

Škofja Loka

dz 0

MOZAIK

2013

070.489(497.4Železniki)



120130224,2

COBISS c

KNJIŽNICA ŠKOFJA LOKA

KNJIŽNICA
IVANA TAVČARJA
ŠKOFJA LOKA

Letnik 33
Junij 2013

MOZAIK

ustvarjamo gibanje



Hitra rast novih programov

Domelove nagrade za inovativnost za leto
2012

Domel razstavljal na mednarodnih sejmi
Intervju – Petra Dobravec

Glasiło podjetja DOMEL

KAZALO BESEDA

UREDNIČE

Zima je samo še spomin, pa čeprav ni še tako dolgo, kar je skopnel zadnji sneg po dolinah. Bila je ena najbolj mrzlih v zadnjih 100 letih. Natrosila je na kupe snega in s sončnimi žarki je prav skoparila. Kljub vsemu pa se je v maju narava kar naenkrat prebudila – vse je ozelenelo, drevje se je razcvetelo v vsej svoji lepoti ... Prijetne temperature so nas zvabile na plano, k urejanju vrtov, zelenic, rož ...



Romana Lotrič
Glavna urednica

Beseda urednice	2
Uvodnik	3
Kratke novice	4
PE APEC hitra rast novih programov	5
Hannovrski sejem 2013	9
Sejem ARABLAB v Dubaju	10
Sejem ISH v Frankfurtu	11
Domelove nagrade inovativnosti za leto 2012	12
Vitka proizvodnja	15
Stroji stari 40 let in več	16
Svet delavcev in interno komuniciranje	17
Drobni računalniški nasveti	17
Promocija zdravja v skupini Domel	18
Pomen komuniciranja za uspešno vodenje	21
Intervju – Petra Dobravec	22
Intervju – Nejc Lavtar	24
Potovanje na Tajsko in v Singapur	27
Počitniške kapacitete	29
Pa dober tek ob vseh »užitnih plevelih«	30

Ko se v teh dneh sprehajamo po naravi, nas omamlja vonj po šmarnicah, čemažu, španskem bezgu. Okrog čebelnjakov pa že diši po medu. Lepo je pogledati, kako so poganjki rastlin vsak dan večji, kako raste, kar smo posejali in posadili.

Tudi v našem podjetju je zavel nov, pomladni veter.

Za nami je že prvih pet mesecev poslovanja. V tem obdobju se je marsikaj dogajalo, s čimer vas želimo seznaniti v tej številki našega glasila.

Pomladni meseci so bili pestri na področju sejemske dejavnosti. Delamo pa tudi že prve obračune in ocene za prvo polletje letošnjega leta. Podelili smo priznanja za inovativnost za leto 2012 in vsem nagrajencem iskreno čestitamo. Prikazati vam želimo oddelek razvoja, tehnologije in proizvodnje ter pestrost programa v poslovni enoti APEC. Predstavljamo pojem vitke proizvodnje, ki zahteva stalne izboljšave procesov. Rubrika o zdravju, drobnih računalniških nasvetih in starih strojih je postala že stalnica. Spregovorili smo o internem komuniciranju in komuniciranju za uspešno vodenje. Čeprav je še pomlad, že načrtujemo poletne počitnice in zato vas želimo seznaniti z možnostmi koriščenja počitniških kapacitet, pri katerih se je uvedlo kar nekaj novosti.

Poročamo tudi o udeležbi Petre Dobravec na evropskem prvenstvu v streljanju v danskem Odenseju, na katerem je dosegla odlično 13. mesto. Za uspeh ji iskreno čestitamo.

V branje vam ponujamo nekaj vtisov s potovanj, na katere so se odpravili naši sodelavci, ki se navdušujejo nad potovanji in raziskovanji tujih dežel.

Ker se v zadnjem času pogosto pojavljajo vprašanja v zvezi s preknjižbo vrednostnih papirjev, smo prosili Gorenjsko borznoposredniško hišo za nekaj pojasnil. Posredovali so nam odgovore na naša najbolj pogosta vprašanja v zvezi s to temo.

Če smo pričeli s pomladjo, pa z njo še končajmo. Narava nam v tem letnem času v izobilju ponuja svoje pridelke – tudi tiste, za katere smo včasih mislili, da so samo »pleveli«. Presenečeni boste nad tem, kaj vse lahko pripravimo iz rastlin, ki so okoli nas, le seči je treba po njih in jih pripraviti.

Prijetno branje vam želi uredniški odbor.

DOMEL®

Domel, proizvodnja elektromotorjev in gospodinjskih aparatov Železniki, d.o.o.
Otoki 21, 4228 Železniki, Slovenija, tel.: +386 4 51 17 100,
fax: +386 4 51 17 106, info@domel.com; www.domel.com

MOZAIK - brezplačno glasilo podjetja Domel d.o.o.

naslov uredništva: Glasilo Mozaik - Domel, Otoki 21, 4228 Železniki
tel.: 04 51 17 192, fax: 04 51 17 193; e-mail: stefan.bertoncelj@domel.si
Odgovorni urednik: Štefan Bertoncelj

Glavna urednica: Romana Lotrič

Člani odbora: Tadeja Bergant, Anita Habjan, Danica Jelenc, Štefka Jeram,
Katarina Prezelj, Janja Kozjek, Aleksander Volf, Andrej Šuštar, Marija Demšar,
Blaž Benedik, Matej Galjot, Roman Megušar;

Foto: Lojze Tarfila, Roman Megušar, Matej Galjot, Karmen N. Mohorič,
Aleksander Volf, Klemen Tomaševič, Tomaž Trpin, Drago Soršak, Irena Bertoncelj,

arhiv Irena Deželak, arhiv Nejc Lavtar, Eva Magda Demšar, arhiv Domel;
Grafično oblikovanje: Klemen Budna/GTO Košir; Lektorica: Majda Tolar;
Tisk: Tiskarna GTO Košir; Leto 2013, Številka 2; Letnik 33; Izvodov: 1750

Stališča avtorjev ne odražajo nujno stališč uredništva.



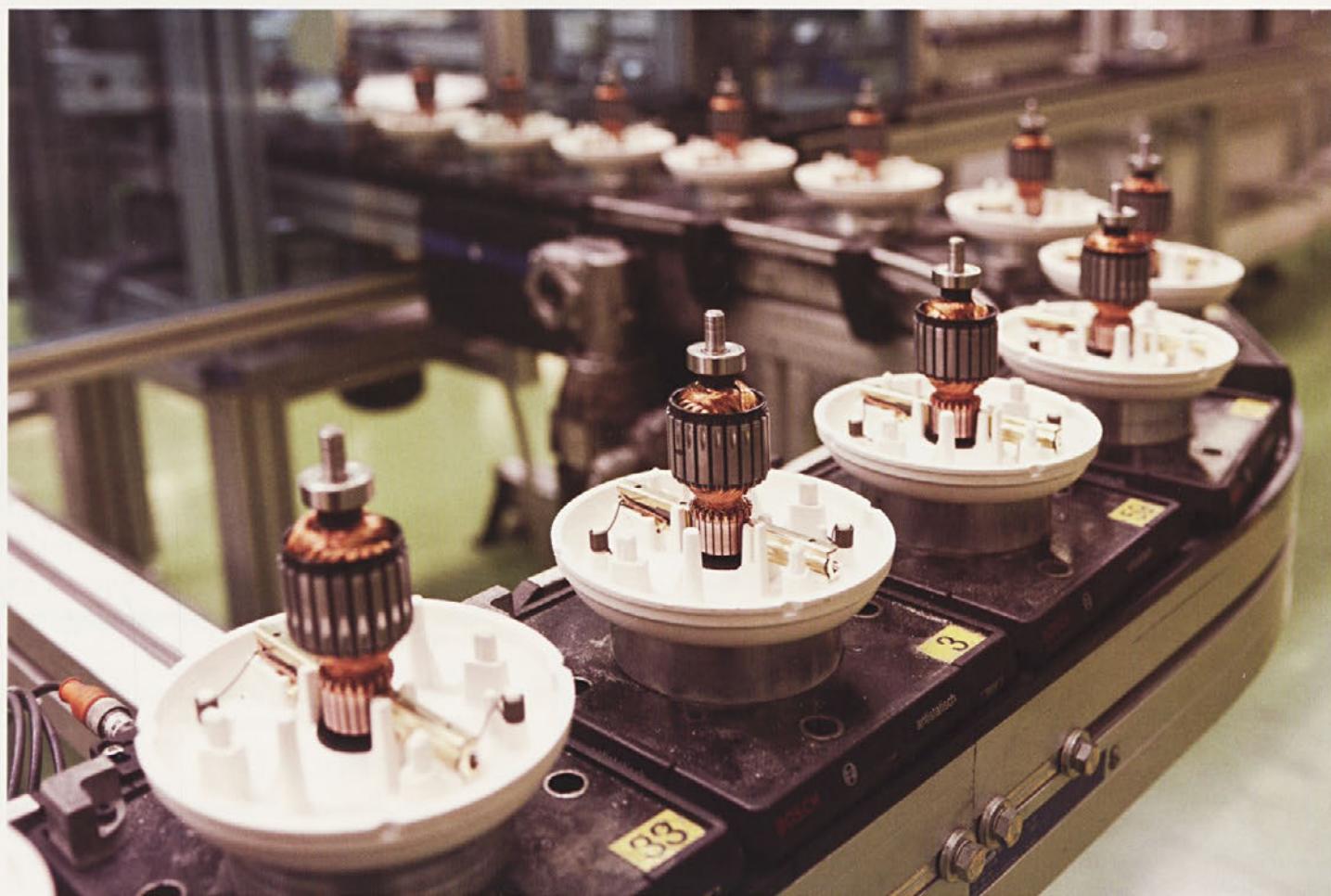
Na naslovnici: Pomladni motiv (foto: Lojze Tarfila)

Drage sodelavke, spoštovani sodelavci!

Prve štiri mesece smo poslovali v okvirih poslovnega načrta za leto 2013. Skupen obseg prodaje smo dosegli glede na predviden dinamični obseg prodaje. Porazdelitev obsega prodaje po programih se nekoliko razlikuje: program komponent je v tem obdobju presegel napovedi, programa sesalne enote in ECS sta bila v pričakovanih okvirih, programi motorjev, APEC in laboratorijski sistemi pa so bili v prvih štirih mesecih letošnjega leta pod načrtovanimi obsegi. Podobne so ocene do septembra, ko je predvideno povečanje na programu sesalnih enot, kar pomeni, da bomo izpolnili poslovni načrt in letos povečali obseg prodaje glede na lansko leto za 5 odstotkov.



Jožica Rejec
Direktorica - CEO



Letos nadaljujemo z uvajanjem vitke proizvodnje na montažni liniji 10 za sesalne enote in jo nadgrajujemo z vitko organizacijo, kjer v prvi fazi vključujemo v proces vitkosti notranje in lokalne dobavitelje ter planiranje proizvodnje. Učinke vitkosti merimo s spremljanjem zmanjšanja zastojev, stroškov neakovosti in zmanjšanja zalog. Po treh mesecih dela so doseženi že prvi rezultati pri zmanjšanju zalog za 15 odstotkov v procesu izdelave sesalnih enot in na pripadajočih komponentah. Za celostno podporo proizvodnih procesov smo pričeli tudi z uvedbo TPM – celovito produktivno vzdrževanje. Pilotni projekti tečejo na izbranih strojih v oddelkih BMC, avtomatskih stiskalnicah in na gredeh. Napredek bomo spremljali s kazalniki: OEE – izkoriščenost strojev, zmanjšanje izmeta in povečanje produktivnosti.

V letošnjem letu nadaljujemo z izobraževanji za uporabo pristopov in matematičnih orodij sistema 6 sigma za boljše načrtovanje in vrednotenje eksperimentalnih analiz vzrokov in posledic pri gradnji Domelovih izdelkov. Metoda je delno že uveljavljena in prepoznana kot odlično orodje za potrjevanje predvidenih vzrokov za nastale

posledice, kar potrjuje tudi izražena želja nekaterih za nadaljnje izobraževanje.

Glede na celostno podobo Domela smo prenovili Domelovo spletno stran, predvsem z vidika naših kupcev. Podatki, ki so pomembni za kupce, so lažje dosegljivi in bolj pregledni. Nova spletna stran je barvno skladna s celostno podobo Domela. Spremembo celostne podobe Domela pa zaključujemo s spremembo delovnih oblek v sivi barvi in alternativno rdečimi majicami za poletje.

V Domel Suzhou so izdelali že okrog 150.000 puhal za razpršilce barv vodilnega svetovnega proizvajalca podjetja Wagner. Prodaja je pred mesecem stekla najprej v ZDA za pomladne prenovne. Prvi odzivi so obetavni.

Trajnostni razvoj ustvarjamo s stalnimi spremembami in izboljšavami, iskanji novih in preskušanih rešitev, z vztrajnimi koraki in timskim delom. S tem si zagotavljamo tudi pogoje za uspešno dolgoročno delovanje in za rast na svetovnem trgu.

KRATKE NOVICE



Andrej Šuštar

Srečanje ob odhodu v pokoj

1. marca 2013 smo v podjetju pripravili srečanje z zaposlenimi, ki so v preteklem letu zaključili svoje delovne kariere z upokojitvijo ali z odhodom na čakanje. Direktorica dr. Jožica Rejec se je vsem prisotnim zahvalila za njihovo dosedanje delo, vložen trud ter izkazano pripadnost pri razvoju in rasti našega podjetja v preteklem obdobju. Vsem sveže upokojenim sodelavcem želimo še veliko zdravja in osebnega zadovoljstva ter da bi jih še čim dalj časa spremljali lepi spomini na preživete dni v Domelu.



Six Sigma usposabljanje in novi projekti izboljšav

V prvih mesecih letošnjega leta se je odvijala vrsta notranjih in zunanjih usposabljanj za naše sodelavce. Med drugim je program šolanja opravila tudi nova skupina Six Sigma usposabljanja pod vodstvom mag. Mateja Hohnjeca za pridobitev naziva Green Belt. Pri 8-dnevnem usposabljanju so poleg 13 Domelovcev sodelovali tudi predstavniki drugih podjetij: štirje so se pridružili iz škofjeloškega Bosch Rexroth Indramata in en iz Iskre Mehanizmi. Šolanje je bilo tako še bolj zanimivo, vse kandidate pa čaka še glavni izziv v praksi: projekt izboljšave z uporabo metodologije Six Sigma. Šele z uspešnim zaključkom projekta se dejansko zaključi šolanje ter pridobi certifikat Six Sigma Green Belt Training. Vsem želimo uspešno izvedbo projektov ter veliko zadovoljstva ob uporabi pridobljenega znanja pri svojem delu.



Recertifikacijska presoja ISO/TS 16949

Od 12. do 15. februarja je certifikacijska hiša Bureau Veritas Certification Slovenija v našem podjetju izvedla zunanjo recertifikacijsko presojo po standardu ISO/TS 16949. Na presoji se je preverjala skladnost sistem vođenja z zahtevami avtomobilskega standarda po vseh poslovnih procesih. Presojala sta nas Rajko Kokol, ki je bil vodja presoje, ter Peter Klučar.

Presoja je smerokaz za nadaljnje aktivnosti in izboljšave, zato smo na odkrite pomanjkljivosti takoj sprožili korektivne ukrepe ter s tem uspešno zaključili presojo. S strani presojevalske hiše smo konec meseca aprila prejeli nov certifikat za dobo treh let ter s tem kupcem in drugim dokazujemo, da smo zanesljiv in zaupanja vreden partner.



Srečanje s štipendisti

V Domelu smo pripravili srečanje z našimi štipendisti, ki je potekalo v sredo, 24.4.2013. Ob tej priliki so bile podeljene tudi nagrade za najboljše prispevke mladih na razpis Eko vizija Domela. Več o samem dogodku bo objavljeno v naslednji številki Mozaika.



PE APEC

HITRA RAST NOVIH PROGRAMOV

Namen članka je prikazati pestrost programa PE APEC, zahteve po visoki kakovosti, uporabo različnih proizvodnih tehnologij, različnih stopenj avtomatizacij in prilagodljivosti. Obenem pa tudi opozoriti na zahtevnost programa, naše uspehe in težave, s katerimi se pri vsakdanjem delu srečujemo, z namenom, da bi bilo skupno sodelovanje še boljše in uspešnejše. K sodelovanju sem pri pisanju in oblikovanju članka povabil tudi sodelavce iz različnih področij. V tej številki so predstavljeni razvoj, tehnologija in proizvodnja, v prihodnosti pa bomo predstavili še ostala področja, ki prispevajo svoj, pomemben delež k poslovanju enote.



Aljoša Močnik

V okviru APEC razvijamo tri programe; to je komponente, motorje in aktuatorje za avtomobilsko industrijo, EC pogone ki vključujejo motorje in krmilja za ventilatorje, ventilatorje ter baterijsko gnane EC motorje za pogon vrtnih orodij.

Že koncem osemdesetih so se v Domelu začeli razvijati EC motorji in krmilja. Po letu 2000 se je začel razvoj prvih motorjev za avtomobilsko industrijo. Najprej koračni motor za nastavitev pozicije luči in nato DC motor za vakuumsko črpalko. Sledil je razvoj koračnega motorja in statorja za kompresorski motor, v letu 2007 pa razvoj družine AZ motorjev, za ventilatorske pogone in družine baterijsko gnanih EC motorjev 725 za vrtna orodja. Uspešen razvoj in industrializacija sta omogočila skokovito rast v letih 2010 in 2011.

Tudi število zaposlenih se je skokovito povečalo. Leta 2007 jih je bilo zaposlenih le dvajset, v letu 2011 pa je bilo zaposlenih že preko 100 delavcev. Če vključimo zraven še proizvodnjo DC motorja 484 je bilo skupno zaposlenih že 125 delavcev. Vključeni so tako proizvodni delavci kot režija.

Rast programa

Rast v prihodnjih letih bo temeljila na povečanju količin na obstoječih programih in po letu 2016 na novih projektih. Kako velika bo, je zaradi nepredvidljivega trga težko napovedovati. Velika neznanka so tu predvsem baterijsko gnani EC motorji za vrtna orodja, kjer se vseeno pričakuje zmerena rast.

Glavna značilnost vseh novih programov, kjer nastopamo kot razvojni dobavitelj, je, da so predvidevanja kupcev na začetku preoptimistična, vendar če vstopimo kot razvojni dobavitelj, nam kupec delno plača razvoj in orodja in tudi dosežena cena je višja.

Tudi v bodoče planiramo rast zaposlenih na APEC programih. Poudarek bo na povečanju produktivnosti v proizvodnji in podpornih službah in na izboljšanju izobrazbene strukture ter učenja ob delu.

Plan za leti 2013 in 2014

EC Motorji

Pri družini EC motorjev bo zaradi zmanjševanja zalog pri našem kupcu v letu 2013 manjša proizvodnja motorjev. Napovedi kažejo povečanje proizvodnje v jesenskih mesecih.

