

KARIERNA IN ŽIVLJENJSKA ORIENTACIJA:

RAZVOJ, KOMPETENCE
IN VSTOP NA TRG DELA



ŠT. 5

I FEEL
SLOVENIA

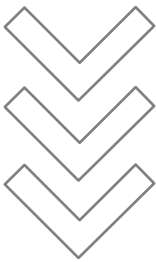


Sofinancira
Evropska unija

kolofon

AVTORJI: Sodelavke in sodelavci projekta DD - Dostojno delo

IZDAL: Socialna akademija, Ljubljana 2026

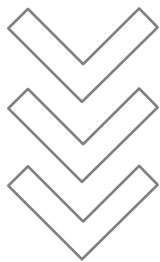


Publikacija je brezplačna.

To delo je objavljeno pod licenco Creative Commons

Priznanje avtorstva-Nekomercialno-Deljenje pod enakimi pogoji

4.0 Mednarodna. 



Sofinancira
Evropska unija



Glavna cilja projekta DD – dostojno delo sta izvajanje programa usposabljanja za mladinske delavce s področja prekarnosti ter delavskih in socialnih pravic ter informiranje mladih, organizacij v mladinskem sektorju in javnosti o problemu prekarnosti med mladimi.

KONZORCIJSKI PARTNERJI:

- Zavod Nefiks (vodilni konzorcijski partner)
- Mladinska Mreža MaMa
- Socialna akademija
- Zavod PIP
- Inštitut za mladinsko politiko

vsebina

1 Kaj je karierni razvoj?

3

2 Prepoznavanje
in beleženje
kompetenc

17

3 Karierna in življenjska
orientacija –
osebno poslanstvo,
Ikigai

25

4 Vstop na trg dela
in iskanje
zaposlitvenih
priložnosti

33

5 Upravljanje
s financami
in projekti

43

6 Ko se zgodi
(ne)pričakovano –
socialni transferji

55

7 Podjetništvo
in podjetnost
med mladimi

73

8 Slovenska gradiva
in konkretni viri
podpore mladim

81

uvod - pravni vidiki prekarnege dela

Karierno orientacijo kot pojem opredeljujemo kot 'storitve ali službe in dejavnosti, ki pomagajo posameznikom sprejemati odločitve o izobraževanju, usposabljanju in poklicu ter jim omogočajo vodenje njihovih življenjskih poti v učenju, delu in drugih okoljih'. Karierna orientacija je širši pojem kot poklicna orientacija, pravzaprav poklicna orientacija skupaj z izobraževalno orientacijo tvori karierno orientacijo.

Gre torej za proces, v katerem posameznik spoznava sebe, svoje vrednote, interese, kompetence in možnosti, ki jih ponuja trg dela. Je dinamičen in vseživljenjski proces, ki poteka skozi različna obdobja posameznikovega življenja – od šolanja, vstopa v zaposlitev, menjave kariernih poti, vse do upokojitve. V sodobni družbi, kjer se narava dela hitro spreminja, poklici nastajajo in izginjajo, oblike dela pa postajajo vse bolj raznolike, postaja sposobnost upravljanja lastne kariere ena ključnih življenjskih kompetenc.

Dobro zasnovan karierni razvoj pa pomeni, da posameznik zna povezati svoje potenciale z realnimi priložnostmi ter ohranjati ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem. Pri tem gre tudi za razumevanje lastne vloge v družbi, sposobnost prilagajanja spremembam ter aktivno soustvarjanje lastne poti. Posameznik se v tem procesu uči sprejemati odločitve, prevzemati odgovornost in razvijati odpornost na negotovosti, ki so sestavni del sodobnega trga dela.

Poseben poudarek publikacije je namenjen mladinskim delavcem, ki z aktivnostmi kariernega svetovanja podpirajo mlade na različnih prehodih: iz izobraževanja na trg dela, med poklici na trgu dela, med prehodi v teku izobraževanja.



Ta obdobja pogosto spremljajo vprašanja, dvomi in pritiski, saj mladi iščejo svojo smer ter se soočajo z zahtevami okolja, pomanjkanjem izkušenj in hitro spreminjajočimi se pričakovanji delodajalcev. V tem kontekstu postaja karierna orientacija ključnega pomena – tako v formalnem izobraževanju kot tudi v okviru neformalnih programov, mladinskega dela in različnih podpornih okolij.

Publikacija obravnava več medsebojno povezanih področij, ki pomembno vplivajo na karierni razvoj. Med njimi so prepoznavanje in razvoj kompetenc, pomen praktičnih izkušenj, vloga podjetnosti in podjetništva ter pomen podpornega okolja, ki mladim omogoča varno preizkušanje idej in pridobivanje izkušenj. Posebej izpostavlja tudi pomen sodelovanja, mreženja in vključevanja v skupnost, saj socialni kapital odpira vrata novim priložnostim.

Karierni razvoj ni enkratni dogodek, temveč kontinuiran proces, ki zahteva čas, raziskovanje in pripravljenost na učenje. Z razvijanjem podjetnosti, samoiniciativnosti in sposobnosti refleksije se mladim omogoča bolj samozavestno in premišljeno sprejemanje odločitev. Publikacija želi k temu procesu prispevati z informacijami, usmeritvami in spodbudami mladim na njihovi karierni poti, pa tudi mladinskim delavcem, ki opremljeni z znanji kariernega svetovanja ozaveščajo in osmišljajo tudi lastno karierno pot.

Ameriški izumitelj in poslovnež Thomas Alva Edison je rekel: "Mnogi ljudje ne uspejo zato, ker se ne zavedajo, kako zelo blizu uspeha so, ko obupajo." Tudi v projektu DD – dostojno delo spodbujamo mlade, da ne obupajo prehitro, temveč se s pomočjo mladinskih delavcev pomikajo bližje svojim ciljem.



1. KAJ JE KARIERNI RAZVOJ?

Karierni razvoj je strukturiran in zavesten proces upravljanja lastne poti učenja, dela in osebnega razvoja.

Ni enkratna odločitev, temveč zaporedje odločitev, preverjanj in prilagoditev, ki potekajo skozi daljše časovno obdobje. V kontekstu dostojnega dela se v tem procesu raziskujejo možnosti, da si posameznik dolgoročno zagotovi zaposlitev, ki mu omogoča dostojno življenje, ne glede na življenjsko obdobje.

Gre za vseživljenjski in dinamičen proces, v katerem posameznik postopoma oblikuje, preizkuša in prilagaja svojo izobraževalno ter poklicno pot v skladu s svojimi sposobnostmi, interesi, vrednotami in življenjskimi okoliščinami.

Ni enkratna odločitev, temveč zaporedje odločitev in prehodov, ki vključujejo učenje, pridobivanje izkušenj ter refleksijo lastnega delovanja. Posameznik ima pri tem aktivno vlogo, saj raziskuje možnosti, sprejema odločitve in prevzema odgovornost za svoj razvoj, hkrati pa na njegovo pot pomembno vplivajo tudi priložnosti in omejitve v okolju.

Ključni element kariernega razvoja predstavlja razvijanje in prepoznavanje kompetenc, ki se oblikujejo v procesih formalnega in neformalnega izobraževanja ter skozi različne življenjske izkušnje.

Ker je sodobni trg dela nepredvidljiv in se nenehno spreminja, karierni razvoj zahteva tudi sposobnost prilagajanja, vseživljenjskega učenja in proaktivnega iskanja novih priložnosti, pri čemer posameznik svojo karierno pot razume kot odprt in spreminjajoč se proces, ne kot vnaprej določeno in linearno pot.



Pomemben dejavnik je tudi karierna pismenost, ki jo razvijajo na Zavodu Nefiks.

Karierna pismenost je sposobnost načrtovanja in vodenja vseživljenjske kariere, kar vključuje osebni razvoj, poklicno odločanje, sposobnost učenja in prilagajanja na izzive karier prihodnosti ter razvoj ustrezne socialne mreže, ki posamezniku odpira vrata.

V tem poglavju smo zapisali prve korake, ki jih mladinski delavec lahko prehodi z mlado osebo, ki išče svojo pot naprej.





1.1 KAKO IZVESTI SAMOSPOZNAVANJE (PRAKTIČNI PRISTOP)

Samospoznavanje ni abstraktno razmišljanje, temveč proces zbiranja dokazov o sebi.



Slika: Mrakovčić, M., & Brečić, M. (2018). Karierni razvoj mladih. Zavod Nefiks.





Tvoja osebnost je unikatna!

Prav je tako. Res pa je, da te tvoje osebnostne lastnosti pri nekaterih stvareh ovirajo, v drugih okoliščinah pa so lahko prednost.

Pri osebnostnih lastnostih je zanimivo, da jih morda sami dojemamo drugače kot naša okolica.

Trma in vztrajnost, ki sta dva obraza iste lastnosti, sta lep primer razkoraka v razumevanju. Na medmrežju je precej testov osebnosti, med drugim obstaja 16 tipov osebnosti, Zavod za zaposlovanje jih vključuje v svoja karierna orodja, nekateri delodajalci pa se pred zaposlitvijo poslužujejo SDI oziroma psihometričnih testiranj, da ugotovijo, kako boš uspešen na določenem delovnem mestu.

Dobro je, da informativno rešiš katerega od naštetih ali podobnih testov, da dobiš občutek, kateri so tvoji prevladujoči načini reagiranja, vendar testi ne upoštevajo vseh okoliščin, skozi katere se tvoje osebnostne lastnosti potem kažejo.

Namesto vprašanja “Kdo sem?” si postavi vprašanje:

“Na podlagi katerih izkušenj lahko sklepam, kdo sem?”

Korak 1: Zbiranje primerov iz izkušenj

Vzemi list papirja ali dokument in razdeli na tri dele:

- kaj sem počel,
- kaj mi je šlo dobro,
- kaj me je pri tem motiviralo.



Vključi:

- šolske naloge,
- projekte,
- prostovoljstvo,
- hobije,
- vsakdanje situacije (npr. pomoč drugim, organizacija dogodka).

Cilj: zbrati vsaj 10 konkretnih primerov.

Korak 2: Prepoznavanje sposobnosti

Pri vsakem primeru si postavi vprašanja:

- Kaj sem moral znati, da sem to opravil?
- Kaj je bilo pri tem zahtevno?
- Kaj sem naredil bolje kot drugi?

Sposobnosti razvrsti v kategorije:

- miselne (analiza, logika),
- praktične (izvedba, delo z orodji),
- socialne (komunikacija, sodelovanje).

Pomembno: sposobnosti vedno poveži s primerom (npr. “organizacija dogodka – načrtovanje, komunikacija”).

Korak 3: Razjasnitev vrednot

- Vrednote prepoznavajš prek odločitev in občutkov.
- Uporabi metodo kontrastov:

Kaj me je v določeni situaciji motilo?

Kaj mi je bilo pomembno, da se je zgodilo?

- Primer:

Če te moti nepoštenost – vrednota: pravičnost

Če ti je pomembna svoboda – vrednota: avtonomija

- Izberi 5–7 ključnih vrednot.

Nekatere vrednote so našteje v tabeli -->



Nekatere od vrednot so našteje v tabeli:

DELAVNOST	MIR	RESNICA	LJUBEZEN
DENAR	OTROCI	SAMOIZPOPOLNJEVANJE	VERA
DRUŽINSKA SREČA	PATRIOTIZEM	SPOLNOST	TVEGANJE
ENAKOST	POLITIČNI USPEH	SVOBODA	ZABAVA
KULTURA	POŠTENJE	UDOBNO ŽIVLJENJE	ZDRAVJE
LEPOTA	PRIVLAČNOST	UGLED	ZNANJE
VARNOST	RED	USTVARJANJE	ZVESTOBA

Korak 4: Prepoznavanje interesov

Namesto splošnih interesov (npr. »rad imam delo z ljudmi«) jih konkretiziraj:

- Katere probleme rad rešujem?
- Katere teme raziskujem brez pritiska?
- Kaj bi počel, tudi če ne bi bil plačan?

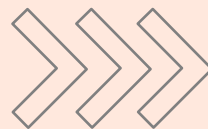
Interese poveži s področji (npr. marketing, delo z mladimi, tehnologija).

Korak 5: Uporaba orodij

Za dodatno strukturo uporabi:

- Hollandov model (SDS),
- osebnostne vprašalnike,
- reflektivni dnevnik.

Orodja ne ponujajo odgovorov, ampak pomagajo strukturirati razmislek.



1.2 KAKO RAZVIJATI ODLOČANJE IN POSTAVLJATI CILJE

Odločanje ni izbira “prave poti”, ampak proces zmanjševanja negotovosti.

Korak 1: Opredele možnosti

Zapiši vsaj 3 realne možnosti (npr. študij, praksa, delo).

Pomembno: če vidiš samo eno možnost, raziskovanje še ni dovolj.

Korak 2: Primerjalna analiza

Za vsako možnost napiši:

- prednosti,
- slabosti,
- tveganja,
- skladnost z vrednotami.

Uporabi tabelo – odločanje naj bo vizualno.

Korak 3: Postavljanje ciljev (SMART v praksi, glej 4. številko gradiv)

Namesto splošnih želja oblikuj cilje skozi 3 korake:

1. Opredele rezultat

Kaj konkretno želiš doseči?

2. Določi aktivnosti

Kaj moraš narediti?

3. Določi rok

Do kdaj?

Primer:

- rezultat: pridobiti izkušnje v marketingu
- aktivnosti: tečaj, projekt, prijave
- rok: 6 mesecev

Cilj vedno razbij na tedenske ali mesečne korake.

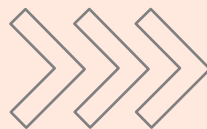
Korak 4: Spremljanje napredka

Enkrat na teden preveri:

- Kaj sem naredil?
- Kaj ni šlo po načrtu?
- Kaj bom prilagodil?

Karierni načrt ni fiksni – stalno se prilagaja.





1.3 KAKO RAZISKOVATI MOŽNOSTI (AKTIVNO, NE PASIVNO)

**Raziskovanje ni zgolj branje informacij,
temveč preverjanje v praksi.**

Korak 1: Kartiranje možnosti

Zapiši:

- izobraževalne programe,
- poklice,
- organizacije.

Uporabi spletne vire, karijerne centre in baze poklicev.

- Mojaizbira
- https://www.ess.gov.si/iskalci-zaposlitve#/
- spletne strani fakultet in srednjih šol
- dnevi odprtih vrat, informativni dnevi
- LinkedIn – za pregled profilov ljudi in kariernih poti
- YouTube intervjuji in “day in the life” videi
- podcasti o poklicih in podjetništvu
- spletne strani podjetij in nevladnih organizacij
- karierni sejmi
- študentske organizacije
- alumni skupnosti tvoje fakultete ali šole
- lokalni podjetniški inkubatorji

Korak 2: Pogovor z ljudmi (ključni korak)

Vzpostavi stik z osebami s področja:

- napiši e-pošto ali sporočilo,
- postavi tri konkretna vprašanja (npr. »Kako poteka vaš delovni dan?«).

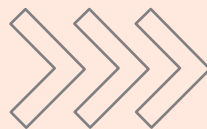
To je eden najučinkovitejših načinov raziskovanja.

Korak 3: Preizkušanje (mini izkušnje)

Možnosti preveri z:

- prostovoljstvom,
- kratkimi projekti,
- »senčenjem« (opazovanjem dela).





1.4 KAKO SE PRIPRAVITI NA TRG DELA

Priprava pomeni aktivno gradnjo dokazov o svojih kompetencah.

Korak 1: Oblikuj portfelj

Zberi:

- projekte,
- izdelke (npr. objave, fotografije),
- opise izkušenj.

Vsaka izkušnja naj vsebuje:

- opis naloge,
- tvojo vlogo,
- rezultat.

Korak 2: Pripravi življenjepis

Ne naštevaj, temveč:

- poveži izkušnje s kompetencami,
- uporabi konkretne primere.

Korak 3: Vadba predstavitve

Pripravi odgovor na vprašanja:

- Kaj znaš?
- Kaj si že naredil?
- Kaj želiš?

Vadba naj vključuje glasno govorjenje (simulacijo razgovora).

Korak 4: Mreženje

Vzpostavljaljaj stike z:

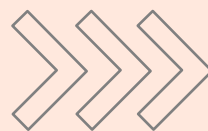
- mentorji,
- sodelavci,
- organizacijami.

Karijerne priložnosti pogosto pridejo prek ljudi, ne razpisov.

Več o življenjepis na: <https://europass.si/kaj-je-europass/zivljenjepis>

Več o pripravi na razgovor: <https://kariernicenter.upr.si/si/kariera/karier-ni-nasveti/294-priprava-na-zaposlitveni-razgovor>





1.5 KAKO PREPOZNATI IN UPORABITI NEFORMALNO PRIDOBILJENO ZNANJE

Velik del kompetenc ne pridobimo v šoli ali na formalnih izobraževanjih, ampak skozi izkušnje – pri prostovoljstvu, v mladinskih organizacijah, športu, glasbi, delu z ljudmi, organizaciji dogodkov, mednarodnih izmenjavah, vodenju skupin ...





