

IRDO

MOZAIK

Prve slovenske družbeno odgovorne novice, št. 5/XIX, maj 2026

TEMATSKA ŠTEVILKA: Prekarnost in mladi



Moja
podjetniška pot

- **INTERVJU:**

- Juraj Vig
- dr. Srečo Dragoš

MISLI MLADIH

- **zapisi z**
usposabljanja:

- Blaž Pažon
- Samuel
Gonza

POGLED IZ
PRAKSE - **misli**
mladih

strokovnjakov:

- Nejc Benčič
- Urška Česnik

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:

Glavna urednica: Nomi Hrast, mag. posl. in ekon. ved

Namestnik glavne urednice: zasl. prof. ddr. Matjaž Mulej

Odgovorna urednica: mag. Anita Hrast

Novinarji: člani Inštituta IRDO, Monika Rajšp, Nomi Hrast, Kaja Bračič, Anita Marinko, mag., Marko Lavrenčič, mag., in drugi

Kontakt: novice@irdo.si

Naklada: elektronska oblika novic

Foto: IRDO, Nomi Hrast, Canva, Unsplash

Fotografija na naslovnici: Unsplash

Fotografije v reviji: Unsplash, IRDO

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

	Z mladinskim delom proti prekrarnosti mladih - tematska številka
6	UVOD - PREKARNOST: Ko stabilnost postaja luksuz
9	Predsavitev projekta
13	Moja podjetniška pot - INTERVJU: Juraj Vig
19	MISLI MLADIH - misli mladih strokovnjakov: Nejc Benčič
24	MISLI MLADIH - misli udeležencev programa: Blaž Pažon
28	Moja podjetniška pot - INTERVJU: dr. Srečo Dragoš
33	MISLI MLADIH - misli mladih strokovnjakov: Urška Češnik
39	MISLI MLADIH - misli udeležencev programa: Samuel Gonza
42	Kam po pomoč?
45	Virtualni posvet Most ali prepad? Pričakovanja trga dela in potrebe mladih
54	21. IRDO mednarodna konferenca 2026
55	Profesionalizacija prostovoljstva: Kako zadržati ljudi, ki prihajajo z odprtim srcem
67	30 let truda za trajnostno družbo: Umanotera objavila Letno poročilo za leto 2025
72	IRDO izobraževanja
75	DOP v Sloveniji
78	CSR Europe
80	Razpisi, priložnosti, seminarji, konference
83	Lahko gozdna demokracija spremeni svet?

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.

**“Kadar na svoji poti podvomimo
ali izgubimo vizijo prihodnosti, se moramo spomniti,
kam gremo in za kaj v življenju gre.”**

Celestinska prerokba

Ko prebiram to misel, se pogosto spomnim na dolge pohode v hribe. Včasih se odpraviš na pot v jasnem, sončnem jutru, poln energije in zagnanosti. Potem pa se razmere nenadoma spremenijo. Spusti se gosta megla, zapade sneg ali pa pot postane prestrma in korak neverjetno težak. V takšnih trenutkih se človek sredi strmine nehote vpraša: »Kaj mi je tega pravzaprav treba?«. A prav takrat, ko se za trenutek ustavimo, zadihamo in se ozremo okoli sebe, se spomnimo na cilj. Na tisti razgled z vrha, na občutek zmage nad lastnimi omejitvami in na dejstvo, da smo si to pot, čeprav je zahtevna, izbrali z razlogom. Kot darilo lastnemu zdravju in zmogljivosti.

Povsem enako se nam dogaja v poklicnem in družbenem življenju. Živimo v izjemno hitrem, pogosto kaotičnem času, kjer nas nenehne krize, zunanji pritiski in poplava nujnih opravkov hitro zanesejo s smeri. Tudi organizacije, podjetja in institucije niso imune na to »meglo«. V poplavi vsakodnevnega reševanja operativnih problemov in iskanja kratkoročnih rešitev se prehitro zgodi, da zdrsnemo s prave poti. Zbledi naša strateška usmeritev, izgubimo stik z bistvom politike našega podjetja in temeljnimi poslanstvom. Postanemo reaktivni, namesto da bi sami ustvarjali prihodnost. Takrat sta naša organizacijska odpornost in osebna trdnost postavljeni


na največjo preizkušnjo. Odpornost namreč ni v tem, da nikoli ne pademo, ne zaidemo ali ne podvomimo. Skriva se v tem, da se znamo v trenutkih največje negotovosti vrniti k svojim temeljnim izhodiščem in se iskreno vprašati, za kaj pravzaprav gre. In prav tukaj nastopi bistvo družbene odgovornosti. Ta ni zgolj neka modna muha, certifikat ali predpis, ki mu moramo suhoparno slediti. Je naš notranji, pa tudi organizacijski kompas. Opominja nas, da naš končni cilj ni in ne more biti le golo preživetje ali iskanje kratkoročnega uspeha, temveč skrbno grajenje trajnostne, zdrave in vključujoče družbe. Zavedanje, da smo vsi del večje celote in da vsaka naša odločitev sooblikuje okolje za nas in za tiste, ki prihajajo za nami.

Vsak prispevek, raziskava, mnenje mladih ali strokovnjakov o prekrvnosti in dobra praksa v tokratni številki revije IRDO Mozaik predstavlja delček te širše, smiselne slike. So dokaz, da obstajajo posamezniki in kolektivi, ki znajo ohraniti pravo smer tudi takrat, ko okoliščine niso idealne. Spomnimo se te preproste misli večkrat. Ustavimo se. Spomnimo se, zakaj smo začeli, kakšno vizijo gradimo in kam smo namenjeni. Vrnimo se k bistvu in lažje nam bo!

Prijetno branje vam želim,

Nomi Hrast, urednica e-revije IRDO Mozaik





»Dobre stvari pogosto pridejo iz
tistega, kar se zdi slabo.«

James Norbury, iz knjige Maček, ki je učil zen

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/>.



TEMATSKA ŠTEVILKA

Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih

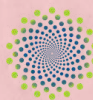
V tej tematski številki vam predstavljamo naslednje vsebine:

- **UVOD - PREKARNOST: Ko stabilnost postaja luksuz**
- **Moja podjetniška pot - INTERVJU: Juraj Vig**
- **MISLI MLADIH - misli mladih strokovnjakov: Nejc Benčič**
- **MISLI MLADIH - misli udeležencev programa: Blaž Pažon**
- **Moja podjetniška pot - INTERVJU: dr. Srečo Dragoš**
- **MISLI MLADIH - misli mladih strokovnjakov: Urška Češnik**
- **MISLI MLADIH - misli udeležencev programa: Samuel Gonza**
- **Kam po pomoč?**
- **Virtualni posvet: Most ali prepad? Pričakovanja trga dela in potrebe mladih**

I FEEL
SLOVENIA



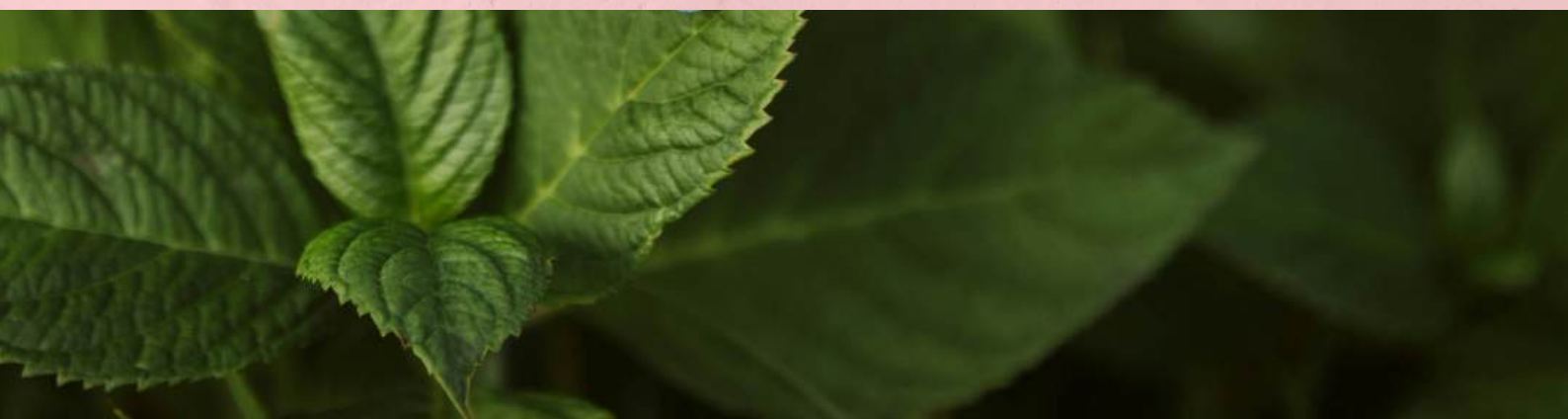
Financira
Evropska unija



IRDO
Inštitut za razvoj
družbene odgovornosti



Z mladinskim delom
proti prekarnosti mladih
– pilotni projekt – Inštitut IRDO



UVOD - PREKARNOST: Ko stabilnost postaja luksuz



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

Delo je dolgo veljalo kot eden ključnih virov varnosti, predvidljivosti in socialne vključenosti. Šola, zaposlitev in stabilna prihodnost so bile razumljene kot logična življenjska pot.

Danes ta pot za vse več ljudi ni več samoumevna.

Trg dela postaja vse bolj raznolik, hiter in nepredvidljiv. Fleksibilne oblike dela so postale stalnica, skupaj z njimi pa tudi vprašanja o varnosti, pravicah in dolgoročni stabilnosti. Prekarnost se zato ne pojavlja več kot izjema, temveč kot del širše realnosti sodobnega dela.

Ob tem se spreminja tudi samo razumevanje dela, ne samo kot vir dohodka, temveč kot prostor identitete, pripadnosti in vsakodnevnega življenja.

Ta številka odpira pogled v različne plasti tega pojava: od sistemskih razlag in političnih odločitev, do praks mladinskega dela, osebnih izkušenj mladih ter vplivov negotovosti na duševno zdravje in prihodnost.

Namen te izdaje ni ponuditi enostavnih odgovorov, temveč odpreti prostor za razmislek o tem, kako danes razumemo delo, in kakšno družbo s tem soustvarjamo.

Od uvoda k sistemskemu pogledu

Da bi razumeli, kako je prišlo do današnje razpršenosti in negotovosti na trgu dela, je smiselno najprej pogledati širšo sliko. Kako se prekarnost umešča v družbene in politične spremembe? Kakšno vlogo ima pri tem socialna država in kako se spreminjajo razmerja med delom, pravicami in odgovornostjo? V nadaljevanju o teh vprašanih razmišlja doc. dr. Srečo Dragoš.

Od sistemske razlage k odzivom družbe

Če prvi prispevek odpira vprašanje, kako je prekarnost nastala kot del širših družbenih procesov, se naslednji usmeri v odzive nanjo. Kako se družba - skozi politike, programe in organizacije odziva na izzive negotovosti mladih na trgu dela? V tem delu predstavljamo pilotni projekt Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih, ki naslavlja prav ta vprašanja v praksi.

Od projekta k praksi na terenu

Poleg nacionalnih projektov in sistemskih ukrepov ima pomembno vlogo tudi neposredno delo z mladimi. V stiku z njimi se vprašanja prekarnosti pokažejo v svoji najbolj konkretni obliki. Skozi izkušnje, dileme in prve korake na trgu dela.



V nadaljevanju predstavljamo pogled iz prakse mladinskega dela, kjer se teorija sreča z realnimi situacijami mladih.

Od dela z mladimi k njihovim glasovom

Če mladinsko delo ustvarja prostor za razumevanje in opolnomočenje, so izkušnje mladih tiste, ki pokažejo, kako se prekarnost dejansko živi.

V nadaljevanju zato sledita dve osebni izkušnji udeležencev projekta, ki sta skozi usposabljanja in svetovanja neposredno vstopila v razmislek o trgu dela, pravicah in lastni prihodnosti.

Od lokalnih izkušenj k širši perspektivi

Medtem ko prve izkušnje prikazujejo vstop mladih na trg dela v slovenskem prostoru, naslednji pogovor odpira nekoliko širši, mednarodni pogled. Kako se s fleksibilnostjo, negotovostjo in spremembami trga dela sooča nekdo, ki je svojo karierno pot oblikoval v več državah in okoljih? Svojo zgodbo deli Juraj Vig.

Od individualnih poti k širšim posledicam

Različne življenjske in karierne poti kažejo, da ni ene same formule za delo in stabilnost. A ne glede na izbire se vse bolj jasno kažejo tudi skupne točke, predvsem v načinu, kako dolgotrajna negotovost vpliva na vsakdanje življenje. V naslednjem prispevku se zato osredotočamo na duševno zdravje, stres in psihološke posledice odraščanja v času stalnih sprememb.

Od razmisleka k podpori

Ko govorimo o negotovosti, prekarnosti in duševnem zdravju, ne govorimo le o posameznih zgodbah, temveč o širših družbenih vzorcih. Zato je poleg razumevanja posameznika ključnega pomena tudi dostop do konkretne podpore.

V zaključku te tematske številke predstavljamo možnosti, kam se lahko mladi obrnejo po pomoč in dodatne informacije.

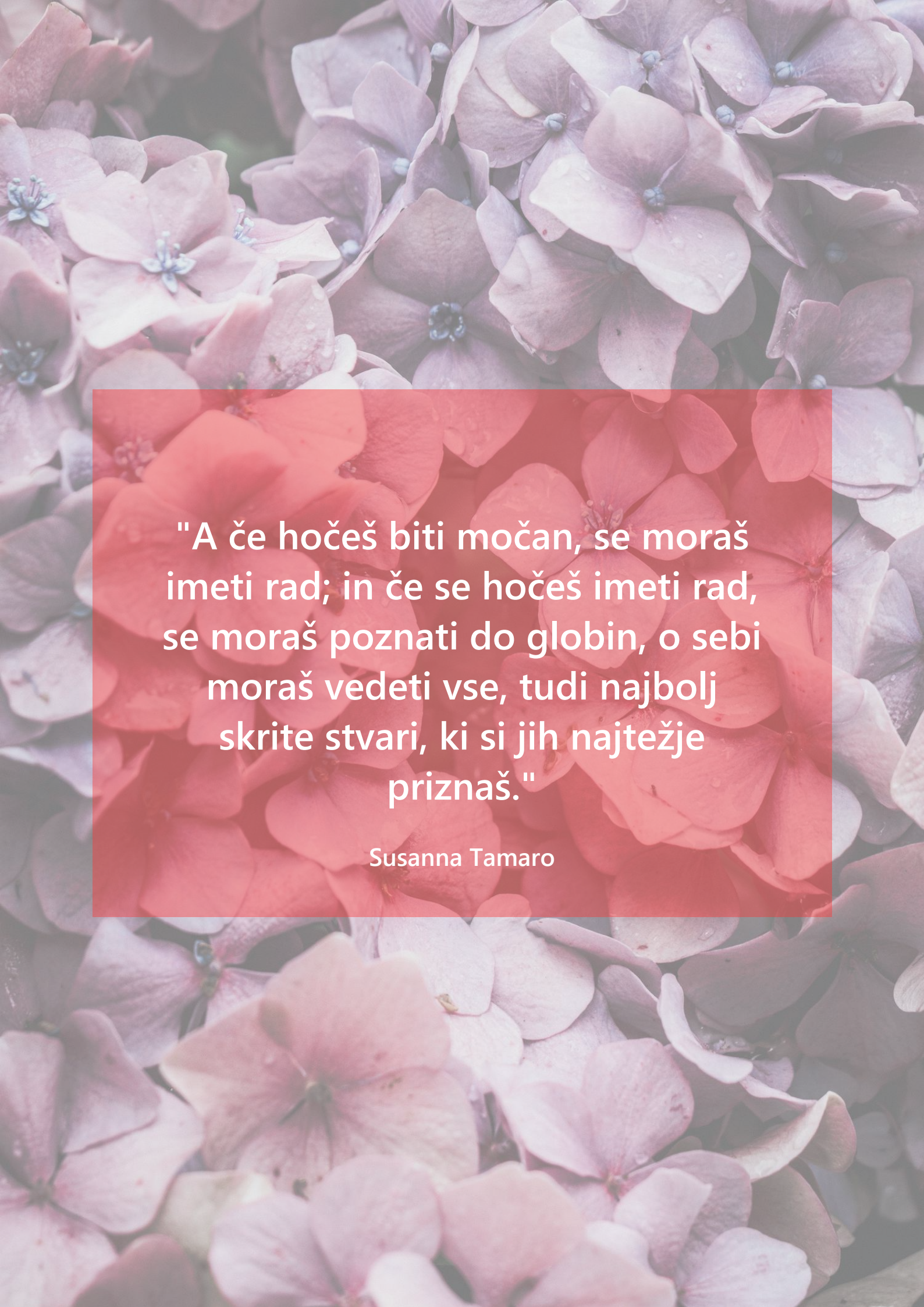


**Financira
Evropska unija**



**Z mladinskim delom
proti prekarnosti mladih
- pilotni projekt - Inštitut IRDO**





"A če hočeš biti močan, se moraš imeti rad; in če se hočeš imeti rad, se moraš poznati do globin, o sebi moraš vedeti vse, tudi najbolj skrite stvari, ki si jih najtežje priznaš."

Susanna Tamaro

PREDSTAVITEV PROJEKTA

Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih - pilotni projekt - Inštitut IRDO

Anita Marinko, vodja projekta "Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih - pilotni projekt - Inštitut IRDO"

Vstop mladih na trg dela danes spremljajo negotovost, hitre spremembe in vse bolj raznolike oblike zaposlovanja. Kratkotrajna dela, projektno sodelovanje in delo prek različnih statusov postajajo nekaj vsakdanjega, ob tem pa se mladi soočajo z vprašanji varnosti, stabilnosti in možnosti za kakovostno življenje.

Pritisk, da je treba uspeti čim prej, pogosto zasenči skrb za lastno zdravje, dobro počutje in ravnotežje med delom ter prostim časom. Hkrati pa številni mladi nimajo dovolj informacij o svojih delavskih in socialnih pravicah ter o posledicah, ki jih lahko prinesejo prekarne oblike dela.

Zakaj projekt pri inštitutu IRDO?

Kot odgovor na potrebe po večji informiranosti, podpori ter opolnomočenju mladih smo junija leta 2024 začeli s projektom v okviru javnega razpisa "Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih", ki ga je objavilo Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje. Projekt predstavlja pomembno podporo organizacijam, ki z mladimi delajo neposredno in so v dnevnem stiku z njihovimi izzivi. V okviru razpisa je bilo izbranih kar 49 organizacij po vsej Sloveniji, med njimi tudi Inštitut IRDO, s projektom: Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih – pilotni projekt – Inštitut IRDO.

Projekt poteka do konca leta 2026 in je namenjen mladim, med 15. in 29. letom starosti. Mladim v tem času omogočamo pridobiti znanje, podporo in varen prostor za pogovore o izzivih, s katerimi se srečujejo pred in pri vstopanju na trg dela.

Kaj v okviru projekta počnemo?

Ozaveščamo o prekarnosti, krepimo znanje o delavskih in socialnih pravicah ter podpiramo mlade pri bolj samozavestnem vstopu na trg dela. Nagovorimo tudi vprašanja duševnega zdravja, pritiska uspešnosti in iskanja ravnotežja med delom in zasebnim življenjem.

Osrednja aktivnost projekta so brezplačna enodnevna usposabljanja z naslovom Premagajmo prekarnost, (z)gradimo stabilno prihodnost. Izvajamo jih interaktivno, preko praktičnih primerov, pogovora in skupinskega dela. Mladim predstavljamo različne oblike dela, pomen pogodbe o zaposlitvi, osnove delovno-pravne zakonodaje, socialne pravice, pomen ekonomske varnosti ter vpliv negotovih oblik dela na psihično počutje posameznika. Posebej pomembno se nam zdi, da mladi dobijo tudi prostor za vprašanja, njihova razmišljanja, predvsem pa priložnost za medsebojno deljenje izkušenj.



Kaj zanima mlade?

Udeleženci na usposabljanjih večkrat izpostavljajo vprašanja glede študentskega dela, prvih zaposlitev in samozaposlovanja. Zanimajo jih tudi vprašanja bolniške odsotnosti, dopusta, regresov, pravice do počitka in usklajevanja dela z zasebnim življenjem. Skozi pogovore so se odprle tudi tematike stresa in izgorelosti, posamezniki so podelili izkušnje z mobingom. Marsikateri udeleženec besede prekaren pred usposabljanjem ni poznal.

Kje smo že izvedli usposabljanja?

V času izvajanja projekta smo bili v različnih okoljih, med različnimi skupinami mladih. V decembru 2024 smo najprej sodelovali s Fakulteto za socialno delo v Ljubljani, kjer smo v projekt vključili prve mlade. Študenti socialnega dela so aktivno sodelovali pri razpravi o negotovosti mladih na trgu dela ter o socialnih posledicah prekarnosti. V spomladanskih mesecih leta 2025 smo tematiko približali dijakom Ekonomske gimnazije in srednje šole Radovljica. Povezali smo se tudi z Mestno knjižnico Ljubljana (knjižnica Otona Zupančiča). Posebej pomembno mesto pri izvajanju projekta pa ima sodelovanje z Zavodom RS za zaposlovanje v Ljubljani (Območna služba Ljubljana), ki so neposredno v stiku z mladimi iskalci zaposlitve. V njihovem Kariernem središču smo v letu 2025 in 2026 izvedli kar največ usposabljanj za brezposelne mlade in mlade iskalce zaposlitve. Za kakovostno in povezovalno sodelovanje se vsem sodelujočim iskreno zahvaljujemo. Dragocen prispevek projekta se nam zdi prav v tem, da njegove vsebine dosežejo mlade, ki pomoč in dodatne informacije najbolj potrebujejo.

Kako promoviramo projekt?

Poleg usposabljanj v okviru podpornih aktivnosti projekta izvajamo tudi številne promocijske aktivnosti, na različnih dogodkih, kariernih predstavitev, strokovnih srečanjih in v okviru drugih aktivnosti Inštituta IRDO. Pri promociji projekta smo si prizadevali mlade doseči tam, kjer se dejansko nahajajo: v šolah, na fakultetah, kariernih dogodkih in v lokalnih skupnostih. Projekt smo med drugim predstavili tudi študentom na Univerzi na Primorskem ter študentom Fakultete za organizacijske vede Univerze v Mariboru v Kranju (FOV Kranj). Tam smo študente spodbujali k vključevanju v projekt ter z njimi govorili o izzivih sodobnega trga dela. Aktivno smo sodelovali tudi na različnih kariernih sejmih in dogodkih, namenjenih mladim, kjer smo mlade ozaveščali o problematiki prekarnosti ter jim predstavljali možnost vključitve v projekt. S promocijami želimo doseči predvsem tiste mlade, ki o prekarnosti še ne razmišljajo, a jih posledice negotovih oblik dela že spremljajo pri prvih delovnih izkušnjah.

Svetovalna pomoč in spremljanje mladih

Zelo pomemben del projekta predstavljata tudi individualna svetovalna pomoč in spremljanje mladih po zaključku usposabljanj. Mladim nudimo možnost brezplačnih individualnih (osebnih in spletnih) svetovanj, kjer lahko skupaj poiščemo odgovore na konkretna vprašanja glede zaposlovanja, pravic, delovnih pogojev ali osebnih izzivov pri vstopanju na trg dela. Posebna vrednost projekta je prav v tem, da mladih po usposabljanjih ne 'izpustimo', temveč lahko spremljamo njihov nadaljnji razvoj, zaposlitvene korake in napredek.




Koliko mladih smo vključili v projekt?

Do konca aprila 2026 smo v projekt uspešno vključili 134 mladih, do zaključka projekta pa jih želimo vključiti najmanj 160. Odzivi mladih potrjujejo, da takšne vsebine potrebujejo. Mladi na usposabljanjih in svetovanjih iščejo konkretne odgovore in delijo svoje izkušnje ali skrbi. Odpirajo vprašanja, s katerimi se srečujejo pri prvih zaposlitvah in oblikovanju svoje poklicne poti. Skozi izvajanje projekta zaznavamo, da mladi danes ne potrebujejo zgolj informacij o pogodbah in zakonodaji, ampak tudi občutek, da niso sami ter prepoznavanje njihovih potencialov. Ker projekt združuje usposabljanja, individualno podporo v obliki svetovanj in mentorstev ter spremljanje mladih po vključitvi, skozi vse te storitve pomagamo pri razumevanju njihovih pravic in dolžnosti, krepitvi samozavesti ter pri razvijanju kompetenc za pogumnejši vstop na trg dela.

Živa knjižnica: moja podjetniška pot

Znotraj projekta poteka tudi Živa knjižnica: moja podjetniška (karierna) pot, kjer smo do sedaj skozi spletne pogovore predstavili že 12 zgodb kariernih poti različnih strokovnjakov in podjetnikov. Te osebne zgodbe ste lahko v letu 2025 in 2026 že prebirali v mesečnih številkah te e-revije.

Virtualni posvet: Most ali prepad?

26. maja 2026 smo v okviru projekta organizirali tudi virtualni posvet za mlade, z naslovom Most ali prepad? Pričakovanja trga dela in potrebe mladih. Namenjen je bil razpravi in odgovorom na vprašanje 'Kje nastaja razkorak med pričakovanji mladih, delodajalcev in realnostjo trga dela' in predvsem 'Kako ga lahko skupaj zmanjšamo?'.


Verjamemo, da lahko dolgoročne spremembe na področju položaja mladih ustvarjamo predvsem s povezovanjem, odprtim dialogom in vključevanjem mladih v soustvarjanje rešitev.

Kdo sofinancira projekt?

Projekt Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih – pilotni projekt – Inštitut IRDO sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada plus. Več informacij lahko najdete na spletnem portalu <https://evropskasredstva.si> ter na naših spletnih straneh: <https://www.irdo.si/prekarnost/> in <https://www.irdo.si/z-mladinskim-delom-proti-prekarnosti-mladih/>.



Utrinek pred usposabljanjem
Premagajmo prekarnost, (z)gradimo
stabilno prihodnost,
ZRSZ OS Ljubljana, maj 2026



Financira
Evropska unija



"Pri drevesu je drugače. Od takrat, ko
vzklije, pa do takrat, ko umre,
nepremično vztraja na istem mestu.
Med vsemi bitji sega s koreninami
najbliže srcu zemlje, s krošnjo pa
najbliže nebu. Sokovi v njem se
pretakajo od zgoraj navzdol in od
spodaj navzgor. Širi se in se krči, kakor
mu veleva dnevna svetloba. Čaka na
dež, čaka na sonce, čaka zdaj na ta
letni čas, potem na naslednjega, čaka
na smrt. Od vseh stvari, ki mu
omogočajo življenje, ni prav nobena
odvisna od njegove volje. Obstaja in to
je vse. Ali zdaj razumeš, zakaj je božati
drevesa lepo? Ker so trdna, ker dihajo
tako počasi in umirjeno, tako globoko.
V Bibliji je zapisano, da ima Bog široke
nosnice. Mogoče je slišati malce
nespoštljivo, a vselej, ko sem si skušala
zamisliti obliko Božjega bitja, sem si ga
predstavljala v podobi hrasta."

