

MOZAIK

KNJIŽNICA
IVANA TAVČARJA
ŠKOFJA LOKA

škofja Loka

dz 0

MOZAIK

2021

070.489(497.4:ležniki)



120210179,1

COBISS •

KNJIŽNICA ŠKOFJA LOKA

GLASILO SKUPINE DOMEL



Osrednja tema:

Kaj nam je prinesla korona

Predstavitev novega vodstva

Prenova sistematizacije delovnih mest

Namig za vikend potep

marec 2021 | letnik 41

1

BESEDA UREDNICE

Mineva leto dni od pojava prvega primera okužbe z virusom COVID-19 pri nas, ki je močno zarezal v naša življenja. Spremenil je način življenja, način obnašanja, način delovanja. Želimo si, da se stvari čim prej umirijo in vrnejo kolikor toliko v stare tirnice, kajti osebnega stika nam ne more nihče nadomestiti.



Romana Lotrič
Glavna urednica

V prvi letošnji številki internega časopisa vam predstavljamo aktivnosti, novosti in dogodke v Skupini Domel, ki so zaznamovali konec minulega in prva dva meseca letošnjega leta. Bili so zelo intenzivni in tudi prihodnji kažejo podobno.

Novo vodenje na področju Poslovne enote EC Pogoni je prevzel Sandi Dolenc, ki smo ga prosili za kratko predstavitev.

Vse večji trend se pojavlja na področju baterijskega napajanja, ki mu sledimo tudi v Domelu. Naši motorji so vgrajeni v ročni električni krtači »Polsterboy« sesalnika Vorwerk. Predstavljamo tudi električni skiro »Dreem«, ki ga bo pogonjal inovativni Domelov motor.

Skladno s terminskim planom nadaljujemo s prenovo sistematizacije skupine Domel. Pripravili smo pregled dogajanj povezanih s pojavom COVID-19 v številkah in kako smo se soočali z njim. Tudi svet delavcev se je v času koronakrize prilagodil na novo obliko sodelovanja in je prisotnost članov na fizičnih sestankih preselil na »Teamse«.

V lanskem letu smo v sistem Sora vpisali 530 inovativnih

predlogov in vas vabimo k oddajanju predlogov tudi letos.

Novozaposleni so se v lepem številu odzvali na povabilo k predstavitvi in jim želimo, da se v naši sredini dobro počutijo.

Spodbudna novica prihaja s kadrovskega področja, in sicer da se je število bolnih v lanskem letu zmanjšalo v primerjavi s predhodnim letom.

In za konec še ideja za nedeljski potep.

V uredniškem odboru smo se razveselili nove članice – odslej nam bo pri oblikovanju in urejanju časopisa pomagala Ana Jelenc.

Želimo vam prijetno branje ob pomladnem sončku in topli kavici.



KAZALO

Beseda urednice	2
Uvodnik	3
Kratke novice	4
Predstavitve novega vodstva	7
Projekt P/00112	8
Domelov motor poganja e-skiro	10
Prenova sistematizacije delovnih mest	11
Kaj nam je prinesla korona - Covid-19 v številkah	13
Komuniciranje sveta delavcev v času trajanja ukrepov Covid-19	18
SORA v letu 2020	20
Novozaposleni	22
Bolezni v letu 2020	25
Strahovi, ki nas ovirajo v vsakdanjem življenju	26
Namig za vikend potep	28
Zimske radosti	29
Kako prepoznamo lažno spletno trgovino	30
Bilo je nekoč	31



Na naslovnici: Pomladni šopek ... Foto: Barbara Debeljak

UVODNIK



Matjaž Čemažar
Direktor - CEO

Spoštovane sodelavke, spoštovani sodelavci.

Vse daljši dnevi naznanjujejo letni čas, ki vsako leto prinaša prebujanje narave, višje temperature, letos pa srčno upam, da tudi nadaljevanje sproščanja ukrepov in vračanje v normalno življenje. Trend okužb s koronavirusom se izboljšuje, vendar epidemiološka slika še vedno od nas zahteva potrpljenje in previdnost predvsem pa spoštovanje veljavnih ukrepov.

Leto 2021 smo začeli z visokim obsegom naročil in praktično povsem zasedenimi proizvodnimi kapacitetami. V mesecu januarju smo se s prodajno realizacijo približali 14 mio €, podoben obseg pričakujemo tudi v februarju. Glede na napovedi za mesec marec in april pa načrtujemo rekordno prodajo, ki bo blizu rekordnih 15 mio €, zato še vedno zaposluje in iščemo okrepitve naših proizvodnih vrst. Tako visok nivo naročil si težko razlagamo glede na dejstvo, da so trgovine in avtomobilski saloni po Evropi še vedno zaprti ali omejeno odprti. Pri večini kupcev opazimo, da nivo naročil ni samo odraz trenutnega povpraševanja na trgu, ampak tudi vzpostavljanje varnostnih zalog po celotni dobaviteljski verigi. Iz tega razloga se pričakuje umiritev razmer preko poletnih mesecev, napovedi za jesen pa so še precej negotove in odvisne od razpleta koronakrize.

Domelov veliki cilj je dvig dodane vrednosti na 60.000 € na zaposlenega do leta 2025, kar se zdi ambiciozno, vendar dosegljivo. V letu 2020 smo presegli 45.000 € na zaposlenega, na nivoju meseca novembra pa dosegli rekordnih 55.000 €. Višja dodana vrednost je skladna z našim poslanstvom zagotavljanja kvalitativnih delovnih mest, saj višja dodana vrednost omogoča več možnosti za dvig plače, zagotavlja zdravo dobičkonosnost in omogoča ambiciozno razvojno investicijsko politiko. Dvig dodane vrednosti pa je možen samo z ustrezno produktno paleto in dvigom produktivnosti.

Izziv naslednjih let za podjetje bo prav dvig produktivnosti ob hkratnem izboljšanju pogojev za delo in izboljšanju zadovoljstva zaposlenih. Metoda TPM, ki nam je že več let poznana, prinaša odgovore, kako doseči maksimalno učinkovitost proizvodnje, odpravljati izgube v procesih in izkoristiti stroje do skrajnih mej ter obenem vzpostaviti ustvarjalno vzdušje in večje zadovoljstvo zaposlenih pri delu. S sestanki TPM-skupin smo zača-

sno prekinili zaradi koronakrize, z izboljšanjem razmer je izvajanje TPM-sestankov spet izvedljivo, zato naj bo to priložnost, da iz te metode izkoristimo kar največ.

V Domelu že vrsto let gradimo kulturo podjetja na vrednotah, ki smo jih prepoznali kot ključne za trajnostno rast. Ena od ključnih vrednot je »Gospodarnost«, ki v praksi pomeni, da proizvajamo s čim manjšo porabo virov, kot so materiali, energija, zaposleni in osnovna sredstva. V podjetju se obnašamo enako odgovorno in gospodarno, kot to počnemo doma, kjer s svojimi viri ravnamo skrbno in premišljeno. Vrednoti »Pripadnost« in »Skrb za zaposlene in kupce« smo z veliko entuziazma, pozitivne naravnosti in ob upoštevanju vrednote »Odgovornost« uspeli potrditi, saj smo zagotovili neprekinjeno proizvodnjo in oskrbo naših kupcev z izdelki in storitvami.

Za ves vložen napor, predloge za izboljšanje varnosti v podjetju in upoštevanje ter spoštovanje uvedenih preventivnih ukrepov se vsem zaposlenim iskreno zahvaljujem.



KRATKE NOVICE



Barbara Debeljak

Andreja Thaler

Otroke naših zaposlenih je razveselil dobri mož dedek Mraz

Dobri mož, dedek Mraz, je kljub situaciji s koronavirusom vseeno obiskal in razveselil pridne otroke naših zaposlenih. Verjamemo, da je bilo veliko veselja ob odpiranju daril.



Andrej Šuštar

Recertifikacijska presoja ISO 9001 in IATF 16949

Od 20. do 29. januarja je certifikacijska hiša Bureau Veritas v našem podjetju izvedla zunanjo recertifikacijsko presojo po standardu ISO 9001 in po avtomobilskih zahtevah IATF 16949. Presoja je nemoteno potekala po vseh poslovnih procesih in na

Romana Vodenik Markelj

Informativa

22. in 23. januarja je potekala Informativa, ki se je zaradi okoliščin preselila na splet. Med 140 sodelujočimi se je predstavil tudi Domel. Predstavili smo glavne programe in področja, ki so potencialno zanimivi za bodoče dijake in študente, ter še posebej opozorili na možnosti štipendiranja. V dveh dneh je e-Informativo obiskalo 37.535 obiskovalcev, Domelov predstavitveni prostor pa si je ogledalo nekaj manj kot 1300 obiskovalcev.



vseh štirih lokacijah proizvodnje v Sloveniji, deloma preko Teams konferenc, večinoma pa v fizični obliki, z upoštevanjem protikoronskih ukrepov. Presojevalci Rajko Kokol, Boštjan Metelko in Gregor Simonič so ugotovili skupaj 14 manjših neskladnosti ter nekaj priporočil. Neskladnosti in priporočila so dodana vrednost presoji, saj so to potenciali za izboljšanje ter s tem dvig učinkovitosti našega poslovanja in povečanje zaupanja kupcev. Na osnovi uspešne odprave neskladnosti in ob izvedbi vseh korektivnih ukrepov do konca marca pričakujemo nova certifikata za triletno obdobje. Ob tej priliki se zahvaljujem vsem sodelujočim na presoji in vsem, ki sodelujete pri aktivnostih izboljšav na osnovi ugotovitev presoje.



Kadrovsko poročilo 2020

Konec leta 2020 nas je bilo v skupini Domel 1394 zaposlenih, od tega v Sloveniji 1330.

Zaposleni na dan 31. 12. 2020	
Domel Holding	109
Domel	1185
Domel IP	32
Domel Energija	3
Domel Suzhou	37
Domel Odžaci	27

Brez upoštevanja prezaupostitev med podjetji v skupini je fluktuacija znašala 6,8 %. V letu 2020 smo zaposlili 110 novih sodelavcev, odšlo pa je 86 sodelavcev. Glavni razlogi za odhod so bile upokojitve (31,4 %), izjave zaposlenih o odpovedi delovnega razmerja (32,5 %) in potek pogodb o zaposlitvi za določen čas (34,8 %). Zaradi zmanjšane obsega

Informativni dnevi

Šolski center Škofja Loka nas je v okviru informativnih dni v februarju povabil k sodelovanju in predstavitvi Domela, in sicer kot potencialnega štipenditorja in zaposlovalca bodočih dijakov. Kadrovski oddelek je skupaj z marketingom pripravil kratke predstavitve področij in oddelkov razvoja, tehnologije, vzdrževanja, informatike, orodjarne, logistike in proizvodnje ter informacijo o možnostih štipendiranja. Letak s predstavitvami in video predstavitev orodjarne sta objavljena na spletni strani srednje šole za strojništvo.



dela zaradi epidemije se 17 sodelavcem v maju ni podaljšalo pogodbe za določen čas, vendar pa se je 15 sodelavcev ponovno vrnilo v avgustu in septembru.

Konec leta smo imeli 108 štipendistov, ob delu pa se je izobraževalo 58 sodelavcev. Bolniška odsotnost je zanašala 5,29 %, do 30 dni pa 2,41 %.

Zaradi sprejetih ukrepov za zavezitev koronavirusa se je zmanjšalo število izobraževanj, prav tako smo omogočili manj šolske prakse.

Online izobraževanje

Skrb za zaposlene je ena izmed naših temeljnih vrednot. Skrbimo za razvoj ter strokovno in osebno rast zaposlenih. V trenutnih, prilagojenih razmerah so sodelavci iz prodaje urili svoje veščine na »online« treningih s Stratos akademijo.

Iz njihovih nasmehov lahko razberemo, da so se kljub zahtevnim vsebinam in treningom imeli prav prijetno.



Aleš Markelj

Proizvodna hala Reteče

Proizvodna hala v Retečah dobiva končno podobo.



Martin Pintar

Vikend uporaba e-kolesa z Domelovim pogonom

V zadnjem kvartalu preteklega leta je bila pri registriranju idej in izboljšav v spletno stran SORA mesečno razpisana nagrada za vikend uporabo e-kolesa z Domelovim pogonom, ki je lani prejel zlato priznanje GZS za inovativne dosežke.