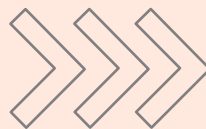
Trije pomembni koraki

Korak 1: Analiza izkušnje

Za vsako izkušnjo napiši kaj si se naučil/-la in kje lahko to uporabiš.

Izkušnja	Kaj sem se naučil/-la	Kje lahko uporabim
Organizacija mladinskega festivala	koordinacija ekipe, načrtovanje časa, komunikacija	projektno delo, služba, fakulteta
Vodenje mednarodne mladinske izmenjave	medkulturna komunikacija, prilagodljivost, angleščina	delo z ljudmi, turizem, mednarodna okolja
Animator na taboru	javno nastopanje, reševanje konfliktov, odgovornost	pedagogika, vodenje skupin
Prostovoljstvo z migranti ali begunci	empatija, poslušanje, sodelovanje	socialno delo, timsko delo
Snemanje podcasta ali vodenje družbenih omrežij	digitalne kompetence, ustvarjanje vsebin	marketing, mediji
Moderiranje dialoga med mladimi	facilitacija, aktivno poslušanje, nevtralnost	delo v skupinah, mediacija
Organizacija dobrodelne akcije	iniciativa, organizacija, mreženje	podjetništvo, projektno delo
Erasmus+ projekt	samostojnost, sodelovanje, prilagodljivost	mednarodno delo, mobilnost
Sodelovanje v mladinskem svetu ali dijaški skupnosti	zastopanje interesov, argumentacija, demokratično odločanje	civilna družba, politika, vodenje





KORAK 2: prevod v kompetence

Velikokrat opišemo samo aktivnost, ne pa tudi kompetenc, ki smo jih razvili. Pomembno je, da znamo izkušnjo “prevesti” v jezik kompetenc.

Primer:

- organizacija koncerta -> projektno vodenje, koordinacija ekipe
- vodenje Instagram profila društva -> digitalna komunikacija, ustvarjalnost
- prostovoljstvo na festivalu -> timsko delo, odgovornost
- šport -> disciplina, vztrajnost, obvladovanje pritiska
- igranje v bendu -> sodelovanje, poslušanje, nastopanje
- debatni klub -> argumentiranje, kritično mišljenje
- mladinske izmenjave -> medkulturne kompetence, prilagodljivost
- tutorstvo mlajšim -> mentorstvo, potrpežljivost
- priprava delavnic za vrstnike -> javno nastopanje, facilitacija
- sodelovanje v krizni organizaciji dogodka -> reševanje problemov, fleksibilnost

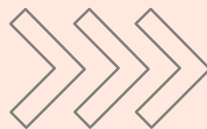
Korak 3: Beleženje

Uporabi:

- osebni portfelj,
- dnevnik refleksije,
- orodja (npr. [e-Nefiks](#), [Youthpass](#)).

Namen: razviti pregled nad lastnim razvojem in lažje prepoznati, kaj znamo ter kam želimo naprej.





1.6 KAKO RAZVIJATI PRILAGODLJIVOST

Karierna pot danes redko poteka po vnaprej začrtani liniji. Mladi pogosto menjajo področja, združujejo različna dela, preizkušajo nove vloge ali se znajdejo v situacijah, ki zahtevajo hitro prilagajanje.

Prav zato je prilagodljivost ena ključnih kompetenc sodobnega časa.

Mladinski sektor je pri tem dragocen prostor učenja, ker mladim omogoča varno preizkušanje novih situacij, odgovornosti in načinov sodelovanja.

Konkretne strategije:

- redno učenje novih znanj (tečaji, praksa),
- preizkušanje različnih vlog,
- refleksija (kaj deluje, kaj ne),
- sprejemanje sprememb kot del procesa.

Prilagodljivost se razvija predvsem takrat, ko stopimo iz rutine, na primer:

- prijava na Erasmus+ izmenjavo,
- sodelovanje pri organizaciji dogodka, čeprav za nekoga prvič v življenju,
- vodenje delavnice prvič,
- snemanje podkasta ali upravljanje družbenih omrežij društva,
- sodelovanje v mednarodni ekipi,
- učenje novih digitalnih orodij,
- prostovoljstvo na področju, ki ni najbolj domače.

Sodobni karierni pristopi poudarjajo, da karierni razvoj vključuje raziskovanje okolja, priložnosti in lastnega mesta v njem, ne le notranje razmišljanje.





Sodobni karierni pristopi poudarjajo, da karierni razvoj vključuje raziskovanje okolja, priložnosti in lastnega mesta v njem, ne le notranje razmišljanje.

Ključna usmeritev

Karierni razvoj je učinkovit, ko:

- razmislek vodi v zapis,
- zapis vodi v akcijo,
- akcija vodi v izkušnjo,
- izkušnja vodi v prilagoditev.



2. PREPOZNAVANJE in beleženje kompetenc

V času vseživljenjskega učenja in hitro spreminjajočega se trga dela postaja prepoznavanje ter beleženje kompetenc ena ključnih nalog posameznika.

Pri prepoznavanju kompetenc je pomembno izhajati iz razumevanja, da se znanje in veščine ne razvijajo le v okviru formalnega izobraževanja, temveč tudi v številnih drugih življenjskih situacijah.

Posameznik kompetence pridobiva skozi sodelovanje v projektih, prostovoljstvo, občasno delo, interesne dejavnosti, potovanja in vsakodnevne izzive. Takšne oblike učenja označujemo kot neformalno in priložnostno učenje, ki pogosto potekata izven formalnih izobraževalnih institucij in v bolj izkustvenih, sodelovalnih ali vsakdanjih okoljih, vendar imata pomembno vlogo pri razvoju uporabnih znanj in spretnosti.

Neformalno učenje je organizirana učna dejavnost, ki poteka izven sistema formalnega izobraževanja. Temelji na prostovoljni udeležbi, praktičnih izkušnjah, sodelovanju in aktivnem vključevanju posameznika. Običajno poteka v mladinskih organizacijah, društvih, na usposabljanjih, delavnicah, prostovoljskih projektih, mladinskih izmenjavah ali drugih skupnostnih dejavnostih. Čeprav praviloma ne vodi do uradno priznane stopnje izobrazbe, pomembno prispeva k razvoju kompetenc, znanj, veščin, vrednot in osebnostne rasti.

Zanj so značilne participativne metode, poudarek na sodelovanju ter učenje skozi izkušnjo. Tak pristop omogoča, da posameznik razvija kompetence, kot so komunikacija, timsko delo, organizacija, samoiniciativnost in reševanje problemov, ki so ključne tudi v delovnem okolju. Pomembna prednost teh oblik učenja je njihova prilagodljivost in neposredna povezanost z realnimi situacijami.

Ker velik del kompetenc nastaja zunaj formalnega sistema, je ključno, da jih posameznik zna prepoznati, poimenovati in ustrezno predstaviti. To vključuje refleksijo lastnih izkušenj (kaj sem delal, kaj sem se naučil, kako lahko to uporabim) ter njihovo pretvorbo v kompetence. Takšen proces prispeva k boljšemu razumevanju lastnih močnih področij in olajša nadaljnje izobraževalne ter karijerne odločitve.





2.1 KAJ SO KOMPETENCE?

Kompetence so preplet znanj, spretnosti, vrednot, stališč in izkušenj, ki posamezniku omogočajo učinkovito delovanje, sodelovanje in reševanje izzivov v različnih življenjskih, učnih in poklicnih situacijah.

Delimo jih na:

- Strokovne kompetence – specifične za določen poklic (npr. programiranje, računovodstvo, uporaba delovnih strojev).
- Prenosljive (mehke) kompetence – uporabne v različnih kontekstih (npr. komunikacija, timsko delo, reševanje problemov, kreativnost).
- Osebne kompetence – povezane s samopodobo, motivacijo, samostojnostjo in odgovornostjo.

Obstaja več definicij, ki opisujejo kompetence. Večinoma opisujejo znanje in veščine, ki jih lahko potrdimo z delom ali demonstracijo. Pomembno je tudi, da znamo osvojene kompetence učinkovito prenašati na druga področja.

Na primer, če smo razvili kompetenco vodenja tima kot predsednik študentskega društva, bomo znali to veščino prenesti tudi na delovno mesto, ko bomo kot vodja projekta postali nadrejeni ekipi štirih sodelavcev.

Nekateri kompetence definirajo kot ključne značilnosti vedenja zaposlenih, pomembne za učinkovito delovanje na delovnem mestu. Sestavljajo jih znanja, veščine, sposobnosti, spretnosti ter osebne lastnosti, vrednote, motivacija, samopodoba, čustva, vzorci razmišljanja itd. Pokažejo, kaj nekdo lahko naredi in kakšen je njegov odnos do dela.



Skupne značilnosti različnih definicij:

- Kompetenca je značilnost, ki jo pripisujemo osebi.
- Kompetence predpostavljajo demonstracijo znanja ali spretnosti, saj o tem znanju ni mogoče ugibati ali predvidevati.
- Kompetence vodijo v kompetentno delovanje posameznika, kar pomeni, da je izvedba posameznika z razvito kompetenco opazno boljša od izvedbe posameznika brez kompetence.
- Kompetence so prenosljive z enega področja na drugo – o nekom, ki je v določenem okolju klepetav, drugod pa bolj molčeč, ne moremo trditi, da ima razvito kompetenco komuniciranja.

Posamezne kompetence izražajo:

- Motivacija – tisto, kar si močno želimo in o čemer ves čas razmišljamo, bomo prej izbrali za cilj in tudi dejansko uresničili.
- Osebnostne lastnosti – fizične in psihične lastnosti ter načini, kako se odzivamo na določene situacije in informacije.
- Samopodoba – posameznikovo vedenje, vrednote in lastna podoba.
- Znanje – poznavanje in informacije, ki jih imamo o določenem področju.
- Sposobnost – zmožnost, da nekaj lahko naredimo ali dosežemo.
- Vrednote – načela, ki nas vodijo pri odločitvah in v katere verjamemo (Benčina, 2011).

Pri razumevanju in opredeljevanju kompetenc v sodobnem delovnem prostoru je pomembno upoštevati tako evropske klasifikacijske sisteme kot tudi širše opredelitve ključnih kompetenc za vseživljenjsko učenje.





2.2. EVROPSKI OKVIRJI KOMPETENC

Eden pomembnejših sistemov na ravni Evropske unije je ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations), ki predstavlja standardizirano klasifikacijo znanj, spretnosti, kompetenc in poklicev.

ESCO omogoča enotno terminologijo za opis kompetenc, kar posameznikom olajša prepoznavanje in predstavitev lastnih znanj ter njihovo povezovanje z zahtevami trga dela.

S tem podpira boljše ujemanje med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela, saj omogoča primerljivost kompetenc med različnimi državami, jeziki in izobraževalnimi sistemi. Uporablja se pri iskanju zaposlitve in oblikovanju izobraževalnih programov, saj omogoča jasno opredelitev, katera znanja in kompetence so potrebne za določeno delovno mesto ali poklicni profil. ESCO kompetence so razdeljene na znanja, spretnosti in širše kompetence, pri čemer vključujejo tako strokovne kot prenosljive (transverzalne) kompetence, kot so komunikacija, sodelovanje, organizacija dela in digitalna pismenost.

Koncept osmih ključnih kompetenc predstavlja širši okvir, ki opredeljuje temeljne sposobnosti, potrebne za osebni razvoj, aktivno državljanstvo, socialno vključenost in zaposljivost.

Ključne kompetence so zasnovane kot prenosljive in večfunkcionalne, kar pomeni, da jih posameznik lahko uporablja v različnih življenjskih situacijah in za različne namene. Med osem ključnih kompetenc uvrščamo komunikacijo v maternem jeziku, komunikacijo v tujih jezikih, matematično kompetentnost ter kompetence v naravoslovju in tehnologiji, digitalno pismenost, učenje učenja, socialne in državljanske kompetence, samoiniciativnost in podjetnost ter kulturno zavest in izražanje. Te kompetence predstavljajo temelj vseživljenjskega učenja, ki naj bi jih posameznik razvijal že v času izobraževanja in jih nato nadgrajeval skozi različne življenjske in delovne izkušnje.

Oba pristopa se dopolnjujeta. Ključne kompetence predstavljajo osnovo, ki posamezniku omogoča delovanje v različnih kontekstih, medtem ko ESCO omogoča njihovo konkretizacijo in prevod v jezik trga dela. Posameznik lahko splošne kompetence (npr. komunikacijo ali timsko delo) s pomočjo ESCO klasifikacije natančneje opredeli, strukturira in predstavi v obliki, ki je razumljiva delodajalcem in drugim deležnikom. Takšno povezovanje omogoča večjo transparentnost kompetenc, boljše načrtovanje karijerne poti ter učinkovitejše prehode med izobraževanjem in zaposlitvijo.





2.3 orodja za beleženje kompetenc

Različna orodja (zbrana tudi na spletni strani [Beleži.si](https://belezi.si)) omogočajo, da posameznik svoje izkušnje strukturirano zapiše, jih poveže s konkretnimi kompetencami ter jih po potrebi potrdi s strani mentorjev ali drugih odgovornih oseb. Primer takšnega orodja je Nefiks (e-Nefiks), ki omogoča beleženje znanj in izkušenj ter njihovo nadgradnjo z opisom aktivnosti, trajanjem in potrditvijo. Tak zapis predstavlja uporabno podlago za predstavitev kompetenc v različnih situacijah, na primer pri iskanju zaposlitve ali nadaljnjem izobraževanju.

Proces prepoznavanja in beleženja kompetenc lahko razumemo kot večstopenjski proces: najprej posameznik identificira svoje izkušnje in znanja, nato jih dokumentira (na primer v portfoliju ali digitalnem orodju), po potrebi pridobi potrditev ter jih na koncu uporabi v konkretnih situacijah. Kakovost zapisa je pri tem ključnega pomena, saj mora jasno prikazati, kaj je posameznik dejansko počel in katere kompetence je pri tem razvil.

Pomagajo nam lahko naslednja vprašanja:

- Kaj sem delal?
- S kom sem sodeloval?
- S katerimi izzivi sem se srečal in kako sem jih rešil?
- Kaj sem se iz tega naučil?
- Kako lahko to uporabim v prihodnosti?





Pomemben korak pri tem je tudi sistematično beleženje kompetenc.

Sistematično beleženje kompetenc prinaša več prednosti. Posamezniku omogoča večjo preglednost nad lastnim razvojem, krepi samozavest in olajša predstavljanje znanja drugim. Organizacijam omogoča boljše razumevanje kompetenc posameznikov ter kakovostnejše načrtovanje aktivnosti. Na širši ravni prispeva k večjemu priznavanju pomena neformalno pridobljenega znanja in njegovi uporabi v izobraževalnem ter zaposlitvenem okolju.

Mladinski delavci, mladinske organizacije in podporne strukture imajo ključno vlogo pri zagotavljanju kakovostnega kariernega razvoja, saj mladim omogočajo dostop do strukturiranih, načrtovanih in strokovno podprtih priložnosti za učenje in osebni razvoj.

Karierni razvoj v mladinskem delu ni naključen proces, temveč temelji na ustvarjanju okolij, kjer mladi skozi izkušnje, refleksijo in podporo postopoma razvijajo razumevanje sebe, svojih kompetenc in možnosti v svetu dela.

Mladinski sektor predstavlja pomemben prostor neformalnega učenja, kjer se karierni razvoj odvija celostno – preko aktivnosti, ki vključujejo raziskovanje interesov, razvijanje kompetenc, preizkušanje različnih vlog in soočanje z realnimi izzivi.

Ključna dodana vrednost mladinskega dela je, da mladim omogoča aktivno vlogo: niso zgolj udeleženci, temveč soustvarjalci aktivnosti, projektov in procesov. S tem razvijajo odgovornost, samoiniciativnost in občutek lastne učinkovitosti, kar so temeljni elementi za uspešno karierno orientacijo.



Posebno pomembna je vloga mladinskih delavcev kot strokovnih spremljevalcev v procesu učenja. Njihova naloga ni le organizacija aktivnosti, temveč predvsem facilitacija učenja – ustvarjanje pogojev, v katerih mladi prepoznajo, kaj so se naučili, in to znanje prenesejo v druge kontekste. To vključuje načrtno vključevanje refleksije, spodbujanje samoevalvacije ter podporo pri prepoznavanju in poimenovanju kompetenc. Brez tega koraka obstaja tveganje, da pridobljene izkušnje ostanejo neozaveščene in zato manj uporabne v nadaljnjem izobraževanju ali na trgu dela.

Pomemben vidik kakovostnega kariernega razvoja v mladinskem delu je dostop do raznolikih učnih priložnosti. To vključuje lokalne projekte, prostovoljstvo, sodelovanje v organizacijah ter mednarodne aktivnosti, ki mladim omogočajo širjenje perspektive, razvoj medkulturnih kompetenc in večjo prilagodljivost. Takšne izkušnje pomembno prispevajo k razvoju kompetenc, ki so prenosljive in relevantne v različnih življenjskih ter delovnih situacijah.

Mladinske organizacije in podporne strukture imajo pomembno vlogo pri povezovanju mladih z drugimi deležniki – izobraževalnimi institucijami, delodajalci, kariernimi svetovalci in širšim okoljem. Delujejo kot most med izobraževanjem in trgom dela ter mladim omogočajo boljši vpogled v realne možnosti in pričakovanja.

