključno je razumeti, kako lahko digitalna orodja izboljšajo vsakodnevno delo in življenje zaposlenih."

Monika Ficjan, Intera d.o.o.

Moja podjetniška pot

V okviru projekta Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih – pilotni projekt – Inštitut IRDO objavljamo rubriko Moja podjetniška pot, znotraj katere preko spletnih pogovorov predstavljamo posameznike, ki hodijo po samostojnih kariernih poteh. Zastavimo jim nekaj vprašanj o njihovih začetkih, izkušnjah, lekcijah, ki so jih pri podjetništvu pridobili, pa tudi o njihovem pogledu na prekarne oblike zaposlitev. Podelijo nam nasvete, ki bi jih želeli sporočiti mladim ob začetku njihove poklicne poti, za kar se jim iskreno zahvaljujemo. Več o EU projektih: <https://evropskasredstva.si/>.



Katjuša Koprivnikar: Izzivi so tisti, ki me ženejo naprej – od šolstva do podjetništva

Pogovor s Katjušo Koprivnikar, prokuristko podjetja Sincular d.o.o.

Novinarka: Anita Marinko, mag., vodja projekta 'Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih - pilotni projekt - Inštitut IRDO'

V okviru projekta »Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih – pilotni projekt – Inštitut IRDO« izvajamo sekcijo Moja podjetniška pot. Gostili smo Katjušo Koprivnikar, ki je po uspešni karieri v šolstvu, kjer je delovala tudi kot ravnateljica, stopila na samostojno pot v družinskem podjetju Sincular. Z nami je delila izkušnje o prehodu iz javnega v zasebni sektor, o tem, kaj delodajalci dejansko iščejo pri kandidatih, in zakaj ne smemo pozabiti na vključevanje ranljivih skupin v družbo.

V ponedeljek, 20. 10. 2025, smo preko ekrana gostili našo gostjo Katjušo Koprivnikar. Pogovarjali smo se o prehodu iz javnega sektorja v svet podjetništva. Katjuša je po več letih dela v javnem sektorju skupaj z možem ustanovila mikro podjetje, kjer združujeta zanimanje za trajnost, pogum in radovednost. Več o njeni poti, izkušnjah in



Katjuša Koprivnikar,
prokuristka podjetja Sincular d.o.o.

pogledu na mlade danes pa nam bo povedala sama.

Prosim, predstavite se, kdo ste in kaj počnete?

Moje ime je Katjuša Koprivnikar. Od nekdaj sem bila strastna športnica. V mladosti sem zaključila Fakulteto za šport in tudi vse moje aktivnosti so bile usmerjene v to področje. In ravno športne aktivnosti so bile razlog, da sem pred leti spoznala slepe in slabovidne, s katerimi sem najprej začela delati. Trenutno sem zelo aktivna v Rotary Club Škofja Loka in pri različnih



športnih dogodkih. Sicer pa danes delujem v družinskem, svetovalnem podjetju, na področju družbene odgovornosti. Moja poslovna pot je vezana bolj na družbene teme, tako da se na nek način že celo življenje ukvarjam s podporo in pomočjo šibkejšim družbenim skupinam.

Kakšni so bili začetki karierne poti? Kaj vas je navdihnilo, da ste se na to pot odpravili in kako se je začelo? Kaj vas pri vašem delu najbolj motivira in veseli?

Na poslovno pot sem stopila pred skoraj tridesetimi leti. Moram priznati, da nisem zamenjala veliko služb. Mogoče je to povezano tudi z mojo starostjo. 😊 Smo bili navajeni biti dlje časa na istem delovnem mestu. Skratka, zelo naključno sem prišla do razgovora v Srednji šoli slepih in slabovidnih v Škofji Loki. In kot športnica sem se vedno rada soočala z nekimi izzivi. Šport mi je dal večine fleksibilnosti, prilagodljivosti in tudi neke borbenosti. In glede na to, da za slepe in slabovidne osebe v Sloveniji niti nimamo fakultet, ki bi podpirale njihovo izobraževanje, sem v tem takoj videla nek izziv. Prijavila sem se na prosto delovno mesto in ga tudi dobila. Začela sem kot učiteljica športne vzgoje, kmalu pa sem dobila tudi druge delovne obveznosti, kot so orientacija in mobilnost (kako učiti slepega hoje z belo palico, samostojne hoje, ...). In kasneje tudi delo v mobilni službi, se pravi podpora slepim in slabovidnim, ki so bili v rednem izobraževalnem sistemu. Teh znanj nobeden ni imel in spet je bil to en izziv. Skratka, meni so navdih izzivi. 😊 Na vseh področjih, kjer delujem, so mi pomembni rezultati (enako je bilo pri športu) in ti me potem naprej motivirajo za nadaljnje delo. Če rezultatov ni, človek hitro obupa. Seveda pa je na tej poti polno nekih preizkušenj.

Na Zavodu za slepo in slabovidno mladino, kasneje Center IRIS, sem najprej poučevala šport na osnovni šoli, nato pa sem delovala kot ravnateljica deset let. To je bilo spet nekaj, na kar me nihče ni pripravil. Učitelji smo bili usposobljeni za učiteljski poklic, ne za nekega menedžerja. Ponovno sem se soočila z mnogimi izzivi, na katere ne moreš biti pripravljen. Ampak, če so rezultati, te ti spet peljejo naprej.

Po petindvajsetih letih dela v javnem sektorju pa sem si zaželela spremembe, da se preizkusim tudi v zasebnem sektorju. Pridružila sem se možu, ki je odprl svetovalno, družinsko podjetje. In spet sem vstopila v nekaj, kar mi ni bilo poznano. Tako se stalno soočam z nekimi izzivi, ki me motivirajo za nadaljnje delo.

Na vaši poti zaznavamo veliko motivacije in poguma. Kakšni so bili občutki pri prehodu iz javnega v zasebni sektor? S katerimi izzivi ste se soočali pri vašem delu?

Ja, tako je. Jaz se ne ustrašim, po horoskopu sem tehtnica in vsi mi pravijo, da preveč časa porabim, da se za nekaj odločim. 😊 Ko se pa odločim, potem pa grem do konca. In to je mogoče ena šibkejših stvari, da mi kakšna priložnost uide. Ker se predolgo odločam. Ne skočim kar direktno v nekaj, je malo bolj premišljeno, ampak vseeno vem, da bom skočila v nekaj, kar je nepoznano. Zato to vseeno malo premislim.

Meni je bila ta izkušnja zelo dragocena, zato ker v javnem sektorju se smatra, da je vse dano, da pač denar prihaja, da ni potrebno toliko delati. Ampak to ni res. Ni važno ali delaš v javnem sektorju ali v zasebnem, pomembni so rezultati, ki jih je treba pokazati. Če se dela resno lotiš in si



odgovoren do tega, kar počneš, potem so izzivi v enem in v drugem sektorju. Mogoče je malo lažje, da se ti ni treba iz dneva v dan boriti za denar, ki ga je pa nekoliko manj. V javnem sektorju se dnevno boriš, da z zelo omejenimi sredstvi narediš nek premik. In tukaj se naučiš res kar garaškega dela. Dela z ljudmi, tudi zelo premišljenega načrtovanja. Moraš biti zelo fleksibilen. In to so vse tudi dobre predispozicije za delo v zasebnem sektorju, za moj drugi del kariere, kjer je drugačna borba. Vse znanje, ki sem ga prinesla s sabo, mi pride absolutno prav. In vidim, kaj manjka v zasebnem sektorju.

Če bi se zdaj iz zasebnega vračala nazaj v javni sektor, bi tudi znala prenesti te izkušnje, ki so zelo dragocene. In v zasebnem sektorju je vedno borba za denar, žal. Ker je pač treba preživeti in glede tega je tu večji stres kot v javnem sektorju. Midva z možem imava mikro podjetje. Soočava se s konkurenco, ki je mnogo večja in ima tudi daljšo tradicijo. In če se vrnem spet k rezultatom, moraš pokazati res dobre rezultate, da si lahko konkurenčen. In moraš biti v bistvu tudi na nek način 'nišen.' Kar pomeni, da moraš ponujati nekaj, kar drugi ne, da te sploh opazijo. In tu se mi zdi spet dobrodošla ta izkušnja iz javnega sektorja, ko si moral res z minimalnimi sredstvi narediti neke večje premike. Sploh na področju izobraževanja slepih in slabovidnih, kjer sem jaz delovala. Ker jih je v Sloveniji zelo malo, smo bili običajno zadnji v vrsti, da smo dobili dodatne finance in lahko kakšno zadevo uredili. To se mi zdi največja razlika med javnim in zasebnim sektorjem.

In tudi zdaj največji pritisk čutim v tem, da je osemnajstega v mesecu dovolj denarja, da lahko izplačamo zaposlene, medtem ko v javnem sektorju ta skrb ni bila

prioritetna. Nama pa ta skrb malo onemogoča, da bi delala še bolj in še bolj odmevne stvari, ker ta 'prodajni vidik' vzame veliko časa. In v majhnem podjetju si za vse sam, ni nekih specializiranih oddelkov. Kar pa mi daje neko večjo svobodo kot v javnem sektorju, kjer imaš ves čas nekoga nad sabo.

Zelo dragocena za mlade se nam zdi vaša primerjava dela med javnim in zasebnim sektorjem, iz vaše osebne izkušnje.

Jaz sem imela izkušnjo, da se je v času mojega mandata kar nekaj ljudi, predvsem tehničnega kadra, ki so odšli ven iz šolstva v zasebni sektor, vrnilo nazaj. Da so poizkusili in videli, da v bistvu kljub temu, da je mogoče v izobraževanju malo manj denarja, a so izzivi težji. In da je iz tega vidika življenje v javnem sektorju mogoče lahko malo bolj mirno kot v zasebnem sektorju.

Če bi lahko šli nazaj v čas, kaj bi naredili drugače oziroma kaj bi svetovali mlajši sebi, ko ste šele začeli kariero?

Mogoče bi si želela preizkusiti več različnih oblik dela in posledično dobiti več različnih delovnih izkušenj, kar se mi zdi dobro. Današnji mladi (vidim pri svojih otrocih) imajo to možnost in ne bodo po dvajset let v isti službi. Tudi sama sem se kot vodja šole soočala s tem, da so učitelji iz različnih razlogov (razdalja do službe, način dela, morda kolektiv, ...) odšli, ker so našli delo na drugi šoli.

Sama sem bila kot športnica in tudi kot trenerka vpeta res v šport. In nisem imela drugih realnih delovnih izkušenj, ko sem šla na trg dela. Sem pa svoje izkušnje iz športa prenašala na trg dela. Nisem pa delala prej v nobeni šoli. Tako kot pred delom v družinskem podjetju nisem bila v nobenem drugem podjetju, da bi lahko primerjala.



Se mi zdi, da me izzivi sami po sebi ženejo naprej, tako da sploh ne vem, če bi kaj drugega želela početi.

Če pomislim za nazaj, sem imela vedno isto smer. Vedno sem delala na področju družbenih ved in vedno nekaj za dobro družbe ali pa manjših skupin, ki nimajo veliko priložnosti. V preteklosti so bili to slepi in slabovidni, še prej šport z mladimi. In sedaj trajnostni razvoj.

Ko sem šla jaz na trg dela, se prijavila za službo in imela razgovor, nas nobeden ni učil, kako se sploh na razgovor pripraviti. Mi teh znanj nismo imeli. Če si bil 'passionate about it', so te začutili in so rekli 'Ok, tale bo taprav'. 😊 V šolstvu in javnem sektorju je pogoj za prijavo tudi zaključena izobrazba (ne glede na to, kako dober si v tem), medtem ko v zasebnem sektorju to ni nujno. Če si dober v nečem kljub temu, da nimaš »doktorata«, potem te zasebnik lahko zaposli.

Kot ravnateljica sem se srečevala z zaposlovanjem mladih učiteljev in tu sem se veliko samo-izobrazila, kako zdaj na tem področju delati. Če bi šla danes sama na nek razgovor, bi se sigurno drugače pripravila kot sem se takrat.

