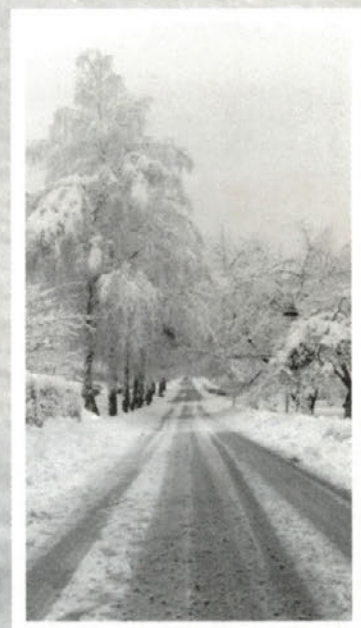


RUDAR



ČASOPIS PREMOGOVNIKA VELENJE, ŠTEVILKA 1, FEBRUAR 1996, LETO XXX



Bogastvo ljudi in narave

Vsaka organizacija, skupnost ljudi ima od svoje ustanovitve naprej neko poslanstvo, cilje, vizijo in vrednote. Te niso postavljene za vedno, saj se z razvojem organizacije bogatijo, spreminjajo, izginjajo, opuščajo in nastajajo nove.

Podjetje, ki je prehodilo 120 let razvoja, je zagotovo sledilo razvoju in se prilagajalo vsem spremembam, da je lahko obstalo tako dolgo. A podjetje niso stroji, zgradbe, naprave, vozila in material; zgolj samo ljudje so, ki upravljajo z vsem tem. Ljudje pa ne delajo na pritisk na gumb, premik ročice, stisk pedala. Ljudje sledijo jasno izraženim ciljem, povezujejo jih vrednote, navdušujejo uspehi in izzivajo težave.

Uspešnost industrijskih podjetij velikokrat dokazuje besedica "naj": največji, nauspešnejši, najboljši, najmanjši, najhitrejši... Bili so časi, ko so ti "naj" opredeljevali tudi velenjski premogovnik. Danes še vedno sicer poudarjamo, da smo med najmodernejšimi premogovniki v svetu, toda vedno bolj se za uspešnost podjetja zavedamo drugih vrednot. Med njimi so nekatere lastne naši organizaciji in smo nanje lahko prav ponosni: tradicija, varnost, tovarištvo, solidarnost, prihodnost, socialna varnost, kultura, znanje, skrb za delavca, kakovost, odprtost...

V pomembne panoge gospodarstva danes prodirajo razmeroma majhna podjetja, v katerih vlada visokoproduktivno in kakovostno delo strokovno usposobljenih ljudi z jasno postavljenimi cilji in izoblikovano kulturo odnosov do sodelavcev in poslovnih partnerjev. Poleg moderne tehnološke opremljenosti teh podjetij je za njihovo uspešnost bolj od tega hardwarea pomemben software: programi, načrti, ideje, odnosi, znanje, organizacijska kultura - vse v glavah ljudi.

S spremembo imena podjetja Rudnik lignita Velenje v Premogovnik Velenje ostajamo na zunaj na videz enaki: enako veliki po teži proizvodnje premoga, velikosti in vrednosti opreme, številu zaposlenih... Toda sprememba imena pomeni tudi uveljavljanje slogana podjetja "Bogastvo ljudi in narave", ki nosi v sebi vse druge spremembe. Uveljavljanje novih vrednot, jasnih načrtov, nove vizije in strategije razvoja.

Med množico ljudi, med velikimi stroji, na kilometrih delovnih poti, med tonami in tonami premoga, kubiki lesa, metri blaga in usnja, kupi železja, množico papirjev, računalnikov in služb ima posameznik občutek zgubljenosti, nepomembnosti. Toda noben stroj se ne premakne in noben list ni popisan, če tega ne stori človeška roka.

Delo pa je lažje in boljše, če ga opravljamo z veseljem, če vemo, da je naš sodelavec naš prijatelj, tovariš v nesreči, pomočnik pri težkem delu, če vemo, da bomo prišli na delo tudi jutri, če vemo, da za delo dobimo pošteno plačilo in če vemo tudi, da se prag našega podjetja ne konča ob ograji delovnega prostora, temveč nadaljuje na športnih terenih, pri rekreaciji, kulturi, družabnih srečanjih, zabavi, v naših družinah, na počitnicah.