Izžrebani so bili naslednji nagrajenci: za mesec oktober Igor Markič iz razvoja, za november Mohor Pintar iz vzdrževanja orodij na Trati ter za december Benjamin Seljak iz skladišča končnih izdelkov v Železnikih.

Vsi trije so z veseljem sprejeli novico, še posebej zato, ker radi kolesarijo in bo to zanje lep izziv. Z njimi se veselimo pomladnih dni, ko bodo vikendi primernejši za sproščeno kolesarjenje po naši hriboviti okolici. Veseli bomo tudi izkušeni in poročil z njihove prve testne vožnje.

V oktobru smo nagrado izžrebali med stoenim predlagateljem in soavtorji, v novembru med petdesetimi in v decembru med tridesetimi predlagatelji.

Vsem sodelujočim, ki ste registrirali svoje ideje in izboljšave v spletno stran SORA, se najlepše zahvaljujemo za prispevek pri stalnih izboljšavah v podjetju.



NAGRAJENCI NOVOLETNE KRIŽANKE

Pravilno geslo novoletne križanke: NAJ SE V TEMNI NOČI PRIŽGE ISKRA UPANJA

Nagrade prejmejo:

Niko Šubic, Dašnica 60a, 4228 Železniki: nahrbtnik

Barbara Kavčič, Gorenja Dobrava 11, 4224 Gorenja vas: športna torba

Matevž Debeljak, Binkelj 41, 4220 Škofja Loka: pohodne palice

Bojana Kosem, Jesenovec 11, 4228 Železniki: piknik odeja

Vsem nagrajencem iskreno čestitamo.

PREDSTAVITEV NOVEGA VODSTVA

Sandi Dolenc - direktor Poslovne enote EC Pogoni



Sandi Dolenc

Svojo poklicno pot sem začel v Iskri Elektromotorji, sedanjem Domelu. Po končanem 4. letniku študija na Fakulteti za elektrotehniko sem se leta 1987 zaposlil v elektro razvoju. Tu sem opravil diplomsko nalogo na področju koračnih elektromotorjev, ki so bili takrat del proizvodnega programa.

Področje dela, ki sem ga opravljal, je bilo elektro projektiranje motorjev. Večinoma sem se ukvarjal s predprojektnim razvojem, še posebej naj omenim razvoj EC-motorja za direktni pogon bobna pralnega stroja. Na žalost projekt ni zaživel. Iz tistih časov so mi najbolj ostali v spominu obiski svetovalca iz ZDA. V prejšnjem sistemu je bilo v podjetju zelo težko priti do najnovejših informacij o razvoju elektromotorjev in novih materialih, ki so se pojavili na trgu. Svetovalec je te informacije prinesel, prav tako pa je [prethotapil](#) vzorce novih materialov, predvsem magnetov. Štirikrat na leto smo tako cel teden imeli brain storminge o strategiji razvoja elektromotorjev. Znanje, ki sem ga pridobil v takratnem času, predvsem na področju magnetnih materialov, je aktualno še danes. V tem času sem tudi vpisal podiplomski študij na Fakulteti za elektrotehniko, ki sem ga zaključil leta 1996.

Leta 1998 me je poklicna pot vodila v Tehnico, kjer sem prevzel mesto direktorja družbe. Situacija v podjetju ni bila rožnata, kljub temu pa smo s sodelavci uspeli obdržati poslovanje podjetja. V letu 2001 je bil izveden prevzem podjetja Tehnica s strani Domela, kljub precejšnjemu nasprotovanju tedanjih lastnikov. Menim, da je bil prevzem pravilna odločitev, potrebna za obdržanje proizvodnje laboratorijske opreme, ki se je v Domelu preoblikovala v poslovno enoto Laboratorijski sistemi.

V letu 2003 sem sprejel vabilo podjetja Indramat in prevzel vodenje družbe. Samo okolje in sodelavci so mi bili poznani, saj podjetje Indramat izhaja iz enega od proizvodnih programov Domela. Bolj se je bilo

potrebno prilagoditi drugačnemu načinu poslovanja. Indramat je bil v tem času že del koncerna Bosch, tako da sem imel priložnost spoznati način dela v velikem koncernu in si pridobiti mnogo izkušenj. Bistvena razlika od prej je bila namreč v disciplini izvajanja zastavljenih nalog, doseganja časovnih rokov in doseganja zastavljenih ciljev. Kljub temu lahko s ponosom zatrdim, da je podjetje Domel kar se tiče razvojno-tehničnega področja na ključnih Domelovih kompetencah najmanj enakovreden omenjenemu koncernu.

V letu 2011 me je poklicna pot peljala nazaj v Domel, kjer sem v začetku opravljal naloge projektnega vodje, kasneje pa produktnega vodje na področju EC-pogoni. Delo je obsegalo vodenje projektov, v zadnjem času pa vse več koordinacijo dela razvojnega oddelka, obiske in koordinacijo kupcev glede tehničnih vprašanj ter razvojno strategijo področja. V začetku leta 2020 se je proizvodnja EC-pogonov preselila na lokacijo Reteče, konec leta 2020 pa je bila ustanovljena nova poslovna enota EC-pogoni. S strani uprave sem prejel ponudbo po vodenju nove poslovne enote, ki sem jo po krajšem premisleku sprejel. Glede na perspektivnost poslovne enote mi vodenje le-te predstavlja velik izziv, ki je verjetno zadnji na moji poklicni poti.

V letu 2021 je planirana selitev razvoja poslovne enote EC-pogoni na lokacijo Reteče. Verjamem, da bomo s sodelavci v novih prostorih, kjer bosta na voljo tudi prototipna delavnica in merilnica, lažje uresničili ambiciozne cilje, ki smo si jih zastavili.

Projekt P/00112

VORWERK POLSTERBOY PBB100

DC-MOTOR 482.3.511-7



Filip Starič

Sodelovanje s kupcem Vorwerk (proizvajalec sesalnikov) traja že skoraj 20 let. Na programu 482 smo pričeli s prvimi vzorčenji že marca 2001 in prišli do redne proizvodnje marca 2003. Različne verzije DC-motorjev visokih napetosti 482.3.511-X se vgrajujejo v ročne električne krtače »Polsterboy« (Slika 1). Do danes smo izdelali že skoraj 4 milijone motorjev in ustvarili preko 15 milijonov evrov prometa, tako da lahko rečemo, da je Vorwerk na tem programu eden največjih, če ne celo največji kupec.



Slika 1: Električna krtača »Polsterboy«

Kot vemo, gre trend v svetu električnih naprav v smeri baterijskega napajanja, tako da je temu sledil tudi Vorwerk in začel s prenovo svojih aparatov. Temu je sledilo povpraševanje po nizkovoltni (24 V) različici DC-motorja 482.3.511-7 (Slika 2) in junija 2018 smo izdelali prve vzorce. Sledilo je še nekaj vzorčenj, kjer smo določili ustrezne materiale (ščetke, kondenzatorje ...) in v začetku leta 2019 dobili potrditev in nominacijo s strani kupca ter uskladili časovni plan projekta (Tabela 1).



Slika 2: DC-motor 482.3.511-7

Mejnik	Aktivnost	Predviden rok
I	Naročilo orodja za ščetko Naročilo ščetk in kondenzatorjev	KT11/2019
II	Vzorci B1(FOT-series) 150 kosov	KT24/2019
III	Vzorci B2(1st Lab-series) 200 kosov	KT29/2019
IV	Naročilo avtomatizacije	KT35/2019
V	Vzorci B3(2nd Lab-series) 200 kosov	KT50/2019
VI	Vzorci C(0-series) 200 kosov	KT11/2020
VII	Prevzem izdelka v redno proizvodnjo	~April 2020

Tabela1: Časovni plan (mejniki) projekta

Tu pa se projekt šele začne, saj je potrebno vzorce vpeljati v redno proizvodnjo, in vedeli smo, da nas čaka kar nekaj izzivov:

1. Navijanje rotorja (dvojno navitje debele žice)

Rotorska linija je projektirana za visoko napetostne motorje, kar pomeni uporabo žice do premera 0,25 mm. V tem primeru pa smo potrebovali žico premera 0,355 mm in je bilo potrebno izvesti naslednje ukrepe:

- Dvojno navitje (2 x 0,25 mm)
- Nov 12-lamelni kolektor z večjimi kljukicami

2. Sestav ščita ležajnega B (avtomatizacija sestava ščetke in kondenzatorja na ščitu ležajnem B)

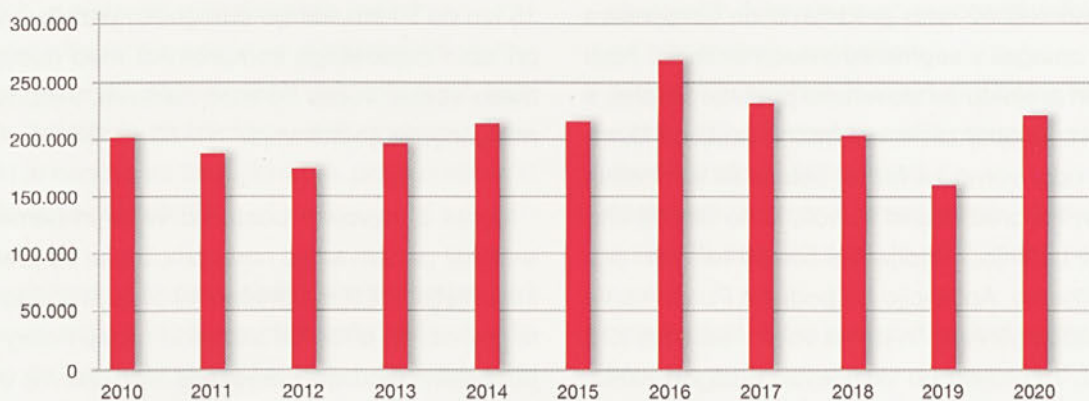
Pri nizkovoltnih motorjih potrebujemo zaradi velikih tokov ščetke s pramenkami. Do sedaj so bile količine nizkovoltnih motorjev majhne in se je sestav

va ščita ležajnega B (Slika 4) izvajala ročno (varjenje pramenke na konektor ter vstavljanje in zakovanje konektorja). Zaradi velikoserijske proizvodnje je bilo potrebno operacije avtomatizirati, kjer pa največjo težavo povzroča doziranje ščetke s pramenko.

Aprila 2020 je nato stekla redna proizvodnja, sprva so bile serije manjše, sedaj pa se že počasi približujemo letnim napovedim (230.000 motorjev/leto), saj je tudi kupec konec leta 2020 zaključil razvojni projekt in aparat predal v redno proizvodnjo, ki pa se izvaja v Werkcamu-Italija. Ob tem smo dobili s strani kupca pohvalo o dobrem sodelovanju, hkrati pa se nam je odprl še nov projekt »Vorwerk-RoSy«.



Slika 4: Sestav ščit ležajni B



Skupaj smo v zadnjih 10 letih izdelali 2.275.555 motorjev



DOMELOV

motor poganja E-skiro



Karmen Nastran

Čez približno eno leto se bomo po ulicah vozili z električnim skirojem „Dreem“, ki ga bo poganjal inovativni Domelov in-wheel motor s permanentnimi magneti. Ob tem bomo uporabljali pametno čelado, ki absorbira udarce.

Inovativno rešitev smo predstavili na Evropskem razpisu in zmagali v segmentu mikromobilnost. Naši partnerji pri projektu so slovensko podjetje Elaphe, s katerim smo skupaj zasnovali motor, podjetje Bum-pair, ki je odgovorno za razvoj čelade in varnostnih elementov, ter proizvajalec Punch, ki bo združil ohišje vozila z baterijo, motorjem in čelado ter razvil posebno aplikacijo. Aplikacijo bo podjetje Punch razvil po metodologiji Agile in bo na voljo v sistemih IOS in Android. Ta projekt bo vključeval (1) zagon vozila, (2) napihovanje čelade, (3) izbiro načina hitrosti, (4) glavne informacije o stanju vozila uporabnikov ter (5) predvidevanje integracije z API-ji in storitvami drugih ponudnikov mobilnosti.

