



IRDO

MOZAIK

Prve slovenske družbeno odgovorne novice, št. 7/XIX, september 2026

IRDO Intervju

dr. Živko Bergant

Z majhnimi popravki
sistema družbene
blaginje ne bomo
povečali

od str. 5

Moja podjetniška pot

**Sabina Leben,
Sindikat Mladi Plus**

Kako lahko Sindikat
Mladi plus pomaga
mladim?

od str. 10

Moja podjetniška pot

**Jolando Kraner,
družinski center
Kairos**

Pot do sebe kot
temelj poklicne poti

od str. 18

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, mag., Kaja Bračič, Anita Marinko, mag., Marko Lavrenčič, mag., in drugi

Kontakt: novice@irdo.si

Naklada: elektronska oblika novic

Foto: IRDO, Nomi Hrast, Canva, Unsplash, sogovorniki

Fotografija na naslovnici: Canva

Fotografije v reviji: Canva

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

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

Vsebine

- 5 IRDO intervju
dr. Živko Bergant: Z majhnimi popravki sistema družbene blaginje ne bomo povečali
- 10 Moja podjetniška pot:
• Sabina Leben: Sindikat Mladi Plus
• Jolanda Kraner: Družinski center Kairos
- 29 Objavljeni revidirani ESRS in prostovoljni standard: kaj prinašajo in od kdaj veljajo
- 33 Odprta razpisa za nagradi HORUS in ADRASTOS 2026
- 36 Integralna zelena Slovenija® in Evropa: S pametno integracijo slovenskih in evropskih potencialov do uresničevanja trajnostne vizije
- 41 Prvi stik s prostovoljcem: začetek odnosa, ki lahko traja leta
- 46 Sodelujte v raziskavi European Corporate Sustainability Barometer
- 47 IRDO izobraževanja
- 50 DOP v Sloveniji
- 53 CSR Europe
- 55 Razpisi, priložnosti, seminarji, konference
- 57 Moč vpliva

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.

**»Vse, kar pošljemo v življenje drugih,
se spet vrne v naše.«**

(Edwin Markham)

S to mislijo vas pospremim v jesensko številko revije IRDO Mozaik. Na prvi pogled je preprosta, skoraj samoumevna. A ko jo preberemo počasneje, v njej prepoznamo temelj družbene odgovornosti: vse, kar naredimo, ima posledice, ki segajo onkraj nas samih in se prej ali slej vrnejo k nam.

To misel so na različne načine potrdili tudi sogovorniki v tej številki. Dr. Živko Bergant nas opominja, da se odgovornost posameznika začne z rojstvom in konča s smrtjo ter da blaginja vseh ni mogoča brez pravičnejše delitve tega, kar skupaj ustvarimo. Sabina Leben iz Sindikata Mladi plus pripoveduje, kako mladim pomagajo spoznati njihove pravice, ker spoštovanje, ki ga danes izkažemo mladim delavcem, jutri gradi bolj zdrava delovna okolja. Jolanda Kraner pa nas vabi, da prisluhnemo sebi, saj lahko drugim resnično damo le tisto, kar smo najprej našli v sebi.

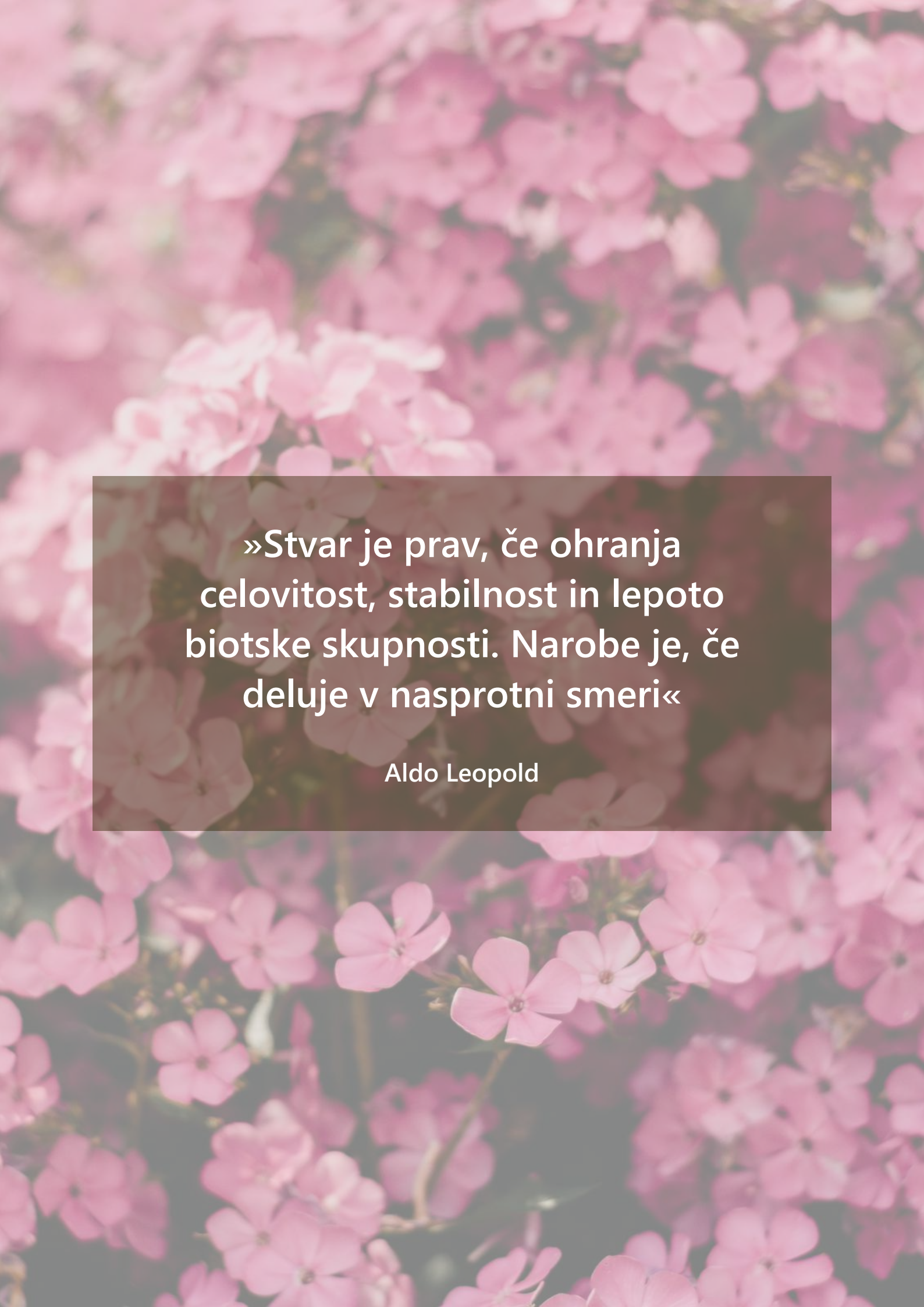
Enako velja za podjetja in organizacije. Novi oz. posodobljeni evropski standardi trajnostnega poročanja in pravila za okoljske trditve niso le nova obveznost.

So priložnost, da podjetja z iskrenostjo in preglednostjo gradijo zaupanje, ki se jim vrne pri kupcih, zaposlenih, vlagateljih in partnerjih. Tudi razpisa za nagradi HORUS in ADRASTOS, ki sta pravkar odprta, sta namenjena prav tistim, ki s svojim delom že prispevajo k boljši družbi. Vabim vas, da svoje dobre prakse delite z nami, saj navdihnejo tudi druge.

Naj bo ta jesen čas, ko se vprašamo, kaj pošiljamo v svet: v odnosih s sodelavci, v odločitvah, ki jih sprejemamo, in v vsakdanjih drobnih dejanjih. Morda se učinki ne bodo pokazali takoj. A kot pravi Markham, se vrnejo. Včasih v obliki zaupanja, včasih kot podpora, ko jo najbolj potrebujemo, in včasih kot lepša skupna prihodnost.

Želim vam navdihujoče branje in jesen, polno dobrih dejanj, ki se bodo nekoč vrnila.

Uredništvo revije IRDO Mozaik,
zanj Nomi Hrast, glavna urednica

A dense field of small, five-petaled pink flowers, possibly Phlox, filling the entire frame. The flowers are in various stages of bloom, with some showing darker centers. The background is a soft, out-of-focus green, suggesting foliage.

»Stvar je prav, če ohranja
celovitost, stabilnost in lepoto
biotske skupnosti. Narobe je, če
deluje v nasprotni smeri«

Aldo Leopold

Dr. Živko Bergant: Z majhnimi popravki sistema družbene blaginje ne bomo povečali

Novinarka: Nomi Hrast

Dr. Živko Bergant že desetletja povezuje računovodstvo, finance in družbeno odgovornost, ki jih mnogi še vedno obravnavajo kot ločena področja. Avtor skoraj petsto del v pogovoru razmišlja o odgovornosti posameznika, o vrzelih v slovenski zakonodaji in o tem, zakaj obvezno trajnostno poročanje po njegovem mnenju ne bo zadoščalo. Največjo odgovornost za preobrat vidi v izobraževanju, od osnovne šole do univerze.

Dr. Živko Bergant, ste dolgoletni predavatelj in raziskovalec na področju financ in družbene odgovornosti. Se nam lahko na kratko predstavite?

Sem doktor poslovno-organizacijskih znanosti in strokovnjak iz prakse. Delal sem kot računovodja, finančni direktor, član uprave in svetovalec managementu. Pri Slovenskem inštitutu za revizijo sem dolgoletni pooblaščen revizor in preizkušeni poslovni finančnik, pri Zvezi ekonomistov Slovenije veščak, pri Visoki šoli za računovodstvo in finance v Ljubljani pa preizkušeni preiskovalec prevar. Na tej šoli predavam kot docent. Sem glavni oblikovalec Kodeksa poslovnofinančnih načel in Kodeksa poklicne etike finančnika, ki ju je sprejel Slovenski inštitut za revizijo. V sistemu COBISS je evidentiranih 499 mojih del s področij računovodstva, ekonomike, financ in družbene odgovornosti.



dr. Živko Bergant

V slovenskem prostoru pomembno krepite zavest o družbeni odgovornosti in trajnostnem razvoju. Kaj vam osebno pomenita ti dve področji?

Zame pomenita predvsem iskanje odgovorov na vprašanje, kakšna je moja odgovornost kot posameznika v družbi. To je postalo sestavni del mojega poslanstva.

Na to tematiko ste izdali že precej knjig. Nam lahko navedete nekaj naslovov in poveste, o čem pišete v njih?

Družbeni odgovornosti sem v zadnjem desetletju posvetil vrsto knjig. V Sloveniji so izšle Dodana vrednost iz novega zornega kota (2017), Investiranje in družbena odgovornost podjetij (2021), Zavedanje družbene odgovornosti in posledice (2022), Kritična presoja sodobnega računovodstva (2023),



Osnove politike usmerjanja in delitve dodane vrednosti (2024), Finančna funkcija v podjetju z vidika uveljavljanja družbene odgovornosti (2024) in Upravljanje združb in družbena odgovornost (2025). Letos je izšla knjiga Podjetje in družbena odgovornost, v tisku pa je Pojmovnik družbene odgovornosti. Pri založbi Palgrave Macmillan je leta 2021 izšla moja monografija Accountancy and Social Responsibility: An Innovative New Approach to Accountancy Theory and Practice. Napisal sem tudi poglavja v mednarodnih monografijah in v znanstveni monografiji Inovativna trajnostna družbeno odgovorna družba (IRDO, 2024). Od leta 2014 redno sodelujem na mednarodnih konferencah Inštituta IRDO, članke pa objavljam tudi v tujih znanstvenih revijah. V svojih delih se ukvarjam predvsem z dodano vrednostjo in njeno delitvijo, z vlogo deležnikov, s korporativnim upravljanjem ter s povezanostjo računovodstva in financ z družbeno odgovornostjo.

Nam lahko predstavite novo knjigo, ki je v tisku: Pojmovnik družbene odgovornosti. Od kod ideja zanjo in komu je namenjena? Kje jo najdemo?

Knjiga je namenjena vsem, ki se ukvarjajo s podjetniško problematiko in družbeno odgovornostjo. To so zlasti ekonomisti, pravniki in sociologi, pa tudi študenti, ki jih zanima širši, nekonvencionalen pogled. Distribuirana jo Založba Buča, na voljo pa je tudi prek mojega elektronskega naslova.

Zdi se, da strokovno nič kaj ne počivate. Kaj imate še »za bregom«, kot bi rekli Štajerci?

Trenutno se ukvarjam s kritično presojo računovodenja z vidika družbene odgovornosti, saj je razvoj računovodenja

nekoliko zaostal za spremembami v družbi in gospodarskem okolju.

Kolikor vas poznam, vas je družbena odgovornost dobro »osvojila«, vi pa nas s svojimi deli. Kaj vam pomeni sodelovanje z različnimi skupinami ljudi na področju družbene odgovornosti in trajnostnega razvoja?

To sodelovanje se mi zdi najpomembnejše, saj lahko preobrat negativnih trendov pri nas in v svetu pričakujemo le s širjenjem novih pogledov in njihovim uveljavljanjem.

Največji problem pri tem je naraščajoča dohodkovna neenakost. Ta povečuje nezadovoljstvo med ljudmi, kar nenazadnje vpliva tudi na splošno varnost in na slabšanje razmer v okolju, na našem planetu Zemlja.

Kot priznani strokovnjak za računovodstvo, finance in revizijo se v svojih delih, predvsem v odmevni monografiji Accountancy and Social Responsibility in v svoji tetralogiji, poglobljeno ukvarjate s prepletom ekonomije, dodane vrednosti in družbene odgovornosti. Kako vidite vključevanje teh področij v šolstvo, gospodarstvo, javno upravo in nevladne organizacije v Sloveniji?

Vključevanje teh področij ni le strokovna ali znanstvena nuja.

Je edini način za ohranjanje in povečevanje blaginje vseh ljudi, zato je odločilnega pomena v svetu, kjer vidimo preveč negativnih pojavov in kjer posamezniki prehitro podležejo kratkoročnim interesom.



Kakšna je odgovornost posameznika znotraj ekonomskega sistema? Družbeno odgovornost pogosto pripisujemo le korporacijam ali državi. Kje pa se začne in kje konča odgovornost posameznega delavca, potrošnika ali menedžerja?

Odgovornost posameznika se začne z njegovim rojstvom in konča z njegovo smrtjo. Opredeljuje njegovo poslanstvo, torej komu je v življenju koristen. Je podlaga za njegovo samouresničevanje, brez katerega ni samospoštovanja in posledično smisla življenja. Posameznik svojo družbeno odgovornost uresničuje na treh področjih:

- odgovornost do samega sebe: zdravje, izobrazba, poslanstvo;
- odgovornost do družbe: zlasti kot poslanec ali javni uslužbenec in pri razvoju demokracije, do drugih ljudi z empatijo, solidarnostjo in etiko ter do prihodnjih generacij in okolja;
- odgovorno delovanje v vseh vrstah organizacij po načelih javne morale in javne koristi.

Sprejeti in uresničevati takšno odgovornost ni lahek cilj. Bojim se, da je večina ljudi še vedno preveč zadovoljnih, da bi se lotili sprememb najprej pri sebi. To se zgodi šele, ko pridejo v resno krizo in začutijo neposredno nevarnost za svoj obstoj.

Ali trenutni pravni okviri v Sloveniji spodbujajo ali zavirajo trajnostni prehod? V svojih delih ste kritično presojali slovenski pravni okvir družbene odgovornosti podjetij. Kje so največje vrzeli v naši zakonodaji, ki podjetjem preprečujejo hitrejši premik k trajnosti?

Največje vrzeli so v predpisih, ki urejajo gospodarsko in politično življenje. So posledica neoliberalističnega pogleda in

interesov lastnikov kapitala, ki ne bi smeli prevladovati. Premalo spoštujemo Ustavo Republike Slovenije, ki v 74. členu določa, da se gospodarska dejavnost ne sme izvajati v nasprotju z javno koristjo. Poslovanje z dobičkom na primer še ni javna korist, če dobiček v celoti pripada lastnikom kapitalskih vložkov, ne glede na to, kako je porabljen.