Vse stvari, ki sem jih delala v teh skoraj tridesetih letih, delam rada in v njih uživam. Ne delam stvari zato, da bi jih delala, ampak vedno stremim k rezultatu. Ko sem delala s predšolskimi in osnovnošolskimi slepimi otroki, je bil vsak napredek slepega otroka zame rezultat. In to me je gnalo naprej. Včasih sem se peljala k takemu otroku na drug konec Slovenije za eno uro in ko sem videla, da nekaj zna, česar prej ni znal, sem rekla, tudi drug teden se bom. Splača se. 😊

Enako sem delovala kot ravnateljica, to je bilo pa bolj na sistemskem nivoju, na zagotavljanju delovnih potreb. Če smo premaknili nekaj naprej, npr. uvedba zgodnje obravnave pri slepih, ali pri zaposlovanju slepih in slabovidnih, naredili nekaj v smeri boljše podpore v inkluziji ali pri izboljšanju delovnih pogojev, je bilo to to. In enako je zdaj, ko delamo na področju trajnostnega poročanja in trajnostnih strategij. Če nam uspe neko podjetje prepričati, da je to res dobro, da to ni modna muha ali pa zahteva Evropske unije, potem je meni vsaka porabljenata minuta dragocena. Če se nekje nekaj premakne, je to zame uspeh.

Pomembno je to, da tisto, kar počneš, počneš rad, seveda pa se to skozi leta malo spreminja. Prav je, da se odločiš za tisto, kar rad počneš. Denar bo prišel, saj denar je sekundarna posledica dobrega dela. Napačno je razmišljanje, da delamo za denar. Sem mnenja, da je le-ta rezultat dobrega dela. Tudi sedaj vidim pri strankah, ko nekaj rad delaš, bo stranka to začutila. Če pa ti nekaj prodajaš samo zato, da boš prodal, bo pa tudi začutila. Vedno moraš biti 'passionate about it'. In to stranka začuti. Katera koli. Starši v šoli, zaposleni, neko podjetje, ...

Kako vidite prekarnost in nestabilne oblike zaposlitve?

Moram reči, da se s prekarnim delom nikoli nisem ukvarjala, zato ker sama nimam te izkušnje. Sem pa absolutno proti vsaki prekarnosti. Kadar koli smo zaposlovali v šoli ali če bi z mojem zdaj zaposlovala koga, absolutno tu ne bi šlo za neko izkoriščanje študentov, zaposlenih. Jaz sem imela več izkušenj z zaposlovanjem invalidov, z zaposlitveno rehabilitacijo, ki je neko drugo področje. Se mi zdi, da gredo pri zaposlovanju tudi mladi invalidi čez zelo težke preizkušnje.



Zdi se mi, da mora sistem ali pa projektno delo vedno ponuditi pošteno plačilo za delo, na katerega se je nekdo prijavil. Če recimo nekoga zaposliš preko zaposlitvene rehabilitacije, kjer se preveri, kakšna delovna mesta so za njega primerna in kolikšna je delovna uspešnost tega človeka na tem delovnem mestu. In za to dobi tudi neka sredstva iz sistema. Ne moreš pa takemu človeku nalagati še dodatnih aktivnosti, dela nekoga drugega. Recimo to bi bila zame prekarnost v našem sistemu. Ali pa brezplačno pripravništvo. To se mi tudi ne zdi pošteno. Da nekdo pride in eno leto dela odgovorno delo (z otroki, s starši, ...) samo za povračilo potnih stroškov.

Jaz nisem nikoli vzela na pripravništvo nekoga, ki bi delal zastonj, pa si je tega želel, ker se drugače ni mogel prijaviti na razpis. Tudi kar se tiče plačila študentov, se mi najnižja postavka ne zdi primerna za precej zahtevna dela, ki jih opravljajo npr. študenti medicine, učitelji, zaposleni na projektne delu, da se jih po najnižjih cenah plačuje, ker delajo odgovorno delo. Skratka, meni je pošteno plačilo za aktivnost, za katero se dogovorimo, zelo pomembno.

Kaj pri kandidatih najbolj cenite in iščete? Kako izgleda dober prvi vtis na razgovoru?

Ko sem se jaz soočala s prvimi zaposlitvami, sem se na razgovor z nekim kandidatom seveda pripravila. Prvo, kar prebereš, je življenjepis, ki ti ga pošlje in že tam takoj vidiš, kaj vse ta oseba počne. Tudi, na kakšen način ima pripravljen življenjepis, koliko je napak v tem dokumentu, ... To ti da že nek prvi vtis o tem, kakšna je ta oseba, čeprav ne dokončnega. Vedno sem kandidata tudi preverila preko socialnih omrežij, kar mi je

dalo še eno dodatno informacijo (kaj oseba objavlja, ...). Tako sem malo dobila občutek, ali bi ta oseba "pasala" v kolektiv in da sem se nanjo pripravila.

Ko sem opravila razgovor v živo, pa mi je bil zelo pomemben prvi vtis kandidata. Ali se je na razgovor pripravil in se zanj uredil. Pozorna sem bila tudi na govorico telesa, kako je stisnil roko, ali me je pogledal v oči, ... Ali je pogledal sploh našo spletno stran, kaj mi počnemo. Kandidate sem na razgovorih vedno vprašala, kaj o nas vedo. To mi je spet dalo neko dodatno informacijo o človeku.

Meni dobra ocena v spričevalu ni bila glavni kriterij za to, da bo oseba na delovnem mestu res dobra. Pomembno mi je bilo, s čim se še ukvarja, v katere aktivnosti se še vključuje, ali deluje dobrodelno, ali se ukvarja s športom, ... To je meni zelo pomembno, ker so to tudi moje vrednote. In sem izhajala iz tega. Če je nekdo končal fakulteto, zraven pa je zaključil tudi glasbeno šolo ali je bil vrhunski športnik, sem iz tega lahko videla, da zna organizirati svoj čas.

Pri kandidatu mi je bilo pomembno tudi to, da me je znal kaj vprašati o tem, kaj v podjetju delamo, kaj se od njega pričakuje. Da je znal povedati česa ga je strah, če bi službo dobil. Kandidatom sem dala tudi kakšen mini izziv, da sem videla, kako se znajdejo. In na koncu je dobil službo nekdo, ki mogoče ni imel najbolj idealnih referenc znotraj življenjepisa, ampak se je vklopil v kolektiv. Sem videla, da se zna pogovarjat, da zna tudi poslušat, to je zelo pomembno. Pri nas je bila pomembna tudi barva glasu. Jaz sem zaposlovala ljudi, ki so delali s slepimi in slabovidnimi in energija glasu je morala biti tudi zelo prijetna.



Jaz sem bila vesela vsakega klica, preden se je nekdo prijavil, če me je poklical. Še bolj vesela pa sem bila, če se je nekdo izven razpisa zanimal za službo. Če so bili želja in znanja pravi, se je morda ne takoj, ampak dokaj v kratkem času našla možnost za zaposlitev. Proaktiven pristop k delodajalcu se mi zdi tudi zelo pomemben. In pa, da se človek lepo zahvali ter da mogoče tudi kaj napiše po razgovoru. Tako se hitro vidi, a si službe res želi.

Če bi pa danes z možem iskala nekoga, ki bi ga zdajle pri nas zaposlila, se mi poleg omenjenega zdi zelo pomembno, da je oseba prilagodljiva, fleksibilna, da se rada samoizobražuje. Da zna poslušati in da spoštljivo komunicira. Vsega drugega se lahko nauči.

Človeški odnos pa je tisto, kar bo vedno ostalo na prvem mestu. In prav mehkih veščin (komunikacija, poslušanje, socialne veščine) se moramo zelo učiti. Sama sem na to posebej pozorna, ker je bilo slepe potrebno učiti socialnih veščin, ker se ne morejo učiti s posnemanjem. Se mi zdi, da je na tem področju potrebno zelo veliko delati.

Človeški vidik mora ostati in na tem moramo graditi. Iz pomanjkanja tega izhaja veliko duševnih stisk.



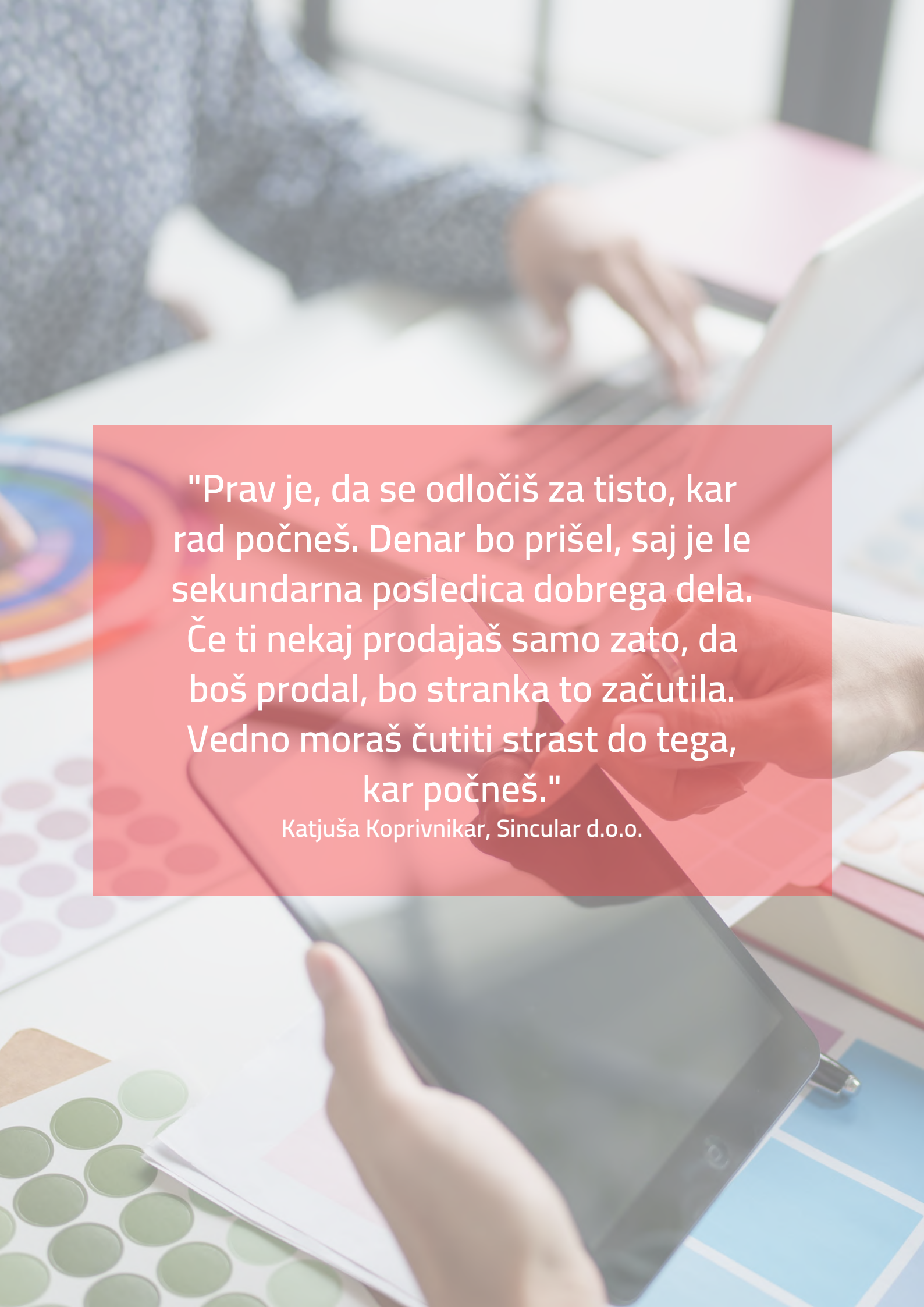
Kaj bi nam želeli sporočiti za konec?

Da ne pozabite na skupino mladih invalidov, ki iščejo službo in potrebujejo pomoč ter priložnosti, ki jim jih družba ne ponuja. Oni do delovnih izkušenj sploh ne pridejo. Omenila bi enega slepega fanta, ki sem ga začela spremljati, ko je bil star eno leto. Zdaj zaključuje novinarstvo in si želi službe na radiu. Soočamo se z veliko predsodki.