Očitno je, da prodaja vrtnih orodij z baterijsko gnanimi EC motorji ni stekla tako, kot je bilo pričakovano. Tudi povpraševanje po končnih izdelkih je izrazito sezonsko, z viškom spomladi, čemur se bomo morali prilagoditi. V ta namen nam bo služila tudi uvedba



U-celica za proizvodnjo statorja za Visteon

Mejniki:

- 1989 – začetek razvoja EC krmilj v Domelu
- 1992 – Začetek proizvodnje EC puhal
- 2003 – Prva aplikacija za avtomobilski program – koračni motor za nastavitev pozicije luči
- 2004 – Začetek razvoja DC motorja za pomožno vakuumsko črpalko za zavore
- 2007 – Začetek razvoja družine AZ motorjev za firmo SWEGON
- 2008 – Začetek proizvodnje DC motorja 484 za Hello
- 2009 – Začetek proizvodnje AZ motorjev za ventilatorje
- 2010 – Začetek proizvodnje statorja za kompresorski motor prve generacije za Visteon
- 2010 – Začetek proizvodnje baterijsko gnanih EC motorjev za STIHL
- 2012 – Začetek proizvodnje baterijsko gnanih EC motorjev za Husqvarno
- 2013 – Začetek proizvodnje statorja za kompresorski motor druge generacije za Visteon

vitke proizvodnje na linijah.

EC Pogoni

Program se lepo razvija, prodaja raste po stopnji 15 odstotkov letno. Letos smo začeli množičneje proizvajati nov motor družine 746 in krmilja Compacto. V razvoju je poenotena družina krmilj Compacto, s katerimi bomo pokrili celotno paleto do 10kW. Krmilja in nove družine motorjev tudi intenzivno tržimo. Odzivi na sejmu ISH so bili izredno pozitivni, večja naročila pa pričakujemo proti koncu leta.

AP – avtomobilski program

Proizvodnja koračnega motorja narašča, proizvodnja bo tekla v dveh izmenah, tako da bomo lahko pokrili konice. Na liniji uvajamo tudi izboljšave za povečanje produktivnosti in

zmanjšanje stroškov.

V aprilu je bil tudi pričetek serijske proizvodnje tretje generacije statorja za kompresorski motor. Nekaj težav nam še povzroča tesnenje kontaktnih pinov, ki pa jih bomo skupaj s kupcem in dobaviteljem uspešno rešili.

DC motor 484

Glavni poudarek bo v letošnjem letu na uvedbi sprememb, s katerimi bomo lahko dosegli planirano produktivnost. Tu mislim predvsem na izboljšanje procesa vtiskovanja magnetov in zamenjave ščetk na motorju UP30.

Izkušnje

Pri razvoju izdelkov in proizvodnih tehnologij za potrebe PE APEC je bilo razvitih ali uporabljenih veliko tehnologij, ki služijo tudi ostalim PE. Naj jih samo nekaj navedem:

- Lepljenje segmentiranih magnetov na rotorje
- U-celica za proizvodnjo statorja za kompresorski motor in montažo EC motorja
- Umetni vid za nadzor proizvodnje
- Razvoj EC motorjev z visokim izkoristkom
- Zalivanje statorskih paketov

Delovati kot razvojni dobavitelj v avtomobilski industriji pomeni, biti sposoben razviti tehnično dovršene izdelke v roku in cenovno sprejemljive, dosegati nivo kvalitete pod 10ppm, slediti razvojnim smernicam, uvajati nove tehnologije.

Za proizvodnjo AZ motorjev za ventilatorske pogone je značilna velika raznovrstnost (trenutno več kot 50 različic) in majhne serije (32 – 144 motorjev na serijo).

Uvedba U-celice v proizvodnjo EC motorjev se je pokazala kot izredno pozitivna, ker z njimi lažje sledimo nihanjem v naročilih.

Izkušnje iz avtomobilске industrije, kot najzahtevnejše po kakovosti, dobavah, zmogljivosti izdelkov, se uspešno prenašajo na ostale programe.

EC MOTORJI ZA POGON VENTILATORJEV (Blaž Rihtaršič)

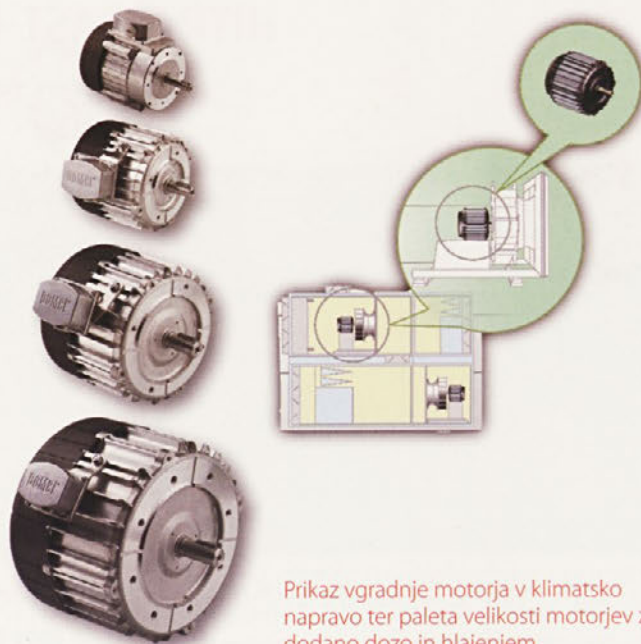
Sam začetek motorjev z elektronskim krmiljenjem ali EC motorjev za ventilatorje sega že v leto 1992, ko je Mirko Gaser po lastni zamisli izdelal svoj prvi EC motor in elektroniko. Različne izvedbe EC motorjev so nato začeli izdelovati v podjetju EKM, kjer so hitro pridobili prve kupce. Že leta 1993 so motorje razstavljali na sejmu ISH v Nemčiji in poželi veliko začudenja med konkurenti, ki niso pričakovali takšne konkurence. Sprva so bile količine majhne, konstrukcija pa primerna za maloserijsko proizvodnjo.

Produkte podjetja EKM je kasneje prevzelo podjetje Domel, ki je s prihodom večjega kupca Swegona, leta 2008 začelo s prilagoditvijo teh motorjev za serijsko proizvodnjo ter potrebam na trgu.

Bolj strokovno EC motorjem pravimo brezkrtačni motorji s trajnimi magneti. Kolektor in ščetke klasičnih kolektorskih motorjev tukaj nadomešča elektronika ali krmilnik, brez katerega motor ne more delovati. Elektronika krmili napetost na tuljavah statorja, nastalo magnetno polje pa omogoča vrtenje rotorja s trajnimi magneti. Pri takšnem krmiljenju skupaj z ustrezno izbiro materialov v motorju in elektroniki, nastane zelo malo električnih izgub, kar se odraža v visokih izkoristkih sistema, ki pri močnejših motorjih doseže tudi 93 odstotkov. To je rezultat, ki Domelove motorje postavlja v sam vrh med proizvajalci EC motorjev.

Elektronika za pogon motorja ne potrebuje senzorjev za zaznavanje položaja motorja, ampak se krmiljenje izvaja s pomočjo ustrezne oblike napetosti ter začetnega položaja rotorja.

Motorji in elektronike so izdelani tako, da dosežejo življenjsko dobo 70.000 ur, kar je približno 20 let, odvisno od režima obratovanja. Visoka življenjska doba se zahteva tako za motorje, ki obratujejo v vročih,



Prikaz vgradnje motorja v klimatsko napravo ter paleta velikosti motorjev z dodano dozo in hlajenjem

vlažnih obmorskih področjih, kot tudi za obratovanje v državah s hladnejšim podnebjem. Temperatura okolice, ki je za naše motorje še primerna, je od -40°C do $+40^{\circ}\text{C}$. Tako dolgo življenjsko dobo je težko testirati, zato pri konstrukciji še kako prav pridejo različni preračuni ter simulacije obnašanja sestavnih delov pri različnih pogojih obratovanja motorja, veliko pa se poslužujemo tudi različnih načinov testiranja, najprej sestavnih delov ter nato tudi celotnega motorja.

V Domelu imamo na razpolago teste v temperaturnih in vlažnostnih komorah, kjer preizkušamo vzdržljivost pri nizkih in visokih temperaturah ter različni zračni vlagi, pri testu v komori s slano meglo preizkusimo korozijsko odpornost materialov, na stresalniku pa lahko testiramo odpornost na vibracije. Poleg tega v fazi razvoja motorja v laboratorijih testiramo tudi električne parametre in jih optimiramo za čim boljši končni rezultat. Uporablja se veliko metod in postopkov iz standardov avtomobilске industrije, ker le-ti vodijo do zahtevane končne kakovosti produkta.



Kot študent na praksi sem se z Domelom prvič zares srečal julija 2011, ko sem bil dodeljen v oddelke razvoja motorjev za ventilatorski program. Že takrat sem spoznal, da delo v razvoju ni tako enostavno, kot mogoče izgleda iz šolskih klopi, in da je oziroma bo potrebno obvladati kar specifična znanja. Po skoraj dveh letih dela v razvoju moram reči, da sem kar pozitivno presenečen. Delo je zelo raznoliko, od preračunov, izdelave modelov in tehnične dokumentacije v programu Pro/ENGINEER, pa do meritev in raznoraznih testiranj. Seveda ne gre brez sprotnega reševanja problemov, tako da skoraj ne mine dan, ko se človek ne bi naučil česa novega.

Dušan Jaušovec



Prijazno delovno okolje za ustvarjanje kariere. Sodelavci so pripravljeni pomagati in prenašati svoje izkušnje. Dobro se razumem s sodelavci in nadrejenimi, kar je pomembno za dobro počutje in dobro opravljanje dela.

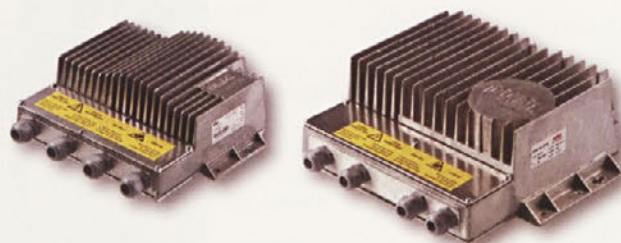
Siniša Nunić

Trenutno je v proizvodnji že precej različnih verzij motorjev, ki so prilagojeni potrebam kupcev ter različnim elektronikam, ki jih lahko uporabimo za krmiljenje. Dve vrsti elektronik smo razvili tudi sami in sta tik pred serijsko proizvodnjo. Elektronika Compacto je enofazna za pogon motorjev manjših moči, Invento pa je trifazna in lahko poganja motorje večjih moči do 7,5 kW. V grobem naše motorje razdelimo glede na premer statorske lamele ter višino statorskega paketa, kar ob ustreznem navitju določa tudi moč motorja. Motorji z lamelo premera $\Phi 84$ mm so najšibkejši in pokrivajo moči do 800 W, medtem ko motorji z lamelo premera $\Phi 220$ mm pokrivajo največje moči, ki zaenkrat segajo do 10 kW. Vmesno področje pa pokrivamo še z motorji z lamelo $\Phi 108$ mm in $\Phi 150$ mm.

Proizvodnja v letu 2012 je znašala približno 20.500 vseh motorjev za 7 kupcev, dogovarjamo pa se tudi še z drugimi kupci, tako da se planira hitra rast letnih količin. Pri prodaji dodatno pomagajo tudi evropske direktive, ki zahtevajo vgradnjo motorjev z boljšim izkoristkom v nove naprave.

V primerjavi s klasičnim asinhronskim motorjem učinkovitostnega razreda IE2 (takšni motorji se trenutno v industriji največ uporabljajo) in moči 3 kW, Domelov EC motor vsako uro obratovanja prihrani približno 260 Wh električne energije, kar v enem letu pomeni približno 2102,4 kWh ali okoli 120 € prihranka pri stalnem obratovanju.

Z intenzivnostjo prodaje raste tudi ekipa v razvoju, ki že šteje 6 konstrukterjev za motorje, 3 razvijalce elektronike in strokovnjaka za elektro razvoj motorjev, ki mu občasno priskočijo na pomoč tudi ostali



V Domelu razviti elektroniki Compacto in Invento

kolegi iz elektro razvoja. Ekipa skuša udeležiti čim več želja kupcev, hkrati pa jih skuša pridobiti tudi s svojimi inovativnimi rešitvami.

V naslednjih letih planiramo povečano prodajo obstoječih motorjev, dobro prodajo elektronik ter razvoj motorjev za še večje moči. Dolgoročno bi radi razvili komplet motor, elektronika in ventilator in se preizkusili tudi na trgu ventilatorjev.

RAZVOJ IZDELKOV ZA AVTOMOBILSKO INDUSTRIJO (Martin Tolar)

V oddelku razvoja APEC nas je zaposlenih 7 razvojnikov. Vsak avtomobilski projekt (Hella, Continental, Visteon) ima svojega odgovornega razvojnika. Prav tako sodelujemo pri razvoju, izdelavi vzorcev in pripravi ponudb za nove projekte.

Poseben oddelek razvoja je nastajal hkrati z nastankom avtomobilskega programa. V njem so začeli delo tako izkušeni razvojniki, kot tudi tisti, ki smo prišli iz drugih delovnih okolij, predvsem iz orodjarne.

Razvoj izdelka v skladu z avtomobilskimi standardi pomeni, da mora izdelek ustrezati vsem predpisanim zahtevam s strani kupca. Avtomobilski standardi zato predpisujejo razvoj izdelka od prototipov, izdelkov izdelanih s serijskimi orodji in na koncu izdelkov izdelanih na serijski opremi.

Zahteve so zapisane v tehnični dokumentaciji. Ta vsebuje risbo izdelka, specialne karakteristike izdelka, matriko testiranja in vse standarde, ki določajo te zahteve.

Pogoji delovanja motorjev so zelo brutalni. Delovati morajo pri temperaturi od -40° do 120°C , pri velikih vibracijah, visoki vlažnosti, ob prisotnosti olj in plinov.

Življenjska doba motorja je običajno 10 let.

Da bi naši motorji ustrezali zelo zahtevnim pogojem, je predhodno potrebno opraviti kar največ testov, s katerimi potrdimo konstrukcijo



Del razvojne ekipe na programu EC motorjev, manjkajo člani razvojne ekipe elektronike. Z leve proti desni Mirko Gaser, Janez Luznar, Dušan Jaušovec, Miloš Dolenc, Tadej Jensterle, Blaž Rihtaršič, Siniša Nunić

izdelka, pravilno izbiro materialov in sposobnost procesa proizvodnje.

Razvoj izdelka traja najmanj dve leti, lahko pa tudi več. Glavni deli tega projekta so:

- izdelava dokumentacije in kosovnice,
- ponudba kupcu,
- izdelava vzorcev,
- FMEA izdelka,
- FMEA procesa,
- izdelava tehnološke dokumentacije,
- izdelava plana nadzora,
- izbira dobaviteljev,
- izbira in prevzem opreme,
- PPAP (prevzem procesa).

Vse te korake naredi celotna ekipa, v kateri z razvojem APEC sodelujejo tudi drugi oddelki (vodja projekta, kakovost, prodaja, nabava, tehnologija, razvoj). Razvojniki sodelujejo v vseh fazah projekta in je tisti, ki določa in predpisuje zahteve in kvaliteto, ki se potem odražajo na sami proizvodnji in ceni. V tem času vzpostavimo tudi sodelovanje z odgovornim razvojnikom pri kupcu. To sodelovanje zelo vpliva na sam razvoj in potek projekta. Predvsem je pomembna izmenjava informacij in skupno reševanje tehničnih problemov.

Naše delo se ne konča z začetkom proizvodnje. Testiranje izdelkov in spremljanje proizvodnega procesa se nadaljuje tudi v času proizvodnje, ko sproti preverjamo možen nastanek še neodkritih napak in rešujemo tehnične probleme.

Neprestano spremljamo proizvodni proces in iščemo izboljšave s ciljem, da pocenimo proizvodnjo in zagotovimo večjo zanesljivost izdelka. Pomagamo pri reševanju reklamacij poddobaviteljev in pri reševanju reklamacij s strani kupca.

Vse te dejavnosti so podprte s testiranjem, meritvami in analizo rezultatov. Le tako preverjene spremembe lahko ponovno predložimo kupcu, da jih potrdi. Po avtomobilskih standardih namreč ni dovoljena nobena sprememba brez kupčeve potrditve. To ne velja samo za izdelek, ampak



Oddelek konstrukterjev. Od leve proti desni: Aljoša Močnik, Miha Zupanc, Marko Potočnik, Sebastjan Kamenšek, Martin Tolar, Tone Ozebek

se nanaša tudi na vso opremo, orodja, lokacijo proizvodnje. Enake zahteve veljajo tudi za naše poddobavitelje.

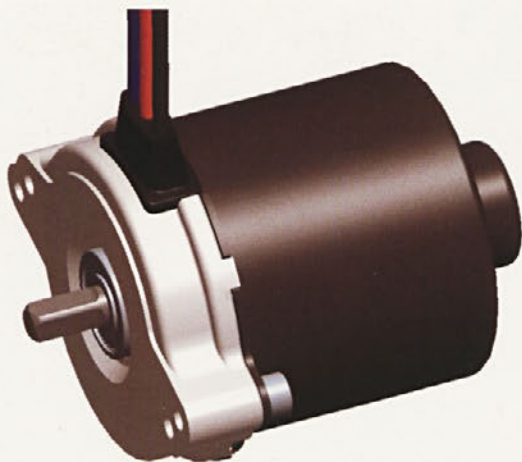
Delo v razvoju je zelo ustvarjalno. Pomembni so že prvi kontakti s kupci in vsak nadaljnji del projekta, vse s ciljem, da projekt pripeljemo do serijske proizvodnje. Pri tem razvojniki že od samega začetka pomembno vplivajo na zanesljivost izdelka, pravilno določitev kritičnih karakteristik izdelka, kvaliteto in proizvodnjo. Delo po avtomobilskem standardu omogoča, pri njegovem doslednem sledenju, da je izdelek preverjen na vse predpisane zahteve, kar potem omogoča proizvodnjo brez napak.

DELO RAZVOJNEGA KONSTRUKTORJA V AVTOMOBILSKI INDUSTRIJI V DOMELU (Tone Ozebek)

Izhodišče za izdelavo vzorca elektromotorja so zahteve kupca, ki jih iz prodaje pošljejo v razvoj. Glavne zahteve so: - napetost (12, 24V), električni tok, vrtiljaji motorja, delovna točka motorja, izkoristek ... Priložene so tudi druge zahteve o delovanju in življenjski dobi elektromotorja. S temi podatki elektrokonstrukter naredi preračun motorja in določi najboljšo možno rešitev. Določijo se dimenzije in oblika rotorja in statorja. Izračuni pa se preverijo s simulacijo. Strojniški del pa je, da se glede na vgradne mere motorja in njegove maksimalne dimenzije, to sestavi skupaj. Ker je prostor omejen, je treba uskladiti rešitve obeh konstrukterjev, da se ohišje, rotor, stator in elektronika sestavi v celoto. Vsak izdelan vzorec se pomeri in njegove meritve se primerjajo z izračunanimi. Če pride do večjega odstopanja, je treba vzorec kontrolirati in popraviti. Zelo je pomembno, da se vzorec tehnično približa končnemu izdelku iz serijske proizvodnje.

Izdelava vzorca elektromotorja poteka na podlagi znanja in izkušenj izdelave vzorcev, vendar se vedno začne iz nič. Vsak del je treba narisati in potem izdelati ali kupiti. Sestava poteka ročno, vedno pa pri tem rabimo za vsak korak sestave montažno pripravo, da zagotovimo točno pozicijo in ne poškodujemo sestavnega dela. Pri tem so potrebne izkušnje in iznajdljivost.

Če vzorec motorja ni v prvem poizkusu izdelan po zahtevah, pride vedno do časovne stiske, ker je potrebno izdelati nov sestavni del. V takem primeru moramo obvestiti kupca o vzroku za zamudo dostave vzorcev.