Pri inovativnem projektu je velik poudarek na varnosti. Stabilnost skiroja je izboljšana z uporabo treh koles, dveh 8" zadaj in enim večjim 10" spredaj. Samodejna napihljiva čelada absorbira udarce. V primeru nesreče lahko uporabniški GPS, povezan z merilnikom pospeška, pošlje besedilo na tri telefonske številke. Možno bo dodati zvočna opozorila, če se bo vozilo približalo oviri, predmetu ali pešču. Vozilo bo opremljeno z indikatorskimi lučmi, ki jih bo mogoče vklopiti, ne da bi odmaknili roke s krmila. Vozilo bo imelo domet 50 km in tehtalo le 9 kg, kar je precej lažje od trenutno znanih konkurenčnih izdelkov (15 kg). Zelo zmogljiv Domelov brezkrtačni DC motor ima izjemno majhno porabo električne energije in je posebno lahek ter kompakten. Moč motorja je 350 W in ima maksimalni izkoristek 90 % oziroma 85 % pri normalnem obratovanju. Baterije bodo zamenljive in bodo omogočale različne razpone razdalj od

15 km do 50 km, kar bo omogočilo vozniku svobodo pri izbiri najboljšega kompromisa med dosegom in maso vozila. Vozilo bo moč zakleniti. Vsebovalo bo navigacijo in geolokacijo.

Mesta z razvojem postajajo večja in pametnejša, e-skiroji pa ustvarjajo nove priložnosti za prebivalce in podjetja. V EU povprečno 49 % ljudi uporablja javni prevoz, da pride do službe in nazaj. Poleg tega je povprečna razdalja, prevožena med dnevno vožnjo v službo v Evropi manj kot 20 km. Vozilo, ki ga je mogoče zlahka zložiti in prevažati vsakič in povsod, bo po prvih ocenah stalo med 500 in 750 evri.



DOMEL

PRENOVA

sistematizacije delovnih mest



Aleš Markelj

Projekt prenove sistemizacije skupine Domel se nadaljuje skladno s terminskim planom, ki je bil predstavljen že v prejšnji številki Mozaika. Gre za zelo kompleksen projekt, ki vključuje veliko število sodelujočih in se v končni fazi dotika vsakega zaposlenega oz. vsakega delovnega mesta v Domelu. Prav zato je potrebno, da prav vsi zaposleni razumemo, kaj taka prenova vključuje in kaj so pričakovani rezultati. Za lažje in boljše razumevanje so v nadaljevanju predstavljeni odgovori na nekatera ključna vprašanja.

Kaj sploh je sistemizacija delovnih mest?

Poenostavljeno povedano je sistemizacija delovnih mest nabor oz. seznam vseh delovnih mest, ki jih podjetje potrebuje za izvršitev vseh poslovnih procesov in je osnova za zaposlovanje, prezaupitve in napredovanja zaposlenih.

Zakaj je potrebna prenova obstoječe sistemizacije?

Prvi večji razlog je, da je obstoječa sistemizacija v veljavi že od 2002, torej že 19 let. Seveda se je v vseh teh letih stalno posodabljala, ena od večjih dopolnitev je bila v letu 2007, ko so bile dodane tudi kompetence. Tudi v zadnjih letih smo naredili veliko dopolnitev, kljub temu pa obstoječe stanje ni povsem prilagojeno trenutni situaciji na trgu dela in plačni politiki v Sloveniji, nudi kar nekaj možnosti za izboljšave, poenostavitve in sledenje trendom (digitalizacija, ...).

Drugi je ta, da nam bo ta prenova omogočila sledenje usmeritvam, ki so zapisane v strategiji skupine Domel 2020-2025. Podrobnejše o tem govori strateška aktivnost SA7 »Razvijati kompetence zaposlenih za doseganje strateških ciljev«, kjer je eden od ključnih ciljev ravno prenova sistemizacije delovnih mest. Tej prenovi bodo v naslednjih obdobjih sledile še nadgradnje in posodobitve sistema napredovanja, sistema izobraževanja, sistema variabilnega nagrajevanja, sistema kariernih načrtov, ...

Kaj želimo s prenovljeno sistemizacijo doseči, kateri so glavni cilji te prenove?

- Poenostaviti sistemizacijo z zmanjšanjem števila

obstojećih delovnih mest, zagotoviti večjo prožnost pri razporejanju zaposlenih,

- zagotoviti sodobne in kvalitetne opise za vsa potrebna delovna mesta v naših procesih, z upoštevanjem trendov v prihodnosti,
- zagotoviti ustrezna vrednotenja delovnih mest, poudariti odgovornosti in pristojnosti na delovnih mestih,
- zagotavljati dobre možnosti za razvoj zaposlenih in karijerne poti,
- poskušati zmanjšati uravnilovko zaradi spremembe zakona o minimalni plači.

Katere so ključne usmeritve projekta prenove sistemizacije?

- Obstoječe število delovnih mest se zmanjša (trenutno imamo okrog 300 različnih delovnih mest). Po prenovi predvidevamo do 10 % delovnih mest glede na število zaposlenih.
- Opisi delovnih mest: vzpostavijo se splošni opisi z dodanimi specifikami posameznih področij. Vzpostavijo se opisi, primerni tudi za uporabo v prihodnosti.



- Jasneje bodo opredeljene odgovornosti po delovnih mestih, predvsem za višje plačne nivoje.
- Vzpostaviti želimo več plačnih nivojev v okviru enega delovnega mesta.
- Horizontalno napredovanje se obdrži, možna je sprememba načina.
- Dodeljevanje delovne uspešnosti ter nagrad za posebne dosežke se obdrži, možna je sprememba načina.
- Prenovi se vrednotenje delovnih mest. Predvidimo opredelitev 5-10 kriterijev za vrednotenje ter opredelitev ustreznih uteži med njimi.
- Kompetence: dodajo se strokovne kompetence, skupno število kompetenc se zmanjša.
- Plače zaposlenih: nihče od zaposlenih ne sme biti na slabšem.
- Do vzpostavitve nove sistemizacije se na obstoječi sistemizaciji ne izvaja več nobenih bistvenih vsebinskih sprememb.
- Pregledajo in posodobijo se pravila sistema napredovanj, podrobneje se definira tudi časovna periodika napredovanj.
- Minimalna plača: zaradi spremembe zakona o minimalni plači so v zadnjih letih (in tudi v prihodnosti) visoki dvigi višine minimalne plače – potrebno bo najti način, kako zmanjšati uravnilovko zaradi teh dejstev.

Vključevanje zunanjih strokovnjakov?

Vključitev zunanjih strokovnjakov v izvedbo tovrstnih projektov je običajna poslovna praksa, saj potekajo taki projekti z njihovo pomočjo in izkušnjami učinkovitejše in na višjem strokovnem nivoju. Na podlagi pregleda potencialnih kandidatov, opravljenih razgovorov, preverbe referenc in ostalih podatkov smo se odločili, da bomo svetovanje in strokovno pomoč zaupali firmi P&P InterSearch d.o.o. iz Ljubljane. Glavne prednosti pri njih vidimo predvsem v naslednjem:

- dolgoletne bogate izkušnje, profesionalna, strokovna in odprta komunikacija,
- ustrezne reference, tudi iz proizvodnih podjetij in tudi iz večjih sistemov,
- gre za mednarodno podjetje, imajo veliko izkušenj in dober pregled nad trgom dela in plačno situacijo v Sloveniji in v nam sosednjih državah,
- njihovi predlogi rešitev so podobni našim pričakovanjem (manjše število delovnih mest, postavitev

več nivojskih delovnih mest, povečanje fleksibilnosti, poenostavitev opisov delovnih mest, ...),

- nudijo možnost in imajo veliko izkušenj za nadaljnje sodelovanje (nadgradnja sistema nagrajevanja, ciljnega vodenja, ...).

Katere glavne aktivnosti so pred nami v naslednjih mesecih?

- Postavitev osnovnega koncepta nove sistemizacije,
- priprava predloga sistema nove ureditve delovnih mest, skupaj z definiranjem večnivojskih delovnih mest,
- priprava novih opisov delovnih mest in kompetenc, postavitev novih kriterijev za vrednotenje delovnih mest ter izvedba vrednotenja,
- vseskozi pa bodo potekale še vse ostale aktivnosti, ki so potrebne za uspešno izvedbo projekta, kot so npr. sprotne primerjave obstoječega stanja z novim predlogom sistemizacije, sprotno izračunavanje finančnih učinkov prenove, vzpostavitev sprememb v Sap-u, popravki internih in drugih potrebnih aktov, ...

Kdaj bo nova sistemizacija stopila v veljavo?

Po terminskem načrtu bo nova sistemizacija stopila v veljavo v začetku prihodnjega leta, to je od 1. 1. 2022 naprej.

Zakaj je komunikacija v tem projektu tako zelo pomembna?

Že od začetka projekta delimo informacije o tej prenovi z zaposlenimi, prav tako tudi s svetom delavcev in sindikatom. Tega komuniciranja bo v prihodnosti še več, saj se bomo skupno usklajevali o vseh vsebinsko pomembnih predlaganih rešitvah. V ta namen sta tako svet delavcev kot tudi sindikat že ustanovila vsak svoj odbor za obravnavo predlaganih rešitev. V projekt boste vključeni tudi nekateri ostali zaposleni, predvsem pa vaši vodje. Vaše izkušnje iz delovnega okolja so namreč pomemben vir informacij, ki bodo lahko pomagale pri izvedbi projekta. Vabljeni, da nam v naslednjih tednih in mesecih posredujete vaše predloge, vprašanja, ideje, ..., ki bi lahko pripomogle k boljšemu rezultatu projekta.

Za ta namen je vzpostavljen poseben e-mail, in sicer: sistemizacija.info@domel.com.

KAJ NAM JE PRINESLA KORONA

in kako se z njo spopadamo v Domelu

Covid-19 v številkah



Martina Razingar

Pregovor pravi, da je vsaka stvar za nekaj dobra, le da ob pojavu le-te še ne vemo točno za kaj. Običajno se »dobro« pokaže s pretekom časa, ko se ozremo v preteklost. Nekaj podobnega smo se spraševali tudi ob pojavu pandemije novega koronavirusa v začetku marca 2020.

Najprej smo na šok, ki nam ga je prinesel virus, gledali s strahom in se spraševali, kakšne bodo kratkoročne negativne posledice, in nihče se ni kaj preveč ukvarjal s tem, kaj bo potem, ko bo virus pod kontrolo oziroma ko se bomo na življenje z virusom ustrezno prilagodili. Nihče ni računal, da bo skoraj leto dni po tem, ko se je začel prvi boj s to boleznijo, le-ta še vedno ena vodilnih tem pri osrednjih poročilih, ena od tem, ki nas vsakodnevno spremlja.

Ne glede na to, ali menite, da je odziv javnosti na virus pretiran ali ne, se je svet znašel v neprijetnem položaju, učinki na gospodarstvo in na ljudi pa bodo (in so že) resnični.

Virus korone (COVID-19) se je po prvem pojavlja-

nju (31. decembra 2019) v Wuhanu, v osrednji Kitajski, razširil na več kot 75 držav, pri tem pa vplival na vse družbene in gospodarske dejavnosti.

Večina podjetij, tudi Domel, se že od samega začetka pojava virusa osredotoča predvsem na zaščito zaposlenih, razumevanje tveganj za naše poslovanje in obvladovanje morebitnih zastojev v proizvodnji in dobavni verigi, ki jih povzročajo državna in globalna prizadevanja za omejitev širjenja COVID-19. Vsekakor pa drži da bo ta dogodek (COVID-19) imel globalne posledice, ki jih bo čutiti v skoraj vseh panogah gospodarstva in tudi v privatnem življenju.



RAZDALJA - OHRANITE VARNO RAZDALJO Z DRUGIMI



ROKE - REDNO SI UMIVAJTE ALI RAZKUŽUJTE ROKE



ROBEC - KAŠLJAJTE IN KIHajte V ROBEC ALI ROKAV



RAČUNALNIK - KJER JE MOŽNO, UREDITE DELO NA DALJAVO



RAZUM - BODITE RAZUMNI IN ODGOVORNI, BOLNI OStanite DOMA, IZOGOBAJTE SE ZAPRTIH PROSTOROV Z VELIKO LJUDMI, INFORMIRAJTE SE

DOMEL

5R

PRVI IN DRUGI VAL KORONAVIRUSNE BOLEZNI V DOMELU

1. VAL (marec – maj 2020)

Z začetkom marca 2020 se je začelo tudi v Sloveniji. Slovenija je bila pod vedno večjim pritiskom in le čakalo se je, kdaj bo razglašena epidemija. Zgodilo se je 12. 3. 2020. 16. 3. 2020 so se zaprle tudi šole in vrtci in vedeli smo, da gre zares. V prvi fazi smo bili predvsem vsi na pragu nečesa novega, nepoznanega, nismo vedeli, kaj nas čaka v naslednjih mesecih. Država je zaostrovala ukrepe in dolžnost podjetja je bila, da tudi v Domelu naredimo vse za zdravje in varnost zaposlenih.