Čeprav se o inkluziji veliko govori, smo na tem področju daleč od tega. Imamo visoko izobražene slepe in slabovidne, od psihologov, učiteljev, pravnikov, informatikov, prevajalcev, ki pa se na koncu invalidsko upokojijo, ker jih družba ne vključi. In imajo pri zaposlovanju veliko strahov in problemov, ki jih vsak dan rešujejo. Sprašujejo se, ali v prošnjo za zaposlitev sploh napisati, da so slabovidni ali ne. Tu se je za vprašati, kaj pa ti mladi ljudje prinašajo družbi? Ne gre samo za produktivnost, ampak tudi za človečnost ter inovacije. Skratka, oni imajo čisto druge kompetence, mnogo bolj razvite, kot jih imamo mi. Zato ne pozabimo na njih, ker so dragocen doprinos naši družbi.

Najlepša hvala za vaš čas in pogovor.





"Prav je, da se odločiš za tisto, kar rad počneš. Denar bo prišel, saj je le sekundarna posledica dobrega dela. Če ti nekaj prodajaš samo zato, da boš prodal, bo stranka to začutila. Vedno moraš čutiti strast do tega, kar počneš."

Katjuša Koprivnikar, Sincular d.o.o.

Moja podjetniška pot

V okviru projekta Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih – pilotni projekt – Inštitut IRDO objavljamo rubriko Moja podjetniška pot, znotraj katere preko spletnih pogovorov predstavljamo posameznike, ki hodijo po samostojnih kariernih poteh. Zastavimo jim nekaj vprašanj o njihovih začetkih, izkušnjah, lekcijah, ki so jih pri podjetništvu pridobili, pa tudi o njihovem pogledu na prekarne oblike zaposlitev. Podelijo nam nasvete, ki bi jih želeli sporočiti mladim ob začetku njihove poklicne poti, za kar se jim iskreno zahvaljujemo. Več o EU projektih: <https://evropskasredstva.si/>.



Barbara Zupančič: Ranljivost ni slabost – je nujen element za uspeh

Pogovor z Barbaro Zupančič, direktorico Listine raznolikosti Slovenije

Novinarica: Anita Marinko, mag., vodja projekta 'Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih - pilotni projekt - Inštitut IRDO'

V okviru projekta »Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih – pilotni projekt – Inštitut IRDO« smo v sekciji Moja podjetniška pot gostili Barbaro Zupančič, direktorico Listine raznolikosti Slovenije. Z nami je delila svojo zgodbo – od začetkov dela z osebami s težavami v duševnem zdravju do vzpostavitve nacionalne mreže podjetij, zavezanih k raznolikosti. Poudarila je pomen skupnosti, čustvene inteligence in zakaj morajo mladi verjeti v svoje »odštekane« ideje, tudi ko jim starejši pravijo, da ne bo šlo.

V sredo, 12. 11. 2025, smo preko ekrana gostili direktorico zavoda Listina raznolikosti Slovenije, gospo Barbaro Zupančič. Zaupala nam je, da je bil ključ njenega uspeha močna vera v svojo idejo. Z enako predanostjo in odločnostjo po tej poti stopa še danes. Kakšni so bili njeni začetki, izzivi in kaj je tisto, kar jo pri mladih najbolj navdušuje, pa nam bo povedala sama.



Barbara Zupančič, direktorica Zavoda Listina raznolikosti Slovenije

Prosim, predstavite se, kdo ste in kaj počnete?

Po izobrazbi sem psihologinja. Doma iz Gorenjske, mama štirih otrok, med njimi tudi takih najstnikov, kot je vaša publika. 😊
Moja pot se je začela preko vključevanja na Gimnaziji Škofja Loka. Ker so me zelo zanimali ljudje in predvsem njihova notranjost, sem se odločila za študij psihologije, ki sem ga potem tudi zaključila na Univerzi v Ljubljani. Nato sem se zaposlila v nevladni organizaciji Šent - slovensko združenje za duševno zdravje. Pravzaprav se od prvega dne ukvarjam z zaposlovanjem oseb, ki imajo zdravstvene ovire.



Kako se je začela vaša podjetniška pot in kaj vas je navdihnilo, da ste se na to pot podali?

Trdno verjamem, da je delo najvišja oblika vključevanja v družbo. Že na začetku, v moji prvi službi, sem se srečevala z zelo ranljivo skupino, to so bili ljudje s težavami v duševnem zdravju, kjer sem videla, kako hrepenijo po delu, pa so iz trga dela izključeni. Tam sem se srečevala tudi z mladimi, ki so imeli razne duševne stiske in so pravzaprav iskali svoj prostor pod soncem. Zato sem se takrat začela zelo močno zanimati, kako nagovoriti podjetja in različne organizacije v to, da bi ustvarili delovna okolja, kjer bi se ljudje dobro počutili. In ker sem bila na začetku predvsem psihologinja, sem se seveda najprej posvetila neposrednemu delu z ljudmi, ena na ena. Z njimi sem se pogovarjala o njihovih željah. Skozi moje roke so šli zelo različni ljudje – tisti z zdravstvenimi težavami, mladi, ki so izpadli iz šolskega sistema, migranti in prosilci za azil. V tem obdobju sem iskala za njih predvsem neko primerno delo. Kot psihologinjo so me zanimali tudi odnosi znotraj delovnih okolij. Sprva sem se spraševala, kako opolnomočiti in oblikovati delovna okolja, kjer bodo zaposleni bili pripravljene sprejeti nekoliko drugačne osebe. Na koncu sem ugotovila, da ti posamezniki pravzaprav niso nič manj sposobni od tistih, ki že delajo tam. Začutila sem močno potrebo, da začnem nagovarjati predvsem podjetja, ki so postala naši ključni sogovorniki pri oblikovanju vključujočih delovnih mest. Leta 2011 sem se začela zelo aktivno zanimati za mrežo, preko katere bi povezala različna podjetja v njihovi zavezi k ustvarjanju vključujočih delovnih okolij za vse, ne glede na osebne okoliščine. Tako se je začela zgodba Listine raznolikosti Slovenija, katere direktorica sem danes.

S katerimi največjimi izzivi ste se soočali na začetku?

Najbolj s tem, kako pravzaprav navdihniti ljudi za to idejo, v katero sem jaz globoko verjela in še danes velja enako. Spomnim se, ko sem zaposlovala najtežje zaposljive osebe, to so bile osebe s težavami v duševnem zdravju, in so me na drugi strani vedno spraševali, zakaj tako osebo sploh zaposliti. Iz izkušenj podjetij, ki so se za to že odločila, sem videla, kako se je z zaposlitvijo take osebe znotraj delovnega okolja začela spreminjati klima. Da so se tudi oni začeli spreminjati kot ljudje, njihovim zaposlenim pa se je dvignila motivacija, saj so videli, da podjetje ne vključuje le najbolj ranljivih, temveč gradi kulturo, ki jo bo morda čez čas potreboval vsak od njih, če in ko se bo znašel v stiski.

Ne bom pozabila, ko sem hodila naokrog po podjetjih. Osebno nisem razmišljala, zakaj je potrebno dati priložnost vsem, saj sem verjela, da je to edina možna pot. Ki prinese prednosti tako organizacijam, kot tudi družbi v širšem pomenu. Verjela sem v idejo raznolikosti in vključevanja – da če si odprt za različne ljudi in vključuješ raznolikost, postane podjetje bolj inovativno, ljudje delajo bolje in so bolj zavzeti. V to idejo sem iskreno verjela.

Izziv je bil, kako navdihniti ta hitri svet, ki skoraj nima časa za človeka, za to idejo. Spominjam se, ko sem hodila od enega gospodarskega združenja do drugega – nihče ni želel prisluhniti. Slišali pa so nas v Bruslju, kjer so prepoznali, da smo zelo motivirani za to idejo. Vse, kar je bilo potrebno, je bilo, da so nas povezali s podobno mislečimi.

Ko imaš skupnost ljudi, ki verjame v to zgodbo, dobiš tudi večjo moč. Takrat sem se odločila, da bom stopila na bolj zahtevne projekte – želela sem pomagati



Sloveniji, Hrvaški in Romuniji pri vzpostavitvi Listine raznolikosti. Prijavila sem projekt, v katerega smo iskreno verjeli, in katerega smo potem tudi dobili. Od tam je šlo vse samo še navzgor. Naenkrat smo postali del ogromne evropske skupnosti ljudi, ki so verjeli v zelo podobne ideje. V Sloveniji smo vzpostavili mrežo delodajalcev, ki so to zgodbo podpirali. In potem je vse postalo lažje.

Ključni izziv je bil, kako prepričati tiste, ki še ne verjamejo v idejo, ki jo sam podpiraš, hkrati pa jih na nek način tudi potrebuješ. Eno je začeti s podobno mislečimi, drug korak pa je doseči tiste, ki še niso prepričani. Mislim, da nam to na tej poti kar lepo uspeva. Počasi, brez hitenja, saj vse, kar je narejeno na hitro, ne prinese dobrih rezultatov. Tako delamo res kvalitetno, in stvari se postopoma začnejo odvijati natanko tako, kot smo si sprva zamislili.

Kaj vas pri vašem delu najbolj motivira in veseli?

Največja motivacija pri mojem delu je zame zavedanje, da verjamem v idejo, ki ima resničen pomen za ljudi. V idejo lahko verjameš samo, če si v stiku z ljudmi, ki jo potrebujejo – in ta stik mi je izjemno pomemben. Po izobrazbi sem psihologinja, zato mi je delo z ljudmi vedno blizu. Danes sicer pogosto sodelujem tudi z osebami na višjih pozicijah v politiki, gospodarstvu, a hkrati vsak dan ostajam povezana tudi z najbolj ranljivimi posamezniki.

Prav od teh ljudi črpam največ motivacije – od njihove potrebe po spremembi. Oni mi dajejo energijo, da se lotim tudi tistih nalog, ki so morda na videz bolj suhoparne ali kadar v nekem trenutku ne vidim namena, ker se stvari enostavno prepočasi odvijajo. Ko pa vidiš, kako iz ene ideje zraste konkretna priložnost – naj bo to v

podjetju, skupnosti ali posamezniku – takrat dobi vse skupaj smisel.

Motivira me občutek, da lahko pomagam graditi mostove med tistimi, ki iščejo priložnosti, in tistimi, ki jih lahko ponudijo. To, da si ves čas v stiku z ljudmi in vidiš, kako se zaradi tvojega dela odpirajo poti, je zame največja vrednost in veselje.

Druga pomembna motivacija so seveda sodelavci. Ljudje, s katerimi delim vrednote, vero v to, kar počnemo, in tudi sposobnost, da se skupaj veselimo doseženega. V teh burnih časih nam to sicer ne uspeva vedno, ampak vsake toliko se ustavimo, pogledamo drug drugega in si rečemo: 'Poglej, kaj nam je uspelo.'

Danes je, na primer, organizacija dogodkov precej lažja, kot je bila leta 2017, ko smo vzpostavili Listino raznolikosti. Takrat smo morali vsakega posebej poklicati in razložiti, zakaj je vredno priti. Danes pa objavimo dogodek in odziv je neverjeten – ljudje se prijavljajo sami od sebe, kar je dokaz da nas še vedno spremljajo, da smo še vedno relevantni. To daje občutek, da se trud obrestuje.

Seveda pa so ob tem prisotni tudi dvomi. Pogosto se sprašuješ, ali ima vse to, kar delaš, res učinek – še posebej, ker so ljudje danes zaradi številnih obremenitev pogosto zaprti v svoje 'mehurčke'. Po obdobju covida je še težje pritegniti ljudi iz njihovih pisarn, jih spodbuditi k povezovanju.

A ravno zato so trenutki, ko pride delodajalec in reče: 'Barbara, ta dogodek je bil pa res lep. Zdaj imam novo energijo, da v podjetju še bolj podpremo naše ljudi,' tisti, ki mi dajejo nov zagon. To je tisto, kar me vedno znova navdihuje.