Ključno je, da so te aktivnosti načrtovane, dostopne in vključujoče, saj lahko le tako dosežejo različne skupine mladih, tudi tiste z manj priložnostmi.

Pomembno je:

- Zagotavljati varno in spodbudno učno okolje, kjer je dovoljeno raziskovati in delati napake,
- mladim omogočati aktivno sodelovanje ter prevzemanje odgovornosti,
- sistematično vključevati refleksijo v učni proces,
- podpirati prepoznavanje, poimenovanje in beleženje kompetenc,
- omogočati dostop do raznolikih učnih in razvojnih priložnosti, tudi v mednarodnem okolju,
- povezovati mlade z okoljem in priložnostmi na trgu dela.

Prepoznavanje in beleženje kompetenc je v tem kontekstu razumljeno kot kontinuiran proces, ki se razvija skozi različne izkušnje in ga je treba načrtno podpirati. Kakovostno mladinsko delo mladim ne ponuja le aktivnosti, temveč strukturirano podporo pri razumevanju lastnega razvoja. S tem pomembno prispeva k večji samozavesti mladih, njihovi zaposljivosti ter sposobnosti sprejemanja informiranih odločitev o svoji prihodnosti.





3. KARIERNA IN ŽIVLJENJSKA ORIENTACIJA – OSEBNO POSLANSTVO, IKIGAI

Karierna in življenjska orientacija sta tesno povezani s procesom razumevanja samega sebe, svojih vrednot, identitete in osebnega poslanstva. Posameznik svojo življenjsko pot oblikuje skozi nenehno sprejemanje odločitev, pri čemer pomembno vlogo igra sposobnost refleksije o tem, kdo je, kaj ga vodi in kakšno vlogo želi imeti v svetu.

Življenjsko orientacijo lahko razumemo kot notranjo usmerjenost, ki vodi posameznikova ravnanja, odločitve in izbire v različnih življenjskih situacijah.

Ta usmerjenost ni statična, temveč se razvija skozi izkušnje, učenje in osebni razvoj, pri čemer posameznik postopoma oblikuje bolj jasno predstavo o sebi in svoji poti.

Pomemben temelj življenjske orientacije je **identiteta**, ki jo posameznik gradi skozi vse življenje. Identiteta ni enoznačna, temveč je sestavljena iz različnih elementov, kot so osebne lastnosti, vrednote, prepričanja, izkušnje in odnosi z drugimi. Gre za proces, ki ga lahko primerjamo s sestavljanjem kolaža, ki se nenehno dopolnjuje in spreminja. Posameznik skozi ta proces išče ravnovesje med tem, kar ga dela edinstvenega, in tem, kar ga povezuje z drugimi. Prav to ravnovesje omogoča razvoj občutka avtentičnosti in delovanja v skladu s samim seboj.

Na tej osnovi se oblikuje **osebno poslanstvo**, ki je ena ključnih komponent kariere in življenjske orientacije. Osebno poslanstvo lahko razumemo kot smer, ki usmerja posameznikova ravnanja in odločitve. Gre za notranje vodilo, ki izhaja iz posameznikovih vrednot, prepričanj in izkušenj ter mu pomaga določiti, kaj je zanj pomembno in kaj ni. Poslanstvo ni enkratna odločitev, temveč proces, ki se razvija skozi življenje in se lahko spreminja glede na nove izkušnje in spoznanja. Pogosto ima svoje korenine že v zgodnjem otroštvu, kjer posameznik spontano izraža interese in želje, ki kasneje ostajajo pomemben motivacijski dejavnik.

Različni avtorji opredeljujejo poslanstvo kot povezavo med osebnim namenom in zadovoljstvom, ki izhaja iz njegovega uresničevanja, oziroma kot zapis tega, kdo posameznik je in kaj zanj pomeni uspeh. Poslanstvo torej ni le opis aktivnosti, temveč globlje razumevanje lastne vloge v svetu. Pomaga posamezniku odgovoriti na temeljna vprašanja, kot so: »Kdo sem?«, »Kaj me žene?« in »Kako lahko prispevam k okolju, v katerem živim?«



Pomembno je poudariti, da je poslanstvo tesno povezano z vrednotami. **Vrednote** predstavljajo temeljna prepričanja, ki usmerjajo posameznikovo vedenje in odločanje. Ko posameznik deluje v skladu s svojimi vrednotami, doživlja večje zadovoljstvo in občutek smisla. Če pride do neskladja med njegovimi vrednotami in dejavnostmi, ki jih opravlja, se pogosto pojavi nezadovoljstvo. Zato je pri oblikovanju karijerne in življenjske poti ključno, da posameznik prepozna svoje vrednote in jih upošteva pri odločitvah.

Življenjska orientacija se kaže tudi v sposobnosti posameznika, da razume širši kontekst svojega **delovanja**. Poleg usmerjenosti vase je pomembna tudi usmerjenost k drugim in širši družbi. Uspešno delovanje v življenju vključuje ravnovesje med razumevanjem sebe, odnosi z drugimi in zavedanjem svoje vloge v širšem okolju. Takšna celostna perspektiva posamezniku omogoča, da odločitve sprejema bolj premišljeno in odgovorno.



Karierna orientacija je del širše življenjske orientacije.

Odločitve o izobraževanju, poklicu in delu niso ločene od osebnega življenja, temveč so z njim tesno prepletene. Posameznik, ki bolje razume svoje poslanstvo, lažje sprejema karijerne odločitve, saj ima jasnejšo predstavo o tem, kaj želi in kaj mu je pomembno. Poslanstvo mu služi kot notranji kompas, ki pomaga pri izbiri poti in soočanju z izzivi.





POT NI LINEARNA

Življenje prinaša različne prehode, spremembe in nepredvidljive situacije, ki zahtevajo prilagajanje posameznika. Odločitve, ki jih sprejema, niso dokončne, temveč jih lahko spreminja in prilagaja glede na nove okoliščine. Tudi osebno poslanstvo se lahko razvija in preoblikuje, saj gre za proces, ki poteka skozi celotno življenje.

Iskanje osebnega poslanstva je proces raziskovanja, ki vključuje samorefleksijo, preizkušanje različnih vlog in učenje iz izkušenj. Posameznik skozi ta proces postopoma odkriva, kaj ga izpolnjuje, v čem je dober in kako lahko svoje potenciale uporabi v korist sebe in družbe. Ključno je, da si posameznik dovoli raziskovati, delati napake in se učiti iz njih, saj prav to vodi k globljemu razumevanju sebe.

Lahko povzamemo, da karierna in življenjska orientacija temeljita na zavedanju sebe, svojih vrednot in osebnega poslanstva. Osebno poslanstvo predstavlja notranjo usmeritev, ki posamezniku pomaga oblikovati smiselno in izpolnjujočo življenjsko pot. Gre za proces, ki zahteva čas, refleksijo in aktivno vključevanje v različne življenjske izkušnje, hkrati pa posamezniku omogoča, da svojo pot oblikuje v skladu s tem, kar resnično je.

Pri razmišljanju o osebnem poslanstvu in karierni poti je smiselno uporabiti pristope, ki posamezniku pomagajo povezati različne vidike lastnega delovanja – interese, sposobnosti, vrednote in možnosti delovanja v okolju (IKIGAI).

Eden izmed uporabnih načinov za takšno celostno razmišljanje je model, ki spodbuja iskanje ravnovesja med tem, kar posameznika veseli, v čemer je uspešen, kar ima vrednost za okolje in kar lahko predstavlja osnovo za njegovo poklicno udejstvovanje.

Koncept, ki podpira razmislek o osebnem poslanstvu, izhaja iz japonskega pojmovanja smisla življenja, kjer je poudarek na iskanju ravnovesja med notranjimi motivi posameznika in njegovim delovanjem v svetu.

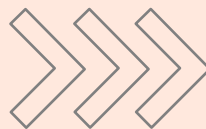




Gre za pristop, ki spodbuja razmislek o tem, kako so posameznikovi interesi, sposobnosti, vrednote in priložnosti v okolju med seboj povezani. Njegova vrednost v kontekstu karijerne in življenjske orientacije je predvsem v tem, da posameznika usmerja k celostnemu razumevanju lastne poti – ne le kot izbiri poklica, temveč kot iskanju smisla in zadovoljstva v tem, kar počne. Takšen pristop je skladen z razumevanjem osebnega poslanstva kot procesa, ki se razvija skozi izkušnje, refleksijo in postopno prepoznavanje lastnih potencialov. Uporaba tega koncepta v praksi spodbuja posameznika, da poveže različne vidike svojega življenja in tako oblikuje bolj usklajeno, smiselno in trajnostno življenjsko usmeritev.

- Takšen pristop posameznika usmerja k razmisleku o štirih ključnih vprašanjih: kaj ga zanima in motivira, katere kompetence je razvil, kako lahko prispeva k skupnosti ter kako lahko svoje znanje in izkušnje uporabi tudi v poklicnem smislu. S tem presega zgolj razmišljanje o izbiri poklica ter spodbuja širše razumevanje življenjske poti kot procesa, v katerem posameznik išče smisel, ravnovesje in usklajenost med različnimi področji svojega delovanja.
- Takšno razmišljanje je skladno s konceptom osebnega poslanstva, ki izhaja iz posameznikovih vrednot, izkušenj in identitete. Ko posameznik prepozna povezave med tem, kar ga veseli, kar zna in kar ima pomen za druge, lažje oblikuje smer svojega nadaljnega razvoja. Pomembno je, da pri tem ne išče enega »pravilnega odgovora«, temveč raziskuje različne možnosti in prepozna skupne točke, ki se pojavljajo v njegovih izkušnjah.
- Za podporo temu procesu se lahko uporabi preprosta refleksivna vaja, ki posameznika vodi skozi razmislek o štirih področjih. Namen vaje ni določiti končnega cilja, temveč spodbuditi razmišljanje in ozaveščanje lastnih interesov, kompetenc in vrednot.





Delovna vaja – razmislek o osebnem poslanstvu

Posameznik razdeli list na štiri dele in odgovori na naslednja vprašanja:

- Kaj me veseli in zanima?
- Pri čem sem dober oziroma katere kompetence sem razvil?
- Kje vidim, da lahko prispevam k drugim ali skupnosti?
- Na kakšen način bi lahko svoje znanje uporabil v poklicnem smislu?

V vsak del zapiše več odgovorov, nato poišče ponavljajoče se teme ali povezave med njimi. Te povezave predstavljajo izhodišče za razmislek o osebnem poslanstvu in nadaljnjih korakih na karierni poti.

Uporaba v praksi

- Pri delu z mladimi je smiselno takšne vaje vključiti kot uvod v razmislek o sebi in svoji prihodnosti. Refleksivne aktivnosti lahko nadgradimo z drugimi gradivi, ki podpirajo raziskovanje vrednot, interesov in kompetenc ter sprejemanje odločitev. Proces naj vključuje konkretne korake: beleženje izkušenj, prepoznavanje kompetenc in njihovo povezovanje z možnostmi na trgu dela.
- Pri tem lahko posameznik uporablja različna orodja za beleženje in spremljanje svojega razvoja, kot je Nefiks (e-Nefiks), ki omogoča strukturiran zapis izkušenj in kompetenc. Takšna orodja podpirajo refleksijo in pomagajo posamezniku, da svoje učenje prepozna, ubesedi in uporabi pri nadaljnjih odločitvah.
- Ključno je, da posameznik razume svojo karierno pot kot proces, v katerem postopoma gradi razumevanje sebe, svojih možnosti in svojega prispevka okolju. Osebno poslanstvo ni nekaj, kar enkrat odkrijemo, temveč nekaj, kar skozi izkušnje in refleksijo nenehno oblikujemo.





Delovni list: Razmislek o osebnem poslanstvu

Navodilo: Razmisli o spodnjih vprašanjih in v vsak razdelek zapiši vsaj 3–5 odgovorov. Na koncu poišči povezave med odgovori in razmisli, kaj ti povedo o tvojem osebnem poslanstvu.

Kaj me veseli in zanima?

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Pri čem sem dober_a? (moje kompetence)

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

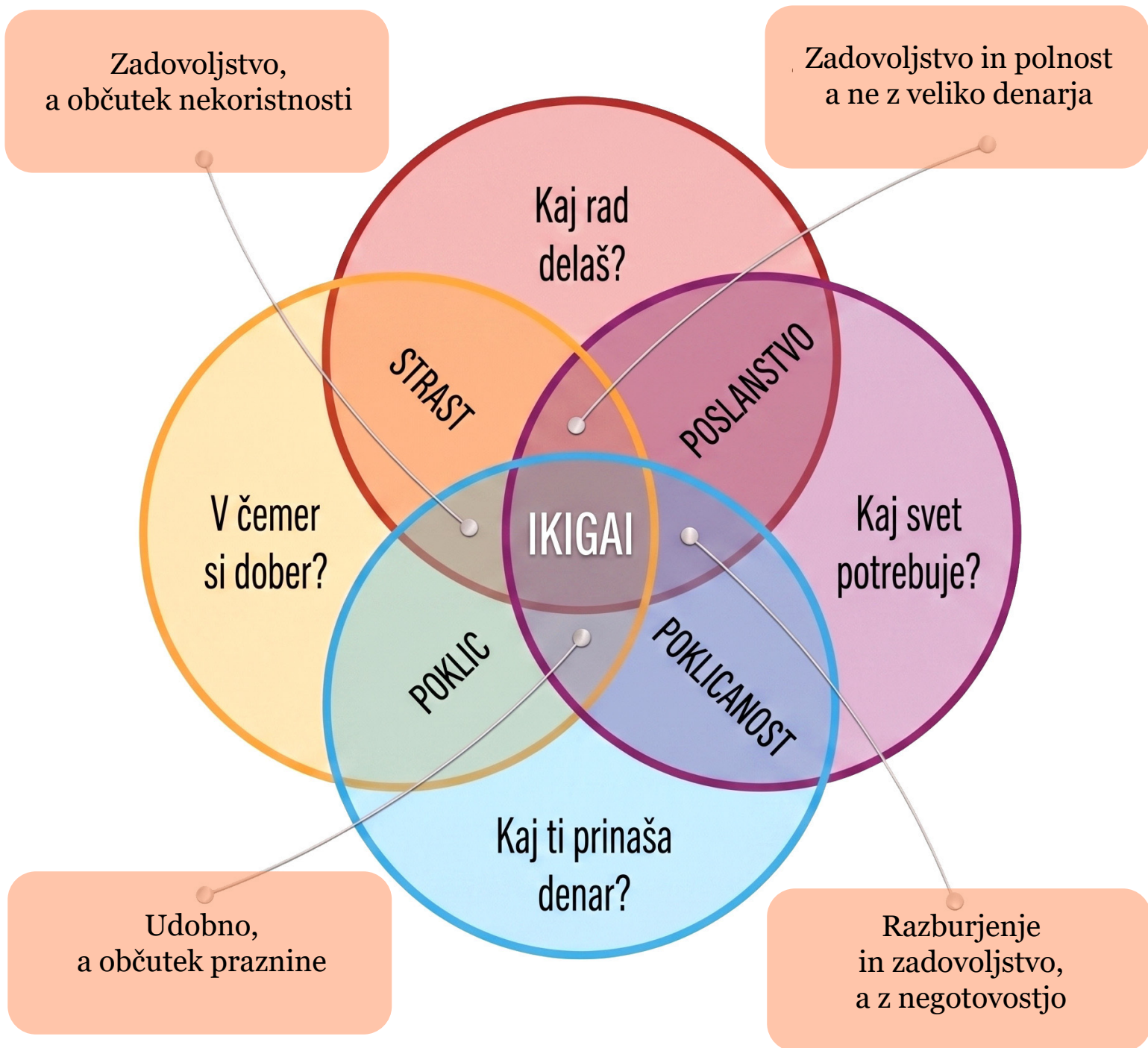
3. Kako lahko prispevam drugim ali skupnosti?

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

4. Kako lahko to uporabim v poklicnem smislu?

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____





Vir: Cepin Matej, Moj korak naprej







4. VSTOP NA TRG DELA IN ISKANJE ZAPOSLITVENIH PRILožNOSTI

Vstop na trg dela za mnoge mlade predstavlja pomemben prehod iz izobraževalnega okolja v svet odgovornosti, pričakovanj in samostojnosti. Pogosto ga spremljajo negotovost, strah pred neuspehom in pritisk okolice, hkrati pa odpira prostor za učenje, eksperimentiranje in oblikovanje lastne poklicne identitete. Pomembno je razumeti, da prvi vstop na trg dela redko pomeni končno karierno odločitev, temveč je pogosto začetek raziskovanja in prilagajanja.

4. 1. FORMALNI IN NEFORMALNI VSTOP NA TRG DELA

Poleg formalnih poti iskanja zaposlitve, kot so prijave na razpisana delovna mesta, ima danes vse večjo vlogo neformalni trg dela. Ta vključuje priložnosti, do katerih posameznik dostopa prek osebnih stikov, priporočil, sodelovanja v projektih, prostovoljstva, mladinskega dela in praks.