Bogastvo velenjskega premogovnika skriva zemlja v svojih nederjih in odkrivajo ljudje s svojim znanjem, voljo in pripadnostjo podjetju.

foto: B. Salobir



Diana Janežič

Prijazno podjetje do delavcev in okolja

Vsako podjetje je vpeto v okolje, v katerem živi. Utrip okolja vpliva nanj in nasprotno: dogodki v podjetju se pozitivno ali negativno odražajo v ožjem ali širšem okolju. Družbene in gospodarske spremembe v Sloveniji v zadnjih letih so vplivale tudi na naše podjetje. Nova organizacijska zasnova, generacijske spremembe med zaposlenimi, vloga in uporaba novih znanj, pomembnost premogovnika v energetskega potencialu države, dorečenost količine proizvodnje, lastninsko preoblikovanje - vse to je in še vpliva na drugačno podobo podjetja v javnosti.

Kako pa ga vidimo zaposleni v njem, kaj pomeni v slovenskem prostoru, kako na njegovo percepcijo vplivajo postopne spremembe celostne podobe? Ta in podobna vprašanja smo najprej zastavili direktorju podjetja dr. Francu Žerdinu.

Rudar: *Kakšno podobo želi s svojimi poslovnimi cilji, vizijo, strateškimi načrti... doseči velenjski premogovnik v slovenskem prostoru in ožje: v domačem okolju - v Šaleški dolini, med zaposlenimi v njem?*

Dr. Žerdin: "Vodstvo podjetja želi z izdelavo posameznih dokumentov, projektov, strateškim načrtom ustvariti dolgoročno stabilno podjetje v Šaleški dolini, v Sloveniji in znotraj energetike, ki je njegova osnovna dejavnost. Dolgoročno stabilno podjetje pomeni, da prebivalci Šaleške doline in Slovenije vidimo danes in v prihodnosti v njem možnost kreativne zaposlitve, angažiranja svojega dela in znanja. Ne želimo izživeti podjetja za generacijo, ki je sedaj v njem zaposlena, saj je zanjo njen položaj relativno dobro rešen. Pomembno je, kako bodo delali in živeli prihodnji rodovi, kako bodo sodili o nas, kako bomo poskrbeli za njihove možnosti dela in življenja in mislim celo, da je naš dolg in naše poslanstvo, da ne mislimo le nase, ampak tudi na naše zanamce."

Rudar: *Kakšna je po vašem mnenju zdaj ta podoba?*

Dr. Žerdin: "Današnja podoba podjetja je bistveno boljša, kot je bila pred leti, posebej v času ekološke konference sredi osemdesetih let. Takrat so bile drugačne razmere, kot so danes: energija je bila iskano blago, življenjsko zelo pomembna in skozi to njeno pomembnost se je dajalo več poudarka izdelku samemu, torej energiji kot pa kvaliteti dela in življenja v podjetju. Energijo je bilo treba pridobiti za vsako ceno in ne glede na to, kakšne so bile razmere znotraj in zunaj podjetja.

To filozofijo je sedanje vodstvo podjetja skušalo nekoliko menjati, in sicer tako, da je energija sicer še vedno zelo pomembna za slovensko tržišče, za delovanje velikega dela slovenskega gospodarstva, vendar je to energijo treba pridobiti na človeku prijazen način: glede posledic na okolje in glede medsebojnih odnosov in komuniciranja med delavci v podjetju. Do določene mere nam je že uspelo ustvariti vzdušje, ki je delovnemu človeku veliko bolj prijazno, kot je bilo prej."