Z mladimi se na usposabljanjih pogovarjamo tudi o tem, kako pomembno je, da so vrednote podjetja oziroma institucije, v kateri delajo, usklajene z njihovimi osebnimi vrednotami.

Predvsem je pomembno, da vrednote v podjetju niso le zapisane na papirju, ampak da se jih dejansko živi. To se začuti takoj, ko vstopiš v podjetje – ali so vrednote res del njihove kulture, ali pa obstajajo samo v dokumentih.

Imam priložnost izobraževati zelo različne ljudi, tudi tiste na najvišjih vodilnih pozicijah. In ko se pogovarjam z njimi, hitro začutim, kakšno klimo podjetje ustvarja. Verjamem, da si večina ljudi želi sprememb na bolje, zato je moj pristop vedno sprejemajoč in spodbuden. Pogosto vprašam: 'Kaj lahko naredimo, da bo boljše? Kaj lahko spremenimo že jutri, da odpravimo kakšno krivico? Kaj vas pri tem ovira?'

Velikokrat ugotovim, da razlogi niso v namerni diskriminaciji, temveč v strahu ali preprosto v nevidnosti – v teh 'slepih pegah', ki jih ljudje sami ne opazijo. Ko jim pomagam ozavestiti te stvari, se pogosto zgodi sprememba – postanejo bolj odprti, bolj povezani in s tem tudi bolj zadovoljni.

Kako vidite prekarnost in nestabilne oblike zaposlitve?

Včasih se sliši, da so SP-ji in druge prekarne oblike zaposlitve 'svobodne', ker se človek ne veže na delodajalca. Ampak ta svoboda ima tudi drugo plat, saj si lahko zelo osamljen. Ko se zaključi neko delo ali nek projekt, ostaneš brez tima ali pa time pogosto menjaš.

Jaz sem iz generacije baby boom, in zame je skupnost zelo pomembna. Skupnost

ljudi, ki delajo na podobnih stvareh. Če bi mladi, tudi tisti v prekarnem delu, povezali svoje ideje, projekte in aktivnosti ter jih ponujali kot skupen rezultat, bi imeli večjo moč in vpliv. Takšna oblika sodelovanja bi prekarnost vsaj delno omilila.

To obdobje prekarnosti je eno zelo grdo obdobje. Osebnostno se ne strinjam s prekarnim delom, čeprav mi veliko mladih pravi: 'Ne želim se zaposliti, ker potem nisem svoboden in moram delati samo tisto, kar mi rečejo.' Pa ni čisto tako. Svoboda ni samo v tem, da si samostojen in vodiš svojo organizacijo. Podjetništvo se lahko izraža tudi znotraj podjetja. Kako uspeš svoje ideje predstaviti in realizirati. Koliko jih lahko na primeren način 'porineš' naprej do najvišjih, svojih šefov, svojih voditeljev. Sama sem to izkusila pri Listini. Brez podpore vodstva se ta ne bi nikoli zgodila, a s pripravo, argumenti in vztrajnostjo sem idejo uspela uresničiti. Fino se mi zdi, če se zelo razgledaš, dobro pripraviš argumente in potem za svojo idejo stojiš.

Zelo pomembno je, da si v podjetju, ki živi podobne vrednote kot ti. Iskati je treba vrednote, in ne podjetja le zaradi denarja. Iskati je treba podjetja, kjer lahko vaše vrednote pridejo do izraza, kjer podjetju lahko prispevate. Mislim, da je to ključno. Če vam ne uspe priti do teh podjetij, in če si sam, se povežite v skupnosti, zadruga ali sisteme, ki omogočajo večjo moč in vpliv proti velikim strukturam. Jaz mislim, da je to ključno.

Človek je na koncu dneva socialno bitje. Človeška rasa je tista 'živalska' vrsta, ki potrebuje največ časa, da postane samostojna. Vsi tisti mladički so zelo hitro samostojni.



Potrebujemo skupnost, povezovanje in medsebojno podporo. Zelo cenim, ko mladi razumejo, da se je treba povezovati – ne glede na to, kako različne dejavnosti opravljajo. Ko se na primer vinar poveže s čebelarjem ali ko se združijo ljudje iz različnih področij, se pokaže moč sodelovanja.

V povezovanju je moč tudi za posameznika. Delitev znanja, izkušenj, informacij in tudi svojih strahov prinaša nove perspektive, nove ideje in omogoča rast. Tiste, ki bi samo izkoristili tvoje ideje, pustimo ob strani. Pomembno je graditi dolgoročne rešitve z ljudmi, ki so pripravljeni sodelovati iskreno.

Ranljivost je človeška lastnost, ki se je pogosto branimo, a prav ta ustvarja kohezijo med ljudmi. Ko pokažeš svojo ranljivost, se povežeš z nekom, ki ima podobno izkušnjo ali strah, in skupaj zraste močnejši tim. Ranljivost ni slabost – je nujen element družbene povezanosti. Brez nje ni resnične kohezije.

Ne glede na status, videz ali denar – vsi smo pod kožo enaki. Kot mi je rekel kolega, ki je prišel iz druge države: 'Barbara, ne glede na to, ali si Indijec, Nemec ali Afričan, tam, kjer je človek, so isti izzivi.' Človeška rasa je siromašna v raznolikosti problemov, a zelo podobna v tem, kar nas povezuje.

Kaj pri kandidatih najbolj cenite in katere so tiste lastnosti, ki jih pri mladih najbolj iščete?

Ko zaposlujem, me pri kandidatih najbolj navduši radovednost – želja po učenju, zanimanje za stvari okoli sebe. Pomembno je, da znajo kritično razmišljati, da znajo postaviti vprašanja in dvomiti, a hkrati tudi iskati rešitve. Samoiniciativnost mi je pri

mladih zelo všeč. Samoiniciativnost je seveda prednost, a ni nujna. Če kandidata pravilno usmerimo, lahko tudi tisti, ki niso po naravi tako samoiniciativni, prispevajo na svoj način.

Predvsem je pomembno, da ima kandidat etično držo. Da ve, kaj je prav in kaj narobe. In da zna razmišljati v kontekstu samorefleksije. Ne le po pravilih, ampak po tem, kako se stvari zdijo pravične in poštene. Pomemben je občutek za sočloveka, sočutje in sposobnost povezovanja.

Zame so prav tako ključni energija in angažiranost – ne nujno zgolj v delu, temveč tudi v hobijih, idejah in dodatnih aktivnostih, ki posameznika navdihujejo in napolnijo z močjo. To energijsko opremljenost lahko nato prenesejo v delo, tudi če je sama naloga manj navdihujoča. Ne iščem nujno ekstravertiranih ljudi. Introvertiran kandidat lahko prav tako izstopa, če pokaže radovednost, zanimanje za druge in pripravljenost za povezovanje. Gre za kompetence prihodnosti, ki temeljijo na čustveni inteligenci.

Čustvena inteligenca vključuje štiri elemente. Poznati sebe, svoja čustva in reakcije. Razumeti sodelavce, prepoznati, kaj se dogaja z njimi. Vplivati na druge, prispevati k boljši klimi v ekipi, podjetju. Čustvena inteligenca je zelo pomembna in se je lahko naučiš. Ni nujno, da si rojen s tem. Najpomembnejša je pripravljenost in volja, da se tega naučiš.

Kaj bi mladim sporočili za konec?

Mladim bi najprej rekla: ko se odločate za študij ali poklic, ne glejte, kje boste zaslužili največ. To pogosto slišim, a denar sam po sebi ne prinaša smisla. Pomembno je, kakšen pečat pustiš. Če verjameš v neko



idejo, če te nekaj resnično zanima, sledi temu. Ko delaš nekaj z iskreno strastjo, uspeh pride sam od sebe in točno po tvoji meri. Druga stvar, ki bi jo rada poudarila, je: družite se in bodite neustrašni pri svojih idejah. Starejši vam bomo pogosto rekli, da nekaj 'ne bo šlo.' Ne verjemite nam prehitro. Nisem sicer tako stara, ampak vseeno vem, da so nekatere moje ideje preprosto iz drugega časa. Svet gre naprej zaradi vas, zaradi vaše drznosti in radovednosti.

Moj oče je bil inovator do zadnjega dne svojega življenja. Vedno je verjel, da se da nekaj narediti bolje, ohranjal je tisto radovednost in verjel v 'odštekane' ideje, ker ravno te premikajo svet naprej. Verjemite vanje tudi vi. Ob tem pa nikoli ne pozabite na ljudi okoli sebe. Poskrbite drug za drugega, bodite sočutni in vključujoči, predvsem do tistih, ki jih družba pogosto spregleda. Potegnite jih s seboj, ustvarjajte skupnost, kjer se ljudje počutijo sprejete – tudi, ko ni vse idealno. Denar in uspeh pridejo, ko delaš nekaj, kar te veseli in izpolnjuje. A tisto, kar na koncu res šteje, je občutek, da delaš nekaj dobrega, da greš zvečer mirno spat in se zjutraj prebudiš vesel, z idejo, kako narediti svet še malo boljši. Mislim, da je to bistvenega pomena.

Zaključek

Barbarina zgodba se je zgodila prav zato, ker je verjela v to, kar ustvarja – in v to verjame še danes. Dokazuje, da se moč skriva v raznolikosti – v odprtosti do novih idej, v izmenjavi znanj, deljenju izkušenj in povezovanju z drugimi.

Mladi lahko v njenem zgledu najdejo navdih, da vztrajajo pri svojih vizijah in zaupajo lastnim idejam, tudi kadar se pot zdi negotova. Raznolikost ni le vrednota, pač pa temelj napredne družbe, ki spodbuja sodelovanje, spoštovanje in inovativnost. Prav zato je Barbarino sporočilo mladim jasno – prihodnost pripada tistim, ki verjamejo v moč različnih znanj, idej in ljudi.

Več informacij o aktivnostih zavoda pa je dostopnih na njihovi spletni strani: <https://www.raznolikost.eu/>.

Najlepša hvala za vaš čas in pogovor.



opportunities wellbeing mindset


”

Raznolikost

je dejstvo, vključenost pa izbira, ki jo sprejmemo vsak dan. Za vključevanje in graditev povezanosti in pripadnosti je potrebno imeti srce, znanje in podporo vodstva.

Barbara Zupančič
univ. dipl. psih.,
direktorica Listine raznolikosti Slovenija

BEEP
podcast



"Mladim bi najprej rekla: ko se odločate za poklic, ne glejte, kje boste zaslužili največ. Denar sam po sebi ne prinaša smisla. Ko delaš nekaj z iskreno strastjo, uspeh pride sam od sebe in točno po tvoji meri."

Barbara Zupančič, Listina raznolikosti Slovenije

Znani so finalisti za HORUS 2025 - Slovensko nagrado za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj

Inštitut za razvoj družbene odgovornosti - IRDO

12 kandidatov se je uvrstilo v drugi krog ocenjevanja.

28. novembra 2025 je z ocenjevanjem zaključila skupina strokovnjakov 1. kroga ocenjevanja za HORUS 2025 - Slovensko nagrado za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj. Za nagrado in priznanja Horus 2025 se poteguje 13 kandidatov - pravnih oseb in posameznikov in na ta datum so s potrditvijo zapisnika ocenjevanja 1. kroga za Horus 2025 skoraj vsi postali finalisti (razen enega). Razpis za nagrado Horus je bil 16. 9. 2025 objavljen sedemnajstič zapored. Glavni namen razpisa HORUS, ki ga organizira IRDO – Inštitut za razvoj družbene odgovornosti v sodelovanju s podpornimi partnerji, je prepoznati in nagraditi celovite pristope pravnih oseb in posameznikov pri upravljanju svojih vplivov na okolje, družbo in gospodarstvo. Nagrado sofinancirajo prijavitelji ter Urad RS za mladino.