Neformalni vstop omogoča:

- pridobivanje prvih delovnih izkušenj brez takojšnjega pritiska redne zaposlitve,
- testiranje različnih delovnih okolij in vlog,
- širjenje socialne in strokovne mreže,
- večjo vidnost posameznika pri potencialnih delodajalcih.

Pomembno sporočilo: Pogosto delo ne pride prek razpisa, temveč prek ljudi..





ZAPOSLITVENA STRATEGIJA NAMESTO ENKRATNE PRIJAVE

Uspešen vstop na trg dela ni rezultat ene dobre prijave, temveč premišljene strategije, ki vključuje aktivno raziskovanje, prilagajanje in vztrajnost.

Elementi učinkovite zaposlitvene strategije:

- jasno opredeljeni interesi in področja dela,
- prilagojen življenjepis in motivacijsko pismo za vsako priložnost,
- priprava na razgovore (razumevanje delodajalca, refleksija lastnih izkušenj),
- redno spremljanje priložnosti in odzivanje nanje,
- refleksija neuspešnih prijav kot vir učenja, ne kot neuspeh.

Praktični namig: Vodi evidenco prijav, razgovorov in povratnih informacij – to ti pomaga prepoznati vzorce in napredek.

4.2. RAZLIČNE OBLIKE DELA IN REALNOST TRGA DELA

Mladi danes pogosto vstopajo na trg dela prek različnih oblik: študentsko delo, projektno delo, podjemne pogodbe, začasna zaposlitev ali samozaposlitev. Pomembno je, da znajo prepoznati prednosti in tveganja posameznih oblik ter razumejo svoje pravice in obveznosti.

Razumevanje trga dela vključuje:

- poznavanje osnov delovnega prava,
- zavedanje prekarnih oblik dela in njihovih posledic,
- razvijanje finančne in pravne pismenosti,
- sposobnost pogajanja o pogojih dela.

Spodbuda za razmislek: Katere oblike dela so zate trenutno sprejemljive in zakaj?





4.3. vloga kompetenc in osebne zgodbe

Pri iskanju zaposlitve ni pomembno le, kaj znaš, temveč tudi, kako znaš to predstaviti. Delodajalci vse bolj cenijo sposobnost refleksije izkušenj, prevzemanja odgovornosti, sodelovanja in učenja iz napak.

Pomemben del tega procesa je oblikovanje osebne zgodbe.

Ta ne temelji na popolnosti ali linearnem poteku izobraževanja in kariere, temveč na razumevanju lastnega razvoja – kako je posameznik skozi različne izkušnje pridobival znanja, razvijal kompetence, se soočal z izzivi ter iz njih nekaj odnesel. Osebna zgodba omogoča, da posameznik svoje kompetence predstavi celostno, kot smiselno povezano pot, ki kaže njegovo motivacijo, vrednote in način delovanja.

Ključno vlogo pri tem ima refleksija.

Posameznik, ki zna razmisliti o svojih izkušnjah, prepoznati, kaj se je naučil, in to ubesediti, ima pomembno prednost. Neformalno in priložnostno učenje – na primer prostovoljstvo, sodelovanje v projektih, mladinsko delo ali občasno delo – pogosto ponuja bogate učne situacije, vendar njihova vrednost pride do izraza šele, ko jih znamo prepoznati kot kompetence. Prav sposobnost, da posameznik iz konkretne izkušnje izpelje širše učenje (npr. organizacija dogodka kot razvoj organizacijskih in komunikacijskih veščin), predstavlja pomemben element zaposljivosti.





V tem kontekstu je pomembno:

- prepoznati in ubesediti, kaj je bilo naučeno v različnih življenjskih in delovnih situacijah,
- povezati pridobljene izkušnje s kompetencami, ki jih delodajalci iščejo,
- razumeti lastno pot kot proces razvoja in učenja, ne kot niz nepovezanih dogodkov,
- razviti sposobnost jasne in konkretne predstavitve svojih kompetenc v različnih situacijah (npr. v življenjepisu, na razgovoru).

Poseben poudarek je tudi na dokumentiranju izkušenj.

Sistematično beleženje omogoča posamezniku, da ohranja pregled nad svojim razvojem ter lažje prepozna vzorce napredka.

Pomembno je beležiti tudi manjše izkušnje, saj prav te pogosto ponujajo konkretne primere, ki jih je mogoče uporabiti pri predstavitvi kompetenc. Pri tem so v pomoč različna orodja, ki omogočajo strukturirano beleženje in potrjevanje kompetenc, kot je na primer e-Nefiks. Takšna orodja prispevajo k večji verodostojnosti zapsanega, saj omogočajo tudi potrditev s strani mentorjev ali delodajalcev.

Celostno gledano kompetence in osebna zgodba predstavljajo most med posameznikovimi izkušnjami in pričakovanji trga dela. Razvijanje sposobnosti refleksije, ubesedovanja in predstavitve lastnega razvoja zato ni le dodatek, temveč ključni del karijerne priprave, ki posamezniku omogoča, da aktivno in samozavestno vstopa v različne poklicne priložnosti.





4.4. podpora in mreže kot ključni dejavnik uspeha

Vstop na trg dela je za posameznika pogosto eden najpomembnejših prehodov, ki ga spremljajo negotovost, vprašanja in potreba po sprejemanju odločitev.

Ta proces je bistveno lažji in uspešnejši, kadar posameznik ni prepuščen sam sebi, temveč ima razvito podporno mrežo.

Mentorji, karierni svetovalci, mladinski delavci, sodelavci in vrstniki lahko nudijo dragocene informacije, usmeritve, povratne odzive ter čustveno oporo, ki je v obdobjih prehoda še posebej pomembna. Iskanje pomoči pri tem ni znak šibkosti, temveč odraz zrelosti, odgovornosti in aktivnega pristopa k lastni karierni poti.

Socialna mreža se ne vzpostavi čez noč, temveč se gradi postopoma že v času izobraževanja. Vsaka izkušnja, kot so sodelovanje pri projektih, vključevanje v študentske in mladinske organizacije, prostovoljstvo, praksa ali občasno delo, predstavlja priložnost za spoznavanje ljudi, ki lahko kasneje postanejo pomemben del posameznikovega strokovnega in osebnega okolja. Pomembno je, da posameznik te priložnosti prepozna in jih aktivno izkorišča: sodeluje, sprašuje, deli svoje ideje in se odziva na pobude drugih.

Gradnja mreže vključuje zavestno ohranjanje stikov. Posameznik z ljudmi, s katerimi je sodeloval, ostaja v občasnem kontaktu, jih obvešča o svojem razvoju, se zanima za njihovo delo ter prepozna priložnosti za nadaljnje sodelovanje. Pomemben del tega je tudi digitalna prisotnost – na primer urejen profil na profesionalnih omrežjih, kjer lahko posameznik predstavi svoje kompetence, izkušnje in interese.





Ob tem je ključno razumeti, da socialna mreža ni le orodje za iskanje zaposlitve, temveč prostor izmenjave znanja, podpore in priložnosti. Kakovostna mreža temelji na vzajemnih odnosih – posameznik ne le prejema pomoč, temveč jo tudi nudi drugim, kadar je to mogoče. Tak pristop krepi zaupanje, povezanost in dolgoročno odpira več možnosti za osebni in karierni razvoj.

Za iskalce prve zaposlitve je smiselno, da na mreženje ne gledajo kot na enkratno aktivnost, temveč kot na proces, ki ga zavestno gradijo, negujejo in razvijajo skozi čas. Pogosto se zgodi, da prve zaposlitvene priložnosti ne pridejo preko formalnih razpisov, temveč prav preko ljudi, ki posameznika že poznajo, mu zaupajo ali ga priporočijo naprej.

4.5. priporočena orodja in viri

Beleži.si – orodja za beleženje kompetenc v mladinskem sektorju
<https://www.belezi.si>

EURES – informacije o zaposlitvi, življenju in delu v državah EU
https://eures.europa.eu/index_sl

Europass – evropsko orodje za pripravo življenjepisa in portfelja kompetenc
<https://europa.eu/europass/>

Karierni centri univerz – individualna svetovanja, delavnice in karierni dogodki

Mreža KROJ – karierna svetovalnica, programi podpore mladim
<https://mreza-kroj.si>

Portal mlad.si – informacije o zaposlovanju, pravicah in programih za mlade
<https://www.mlad.si>

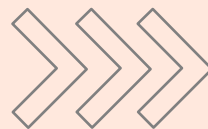
VKO točka – vseživljenjska karierna orientacija
<https://www.vkotocka.si>

Zavod Nefiks – beleženje kompetenc, karierni razvoj, mladinski projekti
<https://nefiks.si>
<https://app.nefiks.si>

Zavod RS za zaposlovanje – karierno svetovanje, delavnice in programi za mlade
<https://www.ess.gov.si>

Youthpass – orodje za prepoznavanje kompetenc v mednarodnih projektih
<https://www.youthpass.eu>





4.6. PRAKTIČNE VAJE ZA DELO Z MLADIMI

Vaja 1: Analiza zaposlitvenega oglasa

Izberi konkreten zaposlitveni oglas in odgovori:

- Katere kompetence se pričakujejo?
- Katere že imaš?
- Katere lahko razviješ kratkoročno?

Vaja 2: Simulacija razgovora

V parih ali skupini:

- priprava vprašanj delodajalca,
- vaja predstavitve izkušenj,
- refleksija (kaj je šlo dobro, kaj izboljšati).

Vaja 3: Moj mreženjski zemljevid

Nariši mrežo ljudi, ki jih poznaš (šola, projekti, prostovoljstvo, delo).

Razmisli:

- kdo ti lahko posreduje informacijo,
- komu se lahko oglasiš za nasvet.

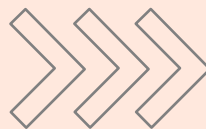
Vaja 4: Moj zaposlitveni portfelj

Mladi zberejo:

- CV,
- opis 3 izkušenj,
- seznam kompetenc,







Checklist: Moj prvi vstop na trg dela

Ta checklista je namenjena mladim kot praktično orodje, ki jim pomaga strukturirati prehod iz izobraževanja ali brezposelnosti v svet dela. Uporabna je za individualno delo, delavnice ali mentorski proces.

Priprava

- Znam na kratko opisati, kdo sem in kaj znam.
- Prepoznam svoje ključne kompetence (formalne in neformalne).
- Znam pojasniti, kaj me zanima in v kakšnem okolju želim delati.
- Imam jasno predstavo o svojih vrednotah (kaj mi je pri delu pomembno)

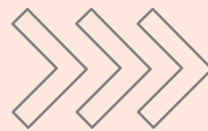
Dokumenti in predstavitev

- Imam urejen življenjepis (CV), prilagojen ciljni skupini.
- Poznam osnovno strukturo motivacijskega pisma.
- Znam svoje izkušnje opisati konkretno (kaj sem delal, kaj sem se naučil).
- Imam zbran portfelj izkušenj (projekti, prostovoljstvo, delo).

Iskanje priložnosti

- Poznam vsaj tri različne kanale za iskanje dela (portali, mreže, organizacije).
- Spremljam priložnosti tudi izven klasičnih razpisov.
- Znam vprašati za informacije ali priporočilo.
- Aktivno gradim in vzdržujem svojo mrežo stikov.





Razgovori in izbor

- Znam se pripraviti na zaposlitveni razgovor.
- Poznam svoja močna področja in področja za razvoj.
- Znam postaviti vprašanja delodajalcu.
- Zavrnitev razumem kot del procesa učenja.

Prvi delovni pogoji

- Razumem osnovne vrste pogodb in oblike dela.
- Poznam svoje pravice in dolžnosti.
- Znam oceniti, ali so pogoji zame sprejemljivi.
- Razmišljam tudi o dolgoročnih posledicah izbire.

Refleksijsko vprašanje: Kaj je moj naslednji realen korak za vstop na trg dela?





5. UPRAVLJANJE S FINANCIAMI IN PROJEKTI

OSEBNA FINANČNA PISMENOST

Finančna pismenost pomeni sposobnost razumevanja in učinkovitega upravljanja osebnih financ. Ključne veščine so načrtovanje proračuna, razumevanje dohodkov in odhodkov, obvladovanje dolgov, varčevanje ter poznavanje davkov in prispevkov.

Mladinski delavci in delavke se z njo srečujejo na osebni ravni, saj pogosto delajo v negotovih, prekarjih razmerah, ter pri podpori mladim, ki šele vstopajo v finančni svet.

Za uvodno preverjanje znanja je koristen kviz finančne pismenosti,

ki ga pripravljajo na financo.pismen.si. Gre za preprost preizkus osnovnih pojmov, ki mladinskim delavcem in mladim pomaga ozavestiti, kje že imajo dovolj znanja in kje bi ga morali še nadgraditi.





OSNOVNI KONCEPTI

Jedro finančne pismenosti predstavljajo osnovni koncepti, ki so skupni vsem – ne glede na starost, življenjski slog ali obliko dela (tudi prekarne oblike).

Razumevanje teh pojmov mladinskemu delavcu ali delavki pomaga ne le pri lastnem finančnem opismenjevanju, ampak tudi pri podpori mladim, ki se pogosto prvič srečujejo z vprašanji denarja.

Dohodek pomeni vse finančne prilive posameznika – od rednih (plača, štipendija, socialni transferji, honorarji) do izrednih (darila, enkratne nagrade). Posebnost prekarnega dela je, da so ti prihodki pogosto nestalni in nepredvidljivi, zato je spremljanje prilivov še toliko pomembnejše.

Odhodki so vsi izdatki za življenjske potrebe in želje. Razlikujemo med fiksnimi (najemnina, položnice, naročnine) in variabilnimi (hrana, oblačila, prosti čas). Beleženje odhodkov razkrije, kam denar res odteka, pogosto pa se izkaže, da so ravno manjši, vsakodnevni stroški tisti, ki povzročajo največ izdatkov v našem proračunu.

Proračun je načrt, kako bomo dohodek razporedili med različne stroške in varčevanje. Ključni korak je sprotno beleženje prihodkov in odhodkov ter prilaganje načrta realnim razmeram – še posebej, če prihodki niso redni.

Dolg pomeni izposojen denar, ki ga je treba vrniti z obrestmi. Lahko je »dober«, če gre za investicijo (izobraževanje, stanovanje), ali »slab«, če nastane zaradi nenadzorovane porabe. Posebno previdnost zahtevajo hitri krediti in zadolževanje prek limitov, saj pogosto vodijo v prezadolženost.

Varčevanje pomeni, da del prihodkov namenimo za prihodnost. Strokovnjaki priporočajo ustvarjanje varnostne rezerve v višini 3 do 6 mesečnih stroškov, saj ta zagotavlja občutek varnosti in preprečuje, da bi v kriznih situacijah morali poseči po dragih kreditih.

Za dodatno gradivo so uporabni viri Finančno opismenjevanje – viri za učenje.





NAČRTOVANJE OSEBNEGA PRORAČUNA

Načrtovanje proračuna je ena najpomembnejših veščin finančne pismenosti.

Gre za proces spremljanja prihodkov, odhodkov in postavljanja finančnih ciljev. Za mladinske delavce_ke in mlade v prekarnosti je to še posebej pomembno, saj omogoča premišljeno odločanje in zmanjšuje tveganje za dolgove.

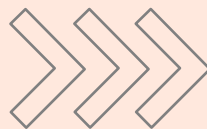
Praktični koraki vključujejo zapisovanje vseh prihodkov in odhodkov, razvrščanje stroškov na fiksne in variabilne, primerjavo prihodkov in stroškov, postavljanje kratkoročnih in dolgoročnih ciljev ter redno prilagajanje proračuna.

Pomagajo lahko digitalna orodja, kot so aplikacije Toshl Finance (slovenski startup), Mint ali preproste tabele v Excelu in Google Sheets.

Za delo z mladimi je uporabna vaja »Moj prvi proračun«, kjer udeleženci en teden beležijo vse stroške, nato jih skupaj razvrstijo in analizirajo. Dodatno gradivo ponuja spletna stran projekta.

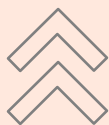
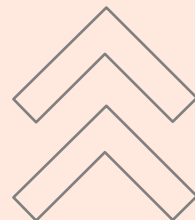
Finančna pismenost za odrasle 2022–2024, ki ga je izvedel Andragoški center Slovenije: Finančni izziv – obvladaj svoje finance.