Susanna Tamaro

Moja podjetniška pot: INTERVJU

V okviru projekta "Z mladinskim delom proti prekarosti 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 zaposlitve. 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/>.



Odpornost je kot japonska keramika: Razpoke nas ne uničijo, temveč izoblikujejo

Intervju z Jurajem Vigom o umetnosti surfanja skozi nestabilne oblike dela, odpornosti in ohranjanju avtentičnosti

Novinarka: Anita Marinko, mag.

Da bi razumeli vse razsežnosti sodobnega trga dela, moramo nanj pogledati iz različnih zornih kotov. Konec letošnjega marca smo se zato pogovarjali z Jurajem Vigom, mladim trenerjem, svetovalcem in mladinskim delavcem iz Slovaške, ki ga je življenjska pot pripeljala v Slovenijo.

Danes živi v Ljubljani, kjer nadaljuje svoje delo na področju osebnega razvoja, izobraževanja in sistemskih postavitev, v Sloveniji pa gostuje v sklopu programa Erasmus za mlade podjetnike (EYE). V pogovoru je z nami delil izkušnjo selitve v tujino in razmišljanja o mladih, ki so ujeti med tehnološki napredek in tesnobo. Njegov pogled na fleksibilne in nestabilne oblike zaposlitve je osvežujoč – namesto strahu pred njimi ponuja miselnost odpornosti, avtentičnosti in iskanja ravnovesja v svetu, ki se nenehno spreminja.



Juraj Vig

Za začetek, Juraj, nam lahko na kratko poveš, kdo si, kakšna je tvoja zgodovina in kaj te je pripeljalo v Slovenijo?

To je vedno težko vprašanje. Kdo si, kako se predstaviti in še posebej, kako to povedati v nekaj stavkih. 😊 Običajno povem, da me navdušuje povezovanje ljudi in biti prisoten ob njih, ko raziskujejo svoje jedro in potenciale znotraj sebe. Kolikor se sliši magično ali abstraktno, je to res, ker se vse, kar počnem, nekako vrti okoli tega. 😊



Sem trener, predvsem na področju mehkih veščin ali vodenja. Delujem tudi kot svetovalec, mladinski delavec ter izvajam usposabljanja za mladinske delavce. Sem tudi coach, ne pa ravno terapevt. Za ljudi, ki ne poznajo sistemskih postavitev ali postavitev družine, je tak opis morda lažje razumljiv. Čeprav verjamem, da ima vse več ljudi že nekaj stika tudi s tem področjem.

Kako si se znašel tukaj?

Preprosto sem potreboval spremembo. Nikoli prej nisem živel v tujini, tega izkustva nisem imel. Čeprav sem dolgo razmišljal o tem, je vedno nekaj preprečevalo: 'Zdaj imam partnerja, ne morem iti.', ali 'Zdaj sem partner v podjetju, ne morem zapustiti ekipe. Kako bi oni brez mene? Jaz sem pomemben tam.' Kasneje sem spoznal, da to sicer drži, toda morda se največ naučiš, če spoznaš, da nisi tako pomemben, kot misliš. 😊😊 In da lahko zapustiš državo, službo ali ekipo z ljubeznijo, podporo in tako, da stvari pustiš v dobrem stanju.

In potem gre za to, da slediš svojim sanjam in poti. Jaz specifično, Sloveniji, in še posebej Ljubljani, kjer sem trenutno. V to mesto sem se zaljubil že pred desetimi leti in ves čas sem govoril, da če se kdaj preselim, bo to mesto moje najljubše mesto. Torej, zakaj ne? Ko je prišla odločitev, 'V redu, poskusimo živeti v tujini.', je bila izbira, da bom raziskoval zmajevno mesto, Ljubljano, že precej jasna.

Kaj si študiral na Slovaškem?

To obdobje je bilo zame malce zapleteno. Začel sem na gimnaziji, kjer mi je hitro postalo dolgčas, ker sem se učil vsega, a ničesar se nisem naučil. Zato sem prešel v drugo srednjo šolo in sem obiskoval grafično oblikovanje.

Čeprav nisem zaključil grafičnega oblikovanja, sem nadaljeval študij marketing managementa na Univerzi. Takrat nisem imel pojma, kaj marketing v resnici je. V moji glavi so bili TV oglasi, plakati, promocije. Šele kasneje sem spoznal, da je marketing veliko širše področje, in začutil sem, da mi ni povsem všeč. Nisem čutil, da je to pravo področje dela zame.

Kar pa sem obdržal, je bila komunikacija, predvsem masovna komunikacija, vedenje ljudi in vpliv na to vedenje. Kasneje sem se osredotočil na treninge, svetovanje in delo z ljudmi, predvsem z mladimi, jim pomagati raziskati sebe in svoje želje. Sčasoma je to preraslo v nekaj, kar bi lahko opisal kot etični marketing ali delo z vrednotami. Družbena odgovornost, smisel in človeški vidik komunikacije. Ne manipulacija, ampak resnična povezava.

Kakšne so bile tvoje prve delovne izkušnje in česa si se naučil o trgu dela za mlade?

Delal sem z mladimi, večinoma iz srednjih šol, pa tudi v podjetju na Slovaškem, kjer sem bil 6 let partner. Nisem bil lastnik, bil sem "samo" partner, ampak smo skupaj nekaj zgradili. Imeli smo tako poslovno kot podjetniško miselnost, kar nam je omogočilo prepoznavati, vzpostavljati in naprej razvijati poslovna partnerstva. In ustvarjati denar, da smo lahko preživeli.

Presenečajo me mladi, ker vidim zelo močne polarizacije, dve zelo različni plati realnosti. En del so veliki učinki po COVID-u in vpliv družbenih omrežij: tema samote, osamljenosti, zapiranja vase in nezmožnosti povezovanja med seboj. Hkrati pa so tu sodobna tehnologija in umetna inteligenca ter vse priložnosti, ki jih prinašajo, tudi za nekoga mojih let. Tako da obstaja res velik kontrast.



Pred 10-imi leti sem delal z najstniki in se spomnim, kako tekoče so govorili angleško. Zame je bila to na primer na začetku velika ovira. In vse informacije, ki jih mladi danes lahko dobijo. Vse to vpliva na to, kako dojemajo svet, kako razmišljajo o sebi, kaj si želijo, kdo so. Mislim, da je to čarobno in lepo.

A hkrati je ta polarizacija lahko tudi preplavljajoča. Vidimo jo lahko v stresu, tesnobi, v številnih psihičnih in tudi v fizičnih reakcijah ljudi, torej telesnih odzivih. Želim jim vse dobro, pa tudi vsem ljudem okoli njih, da bi znali obvladati ta velik val prihodnosti. Redki od nas imamo nek občutek, kam to vodi in kaj bo prineslo. Težko pa je zares razumeti ali načrtovati, kaj prihaja.

Katere največje izzive vidiš pri mladih in kakšen nasvet jim običajno daš?

Na to vprašanje ne morem zares odgovoriti. Mislim, da so tisti, ki lahko povedo, kakšni so ti izzivi, mladi sami. In iskreno menim, da so oni tisti, ki bi morali biti intervjuvani.

Rekel bi, da so največji izzivi pri mladih pravzaprav tisti trenutki, kjer je potrebna motivacija. Ko smo imeli študente v programih, je bil največji izziv, kako jim pomagati premagati stvari, vztrajati in nadaljevati. Sprejeti napake, nedokončano, nepopolnost kot del učenja. Včasih so se počutili, da niso dovolj dobri ali da niso vložili dovolj energije. Ali pa niso dovolj verjeli vase, da bi vztrajali.

Iz dela z ljudmi in tudi iz svojega življenja sem se naučil, da je potrebna vztrajnost, poskušati vedno znova in znova. In da je pomembno nadaljevati tudi, ko stvari niso popolne. Na ta način rasteš in izpopolnjuješ svoje veščine. Nihče ne naredi stvari popolno v prvem poskusu.

Kaj te navdihuje pri delu z mladimi?

Ne vidim velike razlike med mladimi in starejšimi, za delo z enimi in drugimi imam enako motivacijo. Največja nagrada je videti, kako nekdo raziskuje sebe, svoje potenciale in notranji svet ter na ta način raste.

Kako gledaš na nestabilne oblike dela? Kaj pomenijo za mlade danes?

Sprva nisem razmišljal o nestabilnosti. Dolgo sem delal kot partner v različnih podjetjih, s strankami, ... Po določenem času me je to utrudilo in sem se odločil za reset, stopil sem korak nazaj. Zdaj sem v bolj mirnem obdobju dela, čeprav še vedno delam mednarodno. Imam stranke, potujem in v svoje življenje dodajam nekaj drugega. Ne znam si predstavljati povratka k popolnoma stabilni službi, kjer je vse določeno: mesečna plača, urniki. Čeprav je bolj varno, je tudi omejujoče.

Spomnim se poletij, ko sem spakiral svoj prenosnik in odšel k jezeru, kjer sem čez dan samo bral. Včasih smo s sodelavci imeli "poslovne sestanke" v vodi, v kopalkah. Takšne trenutke je bilo mogoče doživeti, ker smo sprejeli fleksibilnost in nestabilnost kot dejstvo.

V mojem prejšnjem podjetju je bila ena od temeljnih vrednot zavedanje, da se vse nenehno spreminja. Če se kaj zdi nespremenljivo, se v resnici le počasi premika, kot erozija. Namesto da bi si postavljali fiksne cilje, smo se osredotočili na razumevanje naslednjega premika. Nestabilnost prinaša tudi fleksibilnost. V prejšnjem podjetju smo torej imeli zelo nestabilne procese, a veliko svobode. Namesto da bi se upirali, smo se naučili slediti toku. Vse je v nenehnem gibanju. Bolje se je naučiti slediti valu, kakor da



poskušamo vse nadzorovati. Ti »valovi« se lahko pojavijo celo v zelo preprostih situacijah, kot je strateški sestanek s sodelavci ob jezeru. 😊 Če ujameš val, lahko na njem čudovito surfaš.

Kaj bi svetoval mladim, ki vstopajo na trg dela?

Priporočam iskrenost in avtentičnost, tudi ob uporabi orodij, kot je AI. Z uporabo AI je treba biti previden, koliko vsebine je ustvarjene s programom in koliko je res tvojega. Če izgubiš avtentičnost, ljudje to opazijo. Ne gre samo za denar. Seveda si želimo imeti dobro plačilo in udobje, toda pomembnejše je, da ostanemo zvesti svojim vrednotam in svojemu jedru. Prav tako je pomembno tudi, da ostanemo odprti za ustvarjalnost. Tako se razvijamo, sodelavci nas opazijo, pokažejo pa se tudi mednarodne priložnosti. Moj nasvet mladim, ki vstopajo na trg dela, bi torej bil: Bodite zvesti sebi.

Vključen si v evropski program Erasmus for Young Entrepreneurs (EYE). Bi nam povedal kaj več o tem?

Trenutno sem na pripravi preko programa Erasmus za mlade podjetnike. To je program, ki je manj poznan kot Erasmus +. Delam na Inštitutu za sistemske postavitev. Program je zelo odprt, brez starostne omejitve, tudi starejši lahko začnejo kot 'mladi podjetniki.' Posameznik poišče gostujočega podjetnika, se dogovori za sodelovanje in lahko potuje, od dveh tednov pa vse do šestih mesecev. To je odlična priložnost za raziskovanje podjetništva.

Kakšno je tvoje delo v Ljubljani na Inštitutu za sistemske postavitev?

S sistemskimi postavitvami se ukvarjam

že šest let, vendar je bilo to dolgo časa bolj obstranska dejavnost. Moj glavni poudarek je bil na izobraževanju. Delo s konstelacijami je bilo nekaj, kar sem uporabljal/a kot orodje v okviru izobraževanj. Občasno sem organiziral tudi odprte delavnice za ljudi. Delal sem kot trener in svetovalec za poslovne vodje ter tudi z nacionalnimi agencijami v okviru programov Erasmus.

Sedaj sem se odločil, da v Ljubljani delo na tem področju poglobim, saj v tem vidim velik potencial za pomoč ljudem, da živijo bolj usklajeno s sabo, svojimi družinami in skupnostmi. Hkrati pa je to tudi moja tiha želja, da bi bil sistemski pristop del univerzitetnega programa, na primer v pedagogiki, sociologiji ali psihologiji, kot možnost dodatne perspektive. Na koncu gre namreč za stik s sabo, za razumevanje principov in raziskovanje, kaj to pomeni zate. Ljudje te tečaje obiskujejo, zato, da živijo boljše življenje.

Kaj bi bila tvoja zaključna misel najinega intervjuja?

Morda bi omenil dva koncepta, ki mi v zadnjem času odzvanjata v mislih. Prvi je ODPORNOST. Predstavljam si jo vizualno, kot tisto spiralno igračo, ki jo lahko stiskaš v rokah. Ne znam je poimenovati v slovaškem jeziku, niti v angleščini. Ampak ideja je preprosta. Ko nekaj pritisneš dovolj močno, da se zlomi, temu rečemo travma. Ko pa nekaj pritisneš in se kljub pritisku lahko vrne nazaj, morda ne enako, morda poškodovano, toda še vedno sposobno vrnitve, temu rečemo odpornost.

Odpornost pomeni, da lahko pritisnemo in popustimo, znova in znova, in še vedno



nadaljujemo. To je življenje. To je nekaj, česar bi se morali naučiti sprejeti in razvijati v sebi. Tako lahko preživimo tudi v podjetništvu. In v tem divjem svetu tam zunaj. In v redu je, če se zlomimo. V redu je, če ponovno poskusimo. V redu je, če smo včasih razdrobljeni in se počutimo kot da smo v več kosih. Vse to je del življenja. Prav zaradi tega lahko rečemo, da smo poskusili. Da smo resnično živeli. Tako vidimo, kako stvari delujejo.

Jaz na primer, vse svoje skodelice, lončke in krožnike obdržim, tudi če so opraskani ali zlomljeni. Všeč mi je, da ljudje vidijo, da jih uporabljam, da imajo svojo zgodbo. Na Japonskem obstaja tradicija popravljanja keramike na način, da razpoke poudarijo, in ta ideja mi je zelo blizu.


Druga misel pa je povezana z osebnim razvojem in energijo, ki jo ves čas vlagamo vanj. Če razmislim, pravzaprav nisem naredil nič posebnega, da sem prišel do starosti, v kateri sem sedaj.



Življenje se je preprosto dogajalo. Seveda sem preživel na način, da sem jedel, skrbel za to, da mi je bilo toplo in poskušal ostati zdrav. Ampak življenje, čas in izkušnje se preprosto zgodijo. Zato se mi ni treba ves čas močno truditi. Ni mi treba ves čas pritiskati nase ali več pričakovati od sebe v smislu, da bi moral biti boljši, se več naučiti, vedno nekaj doseči. Ker bo to prišlo samo od sebe. Izkušnja ni odvisna od velikosti. Pitje kave zunaj je lahko enako pomembno kot potovanje po Aziji. Oboje me lahko oblikuje in mi pomaga razumeti, kdo sem in kdo želim biti.

Iskrena hvala za najin pogovor, tvoje misli in uvide. Želimo ti, da bi se pri tvojem nadaljnjem raziskovanju in ustvarjanju življenja v Sloveniji počutil vedno bolj doma.



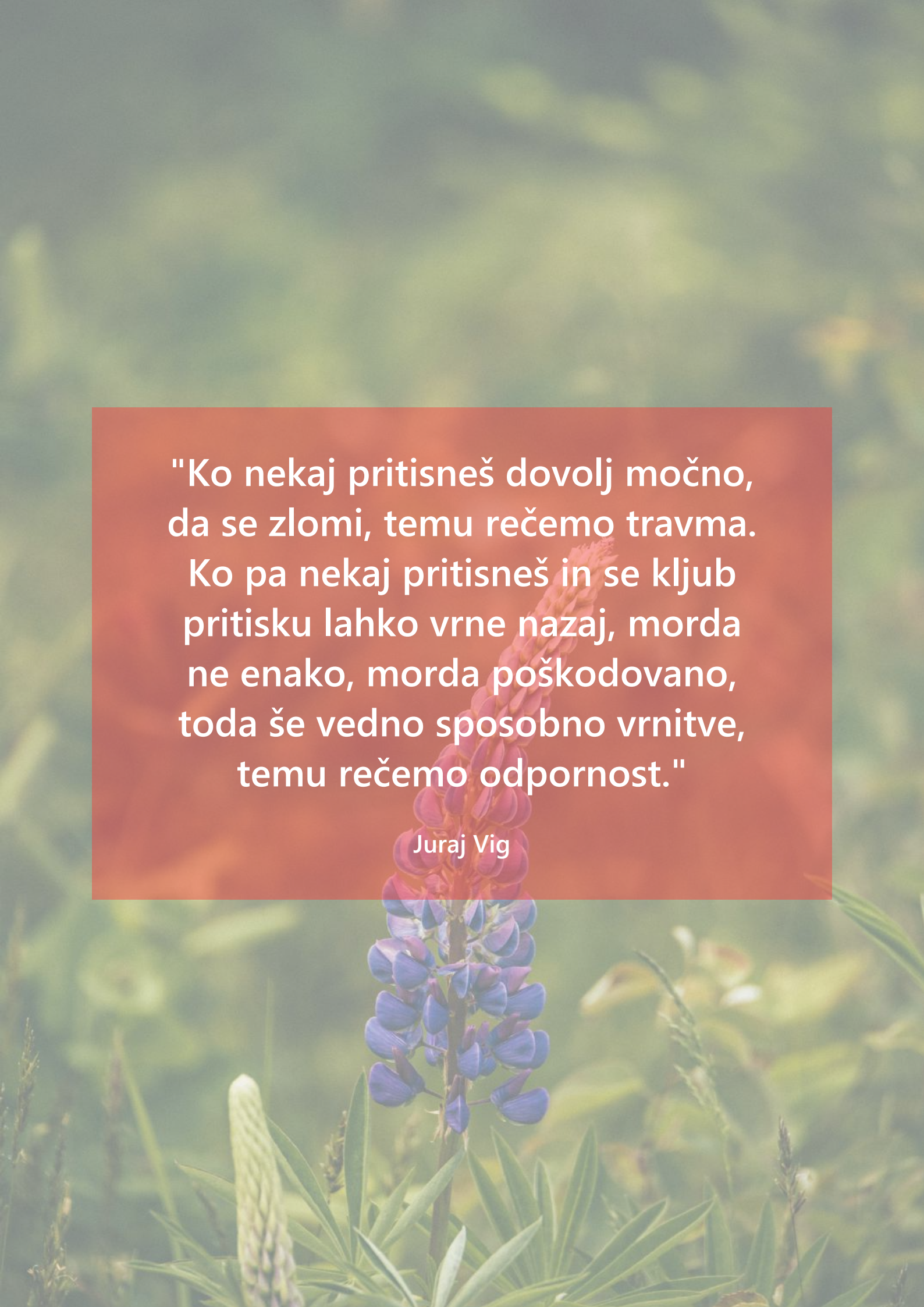
 Z mladinskim delom
proti prekamnosti mladih
- pilotni projekt - Inštitut IRDO

 **IRDO**
Inštitut za razvoj
družbene odgovornosti

 **Financira
Evropska unija**

**I FEEL
SLOVENIA**





"Ko nekaj pritisneš dovolj močno, da se zlomi, temu rečemo travma. Ko pa nekaj pritisneš in se kljub pritisku lahko vrne nazaj, morda ne enako, morda poškodovano, toda še vedno sposobno vrnitve, temu rečemo odpornost."

Juraj Vig

MISLI MLADIH

Dostojno delo: nekaj, kar potrebujemo vsi, predvsem pa mladi

Avtor: Nejc Benčič, predsednik Društva SloMo

V mladinskem sektorju delujem že več kot deset let, trenutno kot predsednik Društva SloMo, ki deluje pod okriljem Združenja Creation Hub-a. Ukvarjamo se predvsem z izobraževanjem mladih in mladinskih delavcev, digitalnim mladinskim delom, finančnim opismenjevanjem, projektnim delom, razvojem kompetenc in podporo organizacijam pri razvoju njihovih programov. Pred približno letom in pol sem se vključil v projekt DD-Dostojno delo, ki ga financira Urad Republike Slovenije za mladino. Sodeloval sem predvsem v sklopu A, namenjenem usposabljanju mladinskih delavcev, kjer sem vodil več sklopov izobraževanja.

Pri izvedbah smo se večinoma povezovali s sotrenerkami in sotrenerji, med drugim z Urško iz Zavoda TiPovej, Mojco iz Centra za pomoč mladim in Nežko iz Mreže MaMa. Pravni vidik je praviloma pokrivala Maruša iz e-Študentskega Servisa, kar se mi zdi zelo pomembno, ker so pravne in zakonodajne informacije mladim pogosto precej oddaljene, hkrati pa jih pri vstopu na trg dela zelo konkretno potrebujejo. Téma dostojnega dela je izjemno pomembna za mlade, ker ni povezana samo s pogodbo ali zaposlitvijo. Gre za vprašanje dostojanstva, varnosti, plačila, spoštovanja časa, zdravja, odnosov in tega, kako mladi sploh razumejo svojo vrednost na trgu dela.



Nejc Benčič

Pomembno je, da se ta téma odpira tudi na državni ravni in da mladi do nje prihajajo skozi mladinsko delo, ne šele takrat, ko so v težavah.

Mladi potrebujejo več kot informacije

Ko govorimo o mladih in trgu dela, pogosto najprej govorimo o informiranju. Seveda je znanje pomembno, vendar mladi danes pri vstopu na trg dela ne potrebujejo samo podatkov iz šole in kariernega svetovanja. Potrebujejo tudi orientacijo, podporo in potrditev. Šolski sistem mladim ponudi formalno izobrazbo in določeno znanje, pogosto pa manjka prostor za pogovor o konkretnih situacijah: kaj pomeni pogodba, kaj pomeni študentsko delo, kdaj je prostovoljstvo res prostovoljstvo, kako vprašati za plačilo, kako prepoznati izkoriščanje, kako postaviti mejo in kam se obrniti po pomoč. To je danes še posebej pomembno, ker se svet, ki ga poznamo, hitro spreminja. Spreminjajo se poklici, načini dela, vrednote, pričakovanja delodajalcev in uporaba tehnologije.



Tudi umetna inteligenca in digitalizacija že vplivata na delovna mesta. Za mlade, ki šele vstopajo na trg dela, je to lahko zelo nepregledno in tudi zastrašujoče.

Tukaj vidim veliko dodano vrednost mladinskega dela. Mladinski delavec ni nujno karierni svetovalec v klasičnem smislu, je pa lahko odrasla oseba, ki mlademu pomaga razumeti situacijo, postaviti prava vprašanja in ga usmeriti naprej. Včasih je že to veliko: da mlada oseba sliši, da ima pravico postavljati vprašanja, da njeno delo nekaj velja in da ni normalno, da mora za vsako priložnost pristati na karkoli.

Mladinsko delo kot most med šolo in trgom dela

Mladinske organizacije lahko igrajo pomembno vlogo mostu med formalnim izobraževanjem in realnostjo trga dela. Formalni sistem pogosto poudarja znanje, mladinsko delo pa lahko ponudi praktične izkušnje: organizacijo dogodkov, delo v skupini, vodenje aktivnosti, komunikacijo, prevzemanje odgovornosti in varen prostor za napake.

Skozi usposabljanja smo odpirali teme, kot so trg dela v Sloveniji, kompetence, prekarne oblike dela, pravni in zakonodajni vidiki, finančno opismenjevanje, duševno zdravje, stres pri iskanju zaposlitve, priprava življenjepisa, razgovori za službo in projektno delo.

Pomemben del so bile tudi mednarodne priložnosti, kot so Erasmus+, DiscoverEU, Evropska solidarnostna enota in podobni programi. Te priložnosti so za mlade dragocene, ker

širijo obzorja, krepijo samozavest in omogočajo pridobivanje kompetenc, ki jih kasneje lahko uporabijo tudi na trgu dela. Hkrati pa mladi pogosto niso dovolj informirani o tem, kaj vse jim je na voljo.

Govorili smo tudi o beleženju kompetenc, neformalnem izobraževanju in mikro dokazilih. V mladinskem delu se zgodi veliko učenja večšin, ki jih mladi včasih sploh ne prepoznajo kot vnovčljive kompetence za delo. Če nekdo pomaga organizirati dogodek, vodi skupino, pripravlja komunikacijo ali sodeluje pri projektu, pri tem razvija zelo konkretne kompetence. Pomembno je, da jih zna tudi opisati in predstaviti.

Zato potrebujemo dobro informirane mladinske delavce. Ni treba, da vsak mladinski delavec postane pravnik, finančni svetovalec ali strokovnjak za trg dela. Pomembno pa je, da zna prepoznati situacijo, beležiti kompetence, odpre pogovor, opozoriti na tveganje in mladega usmeriti naprej.

Usposabljanja kot prostor izmenjave praks

Največji doprinos usposabljanj o dostojnem delu po mojem ni samo v tem, da mladinski delavci dobijo dodatne informacije. Enako pomembno je, da se odpre prostor za deljenje izkušenj.

Mladinski delavci, edukatorji in strokovni delavci, ki so prisotni na usposabljanjih, prihajajo iz zelo različnih okolij. Nekateri delajo v mladinskih centrih, drugi v nevladnih organizacijah, tretji na projektih, nekateri bolj v administraciji, drugi bolj neposredno z mladimi. Vsak prinese drugačen pogled na to, kaj



mladi potrebujejo in kje se v praksi zatakne.

Ravno zato menim, da morajo organizacije vlagati v razvoj svojih mladinskih delavcev in programov za mlade. Téma, kot so dostojno delo, finančno opismenjevanje, digitalizacija, kompetence, mednarodni projekti in projektno delo, niso dodatki k mladinskemu delu, ampak vedno bolj njegov sestavni del.

Tudi v Creation Hubu razvijamo in izvajamo usposabljanja, treninge, digitalizacijo procesov ter podpora pri vodenju in razvoju mednarodnih projektov, ker se nam zdi pomembno, da so organizacije pri teh tematikah čim bolj opremljene. Mladinski delavci pa bodo po takšnem izobraževanju prepoznavali okoliščine dela, različne vire in možnosti, ki jih lahko potem skupaj z mladimi raziskujejo.