Med finaliste se je uvrstilo 12 kandidatov, ki se potegujejo za nagrade v 2. krogu ocenjevanja. Kandidat za strateško nagrado HORUS 2025 je: Lumar IG d.o.o.. Kandidati za priznanja za projekt med podjetji so: Poslovni sistem Mercator d.o.o. (SRČNA SOSESKA), Lidl Slovenija d.o.o. k.d. (ZBIRAMO PLASTENKE ZA PRVE POSREDOVALCE), Žito d.o.o. (POT OD ZRNA DO KRUHA in

ROZA OKTOBER) ter mBIT, d.o.o. (digITgreen). Med neprofitnimi organizacijami sta kandidata za priznanje za projekt Zveza društev diabetikov Slovenije (#DarujemKilometre – gibanje za zdravje in solidarnost) in Planinska zveza Slovenije – Odbor inPlaninec (10 let odbora inPlaninec). Kandidati za posebna priznanja za posameznike so: dr. Uroš Lipušček, Tanja Andrejasič Wechsler, Valnea Jurečič in Alenka Sakelšek.

Ocenjevanje poteka v dveh krogih, za uvrstitev med finaliste so morali kandidati zbrati vsaj 51 % vseh možnih točk. Če jih niso zbrali, niso bili upravičeni do priznanja finalist oz. v 2. krogu ne bodo upravičeni do prejema nagrade, ne glede na število kandidatov v kategoriji.

Člani ocenjevalne komisije Horus 2025 so bili razdeljeni v več podskupin. Skupaj je vloge v prvem krogu od 24. do 27. novembra ocenjevalo 6 strokovnjakov, neodvisno (brez predhodnega vedenja ocenjevalcev o sestavi ocenjevalne komisije in rezultatih drugih ocenjevalcev). Delo ocenjevalne komisije drugega kroga ocenjevanja poteka od 28.11.2025 do 4.12.2025, prav tako neodvisno. Zmagovalce bodo določile ocene ocenjevalcev iz 2. kroga



ocenjevanja. Podelitev nagrad, priznanj in certifikatov Horus 2025 bo predvidoma 16. decembra 2025.

Hkrati poteka še ocenjevanje prispelih vlog na razpis za ADRASTOS 2025 - Slovensko mladinsko nagrado za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj, tam vloge ocenjuje več neodvisnih strokovnjakov, predvsem mladih. Na razpis za Adrastos je prispelo skupaj osem vlog v roku do 18. novembra 2025. Nagrade pa bodo podeljene prav tako predvidoma 16. decembra.

Horus 2025 nagrade in priznanja za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj v Sloveniji od leta 2009 podeljuje IRDO - Inštitut za razvoj družbene odgovornosti v sodelovanju s številnimi podpornimi partnerji: Društvo za odnose z javnostmi (PRSS), Britansko - slovenska gospodarska zbornica, CNVOS - Zavod Center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij, Društvo za marketing Slovenije, Društvo novinarjev Slovenije,

Listina raznolikosti Slovenije, Slovensko združenje ZN za trajnostni razvoj, Slovensko združenje za kakovost in odličnost, Štajerska gospodarska zbornica, Združenje delodajalcev Slovenije, Združenje Manager, TÜV Austria in drugi. Projekt letos delno sofinancirajo Urad RS za mladino in prijavitelji. Partner spremljanja objav v medijih je Press Clipping d.o.o..

Več informacij o nagradi najdete tukaj:

www.horus.si



slovenska nagrada
za družbeno odgovornost
in trajnostni razvoj

www.horus.si



A D R A S T O S

Slovenska mladinska nagrada za družbeno
odgovornost in trajnostni razvoj

Dodatne informacije:

IRDO - Inštitut za razvoj družbene odgovornosti, Cesta 13. julija 65a, 1261 Ljubljana - Dobrunje
spletno mesto: www.horus.si, www.irdo.si, www.adrastos.si, e-pošta: nagrada.horus@irdo.si
Kontaktna oseba: mag. Anita Hrast, direktorica, gsm: 031 344 883

Organizator:

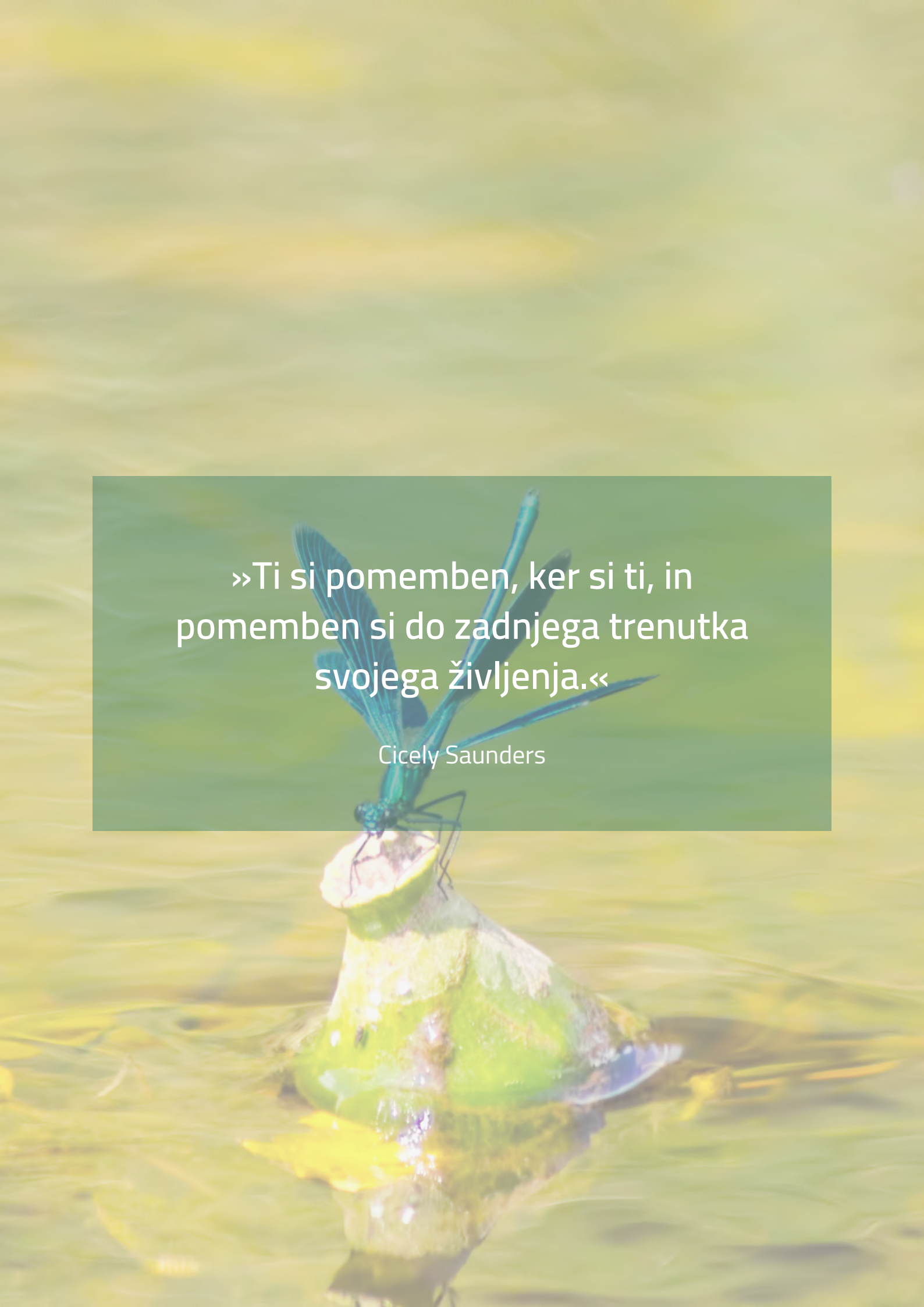


Sofinancer:



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA VZGOJO IN IZOBRAŽEVANJE
URAD RS ZA MLADINO



A blue damselfly is perched on a green lily pad in a pond. The damselfly has long, thin legs and its wings are folded. The lily pad is partially submerged in the water, and its reflection is visible. The background is a soft, out-of-focus green and yellow, suggesting a natural outdoor setting.

»Ti si pomemben, ker si ti, in
pomemben si do zadnjega trenutka
svojega življenja.«

Cicely Saunders

Državno srečanje mladinskega sektorja 2025: Partnerstva za razvoj – pogled naprej

URSM in IRDO

V torek, 25. novembra 2025, je Kongresna dvorana Kristalne palače v Ljubljani gostila več kot 150 udeležencev osrednjega letnega dogodka za mladinski sektor v Sloveniji. Državno srečanje, ki sta ga letos organizirala Inštitut za razvoj družbene odgovornosti (IRDO) in Urad RS za mladino, je potekalo pod naslovom »Partnerstva za razvoj mladinskega sektorja – pogled naprej«. Dogodek je povezal mlade, mladinske delavce, odločevalce in strokovnjake v iskanju trajnostnih rešitev za prihodnost.

Povezovanje in pogled naprej. Zbrane je uvodoma nagovorila mag. Tina Kosi, direktorica Urada RS za mladino, ki je poudarila, da mora celoten sektor temeljiti na sodelovanju. Izpostavila je, da mladinsko delo uspeva tam, kjer vladajo medsebojno zaupanje, odprta komunikacija in skupna vizija. »Prav zato je izbrana tema letošnjega srečanja izjemnega pomena, da poskušamo tudi preko partnerstev na različnih nivojih doseči korak naprej v smislu napredka in razvoja,« je dejala.

Za motivacijski uvod je poskrbel igralec in ustvarjalec Nik Škrlec s predavanjem Mladi in partnerstva za prihodnost. Z osebno zgodbo je slikovito prikazal, kako ga je prav mladinski sektor navdal s prepričanjem, da je vse mogoče, in mu dal drznost za preizkušanje novega. Njegovo sporočilo, da »projekti ne



poznajo porazov, temveč le cikle, v katerih poskusimo znova in bolje,« je med udeleženci naletelo na velik odziv. Trikotnik blaginje in vloga IRDO. Osrednji del dopoldneva je predstavljala plenarna okrogla miza z naslovom Trikotnik blaginje in vloga mladinskega sektorja v njem, ki jo je vodila in moderirala mag. Anita Hrast iz inštituta IRDO. Razprava je odprla pomembna vprašanja o vzdržnosti trenutnih modelov delovanja v mladinskem sektorju. Matej Cepin je opozoril, da trenutni poslovni modeli ne zagotavljajo dolgoročne vzdržnosti in da so nujne spremembe tako na strani organizacij kot odločevalcev. Razpravljalci so se strinjali, da je za preboj potrebno tesnejše sodelovanje med državo, gospodarstvom in civilno družbo.

Podelitev državnih priznanj. Srečanje se je zaključilo s slavnostno podelitvijo državnih priznanj v mladinskem sektorju za leto 2025, ki se je udeležil tudi minister za vzgojo in izobraževanje, dr. Vinko Logaj. Minister je v svojem nagovoru poudaril neprecenljivo

vrednost mladinskega dela za družbo in se spomnil svojih začetkov v tem sektorju, ki so ga zaznamovali za vse življenje.

Državna priznanja za leto 2025 so prejeli:

- Kulturno umetniško društvo Alternator in Inštitut za mladinsko politiko Ajdovščina za prispevek k uveljavljanju mladinskega sektorja.
- Zveza tabornikov Slovenije (projekt ZLET 2025) za izvedbo izredno uspešnega in odmevnega projekta.
- Mag. Maja Hostnik, direktorica Mreže MaMa, za kakovostno in uspešno delo v daljšem časovnem obdobju.

Dogodek je ponovno potrdil, da je Inštitut IRDO pomemben povezovalni člen v slovenskem prostoru, ki s strokovnostjo in družbeno odgovornostjo prispeva h krepitvi dialoga in razvoju potencialov mladih.