Koraki pri načrtovanju osebnega proračuna

- 1) **Zapiši vse prihodke.**
 - Vključujejo redne (plača, štipendija, otroški dodatek, socialni transferji) in neredne (honorarji, darila, enkratna dela) vire.
 - Pri prekarnih oblikah dela je koristno oceniti mesečno povprečje prihodkov na podlagi zadnjih 3–6 mesecev.
- 2) **Zapiši vse odhodke.**
 - Beleži vse izdatke, tudi manjše (kava, prevoz, naročnine).
 - Uporabi aplikacije ali preproste tabele (npr. Excel, Google Sheets).
- 3) **Razvrsti stroške v kategorije.**
 - Fiksni stroški: redni, predvidljivi izdatki (najemnina, električna, telefon, zavarovanje).
 - Variabilni stroški: izdatki, ki se spreminjajo in nanje lahko bolj vplivamo (hrana, zabava, oblačila, prosti čas).
- 4) **Primerjaj prihodke in odhodke.**
 - Če so odhodki višji od prihodkov -> treba zmanjšati variabilne stroške ali poiskati dodatne vire prihodkov.
 - Če so prihodki višji -> razliko nameni varčevanju ali odplačilu dolga.
- 5) **Postavi cilje.**
 - Kratkoročni cilji (npr. prihraniti 200 € za dopust),
 - dolgoročni cilji (npr. oblikovanje varnostne rezerve).
- 6) **Redno spremljaj in prilagajaj.**
 - Proračun je živa stvar – preverjaj ga mesečno in ga prilagajaj glede na dejanske razmere.





obvladovanje dolgov in kreditov

Dolg je realnost sodobnega življenja – bodisi kot kredit za stanovanje, študentsko posojilo ali uporaba kreditnih kartic. Ključno je, da ga obvladujemo. Posebno nevarni so hitri krediti, ki imajo visoke obresti, kratke roke in skrite stroške. Pogosto ustvarijo »učinek snežne kepe«, ko za poplačilo enega dolga najamemo novega.

Razumevanje obrestnih mer je zato nujno.

Nominalna obrestna mera (NOM) pokaže osnovno obrestno stopnjo, medtem ko efektivna obrestna mera (EOM) vključuje vse stroške in pokaže dejansko ceno kredita. Pri izbiri kredita je zato vedno treba preveriti EOM.

Za mlade je koristno spoznanje, da je dolg mogoče obvladovati z jasnim pregledom vseh obveznosti, postavljanjem prioritet (najprej najdražji dolgovi), realnim proračunom in izogibanjem dodatnemu zadolževanju.

V primeru zapletov pri sklepanju kredita se lahko obrnete na Zvezo potrošnikov Slovenije (ZPS), ki nudi svetovanje pri pravnih potrošniških vprašanjih, poleg tega pa redno objavlja vsebine s področja upravljanja osebnih financ. Če imate težave s prezadolženostjo se lahko obrnete na brezplačen program SOS Dolgovi.

PASTI HITRIH KREDITOV

Hitri krediti so privlačni zaradi enostavnega in hitrega dostopa, vendar imajo številne pasti:

- Visoke obrestne mere: pogosto bistveno višje kot pri bančnih posojilih.
- Kratki roki odplačevanja: obveznosti nastopijo hitro, kar poveča tveganje neplačila.
- Skriti stroški: stroški odobritve, zavarovanja ali zamudnih obresti.
- Učinek "snežne kepe": ko oseba zaradi neodplačevanja vzame nov kredit za poplačilo starega, dolg pa se še povečuje.





RAZUMEVANJE OBRESTI

Obresti so cena, ki jo plačamo za izposojeni denar.

- **Nominalna obrestna mera (NOM):** osnovna obrestna stopnja, ki jo banka zaračuna.
- **Efektivna obrestna mera (EOM):** vključuje vse stroške (obresti in dodatne provizije), zato vedno pokaže dejansko ceno kredita.

Primer:

Če si izposodimo 1.000 € z obrestno mero 10 % letno, bomo po enem letu vrnili 1.100 €. Če kredit vključuje dodatne stroške (npr. 50 € stroška odobritve), je dejanska cena še višja.

NAČRTNO ODPLAČEVANJE

Da bi dolgovi ostali obvladljivi, jih je pomembno načrtno odplačevati:

1. **Preglej dolgove:** zapiši vse dolgove (znesek, obrestna mera, rok odplačevanja).
2. **Določi prioritete:** najprej odplačaj najdražje dolgove (z najvišjimi obrestmi).
3. **Postavi realen proračun:** določen delež mesečnega dohodka naj bo namenjen izključno odplačevanju.
4. **Izogibaj se dodatnemu zadolževanju:** nova posojila za poplačilo starih dolgov večinoma povečajo problem.
5. **Poišči pomoč, če je dolg prevelik:** finančna svetovalnica, nevladne organizacije, potrošniške organizacije.





Primer: Koliko v resnici stane “hiter kredit”?

Preverili smo [izračun hitrega kredita](#), ki smo ga našli na spletni strani NLB banke. Takšne izračune ponujajo praktično na spletnih straneh vseh bank, zato jih med seboj lahko primerjate.

Namig: Pod izračunom je gumb z napisom + **Podrobnosti**. Ne spreglejte ga in ga ne zanemarite, saj vam šele tam izračunajo res vse stroške, povezane s hitrim kreditom.

Primer: Predstavljajmo si, da nekdo vzame hitri kredit v višini 500 €, ki ga mora vrniti v 12 mesecih. Kreditna institucija oglašuje nominalno obrestno mero 5,10 %, vendar vključuje tudi dodatne stroške:

- **strošek odobritve:** 0 €
- **stroški ocene tveganja:** 14,90 €
- **mesečna administrativna provizija:** 3,39 €
- **interkalarne obresti** (na dan 11. 2. 2026): 1,25 €

Izračun:

- Osnovni dolg: 500 €
- Obresti: 5,10 % na leto, mesečni obrok 42,83 €
- EOM: 26,49 %
- Strošek odobritve: 0 €
- Mesečne provizije (3,39 € × 12): 40,68 €

Skupni strošek kredita = 12 x 42,83 + 40,68 € + 14,90 € + 1,25 € = 570,79 €

To pomeni, da oseba za 500 € dejansko plača **70,79 €** več, kar je skoraj 15 % več od izposojenega zneska. Če bi enak znesek (500 €) pridobila prek ugodnejšega bančnega potrošniškega kredita z nižjo obrestno mero in brez skritih stroškov, bi bil skupni strošek nižji. Zato pozor - **hitri krediti so bistveno dražji**.

Kaj se lahko naučimo iz tega primera?

- Vedno preveri efektivno obrestno mero (EOM), ne samo nominalne obresti.
- Hitri krediti so najdražja oblika zadolževanja – uporabiti jih je smiselno le v skrajni sili.
- Boljša strategija je oblikovanje varnostne rezerve za nujne primere, tudi če je majhna.

*Interkalarne obresti so obresti, ki jih stranka plača v mesecu črpanja kredita, ko se odplačevanje še ni začelo.

Kaj se lahko naučimo iz tega primera?

- Vedno preveri **efektivno obrestno mero (EOM)**, ne samo nominalne obresti.
- Hitri krediti so najdražja oblika zadolževanja – uporabiti jih je smiselno **le v skrajni sili**.
- Boljša strategija je oblikovanje **varnostne rezerve** za nujne primere, tudi če je majhna.

POZOR: Nevarna past nelegalnih posojil "s ceste"

Izogibaj se nepreverjenim zasebnim posojilodajalcem, ki obljublajo hitro gotovino brez dokumentov, saj te ujamejo v zanko z oderuški obrestmi. Zaradi skritih pogojev in izsiljevanja se nepoznavalci hitro zapletejo v dosmrtno dolgove, kjer na koncu preplačajo izposojeni znesek tudi za 3-krat ali več. Če podjetje nima licence in uradne pogodbe, takoj reci ne – tveganje je preveliko!





VARČEVANJE IN USTVARJANJE FINANČNE REZERVE

Varčevanje je eden najpomembnejših temeljev finančne pismenosti. Ne gre le za odlaganje denarja »za prihodnost«, temveč za ustvarjanje finančne rezerve, ki omogoča večjo varnost in manj stresa v obdobjih brez dela ali ob nepredvidenih stroških.

Pomen finančne varnostne mreže

- Prekarno delo in pogodbe za določen čas pogosto pomenijo **nepredvidljive prihodke**.
- Finančna rezerva omogoča, da posameznik **lažje premosti obdobja brez dohodka** (npr. izguba dela, bolezni, čakanje na honorar).
- Pomaga preprečiti zadolževanje in uporabo dragih hitrih kreditov.

Kako začeti z varčevanjem?

1. **Majhni, redni zneski** – tudi 10–20 € mesečno prinaša dolgoročen učinek.
2. **Načelo »najprej prihrani, potem porabi«** – ob prejemu dohodka najprej loči del za varčevanje, šele nato porabi ostalo.
3. **Ločen račun ali varčevalni produkt** – prihranki naj bodo ločeni od tekočega računa, da niso stalno dosegljivi.
4. **Ciljno varčevanje** – določi namen (npr. varnostna rezerva, dopust, izobraževanje).

Koliko je dovolj?

- Priporoča se ustvariti rezervo v višini **3–6 mesečnih fiksnih stroškov** (najemnina, položnice, osnovna hrana).
- Za mlade v prekarnosti je lahko za začetek cilj skromnejši (1 mesec fiksnih stroškov), nato pa postopno večanje.





DAVKI IN PRISPEVKI

Razumevanje davkov in prispevkov je ključno za vse, ki vstopajo na trg dela.

Dohodnina je davek na osebne dohodke, ki se obračunava progresivno – višji dohodek pomeni višjo stopnjo. Pomembno je poznati olajšave (npr. študentsko, splošno), saj močno vplivajo na končni znesek.

Prispevki za socialno varnost so namenjeni pokojnini, zdravstvenemu zavarovanju, starševskim nadomestilom in zavarovanju za brezposelnost.

Čeprav pogosto veljajo za »odtegljaj«, v resnici predstavljajo investicijo v lastno varnost. Razumevanje razlike med bruto in neto plačo je za mlade ključno – pri pogodbenih oblikah dela (avtorska, podjemna pogodba) je socialna varnost nižja, kar vpliva na dolgoročno finančno stabilnost.





dohodnina

- Je davek, ki ga plačujemo od dohodkov fizičnih oseb (plače, honorarji, dobiček iz dejavnosti).
- Osnova je letni dohodek, od katerega se odštejejo olajšave (npr. splošna olajšava, študentska olajšava).
- Dohodnina se obračuna progresivno – višji dohodek pomeni višjo stopnjo obdavčitve.

PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST

- Namenjeni so financiranju pokojnin, zdravstvenega sistema, starševskih nadomestil in zavarovanja za primer brezposelnosti.
- Prispevke plačujejo tako delodajalci kot delojemalci.
- Pri zaposlitvi preko avtorskih ali podjemnih pogodb je višina prispevkov lahko nižja, kar pomeni tudi **manjšo socialno varnost**.

Uporaben vir v slovenščini je priročnik **Davki in prispevki (Finančno pismen.si, 2024)**, ki na dostopen način razlaga osnove davčnega sistema. Poleg tega vam priporočamo branje **Zakaj država pobira davke in prispevke?**





dostopni viri in orodja

Za lažje spremljanje in učenje so na voljo številna orodja. V Sloveniji je glavno stičišče vsebin portal [financno.pismen.si](https://www.financno.pismen.si), ki ponuja gradiva, vaje in priročnike. **Zveza potrošnikov Slovenije (ZPS)** nudi kalkulatorje, primerjalnike in brezplačna svetovanja: ZPS kalkulatorji.

Za vodenje proračuna se lahko uporabljajo aplikacije kot **Toshl**, **Mint** ali preproste Excel tabele.





6. KO SE ZGODI (NE)PRIČAKOVANO - SOCIALNI TRANSFERJI

Prekarno delo je povezano s krajšimi ali daljšimi obdobji dela in prejetjem plačila ter prijavo na Zavod RS za zaposlovanje kot iskalci zaposlitve, pa tudi s socialnimi transferji.

Če smo o pravicah delavcev že pisali, je ta številka gradiv namenjena pravici do socialnih transferov za vmesna obdobja.

Ko izgubimo zaposlitev, če je ta sklenjena za določen čas, se je v 30 dneh po prenehanju zaposlitve (kar naj bi sovpadalo z zavarovanjem) treba prijaviti na Zavod RS za zaposlovanje, da bi lahko začeli prejemati nadomestilo za brezposelnost. Enako velja tudi za izgubo zaposlitve za nedoločen čas.

Nadomestilo za brezposelnost vam pripada, če ste bili pred nastankom brezposelnosti zaposleni oz. **zavarovani** za brezposelnost **najmanj 10 mesecev** v zadnjih 24 mesecih oz. če ste **mlajši od 30 let** in ste bili pred nastankom brezposelnosti zaposleni oz. zavarovani za brezposelnost **najmanj 6 mesecev** v zadnjih 24 mesecih.

Do nadomestila za brezposelnost niste upravičeni, če je delovno razmerje **prenehalo po vaši krivdi ali volji (odpoved iz krivdnega razloga, izredna odpoved, sporazumna odpoved).**

Denarno nadomestilo vam pripada **v celoti z naslednjim dnem** po prenehanju obveznega zavarovanja.





Vloga za uveljavitev nadomestila in podrobnejše informacije najdete na:

<https://www.ess.gov.si/iskalci-zaposlitve/koraki-ob-izgubi-zaposlitve/denarno-nadomestilo/>

Obdobje prejemanja nadomestila za brezposelnost je odvisno od zavarovalne dobe.

Tako npr. traja obdobje prejemanja nadomestila:

- **2 meseca** -> če ste **mlajši od 30 let** in ste bili pred nastankom brezposelnosti **zavarovani najmanj 6 mesecev** v zadnjih 24 mesecih,
- **3 mesece** -> če ste bili zavarovani **od 10 mesecev do 5 let**
- **6 mesecev** -> če ste bili zavarovani **od 5 do 15 let,**
- **9 mesecev** -> če ste bili zavarovani **od 15 do 25 let,**
- **12 mesecev** -> če ste bili zavarovani **več kot 25 let,**
- **19 mesecev** -> če ste starejši od 53 let in ste bili zavarovani **več kot 25 let,**
- **25 mesecev** -> če ste starejši od 58 let in ste bili zavarovani **več kot 28 let.**



Če ste bili zaposleni na primer 2 leti in nato izgubili zaposlitev, ste upravičeni do prejemanja nadomestila za brezposelnost za obdobje 3 mesecev. Če ste se ponovno zaposlili šele po izteku teh treh mesecev (na primer po pol leta), nato pa ste bili ponovno zaposleni za določen čas, na primer 5 mesecev, po izteku teh 5 mesecev do novega nadomestila niste upravičeni. Če pa bi ostali zaposleni na primer 12 mesecev, bi po izteku te skupno 12-mesečne zaposlitve lahko ponovno uveljavljali pravico do 3-mesečnega nadomestila.





Pri ponovnem uveljavljanju pravice do denarnega nadomestila v letu 2026 se vam nadomestilo odmeri od celotne zavarovalne dobe, če ste na dan nastanka brezposelnosti:

- o že dopolnili **57 let** starosti in
- o imate najmanj **37 let** zavarovalne dobe ter
- o ste v zadnjih 24 mesecih pred nastankom brezposelnosti pridobili najmanj **16 mesecev** zavarovalne dobe.

Starostni pogoj za odmero pravice do nadomestila iz celotne dopolnjene zavarovalne dobe se v letu 2027 zviša na 58 let, v letu 2028 pa na 59 let.

Z izdajo odločbe o priznanju pravice do denarnega nadomestila za brezposelnost vas Zavod RS za zaposlovanje prijavi tudi v zdravstveno zavarovanje. Ker od vložitve vloge do izdaje odločbe preteče nekaj časa, predlagamo, da si za ta vmesni čas zdravstveno zavarovanje uredite sami na najbližji enoti ali izpostavi Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS).

Kam se lahko obrnem po poteku statusa dijaka/ študenta/ po poteku pravice do prejemanja nadomestila za brezposelnost?

Za denarno socialno pomoč lahko zaprosite pri CSD. Izpolnite enotno vlogo za uveljavljanje pravic iz javnih sredstev, kjer označite tudi kritje prispevka za zdravstveno zavarovanje.

Z isto vlogo lahko zaprosite tudi za otroški dodatek, znižano plačilo vrtca, subvencijo najemnine, varstveni dodatek in državno štipendijo.

Vlogo najdete na:

<https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/druzina/Obrazci/Vloga-za-uveljavljanje-pravic-iz-javnih-sredstev.pdf>

Več o denarni socialni pomoči lahko preberete na:

<https://www.gov.si teme/denarna-socialna-pomoc/>

Če ste kljub brezposelnosti delovno aktivni, na primer opravljate prostovoljno delo pri nevladni organizaciji (sklenjen dogovor o prostovoljstvu), lahko poleg denarne socialne pomoči prejmete **dodatek za delovno aktivnost**. Dodatek urejate na CSD vašega stalnega prebivališča.





Denarna socialna pomoč se po smrti lahko vrača, vendar le iz zapustnikovega premoženja, če to obstaja.

Če ste upravičeni do denarne socialne pomoči, lahko zaprosite za oprostitev plačila RTV prispevka, prav tako ste lahko upravičeni do brezplačne pravne pomoči (če imate sodno zadevo).

Prošnja za dodelitev brezplačne pravne pomoči je dosegljiva na spletni strani:
<https://e-uprava.gov.si/podrocja/vloge/vloga.html?id=1225&lang=si>

V izrednih primerih lahko zaprosite tudi za izredno denarno socialno pomoč (zanjo lahko npr. zaprosite, če je pred vami selitev, če vam bela tehnika preneha delovati in nimate denarja za popravilo, če npr. potrebujete kurjavo ipd.). Izredna denarna socialna pomoč se ne vrača. Dodeli se lahko v vrednosti dveh denarnih socialnih pomoči na leto.