Kaj je ta téma odprla tudi meni

Sodelovanje pri usposabljanjih mi je omogočilo, da sem se tudi sam bolj poglobil v tematiko prekarnega in dostojnega dela. Veliko sem se naučil pri pripravi vsebin, ogromno pa tudi od drugih izvajalcev, predvsem pri pravno-zakonodajnem delu.

Zame je bilo dragoceno, da sem spoznal veliko mladinskih centrov, prostorov za mlade in različnih mladinskih delavcev po Sloveniji. Vsako okolje ima svojo realnost, svoje mlade, svoje izzive in svoj način dela. Prav zato je to lepa priložnost, da se pri takih témah srečujemo in izmenjujemo izkušnje.

Na enem od usposabljanj se posebej spomnim udeleženke, ki je delala na

področju administracije oziroma računovodstva v nevladni organizaciji. V razpravah je zelo konkretno pokazala, kako se določene stvari rešujejo v praksi, kje se zaplete in kaj pomeni zakonodaja v vsakdanjem delu organizacije. Takšni doprinosi odlično dopolnijo izobraževanja, saj pokažejo, da teorija sama ni dovolj.

Téma me je spodbudila tudi k razmisleku o lastnem delu: o dostojnem plačilu, vrednotenju časa, mejah, finančni odgovornosti in odnosu do dela. To niso teme, ki bi bile pomembne samo za mlade. Pomembne so tudi za mladinske delavce, trenerje, nevladne organizacije in vse, ki delamo v projektnih ter podpornih okoljih.

Ko priložnost postane izkoriščanje

Ena od stvari, ki jih po mojem danes preveč normaliziramo, je to, da pozabljamo, da so ljudje tista prava gonilna sila. Produktivnost prihaja iz ljudi. Ideje prihajajo iz ljudi. Organizacije in projekti ne delujejo sami od sebe, ampak zaradi ljudi, ki vanje vlagajo svoj čas, energijo, znanje in ustvarjalnost. S tem zavedanjem, da skupaj skrbimo za projekte in da se trudimo voditi sočutno, menim, da lahko vedno ustvarimo dobro delovno klimo tudi v zahtevnejših okoljih.

Nekaj, kar danes pri mladih tretiramo kot vsakdanje, a to ne bi smelo biti, je neplačano delo, ki se pogosto predstavlja kot priložnost. Prostovoljstvo samo po sebi ni problem in je izjemnega pomena. Lahko je dobra izkušnja, če je jasno, smiselno in res prostovoljno. Problem nastane, ko nekaj



ni več prostovoljstvo, ampak v resnici neplačano delo. Mladi pogosto vložijo veliko ur v nekaj, kjer se od njih pričakuje odgovornost, rezultat in prisotnost, nimajo pa plačila ali pogajalske moči.

Podobno je s stalno dosegljivostjo. Pogosto imamo občutek, da moramo biti vedno dosegljivi: zvečer, čez vikend, med dopustom. Ampak to ne pomeni nujno, da smo bolj produktivni. Na dolgi rok lahko pomeni ravno nasprotno. Pri mladih je to še bolj izrazito, ker se pogosto šele dokazujejo.

Problem je tudi v tem, da se mlade pogosto označi kot lene ali premalo ambiciozne, hkrati pa živijo v okoliščinah, kjer si z enako količino dela pogosto ne morejo privoščiti enakih stvari kot prejšnje generacije. Stanovanje, stabilna zaposlitev, finančna varnost in dolgoročno načrtovanje so za veliko mladih bistveno težje dosegljivi. Zato ni pošteno, da odgovornost za vse preložimo samo na posameznika.

Dostojno delo kot skupna odgovornost

Dostojno delo ni pomembno samo za posameznika. Povezano je z duševnim zdravjem, občutkom varnosti, možnostjo načrtovanja prihodnosti in tudi z dobrobitjo celotne družbe. Mladi, ki danes vstopajo na trg dela, bodo v naslednjih desetih ali dvajsetih letih pomembno poganjali družbo in ekonomijo. Zato je pomembno, da v ta svet vstopajo z informacijami, podporo in občutkom, da njihovo delo nekaj velja. Čeprav se posamezni sklopi projekta DD-Dostojno delo počasi zaključujejo, projekt kot celota še naprej odpira

vprašanje dostojnega dela mladih in ga naslavlja na več ravneh. Ob tem bi se zahvalil vsem sotrenerjem in sotrenerkam, koordinatorjem in koordinatorkam projekta ter mladinskim delavcem in delavkam, ki so sodelovali pri izvedbi, za priložnost, da lahko skupaj opolnomočimo mlade, da najdejo svoje mesto v družbi in živijo polna življenja.



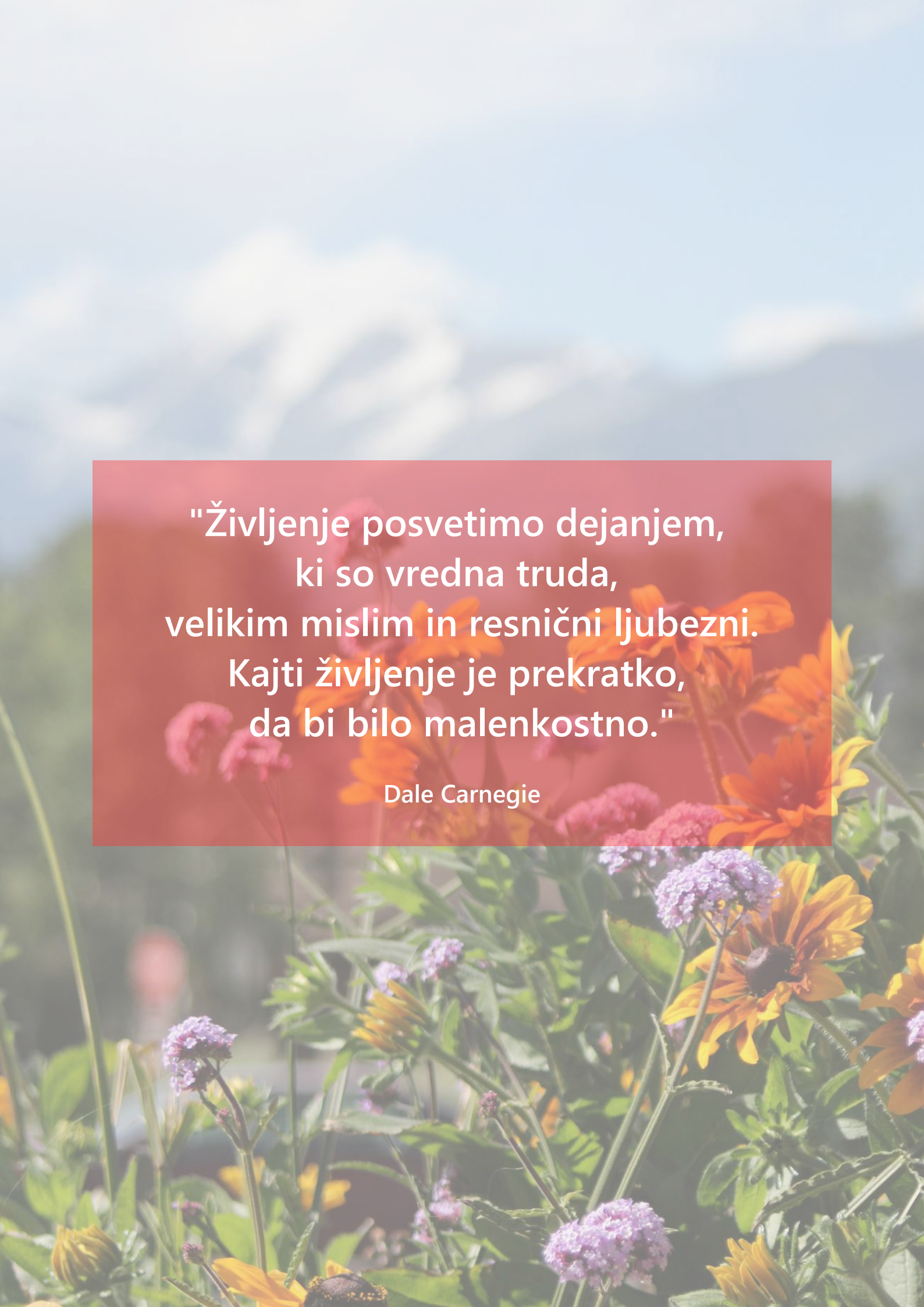
Nejc Benčič, predsednik Društva SloMo, ki deluje pod okriljem Združenja Creation Hub-a, in predavatelj v projektu DD - Dostojno delo.

Več o projektu: <https://dostojnodelo.si/>



Financira
Evropska unija





"Življenje posvetimo dejanjem,
ki so vredna truda,
velikim mislim in resnični ljubezni.
Kajti življenje je prekratko,
da bi bilo malenkostno."

Dale Carnegie

Zapis izkušnje mladostnika, vključenega v projekt Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih – pilotni projekt – Inštitut IRDO

MISLI MLADIH

Iz zanke negotovosti do opolnomočenja: Moja pot skozi pilotni projekt pri IRDO

Blaž Pažon, udeleženec projekta

K vključitvi v projekt 'Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih – pilotni projekt - Inštitut IRDO' sem bil povabljen kot mlada oseba, prijavljena na Zavodu RS za zaposlovanje. Seveda sem pričakoval, da bom izvedel več o prekarnem delu, a je delavnica preseгла moja pričakovanja, saj smo celostno spregovorili o iskanju dela, vse od priprave življenjepisa in nastopa na razgovoru do razumevanja pravic zaposlenih.

Zdelo se mi je na primer uporabno, ko smo v parih razmišljali o tem, kakšna vprašanja lahko sprašujemo v vlogi kandidata na razgovoru in kaj nas lahko vpraša delodajalec. Poleg tega, da je bila naloga koristna kot vaja za razgovor, se mi je zdelo dobro, da smo na tem mestu opozorili tudi na določena osebna vprašanja, ki nam jih delodajalec ne bi smel postavljati, a se v praksi še prepogosto pojavljajo.

Pri udeleženi je to sprožilo razpravo o tem, katere osebne informacije smo upravičeni zadržati zase, katere pa je vseeno smiselno in pravično omeniti delodajalcu že na začetku razgovora, da ne naletimo na neprijetnosti v primeru, da smo izbrani za določeno delovno mesto.



Blaž Pažon

V sklopu projekta sem se udeležil tudi individualnega kariernega svetovanja, za kar obstaja več razlogov. Sem oseba, ki ima raje individualen pogovor kot množična predavanja, in menim, da je zlasti na poti k prvi redni zaposlitvi primernejši osebni pristop, saj ima vsak izmed nas edinstvene izkušnje, pomisleke in cilje. Pred delovanjem rad prejmem raznolike poglede, zato vedno izkoristim priložnost za svetovanje in pridobivanje drugega mnenja.

Največji plus pa je zagotovo dejstvo, da je mentoriranje brezplačno – to je nekaj, kar cenimo vsi brez stalnega dohodka. Moja izkušnja s svetovanjem je bila zelo prijetna in v skladu z mojimi pričakovanji. Svetovalka je prisluhnila moji situaciji in mi ponudila nasvete, kako se lotiti prijav na delo in čemu naj dajem poudarek.



Prav tako se je zelo potrudila pri pregledu mojega življenjepisa in podala konkretne nasvete za pisanje motivacijskih pisem. Meni osebno je pomagalo in mislim, da bi marsikomu dobro delo, da takšno priložnost izkoristi.

Pred delavnico nisem zares razumel, kaj prekarno delo sploh je. Zanj sem že slišal in je zame imelo negativen prizvok, a sem si ga predstavljal kot sorodnega delu na črno in kot nekaj, kar zame ne pride v poštev. Med delavnico pa sem si začel postavljati vprašanje: "Sem bil morda v prekarno delo že vključen tudi sam?" Odgovoril sem si z "Da." Sledilo je podvprašanje: "A sem takrat to doživljal kot zaposlitveno negotovost?" Ne zares. Če sem iskren, sem od delavnice odnesel še eno sporočilo, ki morda ni imelo bistvenega pomena. Čeprav je namen delavnice ozaveščati mlade o delavskih pravicah in neustreznih delovnih pogojih, v katerih smo se znašli ali se lahko znajdemo, sem se spraševal tudi, ali so vse oblike dela, ki bi jih uvrstili med prekarna, zares izključno negativne.

Že med delavnico smo si odgovorili, da stvari niso črno-bele. Pri študentskem delu ter raznih podjemnih in avtorskih pogodbah je naš dohodek resda lahko nižji in nestalen, naše pravice pa omejene, a hkrati drži, da so lahko te oblike dela manj obremenjujoče, omogočajo krajši in bolj prilagodljiv delavnik, ne zahtevajo nujno zvestobe delodajalcu in nam omogočajo hitro prekinitev dela ali preusmeritev k drugim delovnim priložnostim.

V določenih življenjskih obdobjih (predvsem v študentskih letih oziroma

na začetku kariere) ali pri določenih kariernih poteh je prekarno delo morda do neke mere neizogibno, a tega ne doživljam nujno kot zaskrbljujočega.

Zlasti študentom prekarno delo dovoljuje, da se brez prekomernega pritiska preizkusijo na različnih delovnih mestih in pridobijo obilo delovnih izkušenj, ne da se od njih preveč pričakuje v zameno. Pri lastnih izkušnjah lahko prepoznam elemente nestabilnosti, značilne za prekarno delo, a lahko vsaj zase rečem, da zame to dejstvo ni predstavljalo stresa in da mi je ob študijskih obveznostih fleksibilnost dela kar ustrezala.

Vendar pa smo se delavnice udeležili predvsem mladi brezposelni, ki se odmikamo od kratkotrajnih študentskih del k bolj stabilnim oblikam dela in moramo temu primerno prilagoditi tudi naša pričakovanja. Zato delavnica ni bila namenjena premlevanju preteklih izkušenj, ampak nam je služila kot vodilo za prihodnost. Pri izbiri svoje prve redne zaposlitve moramo imeti namreč ničelno toleranco do dela, pri katerem nismo cenjeni v enaki meri kot sodelavci, pri katerem se sprašujemo, ali bomo lahko pokrili mesečne stroške, in pri katerem ostajamo ujeti v negotovosti, ali bomo čez mesec ali dva še zaposleni. Dostojno delo je pravica vsakega izmed nas, zato moramo biti kljub obupu med iskanjem dela previdni pri sprejemanju pogodb o zaposlitvi, ki ponujajo manj kot zadovoljive pogoje.

Nahajam se v prehodnem obdobju življenja, v katerem je negotovost osrednja in vsakodnevna tema. Kot iskalec zaposlitve, ki zaključuje magistrsko delo, sem prepuščen



samemu sebi in si sam krojim dneve. Čeprav je ta svoboda mamljiva, se včasih zdi, da sem ujet v zanki, ki se kar in kar ne konča. Dnevi minevajo, vsakodnevni življenjski stroški, nestabilnost in pomanjkanje dnevne rutine pa vse bolj vplivajo na moje duševno zdravje.

Pogrešam občutek, da je moja prihodnost zagotovljena, da mi teče delovna doba, da sem s strani družbe ne le zaželen, temveč tudi cenjen in potrebovan, da sem tako kot drugi odrasli vključen v delovno razmerje ter da imam pod sabo varno mrežo, ki me bo ujela, če padem.

Mislím, da se s temi občutki lahko poistoveti vsak mlad iskalec prve zaposlitve. Spodbudil bi jih, da se tem skrbem ne predajo in da se samoiniciativno ter predvsem premišljeno lotevajo iskanja dela.

Če pa so trenutno ujeti v negotovem delovnem razmerju, bi jih spomnil, da so upravičeni do večje mere stabilnosti, kot jim ga nudi trenutno delo. V kolikor je to izvedljivo, bi jim morda svetoval, da o svojih pravicah spregovorijo z delodajalcem.

Če pa to ni možno ali delodajalec ni pripravljen zagotavljati večje varnosti, bi jaz to razumel kot znak, da je potrebno poiskati drugo delovno mesto, kjer bodo mladi cenjeni, ne samo zaradi opravljanja svojih zadolžitev, ampak celostno kot ljudje s svojimi potrebami in pravicami. Da se o tej temi izobrazijo in opolnomočijo, pa bi jim vsekakor priporočil tudi sodelovanje v projektu Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih.

Zahvaljujemo se Blažu za sodelovanje v projektu in za iskren, srčen zapis o njegovi izkušnji.



Z mladinskim delom
proti prekarnosti mladih
- pilotni projekt - Inštitut IRDO

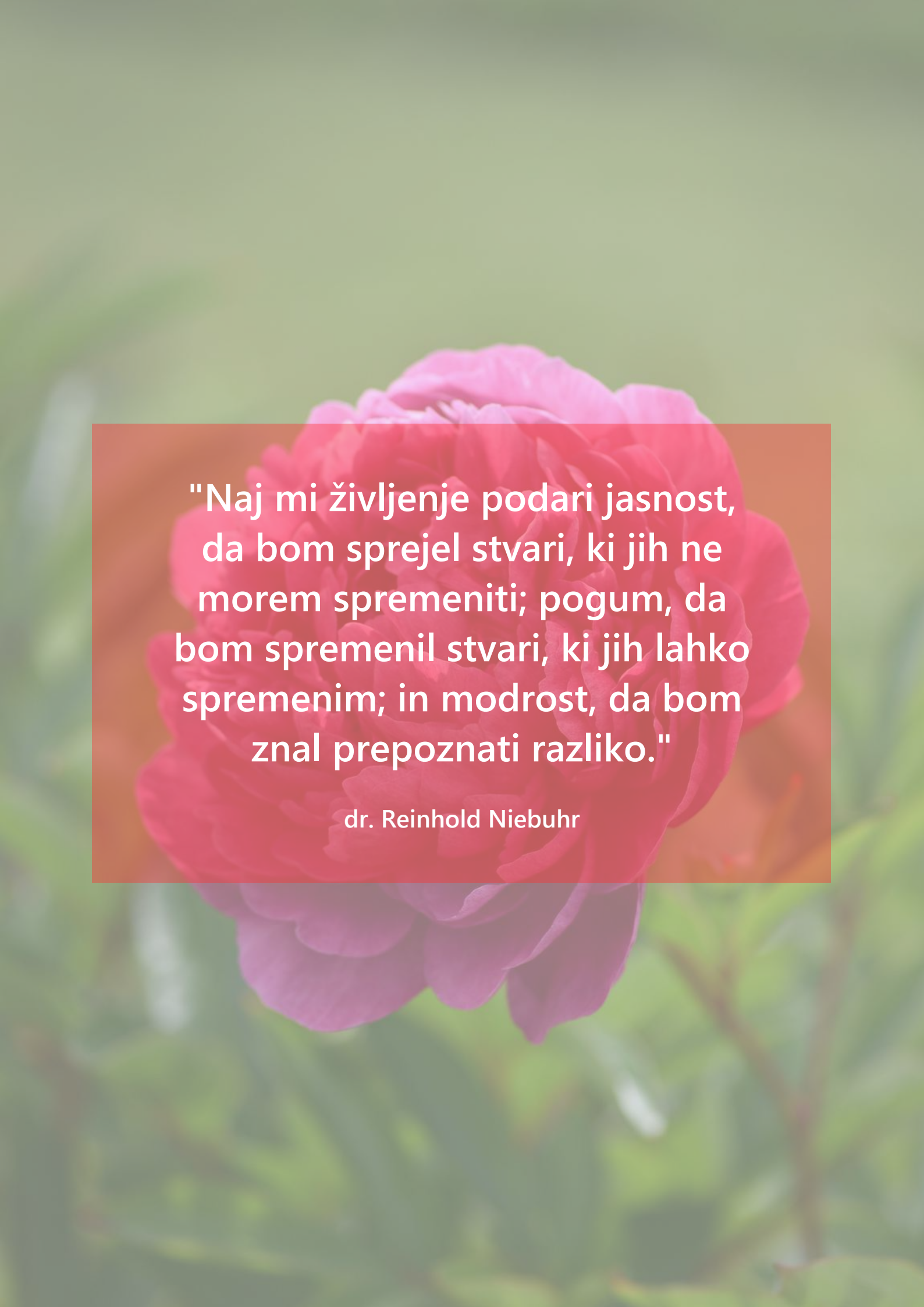


Financira
Evropska unija



IRDO
Inštitut za razvoj
družbene odgovornosti





"Naj mi življenje podari jasnost,
da bom sprejel stvari, ki jih ne
morem spremeniti; pogum, da
bom spremenil stvari, ki jih lahko
spremenim; in modrost, da bom
znan prepoznati razliko."

dr. Reinhold Niebuhr

Moja podjetniška pot: INTERVJU

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/>.



Mladi, prekarnost in socialna država: Brez političnega angažmaja ne bo sprememb

Intervju z dr. Srečom Dragošem o razgradnji socialne države, neoliberalizmu in nujnosti politizacije mladinskega dela

Novinarka: Anita Marinko, mag.

V tokratni tematski številki IRDO mozaika, ki zaokrožuje in povzema dvoletno projektno raziskovanje družbene odgovornosti, prekarnosti in položaja mladih, gostimo uglednega strokovnjaka s področja socialne politike in socialnega dela, dr. Sreča Dragoša. V poglobljenem intervjuju opozarja, da prekarnost na trgu dela ni zgolj neizogibna posledica tehnoloških ali ekonomskih sprememb, temveč preišljena politična odločitev, ki prinaša resne in dolgoročne posledice za socialno državo. Skozi kritično analizo domačega in globalnega dogajanja razgalja past »normalizacije ekscesa«, kjer se nestabilne oblike dela med mladimi vse prepogosto legitimirajo pod krinko nujne prilagodljivosti.

Pogovor ostro naslavlja ključna vprašanja o tem, kako dolgotrajna negotovost krha družbeno solidarnost, in izpostavlja



dr. Srečo Dragoš

nujnost aktivnega, politiziranega mladinskega organiziranja kot edinega pravega odgovora na erozijo temeljnih socialnih pravic.

Prekarnost se pogosto predstavlja kot nova normalnost trga dela, vi pa v svojih besedilih opozarjate tudi na razgradnjo socialne države. Se vam zdi, da smo kot družba negotovost že normalizirali, in kako je po vašem mnenju razgradnja socialne države povezana s porastom prekarne oblike dela med mladimi?

Pri nas je s prekarnostjo povsem enako kot z večino drugih splošnih pokazateljev



kakovosti življenja v Sloveniji - zadeva ni dramatična, je pa zaskrbljujoča. S prekarnostjo je tako kot z revščino ali dohodkovnimi neenakostmi ali z drugimi indikatorji kakovosti življenja, npr. s kriminalom, drogami itd. Po teh kriterijih smo še vedno boljši od povprečja evropskih držav, hkrati pa drugi najboljši med bivšimi socialističnimi državami, s katerimi smo najbolj primerljivi. Brez da gremo v podrobnosti, je že to povsem zadosten dokaz, da ne gre za dramo, še manj za katastrofo na trgu dela, od česa takega smo še daleč. Hkrati pa pozabljamo, da je kljub takšnemu stanju prekarnost pri nas zaskrbljujoča in sicer zaradi štirih razlogov. Prvič: zaradi podcenjevanja. Da še nismo slabši od drugih držav, je zasluga socialistične dediščine, ki prekariata ni dopuščala (ob polni zaposlitvi so se pogodbeniki tolerirali le tam, kjer ni bilo možno drugače zagotoviti storitev, za oboje pa so veljale enake delavske pravice), takoj z osamosvojitvijo nove države pa se je naraščanje prekarnosti začelo podcenjevati, saj so šli glavni »ekonomski« poudarki v smeri drugih prioritet, denacionalizacije, privatizacije, izbrisanih. Drugič: ker je naš delež prekarnosti odstotkovno (glede na celoto zaposlenih) še vedno manjši od EU držav, tega dejstva sploh ne znamo ceniti v smislu, da je to nekaj dobrega. Politične elite nikoli v novejši zgodovini naše države niso dosegle konsenza, da je treba prekarnost zmanjšati. In enako velja za vse ekonomske eksperte, ki jih vsakoletno produciramo najmanj 3.000 na osmih visokih šolah za ta profil – če hočete naštetih tiste redke ekonomiste, ki opozarjajo na prekarnost kot problem, pa zadostujejo prsti ene roke, saj jih je manj kot pet. Tretjič, ker vse to, kar sem rekel, sploh ni glavna težava.

Še huje od zanemarjanja problema in odsotnosti konsenza o njem je najnovejša zakonodaja, ki načrtno pospešuje zaposlovanje v napačno smer. Ravno kar sprejeti zakon o interventnih ukrepih bo skopal milijardno luknjo v proračun, hkrati dodeljuje dodatne olajšave malim podjetnikom, sp-jem, čeprav ti že sedaj v proračun prispevajo najmanj. Če seštejete ena in ena, to vodi v rigorozno krčenje državne porabe, ki bo največje v javnem sektorju, kjer bo zaposlovanje ustavljeno, zato pa se bo pospešeno začelo najemati zunanje izvajalce, ker bodo sp-ji občutno cenejši od polno zaposlenih. Vse to smo že doživeli in bomo spet. Četrty razlog za zaskrbljenost pa je efekt, poznan kot »normalizacija ekscesa«, ki ga uvažamo iz ameriškega škandala z agencijo NASA. Tam so postopoma vse bolj sprejemali nevarna odstopanja od standardov, ker so opazili, da »normalizacija« napak, sicer po protokolu prepovedanih, ni povzročila nesreče, nakar je njihovo toleriranje vodilo v katastrofe raketoplanov Challenger in Columbia. Očitno imamo Slovenci nek poseben talent, kako hitro poslabšati stvari tam, kjer smo boljši od drugih. Povezava s socialno državo pa je v tem, da je ta – najpomembnejši – družboslovni izum prejšnjega stoletja predstavljal mehanizem za zmanjševanje odvisnosti posameznika od trga.

Zdaj, ko socialno državo zmanjšujemo, se povečuje tudi izpostavljenost posameznikov, zlasti mladih, ki postajajo bistveno bolj ranljivi, ker se jim množijo bariere pri dostopnosti do javnih dobrin, pomislite samo na stanovanja in zdravstvo.

Prekarnost zato ni le vprašanje pogodbe o zaposlitvi, ampak problem širše družbene varnosti.



Koliko je današnja prekarnost posledica ekonomskih sprememb in koliko političnih odločitev?

