

IRDO

MOZAIK

Prve slovenske družbeno odgovorne novice, št. 2/XIX, februar 2026



IRDO Intervju:
**zsl. prof. ddr.
Matjaž Mulej:**
Sinergija za
preživetje človeštva

od str. 5

IRDO Intervju:
Meta Pavlin Avdić:
Konec obdobja
»zelenega
zavajanja«

od str. 10

IRDO Intervju:
Mihaela Preskar:
Tehnologija v službi
človeka

od str. 15

Moja podjetniška
pot: **mag. Veronika
Gruden Bole:** Mehke
veščine, osebna
odpornost in
sistemski odgovori
na prekarnost

od str. 22

Moja podjetniška
pot:
**mag. Rosana Šuc
Ravničan:** Umetnost
razmišljanja in
iskanje smisla

od str. 29

IRDO certifikati:
**Postanite
pomemben del
trajnostne
preobrazbe:**
Pridobite certifikat
»VDOTR«

od str. 42

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, Anita Marinko in drugi
Kontakt: novice@irdo.si
Naklada: elektronska oblika novic
Foto: IRDO, Nomi Hrast, Canva, Unsplash
Fotografija na naslovnici: Unsplash
Fotografije v reviji: Unsplash

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 splošni javnosti.

Vsebine

- 5 **IRDO intervju**
zasl. prof. ddr. Matjaž Mulej: Sinergija za preživetje človeštva
- 10 Meta Pavlin Avdič:
Konec obdobja »zelenega zavajanja«
- 15 Mihaela Preskar: Tehnologija v službi človeka
- 22 **Moja podjetniška pot:**
mag. Veronika Gruden Bole: Mehke veščine, osebna odpornost in sistemski odgovori na prekarnost
- 29 mag. Rosana Šuc Ravničan: Umetnost razmišljanja in iskanje smisla
- 36 **21. IRDO MEDNARODNA KONFERENCA**
- 39 **Uspešno se zaključuje projekt ESG**
Pospešek
- 41 **Akademija celostne samooskrbe**
- 42 **Postanite pomemben del trajnostne preobrazbe: Pridobite certifikat »Vodja za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj«**
- 45 **IRDO izobraževanja**
- 48 **DOP v Sloveniji**
- 51 **Eterična olja in trajnostno poslovanje v majhnih podjetjih**
- 54 **CSR Europe**
- 56 **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.

“Ko piha veter sprememb, nekateri gradijo zidove, drugi gradijo vetrnice.”

(Konfucij)

V letu 2026 ta misel ne odzvanja le kot poetičen opomin, temveč kot gola strateška nujnost. Veter, ki danes brije skozi naše gospodarstvo in družbo, ni le preprih novih regulacij; je vihar neizbežne trajnostne in digitalne preobrazbe, ki zahteva povsem novo obliko odpornosti.

V tej številki IRDO Mozaika smo pod lupo vzeli metamorfozo. Podobno kot metulj, ki se mora v kokonu soočiti z razpadom starega, da bi poletel, se tudi naše organizacije danes soočajo z razkrojem linearnih, izkoriščevalskih modelov. Odpornost v tem kontekstu ne pomeni le »preživeti«, temveč znati energijo vetra ujeti in jo spremeniti v pogonsko silo za prihodnost.

“Starešina” slovenske systemske misli, ddr. Matjaž Mulej, nam ob svojem visokem jubileju in stoti knjigi sporoča, da so zidovi, ki jih gradimo okoli svojih ozkih specializacij, nevarni. Njegova dialektična teorija sistemov je v resnici načrt za najmočnejšo vetrnico – tisto, ki temelji na soodvisnosti in sinergiji različnih vidikov.

Preobrazba pa se ne dogaja le v teoriji. Mihaela Preskar nam skozi produkt Intrix HRM kaže, kako digitalizacija kadrovnikom podira zidove administrativnih ovir, da lahko končno razprejo krila na področju skrbi za zaposlene. Hkrati pa Meta Pavlin Avdić neustrašno opozarja, da moramo v

marketingu zgraditi močne vetrnice avtentičnosti, če želimo premagati vihar »zelenega zavajanja«.


Notranji kompas odpornosti - v rubriki Moja podjetniška pot smo gostili izjemni sogovornici, ki nas opominjata, da se vsaka velika sprememba začne pri notranji odpornosti posameznika. Veronika Gruden Bole poudarja pomen mehkih veščin v negotovih časih, Rosana Šuc Ravničan pa nas uči, da je trening razmišljanja tisto orodje, ki nam pomaga zgraditi lastno vetrnico smisla, ko zunaj zapiha konkurenca.

Da ne bi ostali le pri besedah, vam v tej številki predstavljamo tudi konkretne priložnosti za gradnjo vaše trajnostne infrastrukture.

Veter sprememb ne bo ponehal. Vprašanje, ki si ga moramo zastaviti ob prebiranju teh strani, je preprosto: Ali bomo porabili svojo energijo za utrjevanje zidov preteklosti ali pa bomo zbrali pogum, stopili na plano in začeli graditi vetrnice?

Želimo vam navdihujoče branje in dober veter v vaša krila!

Uredništvo IRDO Mozaika

A close-up photograph of a butterfly with dark wings and blue markings, perched on a pink flower. The background is a soft, out-of-focus green. A semi-transparent dark blue rectangle is overlaid on the image, containing white text.

»Bodi voda, moj prijatelj.
Prilagodi se spremembam in
oblikuj svet okoli sebe.«

Bruce Lee

Sinergija za preživetje človeštva: Ob 100. knjigi zasl. prof. ddr. Matjaža Muleja o sistemski poti iz slepe ulice neoliberalizma

Novinarka: Nomi Hrast

Svet, v katerem živimo, se sooča s kompleksnimi krizami, ki jih z zastarelimi, parcialnimi metodami razmišljanja ne moremo več obvladati. To je osrednje sporočilo zasl. prof. ddr. Matjaža Muleja, staroste slovenske sistemske teorije, ki je januarja 2026 praznoval visok osebni jubilej – 85 let. Ob tem mejniku je pri prestižni založbi Springer Nature izšlo njegovo monumentalno, dvozvezkovno delo *Bases for an Innovative Sustainable Socially Responsible Society*, ki predstavlja neverjetno, stoto knjigo v njegovem bogatem opusu. V poglobljenem pogovoru za IRDO Mozaik profesor Mulej razkriva, zakaj družbena odgovornost ni le etična izbira, temveč nujen sistemski pogoj za preživetje, kako njegova Dialektična teorija sistemov (DTS) ponuja alternativo uničevalnim praksam neoliberalizma ter zakaj je interdisciplinarno sodelovanje edina pot do celovitosti. Intervju je dragocen uvid v razmišljanje človeka, ki kljub častitljivim letom ohranja izjemno intelektualno kondicijo in neomajno verjame, da znanje raste le takrat, ko se dopolnjuje z drugače mislečimi.

Spoštovani profesor, pri prestižni založbi Springer Nature je izšla vaša nova knjiga *Bases for an Innovative Sustainable Socially Responsible Society*. Iz uredniškega dela vemo, da je to delo nastajalo več let in je šlo skozi zahtevne



zasl. prof. ddr. Matjaž Mulej

mednarodne recenzentske postopke. Nam lahko zaupate, kakšna je bila pot od prve ideje do končnega natisa v decembru 2025 in zakaj ste se odločili, da to kompleksno tematiko svetu predstavite prav zdaj?

Na pobudo mag. Anite Hrast sem se - kot aktiven upokojenec - pred več kot 20 leti začel ukvarjati z 'odgovornostjo ljudi do družbe', imenovane s slabim prevodom 'družbena odgovornost'.

Nekateri zaradi tega prevoda ne vidijo svoje odgovornosti. Jeseni 2010 je človeštvo po ISO 26000 opredelilo tri temeljne lastnosti družbene odgovornosti:

- odgovornost za vplive na družbo;
- soodvisnost;
- celovitost.



Podprlo jih je s sedmimi načeli - nujnimi, a pogosto premalo upoštevanimi lastnostmi človeškega ravnanja:

- sprejemanje odgovornosti;
- preglednost ravnanja;
- etičnost ravnanja;
- spoštovanje interesov deležnikov;
- spoštovanje vladavine prava;
- spoštovanje mednarodnih norm;
- spoštovanje človekovih pravic.

S tem se je uveljavljalo tudi združenje 'UN GLOBAL COMPACT', ki je sprejelo svojih 10 načel, ko in ker se je borilo za obstoj človeštva in pot iz sedanje dolgotrajne družbeno-ekonomske krize, ki se jasno kaže od l. 2008.

Žal je ISO 26000 ostal samo svetovalni standard in omejen na lastnosti (poslovnih) organizacij. To lahko izpušča ljudi, državne organe in obveznosti vseh. Tako sedaj je, četudi že datumi kažejo, da človeštvo z družbeno odgovornostjo išče izhod iz slepe ulice neoliberalizma.

PONUJAMO PODLAGO ZA ALTERNATIVO UNIČEVALNEMU NEOLIBERALIZMU. Dopolnujemo odločitve človeštva, sprejete po svetovnem parlamentu, imenovanem OZN, ker premalo upoštevajo prej povzete informacije.

Do uredništva IRDO mozaik je prišla prav posebna informacija, ki bi jo želeli preveriti pri viru. Govori se, da ta izdaja (oziroma komplet dveh knjig) predstavlja vašo 100. avtorsko ali uredniško knjigo v življenju. Ali ta podatek drži? Če da, kaj za vas osebno pomeni ta neverjetna številka – je to breme odgovornosti ali potrditev, da sistemska teorija nikoli ne zastara?

Ja, to je približno stota knjiga. Razen prve (iz mariborskih študentskih let), diplomske, magistrske, prve in druge

doktorske knjige (vključno z avtobiografijo) nisem skoraj nobene napisal brez soavtorjev. Če se ukvarjaš s teorijo sistemov kot trudom za čim več celovitosti, potrebuješ splet vidikov, a zanj sam ne moreš vedeti dovolj. Interdisciplinarnost je ob sodobni nujno ozki specializaciji nujna, sicer kaj bistvenega pustimo ob strani (v prometu to vodi v nesreče, v mednarodnih odnosih v vojne itd.).

Naslov knjige povezuje tri koncepte, ki jih v praksi pogosto obravnavamo ločeno: inovativnost, trajnost in družbeno odgovornost. Kako v knjigi utemeljujete nujnost njihovega soobstoja? Zakaj menite, da družba brez sinergije teh treh elementov v prihodnosti ne more preživeti, in kje se danes najbolj zatika pri njihovem povezovanju?

Ne zadošča soobstoj neodvisnih, ampak sinergija. Kaj človeštvu pomaga npr. električni avto, če se z njimi samo nadomešča en tip uničevanja naravnih pogojev za preživetje z drugim? Kaj nam pomaga ignoriranje OZN, ki ga nekateri štejejo za smiselno novost, torej inovacijo, hkrati pa – brez nujne celovitosti – spregledujejo soodvisnost.

Pristransko, ozko namesto dovolj celovito opredeljevanje interesov – to je skupni imenovalec zatikanja. Zaradi njega je vojna normalno stanje namesto miru. Evropa prvič v svoji zgodovini beleži 80 let brez vojne v zahodnih predelih, Balkan pa niti tega ne.

Gre za obsežno delo, razdeljeno na dva dela (Volume I in II). Kako ste strukturirali vsebino? Je prvi del namenjen teoretičnim osnovam, drugi pa praksi, ali pa gre za drugačno sistemsko delitev? Kaj je ključno sporočilo vsakega dela za bralca?



Domišljam si, da gre za dva zvezka samo zato, da knjiga ni predebela; založnik je to zahteval. Začnemo z navezavo na globalne dokumente, ki niso dovolj celoviti, saj omejujejo družbeno odgovornost na prostovoljne odločitve organizacij. Potrebna je njihova politika, ki jo podpirajo odnosi, ki jih prakticirajo v mondragonskih ogromnih zadrugah. Doseganje teh praks, ki obstajajo, a (še) ne prevladujejo, omogočajo kadrovski ukrepi, ki jih predlagamo v naslednjih osmih poglavjih v prvi knjigi in prvih treh v drugi.

Potem dodamo vidike umetne inteligence, sodobne globalizacije, digitalizacije in integralne zelene družbe v kontekstu Slovenije in Evropske unije, ki uveljavlja družbeno odgovornost predvsem v obliki skrbi za trajnostno/sonaravno gospodarstvo in družbo.

Naslednji dve poglavji vsebujeta del prakse finančnih organizacij in predloge za njih. Končujemo s tremi prispevki z vidika organizacij: njihove sinergije etike, družbene odgovornosti, socialnega podjetništva in trajnostnega razvoja kot poti do ravnotežja v družbi, podpore za ta trud z metodami razmišljanja in z metodami vrednotenja z mnogimi kriteriji.

Sklep: sodobna praksa se nagiba k družbeni odgovornosti vse družbe, a postopno in le po delih.

Vaše življenjsko delo temelji na Dialektični teoriji sistemov (DTS). Kako ste principe DTS uporabili v tej najnovejši knjigi? Ali se je vaše razumevanje sistemov skozi desetletja spreminjalo in kako ta knjiga odgovarja na specifične izzive kaotičnega sveta, v katerem smo se znašli v zadnjih letih?

Temeljni gradniki moje DTS so tako imenovani dialektični sistemi, ki v sinergijo (to je več kot vsoto, saj povezave ustvarjajo nove lastnosti) povezujejo vidike, ki jih odločilni ljudje štejejo za bistvene po svojih subjektivnih izhodiščih. To so sinergije vednosti o vsebini, znanja o metodah in vrednot.

Problem pojma sistem je praksa, da ga ljudje uporabljajo z zelo različnimi vsebinami, ne da jih opredelijo in ne da jim gre za čim večjo celovitost. Meni in mojim (menda ima mojih skoraj 2.500 objav v skoraj 50 državah vsaj 110.000 branj; uvrščajo me v prvo četrtinko prvega odstotka avtorjev iz teorije sistemov in kibernetike na svetu) gre za njo in zato za interdisciplinarnost.

Pri knjigi so sodelovali tudi vaši dolgoletni sodelavci, kot so prof. dr. Tjaša Štrukelj, prof. dr. Simona Šarotar Žizek, prof. dr. Borut Likar in drugi. Kako pomembno je za vas, da pri takšnih projektih ne delujete kot osamljen mislec, temveč vključujete kolege? Gre pri tem tudi za prenos znanja systemskega razmišljanja na mlajše generacije?

Ne morem sam vedeti in znati dovolj brez njih. Upam, da gre tudi za prenos znanja na mlajše z njimi, z njihovim delom, delom kolegov, ki tokrat niso utegnili sodelovati, pa tudi mojih 26 doktorjev in 63 magistrrov znanosti in ljudi, na katere vplivajo.

Založba Springer zagotavlja globalni doseg. Ali je model "inovativne trajnostne družbeno odgovorne družbe", ki ga predstavljate, univerzalen, ali pa knjiga obravnava tudi specifične evropske oziroma slovenske izzive vodenja in upravljanja? Kje vidite Slovenijo na zemljevidu teh procesov?



Upam, da je model univerzalen. A vsak model nudi samo podlago, zato smo knjigo tudi poimenovali tako. Uveljavijo ali zavrnejo ali spregledajo ga ljudje. Slovenija je del EU in OZN, torej del človeštva, ki bo stežka obvladalo sodobne težave, dokler bo uporabljajo stare metode namesto tu predlaganih. Ne smemo ostati samo Slovenci, ne da smo hkrati Evropejci in občani globalnega sveta. Enako seveda velja tudi za vse druge ljudi in njihove združbe, poimenovane narodi ali kako drugače.

Če bi to knjigo v roke vzel predsednik vlade ali direktor velike korporacije – katero poglavje bi mu priporočili v branje najprej? Kje delajo sodobni voditelji največjo napako, ki bi jo s pomočjo uvidov iz vaše knjige lahko odpravili?

Najprej naj prebere 1. poglavje, potem prej tu povzeti kratek prikaz, potem vse povzetke, šele potem izbrana poglavja. Največja napaka je morda to, da demokracije ne štejejo za metodo bližanja čim večji celovitosti z upoštevanjem soodvisnosti in odgovornosti do celotne družbe. Osnovni stavek: Nimam jaz prav in ti narobe; hvala, da se z menoj ne strinjaš, saj razmišljaš z drugih vidikov, torej se dopolnjujeva in skupaj bližava celovitosti.

Več o knjigah najdete tukaj: <https://www.irdo.si/bases-for-an-innovative-sustainable-socially-responsible-society/>

Profesor, v januarju 2026 ste praznovali visok osebni jubilej – 85 let. Iskrene čestitke! Zdi se skoraj neverjetno, a hkrati navdihujoče, da ste si za rojstni dan "podarili" izid tako zahtevnega mednarodnega dela. Kako pri 85 letih ohranjate takšno intelektualno kondicijo in delovni elan, da še vedno prekašate mnoge mlajše kolege? Kakšen bi bil vaš nasvet ostalim, da bodo v svojih 80. letih tudi tako vitalni (umsko in fizično)?