Model in izdelan vzorec prototipnega motorja



HANNOVRSKI

SEJEM 2013

Od 8. - 12. aprila je bil v Hannovru industrijski sejem. Gre za največji tovrstni sejem na svetu, saj se je letos predstavilo 6.550 podjetij in 62 držav. Na letošnjem sejmu je razstavljalo kar 19 slovenskih podjetij, kar je v primerjavi z lani bistveno več, saj jih je bilo samo 7. Sejem je obiskalo kar 225.000 obiskovalcev. Domel se je letos predstavil v Hali 26, in sicer v ComVac (ta hala pokriva razne aplikacije za premikanje zraka). Partnerska država hannovrskega sejma je bila letos Rusija, kar se je odražalo v večjem številu ruskih razstavljalcev in obiskovalcev. Sejem sta letos odprla Angela Merkel in Vladimir Putin, kar kaže na zelo pomemben dogodek za EU in svetovno gospodarstvo.



Jaka Mohorič



Ekipa na sejmu. Z leve proti desni Jaka Mohorič, Marjan Kavčič, Peter Batsch, Martin Eržen, Lojze Demšar

Na sejmu smo poleg programa naše poslovne enote EC Sistemi (puhala, thru-flow puhalo, motor 711 in novo puhalo – 497.3.285) predstavili tudi program EC motorjev (AZ motorja + Compacto elektroniko). Poleg tega smo predstavili tudi vse ostale programe s katalogi. Obenem smo s katalogi predstavili tudi kolektorske enote in DC motorje.

Sejem je potekal po pričakovanjih, saj nas je

obiskalo 56 podjetij. Prisotnost na tem sejmu je za našo PE ECS zelo pomembna, saj nas redno vsako leto obiščejo tudi naši obstoječi kupci. Tako lahko vidijo v živo naše nove izdelke, kar je lahko dobra osnova za razvoj njihovih novih naprav z našim puhalom/motorjem.

Z določenimi potencialnimi kupci s sejma smo že v stiku in računamo, da jim bomo v naslednjih mesecih tudi vzorčili.

Letos je prvič po dolgem času razstavljala tudi Ametek, in sicer na 2 različnih razstavnih prostorih. Prav tako smo zasledili novega proizvajalca EC puhal (thru-flow verzije), ki so na las podobni našim in Ametekovim puhalom. Gre za tajvansko firmo Ablek.

V 2014 bomo na tem sejmu zopet razstavljali, saj smo se že prijavi in izkoristili popust za zgodnjo prijavo.

SEJEM

ARABLAB V DUBAJU



Boštjan Demšar

DUBAJ, sliši se super, ...

... pa tudi je, zame, ki sem ravno tam in se hočem imeti lepo. Meni vroče podnebje paše, Primožu manj, a vseeno gre. V Dubaj, na sejem ArabLAB. Je že tako, da nam je redko vse všeč. Pravzaprav je povsod, kamor grem, lepo, a najlepše je doma.

Izkušenejša in dobro pripravljena sva se že drugič odpravila razstavljat na sejem ArabLAB v Dubaj. Nič naju ni moglo presenetiti, razen velike temperaturne razlike, ki je bila blizu 50 stopinj, in nižje dnevnice, ki je po novem celih 30 evrov.

Na sejmu se je v štirih dneh zvrstilo 9.486 obiskovalcev iz 95 držav. Večinoma obiskovalci, ki jih ne srečamo na sejmi v Nemčiji, kar je en izmed razlogov za našo udeležbo.

Naš dosežek je bil 75 zapisanih obiskovalcev iz 30 držav, od tega 22 s prioriteto A, 14 z B, 26 s C, ostali pa z D prioriteto. Sejem ocenjujem kot zelo uspešen zaradi vsebine, do katere je prišlo, in aktivnosti, ki so se že zvrstile. V maju smo imeli že prvi obisk iz Egipta, kar je velik uspeh, a pravi uspeh bo šele takrat, ko bo plačana prva odprema. Na tem mestu bi se zahvalil gospodu Jaku Miklavčiču s slovenske ambasade v Kairu, ki je s svojim izrednim delom omogočil pridobitev vize našim poslovnim partnerjem.

Področje	Število obiskovalcev
Bližnji vzhod	7.005
Afrika	333
Oceanija	183
Daljni vzhod	222
Orient	1.124
Evropa	443
Amerika	176

Ob preboju na nove trge je pomembno, da se zavedamo, kaj lahko ponudimo več kot naši konkurenti iz Nemčije, Indije ali s Kitajske. Kaj je tisto, po čemer se razlikujemo od konkurence? Kako pridobiti zanimanje za nas in naše izdelke? To so naša neokrnjena narava, lepa ob vsakem letnem času, naša poštenost, ki izvira iz zahtevnosti življenja tod okoli, da nas v celi okolici živi le okrog 6.000 in nas je v Domelu dobrih 1.000. Da smo lastniki podjetja in nam je še kako mar za nas in naše potomce. To so zagotovila, ki našim kupcem sporočajo, da smo za njih najboljši poslovni partner, da se lahko na nas ob vsakem času zanesejo in nam zaupajo. Da ne bo pomote, to so prednosti le v primeru, da so naši izdelki v času s tehnologijo, kakovostni in cenovno sprejemljivi.

V Domelu imamo veliko razlogov, da zaupamo vase, smo ponosni na naše dosežke in verjamemo v naš uspeh.

Za konec želim vsem, ki ste pripravljeni iti od doma v tuje kraje, veliko sreče in varne vrnitve domov.



Potencialni distributorji v Saudski Arabiji



Primož Habjan in Boštjan Demšar na razstavnem prostoru

SEJEM

ISH V FRANKFURTU



Karmen N. Mohorič

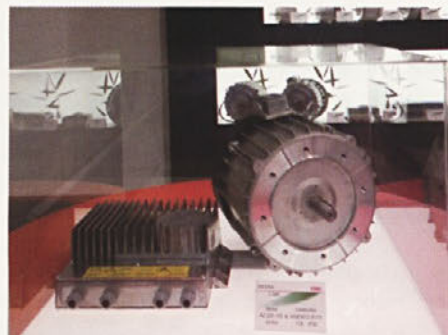
Na sejmu ISH, ki je največji svetovni sejem energetske učinkovite klimatizacije, ventilacije in gretja, obnovljivih virov energije ter inovativne sanitarne tehnike, razstavljamo že od leta 1993.

Letos smo s ponosom predstavili naš nov 10 kW AZ motor in celotno paleto naših krmilij. Odziv kupcev je bil zelo pozitiven, saj je razširitev palete AZ motorjev nujen pogoj za pridobitev novih kupcev. Nov 10 kW motor je v primerjavi s prejšnjo generacijo AZ motorjev lažji in manjši, saj potrebuje manj materiala, da doseže potrebno moč na gredi. Kupci so zadovoljni s tem, da so motorji majhni, nam pa se bo povečala dodana vrednost, ker vgradimo manj materiala.

Trg je zelo pozitivno sprejel novico, da razvijamo celotno paleto krmilij. Zanimanje so pokazali vsi večji proizvajalci ventilatorjev. Če od

nas kupijo motor in krmilje, imajo samo enega dobavitelja, ki je odgovoren za celoten sistem. Znižajo se jim stroški in delo, ker imajo na drugi strani le enega partnerja. Za nas je dopolnitev produktne palete s krmilji priložnost, da izboljšamo dobičkonosnost celega programa in povečamo obseg prodaje. Ko ponujamo celoten sistem (motor in krmilje), imamo več manevrskega prostora in smo močnejši.

Po sejmu smo prejeli preko 20 resnih povpraševanj in več podjetij nas želi obiskati, da bomo nadaljevali komercialno tehnične pogovore.



DOMELOVE

NAGRADE INOVATIVNOSTI ZA LETO 2012



Martin Pintar

Slavnostno podelitev Domelovih priznanj inovativnosti za leto 2012 je z uvodnim nagovorom začrtala direktorica dr. Jožica Rejec, katere glavno sporočilo je, da v hudi svetovni konkurenci enostavno moramo biti inovativni, če hočemo preživeti.

Če se vprašamo, koliko je v Domelu kreativnih posameznikov, lahko rečemo, da jih je veliko več, kot je priznanj za inovativnost ali pa sploh letno vpisanih predlogov izboljšav. Pa kljub temu letno v povprečju podelimo le dobro polovico predvidenih priznanj. Zakaj je temu tako, je bilo predstavljeno na sami podelitvi, na kratko pa je povzeto tudi v nadaljevanju. Kriteriji ostajajo enaki kot prejšnja leta, nekoliko so se preoblikovale le skupine.

Vsi zaposleni na lokaciji Otoki, Na plavžu in Reteče so razdeljeni v pet proizvodnih in pet režijskih skupin. V vsaki skupini se lahko podeli bronasto in srebrno priznanje. Za bronasto priznanje se zahteva minimalno 10 točk, za srebrno 15 točk in gospodarska korist. Za zlato priznanje se potegujejo posamezniki z najvišjo oceno iz vseh skupin. Pri ocenjevanju šteje vsak vpisan predlog pol točke, dodatno polovico prinese uporabnost predloga. Veliko več pa k oceni in možnosti za prejetje priznanja prinese gospodarska korist. Z razdelitvijo zaposlenih v proizvodne in režijske skupine je sistem ocenjevanja prilagojen tako, da je vsak zaposleni, ki kreativno sodeluje v procesu stalnih izboljšav in predloge registrira v sistem »SORA«, lahko prejemnik priznanja.

V letu 2012 je bilo registriranih 465 predlogov in to je bilo tudi izhodišče za izbor nagrajencev. Kdo so ti najbolj kreativni posamezniki v skupinah, ki so svoje predloge registrirali, si lahko ogledamo v spodnji preglednici letošnjih nagrajencev:

		Zlata	Srebrna	Bronasta
1.	P: IP, AS, gredi	Viktor Gortnar	/	/
2.	P: Vod, APEC, ECS		Martina Tompa	Lidija Šolar
3.	P: PE SE MONT		/	/
4.	P: BMC, ORO		Robert Špacapan	Stanislav Čemažar
5.	P: LS; MOT		/	/
6.	R: KAK, PE KO, IP		/	/
7.	R: SE		Tomaž Pohleven	Aleš Božnar
8.	R: Raz, pr		Jernej Trojar	/
9.	R: NAB, SPL, Vod, FRP		/	/
10.	R: ECS, APEC, LS, MO		Drago Bernard	Branko Omejc

P:-proizvodna skupina, R:-režijska skupina



Učenca glasbene šole Škofja Loka Anže Čemažar in Amadej Gruškovnjak

Vsekakor so za imeni naših letošnjih nagrajencev zapisani številni predlogi izboljšav in inovacij. Podrobnejše opise nagrajencev lahko najdete na oglasni deski ali med obvestili na SORA intranet strani: http://intra.domel.si/sora/x_obvestila/.

Med vsemi sodelujočimi je s svojimi prijavljenimi predlogi izboljšav največ točk prejel Viktor Gortnar iz IP in s tem postal prejemnik zlatega priznanja inovativnosti za leto 2012.

Viktor je kot lanskoletni prejemnik srebrnega priznanja pot izboljševanja nadaljeval. Lahko rečemo, da je Viktor podoben tovorni lokomotivi, ki se vsake toliko časa ustavi in priklopi kakšen nov »vagon« oziroma predlog izboljšave in ga potem vleče naprej do realizacije ali zavrnitve. In v lanskem letu je ta lokomotiva vlekla naprej, poleg nekaterih predlogov, ki so v fazi uvajanja ali potrjevanja, jim je bilo dodanih še več novih z različnih področij, kot so: pocenitve sesalnih enot, standardizacija materiala in konkretne izboljšave proizvodnih postopkov na področju vodnikov, ki po večini prinašajo manjše ali večje gospodarske koristi podjetju.

In tisti, ki poznajo Viktorjev značaj, vedo, da ga nemirni duh žene naprej in išče izzive po številnih kombinacijah izdelkov, ki jih na njegovem področju dela ni malo.

V predloge aktivno vključuje tudi ostale sodelavce, ki s svojim znanjem lahko odločilno vplivajo na vključevanje novosti v tekoči proces. V lanskem letu ima tako vpisanih 15 soavtorstev.

Viktor je ob številnih predlogih tudi že dodobra spoznal, da novosti niso vedno sprejete z odprtimi rokami. Pomanjkanje časa pri posameznikih, mejno področje delovanja in številni drugi vzroki so lahko zavora pri uvajanju izboljšav in huda preizkušnja za vse sodelujoče. In lahko se reče, da se kljub številnim zahtevnim Viktorjevim izboljšavam vsi vključeni odlično usklajujejo, ideje in invencije pa korak za korakom postajajo inovacije.

Podeljeno je bilo priznanje za največ vpisanih predlogov izboljšav, ki ga je prejel Marko Tušek iz PE ECS za dvajset vpisanih in uporabljenih predlogov izboljšav.

Nagrado za vodjo, ki spodbuja in aktivno sodeluje pri vodenju predlogov izboljšav, je prejel Milan Vizjak iz PE APEC, ki je aktivno in uspešno spodbujal svoje sodelavce pri registraciji predlogov. Milanov recept je, naj posameznik v podjetju razmišlja tako kot doma, kjer se trudimo, da je vse urejeno - seveda, z najmanjšimi stroški.



Prejemniki priznanj inovativnosti za leto 2012

Vsako leto ob tej priložnosti predstavimo tudi posebne dosežke s področja profesionalnega inoviranja. Letos si je to posebno pozornost prislužila ekipa projekta »Wagner« za razvoj in industrializacijo kompaktnega puhalo 459 pod vodstvom Simona Zgage.

Na letošnji podelitvi je bil poseben poudarek na procesih stalnih izboljšav in vitki proizvodnji, ki jo pod mentorstvom Mitje Kokove uvajamo v naše procese. Ob tej priliki je bil g. Kokove poseben gost prireditve, ki je v svoj del nagovora vključil nekaj misli Henrija Forda. Naj nas ena njegovih misli spremlja tudi ob prvem soočanju s problemi:

»Večina ljudi potroši več navora za to, da zaobide problem, kot da bi poskusilo problem odpraviti.«

S harmoniko sta nam polepšala dan učenca glasbene šole Škofja Loka Anže Čemažar in Amadej Gruškovnjak pod vodstvom mentorja prof. Jerneja Hostnika, s kreativnim uvodom in veliko dobre volje pa je vse skupaj povezovala v celoto Katarina Prezeli.

Od 1.1.2013 pa že teče naslednje enoletno obdobje za registracijo idej in predlogov izboljšav, ki bodo v začetku naslednjega leta služili za izbor prejemnikov priznaja inovativnosti za leto 2013. Vsi ste lepo povabljeni, da sodelujete s svojo ustvarjalnostjo in prijavite svoje ideje.



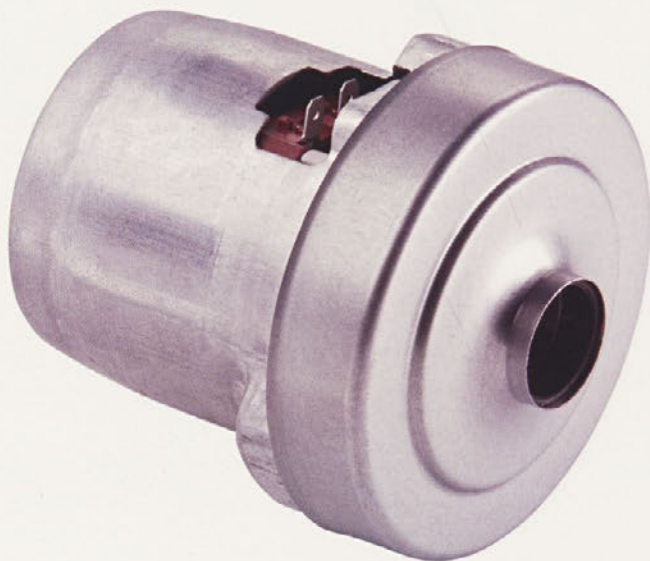
Prejemnik zlatega priznanja Viktor Gortner in direktorica dr. Jožica Rejec

S podjetjem Wagner smo začeli razgovore o novem razvoju v letu 2011, kjer smo se seznanili z njihovimi željami in potrebami na trgu. Izvedena je bila ocena izvedljivosti za dve izvedbi puhalo, in sicer za elektronsko komutirano kompaktno puhalo, ki bi pomenilo za Wagner tehnološki preboj na trgu in kompaktno puhalo na osnovi univerzalnega motorja. Wagner se je odločil za slednjo izvedbo, ki je bila cenovno bližje njihovim pričakovanjem. Izziv projekta je bila kompaktna konstrukcija z nizko težo motorja, vendar dobrimi karakteristikami, ki za Wagner pomenijo preskok v ročnih nanašalcih barve.

Uraden start projekta je bil v februarju 2012 na osnovi uvedenih analiz in izdelanega funkcionalnega prototipa. Ker gre za sezonski produkt, je bil glavni Wagnerjev cilj, da se ujame pomladanska sezona 2013 na ameriškem trgu, kar je pomenilo zagon proizvodnje konec leta 2012. Imenovani projektni tim je imel poleg še neznanih tehničnih izzivov velik pritisk na izvedbo projekta v dogovorjenem časovnem okvirju. Od funkcionalnega prototipa do končne potrjene izvedbe je bilo potrebno rešiti življenjsko dobo motorja, ki obratuje pri 65.000 do 75.000 vrtljajih/min pri zelo dinamičnem ciklu vklopov in izklopov. Ekipa se je prvič soočila tudi z zahtevami delovanja univerzalnega motorja v eksplozijskem okolju in na zelo inovativen način pripravila najprej preskuševališče in primerjalno testno metodo, nato pa tudi inovativno konstrukcijsko rešitev za zalogovnik isker, ki nastajajo pri komutaciji.

Sočasno s konstrukcijo se je razvijal proces in v jesenskih mesecih se je prevzela in instalirala vsa potrebna oprema za zagon proizvodnje, ki je poskusno stekla v oktobru, serijsko pa v decembru. Pri tem je potrebno poudariti, da večji del opreme prihaja s Kitajske, kar je bil za ekipo poseben izziv - uskladiti visoka pričakovanja z naše strani z omejenimi možnostmi na strani kitajskih ponudnikov.

V prvih pomladnih dneh so šli prvi izdelki na police ameriških trgovin in vsi pričakujemo, da bodo končni uporabniki dobro sprejeli novo rešitev pri nanašanju barv. Ekipa je odlično opravila večino zastavljenih aktivnosti, kljub temu pa ostaja še nekaj odprtih aktivnosti za naslednje tedne, kot so pridobitev končne potrditve konstrukcije, odprava manjših tehnoloških problemov ter vzpostavitev polnih proizvodnih kapacitet. Ker gre za izvirno oblikovano puhalo, smo prijavili modelno zaščito na evropskem, ameriškem in kitajskem trgu, prav tako pa pripravljamo tudi patentno zaščito inovativne rešitve zalogovnika isker (opis je pripravil Matjaž Čemažar).



VITKA

PROIZVODNJA



Mitja Kokove

V zadnjem času se vse pogosteje srečujemo s pojmi vitka proizvodnja, vitka organizacija, vitkost, lean in podobno. Toda pogosto so predstave o tem, kaj to dejansko pomeni, zelo različne, žal pogosto tudi napačne. Za boljše razumevanje in predvsem delovanje, bomo pojasnili nekatere osnovne značilnosti vitkosti proizvodnje oziroma skušali odgovoriti na vprašanja povezana z vitkostjo.

Od kod izvira in kako je nastal pojem vitke proizvodnje?