Več informacij o dogodku lahko preberete [tukaj: https://www.mlad.si/drzavno-srecanje-mladinskega-sektorja-2025-gradimo-partnerstva/](https://www.mlad.si/drzavno-srecanje-mladinskega-sektorja-2025-gradimo-partnerstva/)



IZOBRAŽEVANJA IRDO

1. stopnja: VODJA ZA DRUŽBENO ODGOVORNOST IN TRAJNOSTNI RAZVOJ (VDOTR)

Dodatne informacije najdete [TUKAJ](#)



CERTIFIKAT VODJA ZA
DRUŽBENO ODGOVORNOST IN
TRAJNOSTNI RAZVOJ PODJETJA

Certifikat "Vodja za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj" prinaša temeljno izobraževanje o trajnostnem razvoju in družbeni odgovornosti podjetij. Program zajema razumevanje njenega nastanka, ključnih tem, ter aktualnih dokumentov EU in Slovenije. Osredotoča se na upravljanje trajnostnega razvoja, vključevanje deležnikov, ekonomske, okoljske in družbene vidike načrtovanja ter osnovne ESG pojme.

Poudarja povezavo med osebno in družbeno odgovornostjo ter trajnostnim razvojem, ključna področja družbene odgovornosti podjetja, strateško načrtovanje, poročanje, vzvode Evropske komisije, vpeljavo trajnostnega upravljanja, oceno pomembnosti ter na poročevalske okvirje ESG, ESRS in GRI.

Aktivnosti vključujejo elektronski izpit ter podelitev certifikatov na zaključnem srečanju, da bi tako udeleženci celovito pridobili osnovne kompetence na področju družbene odgovornosti in trajnostnosti v poslovnem okolju.

2. stopnja: STRATEG ZA DRUŽBENO ODGOVORNOST IN TRAJNOSTNI RAZVOJ PODJETJA

Dodatne informacije najdete [TUKAJ](#)



CERTIFIKAT STRATEG ZA
DRUŽBENO ODGOVORNOST IN
TRAJNOSTNI RAZVOJ PODJETJA

Certifikat "Strateg za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj" ponuja napredno usposabljanje za strokovnjake in vodje, ki želijo pridobiti celovita znanja o družbeni odgovornosti in trajnostnem razvoju ter se osredotočiti na strateško uvajanje teh konceptov v organizacijo. Program omogoča vpogled v najnovejše usmeritve EU in Slovenije, podpira trajnostno transformacijo, predstavlja

dobre prakse, omogoča primerjave z drugimi podjetji ter zagotavlja kompetence za celovito upravljanje družbene odgovornosti in trajnostnega razvoja. Usposabljanje je ključno za prilagoditev poslovnih modelov po novih pravilih EU v letu 2026. Zato je namenjeno direktorjem, vodjem in strokovnjakom iz različnih poslovnih funkcij, vodjem projektov, koordinatorjem ESG, komunikacijskim strokovnjakom ter vsem, ki želijo vključiti trajnostno upravljanje v poslovanje.

3. stopnja: ESRS EXPERT ZA TRAJNOSTNO POROČANJE

Dodatne
informacije najdete
[TUKAJ](#)



Usposabljanje za certifikat "ESRS EXPERT za trajnostno poročanje" na tretji stopnji predstavlja temeljito izobraževanje za strokovnjake, ki želijo osvojiti kompleksna znanja o trajnostnem poročanju v skladu s CSRD in ESRS standardi ter novimi Omnibus paketi. Program omogoča razumevanje ključnih vidikov trajnostnega poročanja, postavljanje KPI-jev na področju ESG ter vzpostavitev integriranega letnega poročila za velika podjetja. Več: www.irdo.si

Prvi sklop 12 ESRS standardov, sprejet s strani EU julija 2023, postavlja temelje za preglednost in odgovornost podjetij. Usposabljanje poudarja strateški in dinamično-razvojni pristop, opremlja s kompetencami za celovito pripravo poročil ter omogoča udeležencem postati imetnik certifikata ESRS EXPERT v Sloveniji.

Pogoj za sodelovanje je uspešno opravljena II. stopnja IRDO certifikata, in/ali predhodno znanje o družbeni odgovornosti in trajnostnem razvoju, ter 70 % udeležba na srečanjih, uspešno opravljanje nalog in pisni izpit. Individualno svetovanje je dodatna ugodnost za udeležence. Prvih 19 imetnikov tega certifikata znanje že uporablja v praksi, pridružite se jim v letu 2026 tudi vi!

NAPREDNO

TRAJNOSTNA SUPERVIZIJA

Dodatne informacije
najdete [TUKAJ](#)

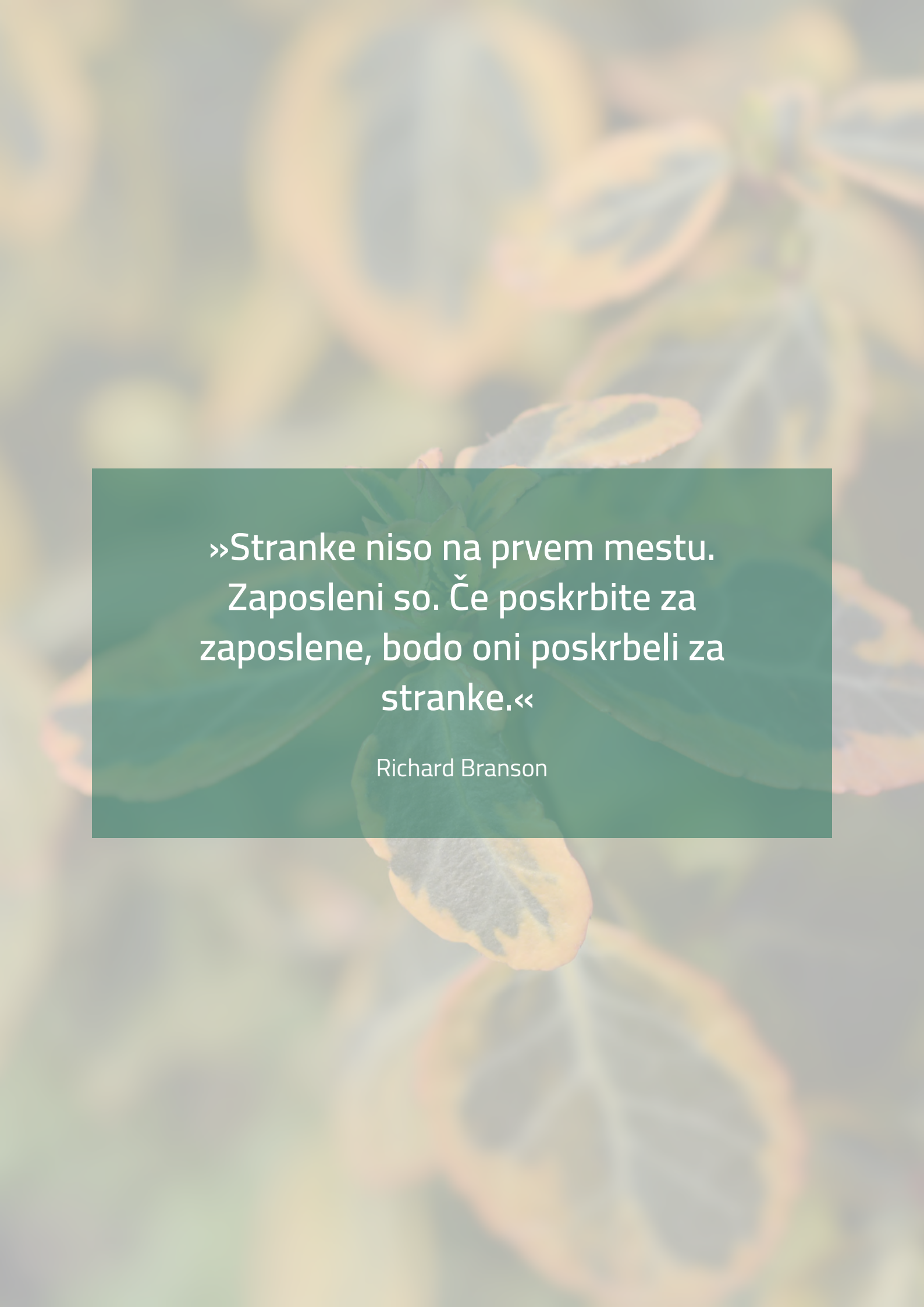


IRDO vabi strokovnjake s področja trajnostnosti in družbene odgovornosti k vključitvi v program IRDO Trajnostna supervizija.

Mesečna virtualna srečanja ponujajo priložnost za izmenjavo znanja in izkušenj, iskanje rešitev za izzive pri ESG upravljanju ter spremljanje aktualnih novosti.

Supervizija omogoča strokovni razvoj, podporo pri uvajanju trajnostnih sprememb ter mreženje s priznanimi strokovnjaki. Program je namenjen imetnikom IRDO certifikatov na II. in III. stopnji, ki želijo nadgraditi svoja znanja in povezati teorijo s prakso.

Pridružite se skupnosti, ki že več kot 20 let prispeva k trajnostnemu razvoju in družbeni odgovornosti!



»Stranke niso na prvem mestu.
Zaposleni so. Če poskrbite za
zaposlene, bodo oni poskrbeli za
stranke.«

Richard Branson

DRUŽBENA ODGOVORNOST V SLOVENIJI IN PO SVETU

9. slavnostni podpis Listine raznolikosti: Gradimo vključujočo družbo

Listina raznolikosti

10. december 2025, Hiša EU Ljubljana

Listina raznolikosti Slovenija vabi na že 9. slavnostni podpisni dogodek, ki predstavlja pomemben korak k gradnji skupnosti, ki spodbuja raznolikost, vključenost in enake možnosti. Dogodek se bo odvil 10. decembra 2025 v Hiši EU v Ljubljani.

Organizatorji vabijo organizacije in posameznike, da se dogodka udeležijo ter pomagajo širiti glas o pomenu raznolikosti.

Vsaka delitev novice in vsak nov podpisnik krepi prepoznavnost listine ter spodbujata še več organizacij k ustvarjanju vključujočih delovnih okolij.

Več informacij in prijavnica:
www.raznolikost.eu

4. konferenca Trajnostni menedžment: Odporni, odgovorni, uspešni

CER - Partnerstvo za trajnostno gospodarstvo

10. december 2025, Four Points by Sheraton Ljubljana

Partnerstvo za trajnostno gospodarstvo – CER vabi na osrednji dogodek trajnostnega menedžmenta, ki bo 10. decembra 2025 v Ljubljani. Konferenca bo povezala več kot 150 strokovnjakov in voditeljev, ki trajnost razumejo kot temelj dolgoročne poslovne uspešnosti, odpornosti in inovacij.

Udeleženci bodo prisluhnili vrhunskim globalnim govorcem, med katerimi bodo Rajeev Peshawaria (Stewardship Asia Center), prof. Julia Binder (IMD Business School), Inge Huijbrechts (Radisson Hotel Group) in Connor Hill (IKEA), ter domačim

strokovnjakom iz podjetij, kot so Vinakoper, OTP banka, Atlantic Grupa in Lidl Slovenija. Dogodek se bo zaključil s slavnostno podelitvijo certifikatov Green Star in nagrad Trajnostnim liderjem.

Več informacij in prijave: na spletni strani CER: <https://cer-slo.si/4-ktm.html>



Spletna konferenca: Spodbujanje zelenih inovacij v regiji ADRION

Zeleni Kras

4. december 2025, Zoom

V četrtek, 4. decembra 2025, bo potekala regionalna spletna konferenca z naslovom "BSOs for a Greener Adrion: Powering SME Green Innovation and Transition". Dogodek je namenjen poslovnim podpornim organizacijam in institucijam, ki malim in srednjim podjetjem pomagajo pri prehodu v zeleno ekonomijo.

Na konferenci bodo strokovnjaki iz celotne regije ADRION (od Slovenije in Italije do Grčije in Albanije) delili dobre prakse podpore podjetjem.

Ob tem organizatorji ponujajo posebno priložnost eni slovenski podporni organizaciji, da se predstavi kot govorec in z udeleženci deli svoj primer dobre prakse na področju zelenih inovacij.

Prijave in več informacij: Prijavite se lahko s povratnim sporočilom organizatorjem dogodka na info@rra-zk.si.

11. znanstvena konferenca NPOT 2026: Znanost in prihodnost organizacij

Fakulteta za organizacijske študije

12. marec 2026, online

Fakulteta za organizacijske študije vabi k sodelovanju na 11. znanstveni konferenci Nove paradigme organizacijskih teorij (NPOT), ki bo potekala 12. marca 2026 na daljavo.