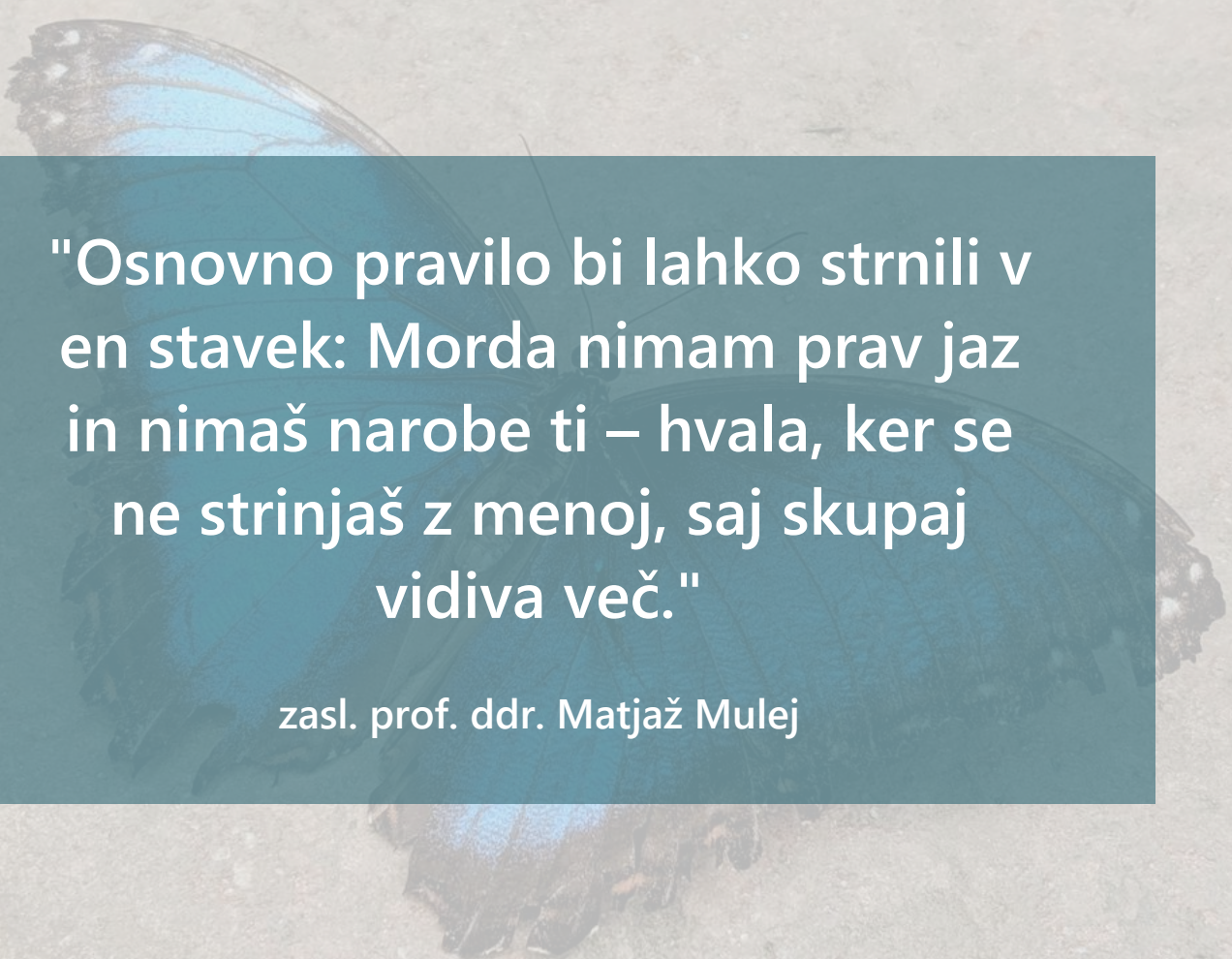
Staranje je pešanje do opešanja. Ne smemo opešati v trudu zoper pešanje. Lenoba je naporna.

Zdaj, ko je to delo izdano in je "otrok rojen" – ali že nastajajo osnutki za knjigo številka 101? Katero področje družbene odgovornosti in sistemskega mišljenja po vašem mnenju ostaja še vedno premalo raziskano in bi se mu bilo vredno posvetiti v prihodnje?

Zdaj smo bili v ekipi pretežno različno specializirani ekonomisti. Manjkajo vsaj pravniki, sociologi, politologi, antropologi, pedagogi, andragogi, filozofi in menedžerji.

Iskrena hvala za vaš čas in pogovor.





"Osnovno pravilo bi lahko strnili v en stavek: Morda nimam prav jaz in nimaš narobe ti – hvala, ker se ne strinjaš z menoj, saj skupaj vidiva več."

zasl. prof. ddr. Matjaž Mulej

Konec obdobja »zelenega zavajanja«: Meta Pavlin Avdić o marketingu kot sili za resnično transformacijo družbe

Novinarka: mag. Anita Hrast

Meta Pavlin Avdić ni le strateška direktorica agencije prvi.prvi., temveč nepopravljiva komunikatorica, ki verjame, da ima marketing moč spremeniti svet – če se le upa soočiti z lastno odgovornostjo. Kot ena redkih pri nas s certifikatom Sustainability Business Management z Univerze v Cambridgeu, Meta opozarja, da trajnost ni trend ali projekt, temveč nova paradigma ekonomije, ki zahteva popoln zasuk v razmišljanju. V intervjuju za IRDO Mozaik kritično razgalja razkorak med načelno podporo trajnosti in dejansko prakso v oglaševalski stroki, kjer »zeleno zavajanje« še vedno prevečkrat zamenjuje resnično akcijo. Od vodenja Sveta za trajnostni razvoj pri SOZ do soustvarjanja globalnih orodij za trajnostne dogodke – Meta Pavlin Avdić s svojo neusahljivo energijo orje ledino in spodbuja podjetja, naj stopijo s starega vrtiljaka masovne potrošnje na pot regenerativnega in izpopolnjujočega poslovanja.

Meta Pavlin Avdić, ste strateška direktorica v agenciji prvi.prvi. in članica inštituta IRDO. Se nam lahko za začetek na kratko predstavite?

Po izobrazbi sem novinarka, v praksi pa nepopravljiva komunikatorica, snovalka dogodkov in strateginja. Preprosto povedano: sem zaljubljena v moč komunikacije in tisto transformativno silo, ki jo imajo dogodki in dolgoročni odnosi, ki jih gradimo skozi komunikacijo. Verjamem, da lahko v skupnosti dosežemo



Meta Pavlin Avdić

prvi.prvi.

neverjetne premike, če stvari načrtujemo strateško in s pravim namenom. Z dušo in telesom sem "agencijski človek" – kar pomeni, da sem po naravi generalistka, ki jo zanima vse. Sem pa tudi mama treh otrok, kar me še dodatno motivira pri raziskovanju in ustvarjanju učinkov, ki štejejo. Verjamem, da blagovne znamke niso le logotipi, ampak del naših življenj, ki nam lahko pomagajo pri osebni rasti in samoaktualizaciji. Prav zato nosijo ogromno odgovornost do prihodnosti našega sveta.

Svoje izkušnje ste pridobili v velikih agencijah, kot sta Pristop in Futura. Kako zaznavate agencijsko delo danes? Se kaj spreminja v smeri trajnosti?

V agencijskem tempu sem že skoraj tri desetletja in edina stalnica so spremembe. Agencije nihajo med vlogo

močnega strateškega partnerja in čistega izvajalca. Če sem povsem iskrena: zdi se mi, da se nobena stran še ni zares zavestno posvetila trajnostni luči tega sodelovanja.

Standardi, ki bi temeljili na spoštljivem delu in obojestranskem razumevanju, še šepajo. Poglejte samo razpise, ki se še vedno izvajajo brez nadomestil; to je jasen znak, da je trajnost marsikje le načelna ali celo samo "zelena barva na vhodnih vratih". Prava trajnost se začne pri odnosih in procesih, ne le pri končnem izdelku.

Kako pa je pri naročnikih? Imajo potrebo po trajnostnih vsebinah in kako se tega lotevajo?

Tukaj sem precej kritična. Vidim ogromno površinski in, žal, tudi zelenega zavajanja (greenwashinga). Žalosti me, da je še vedno premalo tistih pravih "vernikov", ki bi delili zanos nad tem, kaj lahko marketing stori za družbo. Natančneje, za razvoj družbe, v kateri vladajo trajnostne vrednote, kjer se odločitve sprejemajo skozi lupo vpliva na okolje, planet, skozi dobrobit družbi, skupnosti, in ja, seveda tudi posla.

Večinoma videvamo kratkoročne kampanje, ki so bodisi samohvala podjetja bodisi prodajni triki, kjer mislijo, da bo beseda "trajnostno" sama po sebi prodajala.

Pa ne bo. Manjka nam dolgoročnih projektov, kjer bi podjetja uporabila svoje specifične veščine za reševanje družbenih izzivov. Ni pravega angažmaja in sodobnih pristopov k spodbujanju sprememb. Odgovornost znamke je vpliv, ki ga pusti v okolju in skupnosti, ne le v bilanci.

Pred leti ste ustanovili agencijo prvi.prvi., specializirano za kreativne trajnostne projekte. Kaj točno počnete?

Storitveno gledano počnemo vse, kar pričakujete od polne komunikacijske agencije. Vsebinsko pa iščemo tista partnerstva, kjer naročniki zares delijo našo vnemo po trajnostnem delovanju.

Marketingarji imamo unikaten vpogled v to, kako se ljudje odzivamo. Poznamo vedenjsko psihologijo in veščine prepričevanja. V trajnostnem gospodarstvu je napačno (in celo nevarno) te veščine izrabljati le za goli profit. Če bo marketing ostal tradicionalen, ne bo preživel. Transformirati se moramo v skladu s trajnostnimi standardi: v tem, kako delamo, kaj delamo in s kakšnim namenom. Naša vloga je zagotavljanje odpornih podjetij, zavzetih zaposlenih, zdrave družbe in planeta.

Zakaj ste se odločili za članstvo v inštitutu IRDO?

Ker verjamem v partnerstva. Če želimo zares spremeniti sistem in spodbuditi premike, moramo razvijati skupnost "disrupterjev" in tistih, ki prvi uvajajo spremembe. Svet se spreminja skozi sodelovanje, razvoj in deljenje skupnih vrednot – in IRDO je prostor, kjer se to dogaja.

Na Cambridgeu ste pridobili certifikat Sustainability Business Management. Kako je to spremenilo vaš pogled?

To je bil zame popoln prelom. Ta izkušnja me je transformirala tako osebno kot karierno. Postal mi je jasno: brez celostnega razumevanja trajnosti kot nove paradigme ekonomije preprosto ne moreš biti kredibilen partner.



Agencija, ki ne razume širše slike in sama ni šla skozi transformacijo, ne more pripraviti učinkovitih komunikacijskih strategij. Biti zgolj "zavezan" trajnosti ni dovolj. Uporabljati stare tehnike za prodajo trajnostnih idej je zame zloraba stroke. Mi moramo ustvarjati mainstream premike, ne le nišnih zgodb.

Želite pustiti pečat pri trajnostni transformaciji slovenske stroke. Kje vse ste aktivni?

Moje delovanje je precej razvejano. Vodim Svet za trajnostni razvoj pri Slovenski oglaševalski zbornici in sem bila pobudnica razvoja in vodja delovne skupine Trajnostnih oglaševalskih standardov.

Z Marketing magazinom smo uspešno izvedli prvo generacijo Šole trajnostnega marketinga, kjer sem bila programska vodja in predavateljica ter ocenjevalka. V MMu lahko tudi redno prebirate moje članke, v katerih skozi primere prikazujem, kako trajnostnost (ne) živi v marketinški praksi. Sem tudi zunanja ocenjevalka za orodje Planet Positive Event in velika zagovornica trajnostnih dogodkov kot transformativnih izkušenj. Vodim programe za podjetja o tem, kako prek komunikacije zgraditi kulturo odpornosti.

Tu se močno naslanjam na vedenjsko psihologijo – kako spremeniti navade zaposlenih in procese, da trajnost zares zaživi. Veliko tudi predavam na dogodkih, vodim okrogle mize, pri njih sodelujem. In ogromno, res ogromno raziskujem ter se še naprej učim, tako prek različnih mednarodnih organizacij in mrež (sem tudi lokalna vodja Creatives for Climate) kot tudi samostojno.

Se je zavedanje v komunikacijski stroki že kaj premaknilo?

Z največjim veseljem bi rekla DA, a moram biti realna. Marketing odraža enak razkorak kot potrošniki: okoli 80 % ljudi načelno podpira trajnostni življenjski slog, v praksi pa tako živi le nekje med 13 in 20 %. Smo na poti, a čaka nas še ogromno dela, da pridemo od besed k dejanjem. Manjka nam akcije – in to na pravi način.

Na katere projekte ali nagrade ste najbolj ponosni?

Izjemno sem ponosna na sodelovanje pri aplikaciji Planet Positive Event. Čeprav je levji delež opravil Gorazd Čad z ekipo, sem z njimi s srcem soustvarjala marketinški in komunikacijski del. To je orodje z znanstveno osnovo, ki dejansko uči in spreminja panogo dogodkov na svetovni ravni.

V smislu kampanj pa bi izpostavila dolgoročno sodelovanje z Vinakoper. Prek platforme "Samo ena je Istra" dokazujemo, kako lahko komunikacija raste skupaj z vrednotami podjetja in ustvarja realne učinke v lokalni skupnosti. To je tisto, kar šteje. Seveda je še kup drugih projektov, tudi takih, ki še niso uzrli luč sveta, ker je njihova ambicija v tem trenutku še prevelika – na primer, da konkurenca med seboj sodeluje, da skupaj razreši pomemben družbeni izziv.

Kaj bi moral vsak komunikacijski strokovnjak vedeti o trajnosti?

Najprej to, da to ni trend. Da to ni projekt. Da to ni filantropija, tudi ne družbena odgovornost... Je nova paradigma delovanja. Ki posledično zahteva, da se tudi mi v svojih oddelkih povprašamo, kako delamo stvari, kakšni so naši



procesu, odnosi, kako jih optimizirati skozi lečo trajnosti – in ja, to je pogled za dobro okolja, za dobro družbe in posla hkrati. Da imamo komunikatorji s svojimi veščinami in znanji izjemno odgovornost pri soustvarjanju trajnostnega sveta in da v tem lahko najdemo neskončno kreativnosti. In da se moramo teh novih prijemov naučiti, kot smo se učili ostalih novosti skozi čas – le da so te bolj fundamentalne, temeljne, sistemske. Najlepše pa je, da so pozitivne, da prinašajo priložnosti, bolj izpopolnjujoče delo in osebno zadovoljstvo. Ne pustite, da vam ESG tabele in poročila vzamejo vso lepoto trajnosti; naučite se novih prijemov, ker prinašajo veliko bolj izpopolnjujoče delo.

Kako vidite prihodnost oglaševanja?

Če sem povsem iskrena, verjamem, da bo oglaševanje na dolgi rok preživelo le pod enim pogojem: če se bo končno pogledalo v ogledalo. Marketing bo svojo strateško vlogo v podjetju ohranil – ali pa jo celo nadgradil – le, če bo uspel dojeti, da njegova moč sega daleč onkraj golega prodajnega momenta.

Veste, oglaševanje se je rodilo kot čisto orodje prodaje in v tej funkciji je ostalo ujeto desetletja. Danes deluje tako, da nikomur zares ne odgovarja; skoraj nikoli se ne vpraša o posledicah svoje aktivnosti na okolje ali družbo. Čeprav je prav oglaševanje motor masovne potrošnje, se vztrajno izogiba odgovornosti za to, kar je soustvarilo.

A prav tukaj vidim priložnost za tisti pravi zasuk. Oglaševanje mora svojo moč prepričevanja spreobrniti; namesto brezglave potrošnje mora začeti spodbujati regenerativne učinke in trajnostne navade. Naša naloga ni več le

'prodati več', ampak 'prodati pametneje' in ljudi opolnomočiti za trajnostni življenjski slog.

Kaj priporočate podjetjem – kje začeti?

Postavite temelje na novo. Preobrazite tradicionalni marketing v trajnostni marketing. To pomeni spremembo standardov, načel in vrednotenja uspešnosti, kreiranja vsebin ter še mnogo drugega. Iz izkušenj povem: težko gre brez pogleda od zunaj. Nekdo vam mora nastaviti ogledalo in vas potegniti dol z vrtiljaka, na katerem se utečeno vrtimo že leta. V bistvu moramo na novo postaviti vrtiljak, ki ne bo šprical starega olja po okolju in ki bo vstop na zabavo na njem omogočil prav vsem članom družbe.

Kje vas bralci najdejo?


Osnovne informacije so na www.prviprvi.si, kmalu pa zaživi tudi moja coaching stran. A ker najbolj verjamem v energijo osebnega stika, bom zelo vesela klica ali e-poštnega sporočila, povabila na srečanje ali če me kdo "pockua za rokav" na kakšnem dogodku. Izmenjava misli v živo je neprecenljiva.

Še kakšna misel za konec?

Čeprav se morda zdi, da zanimanje za trajnost v medijih upada, raziskave kažejo, da podjetja (v skoraj 80 %) ne glede na politiko, zakonodajno »bremzo« in medijsko ignoranco pospešeno uvajajo trajnostne prakse. To počnejo, ker je to edina pot do odpornosti. Ključno pa je, da so ekipe "onboard" – da so navdušene in imajo jasen akcijski načrt. Brez tega ne gre in prav tukaj lahko marketing in interna komunikacija naredita največjo razliko.

Iskrena hvala za vaš čas in pogovor.





"Oglaševanje se mora končno
pogledati v ogledalo.
Naša naloga ni več le 'prodati
več', ampak 'prodati pametneje'
in ljudi opolnomočiti za
trajnostni življenjski slog."

Meta Pavlin Avdić

Tehnologija v službi človeka: Mihaela Preskar o digitalizaciji, ki kadrovnikom vrača čas za ljudi

Novinarka: mag. Anita Hrast

V sodobnem poslovnem okolju, kjer se boj za talente stopnjuje, vloga kadrovika postaja vse bolj strateška. Vendar pa marsikje to vlogo še vedno dušijo gore administrativnega dela. Mihaela Preskar, produktno-projektna vodja za Intrix HRM v podjetju Intera, je kadrovnica po duši, a z dragocenimi izkušnjami v IT sektorju, ki ta izziv razume bolje kot marsikdo.

V intervjuju za IRDO Mozaik Mihaela pojasnjuje, kako lahko slovenska podjetja s pomočjo digitalizacije preidejo od »zaposlenega kot številke« k delovnemu okolju, ki spodbuja razvoj in dobro počutje. Skozi zgodbo ptujskega tehnološkega podjetja Intera, ki družbeno odgovornost udejanja z lastno joga sobo, toboganom v pisarni in tesno povezanostjo z lokalno skupnostjo, nam razkriva, da prava digitalna preobrazba kadrovske procesov ni le vprašanje programske opreme, temveč strateška odločitev za boljše odnose in dolgoročni uspeh podjetja.