Vitkost izvira iz japonske tovarne Toyota, ki se je v začetku 50-ih let prejšnjega stoletja znašla v zelo težkem poslovnem položaju. Podjetje ni imelo velikega tržišča, kot so ga imeli veliki ameriški proizvajalci, ni imelo možnosti proizvajati velikih serij avtomobilov in tudi ni bilo bogato, da bi si lahko privoščilo velika vlaganja. Bili so pred izzivom, kako postati dobičkonosno in uspešno podjetje s proizvodnjo malih serij velikega števila različnih tipov avtomobilov. Zato so začeli razvijati edinstven proizvodni sistem, ki ga je svet spoznal šele ob koncu 80-ih let. Spoznal pa ni le sistema, ampak tudi njegovo učinkovitost, saj je podjetje uspešno prestalo naftne krize, se z veliko hitrostjo razvijalo in dosegalo vse večji tržni delež na svetovnem trgu.

Kakšne cilje so si zadali oblikovalci Toyotinega proizvodnega sistema?

Oblikovalci Toyotinega sistema so izhajali iz prepričanja, da so lahko uspešni le, če uspejo zadovoljiti kupčeve potrebe ali želje in pri tem ponuditi najvišjo kakovost izdelkov ob najnižjih možnih stroških. Dejansko zelo preprosto razmišljanje, ki pa ga je v praksi vse prej kot lahko uresničiti.

Izhajali so tudi iz prepričanja, da lahko uspejo le tako, da v proizvodnem procesu odpravijo vse, kar je nepotrebno, vse kar ne prispeva k nastajanju izdelkov, in je hkrati delovati tako, da vsako stvar, vsak postopek ali proces neprestano izboljšujejo.

Kaj so nepotrebosti in izgube v proizvodnem procesu?

V Toyoti so opredelili 7 vrst izgub, ki so prisotne v procesih: prekomerna proizvodnja, previsoke zaloge, čakanje, premikanje, transport, slaba kakovost in zapleteni postopki. Vse te različne vrste izgub povzročajo nepotrebne stroške, podaljšujejo proizvodni proces in kar je zelo pomembno otežujejo

tudi delo sodelavcev, ki so v Toyotinem sistemu najpomembnejši vir uspeha. Izgube lahko učinkovito odpravljamo le, če nenehno in sistematično rešujemo probleme, s katerimi se vsak dan srečujemo. Toda pri reševanju problemov je najpomembnejše odkrivanje in odpravljanje vzrokov, saj le tako lahko zagotovimo, da se problemi ne bodo ponavljali. Včasih je to lahko reči, težje pa narediti, toda z malo učenja in prakse lahko vsak doseže velike rezultate.

Katere osnovne metode, tehnike in orodja uporabljamo v vitki proizvodnji?

Toyota je razvila celotno vrsto metod in orodij za izboljševanje procesov, vendar naj posebej poudarimo, da zgolj uporaba nekega orodja ali metode prinese zelo omejene rezultate, če ni hkrati prisotnega tudi načina razmišljanja o izgubah, o reševanju problemov in predvsem ni medsebojnega sodelovanja vseh zaposlenih v podjetju.

Za doseganje osnovnih ciljev podjetja predstavljajo temelj metode in orodja, ki zagotavljajo urejenost, enakomernost in stabilnost proizvodnje. Te poznamo pod pojmi: 5S, TPM – celovito produktivno vzdrževanje, vizualizacija, enakomernost proizvodnje. S temi metodami dosegamo, da naši stroji in oprema delujejo zanesljivo, da ne izgublamo časa s iskanjem stvari in da probleme hitro vidimo in jih nato lahko tudi lažje rešujemo.

Orodja za doseganje točnosti dobav

Naše serije so vse manjše, raznovrstnost izdelkov vse večja, dobavni roki vse krajši. Za zadovoljitev kupčevih potreb in hkrati zagotavljanje ekonomične proizvodnje imamo v vitki proizvodnji celotno vrsto orodij: oblikovanje pretoka materiala, hitre menjave orodij in hitro preurejanje linij, krmiljenje proizvodnje s kanbanom, standardizirano delo itd. S temi orodji zagotavljamo, da bo kupec dobil tisto, kar potrebuje v želenem roku in hkrati preprečujemo proizvodnjo nepotrebne ali prekomerne. Tak način pa vodi

tudi v zmanjševanje zalog, kar spet pozitivno vpliva na stroške in druge izgube, ki jih prekomerne zaloge povzročajo.

Orodja za zagotavljanje kakovosti

Kakovost izdelkov je danes povsod na prvem mestu. V okolju vitke proizvodnje velja preprosto pravilo: »Nikoli ne pošlji svoji naslednji operaciji slabega kosa.« To ne velja samo za dobavo kupcu, temveč tudi naši naslednji operaciji v proizvodnem procesu. Veliko metod za zagotavljanje kakovosti že poznamo, poudariti pa moramo to, da se v vitkosti usmerjamo predvsem v preprečevanje napak in zmanjševanje potrebnih kontrol, saj kontroliranje izdelkov ne dodaja vrednosti in z vidika vitkosti pomeni izgubo.

Katere ovire moramo premagati pri uvajanju vitkosti?

Ko so v svetu pred 25 leti spoznali, kako deluje Toyotin proizvodni sistem, so se mnoga podjetja podala na pot uvajanja, saj je bilo jasno, da omogoča poslovni uspeh. Toda mnogim ni uspelo, po začetnih uspehih je zagon popustil in znašli so se ponovno na začetku. Sedaj je v svetu že mnogo izkušenj in vemo, kaj omogoča vitkost in jo ohranja ter kaj je šlo narobe pri tistih, ki niso uspeli.

Vse metode in orodja so v bistvu zelo preproste, vendar je uspešnost uvedbe in ohranjanja odvisna predvsem od spremembe v razmišljanju vseh zaposlenih, aktivne podpore in spodbujanja vodij in od ustvarjanja sodelovanja in medsebojnega spoštovanja. Brez tega lahko neko orodje ali metoda omogoči izboljšave, toda tistega pravega učinka in velikega povečanja uspešnosti celotnega podjetja ne dosežemo. Torej, naš cilj ni uvedba nekaterih orodij vitke proizvodnje, naš cilj je, da bomo z orodji vitke proizvodnje povečali uspeh podjetja, ki ga bodo deležni vsi sodelavci, tako pa se bo povečalo tudi naše zadovoljstvo, kar pa nas bo vodilo do novih, še večjih rezultatov.



STROJI

STARI 40 LET IN VEČ



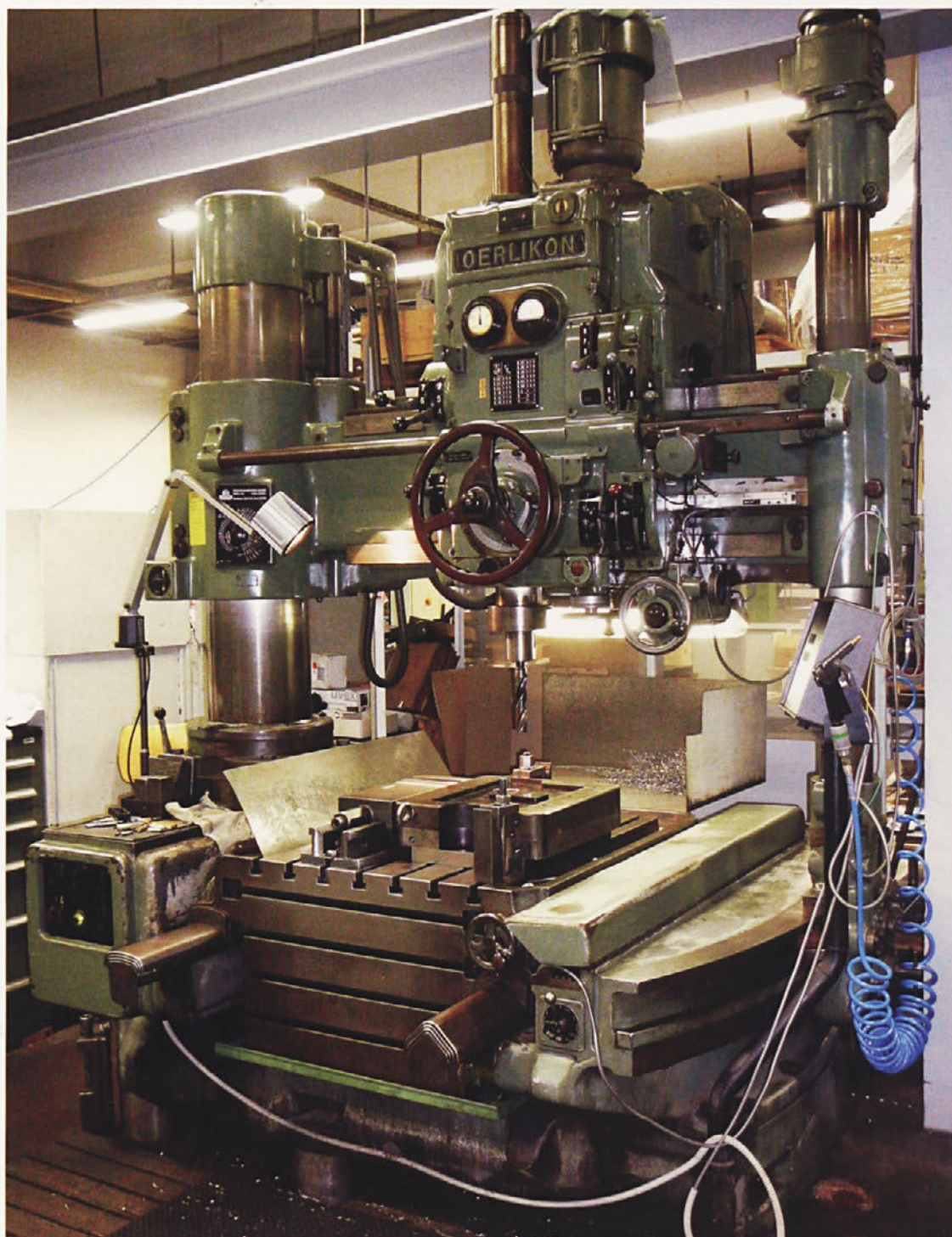
Roman Megušar

Pred dobrimi 50 leti, točneje leta 1961, je bila dostava koordinatnega stroja Oerlikon prava senzacija za vse prebivalce Selške doline. Zaradi velikosti tovora je bila delno izvedena zapora ceste, v soteski pa je prišlo tudi do daljšega zastoja prometa v obe smeri. V takratnem času se namreč ni zgodilo prav pogosto, da bi v dolino pripeljal tako velik tovornjak.

Koordinatni stroj Oerlikon je od nakupa pa do danes v uporabi v orodjarni. Zaradi močnega ohišja ter kvalitetne izdelave je stroj še danes uporaben za vrtnje globokih lukenj večjega premera, na njem delavec vreže navoje vseh premerov v orodja in kokile.

Na stroju se je od nakupa naprej zamenjalo kar nekaj delavcev, stroj pa je dobil v vsem tem času samo eno posodobitev. Zaradi boljše preglednosti delavca nad točnostjo dela, so bile na stroju dodatno nameščene merilne letve.

Švicarska natančnost pri izdelavi ter vzorna skrb delavca za stroj ohranjata le-tega še vedno v izredno dobrem stanju in na tak način bo stroj najbrž še dolgo uporaben.



SVET DROBNI

DELAVCEV IN INTERNO KOMUNICIRANJE



Aleksander Volf

Pri internem komuniciranju je izrednega pomena, da pri zaposlenih pridobimo želeno, visoko motivirano podporo organizaciji in njenim ciljem, kar pa lahko dosežemo le s pošteno in striktno komunikacijo, v kateri razložimo tudi razloge, zaradi katerih naj bi zaposleni podprli organizacijo.

Pomembno je, da spremembe razumejo vsi zaposleni, saj bodo posledice teh sprememb slej ko prej občutili sami na svoji koži. Zato pravimo, da je v takšnih dinamičnih pogojih poslovanja, v katerih se trenutno nahajamo, odprta in konsistentna komunikacija znotraj podjetja pomemben element zaupanja in uspešnosti izvajanja zadanih sprememb.

Obstaja več vrst komunikacij: formalna, neformalna, medosebna in posredovana komunikacija. Če so odnosi med zaposlenimi neformalni, bo tudi komunikacija neformalna in obratno. Za podjetje je nespametno, da ignorira pomen govoric, to je neformalne komunikacije, ki poteka med zaposlenimi v podjetju. Mnogo raziskav je potrdilo pomen samih govoric kot pomemben vir informacij za zaposlene.

Medosebna komunikacija je osnova menedžmenta in vodstvo takšen način komuniciranja z zaposlenimi uporablja, da bi bilo učinkovitejše pri svojem delu. Medosebna komunikacija je bolj prepričljiva in bo bolj verjetno vplivala na spremembo stališč in obnašanja zaposlenih.

Posredovana komunikacija je tista, v kateri sporočila posredujemo preko raznih medijev: internih časopisov, elektronske pošte, intraneta in podobno. Med tehnike posredovane komunikacije spadajo tudi sporočila zaposlenih iz skrinjic, kjer zaposleni preko njih podajajo pobude, predloge in vprašanja vodstvu. Tu gre mnogokrat za anonimno pisno komunikacijo med zaposlenimi in vodstvom, katere prednost je v tem, da dovoljuje popolno anonimnost zaposlenim. V tem primeru organ soupravljanja – svet delavcev prevzame celotno odgovornost za objavo le-tega.



Skrinjica za podajanje pobud, predlogov in vprašanj zaposlenih

RAČUNALNIŠKI NASVETI



Roman Megušar

Razlita tekočina na prenosniku

Na začetku en previdnostni ukrep: »Nikoli ne postavljajte kozarca s tekočino ali skodelice s kavo zraven prenosnika.« Če se pa zgodi, da se vam razlije tekočina po prenosniku, vam bo prav prišel nasvet, kako lahko sami uspešno in predvsem poceni popravite prenosnik:

- Takoj izklopite napajalni kabel.
- Ne zapirajte monitorja, ampak prenosnik takoj obrnite »na glavo« – tipkovnica naj bo usmerjena proti tlu, da iz nje izteče čim več tekočine.
- Iz prenosnega računalnika vzemite baterijo. Če ne veste kako, preberite navodila. Seveda je koristno, če to znate, že preden pride do razlitja. Zato tistim, ki tega še ne znate narediti na svojem prenosniku, priporočam, da se tega čim prej naučite. Če boste iskali navodila v kritičnem trenutku, ko je tekočina že razlita, bo žal za vaš prenosnik že prepozno.
- Klicati službenega informatika preden ukrepate sami, nima smisla, ker seveda obstaja velika verjetnost, da vam informatik v tistem trenutku ne bo takoj na razpolago. Ko vas bo čez pol ure klical nazaj, pa bo žal že prepozno.

Nasvet ne prinese vedno uspeha, je pa ob pravočasnem in pravilnem ukrepanju veliko možnosti, da rešimo naš prenosnik.



PROMOCIJA

ZDRAVJA V SKUPINI DOMEL



Janja Kozjek

V nadaljevanju je objavljen še drugi del organizacijskega predpisa št. 123 – Promocija zdravja. Namen tega je, da smo vsi zaposleni seznanjeni z vsebino, še bolj pa, da začnemo razmišljati o naših tveganjih za nastanek bolezni in obolenj, tako na delovnih mestih kot doma. Sami moramo prevzeti pobudo, se opazovati, kako dvigujemo, kako sedimo, kako posegamo na/v delovne površine, kakšne obremenitve občutimo, ali nam to povzroča težave ... Največkrat nam telo samo pove (preko bolečine ...), da je nekaj narobe. Še posebno, če to delamo dalj časa.

Ko že imamo zdravstvene težave, je boleče mesto lahko že močno obolelo. Zato mu moramo prisluhniti in ugotoviti, kaj je tisto, kar nam ogroža zdravje. Možno je, da zaradi rutine sploh ne opazimo, da z roko prevečkrat segamo preko ramenskega obroča, da nepravilno krivimo zapestje, da ne sedimo pravilno ... Nihče ne more bolj vedeti, kot tisti, ki dela na konkretnem delovnem mestu. Zato svoje nadrejene, tehnologe in službo varstva pri delu opozarjajte na težave in možne rešitve.

Bolečine v telesu lahko nastanejo tudi zaradi dolgotrajnega stresa, saj ta povzroča v telesu določene kemične reakcije, ki vplivajo tako na možgane kot na celo telo in njegove funkcije.

Zato vsem priporočam, da si vzamete čas in preberete še nadaljevanje.

Obvladovanje doživetij preobremenjenosti

Da se ublaži ali celo odpravi učinke preobremenjenosti zaposlenih, so potrebni ugodni ekološko-ergonomski in tehnološki delovni pogoji ter ustrezna organizacija dela. Potrebno je oblikovati kulturo spreminjanja stališč in vrednot in prepoznavati znake sindroma izgorevanja in preobremenjenosti.

Sindrom izgorevanja je stanje čustvene, mentalne in fizične izčrpanosti, do katere pride zaradi dolgotrajne preobremenjenosti. Največkrat je to dolgotrajnejše pomanjkanje nadzora nad situacijo.

Kateri so ZNAKI izgorevanja?

- **Fizični:** nenehna utrujenost, oslabiljen imunski sistem, pogostejše obolenje, spremenjene prehranjevalne in spalne

navade, povečan krvni sladkor, težave s prebavnim sistemom, težave z dihanjem, motnje spanja, migrene ...

- **Psihični:** dvom vase, občutki neuspeha, izguba motivacije, občutek nemoči, negativna nastojenost, občutek osamljenosti, nezadovoljstvo, motnje spomina, slabša koncentracija, depresija ...
- **Vedenjski:** izogibanje odgovornostim in delovnim nalogam, izogibanje stikom z ljudmi, avtodestruktivno vedenje (droge, alkohol, povečana uporaba zdravil ...)

KAKO se kaže izgorelost v PODJETJU?

- slabi odnosi med sodelavci
- izostajanje z dela in bolniška odsotnost
- menjava kadrov
- zmanjšana produktivnost
- napake in delovne nesreče





Kaj VPLIVA na izgorelost?

- pomanjkanje kadra (preobremenjenost)
- delo v več izmenah
- monotono delo
- slabi odnosi med sodelavci

Kaj NAREDI PODJETJE?

Osnovna navodila za skrb za zdravo življenje in oddih so objavljena v Priročniku za novozaposlene.

Vsekakor pa je naloga podjetja, da:

- zagotovi primerne delovne obremenitve,
- jasno opredeli odgovornosti in pristojnosti,
- ustvarja pozitivno delovno vzdušje,
- skrbi za zdravje zaposlenih,
- sprotno rešuje konflikte,
- informira zaposlene,
- vzpostavi primerno komunikacijo in osebne odnose,
- organizira dela proaktivno (jasna in nedvoumna navodila, pohvala-graja, razdelitev vlog, procesno uvajanje sprememb, preprečevanje monotonijske ...).

Kaj NAREDIMO SAMI?

- bodimo pozorni na naše odzive (telesne, čustvene in duševne)
- nadrejene opozarjamo na situacije, ki jim nismo kos
- ohranjamo pozitivne odnose s sodelavci
- poskrbimo za telesno zdravje
- pijmo zadosti tekočine, najbolje vode
- se zdravo prehranjujmo

Ob prepoznavanju znakov za izgorelost se pogovorimo z nadrejenim ali strokovno kadrovsko službo. Smiselno je obiskati osebnega zdravnika in ga seznaniti s težavami.