Rudar: *Koliko razumevanja, sovravnosti ali ignorance kaže po vašem mnenju javnost do premogovnika?*

Dr. Žerdin: "Podjetje je na osnovi sposobnosti komuniciranja z javnostjo, ki ga je po mojem mnenju veliko in je prijazno, ustvarilo pozitiven odnos javnosti do

"Podjetje je na osnovi sposobnosti komuniciranja z javnostjo, ustvarilo pozitiven odnos javnosti do premogovnika. Ne bi želel, da bi to zvenelo hvalisavo, vendar ocenjujem, da ima danes premogovnik ugled v Šaleški dolini in v Sloveniji, ugled v svetu pa je imelo podjetje tudi že prej, in to veliko večjega kot doma. Ta ugled je ohranilo in je med tujimi poslovnimi partnerji prepoznavno in upoštevano."



Gospodarska zbornica Slovenije in Turistična zveza Slovenije sta lani našemu podjetju podelili priznanje za urejeno okolje.

"Vedno sem trdil, da je podjetje lahko uspešno, če se zaposleni v njem v polni meri identificirajo z njim, ga doživljajo in imajo za svojega, radi povedo, kje so zaposleni in radi prihajajo na delo. Kolikor jaz poznam dihanje našega podjetja, večina delavcev rada prihaja na delo, čeprav je dejavnost zahtevna in povezana z različnimi nevarnostmi. Kot protiutež temu je dejavnost premogovnika povezana s veliko mero tovarništva, medsebojnega sodelovanja, kolektivnim delom, skozi katerega se dograjujejo odnosi med sodelavci."

premogovnika. Ne bi želel, da bi to zvenelo hvalisavo, vendar ocenjujem, da ima danes premogovnik ugled v Šaleški dolini in v Sloveniji, ugled v svetu pa je imelo podjetje tudi že prej, in to veliko večjega kot doma. Ta ugled je ohranilo in je med tujimi poslovnimi partnerji prepoznavno in upoštevano.

Bil bi krivičen do slovenske ali svetovne javnosti, če bi trdil, da v podjetju težko delam, ker bi pritiski javnega mnenja podjetju ne bili naklonjeni. Menim, da je javnost podjetju naklonjena in sprejema njegovo dejavnost, nenazadnje tudi zato, ker podjetje neposredno nudi 4000 ne tako slabo plačanih delovnih mest, posredno pa dohodek 15-20.000 ljudem.

Ugled podjetju se je dvignil tudi zaradi ekološke sanacije TE Šoštanj in nasprotno. Separatno, ločeno, premogovnik in termoelektrarna ne moreta storiti ničesar. Dejavnost obeh podjetij je po tehnološki strani in po posledicah, ki jih puščata v okolju, tako povezana, da moramo skupaj delati."

Rudar: Po mnenju strokovnjakov nastaja 2/3 percepcije organizacije v okolju na osnovi tistega, kar o njej menijo in govorijo zaposleni. Kako in koliko menite, da se zaposleni v podjetju identificirajo z njim?

Dr. Žerdin: "Nikoli najbrž ne bodo vsi zaposleni zadovoljni z vsem, kar se v podjetju dogaja in po moje je celo prav, da temu ni tako. Ta kritičnost, sposobnost drugačnega gledanja na stvari pomeni nove izzive, napredek, spodbudo za vodstvo, da išče nove ideje in njihove rešitve."

Prepričan sem, da so se ljudje tudi v časih, ki so bili slabši od sedanjih, močno identificirali s podjetjem. Odkar sem zaposlen v podjetju, sem tudi jaz vedno s ponosom povedal, kje delam. Opažam celo, da tudi otroci naših delavcev pozitivno doživljajo zaposlitev svojih staršev v premogovniku."

Rudar: V zadnjem letu dni je bila izdelana nova celostna podoba podjetja, ki jo postopno uvajamo. Kako jo ocenjujete in kako menite, da se je prijel v okolju?

Dr. Žerdin: "Vesel sem, da se je skupina, ki smo jo zadolžili za pripravo celostne podobe podjetja, tega dela lotila zrelo in odgovorno. Imeli smo srečno roko, da smo v skupino imenovali ljudi, ki vedo, kaj hočejo in imajo posluš za spremembe. Kljub konzervativnosti, ki je za naše podjetje in nasploh našo dejavnost tipična, se je ime podjetja "premogovnik" že prijel; prav tako tudi med poslovnimi partnerji, čeprav še ni uradno zapisano v aktih. Odzivi

na nove simbole - zastavo, znak... - so prijetni in pozitivni."