V začetku marca 2020 je bila ustanovljena krizna skupina, ki še danes aktivno deluje in skuša odgovoriti na vsa vprašanja zaposlenih, pomagati pri sprejemanju odločitev vodjem in zaposlenim, bdi nad doslednim izvajanjem ukrepov, spremlja aktualno zakonodajo in ima še mnogo drugih aktivnost in nalog.

Takrat so bili sprejeti prvi resnejši ukrepi: začeli smo meriti telesno temperaturo na vhodu v podjetje, namestili razkužila povsod po podjetju, opozarjali na obvezno varnostno razdaljo, prepovedali nenujne obiske in službena potovanja, uvedli obvezno nošenje mask za zunanje obiskovalce, predlagali, da se delo od doma vrši v čim večji meri oziroma da se

tudi za režijske službe lahko uvede izmensko delo, kreiran je bil splošni elektronski naslov covid.info@domel.com, kjer zaposleni še vedno lahko prejmemo informacije v povezavi s COVID-19. Vse to predvsem z namenom, da bi preprečili širjenje morebitnih okužb ter da bi zagotovili ustrezen pretok informacij do slehernika.

Začelo se je z večjim obsegom dela od doma. Oddelek informatike je zelo hitro in odlično odreagiralo ter v kar najkrajšem možnem času omogočilo delo od doma tudi sodelavcem, ki niso imeli prenosnih računalnikov. Kar 266 sodelavcev je vsaj občasno delalo od doma, tisti, ki jim je delovni proces to omogočal, pa celotno obdobje razglašene epidemije. Naučili smo se v večji meri delati od doma, sestanki s pomočjo orodja Teams so postali naša stalnica in vsak dan je bilo manj sestankov, ki smo jih imeli v sejnih sobah, pisarnah. Preselili smo se na splet in to nam je uspelo brez večjih zapletov.

Prvi val je bil bistveno drugačen od drugega tudi v tem pogledu, da se je konec aprila pokazala kriza tudi zaradi upada naročil in posledično zmanjševanja dela v proizvodnji. Naročila so malenkost usahnila, za naprej nismo vedeli, kaj pričakovati, situacija je bila nesigurna. Vlada je že začela sprejemati protikoronarske zakone za pomoč gospodarstvu in v prvem od teh je bil tudi ukrep čakanja na delo.

V maju 2020 se je podjetje prvič poslužilo ukrepa



čakanja na delo in ta institut uporabilo za 479 zaposlenih, ki so bili za krajše obdobje napoteni na čakanje. V juniju je bilo skupno 48 sodelavcev, ki smo jih napotili na čakanje. Le peščica teh, ki jim v juniju nismo uspeli zagotoviti dela, je bilo na čakanju na delo cel mesec, ostali pa povprečno en teden.

Prvi protikoronski zakon je poleg pomoči za delodajalce prinesel tudi pomoč za zaposlene, in sicer v obliki kriznega dodatka v višini 200 EUR, ki ga je bil delodajalec dolžan izplačati vsakemu zaposlenemu, ki je delal in čigar zadnja izplačana mesečna plača ni presegla trikratnika minimalne plače. Krizni dodatek se je v sorazmerni višini izplačal že za mesec marec 2020 in to 1120-im zaposlenim. Krizni dodatek v isti višini se je izplačal tudi aprila in maja 2020, in sicer aprila 1112-im zaposlenim, maja pa 1123-im zaposlenim.

Drugi protikoronski zakon je prinesel dodatni ukrep, ki je pomagal delodajalcem prebroditi krizo, in sicer skrajšani delovni čas. Čakanje na delo in skrajšani delovni čas sta bila ukrepa, hkrati veljavna že v maju, in še vedno se ju delodajalci lahko poslužujejo. Domel se je v maju in juniju 2020 soočal z nižjimi naročili, zato smo izkoristili tudi ta ponujeni ukrep države. 543 sodelavcev je bilo v maju na skrajšanem delovnem času. Večina od njih (91%) na 32-urnem tedenskem delavniku, preostalih 9 % zaposlenih, napoteni na skrajšani delovni čas, pa na 24-urnem oziroma 20-urnem tedenskem delavniku.

V obdobju razglašene epidemije so bili zaprti tudi vrtci in šole in nekaj staršev, ki niso imeli druge možnosti, je bilo primoranih zaradi višje sile (zaprtja vrtcev in šol) ostati doma. V obdobju od marca do konca maja 2020 smo imeli 41 takšnih sodelavcev. Večina sodelavcev je to možnost koristila občasno, kakšen dan, dva na teden ali npr. vsak drugi teden, 15 zaposlenih (37 %) pa je bilo odsotnih celotni čas razglašene epidemije.

Vlada je z odlokom objavljenim 14. 5. 2020 prekličila epidemijo, odlok pa je začel veljati 31. 5. 2020. Prepričani smo bili, da smo se izvili iz primeža te nepoznane nove bolezni in da smo jo »še dobro odnesli«. Do konca maja 2020 nismo imeli niti enega sodelavca okuženega s koronavirusom, nihče ni bil v karanteni.

Pokazalo se je, da bo naročil že v avgustu bistveno več, napovedi so bile odlične. Imeli smo vse razloge za optimizem, poletje je bilo pred nami.



2. VAL (oktober 2020 →)

Pojasnilo: Vsi številčni podatki, ki sledijo v nadaljevanju, so navedeni na podlagi podatkov zbranih do 12. 2. 2020.

Po nekaj skorajda brezskrbnih mesecih smo v začetku oktobra začutili, da koronavirus še ni rekel zadnje besede.

Od 19. 10. 2020 dalje je bila ponovno razglašena epidemija nalezljive bolezni COVID-19, ki še vedno traja, in tokrat je bil Domel popolnoma v drugačni situaciji kot v prvem valu.

Naročil je bilo veliko, kazalo je, da bo potrebno dodatno zaposlovanje, poleg tega pa smo v trenutku, ko je bila razglašena epidemije, že imeli prve pozitivne primere na testih COVID-19 med sodelavci. Na dan razglasitve epidemije smo imeli 14 sodelavcev, ki so že zboleli za to boleznijo, prva oseba zaposlena v Domelu je bila na COVID-19 potrjena 12. 10. 2020. To je bil signal, da bo v drugem valu verjetno vse drugače.

Že v septembru smo v podjetju sprejeli dodatne ukrepe in ponovno uvedli tiste, ki smo imeli veljavne že v prvem valu, a smo jih kasneje sprostili. Ponovno se je uvedlo obvezno merjenje telesne temperature na vseh vseh v podjetje, spodbujalo se je delo od doma, omejilo službene poti in obiske, opozarjalo zaposlene na vzdrževanje varnostne razdalje, razkuževanje, zračenje prostorov, dodatno se je uvedlo razkuževanje po proizvodnji in v skupnih prostorih, omejilo število oseb na največ 5 na skupnih sestankih, opozarjalo se je na visoki riziko v primeru zbiranja pri avtomatih ter uvedlo obvezno nošenje mask na vseh skupnih površinah.

V oktobru so sledili dodatni ukrepi, ki so nam prinesli obvezno nošenje mask ves čas prisotnosti v podjetju, od 19. 10. 2020 dalje pa je bil uveden

ukrep varnega ločevanja izmen, katerega namen je, da se zaposleni ob menjavi izmen ne srečujejo in se tako zmanjša možnost prenosa morebitnih okužb. Od druge polovice oktobra dalje so zaprti tudi kavni avtomati.

Kljub bistveno strožjim ukrepom smo se v jesenskih mesecih srečevali z velikimi izzivi v povezavi s COVID-19. Število okuženih je naraščalo, s tem tudi število zaposlenih v karanteni, bistveno več staršev je bilo doma zaradi varstva otrok. Soočali smo se s pomanjkanjem kadra v proizvodnji, zato smo na pomoč najprej povabili sodelavce iz režijskih služb. Odziv je bil neverjeten. Veliko sodelavcev je bilo pripravljenih poleg svojega rednega dela pomagati še v proizvodnji. Kar 57 režijcev je v mesecu novembru, nekateri tudi v decembru, pomagalo v proizvodnji.

V drugem valu nismo imeli nikogar na čakanju na delu in ne na skrajšanem delovnem času.

Po že ustaljenem modelu se je zelo hitro ponovno vzpostavilo delo od doma. Tudi v drugem valu je kar 272 zaposlenih, ki vsaj občasno delajo od doma. Sedaj gre za bistveno daljše obdobje kot v prvem valu in pomanjkanje socialnega stika verjetno občutimo vsi. Vendar so tudi prednosti dela od doma, ki jih prepoznajo tako zaposleni kot tudi vodje. S tem, ko smo zmanjšali število in koncentracijo ljudi v podjetju, smo tudi zmanjšali ali vsaj omejili širjenje okužb in verjetno marsikatero okužbo preprečili.

Včasih se je zdelo, da smo celo korak pred ukrepi, ki jih sprejema država. Naučili smo se odreagirati hitro in učinkovito, a kljub vsemu se okužbam nismo uspeli izogniti. Od prve okužbe 12. 10. 2020 do 12. 2. 2020 smo v podjetju imeli skupno 206 sodelavcev, ki so bili pozitivni na COVID-19. 249 sodelavcev je bilo v karanteni, 44 od teh jih v času karantene ves čas delalo od doma. Kar nekaj sodelavcev pa je karanteno predčasno prekinilo, saj so bodisi zboleli bodisi po negativnem hitrem testu prišli nazaj na delo.

Prav na področju hitrega testiranja smo s pomočjo sodelavcev in dr. Koširja ter ZD Železniki, ki je bil takoj pripravljen priskočiti na pomoč, naredili velik korak in krepko prej, preden je odreagirala država. Prvi hitri antigeni testi so bili z Domelovimi testi opravljeni že 10. 11. 2020. V obdobju od začetka testiranja do konca decembra, ko so se začeli vršiti množični testi v celotni državi, je bilo z Domelovimi testi testiranih 174 sodelavcev, 6 od teh je bilo pozitivnih na koronavirus.

Tudi v januarju in februarju 2021 se hitro testiranje v primeru možnega prenosa znotraj podjetja nadaljuje, a je bilo testiranje v tem obdobju izvršeno v okviru množičnega testiranja. Glede na podatke, ki jih lahko zasledimo v medijih, pa tudi na tem področju lahko pričakujemo spremembo in bomo ponovno uporabili naše testi, ki jih imamo še na zalogi.

Najbolj intenzivno obdobje z okužbami koronavirusne bolezni je bilo konec oktobra in začetek novembra. V dveh dneh (26. 10. 2020 in 27. 10. 2020) smo zabeležili kar 22 sodelavcev, ki so sporočili, da so COVID-19 pozitivni (prvi dan 10, drugi dan 12 oseb). 5. november 2020 pa je bil dan, ko smo imeli največ aktivno pozitivnih sodelavcev, kar 52 jih je bilo odsotnih iz razloga, ker so prebolevali koronavirusno bolezen.

Tudi v jesenskem valu so bile zaprte šole in vrtci. 85 staršev je koristilo odsotnost zaradi višje sile. 11 od teh staršev je bilo doma zaradi karantene otrok, ostali ker niso imeli zagotovljenega varstva oziroma so šolali otroke od doma. V drugem valu je bilo 27 oseb, ki so bili odsotni celotno obdobje zaprtja šol oziroma vrtcev, še 9 oseb veliko večino časa, ostali pa občasno, kakšen dan na teden.

Tedensko je bilo izdanih več kot 30 potrdil za zaposlene, ki so želeli sodelovati v delovnem procesu in so na podlagi takšnega potrdila otroke lahko oddali v vrtec – »nujno varstvo«.

Sedmi protikoronski zakon je ponovno predvidel izplačilo kriznega dodatka v višini 200 EUR, pri izplačilu decembrske plače, vsakemu zaposlenemu, ki je delal in čigar zadnja izplačana mesečna plača ni presegla dvakratnika minimalne plače. V januarju 2021 je tako dobilo izplačilo kriznega dodatka 886 zaposlenih.