Kako gledate na uveljavljanje evropske direktive o trajnostnem poročanju (CSRD)? Ali obvezno nefinančno poročanje v podjetjih res prinaša vsebinske premike ali pa postaja novo administrativno breme, ki izgublja prvotni namen?

Takšna ureditev poročanja ima dobro in slabo stran. Dobra stran je, da vse več institucij in posameznikov opozarja tudi na druge vidike interesov družbe in deležnikov. Slaba pa je, da podpira iluzijo, da lahko s takšnimi, razmeroma majhnimi spremembami povečamo družbeno blaginjo. Dejstvo ostaja, da se z majhnimi popravki sistema ohranja in celo potrjuje sedanji sistem lastniškega upravljanja, namesto da bi uvedli deležniško upravljanje.

Kaj bi svetovali mladim finančnikom in bodočim voditeljem? Katere vrednote in znanja moramo kot predavatelji in strokovnjaki privzgojiti naslednji generaciji ekonomistov, da gospodarstvo ne bo več delovalo »za vsako ceno«?

Poglobiti se moramo v dejstvo, da je temeljna potreba človeka njegov obstoj in da smo vsi med seboj povezani in soodvisni. Teh dejstev ni enostavno razumeti, še teže pa jih je z lastnim zgledom upoštevati v vsakdanjem življenju. Odgovornost sedanje generacije



je, da naslednje usmeri v nekonvencionalno razmišljanje in dolgoročnejši pogled v prihodnost. Priložnost za to vidim predvsem v izobraževalnem sistemu na vseh ravneh. Verjamem, da bi že učenci v osnovni šoli lažje razumeli povezanost in soodvisnost ljudi, če ne bi imeli toliko negativnih zgledov. Zato največjo odgovornost nosimo vsi v akademski in izobraževalni sferi.

Bi za konec dodali še kaj, česar vas nismo vprašali?

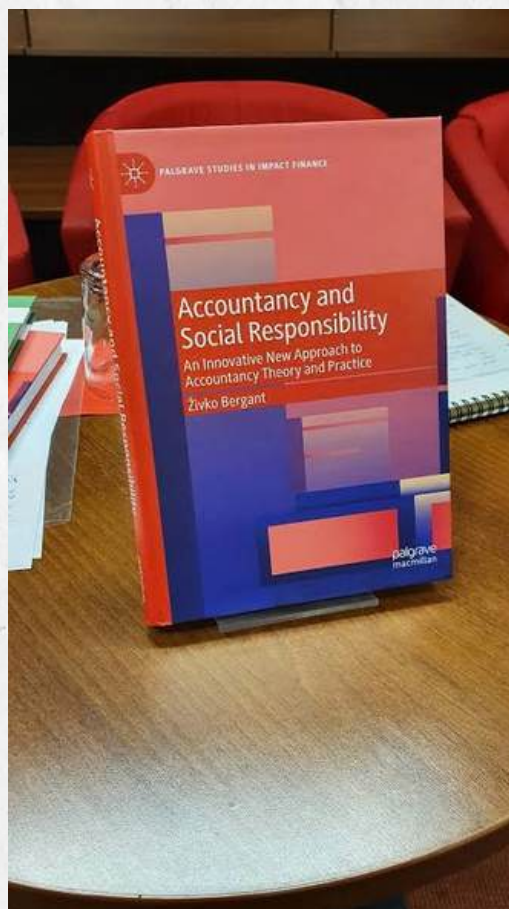
Napol za šalo in napol zares pravim, da bodo zamisli iz mojih knjig morda čez petdeset let potrjene kot ustrezne. Obenem se bojim, da bo takrat že prepozno. Malo bom vseeno še počakal.

Najlepša hvala za vaše odgovore.

Knjige dr. Živka Berganta so na voljo na Visoki šoli za računovodstvo in finance, v knjigarnah Mladinske knjige in pri Založbi Buča.

Novejše knjige:

- Zavedanje družbene odgovornosti in posledice (2022)
- Kritična presoja sodobnega računovodstva (2023)
- Osnove politike usmerjanja in delitve dodane vrednosti (2024)
- Upravljanje združb in družbena odgovornost (2025)
- Podjetje in družbena odgovornost (2026)
- Pojemovnik družbene odgovornosti (2026)



A vertical arrangement of pink carnations with ruffled petals and green stems, set against a soft, light-colored background. A dark rectangular box is centered over the middle of the image, containing white text.

»V naravi nič ne obstaja
samo zase.«

Rachel Carson

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/>.



Pogovor s Sabino Leben: **Kako lahko Sindikat Mladi plus pomaga mladim?**

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

V okviru projekta "Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih - pilotni projekt - Inštitut IRDO" smo v sekciji Živa knjižnica gostili gospo Sabino Leben.

V sredo, 1. julija 2026, smo se pogovarjali z gospo Sabino Leben iz Sindikata Mladi plus, vodjo njihovega pilotnega projekta 'Z mladinskim delom proti prekarnosti mladih'. Predstavila nam je njihovo delovanje in najpogostejše izzive, s katerimi se srečujejo mladi pri delu. Če imajo vprašanja o zaposlitvi, študentskem delu, pogodbah ali delavskih pravicah oziroma se znajdejo v situaciji, ko jim delodajalec ne izplača opravljenega dela, se lahko obrnejo na Sindikat Mladi plus. V kolikor niso prepričani, ali so bile njihove pravice spoštovane, jim sindikat ponuja brezplačne informacije, svetovanje in podporo pri uveljavljanju njihovih pravic.

Več informacij o delovanju sindikata je dostopnih na spletni strani mladiplus.si. Mlade vabijo tudi k včlanitvi v sindikat.



Logotip Sindikata Mladi Plus

Kako bi Sindikat Mladi plus predstavili nekomu, ki zanj sliši prvič?

Sindikat Mladi plus je, kot pove že ime, sindikat, organizacija, ki se bori za ohranjanje in širitev delavskih pravic. Naša posebnost pa je, da se osredotočamo predvsem na mlade in njihove pravice na trgu dela.

Hkrati smo tudi nacionalna mladinska organizacija s statusom delovanja v javnem interesu. To pomeni, da



opravljamo naloge, ki jih v Sloveniji ne izvaja skoraj nobena druga organizacija, niti država sama. Ukvarjamo se predvsem z mladimi na trgu dela, njihovim položajem in izzivi, s katerimi se srečujejo pri zaposlovanju in delu.

Posebnost Sindikata Mladi plus je tudi ta, da nismo panožni sindikat. Večina sindikatov zastopa delavce posamezne dejavnosti, na primer trgovine, gostinstva, turizma ali elektroindustrije. Mi pa smo generacijski oziroma populacijski sindikat, saj zastopamo interese mladih ne glede na obliko dela. Med naše člane sodijo mladi, ki delajo prek študentske napotnice, so brezposelni, samozaposleni ali delajo prek avtorskih, podjetniških in drugih oblik pogodb.

Tudi v evropskem merilu smo precejšen unikum. V večini držav imajo sindikati znotraj svojih organizacij odbore ali skupine mladih delavcev, pri nas pa se je razvila samostojna organizacija. Sindikat Mladi Plus je bil ustanovljen z namenom, da mladim približa sindikalizem in jim pomaga pri prvih korakih na trgu dela. Ko se zaposlijo za nedoločen čas, jih spodbujamo, da se vključijo v panožni sindikat, saj je takrat naša osnovna naloga v veliki meri že opravljena.

Vključujemo dijake, študente, brezposelne in vse mlade do 29. leta starosti. Beseda plus v našem imenu pa pomeni, da so pri nas dobrodošli tudi starejši od 29 let, če opravljajo delo v prekarni obliki. Evropska konfederacija sindikatov namreč mlade opredeljuje do 35. leta starosti, saj raziskave kažejo, da številni prvo zaposlitev za nedoločen čas dobijo šele med 30. in 35. letom. Na to vplivajo daljše izobraževanje, razmere na trgu dela ter širši družbeni in socialni dejavniki.

Kako pa je sploh nastala ideja za ustanovitev Sindikata Mladi plus?

Ideja za ustanovitev Sindikata Mladi plus je nastala leta 2011, ko je takratna vlada predlagala uvedbo t. i. malega dela, podobnega nemškemu sistemu 'mini jobs'. Predlog je predvideval posebno obliko dela za dijake, študente in upokoјence. Takrat so se prvič povezali sindikati, študentske organizacije, študentski servisi in druge mladinske organizacije z namenom, da skupaj opozorijo na posledice takšne ureditve. Predlog zakona na koncu ni bil sprejet, iz tega povezovanja pa se je rodila ideja o ustanovitvi Sindikata Mladi plus.

To je bil čas, ko je Slovenijo še vedno močno zaznamovala gospodarska kriza. Študentsko delo je bilo za številne mlade nujno za preživetje in študij, več kot tri četrtine študentov brez njega sploh ne bi moglo študirati. Hkrati je študentsko delo pogosto nadomeščalo redne zaposlitve. Mnogi študenti so delali kot redno zaposleni: vsak dan, po osem ur, s službenimi elektronskimi naslovi, karticami in uniformami, vendar brez pravic, ki jih prinaša redno delovno razmerje.

Kasneje so razmere na trgu dela dodatno zaznamovali tudi varčevalni ukrepi, zaradi katerih je bilo zaposlovanje v javnem sektorju zelo omejeno. Tudi tam so študenti pogosto zapolnjevali vrzeli, saj je bilo njihovo delo za delodajalce precej bolj fleksibilno kot redna zaposlitev.

V takšnih razmerah je nastal Sindikat Mladi plus. Kot sem že omenila, ima dvojni status. Je sindikat, ki mladim nudi podporo, informacije in pomoč pri vprašanjih, povezanih z delom, hkrati pa



tudi mladinska organizacija, ki mlade opolnomoča za vstop na trg dela ter jih ozavešča o njihovih pravicah.

Posebnost našega sindikata je tudi članarina. Zavedamo se, da zastopamo eno najbolj ranljivih skupin na trgu dela, zato nimamo klasične mesečne članarine, kot jo imajo panožni sindikati. Naši člani plačajo 15 evrov letno, kar je nekaj več kot en evro na mesec. Tisti, ki to zmorejo in želijo naše delo dodatno podpreti, pa lahko prispevajo tudi več. Veseli nas, da se je tak način članstva izkazal za uspešnega, saj številni člani in podporniki prepoznavajo pomen našega dela ter ga želijo pomagati ohranjati.

Veliko ljudi ob besedi sindikat pomisli na stavke in proteste. Kaj vse pa v svojem bistvu zajema vaše delo?

To je res pogosta predstava. Veliko ljudi ob besedi sindikat najprej pomisli na stavke in proteste. Tudi sama razumem, od kod to izhaja, vendar je naše delo veliko širše.

Prvi in največji del predstavlja delo s člani. Ko ima član ali članica težavo, nam piše ali se dogovorimo za sestanek in skupaj pogledamo, kaj je narobe. Veliko stvari lahko rešimo že po elektronski pošti. Pogosto preverjamo, ali je bil regres pravilno izplačan, pregledujemo pogodbe o zaposlitvi, plačilne liste ter preverjamo, ali so bili prispevki pravilno obračunani in plačani.

Veliko je tudi zelo konkretnih težav. Delodajalec ne dovoli odmora ali pa ta traja manj, kot določa zakon. Pri študentskem delu je najpogostejša težava neizplačilo opravljenega dela. Pogosto se srečujemo tudi s primeri, ko želi

delodajalec od študenta odšteti škodo, na primer zaradi razbitih kozarcev ali krožnikov v gostinstvu. To ni dopustno. Če je nekdo delo opravil, mora biti za opravljeno delo tudi plačan (upoštevanje minimalne urne postavke). Tovrstna škoda je del poslovnega procesa in je ni mogoče enostavno odtegniti od plačila.

Velik del našega dela pa poteka v ozadju in ga javnost sploh ne vidi. Spremljamo zakonodajo, prebiramo predloge zakonov in pripravljamo stališča do sprememb, ki vplivajo na mlade, trg dela, štipendije, socialo, javno zdravstvo ali izobraževanje. Na podlagi tega sodelujemo pri oblikovanju stališč sindikatov na Ekonomsko-socialnem svetu. Sama sem vedno pozorna, če predlagani zakon vpliva na javno dobro ter ima neposreden vpliv na mlade.

Pomemben del našega dela so tudi pogajanja z delodajalci in sodelovanje pri sklepanju kolektivnih pogodb. To so dolgotrajni procesi, ki pogosto trajajo več mesecev ali celo več kot leto dni. Za vsakim dogovorom je veliko usklajevanj, analiz in priprave.

Ko se pripravlja sprememba zakonodaje, je treba natančno preučiti obstoječo ureditev, oceniti posledice sprememb in pripraviti strokovna mnenja. To zahteva veliko raziskovanja, primerjav in analiz. Veliko tega dela ostane nevidnega, čeprav predstavlja pomemben del našega vsakdana.

Tretji velik sklop je terensko delo. To pomeni ozaveščanje mladih, delavnice, usposabljanja, sodelovanje s šolami in fakultetami ter neposredno delo z mladimi po vsej Sloveniji. Veliko sodelujemo tudi z dostavljavci in drugimi mladimi v prekarnih oblikah dela.



Pogosto je lažje, da mi pridemo do njih, kot da oni pridejo do nas, zato se z njimi srečujemo tam, kjer delajo, poslušamo njihove izkušnje in skupaj iščemo rešitve.

Če bi morala naše delo povzeti, bi rekla, da temelji na treh stebrih: delu s člani, zagovorništvu in terenskem delu. Sem sodijo tudi različne kampanje in projekti, ki nam omogočajo, da vse te aktivnosti izvajamo. Prav ta kombinacija neposredne pomoči posameznikom, vplivanja na zakonodajo in dela na terenu je tisto, kar predstavlja bistvo Sindikata Mladi plus.

Zakaj mladi pristajajo na nekaj, kar vidimo, da dolgoročno ni dobro zanje?

Ker se želijo osamosvojiti. Pri tem pa moramo pogledati širši družbeni kontekst. Med največjimi razlogi so stanovanjska problematika, prenizke štipendije, pomanjkanje študentskih domov in tudi pomanjkljiv nadzor nad kršitvami pri študentskem delu.

Pomemben dejavnik je tudi poznavanje delavskih pravic. Na tem področju se razmere na srečo izboljšujejo. V zadnjih petih ali šestih letih smo skupaj z e-študentskim servisom naredili velik korak naprej. Skupaj smo pripravili informacije, ki jih prejme vsak dijak ali študent ob prijavi na servis: od tega, katere so najpogostejše kršitve, kako jih prepoznati, česa delodajalec ne sme zahtevati, ...

Zakaj torej mladi pogosto pristajajo na negotove oblike dela? Predvsem zaradi vseh teh okoliščin skupaj. Pri ozaveščanju in poznavanju pravic smo naredili velik napredek, na številne druge dejavnike, kot je na primer stanovanjska politika, pa imamo kot sindikat precej omejen vpliv.

Lahko opozarjamo na težave, pripravljamo predloge in zagovarjamo spremembe, končne odločitve pa so v rokah odločevalcev.

V desetih letih delovanja v Sindikatu Mladi plus ste zagotovo spremljali številne spremembe. Katere razlike med mladimi na trgu dela danes in pred desetimi leti bi posebej izpostavili?

Najprej bi izpostavila, da so mladi danes precej bolj opolnomočeni in se bolj zavedajo svojih pravic na trgu dela. Seveda še ne v tolikšni meri, kot bi si želeli, vendar je napredek v primerjavi s časom, ko sem začela delati pred desetimi leti, res opazen.

Po drugi strani pa je danes precej bolj razširjena prekarnost. Če je bila pred desetimi leti šele v vzponu, je danes postala del vsakdana številnih mladih. Zato nas skrbijo tudi predlogi rešitev, ki bi lahko ta trend še dodatno okrepili (npr. potrditev Zakona o uvedbi študentskega samostojnega podjetnika).