Nova celostna podoba pomeni, da dejavnost živi, da ljudje v podjetju niso togi, da so pripravljeni slediti in se prilagajati spremembam na trgu, v gospodarstvu, v komuniciranju. Sprememb celostne podobe smo se lotili na strokoven način; pristop k reševanju tega področja je lahko vzorec za pristope k reševanju problemov na drugih področjih."

Rudar: Vsak delavec po svoje predstavlja podjetje; ljudje, ki ga vodijo, pa so opazni veliko bolj in imajo večji vpliv. Kako se vi osebno angažirate v komunikaciji z zaposlenimi za ustvarjanje boljše podobe podjetja, ki ga vodite? Kako predstavljate podjetje navzven?

Dr. Žerdin: "Soglašam, da imajo ljudje, ki vodijo podjetje, večji vpliv in so bolj opazni, čeprav na drugi strani mislim, da vse, kar se dogaja v odnosu podjetja do javnosti, pa ni odvisno le od vodstva podjetja. Vodstvo je pomemben sestavni del podjetja, niso pa vodilni ljudje edini, ki izgrajujejo ugled podjetja."

Pomembno je, kako vodilni v podjetju komunicirajo z javnostjo, mediji, kako argumentirajo svoja dejanja in stališča. Trudim se ustvarjati človeški odnos do ljudi v podjetju in zunaj njega. To je predvsem razgovor s človekom na tak način, da se počuti enakopravnega sogovornika. Moj princip dela je sistem več ali manj odprtih vrat za vsakega človeka, ki čuti potrebo po pogovoru."

Velikokrat že samo razgovor pomeni spodbudo za razreševanje težav. Mislim, da je treba tak način komuniciranja ohraniti in da je z normalnim obnašanjem vodstva in vseh delavcev možno zgraditi dobre medsebojne odnose ter s tem pogoje za kvalitetno delo in zadovoljstvo vseh zaposlenih v podjetju, s tem pa tudi za ugled podjetja doma in v svetu."

Na podoben način skušam podjetje predstavljati tudi v slovenskem in mednarodnem okolju; če mi to uspeva ali ne, morajo soditi pa drugi!"

Podoba podjetja so ljudje

Vsak človek ima svojo podobo podjetja, v katerem je zaposlen. Takšno podobo nosi s seboj in jo širi v okolje podjetja. Ta podoba je pri vsakem človeku drugačna, drugačna pa je velikokrat tudi od tiste, ki jo podjetje sicer želi ustvariti in dajati o sebi. Nasploh pa drugače vidi in sprejema podobo podjetja širša javnost. O tem, kaj je podoba podjetja, kdo jo ustvarja in predstavlja, kakšna je podoba našega podjetja smo povprašali vodjo projektnih skupin za oblikovanje celostne podobe podjetja Boženo Steiner.

Rudar: Kako vi razumete pojem celostne podobe podjetja?

Steiner: "Celostna podoba podjetja je vse, kar se v podjetju dogaja, njegovo vodstvo in njegovi delavci ter odnosi, ki vladajo med nami. To so cilji in načrti, ki si jih postavljamo in načini, kako jih uresničujemo; je izgled naših delovnih prostorov in nas v njih; je naš odnos do okolja, v katerem živimo; je podoba v naših očeh in v očeh drugih; je signal v naših možganih, ko vidimo znak ali slišimo ime velenjski premogovnik; je naš vsakdanjik; je ena prvih misli našega prebujanja; je naša varnost in varnost naših družin; je naše veselje, radost, so upanje in želje, naša razočaranja in pomisleki - je vse to in še marsikaj... Celostna podoba je odraz identitete podjetja - torej vse, po čemer podjetje prepoznamo.

Naš cilj je to podobo narediti čim lepšo in odpirati sodelavcem oči, koliko je ta odvisna od vsakega od nas ter kaj lahko sami naredimo za njen prijaznejši videz. Skratka gre za ozaveščanje delavcev o medsebojni odvisnosti, povezanosti pri uresničevanju skupnih in osebnih ciljev."