Tu ni nobene razlike med preteklostjo in sedanostjo, razen v hitrosti in jakosti. Izkoriščanje delovne sile je v kapitalizmu že od vsega začetka politični problem, ne pa tehnološki, saj je tip ekonomije v celoti odvisen od politične regulacije, kar velja tudi takrat, ko je ni. Neoliberalizem ni nič drugega kot načrten odmik države od poseganja v tržne razmere z namenom, da bo Smithova »nevidna roka« lahko bolj sproščeno mahala – temu se reče ideologija. Seveda vsak tehnološki dosežek spremeni razmerja med delodajalci in delojemalci, naj gre za uvedbo tistega lesenega čolnička na statvah pred tristo leti ali pa za današnjo digitalizacijo, globalizacijo in platformno ekonomijo. Ampak kdo bo pri teh spremembah nosil večje stroške in koristi, o tem vselej odloča način, kako država regulira delo, obdavčuje kapital, skrbi za delavske pravice in standarde. Vse to so politična odločitve tudi v primerih, ko se država umika. Prekarnost ni naravni pojav kot vreme – vedno je rezultat političnih prioritet.

Mladi danes pogosto poslušajo, da morajo biti 'fleksibilni', podjetni in stalno prilagodljivi. Kje se po vašem ta diskurz začne spreminjati v legitimizacijo izkoriščanja?

Fleksibilnost sama po sebi ni problematična. Problem nastane, ko se dogaja hkrati pod tremi pogoji: ko stroški fleksibilnosti postanejo večji od koristi (stroški pomenijo vse tisto, čemur se skušamo izogniti), ko se hkrati s tem tveganje v celoti prenese na posameznika in ko se začne povečevati socialna distanca med tistimi družbenimi

skupinami, ki s fleksibilnostjo pridobivajo in pa onimi skupinami, ki s fleksibilnostjo izgubljajo in so v njo potisnjene proti svoji volji. To je tako kot pri plavanju, res sta v vodi fleksibilna oba, tako tisti ki uživa kot oni, ki se utaplja, razlika pa je, ali imamo na razpolago rešilne pasove in pravila, kjer kopanje ni dovoljeno, ker je preveč tvegano, ali pa tega nimamo. Če se država umakne, potem se bodo vrstile smrtne žrtve in pridige, da se je treba učiti plavati.

Se vam zdi, da se je družbena predstava o delu spremenila, v smislu, da stabilna zaposlitev ni več razumljena kot pravica, ampak privilegij?

V javnem diskurzu vedno bolj, ja. Generacije naših staršev so pogosto razumele redno zaposlitev kot normalen cilj socialne države. Danes pa se stabilnost pogosto predstavlja kot nekaj, kar je skoraj privilegij. To je velik civilizacijski premik, ki ga je izsilila neoliberalna ideologija, ki jo v politiki najbolj zagovarjajo politične stranke z desnega pola. Pri nas je šlamastika še v tem, da ta trend neoliberalizma dodatno zagovarja še največja, najvplivnejša in najbogatejša civilnodružbena organizacija, to je katoliška cerkev. S tem sicer erodira vernost, a hkrati legitimira neoliberalizem, s katerim je cerkev najbolj profitirala. Brez neoliberalcev ne bi bilo denacionalizacije v obliki stoodstotne naturalizacije, kar je svetovna posebnost. Skratka, stabilnost, varnost in pravičnost zaposlitvenih razmerij se iz nekdanje navade spreminja v izjemo, ki postaja že skoraj privilegij. Edini model, ki je v kapitalistični ekonomiji uspešno združil visoko fleksibilnost z visoko varnostjo, je danski, znan pod imenom »flexi-curity«, kjer varnost ni več vezana na eno delovno mesto, ampak na pravice do varnega



prehajanja med zaposlitvami. Namesto rigidne zaščite delovnega mesta te delodajalec zaradi lažjega poslovanja lahko hitro odpusti, vendar pa država garantira, da je ta fleksibilnost premosorazmerna s socialno zaščito, kar pomeni visoka nadomestila za brezposelnost, prekvalifikacije, ki ne gredo na račun delavca, močni sindikati in javni sektor, česar seveda ni brez močne države. Pri nas se nikoli nismo ogreli za ta model, ker se vseskozi zavzemamo za vitko državo, ki postane najbolj anorektična takrat, ko pride na oblast desnica.

Kakšne posledice ima dolgotrajna negotovost za občutek skupnosti, solidarnosti in politične participacije mladih?

Generacija, ki ji gre slabše kot je šlo njihovim staršem, ki nima dostopa do stanovanj, do zdravnika, ki je brez stabilnih prihodkov, je oropana prihodnosti in zato ostane tudi brez zaupanja v institucije. Posledica pa je nezaupanje v demokracijo, večja politična abstinenca, večji individualizem in cinizem, vse to pa erodira socialno kohezijo in v politiko naplavlja ekstremiste, saj tudi tisti, ki gredo na volitve, vse bolj volijo ekstreme. Če se ta trend ne pretrga, se bomo vrnili v trideseta leta prejšnjega stoletja. Po stopnji neenakosti smo že retardirali v razmere, kakršne so bile pred prvo svetovno vojno, kot dokazuje francoski ekonomist Piketty. Za Slovenijo, kot sem rekel, to še ne velja, vendar pa smo značilni po tem, da hitro pobiramo najbolj rušilne vzorce iz ZDA in tudi takšnega liderja, kot je Donald Trump, imamo pri nas že štirikrat dlje časa. Vse to bo poglobilo trende, o katerih govoriva.

Kakšno vlogo bi pri zmanjševanju prekarnosti lahko imelo mladinsko delo oziroma organiziranje mladih?

Zelo pomembno, a s pogojem, da se mladinsko delo politizira – prav tega pa največkrat ne razumemo in odklanjamo zaradi averzije do politike. Mladi pogosto ravno v mladinskih organizacijah sploh dobijo jezik, s katerim lahko opišejo svoje izkušnje – da neuspešnost na trgu delovne sile ni osebni neuspeh, ampak širši družbeni pojav, da takšnih dogodkov ne smemo individualizirati kot znak lastne slabosti, da delo pomeni še kaj drugega kot podrejeno izvajanje opravil, ki ti jih naložijo drugi, da denarne nagrade niso edini motivator za delo, pač pa tudi njegova kakovost itd. Vendar, če organizacije ostanejo samo pri tem in se ne aktivirajo tudi politično, potem ostanejo v istem položaju kot je glede neenakosti zacementirana klasična dobrodelnost: čeprav je nekaterim lahko koristna, ne spremeni nič, nakar v naslednjem koraku niti ne razume več razmer okrog sebe. Najboljši način politizacije mladinskih organizacij je tisti, ki se skozi distanco do političnih strank hkrati kolektivno angažira za interese mladinske generacije in se pri tem povezuje s tistimi, ki poudarjajo isto. Brez tega mladinska organizacija ostane na ravni prostočasnega kluba, v katerem bo vodstvo slej ko prej začelo pobirati vstopnino.

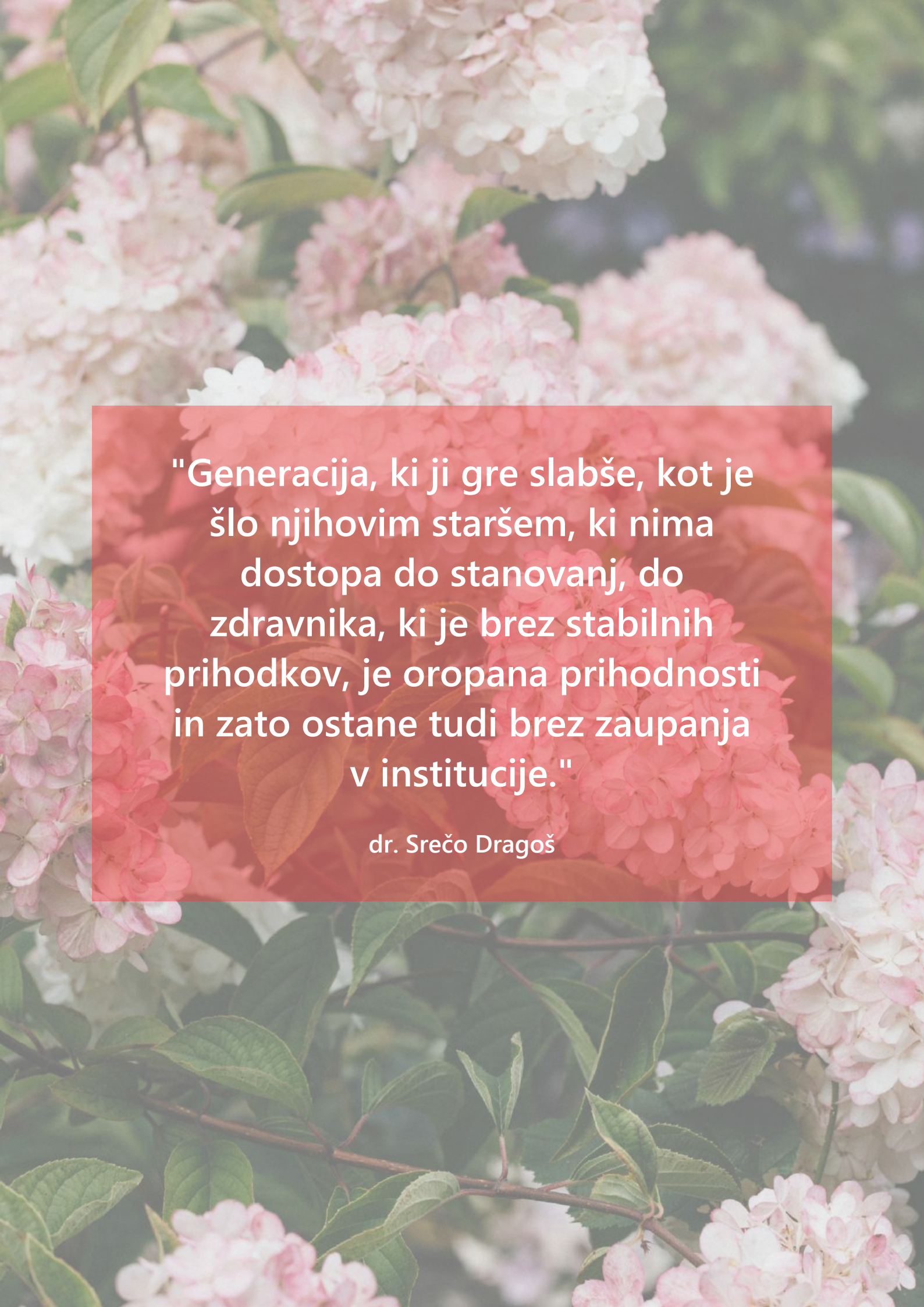


Z mladinskim delom
proti prekarnosti mladih
- pilotni projekt - Inštitut IRDO



Financira
Evropska unija





"Generacija, ki ji gre slabše, kot je šlo njihovim staršem, ki nima dostopa do stanovanj, do zdravnika, ki je brez stabilnih prihodkov, je oropana prihodnosti in zato ostane tudi brez zaupanja v institucije."

dr. Srečo Dragoš

MREŽA KROJ IN KARIERNO SVETOVANJE

Ko negotovost postane normalnost: mladi, delo in psihološki pritisk

Urška Česnik, TiPovej, Zavod za ustvarjalno družbo

V svojem prispevku karierna svetovalka iz Mreže KROJ prinaša poglobljen strokovni vpogled v to, kako se sodobna generacija mladih sooča s prekarizacijo trga dela, pri čemer ostro opozarja na psihološki davek dolgotrajne negotovosti ter izpostavlja nujnost celovite individualne in sistemske podpore.

Ko smo skupaj s kolegi iz mladinskega sektorja lansko poletje začeli pisati priročnik ABC mladinskega dela, sem od samega začetka vedela, da želim v svojem delu priročnika predstaviti in strokovno podkrepiti tri ključne poudarke:

- Mladi niso homogena skupina. Razlikujejo se po svojih značilnostih, izkušnjah, okoliščinah in potrebah. Zato so tudi njihove karierne odločitve in spoprijemanje z vsakodnevnimi stresorji različni od posameznika do posameznika.
- Mladost in obdobje prehoda v odraslost ni samo nevihta. Je obdobje negotovosti, eksperimentiranja, upora ali umikanja vase, seveda. A to je naraven razvojni proces. Morda pomembnejše je zavedanje, da je mladost kritično okno priložnosti, v katerem lahko kvalitetna podpora okolja in opolnomočenje pomembno vplivata na prihodnje življenjske poti posameznika.
- Vsaka impulzivnost ni problem in vsak umik ni apatija. V povprečju je delež mladostnikov z izrazitejšimi vedenjskimi ali čustvenimi težavami primerljiv deležu odraslih s podobnimi težavami.



Urška Česnik

Kaj pa to pomeni za načrtovanje in realizacijo kariernih poti mlade odrasle osebe?

Evropska raziskava Eurofonda o odraščanju v post-pandemičnem svetu (2024) ugotavlja da generaciji »Z« in »Alfa« na kariero gledata precej drugače kot starejše generacije. Delo jima sicer ostaja pomembno, vendar ne več kot osrednji vir identitete ali stabilnosti, temveč bolj kot eden od elementov kakovosti življenja. To tudi sama opažam pri svojem delu kot karierna svetovalka. Naj delim nekaj konkretnih primerov:

- »Oseba A« se je odločila, da po končanem magistrskem študiju raje sprejme zaposlitev za polovičen delovni čas, ker ji taka vrsta zaposlitve odklepa dodaten čas za nadaljnje raziskovanje »želene kariere poti« in eksperimentiranje.

- »Oseba B« se je odločila, da bo voznik za dostavo hrane, ker si lahko sama razporeja delovni čas in pokrije nujne stroške. Preostali čas pa nameni pretvarjanju svojih hobijev v morebitno storitev in nekoč lastno podjetje.
- »Oseba C« se je zaposlila izven svoje študijske stroke v instituciji, za katero ocenjuje, da ji bo zagotovila mirnejši in krajši urnik dela in nižjo raven stresa, to pa ji bo omogočilo, da svoj prosti čas posveti svojim interesnim dejavnostim, ki jo izpopolnjujejo.
- »Oseba D« je pri iskanju prve službe kot prioriteto izpostavila fleksibilni delavnik, ki ji omogoča, da zaradi svojih zdravstvenih težav vsaj trikrat tedensko pred delom lahko obiskuje fizioterapevta in dvakrat tedensko tečaj plavanja.

Mnogi mladostniki torej danes kariere ne načrtujejo več v smislu stabilne poti, temveč so se naučili preživeti v stalni prilagodljivosti. Tudi svoje izbire kariernih poti pogosto prilagajajo specifičnim (trenutnim) potrebam in se odločajo kratkoročno, glede na to, kaj je zanje smiselno in pomembno »tukaj in zdaj«.

Ta trend je posredno napovedal že Ken Robinson, ki je svoj slaven [TED pogovor](#) iz leta 2007 začel s tezo, da dandanes nimamo jasne predstave o tem, kakšna bo naša prihodnost – prihodnost, za katero stalno govorimo, da leži na ramah mlajših generacij. Kot primer navede, da bodo otroci, ki so se začeli šolati leta 2007, uradno upokojeni v letu 2065, in čeprav nihče ne ve, kakšen bo svet čez pet let, kaj šele čez

štirideset, jih za ta svet neznane prihodnosti izobražujemo.

Tudi delodajalci (če pogledamo oglase za delo) pogosto ne iščejo več zgolj dotičnih poklicnih profilov, ampak iščejo predvsem zaposlene, ki so se pripravljene stalno učiti, so prilagodljivi in odporni na hitre spremembe, so pripravljene delati v timu ter imajo posledično dobre komunikacijske veščine, da bo število konfliktov v teh timih čim nižje.

Lahko bi rekli, da za mlade negotovost ni več izjema, ampak osnovni okvir odraščanja. In to jim njihovo okolje stalno sporoča. Včasih subtilno (urite svoje kompetence 21. stoletja, bodite podjetni, gradite svoj osebni brand, ves čas vlagajte vase, ne zamudite priložnosti) pogosto pa zelo direktno, preko realnosti vsakdana v katerem živijo (epidemije, vojne, inflacija, stanovanjska problematika, politična polarizacija, okoljske spremembe, ...).

In kaj so ključni trendi nestabilnosti za mlade?

S kolegi, ki prav tako delujejo kot karierni svetovalci ugotavljamo, da kariero mladi vse bolj doživljajo kot nestabilno in fluidno. Prepričanje, da bo ena služba trajala desetletja, je pri njih precej manj prisotno. Pogoste menjave služb ali projektno delo zato pogosto doživljajo kot nekaj običajnega, čeprav jih to psihološko obremenjuje. Mnogi ne verjamejo več v tradicionalno idejo »trdo delaj in nekoč boš varen«, saj v praksi vidijo, da se ta vizija (za mnoge) v praksi ne bo realizirala. Veliko jih dela v negotovih oblikah zaposlitve, kar je povezano z višjo stopnjo stresa,



izgorelosti in občutka negotovosti glede lastne prihodnosti.

Zato ni nenavadno, da namesto kariere kot statusa bolj cenijo fleksibilnost, smisel in psihično stabilnost. Uspeh torej definirajo drugače kot starejše generacije. Tudi lojalnost enemu delodajalcu med njimi ni več prisotna. Vse manj idealizirajo »korporativni uspeh« in pogosteje poudarjajo ravnovesje med delom in zasebnim življenjem, psihološko varnost ter fleksibilnost dela. Varnost in duševno zdravje postajata pomembnejša od statusa, pričakujejo še več fleksibilnosti in individualizacije dela, uporaba digitalnih orodij in umetne inteligence na tedenski (pogosto pa kar na dnevni) ravni postala praktično samoumevna.

Kje je v tej zgodbi skrb za duševno zdravje?

Dolgotrajna negotovost, ne le finančna, ampak tudi identitetna, s katero se mladi danes srečujejo, postaja ena ključnih psiholoških obremenitev zanje. Ne doživljajo je več kot "prehodno obdobje", ampak kot trajno stanje odraslosti. In mnogi se tega obdobja odraslosti posledično kar bojijo.

Vabim vas, da preberete [raziskavo »Mladi pravijo«](#), ki jo je v letu 2024 opravilo Društvo Center za pomoč mladim. Ob koncu raziskave jasno nakažejo kaj so ključna področja, ki se jih posamezniki glede prihodnosti veselijo in kaj jih glede prihodnosti skrbi. Delim samo nekaj skrbi, povezanih s kariero:

- "Strah me je, kaj se bo zgodilo, a bo sploh vse v redu, če je sploh vredno živeti, da vidim to ..."
- "Dokler ima oče firmo, me nič ne skrbi."

- "Pot, po kateri bom mogla iti, da uspem - skrbijo me vse težave vmes, ki bodo težko rešljive."
- "Ali so moje odločitve sedaj pravilne za v naprej."
- "Kako se bom znašla, ko se bom preselila na svoje in kako bom glede finančnega stanja, saj se vse z leti draži."
- "Ali bom imel dovolj denarja, da bom lahko vseeno vsaj malo potoval in vseeno preživljal družino."
- "Da bi obstala v službi, ki me ne bo veselila in bi mi bilo težko in z muko opravljati to delo."

Skrb za duševno dobro počutje je zato ključna. Duševno zdravje namreč ni zgolj odsotnost duševnih bolezni in motenj. Omogoča nam, da življenje doživljamo kot smiselno, da čutimo pripadnost k družbi in nam pomaga obvladovati svoje življenje in se uspešno soočiti z izzivi in problemi ter ohranjati ravnovesje. Tudi evropske raziskave potrjujejo, da duševno zdravje postaja eno največjih javnozdravstvenih vprašanj v Evropi, posebej med mladimi. Na to v zadnjih letih opozarjajo tudi številne evropske institucije (WHO Europe, OECD, Eurofound, Evropska komisija), ki merijo izrazit porast anksioznosti, depresije, občutkov negotovosti in psihološke izčrpanosti med mlajšimi generacijami.

Izčrpanost in stalna pripravljenost

Če sem na začetku prispevka delila štiri primere »novodobnih« kariernih odločitev mladih, pa poudarjam, da so le-te posledica močnih podpornih okolij in (vsaj začasne finančne) varnosti. Na drugi strani na karierna svetovanja pogosto prihajajo mladostniki, ki jih dolgotrajna negotovost glede



zaposlitve in prihodkov vodi v stanje stalne psihološke pripravljenosti.

Občutek imajo, da ne smejo zavriniti priložnosti, da ne smejo počivati ali pokazati ranljivosti. To se lahko kaže kot anksioznost, motnje spanja, izgorelost, občutek krivde ob počitku in strah, da bodo "izpadli iz igre".

Poglejmo še nekaj tovrstnih primerov:

- »Oseba E« si želi delati kot socialna delavka v paliativni oskrbi, a se zaradi finančne nestabilnosti v družini prebija skozi študij prava, saj je prepričana, da ji bo uspeh zagotovil zgolj poklic, ki prinaša socialni status in ekonomsko varnost.
- »Oseba F« že tretje leto zaključuje svoje magistrsko delo, saj ugotavlja, da bo v bližnji prihodnosti z izbranim poklicnim profilom nezaposljiva. Ker ji prekvalifikacija predstavlja preveliko obremenitev je zgolj »obstala« in opravlja priložnostna dela, ki pa ji ne zagotavljajo finančne stabilnosti.
- »Oseba G« je zaposlena v kreativni industriji, kjer pogosto menja projekte, ekipe in delovna okolja. Čeprav uživa v raznolikosti dela, hkrati opisuje občutek, da nikjer zares ne pripada in da mora svojo vrednost vedno znova dokazovati od začetka.

Vse to so primeri posameznikov, ki pogosto žrtvujejo svoje zdravje za zaposljivost. Pogosto nakazujejo, da bodo tudi na bodočem delovnem mestu hitreje kot njihovi vrstniki odlašali z bolniško, počitkom, gotovo preredko postavljali meje, ker jih je strah, da bodo izgubili priložnost.

Evropski mladinski forum to opisuje kot stanje "vedno na čakanju" – mladi morajo biti razpoložljivi, prilagodljivi in hvaležni za vsako priložnost.

Vstopajo pa v začarani krog. Ko se mladi ob kronični utrujenosti, tesnobi ali občutku neuspeha vprašajo »kaj je narobe z mano«, pogosto pozabljamo, da problem ni zgolj individualen. Del stiske ustvarja tudi trg dela, ki posameznikom vse težje omogoča varen, predvidljiv in dostojen prehod v odraslost.

Normalizacija stresa in dnevne prakse, ki nas varujejo

S stresom na delovnem mestu se srečujemo vsi. Problematičen postane, ko ga dojemamo kot normalen del ambicioznosti.

Če preobremenjenost začnemo razumeti kot dokaz, da »delamo ustrezno« in zaradi dolgčasa ali »pomanjkanja akcije« ne moremo več uživati (na primer) niti v prvem prostem popoldnevu v celotnem mesecu, pa se moramo ustaviti.

Uspešna popotnica na poti izbire in vodenja lastne kariere za mlade je zame zato kombinacija individualne in sistemske podpore:

- Na individualni ravni se lahko: učimo postavljanja meja, se poučimo o delavskih pravicah, urimo svojo finančno pismenost, se udeležujemo kariernih svetovanj in po potrebi širše psihološke podpore (intervizijske in supervizijske skupine, coaching, terapije) ter gradimo realističen odnos do dela.



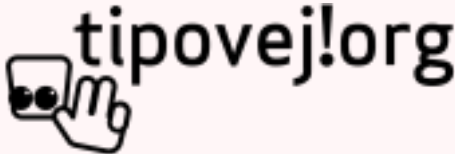
- Na sistemski ravni pa je pomembna: kakovostna prva zaposlitev (če ne osebna, pa zgodbe in izkušnje drugih, delitev izkušenj in pogovarjanje je pomembno), plačana pripravništva, neformalna izobraževanja za mlade, senčenje na delovnem mestu, dostopna stanovanja za mlade in širša socialna varnost ter še bi lahko naštevala.


Za konec vabilo vsem, ki svoje karijerne poti še nimajo izrisane ali pa jim zgolj ni všeč, kje se nahajajo trenutno – pridite na karierno svetovanje na Mrežo KROJ.

Tam vas čakam tako jaz kot drugi karierni svetovalci – prvi korak je lahko zgolj pogovor! Velikokrat že to pomaga, da lažje »zadihamo«.



Več informacij:
<https://mreza-kroj.si/karierna-svetovalnica/>
in <https://tipovej.org/ljudje/>





"Če že ne moremo ljubiti svojih sovražnikov, pa ljubimo vsaj sebe. Ljubimo se tako, da sovražniki ne bodo mogli imeti oblasti nad našo srečo, zdravjem in zunanostjo. "

Dale Carnegie

Zapis izkušnje mladostnika, vključenega v projekt Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih – pilotni projekt – Inštitut IRDO

MISLI MLADIH

Neplačane ure in preseganje normativov: Zakaj se moramo mladi nujno zavedati svojih delavskih pravic

Samuel Gonza, udeleženec usposabljanja pri IRDO

O projektu Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih - pilotni projekt - Inštitut IRDO sem izvedel na Fakulteti za socialno delo, ki jo obiskujem, in sem se je udeležil z družbo sošolk/cev.

Zdelo se mi je dobra priložnost, da se dodatno naučim o specifikah trga dela in prekarnosti, s katero se bom lahko v prihodnosti soočil jaz, uporabnice/ki oz. prijatelji/ce ipd., ter to znanje predam tudi na druge. Še posebej pomembno je to v današnji družbi, ki vse bolj stremi h kapitalističnim tendencam izkoriščanja delavk/cev, zavedati se o svojih pravicah in stati za njimi v kritičnih situacijah.

V delavnico sem šel brez posebnih pričakovanj, sem pa bil pripravljen vsrkati vsako uporabno informacijo, ki sem jih tudi pridobil, npr. moje pravice kot študentski delavec, vaja delovnega razgovora, pisanje življenjepisa in več.

Še posebej uporabno mi je bilo predano dejstvo, da prekarno delo ni izključno negativna zadeva, saj obstajajo določene



Samuel Gonza

nianse, zaradi katerih ne moremo na konkretne situacije gledati le črno-belo.

Dodaten aspekt delavnice je bila predstavitev podjetniškega dela, ki pa mi sicer ne ustreza najbolj; menim, da je podjetništvo preveč nestabilno polje, polno tekmovalnosti in – pogosto – bolj želje po zaslužku, kot pa želje po udejanjanju samih storitev oz. zagotavljanju dobrobiti širše družbe, tudi če je mišljeno z dobrim namenom.

Kljub temu pa ne rečem, da mladi podjetništvo ne morejo uporabiti v svoj prid, le da je potrebno biti previden, v kaj se spuščaš.