Izboljšali so se tudi delovni pogoji pri študentskem delu. Izkoriščanja je nekoliko manj, prav tako je manj prikritih delovnih razmerij preko študentskega dela. Žal pa se je del težave preselil drugam. Če so nekoč redne zaposlitve pogosto nadomeščali študenti, danes to vse pogosteje počnejo samozaposleni (enoosebni sp-jevc), predvsem tisti, ki so ekonomsko odvisni od enega naročnika. Takšni posamezniki sicer formalno delujejo kot samostojni podjetniki, v praksi pa so pogosto v zelo podobnem položaju kot zaposleni, le da imajo bistveno manj pravic.



Pri tem je pomembno razlikovati med dejansko samozaposlenimi, na primer obrtniki, ki delajo za več naročnikov, in tistimi, ki večino prihodkov ustvarijo pri enem samem naročniku. Če ta sodelovanje prekine, ostanejo brez glavnega vira dohodka, kar kaže na veliko stopnjo odvisnosti in predstavlja enega od pokazateljev prekarne delo.

Pozitivna sprememba pa je tudi ta, da vse več dijakov in študentov izbira študentska dela, ki so povezana z njihovim področjem izobraževanja. Na ta način si že med šolanjem pridobivajo izkušnje in reference, ki jim kasneje olajšajo prehod na trg dela in iskanje redne zaposlitve.

Kje je meja med pridobivanjem izkušenj pri delu in izkoriščanjem mladih delavcev?

Ena od težav je, da je študentsko delo pri nas precej ohlapno definirano. Opredeljeno je kot občasno in začasno delo, vendar ni natančno določeno, kaj to pomeni. Zato se v praksi srečujemo s primeri, ko nekdo več mesecev ali celo več kot leto dni dela za isto podjetje, vsak dan po osem ur, opravlja enake naloge kot redno zaposleni, formalno pa ostaja študent. Na sindikatu menimo, da gre v takih primerih za prikrita delovna razmerja. Ta se v primeru pritožb znajdejo na sodišču, kjer pa žal ni enotne sodne prakse.

Meja med pridobivanjem izkušenj in izkoriščanjem je v trenutku, ko delodajalec začne kršiti zakone in določila, ki jih imajo tudi dijaki in študenti. Študentsko delo ni delo brez pravic. Tudi za študente in dijake veljajo določene pravice preko študentske napotnice, na primer pravica do odmora, omejitve glede delovnega časa in pravica do plačila za opravljeno delo.

Primer izkoriščanja je neplačano uvajanje. To ne obstaja. Če je nekdo na delovnem mestu, se uči dela in za delodajalca opravlja delo, mora biti za ta čas plačan. Prav zato obstaja minimalna urna postavka. Tudi če nekdo dela samo nekaj ur, je to še vedno njegov čas in opravljeno delo.

Pogoste kršitve so tudi neupoštevanje počitkov in delovnega časa. V gostinstvu se na primer pogosto zgodi, da zaradi pomanjkanja zaposlenih nekdo dela pozno v noč, nato pa mora že zgodaj zjutraj ponovno priti na delo. Tudi študentom in dijakom pripada ustrezen počitek, tako kot zaposlenim.

Izkoriščanje se kaže tudi v pritiskih delodajalcev. Na primer: 'Če ne boš prišel zdaj delat, bomo vzeli nekoga drugega.' Takšni pritiski mladim pogosto otežujejo usklajevanje dela in študija. Veliko mladih dela zato, ker morajo preživeti: plačati najemnino, stroške bivanja in študija. V takšnih razmerah je težko reči ne, tudi kadar pogoji niso primerni.

Zato je pomembno, da mladi poznajo svoje pravice in vedo, da študentsko delo ne pomeni, da morajo sprejeti karkoli. Tudi pri tej obliki dela obstajajo pravila, ki jih mora delodajalec spoštovati.

V času kovida smo v sindikatu dali pobudo, naj v študentskih domovih ostanejo nastanjeni socialno ogroženi in tisti študenti, ki imajo doma slabo urejeno stanovanjsko situacijo, ki neugodno vpliva na njihov psihični razvoj. Ali imajo doma zelo slabe pogoje za študij, delo (npr. ne deluje internet, si ne morejo privoščiti računalnika, si delijo sobo s sorojenci, ...).



Kako nove tehnologije, od umetne inteligence do platformnega dela, spreminjajo trg dela in kakšne izzive prinašajo mladim?

Nove tehnologije trg dela zagotovo spreminjajo. Pri umetni inteligenci pa je pomembno predvsem zavedanje, da še ni na stopnji, ko bi ji lahko popolnoma zaupali. Mladi se morajo zavedati, da se lahko umetna inteligenca zmoti, zato je njene odgovore in rezultate vedno treba kritično preveriti. Če tega ne storimo, lahko oddamo delo, ki vsebuje napačne podatke, izračune ali druge napake. Zato je pomembno, da umetno inteligenco uporabljamo kot orodje, ne pa kot nezmotljiv vir informacij.

Digitalizacija pa prinaša tudi vedno več novih delovnih mest. Nastajajo poklici, ki jih pred nekaj leti sploh še ni bilo, na primer ustvarjalci digitalnih vsebin (t. i. content creatorji). Podjetja danes vse pogostejše potrebujejo ljudi, ki pripravljajo vsebine za družbena omrežja in druge digitalne kanale, kar se v marsičem razlikuje od klasičnega dela na področju odnosov z javnostmi.

Velik izziv predstavlja tudi platformno delo, ki se pri nas širi predvsem na področjih dostave, čiščenja, taksi prevozov in drugih storitvenih dejavnosti. Pri takšnem delu se pogosto odpira vprašanje pravnega položaja posameznika ter pravic, ki mu pripadajo. To velja tudi za taksiste, med katerimi številni delujejo kot samostojni podjetniki, medtem ko je le manjšina redno zaposlenih v podjetjih. Mladi se pogosto ne zavedajo, da se delo prek različnih spletnih platform lahko opravlja brez ustrezne pravne podlage, kar lahko pomeni slabšo socialno varnost in manjšo zaščito njihovih pravic.

Spreminja se tudi način dela. Vse več je dela od doma, kar ima svoje prednosti, vendar prinaša tudi nove izzive. Ena od težav je meja med delovnim in prostim časom. Postavlja se vprašanje, kdaj je delovni dan končan in kako preprečiti, da delo ne začne posegati v zasebno življenje. Pri delu od doma se lahko hitro zgodi, da posameznik dela več, kot se zaveda.

Težava sodobnega trga dela je tudi vse večja individualizacija. Včasih je bilo lažje vzpostaviti kolektivno zavest. Ljudje so delali v istem podjetju, na istem mestu, se srečevali in skupaj reševali težave. Danes je veliko težje doseči te delavce, saj pogosto niti ne vemo, kdo so in kje delajo. Pri platformnem delu so delavci pogosto tudi konkurenca drug drugemu, kar še dodatno otežuje povezovanje in skupno zastopanje interesov. To je velik izziv tudi za sindikate.

Hkrati pa se danes podjetja srečujejo s pomanjkanjem kadra. Delodajalci pogosto pravijo, da ljudje ne želijo delati, vendar je pomembno vprašanje tudi, kakšne pogoje jim ponujajo. Če želi podjetje, da so ljudje pripadni organizaciji, mora v to pripadnost tudi vlagati. Delavec ne bo ostal zvest podjetju samo zato, ker je tam zaposlen. Pomembni so odnosi, pogoji dela in občutek, da je njegovo delo cenjeno.

Ko ni več kolektivne zavesti, se težave, ki so skupne vsem zaposlenim, težje rešujejo skupaj. In prav to je eden od pomembnih izzivov prihodnosti dela.

Kako se danes spreminjajo prekarne oblike dela? Katere trende opazate pri mladih?

V resnici se prekarne oblike dela ne spreminjajo toliko, kot se širijo. Eden večjih problemov, ki ga opazamo, je



prisilna samozaposlitev oziroma t. i. prisilna s.p.-izacija. To pomeni, da bi moral nekdo glede na naravo dela dobiti pogodbo o zaposlitvi, vendar se podjetje namesto tega odloči za sodelovanje preko druge oblike dela, na primer prek statusa samostojnega podjetnika.

V zadnjih desetih letih se je najbolj spremenilo prav to, da različne prekarne oblike dela vse pogostejše nadomeščajo redne zaposlitve. Težava ni le v posameznih oblikah dela, ampak v tem, da postajajo vse bolj razširjene in da vedno več ljudi zaradi njih ostaja brez varnosti in pravic, ki jih prinaša redno delovno razmerje.

Zaključek

Pogovor s Sabino Leben odpira pogled na to, da je vstop mladih na trg dela danes pogosto poln vprašanj in negotovosti. Hkrati pa tudi, da mladi danes niso brez možnosti. Ko poznajo svoje pravice, ko se povezujejo in ko vedo, kam se lahko obrnejo po nasvet, je njihov položaj veliko močnejši. In Sindikat Mladi plus je eden od tistih prostorov, kjer mladi lahko dobijo informacije, podporo in pomoč pri prvih korakih na svoji delovni poti.



Sabina Leben, Sindikat Mladi plus
Foto: osebni arhiv



**Financira
Evropska unija**



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

**I FEEL
SLOVENIA**





"Študentsko delo ni delo brez pravic.
Neplačano uvajanje ne obstaja.
Če se nekdo na delovnem mestu uči
dela in za delodajalca opravlja delo,
mora biti za ta čas plačan."

Sabina Leben, Sindikat Mladi plus

Moja podjetniška pot

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 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/>.



Pogovor z Jolando Kraner: Pot do sebe kot temelj poklicne poti

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

V okviru projekta "Z mladinskim delom proti prekarosti mladih - pilotni projekt - Inštitut IRDO" smo v sekciji Živa knjižnica gostili gospo Jolando Kraner.

V četrtek, 16. julija 2026, smo se pogovarjali z gospo Jolando Kraner, ustanoviteljico Družinskega centra Kairos. Že vrsto let spremlja ljudi na poti vračanja k sebi, pri tem pa združuje strokovno znanje, bogate izkušnje ter iskreno predanost človeku. Pogovarjali sva se o njeni poklicni poti, o tem, kako telo govori svoj jezik, o pomenu spontanega izražanja, tudi o mladih in o tem, česa nas življenje pravzaprav uči. Več informacij o njenem delu lahko najdete na: <https://kairos.si/>.

Kdo je Jolanda Kraner, ne samo skozi poklic, ampak kot človek?

Vedno najprej rečem, da sem družinska terapevtka, čeprav se ves čas dodatno izobražujem, zato se je teh nazivov že kar nekaj nabralo. Sem inštruktorica metode TRE, servantka pri igri s slikanjem, svetovalka za Schüsslerjeve soli in analizo



mag. Jolanda Kraner
avtorica fotografije: Mateja Jordovič Potočnik

obraza, v socialnem varstvu sem tudi supervizorka z licenco Socialne zbornice. Lani sem začela še izobraževanje iz EMDR-ja, trenutno sem na prvi stopnji. No, imam tudi znanstveni magisterij, ampak pustimo zdaj to.

Če pa me vprašate, kdo je Jolanda, bi rekla, da sem človek, ki je bil že od otroštva zelo usmerjen k ljudem. Pred časom smo imeli srečanje z nekdanjimi sošolci iz osnovne šole in eden izmed njih mi je rekel: 'Ti si bila vedno tako socialno usmerjena.' In res je. Nikoli mi ni bilo težko komu posoditi domače naloge ali pomagati sošolcem, ki so imeli težave pri



učenju. Popoldneve smo skupaj preživljali ob matematiki, slovenščini, angleščini, kasneje tudi fiziki in kemiji. To je bilo preprosto del mene. Danes vidim, da me je ta naravnost spremljala že od malih nog in me pravzaprav ves čas usmerjala na mojo poklicno pot.

Kakšna zgodba se skriva za imenom Kairos?

Ko sem končala specializacijo iz družinske terapije in pripravništvo, takšnih centrov, kot jih poznamo danes, skoraj ni bilo. Mislim, da sta obstajala le dva ali trije. Zato je bilo zame povsem samoumevno, da bom odprla svoj center. O njegovem imenu sem dolgo razmišljala, potem pa se je nekega popoldneva preprosto pojavila beseda Kairos.

Od nekdanj imam rada antiko in starogrško mitologijo. Stari Grki so pojmovali čas na dva načina. Kronos predstavlja linearni čas: dneve, mesece in leta, ki tečejo. Kairos pa pomeni milostni trenutek, tisti pravi trenutek, ko se v življenju zgodi nekaj pomembnega. Ko človek naredi korak naprej, dozori, zraste ali se v njem zgodi resnična sprememba. Kairos je upodobljen kot mladenič s pramenom las na čelu. Ujameš ga lahko le, ko prihaja proti tebi. Ko gre mimo, ga ne moreš več zgrabiti. Kairos, kot čas kvalitetnih sprememb v življenju. Ta simbolika mi je izjemno blizu. Življenje nam ponuja trenutke, ki jih lahko prepoznamo in izkoristimo, ali pa jih zamudimo. In prav ti trenutki pogosto najbolj zaznamujejo naše življenje.

Ste že kot deklica čutili, da boste nekoč delali z ljudmi, ali vas je življenje pripeljalo do tega? Kdaj ste prvič začutili, da vas vleče k delu z ljudmi?

Da, to sem čutila že zelo zgodaj.

Spomnim se, da sem bila še čisto majhna, morda v mali šoli ali na začetku osnovne šole, ko sem nekako vedela, da bom, ko bom velika, sedela nekje in poslušala ljudi. Seveda kot otrok tega nisem znala razložiti, vendar je bila ta misel zelo jasna. Danes bi rekla, da je bila intuitivna, kot da sem že takrat dobila droben vpogled v to, s čim se bom nekoč ukvarjala.

Danes veliko govorimo o osebni rasti. Kaj ta pojem pomeni vam in kakšna je razlika med osebno ter osebnostno rastjo?

Danes vsi uporabljamo izraz osebna rast, sama pa se večkrat vprašam, ali se sploh zavedamo, kaj s tem mislimo.

Pred časom sem bila v Konzorciju in se spomnila, da je na oddelku s knjigami nekoč pisalo osebnostna rast, danes pa piše osebna rast. Zame to ni isto.

Oseba je vsak od nas. Osebnost pa postajamo skozi življenje. Oblikujejo jo naše odločitve, način, kako govorimo, kako ravnamo z drugimi, predvsem pa naše vrednote. Zato mi je izraz osebnostna rast bližje, ker ima svoj temelj v vrednotah: v spoštovanju, odgovornosti, sočutju.

Pri izrazu osebna rast pa se lahko zgodi, da ostane samo pri meni. Da rastem jaz, ne glede na druge. Lahko postane zelo individualističen pojem, brez vprašanja, kako moje ravnanje vpliva na ljudi okoli mene. Zato se mi zdi pomembno razlikovati med obema izrazoma. Morda se komu zdi to le igra besed, meni pa pomeni nekaj bistveno drugega.

Osebnost je nekaj, kar skozi življenje gradimo, in prav to daje naši rasti težo.



Vaša pot danes povezuje terapijo, telo, ustvarjalnost in različne pristope. Kako se je skozi leta oblikoval ta celostni pogled na človeka?

Zagotovo postopoma. Kairos sem ustanovila leta 2005, pred tem pa sem že med pripravništvom delala terapije. Začela sem izključno z družinsko in partnersko terapijo, hkrati pa sem ves čas čutila, da se tudi sama še učim in rastem. Po naravi sem zelo radovedna. Veliko berem, raziskujem in težko ostanem samo pri eni stvari.

Po nekaj letih dela sem začela opazati, da sam pogovor pogosto ni dovolj. Človek marsikaj razume, ozavešči svoje vzorce, pa se kljub temu nič bistvenega ne spremeni. To danes potrjujejo tudi največji strokovnjaki za travmo. Dr. Peter A. Levine na primer pravi, da pogovor človeka pripelje približno na polovico poti. Sama sem to začela čutiti že precej zgodaj.