Rudar: Katere cilje si je zastavila projektna skupina za oblikovanje celostne podobe podjetja in kako se je lotila njihovega uresničevanja?

Steiner: "Glavni cilji dela projektnih skupin so izpopolnjevanje identitete podjetja, ustvarjanje ugleda podjetja in dolgoročno spreminjanje organizacijske kulture. Uresničevanja teh ciljev smo se lotili na treh glavnih področjih: pri spremembi celostne grafične podobe, izobraževanju in informiranju.

Za spremembo celostne grafične podobe smo se odločili, ker prejšnja ni ustrezala vsem spremembam v podjetju in sedanjemu stanju v njem. Vsa podjetja spreminjajo svoje grafične podobe in jih prilagajajo svojemu razvoju. Po teh podobah so in morajo biti prepoznavna. Zato smo se tudi v premogovniku lotili oblikovanja novega imena, znaka podjetja in drugih atributov, ki morajo odsevati naše specifičnosti, po katerih bomo v javnosti prepoznavni.



Prepoznavni pa želimo biti po pozitivnih lastnostih. V preteklosti smo se v javnosti, predvsem v slovenskih medijih, pojavljali le ob negativnih dogodkih: nesreče, stavke, onesnaževanje okolja, finančni problemi... To podobo smo želeli spremeniti in se predstaviti kot premogovnik z moderno tehnologijo, sposobnimi kadri, lastnim znanjem, z visoko produktivnostjo in kot podjetje, ki mu je veliko do okolja, v katerem živi. Če je že dejavnost premogovnika sama po sebi takšna, da grobo posega v naravno okolje, pa nam ni vseeno, kakšne posledice puščamo v njem.

Z oblikovanjem nove podobe podjetja želimo poudariti naš odnos do tradicije, kulture v njenem najširšem pomenu in izgraditi identiteto podjetja na njegovih lastnih koreninah ter na viziji uspešnega, modernega in ljudem prijaznega podjetja.

Pomembno področje, s katerim dosegamo cilje dela projektnih skupin, je izobraževalno. Kontinuiran in pester program izobraževanja postopoma zajema vse nivoje delavcev, ki ne pridobivajo le znanj s svojih strokovnih področij, temveč

Projektna skupina med oblikovanjem letošnjega koledarja

Podoba podjetja

"Prepoznavni želimo biti po pozitivnih lastnostih. V preteklosti smo se v javnosti, predvsem v slovenskih medijih, pojavljali le ob negativnih dogodkih: nesreče, stavke, onesnaževanje okolja, finančni problemi... To podobo smo želeli spremeniti in se predstaviti kot premogovnik z moderno tehnologijo, sposobnimi kadri, lastnim znanjem, z visoko produktivnostjo in kot podjetje, ki mu je veliko do okolja, v katerem živi. Če je že dejavnost premogovnika sama po sebi takšna, da grobo posega v naravno okolje, pa nam ni vseeno, kakšne posledice puščamo v njem.



tudi druga, splošnejša znanja: iz komuniciranja, kakovosti...

Informiranje je eno pomembnih področij izgradnje podobe podjetja. Oblikovali smo programe in načrte za informiranje interne javnosti z mediji v podjetju, za informiranje širše javnosti (občinske, slovenske) in strokovne javnosti.

Rudar: Kdo sestavlja projektno skupino in kako delujete?

Steiner: "Projektno skupino za oblikovanje celostne podobe podjetja je oktobra 1993 imenoval poslovodni odbor podjetja. V njej sodelujejo še dr. Milan Medved, Marjan Hudej, Tatjana Krenker, Aca Poles, Diana Janežič in Peter Pušnik. Skupino tako sestavljajo strokovnjaki s tehničnega, gospodarskega in kadrovskega področja, njeno delo pa je bilo timsko zastavljeno. Skupina je v dobrih dveh letih dela res zaživela kot pravi tim, ki skupaj oblikuje vizijo, ideje, povezuje strokovnost in ustvarjalni nemir in ki združuje moči vseh članov za realizacijo projektov. Uspešnosti našega dela ni mogoče presojati kratkoročno, vendar ocenjujemo, da smo z že realiziranimi projekti uspeli oblikovati pozitivnejši odnos javnosti do našega podjetja in naše dejavnosti."