Drugi val še ni mimo, ali pa je bil to že tretji, saj ne moremo točno vedeti. Kljub vsemu smo ponovno lahko optimistični. Vladni ukrepi se sproščajo, število dnevnih okužb upada in tako je tudi v našem podjetju. V Domelu se ukrepi počasi sproščajo, število okuženih je vedno manjše. Na dan 12. 2. 2021 so bili le trije sodelavci odsotni zaradi prebolevanja koronavirusne bolezni.

ZAŠČITNA OPREMA

Če pred boleznijo COVID-19 nismo poznali tovrstne zaščitne opremo, jo sedaj po skoraj letu dni vsi še kako dobro poznamo. Zaščitne obrazne maske

so obvezne v zaprtih javnih prostorih, prav tako pa še vedno na območju celotnega Domela. V prvem valu (od sredine marca do konca maja 2020) smo v podjetju porabili 22.510 zaščitnih mask različnih tipov, največ kirurških mask (povprečno 9.004 mask na mesec, če upoštevamo obdobje dveh mescev in pol, kar je trajala epidemija). V tem obdobju smo zaposleni v podjetju porabili kar 350 litrov razkužila za roke in več kot 60 litrov razkužila za površine.

22.000 mask je podjetje doniralo različnim ustanovam, ki so zaščitne maske nujno potrebovale, pa jih zaradi začetne zmede in pomanjkanja mask na trgu niso uspele pravočasno kupiti. Domel je zaščitne FFP2 maske doniral tudi dvema zdravstvenima domovoma, ki nista imela zaščitne opreme za svoje zaposlene.

Obdobje od junija do začetka septembra 2020 je bilo stanje na področju koronavirusne bolezni bolj umirjeno, tudi zaščitna sredstva niso bila obvezna, tako smo zaposleni v tem obdobju porabili le 1.620 kirurških mask in približno 70 litrov razkužila.

V obdobju od septembra 2020 do konca januarja 2021 pa je bilo med sodelavce razdeljenih kar 122.233 zaščitnih mask (povprečno 24.446 mask na mesec), porabljenega pa je bilo 160 litrov razkužila za roke. V te številke ni zajeto razkužilo, ki ga je do-

datno porabil čistilni servis za razkuževanje prostorov in predmetov.

Tudi po podatkih o porabljenih zaščitnih sredstvih je jasno, da je bil jesenski val bistveno intenzivnejši. In če spomladi nismo točno vedeli, kaj nas časa, če smo razmišljali o gripi in mogoče z nasmehom gledali in spremljali ukrepe, se je v jesenskem obdobju pokazalo, da je bolezen še kako resna in da jo moramo jemati resno in narediti vse, kar je potrebno za njeno zaježitev.

In če se vrnem na začetek ... Zakaj je ta »stvar« dobra? Kljub temu, da še ne moremo reči, da je mimo, da se še ne moremo zazreti v preteklost, saj je ta »stvar« še vedno med nami, pa zagotovo lahko rečemo, da tudi v tej situaciji lahko najdemo kaj dobrega. Korona nas je povezala na drugačen način, mogoče ponovno vemo, kaj je pomembno, znamo ceniti majhne zmage in postaviti visoke cilje. Lahko da nas je korona na drugačen način povezala tudi preko računalnikov, kar ni nujno slabo. Pokazalo pa se je, da v kriznih situacija znamo stopiti skupaj, da nam je mar za sočloveka, za sodelavca in da si lahko zaupamo. Vemo, da bomo skupaj zmogli, skupaj smo močnejši in zmoremo več.



1. VAL (marec - maj 2020)	št. zaposlenih
delo od doma	266
čakanje na delo maj	479
čakanje na delo junij	57
izplačan krizni dodatek marec	1120
izplačan krizni dodatek april	1112
izplačan krizni dodatek maj	1123
Skrajšan delovni čas maj	543
odsotni zaradi varstva otrok (celotno obdobje)	41
korona pozitivni	0
karantena	0
skupno število mask, ki smo jih porabili	25.510
razkužilo, ki smo ga porabili (za roke)	350 l
razkužilo, ki smo ga porabili (za površine)	60 l



2. VAL (oktober 2020 →) aktualni podatki na dan 12.2.2021	št. zaposlenih
delo od doma	272
čakanje na delo in skrajšan delovni čas	0
krizni dodatek december	886
odsotni zaradi varstva otrok (celotno obdobje)	85
korona pozitivni	206
največ pozitivnih primerov v enem dnevu	12
karantena	249
opravljeni hitri antigenski testi (DOMEL)	174
pozitivni hitri antigenski testi	6
sodelavci, ki so pomagali v proizvodnji	57
število mask, ki smo jih porabili	122.233
razkužilo, ki smo ga porabili (za roke)	160 l
razkužilo, ki smo ga porabili (za površine)	60 l

KOMUNICIRANJE

sveta delavcev v času trajanja ukrepov »COVID-19«



Aleksander Volf

Svet delavcev v naši skupini (Domel) soupravlja in se nahaja že v 7. mandatu. Trenutno je svet delavcev oblikovan na podlagi predhodno sklenjenega dogovora z upravo in deluje kot Enotni svet delavcev. Člani smo se v preteklem letu (2020) skupno udeleževali kar na 24 sejah in s tega vidika udeleževanje ni bilo nič slabše kot v letu pred tem (2019).

V letu 2020 smo sklicali in izpeljali: 11 samostojnih (lastnih) sej, 10 sej s poslovodstvi in upravo ter 3 korespondenčne seje (po elektronski pošti) o posameznih odločanjih (potrditev in v nadaljevanju sprememba terminskega delovnega koledarja, poslovna darila za delavce ob zaključku leta). Na samostojnih sejah nas je ob načrtovanih vsebinah k zastavljenim

ciljem usmerjal naš Program dela, ki smo ga predhodno oblikovali vsi člani na ločeni Programski seji (ob zaključku leta 2019) in ga potrdili na lastni seji (1. seja v letu 2020). Na sejah s poslovodstvi in upravo smo mesečno (predhodno potrjen plan sej s poslovodstvom in upravo za leto 2020) pregledovali aktualne gospodarske položaje in stanja v posameznih

podjetjih skupine v preteklem obdobju, kot organ soupravljanja konstruktivno sodelovali pri izboljšanju le-tega ter na vsaki seji sveta striktno obravnavali vse predloge, pobude in vprašanja delavcev ter tako interese delavcev prenašali v poslovno odločnost. Veliko je bilo aktivnosti tudi na delovnih telesih (odbori in timi), ki smo jih aktivirali (stalni – že potrjeni) ali na novo oblikovali za obravnavo določenih novih vsebin tudi iz naših pristojnosti.

Bilo je pa leto 2020 zaznamovano tudi z razglasitvijo epidemije (naraščanje okužb s COVID-19), ki nas je takoj postavila pred lastne notranje organizacijske izzive, tudi na področju komuniciranja na vseh ravneh soupravljanja znotraj podjetij skupine.

12. 03. 2020 je bila zaradi naraščanja števila okužb s COVID-19 razglašena epidemija (v skladu s 7. členom zakona o nalezljivih boleznih). Vse naše samostojne seje (zadnja pred epidemijo, 27. 02. 2020) in seje s poslovodstvi in upravo (zadnja pred epidemijo, 10. 03. 2020) so do takrat potekale na sedežu družbe (Otoki 21, Železniki), in sicer v veliki sejni sobi upravne stavbe. Naenkrat smo se znašli v izrednih okoliščinah in prišla je na preizkušnjo tudi naša lastna notranja organizacija delovanja. Sprva smo iskali rešitve, kako in na kakšen način zagotoviti tehnično podporo vsem članom (23), ki so še naprej opravljali obstoječo ali spremenjeno obliko dela (delo od doma) na svojih posameznih delovnih mestih. Skratka, v mislih smo imeli, da moramo tudi v izrednih okoliščinah delovati homogeno ter izvajati svoje poslanstvo. Našli smo rešitev v informacijsko-komunikacijski tehnologiji Microsoft Teams oz. v uporabi njihove aplikacije, ki se je poleg Skypa in ZOOM-a že uporabljala v naših podjetjih znotraj skupine. Tehnologijo smo definirali, potrebno pa je bilo preveriti še, kakšno je trenutno stanje pri osnovnih sredstvih članov sveta delavcev (računalniki, tablice, telefoni, prenosne slušalke, zvočne naprave, ...). Na podlagi tega smo ugotovili, da so dani pogoji, da lahko izpeljemo vse aktivnosti sveta delavcev v bodoče tudi na daljavo.

Tako smo že sejo s poslovodstvi in upravo, ki smo jo v skladu s planom sklicali dne 16. 04. 2020, izpeljali na daljavo preko aplikacije Microsoft Teams (15. 04. 2020 smo predhodno na daljavo še testno sprovedli preverbo tehnične podpore). Ta dan smo si zapisali kot nov mejnik v delovanju sveta delavcev na daljavo. Vse seje sveta delavcev so od tega

mejnika sklicane v Outlook koledarju, kjer lahko vsak član potrdi udeležbo in ima tudi povezavo za vključitev na samo sejo. Zaradi boljših tehničnih pogojev se v manjši meri določeni člani sveta, ki so zaposleni v proizvodnih področjih, pridružijo tudi članom, ki so zaposleni v režijskih področjih. To odločitev prepuščamo vsakemu članu, kot tudi odgovornost, da spoštujejo vse ukrepe glede varnosti in zdravja (prezračevanje, umivanje in razkuževanje rok, nošenje mask, medosebna razdalja, trenutni ukrep glede druženja št. oseb, ...), ki so določene.

Dopolnili smo tudi 14. člen Poslovnika, in sicer v poglavju Sklic in potek seje, in se sedaj glasi:

»Predsednik sveta delavcev sklicuje seje sveta delavcev s pisnim vabilom oz. preko elektronske pošte praviloma vsaj 3 dni pred sejo in jo skliče v Outlook koledar. Dnevni red pa se določi po samem sklicu seje. Na sejo so praviloma vabljeni vsi člani sveta delavcev, predsednik uprave, poslovodstva, predstavnik reprezentativnega sindikata, člani nadzornega sveta (delavski predstavniki) in delavski direktor.

V primerih hitrega odločanja lahko predsednik skliče sejo sveta delavcev tudi preko: elektronske pošte, telefona, SMS-sporočil oz. osebno z neposrednim ustnim obveščanjem članov sveta in v krajšem roku kot običajno, če temu ne nasprotuje več kot polovica tako povabljenih članov.

V primeru izrednih okoliščin, če izvedba seje z osebno navzočimi člani predstavlja tveganje za zdravje in varnost članov, se lahko skliče seja sveta tudi na daljavo, ki poteka s pomočjo informacijsko-komunikacijske tehnologije in omogoča razpravo in glasovanje – delu ali vsem – članom na daljavo. Delodajalec zagotovi varno informacijsko-komunikacijsko tehnologijo, pri čemer vsi udeleženci na posamezni seji uporabljajo enako programsko opremo.



O nastopu takšnih okoliščin predhodno odloči svet delavcev.

Seja se tako izvede z uporabo varne informacijsko-komunikacijske tehnologije, dnevni red takšne seje se določi s sklicem. Odločitev o tem, da bi član kljub temu sodeloval na seji na sedežu sklica, sporoči član predsedujočemu v roku, ki ga določi v sklicu. Seja na daljavo se lahko tudi snema.



Enotni svet delavcev skupine Domel je na 31. seji Enotnega sveta delavcev, dne 30.11.2020 sprejel naslednji

POSLOVNIK ENOTNEGA SVETA DELAVCEV

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Enotni svet delavcev (v nadaljevanju: svet delavcev) s tem poslovnikom določa način svojega dela in druga vprašanja, določena z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (v nadaljevanju: ZSDU), Participacijskim dogovorom, Dogovorom o oblikovanju Enotnega sveta delavcev in Statutom družbe, zlasti pa:

- o sestavo,
- o pristojnosti,
- o način sklicevanja sej,
- o sklepčnost in način vodenja sej,
- o način sprejemanja odločitev in vodenje zapisnika,
- o sodelovanje zunanjih oseb pri delu,
- o način konstituiranja delovnih teles (v nadaljevanju odborov), ter njihove pristojnosti,
- o način sklica in dela zbora delavcev,
- o organizacija posvetovanj članov z delavci in osebnega izjavljanja delavcev,
- o način predlaganja kandidatov, izvolitve in odpoklica predstavnikov delavcev v nadzornem svetu in delavskega direktorja,
- o usmerjanje in nadzor nad delom delavskih predstavnikov v organih družbe,
- o moralni lik in dolžnosti članov,
- o uresničevanje odgovornosti članov,
- o sodelovanje s sindikati,
- o etični kodeks članov.