Takrat me je pot pripeljala do metode TRE. Bila je eno tistih spoznanj, ko si rečeš: 'To je to.' Nenadoma sem dobila manjkajoči del sestavljanke. Živčni sistem namreč nosi naše obrambne odzive in telesne zapise izkušenj. Velikokrat vse razumemo z razumom, telo pa ostaja ujeto v starih vzorcih. In prav tam lahko TRE človeka zelo lepo podpre.

Kasneje je prišla še Slikarnica. To je bila skoraj filmska zgodba. Leta 2014 sem si v Kinodvoru ogledala dokumentarni film Abeceda. V kino sem vstopila kot ena Jolanda, iz njega pa odšla kot druga. Tako močno se me je dotaknil, da sem se odločila za izobraževanje pri Arnu Sternu v Parizu. Ker je potekalo v francoščini, sem se jezika eno leto intenzivno učila.

To je bil izziv, a me ni ustavila nobena ovira. Ko nekaj začutim kot pravo, grem za tem. To je entuziazem. Marsikdo misli, da je Slikarnica povezana predvsem z umetnostjo, vendar gre v resnici znova za delo z živčnim sistemom. Tudi tam se človek vrača k sebi na zelo globoki ravni.

Kasneje sem spoznala še Schüsslerjeve soli, ki podprejo telo z biokemičnega vidika. Pogosto pozabljamo, da smo tudi biokemija in da lahko že pomanjkanje določenih mineralov vpliva na naše počutje, razmišljanje in delovanje. Pred kratkim pa sem začela še izobraževanje iz EMDR-ja, ki je prav tako usmerjeno v predelavo travme in delo z živčnim sistemom.

Ko danes pogledam nazaj, vidim, da se je vse skupaj zelo lepo povezalo v celoto. Ne gre za zbiranje različnih metod, ampak za različne poti do istega cilja. Vse, kar delam, je namenjeno temu, da človeku pomaga ponovno priti v stik z lastno močjo. Verjamem, da terapevt človeka ne popravi in ne reši. Lahko pa od zunaj podpre njegove naravne, samozdravilne mehanizme. Pravo delo naredi človek sam, skupaj z neverjetno inteligenco svojega telesa. To se mi zdi tudi največja oblika svobode: da ne postanemo odvisni od tega, da nam bo nekdo drug povedal, kako živeti. Mislim, da imamo ljudje v sebi veliko več virov moči, kot se danes zavedamo. Živimo v času, ki te notranje moči pogosto ne spodbuja, zato se mi zdi še toliko pomembneje, da se znamo vračati k sebi.

Kdaj ste prvič začutili, da telo govori svoj jezik?

Mislim, da sem to čutila že od otroštva, čeprav takrat nisem razumela, kaj se



pravzaprav dogaja. Spomnim se, kako smo bili v šoli vprašani pred tablo. Vedno je bilo prisotno rahlo tresenje: v rokah, v telesu, v notranjosti. Čutila sem, da telo reagira drugače, a nisem vedela, zakaj. Takrat me je bilo tega celo malo sram. Zdelo se mi je, da se ne sme videti, da se tresem. Danes vem, da nas je družba naučila, da je tresenje znak šibkosti, v resnici pa je nekaj povsem naravnega. Telo na ta način sprošča napetost. Danes bi rekla, da je to eden najlepših mehanizmov, ki jih imamo, le da smo se od njega oddaljili.

Kako vas je pot pripeljala do metode TRE?

Čisto po naključju. Na eni izmed supervizij je mentorica prinesla knjigo dr. Davida Berclija. Mislim, da je bil naslov Vaje za sproščanje stresa in travme, TRE: Revolucionarna nova metoda za okrevanje po stresu in travmi. Knjigo sem dobesečno pojedla. Takoj sem začela iskati izobraževanje in se prijavila na prvi seminar.

Takrat pri nas še ni bilo veliko inštruktorjev. Izobraževanja je vodila Slovenka, ki živi v Avstraliji. Šla sem v študijski proces in tam prvič dobila odgovor na vprašanje, ki me je spremljalo že od otroštva: Zakaj se telo trese? Nenadoma je vse dobilo smisel. Tresenje ni napaka, ampak način, kako telo sprošča napetost. Če pogledamo čisto preprosto, fizikalno: zakrčena struktura se sprošča skozi gibanje. Telo je to ves čas vedelo. Mi pa smo pozabili poslušati.

Kaj je bilo tisto, zaradi česar ste začutili, da je TRE pomemben del vašega dela?

Zagotovo to, da greš skozi lastno izkušnjo. Študij ni samo učenje teorije. Najprej delaš na sebi, vodiš dnevnik,

opazuješ svoje telo in svoje odzive. Spomnim se prve zime, ko sem redno izvajala TRE. Tisto leto nisem bila niti enkrat bolna. Nobenega prehlada, nobene gripe. Že to me je zelo presenetilo. Videla sem, kako močno sta povezana živčni in imunski sistem. Najbolj pa me je nagovorilo to, da telo ve. Ne potrebuje, da mu vse razložimo z razumom. Ima svojo inteligenco.

Danes metodo izvajate individualno in v skupinah. Kaj opazate pri ljudeh?

Danes smo navajeni hitrih rezultatov. Vse mora biti intenzivno, nekaj posebnega, da imamo občutek, da se je nekaj zgodilo. TRE pa deluje drugače. Telo govori zelo tiho. Tukaj velja, da je manj pogosto več. Veliko ljudi pride z občutkom, da se ne dogaja nič posebnega. Morda se počutijo le nekoliko bolj umirjene in imajo občutek, da je to premalo. A če si dovolijo vztrajati, telo počasi začne odpirati globlje plasti. Tremor spreminja vzorce, se premika po telesu, išče napetosti, sprošča fascije in stare obrambne vzorce. To je zelo nežen proces. Telo nikamor ne hiti. Opažam tudi razliko pri individualnem ali skupinskem delu. Znotraj skupine se vzpostavi še ena posebna dinamika, ker se živčni sistemi prisotnih povežejo.

Danes veliko govorimo o umetni inteligenci. Kaj pa inteligenca telesa, česa je skozi vaše delo in izkušnje naučila vas?

Terapevt človeka ne zdravi. Mi lahko samo ustvarimo pogoje, da telo aktivira svoje samozdravilne mehanizme. To je njegova naravna sposobnost. Ena izmed raziskav, ki sem jo izvajala, je bila z mamico s poporodno depresijo. Ni želela jemati zdravil in je prihajala na TRE. Spremembe niso bile čez noč, vendar so bile iz tedna v teden opazne.



Sama je rekla: 'Če lahko ostanem v takem miru, potem je to to.' To se mi je zdelo zelo dragoceno. Lepota TRE-ja je tudi v tem, da se ga človek nauči in ga lahko uporablja sam. S tem ne postane odvisen od terapevta, ampak ponovno zaupa svojemu telesu.

Omenili ste, da telo govori zelo tiho. Smo ga danes sploh še sposobni slišati?

Mislim, da imamo danes zelo malo stika s svojim telesom. Že pri osnovnih potrebah. Ali sem lačen? Ali sem žejen? Ali sem utrujen? Potrebujem počitek? Namesto da bi poslušali telo, ljudje pogosto posežejo po energijski pijači in gredo naprej. Telo pa je že zdavnaj prižgalo rdečo lučko. Če teh signalov dolgo ne upoštevamo, se začne rušiti ravnovesje. Najprej psihično, kasneje lahko tudi telesno.

Kaj vas je telo naučilo, česar vas ni mogla naučiti nobena knjiga?

Da imamo ljudje v sebi neverjetno veliko modrosti. Če telesu prisluhnemo in mu damo tisto, kar potrebuje (počitek, gibanje, hrano, mir), zna narediti ogromno samo. Včasih se nasmehnem naslovom člankov, ki svetujejo, kaj moramo početi na dopustu. Ali naj počivamo ali športamo?

Pomislim, kako daleč smo prišli od sebe, da potrebujemo navodila za prosti čas... Kaj pa če bi preprosto vprašali svoje telo? Ali mi danes ustreza počivati? Ali bi šel na sprehod? Bi plaval deset minut ali eno uro? Živali tega ne potrebujejo. Mačka natančno ve, kdaj bo ostala in kdaj bo odšla. Ne ugaja. Posluša sebe. Mislim, da bi se lahko od njih naučili marsičesa.

Kako prepoznamo, da smo izgubili stik s sabo?

To je proces. Zahteva veliko samoopazovanja. Včasih res potrebujemo počitek, drugič pa nas zadržuje le cona udobja. Te razlike ne prepoznamo vedno takoj. Tudi sama mislim, da vsi delamo napake. Če pa si vzamemo čas in opazujemo svoje telo, nam začne odgovarjati. Počasi postane naš notranji kompas.

Danes smo obkroženi z nešteto informacijami. Kako pri vsem tem slišati sebe?

To je velik izziv. Ves čas nas nekdo prepričuje, kaj potrebujemo, kaj moramo kupiti, kako moramo živeti. Včasih se pošalim, da reklamne letake prelistam zato, da vidim, česa ne potrebujem. Veliko bolj kot zunanjim sporočilom bi morali zaupati telesu. Opazovati, kako se po nečem počutimo. Kaj nam daje energijo in kaj nam jo jemlje. Telo vedno pove. Samo prisluhniti mu moramo.

SLIKARNICA: PROSTOR, KJER SE ČLOVEK PONOVO SREČA S SABO

Vaša druga velika strast je Slikarnica. Kaj vas je pripeljalo do tega pristopa in kaj se je v vas premaknilo ob prvem srečanju z njim?

To je navdušenje, ki je še danes popolnoma enako kot tisti prvi dan. Intenzivnost se sploh ni zmanjšala. Kot sem že omenila, se je vse začelo z ogledom dokumentarnega filma Abeceda. Nekaj mesecev kasneje sem že kupila letalsko karto in šla dobesedno pozvonit na vrata gospoda Arna Sterna v Pariz. Nisem želela iskati drugih komunikacijskih poti. Želela sem osebni stik. Tako kot greš k človeku, pozvoniš in počakaš, kdo ti odpre.



Bil je julijski popoldan. Z Arnom se takrat nisem uspela pogovarjati, sem pa govorila z njegovim sinom Andréjem. Povedala sem mu, da je to nekaj čudovitega in da si želim to tudi sama početi. Rekel mi je, naj se prijavim na izobraževanje, ki je bilo naslednje leto aprila. In tako sem tudi naredila. Od trenutka, ko sem si ogledala film, do izobraževanja je minilo približno eno leto.

Kaj je tisto, kar je Arno Stern tako pomembnega odkril?

Arno Stern je prvi v zgodovini naredil ločnico med umetnostjo in formulacijo. Formulacija pomeni izraz sledi organskega spomina, manifestira pa se skozi igro s slikanjem. Njegovo življenjsko delo je bilo leta 2019 predstavljeno tudi na Univerzi Sorbone v Parizu, ko je bil star 95 let. Takrat je njegovo delo dobilo tudi svoje mesto v znanosti, na področju, ki se imenuje semiologija izražanja. Semiologija pomeni raziskovanje nebesednega izražanja. In prav to je bistvo tega, kar je Arno raziskoval.

Ko človeku dovolimo, da spontano slika, se začne izražati nekaj zelo globokega. Organski spomin. Morda je težko razumeti, kaj organski spomin sploh pomeni. Arno je vedno postavil vprašanje: 'Od kdaj se človek spominja?' Večina ljudi reče, da se spomnijo nekje od tretjega ali četrtega leta starosti. Ampak Arno meni, da to ni pravi začetek spomina. To je tako, kot bi iz knjige iztrgali prvih trideset strani.

Kaj pa naš nastanek? Kaj pa obdobje, ko smo nastajali v maternici? Tudi nastajanje našega telesa je neke vrste spomin. To je organski spomin, ki ni dostopen našemu običajnemu, razumskemu spominu. Ne gre za to, da se spomnimo nekega

dogodka, ampak za globlji zapis našega bivanja. Otroci to izražanje naravno poznajo. Najprej začnejo čačkati. Nimajo še razvite motorike, da bi držali svinčnik med prsti, zato ga primejo z roko in vlečejo sled po papirju. Mi pa pogosto te prve izraze prezremo, zmečkamo, zavržemo. V resnici pa so to instinktivni izrazi njihovega organskega spomina.

Zakaj je pomembno, da otroku pustimo ta spontani izraz?

Ker se tukaj izraža njegov jaz. Njegova avtentičnost, njegova pristnost. Največja napaka se zgodi, ko otroka zelo hitro začnemo učiti risati. Ko prime svinčnik, mu že pokažemo, kako naj nariše krog, hišo ali sonce. Ampak otrok bo razvojno sam prišel do tega. Tako kot bo sam shodil, ko bo njegovo telo pripravljeno. Ko posežemo v ta proces, mu lahko vzamemo nekaj zelo pomembnega. Zaupanje vase.

Predstavljajte si otroka, ki sam spontano nariše krog. Kakšno veselje in ponos doživi, ker je nekaj ustvaril sam. To gradi samozavest. Če pa ga nekdo uči, kako mora narisati krog, potem sporočilo postane: 'Nekdo drug ve bolje od mene.' Podobno je s pohvalami. Ko otrok nekaj nariše in odrasli takoj reče: 'Kako lepo sonce si narisal!', se zgodi nekaj zelo subtilnega. Otrok dobi sporočilo, da mora ustvariti nekaj, kar bo odrasli prepoznal in pohvalil. Arno je vedno rekel: 'Nariši lepo risbo.' Kaj sploh pomeni lepa risba? Morda je otrok narisal nekaj, česar mi ne razumemo, vendar je to njegov izraz. Otrok lahko neko okroglo obliko z žarki uporabi kot sonce, lahko pa jo uporabi kot cvetlico, roko, plavajočo hobotnico v morju ali nekaj povsem drugega. Mi pa hitro določimo: 'To je sonce.' In s tem zožimo prostor njegovega izražanja.



Tu zadaj se skriva cela psihološka postavitev človeka.

Zakaj je Slikarnica drugačna od običajnega ustvarjanja?

Arno je dokazal nekaj zelo revolucionarnega: da otroška umetnost ne obstaja. To ne pomeni, da otroci ne ustvarjajo. Pomeni pa, da otrok nima potrebe ustvarjati umetnosti. Ima potrebo po spontanem izražanju.

Ko otroka ves čas učimo tehnik, ga ocenjujemo, primerjamo in popravljamo, lahko začne izgubljati stik s tem naravnim izrazom. Veliko ljudi se kot odrasli strese že ob misli, da bi morali nekaj narisati. Zakaj? Ker so nekje v življenju dobili sporočilo, da niso dovolj dobri.

V Slikarnici zato obstaja zaščiten prostor. Arno ga je imenoval Closlieu, prostor, zaščiten pred zunanjimi vplivi. Tam ni vodenja, ni komentarjev, ni analiziranja, ni ocenjevanja. Tudi pohvale ni. To je lahko za mnoge na začetku zelo frustrirajoče, kasneje pa osvobajajoče. Ker tudi pohvala lahko ustvari odvisnost. Danes to vidimo pri vsečkah na družbenih omrežjih. Človek začne iskati odziv zunaj sebe. V Slikarnici pa se človek prvič sreča z izrazom, ki ni namenjen nikomur drugemu. Samo je.

Kako v Slikarnici ustvarjate prostor, v katerem se lahko človek svobodno izrazi?

To je zelo strukturirano. Jaz držim prostor. Pri Arnu smo se učili vloge servanta. Besedo je težko prevesti, mogoče kot služabnik, ampak ne v smislu podrejenosti. Gre za služenje procesu kot služечи voditelj. Kot servant držiš strukturo, toda brez predlaganja tehnik, saj dopuščaš neoviran izraz, ki teče iz posameznika. Nisi ti tisti, ki daješ ideje,

ampak podpiraš človeka tako, da držiš strukturo prostora.