Rudar: Katere projekte pa je skupina že uresničila?

Steiner: "Oblikovali smo novo celostno grafično podobo podjetja s spremembo imena, znaka podjetja in izdelali aplikacije. Izvedli smo več programov izobraževanja (komuniciranje, odnosi z mediji, poslovna darila). Organizirali in izvedli smo dve novinarski konferenci, preoblikovali grafično podobo in vsebino internih medijev, vzdržujemo stalne stike z javnimi mediji z lansiranjem pozitivno usmerjenih informacij o podjetju. Sodelovali smo pri organizaciji in pripravi prireditev, kateri sponzor je podjetje, in prireditev v počastitev 120. obletnice podjetja. Pripravili smo več promocijskih gradiv podjetja (prospekt, brošure, letno poročilo, koledarje in novoletne čestitke za leto 1994, 1995 in 1996 in rokovnik za leto 1996. Sodelovali smo pri pripravi, izdaji in predstavitvi knjige Zgodovina premogovnika Velenje.

Če ste karkoli od tega opazili in imate tudi sami kakšne ideje, predloge, jim bomo z veseljem prisluhnili!"

Vsak član društva predstavlja podjetje



K ugledu podjetja v javnosti prispeva vsak v njem zaposlen delavec, gotovo pa več vodilni delavci, posamezne službe in oddelki, ki imajo več stikov s strankami, ter društvene organizacije, združenja, ki delujejo v podjetju. V premogovniku deluje Društvo inženirjev in tehnikov, ki je edina društvena organizacija v podjetju in ima tudi vlogo oblikovanja podobe podjetja. Predsednik društva je mag. Evgen Dervarič, ki je sicer pomočnik tehničnega direktorja za tehnično področje.

Rudar: Katere so dejavnosti društva, s katerimi krepite ugled podjetja?

Dervarič: "Društvo inženirjev in tehnikov šteje več kot 300 članov. To ni politična organizacija, temveč vidimo osnovni namen in cilj delovanja društva v bogatenju kulture druženja, ki ni omejeno le na dogajanje znotraj podjetja. V društvu smo po letu 1990 pripravili več kot 50 strokovnih in poljudnih predavanj, v društvenih prostorih v Lukovi vili smo imeli veliko srečanj, organizirali smo več ekskurzij v domovini in tujini ter veliko športnih in družabnih prireditev (vsakoletni kostanjevi pikniki, martinovanja, praznovanja Svete Barbare...). V tem obdobju smo sprejeli na obisku v premogovniku tudi veliko predstavnikov društvenih organizacij iz drugih podjetij.

Med člani društva zaseda posebno mesto tenis, zato vsako leto v poletni igralni sezoni organiziramo igranje tenisa na peščenih igriščih ob velenjskem jezeru. Na koncu igralne sezone v septembru pa še priljubljeni DITOV turnir. Ta je bil lani že šesti zapored.

V upravnem odboru društva smo prepričani, da smo z multivizijsko predstavitvijo podjetja, ki smo jo prvič predvajali na našem srečanju poslovnih partnerjev leta 1992, zaorali ledino na tem področju in veliko prispevali k promociji v kolektivu, v lokalni skupnosti in na državnem nivoju."

Rudar: Kakšna sta podoba in ugled velenjskega premogovnika po vašem mnenju med njegovimi poslovnimi partnerji?

Dervarič: "DIT vsako leto pripravi srečanje poslovnih partnerjev podjetja in rdeča nit tega srečanja je teniški turnir. Ob tem se člani društva srečamo in družimo z domačimi in tujimi poslovnimi partnerji. Po odzivu udeležencev sodeč lahko rečem, da so se ta srečanja prijela. Srečanje pos-

lovnih partnerjev traja vsako leto tri dni. V tem času pripravimo za tuje poslovne partnerje ogled lepot Slovenije, nato pa se skupaj še z domačimi poslovnimi partnerji srečamo na slavnostnem banketu in zadnji dan odigramo še teniški turnir. Na srečanju krepimo stike s poslovnimi partnerji, pomembno pa je tudi, da se spoznamo in pogovorimo v drugačnem okolju in vzdušju. Po številnih ocenah, ki jih vsako leto dobimo od posameznikov in podjetij, sem prepričan, da Premogovnik Velenje danes uživa velik ugled."