Da nadaljujem, delavnica mi je dala misliti o moji bodoči karieri; imel sem možnost reflektirati bivša delovna mesta - zanje sem hvaležen, da niso bila prekarna - v nezakonitem smislu.

Večinoma sem delal za krajše obdobje in to na različnih delovnih mestih, s čimer sem lahko na neobvezujoč način preizkušal, katera dela mi (ne) ustrezajo.

Zato to atipično obliko dela ne vidim kot popolnoma negativno obarvano, vendar se je ob tem pomembno ozavestiti o lastnih delavskih pravicah, kot tudi o tem, kako bi bilo biti v delodajalčevih čevljih.

Po drugi strani pa poznam kar nekaj zgodb o izkoriščevalskih izkušnjah znotraj prekarne delo, npr. delodajalka je prijateljici ustno obljubila, da bo za svoje delo plačana 10 € na uro, vendar ji ob poteku meseca ni plačala polno vsoto, ampak minimalno.

Poleg te zgodbe pa se mi zdi koristno pogledati tudi na situacijo prijateljice, ki je našla študentsko delo, pri katerem pa je dolžna delati celo do 12 ur na dan, kar je več kot dovoljena dnevna meja 10 ur, druge možnosti pa ravno nima, saj rabi denar za preživetje, ampak je trenutno stanje delovnega trga tako omejeno, da težko najde primerno službo.

Z delavnice sem odšel z večjim zavedanjem o pasteh trga dela in posledično tudi z boljšim prepoznavanjem le-teh, prav tako pa tudi z delitvijo in poznavanjem neposrednih izkušenj vstopa vanj.

Priporočam, da se o tem izobrazite tudi vi sami in/ali se udeležite projekta Z mladinskim delom proti prekarosti mladih, da boste v prihodnost stopili samozavestni in pripravljeni!

Zahvaljujemo se Samuelu za sodelovanje v projektu in iskren, srčen zapis o njegovi izkušnji.



Z mladinskim delom proti prekarosti mladih - pilotni projekt - Inštitut IRDO

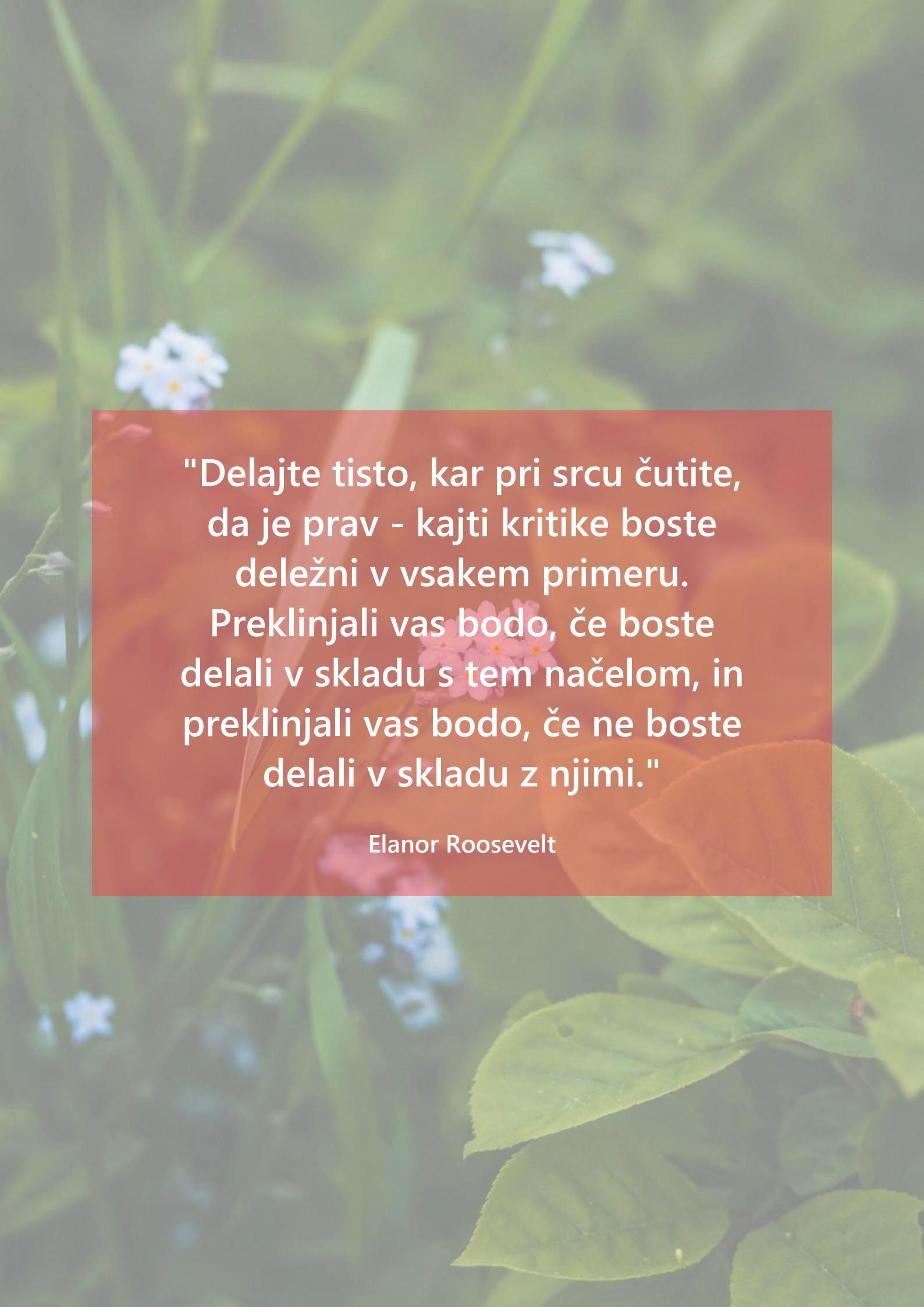


Financira Evropska unija



IRDO
Inštitut za razvoj družbene odgovornosti





"Delajte tisto, kar pri srcu čutite,
da je prav - kajti kritike boste
deležni v vsakem primeru.
Preklinjali vas bodo, če boste
delali v skladu s tem načelom, in
preklinjali vas bodo, če ne boste
delali v skladu z njimi."

Elanor Roosevelt

Kam po pomoč?

Mreža podpore in izhod iz negotovosti

V kolikor se negotovost, povezana s prekarnimi oblikami dela in življenjskimi razmerami, poglobi v duševno stisko, je pomembno, da posameznik ve, kam se lahko obrne po pomoč. V Sloveniji obstajajo različne oblike podpore, od anonimnih telefonskih linij in spletnih virov do strokovnih svetovalnic in zdravstvenih ustanov. Tabela spodaj ponuja vire pomoči za mlade v stiki.

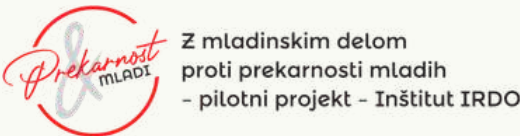
Naziv	Področje dela	Spletna stran
Program MIRA Nacionalni program duševnega zdravja	Krepitev duševnega zdravja, preprečevanje in celostna obravnava duševnih motenj.	https://www.zadusevnozdravje.si/
Psihološko svetovanje		
Društvo Center za pomoč mladim (CPM)	Podpora mladim na poti odaščanja.	https://www.cpm-drustvo.si/
Društvo DAM	Ozaveščanje ljudi o anksioznih motnjah ter depresiji.	https://www2.nebojse.si/
Društvo za nenasilno komunikacijo	Psihosocialna podpora in svetovanje pri osebnih stiskah, stresu ter zahtevnih življenjskih okoliščinah.	https://drustvo-dnk.si/sl/
Kameleon	Društvo za psihološko svetovanje.	https://svetovalnicakameleon.si/
Posvet – Center za psihološko svetovanje	Brezplačno psihološko svetovanje za posameznike, pare in družine v duševni stiski, kot so anksioznost, depresivnost in dolgotrajni stres.	https://posvet.org/




Krizna in anonimna pomoč		
Klic v duševni stiski	Telefonska pomoč ljudem v psihični stiski, tesnobi, izgorelosti ali občutkih nemoči.	https://www.psih-klinika.si/koristne-informacije/klic-v-dusevni-stiski/
TOM – Telefon za otroke in mladostnike	Svetovanje in podpora mladim pri osebnih stiskah, pritiskih, odnosih in negotovosti, glede prihodnosti.	https://www.e-tom.si/
Zaupni telefon Samarijan in Sopotnik	Pomoč, podpora in svetovanje v duševni stiski.	https://www.telefon-samarijan.si/
Zdravstveni sistem in strokovna obravnava		
Centri za duševno zdravje	Strokovna podpora in pomoč pri reševanju stisk ali ohranjanju in krepitvi duševnega zdravja.	https://www.zadusevnozdravje.si/kam-po-pomoc/centri-za-dusevno-zdravje/otroci-in-mladostniki/

Zaključek

Duševno zdravje mladih ni zgolj individualna odgovornost, temveč je tesno povezano z razmerami, v katerih živijo in delajo. V pogojih negotovih oblik zaposlitve in stalnega pritiska na dosegljivost postaja skrb za psihološko dobrobit pomemben del razprave o prihodnosti dela. Zato so dostojni delovni pogoji in dostopna strokovna pomoč ključni temelji, ki omogočajo stabilnejše, bolj zdrave in dolgoročno vzdržne življenjske poti.





"Narava nas ne uči z besedami,
ampak s svojim zgledom. V njej ni
zavrnitve – tudi padec lista je del
popolnega načrta. Vsak konec
postane priprava na nov začetek,
vsaka sprememba povabilo k
zaupanju."

Maya Peron

Most ali prepad? Pričakovanja trga dela in potrebe mladih

IRDO - Inštitut za razvoj družbene odgovornosti je v okviru projekta 'Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih - pilotni projekt- Inštitut IRDO' organiziral virtualni posvet z naslovom 'Most ali prepad? Pričakovanja trga dela in potrebe mladih'. Posvet je potekal v torek, 26. maja 2026, med 13. in 15. uro.

Na posvetu smo iskali odgovore na ključna vprašanja, kot so, kje se na poti mladih na trg dela ujamemo oziroma ne ujamemo, kakšna so pričakovanja in izkušnje mladih ob vstopu na trg dela ter kakšna so pričakovanja delodajalcev in podpornih institucij. Zanimalo nas je tudi, kje nastaja razkorak med pričakovanji in realnostjo ter kako ga lahko zmanjšamo.

Mladi udeleženec Anže Zajc je opisal prehod iz študentskega v redno delovno okolje kot novo poglavje, ki je zahtevno in negotovo obdobje, v katerem se posameznik prvič resno sooči s prijavi, razgovori in selekcijskimi postopki ter pogosto tudi z dolgotrajnim čakanjem na odzive delodajalcev. 'Je predvsem nova izkušnja in nisi najbolj seznanjen, kako vse stvari pač potekajo' so bile njegove besede. Kot je poudaril, ga je presenetilo, da kljub nekaj izkušnjam še vedno ni imel jasnega občutka, kako se uspešno orientirati na trgu dela. Ob tem je izpostavil tudi

stresnost razgovorov in negotovost ob večstopenjskih selekcijskih postopkih. 'To me je delalo potem negotovo, kje delam napake, a so banalne napake, a so si iz njihove strani kaj premislili.' Pri soočanju z izzivi sta mu najbolj pomagali podpora družine ter vztrajnost. 'Ta mentaliteta mi najbolj pomaga, ker sem pri sebi začutil, da sem se že počutil malo obupanega, v smislu, ojoj, to že toliko časa traja, a bom res dobil to delovno mesto.' Delodajalcem pa je sporočil, da mladi kljub pomanjkanju izkušenj prinašajo motivacijo, prilagodljivost in hitro učenje ter si želijo predvsem več zaupanja in priložnosti za dokazovanje v praksi. 'In da lahko prinesemo tudi kakšen nov kot, ki mogoče delodajalcu še ni znan.' je zaključil Anže.



Aleksandra Igličar iz Zavoda RS za zaposlovanje je poudarila, da je prehod mladih iz šolskega sistema na trg dela pogosto stresen, še posebej za tiste brez delovnih izkušenj. 'Šola je že zaključena. Eno tako lepo obdobje se je končalo, potem pa se niti dobro ne znajdejo, kje iskati.' Ob vstopu na Zavod za zaposlovanje mladi hitro dobijo svetovalca in so vključeni v različne aktivnosti, kjer se pogosto pokažejo stiske pri pisanju življenjepisa in iskanju smeri zaposlitve. Kot je dejala, je ključno preprečiti dolgotrajno neaktivnost, saj ta zmanjšuje motivacijo in samozavest. Med ključne programe je izpostavila Projektno učenje za mlade (PUM-O), ki je namenjeno mladim brez dokončane izobrazbe in poteka v obliki delavnic kot 'šola za življenje', delavnice Aktivno do cilja in druge delavnice, kjer mladi razvijajo veščine iskanja zaposlitve, predstavitev delodajalcem in osebne blagovne znamke. Na delavnicah opaža njihovo medsebojno interakcijo, v čemer vidi velik doprinos za mlade. Ključni poudarek je dala tudi ukrepom trajno zaposlovanje mladih (z namenom dolgoročnih zaposlitev z mentorstvom) ter usposabljanju na delovnem mestu, kjer mladi skozi prakso spoznajo delovno okolje in se lažje odločijo za nadaljnjo karierno pot. 'In tekom tega obdobja se izkaže, da oseba prepozna, ali se vidi pri temu delodajalcu. Tudi delodajalec nekako vidi, tudi skozi poročila to spremljamo, kako oseba napreduje, kako jo vidi delodajalec. In na drugi strani, kako se oseba pri vsem tem počuti.' Kot ključen most med mladimi in delodajalci je izpostavila mentorstvo ter pomen zgodnjega opolnomočenja mladih z informacijami o trgu dela.



Andrej Zorko, predsednik Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, je izpostavil, da mladi ob prehodu iz šolskega sistema na trg dela pogosto vstopijo v popolnoma nov in nepoznan svet: 'Ko končaš šolanje, zaključiš svet, ki ga poznaš, in si postavljen pred dejstvo: poiskati si moraš zaposlitev.' Ob tem je opozoril, da mladi sicer imajo dostop do informacij o prostih delovnih mestih, bistveno težje pa pridejo do informacij o svojih pravicah in oblikah dela.

Na ZSSS opažajo spremembo trenda v fleksibilnosti delovnega razmerja. 'Če je včasih mlade zanimala predvsem mesečna plača, mesečni prihodek, dandanes nekako opažamo, da jih zelo zanima tudi, kako bodo preživljali svoj prosti čas.' Prav tako opažajo, da mladi niso več zvesti enemu delodajalcu od začetka do konca neke svoje poklicne poti, temveč kar pogosto menjavajo delovna mesta in delodajalce, z željo po novemu znanju ter izkušnjah, ki jih prinaša delovno okolje. Zelo jih zanimajo tudi poklicni izzivi in možnosti napredovanja. Poleg mesečnega prihodka mladi pri izbiri delodajalca razmišljajo tudi o tem.

V praksi se mladi pogosto srečujejo s pritiski v smeri prekarnih oblik zaposlitve, predvsem preko statusa



samostojnega podjetnika: 'Delodajalci mlade želijo potisniti v enoosebni SP in s tem iz delovnega razmerja preidejo v trg storitev.', kar po njegovem mnenju predstavlja tveganje za socialno varnost in lahko vodi v revščino samozaposlenih. 'Mladi nimajo vseh informacij glede socialne varnosti in obstaja pomanjkanje zavedanja o pomenu redne pogodbe o zaposlitvi, bodisi za določen, bodisi za nedoločen čas. Katere prednosti ima torej ta pogodba in kaj jim prinaša iz vidika socialne varnosti. Ne samo iz vidika pokojninske zakonodaje, temveč tudi iz vidika zdravstvenega zavarovanja. Mladi, ko stopajo na trg dela, o vsem tem nimajo dovolj informacij.' To kategorijo mladih v ZSSS nagovarja tudi **Sindikati Mladi plus**, ki skupaj s predstavniki poklicnega sindikata (gostinci, obrtniki, ...) obiskuje srednje šole, kjer mladim poskušajo približati pomen sklepanja pogodb o zaposlitvi ter opozarja na pasti hitrega pristajanja na prekarne oblike zaposlitev.

Gospod Zorko bi si želel, da bi mladi več slišali o sindikatu. ' Zato se mi tovrstno povabilo zdi izredno pomembno. Kajti oblika opravljanja dela, položaj mladih v družbi, zlasti tudi takrat, ko vstopajo na trg dela, ni samo stvar države in delodajalcev. To mora biti tudi stvar sindikatov, zlasti torej, če želimo biti učinkoviti pri opravljanju našega osnovnega poslanstva. Zato se mi zdi pomembno, da smo pri kreiranju politik na trgu dela in gospodarskih politik prisotni. Da nas država in pristojne državne institucije jemljejo tudi kot partnerje.'

Opozoril je še na sistemski problem, da v Sloveniji ni organa, ki bi dolgoročno

napovedoval potrebe trga dela in kompetenc, zaradi česar mladi pogosto nimajo realnih informacij, kaj jih po zaključku šolanja dejansko čaka. Posebej kritičen je do šibkega nadzora nad kršitvami na trgu dela, kjer Inšpektorat za delo opisuje kot 'brezzobi tiger' pri zaznavanju prekarne praks, zlasti v platformnem delu in prikritih oblikah zaposlitve.



V nadaljevanju je poudaril razkorak med pravno ureditvijo in prakso ter pomen informiranja mladih že v šolskem sistemu: 'Zakon imamo dober, a v praksi se ne izvaja.', zato mladi pogosto ne poznajo svojih pravic pri sklepanju pogodb o zaposlitvi in socialne varnosti, ki jo ta prinaša. Opozoril je tudi na spremembe na trgu dela, kjer mladi vse bolj kombinirajo fleksibilnost, menjavo delodajalcev in različne oblike dela, kar pa mora biti podprto z ustreznimi informacijami in zaščito. Kot možne rešitve je izpostavil okrepljeno vključevanje sindikatov, boljše sistemsko obveščanje v šolah ter razvoj mentorskih shem in modelov delitve delovnih mest med generacijami. Poudaril je še, da bi morali delodajalci in država boljše podpirati prehod mladih v zaposlitev, 'kajti če so dobri in če jih delodajalec pozna, če je zadovoljen, se v današnjem času zelo hitro najde neka



zaposlitev', vendar le ob ustreznem sistemu, ki omogoča pridobivanje izkušenj in varnost hkrati.

Andrej Šolinc, direktor CEED Slovenija, je v razpravi najprej poudaril, da se v veliki meri strinja z Andrejem Zorkom glede pomena informacij o pravicah mladih in tveganj prekarnosti, ter dodal, da brez ustrezne zaščite lahko pride do situacij, kjer so zaposleni 'samo še roboti, ki si ne upajo vzeti dopusta.' Sam je razpravo razširil na pogled delodajalcev in dinamiko iskanja zaposlitve, ki jo vidi kot proces, primerljiv z 'zmenki': 'Iskanje službe ni eksaktna znanost, ampak precej subjektivna izbira, kjer se srečata dve strani z različnimi potrebami.' Poudaril je, da tudi delodajalci niso v močnem položaju, temveč pogosto rešujejo konkreten problem: 'Podjetnik ne išče zaposlenega, ker ga želi, ampak ker ima problem, ki ga nekdo mora rešiti.'

V nadaljevanju je opisal tri tipe organizacijskih kultur, v katere vstopajo mladi: korporativne sisteme z jasnimi pravili in togimi procesi, manjša obrtniška podjetja, kjer so odločitve bolj intuitivne in osebne, ter 'geekovske' oziroma tehnološke organizacije, kjer šteje predvsem znanje in dokazovanje z rezultati. Poudaril je, da je v Sloveniji večina delovnih mest v manjših podjetjih, kjer je ključno razumevanje konkretnega problema in osebna iniciativa, ne formalni nazivi. Kot ključno sporočilo mladim je izpostavil, da 'delodajalec kupuje dodano vrednost', zato je pomembno pokazati interes, prilagodljivost in pripravljenost na učenje. Ob tem je poudaril tudi pomen vztrajnosti in realnega pristopa: iskanje

zaposlitve je po njegovih besedah 'igra velikih števil', kjer ni hitrih rešitev ali 'trikov', ampak šteje kombinacija znanja, prilagodljivosti in osebne angažiranosti. Mladim je predlagal, naj izdelajo seznam delovnih mest, ki jih najbolj zanimajo, se o njih odlično pozanimajo, nato pa jim napišejo e-mail in jih pokličejo, tudi če nimajo razpisanega prostega delovnega mesta ter se pozanimajo, kako pri njih izgleda služba in se z njimi o tem pogovarjajo (kaj jih najbolj skrbi, ali so redne plače, kdaj prihajajo domov, ...). Na vprašanje o ključnih znanjih za konkurenčnost mladih je odgovoril, da danes ni mogoče zanesljivo napovedati, katera specifična znanja bodo v prihodnosti najbolj iskana, zato je bolj kot seznam veščin pomemben način razmišljanja in učenja. Kot je izpostavil, 'ni toliko vprašanje, kaj moraš znati, ampak kako se lotevaš problemov'. Po njegovem mnenju je osnovna digitalna pismenost nujna (ne le uporaba družbenih omrežij, temveč tudi e-pošta, pisno izražanje in osnovna računalniška orodja), vendar to sama po sebi ni več konkurenčna prednost.



Ključno razliko danes po njegovem mnenju delajo prilagodljivost, sposobnost učenja in kritično razmišljanje. Za konec je poudaril, da formalna izobrazba sicer ostaja pomembna v določenih specializiranih poklicih, a na splošno vse bolj šteje osebnostni profil posameznika: 'kakšen si', torej kako hitro se učiš, kako rešuješ probleme in kako se prilagajaš spremembam.

Matej Cepin, direktor Socialne akademije, je v svojem prispevku prekarnost umestil v širši družbeni in zgodovinski kontekst ter opozoril, da gre za pojav, ki ga ni mogoče razumeti zgolj kot individualno težavo mladih, temveč kot simptom širših sprememb v družbi. Predstavil je tezo Danes ne živimo le v dobi sprememb, ampak v spremembi dobe, kjer se tveganja in negotovosti, ki jih je že v 80. letih opisoval Ulrich Beck kot 'družbo tveganja', danes še dodatno stopnjujejo v okviru VUCA sveta (volatilnost, negotovost, kompleksnost, dvoumnost). V takšnem okolju se po njegovih besedah izobraževanje in razumevanje sveta vedno bolj individualizirata, kar pomeni, da se vedno manj med sabo razumemo in imamo vedno manj skupnih referenčnih točk.

V tem kontekstu je izpostavil tudi tezo o morebitnem prehodu v 'dobo modrosti', kjer ključen vir ne bo več zgolj dostop do informacij ali tehnologije, temveč sposobnost presoje, razločevanja in iskanja trajne vrednosti. Sklicujoč se na Stephena R. Coveyja je modrost opredelil kot 'sposobnost razločevanja in presojanja, kaj je resnično, kaj je prav in kaj ima trajno vrednost'. Kot ključne kompetence prihodnosti je zato

izpostavil tri temeljne usmeritve: iskanje smisla ('kaj je vredno mojega DA'), fokus oziroma izbiro pravih stvari ter vztrajnost, ki temelji na navadah in rutinah. Prekarnost je pri tem opisal kot 'tipičen simptom sveta hitrih sprememb', kjer se stalno išče ravnovesje med varnostjo in fleksibilnostjo, kar je po njegovem bolje razumeti kot polarnost kot pa problem.

Na področju mladinskega dela je Matej Cepin poudaril, da vloga organizacij ni le izvajanje programov za mlade, temveč predvsem delo z mladimi, kjer so ti vključeni v načrtovanje, izvajanje in evalvacijo aktivnosti.

Med ključnimi programi je izpostavil projekte, kot so Inkubator 4.0, podkast Mladi danes, izobraževalne vsebine za mladinske delavce ter platformo razgledan.si, ki naslavlja vprašanja državljske pismenosti in prekarnosti.

Po njegovem mnenju mladinske organizacije ne razvijajo le zaposlitvenih veščin, temveč predvsem generične kompetence, ki so ključne za 'change-makerje' prihodnosti. Torej sposobnost razumevanja kompleksnih situacij, sodelovanja, kritičnega mišljenja in aktivnega delovanja v družbi.



VIRTUALNI POSVET:
Most ali prepad? Pričakovanja trga dela in potrebe mladih

Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih - pilotni projekt - Inštitut IRDO

Naši sogovorniki so:

- Anže Zajc, predstavnik mladih.
- Aleksandra Igljičar, vodja oddelka za zaposlovanje, iz Zavoda RS za zaposlovanje (OS Ljubljana).
- Andrej Zorko, izvršni sekretar Zveze svobodnih sindikatov Slovenije.
- Andrej Šolinc, direktor CEED Slovenija.
- Matej Cepin, direktor Socialne akademije.

Moderatorka:

- Anita Marinko, vodja projekta Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih – pilotni projekt – Inštitut IRDO

IRDO
 I FEEL LOVE SLOVENIA
 Sofinancira Evropska unija

Participants in the gallery view include: Anita Marinko, Monika Rajšp, ALEKSANDRA IGLJIČAR, Andrej Šolinc, Matej Cepin, Katarina Wakounig, Marko Lavrenčič, Anita Hrast, Anže Zajc, Erica Cohen, Živa, Anita Bolčević D..., Matic Matjašič (...), Lea Juha, Sabina Leben, Blaž Pažon, and Simona Muhič.

The slide overlaid on the right side of the gallery view is identical to the one in the first screenshot, titled 'VIRTUALNI POSVET: Most ali prepad? Pričakovanja trga dela in potrebe mladih'. It lists the speakers and the moderator, Anita Marinko.



Na koncu posveta smo odprli prostor za vprašanja udeležencev ter širšo razpravo med sogovorniki in publiko, s poudarkom na soočenju različnih pogledov in izkušenj iz prakse.

Če potegnemo črto pod razpravo, so vsi pogledi: sindikalni in delodajalski ter mladinsko-razvojni jasno pokazali, da prehod mladih na trg dela ni enosmeren ali preprost proces, ampak preplet pričakovanj, strahov in različnih realnosti. Na eni strani so opozorila o prekarnosti, pomanjkanju informacij, šibki zaščiti in sistemskih vrzelih, na drugi strani pa poudarek na dejstvu, da tudi delodajalci delujejo v negotovem okolju, kjer iščejo predvsem zanesljive, prilagodljive in motivirane sodelavce, ne zgolj 'življenjepisov.' Skupna točka vseh razprav je bila, da se na obeh straneh pojavlja določena mera prestrašenosti in previdnosti: mladi pred negotovo prihodnostjo, delodajalci pa pred napačnimi kadrovskimi odločitvami, ki lahko za manjša podjetja pomenijo resne posledice.