2. člen

Glede vprašanj, ki niso posebej urejena s tem poslovnikom, se uporablja neposredno ZSDU.

Sklepčnost se ugotovi tako, da se za prisotne štejejo tisti člani, ki so osebno prisotni na sedežu sklica seje, ter tisti, ki na seji sodelujejo z uporabo varne informacijsko-komunikacijske tehnologije.

Glasovanje in preverjanje prisotnosti poteka z uporabo informacijske tehnologije, ki omogoča nedvoumno avtentifikacijo (potrditev pristnosti) in sledljivost člana.

O sklicu seje mora biti istočasno s člani sveta delavcev obveščena tudi uprava družbe.

Kot zanimivost še to, da smo planirani Zbor delavcev izpeljali v mesecu decembru tudi na daljavo preko aplikacije Microsoft Teams. Oblika sklica je bila popolnoma ista kot pri sklicu posameznih sej sveta delavcev, le časovni okvir trajanja je bil daljši. V skupno rabo smo umestili dve točki dnevnega reda v obliki predstavitev, in sicer v pisni obliki (format PDF): Rezultati poslovanja v letu 2020 in Poslovni načrt za leto 2021. Točko dnevnega reda, kjer lahko delavci neposrednega postavljajo vprašanja in podajajo pobude kot posamezniki upravi pa smo realizirali preko klepeta znotraj te aplikacije.

Vsekakor se uporaba aplikacije Microsoft Teams v dani situaciji odlično obnese, vendar le kot alternativni komunikacijski kanal. Vsi člani sveta delavcev si namreč že neizmerno želimo vrniti v razmere pred 12. 03. 2020 in se družiti na sedežu družbe (Otoki 21, Železniki) v veliki sejni sobi upravne stavbe.

SORA V LETU 2020



Martin Pintar

Če se ozremo v splošno inovativno dejavnost v preteklem letu, lahko na kratko rečem, da je bilo uspešno, čeprav nismo dosegli vseh zastavljenih ciljev.

V sistem SORA je bilo pisanih 530 predlogov, kar je daleč od zastavljenih 900, ki smo jih imeli v letnem

cilju. Iz leta v leto se kvaliteta izboljšav sicer dviga, iz predlogov odsevajo izkušnje, znanje in nove prilož-



nosti. Zaznati je bilo upad predlogov PREJ/POTEM, verjetno pa je k temu nekaj pripomoglo tudi omejevanje druženja in sestankov v okviru TPM-skupin.



Drugi cilj, ki ga spremljamo, pa je gospodarska korist, ki jo prinesejo zaključeni predlogi. Letni cilj 350.000 € je bil letošnje leto večkrat presežen in je znašal 1.305.779 €. Izplačanih je bilo 85.198,70 € na grad po enaki metodologiji kot v preteklih letih. Med to ne štejejo nagrade ob podelitvi priznanj za inovativnost. Ta priznanja, podeljena na Domelov dan inovativnosti, so bila v letošnjem letu zaradi omejitev druženja podeljena šele v oktobru in to preko spleta v MS Teams aplikaciji.



Iz grafa Število predlogov na zaposlenega po področjih se vidi aktivnost po posameznih področjih. V



grafu še ni vključenega področja logistike, kjer se je struktura v preteklem letu še oblikovala, so pa člani tega področja prispevali kvalitetne predloge.

Cilj je vsekakor en predlog na zaposlenega v tekočem letu in to je tudi stična točka z našim glavnim strateškim ciljem 60.000 € dodane vrednosti na zaposlenega.

Izmed vpisanih predlogov v letu 2020 sta bila na Domel d.o.o. registrirana tudi nova patenta s področja APEC.

Vsem predlagateljem se za registracijo predlogov zahvalujemo in jih vabimo k aktivnemu spremljanju svojega predloga. Posebna zahvala velja tudi sodelavcem, ki ažurno komentirajo in ocenjujejo predloge z njihovega področja.

V letu 2021 nadaljujemo z uveljavljenim sloganom »SODELUJEMO VSI«.

Več podrobnosti najdete na <http://intra.domel.com/ideje/Statistika>

Zahvala

Konec novembra mi je požar popolnoma uničil hišo. Ob spoznanju, da v nesreči nisem ostal sam, se zahvaljujem gasilcem PGD Selca ter gasilcem iz prostovoljnih gasilskih društev Železniki, Dražgoše, Rudno, Zali Log in Davča, Škofjeloškemu območnemu združenju Rdečega križa (predsednici krajevne organizacije Selca Magdi Blaznik). Velika zahvala gre Klemenu Polaku in sovaščanom ter krajanom, ki so mi priskočili na pomoč.

Zahvaljujem se podjetju Domel za finančno pomoč ter za ponujeno stanovanje v bloku v Železnikih, v katerega sem se lahko takoj vselil in začasno rešil stanovanjsko stisko. Za finančno pomoč se zahvaljujem tudi vsem sodelavcem. Vsem, ki ste mi na kakršenkoli način olajšali posledice tega neljubega dogodka, še enkrat iskrena hvala!

Tomaž Benedičič

NOVOZAPOSLENI



Nataša Dolenec

V naši sredini predstavljamo sodelavce, ki so se nam pridružili v novembru, decembru in januarju. Vsem, ki ste se odzvali našemu vabilu za predstavitev, se zahvaljujemo za sodelovanje.

LEON MARKELJ

Sem Leon Markelj in prihajam iz kraja Knape. Študijska leta sem preživel na Fakulteti za organizacijske vede, kjer sem dokončal podiplomski študij in si s tem pridobil naziv magister kadrovskih in izobraževalnih sistemov. Tekom študija sem opravljal različna študentska dela, nazadnje pa sem dobri dve leti opravljal študentsko delo v Domelu v kadrovskem oddelku, kjer sem se po končanem študiju tudi zaposlil. Ker sem podobno delo opravljal že predhodno, ob sami zaposlitvi ni bilo kakšne večje spremembe. Zelo mi je všeč, ker je delo kadrovika dinamično in raznoliko, saj zahteva poznavanje različnih področij ter veliko komunikacije, sodelovanja in usklajevanja z zaposlenimi in zunanjimi strankami. Trenutno moje delovne naloge obsegajo predvsem administracijo, iskanje in selekcijo kadra, zaposlovanje in e-izobraževanje. Menim, da se s sodelavkami v oddelku razumemo odlično, poleg tega so mi vedno pripravljene priskočiti na pomoč v obliki novega znanja in nasvetov. Osebnostno bi kot prednosti Domele izpostavil predvsem pripadnost, dobre odnose in posledično odlično sodelovanje med zaposlenimi v

podjetju. V prostem času rad kaj dobrega skuham in obiščem katerega od sosednjih hribov.

PETRA FRANKO

Sem Petra Franko, prihajam iz Škofje Loke, kjer tudi stanujem. Po izobrazbi sem trgovka, ta poklic sem opravljala do nedavnega. Bila pa je tudi želja po spremembi in glej ga zlomka, prijavila sem se na razpis v Domelu in se je zgodilo. Delam v montaži, kjer se sestavljajo motorji za sesalne enote. V prostem času pa se rada podam na daljše sprehode v naravo, pri katerih pa se mi pridružita moji psički.



PETER PUSAR

Sem Peter Puser iz Kranja. Trenutno imam srednješolsko izobrazbo, a počasi končujem tudi univerzitetni študij na Fakulteti za kemijo in kemijsko tehnologijo smer tehniška varnost. V podjetju Domel sem se zaposlil zato, ker je podjetje v vzponu, je strokovno vodeno, z določenimi cilji in mi nudi pogoje za napredovanje in za boljše življenje. Trenutno delam na oddelku STIHL, in sicer na stroju Nova lepilni 2. Na tem stroju imamo tri postopke, in sicer nanos lepila

na obroč, indukcijo (temp. do 150 °C) in nanašanje magnetov na sarž. Ko pride obroč ven po tekočem traku, je vroč in v notranjem delu obroča so nanesti magneti. Kasneje grejo obroči v peč pri temp. 150 °C za 90 minut. Ko se ohladijo, jih pomagnetimo. Ob nastopu službe v Domelu je bil pristop sodelavcev strokoven, pomagali so mi pri spoznavanju delovnih nalog in navad na delovnem mestu, čutiti je bilo prijaznost in spoštovanje ... Prednost sedanje službe je v tem, da delam v čistem, toplem prostoru in nisem izpostavljen mrazu oz. dežju ali snegu.

Kar se tiče prostega časa, moram omeniti, da rad hodim na sprehode in izlete. Poleti rad dopust izkoristim na morju, in sicer v Grčiji. Kar se pa tiče mojih hobijev, moram priznati, da sem trenutno neaktiven zaradi koronavirusa, sicer pa plešem pri folklorni skupini. V preteklosti sem igral baseball v Škofji Loki.



SAMO VIDMAR

Moje ime je Samo Vidmar in živim v Škofji Loki. Diplomiral sem iz smeri logistike ter dokončal še magistrski študij MBA. Imam 15 let delovnih izkušenj v komerciali (prodaja/nabava), pri vodenju projektov in skrbi za poslovni razvoj podjetja.

Veseli me delati v podjetju, ki je ambiciozno in ti



omogoča razvoj ter dokazovanje. V poslu še vedno velja pravilo »kupec je kralj«, a menim, da se podjetja vedno bolj zavedajo, da so zaposleni ključni, ker so dodana vrednost podjetja. V Domelu delam v prodaji (AP-program). Na razpis sem se prijavil, ker sem bil pred tem 10 let povezan z avtomobilsko branžo in sem zelo povezan s tem segmentom. Za delo v Domelu sem se odločil tudi zaradi bližine, dobrega vzdušja v ekipi in ker mi novo delovno okolje predstavlja izziv. Prosti čas izkoristim za izlet v hribe, kolesarjenje ali druženje s kolegi.

BOŠTJAN LAMPE

Sem Boštjan Lampe in prihajam iz Kranja. Po izobrazbi sem računalniški programer. Pred zaposlitvijo v Domelu sem bil zaposlen kot razvijalec računalniških aplikacij v večjem slovenskem telekomunikacijskem podjetju. V Domelu sem se zaposlil novembra 2020. Zaposlen sem na oddelku Razvoj in projektiva ADP kot samostojni programer. Razvoj aplikacij na področju avtomatizacije in digitalizacije proizvodnje mi je izredno zanimiv in mi predstavlja nov izziv. Sodelavci so me lepo sprejeli in mi s svojimi bogatimi izkušnjami radi svetujejo in pomagajo.

Kljub dolgoletnim delovnim izkušnjam vidim v Domelu odlično priložnost za bogatenje svojega strokovnega in osebnostnega razvoja. V prostem času se rad ukvarjam s fotografijo in z glasbo.



TILEN DEBELJAK

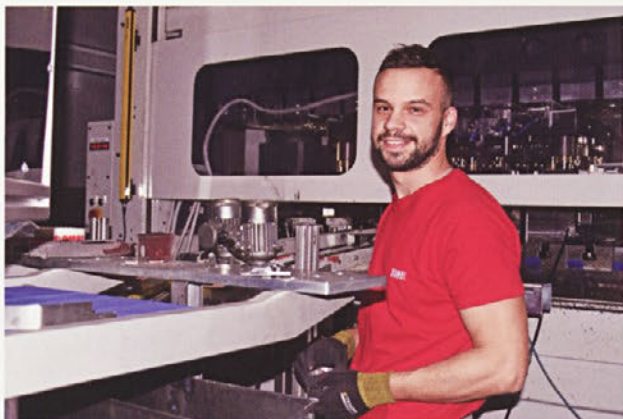
Sem Tilen Debeljak, star sem 21 let in prihajam iz Gorenje vasi. Končal sem srednjo lesarsko šolo v Škofji Loki, in sicer triletni program smer mizar. Delovne izkušnje sem pridobival že v bližnjem lesarskem podjetju v sklopu šolske prakse ter s študentskim delom v proizvodnji. V iskanju službe se mi je priložnost

ponudila prav v podjetju Domel, predvsem me je k zaposlitvi pritegnil sam kolektiv. Zaposlen sem v Domelovi enoti v Retečah, opravljam delo v proizvodnji, in sicer na liniji vlaganja statorja. Kot sem že omenil, mi je kolektiv zelo všeč in s sodelavci se dobro ujamemo. Glede na pretekle izkušnje na delo hodim z veseljem, delo, ki ga opravljam, ni zahtevno in urnik dela mi veliko bolje ustreza, zaradi česar lahko tudi več časa posvetim hobijem, ki me razveseljujejo. Veliko prostega časa posvetim skrbi za svojega psa, hoji v hribe, kolesarjenju; pred kratkim pa sem se začel ukvarjati še s fitnessom. Sem natančen, točen, spreten in delaven, predvsem pa vedno pripravljen pomagati in sklepati nova prijateljstva.