Vlogo podate na CSD:

https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/vloge/obrazci/Obr._8.43_1-DZS-11.7.19.pdf

Pri izredni denarni socialni pomoči je potrebna pazljivost pri postopku uveljavljanja (da ne kupite npr. hladilnika pred izdajo odločbe, s katero vam je bila pomoč odobrena, prav tako ne pozabite predložiti CSDju dokazila o nakupu v roku 45 dni od izdanja odločbe).

V primeru smrti družinskega člana ste lahko upravičeni do pogrebne (do te so upravičeni prejemniki denarne socialne pomoči). Prav tako ste lahko upravičeni do posmrtnine (do posmrtnine so lahko upravičeni tudi tisti, ki sicer niso upravičeni do denarne socialne pomoči).

Več o socialni pravicah si lahko preberete tudi v vodniku po socialnih pravicah na spletni strani:
<https://www.gov.si teme/denarna-socialna-pomoc/>.

V kolikor niste upravičeni do denarne socialne pomoči (saj presegate premoženjski cenzus), predlagamo, da si sami uredite zdravstveno zavarovanje na najbližji enoti ali izpostavi Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS).



subvencija najemnine:

Pravica do subvencije najemnine je namenjena tistim, ki nimajo dovolj sredstev za kritje stroškov najemnine in izpolnjujejo dohodkovne ter premoženjske pogoje. Do subvencije najemnine je lahko upravičen najemnik v javnem najemnem stanovanju, javnem najemnem oskrbovanem stanovanju, službenem najemnem stanovanju, tržnem najemnem stanovanju, namenskem najemnem stanovanju ali bivalni enoti.

Do subvencije najemnine je upravičen najemnik, ki izpolnjuje naslednje pogoje:

- je državljan Republike Slovenije (z določenimi izjemami – glej 87. člen Stanovanjskega zakona; SZ-1: <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO2008>),
- ima na naslovu najemnega stanovanja ali bivalne enote prijavljeno stalno ali začasno prebivališče (izjeme: 87. člen SZ-1) in
- skupaj z osebami, ki se poleg vlagatelja upoštevajo pri ugotavljanju materialnega položaja po zakonu, ki ureja uveljavljanje pravic iz javnih sredstev (v nadaljevanju: povezane osebe), izpolnjuje pogoje glede premoženjskega stanja in meje dohodkov za ugotavljanje upravičenosti do subvencije najemnine (v nadaljevanju: dohodkovni cenzus) v skladu s tem zakonom (prejemniki denarne socialne pomoči in nekateri drugi).

Več: <https://www.gov.si teme/subvencija-najemnine/>

Kakšne so moje pravice, če gre delodajalec v stečaj, če je insolventen ali če je izbrisan iz sodnega registra?

Javni stipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad RS delavcem, ki jim je **prenehalo delovno razmerje** zaradi insolventnosti njihovega delodajalca ali izbrisa delodajalca iz sodnega registra, zagotavlja določene pravice. Uveljavljajo lahko pravice glede neizplačane plače oziroma nadomestila za zadnje tri mesece pred prenehanjem delovnega razmerja, nadomestila za neizkoriščen letni dopust v tekočem letu in pravico do odpravnine.

Če je terjatev upravičenca do delodajalca večja od izplačila sklada, upravičenec razliko še naprej uveljavlja v postopku prisilne poravnave ali stečaja.

Zahtevo za uveljavljanje pravic mora upravičenec vložiti **najpozneje v 90 dneh od prenehanja delovnega razmerja** pri pristojni službi Zavoda RS za zaposlovanje.

Več o tem si lahko preberete na: <https://www.srips-rs.si/pravice-delavcev>





SOCIALNI TRANSFERJI V PRIMERU STARŠEVSTVA:

Pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo so:

1. dopust (materinski, očetovski in starševski),
2. nadomestilo (materinsko, očetovsko in starševsko),
3. pravica do krajšega delovnega časa ter pravica do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva,
4. pravica do plačila prispevkov za socialno varnost v primeru štirih ali več otrok,
5. nadomestilo v času odmora za dojenje ter pravica do plačila prispevkov za socialno varnost v času odmora za dojenje.

Izpostaviti je treba, da ima eden od staršev, ki dejansko neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti, pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega, najmanj 20 ur tedensko. Eden od staršev, ki neguje in varuje najmanj dva otroka, ima **pravico do dela s krajšim delovnim časom**, najmanj 20 ur tedensko, od polnega do osmega leta starosti najmlajšega otroka. Pravico do krajšega delovnega časa lahko hkrati uveljavljata oba starša, vendar skupna izraba pravice ne sme presegati 20 ur tedensko.

Vloga in dodatna razlaga sta dosegljivi na:

<https://e-uprava.gov.si/si/podrocja/druzina-otroci-zakonska-zveza/pravice-prejemki-druzine/krajisi-delovni-cas-zaradi-starsevstva.html?lang=si>

Družinski prejemki so denarni prejemki, ki vključujejo:

1. starševski dodatek,
2. pomoč ob rojstvu otroka,
3. otroški dodatek,
4. dodatek za veliko družino,
5. dodatek za nego otroka,
6. delno plačilo za izgubljeni dohodek.



Materam, ki niso zaposlene in zanosijo, po rojstvu otroka pripada starševski dodatek. Ta lahko pod določenimi pogoji pripada tudi očetom (namesto materam), če opravljajo vlogo negovanja in varovanja otroka in niso upravičeni do starševskega nadomestila.





Starševski dodatek se uveljavlja pri centru za socialno delo glede na stalno prebivališče upravičenca. Pravica v polnem obsegu traja 365 dni od rojstva otroka. Mati uveljavlja pravico 30 dni pred predvidenim datumom poroda, vendar najpozneje 30 dni po rojstvu otroka. Če jo uveljavlja kasneje, se ji pravica prizna z dnem vložitve vloge. Oče uveljavlja pravico najpozneje 30 dni po nastanku dogodka, zaradi katerega pridobi pravico.

Vloga je dosegljiva tudi na:

<https://e-uprava.gov.si/si/podrocja/druzina-otroci-zakonska-zveza/pravice-prejemki-druzine/starsevski-dodatek.html?lang=si>

Ob rojstvu otroka država izplača pomoč ob rojstvu otroka. Gre za enkratni prejemek, namenjen nakupu opreme ali potrebščin za otroka. Pravico uveljavlja eden od staršev, posvojitelj ali druga oseba, najpozneje 60 dni pred predvidenim datumom poroda (ki ga določi ginekolog) in najpozneje 60 dni po rojstvu otroka. Po tem roku pravice ni mogoče uveljaviti. Pogoj je, da ima starš ali oseba stalno ali začasno prebivališče v Republiki Sloveniji in da tu tudi dejansko živi.

Vloga: <https://e-uprava.gov.si/si/podrocja/vloge/vloga.html?id=3525&lang=si>

Pomoč ob rojstvu otroka lahko izplača tudi občina na podlagi občinskih predpisov (to ni zakonska obveznost). Najbolje je, da preverite pri občini svojega bivališča, ali in koliko pomoči ob rojstvu otroka izplačuje.

Več informacij najdete na naslednji spletni strani: <https://e-uprava.gov.si/si/podrocja/drzava-druzba/storitve-obcin/zaprosite-za-pomoc-ob-rojstvu-otroka.html?lang=si>

Otroški dodatek: Pravico do otroškega dodatka ima eden od staršev ali druga oseba za otroka s prijavljenim prebivališčem v Republiki Sloveniji, in sicer največ do otrokovega 18. leta starosti, če izpolnjuje tudi druge pogoje po zakonu, ki ureja družinske prejemke: <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO6688>.

Dohodkovne razrede najdete v Zakonu o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev:

<https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO4780>.

Poenostavljeno vlogo in dodatno razlago najdete na: <https://e-uprava.gov.si/si/podrocja/druzina-otroci-zakonska-zveza/pravice-prejemki-druzine/otroski-dodatek.html?lang=si>





Dodatek za veliko družino: Gre za letni prejemek, namenjen družini, ki ima v koledarskem letu najmanj tri otroke do starosti 18 let oziroma najdlje do 26. leta, če imajo otroci status učenca, dijaka, vajenca ali študenta. Uveljavlja ga lahko starš, če imajo eden od staršev in otroci skupno stalno ali začasno prebivališče v Republiki Sloveniji in dejansko živijo v Republiki Sloveniji.

Vloga: <https://e-uprava.gov.si/si/podrocja/vloge/vloga.html?id=683&lang=si>

Velike družine (štirje ali več otrok) imajo pravico do **nižje letne dajatve za uporabo vozil v cestnem prometu**. Nižja letna dajatev v višini 50 % letne dajatve za osebna vozila iz 7. člena Zakona o dajatvah na motorna vozila (<https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO6437>) se plačuje za največ eno vozilo v lasti ali uporabi enega izmed članov družine, ki ima na dan vložitve vloge za znižanje letne dajatve na istem naslovu stalnega prebivališča prijavljene štiri ali več otrok, starih do 18 let. Znižanje se uveljavlja na podlagi dokazila o skupnem stalnem prebivališču vsaj enega od staršev in otrok. Smiselno velja tudi za rejniške družine. Uveljavlja se pri CSD.

Pomoč pri nakupu vinjete – Eden od staršev ali druga oseba, ki ima v lasti ali uporablja vozilo, ki se v skladu s predpisom, ki ureja cestninske ceste in cestnine, razvršča v drugi cestninski razred B, in je ob zadnji veljavni registraciji vozila v skladu z zakonom, ki ureja letno dajatev za uporabo vozil v cestnem prometu, uveljavil pravico do 50-odstotnega znižanja letne dajatve za velike družine za to vozilo, **je ob nakupu letne vinjete za to vozilo v posameznem letu upravičen do enkratne pomoči v višini razlike nad ceno letne vinjete**, ki je v predpisu, ki ureja cestninske ceste in cestnine, določena za drugi cestninski razred A. Vlogi za uveljavljanje pomoči pri nakupu letne vinjete je treba priložiti kopijo računa o nakupu letne vinjete za vozilo drugega cestninskega razreda B.

Vlogi in podrobnosti:

<https://e-uprava.gov.si/si/podrocja/vloge/vloga.html?id=7145&lang=si>

Starši v velikih družinah lahko vsaka tri leta z oprostitvijo plačila davka na motorna vozila kupijo osebno ali kombinirano vozilo, namenjeno prevozu družin s tremi ali več otroki.

Podrobna pojasnila in obrazci: eUprava – Vračilo davka na motorna vozila za velike družine.





Dodatek za nego otroka je denarni dodatek za otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo. Namenjen je kritju povečanih življenjskih stroškov, ki jih ima družina pri preživljanju in negi takšnega otroka. Pravica se uveljavlja na podlagi mnenja zdravniške komisije, in sicer starš ali druga oseba, če ima otrok stalno ali začasno prebivališče v Republiki Sloveniji in dejansko živi v Republiki Sloveniji.

Vloga: <https://e-uprava.gov.si/si/podrocja/vloge/vloga.html?id=7146&lang=si>

Na podlagi odločbe o dodatku za nego otroka ste lahko upravičeni tudi do **oprostitve plačila letne dajatve za vozila za prevoz invalidov**.

Pravica do delnega plačila za izgubljeni dohodek je osebni prejemek, ki ga prejme eden od staršev ali druga oseba, kadar zapusti trg dela ali začne delati krajši delovni čas od polnega zaradi nege in varstva otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo (otrok s težko ali funkcionalno težko motnjo v duševnem razvoju, otrok, ki je težko ali funkcionalno težko gibalno oviran ali je hudo bolan – seznam hudih bolezni določi minister). Do delnega plačila je upravičen tudi zakonec ali zunajzakonski partner, kadar dejansko neguje in varuje otroka svojega zakonca ali zunajzakonskega partnerja, če te pravice ne koristi mati ali oče otroka in izpolnjuje druge s tem zakonom predpisane pogoje.

Pravico iz prejšnjega odstavka ima tudi eden od staršev ali druga oseba, ki neguje in varuje dva ali več otrok z zmerno ali težjo motnjo v duševnem razvoju ali zmerno ali težjo gibalno oviranostjo.

O pravici se odloča na podlagi mnenja zdravniške komisije.

Vloga: <https://e-uprava.gov.si/si/podrocja/druzina-otroci-zakonska-zveza/pravice-prejemki-druzine/delno-placilo-za-izgubljeni-dohodek.html?lang=si>

Morda velja omeniti še uveljavljanje olajšave za vzdrževane družinske člane:
https://edavki.durs.si/edavkiportal/OpenPortal/CommonPages/Opdynp/PageD.aspx?category=vzdrzevani_druzinski_clani_fo

Glavna zakona, ki urejata socialne transfere:

- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1):
<https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO6688>
- Zakon o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev (ZUPJS):
<https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO4780>





Več najdete tudi na:

- <https://e-uprava.gov.si/si/podrocja/druzina-otroci-zakonska-zveza.html?lang=si>
- <https://e-uprava.gov.si/si/podrocja/druzina-otroci-zakonska-zveza/pravice-prejemki-druzine.html?lang=si>
- <https://www.gov.si teme/denarna-socialna-pomoc/>

Vodnik po socialnih pravicah:

https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/sociala/Vodnik-po-socialnih-pravicah_2025.pdf

Delavci invalidi:

Država poskuša olajšati zaposlovanje delavcev invalidov z:

- **kvotnim sistemom** (dolžnost delodajalcev, da zaposlujejo invalide; predviden je način izpolnitve in obveznosti v primeru neizpolnitve kvote),
 - **finančnimi spodbudami delodajalcem za zaposlitev invalidov** (subvencioniranje plač delavcev invalidov, plačilo stroškov prilagoditve delovnih mest in sredstev za delo invalidov, plačilo stroškov podpornih storitev, oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov, nagrade za preseganje kvote),
 - **zaposlitveno rehabilitacijo,**
 - **osebno asistenco,**
 - **pravicami do invalidnine zaradi telesne okvare, nadomestila za invalidnost, premestitve na drugo delovno mesto, dela za krajši delovni čas,**
 - **različnimi ugodnostmi** (parkirna karta za invalida, oprostitev plačila letne dajatve za vozila za prevoz invalidov, pravica do pomoči pri nakupu vinjete, vračilo davka na motorna vozila za invalide, evropska kartica ugodnosti za invalide).
- Izpostavljamo pravico do premestitve na drugo delovno mesto, pravico do nadomestila za invalidnost in pravico do parkirne karte.





• **Pravica do premestitve na drugo delovno mesto**

Pravica vam pripada, če ste zmožni za delo na drugem delovnem mestu s polnim delovnim časom ali če ste se v okviru poklicne rehabilitacije usposobili za drugo delo, ki ga boste opravljali s polnim delovnim časom.

Delodajalec mora zagotoviti pravico do premestitve na drugo delovno mesto. Če ustreznega drugega delovnega mesta nima, delavca pošlje na čakanje na delo do pozitivnega mnenja komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi, na podlagi katerega lahko delodajalec delavca odpusti.



• **Pravica do nadomestila za invalidnost (uveljavlja se pri ZPIZ):**

Nadomestilo za invalidnost lahko pridobite, če imate priznano pravico do premestitve na drugo delo s polnim delovnim časom, in sicer če:

- ste se zaposlili na drugem delovnem mestu,
- vam je delovno razmerje prenehalo na podlagi pozitivnega mnenja komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi ali neodvisno od vaše volje ali krivde,
- ste delovno razmerje prekinili po lastni volji ali krivdi,
- ste bili ob nastanku invalidnosti brezposelni oziroma niste bili obvezno zavarovani.

Ob vsaki spremembi delovnopravnega statusa (na primer: prenehanje ali sklenitev delovnega razmerja, sprememba delodajalca, začetek ali prenehanje opravljanja samostojne dejavnosti) morate zavodu (ZPIZ) sporočiti podatke o okoliščinah, ki se nanašajo na uživanje pravice, in sicer v osmih dneh od nastanka okoliščin ali njihovih sprememb. Ob vsaki takšni spremembi se vam nadomestilo za invalidnost znova odmeri.

V času, ko prejimate denarno nadomestilo pri Zavodu RS za zaposlovanje zaradi brezposelnosti, se vam nadomestilo za invalidnost ne izplačuje. Po prenehanju prejemanja tega nadomestila vložite pri Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije zahtevo za nadomestilo. (obrazec PDF). Izplačevalo se vam bo od prvega naslednjega dne po izteku izplačevanja nadomestila za brezposelnost pod pogojem, da boste še vedno prijavljeni v eni izmed evidenc, ki jih vodi Zavod RS za zaposlovanje.