Rudar: Podjetje postopno spreminja svojo celotno podobo. Jo uveljavlja tudi vaše društvo oz. kako jo sprejemate?

Dervarič: "DIT je seveda del celotnega podjetja. Spreminjanje celostne podobe podjetja je tako tudi spreminjanje celostne podobe društva. Tako smo tudi nov znak društva oblikovali v skladu s celotno podobo podjetja."

"V društvu inženirjev in tehnikov si stalno prizadevamo za krepitev ugleda našega podjetja ne samo navzven, ampak tudi znotraj podjetja. Včasih se vsi skupaj premalo zavedamo velikega pomena promocije. V ospredju promocije so zmeraj ljudje, teh pa v našem podjetju ni tako zelo malo. Prepričan sem, da je pri organizaciji vsake prireditve ali srečanja, ki je povezano s premogovnikom, nujno poudarjati vrednote podjetja, v katerem živimo in delamo."

Člani upravnega odbora društva so organizatorji vsakoletnega srečanja poslovnih partnerjev.



Pogled v zrcalo



Štefan Jelenko

Za mnenje o podobi in ugledu podjetja smo povprašali tudi naše sodelavke in sodelavce. Vprašali smo jih, kako so zadovoljni s svojim delom in kaj nasploh menijo o podjetju, kjer so zaposleni. Bi si poiskali delo v drugem podjetju? Kaj nudi premogovnik svojim delavcem? Radi prihajajo na delo? Radi povedo, da delajo v Premogovniku Velenje? Menijo, da ima podjetje ugled? So opazili, da podjetje spreminja svojo celotno podobo in kako jo ocenjujejo?

mag. Štefan Jelenko, Elektro-strojna služba:

"Ko sem se leta 1979 zaposlil v Rudniku lignita Velenje, so me kolegi spraševali in se čudili, zakaj sem se zaposlil prav v tem podjetju. Priznam, da se za to nisem odločil ravno lahkega srca, a po nekaj letih smo vsi skupaj ugotovili, da sem ravnal pametno.

Tu sem sedaj zadovoljen predvsem zato, ker mi podjetje nudi probleme, ki jih lahko rešujem. Vedno novi izzivi, iskanje tehnoloških rešitev, uvajanje novih tehnologij in strojev me sili v preverjanje in potrjevanje mojega znanja in mi s tem nudi zadovoljstvo pri delu. Druge ugodnosti, ki jih tudi nudi podjetje, pa so po mojem mnenju zgolj "crkljanje" delavcev."

Milan Sinigajda, Hidrogeološka služba:

"V tem podjetju sem zaposlen od leta 1983, pred tem pa sem 13 let delal v Gorenju. Z svojim delom v premogovniku sem zadovoljen in ne bi menjal zaposlitve. V preteklih letih se je v podjetju zgodilo veliko sprememb; delo je bolj mehanizirano, humanizirano, sploh je velika skrb posvečena delavcem in lažjemu opravljanju sicer težkega dela. V podjetju me predvsem drži socialna varnost, ki je verjetno drugje ne bi imel. Mislim, da ni tako zanesljivega delovnega mesta, kot je v premogovniku.

Všeč mi je sprememba celostne podobe podjetja, mislim, da je bila potrebna zaradi vseh sprememb, ki so se zgodile v podjetju in izven njega. Všeč mi je, da lahko rečem, da sem zaposlen v premogovniku, v tovarni premoga."

Franc Brezovnik, Jamski transport:

"12 let sem zaposlen v premogovniku. S svojim poklicem rudarskega tehnika nimam veliko izbire za zaposlitev, sicer pa o zaposlitvi drugje do sedaj, ko ste me to vprašali, niti nisem razmišljal. Mislim pa, da tudi če bi imel drug poklic, ne bi hotel oditi iz tega podjetja.