Spoštovana gospa Mihaela Preskar, prihajate iz podjetja Intera, kjer vodite produkt Intrix HRM. Ali se nam lahko najprej na kratko predstavite?

Seveda. Hvala za povabilo k sodelovanju. Sem Mihaela Preskar in na kratko o sebi velikokrat povem, da sem po duši (in



Mihaela Preskar

izobrazbi) kadrovnica, z veliko izkušnjami na IT področju. Ravno zaradi te kombinacije sem se najbolje našla v vlogi, ki jo opravljam sedaj - kot produktno-projektna vodja za Intrix HRM na Interi. To pomeni, da imam pregled nad razvojem Intrix HRM kot produkta, po drugi strani pa skrbim za uvedbo tega pri strankah. Na področju produkta pripravljam tudi HRM vsebine v obliki blogov ter sodelujem pri marketinških in prodajnih aktivnostih. Uživam v iskanju rešitev za stranke in se vedno veselim končnega rezultata, ko rešitev preide v uporabo.

S čim vse se ukvarja podjetje Intera?

Intera je visokotehnološko podjetje s Ptuja, kjer že več kot dve desetletji razvijamo digitalne rešitve za boljše poslovanje podjetij. Najbolj prepoznavni smo po produktu Intrix CRM za prodajo. CRM je kmalu sledil produkt za projektno vodenje, pred nekaj leti pa se je obema pridružil "najmlajši" član Intrix HRM. V podjetju smo močno usmerjeni k neprestanemu razvoju, inovativnosti in nadgradnji naših rešitev, da te lahko resnično pomagajo našim strankam pri optimizaciji njihovih poslovnih procesov. Rešitve so v celoti produkt lastnega razvoja, na kar smo zelo ponosni. Smo pa sami sebi tudi najbolj zahteven uporabnik - vse produkte uporabljamo namreč tudi v lastnih procesih. Intrix pa se ne uporablja samo v Sloveniji - prisotni smo v kar nekaj drugih državah.

Veliko delate na izboljšanju kadrovskih procesov v podjetju. Ali se to področje zaradi uporabe digitalizacije spreminja in če, kako?

Digitalizacija na prvem mestu prinaša predvsem optimizacijo in avtomatizacijo kadrovskih procesov. Cilj je, da se kadrovnike razbremeni, da resnično minimalno količino časa posvetijo administrativnim nalogam in da se lahko ukvarjajo z zaposlenimi. Digitalizacija kadrovskih procesov je danes vedno bolj v ospredju, saj kadrovniki potrebujejo več časa za to, da so lahko strateški partner vodstvu. In zakaj je to pomembno? Vedno bolj se kaže, da se delovna sila spreminja. Zaposleni si želijo delodajalca, ki skrbi za njihov razvoj, dobro počutje, karierni napredek... Delodajalca, kjer ne bodo "samo številka". Zato tudi izbirajo delodajalce, ki jim to lahko zagotovijo. V podjetju pa so za te vidike najpogosteje

odgovorni prav kadrovniki. Zaradi tega vedno več podjetij teži k temu, da bi zmanjšali količino administrativnega dela in kadrovnikom omogočili, da pripravijo ukrepe, s katerimi bo podjetje postalo privlačen delodajalec. Saj vemo, brez delavcev podjetje ne more obstati.

Če izvzamemo ta vidik pa digitalizacija kadrovskih procesov prinaša tudi veliko drugih prednosti - pohitri se priprava različnih poročil za vodstvo, zagotavlja se urejenost kadrovskih evidenc in dostopnost podatkov, kadrovske procese pa postanejo celoviti in jasno določeni, kar prinaša podjetju tudi določeno mero stabilnosti in reda.

Kako je to urejeno v mednarodnem okolju?

Digitalizacija kadrovskih procesov je v tujini že veliko bolj napredna. Za podjetja celo samoumevna. V Sloveniji boste še vedno lahko našli podjetja, ki kadrovske evidenco vodijo v Excel tablicah, nekatera podjetja pa celo nimajo zaposlenega kadrovskega strokovnjaka, čeprav bi ga glede na velikost že potrebovali. V tujini (še posebej razvite države) je samoumevno, da ima podjetje v ekipi kadrovnika in da ta uporablja kadrovske sisteme, ki zagotavljajo digitalizirane kadrovske procese. V Ameriki npr. je bila digitalizacija kadrovskih procesov aktualna že kar nekaj let nazaj, predvsem pri podjetjih, ki so težila k uspešnosti. In ta vpliv sedaj počasi (a vztrajno) prihaja tudi k nam.

Kdaj in zakaj ste začeli v podjetju z uvedbo izdelka Intrix HRM?

Lastnika podjetja Intera sta potencial HRM rešitve prepoznala že nekaj časa nazaj. Vendar pa trg nanj še ni bil pripravljen.



Takrat smo se v podjetjih na kadrovskem področju še vedno nekako borili s tem, da "zaposleni niso več le številke". V času Covid-19 se je to področje pričelo spreminjati, potrebe zaposlenih so postajale vedno pomembnejše, razvijale so se nove oblike dela, postavljala so se nova vprašanja na področju upravljanja kadra. Kadrovske področje je postajalo vedno pomembnejše in ni več pomenilo samo priprave podatkov za obračun plač. V letu 2022 je tako luč sveta ugledala prva verzija rešitve Intrix HRM. V zadnjih letih smo vanj vložili veliko truda, prisluhnili različnim mnenjem strank in v sklopu uvedbe pri strankah podprli veliko različnih kadrovskih procesov.

S kakšnimi izzivi pa se pri tem srečujejo kadrovniki?

Če govorimo o izzivu uvedbe kadrovsko-informacijskega sistema, se kadrovniki pogosto srečujejo z različnimi izzivi. Najprej je tukaj finančni izziv - vodstvo pogosto ne prepozna pomembnosti uporabe takega sistema, zato veliko kadrovnikov ostane brez. Drugi izziv je pri samem začetku uvedbe takega sistema. Prvi in najpomembnejši korak uvedbe kadrovsko-informacijskega sistema je namreč zbrati vse obstoječe podatke in jih umestiti v nek sistem. Podatki se pogosto nahajajo na različnih mestih, v različnih sistemih - Excel tablicah, fizičnih mapah in arhivih, mailih, sistemih za obračun plač, sistemih za vodenje evidence delovnega časa.... Velikokrat se zgodi, da ravno ta korak kadrovniku vzame največ časa. Ampak zavedati se je potrebno pomembnosti tega koraka, saj brez popolnih podatkov ne moremo delati optimizacije kadrovskih procesov. Tekom same priprave rešitve se kadrovniki pogosto sreča tudi z izzivom pomanjkanja časa - tukaj je pomembno, da mu nudimo

neprestano podporo in da ga spodbujamo. Pogosto omogočimo to, da ko je nek modul znotraj celotne rešitve pripravljen, ga predamo v uporabo ravno zaradi tega, da lahko na tistem področju že zmanjšamo količino dela in kadrovniku pridobimo dodaten čas. In zadnji izziv, ki mi sedaj pade na misel je upravljanje sprememb. Intrix HRM je pripravljen na način, da ga lahko uporablja kadrovska služba, vodje in tudi ostali zaposleni. Vsaka uvedba novega sistema pa pomeni spremembo v rutinskem delu, ki ga v veliko primerih zaposleni na identičen način izvajajo že odkar so v podjetju. Ravno zaradi tega lahko kadrovniki naletijo na odpor. Zelo pomembno je, kako je ta rešitev predstavljena drugim zaposlenim in da v njej vidijo korist. Torej kadrovniki tukaj ne misli samo nase, ampak tudi na vse druge uporabnike.

Komu je ta izdelek namenjen, kakšne koristi imajo vaše stranke od uporabe letega?

Intrix HRM je kot kadrovsko-informacijski sistem sicer v prvi vrsti namenjen kadrovnikom in optimizaciji kadrovskih procesov. Tako je korist uporabe Intrix HRM za kadrovnika predvsem v tem, da ima 360-stopinjski pregled nad podatki posameznega zaposlenega, obvladuje kadrovske procese in ima pomoč avtomatizacije ali umetne inteligence, kjer jo potrebuje, z enim klikom lahko pripravi najpogostejša poročila, ki jih potrebuje za vodstvo ali poročanje drugim institucijam... Pri vsem tem pa prihrani čas, ki ga lahko potem izkoristi za pogovore s sodelavci, pripravo novih programov za zadovoljstvo zaposlenih in se udeležuje dodatnih izobraževanj na svojem področju. Ker pa se delo kadrovnikov močno navezuje na delo ostalih zaposlenih, vključuje tudi module,



s katerimi pomagamo tudi ostalim zaposlenim. Ko govorimo o koristih za ostale zaposlene je tukaj možnost vpogleda v podatke, ki jih kadrovska služba o njih spremlja, možnost podajanja pohval, predlogov, zahtevkov, vpogled v stanje dopusta in še kaj. Vpogled v podatke in urejanje zadev je možno od kjerkoli in kadarkoli, saj je aplikacija na voljo tudi v mobilni različici za iOS in Android uporabnike.

Razvili pa ste tudi Intrix CRM za prodajo, za vodenje projektov ipd.. Ali lahko o tem poveste kaj več?

Intrix CRM in Intrix za projektno vodenje sta na trgu že dlje časa v primerjavi z Intrix HRM. Intrix CRM je namenjen podpori prodajnim procesom v podjetju, medtem ko je Intrix za projektno vodenje namenjen temu, da imamo jasen pregled nad projekti v podjetju. Ti dve rešitvi uporabljajo stranke iz različnih branž. Oba produkta pa uporabljamo tudi v Interi - sta naši osnovni orodji pri upravljanju strank, obdelavi povpraševanj in pri vodenju projektov. Tako kot vsak od naših produktov se tudi ta dva neprestano nadgrajujeta in izboljšujeta z novimi funkcionalnostmi.

Na področju vašega dela izvajate številne webinarje. Komu so namenjeni in zakaj jih organizirate?

Poleg tega, da želimo v Interi strankam zagotoviti kar najboljšo podporo njihovim poslovnim procesom z našimi rešitvami, nam je zelo pomembna vrednota tudi znanje. Predvsem na področju HRM smo ugotovili, da so kadrovniki željni novega znanja, radi delijo svoje izkušnje in se z veseljem na vsakem koraku naučijo česa novega. Tako organiziramo različne webinarje - nekateri so usmerjeni

prodajno oz. produktno, saj predstavljamo uporabo naših produktov in rešitev. Ko v katerem od produktov razvijemo več novosti, jih takrat vse skupaj predstavimo na webinarju. Zavedamo se, da imamo med strankami in potencialnimi strankami različne osebe, ki informacije sprejemajo na različne načine - nekateri o novostih lažje berejo (na voljo imamo tudi podporne članke), drugi pa o njih raje slišijo in vidijo (zato webinarji s konkretnimi prikazi). To je bila ena vrsta webinarjev. Druga vrsta so webinarji, ki so bolj vsebinske narave. Povezujemo se s strokovnjaki z različnih področij in jih povabimo k sodelovanju na webinarjih. S temi strokovnjaki se nato pogovarjamo o dobrih praksah in sodobnih pristopih na področju prodaje, projektnega vodenja ali kadrovskega procesov. Ker na področju kadrovanja delamo z ljudmi, tukaj pogosto pridejo v poštev teme, ki so vezane npr. tudi na psihologijo, sociologijo in druga sorodna področja. Cilj je, da se iz teh webinarjev naučimo nekaj sami in da pomagamo publiki priti do zanimivih novih (spo)znanj.

Kdo so vaše stranke in kaj ugotavljate pri delu z njimi?

Na področju uvedbe Intrix HRM so naše stranke različna podjetja, znotraj njih pa predvsem kadrovniki in kadrovnice. Včasih se zgodi, da imajo ti tudi podporo IT oddelka, kar je zelo dobrodošlo. Pri delu ugotavljam, da je zelo pomembno, da si znamo nek proces, ki ga želimo zastaviti, tudi predstavljati. V primeru kompleksnejših procesov ali pa procesov z več koraki (in avtomatizacijami) stranki vedno priporočam, da proces narišemo in v vsakem koraku dopišemo, kaj se zgodi. Ko imamo celotno sliko se vprašamo, ali obstajajo kakšne izjeme, ki gredo mimo tega procesa. To je v realnosti v



kadrovski službi zelo pogosto, saj delamo z ljudmi in hitro se lahko zgodi, da nek proces velja na nek način za vse zaposlene, razen za npr. neko delovno mesto, oddelek ali celo osebo. Ne zaradi diskriminacije, ampak zaradi specifik narave dela. Nato se ukvarjamo s tem, ali je bolj smiselno proces dodelati za potrebe teh izjem, ali pa je morda smiselno, da se praksa poenoti za vse. Strankam vedno povem, da je digitalizacija kadrovskih procesov priložnost za to, da procese spremenijo, če vidijo, da nekaj "ne pije vode", ali pa jih poenotijo. Poenotenje procesov pomeni, da kot rezultat dobijo tudi poenotene podatke. Kar nam prinaša seveda druge prednosti.

Kako se to področje razvija pri nas in kako v svetu?

V primerjavi s svetom, smo v Sloveniji še malo v ozadju. Digitalizacija kadrovskih procesov nekako še ni prioriteta. Če produkte primerjamo med sabo, sta npr. CRM in projektno vodenje lahko v podjetjih veliko večja prioriteta, ker sta vezana neposredno na samo dejavnost podjetja (skrbita za prodajo in izvedbo projektov za stranke). Se pa v zadnjem času to spreminja - digitalizacija kadrovskih procesov prihaja v ospredje in sama sem zelo vesela, ko vidim, da se za kadrovsko-informacijski sistem odločajo različna podjetja - od malih do velikih podjetij. Konec koncev se moramo zavedati, da kadrovnik ni postal kadrovnik zaradi tega, ker si želi cele dneve pripravljati pogodbe za zaposlitev, izpolnjevati obrazce in preverjati podatke za plače. Kadrovnik je kadrovnik zaradi tega, ker si želi delati z ljudmi v podjetju.

Že vrsto let ste IRDO člani, za kar smo vam zelo hvaležni. Ali v vašo poslovno prakso uvajate družbeno odgovornost in trajnostnost ter kako?

V Interi se trudimo, da so naše rešitve in celotno poslovanje podjetja v smeri trajnosti in družbene odgovornosti. S svojimi rešitvami spodbujamo digitalizacijo poslovnih procesov, kar za nas in naše stranke pomeni zmanjšanje porabe papirja, premišljeno porabo sredstev ter predvsem učinkovite in optimizirane poslovne procese. Kot podjetje vlagamo veliko v zdravje in dobro počutje zaposlenih kot tudi njihovih družinskih članov. Nudimo jim namreč možnost uporabe fitnesa, vodene vadbe joga in meditacije, ter različne druge aktivnosti.

Veliko smo vložili in še vlagamo v prijetno delovno okolje, sodelavci pa imajo na voljo različne možnosti za preživljanje odmorov. Tako se lahko med odmorom pomerijo v namiznem tenisu ali ročnem nogometu, prebirajo lahko knjige naše interne knjižnice, ali pa si vzamejo čas zase v t.i. "joga sobi". Naše delo zahteva veliko fokusa, zato je pomembno, da znamo poskrbeti tudi za kvalitetno preživljanje odmorov, da se lahko takrat resnično "odklopimo".

V stiku pa ostajamo tudi z nekdanjimi zaposlenimi, ki so poleg obstoječih sodelavcev in njihovih družinskih članov dobrodošli na različnih dogodkih, namenjenih druženju. V svoje delovanje vključujemo tudi širše lokalno okolje tako, da jim omogočimo, da se udeležijo predavanj na različne teme (npr. vzgoja, odnosi, različna potopisna predavanja...), z veseljem pa tudi gostimo okoliške šolarje ali vrtčevske otroke, da se ti spoznajo s sodobnim delovnim okoljem in se spustijo po našem toboganu.



Na prakso vsako leto sprejmemo več študentov in dijakov, s katerimi se poglobljeno ukvarjamo in se potrudimo, da iz prakse odnesejo čim več znanja. Veliko zaposlenih je k nam prišlo tako, da so se izkazali v času prakse. Tako smo jim po zaključku študija omogočili zaposlitev v našem podjetju. Pri pripravi naših rešitev in internih projektov je običajno na prvem mestu misel glede vpliva na človeka, ki bo rešitev uporabljal, ali pa bo to del internega projekta.

Kje vas lahko naši bralci najdejo, se povežejo z vami?

Stranke nas lahko najhitreje najdejo na naši spletni strani www.intrix.si ali na družbenih omrežjih podjetja Intera (Facebook, LinkedIn, Instagram). Veseli smo tudi vsakega obiska v Tehnološkem parku Ptuj, kjer si z veseljem vzamemo čas za to, da obiskovalcem pokažemo kje in kaj delamo. Vsako leto se udeležimo različnih poslovnih dogodkov in organiziramo tudi nekaj svojih. Če se osredotočim na HRM področje, je najbolj aktualen dogodek HRup, ki ga bomo letos, 27. maja, izvedli že četrtrič. Ta nam je prirasel k srcu, saj je namenjen izmenjavi praks in povezovanju kadrovnikov, vsako leto pa prinese v "naš dom" - Tehnološki park Ptuj prav posebno energijo.

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

Mogoče bi dodala še nekaj besed z mojega področja. Velikokrat srečam kadrovske strokovnjake, ki bi si želeli delati več z ljudmi, a jim procesi to onemogočajo. Preveč administrativnih del, priprave poročil za vodstvo, vsakomesečnih uskladitev glede podatkov za plače...

Zmanjka pa jim časa za to, da bi bili kreativni pri pripravi novih ukrepov in internih projektov. Da bi v bistvu lahko prispevali k zavzetosti in zadovoljstvu sodelavcev. Da bi lahko sodelavca na hodniku vprašali, kako je in bi imeli čas za to, da prisluhnejo njegovemu odgovoru. Počasi izgubljajo smisel svojega dela, počutijo se nemočne in postajajo administratorji.