Tehnike za obvladovanje stresa:

Gibanje: - če doživimo stres, je najbolje, da se takoj, če je le mogoče, začnemo gibati. Tudi pomanjkanje gibanja lahko postane vir stresa. Zato je najbolje vsak dan poskrbeti za fizično aktivnost, kjer se lahko prepotimo in zvišamo srčni utrip.

Spanje in počitek: - spanje je bistveno za dobro psihično in telesno pripravljenost. Odrasli potrebujemo vsaj sedem ur spanja, nekateri celo devet, drugi samo pet. Bolj pomembno od dolžine spanja je, kako dobro spimo. Za dober spanec se moramo zvečer izogibati stimulansom (kava, pravi čaj, sladkarije, cola ...). Na spanec vplivajo tudi misli pred spanjem, zato se z usmerjanjem misli osredotočimo na lepe in pozitivne stvari,

pomaga tudi desetminutna meditacija. Pripravimo tudi seznam stvari (četudi samo v mislih), ki jih moramo naslednji dan opraviti. Izogibajmo se močni svetlobi. Vedno poskrbimo, da gremo spat s toplimi nogami in da imamo primeren vzglavnik.

Prehrana: - jejmo čim več vlakninske hrane, saj zmanjšuje tveganje pred srčno-žilnimi boleznimi. To so sveže in posušeno sadje, polnozrnat živila (razna semena in oreščki), različne vrste fižola, zelene solate in neolupljen krompir. Uživajmo hrano z malo maščobe, te naj bodo nenasičene (olivno, bučno, orehovo, konoplino, kokosovo olje ...). Pri mlečnih izdelkih pa se izogibajmo polnomastnih izdelkov. Meso naj bi jedli do trikrat tedensko, to naj bo belo, pusto meso ali ribe. Izogibajmo se soli, sladkorja in bele moke.

Sprostitev: - po delovnih aktivnostih naše telo in um potrebuje počitek. Stanje utrujenosti je znak, da organizem zahteva počitek. V tempu današnjega časa je pomembno, da se znamo sprostiti v nekaj minutah. Razlikujemo telesni in duhovni počitek. Dnevno moramo imeti vsaj trideset minut relaksacije, meditacije. Dokazano je, da tudi smeh sprošča in je zelo pomemben za zdravje. Ta sicer ne rešuje težav, vendar se njegovi učinki prenašajo na telo. Nasmehnjemo se tudi tistemu, kar nas jezi. Smeh uravnava misli, zato zanj lahko poskrbimo kar sami. Smejmo se zavestno in na tak način se bomo lažje spopadali s stresom in težavami ter tako krepili imunski sistem in organizmu omogočili pozitivni tokokrog samozdravljenja.

Preprečevanje uporabe psihoaktivnih snovi (PAS)

Omejevanje in prepovedi PAS predpisujejo že organizacijski predpisi:

- OP št. 58 – o omejevanju tobačnih izdelkov
- OP št. 61 – o postopkih vnašanja in uživanja alkoholnih pijač in
- Priročnik za novozaposlene

Psihoaktivne snovi po vnosu v naše telo spremenijo psihično in posledično tudi fizično delovanje. Vplivajo na naše zaznavanje, mišljenje, čustvovanje in vedenje. To vodi do zmanjšane koncentracije, slabih in nepremišljenih odločitev, kar vodi v slabšo kakovost dela in večje tveganje za nastanek poškodb.

Med PAS spadajo:

- -zakonsko PREPOVEDANE PAS: trde droge, opiat, klubske droge, LSD, marihuana, kokain, amfetamini,
- -zakonsko DOVOLJENE PAS: alkohol, tobak, zdravila (pomirjevala in uspavalila) ter hlapila.

Uporaba PAS je v skupini Domel prepovedana ali nezaželena.

Specifični ukrepi

Ob sumu, da je zaposleni pod vplivom PAS, se delavca napoti na usmerjeni obdobjni zdravstveni pregled k pooblaščenemu zdravniku medicine dela, z odvzemom telesnih tekočin za ugotavljanje jemanja PAS.

Testiranje se lahko opravi, kadar gre za sum na alkoholizirano ali vpliv PAS, ob nezgodi pri delu, nevarnih dogodkih, ko gre za materialno škodo.

Če je posameznik pod vplivom alkohola ali PAS, ki zavirajo njegovo varnost in varnost ostalih zaposlenih, ga odstranimo z delovnega mesta in mu zagotovimo varno pot domov.

Če gre pri posamezniku za dolgotrajne težave, ga usmerimo na zdravljenje k njegovemu osebnemu zdravniku.

Pri posamezniku, ki uživa psihoaktivna zdravila, mora biti delovna zmožnost v skladu z mnenjem pooblaščenega zdravnika.

Kadar je zaradi PAS ogroženo zdravje zaposlenega, ga pospremimo v zdravstveni dom ali pokličemo reševalno službo. Če je posameznik nezavesten, pokličemo reševalno službo in ga namestimo v bočni položaj. Ne dajemo mu nobenih pijač in hrane. Če ne diha in mu srce ne bije, takoj začnemo z oživiljanjem in pokličemo reševalno službo. Če pri njem najdemo predmete, kot so steklenice, škatlice, ogorke, zdravilo itd ..., jih ob prihodu izročimo reševalni službi.

Promocijski ukrepi

V podjetju sta opredeljena odgovornost in nadzor nad PAS. Zaposlene se stalno ozavešča o posledicah uporabe PAS. Ugotavljanje uporabe PAS je predvideno in se izvaja po potrebi. Zaposlene se preventivno stalno izobražuje in ozavešča o posledicah uporabe PAS. Vodstvo najbolje skrbi za delovno klimo in zadovoljstvo zaposlenih in za zdrava delovna mesta. Vzpostavljena je skrb za osebni razvoj zaposlenih, kakovostne medsebojne odnose, obravnavanje delavcev z zdravstvenimi in socialnimi težavami, za varnost zaposlovanja in stimulatívno nagrajevanje, nudenje kakovostne prehrane in za stalni poudarek na smernicah zdrave prehrane ter zagotavljanje rekreacije za zaposlene.

Organizacijski ukrepi in psihosocialni dejavniki

Psihosocialna tveganja lahko opredelimo kot tiste vidike zasnov, dela, organizacije dela, njihovo upravljanje kot tudi socialne in ekološke povezave, ki nosijo potencial za nastanek psihičnih, socialnih in telesnih poškodb. Kot posledica stresa lahko psihosocialna tveganja neposredno ali posredno vplivajo na psihično kot tudi na fizično zdravje.

Nevarnosti, ki predstavljajo tveganja za nastanek stresa:

- DELOVNO OKOLJE: pomanjkljiva opredelitev organizacijskih ciljev, slaba komunikacija, pomanjkanje podpore pri reševanju problemov in osebnostnem razvoju, slabe delovne razmere, nezanesljivost in pomanjkanje opreme, razpoložljivost, primernost, vzdrževanje in popravilo ...
- VLOGA POSAMEZNIKA V PODJETJU: nejasna opredelitev delovnih nalog, dvoumnost, preobremenitev, odgovornost do sebe in drugih, nesposobnost zadovoljivega upravljanja vloge ...
- POKLICNI RAZVOJ: negotovost, premajhna ali prevelika obremenitev, slaba plača, negotovost delovnega mesta, nizka družbena vrednost dela, stagnacija napredovanja in kariere ...
- SVOBODA ODLOČANJA: majhna udeležba pri postopkih odločanja, pomanjkljivo sodelovanje pri nadzoru nad delom ...
- MEDČLOVEŠKI ODNOSI: socialna in fizična izolacija, slab odnos z nadrejenimi, medčloveški konflikti, pomanjkanje razumevanja in socialne podpore ter izpostavljenost nasilju ...
- DELOVNI NAČRT: neenakomerni delovni čas, nasprotujoče si zahteve dela in zasebnega življenja, majhna podpora doma, izmensko delo z neprilagodljivim delovnim časom, nepredvideni ali nesocialni delovni čas, pomanjkanje sprostitev in delovnih odmorov ...
- DELOVNA OBREMENITEV: premajhna ali prevelika, prelahka ali prezahtevna, velik časovni pritisk in prehitro tempo dela ...
- OCENA NALOG IN VSEBINE DELA TER POVRATNA INFORMACIJA: preveliko ali premalo sprememb, razdrobljeno ali nesmiselno delo, premajhna ali prevelika obremenitev, pomanjkanje priložnosti za učenje in usposabljanje, pomanjkanje sredstev, velika negotovost zaradi slabe komunikacije, prenizko ali preveliko vrednotenje dela ...

Promocija zdravja v delovnem okolju se opredeljuje kot rezultat skupnih naporov delodajalcev, delavcev in družbe v izboljševanju zdravja in dobrobiti delavcev.

Cilj »BITI ZDRAV IN OHRANITI ZDRAVJE« je moč doseči le, če se držimo naslednjih navodil:

1. vsi zaposleni morajo biti vključeni – **sodelovanje**,
2. promocija zdravja v delovnem okolju mora biti vključena v vse pomembne odločitve v podjetju na vseh področjih organizacije – **vključevanje**,
3. vsi ukrepi in programi v okviru promocije zdravja v delovnem okolju morajo biti oblikovani po načelu »reševanja problemov«: najprej je potrebna analiza potreb, oblikovanje prednostne liste, načrtovanje, vgrajevanje, stalna kontrola in ovrednotenje – **projektno vodenje**,
4. promocija zdravja v delovnem okolju vključuje aktivnosti, usmerjene v posameznika in na okolje iz različnih smeri. To je kombinirana strategija zmanjševanja tveganja, razvoja zaščitnih dejavnikov in potencialov zdravja – **vsestranskost**.

Delovno mesto na različne načine vpliva na zdravje zaposlenih. Delo jim lahko škoduje zaradi obremenitev in škodljivosti na delovnih

mestih, zaradi nezadostnega znanja in veščin za opravljanje dela ali zaradi pomanjkanja medsebojnega sodelovanja s sodelavci.

Po drugi strani pa je delo lahko vir osebnega razvoja in zvišanja osebnih znanj in veščin. Upravljanje zdravja na delovnem mestu obsega optimizacijo organizacije dela in okolja, promocijo dejavnega sodelovanja vseh vpletenih in podporo za razvoj osebja. Usmerjeno je tako v zdravo oblikovanje poteka dela kot v spodbude za z zdravjem povezano odgovorno vedenje delavcev. Na ta način se okrepijo vse možnosti za zdravje v podjetju oz. organizaciji in promovirajo ustvarjalne možnosti in obveza zaposlenih.

Promocija zdravja na delovnem mestu je zato globalno kombinacija dveh strategij:

- **večanja znanja in veščin posameznika**, da se bolje in uspešneje zoperstavlja obremenitvam in škodljivostim v delovnem in domačem ter širšem okolju,

- **optimalne ureditve delovnega, družbenega ter naravnega okolja** tako, da se zmanjša tveganje zaradi obremenitev in škodljivosti.

Takole zaključujem članek: »ZA ZDRAVJE LAHKO NAJVEČ NAREDIMO SAMI.« večkrat slišimo tudi po radiu, televiziji ... Zagotovo je veliko resnice v tem, predvsem pa na delovnem mestu razmišljajmo tudi o tem, kaj nas lahko pripelje do poslabšanja zdravja, kaj in kako bi to lahko izboljšali, tudi z vpisovanjem koristnih predlogov.

Za konec pa še recept za zavitek iz skute in čemaža, ki je zdrav in okusen.

Skutin zavitek s čemažem

Sestavine: 6 listov vlečenega testa, 500 g skute, 300 g čemaža, sol, 2 jajci, 2 žlici olja, 1 dl kisle smetane.

Čemaž očistimo, operemo in odcedimo. Za približno pol minute ga potopimo v krop, odcedimo in ohladimo v veliki količini mrzle vode. Odcedimo ga in grobo sesekljamo. Skuti dodamo jajci, kisló smetano in čemaž. Dobro premešamo, solimo in s tako pripravljenim nadevom namažemo namaščene liste vlečenega testa. Vsak list testa nato zavijemo v zavitek in zavitke položimo na pekač, obložen s papirjem za peko.

Premažemo jih z malo olja in spečemo v pečici, ki smo jo prej ogreli na 200° C. Ponudimo toplo ali hladno.



POMEN

KOMUNICIRANJA ZA USPEŠNO VODENJE

V vsakem podjetju so delavci med seboj v nenehnem stiku, zato je še toliko pomembnejše, da imajo med seboj urejene odnose. Le-ti pa so v mnogočem odvisni od medsebojnega komuniciranja. Podjetje je lahko še tako sodobno opremljeno, lahko vzpostavi še tako dobre organizacijske strukture, vse to ne pomaga, če nimamo urejenega načina komunikacij. Zato dajejo podjetja velik pomen ravno uspešni komunikaciji na vseh strukturnih ravneh. Vodje bi težko ali pa sploh ne bi mogli izvajati svojih funkcij brez komuniciranja, saj jih povezujejo in združujejo. Raziskave kažejo, da vodje okoli 60 odstotkov svojega časa porabijo za komuniciranje z nadrejenimi, sodelavci in podrejenimi v podjetju.

Komunikacija je prenos sporočil in razumevanja od oddajnika do sprejemnika preko komunikacijskega kanala. Pri tem mislimo pod oddajnik osebo, ki sporočilo odda, sprejemnik je oseba, ki sporočilo sprejme, komunikacijski kanal pa je element, ki omogoča prenos sporočila. Smisel sporočila je v tem, da ga oddajnik in sprejemnik enako razumeta. Vsa razmerja, ki se vzpostavijo med zaposlenimi, se posledično kažejo v komuniciranju.



Irena Deželak

Za vodjo je bistvenega pomena, da v procesu komuniciranja, poleg tega, da sodelavcem informacijo sporoči, uspe sodelavce tudi prepričati, da so zastavljeni cilji ali zamišljene aktivnosti prava smer delovanja. Da sta vodenje in komuniciranje močno povezana, kaže že opredelitev vodenja. "Vodenje je spretnost vplivanja na druge ljudi s komuniciranjem". Sposoben vodja je tisti, ki z ustreznim oz. prepričljivim komuniciranjem doseže, da mu ljudje sledijo, da izvajajo njegove zamisli.

Najpogostejši načini vplivanja na obnašanje podrejenih so:

- **Ukazovanje**, ki je eden najstarejših načinov vodenja in vsebuje zahtevo nadrejenega podrejenemu, da svoje delovanje začneja, prekinja, spreminja, zaključí. Gre za vertikalne, besedne ali pisne komunikacije, ki so večinoma enosmerne.
- **Zgledi**, na primer točnost, delavnost, ustvarjalnost. Ukazi in z njimi povezana prisila lahko ohromijo zlasti umsko delo, zato je pripravljenost za delo smiselno podkrepiti z zgledi. Gre za nebesedne in neformalne komunikacije.
- **Usmerjanje s pravili** – disciplina, ki pomeni urejeno usmerjanje podrejenih s pomočjo uveljavljenih postopkov in pravil.

S komuniciranjem vodja vpliva na stališča in delovanje podrejenih sodelavcev. To vplivanje je uspešno, če sodelavci delujejo v zamišljeni smeri in če ob tem podjetje dosega zastavljene poslovne cilje. Vendar naj vodje svoje moči ne bi črpali le iz avtoritete, ki izhaja iz njihovega položaja, temveč naj bi njihov vpliv na druge izvirali iz njih samih.

Za uspešno komuniciranje je nujno, da vodja zna izbrati način komuniciranja, ki bo prejemniku najbolj ustrežal. Kako naj vodja torej izbere pravi slog komuniciranja?

Komuniciranje je povezano s stilom vodenja. Na voljo je cela paleta stilov vodenja od avtoritarnega do participativnega in do tega, da vodja, glede na okoliščine iz lestvice možnosti, izbere ustreznega. Pri zvrsteh vodenja z vodjo v središču prevladuje avtoriteta vodje, zato v teh primerih teče enosmerna komunikacija od vodje k podrejenim sodelavcem. Ko pa vodja uporablja načine vodenja, kjer je področje svobode podrejenih večje, teče komunikacija v obe smeri, tako od vodje k podrejenim kot tudi obratno. Sodelavci v teh primerih postavljajo vprašanja, dajejo predloge in tudi samostojno odločajo. V procesu komunikacije torej tvorno sodelujejo. Komuniciranje v podjetjih je običajno dvosmerno in skuša zainteresirati posameznike in skupine. Način in obliko komuniciranja prilagodimo udeležencem, zato da čim bolj skrajšamo čas komunikacije in izboljšamo kvaliteto in s tem učinkovitost sporočila. Za kvalitetno komuniciranje so pomembni odnosi med udeleženci. Medsebojna informiranost udeležencev vpliva na večje zaupanje med njimi in na boljši učinek komuniciranja. Zavzetost za delo je pomembna sestavina vedenja ljudi in vpliva na njihov odnos do komuniciranja. Samostojnost pri delu je prav tako pomemben dejavnik, ki pa je predvsem odvisen od narave dela.

Komuniciranje bolje razumemo, če ga obravnavamo ne le kot sporočanje informacij, temveč kot dogajanje med ljudmi, ki se v komuniciranju vedejo obrambno ali spodbujevalno. Obrambno se ljudje vedemo,



kadar zaslutimo, da smo v skupini ogroženi. Čim bolj spodbujevalno sprejema človek informacije, tem bolje lahko zaznava spodbude, vrednote in čustva sodelavcev. Če v sporočanju prevladuje opisovanje, ne pa ocenjevanje, je nelagodnih občutkov med udeleženci manj. Naravnost v urejanje zadev namesto v obvladovanje izboljša učinek komunikacije. Spontano obnašanje, brez zvijačnosti, zmanjšuje defenzivnost. V prid boljšemu odzivu na sporočilo je priporočljivo, da vodja ne pošilja svojih sporočil neprizadeto, ampak naj se vživi in zavzema za interese drugih udeležencev. V primerjavi s prevladovanjem je enakopravnost, ki veje iz komunikacije, veliko učinkovitejša.

Tisto, kar vodja izreče, se lahko bistveno razlikuje od onega, kar v resnici misli, tako kot se lahko razlikuje od tistega, kar podrejeni »slišijo«. Kaj je vzrok za takšno komunikacijo? Selektivna zaznava se pojavi takrat, kadar sprejemnik blokira novo informacijo. Podrejeni informacij, ki so v nasprotju z njihovimi mnenji, pogosto ne sprejemajo ali pa se informacije preoblikujejo tako, da ustrezajo sprejemniku sporočila.

Komuniciranje je spretnost, ki omogoča vodjem, da prepričajo zaposlene, da delujejo v smeri zastavljenih ciljev, zato ima proces komuniciranja za vodenje velik pomen. Ker pa v procesu komuniciranja med vodjo in zaposlenimi lahko prihaja do težav, ki zmanjšujejo uspešnost in učinkovitost delovanja, je pomembno, da se vodja zaveda morebitnih ovir in jih poskuša tudi odpravljati.

Vodje, ki bi radi premagali ovire v učinkovitosti komuniciranja, imajo dve nalogi:

- izboljšati svoja sporočila – informacije, ki jih želijo prenesti;
- izboljšati lastno razumevanje sporočil, ki jih dobivajo od drugih.

Truditi se moramo ne samo, da bi bili razumljeni, ampak tudi, da "bi razumeli".