Ker spontanost ne pomeni kaosa. Danes si pogosto predstavljamo, da je spontan človek nekdo, ki dela kar koli. Ampak prava spontanost potrebuje varen okvir. Znotraj jasne strukture se lahko rodi svoboda. Za tem spontanim izražanjem se lahko dogaja neomejena igra. In ljudje se tukaj pogosto prvič srečajo tudi s svojimi notranjimi ovirami. Včasih kdo reče: 'Pojavil se mi je glas, ki pravi: Kaj se afnaš?' In potem se pokaže, da je ta glas nekoč prišel od zunaj. Nekdo je nekoč komentiral, kritiziral ali omejil njegov izraz. Sčasoma pa lahko začnejo ti glasovi, kritike, omejevanja na napačen način, odpadati.

Bi lahko rekli, da je Slikarnica prostor osebnostne rasti?

Vsekakor. Ker ko bolj poznaš sebe, veš, kdo si. Nisi več tako ogrožen zaradi drugih ljudi, ker imaš stik s sabo. Danes so ljudje zelo v perfekcionizmu. To se mi zdi še posebej težko za mlade. Oni pridejo na svet z neverjetnim navdušenjem, radovednostjo in željo raziskovati. Arno je vedno govoril: 'Zaupajmo otrokom.' Vsak otrok ima nekaj, kar ga zanima. Naša naloga ni, da ga oblikujemo po svojih predstavah, ampak da podpremo tisto, kar je v njem živo. Če nekoga ne zanima matematika, je to v redu. Poglejmo, kje je njegov talent, kje je njegova moč. Od otrok bi se lahko ogromno naučili, ker oni še gledajo svet brez toliko filtrov. Mi odrasli pa smo si jih skozi življenje nabrali ogromno.

Kako pomemben je stik s sabo, ko iščemo svojo življenjsko in poklicno pot?

Zelo. Ko zares živiš to, kar si, se to začne izražati tudi skozi tvoje delo. Zato se mi



zdi stik s sabo tako pomemben. Če ne veš, kdo si, kaj te veseli, kaj te navdihuje in kaj je tvoj izraz, je zelo težko vedeti, kam usmeriti svoje življenje. Pri mladih je danes to še posebej velik izziv. Vstopajo v svet dela v času velike negotovosti, ob ogromno informacijah, pritiskih in nenehnih dražljajih. Ekрани, družbena omrežja in vsebine od zunaj zelo hitro preglasijo njihov notranji glas. In potem se moramo vprašati: koliko smo jih pravzaprav prestrašili?

Kaj opazate pri otrocih in mladih skozi delo v Slikarnici?

Ko otrokom pustimo prostor, da se izražajo, se zelo lepo vidi, kako se gradi njihova samozavest. Imajo prostor za domišljijo, za raziskovanje, za to, da so to, kar so. André Stern, sin Arna Sterna, ki nadaljuje njegovo delo, vedno poudarja nekaj zelo pomembnega: kompetenca je samo stranski produkt navdušenja. In mislim, da je to nekaj, kar danes pogosto pozabljamo. Otrokom prehitro vzamemo navdušenje. Namesto da bi peli, se otroci pri glasbi učijo predvsem teorijo. Namesto da bi prosto ustvarjali, se pri likovni umetnosti pogosto učijo pravil. In potem se čudimo, zakaj otroci ne marajo petja, risanja. Zasovražijo umetnost.

Pa se vprašajmo: ali jim pustimo dihati? Otroku ne potrebuje vedno novega znanja. Včasih potrebuje samo prostor, da nekaj začuti, poskusi in odkrije sam.

Kaj po vašem mnenju vpliva na občutek negotovosti pri mladih danes?

Mislim, da jih pogosto preveč oblikujemo po meri sveta, namesto da bi se osredotočali na individualnost vsakega posameznika. Danes živimo v času Prokrustove postelje. V antični Grčiji je bil

Prokrust tisti, ki je imel posteljo in je človeka prilagodil njeni meri. Če je bil človek prevelik, ga je skrajšal. Če je bil premajhen, ga je raztegnil. In včasih imam občutek, da to počnemo tudi z otroki. Namesto da bi videli njihov potencial, jih poskušamo spraviti v en okvir. Vsak mlad človek pride na svet z nekim potencialom. Arno Stern je rekel: vsak človek ima sposobnost izražanja. Ne bi smeli tako hitro govoriti: ta je nadarjen, ta ni nadarjen. Kaj sploh pomeni nadarjenost? Kdo je določil, katera področja imajo večjo vrednost? Matematiko potrebujemo, seveda. Ampak zakaj bi otroku, ki v njej ni močan, dajali občutek, da ni dovolj dober? Morda ima neverjeten talent drugje. Če mu ves čas sporočamo, da ni sposoben, lahko izgubi stik tudi s področji, kjer je res močan. Obstaja namreč več vrst inteligenc, od kognitivne, telesne, čustvene, socialne do duhovne.

Kako strah vpliva na otrokovo samozavest in kasneje na odraslega človeka?

Ko se človek prestraši, se zakrči. In ko je enkrat krč prisoten, se težko sprosti tudi tam, kjer ima potencial. Zato je tako pomembno, da otrokom ne jemljemo njihovega zaupanja vase. Velikokrat ni problem otrok. Problem je svet odraslih, ki otrokom ne daje dovolj prostora. Otroci pridejo z navdušenjem, z odprtostjo, z radovednostjo. Naša naloga ni, da jih ukalupimo, ampak da jih podpremo. Dajmo jim zaupati. Dajmo jim pravo podporo in spoštovanje.

Danes se mladi soočajo tudi z ogromno količino informacij. Kako naj v tej džungli najdejo svojo pot?

Res je postala džungla. Toliko informacij, vsebin in različnih vplivov je okoli nas, da je včasih težko vedeti, kaj je res naše. Na koncu pogosto izbiramo ljudi in okolja,



ki jih začutimo. In spet pridemo nazaj k občutkom. Seveda pa je pomembno tudi, da znamo ločiti med pristnostjo in manipulacijo. Tukaj nam veliko pove telo. Če smo v nekem okolju ali odnosu, ki za nas ni dober, telo pogosto začne kazati znake. Nekaj ni v redu. Morda se ne počutimo dobro, postajamo napeti, izčrpani. Zato je pomembno samoopazovanje in samorefleksija. Današnji čas jo zelo otežuje, ker smo ves čas bombardirani z zunanjimi informacijami. Težko je biti v stiku s sabo, če nikoli ne nastane prostor tišine, ki je temelj za sposobnost samorefleksije.

Če bi pred vami sedel mlad človek, ki ne ve, kam usmeriti svoje življenje, kaj bi mu svetovali?

Najprej bi mu rekla: 'Poslušaj sebe. Kaj te veseli? Kaj te navdušuje? O čem sanjaš?' Včasih ljudje okoli nas rečejo: 'To se ti bolj splača.' 'To je bolj donosno.' 'Tam boš več zaslužil.' In žal smo prišli tako daleč, da se pogosto gleda samo še skozi to prizmo.

Ampak s tem izgubljam nekaj bistvenega. Izgubljam stik s tem, kar je človeku položeno v srce. Pomembno je, da mladi raziskujejo, sprašujejo, ostanejo radovedni in poiščejo okolja, kjer lahko rastejo. Če jim drugi jemljejo moč, naj jo "vlečejo iz petnih žil". Hkrati pa naj ohranijo spoštovanje, do sebe in do drugih. Tudi samospoštovanje je zelo pomembno. Da znaš postaviti mejo, ko nekdo ne ravna spoštljivo do tebe.

Vsak človek ima neko strast, neko področje, kjer lahko izrazi sebe. Mislim, da je Jung lepo povedal: 'Če ne živiš svojih sanj, težko živiš izpolnjeno življenje.' Naj delajo, ustvarjajo tisto, kar je položeno v njih, kar jih navdušuje. Naj živijo svoj izraz.

Svet bi bil drugačen, če bi več ljudi izražalo tisto, kar je znotraj njih.

Kako bi izgledali prostori prihodnosti, kjer bi se ljudje lahko bolje povezali s sabo in drug z drugim?

Zelo bi si želela, da bi bilo več takih prostorov. Ne samo v šolskem okolju, ampak tudi v delovnih okoljih, v vseh prostorih, kjer se ustvarja, sodeluje in kjer se srečujejo ljudje. To so prostori, kjer je prisotno spoštovanje do človeka, kjer se ne gleda samo na rezultat, ampak tudi na to, kdo je človek, ki ustvarja ta rezultat. Žal se mi zdi, da še vedno težko umestimo nekatere stvari, ki so povezane s telesom. Še vedno premalo prepoznavamo sporočila telesa in pomen regulacije živčnega sistema. Krasno bi bilo, če bi vsak človek poznal in uporabljal ta naravni mehanizem, kot je npr. nevrogeno tresenje, ki ga imamo v telesu. To je tako, kot če imaš dober avto, pa ne uporabljaš vseh njegovih funkcij.

Kako lahko boljše razumevanje živčnega sistema spremeni naše odnose in okolja, v katerih živimo in delamo?

Velik problem današnjega časa je, da smo zelo pogosto v obrambnih odzivih, iz katerih se nepravilno odzivamo. O tem sem pisala tudi v svoji drugi knjigi Pravi prijatelj. Ko je naš živčni sistem preobremenjen, se težje odzivamo mirno, težje poslušamo drugega in hitreje reagiramo iz nekih starih obrambnih vzorcev.

To lahko vidimo tudi v kolektivih. Če bi ljudje skupaj delali na regulaciji živčnega sistema, bi se lahko spremenila tudi delovna klima. Ljudje bi bili manj v stalni pripravljenosti, manj v obrambah in marsikateri konflikt bi se lahko drugače



razrešil. To so pogovori in druženja na čisto drugem nivoju. Včasih problem ni v tem, da se ljudje nimajo radi. Problem je, da so vsi preveč na obratih. Tudi doma se to pogosto dogaja. Ljudje se imajo radi, pa se vseeno ranijo z besedami, ker se odzivajo iz preobremenjenega živčnega sistema.

Zakaj pri reševanju konfliktov razum pogosto ni dovolj?

Ne moremo vsega rešiti samo s korteksom, z razumom. Možgani imajo tudi nižje strukture, kjer se dogajajo naši obrambni odzivi. Ti so zelo refleksni. Ko se telo počuti ogroženo, ne delujemo vedno iz mirnega, premišljenega dela sebe. Zato moramo včasih priti do pomiritve na drug način. Skozi telo. Pri TRE-ju gre prav za ta mehanizem nevrogenega tresenja, kjer pomagamo telesu, da se iz aktivacije, iz simpatičnega živčnega sistema, premakne nazaj v bolj umirjeno stanje, v parasimpatik.

Dr. David Berceli je naredil zelo zanimiv primer, ko je delal s Palestinci in Izraelci, ki so bili pripravljeni na dialog. Pred TRE-jem je bilo med njimi veliko napetosti. Po procesu pa so bili sposobni začutiti tudi empatijo drug do drugega. To je zelo pomembno sporočilo. Da delo z živčnim sistemom lahko spremeni tudi način, kako se srečujemo z drugimi ljudmi.

Kaj bi še posebej sporočili mladim, ki danes iščejo svojo pot?

Naj res sledijo sebi. Naj se ne pustijo preveč od zunaj zamotiti. Danes je toliko impulzov, toliko idej in predlogov, kaj bi morali biti in kaj bi morali početi. Ampak tudi mi imamo nekaj v sebi. In tega ne smemo pozabiti. Za stik s sabo

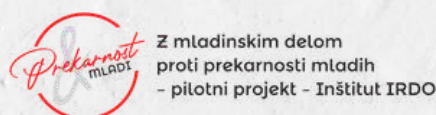
potrebujemo tudi mir in tišino. Zato je v Slikarnici pomemben tudi miren prostor. Prostor, kjer lahko človek samo je in se izrazi.

Tudi dolgčas si moramo dovoliti. Danes je skoraj strah pred dolgčasom. Ves čas moramo biti zaposleni, stimulirani, povezani. Ampak dolgčas je lahko zelo dragocen prostor. Takrat se lahko začnejo pojavljati naše notranje ideje, domišljija in viri moči.

Zelo pomembna je tudi prosta igra. Otrokom bi morali pustiti več prostora za igro, kjer lahko raziskujejo, preizkušajo in delajo napake. Napaka ni nekaj slabega. Je del razvoja. Seveda pa prosta igra potrebuje okvir. To ni permisivna vzgoja, kjer ni meja. Otrok potrebuje varnost in strukturo, znotraj katere se lahko svobodno izraža. Spontanost ni kaos. To je zelo pomembna razlika. Spontanost je nekaj, kar prihaja iz globine človeka. Lahko je zelo ustvarjalna, lahko je premišljena, lahko je mirna. Ampak ni brezoblični kaos.

Zaključek

Naj Jolandine besede mlade spomnijo, da se pot do sebe ne začne z iskanjem nečesa novega, ampak z vračanjem k nečemu, kar je že ves čas v nas. K telesu, občutkom, radovednosti, ustvarjalnosti in tistemu tihemu notranjemu glasu, ki nas usmerja. Jolanda skozi svoje delo odpira prostor, kjer se človek lahko ponovno sreča s sabo. Brez primerjanja, pritiska ali potrebe, da bi postal nekaj drugega. Prostor, kjer se lahko spomnimo, da imamo v sebi več moči, kot si pogosto dovolimo verjeti.





"Če ne veš, kdo si, kaj te veseli,
kaj te navdihuje in kaj je tvoj izraz,
je zelo težko vedeti,
kam usmeriti svoje življenje."

Jolanda Kraner, Družinski center Kairos

Objavljeni so revidirani ESRS in prostovoljni standard: kaj prinašajo in od kdaj veljajo

Inštitut IRDO

Evropska unija je v Uradnem listu EU objavila končno besedilo revidiranih evropskih standardov poročanja o trajnostnosti (ESRS) in novega prostovoljnega standarda poročanja o trajnostnosti (VS). Po mesecih usklajevanj, osnutkov in skoraj dokončnih različic so zdaj znani pravno zavezujoče besedilo in roki za uporabo.

(Ljubljana, 21. september 2026) Evropska komisija je sprejela revidirane ESRS in prostovoljni standard VS, oba pa sta bila 21. septembra 2026 objavljena v Uradnem listu EU. Pravno zavezujoča je le ta, uradno objavljena različica. To je pomembno, saj je v zadnjih mesecih krožilo več osnutkov in predlogov.

Ključni roki za revidirane ESRS (2026) (za podjetja z 1.000+ zaposlenimi in 450+ mio prihodkov):

- Začetek veljavnosti: 10. november 2026.
- Poslovno leto 2027: uporaba revidiranih ESRS bo obvezna za vsa podjetja, ki jih zajema direktiva CSRD.
- Poslovno leto 2026: podjetja lahko izbirajo med tremi možnostmi:
 - uporaba »starih« ESRS, vključno s t. i. hitrimi popravki,
 - uporaba »starih« ESRS skupaj z nekaterimi olajšavami iz revidiranih ESRS,
 - uporaba revidiranih ESRS.

Prostovoljni standard za manjša podjetja

Prostovoljni standard poročanja o trajnostnosti (VS) je začel veljati 24. septembra 2026. Namenjen je podjetjem z manj kot 1.000 zaposlenimi. Temelji na priporočilu VSME, ki ga je razvila evropska svetovalna skupina za računovodsko poročanje EFRAG. Malim in srednje velikim podjetjem omogoča, da na sorazmeren in praktičen način odgovorijo na zahteve po trajnostnih podatkih, ki jih vse pogostejše prejemajo od večjih poslovnih partnerjev, vlagateljev in finančnih institucij.

EFRAG je ob sprejetju objavil posodobljene nezavezujoče smernice za VS, ki so v angleškem jeziku dostopne v zbirki EFRAG ESRS Knowledge Hub. Prevodi v vse jezike EU, tudi v slovenščino, bodo na voljo od novembra 2026. Novembra bosta izšli tudi posodobljena digitalna predloga in izboljšan pretvornik iz Excela v format XBRL.

Prof. Andreas Rasche s Copenhagen Business School je novico pospremil z oceno, da gre za »konec zgodbe o poenostavitvah, a za bolj konstruktivno zgodbo od svežnja Omnibus I«.