Uporabo kadrovsko-informacijskega sistema vidim kot pomemben strateški korak v smeri boljših internih odnosov, boljše blagovne znamke delodajalca in posledično boljše uspešnosti podjetja. Najti zanesljiv kader je težko. Fluktuacija lahko podjetju prinese velike stroške. Zakaj se ne bi raje ukvarjali s tem, da bi razbremenili kadrovnike in jim omogočili, da pripravijo programe, s katerimi bodo dosegli večje zadovoljstvo zaposlenih in nižjo raven fluktuacije?

Ko na to področje pogledamo s tega zornega kota, je naložba, ki jo prinese uporaba kadrovsko-informacijskega sistema v bistvu ugodnejša od stroškov, ki pridejo, če takega sistema ne uporabljamo. Morda malo v razmislek.

Najlepša hvala za vaš čas in odgovore.

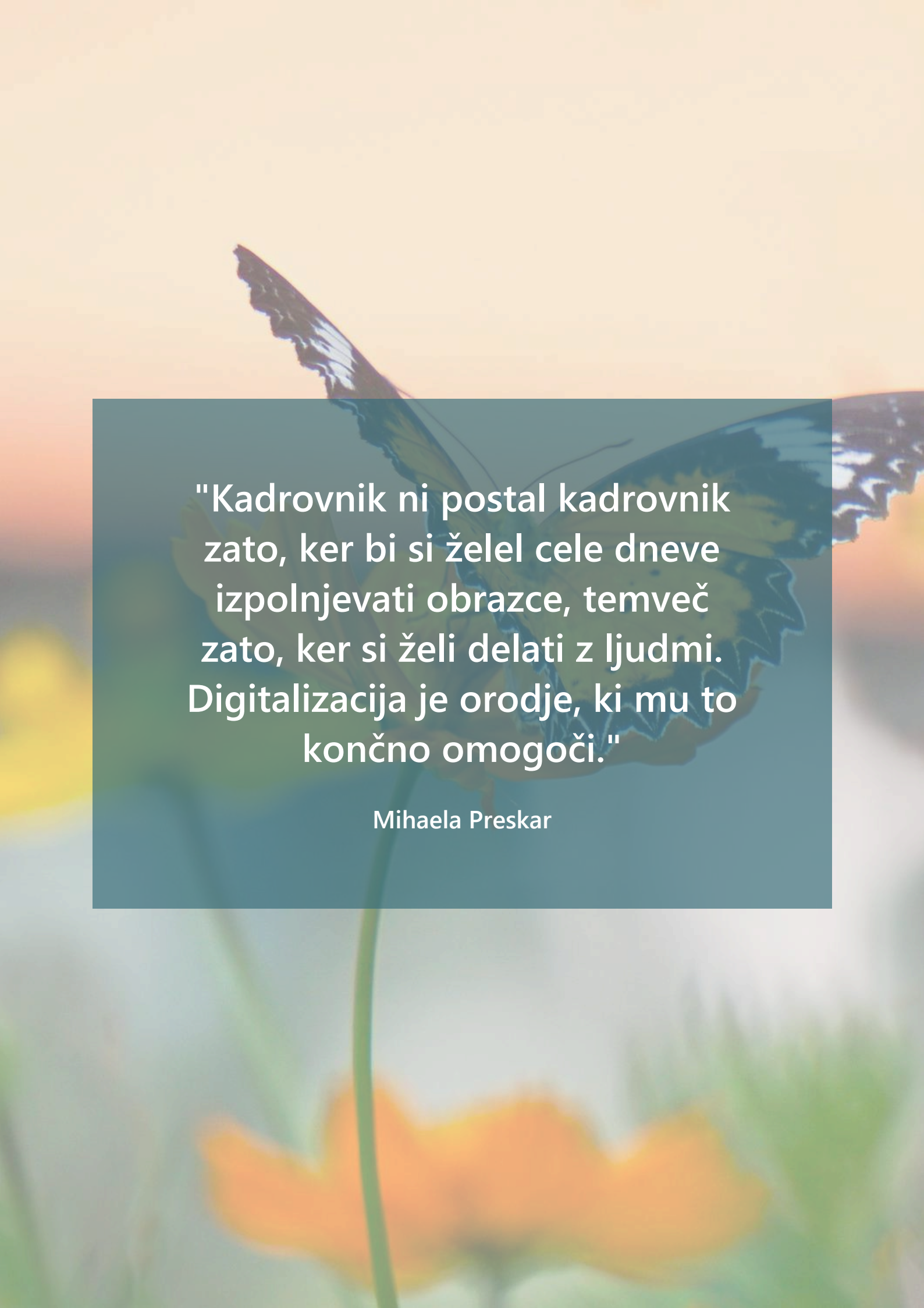


INTRIX HRM

**NAJBOLJŠA POT DO SANJSKE
EKIPE SODELAVCEV**

Preizkusite
30 dni brezplačno!

Poskeniraj kodo



"Kadrovnik ni postal kadrovnik
zato, ker bi si želel cele dneve
izpolnjevati obrazce, temveč
zato, ker si želi delati z ljudmi.
Digitalizacija je orodje, ki mu to
končno omogoči."

Mihaela Preskar

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/>.



Mehke veščine, osebna odpornost in sistemski odgovori na prekarnost

Pogovor z mag. Veroniko Gruden Bole, prodekanjo za kakovost in družbeno odgovornost na Fakulteti za dizajn

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« smo v Živi knjižnici gostili mag. Veroniko Gruden Bole, ki na Fakulteti za dizajn bdi nad kakovostjo in vodi karierni center. Njena lastna poklicna pot, ki se je vila od dinamičnega gospodarstva v modni industriji prek javnega sektorja do današnjega akademskega okolja, je dragocen dokaz, da kariera ni več ravna črta, temveč mozaik nenehnega prilagajanja. Veronika v pogovoru odkrito spregovori o izzivih prekarnosti, zlasti v kulturno-kreativnih industrijah, ter kot eno izmed rešitev izpostavlja model dualnega študija. Njeno sporočilo mladim, ki šele stopajo na trg dela, je opolnomočujoče: medtem ko je strokovno znanje danes samoumevno, so prav mehke veščine, zmožnost iskanja pomoči in trdno zaupanje v lastno vrednost tisti dejavniki, ki dolgoročno ločijo uspešno kariero od zgolj opravljanja nalog.



mag. Veronika Gruden Bole

V četrtek, 15. 1. 2026, smo preko zaslona gostili mag. Veroniko Gruden Bole, ki na Fakulteti za dizajn opravlja več funkcij. Zaupala nam je, da mladim danes ne manjka znanja, potenciala ali motivacije. Ključno pa je, da si dovolijo ostati radovedni, odprti in vztrajni - tudi takrat, kadar pot ni povsem jasna. Prav kombinacija strokovnega znanja, mehkih veščin in osebnega odnosa do dela dolgoročno oblikuje uspešno karierno pot ter zadovoljstvo na delovnem mestu. Več o svoji karierni poti pa nam bo gostja, ki je preko Fakultete za dizajn tudi članica inštituta IRDO, predstavila v nadaljevanju.



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

Moja karierna oziroma podjetniška pot se je začela precej organsko in brez vnaprej natančno načrtanega načrta. Trenutno sem zaposlena na Fakulteti za dizajn, kjer že približno 15 let skrbim za področje kakovosti – za to, da fakulteta deluje skladno z veljavno zakonodajo in akreditacijo, za razvoj študijskih programov, znanstveno-raziskovalne in umetniške dejavnosti ter podpornih storitev, namenjenih predvsem študentom. Pomemben del mojega dela je tudi vodenje kariernega centra, kjer se osredotočamo na opolnomočenje študentov za vstop na trg dela in razvoj ustreznih kompetenc.

Fakulteta pa ni bila moja prva zaposlitev. V to okolje sem prišla iz gospodarstva, kar je bila zame zelo dragocena izkušnja, saj je delo izven akademskih zidov precej drugačno. Po izobrazbi sem družboslovka – študirala sem na Fakulteti za družbene vede v predbolonjskem obdobju, ko smo študenti na trg dela vstopali nekoliko kasneje. Moja prva zaposlitev je bila v podjetju s področja maloprodaje in zastopanja visoko cenovnih modnih blagovnih znamk, kjer sem začela delovati na področju upravljanja s človeškimi viri. Čeprav to ni bila moja osnovna izobrazba, sem priložnost sprejela z veliko angažiranosti, se na tem področju razvijala več let in kasneje tam opravila tudi znanstveni magisterij.

Pot me je nato vodila v javni sektor, kjer sem prav tako delovala na področju upravljanja s človeškimi viri. Tudi to je bil zame zanimiv, čeprav nekoliko bolj statičen preskok. Splet okoliščin me je

kasneje pripeljal na Fakulteto za dizajn, kjer sem našla okolje, ki združuje dinamiko, razvoj in delo z mladimi.

Če pogledam nazaj, lahko rečem, da je bila moja pot res raznolika in da je nisem zavestno načrtovala. V času, ko sem sama vstopala na trg dela, nismo imeli toliko orodij, podpore in možnosti za načrtovanje kariere, kot jih imajo mladi danes. Izkusila sem tudi obdobja brezposelnosti in prilagajanja v kriznih časih, ki niso bili lahki ne za državo ne za mlade, zlasti za družboslovce. Moje zaposlitve so se mi v veliki meri 'zgodile' – deloma zaradi lastnega angažmaja, deloma pa tudi zaradi tistega kančka sreče in pravega trenutka, ki ga mora pri iskanju zaposlitve ujeti vsak posameznik.

Če bi lahko šli nazaj v preteklost, kaj bi naredili drugače oziroma kaj bi svetovali svoji mlajši sebi, ko šele začenja kariero?

To je vprašanje, s katerim sem se največ ukvarjala. Moja karierna pot je bila polna izzivov, predvsem zaradi prehajanja med različnimi sektorji in delovnimi področji. Danes se jasno kaže trend, da posameznik v eni karierni poti opravi več različnih poklicev, medtem ko smo v preteklosti pogosto verjeli, da bomo vse življenje opravljali enega samega. Sama sem že zgodaj izkusila, da temu ni tako in da je med področji dela mogoče prehajati – seveda z lastno samoiniciativnostjo, dodatnim izobraževanjem in z željo po razvoju ter napredovanju.

Če se ozrem nazaj, ne vem, ali bi kaj bistvenega spreminjala. Bi pa svoji mlajši sebi svetovala, naj več pozornosti nameni samozavesti, zavedanju lastne vrednosti in zaupanju v svoje znanje. Prav tega nam



pogosto zmanjka – še posebej mladim. Pomembno je verjeti v svoje kompetence, v to, kaj zmoremo in česa smo sposobni.

Sama sem šla skozi številne prehode in turbulence – tudi tiste, povezane z materinstvom, vračanjem na trg dela in obdobji brezposelnosti. Vse to sem uspela premostiti, a so bili trenutki, ko je bilo najtežje prav takrat, ko je zmanjkalo zaupanja vase. Zato bi danes rekla: zaupanje v lastno znanje in kompetence je ključno, tudi takrat, ko zmanjka motivacije ali ko je pot videti negotova. Prav vera vase pogosto odloča, ali bomo vztrajali na poti, v katero verjamemo.

Kaj vas pri vašem delu najbolj motivira in veseli? Kje tudi v težjih obdobjih najdete tisti notranji kompas, motivacijo?

Nobeno delo ni idealno. Pri vsakem delu, tudi takrat, ko ga opravljaš z veseljem, prihajajo vzponi in padci. Prav v teh padcih sem skozi leta spoznala, kako pomembno je razviti določeno stopnjo odpornosti. Ta se žal ne zgodi čez noč, temveč jo pridobivamo z leti, z izkušnjami in s časom, preživetim v delovnem okolju.

Gre za odpornost na nepredvidene okoliščine, na stres, na negotove trenutke in tudi na osebne slabosti, s katerimi se prej ali slej sreča vsak posameznik. To odpornost krepimo na različne načine – z zavestnimi odmiki, odhodom v naravo, druženjem s prijatelji, z različnimi oblikami odklopa in skrbi zase. Ni enostavno in lažje je o tem govoriti kot dejansko živeti, a se z leti in 'kilometri' naučiš tudi prepoznavati lastno stanje.

Zelo pomembno se mi zdi zavedanje: prepoznati trenutek, ko si pod stresom, in si dovoliti, da zadevo za hip odložiš – za eno uro, za en dan, kolikor pač dopuščajo

okoliščine. Pomembno je, da ne rineš z glavo skozi zid. Kadar pa se težke situacije ponavljajo in trajajo dlje časa, je povsem legitimno, da posameznik začne razmišljati tudi o spremembi delovnega okolja.

Sama verjamem, da ni treba prehitro obupati, čeprav je danes menjava delovnih mest precej pogostejša kot v preteklosti. Vedno sem si skušala vzeti čas za razmislek: ali lahko v danem okolju še kaj naredim, se še kako razvijem, ali pa je res napočil čas za odhod. Pri tem je izjemno pomembna podpora bližnjih – družine in prijateljev – ter zaupanje v lastno presojo. Prav to zaupanje pogosto predstavlja tisti notranji kompas, ki pomaga tudi v težjih obdobjih.

Kako vidite prekarnost in nestabilne oblike zaposlitve? Kakšne alternative prekarne delu vidite za mlade?

Prekarne in nestabilne oblike dela so v določeni meri vedno obstajale in zelo verjetno jih ni mogoče povsem odpraviti zgolj z nekimi posamičnimi ukrepi, brez poglobljenega in preiščenega pristopa. Dejstvo pa je, da je prekarnost med mladimi danes nedvomno problem. Sama delujem na področju kulturno-kreativnih industrij, kjer je prekarne dela precej, saj gre večinoma za projektno delo. Mladi se zato pogosto poslužujejo različnih oblik zaposlitve, kot so avtorski honorarji, študentsko delo in podobno, ki pa jim praviloma ne zagotavljajo večje varnosti ali dolgoročne stabilnosti.

Kljub temu verjamem, da je v določenih, tudi bolj tveganih okoliščinah vsaka delovna izkušnja za mlade lahko dragocena. Ključno vlogo pri urejanju tega področja ima predvsem država, ki bi



morala ustrezno regulirati prekarne oblike dela, zlasti pri mladih. Kot eno izmed možnih rešitev - morda bolj v obliki razmisleka - vidim tudi omejevanje prekarne dela s številom ur ter hkratno uvajanje več spodbud za delodajalce, ki se odločajo za zaposlovanje mladih. Seveda pa se moramo zavedati, da v vseh sektorjih, še posebej v kulturno-kreativnem, niso vse oblike dela primerne za klasične, stalne oblike zaposlitve, zato je pri oblikovanju ukrepov potreben zelo premišljen in prilagojen pristop.

Pomemben je tudi dialog z delodajalci, zlasti v zasebnem sektorju. Ti se pogosto preveč osredotočajo na iskanje izkušenega kadra z že takojšnjo dodano vrednostjo, premalo pa prepoznavajo pomen vključevanja mladih. Mladi namreč prinašajo pripravljenost za učenje, prilagodljivost ter čas za osebni in strokovni razvoj. Pridobitev mladega kadra, ki ga je mogoče postopoma usposobiti in dodatno izobraziti, je po mojem mnenju izjemno pomembna, vendar se tega slovenski delodajalci še vedno premalo zavedajo.

Kot eno izmed obetavnih alternativ vidim razvoj modelov, kot so dualni študiji, kjer se mlada oseba že po zaključeni srednji šoli zaposli v podjetju in hkrati nadaljuje študij. Gre za sistem izmenjevanja obdobja dela in izobraževanja, pri katerem delodajalec razume, da mladi sprva še ne prinašajo visoke dodane vrednosti, jo pa pridobijo po zaključku študija. Takrat lahko zelo hitro prevzamejo odgovorne delovne naloge. Ta model v tujini že dobro deluje, vprašanje pa je, kako razviti so tovrstni pristopi pri nas.

Menim, da gre za smer prihodnjega razvoja, ki zahteva prilagoditve tako v

izobraževalnem sistemu kot pri delodajalcih. Začetni vložek je sicer večji, vendar se dolgoročno obrestuje, saj podjetje pridobi usposobljen in zvest kader. Prostora za razvoj različnih modelov je veliko, pri čemer ni nujno, da so vsi tuji primeri neposredno prenosljivi v naše okolje. Pomembno pa je razvijati oblike sodelovanja, ki presegajo zgolj prostovoljske prakse in mladim zagotavljajo določeno mero varnosti, stabilnosti, rednega dohodka ter hkrati omogočajo učenje in izobraževanje na delovnem mestu. O takšnih modelih bo v prihodnje nujno resno razmišljati.

Katere so tiste lastnosti, ki so pomembne pri mladih, da bolj opolnomočeni začnejo svojo karierno pot?

Danes mladi na trg dela vstopajo z zelo dobrimi strokovnimi kompetencami. Razlike med njimi so na začetku pogosto razmeroma majhne, saj je strokovnega znanja veliko in tudi izobraževalne ustanove se zelo trudijo, da študentom posredujejo čim več uporabnega znanja za opravljanje konkretnih delovnih nalog. Ključne razlike pa se začnejo kazati predvsem pri mehkih veščinah, s katerimi mladi vstopajo na trg dela.

Včasih je bilo dovolj, da si v življenjepisu navedel, da si komunikativen, timski in prilagodljiv, danes pa je to premalo. Mladi se morajo znati zelo konkretno prilagoditi delovnemu mestu, na katerega se prijavljajo, ter prepoznati in razvijati tiste kompetence in mehke veščine, ki so relevantne prav za to delovno okolje. Mehke veščine namreč niso univerzalne in niso enako pomembne za vsa delovna mesta.

Ob tem bi poudarila tudi pomen osebnega



vložka. Ne glede na vsa orodja, ki jih imamo danes na voljo pri pripravi življenjepisa, je še vedno ključno, da se posameznik poglobi v podjetje in delovno mesto, razume njihove potrebe ter zna jasno pokazati, katere kompetence lahko prispeva. Delodajalci namreč pogosto preverjajo, kako je nekdo določene veščine dejansko razvijal in uporabljal v praksi, npr. komunikativnost, timsko delo, prilagodljivost, odpornost, samoiniciativnost, ciljno usmerjenost in organiziranost.