Hkrati so sogovorniki, vsak iz svojega zornega kota, poudarili, da rešitev ne leži v enem ukrepu ali enem akterju, temveč v kombinaciji boljšega informiranja, več praktičnih izkušenj za mlade, več medsebojnega razumevanja ter večje pripravljenosti na učenje na obeh straneh. Prehod na trg dela se tako pokaže manj kot administrativni korak in bolj kot proces usklajevanja, v katerem se šele skozi prakso, dialog in izkušnje oblikuje bolj stabilno ravnotežje med varnostjo, fleksibilnostjo in pričakovanji vseh vključenih.

Posvet tako ni ponudil enoznačnih zaključkov, temveč je odprl več pomembnih dilem. Prehod mladih na trg dela je kompleksno presečišče pričakovanj, sistemskih omejitev in osebnih izkušenj. Na eni strani mladi vstopajo v obdobje negotovosti, kjer se soočajo s pomanjkanjem informacij, izzivi prve zaposlitve in različnimi oblikami prekarnih oblik dela. Na drugi strani delodajalci poudarjajo potrebo po prilagodljivosti, odgovornosti in konkretni dodani vrednosti, medtem ko institucije in organizacije poskušajo vzpostavljati podporne mehanizme, ki bi ta prehod olajšali.

Skupna točka vseh razpravljavcev je bila, da ključni izziv ni v pomanjkanju delovnih mest ali kompetenc, temveč v usklajevanju pričakovanj ter razumevanju realnosti na obeh straneh. Mladi pogosto nimajo dovolj informacij o pravicah, možnostih in dejanskih oblikah dela, medtem ko delodajalci in sistemi včasih premalo upoštevajo njihove potrebe po smislu, razvoju in fleksibilnosti. Hkrati pa je bilo večkrat poudarjeno, da prihodnost dela ne bo



odvisna le od formalnih znanj, temveč predvsem od sposobnosti učenja, prilagajanja, kritičnega mišljenja ter vztrajnosti.

Če se vrnemo k izhodiščni metafori mostu ali prepada, se pokaže, da prehod mladih na trg dela ni samoumevno povezan prostor, ampak pogosto razpršen sistem različnih pričakovanj, interpretacij in izkušenj, ki se med seboj ne srečajo vedno.

Prav zato prvi in najpomembnejši korak h gradnji mostu ni nujno nov ukrep ali reforma, temveč DIALOG med mladimi in delodajalci, med institucijami in prakso, med različnimi pogledi na to, kaj mladi sploh potrebujejo in kaj trg dela dejansko zahteva.

Včasih namreč težava ni v odsotnosti rešitev, temveč v tem, da sistemi in akterji niso dovolj povezani ali usklajeni v razumevanju problema.

Če želimo, da ta most ne ostane le metafora, je ključno, da mladi niso zgolj naslovniki politik in ukrepov, temveč aktivni sogovorniki pri njihovem oblikovanju.

Le tako se lahko postopoma zmanjšuje razkorak med pričakovanji in realnostjo ter prepreči, da bi prehod v zaposlitev ostal prepad, ki ga vsak posameznik prečka sam.

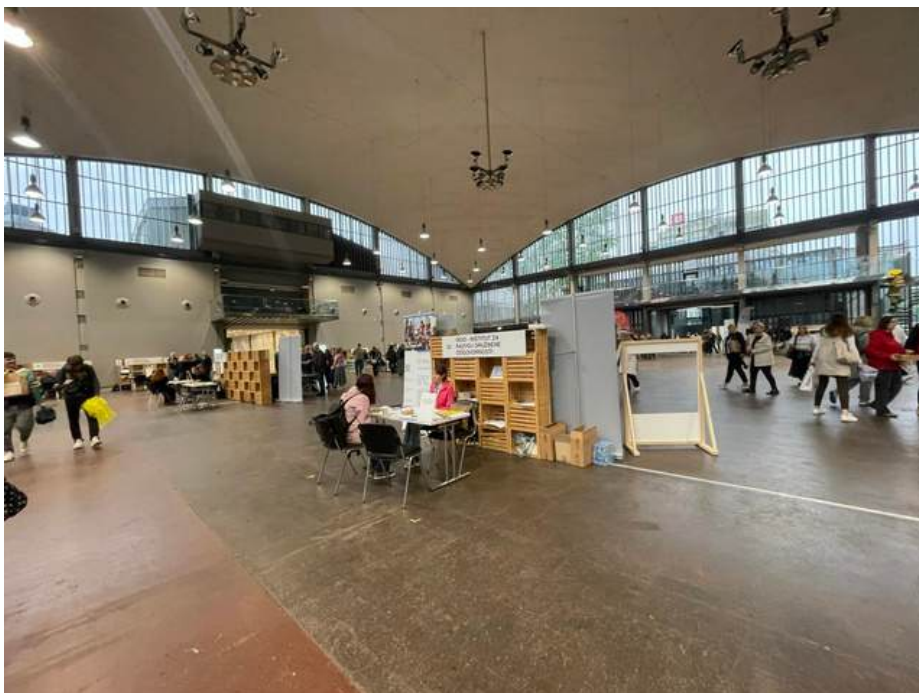
Dialog pa pri tem ni enkratno dejanje, temveč stalni proces, ki gradi zaupanje in omogoča, da se različni deli sistema dejansko začnejo povezovati v celoto.

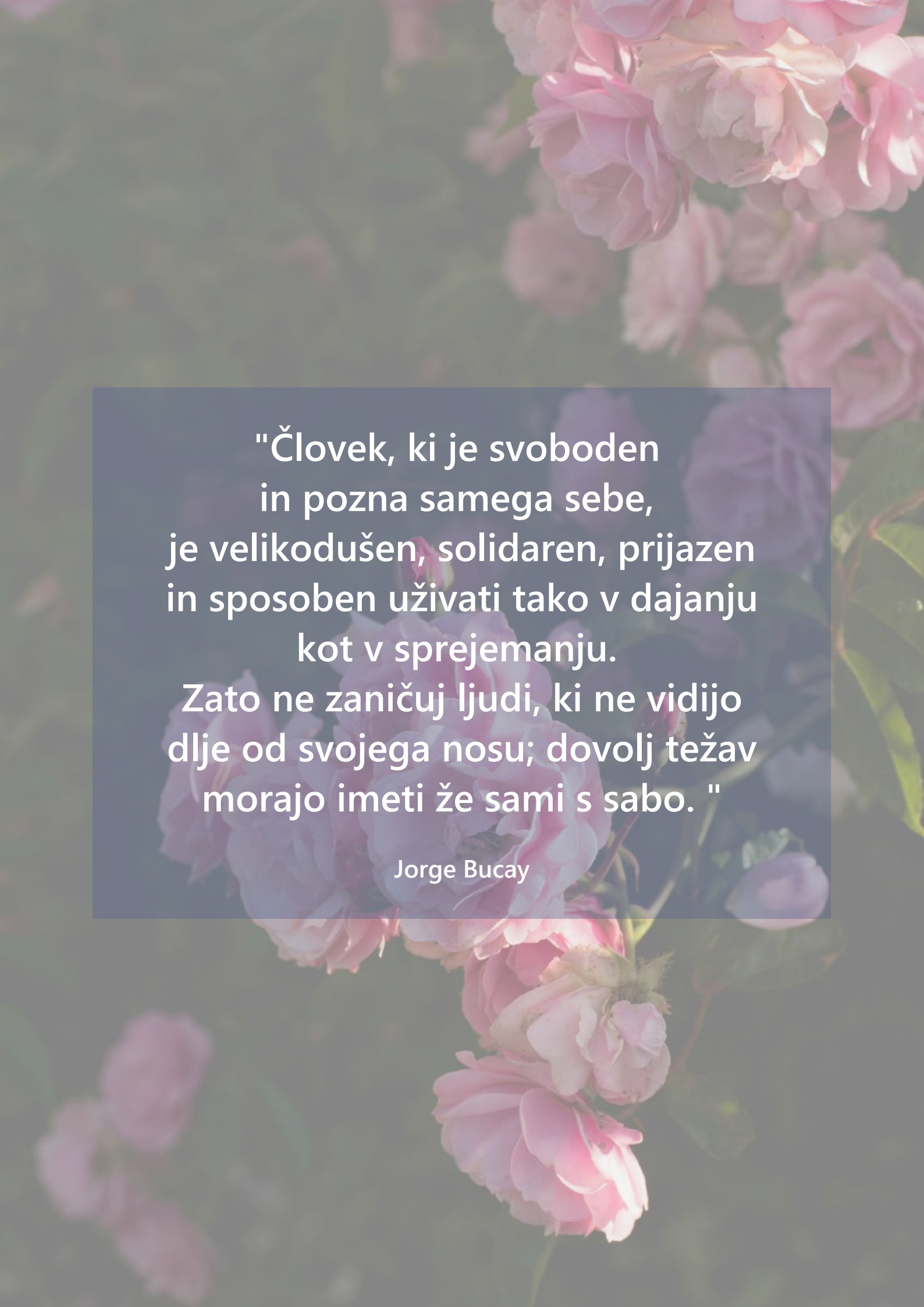


Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih - pilotni projekt - Inštitut IRDO



Financira Evropska unija



A background image of pink roses in various stages of bloom, with some in sharp focus and others blurred in the background. The roses are set against a soft, natural light background.

"Človek, ki je svoboden
in pozna samega sebe,
je velikodušen, solidaren, prijazen
in sposoben uživati tako v dajanju
kot v sprejemanju.

Zato ne zaničaj ljudi, ki ne vidijo
dlje od svojega nosu; dovolj težav
morajo imeti že sami s sabo. "

Jorge Bucay

Od teorije k trajnostnim rešitvam: 21. mednarodna IRDO konferenca 2026



Inštitut IRDO

V času, ko trajnostni razvoj, implementacija standardov ESG in družbena odgovornost narekujeta prihodnost poslovanja ter bivanja, je izmenjava dobrih praks in znanstvenih dognanj ključnega pomena. Inštitut IRDO tradicionalno odpira prostor za dialog in vabi raziskovalce, menedžerje, strokovnjake iz prakse ter vizionarje k udeležbi na 21. IRDO mednarodni znanstveno-strokovni konferenci, ki bo potekala 16. in 17. junija 2026 virtualno in v živo na EPF UM. To je edinstvena priložnost, da vaše raziskave, dognanja in praktične izkušnje pomembno sooblikujejo trajnostne politike prihodnosti!

Enaindvajset let povezovanja znanosti in prakse

Mednarodna znanstveno-strokovna konferenca inštituta IRDO se je v več kot dveh desetletjih uveljavila kot eno najpomembnejših stičišč za razpravo o družbeni odgovornosti v Sloveniji in širši regiji. Dvaindvajseto leto delovanja in 21. izvedba konference predstavljata pomemben mejnik. Konferenca vztrajno gradi mostove med akademsko sfero, gospodarstvom, nevladnimi organizacijami in oblikovalci politik, saj le s skupnimi močmi in prenosom znanja lahko odgovarjamo na kompleksne globalne izzive.

Koga vabimo k sodelovanju in zakaj?

Poziv k udeležbi na konferenci je namenjen širokemu spektru udeležencev

in avtorjev:

- Akademikom in raziskovalcem, ki proučujejo nove modele trajnostnega razvoja in vplive družbene odgovornosti.
- Strokovnjakom iz podjetij, ki želijo deliti uspešne primere iz prakse (implementacija ESG standardov, inovacije na področju krožnega gospodarstva, trajnostno vodenje zaposlenih).
- Mladim talentom in študentom, ki vnašajo sveže in drzne poglede na trajnostno prihodnost.

Sodelovanje na konferenci s predstavitevijo avtorskega članka prinaša številne prednosti. Avtorji ne le da prispevajo k bogati strokovni zakladnici in razvoju stroke, temveč svoja dognanja predstavijo mednarodnemu občinstvu, okrepijo svojo osebno ter korporativno prepoznavnost in odprejo vrata za nova razvojna partnerstva. Vsi sprejeti članki so tradicionalno objavljeni tudi v recenziranem zborniku konference. Oglejte si program konference na spletnem mestu www.irdo.si!

Kako do prijave? Vse podrobnosti o krovni temi 21. IRDO mednarodne konference 2026 in tematske sklope najdete v uradnem pozivu na naši spletni strani: www.irdo.si. Zgradimo trajnostno prihodnost na temeljih znanja in inovacij!



Profesionalizacija prostovoljstva: Kako zadržati ljudi, ki prihajajo z odprtim srcem

Marko Lavrenčič, mentor in koordinator prostovoljcev pri inštitutu IRDO

Prostovoljstvo je srce številnih nevladnih organizacij. Brez njega bi težko izvajali dogodke, projekte in programe, ki povezujejo skupnost ter ustvarjajo družbene spremembe. A pri delu s prostovoljci se vedno znova pojavi isto vprašanje: kako ljudi ne le navdušiti za sodelovanje, ampak jih tudi dolgoročno obdržati?

Kot mentor in koordinator prostovoljcev pri inštitutu IRDO se s tem vprašanjem srečujem vsakodnevno. Prostovoljci pomembno soustvarjajo ključne projekte našega inštituta, med njimi mednarodno konferenco IRDO, nagradi HORUS za podjetja ter ADRASTOS za mlade. Pri organizaciji dogodkov, pripravi vsebin, komunikaciji in podpori udeležencem imajo nepogrešljivo vlogo.

Toda dobra volja sama po sebi ni dovolj. Veliko prostovoljcev po začetnem navdušenju odide, pogosto zaradi nejasnih pričakovanj, pomanjkanja podpore ali občutka, da njihov prispevek ni opažen. Prav zato postaja profesionalizacija prostovoljstva vse pomembnejša tema tudi v Sloveniji.

Ko govorim o profesionalizaciji prostovoljstva, ne mislim na birokratizacijo ali pretirano formalnost. Govorim predvsem o tem, da organizacija prostovoljcem zagotovi dobro uvajanje, mentorstvo, jasne

naloge, možnost razvoja ter občutek pripadnosti. Prostovoljci niso "brezplačna delovna sila", ampak ljudje z znanjem, motivacijo in s svojimi pričakovanji.

Pri svojem delu vedno bolj ugotavljam, da je prav mentorstvo eden ključnih dejavnikov, zaradi katerih prostovoljci ostanejo v organizaciji. Dober mentor zna prostovoljca poslušati, ga usmerjati in mu pomagati, da v svojem delu vidi smisel.

Zato sem pri raziskovanju dobrih praks posebno pozornost namenil organizaciji Spominčica in njihovi skupini Modra palica za vodenje oseb z demenco. Primer smo izbrali namenoma, saj predstavlja pristop, ki ga želimo razvijati tudi pri IRDO prostovoljstvu. Ta temelji na odnosih, podpori, mentorstvu in občutku skupnosti.

Skupino vodi dr. Ludvik Travnik, upokojeni ortoped in kirurg, ki je hkrati prostovoljec, mentor in vodja skupine. Njegova dvojna vloga lepo kaže, kako pomembna sta zaupanje in osebni odnos pri delu s prostovoljci. Kot poudarja sam: "Prostovoljci morajo čutiti, da niso sami in da je njihovo delo pomembno.«"

V skupini Modra palica posebno pozornost namenjajo uvajanju novih članov. Izkušenejši prostovoljci



pomagajo novim, skupaj rešujejo izzive in ustvarjajo podporno okolje. Takšen pristop zmanjšuje negotovost in krepí občutek pripadnosti. Dr. Travnik ob tem dodaja: "Ljudje ostanejo tam, kjer se dobro počutijo."

To opažam tudi pri delu prostovoljcev v projektih pri inštitutu IRDO. Pri večjih dogodkih sodelujejo ljudje različnih generacij in ozadij, od študentov do profesorjev, znanstvenih sodelavcev, raziskovalcev, upokojencev ter strokovnjakov iz prakse. Vsak prihaja s svojo motivacijo, znanjem in pričakovanji. Če organizacija tega ne zna povezati v skupno zgodbo, motivacija hitro upade.

Prav zato v inštitutu IRDO vse več pozornosti namenjamo sistematičnemu mentorstvu prostovoljcev. Razvijamo modele usposabljanja mentorjev, poudarjamo pomen komunikacije, aktivnega poslušanja, medgeneracijskega sodelovanja ter preprečevanja izgorelosti. Moj cilj kot mentorja ni le organizacija dela, ampak ustvarjanje okolja, kjer se prostovoljci počutijo vključene, slišane in cenjene.

Pomemben del tega je tudi razvoj kompetenc. Mnogi mladi prostovoljci želijo skozi sodelovanje pridobiti izkušnje, ki jim bodo koristile tudi na trgu dela. Projekti, kot je ADRASTOS za mlade, zato niso le prostovoljski projekti, ampak tudi prostor za učenje organizacije dogodkov, komunikacije, timskega dela in družbene odgovornosti. A prostovoljstvo ni pomembno samo za mlade. Tudi starejši prostovoljci pogosto iščejo možnost, da ostanejo aktivni, povezani s skupnostjo in da svoje znanje prenašajo naprej.

Prav medgeneracijsko sodelovanje organizacijam pogosto prinese največjo dodano vrednost. Kot ugotavlja dr. Travnik: "Prostovoljstvo ni samo pomoč drugim. Veliko dobi tudi človek sam."

Ta članek ni le opis aktivnosti IRDO, ampak odpira tudi širše vprašanje, s katerim se kot mentor in koordinator prostovoljcev aktivno ukvarjam. Področje profesionalizacije prostovoljstva je v Sloveniji še vedno premalo raziskano. Dobre prakse sicer obstajajo, manjka pa sistematično razumevanje dejavnikov, zaradi katerih prostovoljci v organizacijah ostajajo ali odhajajo. Prav zato razvijam rešitve na področju usposabljanja mentorjev prostovoljcev, predvsem v obliki spletnega izobraževanja in podporne platforme za organizacije. Zanima me, kateri mentorski pristopi so najbolj učinkoviti za različne skupine prostovoljcev, kako medgeneracijsko mentorstvo vpliva na prenos znanja in kulturo organizacije ter kako lahko hibridni modeli usposabljanja izboljšajo dostopnost in učinkovitost mentorstva.

Cilj teh prizadevanj je, da dobre prakse IRDO ne ostanejo le interna izkušnja ene organizacije, ampak postanejo uporabno znanje za širši nevladni sektor. Spletna platforma za mentorje prostovoljcev bi lahko povezovala organizacije po vsej Sloveniji ter prispevala k bolj kakovostnemu, trajnostnemu in strokovno podprtemu prostovoljstvu. Ko je prostovoljstvo dobro organizirano in podprto, koristi vsem, tako organizaciji, skupnosti in posamezniku. Profesionalizacija prostovoljstva zato ni modna beseda, ampak nujen korak za organizacije, ki želijo graditi trajnostne

pomagajo novim, skupaj rešujejo izzive in ustvarjajo podporno okolje. Takšen pristop zmanjšuje negotovost in krepi občutek pripadnosti. Dr. Travnik ob tem dodaja: "Ljudje ostanejo tam, kjer se dobro počutijo."

To opažam tudi pri delu prostovoljcev na projektih IRDO. Pri večjih dogodkih sodelujejo ljudje različnih generacij in ozadij, od študentov do upokojencev ter strokovnjakov iz prakse. Vsak prihaja s svojo motivacijo, znanjem in pričakovanji. Če organizacija tega ne zna povezati v skupno zgodbo, motivacija hitro upade.

Prav zato na IRDO vse več pozornosti namenjamo sistematičnemu mentorstvu prostovoljcev. Razvijamo modele usposabljanja mentorjev, poudarjamo pomen komunikacije, aktivnega poslušanja, medgeneracijskega sodelovanja ter preprečevanja izgorelosti. Moj cilj kot mentorja ni le organizacija dela, ampak ustvarjanje okolja, kjer se prostovoljci počutijo vključene, slišane in cenjene.

Pomemben del tega je tudi razvoj kompetenc. Mnogi mladi prostovoljci želijo skozi sodelovanje pridobiti izkušnje, ki jim bodo koristile tudi na trgu dela. Projekti, kot je ADRASTOS za mlade, zato niso le prostovoljski projekti, ampak tudi prostor za učenje organizacije dogodkov, komunikacije, timskega dela in družbene odgovornosti. A prostovoljstvo ni pomembno samo za mlade. Tudi starejši prostovoljci pogosto iščejo možnost, da ostanejo aktivni, povezani s skupnostjo in da svoje znanje prenašajo naprej. Prav medgeneracijsko sodelovanje

organizacijam pogosto prinese največjo dodano vrednost. Kot ugotavlja dr. Travnik: "Prostovoljstvo ni samo pomoč drugim. Veliko dobi tudi človek sam."

Ta članek ni le opis aktivnosti IRDO, ampak odpira tudi širše vprašanje, s katerim se kot mentor in koordinator prostovoljcev aktivno ukvarjam. Področje profesionalizacije prostovoljstva je v Sloveniji še vedno premalo raziskano. Dobre prakse sicer obstajajo, manjka pa sistematično razumevanje dejavnikov, zaradi katerih prostovoljci v organizacijah ostajajo ali odhajajo.

Prav zato razvijam rešitve na področju usposabljanja mentorjev prostovoljcev, predvsem v obliki spletnega izobraževanja in podporne platforme za organizacije. Zanima me, kateri mentorski pristopi so najbolj učinkoviti za različne skupine prostovoljcev, kako medgeneracijsko mentorstvo vpliva na prenos znanja in kulturo organizacije ter kako lahko hibridni modeli usposabljanja izboljšajo dostopnost in učinkovitost mentorstva.

Cilj teh prizadevanj je, da dobre prakse pri inštitutu IRDO ne ostanejo le interna izkušnja ene organizacije, ampak postanejo uporabno znanje za širši nevladni sektor. Spletna platforma za mentorje prostovoljcev bi lahko povezovala organizacije po vsej Sloveniji ter prispevala k bolj kakovostnemu, trajnostnemu in strokovno podprtemu prostovoljstvu.

Ko je prostovoljstvo dobro organizirano in podprto, koristi vsem, tako organizaciji, kot skupnosti in posamezniku.

Profesionalizacija prostovoljstva zato ni modna beseda, ampak nujen korak za organizacije, ki želijo graditi trajnostne projekte in dolgoročno vključevati ljudi, ki prihajajo pomagati z odprtim srcem.

To besedilo vsebuje mnenje avtorja in ne predstavlja uradnega stališča Ministrstva za javno upravo.

Aktivnosti projekta z naslovom "Razvoj in profesionalizacija prostovoljstva v

IRDO – Sklop B (mentor/koordinator prostovoljstva) – kot nosilec trajnostnega družbenega razvoja” sofinancira Ministrstvo za javno upravo v okviru javnega razpisa za razvoj in profesionalizacijo NVO in prostovoljstva 2025.

Več informacij: <https://www.irdo.si/razvoj-in-profesionalizacija-prostovoljstva-v-institutu-irdo/>

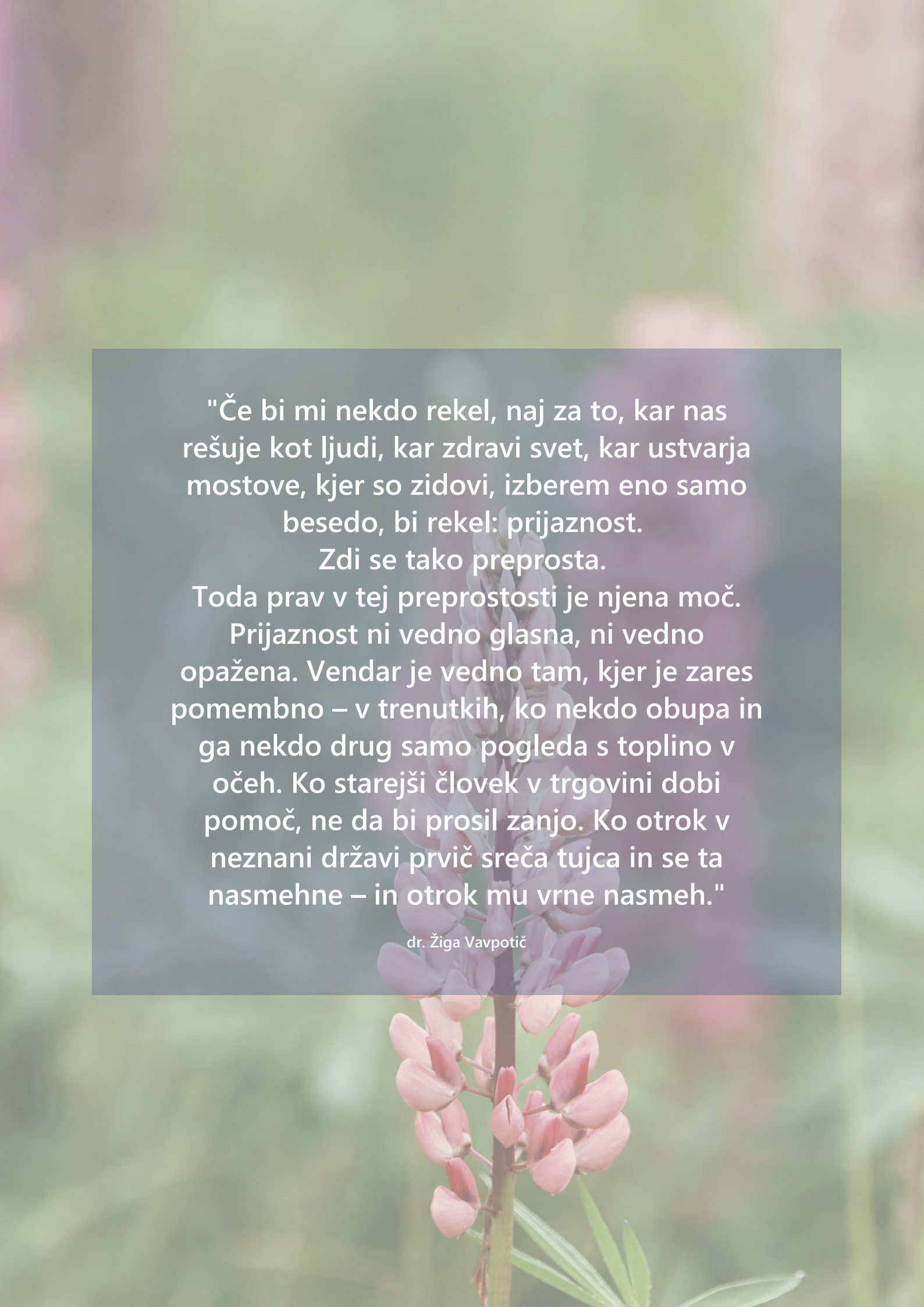


REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA JAVNO UPRAVO



IRDO
Inštitut za razvoj
družbene odgovornosti





"Če bi mi nekdo rekel, naj za to, kar nas rešuje kot ljudi, kar zdravi svet, kar ustvarja mostove, kjer so zidovi, izberem eno samo besedo, bi rekel: prijaznost.