Vloga in več podrobnosti:

<https://www.zpiz.si/cms/content2019/pravica-do-premestitve-in-pravica-do-nadomestila-z>

Vloga za nadomestilo za invalidnost:

<https://www.zpiz.si/portal/EPEZPP050000/pages/EPEZPP050020View.xhtml>

• Parkirna karta za invalida

Parkirna karta se izda upravičencem, ki imajo zaradi izgube, okvare ali paralize spodnjih ali zgornjih okončin ali medenice priznana najmanj 60 % telesno okvaro, osebam z multiplo sklerozo, osebam z mišičnimi in živčno-mišičnimi obolenji z ocenjeno najmanj 30 % telesno okvaro, težko duševno prizadetim osebam, ki jim je zaradi tega priznana invalidnost po predpisih o varstvu telesno in duševno prizadetih oseb, osebam, ki imajo najmanj 90 % telesno okvaro zaradi izgube vida, mladostnikom, ki so težko telesno ali duševno prizadete oziroma so zaradi izgube, okvare ali paralize spodnjih okončin ali medenice ovirane pri gibanju, ter zdravstvenim službam, socialnim službam in invalidskim organizacijam, katerih delavci obiskujejo oskrbovance na domu zaradi nujnih in neodložljivih storitev, potrebnih za njihovo zdravje in življenje.

Vloga se vložijo na upravni enoti (ali nekaterih poštah). Vlogi priložite odločbo o invalidnosti oziroma potrdilo izbranega zdravnika in dve fotografiji velikosti 35 × 45 mm.

Vloga: <https://pisrs.si/api/datoteke/integracije/351960160>

Potrdilo izbranega zdravnika: <https://pisrs.si/api/datoteke/integracije/351960166>

Viri:

- Zakon o pravilih cestnega prometa (66. člen):
<https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5793>
- Pravilnik o parkirni karti: <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=PRAV10614>

Več na temo zaposlovanja invalidov:

- <https://www.srips-rs.si/sl/zaposlovanje-invalidov/vzpodbude>
- <https://www.gov.si teme/zaposlovanje-invalidov/>

Viri:

- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov
<https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO3841>
- Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov
<https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=URED6489>
- Zakon o osebni asistenci: <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO7568>





VSE NA ENEM MESTU

Pravica	Kje se uveljavlja?	Vloga	Posebnosti
Denarna socialna pomoč	CSD	https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/druzina/Obrazci/Vloga-za-uveljavljanje-pravic-iz-javnih-sredstev.pdf	
Izredna denarna socialna pomoč	CSD	https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/vloge/obrazci/Obr._8.43_1-DZS-11.7.19.pdf	pazi na roke!
Kritje prispevka za zdravstveno zavarovanje	Delodajalec ali ZPIZ ali CSD ali ZRSZ ali ZZZS ali FURS	Vloga CSD: https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/druzina/Obrazci/Vloga-za-uveljavljanje-pravic-iz-javnih-sredstev.pdf več: https://zavezanec.zzs.si/prispevki-za-obvezno-zdravstveno-zavarovanje/obvezni-zdravstveni-prispevek/	
Vloga za nadomestilo za brezposelnost	ZRSZ	https://www.ess.gov.si/iskalci-zaposlitve/koraki-ob-izgubi-zaposlitve/denarno-nadomestilo/	
Prijava v evidenco iskalcev zaposlitve (ZRSZ)	ZRSZ	https://www.ess.gov.si/iskalci-zaposlitve/koraki-ob-izgubi-zaposlitve/denarno-nadomestilo/	
Subvencija najemnine	CSD	https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/druzina/Obrazci/Vloga-za-uveljavljanje-pravic-iz-javnih-sredstev.pdf	
Prošnja za brezplačno pravno pomoč	Okrožno sodišče ali delovno sodišče (odvisno od zadeve)	https://e-uprava.gov.si/podrocja/vloge/vloga.html?id=1225&lang=si	
Insolventen delodajalec (stečaj, prisilna poravnava, izbris)	ZRSZ	https://www.srips-rs.si/pravice-delavcev	V 90 dneh od prenehanja delovnega razmerja





VSE NA ENEM MESTU - SOCIALNI TRANSFERI V PRIMERU STARŠEVSTVA:

Pravica	Kje se uveljavlja?	Vloga	Posebnosti
Materinski/ očetovski/ starševski dopust	CSD	https://e-uprava.gov.si/si/podrocja/druzina-otroci-zakonska-zveza/pravice-prejemki-druzine.html?lang=si	
pravica do krajšega delovnega časa in pravica do plačila prispevkov za socialno varnost zaradi starševstva	CSD	https://e-uprava.gov.si/si/podrocja/druzina-otroci-zakonska-zveza/pravice-prejemki-druzine/krajisi-delovni-cas-zaradi-starsevstva.html?lang=si	
pravica do plačila prispevkov za socialno varnost v primeru štirih ali več otrok	CSD	https://e-uprava.gov.si/si/podrocja/vloge/vloga.html?id=2966&lang=si	
nadomestilo v času odmora za dojenje in pravica do plačila prispevkov za socialno varnost v času odmora za dojenje	CSD	https://e-uprava.gov.si/si/podrocja/vloge/vloga.html?id=2965&lang=si	
Subvencija vrtca	CSD	https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/druzina/Obrazci/Vloga-za-uveljavljanje-pravic-iz-javnih-sredstev.pdf	
Državna štipendija	CSD	https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/druzina/Obrazci/Vloga-za-uveljavljanje-pravic-iz-javnih-sredstev.pdf	





VSE NA ENEM MESTU - SOCIALNI TRANSFERI V PRIMERU STARŠEVSTVA:

Pravica	Kje se uveljavlja?	Vloga	Posebnosti
Subvencija malice, kosila	CSD	https://e-uprava.gov.si/si/podrocja/vloge/vloga.html?id=2261&lang=si	Če ste prejemnik otroškega dodatka ali državne štipendije, vam vloge na CSD ni potrebno vlagati. Šola oz. vzgojno izobraževalni zavod ugotovi subvencijo na podlagi odločbe o otroškem dodatku oz. državni štipendiji.
Starševski dodatek	CSD	https://e-uprava.gov.si/si/podrocja/druzina-otroci-zakonska-zveza/pravice-prejemki-druzine/starsevski-dodatek.html?lang=si	
Pomoč ob rojstvu otroka	CSD	Država: https://e-uprava.gov.si/si/podrocja/vloge/vloga.html?id=3525&lang=si Občina: https://e-uprava.gov.si/si/podrocja/drzava-druzba/storitve-obcin/zaprosite-za-pomoc-ob-rojstvu-otroka.html?lang=si	
Otroški dodatek	CSD	https://e-uprava.gov.si/si/podrocja/druzina-otroci-zakonska-zveza/pravice-prejemki-druzine/otroski-dodatek.html?lang=si	
Dodatek za veliko družino:	CSD	https://e-uprava.gov.si/si/podrocja/vloge/vloga.html?id=683&lang=si	
1. Nižja letna dajatev za uporabo vozil v cestnem prometu	CSD	https://e-uprava.gov.si/si/podrocja/vloge/vloga.html?id=7145&lang=si	
3. Oprostitev plačila davka na motorna vozila	CSD	https://e-uprava.gov.si/si/podrocja/vloge/vloga.html?id=7145&lang=si	
3. Oprostitev plačila davka na motorna vozila	FURS	eUprava - Vračilo davka na motorna vozila za velike družine	





VSE NA ENEM MESTU - SOCIALNI TRANSFERI V PRIMERU STARŠEVSTVA:

Pravica	Kje se uveljavlja?	Vloga	Posebnosti
Dodatek za nego otroka	CSD	https://e-uprava.gov.si/si/podrocja/vloge/vloga.html?id=7146&lang=si	Glej še pravice invalidov
Delno plačilo za izgubljeni dohodek	CSD	https://e-uprava.gov.si/si/podrocja/druzina-otroci-zakonska-zveza/pravice-prejemki-druzine/delno-placilo-za-izgubljeni-dohodek.html?lang=si	Glej še pravice invalidov
Olajšava za vzdrževane družinske člane	FURS	https://edavki.durs.si/edavkiportal/OpenPortal/CommonPages/Opdynp/PageD.aspx?category=vzdrzevani_druzinski_clani_fo	





VSE NA ENEM MESTU - SOCIALNI TRANSFERJI INVALIDNIM OSEBAM

Pravica	Kje se uveljavlja?	Vloga
Pravica do invalidnine zaradi telesne okvare	ZPIZ	https://www.zpiz.si/cms/content2019/pravice-do-invalidnine-za-teslesno-okvaro
Osebna asistenca	CSD	https://www.gov.si/zbirke/storitve/vloga-za-uveljavljanje-pravice-do-osebne-asistence/
Pravica do premestitve na drugo delovno mesto in pravica do nadomestila za invalidnost	ZPIZ	https://www.zpiz.si/cms/content2019/pravica-do-premestitve-in-pravica-do-nadomestila-z
Oprostitev plačila letne dajatve za vozila za prevoz invalidov	UE	https://e-uprava.gov.si/podrocja/promet/vozniki-in-vozila/o-
Parkirna karta za invalida	UE	https://pisrs.si/api/datoteke/integracije/351960160
Pravica do pomoči pri nakupu vinjete	CSD	https://e-uprava.gov.si/en/podrocja/vloge/vloga.html?id=7145&lang=en
Vračilo davka na motorna vozila za invalide	FURS	https://e-uprava.gov.si/si/podrocja/davki/obdavcitev-prevoznih-sredstev/vracilo-davka-na-motorna-vozila-za-invalide.html?lang=si
Evropska kartica ugodnosti za invalide	UE	https://e-uprava.gov.si/si/podrocja/sociala-zdravje-smrt/ose-be-z-invalidnostmi/kartica-ugodnosti-za-invalide.html?lang=si





7. podjetništvo in podjetnost med mladimi

Ob iskanju prve zaposlitve se lahko pojavi vprašanje: Ali bi ustvaril nekaj svojega?

Podjetniška miselnost je med mladimi vse bolj prisotna, vendar podjetništvo pogosto ni prva izbira, temveč ena izmed možnosti, ki se razvija postopoma – pogosto vzporedno z izobraževanjem ali prvimi delovnimi izkušnjami.

podjetnost ni isto kot podjetništvo

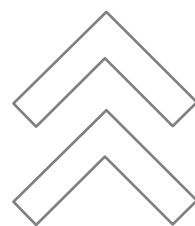
Ko govorimo o podjetništvu, pogosto najprej pomislimo na ustanovitev podjetja. Pomembno pa je razumeti razliko med podjetništvom in podjetnostjo.

- Podjetništvo pomeni ustvarjanje lastnega posla ali organizacije.
- Podjetnost je širša kompetenca – vključuje samoiniciativnost, ustvarjalnost, sposobnost reševanja problemov, vztrajnost in pripravljenost za učenje.

Prav podjetnost je ključna kompetenca sodobnega trga dela. Pomeni:

- da znaš prepoznati priložnost,
- da znaš idejo razviti v konkretno rešitev,
- da si pripravljen prevzeti odgovornost,
- in da se znaš učiti iz napak.

Te kompetence so pomembne ne glede na to, ali se posameznik odloči za zaposlitev ali podjetniško pot.





ZAKAJ SE MLADI ODLOČAJO ZA PODJETNIŠTVO?

Razlogi za podjetniško pot so različni. Nekateri se zanjo odločijo zaradi želje po samostojnosti, drugi zaradi želje po ustvarjanju sprememb, tretji pa zaradi omejenih možnosti na trgu dela.

Med najpogostejšimi motivi mladih so:

- želja po neodvisnosti,
- ustvarjalno in smiselno delo,
- možnost uresničitve lastnih idej,
- vpliv na družbo (npr. socialno podjetništvo),
- fleksibilnost pri delu.

Pomembno je vedeti, da podjetništvo ni hitra rešitev. Zahteva čas, energijo in pripravljenost na tveganje.





IZZIVI NA PODJETNIŠKI POTI

Podjetniška pot je privlačna, vendar tudi zahtevna. Mladi se pogosto srečujejo s:

- pomanjkanjem izkušenj,
- omejenimi finančnimi viri,
- nepoznavanjem zakonodaje,
- strahom pred neuspehom,
- občutkom negotovosti.

Pomembno je razumeti, da so ti izzivi normalen del procesa. Podjetništvo vključuje učenje skozi prakso, prilagajanje in postopno gradnjo znanja.

7.1. vloga podpornega okolja

Mladi danes niso sami na podjetniški poti. V Sloveniji obstaja raznoliko podporno okolje, ki vključuje mladinske organizacije, izobraževalne programe, mentorje in različne iniciative.

Te organizacije mladim omogočajo:

- razvoj idej,
- pridobivanje praktičnih izkušenj,
- mentorstvo,
- povezovanje z drugimi mladimi,
- varno okolje za testiranje projektov.

Pomemben poudarek teh programov je, da podjetništvo ni le končni cilj (ustanovitev podjetja), ampak proces učenja, raziskovanja in osebnega razvoja.





podjetništvo kot proces

Podjetništvo ni enkratna odločitev, ampak proces, ki običajno vključuje več korakov:

1. prepoznavanje problema ali priložnosti,
2. razvoj ideje,
3. testiranje (npr. prototip ali pilotni projekt),
4. zbiranje povratnih informacij,
5. prilagajanje in izboljševanje,
6. postopna rast.



Veliko mladih začne z majhnimi koraki – npr. projektom, prostovoljstvom, študentskim delom ali občasno dejavnostjo. To je pogosto najboljši način za preverjanje idej brez večjega tveganja.

orodja za razvoj idej: canvas pristopi

Pri razvoju podjetniških idej si lahko pomagamo z različnimi orodji, ki pomagajo strukturirati razmišljanje. Med najbolj uporabnimi so t. i. canvas modeli.

Poslovni model Canvas

Business Model Canvas je orodje, ki pomaga jasno opredeliti ključne elemente podjetja ali ideje.

Vključuje:

- vrednostno ponudbo (kaj ponujaš),
- ciljne uporabnike (komu ponujaš),
- kanale (kako dosežeš uporabnike),
- odnose s strankami,
- vire prihodkov,
- ključne aktivnosti,
- ključne partnerje,
- stroške.

Prednost tega modela je, da omogoča hiter pregled ideje in njeno prilagajanje.

Canvas YOU (osebni poslovni model)

Za mlade, ki še iščejo svojo karierno pot, je zelo uporaben tudi t. i. Canvas YOU (osebni poslovni model). Ta pristop pomaga posamezniku razmisliti o sebi kot o “projektu” ali “ponudbi” na trgu dela.

Vključuje razmislek o:

- svojih znanjih in kompetencah,
- interesih in vrednotah,
- izkušnjah,
- mreži poznanstev,
- možnih priložnostih na trgu.

Takšen pristop mladim pomaga bolje razumeti, kaj lahko ponudijo in kam se želijo razvijati – ne glede na to, ali izberejo zaposlitev ali podjetništvo.





pomen sodelovanja

Podjetništvo pogosto ni individualna pot. Mladi se pogosto povezujejo v time, kjer združujejo različna znanja in kompetence.

Prednosti sodelovanja so:

- delitev odgovornosti,
- večja raznolikost idej,
- medsebojna podpora,
- večja motivacija.

Sodelovanje je tudi pomembna kompetenca na trgu dela, saj večina projektov danes poteka v timih.



socialno podjetništvo

Vedno več mladih želi, da ima njihovo delo tudi širši družbeni pomen. Socialno podjetništvo združuje podjetniški pristop z reševanjem družbenih in okoljskih izzivov.

Primeri vključujejo:

- projekte za zaščito okolja,
- podporo ranljivim skupinam,
- razvoj lokalnih skupnosti,
- inovativne družbene storitve.

Takšna oblika podjetništva omogoča povezovanje osebnih vrednot in poklicne poti.





podjetništvo kot proces

Podjetništvo ni enkratna odločitev, ampak proces, ki običajno vključuje več korakov:

1. prepoznavanje problema ali priložnosti,
2. razvoj ideje,
3. testiranje (npr. prototip ali pilotni projekt),
4. zbiranje povratnih informacij,
5. prilagajanje in izboljševanje,
6. postopna rast.



Veliko mladih začne z majhnimi koraki – npr. projektom, prostovoljstvom, študentskim delom ali občasno dejavnostjo. To je pogosto najboljši način za preverjanje idej brez večjega tveganja.

orodja za razvoj idej: canvas pristopi

Pri razvoju podjetniških idej si lahko pomagamo z različnimi orodji, ki pomagajo strukturirati razmišljanje. Med najbolj uporabnimi so t. i. canvas modeli.

Poslovni model Canvas

Business Model Canvas je orodje, ki pomaga jasno opredeliti ključne elemente podjetja ali ideje.

Vključuje:

- vrednostno ponudbo (kaj ponujaš),
- ciljne uporabnike (komu ponujaš),
- kanale (kako dosežeš uporabnike),
- odnose s strankami,
- vire prihodkov,
- ključne aktivnosti,
- ključne partnerje,
- stroške.

Prednost tega modela je, da omogoča hiter pregled ideje in njeno prilagajanje.

Canvas YOU (osebni poslovni model)

Za mlade, ki še iščejo svojo karierno pot, je zelo uporaben tudi t. i. Canvas YOU (osebni poslovni model). Ta pristop pomaga posamezniku razmisliti o sebi kot o “projektu” ali “ponudbi” na trgu dela.

Vključuje razmislek o:

- svojih znanjih in kompetencah,
- interesih in vrednotah,
- izkušnjah,
- mreži poznanstev,
- možnih priložnostih na trgu.

Takšen pristop mladim pomaga bolje razumeti, kaj lahko ponudijo in kam se želijo razvijati – ne glede na to, ali izberejo zaposlitev ali podjetništvo.