Čeprav se prijavljanje na delovno mesto na prvi pogled zdi preprosto, je še vedno potrebno vložiti precej sebe, da se znaš ustrezno predstaviti. V kompetence mladih sama ne dvomim. Menim pa, da je pri mehkih veščinah še veliko prostora za razvoj. Mladi so pogosto zelo osredotočeni na doseganje diplome in na opravljanje konkretnih nalog, pri tem pa v začetnih fazah morda ne namenijo dovolj pozornosti širšemu naboru veščin, ki so pomembne za delo v realnem delovnem okolju.

Ne smemo pozabiti, da velik del svojega časa preživimo na delovnem mestu in da delo ni zgolj niz nalog, temveč tudi odraz naših osebnostnih lastnosti. Pomembno je znati poiskati informacije, hitro priti do ustreznih rešitev, se inovativno lotiti projektov, razvijati ideje in morda najpomembneje, znati poiskati pomoč, ko naletimo na ovire. Prepogosto smo osredotočeni zgolj na izvedbo naloge, manj pa na širši proces in lastni razvoj znotraj tega. Na koncu se namreč na delovnem mestu ne pokažejo le kompetence, temveč celostna osebnost posameznika.

Pomemben del teh mehkih veščin je tudi

sposobnost, da si posameznik upa priznati, ko ne ve več, kako naprej, in zna poiskati pomoč. Pogosto se nam zdi, da zmoremo vse sami, vendar to ni znak moči. Nasprotno, znati pravočasno vprašati, prositi za podporo in se učiti od drugih je ena ključnih kompetenc sodobnega delovnega okolja.

Te lastnosti se ne razvijejo čez noč in se z njimi ne rodimo, temveč jih pridobivamo postopoma. Z učenjem, z opazovanjem sodelavcev in skozi odnose v delovnem okolju. Pomembno vlogo imajo tudi vzorniki. Če posameznik najde osebo, ob kateri se lahko razvija in z njo vzpostavi dober odnos, je to lahko izjemno dragocena izkušnja za njegov strokovni in osebni razvoj.

Sama sem imela srečo, da sem skozi svojo kariero delovala v različnih organizacijah in sodelovala z ljudmi, ob katerih sem lahko razvijala svoje sposobnosti in se nanje tudi opirala. Prav takšna okolja mladim omogočajo, da poleg strokovnega znanja razvijejo še tiste veščine, ki dolgoročno odločajo o njihovi karierni poti.

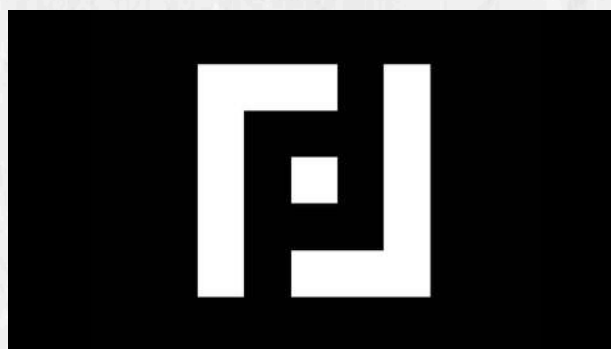
Zaključek

Ob vsem povedanem se na koncu vedno znova pokaže, da pri delu niso odločilne zgolj formalne kompetence, temveč celostna osebnost posameznika. Pomembno je znati poiskati informacije, razvijati ideje, se lotiti izzivov na inovativen način ter – kar je pogosto spregledano – znati poiskati pomoč, ko naletimo na ovire. To ni znak šibkosti, temveč zrelosti in zavedanja, da se učimo vse življenje.

Veliko teh lastnosti se ne razvije čez noč.



Gre za proces učenja, opazovanja sodelavcev, vzpostavljanja odnosov in iskanja vzornikov v delovnem okolju. Če ima posameznik priložnost sodelovati z ljudmi, od katerih se lahko uči in ob katerih lahko raste, je to izjemna vrednost – tako za njegov osebni kot strokovni razvoj.



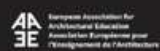
Najlepša hvala za vaš čas in pogovor.

DODIPLOMSKI /

Notranja oprema
Vizualne komunikacije
Moda in tekstilije
Dizajn management
Nakit

MAGISTRSKI /

Notranja oprema
Vizualne komunikacije in UX/UI
Moda in tekstilije
Dizajn management



PRIPRAVE NA SPREJEMNE IZPITE

SOBOTNE AKADEMIJE

2026



NOTRANJA
OPREMA



DIZAJN
MANAGEMENT



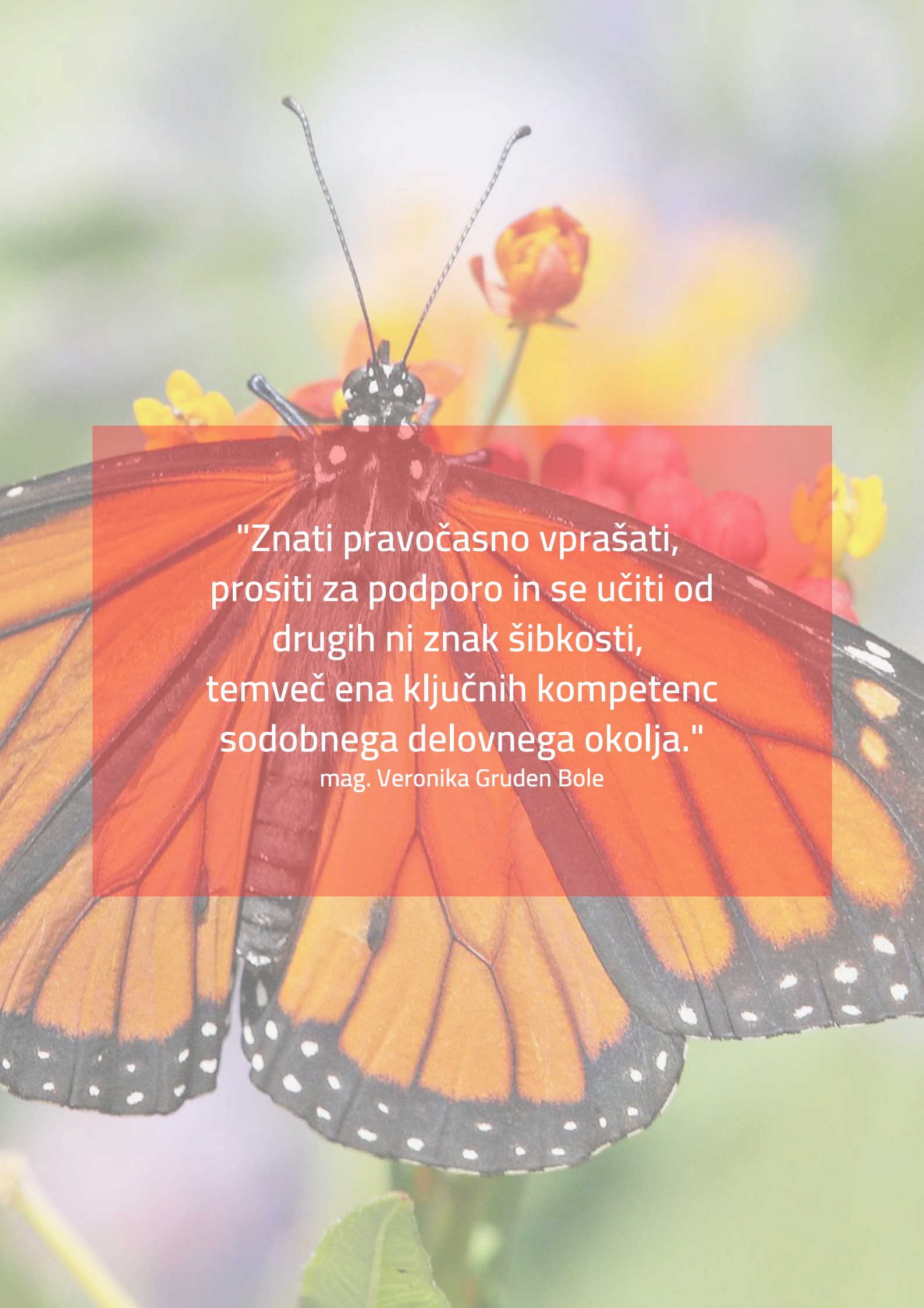
VIZUALNE
KOMUNIKACIJE



NAKIT



MODA
IN TEKSTILIJE

A close-up photograph of a monarch butterfly (Danaus plexippus) perched on a flower. The butterfly's wings are a vibrant orange with black veins and a black border with white spots. Its body is black with white spots, and its long antennae are visible. The background is a soft-focus green and yellow, suggesting a natural outdoor setting.

"Znati pravočasno vprašati,
prostiti za podporo in se učiti od
drugih ni znak šibkosti,
temveč ena ključnih kompetenc
sodobnega delovnega okolja."

mag. Veronika Gruden Bole

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/>.



Umetnost razmišljanja in iskanje smisla: o prehodu na samostojno pot in moči medgeneracijskega sodelovanja

Pogovor z mag. Rosano Šuc Ravničan, trenerko razmišljanja in poslovno svetovalko

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

V svetu, kjer so tehnološke spremembe bliskovite in trg dela vse bolj kompleksen, postajata sposobnost kritičnega razmišljanja in iskanje lastnega poslanstva ključni sidri posameznika. Mag. Rosana Šuc Ravničan, trenerka razmišljanja in poslovna svetovalka, je svojo 23-letno kariero v velikem mednarodnem podjetju zamenjala za samostojno podjetniško pot, ko je začutila razkorak med lastnimi vrednotami in korporativnim okoljem. V okviru projekta »Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih« nam v Živi knjižnici razkriva, kako v zavodu Z.D.A.J. opolnomoča otroke in odrasle s treningi celovitega razmišljanja. Rosana poudarja, da se prava karierna pot pogosto začne pri hobijih in osebnem zanimanju, hkrati pa opominja na neizkoriščen potencial medgeneracijske sinergije – kjer se



mag. Rosana Šuc Ravničan

modrost izkušenih sreča z inovativno energijo mladih za ustvarjanje odporne in trajnostne družbe. V torek, 27. 1. 2026, smo preko zaslona gostili mag. Rosano Šuc Ravničan, sicer tudi članico inštituta IRDO.

Prosim, predstavite se, kdo ste in kaj počnete?

Lep pozdrav in hvala za povabilo k sodelovanju. Sem trenerka razmišljanja in poslovna svetovalka, trenutno na



samostojni podjetniški poti. Za seboj imam 23 let izkušenj v večjem mednarodnem podjetju, kjer sem delovala predvsem na področju korporativnega komuniciranja, inovacijskih procesov, zadnja štiri leta pa tudi na področju trajnostnega razvoja.

Danes delujem v okviru zavoda Z.D.A.J. v Slovenskih Konjicah, kjer se posvečam treningu razmišljanja – od odraslih do otrok. Moje poslanstvo je ustvarjanje podpornega okolja in pogojev za inovativno razmišljanje ter trajnostno delovanje, tako na ravni posameznika kot tudi organizacij. Na tem področju nadaljujem in nadgrajujem svoje delo.

Kako se je začela vaša podjetniška pot in kaj je bil vir navdiha?

V podjetju, kjer sem bila zaposlena in je takrat štelo več kot 1500 zaposlenih, sem imela ogromno priložnosti za učenje in nadgrajevanje znanja. Prehajala sem med različnimi področji – od organizacijske in inovativne kulture do razumevanja trajnostnega in inovativnega delovanja.

Kljub temu pa sem sčasoma začela čutiti, da mi nekaj manjka. Manjkal mi je globlji smisel, nek notranji občutek usklajenosti. Moje osebne vrednote niso bile več v ravnovesju z vrednotami in delovanjem podjetja, delo pa me ni več osrečevalo na način, kot me je nekoč.

Pred približno štirinajstimi leti sva zato s kolegico ustanovili zavod Z.D.A.J. Vse aktivnosti, s katerimi sem se ukvarjala, so se skozi čas dopolnjevale in nadgrajevale. Pred tremi leti pa sem sprejela odločitev, da podjetje zapustim in se v celoti podam na samostojno pot. Ta proces se je organsko razvijal do točke, ko sem začutila, da je čas za ta preskok.

Prehod v podjetništvo je velik in povsem drugačen. Je veliko bolj oseben – hkrati karierno in osebnostno zelo rasteš, postaneš bolj gibčen, kreativen in samoinciativen. Po drugi strani pa je prisotna tudi velika konkurenca, zato to nikakor ni lahka pot, še posebej, če si bil prej vajen delovati bolj v strukturiranem okolju. Preskok ni bil enostaven, a sem si ga želela.

Danes zavod deluje kot prostor za razvoj in treninge veččin razmišljanja: za krepitev kreativnega, kritičnega in celovitega razmišljanja, spodbujanje ustvarjalnosti ter vključevanje trajnostnih praks v vsakdanje življenje in poslovno kulturo. V tej smeri zdaj nadaljujem svoje delo – in to je tisto, kar mi daje energijo. Tukaj lahko resnično dam svetu tisto, kar želim in znam.

Kaj se vam zdi najpomembnejše pri razvoju mladih?

Predvsem to, da mladi delujejo v skladu s sabo. To se mi zdi ključno. Vsak je za nekaj rojen in vsak ima svoje poslanstvo na tem svetu.

Življenje nas pogosto premešča sem in tja – včasih nas zanese, včasih preprosto nimamo druge izbire. Prav zato je toliko bolj pomembno, da znaš slediti sebi, raziskovati, kdo si in kaj želiš, ter zavestno delati na tem, da imaš vedno več vpliva na svoje življenje.

Gre tudi za vpliv na lastno poslovno pot, na odnose, družino in navsezadnje na okolje, v katerem rasteš in deluješ. Kreativno, kritično in celovito razmišljanje mladim omogoča svobodo, dolgoročnost in notranjo trdnost – ne slepega sledenja normam in okvirjem, temveč zavedno oblikovanje lastne poti.



S katerimi izzivi ste se soočali na svoji poslovni poti?

Če govorim o svoji samostojni poslovni poti – na začetku je res težko. Trg te ne pozna, nimaš še izgrajenega imidža. Stranke ne vedo, da obstajaš, kaj znaš in v čem si dober. Dokler ljudje ne izkusijo tvoje storitve, je preboj zelo zahteven.

Prav zato se mi zdi izjemno pomembno, da si na začetku postaviš taktičen in strateški načrt. Da veš, po kateri poti greš – samostojno ali ob podpori različnih svetovanj. Danes je sicer na voljo kar nekaj svetovanj, predvsem za mlade, in mislim, da je to velika prednost. Če se da, je dobro k stvari pristopiti strateško z dovolj znanja in veščin, da se kasneje ne izgubljaš in ne loviš.

Pomembno je, da že na začetku čim bolj celovito razmišljaš, kaj podjetniška pot sploh pomeni, kaj te čaka in kakšne izzive prinaša. Šele nato se je smiselno podati nanjo. Zelo podpiram mlade na tej poti. Podpiram idejo, da bi se jih čim več odločilo za samostojne poti ali pa vsaj za to, da se poiščejo v pravi smeri – tam, kjer so res močni. Ne zgolj zato, da 'nekam gredo v službo', ampak da jih pri njihovem delu podpira tudi nekaj višjega, notranji smisel in občutek poslanstva.

Kaj se vam zdi ključno na začetku iskanja lastne poti?

Zelo pomembno se mi zdi, da se posameznik najprej dovolj dobro spozna – da res ve, kaj si želi in kaj ga zanima. Pogosta težava je, da ljudje sploh ne ozavestijo svoje identitete in svojih želja. Eno od dobrih izhodišč je, da gradimo iz svojih hobijev oziroma iz tistega, kar že zdaj počnemo z veseljem. V tem, kar nas

naravno zanima, smo praviloma tudi najboljši – in to lahko, če je mogoče, še dodatno nadgradimo. Hkrati pa se je treba učiti spremljati trg, raziskovati, biti radoveden. Sama bi glede začetka poti rekla predvsem to: najprej si je treba postaviti temelje. Razumeti, kako sistem sploh deluje, in poiskati pomoč tam, kjer jo najbolj potrebuješ. Pomembno je, da ozavestiš, kaj ti gre in kaj ti ne gre. Vsi imamo močna področja – in tudi področja, kjer potrebujemo več podpore. Prav tam je smiselno poiskati informacije in znanje.

Če je ideja podjetništvo, je zelo koristno, da se povežeš z drugimi podjetniki, se z njimi pogovoriš – z dvema, s tremi, štirimi. Vsak ima svojo zgodbo in skozi te pogovore dobiš širšo sliko. Od tam naprej pa gradiš svojo pot.

Izpostavili ste, da se pot pogosto začne iz hobijev. Je tu tudi največ motivacije in strasti?

Točno to. Tam, kjer je smisel, tam je tudi motivacija. Če nekaj delaš z notranjim zanosom in imaš jasen razlog in namen, čemu to počneš, je to tista energija, ki te žene naprej. Če pa ni smisla ali trdnega notranjega ustroja, potem tudi nadaljevanje poti nima prave osnove.

Če bi lahko šli nazaj v preteklost, kaj bi naredili drugače oziroma kaj bi svetovali svoji mlajši sebi, ko je šele začejala svojo kariero?

Imam dve hčerki, najstnici, in obe si želita postati podjetnici. 😊 Zato se mi zdi še posebej pomembno, da mladim – pa tudi sebi v preteklosti – poudarim, kako ključno je, da najprej odkriješ, kaj te res veseli, in da ostaneš radoveden. Da raziskuješ, preizkušaš in si dovoliš iskati svojo pot.



Zelo koristno je, če se lahko že v začetni fazi preizkusiš v praksi – na primer pri kakšnem podjetniku, tudi če sprva le kot opazovalec ali pomočnik. Tako lahko hitro ugotoviš, ali je to res tisto, kar te izpolnjuje. Seveda, če imaš to možnost. Konkurenca je velika, postavljanje temeljev pa ni enostavno. Veliko lažje je, če te pri tem nekdo vodi.