Zdi se tako preprosta.

Toda prav v tej preprostosti je njena moč.

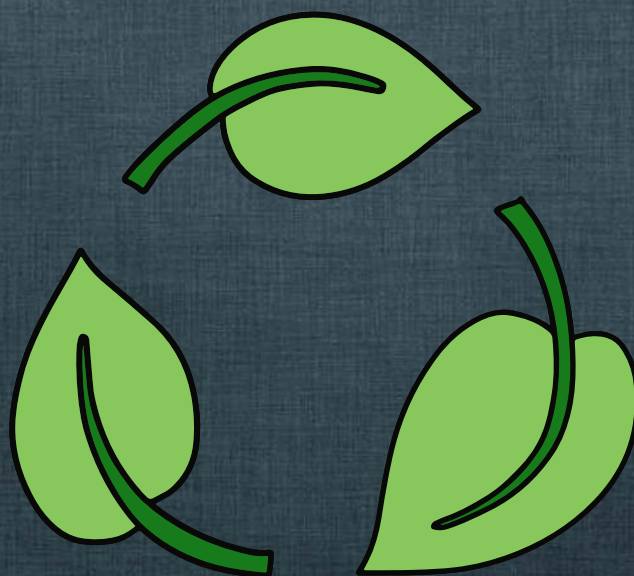
Prijaznost ni vedno glasna, ni vedno opažena. Vendar je vedno tam, kjer je zares pomembno – v trenutkih, ko nekdo obupa in ga nekdo drug samo pogleda s toplino v očeh. Ko starejši človek v trgovini dobi pomoč, ne da bi prosil zanjo. Ko otrok v neznani državi prvič sreča tujca in se ta nasmehne – in otrok mu vrne nasmeh."

dr. Žiga Vavpotič

OGLAŠEVANJE V REVII

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.



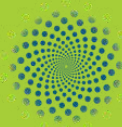
POSEBNA PRILOŽNOST:

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

Krepitev medgeneracijskega sodelovanja v dolgoživi družbi: Izzivi in priložnosti v lokalnem okolju

Svet za starejše Mestne občine Maribor

Svet za starejše Mestne občine Maribor (MOM) je aprila 2026 organiziral strokovno okroglo mizo z naslovom »Krepitev medgeneracijskega sodelovanja v lokalnem okolju«. Dogodek je osvetlil ključno dejstvo sodobnega časa: v lokalnem okolju in na trgu dela danes sobiva in sodeluje pet do sedem različnih generacij. Priznavanje te raznolikosti ter iskanje sinergij med njimi je temelj za razvoj humane, demokratične in socialno kohezivne družbe.

Pod vodstvom pobudnice in moderatorke, izr. prof. dr. Lučke Lorber, in predsednika Sveta za starejše, zasl. prof. dr. Zmaga Turka, so strokovnjaki in praktiki naslovili širok spekter tem – od antropoloških in etičnih vidikov do povsem praktičnih bivanjskih in urbanističnih rešitev.

Oblikovanje »kontaktnih con« in negovanje vrednot

Medgeneracijsko sodelovanje se ne zgodi vedno spontano, saj kompleksna mreža odnosov prinaša tudi trenja. Prof. dr. Nives Ličen je izpostavila pomen t. i. kontaktnih con – prostorov srečevanja (muzeji, knjižnice, parki, urbani vrtovi), kjer se generacije lahko povezujejo skozi etiko skrbi. Ključno je ustvarjanje praks, ki preprečujejo diskriminacijo na podlagi

starosti (tako »starizem« kot »mladizem«) in temeljijo na inkluzivnosti in soodvisnosti.

Da bi to sobivanje delovalo, je nujna trdna vrednostna osnova. Prof. dr. Jožica Knez Riedl je opozorila na nujnost ohranjanja dostojanstva in krepitve empatije. V času, ko tradicionalne vrednote izpodrivajo povečevanje samega sebe, narcisoidnost in hedonizem, ter ko vse več rutinskih opravil prevzema tehnologija (digitalizacija, robotizacija), postaja človeška toplina in medsebojna pomoč še toliko bolj nepogrešljiva. Empatijo je treba načrtno negovati skozi formalno in neformalno izobraževanje.

Vseživljenjsko učenje in aktivno vključevanje

Izobraževanje v tretjem življenjskem obdobju (60+) postaja ključni element družbe. Irena Urankar je poudarila, da starejši niso več le pasivni prejemniki znanja, temveč aktivni soustvarjalci. Medgeneracijsko učenje prinaša obojestranske koristi: mlajši starejšim pomagajo pri obvladovanju sodobnih tehnologij, starejši pa mlajšim prenašajo življenjske izkušnje in modrost.

Kako pomembno je aktivno življenje po prehodu iz delovnega razmerja v



upokojitev, je na primeru Dnevnega centra aktivnosti za starejše (TOTI DCA) pojasnil Marjan Holc. Njihovi programi, ki temeljijo na opolnomočenju, druženju in vključevanju mlajših mentorjev, kažejo, da primerno urejeni prostori in prilagojene vsebine uspešno odgovarjajo na potrebe starejših in zmanjšujejo družbeno odrinjenost.

Inovativni bivanjski koncepti in pametni urbanizem

Osamljenost je pogosto nevidna, zlasti v mestih, kjer je človeška bližina paradoksalno lahko najbolj oddaljena. Jure Legvart je predstavil pobude za medgeneracijske bivalne sošeske in sobivanje študentov ter starejših. Koncept »stanovanja za pomoč« v Evropi že predstavlja inovativno rešitev, ki bi jo veljalo širše implementirati tudi pri nas.

V diskusiji je bilo močno poudarjeno, da na izzive dolgoživosti ne smeta odgovarjati le medicina in socialno delo, temveč tudi urbanizem in arhitektura. Razvijati je treba vključujoče oblikovanje in nove oblike bivanja, kot so »srebrne vasi« ali »akademske vasi« (angl. academic village), ki omogočajo medsebojno pomoč prebivalcev različnih generacij.


Pomembna sporočila okrogle mize in pobuda za prihodnost

Širša diskusija, v kateri so sodelovali številni strokovnjaki in predstavniki mestnih institucij, je prinesla strateške usmeritve, ki jih predstavljamo v nadaljevanju.

- Srebrna ekonomija je priložnost: Starejši (nad 55 let) so aktivni delavci in potrošniki. Globalna strategija za »srebrno dobo« ne vključuje le zdravstvene oskrbe, temveč razvoj novih storitev in produktov, pri snovanju katerih morajo starejši aktivno sodelovati.
- Trajnostnega razvoja ni brez sodelovanja generacij: Spreminjanje navad bivanja, trošenja in prehranjevanja zahteva angažma vseh starostnih skupin.
- Vloga univerze: Univerza v Mariboru, kot članica mreže Age-Friendly University, mora delovati kot središče inovacij za dolgoživa mesta, tako na ravni znanstvenih raziskav kot v mikropraksah (npr. študentsko prostovoljstvo). Raziskovanje staranja zahteva močan interdisciplinarni pristop – od biologije do filozofije in umetne inteligence.
- Kodeks medgeneracijskega sobivanja: Kot najvidnejša pobuda dogodka (Tomaž Kšela) je bil predlagan sprejem posebnega mestnega kodeksa po vzoru Dunaja in Barcelone. Ta bi zapisal vrednote, pravila in pričakovanja za spoštljivo in solidarno življenje. Poudarek ne sme biti le na njegovem formalnem sprejemu, temveč na širši javni razpravi, ki bi sama po sebi krepila družbeno zavest in empatijo.

Mesto Maribor je že član mreže starosti prijaznih mest, dobre prakse, ki se tukaj rojevajo, pa so odlično izhodišče za prenos inovacij tudi v druga slovenska okolja. Generacije niso ovira ena drugi – ob pravilni organizaciji in spoštovanju so ključ do trajnostne in kakovostne prihodnosti.





"Prijaznost ni šolski predmet,
a je še pomembnejša
od učnega načrta."

Mojca Bregar Goričar, prof.

Mag. Anita Hrast gostja nacionalne konference »Kultura in trajnost – kje smo in kam gremo«

Mladinski kulturni center (MKC) Maribor

Inštitut za razvoj družbene odgovornosti (IRDO) z veseljem napoveduje sodelovanje na prihajajoči nacionalni konferenci »Kultura in trajnost – kje smo in kam gremo«, ki bo potekala v torek, 9. junija 2026, v Mariboru. Dogodek organizira Mladinski kulturni center (MKC) Maribor v okviru projekta Zeleni korak za kulturo.

Kot ena izmed osrednjih sogovornic bo na konferenci sodelovala direktorica inštituta IRDO, mag. Anita Hrast.

O dogodku in zelenem prehodu v kulturi

Konferenca je priložnost za celovit pregled trenutnega stanja in prihodnjih usmeritev trajnostnega razvoja v kulturnem sektorju. V prvem delu bodo predstavljeni rezultati in uspešne trajnostne prakse kulturnih organizacij (podprte s strani Ministrstva za kulturo iz Sklada za podnebne spremembe). Širši javnosti bo prvič predstavljen tudi strateški dokument s trajnostnimi smernicami za javne kulturne zavode, ki je nastal v sodelovanju z društvom Ekologi brez meja.

Prenos dobrih praks: Potencial trajnosti v kulturi

Osrednji del konference, kjer bo nastopila tudi mag. Anita Hrast, predstavlja dinamična okrogla miza z naslovom »Potencial trajnosti v kulturi – vizija za prihodnost«.

Diskusija, ki jo bo usmerjala moderatorica Ajda, bo naslovljena:

- Kakšen je dejanski potencial trajnostnega delovanja v kulturi?
- Katere trajnostne trende in inovacije iz drugih sektorjev (gospodarstvo, civilna družba) lahko uspešno prenesemo v kulturno sfero?
- Vizije in konkretni koraki za zeleno prihodnost kulturnih institucij.

Panel bo zasnovan interaktivno, zato bo po 50-minutni razpravi priložnost tudi za neposredna vprašanja in dialog s publiko.

Vljudno vabljeni, da se nam pridružite v Mariboru in skupaj z nami sooblikujete trajnostno prihodnost kulture!

Več informacij in program dogodka:

Celoten program konference in podrobnejše informacije o prijavi najdete na spletni strani organizatorja: <https://mkc.si/koledar/2026/6/9/kultura-in-trajnost>



IRDO
Inštitut za razvoj
družbene odgovornosti

Na Bledu o socialni ekonomiji, ponovni uporabi in zelenih delovnih mestih

ETRI skupina in CPU, mreža centrov ponovne uporabe Slovenije

Zeleni prehod se v javnosti najpogosteje opisuje skozi prizmo novih tehnologij, inovativnih materialov in naprednih energetskih rešitev. Ob tem pa se prepogosto spregleda ključna socialna dimenzija: kdo bo v tem prehodu dobil priložnost za dostojno delo in polnovredno vključevanje v družbo? To bo osrednja tema 40. mednarodne konference CEFEC, ki bo 4. in 5. junija 2026 potekala na Bledu pod naslovom »Ponovna uporaba, inovacije in zelena delovna mesta: odklepanje vključujočih poslovnih modelov za prihodnost«.

Izmenjava konkretnih praks in iskanje rešitev

Konferenca, ki je za udeležence brezplačna, ne bo le prostor za teoretično razpravo o evropskih izzivih, temveč predvsem platforma za izmenjavo konkretnih praks. Združila bo socialna podjetja, zadruge, strokovnjake in oblikovalce politik, ki na terenu dokazujejo, da lahko okoljski in družbeni učinek nastajata hkrati. Program bo med drugim vključeval CEFEC Akademijo, panelne razprave in delavnice z močnim poudarkom na prenosu dobrih poslovnih modelov v nova okolja.

Ugledni mednarodni in domači gostje

Uvodna nastopa bosta oblikovala dr. Violeta Bulc (ustanoviteljica gibanja Ecocivilizacija) in dr. Janez Potočnik (nekdanji evropski komisar za okolje), ki bosta raziskovala, kako lahko zelena

ekonomija hkrati ustvarja gospodarsko in družbeno vrednost. Pridružili se jim bodo mednarodni strokovnjaki, med njimi Felicitas Kresimon (CEFEC), Simone Schirru (RREUSE), strokovnjak za etično bančništvo Goran Jeras ter predstavniki uspešnih socialnih podjetij, kot sta Ivan Božić (Humana Nova) in Christos Bantianidis (Evrosilk). Slovenske izkušnje pa bosta delili Lenka Puh (ETRI skupina) in dr. Marinka Vovk (CPU).

Širši pomen za skupnost

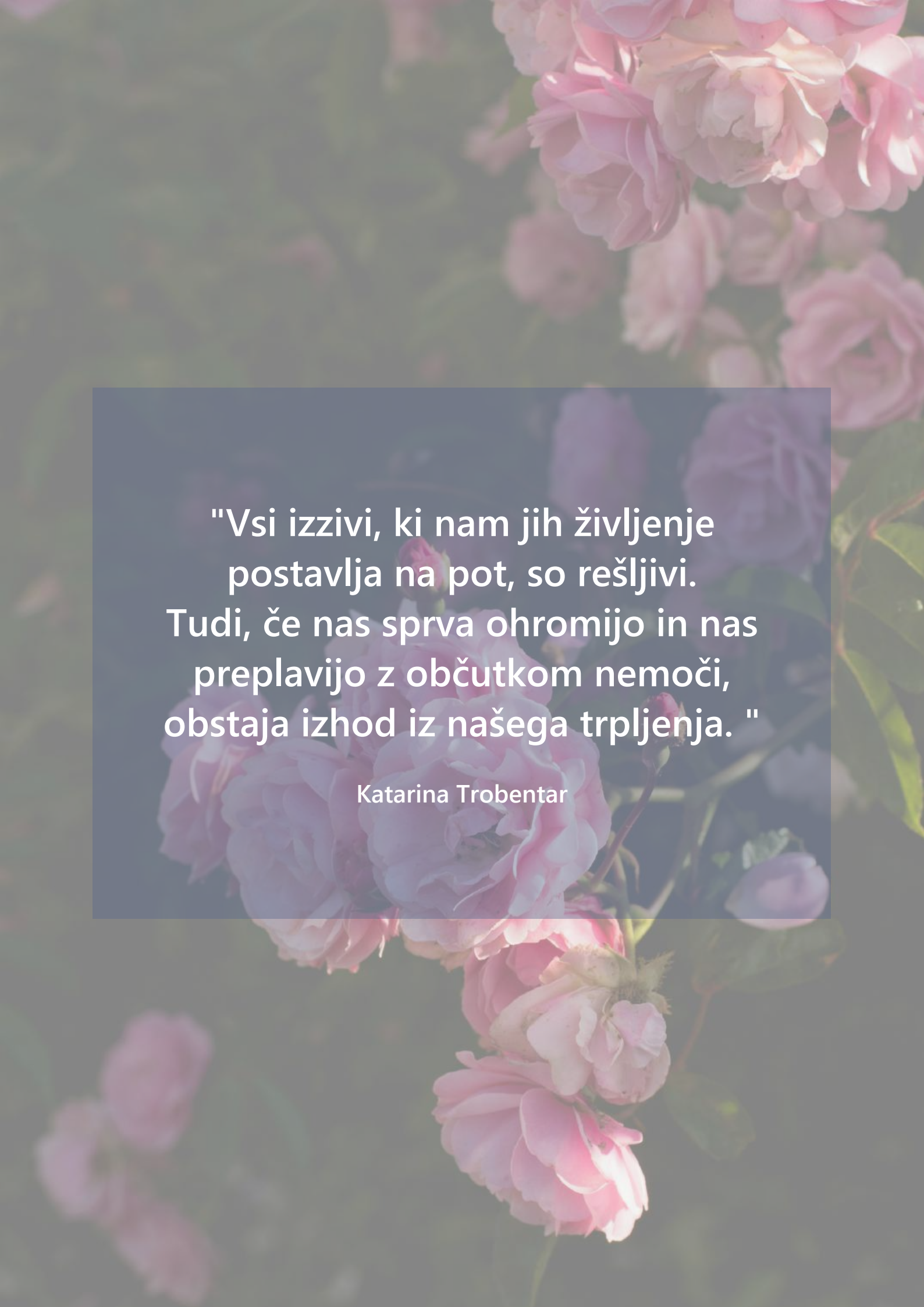
Konferenca, ki jo organizirata ETRI skupina in mreža centrov ponovne rabe (CPU), presega ozko razumevanje ekologije. Odpira prostor za povezovanje tem, ki jih pogosto obravnavamo ločeno – odpadki, delo, vključenost in financiranje. Ponovna uporaba tako ni obravnavana le kot način ravnanja z odpadki, temveč kot vir novih delovnih mest, prostor učenja in temelj razvoja lokalnih skupnosti.

Dostopnost in trajnost

Za lažje spremljanje bosta na voljo simultano prevajanje (ANG-SLO) in tolmačenje v slovenski znakovni jezik. Trajnostni vidik dogodka pa se bo odražal tudi pri gala večerji z dobrotami chefinje Miše Koplove ob podpori Panvite.

Več informacij in prijave [tukaj](#).



A background image of pink roses, with a semi-transparent dark blue rectangle overlaid in the center containing text.

"Vsi izzivi, ki nam jih življenje
postavlja na pot, so rešljivi.
Tudi, če nas sprva ohromijo in nas
preplavijo z občutkom nemoči,
obstaja izhod iz našega trpljenja. "

Katarina Trobentar

30 let truda za trajnostno družbo: Umanotera objavila Letno poročilo za leto 2025

Umanotera

Slovenska fundacija za trajnostni razvoj Umanotera je nedavno izdala obsežno Letno poročilo za leto 2025. Čeprav je bilo preteklo leto za organizacijo izjemno slavnostno, saj so obeležili tri desetletja prizadevanj za trajnostni razvoj družbe, je bil globalni in politični kontekst precej manj optimističen. Umanotera v poročilu opozarja na pereče izzive današnjega časa ter ponovno poudarja svojo vlogo ključnega branika pred okoljskim in družbenim razkrojem. Letno poročilo predstavlja pregled vseh projektov, iniciativ in aktivističnih akcij, ki so zaznamovali preteklo leto, ter kritičen razmislek o trenutnem stanju podnebne in okoljske politike.

2025: Leto zgrešenih prioritet

Umanotera leto 2025 upravičeno označuje kot »leto zgrešenih prioritet«. Kljub vse bolj uničujočim in vidnim posledicam podnebne krize ter jasnim opozorilom znanstvene skupnosti, so bili nujni podnebni ukrepi v preteklem letu postavljeni na stranski tir ali pa so se znašli pod hudim udarom. Poročilo izpostavlja več zaskrbljujočih globalnih trendov:

- Zastoj v mednarodnih pogajanjih: Podnebna konferenca COP30 ni prinesla nujno potrebnega preboja in zavez.
- Odmik ZDA: Nova Trumpova administracija je ponovno sprožila postopek odmika od Pariškega podnebnega sporazuma.

- Deregulacija v EU: Na ravni Evropske unije je bilo zaznanih več nevarnih poskusov deregulacije in rahljanja obstoječe okoljske zakonodaje.
- Oboroževalna tekma namesto zelenega prehoda: Svetovna politika in kapital sta namesto zagotavljanja prepotrebni sredstev za pravičen zeleni prehod pospešeno drsela v oboroževalno tekmo.

Tri desetletja neomajnega boja za prihodnost

Ob ustanovitvi Umanotere pred tridesetimi leti je v družbi prevladoval optimizem. Obstajalo je prepričanje, da bo človeštvo sledilo znanosti in svoj razvoj smiselno usmerjalo znotraj varnih planetarnih meja. Ker se ta optimističen scenarij ni uresničil, Umanotera danes v civilni družbi ostaja pomembnejša kot kadarkoli prej.

Njihova vizija ostaja nespremenjena: zagovarjati okoljsko vzdržnost, družbeno pravičnost in blaginjo za vse. Kot poudarjajo v poročilu, so in ostajajo trden glas tistih, ki se ne morejo braniti sami – narave, bodočih generacij in deprivilegiranih skupin prebivalstva.

Vračanje skupnosti: Jubilejni razpis »Sprožimo spremembe«

Ob visokem jubileju Umanotera ni le proslavljala, temveč se je odločila aktivno vrniti skupnosti, v kateri deluje.



Z zavedanjem, da je delovanje na področju pravičnega prehoda manjšim organizacijam in kolektivom zaradi nezadostne finančne podpore pogosto oteženo, so pripravili enkraten jubilejni razpis z naslovom Sprožimo spremembe.

Zbrana donatorska sredstva so preusmerili v podporo manjšim pobudam in tako finančno podprli štiri konkretne projekte, ki si prizadevajo za okoljsko in socialno boljši jutri.

Vabilo k branju in podpori neodvisnega delovanja

Umanotera se ob izdaji poročila iskreno zahvaljuje vsem prijateljem, podpornicam, partnerjem in soaktivistom. Njihovo nemoteno in predvsem neodvisno delovanje je namreč v veliki meri odvisno tudi od donacij posameznikov in srčnih podpornikov.

Vse podrobnosti o preteklih projektih, zaključenih in novih iniciativah ter možnostih podpore organizaciji si lahko preberete v celotnem poročilu.

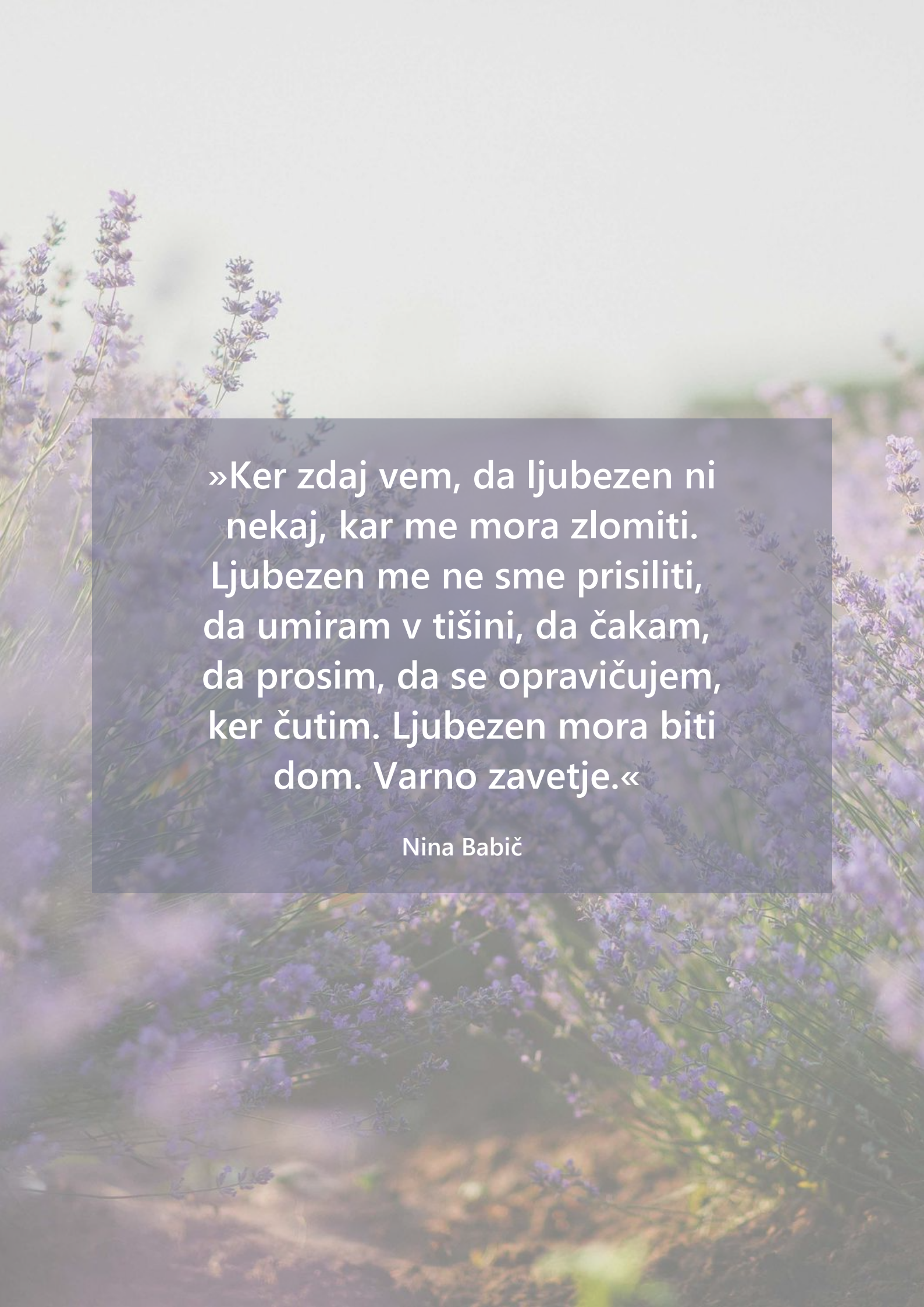
V prihodnji številki boste lahko prebrali intervju o 30-letnici delovanja Umanotere.

Celotno letno poročilo je dostopno [tukaj](#).

Umanoteri v inštitutu IRDO iskreno čestitamo ob 30-letnici delovanja in jim želimo obilo uspehov tudi v prihodnje.

UMAN  **TERA**
Že 30 let soustvarjamo trajnostno družbo.





»Ker zdaj vem, da ljubezen ni nekaj, kar me mora zlomiti. Ljubezen me ne sme prisiliti, da umiram v tišini, da čakam, da prosim, da se opravičujem, ker čutim. Ljubezen mora biti dom. Varno zavetje.«

Nina Babič

ZRS Koper in Zavod Cene Štupar združila moči pri usposabljanju mladih voditeljev družbenega vpliva

ZRS Koper in Zavod Cene Štupar

V času hitrih globalnih in lokalnih sprememb se družba sooča z nujnostjo oblikovanja novih, prodornih in družbeno odgovornih kadrov. Znanstveno-raziskovalno središče (ZRS) Koper in Javni zavod Cene Štupar – Center za izobraževanje Ljubljana sta vzpostavila pomembno partnerstvo, katerega osrednji cilj je usposabljanje in opolnomočenje mladih voditeljev družbenega vpliva. Gre za strateški korak k oblikovanju generacije, ki bo sposobna voditi trajnostne spremembe in krepiti družbeno kohezijo.