INTERVJU

PETRA DOBRAVEC - VELIKI UP SLOVENSKEGA STRELJANJA



Aleksander Volf

Povod najinega srečanja s Petro je bil zagotovo poročanje novinarjev RTV Slovenije, Saša Jerkoviča in Draga Sorška z evropskega prvenstva v streljanju iz Odense na Danskem. Vsekakor sta me pozitivno presenetila z izjavami: »V preteklosti so bile finalne serije rezervirane za Rajmonda Debevca, tokrat ni veliko manjkalo, da bi se med osem najboljših evropskih strelk s pištolo, uvrstila tekmovalka iz Železnikov. Petra Dobravec je na svojem prvem prvenstvu stare celine zadela 379 krogov in finale zgrešila le za enega.«

Petri se je tako uspelo uvrstiti v mednarodni rang in je tako edina v naši občini, ki ima, poleg že dobro uveljavljenega skakalca Petra Prevca, svetovno kategorizacijo. Mednarodna kategorizacija je druga po rangu, pomembnejša je le še svetovna, ampak te so deležni le tisti, ki so bili že udeleženci na olimpijskih igrah. Uspeh Petre pa ni le njen osebni uspeh, ampak pomeni tudi najboljšo uvrstitev članic strelske državne reprezentance z zračno pištolo do sedaj.

Poleg tega smo lahko vsi zaposleni ponosni, da velik športni up slovenskega streljanja pripada našemu kolektivu.

S Petro sva se tako pogovarjala po odmevnem in do sedaj zanj največjem uspehom, 13. mestom na evropskem prvenstvu v Odensi na Danskem.

O čem vsem je tekla beseda med nama si lahko preberete v nadaljevanju.

Petra, najprej ti bi rad izrekel čestitke za najboljši dosežek v tvoji športni karieri.

Hvala.

Petra, kdaj te je sploh streljanje pritegnilo in v celoti zasvojilo? Kdo ima največ zasluga za to?

Čisto v celoti me je pritegnilo pred tremi leti. Sicer sem že prej rada streljala, po piknikih, na Medobčinskih športnih igrah, v nadaljevanju pa sem se vedno udeležila Športno rekreacijskih iger. Lepo mi je bilo, ker sem kar zmagala (smeh). Tri leta nazaj pa me je trener



dr. Branko Košir prepričal, da sem začela z vso resnostjo trenirati 2-krat na teden.

Branko je videl v meni talent, jaz ga nisem. Sem se pa odločila, da bom poizkusila, da ga bom v celoti ubogala in da bom trenirala po njegovih navodilih, kot bi bila na baterije (smeh). In sem že prvo leto pristala v slovenski reprezentanci.

Zaupanje v trenerja se je v nadaljevanju še dodatno okrepilo in narasla je samozavest, s tem pa so vidno začeli nastajati dobri rezultati.

Kot vsak športnik imaš zagotovo tudi ti kakšnega vzornika?

Ja, imam. Mislim, da je večini strelcev vzornik Rajmond Debevec in tudi pri meni je tako. Je pač ikona slovenskega strelstva. Umirjen, skoncentriran na tekmo, nikoli ni opaziti, da bi imel slab dan. Skratka, Rajmond je pravi profesionalca in je lahko zgled vsem športnikom.

Kateri so do sedaj tvoji največji tekmovalni uspehi?

Kar nekaj lepih in uspešnih tekem sem že imela. Lani sem zmagala v



Koncentracija na višku – Evropsko prvenstvo na Danskem 2013



Čista desetka

skupnem seštevku prve B. lige, kar pomeni, da sem bila celo sezono na vrhu. In to ne samo med ženskami, ampak tudi v vsej konkurenci. Jeseni sem bila tretja v Splitu in deveta v Zagrebu. V novembru sem izenačila slovenski državni rekord. Najbolj pa sem vsekakor ponosna na letošnje evropsko prvenstvo v Odensi na Danskem, kjer sem dosegla 13. mesto. Ob tej priložnosti bi se rada zahvalila gospe direktorici za lastoročno napisano čestitko, s katero me je skoraj spravila v jok.

Ne morem se izogniti vprašanju, kako ti uspe usklajevati 40-urni delovni teden s časom, ki ga potrebuješ za vzdrževanje statusa vrhunškega športnika? Kako poteka torej tvoj delovni dan?

Trening mi vzame približno dve uri dneвно. Včasih so treningi zelo naporni, ker delam na tri izmene. Po popoldanski izmeni sem včasih zelo utrujena, pa vseeno zvečer po službi moram iti na trening. Rezultat tega treninga sicer ni tak, kot če sem spočita, obdržim pa kondicijo, ritem in rutino. Drugače treniram okrog sedmih zvečer, ker takrat mlajše selekcije zaključijo s treningom.

Imamo namreč le pet strelskih mest in veliko mladih nadebudnih strelcev. Delam na delovnem mestu, kjer večkrat delamo tudi ob sobotah. Moram povedati, da mi v službi gredo zelo na roke, saj so tekme večinoma ob sobotah. Brez problemov dobim zamenjavo, za kar se iskreno zahvaljujem vsem trem šefom.

Strelstvo se z vidika psihologije zdi posebno, ker mora strellec ves čas ohranjati mirnost, za nemirnost pa enostavno ni prostora. Kako se lahko strellec sploh psihološko pripravi?

Psihološka priprava je ključnega pomena. Tudi trema lahko pobere kar nekaj krogov, zato se je pred tekmo res treba umiriti.

Predvsem si moraš zaupati, dopovedovati si moraš: »Znam in zmorem!«. V mislih vizualiziraš popoln, idealen strel do potankosti. Potem gre. In pomembno je, da izklopiš rezultat. Pomemben je namreč samo tisti strel, ki je na vrsti. Včasih je težko, včasih ne gre. Pa vendar je vsaka izkušnja pomembna in vsaka zmaga zgrajena na porazih.

Ko laični gledalec spremlja streljanje, verjetno ne pomisli, da je fizična priprava sploh pomembna. Kako pomembna je v resnici?

Ja, je pomembna. Rajmond, na primer, vsako jutro preteče kar nekaj kilometrov.

Tudi sama opažam, da mi včasih zmanjka energije samo zato, ker nisem v dobri fizični kondiciji. Počasi mislim to spremeniti, saj se na tekmah borimo za vsak krog. Niti malo ne dvomim vase, da mi bo tudi to rezervo uspelo nekoč vnovčiti.

Strelstvo ni najbolj priljubljen šport, tudi v finančnem pogledu precej zaostaja za drugimi športi. Si kdaj jezna ali razočarana, ker enako veliko dela vlagas kot drugi športniki, iztržek pa je potem manjši?

Razočarana? Nikoli! Vem, da bi bila pot mogoče lažja, če bi bilo vse brez finančnih problemov. Ni pa nujno. Na našem strelišču niso ravno najboljši

pogoji, pa smo vseeno med prvimi desetimi v Sloveniji. Se pač malo bolj trudimo. Jaz pogrešam le elektronsko strelsko mesto (SIUS), ker se nikjer čez mejo ne strelja več na papirnate tarče. Klub pa na žalost nima dovolj denarja za nakup, premalo je sponzorjev. Ob tej priliki se iskreno zahvaljujem mojemu podjetju Domel za letošnje sponzorstvo. Dobila sem že kar nekaj dni izrednega dopusta, sama ga imam za vse tekme premalo. Predvsem pa se zahvaljujem za nakup nove malokalibrske pištole, s katero začnem streljati julija, ko se mi sezona z zračno pištolo zaključí. Povečini stroškov pri streljanju nimam, zaslužka pa tudi ne in ga nisem niti nikoli pričakovala, ker streljam, tako kot večina strelcev - za dušo.

Na olimpijske igre v Rio de Janeiro zagotovo greš in si s tem pridobiš svetovno kategorizacijo?

Zagotovo (smeh)! To mi je zaenkrat edini cilj. Drugo leto začnejo deliti kvote. Časa, da jo dobim, imam potem tri leta. Potrebno bo še veliko truda, ker pa trener tako verjame vame, moram verjeti tudi jaz (smeh).

Konec maja me čaka še svetovni pokal v Münchnu, konec junija pa Sredozemske igre v Turčiji. Potem pa se v nadaljevanju prične še sezona z malokalibrsko pištolo.

Petra, hvala ti za prijeten klepet.

Želim ti veliko uspehov na tvoji nadaljnji športni poti.



Prihod na Dansko - Evropsko prvenstvo 2013

INTERVJU

NEJC LAVTAR



Katarina Prezeli

Nejc Lavtar je zaposlen v kontroli procesa. Ne dolgo nazaj mi je njegova sodelavka povedala, da je bil letos na Kubi in ima »vsesorte« zanimivega povedati, ter tako dala idejo za pogovor. Začela sem mu »težiti«, da narediva nekaj za Mozaik, in ga nazadnje le prepričala. Potem sem ugotovila, da Kuba še zdaleč ni edina zanimiva stvar, ki jo je doživel. Nejc je, nekajkrat sam, v večini pa skupaj z ženo Bernardo obiskal že 30 različnih držav. Pa sem jima napovedala kar obisk na domu. Preberite si naš pogovor.

Sta res prava popotnika. Že dolgo takole »vandrata« po svetu?

Zadnjih dvajset let. Začela sva s kratkimi izleti po Evropi. Prvi je bil po gradovih Ludvika Bavarskega, sledila je Francija: Normandija, Bretanija. Potem Rimini, San Marino, Švica, Irska, Korzika. To so bili res bolj turistični izleti.

Kako pa sta se potem navdušila nad treking izleti?

Nejc začne: Enkrat sem šel pozimi sam na Triglav. Kupil sem si dereze in dva cempina. Na vrh sem prišel »čist komot«, vreme je bilo čudovito in sam pri sebi sem mislil, da je Bernardi lahko žal, ker ni šla z mano. No, nazaj je bila pa čisto druga pesem. Komaj, komaj sem prišel, me je bilo kar strah. Takrat sem sklenil, da se vpišem v alpinistično šolo. Oba z ženo sva se vpisala. In tako sva začela še plezati. S šolo smo »obrali« kar precej vrhov. Nadelhorn v Švici, Gran Paradiso v Italiji (oba čez 4000 m).

Za to je potrebna kondicija. Kje jo »nabirata«?

»To pa Ratitovec naredi,« se zasmejeta.

Nejc doda: Za Mont Blanc sem se pripravil tako, da sem v nahrbtnik dal vrečo izravnalne mase in šel na Ratitovec. Potem sem si poškodoval nogo in sem začel kolesariti.



Radovednice



Na vrhu pettisočaka v Peruju

S kolesom sem se peljal recimo do Paklenice, kjer smo plezali. Tudi na morje sem se večkrat peljal s kolesom. Žena z avtom, jaz pa na kolo.

Eno leto sva prehodila vse hribe v Makedoniji, drugo leto v Črni gori.

Hodita sama ali gresta v skupini?

Za »večje podvige« se nabere cela skupina. Pa ne zmeraj isti ljudje. Rabiš seveda enega vodjo, ki se »mal spozna« na te stvari. V Peru nas je šlo recimo 13.

Koliko časa pa traja tako potovanje?

V Peruju smo bili en mesec. Tam smo osvojili tri pettisočake. Pet iz cele skupine nas je osvojilo vse tri.

Iz Lime, kjer smo pristali, je bilo še 8 ur vožnje z avtobusom. In to s takim, kot ga do tedaj še nisem videl. Imel je stevardeso, postrežba pa kot na letalu. Vozili smo ponoči, baje zato, da domačini ne bi videli, in ko smo prispeli v Araz, to je bilo na višini 3500 m, smo zapeljali na neko dvorišče in so se vrata za nami takoj zaprla. Res, kaj takega še nisem videl.

Pettisočaki praviš. Kako pa dihaš na taki višini?

Ja, nad pet tisoč se že kar pozna. Počasi je treba iti. Predvsem pa je pomembna aklimatizacija. To delaš postopoma. Greš na določeno višino

in se vrneš nazaj. Naslednji dan greš malo višje, pa se spet vrneš in tako naprej, da se organizem počasi prilagaja razmeram v okolju.

»Prav poseljeni pa niso tile kraji, kjer ste hodili,« komentiram med ogledovanjem fotografij.

Ne. To so bile velike doline, kot Selška in Poljanska recimo, in vsak dan smo eno prehodili, približno osem ur hoje vsak dan. Naseljene pa res niso, saj ležijo na višini okrog 4000 m. V vsaki dolini živi en kmet, ki ima od 100 do 500 ovc.

V Peruju si doživel tudi pravo življenjsko izkušnjo, menda si se že kar poslovil s tega sveta?

Ja, to je res. Ko smo hodili po tistih dolinah, smo prišli do ene doline z jezerom, izredno lepa je bila, kot v Bohinju se mi je zdelo. Ura je bila šele 4 popoldne, pa sva rekla s prijateljem Primožem, »pejva še okol jezera, k mava cajt«. »Lezla« sva preko enih ledenikov in hudournikov, sva imela že tam dosti opraviti, da sva prišla čez. Prideva do ene kamnite škarfe, taka je bila, kot jih imajo pri nas na Primorskem, pa splezava še tam čez. Sploh nisva vedela, da sva prišla do ene kmetije. Hiše so čisto nizke, iz trave in blata, in jih niti ne vidiš. Ne veš, ali je to hiša ali le en kup zemlje. Nisva hodila pet minut, ko zalajajo psi. Štirje veliki psi se pripodijo do naju. Bila sva brez palic, brez vsega, stopiva s hrbtnoma skupaj in



Najvišja trava na svetu (Peru)

čakava. Prvi pes mi odtrga hlačnico, prav tako drugi, tretji Primožu strga hlače, četrti pa se spet loti mene. Hlačnice ni bilo več, da bi jo zagrabil, me je pa za nogo. Kar v krogih so tekli. Nakar Indijanka počí z bičem (biče imajo za kondorje odganjat, ker jim kradejo ovce), zavpije, psi so se v trenutku ustavili in odšli k njej. Ob prihodu v tabor je zavladala panika, češ da bi lahko dobil steklino, vendar so Indijanci zagotavljali, da na tej višini sploh ni nevarnosti stekline, zato se s tem nisem kaj preveč obremenjeval.

Sem pa tisti dan popil precej kokinega čaja. Indijanci žvečijo kokine liste, mi pa smo si raje kuhali čaj. Zaradi tega čaja tisto noč nisem nič spal, pa sem bil vseeno drug dan spočit in poln energije, še noga me ni nič kaj bolela. Ko smo prišli v naslednjo dolino, je rekel vodič, da bo ponoči zelo mraz in da se dobro oblecimo. Bili smo nad 4000 m in spali smo pod šotori. Tisti dan nisem pil nič čaja, ker malo se je pa tudi treba naspiti. Zanimivo, tam je dan od 6. ure zjutraj do 6. ure popoldne - poleti in pozimi, tako da smo ob 8 zvečer šli že spat. Seveda sem ubogal vodiča in se zavil »mal podobno«, da me ne bi zeblo. Okrog 11. ure zvečer sem se zbudil; bilo mi je grozno vroče, začutil sem klavstrofobijo, ki je nisem doživel nikoli prej in ne potem, šotor bi najraje kar raztrgal. Vroče mi je bilo in tresel sem se. Vzajem aspirin, nič bolje, še enega, še zmeraj isto. Nato pa me prešine: »O madona, loh je steklina. Pravjo, da te v treh dneh pobere, jest mam pa ugriz že ta drug dan. Se prav, dons se tresem, jutri bom pa znor. Kva čem zdej nardit?«

Do prve ceste smo bili oddaljeni 3 dni ježe, potem pa bogve koliko še do zdravnika. Če zbudim ženo, bo panika po celem taboru. Naj vsaj oni mirno spijo, če že jaz ne morem ... Takole sem razmišljal in se sprijaznil, da bo to zame konec poti. Bil sem namreč popolnoma prepričan, da bom ostal tam.

Potem sem slekel »tist trapast flis«, ker v resnici sploh ni bilo tako mraz, kot je napovedoval vodič, zlezal nazaj v »spalko«, se počasi umiril in zaspal. Zjutraj sem se zbudil kot nov. Kot da se ni nič zgodilo. Očitno je kokin čaj naredil svoje.

In ker se je vse srečno izteklo, sta se naslednje leto (2009) odpravila v Afriko in osvojila njen najvišji vrh Kilimanjaro.

Ja. Kenija, Tanzanija, Zanzibar, to so bile države, ki smo jih obiskali v Afriki. Ko smo šli na Mount Meru (4565 m), to je v Tanzaniji, sta šla z nami dva paznika s puškami, če bi nas slučajno kakšne divje živali napadle. Seveda smo šli tudi na Kilimanjaro (5895 m). Nosače nam je preskrbela ena Slovenka, ki živi v Tanzaniji, in smo jo tudi obiskali. Pot na vrh Kilimanjara traja pet dni. Da pa sploh lahko greš, moraš plačati 800 dolarjev vstopnine. Tam nismo taborili, spali smo v kočah, ki so postavljene prav v ta namen. Pod Kilimanjarom, do višine 4500 m, tam je pragozd, vsak dan pada dež od 1 do 3 popoldne. Višje pa ne več, tam je sama puščava. Saj tudi na fotografijah vidiš, da ponavadi vrh gore gleda iznad oblakov. Včasih je bil ves vrh bel, zdaj pa je samo na severni strani še ledenik, na južni strani pa smo šli po kopnem.

V Afriki pa nista samo hribolazila ...

Ne, peljali so nas tudi na safari, kjer smo si dodobra napasli oči na divjih živalih. V Zanzibaru smo se peljali s čolnom na koralni greben, medtem pa je nastala oseka in smo skoraj eno uro peščili nazaj. Izredno zanimivo pa je bilo pri Masajih. Pri Masajih žena postavi hišo. Moški mora ženo kupiti, zanjo da 30 do 50 krav in lahko ima več žena. Vsaka od njih naredi svojo hišo. Na sredini je kurišče, okrog pa so trije prostori. Eden zanjo, eden za otroke,



Ena izmed dolin v Peruju

eden pa za koze. Mož pase živino, žene doma vzgajajo otroke, obdelujejo vrt, pa svoje koze imajo. Hiše imajo skupaj, kot ena vas, videli smo eno z osemnajstimi hišami, se pravi, da je imel ta Masaj 18 žena. Mož pa nima svoje hiše in prespi vsak večer pri drugi ženi. V deževnem obdobju pa najprej pogleda, če slučajno streha pušča, ker k tisti potem ne gre. Okrog »naselja« imajo naložene bodičaste veje, da so malo zaščiteni proti levom in da koze ne uidejo.

Moški je star okrog 40 let, ko se poroči, ker prej ne zasluži dovolj, da bi imel dovolj krav, ženske pa se poročajo že od 13. leta naprej. Lepe so in zelo rade se »zrihtajo«, še posebno ob nedeljah. Še raje pa se fotografirajo. Komaj čakajo, da jih slikaš. »Pliz foto, pliz foto,« govorijo.

Nekdaj je bila življenjska doba Masajev okrog 100 let. Jedli so samo govedino, najboljša pijača je bila mešanica mleka, krvi in kozjega urina kot dodatka za aromo. Ko pa so prišli do trgovin, se je njihova življenjska doba prepolovila.

Za zdravila pa uporabljajo razna lubja iz dreves.

Ko smo ravno pri zdravilih, se cepita proti kakšnim boleznim pred takimi potovanji?

Ja, to pa obvezno. Proti hepatitisu A in B ter rumeni mrzlici. Pa seveda »domače brinovč«, brez tega ne greva nikoli na pot. Ta je del obvezne prtljage.

Je prtljaga vedno prispela istočasno z vama?