Dogodek: EFRAG bo 9. oktobra 2026 skupaj z Evropsko komisijo organiziral



spletni dogodek. Na njem bodo predstavili prostovoljni standard in ključne spremembe, ki jih je prinesel sveženj Omnibus. Prijave: vimeo.com/event/6190549

Pripravite se na spremembe z Inštitutom IRDO

Na izobraževanjih Inštituta IRDO lahko izbirate med tremi stopnjami in pridobite certifikat Vodja za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj, Strateg za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj podjetja ali ESRS Expert za trajnostno poročanje. Več: www.irdo.si

Povezave:

- Besedilo revidiranih ESRS: eur-lex.europa.eu/.../OJ:L_202601563
- Besedilo VS: eur-lex.europa.eu/.../OJ:L_202601560
- EFRAG Knowledge Hub: knowledgehub.efrag.org

Viri: Uradni list EU, EFRAG, Corporate Disclosures

Revidirani ESRS in prostovoljni standard na enem mestu

Revidirani ESRS so zbrani v Delegirani uredbi Komisije (EU) 2026/1563, prostovoljni standard pa v Delegirani uredbi (EU) 2026/1560. Revidirani sklop še vedno obsega 12 standardov, ima pa približno 60 % manj podatkovnih točk kot izvirni. Poenostavljena je tudi ocena dvojne pomembnosti, podjetja pa imajo več prožnosti pri poročanju. Vsak standard si lahko ogledate v interaktivni obliki v zbirki EFRAG Knowledge Hub.

Uradna besedila (Uradni list EU)

- Revidirani ESRS, Delegirana uredba (EU) 2026/1563: [slovenska različica](#) | [angleška različica](#)
- Prostovoljni standard (VS), Delegirana uredba (EU) 2026/1560: [slovenska različica](#) | [angleška različica](#)

Presečna standarda

- ESRS 1 – Splošne zahteve: temeljna načela poročanja, vključno z oceno dvojne pomembnosti in vrednostno verigo. [Povezava](#)
- ESRS 2 – Splošna razkritja: razkritja, ki jih pripravijo vsa podjetja, na primer o upravljanju, strategiji in upravljanju vplivov, tveganj in priložnosti. [Povezava](#)

Okoljski standardi

- ESRS E1 – Podnebne spremembe: blaženje podnebnih sprememb, prilagajanje nanje, energija, emisije toplogrednih plinov in prehodni načrti. [Povezava](#)
- ESRS E2 – Onesnaževanje: onesnaževanje zraka, vode in tal ter snovi, ki vzbujajo zaskrbljenost. [Povezava](#)
- ESRS E3 – Vodni in morski viri: poraba vode in vplivi na morske vire. [Povezava](#)
- ESRS E4 – Biotska raznovrstnost in ekosistemi: vplivi na naravo, vrste in ekosisteme ter odvisnost od njih. [Povezava](#)
- ESRS E5 – Raba virov in krožno gospodarstvo: snovni tokovi, odpadki in krožni poslovni modeli. [Povezava](#)



Družbeni standardi

- ESR5 S1 – Lastna delovna sila: delovni pogoji, enaka obravnava in pravice zaposlenih. [Povezava](#)
- ESR5 S2 – Delavci v vrednostni verigi: položaj delavcev pri dobaviteljih in poslovnih partnerjih. [Povezava](#)
- ESR5 S3 – Prizadete skupnosti: vplivi na lokalne skupnosti in avtohtona ljudstva. [Povezava](#)
- ESR5 S4 – Potrošniki in končni uporabniki: varnost, zasebnost in obveščenost potrošnikov. [Povezava](#)

Standard upravljanja

- ESR5 G1 – Poslovno ravnanje: poslovna kultura, boj proti korupciji, odnosi z dobavitelji in plačilna disciplina. [Povezava](#)

Prostovoljni standard (VS)

- VS – Prostovoljni standard poročanja o trajnostnosti: namenjen je podjetjem z manj kot 1.000 zaposlenimi, ki jim poročanje ni obvezno. Sestavljata ga dva modula. Osnovni modul je minimum za vsa podjetja in ciljni obseg za mikro podjetja. Celoviti modul je neobvezen in vsebuje dodatne podatke, ki jih pogosto zahtevajo banke, vlagatelji in večji poslovni partnerji. [Standard](#) | [Smernice EFRAG](#)

Viri:

- [Arendt – Revised ESR5 and VS published in Official Journal](#)
- [Tanso – Final revised ESR5 published \(2026\)](#)
- [EFRAG Knowledge Hub](#)
- [PwC Viewpoint – ESR5 \(2026\) deep dive](#)

REVIDIRANI ESR5 IN PROSTOVOLJNI STANDARD

Ključni roki in zgradba standardov

ČASOVNICA



ZGRADBA: 12 STANDARDOV ESR5 + VS

Presečna	Okolje	Družba	Upravljanje	Prostovoljni standard
ESRS 1 Splošne zahteve ESRS 2 Splošna razkritja	E1 Podnebne spremembe E2 Onesnaževanje E3 Vodni in morski viri E4 Biotska raznovrstnost in ekosistemi E5 Raba virov in krožno gospodarstvo	S1 Lastna delovna sila S2 Delavci v vrednostni verigi S3 Prizadete skupnosti S4 Potrošniki in končni uporabniki	G1 Poslovno ravnanje	VS za podjetja z manj kot 1.000 zaposlenimi Osnovni modul – minimum Celoviti modul – neobvezen

Viri: Uradni list EU (Delegirani uredbi (EU) 2026/1563 in 2026/1560), EFRAG

~60 % manj podatkovnih točk

»Ravnaj tako, da bodo učinki
tvojega delovanja združljivi s
trajnostjo pristnega človeškega
življenja na Zemlji.«

Hans Jonas



Odprta razpisa za nagradi HORUS in ADRASTOS 2026

Inštitut IRDO

Inštitut IRDO je 30. septembra 2026 objavil razpisa za HORUS – Slovensko nagrado za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj ter ADRASTOS – Slovensko mladinsko nagrado za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj. Prijave so odprte do 10. novembra za HORUS in do 5. novembra za ADRASTOS. Nagrade bodo podeljene na skupni slovesnosti, predvidoma 15. decembra 2026.

Inštitut IRDO od leta 2009 podeljuje nagrado HORUS, namenjeno podjetjem in organizacijam, ki družbeno odgovornost in trajnostni razvoj strateško upravljajo. Od leta 2023 podeljuje tudi nagrado ADRASTOS, s katero izpostavlja mlade, ki s svojim delovanjem prispevajo k bolj odgovorni in trajnostni družbi. V bazi imetnikov priznanj in nagrad HORUS in ADRASTOS je že več kot 300 pravnih oseb in posameznikov.

Nagradi sta priložnost, da prijavitelji svoje delo strokovno ovrednotijo, ga predstavijo širši javnosti in se povežejo z organizacijami, ki delujejo po podobnih vrednotah. Vsi sodelujoči bodo predstavljeni v zborniku HORUS 2026, finalisti mladinske nagrade pa v zborniku finalistov ADRASTOS 2026. Oba bosta izšla decembra.

Informativni srečanja za prijavitelje bosta v četrtek, 8. oktobra 2026 prek spleta:

- ADRASTOS: od 10.00 do 11.00,
- HORUS: od 13.00 do 14.30.

Na srečanjih bodo predstavljeni pogoji razpisa, merila ocenjevanja in postopek prijave. Prijavitelji bodo lahko zastavili tudi svoja vprašanja.

Po zaključku zbiranja prijav bo strokovna komisija pregledala vloge in prijavitelje po potrebi pozvala k dopolnitvi. Pri nagradi HORUS poteka ocenjevanje v dveh krogih: finaliste bodo razglasili 23. novembra, nato sledi drugi krog ocenjevanja. Pri nagradi ADRASTOS bo komisija vloge ocenjevala od 10. do 30. novembra. Zmagovalce obeh nagrad bodo razglasili in nagradili na skupni slovesnosti, predvidoma 15. decembra 2026.

Prijaviteljem je v tekočem letu z 20 % popustom na voljo tudi udeležba na IRDO seminarjih za pridobitev IRDO certifikatov na treh stopnjah (Vodja za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj, Strateg za DOTR in ESRS Expert za trajnostno poročanje).

Razpisna dokumentacija in več informacij:

www.horus.si | www.adrastos.si

Na naslednji strani najdete časovnico s pomembnimi datumi.



HORUS IN ADRASTOS 2026

Pomembni datumi razpisov za HORUS – Slovensko nagrado in ADRASTOS – Slovensko mladinsko nagrado za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj

HORUS

podjetja in organizacije

ADRASTOS

mladi

30. 9.

Objava obeh razpisov – začetek zbiranja prijav

Informativno srečanje za prijavitelje
13.00–14.30

8. 10.

Informativno srečanje za prijavitelje
10.00–11.00, online

5. 11.

Rok za oddajo vlog

6.–9. 11.

Odpiranje in pregled prijav
poziv k dopolnitvi do 9. 11.

Rok za oddajo vlog
zaključek razpisa

10. 11.

Ocenjevanje strokovne komisije
10.–30. 11.

Odpiranje prijav
dopolnitve dokumentacije 11.–12. 11.

11.–12. 11.

Ocenjevanje komisije, 1. krog

13.–20. 11.

Razglasitev finalistov za nagrado in priznanja

23. 11.

Ocenjevanje komisije, 2. krog

23.–30. 11.

15. 12.

Skupna podelitev nagrad HORUS in ADRASTOS 2026
predstavitve nominirancev, razglasitev zmagovalcev (predvidoma)

december

Izid zbornikov: HORUS 2026 s predstavitev sodelujočih in ADRASTOS – zbornik finalistov 2026

Za mlade: v tekočem letu je po dogovoru na voljo seminar za IRDO certifikat Vodja za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj.



"Kakor koli sebičen naj bi bil človek,
so v njegovi naravi očitno nekatera
načela, ki ga zanimajo za usodo
drugih in mu njihovo srečo delajo
nujno, čeprav od nje nima ničesar
razen užitka, da jo vidi."

Adam Smith

Integralna zelena Slovenija® in Evropa: S pametno integracijo slovenskih in evropskih potencialov do uresničevanja trajnostne vizije

dr. Darja Piciga

V junijski številki revije IRDO MOZAIK (str. 63 – 66) smo obeležili 10-letnico knjige Integral Green Slovenia (Piciga, Schieffer in Lessem, Routledge, 2016) kot pomemben mejnik v procesu Integralne zelene Slovenije® in začetek snovanja pobude za Integralno zeleno Evropo. Poleg kratke predstavitve knjige in teoretskih osnov paradigme Integralni svetovi sem naštel nekaj pomembnih dosežkov in virov v desetletju od izida knjige.

Paradigmo Integralni svetovi (prim. slika 2, IRDO MOZAIK, STR. 66) sta razvila prof. Ronnie Lessem in prof. Alexander Schieffer, celostno pa je predstavljena v knjigi Integral Development (Routledge, 2014). Integralni razvoj pomeni sočasno in celostno vključevanje narave in skupnosti (»jug«), kulture in ozaveščenosti/duhovnosti (»vzhod«), znanosti, sistemov in tehnologije (»sever«) ter gospodarstva, financ in podjetništva (»zahod«). Te štiri razsežnosti tvorijo integralno, sistemsko celoto, s tem da jih povezuje notranje jedro, v katerem se sproži vzgib za preobrazbo ali razvoj. Pogosto gre za moralno jedro, to je najgloblji vrednotni temelj, ki ga neka družba šteje kot bistvenega za svoj obstoj. Raziskovanje z uporabo pristopa integralnih svetov kaže, da je taka celostna in dinamična vključenost vitalnega pomena za dolgoročno odpornost in trajnostnost naših socialnih sistemov.

Paradigmo integralnih svetov sta avtorja med drugim uporabila na področju ekonomije – integralna ekonomija v teoriji in praksi, s štirimi integralnimi ekonomskimi potmi (Integral Economics, Gower Publishing, 2010). Med vodilnimi primeri najdemo evropska združeno podjetje Mondragon in trajnostno banko Triodos. Kot izhaja iz rezultatov številnih okoljskih in trajnostnih poročil, je prevladujoča ekonomska paradigma večinoma odgovorna za sedanja neravnotežja v odnosu do trajnostnih razvojnih ciljev človeštva in planeta. V integralnem konceptualnem okviru pa se ekonomija obravnava le kot eden od integralnih delov družbe – ki mora biti v celoti ponovno vgrajen, vpet v družbo.

Na podlagi pristopov integralnih svetov in integralne ekonomije smo v okviru procesa Integralne zelene Slovenije® oblikovali modela Integralne zelene Slovenije® in Integralne zelene Evrope, s pametno integracijo več pomembnih potencialov in politik. Pametna integracija EU politik za trajnostni razvoj v praksi že poteka: številne obstoječe politike in usmeritve, ukrepi in instrumenti na različnih področjih že podpirajo cilje trajnostnega razvoja in integralni zeleni razvoj, pametno jih integriramo z uporabo različnih programskih in finančnih mehanizmov, s proaktivnim upoštevanjem usmeritev in



okvirov EU, in na druge načine. Večina jih je dobro poznanih, razvrstili smo jih po štirih integralnih ekonomskih poteh: na skupnosti temelječa samozadostnost (jug); na kulturi temelječe razvojno gospodarstvo (vzhod); socialno, na znanju temelječe gospodarstvo (sever) – tu opozarjam na zakladnico znanja za trajnostne prehode in sistemske inovacije; življenjsko (zeleno) gospodarstvo (zahod).

Na sliki 1 so poudarjeni (nekateri) pomembni potenciali, ki se v veliki meri navezujejo na politike EU za trajnostni razvoj (kot je Evropski zeleni dogovor, predstavljen levo spodaj), zato smo pametno integracijo postavili v središče. Posebej opozarjam na zakladnico znanja EEA (Evropska agencija za okolje) za trajnostne prehode in sistemske inovacije, obravnavo okoljskih ciljev kot priložnosti za gospodarski razvoj ter na instrumente v podporo vrednotam trajnostnosti in družbene odgovornosti (moralno jedro).

Na sliki 1 razvrščeni potenciali nam lahko omogočijo uresničitev integralne zelene vizije za leto 2050, kot je predstavljena na sliki 2: **BLAGINJA (DOBRO ŽIVLJENJE) ZA VSE in OHRANJENO ZDRAVO NARAVNO OKOLJE**. Črpamo torej iz strateškega in programskega okvira EU in v središče postavljamo trajnostno vizijo, opredeljeno:

- z doseganjem vseh 17 ciljev trajnostnega razvoja Agende 2030, ob upoštevanju ekosistemske paradigme (umestitev družbeno-ekonomskih sistemov v meje ekosistemov);
- z zmanjšanjem ekološkega odtisa do biokapacitete Zemlje ob nekoliko povečanem indeksu človekovega razvoja;
- kot Veliki preskok (the Giant Leap) pobude Zemlja za vse (Earth4All) Rimskega kluba, z vsemi petimi preobradi (revščina, neenakost, opolnomočenje, hrana, energija).



Slika 1: Nekateri pomembni potenciali za Integralno zeleno Slovenijo® in Evropo na sistemske ravni (Darja Piciga, junij 2021 – junij 2026).

Za vsako od štirih integralnih ekonomskih poti so predvideni ambiciozni cilji, ki se nanašajo na ohranjanje narave, prehransko in energetska samozadostnost ter integralni razvoj občin in regij (»jug«), mednarodno priznanje in sodelovanje za integralni trajnostni razvoj in trajnostni turizem (»vzhod«), sistemski pristop, RRI (raziskave, razvoj in inovacije) in učenje za trajnostni razvoj (»sever«), nizkoogljično in krožno gospodarstvo ter biogospodarstvo in delovna mesta (»zahod«).

Uporabljeni in priporočeni viri:

- prispevki avtorjev Piciga, Schieffer in Lesem na IRDO konferencah v letih 2021 – 2024,
- dve poglavji istih avtorjev v knjigi Eko. zeleno. modro. trajnostno v humanistiki, str. 237-263, in
- prispevek na posvetu o trajnostnem razvoju (Piciga, nov. 2025).