7.2. KAKO ZAČETI?

Začetek podjetniške poti ne zahteva popolnega načrta. Pomembni so prvi koraki:

- raziskuj področja, ki te zanimajo,
- pogovarjaj se z ljudmi in preverjaj njihove potrebe,
- preizkusi ideje v praksi,
- poišči podporo (mentorji, programi, organizacije),
- uči se sproti in prilagajaj svoje ideje.



Podjetništvo je proces, ki se razvija skozi izkušnje
– in vsak korak, tudi neuspešen, je del učenja.





8. SLOVENSKA GRADIVA IN KONKRETNI VIRI PODPORE MLADIM

Spodaj so konkretne publikacije in orodja slovenskih mladinskih organizacij, ki ponujajo aktivnosti, vaje ali metode za osebno poslanstvo, karierno orientacijo in razvoj kompetenc:

Zavod Nefiks

- Ponudba kariernih vsebin za šole – pregled modulov in metod za karierno orientacijo v mladinskih delavnicah:
https://talentirana.si/images/2021/Nefiks/2021_ponudba_vsebin_zavod_nefiks_kroj.pdf
- e-Nefiks aplikacija – orodje za beleženje neformalno pridobljenega znanja in kompetenc: <https://app.nefiks.si/>
- Karierni svetovalni dogodki (Nefiks karierni dan, Moja karierna mandala) – programi v sklopu Mreže KROJ za strukturo samoocenjevanja in refleksije o kariernih odločitvah: <https://karierniteden.mreza-kroj.si/>

Socialna akademija

- Moj korak naprej – Vodnik po poti odkrivanja osebnega poslanstva in vizije – brezplačen priročnik z refleksivnimi vajami in vprašanji za oblikovanje osebne vizije:
https://issuu.com/socialnaakademija/docs/inkubator_knjiga_v22_web
To gradivo je posebej uporabno za odkrivanje, zapisovanje in refleksijo osebnega poslanstva.



Mreža KROJ – Mladinska mreža za karierni razvoj

- Karierna svetovalnica Mreže KROJ – možnost individualnega svetovanja o izbiri izobraževanja, kariere in razvoju kompetenc:
<https://mreza-kroj.si/karierna-svetovalnica/>
- Karierni teden Mreže KROJ – dogodki z delavnicami in refleksijskimi aktivnostmi, ki spodbujajo mlade k premišljenemu načrtovanju kariere:
<https://karierniteden.mreza-kroj.si/>

Mreža MaMa

- Mreža MaMa – portal in svetovanje – redna individualna podpora mladim pri vprašanih zaposljivosti, trga dela in prekarnosti:
<https://mreza-mama.si/> in <https://www.mlad.si/organizacije/mladinska-mreza-mama/>
Ta podpora je odlična za refleksijo o kariernih zmogljivostih v vsakodnevnem življenju in iskanje osebnega smisla v kontekstu družbenega okolja.

IMP – Društvo za kulturo in izobraževanje

- Organizacija IMP ponuja programe (npr. improvizacijske delavnice), ki z neformalnim učenjem spodbujajo spontano razmišljanje, ustvarjalnost in samozavest – kompetence, ki mladim pomagajo pri raziskovanju osebnih interesov in življenjskih vlog (dostopni prek mreže mlad.si).



9 VIRI IN LITERATURA

9.1 VIRI IN LITERATURA

Benčina, U. (2011). Osebni kompetenčni model. Zavod Nefiks.

<https://knjiznica.talentiran.si/osebni-kompetencni-model/>

Blazinšek, A. (2019). Standardi kakovosti kariernega razvoja v mladinskem delu in smernice za izvajanje. Mreža KROJ.

https://mreza-kroj.si/wp-content/uploads/2019/10/Standardi-kakovosti-kariernega-razvoja-v-mladinskem-delu-in-smernice-za-izvajanje_A5.pdf

Blazinšek Domenis, A., & Anžlovar, K. (2020). 10 korakov do karierne pismenosti. Zavod Nefiks.

<https://knjiznica.talentiran.si/10-korakov-do-karierne-pismenosti/>

Cepin, M. (2018). Moj korak naprej. Socialna akademija.

https://socialna-akademija.si/wp-content/uploads/inkubator_knjiga_v22_web2.pdf

Gornik J., Jelen . Zavod Nefiks. (2018). Projektno delo.

<https://knjiznica.talentiran.si/projektno-delo/>

Lorenzutti, A. (2018). Pravno-finančni vodnik skozi delo. Zavod Nefiks.

<https://knjiznica.talentiran.si/prirocnik-za-mlade-pravno-financni-vodnik-skozi-delo/>

Lorenzutti, A. Zavod Nefiks. (2018). Smernice za samozaposlitev.

<https://knjiznica.talentiran.si/smernice-za-samozaposlitev/>

Mrakovčić, M., & Brečić, M. (2018). Karierni razvoj mladih. Zavod Nefiks.

<https://knjiznica.talentiran.si/karierni-razvoj-mladih/>

Zavod Nefiks. (2018). Učinkovito do zaposlitve.

<https://knjiznica.talentiran.si/ucinkovito-do-zaposlitve/>Zavod Nefiks. (b. l.).

Spletne strani projekta Dostojno delo: <https://dostojnodelo.si/gradiva/>

Terminološki slovarček karierne orientacije (2011): <https://www.google.com/url?q=https://www.vkotocka.si/wp-content/uploads/2018/05/Terminolo%25C5%25A1ki-slovar.pdf&sa=D&source=docs&ust=1778659499333962&usg=AOvVaw29d8wen7yE6hTAcBLIyGWY>

Vseživljenjska karierna orientacija (2015):

<https://www.google.com/url?q=https://isjfr.zrc-sazu.si/sl/terminologisce/svetovanje/vsezivljenjska-karierna-orientacija&sa=D&source=docs&ust=1778659499334079&usg=AOvVawo38p5dmPiSw97XNly8wZEn>

<https://www.google.com/url?q=https://isjfr.zrc-sazu.si/sl/terminologisce/svetovanje/vsezivljenjska-karierna-orientacija&sa=D&source=docs&ust=1778659499334079&usg=AOvVawo38p5dmPiSw97XNly8wZEn>

EU Guidelines CEDEFOP:

<https://www.cedefop.europa.eu/cs/tools/validation-non-formal-informal-learning/eu-guidelines>



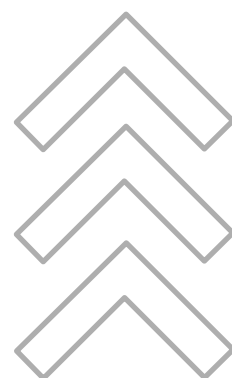
9.3 VIRI SLIK

- Jar with mexican pesos. freepik. https://www.magnific.com/free-photo/jar-with-mexican-pesos_29652386.htm#fromView=image_search&page=1&position=0&uuid=f6ab5b40-76fb-4cdb-971f-07c53abf2b65&query=jar-with-mexican-pesos
- Business people shaking hands, finishing up meeting. jcomp. https://www.magnific.com/free-photo/business-people-shaking-hands-finishing-up-meeting_12985972.htm#fromView=image_search&page=1&position=0&uuid=40680a04-fb84-4356-a4b2-e55eec6f33a2
- Young people working together and use the laptop. prostooleh. https://www.magnific.com/free-photo/young-people-working-together-use-laptop_5913152.htm#fromView=image_search&page=1&position=0&uuid=7fc7c116-361e-4faf-a087-8124b015ffab
- Papers with business strategy and calculator. freepik. https://www.magnific.com/free-photo/papers-with-business-strategy-calculator_3464638.htm#fromView=image_search&page=1&position=0&uuid=f3f0c588-b7b0-4af2-8cac-b2179ffe1d88
- Happy manual worker presenting the results of business development while giving pres. Drazen Zigic. https://www.magnific.com/free-photo/happy-manual-worker-presenting-results-business-development-while-giving-presentation-company-leaders-his-team-factory_25856081.htm#fromView=image_search&page=1&position=1&uuid=8807df88-ca00-4b74-9d12-8769a04a7012
- Network of profile icons against group of students using laptop at cafe. creativeart. https://www.magnific.com/premium-photo/network-profile-icons-against-group-students-using-laptop-cafe_21595954.htm#fromView=image_search&page=1&position=14&uuid=c2e90d72-e1b1-4252-9efb-198e4f77abd9
- Blond businessman happy expression. kues1. https://www.magnific.com/free-photo/blond-businessman-happy-expression_1030474.htm#fromView=image_search&page=1&position=0&uuid=4c052f6c-cee3-4164-9726-49159d4c5da1
- Serious business man standing in boxing pose. katemangostar. https://www.magnific.com/free-photo/serious-business-man-standing-boxing-pose_3082217.htm#fromView=image_search&page=1&position=0&uuid=e73af067-6db7-42fa-8f49-b7b19adoef7b
- Businesswoman running in high heels. freepik. https://www.magnific.com/free-photo/businesswoman-running-high-heels_10840909.htm#fromView=image_search&page=1&position=0&uuid=95537819-0619-419a-8ff5-90b79020eb79
- Hurry up. pressfoto. https://www.magnific.com/free-photo/hurry-up_5400453.htm#fromView=image_search&page=1&position=0&uuid=33e6257b-7908-4529-84fe-19d19fce98a9
- Abstract photo effect. freepik. https://www.magnific.com/free-psd/abstract-photo-effect_273619525.htm#fromView=image_search&page=1&position=0&uuid=d5e0d080-9e6e-4c51-a129-40f5doc62b0b
- Man singing at vacuum while cleaning. freepik. https://www.magnific.com/free-photo/man-singing-vacuum-while-cleaning_7713686.htm#fromView=image_search&page=1&position=0&uuid=4b78f391-186f-4b95-b85c-b5c927e509c4
- Brunette is meditating in lotus pose in mountains. ArtPhoto_studio. https://www.magnific.com/free-photo/brunette-is-meditating-in-lotus-pose-in-mountains_26955976.htm#fromView=image_search&page=1&position=0&uuid=82c1d6fd-60ac-488a-bc53-f728f97a3559
- Student posing with laptop in classroom. freepik. https://www.magnific.com/free-photo/student-posing-with-laptop-classroom_1308465.htm#fromView=image_search&page=1&position=0&uuid=e3a0ad7e-855b-445d-9099-2559e5d638a5
- Portrait of young guy with a sport body in the morning on stadium. He wears bl. lookstudio. https://www.magnific.com/free-photo/portrait-young-guy-with-sport-body-morning-stadium-he-wears-black-t-shirt-headphones-he-keeps-muscular-hands-crossed-smiles-camera_10056095.htm#fromView=image_search&page=1&position=0&uuid=65206633-3fd9-49ff-8243-62af437b3ce4
- Serious confident business coach posing with arms folded. pch.vector. https://www.magnific.com/free-photo/serious-confident-business-coach-posing-with-arms-folded_6448014.htm#fromView=image_search&page=1&position=0&uuid=ac86b134-93da-4c86-bbe2-ef753525173f
- Young attractive dark-haired man in glasses is writing a business plan on white. lookstudio. https://www.magnific.com/free-photo/young-attractive-dark-haired-man-glasses-is-writing-business-plan-whiteboard-he-wears-blue-shirt-dark-jacket-view-from-back_9960996.htm#fromView=image_search&page=1&position=0&uuid=d3dbfe9a-1ca6-4783-b20a-9ade04ab09b0
- Senior adult planning agenda calendar concept. rawpixel.com. https://www.magnific.com/premium-photo/senior-adult-planning-agenda-calendar-concept_3163806.htm#fromView=image_search&page=1&position=30&uuid=51c00f6a-74cb-4a44-b429-191175f4deab
- Young woman builder worker in construction uniform and safety helmet standing. stocking. https://www.magnific.com/free-photo/young-woman-builder-worker-construction-uniform-safety-helmet-standing-with-raised-hand-arguing-with-skeptic-expression-standing-orange-wall_10527354.htm#fromView=image_search&page=1&position=1&uuid=c4e37e3b-dd68-4c7c-9a9b-4ec5ea60a297

- silhouette-woman-walking-up-steps-city-skyline-sunrise-symbolizing-career-growth-ambition. <https://www.magnific.com/>
- Remote work. pressfoto. https://www.magnific.com/free-photo/remote-work_5400025.htm#fromView=image_search&page=1&position=0&uuid=0e454549-b1de-4aa3-9d34-a5936265d89c
- Stylish youngsters in university. freepik. https://www.magnific.com/free-photo/stylish-youngsters-university_1302496.htm#fromView=image_search&page=1&position=0&uuid=5302fbbe-5b9e-4d29-8568-1b7721b28c63
- Uniform engineer showing thumb talking walkietalkie at urban district closeup. Stockbusters. https://www.magnific.com/premium-photo/uniform-engineer-showing-thumb-talking-walkietalkie-urban-district-closeup_170563453.htm#fromView=image_search&page=1&position=10&uuid=82157bd7-9197-4f88-8400-75e562c61c72.
- Clients looking over statistical charts given by financial advisor. DC Studio. https://www.magnific.com/free-photo/-clients-looking-statistical-charts-given-by-financial-advisor_381841058.htm#fromView=image_search&page=1&position=0&uuid=69d574e3-9a46-4ccf-b537-f39110c15bf5
- Businesspeople talking about a new project. freepik. https://www.magnific.com/free-photo/businesspeople-talking-about-new-project_11384519.htm#fromView=image_search&page=1&position=1&uuid=8cfbdc48-e5c0-4206-8b99-2ed68b686c4e
- Seminar on business development. Concept of education. Photo with place for. albertyurolaits. https://www.magnific.com/premium-photo/seminar-business-development-concept-education-photo-with-place-text_19547942.htm#fromView=image_search&page=1&position=19&uuid=ab8aac18-8f2a-4aa7-ae4b-0ed487dd2ad1
- Confident businessman. rawpixel.com. https://www.magnific.com/free-photo/confident-businessman_2790809.htm#fromView=image_search&page=1&position=0&uuid=53fa99b5-6f90-42d8-acfc-9d7ca928ab36
- Disabled man helping girl learn. freepik. https://www.magnific.com/free-photo/disabled-man-helping-girl-learn_19856189.htm#fromView=image_search&page=1&position=0&uuid=f660de1a-ce4b-415a-b54c-d783cbf50173
- Young family with their sons at home having fun. senivpetro. https://www.magnific.com/free-photo/young-family-with-their-sons-home-having-fun_7435531.htm#fromView=image_search&page=1&position=0&uuid=eec1e3b4-65e8-48a9-ae83-3eba28700eaf
- Closeup of man holding key of his new home. Drazen Zigic. https://www.magnific.com/free-photo/close-up-man-holding-key-his-new-home_26922787.htm#fromView=image_search&page=1&position=0&uuid=cf3b07dc-f16b-46e2-b372-cb92c07f27a1
- Two movers wearing uniforms are unloading the van full of boxes. leikapro. https://www.magnific.com/premium-photo/two-movers-wearing-uniforms-are-unloading-van-full-boxes_18046635.htm#fromView=image_search&page=1&position=15&uuid=f44d2bef-7fed-4888-a7a1-da462bf19787
- Close-up of hand holding cookies. indzgamerth. https://www.magnific.com/premium-photo/close-up-hand-holding-cookies_116659556.htm#fromView=image_search&page=1&position=47&uuid=6a30b43e-f9db-4edc-ae90-33f06de10fc3
- avatar
- Mom and daughter play hug and kiss at home on the bed lifestyle tender relationship. anna_grant. https://www.magnific.com/premium-photo/mom-daughter-play-hug-kiss-home-bed-lifestyle-tender-relationship-young-mother-child-happy-family-motherhood_134100715.htm#fromView=image_search&page=1&position=35&uuid=084bdb69-3934-44cf-a8a0-f50f91f9fad7
- People putting hands together near car. freepik. https://www.magnific.com/free-photo/people-putting-hands-together-near-car_3707727.htm#fromView=image_search&page=1&position=0&uuid=005764b9-3291-4188-9cb1-8199697c67a6
- Young mother with little daughter. prostooleh. https://www.magnific.com/free-photo/young-mother-with-little-daughter_2874517.htm#fromView=image_search&page=1&position=0&uuid=9469aaca-3a28-47bc-993f-cco7fcbd2a63
- Disabled woman in wheelchair with daughter. Family walking outside at park.. prostooleh. https://www.magnific.com/free-photo/disabled-woman-wheelchair-with-daughter-family-walking-outside-park_17047158.htm#fromView=image_search&page=1&position=0&uuid=a6d88a27-ea7d-47ef-9bco-ed5bfe17c01
- Shot of beautiful young businesswoman wearing blue chiffon shirt while stand. ArthurHidden. https://www.magnific.com/free-photo/shot-beautiful-young-businesswoman-wearing-blue-chiffon-shirt-while-standing-with-folded-arms-gray-marble-wall_10284855.htm#fromView=image_search&page=1&position=0&uuid=aa32ba8b-9f85-44d8-a9ac-ccafcc9c4072
-



dostojno delo za mladinske delavce
2026





Sofinancira
Evropska unija



dostojno delo

dostojno delo za mladijske delavce
2026