Zato bi svetovala: bodi radoveden, raziskuj in se uči. Ko enkrat veš, kaj te veseli, je zelo pomembno tudi, da dobro spoznaš svojo ciljno skupino, svoje stranke. Če jih ne poznaš dovolj dobro, je težko razvijati storitve ali produkte, ki jih res potrebujejo. Pri tem si lahko pomagaš z različnimi orodji, kot so persone, intervjuji in poglobljeno raziskovanje potreb uporabnikov. Na podlagi tega potem oblikuješ storitve, način komunikacije, marketinški nastop in prodajo.

Veliko se lahko naučiš tudi v inkubatorjih, v sodelovanju z izkušenimi podjetniki ali znotraj različnih zavodov, društev in mladinskih organizacij. Če si na začetku vzameš nekaj več časa za razmislek in temeljito raziskavo, je pot kasneje zagotovo lažja. Zato mlade spodbujam, naj se čim bolj zavestno odločajo. Ko enkrat vstopiš v večje sisteme, je prostora za manevriranje manj.

Res je tudi, da so mladi danes drugačni, kot smo bili mi. Imajo večjo željo po preizkušanju, hitreje jim postane dolgčas 😊 in so zelo raznoliki. Nekateri imajo radi rutino in tudi takšne ljudi nujno potrebujemo. Tisti pa, ki si želijo več, lahko to dosežejo prav s tem, da so radovedni, raziskovalni in da trenirajo svoj um. 😊😊

Kje vas mladi najdejo?

Že dlje časa delujem v lokalnem okolju. Kot sem omenila, sem začela pred štirinajstimi leti. Takrat sem se začela povezovati z osnovnimi šolami, kasneje tudi z gimnazijami in šolskimi centri. Skupaj smo postopoma gradili zgodbo, kjer so lahko mladi najprej preizkusili storitve, ki sem jih razvijala, bodisi v razredih bodisi na različnih dogodkih.

Kasneje smo sodelovanje nadgradili z organizacijo tematskih delavnic, tudi v času počitnic. Na ta način me je lokalno okolje postopoma spoznalo – najprej otroci in dijaki, kasneje tudi študenti, seveda ob podpori profesorjev, učiteljev in ravnateljev. Sčasoma smo začeli sodelovati tudi z drugimi strokovnjaki, npr. z mag. Nastjo Mulej, in drugimi, ter skupaj organizirali dneve za razmišljanje v osnovnih šolah in v šolskem centru. Tako smo povezave še okrepili, zgodbo razvijali naprej in jo postopoma razširili tudi na delo z odraslimi.

Zelo mi je blizu ime zavoda Z.D.A.J., saj se danes veliko govori prav o prisotnosti – o tem, da smo tukaj in zdaj.

Verjamem, da je pomembno razmišljati kratkoročno, srednjeročno in dolgoročno, hkrati pa se zavedati vpliva, ki ga imamo tukaj in zdaj.

Kako vidite prekarnost in nestabilne oblike zaposlitve? Kakšne alternative prekarnim oblikam dela vidite za mlade?

Zdi se mi, da je vse več začasnih in nestabilnih oblik dela, kar odpira vprašanja socialne varnosti in zaščite zaposlenih. Če pogledamo širše, iz globalnega vidika, postaja svet vse bolj



kompleksen, tehnološke spremembe so vse hitreje, zato se zdi, da je fleksibilnost nujna. Hkrati pa se pojavljajo izzivi na trgu dela, predvsem z vidika pogajalske moči delavcev.

Menim, da bi bilo za mlade smiselno razmišljati o oblikovanju hibridnih poti, kombinaciji redne zaposlitve in projektne dela, ki omogoča raziskovanje različnih področij in razvoj različnih kompetenc. Težko govorim z zelo širokega systemskega vidika, vendar se mi zdijo ključne predvsem fleksibilne oblike, ki mladim omogočajo, da preizkusijo čim več in se ne ujamejo prehitro v eno samo vlogo, temveč na tej osnovi postopno gradijo svojo pot.

Morda bi bilo smiselno razmisliti o modelih, kjer bi imeli mladi možnost, da se v podjetjih učijo in hkrati tudi zaslužijo. Prakse obstajajo, vendar pogosto niso dovolj. Začetki so vedno najtežji. V določenih panogah, na primer pri zelo tehničnih kadrih, bi lahko razvili bolj sistematične vstopne točke. Kot možne alternative vidim tudi inkubatorje, mentorska sodelovanja ter subvencije za mlade in za podjetja, ki mladim omogočajo razvoj in učenje.

Kaj bi vi v vlogi delodajalke najbolj cenili in iskali pri mladih? Katere lastnosti bi si želeli, da jih ima mlad človek, ki vstopa v vaš zavod?

Zame je najpomembnejši odnos. Odnos do dela, do sveta, do ljudi in do življenja nasploh. Zelo cenim proaktivnost. Kreativnosti in inovativnosti se je mogoče naučiti, še bolj pomembno pa je, da je človek zanesljiv in da mu lahko zaupaš. Izjemno pomembna se mi zdi tudi sposobnost sodelovanja. Če nisi timski 'player', je zelo težko soustvarjati. Prav v

timu namreč nastaja največ: ideje, ustvarjanje, povezovanje, mreženje in gradnja dolgoročnih odnosov. To so temelji, na katerih lahko nastajajo kakovostni projekti in trajnostne zgodbe. Dobrodošle so tudi komunikacijske sposobnosti, čeprav se jih je prav tako mogoče naučiti in jih razvijati. Ključno se mi zdi, da je posameznik pripravljen na učenje, na trening in na sprejemanje odgovornosti ter dejstva, da smo v procesu stalnega razvoja.

Kakšna je vizija vašega zavoda za naprej? V povezavi s prihodnostjo dela in zaposlovanja? V katero smer želite iti?

Vizija zavoda je predvsem delo z različnimi generacijami. Verjamem, da se med seboj dopolnjujemo. Starejše generacije imajo bogate izkušnje, širši pogled in lahko nastopajo v vlogi mentorjev. Delujejo bolj umirjeno in modro. Mlajše generacije pa je modra še treba 'izklesati', vendar imajo ogromno energije, idej in potenciala, ki ga lahko ponudijo.

V resnici se vsi učimo drug od drugega. Medgeneracijska moč se mi zdi izjemno pomemben vir, ki ga lahko in moramo zavestno razvijati naprej. Prav v tem vidim eno največjih priložnosti za prihodnost.

Poslanstvo zavoda je ustvarjati kreativno in inovativno družbo v medgeneracijskem smislu. Gre za to, da okolju ponudimo podporo, v kateri se lahko razvija. Ob tem pa ne smemo pozabiti na trajnost. Zame je to edina smiselna pot naprej.

Verjamem, da vsi potrebujemo drug drugega. Škoda bi bilo, da te vrednosti ne bi prepoznali. Zato je pomembno, da medgeneracijsko sodelovanje razvijamo iz



različnih vidikov in se zavedamo, da je učenje drug od drugega proces, ki nikoli ne preneha.

In da na eni strani to prepoznajo tako podjetniki in delodajalci kot na drugi strani mladi, ki morda prvič vstopajo v svet dela?

Zdi se mi, da se podjetja vedno bolj zavedajo, da to preprosto potrebujejo. Delovna sila se stara, mladih je vedno manj, rodnost je nizka, kar pomeni, da bomo morali zelo resno razmisliti, kako naprej. Velik potencial vidim prav v starejših. V ljudeh, ki imajo ogromno izkušenj, znanja in kompetenc. Vprašanje je, kako ta vir čim dlje ohranjati v delovnem okolju, predvsem pri tistih, ki si še želijo delati, in kako to znanje potem prenašati na mlajše generacije. To je izjemno dragocen, a še zelo neizkoriščen vir.

Pogosto se zgodi, da ljudje ob upokojitvi s seboj odnesejo ogromno znanja, ki se ne prenese naprej. Zdi se mi, da na tem področju precej izgubljam in da bi morali tukaj nujno nekaj narediti.

Hkrati pa je res, da je miselnost mladih drugačna. Prav zato je pomembno, da se obe strani premakneta. Da mlade postopoma pripeljemo do razumevanja širšega konteksta in da tudi starejši odprejo prostor za nove poglede. Ključno je, da se nekje srečamo in začnemo graditi skupne mostove. Slovencev je malo in prav zato bomo morali stopiti bolj skupaj ter začeti delovati bolj povezano. To pa se ne zgodi samo po sebi, to je treba vzgajati. Najprej je treba pripraviti okolje in ustvariti pogoje, da takšno sodelovanje sploh lahko zaživi in začne funkcionirati na ta način.

Vaše osebno sporočilo mladim – kaj bi jim želeli povedati?

Bodite to, kar ste. Ne pustite, da vas drugi vzgajajo po svojih smernicah. Izhajajte iz sebe in ne bojte se ničesar, tudi če se učite na svojih napakah. Danes se srečujemo z okoljem, kjer je to mogoče, kjer napake niso razlog za linč, ampak priložnost za rast.

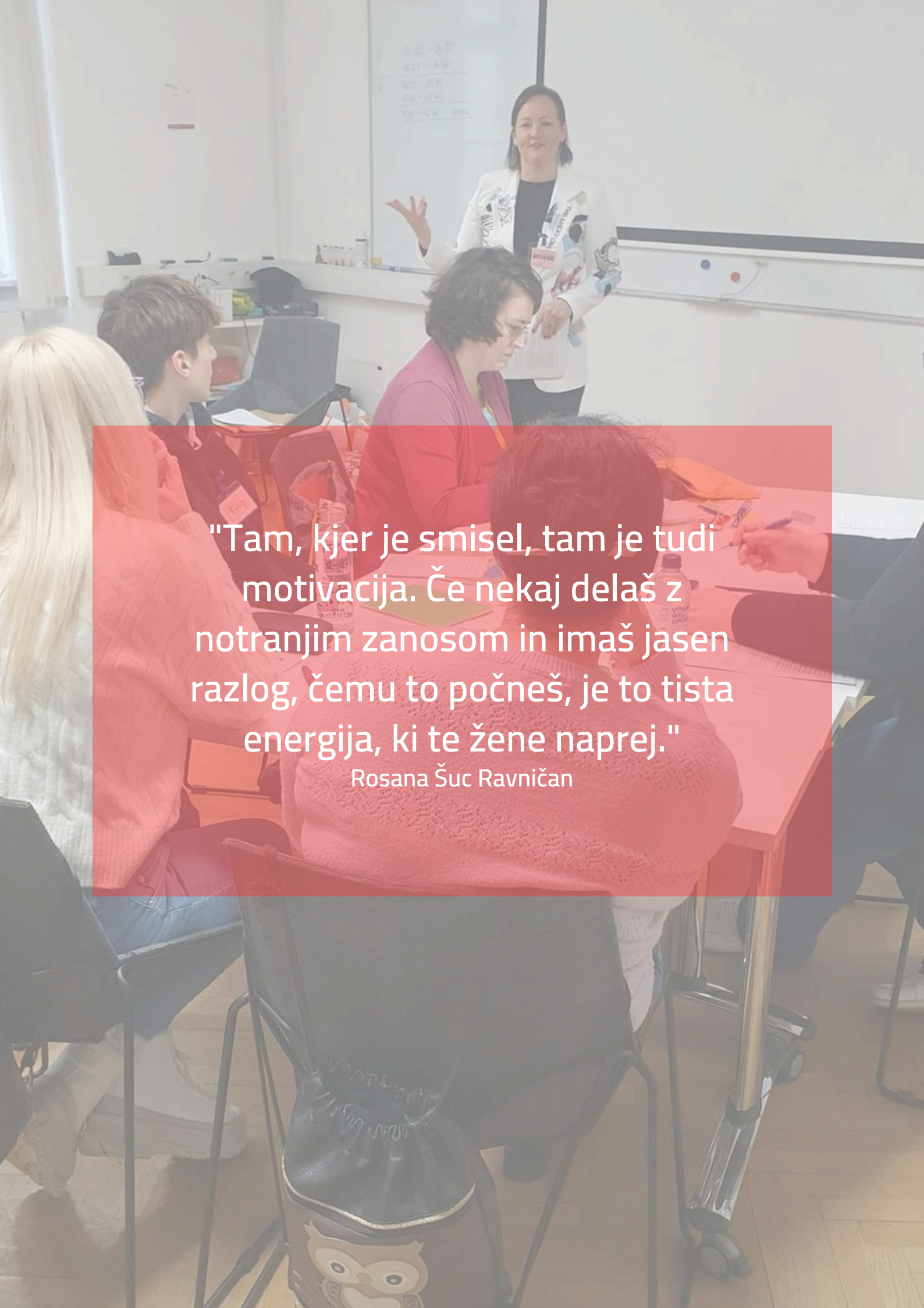
Svetujem, da čim bolj raziskujete, bodite kreativni in inovativni, še posebej tisti, ki si želite postati podjetniki. Spremljajte trende - kam gre Slovenija, Evropa in svet - in se specializirajte za področja, kjer ste najbolj močni. Bodite fleksibilni, ustvarjajte svoje mreže in gradite dolgoročne odnose.

Vseživljenjsko učenje je ključnega pomena. Ko končate fakulteto, se pot šele začne. Pomembna je tudi odgovornost do sebe, do okolja in do ljudi okoli vas. Z gradnjo dobrih odnosov lahko ustvarite res lepo prihodnost. Najpomembneje pa je, da ste srečni v sebi - sreča se bo poznala tudi v okolju okoli vas. Vsi smo povezani, in če neko okolje funkcionira, se bo to odrazilo tudi pri vas. Zato je sodelovanje, ustvarjanje in soustvarjanje tisto, kar moramo skupaj negovati naprej.

Zaključek

Mag. Rosani Šuc Ravničan se zahvaljujemo za pogovor, ki mlade spodbuja k pogumu, radovednosti in ustvarjalnosti. Poudarja pomen vseživljenjskega učenja, medgeneracijskega sodelovanja in gradnje pristnih odnosov. Naj mlade spomni na to, da je pot do uspeha in sreče prepletena z raziskovanjem, inovativnostjo ter odgovornostjo do sebe in vsega, kar nas obdaja.





"Tam, kjer je smisel, tam je tudi motivacija. Če nekaj delaš z notranjim zanosom in imaš jasen razlog, čemu to počneš, je to tista energija, ki te žene naprej."

Rosana Šuc Ravničan

21. IRDO MEDNARODNA KONFERENCA

2026 Vabilo - poziv k oddaji avtorskih člankov

Inštitut IRDO

Slovenija / Online, januar 2026 – Inštitut za razvoj družbene odgovornosti (IRDO) skupaj s partnerji napoveduje pomemben mejnik v razvoju družbene odgovornosti. 16. in 17. junija 2026 bo potekala že 21. IRDO mednarodna konferenca, ki bo tokrat nosila naslov "Upravljanje trajnostnosti v organizacijah".

Vabimo vas k sodelovanju na 21. IRDO mednarodni konferenci **INOVATIVNA, TRAJNOSTNA in DRUŽBENO ODGOVORNA DRUŽBA 2026: Upravljanje trajnostnosti v organizacijah**, ki bo potekala **16. in 17. junija 2026** – na spletu in v prostorih EPF UM v Mariboru. Vabimo vas, da aktivno sodelujete kot avtor in/ali udeleženec dogodka. Organizatorji smo IRDO – Inštitut za razvoj družbene odgovornosti, Univerza v Mariboru in Slovensko društvo za sistemsko raziskovanje.

Cilj konference je združiti raziskovalce, poslovne strokovnjake, oblikovalce politik, študente in znanstvenike za izmenjavo idej in praktičnih rešitev za upravljanje trajnostnosti v organizacijah. Osredotoča se na to, kako lahko trajnostnost učinkovito vključimo v vsakodnevno upravljanje, vodenje in v procese odločanja. S spodbujanjem sodelovanja med generacijami, disciplinami in sektorji si s konferenco prizadevamo okrepiti sposobnost

organizacij, da načrtujejo, izvajajo in poročajo o trajnosti na realen in odgovoren način. S tem podpiramo razvoj organizacij, ki lahko inovirajo, se prilagajajo in vodijo prehod k bolj trajnostni in družbeno odgovorni družbi.

PODROČJA IN TEME

- Trajnostno podjetništvo in organizacijske prakse
- Kibernetska sistematika za trajnostne organizacije
- Medgeneracijsko in v prihodnost usmerjeno sodelovanje
- UI in digitalna preobrazba za trajnostno in odgovorno upravljanje
- Poročanje o trajnostnosti, certifikacijske sheme in podeljevanje nagrad
- Trajnostno upravljanje in vodenje

Ukrepanje in učenje sta nujna za bolj inovativno, trajnostno in družbeno odgovorno družbo. S sodelovanjem na konferenci boste pomagali soustvarjati znanstveno utemeljeno modrost za obnovo naših (ne)trajnostnih sistemov, od družb in skupnosti do organizacij, podjetij in posameznikov.

Zato vas prijazno vabimo, da sodelujete na konferenci in delite svoje izkušnje, poglede in predloge z raziskovalci, vrhunskimi svetovalci, strokovnjaki in izkušenimi praktiki z vsega sveta. Mladi avtorji in študenti ste zelo dobrodošli.



Priložnost za sodelovanje in objavo del

Organizatorji vabimo avtorje in udeležence, da predstavite svoje izkušnje in poglede. Prispevki bodo objavljeni v zborniku konference, izbrani avtorji pa bodo povabljeni k oddaji razširjenih člankov za objavo v znanstvenih revijah, kot je Naše gospodarstvo / Our Economy. Uradni jezik konference je angleščina.

Do danes je več kot 1.600 avtorjev z vsega sveta sodelovalo na dosedanjih 20-tih IRDO konferencah. Ko pogledamo nazaj, jasno vidimo, da smo naredili spremembo.