DEJAN STUPAR

Sem Dejan Stupar. Prihajam iz Ljubljane. Po izobrazbi sem elektrotehnik energetik, prav tako imam končan športni faks (DIF). Moje prejšnje delovne izkušnje so predvsem v industriji. Delal sem v Pošti Slovenije (prevzem in dokumentacija), bil sem operater v firmah, kot sta Difa d.o.o. in Etra Kolektor, nekaj časa pa tudi v svoji panogi kot nogometni trener. V Domelu sem se zaposlil predvsem zaradi dobrega slovesa podjetja. Moje delovno mesto je na avtomat-



ski stiskalnici. Sodelavci so me sprejeli zelo lepo, vsi so bili pripravljeni priskočiti na pomoč, kar mi je ogromno pomagalo pri lažjem prilagajanju. Razlik med sedanjo in prejšnjo službo je kar nekaj, a bom izpostavil predvsem dobre odnose in pa urejenost. V prostem času ogromno hodim v hribe, rekreativno se ukvarjam z nogometom in pa s fitnessom.

UROŠ SOVINC

Sem Uroš Sovinc. Prihajam iz Škofje Loke. Po poklicu sem avtomehanik. Moje delovno mesto je skladiščnik v Retečah. Sodelavci so me lepo sprejeli in z vsemi se dobro razumem. Če česa ne vem, mi vedno priskočijo na pomoč. Prosti čas preživljam z družino, ženo in dvema sinovoma.



DOMINIK KOLENKO

Sem Dominik Kolenko in prihajam s Police pri Naklem. Le z osnovnošolsko izobrazbo nisem imel veliko možnosti pri izbiri med različnimi delovnimi mesti, zato sem delal v proizvodnjah in skladiščih, dokler se nisem našel v gostinstvu. Zaradi situacije s covidom sem bil prisiljen najti novo delo, ki sem ga hitro našel ob priporočilih na socialnih omrežjih, prav tako pa tu dela bratranec. Zelo sem zadovoljen, da sem delo



našel prav v Domelu, ker opažam, da je človeku prijazno podjetje z eno najboljših proizvodenj, v katerih sem do sedaj delal. Delam na avtomatskih stiskalnicah, kjer sem bil odlično sprejet s strani sodelavcev. V prostem času zelo rad potujem, igrati kitaro in nekoga dne si želim izdati avtorski album.

VALENTIN IONUT ALBU

Sem Valentin Ionut Albu, imam 35 let in prihajam iz Romunije. Živim v Kranju. Po poklicu sem avtomehaničar. Pred zaposlitvijo v Domelu sem 12 let delal v živilski panogi. Moje delovno mesto je operater na rotorski liniji AP 738 na lokaciji Železniki. V primerjavi s prejšnjo službo sem opazil, da je tu odnos med

nadrejenimi in delavci zelo dober. Novi sodelavci so me sprejeli zelo dobro. Prosti čas preživljam z družino in s psom.



BOLEZNINE V LETU 2020



Janja Kozjek

Boleznine so se v letu 2020 navkljub covidu-19 v povprečju v primerjavi s preteklim letom celo nekoliko znižale. To je res spodbudno in pohvalno.

Skupne boleznine so bile v letu 2020 v povprečju - 5,29 % (brez porodniške in karantene). Od tega so bile boleznine do 30 dni v povprečju - 2,41 % in boleznine nad 30 dni - 2,85 %.

Zaskrbljujoč je trend bolezni nad 30 dni, saj to pomeni, da so bolezni težje in hujše.

Po vrstah bolezni je bilo stanje povprečnih bolezni sledeče:

- bolezni – 3,58 %, od tega do 30 dni - 1,95 %
- poškodbe pri delu – 0,13 %, od tega poškodbe pri delu do 30 dni - 0,07 %
- poškodbe izven dela – 0,88 %, od tega poškodbe izven dela do 30 dni - 0,49 %
- nega – 0,18 %
- spremstvo – 0,12 %
- obolenja covid-19 – 1,65 %
- karantena zaradi covid-19 – 0,79 %

Plačnik bolezni do 30 dni je podjetje. Kako ravnati v primeru bolniškega izostanka, natanko predpisuje Organizacijski predpis o bolniških odsotnostih, št. 66, ki si ga lahko preberete na Domelovi intranetni strani – organizacijski predpisi, št. 16 - splošno.

Boleznine nad 30 dni krije ZZZS (zdravstvena zavarovalnica). Imenovani zdravnik ZZZS izda odločbo o bolniškem staležu, na podlagi katere osebni zdravnik izda bolniški list.

Vsak mora ravnati v skladu s prejeto odločbo od dneva prejema odločbe dalje. Odločbe, izdane s strani imenovanega zdravnika, so za zavarovance in njihove osebne zdravnike zavezujoče. Osebni zdravnik ne more ugotoviti pri zavarovancučasne zadržanosti od dela zaradi iste bolezni oziroma stan-

ja, za katero je imenovani zdravnik oziroma zdravstvena komisija ugotovila, da ni več utemeljena, in če od izdaje zadnje odločbe še ni preteklo 30 dni.

Vsekakor je pomembno, da v službo ne hodimo bolni, saj se nam stanje ob tem lahko še poslabša. Pri nalezljivih obolenjih lahko okužimo tudi sodelavce in se bolezen po nepotrebnem širi naprej. Še posebej pri sumu na okužbo s covidom-19 obvezno ostanemo doma in se ravnamo v skladu z navodili poslodavstva.

Po drugi strani pa je zaželeno, da ne izostajamo zaradi nekaterih zdravstvenih pregledov, ki jih lahko opravimo izven delovnega časa. Le dogovoriti se je potrebno s tistim, ki naroča na preglede.

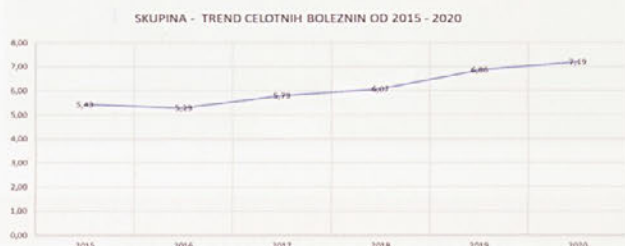
Vedno je na koncu bolovanja potrebno poskrbeti za bolniški list, ki je nujen za obračun plače. Vsak zaposleni je sam odgovoren za izdajo bolniškega lista, ki ga osebni zdravnik vnese v sistem on-line ZZZS in je nadalje posredovan delodajalcu.

Skrb za zdravje naj bo vrednota, ki jo moramo imeti v mislih vsak dan.

Dodala bi še, da za svoje zdravje največ lahko naredimo sami, še posebej za mišično-kostni sistem. To je, da smo stalno telesno aktivni, delamo raztezne vaje (tudi na delovnem mestu). Opozorimo nadrejene, tehnologe ali službo varstva pri delu, če imamo težave s stolom, pretežkimi bremenmi, nepravilno držo, ponavljajočimi se gibi ..., predvsem pa sami razmišljajmo, kako na delovnem mestu delati čim bolj ergonomsko, varno in zdravo.

Enako moramo razmišljati doma. Pred športnimi aktivnostmi moramo telo ogreti. Če opravljamo delo z veliko tveganji za nastanek kakršnekoli poškodbe, kot so delo na višini, delo z nevarnimi napravami in stroji ..., predhodno razmislimo, kako se bomo dela lotili in kako bomo poskrbeli za svojo varnost in zdravje.

Vsem želim čim več zdravja, sodelavcem, ki pa so bolni, naj se čimprej pozdravijo.



STRAHOVI, ki nas ovirajo v vsakdanjem življenju



Janja Kozjek

Leto 2020 nas je zaznamovalo z novim virusom, vse več se pojavljajo naravne katastrofe, od potresov, poplav, ... vse več je osebnih tragedij, ki jih objavljajo mediji. Veliko negativnosti, kamorkoli se obrneš. Vse to močno vpliva na naše počutje in razmišljanje. Že samo v lanskem letu so zaznali porast depresivnih in aksioznih obolenj za 40 %.

Žal nam vsakdanji zunanji dejavniki nudijo veliko razlogov za zaskrbljenost in črnogledost. Ali ste se že kdaj vprašali, kakšna bi bila televizijska poročila,

če bi bile novice predstavljene pozitivno in bi časopisi pisali samo lepe stvari? Zakaj ni več poročanja in pisanja o pozitivnih dogodkih, ki se pripetijo vsak

dan? Takih dogodkov je veliko vsak dan, vendar ljudje še vedno raje poslušamo in beremo slabe novice. Tako imajo mediji v rokah naše življenje, če jim sledimo. To v nas povzroča strah in našo zavest ter tudi podzavest preplavljajo strahovi. Ti strahovi nas lahko močno ovirajo, saj smo stalno pod močnim vplivom okolice, ki nam jih vcepi. Večkrat se sploh ne zavedamo, da je vzrok za naša dejanja strah pred neznanim.

Strahov je toliko, kot je ljudi na Zemlji, zato je na to temo napisano že veliko.

Po literaturi obstaja več vrst strahov, ki jih lahko razvrstimo po različnih merilih. To so:

- strah pred nečim novim,
- strah pred neuspehom in zavrnitvijo,
- strah, da bomo izgubili, kar imamo,
- strah pred realnostjo,
- strah pred neodobravanjem.

Vsi ti strahovi so pomembni in se moramo spoprijeti z njimi, če jih želimo odpraviti. Najprej jih moramo ozvestiti in ugotoviti vzroke, zakaj nas je strah. Ne smemo jih zanikati ali potlačiti v podzavest.

Strah pred nečim novim je navzoč vedno, ko vstopamo v neznan svet, v neraziskano področje. Če ne poskusimo nečesa novega, bomo ostali na istem mestu in se ne bomo pomaknili naprej. Pri tem dobimo neprecenljivo izkušnjo, saj se vedno učimo iz svojih napak. Te so bile vedno gonilo razvoja in napredka.

Kdor ne obvlada strahu pred zavrnitvijo in neuspehom, ne bo mogel nikoli dobro sodelovati z ljudmi. Moramo vedeti, da na svetu ni človeka, ki je vedno žel samo uspeh. Vedno so v življenju padci in vzponi. Težava je v tem, da zavrnitev jemljemo preveč osebno in to močno vpliva na našo samozavest. Zavrnitev pomeni le, da naš sogovornik razmišlja drugače, ne pa, da je z nami kaj narobe. Moramo ga razumeti in mu dopustiti njegovo mnenje. Pomembno je ohranjati visoko stopnjo zavedanja in ne prepričevati ljudi, da se strinjajo z nami.

Strah, da bomo izgubili, kar imamo, se kaže v posesivnosti, neodobravanju, ljubosumnju in podobnem. S tem se lahko spopademo, da sami sebi priznamo pomanjkanje zaupanja in se vprašamo, zakaj ne zaupamo. S takšnim strahom ne moremo pozitivno delovati, saj nam povzroča dvome in skrbi. Tako

bomo še ostale naloge opravljali slabše, kot bi jih sicer. Energijo bomo porabljali za destruktivne misli in dejanja.

Hudo je, če smo ujeti v strah pred realnostjo. Nočemo pogledati resnici v oči, ker je lahko tudi prekruta. Zatiskamo si oči, iščemo izgovore, bežimo v drug svet (razne zasvojenosti, alkohol, droge, ...), le vzroka se ne lotimo. Če bi se začeli spraševati, kaj lahko naredimo, to pomeni podoživljanje vseh tegob, kar pa človeški naravi ne ustreza. Zato raje ostanemo pasivni in se bolj zanašamo na druge, da nam bodo drugi odpravili težave. Prvi korak k premagovanju tega strahu je, da moramo začeti ukrepati sami. Smiselno je, da si napišemo seznam korakov, ki nas bodo pripeljali k rešitvi, in pa da se o tem pogovarjamo z ljudmi, ki nas podpirajo. Velikokrat ugotovimo, da ko se enkrat odločimo v sebi, da bomo nekaj storili, je že pol narejenega.