Letošnja osrednja tema, "Povezovanje znanosti, organizacijske odličnosti in odgovornosti", naslavlja vprašanja odpornosti, vodenja in kakovosti življenja v svetu, ki ga zaznamujejo umetna

inteligenca in trajnostni prehod. Poseben sklop bo namenjen znanstvenemu založništvu ob 15. obletnici revije RUO in 10. obletnici revije IP.

Rok za oddajo povzetkov je 12. februar 2026.

Več informacij in prijave: www.fos-unm.si/si/dejavnosti/npot



Hekaton »Shekajmo Duševno zdravje«: Od ideje do vpliva

Mladinski svet Slovenije

24. in 25. januar 2025, MC Žalec

Mladinski svet Slovenije vabi mlade med 15. in 29. letom na intenziven in zabaven dvodnevni hekaton, ki bo potekal 24. in 25. januarja 2026 v MC Žalec.

Udeleženci bodo v manjših skupinah in ob podpori strokovnih mentorjev razvijali konkretne zagovorniške načrte za reševanje izzivov na področju duševnega zdravja.

Cilj dogodka je, da ideje postanejo resničnost – zmagovalna skupina bo namreč prejela strokovno pomoč pri izpeljavi svoje kampanje.

Rok za prijavo: 9. januar 2026
Prijave in več informacij: Preko spletnega obrazca na strani Mladinskega sveta Slovenije - <https://podio.com/webforms/30158873/2524629>



Brezplačen preizkus



INTRIX HRM

**Najboljša pot
do sanjske ekipe
sodelavcev**



Nešteto mailov, zmeda glede nadur, urejanje kadrovskih dokumentov in podatkov, talenti odhajajo.



Kadrovski procesi so digitalizirani, vi pa razbremenjeni in usmerjeni v razvoj talentov.



»Raznolikost je dejstvo.
Vključevanje je izbira.«

Michael Bach

DELAVNICA BUT2030: STAKEHOLDER WORKSHOP – BUILDING ON MOMENTUM (4. DECEMBRA 2025) – ZA ČLANE POBUDE VKLJUČENOSTI V PODJETJIH

Pobuda CSR Europe organizira zaprto delavnico za svoje partnerje in deležnike, ki bo 4. decembra 2025 (10:00–11:30) v Bruslju. Namenjena je podjetjem, panogam in mrežam združenj zaposlenih, da skupaj oblikujejo akcijski načrt za obdobje 2025–2028, postavijo prednostne cilje in okrepijo sodelovanje v pobudi. Osrednji poudarki so načini za pospešeno uvajanje kulturne vključenosti v delovna okolja in širitev skupnosti partnerjev.

Več informacij najdete tukaj: <https://www.csreurope.org/calendar/but2030-4>

WEBINAR »EU SUSTAINABILITY POLICY UPDATE: THE EU'S APPROACH TO LINKING SUSTAINABILITY AND COMPETITIVENESS« – 4. DECEMBRA 2025

CSR Europe organizira zaprto (le za člane) spletno srečanje, ki bo 4. decembra 2025 (10:00–11:00) osvetlilo, kako European Commission povezuje trajnost in konkurenčnost v novem zakonodajnem obdobju 2024–2029. Udeleženci—corporate sustainability managerji, compliance officerji in kadri za dobavne verige—bodo dobili vpogled v ključne regulative, strategije in izzive za podjetja.

Več informacij in prijava (za člane CSR Europe): [CSR Europe – EU Sustainability Policy Update](#)

FUTURE LAB – “A STRATEGIC ROADMAP TO UNLOCKING SUSTAINABLE BUSINESS VALUE” (9. DECEMBER 2025)

CSR Europe organizira zaprto delavnico (samo za člane) s poudarkom na tem, kako podjetja lahko skozi trajnost ne le uresničijo svoje vrednote, ampak ustvarijo tudi realno poslovno vrednost. Dogodek bo potekal 9. decembra 2025 (14:00–16:30 CET) in se osredotoča na izzive in priložnosti: regulativne pogoje, notranje procese (marketing, prodaja, veščine) in zunanje odnose (obnašanje potrošnikov, B2B zahteve).

Več informacij (in registracija za člane): [CSR Europe – Future Lab](#)



RAZPISI, PRILOŽNOSTI, SEMINARJI, KONFERENCE

Javni razpis za sofinanciranje okoljskih projektov NVO v MOL za leto 2026

Javni razpis za sofinanciranje okoljskih projektov NVO v MOL za leto 2026

Razpisovalec: Mestna občina Ljubljana (MOL)

Rok prijave: 30. december 2025

Mestna občina Ljubljana razpisuje sofinanciranje projektov za leto 2026, namenjenih nevladnim in neprofitnim organizacijam s sedežem v MOL, ki delujejo na področju varstva okolja in narave. Razpis v skupni vrednosti 60.000 EUR je razdeljen na tri sklope:

- Sklop A: Ozaveščanje javnosti o ciljih podnebne nevtralnosti MOL.
- Sklop B1: Spremljanje stanja naravovarstveno pomembnih vrst na celotnem območju občine.
- Sklop B2: Spremljanje stanja vrst na izbranih območjih z analizo in predlogi ukrepov.

Prijavijo se lahko okoljske organizacije, ki bodo izvajale brezplačne aktivnosti za udeležence na območju Ljubljane. Več informacij [TUKAJ](#).

Javni razpis za sofinanciranje socialno varstvenih in humanitarnih programov v MO Maribor za leto 2026

Javni razpis za sofinanciranje socialno varstvenih in humanitarnih programov v MO Maribor za leto 2026

Razpisovalec: Mestna občina Maribor

Rok prijave: 22. december 2025

Mestna občina Maribor razpisuje sredstva v skupni višini 185.320 EUR za sofinanciranje socialno varstvenih in humanitarnih programov ter dejavnosti invalidskih organizacij v letu 2026. Cilj razpisa je podpora programom, ki prispevajo k preprečevanju in blažitvi socialnih stisk občanov in niso del rednih javnih služb.

Prijavijo se lahko nevladne organizacije (društva, zavodi, ustanove), ki delujejo na področju socialnega varstva, humanitarnih dejavnosti ali kot invalidske organizacije. Prijavitelji morajo imeti sedež v MO Maribor ali pa v občini izvajati programe za njene občane. Več informacij [TUKAJ](#).



Erasmus+: Razpis za zbiranje predlogov – Evropske univerze 2026

Erasmus+: Razpis za zbiranje predlogov – Evropske univerze 2026

Razpisovalec: EACEA (Izvajalska agencija za izobraževanje, avdiovizualno in kulturo)

Rok prijave: 4. marec 2026

V okviru programa Erasmus+ je objavljen razpis za podporo pobudi Evropske univerze 2026. Vrednost razpisa je kar 145,6 milijona EUR. Cilj je podpreti oblikovanje in krepitev nadnacionalnih zavezništov med visokošolskimi ustanovami, ki bodo spodbujala evropske vrednote, identiteto in dvignila kakovost ter konkurenčnost evropskega visokošolskega izobraževanja. Financiranje je namenjeno poglobljenemu institucionalnemu sodelovanju, ki omogoča študentom, osebju in raziskovalcem nemoteno mobilnost ter sodelovanje v mešanih ekipah na različnih ravneh izobraževanja.

Upravičenci: Prijavijo se lahko nadnacionalna zavezništva visokošolskih ustanov z veljavno ECHE listino iz držav članic EU in drugih držav, ki sodelujejo v programu Erasmus+. Več informacij [TUKAJ](#).

Evropska solidarnostna enota: Razpis za zbiranje predlogov 2026

Evropska solidarnostna enota: Razpis za zbiranje predlogov 2026

Razpisovalec: Evropska komisija

Roki prijave:

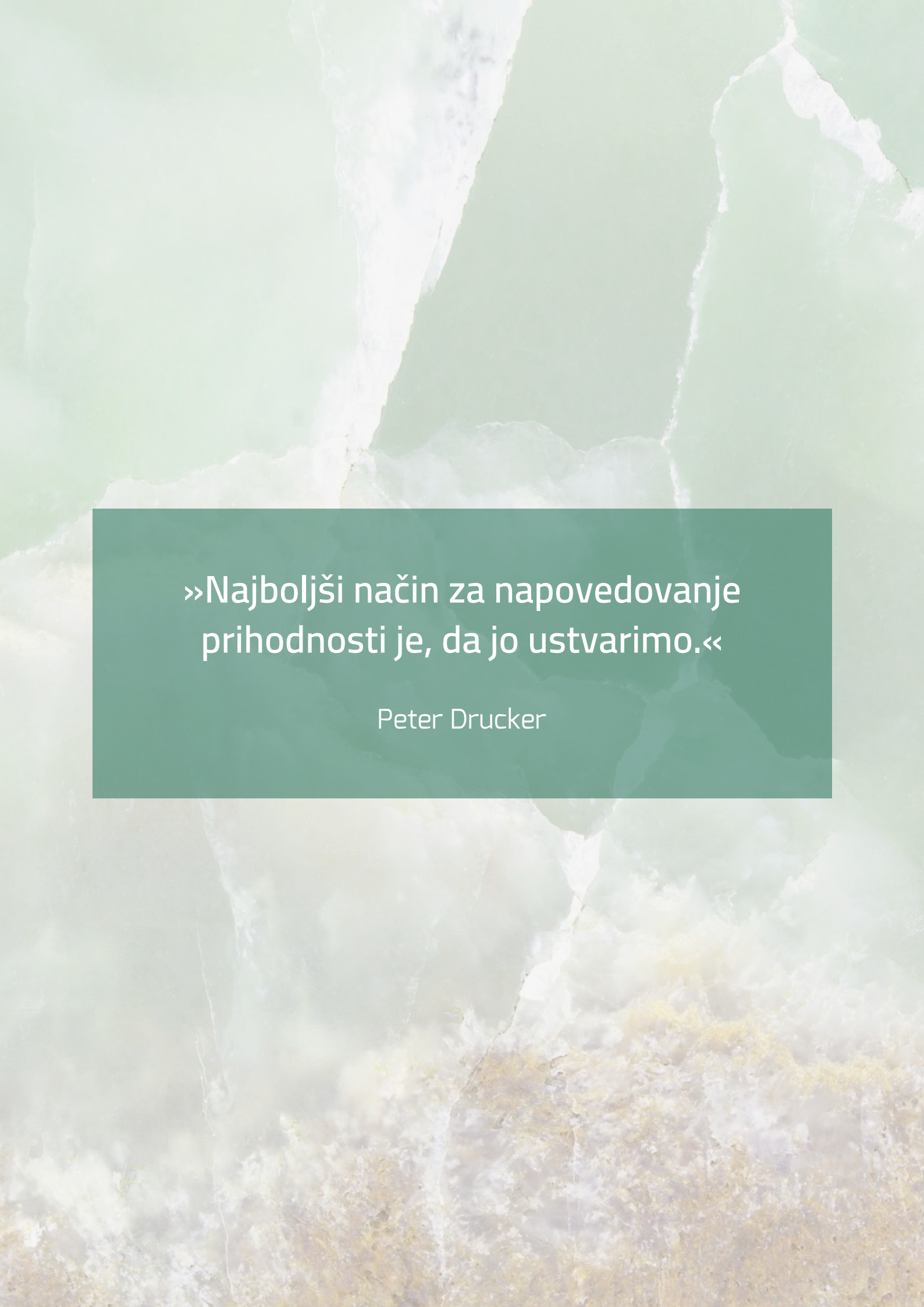
- Prostovoljski in solidarnostni projekti: 18. februar 2026 (opciski drugi krog v oktobru)
- Humanitarna pomoč: 23. april 2026

Evropska komisija je objavila razpis za leto 2026 v vrednosti skoraj 130 milijonov EUR. Program mladim (18–30 let) in organizacijam ponuja priložnosti za sodelovanje v projektih prostovoljstva in solidarnosti, ki koristijo skupnostim v Evropi in zunaj nje. Razpis zajema individualno in skupinsko prostovoljstvo, solidarnostne projekte (ki jih vodijo mladi sami) ter prostovoljstvo na področju humanitarne pomoči.