Ključni datumi:

- 5. januar 2026, poziv za povzetke in prispevke
- 15. marec 2026, oddaja povzetkov
- 20. marec 2026, obvestilo o sprejemu
- 20. april 2026, rok za oddajo prispevkov
- 20. maj 2026, objavljen program konference
- 16. – 17. junij 2026, IRDO mednarodna konferenca 2026

Več informacij in prijave:

<https://www.irdo.si/2026-vabilo-poziv-k-oddaji-avtorskih-clankov-21-irdo-mednarodna-konferenca/>

Za več informacij in registracijo obiščite spletno stran www.irdo.si ali pišite na conference@irdo.si. Zborniki prejšnjih konferenc IRDO so na voljo tukaj: <https://www.irdo.si/en/irdo-conference/>



ORGANIZATORJI IN PARTNERJI:

Organizator:



Soorganizator:



Soorganizator:



Soorganizator:



Ekonomsko-poslovna fakulteta

Soorganizator:



Sponzor:



Trgovina in posredništvo d.o.o.

V sodelovanju s podpornimi partnerji:

- Mednarodna akademija za sistemske in kibernetične vede (IASCYS), Pau, Francija
- Evropska akademija znanosti in umetnosti, Salzburg
- Mednarodna federacija za sistemske raziskave (IFSR)
- CSR Europe
- Dunajska univerza Krems, Avstrija
- Slovensko združenje za kakovost in odličnost
- Štajerska gospodarska zbornica, Slovenija
- Združenje delodajalcev Slovenije
- Združenje Manager Slovenije

Partner za objave v medijih:



Mednarodni partner:



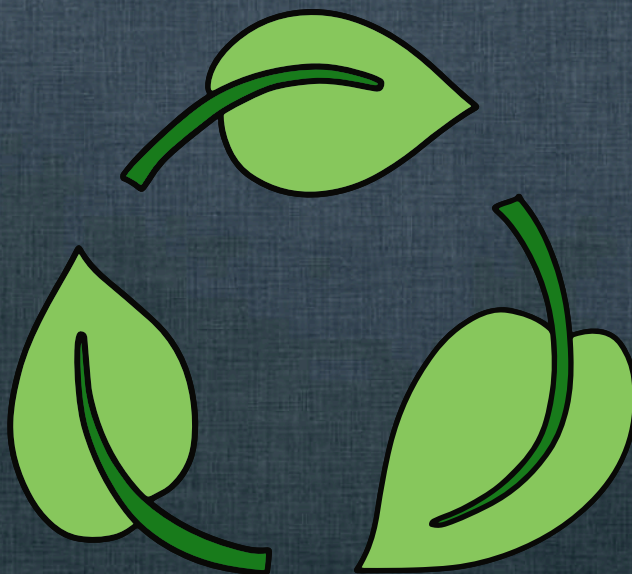
21. mednarodna konferenca IRDO INOVATIVNA, TRAJNOSTNA IN DRUŽBENO ODGOVORNA DRUŽBA 2026:

Upravljanje trajnosti v organizacijah

16.–17. junij 2026, Slovenija, EU, ONLINE, <https://www.irdo.si/en/irdo-conference>, conference@irdo.si

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.



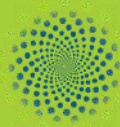
POSEBNA PRILOŽNOST:

ČLANI LAHKO OGLAŠUJETE BREZPLAČNO!

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
njemem vplivu na različna področja našega življenja, dela in okolja.



IRDO
Inštitut za razvoj
družbene odgovornosti

Uspešno se zaključuje projekt ESG Pospešek

Gospodarska zbornica Slovenije (GZS) s partnerji

Več kot 250 mikro, majhnih in srednjih podjetij (MSP) in skupaj več kot 1000 udeležencev po vsej Sloveniji je sodelovalo v 40-tih brezplačnih usposabljanjih za prostovoljno trajnostno poročanje mikro, malih in srednje velikih podjetij (MSP) v okviru projekta ESG Pospešek. Program usposabljanj, razdeljen v štiri module, je bil namenjen krepitvi zavedanja o pomenu poročanja o trajnostnosti in trajnostnem poslovanju za ustvarjanje konkurenčne prednosti.

ESG pospešek je projekt v okviru ukrepa »Trajnostno poročanje MSP« Ministrstva za okolje, podnebje in energijo (MOPE) in Ministrstva za gospodarstvo, turizem in šport (MGTŠ), ki ga je Slovenski podjetniški sklad (SPS) izvajal preko Konzorcija Gospodarske zbornice Slovenije (GZS) in partnerjev iz sredstev Podnebnega sklada v obdobju od septembra 2025 do februarja 2026.

Osnovni namen projekta ESG pospešek je bil opolnomočiti MSP z zavedanjem in znanjem, ki sta ključna za njihovo dolgoročno konkurenčnost in uspešnost, ki ju prinaša prostovoljno trajnostno poročanje. Čeprav MSP-ji niso zakonsko zavezani k trajnostnem poročanju, ima transparentno poslovanje in prizadevanje k trajnostnemu poslovanju vse večji pomen in prinaša obilo novih priložnosti za MSP pri pridobivanju finančnih sredstev, v dobavni verigi in

pridobivanju in ohranjanju ugleda in zaupanja pri potrošnikih in v širšem okolju.

Konzorcij GZS s partnerji v sestavi Obrtno podjetniška zbornica Slovenije, Arctur d.o.o. ter skupine uglednih trajnostnih strokovnjakov Infinite Pure Solutions (IPS), Inštitut za razvoj družbene odgovornosti (IRDO), Fit media, Improve X Advisory, Involve Evolution ter doc. dr. Marko Homšak, je s svojimi dolgoletnimi praktičnimi izkušnjami pripravila pregledna interaktivna usposabljanja z delavnicami v štirih modulih, pri čemer sta bila modul ena (1) in štiri (4) izvedena spletno, modul dva (2) in tri (3) pa v živo, po vseh statističnih regijah po Sloveniji, skupno je bilo izvedenih 40 usposabljanj.

Odziv in zanimanje podjetij za področje trajnostnega poslovanja je bil nadpovprečno velik

Podeljenih je bilo skoraj 980 potrdil o uspešno opravljenih posameznih modulih, kar 109 udeležencev pa je uspešno opravilo vse štiri module in prejelo Certifikat – potrdilo o udeležbi in uspešno zaključenem usposabljanju za prostovoljno trajnostno poročanje v okviru projekta »ESG pospešek«. Certifikat - potrdilo prejmejo zgolj udeleženci z več kot 80-odstotno udeležbo na vsek štirih modulih in 80 odstotki pravih odgovorov vseh štirih kvizov preverjanja znanja.



Rezultati ankete, opravljene med udeleženci usposabljanj, kažejo, da želi več kot 40 % anketiranih MSP-jev pristopiti k pripravi prvih prostovoljnih poročil že v tekočem letu ali v letu 2027, okoli 40 % pa v letu 2028 ali kasneje. Ostali v tem trenutku nimajo namena prostovoljno poročati, nameravajo pa trajnostnost vključevati v svoje načrte in optimiranje poslovanja. Vse to kaže na pozitivne premike, ki jih slovenska podjetja že kažejo v praksi na področju trajnostnega poslovanja.

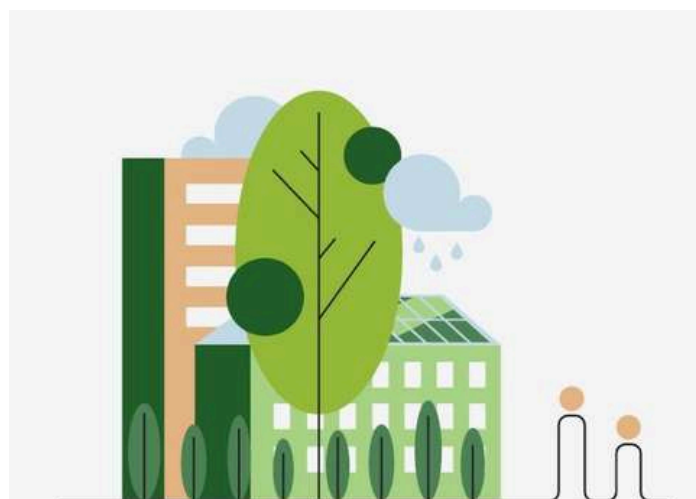
Dejstvo je, da trajnostno poslovanje za MSP ne predstavlja le odgovornosti, temveč predvsem strateško priložnost. Z razvojem trajnostnih strategij podjetja optimizirajo rabo virov, zmanjšujejo stroške energije in odpadkov ter postajajo privlačnejša za vrhunske kadre. Prostovoljno poročanje o trajnostnosti podjetjem prav tako omogoča, da vstopajo v zahtevnejše dobavne verige velikih korporacij, ki od svojih partnerjev že zahtevajo preglednost nad ESG dejavniki. Hkrati si s tem izboljšujejo boniteto in olajšajo dostop do ugodnejših trajnostno naravnanih bančnih virov financiranja.

V prvi polovici 2026 bo za mikro, mala in srednja srednje velika podjetja na voljo vavčer za prostovoljno poročanje o trajnostnosti – ESG vavčer.

Vavčer bo namenjen dodatni podpori mikro, malim in srednje velikim podjetjem pri pripravi prostovoljnih poročil o trajnostnosti. Javni poziv za vavčer bo objavljen na spletni strani SPS pod rubriko [Javni razpisi/pozivi/programi](#).

Vse informacije o projektu in programu usposabljanj so na voljo na: www.esgpospesek.si oz. po e-pošti: info@esgpospesek.si.

Vabljeni k ogledu in poslušanju podkasta o prostovoljnem trajnostnem poročanju: [Je vaše podjetje pripravljeno na ESG? – GZS Podcasti: Poslovni nasveti #33 - Media GZS](#)



Akademija celostne samooskrbe

ddr. Ana Vovk

Akademija celostne samooskrbe je izobraževalni program, namenjen posameznikom, ki želijo razviti znanje, veščine in notranjo naravnost za bolj neodvisno, trajnostno in odgovorno življenje. Program povezuje razumevanje naravnih procesov, ekosistemskih pristopov in praktičnih rešitev z osebno rastjo ter zavestnim odnosom do prostora, hrane, vode, energije in skupnosti.

Akademija temelji na postopnem učenju – od analize lastnega okolja in oblikovanja samooskrbnega načrta do uporabe permakulturnih, ekosistemskih in biodinamičnih pristopov. Poudarek je na sodelovanju z naravo, krepitvi rodovitnosti tal, trajnostni rabi virov ter razvoju konkretnih rešitev za vsakdanje življenje.

Program združuje teorijo, praktično delo na terenu in samostojno ustvarjanje, s čimer udeležence spodbuja k celostnemu, odgovornemu in dolgoročno vzdržnemu načinu bivanja.

Program je zasnovan kot celostna učna pot, ki udeležence postopno vodi od osnovnega razumevanja samooskrbe do njenega praktičnega in osebno poglobljenega uresničevanja. Moduli so med seboj povezani in nadgrajujejo znanje, veščine ter notranjo naravnost posameznika.

Celoten program tako združuje teoretično razumevanje, praktične veščine in osebno rast ter udeležence vodi k večji neodvisnosti, odpornosti in skladnosti z naravnimi procesi. Udeležite se usposabljanj in poskrbite za lastno samooskrbo!

Več informacij: jpvo.net/akademija.

Kontakt: anavovk@gmail.com



Postanite pomemben del trajnostne preobrazbe: Pridobite certifikat »Vodja za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj«

Inštitut IRDO

V času, ko so poročanje po ESRS standardih, upoštevanje ESG kriterijev in prehod na zelene poslovne modele postali del splošne poslovne razgledanosti, Inštitut **IRDO vabi k pridobitvi certifikata Vodja za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj (VDOTR)**. Od leta 2016 je ta prestižni naziv pridobilo že več kot 360 strokovnjakov, managerjev in mladih, ki danes sooblikujejo prihodnost v številnih uglednih slovenskih podjetjih in organizacijah.

Zakaj je certifikat VDOTR nujen v vašem življenjepisu?

Družbena odgovornost (DO) in trajnostni razvoj (TR) nista več le modni muhi, temveč orodji za doseganje dolgoročne konkurenčne prednosti in ugleda. Podjetja, ki vlagajo v ta področja, beležijo:

- Večjo produktivnost in inovativnost zaposlenih ter manjši absentizem.
- Lažje pridobivanje kadra in novih poslovnih partnerstev.
- Boljše sodelovanje z lokalno skupnostjo in dobavitelji.

Kompetence in vsebina usposabljanja

Program 1. stopnje IRDO usposabljanja obsega do 15 ur interaktivnega dela, ki vključuje online seminarje, delavnice, ogled video predavanj in pisni izpit. Udeleženci se bodo pod vodstvom

priznanih strokovnjakov, kot so mag. Anita Hrast, ddr. Matjaž Mulej in Martina Drakulić, naučili:

- Razumeti ABC trajnostnega razvoja in temeljne ESG pojme.
- Pripraviti politiko in strategijo DO in TR za svojo organizacijo.
- Učinkovito poročati o nefinančnih kazalnikih v skladu z aktualno zakonodajo in standardi (ISO 26000, GRI, ESRS).
- Vzpostaviti aktivno sodelovanje z deležniki.

Aktualni termini v letu 2026

Usposabljanje poteka online preko aplikacije Zoom, na voljo pa so naslednji termini:

- Marec: 2., 11., 16. in 23. 3. (13:00–15:00).
- Maj: 6., 11., 18. in 25. 5. (13:00–15:00).
- Junij: 1., 8., 15. in 22. 6. (19:00–21:00).
- September: 14., 17., 21. in 28. 9. (13:00–15:00).
- November: 9., 16., 23. in 30. 11. (19:00–21:00).
- Na voljo sta tudi individualna izvedba kadarkoli med letom in poletni termin (julij/avgust) po dogovoru.



Kotizacija in posebne ugodnosti

- Standardna cena: 550 EUR (z vključenim DDV).
- Člani inštituta IRDO: 440 EUR (20 % popust).
- Mladi (18–29 let), ki niso zaposleni: Brezplačna udeležba (število mest je omejeno).
- Vsak nadaljnji udeleženec iz istega podjetja prejme dodatni 10 % popust.

O inštitutu IRDO

Inštitut IRDO je vodilna slovenska organizacija za razvoj družbene odgovornosti z več kot 20-letno tradicijo. Kot nacionalni partner mreže CSR Europe in podeljevalec nagrad Horus in Adrastos skrbi za mozaik znanja in vrednot v slovenskem prostoru.

Ne odlašajte in si zagotovite svoje mesto še danes!

Za več informacij in prijave obiščite www.irdo.si ali pišite na info@irdo.si.



IRDO


Inštitut za razvoj
družbene odgovornosti



PRIDOBITE CERTIFIKAT

Vodja za družbeno odgovornost
in trajnostni razvoj podjetja





»Pogumni ljudje se ne bojijo sprememb. Raje jih sprejmejo kot priložnost za rast.«

Nelson Mandela

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 (in dopolnitve Omnibus iz leta 2025), 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. Pogoji 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 21 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.

Redna 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!





»Ljubezen je odločitev.
Tega bi nas morali naučiti.«

Karel Gržan

DRUŽBENA ODGOVORNOST V SLOVENIJI IN PO SVETU

29. strokovni posvet: Trajnostnost je prihodnost

Zveza ekoloških gibanj Slovenije

16. in 17. 4. 2026, Moravske Toplice

V Moravskih Toplicah bo 16. in 17. aprila 2026 potekal tradicionalni 29. strokovni posvet o preobrazbi slovenskega gospodarstva v podnebno nevtralno in konkurenčno družbo. Dogodek v Hotelu Ajda bo skozi štiri panele obravnaval upravljanje z viri, energetska izrabo odpadkov, podnebna tveganja in okoljsko komunikacijo.

- Osrednja govornica: Dr. Lučka Kajfež Bogataj s predavanjem o trajnosti kot temelju varnosti.
- Kreditne točke: Pooblaščenim inženirjem za udeležbo pridobijo do 3 kreditne točke IZS.
- Oblika dogodka: Posvet bo potekal hibridno (v živo in prek spleta).
- Prijave: Rok za prijavo je 15. april 2026 prek spletne strani organizatorja ZRS Bistra Ptuj.

Natečaj Prostovoljec leta 2025

Mladinski svet Slovenije

Rok: do 17. marca 2026

Mladinski svet Slovenije je objavil že 24. javni natečaj Prostovoljec leta 2025, katerega namen je poudariti pomen prostovoljstva ter izraziti priznanje posameznikom in organizacijam, ki s svojim delom pomembno prispevajo k skupnosti.

V okviru natečaja bodo izbrani naj prostovoljci in prostovoljke v treh starostnih skupinah, naj mladinski voditelj oziroma voditeljica ter naj prostovoljski in naj mladinski projekt za preteklo leto.

K sodelovanju vabijo vse nevladne organizacije, javne institucije, neformalne skupine in posameznike, ki so v letu 2025 izvajali aktivnosti s prostovoljci.

Rok za prijavo je 17. marec 2026. Zaključna prireditev s podelitvijo priznanj bo konec maja.

Več informacij o natečaju, prijavnih pogojih in razpisni dokumentaciji je dostopnih na spletni strani: <https://mss.si/novice/objavljen-natecaj-prostovoljec-leta-2025/>



CAREvolution: Brezplačno opolnomočenje za delodajalce

Listina raznolikosti Slovenije

Marec in april 2026

V sodobnih kolektivih sta duševno zdravje in vključujoče vodenje postala ključna pogoja za zmanjšanje izgorelosti in fluktuacije. CAREvolution, ki ga izvaja Listina raznolikosti Slovenija, skupaj z Univerzo v Mariboru, Hrvaško in Romunsko Listino raznolikosti, je 3-dnevno brezplačno izobraževanje za delodajalce (10 ur). Projekt CAREvolution vabi delodajalce na brezplačno 10-urno izobraževanje, ki sistemsko naslavlja usklajevanje dela in zasebnega življenja skozi prizmo različnih skrbstvenih vlog. Vsebinski sklopi izobraževanja (Ljubljana):

25. 3. 2026: Duševno zdravje in usklajevanje življenjskih vlog.

- 9. 4. 2026: Vključujoče vodenje in prepoznavanje nezavednih pristranosti.
- 23. 4. 2026: Prenos teorije v konkretne organizacijske ukrepe.