Povezovanje vrhunske raziskovalne institucije, kot je ZRS Koper, in ene izmed vodilnih organizacij na področju izobraževanja odraslih ter mladih, Javnega zavoda Cene Štupar, prinaša v slovenski prostor inovativen pristop k neformalnemu učenju. Mladi bodo skozi program pridobili ključne kompetence za razumevanje kompleksnih družbenih izzivov.

Oblikovanje voditeljev za organizacijsko odpornost in trajnost

Sodobno okolje od posameznikov in organizacij ne zahteva le prilagodljivosti, temveč močno mero organizacijske odpornosti in razumevanja strateškega upravljanja. Projekt se osredotoča prav na te aspekte – kako mladim predati orodja, s katerimi bodo lahko aktivno in odgovorno sooblikovali politike podjetij,


nevladnih organizacij ali lokalnih skupnosti.

Medgeneracijsko sodelovanje kot temelj napredka

Tovrstna usposabljanja niso pomembna le za mlade, temveč za celotno družbo. Z opolnomočenjem mladih voditeljev družbenega vpliva se ustvarjajo nova "območja stika", kjer lahko mlajše generacije sodelujejo s strokovnjaki in odločevalci. S tem se ne krepí le aktivno državljanstvo, temveč se postavlja trden temelj za medgeneracijsko solidarnost in vključujočo družbo, ki jo usmerjajo empatija, znanje in trajnostno delovanje.

Partnerstvo med ZRS Koper in Javnim zavodom Cene Štupar tako presega zgolj izvedbo projekta; postavlja standard za medinstitucionalno sodelovanje, ki v središče postavlja dolgoročni razvoj družbe in prihodnjih nosilcev sprememb. Več informacij lahko preberete [tukaj](#).





»Odrasel si že. Zato nihče nima
nad tabo nobene moči. Nihče.
Vsaj ne večje moči od te,
ki mu jo daš sam.«

Jorge Bucay

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. Usposabljanje lahko po dogovoru opravite tudi individualno.

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.

IZKORISTITE INDIVIDUALEN ŠTUDIJI!

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

MOŽNA JE TUDI INDIVIDUALNA IZVEDBA!

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. Pogoj za sodelovanje je uspešno opravljena II. stopnja IRDO certifikata, in/ali predhodno znanje o družbeni odgovornosti in trajnostnem razvoju, ter 70 % udeležba na srečanjih, uspešno opravljanje nalog in pisni izpit. Individualno svetovanje je dodatna ugodnost za udeležence. Prvih 21 imetnikov tega certifikata znanje že uporablja v praksi, pridružite se jim v letu 2026 tudi vi!

NAPREDNO

TRAJNOSTNA SUPERVIZIJA

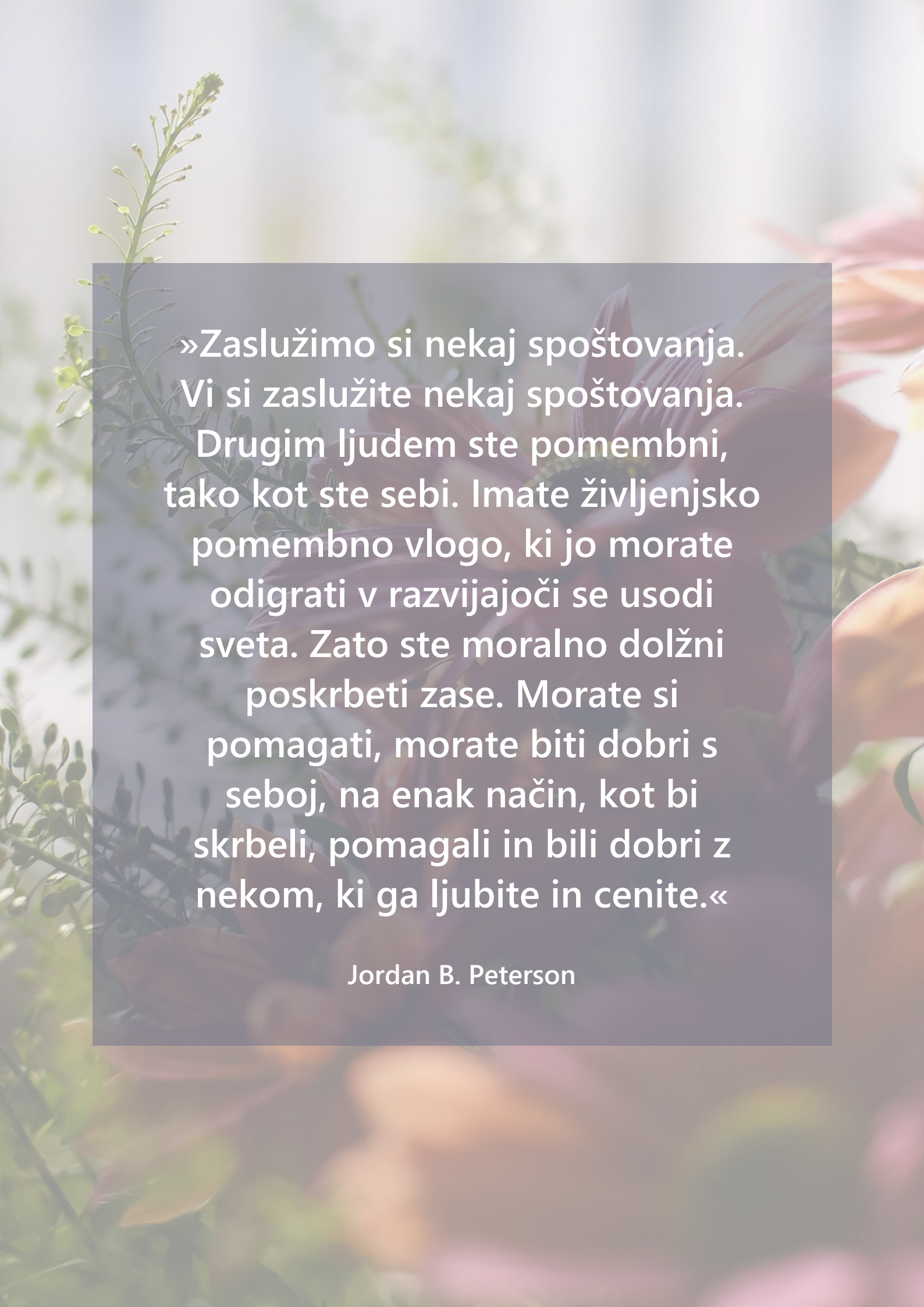
Dodatne informacije
najdete [TUKAJ](#)



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!



»Zaslužimo si nekaj spoštovanja.
Vi si zaslužite nekaj spoštovanja.
Drugim ljudem ste pomembni,
tako kot ste sebi. Imate življenjsko
pomembno vlogo, ki jo morate
odigrati v razvijajoči se usodi
sveta. Zato ste moralno dolžni
poskrbeti zase. Morate si
pomagati, morate biti dobri s
seboj, na enak način, kot bi
skrbeli, pomagali in bili dobri z
nekom, ki ga ljubite in cenite.«

Jordan B. Peterson

DRUŽBENA ODGOVORNOST V SLOVENIJI IN PO SVETU

13. mednarodna znanstvena konferenca DOBA Poslovne fakultete

DOBA Fakulteta

19. november 2026, online

V času hitrih globalnih sprememb so znanstvene raziskave in prenos znanja v prakso ključnega pomena za stabilen in trajnosten razvoj podjetij ter celotne družbe. DOBA Poslovna fakulteta se tega močno zaveda, zato v letu 2026 organizira že 13. mednarodno znanstveno konferenco, imenovano GLOBEX 2026.

Konferenca predstavlja pomembno platformo za mednarodno in interdisciplinarno izmenjavo idej.

Združuje uveljavljene akademike, raziskovalce, študente in predstavnike gospodarstva, ki skozi raziskovalne prispevke naslavljajo najaktualnejše tematike današnjega časa – od inovativnih poslovnih modelov, digitalne transformacije do trajnostnega vodenja in družbene odgovornosti.

Več informacij o konferenci najdete tukaj: [informacije o konferenci](#).

Slovenski globalni forum 2026: Slovenija na globalnem igrišču

Ministrstvo za gospodarstvo,
turizem in šport

9. junij 2026, Maribor

Gospodarsko dogajanje se letos seli v Maribor, ki bo gostil Slovenski globalni forum 2026. Ta edinstveni dogodek je idealna priložnost za vsa slovenska podjetja, ki želijo okrepiti svojo konkurenčnost, razširiti obzorja in uspešno prodreti na nove tuje trge. Udeležence čakajo dragoceni vpogledi v aktualne globalne trende, predstavitve prebojnih praks ter odlične možnosti za mreženje z domačimi in tujimi poslovnimi partnerji. Poleg osrednjih predavanj in strokovnih panelov bo forum ponudil tudi praktične usmeritve za premagovanje trenutnih

izzivov v mednarodnem okolju, kot so prilagajanje hitrim tehnološkim spremembam in iskanje novih izvoznih priložnosti. Posebna pozornost bo namenjena trajnostnim in inovativnim poslovnim modelom, ki slovenskim izvoznikom odpirajo vrata do zahtevnejših kupcev na globalnem trgu. Dogodek je tako nepogrešljiv za vse odločevalce, podjetnike in managerje, ki želijo svoje poslovanje uspešno integrirati v globalne tokove. Več o samem programu, ključnih govoricah in možnostih prijave si lahko preberete tukaj: <https://sgf.si/>.



MQ konferenca 2026 – Novi premiki v voditeljstvu

Združenje Manager

2. junij 2026, Dvor Jezeršek,
Cerklje na Gorenjskem

V poslovnem okolju, kjer sta agilnost in organizacijska odpornost nenehno na preizkušnji, se iščejo napredni pristopi k strateškemu upravljanju. Letošnja MQ konferenca v osredje postavlja mlade managerke in managerje, ki premikajo meje sodobnega vodenja, vnašajo svežo energijo in gradijo temelje prihodnjih gospodarskih uspehov z mislijo na trajnostni razvoj in družbeno odgovornost. Letošnji interaktivni del dogodka, ki ga soustvarja Sekcija mladih managerjev (s podporo ekipe družbe Profil in Daniele Bervar Kotolenko), prinaša osvežen, dinamičen format.

Dogodek bo ponudil prostor za iskanje odgovorov na enega največjih izzivov sodobnega korporativnega upravljanja: »Kako danes hkrati dosegati visoko produktivnost in ob tem ohranjati dobre odnose, zaupanje ter zdravo organizacijsko kulturo?«

Pridružite se srečanju, ki bo ponudilo oprijemljive rešitve za prepletanje visoke učinkovitosti z odgovornim odnosom do zaposlenih in grajenjem močne organizacijske kulture.

Več informacij najdete [tukaj](#).

Letno srečanje članov CER v osrčju Logarske doline

CER


3. junij 2026, 12.00 Hotel Plesnik, Logarska dolina

Letošnje letno srečanje članov CER (Sustainable Business Network) se seli v navdihujoče okolje Logarske doline. Dogodek je zasnovan kot prostor za neformalno srečanje, izmenjavo izkušenj in strateški razmislek o trajnostni prihodnosti v edinstvenem naravnem ambientu.

Osrednje teme in govorniki: V središču letošnje razprave bodo trajnostni turizem, pomen povezovanja z lokalnim okoljem in kakovost bivanja kot temelj trajnostne družbe.

Vrhunci dogodka in aktivna mobilnost: Dogodek bo zaznamovala tudi slavnostna podelitev certifikatov Green Star, s katerimi partnerstvo CER izpostavlja in nagrajuje izjemne trajnostne dosežke organizacij. Ker je trajnostna mobilnost pomemben del zelenega prehoda, bo za udeležence organizirano tudi testiranje električnih koles podjetja Elan, kar bo omogočilo aktivno in okolju prijazno raziskovanje naravnih lepot doline (za preizkus koles je obvezna vnaprejšnja izpolnitev prijavnega obrazca) - [tukaj](#).





»Mogoče preveč cenite to, česar nimate, in premalo to, kar imate. Hvaležnost je dobra zaščita pred nevarnostmi občutka žrtve in zamerljivosti. «

Jordan B. Peterson

Kako s trajnostjo do večje industrijske konkurenčnosti? Odgovore prinaša European Sustainable Industry Summit 2026

Mreža CSR Europe to jesen v Bruslju organizira težko pričakovani European Sustainable Industry Summit 2026. Kot nacionalni partner (NPO) te vodilne evropske mreže Inštitut IRDO svojim članom ekskluzivno omogoča ugodnejšo udeležbo. Preverite, kako lahko vaša organizacija postane del vseevropske razprave o krepitvi industrijske konkurenčnosti in tržne uspešnosti prek uvajanja trajnostnih praks. Za člane naše mreže smo zagotovili kar 50-odstotni popust na zgodnje prijave!

Trajnost kot gonilo industrijske konkurenčnosti

V času, ko so evropska podjetja pod vse večjim pritiskom globalnih trgov in regulatornih zahtev, trajnost ni več le zaveza družbi, temveč ključni dejavnik preživetja in konkurenčnosti. Prav to bo osrednja tema dogodka European Sustainable Industry Summit 2026, ki bo potekal 13. in 14. oktobra 2026 v Bruslju (lokacija: (re)space Airport).

Vrh bo postregel z visoko interaktivnim programom, ki združuje plenarna zasedanja z »učnimi laboratoriji« (Learning Labs) in ekskluzivnimi okroglimi mizami voditeljev (Leadership Roundtables).


Ekskluzivna ponudba za člane in partnerje Inštituta IRDO

Ker je Inštitut IRDO nacionalna partnerska organizacija (NPO) mreže CSR Europe za Slovenijo, imamo za naše korporativne člane in partnerje zagotovljene prav posebne ugodnosti. Zavedamo se pomena močne slovenske delegacije na evropskem parketu, zato vas vabimo, da izkoristite to priložnost in okrepite svojo vidnost na ravni EU.

Prijave je še vedno mogoče oddati prek uradne spletne strani CSR Europe z uporabo kode CSR50, za morebitne večje skupine (10+ udeležencev) pa so na voljo tudi posebni skupinski paketi).

Postanite del evropskega pogovora in skupaj z nami dokažite, da je slovensko gospodarstvo pripravljeno na trajnostne izzive prihodnosti. Več o samem programu, govorcih in lokaciji si lahko preberete na uradni spletni strani dogodka: www.csreurope.org/european-sustainable-industry-summit-2026.





»Ko sediš, sedi. Ko stojiš, stoj.
Karkoli narediš, naredi in ne
dvomi. Ko enkrat sprejmeš
odločitev, to stori brez oklevanja.«

Dan Millman

RAZPISI, PRILOŽNOSTI, SEMINARJI, KONFERENCE

ODPRT JAVNI POZIV ZA INOVATIVNE PROJEKTE: PRIDOBITEV GREENSMES VAVČERJEV

Regionalna razvojna agencija objavlja nov javni poziv, namenjen mikro, malim in srednje velikim podjetjem (MSP), ki želijo razvijati inovativne projekte in pospešiti svoj zeleni prehod. Prek razpisa lahko podjetja pridobijo t. i. GreenSMEs vavčerje. Razpis predstavlja odlično priložnost za vsa manjša in srednja podjetja, ki iščejo podporo pri vpeljavi trajnostnih in zelenih inovacij v svoje poslovanje.

Pomembne informacije o pozivu:

- Komu je namenjen: Mikro, malim in srednje velikim podjetjem (MSP).
- Kaj podpira: Oddajo in izvedbo predlogov inovativnih projektov z močnim poudarkom na trajnosti.
- Oblika pomoči: Finančna in strokovna podpora v obliki vavčerjev (GreenSMEs vavčerji), ki podjetjem olajšajo implementacijo zelenih rešitev in dvig konkurenčnosti.

Ker so razpisna sredstva in roki pri vavčerskih sistemih pogosto strogo določeni, vsem zainteresiranim podjetjem svetujemo, da čim prej preverijo pogoje sodelovanja in upravičene stroške. Celotna razpisna dokumentacija, pogoji in navodila za prijavo so na voljo tukaj: [Javni poziv za dodelitev GreenSMEs vavčerjev](#)

JAVNO POVABILO DELODAJALCEM: SUBVENCije ZA TRAJNO ZAPOSLOVANJE MLADIH

Na Podjetniškem portalu je objavljeno novo javno povabilo za izvedbo programa »Trajno zaposlovanje mladih«. Cilj programa je spodbujanje delodajalcev k zaposlovanju mladih za nedoločen čas, kar podjetjem znižuje stroške kadrovske širitve, mladim pa omogoča hitrejši vstop na trg dela in večjo socialno varnost. Razpis predstavlja odlično priložnost za vsa podjetja in organizacije, ki načrtujejo dolgoročne zaposlitve in želijo v svoje vrste privabiti mlade, perspektivne kadre.

Ker so sredstva pri tovrstnih javnih povabilih pogosto omejena in se dodeljujejo do porabe, vsem zainteresiranim delodajalcem priporočamo, da čim prej preučijo razpisno dokumentacijo. Celotna razpisna dokumentacija, podrobni pogoji in navodila za prijavo so na voljo tukaj: [Javno povabilo delodajalcem za izvedbo programa Trajno zaposlovanje mladih](#)



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.

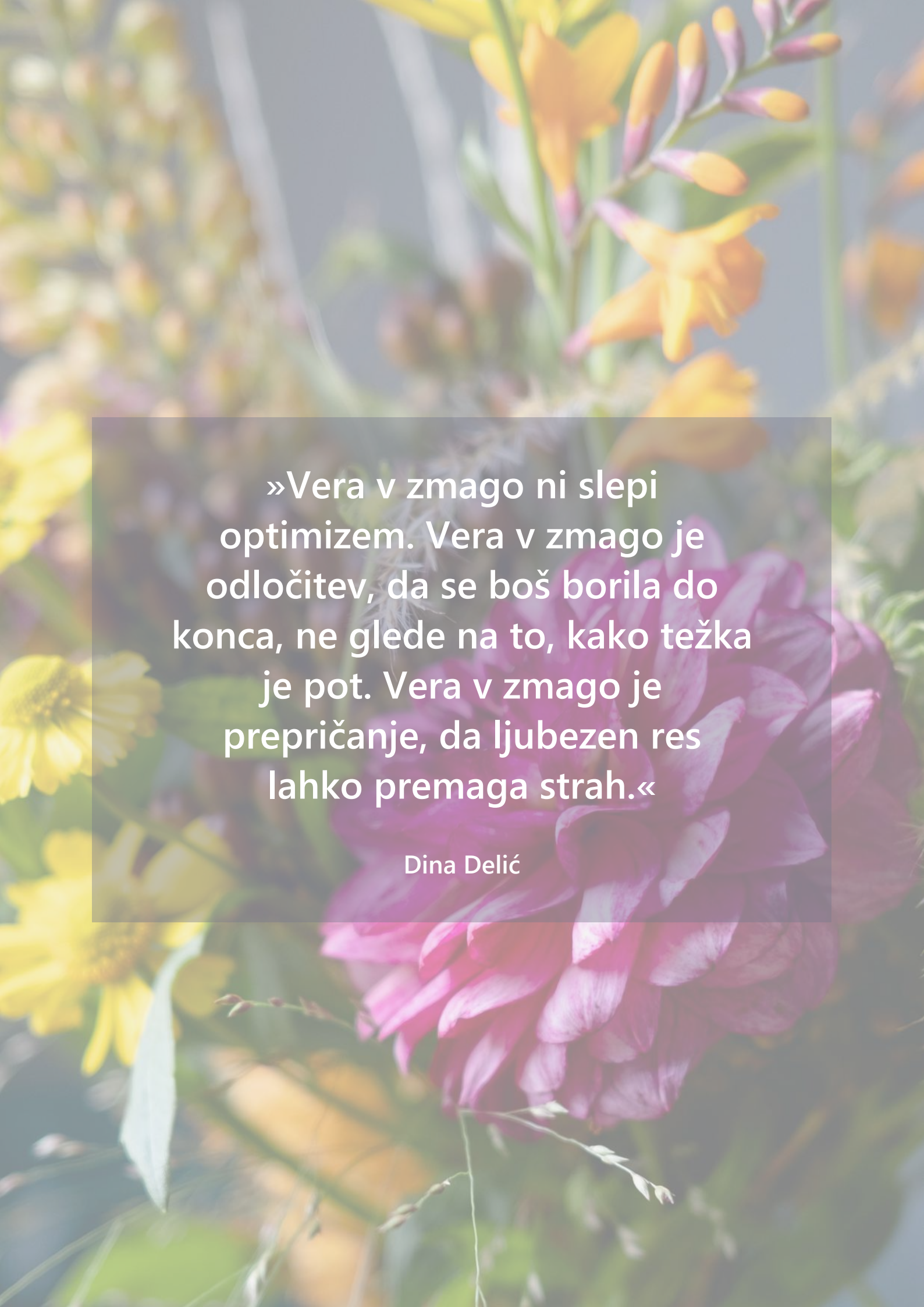
V inštitut IRDO se lahko kadarkoli včlanijo pravne osebe iz gospodarstva in negospodarstva (kolektivno članstvo) in posamezniki (individualno članstvo), ki podpišejo pristopno izjavo oz. dogovor o kolektivnem članstvu ter spoštujejo pravila inštituta. Več o članstvu v IRDO inštitutu najdete [tukaj](#).

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



»Vera v zmago ni slepi optimizem. Vera v zmago je odločitev, da se boš borila do konca, ne glede na to, kako težka je pot. Vera v zmago je prepričanje, da ljubezen res lahko premaga strah.«

Dina Delić

LAHKO GOZDNA DEMOKRACIJA SPREMENI SVET?

mag. Anita Hrast, Politika ali kako so živali izbrale predsednika

Izšla je nova pravljica mag. Anite Hrast za odrasle in otroke z naslovom **POLITIKA ali kako so živali izbrale predsednika, ki skozi prisposodbo živalskega sveta raziskuje temelje demokracije, volitev in vodenja družbe.**

Kaj bi se zgodilo, če bi se živali v gozdu odločile, da lev ne sme biti več avtomatsko kralj?

To vprašanje je izhodišče nove knjige avtorice Anite Hrast, ki jo je z ilustracijami obogatil Fedja Šičarov.

Knjiga, ki je izšla pri založbi Nabium v zbirki Srečna vas, ponuja inovativen pogled na politično ureditev, namenjen vsem, ki želijo spremeniti sebe in svet na bolje.

O zgodbi: Od ideje do parlamenta

Zgodba se začne z idejo modre kače, ki predlaga demokratične volitve, na katerih bi lahko kandidirala katera koli žival – od največjega medveda do najmanjšega črva.

Bralci skozi pripoved spremljajo celoten proces nastajanja države:

- Ustanavljanje prvih političnih strank in iskanje kandidatov.
- Potek predvolilne kampanje in samih volitev.
- Oblikovanje parlamenta, izbiro predsednika vlade in imenovanje ministrov.
- Proces sprejemanja zakonov in soočanje s posledicami, ko teh zakonov naenkrat nastane preveč.

Več kot le knjiga: Interaktivnost in ustvarjalnost

Knjiga presega klasične okvirje branja in vključuje močno interaktivno noto, ki spodbuja kritično razmišljanje:

- Pobarvanka: Ker politika nikoli ni zgolj črno-bela, so ilustracije zasnovane tako, da jih bralci lahko sami pobarvajo in zgodbi dodajo svoj osebni, ustvarjalni pečat.
- Igra vlog: Dodano je povabilo in navodila, kako se lahko politiko s pomočjo plišastih igrač igrate skupaj z otroki v domačem okolju.
- Pisanje programa: Za tiste najbolj ambiciozne knjiga vsebuje celo praktična navodila, kako zasnovati in spisati svoj prvi politični program.

Osebna izkaznica knjige in informacije za nakup

- Naslov: Politika ali kako so živali izbrale predsednika
- Avtorica: Anita Hrast
- Ilustrator: Fedja Šičarov
- Založba: Nabium d.o.o., Ljubljana (2025)
- Zbirka: Srečna vas
- Obseg in format: 34 strani, mehka vezava (16,5 x 23,2 cm)
- ISBN: 978-961-07-2935-8 (COBISS.SI-ID: 252856067)
- Cena: 16,00 EUR

Kako do svojega izvoda? Knjiga je na voljo za spletni nakup preko portala Galarna.si. Za neposreden nakup, večja naročila ali dodatne informacije o delu se lahko obrnete neposredno na založbo preko e-pošte: info@nabium.si ali pokličete na 031 344 883 (Nabium d.o.o., Cesta 13. julija 65a, Ljubljana - Dobrunje).



POLITIKA**ali kako so živali v gozdu izbrale predsednika**

Igrajte se politiko tudi vi – še prej pa preberite pravljico!

“Nekega dne pa se je spomnila modra kača, da bi bilo pametno, da lev ni vedno kralj živali. V gozdu bi lahko glasovali, kdo bo kralj živali. Ali bolje, da bi demokratično izbrali predsednika izmed vseh živali, ne glede na to ali je majhna ali velika. Tako bi tudi črv lahko bil predsednik živali, če bi hotel in če bi se drugi strinjali s tem.”

V tej pravljici z naslovom POLITIKA ali kako so živali izbrale predsednika boste spoznali, kako so v gozdu ustanovili prve stranke, kako so potekale volitve, kdo je bil predsednik/ca katere stranke in kdo predsednik/ca parlamenta.

Spoznali boste ministre/ice in predsednik/co vlade. Spoznali boste, kako so sprejemali zakone in kaj se je zgodilo, ko je bilo zakonov preveč.

Na koncu pravljice sledi povabilo, kako se lahko politiko igrate s plištastimi igračkami s svojimi otroki tudi doma. Za tiste, ki bi želeli spisati svoj prvi politični program, pa so priložena navodila, kako to storiti. Ker politika ni črno-bela, lahko pravljico sami pobarvate, kot jo želite in ji tako dodate vaš ustvarjalen pečat.

Ta pravljica je namenjena vsem, ki želite spremeniti sebe in svet na bolje. Napisala jo je Anita Hrast, likovno opremil pa Fedja Šičarov. Izšla je pri Nabium d.o.o., leta 2025 v zbirki Srečna vas.



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.



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.

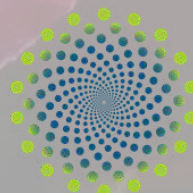
**K DRUŽBENI
ODGOVORNOSTI LAHKO
POMEMBNO PRISPEVATE
TUDI VI. SODELUJTE Z NAMI,
POSTANITE NAŠI ČLANI!**

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