Slika 2: Mogoča vizija Integralne zelene Slovenije in Integralne zelene Evrope (Darja Piciga, junij 2021 – junij 2026)



"Noben človek ni otok,
popoln sam v sebi;
vsak človek je kos celine, del celote."

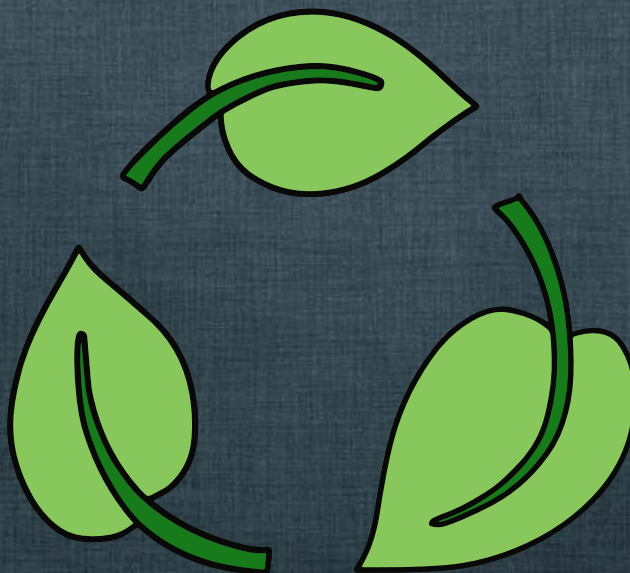
John Donne

OGLAŠEVANJE V REVII

IRDO MOZAIK

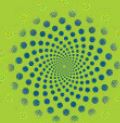
Spoštovani člani!

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!



IRDO
Inštitut za razvoj
družbene odgovornosti

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

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

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

Prvi stik s prostovoljcem: začetek odnosa, ki lahko traja leta

Inštitut IRDO, Marko Lavrenčič, mag.

Prvi stik med prostovoljcem in organizacijo je pogosto trenutek, ki mu namenimo premalo pozornosti. Prostovoljec v organizacijo praviloma prihaja z določeno motivacijo, pričakovanji in pripravljenostjo pomagati, organizacija pa mora znati to pripravljenost sprejeti, usmeriti in povezati s svojimi potrebami. Pri tem ni dovolj, da novemu prostovoljcu povemo, kaj bo delal. Pomembno je tudi, kako ga sprejmemo, kako mu predstavimo organizacijo, kako prepoznamo njegove motive in kako mu zagotovimo, da bo svoje delo lahko opravljal varno in z jasnim občutkom odgovornosti.

Prav zato smo na IRDO inštitutu prvo usposabljanje v okviru projekta razvoja in profesionalizacije prostovoljstva namenili temi »Prvi stik s prostovoljcem, zakonodaja in administracija«. Tema je bila izbrana kot izhodišče nadaljnjega usposabljanja, saj je kakovosten prvi stik osnova za vse, kar sledi. Šele ko organizacija prostovoljca ustrezno sprejme in ko ta razume svojo vlogo, lahko govorimo o njegovem nadaljnjem razvoju, mentorstvu, vključevanju in dolgoročnem sodelovanju.

Kaj pravzaprav pomeni dober prvi stik?

Pri pripravi usposabljanja smo izhajali iz vprašanja, kaj se v resnici zgodi v prvih

minutah in urah, ko posameznik pride v prostovoljsko organizacijo. Prostovoljec takrat še ne pozna ljudi, pravil in načina dela. Organizacija pa pogosto še ne pozna njegovih sposobnosti, izkušenj in pričakovanj.

Udeležencem smo zato predstavili vlogo prostovoljca mentorja oziroma osebe, ki novega prostovoljca sprejme. Mentor je pogosto prva oseba, skozi katero prostovoljec spozna organizacijo. Njegova naloga zato ni samo, da mu pokaže delovno mesto ali razloži prvo nalogo. Pomembno je, da ustvari občutek dobrodošlice, vzpostavi zaupanje, predstavi organizacijo in njeno poslanstvo ter se z novim prostovoljcem pogovori o tem, zakaj se je odločil za prostovoljstvo.

Pri tem smo posebno pozornost namenili motivaciji. Dva človeka lahko prideta v isto organizacijo in opravljata enako nalogo, vendar iz povsem različnih razlogov. Eden želi pomagati, drugi želi pridobiti izkušnje, tretji želi svoje strokovno znanje uporabiti za družbeno korist, četrti pa si želi predvsem novih socialnih stikov. Če mentor tega ne prepozna, lahko prostovoljcu sicer dodeli nalogo, vendar mu morda ne bo ponudil tistega, zaradi česar se je za prostovoljstvo sploh odločil.

Udeleženci so tako spoznavali, da prvi



stik ni samo začetek opravljanja nalog. Je tudi prvi korak pri ugotavljanju, kako lahko organizacija in prostovoljec drug drugemu ponudita največ.

Jasnost in varnost sta del uspešnega sprejema novega prostovoljca

Drugi pomemben poudarek usposabljanja je bila jasnost. Prostovoljec mora vedeti, kaj bo počel, kakšna so pričakovanja, kdo mu bo pomagal in na koga se lahko obrne, če naleti na težavo. Ob tem mora razumeti tudi tveganja, ki so povezana z njegovim delom.

To smo povezali z zakonodajnim vidikom prostovoljstva. Udeležencem smo predstavili ključne obveznosti, ki jih morajo pri delu s prostovoljci poznati, predvsem dogovor o prostovoljskem delu, zagotavljanje ustreznega usposabljanja in varnosti ter evidentiranje prostovoljskega dela. Namen ni bil, da bi si udeleženci zapomnili posamezne člene zakona, temveč da razumejo, zakaj so ti postopki pomembni in kako jih uporabiti v vsakodnevni praksi.

Pri tem se je pokazalo, da je mogoče administracijo razumeti na dva zelo različna načina. Lahko jo vidimo kot obveznost, ki jo mora organizacija izpolniti, lahko pa kot orodje, s katerim prostovoljcu omogočimo bolj urejen in varen začetek dela.

Dogovor o prostovoljskem delu tako ni samo dokument, ki ga je treba podpisati. Če ga mentor prostovoljcu predstavi na razumljiv način, postane priložnost, da se skupaj razjasni, kaj bo prostovoljec počel, koliko časa bo

namenil delu, kakšne so njegove pravice in obveznosti ter kakšna podpora mu je na voljo.

Podobno velja za evidenco opravljenih ur. Na prvi pogled gre za administrativno zahtevo, vendar evidenca organizaciji omogoča tudi boljši pregled nad obsegom prostovoljskega dela, prostovoljcu pa daje jasen pregled nad njegovim prispevkom.

Od predavanja do izkušenj udeležencev usposabljanja na temo prvega stika s prostovoljci

Pomemben del usposabljanja je predstavljala razprava, saj smo želeli ugotoviti, kako se predstavljena vsebina ujema z dejanskimi izkušnjami udeležencev. Izkazalo se je, da imajo mnogi med njimi že precej izkušenj s prostovoljstvom in da lahko zato teoretična izhodišča hitro primerjajo z lastnimi izkušnjami.

Pogovor se je pogosto začel pri vprašanju, kako so bili sami sprejeti, ko so se prvič vključili v prostovoljsko organizacijo. Nekateri so imeli izkušnjo zelo jasnega in prijaznega uvajanja, drugi so se morali sami znajti in šele postopoma ugotoviti, kaj se od njih pričakuje.

Zanimive so bile tudi razlike v zahtevnosti prostovoljskih nalog. Nekateri udeleženci so izkusili predvsem organizacijska in podporna dela, drugi pa so se srečali z nalogami, pri katerih je bila odgovornost bistveno večja, tudi z delom z ljudmi z motnjami v duševnem razvoju. To je odprlo pomembno vprašanje, ali je mogoče



prostovoljce sprejemati po enakem postopku ne glede na naravo dela.

Odgovor je bil pričakovano bolj kompleksen. Osnovni elementi prvega stika so sicer skupni, vendar morajo biti način uvajanja, obseg usposabljanja in varnostna navodila prilagojeni konkretnemu delu. Prav tu se pokaže pomen usposobljenega mentorja, ki zna splošna pravila prenesti v konkretno situacijo.

Kaj so udeleženci prepoznali kot pomembno?

Po predavanju smo znanje preverili s kratkim testom. Namen preverjanja ni bil reprodukcija predavane vsebine, ampak predvsem ugotavljanje, ali so udeleženci razumeli njeno bistvo.

Pri vprašanju, kaj je najpomembnejši cilj prvega stika, so se v odgovorih ponavljali pojmi razumevanje, zaupanje, pripadnost in motivacija. Udeleženci so izpostavili tudi jasnost vloge in občutek varnosti. To je pomemben rezultat, saj kaže, da so vsebino prvega stika razumeli širše od samega uvodnega pogovora.

Pri vprašanju o Zakonu o prostovoljstvu so se pokazale tako bolj splošne kot bolj konkretne ravni razumevanja. Nekateri so poudarili namen zakona, opredelitev prostovoljstva ter pravice in obveznosti prostovoljcev, drugi pa so navedli konkretne elemente, ki jih mora mentor poznati: dogovor o prostovoljskem delu, usposabljanje in varnost ter evidenco prostovoljskih ur.

Podobno je bilo pri vprašanju o dokumentaciji. Udeleženci so prepoznali

dogovor o prostovoljskem delu, evidenco ur in varnostna navodila, nekateri pa so odgovor razširili še na opis nalog, časovni obseg dela, informacije o tveganjih ter kontakt mentorja in organizacije.

Posebej zanimivi so bili odgovori na vprašanje, kaj prostovoljcu daje občutek varnosti. Udeleženci niso izpostavili samo formalnih postopkov. Med odgovori so bili jasna komunikacija, dobro uvodno usposabljanje, razumljiva navodila, topel sprejem ter možnost pogovora z mentorjem in drugimi prostovoljci. Prav to kaže, da so udeleženci varnost razumeli kot kombinacijo formalne urejenosti in odnosa.

To je pomembna ugotovitev tudi za nadaljnja usposabljanja. Če prostovoljec ve, da obstajajo pravila, vendar ne ve, na koga se lahko obrne, se še vedno ne bo počutil dovolj varno. Če je mentor prijazen, vendar ne zna razložiti nalog in odgovornosti, tudi to ni dovolj. Kakovosten prvi stik zato zahteva oboje: človeški odnos in profesionalno urejenost.

Izkušnje udeležencev so del vsebine

Prva izvedba je pokazala tudi, da je pri takšnih usposabljanjih izkušnja udeležencev pomemben del učnega procesa. Predavatelj lahko pripravi vsebino, vendar šele pogovor z udeleženci pokaže, kako se ta vsebina sreča z dejanskimi situacijami v organizacijah.

Prav zato smo usposabljanje zastavili tako, da je bilo dovolj prostora za vprašanja, izmenjavo izkušenj in



refleksijo. Pri prostovoljstvu namreč pogosto ne obstaja ena sama pravilna rešitev. Obstajajo pa načela, ki jih mora organizacija znati uporabiti glede na svoje poslanstvo, prostovoljce in vrsto dela.

Pomembno spoznanje prve izvedbe je zato tudi, da mora biti nadaljnje izobraževanje čim bolj povezano s konkretnimi situacijami. Udeleženci ne potrebujejo samo informacij o tem, kaj določa zakon ali kako je videti dober prvi stik. Potrebujejo tudi priložnost, da razmislijo, kako bi ravnali v konkretni situaciji, in da svoje izkušnje primerjajo z izkušnjami drugih.

Prva tema odpira naslednjo – kako prostovoljce zadržati v organizaciji

Prvo usposabljanje je bilo zato hkrati zaključena učna enota in izhodišče za nadaljevanje programa. Če smo pri prvi temi odgovorili na vprašanje, kako prostovoljca kakovostno sprejeti, se naslednje vprašanje skoraj samo ponudi: kako ga v organizaciji tudi zadržati.

Dober prvi stik namreč še ne zagotavlja dolgoročnega sodelovanja. Je pa temelj, na katerem ga lahko gradimo. Prostovoljec potrebuje podporo, povratno informacijo, občutek napredka in priložnost, da v organizaciji uporabi oziroma razvija svoje znanje. Zato bodo tudi nadaljnje teme izhajale iz spoznanja, ki se je pokazalo že pri prvi izvedbi: profesionalizacija prostovoljstva ni predvsem vprašanje več dokumentov in postopkov, ampak vprašanje kakovostnega dela z ljudmi.

Prav v tem je bila tudi vrednost prvega

usposabljanja. Udeleženci niso dobili samo odgovorov na vprašanje, kako sprejeti novega prostovoljca. Skozi predavanje, razpravo in refleksijo so lahko preverili tudi lastne izkušnje in način dela. Za organizacijo, ki želi prostovoljce dolgoročno vključevati, pa je to pomemben korak, slednja mora najprej znati odpreti vrata prostovoljcem in jim prisluhniti. Testno izvedbo usposabljanja smo izpeljali v Ljubljani v živo, avgusta 2026, pod vodstvom Marka Lavrenčiča iz IRDO.



IRDO
Inštitut za razvoj
družbene odgovornosti

PROstovoljstvo



A close-up photograph of a cluster of pink hydrangea flowers. The petals are a soft, light pink color with some darker pink edges. The background is a blurred green, suggesting foliage. A semi-transparent dark grey rectangular box is overlaid on the lower half of the image, containing white text.

"Krivica kjer koli je grožnja
pravičnosti povsod. Ujeti smo v
neizogibno mrežo medsebojne
odvisnosti, povezani v eno samo
tkanino usode."

Martin Luther King

Sodelujte v raziskavi European Corporate Sustainability Barometer

Univerza v Augsburgu in Inštitut IRDO

Inštitut IRDO se je povezal z Univerzo v Augsburgu, ki pod vodstvom prof. dr. Marcusa Wagnerja izvaja evropsko raziskavo o tem, kako proizvodna podjetja upravljajo okoljske in družbene vidike ter trajnostnost.

Raziskava temelji na nemškem barometru trajnostnega managementa, ki ga katedra izvaja že od leta 2001. Letos poteka v več evropskih državah, tudi v Sloveniji.

K sodelovanju vabimo mala, srednja in velika proizvodna podjetja. Vprašalnik zajema okoljski management, inovacije, taksonomijo EU, družbeno odgovornost in poslovno okolje.

Po izpolnitvi vprašalnika lahko vpišete vaš e-naslov in prejmete povzetek rezultatov, s katerim se lahko primerjate z evropskimi podjetji.

Inštitut IRDO bo prejel tudi povzetek za slovenski proizvodni sektor.

Vprašalnik najdete na povezavi uni-augsburg.limequery.com/924498 ali prek QR-kode. Z istega IP-naslova ga lahko odprete le enkrat.

Kontakt in dodatne informacije:

Bennet Elfert, bennet.elfert@uni-a.de

RAZISKAVA

European Corporate Sustainability Barometer 2026

Univerza v Augsburgu v sodelovanju z Inštitutom IRDO
Kako proizvodna podjetja upravljajo okolje, družbo in trajnostnost?

20 min

spletni vprašalnik,
večinoma z enim klikom

100 %

anonimno, skladno z
GDPR

EN • DE • HR

jezik izberete na začetku

Primerjava

povzetek rezultatov z
evropskimi podjetji

Vabljeni so: mala, srednja in velika proizvodna podjetja – izpolni oseba, ki najbolje pozna okoljski in trajnostni management.

Sodelujte zdaj



uni-augsburg.limequery.com/924498

Vprašalnik lahko z istega IP-naslova odprete le enkrat.

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/VS 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. **MOŽNA JE TUDI INDIVIDUALNA IZVEDBA**, v Sloveniji in tujini ga ima že več kot 360 oseb!