Poleg delavnic v živo program vključuje mednarodna spletna srečanja (april–junij 2026) za izmenjavo dobrih praks s podjetji iz Hrvaške in Romunije. Udeleženci prejmejo potrdilo o udeležbi, z dodatno nalogo pa si lahko pridobijo tudi certifikat CAREvolution.

Prijava in informacije: raznolikost.eu/projekt/carevolution/ ali prek e-pošte: listina@raznolikost.eu.

Vabilo na predstavitveni webinar: pridobitev certifikatov Družini prijazno podjetje in Družbeno odgovoren delodajalec

Ekvilib Inštitut

18. in 19. marec 2026

Ekvilib Inštitut je v januarju 2026 objavil poziv za pridobitev certifikatov Družini prijazno podjetje in Družbeno odgovoren delodajalec, ki organizacijam omogočata celovit, sistematičen in merljiv pristop k razvoju odgovornih kadrovskih in upravljaljskih praks.

Z namenom podrobnejše predstavitve obeh certifikatov vljudno vabijo na brezplačni spletni seminar za zainteresirane prijavitelje, kjer bodo predstavili namen in vsebino obeh

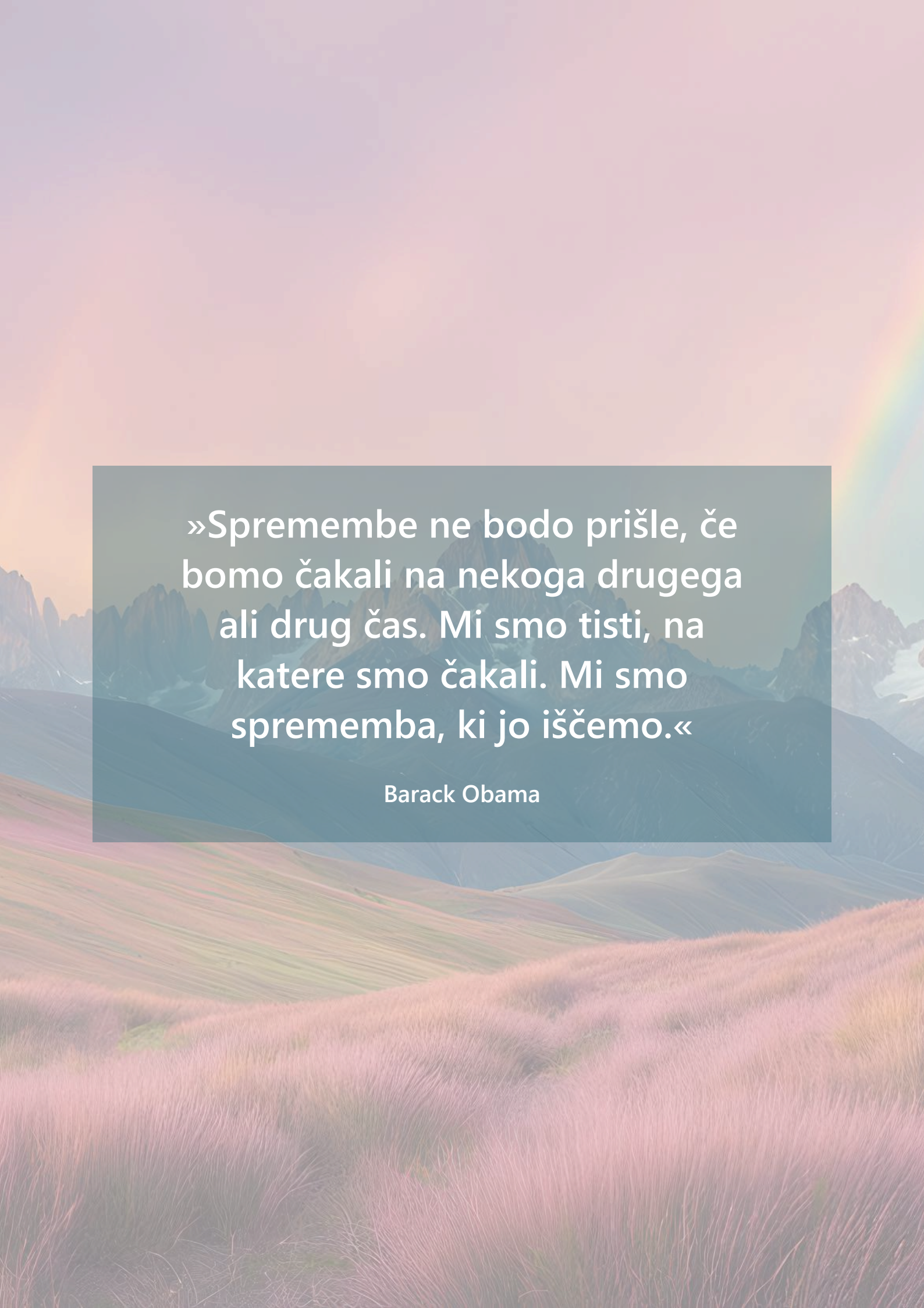
certifikatov, postopek vključitve in pridobitve, ključne prednosti za organizacijo in zaposlene, ter odgovorili na vprašanja udeležencev.

Datumi webinarjev:

- 18.3.2026 ob 13.00 – Družbeno odgovoren delodajalec,
- 19.3.2026 ob 13.00 – Družini prijazno podjetje.

Udeležba je brezplačna. Prijava poteka preko prijavnega obrazca. Več informacij: <https://shorturl.at/EnLmn>





»Spremembe ne bodo prišle, če bomo čakali na nekoga drugega ali drug čas. Mi smo tisti, na katere smo čakali. Mi smo sprememba, ki jo iščemo.«

Barack Obama

ETERIČNA OLJA IN TRAJNOSTNO POSLOVANJE V MAJHNIH PODJETJIH

Primer podjetja EYWINEO eterična olja



Pripravil: Vinko Nedelko, ustanovitelj blagovne znamke EYWINEO eterična olja, dolgoletni član IRDO in komisije za podelitev nagrade Horus

V podjetju EYWINEO eterična olja pridelujemo visokokakovostna eterična olja in hidrolate ter izvajamo izobraževanja, delavnice in predavanja o njihovi uporabi. Od začetka poslovanja v letu 2019 si je podjetje pridobilo zaupanje mnogih ljubiteljev eteričnih olj tako v Sloveniji kot v tujini.

Trajnostno poslovanje in visoka kakovost izdelkov in storitev so bile od začetka temeljne vrednote podjetja. Da je takšna usmeritev win-win odnos med ponudnikom in kupcem, potrjujejo številne zadovoljne stranke na eni strani in še vedno veliko pristnega veselja pri opravljanju svojega poslanstva na drugi strani.

Naša začetna vizija

Svetovni trg eteričnih olj je poln cenениh ponaredkov, zares kakovostna eterična olja pa so redka in jih je na trgu precej težko najti. Zato smo v Eywineo poslovanje pričeli z vizijo, da bomo destilirali vrhunška, povsem naravna eterična olja in hidrolate iz slovenskih zelišč, ki jih bomo vzgajali ali nabirali izključno sami.

Lastno pridelane izdelke bomo uporabljali v svoji aromaterapevtski praksi, presežke pa bomo ponudili na trgu predvsem za zdravstvene oziroma aromaterapevtske namene.

Na čudoviti razgledni legi nad Mariborom smo na Dišavnem vrtu pri Vidi uredili destilerske nasade dvanajstih slovenskih zelišč. Iz semen smo sami vzgajali zelišča, jih ročno sadili in tudi ročno poželi. Ko smo prodali prve stekleničke eteričnih olj in prejeli povratne informacije naših navdušenih kupcev, smo vedeli, da smo na pravi poti.

Poslanstvo na preizkušnji

Trg je kmalu prepoznal visoko kakovost naših izdelkov, zato smo začeli prejemati vse več ponudb za odkup večjih količin eteričnih olj za namen preprodaje. Naša strategija butične pridelave je bila na preizkušnji – sprejeti odločitev povečane pridelave eteričnih olj, kar bi pomenilo prehod v komercialno pridelavo velikega obsega in s tem v neizbežno znižanje kakovosti izdelkov, ali pa ostati zvest svojemu poslanstvu in vztrajati pri butični pridelavi manjšega obsega in najvišje kakovosti. Ponovni razmislek o poslanstvu našega poslovanja nam je pomagal razjasniti dilemo. Naš planet gotovo ne potrebuje še enega podjetja, katerega glavni cilj bo maksimiranje dobička, družbena odgovornost in trajnostno poslovanje pa bo v najboljšem primeru le prazna fraza v lično natisnjeni brošuri podjetja.



Svet potrebuje trajnostno upravljanje, h kateremu lahko znatno pripomorejo tudi trajnostno naravnana podjetja.

Glavni cilj takih podjetij mora biti proizvodnja izdelkov oziroma opravljanje storitev, ki povečujejo dobrobit ljudi, v največji možni meri ohranjajo zdravo naravno okolje in s svojim poslovanjem spodbujajo družbeno-odgovorne poslovne prakse.

Izobraževanja kot dopolnitev našega poslanstva

Aromaterapija kot ena od oblik zdravilstva je precej nova veda in v Sloveniji nima močne tradicije. Zato je znanja o pravilni in varni uporabi aromaterapevtskih izdelkov med ljudmi znatno premalo. Našemu prvotnemu poslanstvu – pridelovati eterična olja in hidrolate vrhunske kakovosti – smo zato dodali še izobraževanja o uporabi aromaterapevtskih izdelkov, predavanja in delavnice za zavode, šole in podjetja ter individualna aromaterapevtska svetovanja.

Ljubitelje zelišč poučujemo o varni destilaciji eteričnih olj, izobražujemo o aromaterapiji za široko uporabo, izvajamo poglobljene delavnice o vplivu eteričnih olj na kognitivne sposobnosti ljudi (izboljšanje koncentracije in

spomina, umirjanje in sprostitve s pomočjo eteričnih olj), zmeraj dobro obiskane so tudi delavnice o uporabi eteričnih olj in hidrolatov za nego kože, še posebej edinstvena pa je delavnica o uporabi intuicije v aromaterapiji.

Ko veš, da delaš prav ...

Vztrajanje na trajnostnem poslovanju nam je med ljubitelji eteričnih olj pomagalo ustvariti prepoznavnost in kredibilnost. Z nabiranjem znanj in izkušenj smo razširili naše poslanstvo od pridelave visoko kakovostnih aromaterapevtskih izdelkov k širjenju znanj, poučevanju in svetovanju o uporabi aromaterapije tako za posameznike kot za podjetja.

Radostni odzivi ljudi v našem okolju so najlepše darilo zahvale za naše delovanje in potrditev, da delamo prav. Trajnostno poslovanje ni edina pravilna izbira poslovanja samo zato, ker je trajnostno, ampak tudi zato, ker se poplača z zadovoljstvom, ko veš, da delaš prav.

Trajnostno poslovanje podjetja Eywineo temelji na uporabi lokalnih virov, visoki kakovosti surovin, končnih izdelkov, in storitev, ohranjanju zdravega naravnega okolja, transparentnem in odgovornem poslovanju ter poštenih odnosih z vsemi deležniki.





mag. Eva Nedelko, prokuristka podjetja Eywineo eterična olja

Znanja o uporabi aromaterapije za zdravje na delovnem mestu podjetja vključujejo v svoje programe izobraževanj za zdravje zaposlenih. Organizatorji dogodkov in prireditev pa se poslužujejo naših izkušenj pri odišavljanju dogodkov, s katerimi jim pomagamo ustvarjati dišeča nepozabna druženja.

Eva je certificirana aromaterapevtka, destilerka, ljubiteljica vrtnic, avtorica in predavateljica. Magistrirala je iz področja finančnega managementa in končala več mednarodno priznanih aromaterapevtskih izobraževanj. Je tudi imetnica slovenske NPK Aromaterapevt. Njena posebna strast je holistična aromaterapija, ki celostno obravnava človeka in njegove težave.

Eva izvaja delavnice, predavanja, izobraževanja in osebna aromaterapevtska svetovanja.



www.eywineo.eu



info@eywineo.eu



041 505 897



Eva Nedelko



Eywineo



Eva Nedelko



"Train-the-Trainer" delavnica za panožna združenja

- Datum: 12. marec 2026
- Vsebina: Posebna delavnica, namenjena panožnim zbornicam in federacijam. Cilj je opolnomočiti krovne organizacije, da svoje člane (podjetja) vodijo skozi proces transformacije na področju vključevanja talentov iz različnih etničnih okolij.
- Zakaj se udeležiti: Ključno za panožna združenja, ki želijo svojim članom ponuditi dodano vrednost pri doseganju družbene odgovornosti.
<https://www.csreurope.org/calendar/but2030-but2030-train-the-trainer-workshop-for-sector-federations>

CSR Europe Atelier: Krožni materiali in tveganja pri virih – Trendi in vodilne pobude

- Kdaj: četrtek, 26. marec 2026, od 10.30 do 12.00
- Globalne dobavne verige so pod vse večjim pritiskom zaradi pomanjkanja virov, nestanovitnosti trgov surovin ter strožjega nadzora regulatorjev in vlagateljev. V odgovor na te izzive evropska mreža CSR Europe, katere nacionalni partner je Inštitut IRDO, organizira prvi spletni seminar iz serije Atelier z naslovom »Circular Materials & Resource Risks«.
- Kje: spletni dogodek (Zoom), Status: dogodek zaprtega tipa, namenjen izključno članom mreže
- Več informacij: <https://www.csreurope.org/calendar/atelier-1-circularity-webinar>

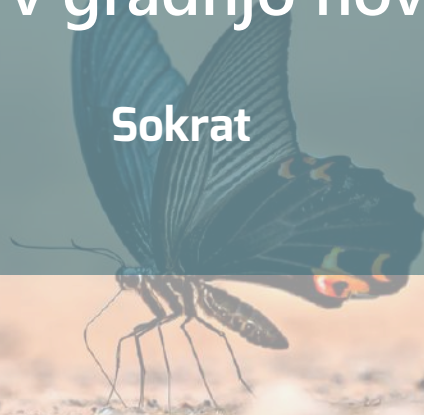
Bootcamp BUT2030: Podatki, dialog in smernice

- Datum: 24. november 2026
- Vsebina: Odprto srečanje za vse deležnike (podjetja, nevladne organizacije, odločevalce). Bootcamp bo naslovil trikotnik uspešne inkluzije: zbiranje relevantnih podatkov, vzpostavitev odprtega dialoga znotraj organizacij in določitev strateške smeri za prihodnost.
- Zakaj se udeležiti: Celovit dogodek za vse, ki iščejo praktična orodja za izboljšanje vključevalne kulture. <https://www.csreurope.org/calendar/but2030-but2030-bootcamp-data-dialogue-direction-open-meeting-for-all-stakeholders>



»Skrivnost sprememb je v tem,
da vse svoje energije ne usmerite
v boj proti staremu,
temveč v gradnjo novega.«

Sokrat



RAZPISI, PRILOŽNOSTI, SEMINARJI, KONFERENCE

ARIS: 34 MILIJONOV EVROV ZA RAZISKOVALNE PROJEKTE V LETU 2027

Javna agencija za znanstvenoraziskovalno in inovacijsko dejavnost (ARIS) je objavila javni razpis za (so)financiranje raziskovalnih projektov v letu 2026 za leto 2027. Skupna okvirna vrednost razpisa znaša 34.050.000 EUR.

Predmet razpisa je (so)financiranje:

- temeljnih in aplikativnih raziskovalnih projektov;
- podoktorskih raziskovalnih projektov;
- projektov v okviru Programa dr. Aleša Debeljaka.

Razpis je namenjen raziskovalnim organizacijam in zasebnim raziskovalcem, ki izpolnjujejo pogoje za izvajanje raziskovalne dejavnosti v Sloveniji. Projekti so razdeljeni glede na karierno stopnjo raziskovalcev (mladi doktorji, srednja generacija in ostali), kar spodbuja uravnotežen razvoj znanstvenih kadrov.

Rok za oddajo prijav: 31. marec 2026

Več informacij: cnvos.si ali neposredno na spletni strani agencije ARIS.

P2 2026: 72.000 EVROV SUBVENCije ZA ZAGON INOVATIVNIH PODJETIJ

Slovenski podjetniški sklad je objavil težko pričakovani javni razpis P2 2026, ki je namenjen mladim, inovativnim in razvojno naravnanim podjetjem (start-upom). Skupno je na voljo 2,16 milijona evrov nepovratnih sredstev za spodbujanje komercializacije novih proizvodov in storitev.

Ključni poudarki razpisa:

- Višina sofinanciranja: Posamezno podjetje lahko prejme do 72.000 EUR nepovratnih sredstev.
- Dinamika izplačil: Sredstva se izplačajo v treh razvojnih fazah (12.000 EUR v letu 2026, 21.000 EUR v letu 2027 in 39.000 EUR v letu 2028), vezano na doseganje mejnikov.
- Upravičenci: Mikro in mala podjetja s sedežem v Sloveniji, ki so bila registrirana med 1. 1. 2025 in 28. 2. 2026.
- Dodatna podpora: Poleg finančnih sredstev izbrana podjetja prejmejo možnost sodelovanja v start-up treningih in mentorsko podporo izkušenih strokovnjakov.

Rok za oddajo vlog: 12. marec 2026 do 14.00 ure.

Namen razpisa je povečati stopnjo preživetja mladih podjetij na trgu ter spodbuditi rast dodane vrednosti na zaposlenega. Projekti morajo biti skladni z načeli podnebne nevtralnosti in s slovensko strategijo pametne specializacije (S5).

Več informacij in dokumentacija: podjetniskisklad.si



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.



»Čudeži se dogajajo vsak dan,
spremenite svoje dožemanje
čudeža in videli jih boste povsod
okoli sebe.«

Jon Bon Jovi



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 prispevajmo k trajnostnemu razvoju.

K DRUŽBENI

ODGOVORNOSTI LAHKO

POMEMBNO PRISPEVATE

TUDI VI. SODELUJTE Z NAMI,

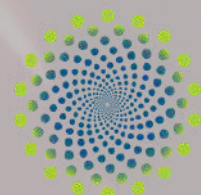
POSTANITE NAŠI ČLANI!

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