Strah pred neodobravanjem je prisoten pri večini ljudi. Vsaka naša odločitev je sestavljena iz več delov. Sestavljata jo tudi čustvena in razumska plat. To je strah, kaj bodo pa drugi rekli in kako bo na to gledala okolica. Pri soočanju s tem se moramo vprašati: »Ali se odločamo na podlagi lastnih želja in potreb ali pa zato, da bodo na to vplivali drugi z (ne)odobravanjem?« Zagotovo ni človeka, ki bi živel samo po svojih načelih in se ne bi oziral na okolico. Težava pa nastane, če smo preveč odvisni od okolice. To pomeni, da s tem ne upoštevamo sebe, ampak želimo ustvariti določen vtis na ostale. Takšen strah pomeni ogromno pomanjkanje samozavesti, odobravanje okolice pa pomeni nadomestilo izgubljenih čustev in priznavanje njegovih osebnostnih vrednot. Če se prepoznamo v tem strahu, je rešitev, da začnemo imeti radi tudi sami sebe.

Iz napisanega vidimo, da je prav vse strahove potrebno iskati v nas samih. Vsak naj poišče svoje in se poskusi z njimi soočiti. Na tak način bomo pomagali sebi in drugim okrog nas. Svet se bo vrtel naprej, mi pa bomo korak bližje sebi.

Če smo drugačni, še ne pomeni, da smo slabši!



Vir:

- Knjiga z naslovom: Bogastvo je v nas; avtorja: Boris Vene in Nikola Grubiša, Založba INISA, 2004.

NAMIG ZA VIKEND POTEPI

Slap Grmečica in Vodnikov razglednik



Barbara Debeljak

Slap Grmečica je eden tistih manj poznanih slovenskih slapov, ki nas s svojo preprostostjo vedno očara. Tu narava vsekakor ni skoparila s svojo domišljijo. Ogled lahko skombiniramo z obiskom Bohinjskega ali Blejskega jezera ali s kakšnim drugim raziskovanjem v teh koncih. Mi smo ga tokrat združili z ogledom Vodnikovega razglednika.

SLAP GRMEČICA

Dostop do slapu je po magistralni cesti z Bleda v Bohinj. Pred Bohinjsko Bistrico, kjer se ob glavni cesti nahajajo avtobusna postaja in železniška postaja Nomenj, se preko še vedno zasneženih travnikov podamo do brvi čez Savo, nadaljujemo po desnem bregu reke in po slabe pol ure že dosežemo naš cilj.

Slap Grmečica je ime dobil po zvoku podobnem grmenju. Čeprav je visok samo osem metrov, je na pogled prav mogočen.

Nahaja se na istoimenskem potoku, ki se z Jelovice strmo spušča proti reki Savi Bohinjki. Kanjon, skozi katerega teče Grmečica, je razgiban in čudovit tudi za soteskanje. Za slapom se potok položi in le nekoliko nižje izlije v Savo Bohinjko.

VODNIKOV RAZGLEDNIK

Do Vodnikovega razglednika se lahko odpravimo iz mirnega zaselka Koprivnik. Pot je lepo označena in nas v položnem vzponu pripelje na razglednik, ki mu ni para. Če bi se radi na poti do Vodnikovega razglednika nekoliko bolj prepotili, lahko izlet začnete tudi v Jereki, od koder boste za vzpon po markirani stari tlakovani poti iz 18. stoletja potrebovali dobro uro.

Vodnikov razglednik je dobil ime po Valentinu Vodniku. Le-ta velja za začetnika planinske poezije na Slovenskem, na Triglav pa se je povzpел že konec 18. stoletja. Po zaslugi Vodnika in Žige Zoisa se je Triglav pričel dojemati kot simbol Slovencev.

Z vrha se odpre razgled na Bohinjsko dolino. Naš pogled najbolj pritegneta Rudnica in Studor, ki tvorita ozek in strm prehod do Bohinjskega jezera za njima. V ozadju se kot visoka kulisa dvigajo Spodnje Bohinjske gore.



ZIMSKE RADOSTI



Ana Jelenc

Hladni zimski dnevi kar kličejo po aktivnostih na snegu. Zimsko sonce se blešči v snežnih kristalih, sneg škripa pod nogami, strmina pa kliče po smučanju, sankanju, valjanju po snegu, spuščanju z lopatko ...

Letos nam je bila zima po dolgem času spet naklonjena, saj je sneg zdržal cel mesec, preden je prišla odjuga. Glede na to, da smo letos omejeni s tem, kam lahko gremo in kam ne, da so smučišča zaprta, se je kar nekaj bregov in vrtov spet "poštampalo" tako kot v dobrih starih časih.

Otroške zimske radosti so spomin, ki ga vse življenje nosimo v sebi. Zagotovo nismo pozabili svojih prvih rdečih ličk, občutka vetra v laseh, ko smo drveli v dolino s smučkami ali na saneh. Po celi vasi je odmevalo otroško veselje, smeh, razigranost in dobra volja.

Zima nam ponuja veliko možnosti za aktivnosti in razigranost na snegu.

Takrat, ko sneži, pride za vse v poštev kidanje snega. To je lahko odlična zimska aktivnost, če se je lotimo na pravi način. Lahko nas sprosti, nam zbistri misli in je odličen trening za celo telo.

Najboljšo sprostitev, zabavo in urjenje domišljije nam vsekakor ponuja ustvarjanje raznih snežnih umetnin. Seveda ni zime, če ne zgradimo vsaj enega sneženega moža. Če je sneg mehak, lahko ustvarimo tudi snežne angelčke. Uležemo se na tla, pomahamo z nogami in rokami in angelček je tu. Da ga popestrimo, ga nazadnje oblečemo v stara oblačila ali mu dodamo kakšno barvo. Vso igro nato nadgradimo še z gradnjo raznih gradov, iglujev, lahko poizkusimo zgraditi razne živali ali kar koli nam pač pride na misel. Ko vse postavimo, naredimo še obzidje in organiziramo "družinsko vojno" s sneženimi kepami. Zabava in rekreacija sta zagotovljeni.

Seveda ni zime brez sankanja, spuščanja z bobi, z lopatkami, s krožniki ali kar na polivinilu. Poiščemo hrib, zgrabimo sani ali lopatko in uživamo, ko se spustimo po strmini in čutimo, kako drsimo skozi

hladen zimski zrak.

Letos smo poteptali tudi domače strmine, da smo lahko smučali, naredili smo skakalnice in tekmovali, kdo skoči dlje.

Po naši dolini pa imamo tudi veliko urejenih prog za smučarski tek. Smučarski tek je eden najbolj priporočljivih zimskih športov. Pri njem je dejaven celoten organizem, zato je najučinkovitejša športna panoga za razvoj aerobnih zmogljivosti. Gibanje deluje na usklajeno delovanje dihalnega, srčno-žilnega in živčnega sistema.

Po nekaj urah raznih snežnih aktivnosti smo ponavadi utrujeni, premraženi, lahko tudi mokri. Ni lepšega, ko prideš v toplo hišo. Včasih smo šli otroci za peč, danes jih nimamo, se pa zato stisnemo na kavču pod odejo, s toplim čajem ali kakavom v roki.

Nam odraslim ob zimskih večerih včasih prija tudi kakšno kuhano vino ali grog.



KAKO PREPOZNAMO

lažno spletno trgovino



Roman Megušar

Zaprte trgovine, odprt nakup po spletu. Najbrž ste že kupovali preko spleta in tudi prejeli, kar ste naročili in plačali. So pa med nami tudi taki, ki so bili pri spletnem nakupu opeharjeni. Potrebno je biti pazljiv in previden. Ena od pasti je tudi lažna spletna trgovina.

1. Neverjetni popusti za znane (in drage) blagovne znamke. Opozorilni znak, ki najpogosteje izda lažne trgovine, so neresnično nizke cene sicer dragih oblačil ali obutve, popusti pa pogosto dosegajo 80 in več odstotkov. Ko vam želi kdo bundo prestižnega proizvajalca prodati za 50 evrov, cena v uradni trgovini pa je tisoč evrov, morajo zazvoniti vsi alarmi. Takšne spletne trgovine se pogosto pojavljajo tudi na družbenih omrežjih, kjer trgovino odprejo za kratek čas, prav tako prodajajo ponarejene izdelke ter po številnih naročilih trgovino zaprejo in izginejo, kupci pa tako ostanejo brez denarja ter plačanega izdelka. Preveriti je potrebno, kdaj je bila registrirana domena spletne strani.

2. Vse te lažne spletne trgovine imajo neomejene zaloge. Brez težav lahko naročimo poljubno število kosov določenega izdelka in jih toliko tudi plačamo. Dobili jih seveda ne bomo.

3. Povezava ni zaščitena s protokolom HTTPS. To pomeni, da v takšno spletno stran ni varno vnašati kakršnihkoli osebnih podatkov, saj ni nobene zaščite.

4. »Plačilo« je v lažni spletni trgovini mogoče samo s kreditno kartico ali po storitvi Paypal (ali po kateri izmed konkurenčnih storitev). Če v eni od lažnih trgovin, ki izpolnjuje tukaj našete kriterije, kdaj res oddaste naročilo in ga plačate, takoj stopite v stik z izdajateljem kreditne kartice oziroma ponudnikom plačilne storitve. Če imate možnost (denimo po e-banki), bo najbolje, da kartico takoj prekličete.

5. Lažne trgovine na dnu spletnih strani skoraj brez izjeme ponujajo informacije o trgovini, a vsebujejo le

puhlice o tem, kakšni filozofiji sledijo, ni pa konkretnih podatkov o tem, kdo trgovino vodi. Tega podatka prav tako nikoli ne najdemo med pogoji uporabe ali v zapisih o politiki zasebnosti (razen če so dobesedno skopirani oziroma ukradeni resnični spletni trgovini). To je logično, saj takšne osebe (ali podjetja) ne obstajajo. Resničen, toda anonimen, je le goljuf v ozadju.

6. Pri lažnih spletnih trgovinah je mogoč kontakt samo po spletnem obrazcu, kar je jasen pokazatelj, da goljufi (oziroma njihova »trgovina«) sploh nimajo lastnega e-poštnega predalnika, bodisi po e-poštnem naslovu, ki je v krogih poznavalcev spletnih prevar dobro znan. Ni možno vzpostaviti telefonskega stika s prodajalcem.

7. Čeprav se trgovina predstavlja kot slovenska, je zelo verjetno, da so v ozadju goljufi iz tujine, če je veliko pravopisnih napak. Besedilo je lahko mestoma nelogično oziroma nerodno napisano, saj je bilo z orodji, kot je prevajalnik Google translate, prevedeno neposredno iz drugega jezika.

Zelo veliko informacij o lažnih spletnih trgovinah je tudi na internetu. Najbolje je za vsak sum preveriti po raznih forumih, če kaj piše o konkretnem primeru.

Večina nakupov preko spleta je varnih, previdnost pa nikjer ni odveč. Najbolje je plačilo po povzetju, če pa ni možno, pa si uredite predplačniško bančno kartico. Tako boste ob morebitni zlorabi le ob denar na tej kartici.

BILO JE NEKOČ ...



Nekoč smo v podjetju vadili odhod v zaklonišče in izhod iz le-tega na dvorišče.

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 17 173, fax: 04 51 17 106, e-mail: ales.markelj@domel.com.

Odgovorni urednik: Aleš Markelj

Glavna urednica: Romana Lotrič

Člani odbora: Tadeja Bergant, Barbara Debeljak, Nataša Dolenec, Nina Drol, Anita Habjan, Ana Jelenc, Danica Jelenc, Janja Kozjek, Aleksander Volf, Roman Megušar, Andreja Thaler;

Foto: Barbara Debeljak, Anita Habjan, Tina Oblak, Vili Logonder, Ana Jelenc, Nina Drol, arhiv Domel, splet

Grafično oblikovanje: Nina Drol s.p.

Lektorica: Majda Tolar

Tisk: Tiskarna GTO Košir; leto 2021, številka 1; letnik 41, Izvodov: 1850

Stališča avtorjev ne odražajo nujno stališč uredništva.

DOMEL