Upravičenci: Prijavijo se lahko javni ali zasebni subjekti (neprofitni ali profitni) ter skupine mladih, registrirane na portalu ESE.

Več informacij [TUKAJ](#).





»Najboljši naĉin za napovedovanje
prihodnosti je, da jo ustvarimo.«

Peter Drucker

IRDO članstvo POSTANITE ČLANI!

V Evropi je trend, da se odgovorna podjetja in organizacije odločajo za članstvo v organizacijah, ki krepijo družbeno odgovornost. Na ta način pridobijo večji ugled, lojalnost kupcev, večjo motiviranost zaposlenih za delo, boljša sodelovanja s skupnostjo in drugimi poslovnimi partnerji. S tem povečujejo svojo konkurenčnost, svoj socialni in poslovni kapital ter inovativnost.

Člani inštituta IRDO so podjetja, ustanove, organizacije in posamezniki. Združujemo se v Svet članov, ki podpira delo inštituta in podaja razvojne usmeritve. Izmenjujemo znanja z različnih strokovnih in poslovnih področij, osveščamo o pomenu družbene odgovornosti ter povezujemo gospodarske, socialne in druge interesne partnerje z namenom izvajanja in ustvarjanja projektov za več družbene odgovornosti v Sloveniji in v tujini.

Občasno organiziramo srečanje članov inštituta, člani pa so vabljeni tudi na druge dogodke inštituta in njegovih partnerjev. V inštitutu IRDO od leta 2008 združujemo več kot 100 članov ter partnerskih organizacij.

Med njimi so tako velika, kot majhna in srednje velika podjetja, ustanove, zavodi, organizacije in številni znanstveniki, strokovnjaki, raziskovalci, zaposleni, študentje, upokojeanci...

Med kolektivnimi člani so podjetja in organizacije, na srečanjih sodelujejo člani vodstva ali posameznih strokovnih področij, člani uprav ter predsedniki večjih slovenskih podjetij, organizacij in ustanov. Člani posamezniki so: študenti, raziskovalci, znanstveniki, strokovnjaki in vsi, ki se zavedajo pomena družbene odgovornosti in jo zato sorazvijajo.

V inštitut IRDO se lahko kadarkoli včlanijo pravne osebe iz gospodarstva in negospodarstva (kolektivno članstvo) in posamezniki (individualno članstvo), ki podpišejo pristopno izjavo oz. dogovor o kolektivnem članstvu ter spoštujejo pravila inštituta. Več o članstvu v IRDO inštitutu najdete [tukaj](#).

Inštitut IRDO je nacionalna partnerska organizacija evropske mreže CSR Europe, preko katere naše člane dodatno informiramo o novostih na tem področju v svetu. Več: www.csreurope.org



IRDO

Inštitut za razvoj
družbene odgovornosti

IRDO članstvo

ZAKAJ POSTATI ČLAN?

Inštitut IRDO svojim članom omogoča naslednje pravice in ugodnosti:

- sodelovanje pri oblikovanju programa dela in razvoja inštituta,
- promocija člana in njegovih projektov na spletnih straneh, na konferencah ter v izbranih strokovnih in drugih publikacijah inštituta,
- sodelovanje na panožnih in tematskih razpravah v povezavi z družbeno odgovornostjo, ki omogočajo izmenjavo izkušenj članov inštituta,
- brezplačen dostop do primerov dobre prakse s področja družbene odgovornosti,
- brezplačna udeležba na srečanju članov inštituta,
- brezplačna udeležba na IRDO trajnostni superviziji (za imetnike IRDO certifikatov na 2. in 3. stopnji usposabljanj),
- brezplačno prejemanje e-novic inštituta (e-informacije o aktivnostih članov inštituta, aktualnih dogodkih v Sloveniji in tujini, poročanje o aktualnih temah...),
- brezplačen dostop do virov informacij na portalu inštituta IRDO (informacijski portal za člane, partnerje in javnost z aktualnimi informacijami, povezavami, primeri dobre prakse, novicami članov in drugimi novostmi),
- s svojimi pobudami in predlogi lahko aktivno sodeluje pri načrtovanju dejavnosti Inštituta,
- seznanjen je z rezultati raziskav, ki jih je sofinanciral s članarino,
- dodatni popusti pri uporabi storitev in izdelkov inštituta (praviloma 20% popust na svetovanje, izobraževanje, založništvo, oglaševanje, raziskave, projekte).

Prispevajte 1 % dohodnine inštitutu IRDO za delo z mladimi in sodelujte v aktivnostih inštituta IRDO.



Namenite inštitutu IRDO 1 % dohodnine za delo z mladimi v javnem interesu pri IRDO in za razvoj družbene odgovornosti. Več:

- <https://www.irdo.si/namenite-1-dohodnine-za-razvoj-mladih-in-druzbene-odgovornosti-ter-trajnostnega-razvoja/>
- https://edavki.durs.si/EdavkiPortal/openportal/CommonPages/Opdynp/PageD.aspx?category=namenitev_dela_dohodnine_fo

ZAHTEVA za namenitev dela dohodnine za donacije:

IRDO – Inštitut za razvoj družbene odgovornosti;

Davčna številka: SI46107657,

Odstotek (%): 1 % (ali manj, če nameravate 1 % razdeliti tudi med druge upravičence)

Prosimo vas, da bi izjavo oddali čimprej. Iskrena hvala za vašo pomoč in podporo.



Vpeljite trajnostnost v vaše poslovanje.

VKLJUČITE SE V BREZPLAČNO USPOSABLJANJE!



Vabimo vas, da se vključite v brezplačna usposabljanja z naslovom ESG Pospešek – Priprava na trajnostno poročanje: od podatkov do izvedbe. Program je namenjen MSP-jem, ki želijo razumeti zahteve trajnostnega poročanja in se nanje praktično pripraviti. Inštitut IRDO je konzorcijski partner v tem projektu, katerega vodilni partner je Gospodarska zbornica Slovenije (GZS), partnerji pa so še Obrtno podjetniška zbornica Slovenije (OZS), Infinite Pure Solutions d.o.o. (IPS) in ARCTUR d.o.o..

- ➔ MSP-ji bodo v naslednjih letih pod vedno večjim pritiskom kupcev, bank in mednarodnih dobavnih verig. Programi, kot je ESG Pospešek, jim pomagajo razumeti, kako trajnostno upravljanje postane del njihove odpornosti in konkurenčnosti.
- ➔ Ali veste, da so prostovoljni standardi za trajnostno poročanje (VSME, več: https://lnkd.in/gxXP5_v), namenjeni malim in srednje velikim podjetjem, sedaj fokus pri trajnostnem poročanju? Kako jih uporabiti v praksi, boste izvedeli v okviru tega usposabljanja.

17 Program se nadaljuje - 1. modul je že za nami, lahko se priključite 2. modulu in nato še 3. in 4. modulu. Prijave so odprte - udeležite se brezplačnega usposabljanja, da boste prišli do potrdila ESG Pospešek.

mag. Anita Hrast bo v decembru predavala na naslednjih lokacijah:

Modul 2: 9. december 2025, SPGZ - Severno primorska gospodarska zbornica, Nova gorica

Modul 3: 11. december 2025, ZOR - Zbornica osrednje slovenske regije (**Dvorana B**, GZS), Ljubljana

☞ Prijava: <https://www.esgpospesek.si/>

Udeležite se lahko še drugih izvedb modulov, ki jih najdete ob različnih terminih in na različnih lokacijah po vsej Sloveniji. Predavajo tudi drugi predavatelji. Več si oglejte na spletnem mestu ESG Pospešek.

Projekt financira Podnebni sklad. 🌱

Gre za ukrep »Trajnostno poročanje MSP« Ministrstvo za okolje, podnebje in energijo / Ministry of the Environment, Climate and Energy (MOPE) in Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport / Ministry of the Economy, Tourism and Sport (MGTŠ), ki ga Slovenski podjetniški sklad (SPS) izvaja preko Gospodarska zbornica Slovenije (kot vodilni konzorcijski partner) s partnerji iz sredstev Podnebnega sklada.

Več informacij in prijave: <https://www.esgpospesek.si/>

Rubrika zasl. prof. ddr. Matjaža Muleja

VELIKA SVOBODA STARANJA

Nikoli ne bi zamenjal svojih velikih prijateljev, svojega čudovitega življenja in ljubljene družine za manj sivih las ali bolj raven trebuh.

Ko sem se staral, sem postajal vse bolj svoj prijatelj in vse manj kritičen do sebe. Postal sem svoj prijatelj ...

Ne obsojam se, če pojem preveč piškotov, če ne pospravim postelje ali če kupim nekaj neumnega, česar sploh nisem potreboval. Imam pravico biti neurejen in ekstravaganten.

Videl sem preveč dragih prijateljev, ki so prezgodaj zapustili ta svet, preden so dojeli veliko svobodo staranja ...

Kdo mi bo zameril, če se odločim brati ali igrati na računalnik do štirih zjutraj in nato spati do poldneva? Kdo mi bo zameril, če ostanem v postelji ali pred televizorjem, kolikor dolgo želim?

Plesal bom ob tistih čudovitih hitih 70-ih in 80-ih, hkrati pa bom jokal zaradi izgubljene ljubezni ... In grem naprej.

Če bom tako želel, se bom sprehajal po plaži v kratkih hlačah, ki so pretesne za moje telo, in se nesebično vrgel v valove, ne glede na obsojajoče poglede drugih ... Tudi oni se bodo postarali.

Vem, da včasih kaj pozabim, a v življenju obstajajo stvari, ki jih preprosto moraš pozabiti! Spomnim pa se tistega, kar je pomembno.

Seveda se je moje srce z leti velikokrat zlomilo. A zlomljena srca nam dajejo moč, razumevanje in sočutje. Srce, ki ni nikoli trpelo, je brežhibno in sterilno ter nikoli ne bo spoznalo radosti nepopolnosti.

Imel sem srečo, da sem živel dovolj dolgo, da so moji lasje posiveli in da mi je mladostni smeh za vedno ostal na obrazu. Mnogi se niso nikoli smejali, mnogi so umrli, preden so njihovi lasje postali srebrni.

Ko se staraš, je lažje biti pozitiven. Manj ti je mar, kaj si drugi mislijo o tebi. Ne dvomim več vase. Zaslužim si pravico do »greha«.

Torej, če odgovorim na vaše vprašanje, ali mi je všeč, da sem se postaral, vam odgovarjam: Všeč mi je oseba, kakršna sem postal.

Ne bom živel večno, a dokler sem še tukaj, ne bom izgubljal časa z obžalovanjem tistega, kar bi se lahko zgodilo, ali s skrbmi o tem, kaj se bo zgodilo. In če bom želel, bom vsak dan jedel sladico.

Avtor: Gabriel García Márquez

Te misli nam je v objavo posredoval zasl. prof. ddr. Matjaž Mulej, ki med drugim pravi, da se starost ne meri s številom let, ampak s stopnjo lenobe!



IRDO

MOZAIK

Sodelujte pri sestavljanju mozaika znanja, vrednot in sodelovanja o družbeni odgovornosti in njenem vplivu na različna področja našega življenja, dela in okolja. Po svojih močeh se povežimo pri iskanju rešitev in njihovem udejanjanju ter tako prispevamo k trajnostnemu razvoju.

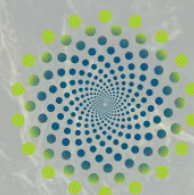
**K DRUŽBENI
ODGOVORNOSTI LAHKO
POMEMBNO PRISPEVATE
TUDI VI. SODELUJTE Z NAMI,
POSTANITE NAŠI ČLANI!**

IRDO - Inštitut za razvoj družbene odgovornosti
Cesta 13. julija 65 A, 1261 Ljubljana – Dobrunje
Slovenija

Tel.: 031 344 883

E-pošta: info@irdo.si

Spletno mesto: www.irdo.si



IRDO

Inštitut za razvoj
družbene odgovornosti