Ja, glede tega sva imela srečo. Pravzaprav o tem do letos sploh nisva razmišljala. Letos na Kubi pa se je zgodilo dvema, da sta dobila prtljago šele naslednjo noč. Ugotovila sva, da bi bilo mogoče pametno, da naslednjič dava v en kovček polovico stvari od vsakega. S to prtljago so zmeraj težave. Tehtaš in kombiniraš, da lahko spraviš na letalo.

»Sploh takrat, ko sem šel smučat,« doda Nejc.

Kam si šel smučat?

V Rusiji sem presmučal Elbrus z vrha, lani pa Ararat v Turčiji. Pravijo, da naj bi na območju Ararata pristala Noetova barka po vesoljnem potopu.

Na goro smo hodili 3 dni. Imeli smo nosače. Brez teh ne gre. Do prvega tabora so si pomagali s konji, do drugega so šli peš, naprej smo pa potem šli sami.

Prvič smo prespali še na kopnem, nato pa dvakrat v snegu. Eno noč je padlo meter snega, vendar je bil tak veter, da je vsega odneslo. Šotore smo imeli postavljene v zavetju, nam jih je čisto zapadlo, malo stran je bilo pa skoraj kopno, ker je ves sneg odneslo. Okrog 2 zjutraj smo se odpravili na vrh. Takrat smo vsi »nekeje fasal«, tako je bilo mraz. Meni je nos malo pomrznil, me je še en mesec bolel.

V vaseh pod Araratom živijo Kurdi. Okrog 20 milijonov jih je in si zelo želijo osamosvojiti se. Ogromno revščine smo videli tam. Po pašnikih pobirajo goveji gnoj, ga posušijo in z njim kurijo. V milijonskem mestu Van, ki ga

imajo Kurdi za glavno mesto, ima najvišja stavba zgolj tri nadstropja.

Skupaj z ženo Bernardo pa je Nejc osvojil tudi vse štiri vrhove gore Olimp v Grčiji, v Egiptu sta se srečala z beduini ... Kako pa je s hrano na takih potovanjih? Prav zelo človek ne sme biti izbiričen, se mi zdi.

Bernarda: Ja, to je res. Mislim, da sploh ne veja, kaj vse sva že jedla. V Afriki skoraj ni pečene hrane. V glavnem vse kuhajo. Večinoma čorbe in cel kup enih omak. Pri zajtrku smo zmeraj dobili nekaj podobnega čokolinu. Nejc je tistemu rekel malta. Ampak, lačen ne moreš biti in pač poješ. V Peruju so bili na jedilniku tudi morski prašički. Na različne načine. Enkrat pa smo imeli res pravo pojedino: skopali so zemljo, v njej zakurili ogenj, nato so čez položili kamne, na kamne krompir, na krompir ovco, vse skupaj založili s kamni, zakrili z listjem, zasuli z zemljo in to se je peklo 2 uri. Tisto je bilo res dobro. Pa še to je, če ti nekaj ponudijo, je vljudno, da sprejmeš, karkoli že je. Vsega se privadiš.

Nato Nejc doda: Edino takrat na Kilimanjaru, dvajset nas je bilo z nosači vred, je »kuhar« vseh pet dni brisal posodo z eno in isto kuhinjsko krpo. Za dvajset ljudi! Pa sploh ni pomival, samo malo je obrisal krožnike in pribor ter otrsle tisto krpo. Tisto se mi je pa res »mal gravžal«.

»Zdaj veš, zakaj je brinjevec obvezna oprema,« se zasmejeta oba.

Letos sta obiskala Kubo.

Ja, letos sva imela spet malo bolj turistično potovanje. Obiskali smo severni del Kube. Tam imajo ljudje od 10 do 15 dolarjev plače. Tiste najboljše so okrog 40 dolarjev, še malo višje pa imajo policaji (imajo pač tak sistem) in smetariji. Smetariji pa zato, ker delajo samo ponoči, smeti morajo stresati iz vrečk v kontejnerje, kajti vrečke so za večkratno uporabo. Ker imajo opravka s smetmi in odpadki, velikokrat zbolijo in malokdo dočaka 20 let delovne dobe.

Kubanska denarna enota je peso. Konvertibilni peso menjajo z dolarjem v razmerju 1:1, potem imajo pa še svoj, kubanski peso, ki pa je 25-krat manj vreden.

Prvotni prebivalci so bili Indijanci, ki pa so jih Španci pobili. Ker je primanjkovalo domorodcev, so pripeljali črne sužnje. En plantažnik je imel tudi do 350 sužnjev. Tako so zdaj domačini kreoli, mešanica Indijancev, Špancev in črncev.

V času ameriške krize je veliko bogatih Američanov prišlo na Kubo in tam zgradilo hiše. Po revoluciji leta 1959 so Američani odšli, zamenjali so jih Rusi (do razpada Sovjetske zveze). Te hiše so zdaj v državni lasti in propadajo. To jim je ostalo, pa cel kup starih avtomobilov.

Kmet na Kubi ima lahko 1 kravo, 1 konja in 1 pujsa. Razdelijo jim semena za tobak. Kolikor semena dobi, toliko davka plača, ne glede na to, kakšna je letina. Zime so mile, 20 do 25 stopinj C. Osnovno hrano imajo na karte in vse je točno določeno, koliko riža, moke, olja ... komu pripada. V trgovini imajo eno vrsto praška, eno vrsto mila ...

Pridelajo veliko sadja, v glavnem citrusov, sladkornega trsa in tobaka, kot sem že omenil. Cigare gredo za med.



Masajka



Levinja trga meso s še živega bivola

V celi Havani, ki je stomilijonsko mesto, je samo ena slaščičarna. Ljudje v kolonah po več ur čakajo na sladoled. In ko se pripelje avtobus turistov, jih morajo spustiti naprej. Turistom rečejo denarnica na dveh nogah. Smo bili opozorjeni, da ni pametno pokazati, koliko denarja imaš v denarnici.

Moški lahko dobi žensko brez težav. Pogoj je, da je samski in da ima denar; terdaj ženska sama pristopi do njega. Sprva nevsiljivo, potem pa se zaljubi, da se je ne moreš znebiti. Razen, če vidi, da nimaš več denarja. Potem pa neha biti zaljubljena. Mislim, da je njihov cilj to, da bi odšle s Kube. To uspe nekaterim športnikom. Ostali so primorani živeti tam, saj niti potnih listov nimajo. Decembra so menda prvič razdelili potne liste, ampak samo nižjemu sloju prebivalstva.

V celi državi sta dve podjetji za avtobusne prevoze. Avtobusi so bili oštevilčeni in nekako smo izračunali, da jih imajo okrog 4000. Namenjeni so samo turistom, domačini se prevažajo na tovornjakih.

Na Kubi se ogromno pleše – na ulicah. En večer smo šli na večer kubanske glasbe »na štenge«, kot se reče tistemu prostoru. Tam se se pije pivo, kadijo cigare in pleše. Bila je prava paša za oči.

Na Kubi se je veliko zadrževal Ernest Hemingway. Vedno je stanoval v istem hotelu, v istem nadstropju, v isti sobi, popival pa po celem mestu. Denarja je imel dovolj, zato so ga imeli vsi radi. En lokal mu je bil še posebej všeč, tam so mu postavili bronasti kip in zgleda tako, kot da sedi za šankom.

Internet imajo samo v eni ulici, pa še to samo zaradi turistov. Samo 2 odstotka Kubancev ima svoj avto. Ne moreš kupiti novega, tudi če imaš dovolj denarja. Avto kupi država, ti pa potem od države lahko kupiš rabljenega. Naš vodič, pa sploh ni izgledal, da bi bil kak revež, ni imel dovolj denarja, da bi kupil avto. Enkrat, ko smo se vrnili nazaj v hotel, je rekel: »Jutri pa ne vem, kdaj bom prišel, upam, da pravočasno, odvisno od prometa.«

»Od kakšnega prometa neki, če na vsake pol ure pelje en avto mimo?« smo se spraševali.

Zjutraj ga res ni bilo. Smo kmalu videli, zakaj. Na cestah je vse: pešci, kolesarji, vprege ... še na avtocesti je vse.

Je pa Kuba zelo čista. Ena najbolj čistih držav, kar sva jih videla. Pravo nasprotje Afrike.

Sta na vseh teh potovanjih imela kakšne neprijetne izkušnje z domačini?

Ne, to pa ne. Tak, kot si ti do njih, so oni do tebe. Če si olikan in priazen, so tudi oni taki. Ljudje so povsod neverjetno odprti in prijazni. Moraš pa se zavedati, da se je treba prilagajati, kamorkoli prideš.

Kdaj sta bila pa nazadnje na dopustu na morju; v hotelu ali pa apartmaju, recimo?

Bernarda: Uuuuh, ne vem. Ko so bili otroci majhni, smo hodili takole na dopust. Zdaj si pa ne predstavljam, da bi ležala na plaži. Če že greva na morje, vzameva s sabo kolesa. No, Nejc ponavadi s kolesom že od doma gre.

Imata že načrte za naslednji podvig?

Ne, nimava. To bova pa sproti videla.

Bernarda in Nejc, hvala za pogovor. Želim vama še veliko zanimivih poti. Domov sem se vrnila s havanko - in to s tako, kot sta jih kadila Tito in Churchill.

POTOVANJE

NA TAJSKO IN V SINGAPUR

Pot sva začela načrtovati že kar nekaj časa pred potovanjem. Kaj vse si bova ogledala in katere kraje bova obiskala, sva po večini določila s prebiranjem spletnih strani in priporočil oziroma kritik ljudi, ki so tam že bili. Ko sva imela narejen okviren plan poti, sva po Prešernovem dnevu, 9. februarja 2013, zapustila zasneženo Slovenijo in poletela v toplejše kraje, najprej na Tajsko. Letela sva iz Benetk, preko Istanbula, in v Bangkok prispela naslednji dan zjutraj. Let je vsega skupaj trajal približno 10 ur.



Irena Bertoncelj

Po pristanku v Bangkoku se je bilo najprej potrebno preobleči v poletna oblačila, saj je bilo tam okrog 35°C. Ker pa je bilo v času najinega obiska nebo večinoma oblačno oziroma prekrito z meglico, vročine ni bilo težko prenašati. Tajsko je znana kot budistična država, zato ni nič nenavadnega, da se tam nahaja več kot 40.000 templjev (po tajsko »Wat«). Tamkajšnja družba pričakuje, da vsak moški vsaj enkrat v življenju za kratko obdobje postane menih, da bi študiral in živel po načelih budizma. Obstajajo tudi budistične univerze, kjer so učenci prav tako kot menihi oblečeni v oranžne obleke. Največji in najstarejši tempelj v Bangkoku je Wat Po, v katerem se nahaja 46 m dolg in 15 m visok pozlačen ležeči Buda. Ta tempelj je znan kot prva javna tajska univerza, ki je učila religijo. Prav tako je bil tempelj tudi eden prvih na Tajskem, kjer se je poučevala masaža. Tajska masaža je nujna stvar, ki si jo tam moraš privoščiti in še kako prija po napornem dnevu. Masaže ponujajo na vsakem koraku, najcenejše pa so kar na ulicah, kjer za eno uro masaže plačaš od 3 do 6 evrov.

Poleg templjev sva si ogledala tudi tržnico Chatuchak z več kot 5.000 stojnicami. Tu ponujajo prav vse, od oblačil, hrane, raznih ponaredkov znanih blagovnih znamk, pa do živih živali in izdelkov tajske obiti. Naučila sva se dobro barantati (približno gre tako, da začetno ceno deliš z dva), vzljubila sva domače pivo



Tempelj

(Chang in Singha) in se naučila tajske hrane. Jedla sva večinoma na ulicah, kjer se hranijo tudi domačini, saj sva predvidevala, da je tam hrana dobra in poceni. In imela sva prav. Najbolj všeč nama je bil piščančji Pad Thai (praženi riževi rezanci z jajci, ribjo omako, tamarind sokom, rjavim sladkorjem, kalčki, tofujem in piščancem, obloženi z drobljenimi arašidi), za katerega je bilo potrebno odšteti le 1 evro. Težav zaradi prehranjevanja nisva imela. Bangkok je znan po ljudeh z izjemnimi

prevarantskimi sposobnostmi, kar sva občutila tudi sama, ko so nama za »neverjetno« ceno ponudili izlet z ladjico po kanalu Bangkok Yai. Po nekaj dneh sva ugotovila, da Tajca moraš takoj zavrniti, če ti ponudi pomoč, saj boš sicer za informacijo plačal precej več, kot če bi pomoč poiskal sam. V Bangkoku so do turistov precej vsiljivi. Njihovega ponujanja in vsiljevanja sva imela kar hitro dovolj. Napis, ki sva ga videla na majicah v ponudbi na stojnicah: »No, I don't need a fu**ing taxi, tuk-tuk or massage!«, nama je bil po nekaj dnevih bivanja v Bangkoku popolnoma jasen. Tuk-tuk je neke vrste kočija na 3-kolesnem motorju. Vozniki jih radi okrasijo z raznimi lučmi, woofler-ji in pisanimi barvami, da bi privabili čim več ljudi. »Tuk« v tajščini pomeni »poceni«, vendar pa so v resnici tuk-tuki pogosto dražji od taxijev, ki vozijo po ceni taximetra.

V provinci Kanchanaburi, ki je oddaljen za 3 ure vožnje z avtom zahodno od Bangkoka, sva obiskala tempelj tigrov oziroma Wat Pha Luang Ta Bua. Zame je bil ta obisk skoraj nujen, saj sem velika ljubiteljica tigrov. Ta budistični tempelj je bil ustanovljen leta 1994, kot zavetišče za divje živali, med katerimi so tudi tigri. Trenutno je v zavetišču okoli 100 tigrov. Pojavlja se vprašanje, če ima zavetišče res še prvoten pomen. Večji tigri, s katerimi smo se turisti slikali, so večinoma spali. Vodiči pravijo, da zato, ker tigri spijo več kot 18 ur na dan in so bolj aktivni ponoči, ter zaradi velike vročine, ki živali tudi uspa. Zgodbam, da so tigri zadrogirani, po poslušanju



Na ulici

in opazovanju tamkajšnjih prostovoljcev in vodičev, ne verjamem. Da sem popolnoma izkoristila priložnost druženja s tigri, sem se za konec šla še igrat z nekaj mesecev starimi mladički. Ti so nas ves čas hoteli gristi in so se trije celo spravili na enega obiskovalca in mu strgali hlače. Ko smo jim dali piti mleko iz »flaške«, so kot dojenčki postali utrujeni in zaspali. Bila je res super izkušnja.

Iz Bangkoka sva se z VIP nočnim avtobusom odpravila proti severu, v Chiang Mai. Mesto mi je bilo veliko bolj simpatično od Bangkoka, saj je bilo manjše, tako da je bila tudi manjša gneča ljudi na ulicah, skoraj nič taxi-jev in tuk-tukov, skratka vse je potekalo bolj umirjeno in počasi. Tukaj je glavno prevozno sredstvo skuter, saj si le-te domačini lažje privoščijo. Tako sva si center Chiang Mai-ja ogledala s kolesom, bližnjo okolico pa s skuterjem. Pri vožnji sva morala paziti, da sva vozila po levi strani ceste, saj tu veljajo angleški prometni predpisi. Nekajkrat sva bila midva tista, ki sva se spraševala, zakaj vsi vozijo v napačno smer. Severno od Chiang Mai-a sva obiskala zavetišče Tiger Kingdom, ki pa je obenem tudi restavracija, iz katere lahko opazuješ tigre, medtem ko ješ. To zavetišče mi je bilo veliko bolj všeč, saj so bili tigri budni in so se pred obiskovalci igrali, skakali v bazen in prosto hodili okoli. K turistom spustijo le tigre stare do dveh let, ker kasneje postanejo preveliki, prehitri in premočni in jih je težje nadzorovati. Mimogrede, dlaka tigrov je groba in ni prav nič podobna mačji.

Chiang Mai je znan tudi po najboljših parkih s sloni in zato sva se odpravila tudi tja. Izbrala sva si park, kjer jahaš neosedlane slone, ter tako za dve uri postala »mahout« (oseba, ki jaha, trenira in skrbi za slone). Najprej so nas oblekli v modra mahout oblačila ter naučili nekaj tajskih ukazov, s katerimi vodiš slone, potem pa smo se z vodiči odpravili v džunglo. Sedenje na slonu po določenem času postane kar naporno, saj začnejo boleti noge in rit. Vmes smo naredili tudi postanek ob reki, kjer smo se s sloni lahko igrali in škropili.

Iz Chiang Mai-a sva letela na jug Tajske, do plaž. Najprej sva se ustavila na Krabiju, natančneje na plaži Ao Nang. Končno sva si vzela čas tudi za lenarjenje na peščenih plažah. Morje je imelo okrog 30°C, tako da ni bilo problemov zlesti vanj. Po dveh dneh sva se odpravila naprej na otok (po tajsko »Koo«) Phi Phi. Tukaj sva naredila tudi dva potopa, kjer sva videla ogromno tropskih rib, ter plavala z želvami in nenevarnimi črnoplavutimi morskimi psi. S kajakom sva obiskala tudi plažo divjih opic, kjer sva jih hranila z bananami. Skoraj so naju napadle, ker jim nisva hotela dati vseh banan naenkrat. Po napornem dnevu sva si zvečer ogledala predstavo z ognjem, ki jo njihovi akterji res obvladajo, ter poskusila njihove koktajle in »buckets«. Bucket je mešanica treh pijač, ki ti jih postrežejo v kanglici. Iz PHI Phi-ja sva šla na najbolj turistično oblegan del Tajske, polotok Phuket. Tu sva se locirala na plaži Patong, ki je najbolj znana plaža pri zabave-željni populaciji, saj ponuja ogromno aktivnosti in pestro nočno življenje.

Za konec sva se odpravila še v Singapur, kjer imam nekaj prijateljev še iz časa študentske Erasmus izmenjave v Barceloni. Singapur zavzema 710 km² (28x manjši je od Slovenije) in ima približno 5,3 milijona prebivalcev. Leži takoj ob ekvatorju, zato so tam temperature skozi celo leto okrog 30°C. Dež pada skoraj dnevno, običajno se kar naenkrat močno ulije, potem pa je čez kakšno uro dežja konec. Kljub stalni



Wat Arun

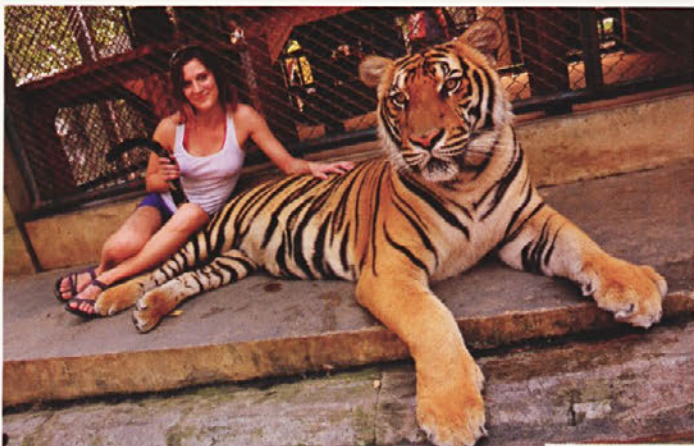
vročini pa Singapurčane vidiš napravljene v dolge hlače in celo majice z dolgimi rokavi. Pravijo, da so teh temperatur navajeni in jim vročine ni težko prenašati. Sem pa opazila, da je to tudi zato, ker mnogi živijo v klimatiziranih stanovanjih, delajo v klimatiziranih pisarnah, se prevažajo s klimatizirano podzemno železnico (tudi pri minimalnih razdaljah), ki jih pelje v klimatizirane nakupovalne centre, ki so med seboj povezani s podzemnimi hodniki, kjer nakupujejo, jejo in se razgibavajo v klimatiziranih prostorih. Torej, vročine niti ne občutijo toliko in moram reči, da ko sva hodila po njihovih stopinjah, me je kdaj že prav zeblo.