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. **MOŽNA JE INDIVIDUALNA IZVEDBA, v Sloveniji ga ima že 57 imetnikov!**



3. stopnja: ESRS EXPERT ZA TRAJNOSTNO POROČANJE

Dodatne
informacije najdete
[TUKAJ](#)



Uspostavljanje 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 iz leta 2026), postavlja temelje za preglednost in odgovornost podjetij. Uspostavljanje poudarja strateški in dinamično-razvojni pristop, opremlja s kompetencami za celovito pripravo poročil ter omogoča udeležencem postati imetnik certifikata ESRS EXPERT v Sloveniji. Pogoji za sodelovanje je uspešno opravljena II. stopnja IRDO certifikata, in/ali predhodno znanje o družbeni odgovornosti in trajnostnem razvoju, ter 70 % udeležba na srečanjih, uspešno opravljanje nalog in pisni izpit. Individualno svetovanje je dodatna ugodnost za udeležence.

23 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 trajnosti 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!

A soft-focus background image of pink cherry blossoms and green leaves. A semi-transparent dark rectangle is centered over the image, containing white text.

»Človeku je mogoče vzeti vse,
razen enega: zadnje človeške
svobode, da v kakršnih koli
okoliščinah izbere svojo držo,
da izbere svojo pot.«

Viktor E. Frankl

DRUŽBENA ODGOVORNOST V SLOVENIJI IN PO SVETU

Listina raznolikosti Slovenije prihaja v Maribor

Listina raznolikosti

6. oktober 2026, 9.00–16.30, Štajerska
gospodarska zbornica, Maribor

Ob zaključku projekta CAREvolution Listina raznolikosti Slovenija vabi na dogodek o enakosti, vključevanju in dobrem počutju zaposlenih v sodobnih delovnih okoljih. Na dveh panelih bodo govorke in govorniki iz gospodarstva, javnega sektorja, akademske sfere in nevladnih organizacij delili svoje izkušnje. Med njimi bodo Polona Požgan, Laura Popa (Edenred Romania), Tome Barić (INA Group), Eva Lozina (Mestna občina Maribor) ter raziskovalci Univerze v Mariboru dr. Rudi Klanjšek, dr. Sara Tement in dr. Lucija Dežan.

Program vključuje:

- predstavitev rezultatov projekta,
- delavnico LEAD & INSPIRE in CAREvolution LAB,
- pogovor o prihodnjih usmeritvah,
- podelitev certifikatov sodelujočim podjetjem.

Dogodek je tudi priložnost za druženje in spoznavanje novih sodelavcev v živo.

Udeležba je brezplačna.

ESG obrazi Slovenije: kdo v podjetjih premika spremembe?

Zelena Slovenija

8. oktober 2026, 9.00–11.00, spletno (Zoom)

Zelena Slovenija vabi na brezplačno spletno okroglo mizo, na kateri bodo predstavili izsledke publikacije o 46 velikih slovenskih podjetjih in ljudeh, ki v njih vodijo področje ESG. Govorili bodo o tem, kako strokovno ozadje vodij ESG vpliva na upravljanje, prioritete in poslovne odločitve. Na mizi bodo tudi teme, kot so povezovanje strokovnega znanja s poslovno strategijo, vključevanje ESG v finance in upravljanje tveganj, organizacijske spremembe in razvoj vloge strokovnjakov za ESG.

Sodelovalo bo 16 strokovnjakov iz podjetij, kot so Hidria, Intesa Sanpaolo Bank, Zavarovalnica Triglav, Slovenske železnice, A1 Slovenija, Pošta Slovenije, Atlantic Grupa, Gorenje, NLB, UniCredit, Impol, DARS in Kolektor.

Prijave zbirajo do 7. oktobra 2026. Povezavo do dogodka prijavljeni prejmejo po e-pošti.

Prijave: [tukaj](#)



3. vseslovenski sejem zaposlitveno-kariernih priložnosti

Štajerska gospodarska zbornica
in Zavod RS za zaposlovanje

15. oktober 2026, 9.00–19.00,
Dvorana Tabor, Maribor

Sejem bo na enem mestu povezal delodajalce, partnerje Zavoda RS za zaposlovanje, iskalce zaposlitve, dijakke zaključnih letnikov, študente in širšo javnost.

Podjetja bodo predstavila svoje organizacije, prosta delovna mesta in delovne pogoje. Obiskovalci bodo dobili informacije o zaposlitvenih možnostih in kariernem razvoju.

Sejem je namenjen:

- iskalcem zaposlitve,
- dijakom in študentom,
- zaposlenim, ki iščejo nove priložnosti,
- delavcem pred upokojitvijo,
- tujcem in prosilcem za azil.

Udeležba je brezplačna za razstavljalce in obiskovalce.

Prijave za delodajalce in partnerje: [tukaj](#)

Štajerska gospodarska odličnost 2026

Štajerska gospodarska zbornica

15. oktober 2026, 18.30–21.00,
Hotel Habakuk

»Štajersko gospodarstvo ustvarjajo ljudje, ki z idejami, pogumom in vztrajnostjo premikajo meje,« poudarjajo na Štajerski gospodarski zbornici. Na slavnostni prireditvi bodo podelili priznanja izjemnim podjetjem in posameznikom, ki sooblikujejo gospodarsko prihodnost regije.

Program bo popestril glasbeni nastop skupine De Liri, večer pa se bo nadaljeval z druženjem ob štajerskih vinih in kulinarčnih dobrotah.

Udeležba je brezplačna, število mest pa je omejeno, zato je prijava obvezna.

Več informacij in prijave: [tukaj](#)



Štajerska
gospodarska
odličnost





»Malo daš,
ko daš od svojega imetja.
Šele ko daš od sebe, zares daješ.«

Kahlil Gibran

CSR EUROPE



European Sustainable Industry Summit 2026

BUILDING SUSTAINABLE & COMPETITIVE MARKETS

13.–14. 10.

oktober 2026

Bruselj

(re)space Airport

200+

deležnikov iz industrije, EU institucij in civilne družbe

Evropska podjetja so pod vse večjim pritiskom globalnih trgov in regulatornih zahtev. Trajnost zato ni več le zaveza družbi, temveč **ključni dejavnik konkurenčnosti in odpornosti**. Vrh odpira vprašanje, kako trajnost spremeniti v konkurenčno prednost in uskladiti poslovne ter javne politike.

PROGRAM

Plenarna zasedanja

razprave z vodilnimi iz industrije in evropskih institucij

Learning Labs

interaktivni učni laboratoriji s primeri iz prakse

Leadership Roundtables

ekskluzivne okrogle mize voditeljev

ZAKAJ SE UDELEŽITI?

- Vpogled v to, kako trajnostne prakse krepijo industrijsko konkurenčnost in tržno uspešnost
- Mreženje z vodilnimi podjetji, odločevalci EU in civilno družbo
- Večja vidnost slovenskih podjetij v vseevropski razpravi – okrepimo slovensko delegacijo

ZA ČLANE IN PARTNERJE INŠTITUTA IRDO

Inštitut IRDO je nacionalna partnerska organizacija CSR Europe.

Za informacije o pogojih udeležbe pišite na info@irdo.si.



csreurope.org



»Kdor je dobroto storil, naj molči;
pripoveduje naj tisti,
ki jo je prejel.«

Seneka

RAZPISI, PRILOŽNOSTI, SEMINARJI, KONFERENCE

FORESTPATHWAYS: 40 MILIJONOV EVROV ZA RAZISKAVE O ODPORNIH GOZDOVIH

V okviru programa Obzorje Evropa je 15. septembra 2026 odprt razpis FORESTPathways – Building Knowledge and Solutions for Resilient Forests and Sustainable Forest-Based Futures. Razpis sofinancira projekte, ki prispevajo znanje in rešitve za odporne gozdove in trajnosten gozdarski sektor. Skupna vrednost razpisa je do 40 milijonov evrov, vključno s prispevkom EU. Sodeluje 36 organizacij za financiranje raziskav iz 27 držav.

Ključni poudarki razpisa:

- Tematska področja: podnebno odporni gozdni sistemi, prilagodljivo in večnamensko gospodarjenje z gozdovi, les in inovativni lesni izdelki ter gozdno-lesne vrednostne verige, trgi in upravljanje.
- Pogoji za konzorcij: vsaj trije neodvisni pravni subjekti iz treh različnih držav članic EU ali pridruženih držav programa Obzorje Evropa.
- Financiranje: višina sredstev na partnerja je odvisna od pravil nacionalne organizacije za financiranje v posamezni državi.
- Rok za oddajo predprijav: 2. december 2026 do 13.00 (CET).
- Mreženje: 6. oktobra 2026 bo potekal spletni seminar za iskanje projektnih partnerjev.

Več informacij najdete [tukaj](#).

PRAKTIČNI VODNIK ZA OKOLJSKE TRDITVE IN ZNAKE TRAJNOSTNOSTI

5 27. septembrom 2026 se v Sloveniji začne uporabljati Direktiva (EU) 2024/825 o krepitvi vloge potrošnikov pri zelenem prehodu. Direktiva bistveno zaostruje pravila za okoljske trditve v komunikaciji s potrošniki. Izrazi, kot so »zeleno«, »trajnostno« ali »okolju prijazno«, bodo dovoljeni le, če jih bo podjetje lahko ustrezno utemeljilo. Zato je Zelena Slovenija pripravila praktični vodnik, ki podjetjem pomaga preveriti obstoječo komunikacijo in se izogniti zavajajočim trditvam (t. i. zelenemu zavajanju).

Vodnik je namenjen vodstvu podjetij, strokovnjakom za trajnostnost in ESG ter oddelkom za marketing, prodajo, pravne zadeve, razvoj izdelkov in embalažo. Na voljo je brezplačno v elektronski obliki. Povezavo za prenos prejmete po izpolnitvi spletnega obrazca.

Vodnik lahko prenesete [tukaj](#).



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, upokojenci...

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

MOČ VPLIVA: ORODJE V MOJIH ROKAH

mag. Natalie Cvikel Postružnik in mag. Anita Hrast

Velike spremembe pogosto iščemo zunaj sebe: v vodjih, organizacijah, sistemih in okoliščinah. A preden lahko zares spremenimo odnose ali sistem, se moramo vprašati nekaj bolj osebnega: kako v njem delujemo mi? Odgovornost namreč ni samo breme. Je tudi zavedanje, da imamo vpliv, možnost izbire in moč za spremembo.

Včasih se nama zdi, da smo besedo odgovornost preveč obtežili. Pomeni nam obveznost, dolžnost, nekaj, za kar bomo na koncu morda krivi. Kaj pa, če jo pogledamo drugače? Kaj, če odgovornost pomeni predvsem to, da prepoznamo, kaj je naše: kaj lahko izberemo, na kaj lahko vplivamo ter kje se naša moč začne in kje konča?

JAZ: kaj je zares moje?

Začne se pri vrednotah. Ne pri tistih, zapisanih na spletni strani organizacije, temveč pri tistih, po katerih dejansko živimo. Pogosto porabimo veliko energije za stvari, na katere skoraj nimamo vpliva, in čakamo, da se spremenijo drugi. Osebna odgovornost se začne s prepoznavanjem lastnega območja vpliva. Pomembna je tudi razlika med odgovornostjo in krivdo. Krivda nas priklene na preteklost (Kaj sem naredil narobe?), odgovornost pa nas obrne proti prihodnosti (Kaj lahko naredim zdaj?).

MI: odnosi, v katerih živimo in delamo

Nihče ne živi v vakuumu. Način, kako govorimo, poslušamo, sodelujemo in postavljamo meje, postopoma ustvarja kakovost odnosov okoli nas. Družbena odgovornost se zato ne začne šele pri donacijah in velikih projektih, ampak v odnosu med mano in drugim človekom. Skrb zase in skrb za druge nista nasprotji. Če skrbimo samo za druge, izgubimo sebe. Če skrbimo samo zase, izgubimo skupnost. Zrelost je v sposobnosti, da držimo oboje.

SISTEM: večja slika, katere del smo

Vsi smo del sistemov: družine, organizacije, poklica, skupnosti, gospodarstva in naravnega okolja. Sistemi vplivajo na nas, a tudi mi vplivamo nanje. Sistemska odgovornost od nas zahteva, da stopimo korak stran in pogledamo širšo sliko. Kakšne posledice bo imelo to, kar počnemo danes, jutri? Za nas, za druge, za organizacijo in za okolje. To je tudi prostor trajnostnega razmišljanja.

Od JAZ do MI in od MI do sveta okoli nas

Ko sva oblikovali program Moč vpliva, sva želeli povezati tri perspektive: kdo sem, kako delujem z drugimi in kakšen vpliv ustvarjam v svetu. Bolj ko ju povezujemo, bolj je jasno, da teh svetov ni mogoče ločiti. JAZ vpliva na MI. MI ustvarja SISTEM. In SISTEM ponovno vpliva na JAZ. Začnimo torej tam, kjer naš vpliv že obstaja.

Program Moč vpliva bo potekal 8., 15. in 22. novembra 2026 prek Zooma.

Več v vabilu na naslednji strani.

NABIUM
Odlične tržne poteze.

In  sights



Najprej pri sebi. Nato v odnosih. Potem v sistemu.

VIRTUALNI RAZVOJNI PROGRAM

Tri srečanja. Tri ravni odgovornosti. Razvijmo svojo moč vpliva.

Vse dobre ideje, projekti in spremembe so odvisni od ljudi, ki jih znajo udeležiti.

Odgovornost pogosto razumemo kot breme. V resnici pa je to **zavedanje, da imamo vpliv, možnost izbire in moč za spremembo.**

1 • OSEBNA ODGOVORNOST

JAZ

Jaz in moja moč

Kaj je zares moje? Katere vrednote me vodijo? Kje je moja moč odločanja in kje jo prepuščam drugim?

2 • DRUŽBENA ODGOVORNOST

MI

Jaz in mi

Kako moje odločitve vplivajo na druge? Kakšno vlogo imam v odnosih, pri delu in v skupnosti?

3 • SISTEMSKA ODGOVORNOST

SISTEM

Jaz kot del večje slike

Kako delujem v sistemih, katerih del sem – in kako jih lahko soustvarjam?

DATUMI

8., 15. in 22. 11. 2026

KDAJ

19.00–20.30

KJE

Zoom

OBSEG

3 spletna srečanja

PROGRAM

30 ur procesa

NAČIN

vođenje + samostojno raziskovanje

VAŠ OSEBNI PORTFELJ MOČ VPLIVA

1. Osebni kompas vrednot
2. Zemljevid moči in energije
3. Zemljevid odnosov in odgovornosti
4. Pregled svojih vlog in vzorcev
5. Pregled vplivov, tveganj in priložnosti
6. Osebna zaveza za prvi premik
7. Sistemski zemljevid vašega vpliva
8. Prepoznana vloga v večjih sistemih
9. Osebni načrt odgovornega delovanja
10. Zaključna integracija: JAZ – MI – SISTEM

IZVAJALKI

mag. Natalie Cvikel Postružnik

Insights d.o.o. – osebna odgovornost, vrednote, odnosi, komunikacija in opolnomočenje posameznika

mag. Anita Hrast

Nabium d.o.o. – družbena in sistemska odgovornost, trajnostni razvoj in sistemsko razmišljanje

INVESTICIJA

369,00 € + 22 % DDV

Vključuje srečanja, gradiva, naloge, usmerjanje in potrdilo o zaključenem programu.

NABIUM
Odlične tržne poteze.

In  **sights**

Prijave – število mest je omejeno.

Moč vpliva se začne pri meni. Nadaljuje se z nami.

Anita

031 344 883

Natalie

040 808 999

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.



A close-up photograph of a dense cluster of small, vibrant pink heather flowers with green foliage. The flowers are in sharp focus, showing their delicate structure. A semi-transparent dark rectangular box is centered over the image, containing a quote in white text.

»Zemlja daje dovolj za potrebe
vsakega človeka, ne pa za pohlep
vsakega človeka.«

Mahatma Gandhi



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.

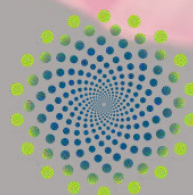
**K DRUŽBENI
ODGOVORNOSTI LAHKO
POMEMBNO PRISPEVATE
TUDI VI. SODELUJTE Z NAMI,
POSTANITE NAŠI ČLANI!**

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