Nastanjena sva bila v predelu Geylang. Kasneje sva izvedela, da je to predel rdeče četrti, kjer se vsak večer nabere polno turistov in lokalcev, ki pridejo po svojo »izbranko« v motel. No, zato so bili hoteli tu najcenejši. Napram Tajski je bila nastanitev tu veliko dražja, kar pa ni nič čudnega, saj Singapur spada med enega najdražjih mest na svetu. Ker je njihova povprečna bruto plača okrog 2.900 evrov, jim kljub višjim življenjskim stroškom gre prav dobro.

Znani so po dragih alkoholnih pijačah, saj imajo nanj visoke davke. Država namreč poskuša omejiti pitje alkohola, saj močno nasprotujejo pijanim voznikom in težavam, ki jih alkoholizirani ljudje povzročajo. Temu nasprotovanju so primerne tudi kazni, ki se za primer alkoholiziranega voznika ob prvem opozorilu vrtijo nekje med 600-2.000 evri, pri tretjem opozorilu pa znesejo že skoraj 20.000 evrov in 3 leta zapore (mimogrede, za tihotapljenje droge velja celo smrtna kazen). Tako se cene za pivo gibljejo nekje med 8 do 10 evrov (v restavracijah in barih). Njihovo pivo se imenuje Tiger, zelo pa je popularen njihov koktejl imenovan Singapore Sling, ki pa je tudi odličnega okusa.

Sicer pa sva si v Singapurju ogledala otok Sentosa ter na njem največji akvarij na svetu S.E.A. Aquarium, ki so ga odprli z letošnjim letom, malo nakupovala, se skrivala pred dežjem, raziskovala kitajsko, indijsko in arabsko četrt, kjer je bila hrana skoraj tako poceni kot na Tajskem, občudovala moderne nebotičnike ter čiste ulice ... in dopust je minil, kot bi trenil. Zadnji večer sva letela nazaj v Bangkok, od koder sva naslednje jutro odšla nazaj proti domu.

Tedni, ki sva jih preživela v tem delu sveta, so (pre)hitro minili. V tem času sva spoznala vsaj delček njihovega načina življenja in si že sedaj želim, da bi se še kdaj vrnila in odkrila še druge v času tega potovanja neodkrita kraje.



Tiger Kingdom



Potapljanje

POČITNIŠKE

KAPACITETE



Aleksander Volf

Da bi bila med drugim tudi psihofizična sposobnost zaposlenih boljša, lahko zaposleni svoj prosti čas preživite v naših - Domelovih počitniških kapacitetah, ki so že v celoti pripravljene za vas. Imamo jih kar trinajst in se nahajajo tako ob Slovenskem primorju in v toplicah kot tudi na hrvaški obali.

Letošnji Razpis za letovanje 2013 je minil v znamenju rekordnih prijav in veseli smo, da je tako. Na osnovi Pravilnika o urejanju zadev v zvezi s počitniškimi objekti skupine Domel se je določilo, kdo od zaposlenih pridobi posamezen termin na določeni lokaciji. Največ prijav je bilo zabeleženih za lokacijo Krk, kjer imamo od lanskega leta stacionirano počitniško prikolico v avtokampu Pila v Punatu. Člani Odbora za počitniško dejavnost smo tako dobili tudi povratno informacijo, da je bila predstavitev le-te iz avtokampa Adria v Ankaranu v celoti opravljena.

Tudi v letošnjem letu smo se člani odbora za počitniško dejavnost odločili za najem mobilne hišice na Lošnju, saj smo bili mnenja, da je zanj med zaposlenimi še vedno zadostno zanimanje.

Novosti v letošnjem letu je kar nekaj. Nova lokacija počitniške prikolicе št. 1 v avtokampu Bijela uvala v Poreču je ena izmed njih. Člani Odbora za počitniško dejavnost smo jo namreč, na podlagi še boljše zasedenosti in prostih parcel v obstoječem kampu, predstavili poleg počitniške prikolicе št. 2. S tem smo pridobili večjo površino parcele in se izognili tudi direktnemu vidnemu kotu, ki je bil za marsikoga izmed zaposlenih moteč.

V vseh počitniških prikolicah bomo v teh dneh zamenjali tudi uničeno notranjo opremo in zamenjali dotrajani drobni inventar.

Novost za zaposlene je vsekakor tudi nižja cena najema apartmajev in počitniških prikolic. Za najem vseh apartmajev v Strunjanu in v Barbarigi, kot za najem vseh počitniških prikolic tako v Poreču, na Krku in na Malem Lošnju, velja sedaj nova cena 20 evrov/dan (DDV je že vključen) in je mišljena za celotno obdobje izven razpisnih terminov.

Želja članov odbora je tudi, da bi se v Čatežu postavil nadstrešek, se zamenjale vzmetnice in sedežna garnitura in da bi se v vseh apartmajih v Barbarigi zamenjale dotrajane kuhinje in obnovile kopalnice.



Mali Lošinj - AC Poljana - Baia Family št. 402



Krk - AC Pila Punat (počitniška prikolica)



Poreč - AC Bijela uvala - Nova lokacija počitniške prikolicе št. 1

Člani Odbora za počitniško dejavnost se bomo še v bodoče trudili, da bodo počitniške kapacitete sprotno vzdrževane do te mere, da bodo nudile prijetno bivanje vsem zaposlenim. V kolikor bomo prav vsi uporabniki sproti poskrbeli tudi za red in čistočo, bomo to tudi dosegli. Zato ob tej priliki apeliramo na vse uporabnike, da skrbimo za celoten inventar, vzdržujemo red, skrbimo za čistočo in s tem vsi skupaj pripomoremo k lepšemu bivanju.

Da pa se bodo investicije v počitniške objekte še bolj sprotno realizirale, glede na postavljen plan, bomo pripomogli tudi nekateri člani sveta delavcev. Tako bomo letno nagrado za leto 2012 namenili prav v počitniške objekte skupine Domel.

DOBER TEK OB VSEH »UŽITNIH PLEVELIH«



Marija Demšar

Spet lahko sedim na balkonu in poslušam ptice. Tudi lastovice so se že vrnile. Kovaški vrh je ozelenel. Letos me je že malo skrbelo, da bo sneg trajal vse do poletja. Potem sem pa dobila nekaj še bolj zaskrbljujočega. (Itak pa moja hči pravi, da me vse skrbi.)

Sem si omislila tisto malo lestev, ki se dobi v Mercatorju – no ja, na oddelku z železnino. Stoli so po tridesetih letih malo razmajani in me je skrbelo, da se mi kaj zgodi. Po okvirjih plezati ne gre, po tisti ubogi vezani plošči pa še manj, če imaš 90 kg. Tako ne bo šlo več. Torej v nabavo! Sem jo prinesla domov. Lepe rdeče okvirje ima, na nogah gume (da ne motiš sosedov), pa črne nedrseče stopničke. Zdelo se mi je, da bi jo v sili razmer lahko uporabili tudi kot dodaten sedež. Kasneje se je izkazalo, da je lahko tudi nekakšna »hojica« za odrasle.

Na omaricah v kuhinji sem hotela zamenjati papir. Tja sem ga položila zato, ker me ni veselilo prav pogosto stati na stolu in drgniti prah in maščobo, ki se kot po čudežu nabere prav zgoraj. Pravzaprav se nabere tudi okrog štedilnika in še kje, a tam je to vsaj bolj dostopno. Sem ga dobila (papir namreč) pri Igorju na Studenem (A1). Časopisni papir se ni najbolje obnesel, od koledarjev pa ga hči veselo porabi.

Imam lestev, imam papir, torej v akcijo! Sem šla, ja. Trideset let nisem padla s stola, z nove lvarne! lesteve pa še isti dan. Toliko o varni lestvi. Rezultat? No ja, bolečine v hrbtu in trije čudoviti prsti na nogi. Otekli, modri kot češplje. Pred vrati pa hčerini maturantski ples! Z dolgim krilom, ki ga imam, ni bilo nič. Kako naj se pa spravim v čevlje s petko? Edini čevlji, ki sem ga lahko obula, so bile tiste dobre stare »medvedke«, ki pa se jih žal ne dobi več. Zraven pa hlačni kostim. Še dobro, da je bilo tako! Kdo je pa imel dolgo krilo?! Nekaj deklet je zadaj res imelo podaljšek do tal, spredaj pa mini, mini. No, saj z njimi se jaz ne bi ravno primerjala! Se je pa po moje začela recesija kazati tudi na maturantih. Skoraj vsa krilca so bila komaj malo čez hlačke. Torej ni več denarja niti za blago. Vem, da so nekateri bolj

premožni, a vseeno se mi je zdelo, da imamo mi upokojenci malo več denarja. Hči je bila ena tistih, ki je imela krilo do kolen. Plesala pač nisem, je pa Eva. Bilo je čudovito. Sploh pa njihov program za predstavitev razreda. Me je pa pri srcu nekaj zbadlo. S čudovito frizuro in obleko je izgledala tako lepo, tako odraslo! Marija, to ni več »punčka«, to je odraslo dekle. Halo, Marija, a si se končno le zbudila? Pa pomlad se je tudi zbudila, čeprav letos zelo na hitro. Vse je nekam ponorelo, podivjalo, na hitro zraslo.

Sedaj se »pasem« malo okrog, kolikor mi zmožnosti pač dopuščajo. Trenutno je bolj slabo. Regrat je za solato že malo prevelik, če ga ne nabereš kje višje. Lahko se pa naberejo regratovi popki. Vloženi v kis so zelo dobri. Enako je s popki marjetic. Po vlaganju v kis so podobni kapram. Pa so mi letos ušli, ti popki marjetic.

Nekaj regrata in cvetja rož za v solato mi je pa vseeno uspelo nabrati. Marjetice, trobentice in vijolice. Pa mlade liste kislice in detelje. Še nekaj zelo mladih bukovih listov in nekaj krompirja, pa je to to. Pomladanske solate vsak začini pač po svoje. Regrat je res dober tudi z zaseko – scvrto namreč – ali z ocvirki. Te druge nežne rastlinice pa pač ne. Zato ju naredim z oljčnim oljem in kisom. Oljčno olje je sicer zelo drago. Včasih ga dobim, včasih ga kupim, sicer je pa dobro tudi navadno.

Ali ste vedeli, da vijolice vsebujejo tudi vitamin C? Menda več kot limone. Pa rudnine med drugim. Torej nekaj več kot potrebnega na koncu zimskih časov.

Včasih so te pomladne cvetlice pomakali tudi v sladkorno raztopino. Posušeni osladkani cvetovi so bili lahko prigrizek (pa ne za vsak dan, pa ne za vsakogar), ali pa za okras kolača, torte, peciva ...

Menda so podobno uporabljali tudi trobentico in mačeho. Mačeha ni ravno divja rastlina, ali pač. Je pa nekakšen križanec, ki je nastal iz vijolice. Ja, sladkarij takrat v trgovinah ni bilo ravno na pretek! Ko pa smo že pri sladkem, sem se pa spomnila še na nekaj. Regratov med. Saj ga je dokaj preprosto narediti, le kuhanje traja. Naše babice pač niso poznale hitre prehrane. Med sprehomom nabereš 300 regratovih cvetov, potrebuješ pa še 2 kg sladkorja, 5 limon in 2l vode. Pa posodo, seveda.





Cvetovi se kuhajo v vodi 2 uri!! Pa ne na močnem ognju, le toliko, da malo brbota. Nato zmes precediš, dodaš sladkor in ga mešaš, da se stopi. Dodaš še sok limon, nato po pride na vrsto še potrpljenje!! Kuhanje traja še 3 ure. Pa mešati je treba, da se vse skupaj ne prismoči!! Je vredno truda, le ne vem, katera današnja sodobna gospodinja ima še toliko časa, da bi poleg vseh obveznosti zmogla še to!

Nabrala sem tudi koprive. Če so že stari Grki, Egipčani in Rimljani nabirali in jedli koprive, zakaj jih ne bi tudi mi. Oni so jih menda celo gojili!! Gojili? Mi jih pa ne cenimo oziroma zametujemo, da ne rečem preganjamo. Pa so dobre, užitne, pa še za kaj drugega so uporabne. Na primer za umivanje mastnih las. Oprane, strgane, skratka očiščene korenine se zavremo in ohladimo. Z milom in s tem smo včasih poskrbeli za čiste in bleščeče lase. Sedaj je pa bolj priporočen koprivni šampon iz trgovine. Pa še lepe zelene barve je, ne rjav, kot iz korenin. Koliko je pa notri škodljivih sestavin? Tega pa na žalost, ali pa na srečo, ne vem!

Jo raje drugače uporabim, to koprivo. Špinača iz njih je čudovita. Mešana s kurjimi črevci pa še boljša.

Navadna zvezdica, ali pa kar kurja črevca, kot jo imenujemo v naši dolini. Ko zacveti, je res zvezdica, s tistimi belimi listki. Če sploh pride tako daleč! Vsak, ki ima vrt, jo preganja že kot majhno rastlino. Ta nadloga, ta plevel, se pojavlja povsod.

Pa je kdo že pomislil, da se to da tudi pojesti?! Je dobra, polna vitaminov, podobna (po okusu) gojeni špinači. V bistvu je plevel, ampak užiten. Jaz sem jo redno mešala s koprivami, drugače se mi je zdela »omledna« oziroma brez pravega okusa, bom rekla. Gojene špinače doma ni bilo, pa tudi kurjih črevc ne na jedilniku. Vedno so »pele« le koprive. Škoda vrta, tam je rasla gojena zelenjava. Koprive se pa najdejo povsod. Sem prišla do spoznanja, da če jim vrhove postrizeš, potem naredijo mlade stranske poganjke, ki so užitni še v visoko poletje. Ja, dobri so le mladi.

$\frac{3}{4}$ kopriv pa $\frac{1}{4}$ kurjih črevc oziroma zvezdic, pa je špinača lahko čudovita. Na maščobi (olje, mast, margarina, maslo) prepražim nekaj čebule, dodam predhodno skuhan in sesekljane sestavine za špinačo. Navadno dodam na koncu še malo mleka in sesekljano v trdo kuhano jajce. Takrat se še moja hči ne pritožuje, da je kosilo brez mesa. Pod pogojem, da je zraven krompir v kosih, ali pa še bolje – njena priljubljena jed ob vsem – pire krompir.

Kurja črevca se menda je lahko tudi v mešani solati. Tako pravi Dario Cortese. A? Tega pa pri nas vseeno še nismo poskusili. No ja, poskusiti bi bilo pa vseeno treba. »Samo, da bi bilo zraven še meso,« bi verjetno rekla moja hči!

Potem je tukaj še čemaž! Tudi v njem so vitamini in rudnine, ki so po vseh teh zimskih mesecih še kako potrebni in dobrodošli. Previdnost pa tukaj ni odveč. Šmarnični listi so podobni, so pa bolj žilasti. Še večja pomladna nevarnost je ušivec (znanstvenega imena na žalost ne vem). Če je vse prav, ima ob tem času tudi že nekakšne stroke nad listi. Najbolje je, če list zmencate s prsti. Imeti mora značilen duh po česnu. Težava je pa v tem, da ko to nekaj časa delate, ima vse duh po česnu. Ne nabirajte ga, če niste prepričani, da ga poznate!! Napaka vas lahko stane tudi življenja!! Menda pa čemaž učinkuje na kvadrat napram čebuli in česnu. Čisti kri, krepi srce, pa dihalo naj bi tudi razkužil. Jaz ga prinesem domov in operem. Potem lahko služi v več namenov. Čemaževa juha – pripravi se enako kot porova – le da por zamenja čemaž.

Še boljši pa je skutin namaz s čemažem. Na drobno sesekljane ga vmešate v skuto. Dodate lahko začimbe po želji. Če je skuta pregosta, jo zalijete z nekaj jogurta, pa tudi navadno mleko se obnese. Jaz imam še najraje kruh namazan s skuto, nato še potreseš z drobno narezanim čemažem, mogoče pomešanim s še malo materine dušice. Sedaj je v bujni rasti. Nima še cvetkov, listi pa zelenijo kot nori. Tako imam najraje. Služi sicer tudi kot čajna mešanica ali pa začimba. Saj je vendar to divji origano!

Sem pa dobila še dva recepta od prijateljice, kar se čemaža tiče. Ne gre ju zametavati. O vloženi cvetnih popkih sicer še nisem slišala, sem jih pa mali kozarček vložila. Poskusno namreč!!

CVETNI POPKI ČEMAŽA V KISU

Potrebujemo:

- 1 liter čemaževih cvetnih popkov,
- 3-4 dcl kisa za vlaganje (8%),
- 5 dcl vode,
- 0,5 dcl olja,
- 2 dag sladkorja,
- 3 dag soli
- žličko popra v zrnju,
- 3 liste lovorja.

1. način: Popke čemaža damo v manjše kozarčke za vlaganje, vse ostale sestavine pa zavremo in s tem zalijemo cvetne popke ter dobro zapremo kozarčke, ki jih nato še pasteriziramo.

2. način: V vrelo mešanico kisa, vode in dodatkov stresemo cvetne popke, jih pokuhamo toliko, da spremenijo barvo, nato napolnimo kozarčke in zapremo ter pustimo, da se počasi ohladijo.

RECEPT ZA VLAGANJE POPKOV ČEMAŽA - po moje

Za mešanico tekočine potrebujemo:

- 1 l kisa za vlaganje,
- 1,5 l vode,
- 10 dag soli,
- 10 dag sladkorja.

Tekočino zavremo in ji dodamo začimbe po okusu: cel poper, lovor ... kar nam je všeč.

V to količino tekočine dam običajno 2 litra nabranih – opranih popkov čemaža in jih prevrem. Takoj ko spremenijo barvo, jih pobrem ven in dam v kozarčke ter vroče zaprem.

Opomba: Poskusila sem že tudi tako, da sem dala popke čemaža direktno v kozarce in zalila z vrelo tekočino. V okusu ni spremembe, le kozarčki so manj polni v zadnjem primeru.

Pa dober tek, pri vseh teh užitnih plevelih, vam želim!

Evina pripomba: »O, kaj vse sem jaz že pojedla v vseh teh letih, ne da bi sploh vedela. Glavno je, da je bilo dobro. Sedaj pa prihaja še sezona gob! Naj me skrbi?! Ne, me ne! Kaj pa meso?«



DOMEL®

Ustvarjamo gibanje

Vrh
je dosegljiv tistim,
ki premagajo ovire

Generacija vakuumskih motorjev 467 ima vtane številne ideje, ki odpirajo vrata inovativnemu procesu v industriji sesalnikov, čistilnih strojev, čistilni tehniki...

Motorji so razviti na temeljih petintridesetletne tradicije s sodobnimi razvojnimi orodji, ki na osnovi genskih algoritmov opravijo izbor najboljših rešitev med dobrimi. So manjši, močnejši lažji, tišji, vzdržljivi, učinkoviti, porabijo manj energije in so okolju prijaznejši.

Odlikuje jih možnost uporabe energijske nalepke.



ZELENA
LINIJA

INOVACIJE



Domel, d.o.o.

Otoki 21, 4228 Železniki, Slovenija

Tel.: 04 51 17 100, Fax: 04 51 17 106, www.domel.si, e-mail: info@domel.si