Zadovoljen sem s svojim delom in plačilom zanj, saj je soliden za preživetje družine in tudi dokaj redno ga dobivamo, sploh v primerjavi z mnogimi podjetji, kjer

ga ne dobijo po nekaj mesecev. Tudi sicer sem zadovoljen z vsem, kar mi nudi podjetje; sicer povsod prihaja občasno do težav, ampak pri nas se kar dobro razpletajo.

Opazil sem spremembe v celotni podobi podjetja in mislim, da je pametno, da je podjetje dobilo ime premogovnik, kot mu pripada. Všeč so mi te spremembe."

Jože Detlbach, Jama Pesje:

"V premogovniku sem zaposlen od leta 1974. Delam na odkopu kot kvalificirani rudar, trenutno na etaži -65 na jugu. Zdaj o zaposlitvi v drugem podjetju ne razmišljam, ker sem pač rudar, če pa bi bil mlad, bi si mogoče izbral kak drug poklic. Lahko pa primerjam delo pred 20 leti, ko sem začel delati, z današnjim. Takrat je bilo večinoma klasično podporje, težko fizično delo, delo na mehaniziranih odkopih pa je povsem drugačno in fizično manj naporno. S svojim delom sem zadovoljen, saj so se pogoji dela bistveno spremenili na bolje.

Danes so v večini podjetij težave, vsak dan gre katero v stečaj, delavci ne dobivajo plač, mislim pa, da si premogovnik kaj takega ne more privoščiti. Zagotavlja mi socialno varnost, kar je še pomembnejše, ker imam tudi družino. Vedno in povsod s ponosom povem, kje sem zaposlen, saj menim, da je premogovnik dobro podjetje."

Bojan Knez, Jamska mehanizacija:

"Po poklicu sem strojni ključavničar in sem v premogovniku zaposlen 22 let. S svojim poklicem bi lahko delal tudi kje drugje, vendar sem se za delo v Rudniku lignita Velenje odločil, ker mi je to pomenilo perspektivo in tudi danes ne mislim drugače. Zadovoljen in ponosen sem na to, da sem zaposlen v premogovniku, konec koncev pa je taka tudi tradicija v naši družini: oba brata in oče so delali v njem in je cela naša družina vse življenje povezana z njim.

Ko sem leta 1974 iskal delo, bi ga lahko dobil mnogokje. Vendar sem razmišljal o prihodnosti, o možnostih za stanovanje, primerno plačo in ugotovil, da mi to nudi



Milan Sinigajda



Franc Brezovnik



Jože Detlbach

Celostna podoba podjetja je vse, kar se v podjetju dogaja, njegovo vodstvo in njegovi delavci ter odnosi, ki vladajo med nami.

Rudnik lignita Velenje. Vsa ta leta mi ni žal za to odločitev.

Prav se mi zdi, da smo spremenili ime. Vsaka stvar se enkrat izčrpa, postara. Zaradi ekoloških problemov pred leti se je morda starega imena prijel nek negativen prizvok, v zadnjih letih pa smo na tem področju skupaj s termoelektrarno veliko naredili in je prav, da vse spremembe in uspehe označimo tudi z novim imenom in znakom firme. Bolj urejena sta tudi delovno in okolje podjetja, kar so opazili tudi drugi in smo za to lani dobili priznanje."

Slavko Ilić, Zavarovanje:

"V premogovniku sem zaposlen od leta 1981. Po poklicu sem rudar in sem dobrih 8 let delal na odkopu, potem pa sem bil po poškodbi pri delu ocenjen za invalida in od leta 1989 opravljam delo varnostnika.

S sedanjim delom sem zadovoljen in ne bi šel delat drugam. V našem podjetju je dobro poskrbljeno za invalide, socialno varnost pa mi zagotavlja že to, da je premogovnik državno podjetje. Vesel sem, da sem tu zaposlen.

Strinjam se s spremembo imena firme in drugega, kar je s tem povezano; po mojem mnenju je bil čas za kakšno takšno spremembo."

Marija Rotovnik, Klasirnica:

"V premogovniku sem zaposlena od leta 1964, ves čas kot elektrikarka v lamparni. V Velenje sem prišla iz Ljutomerja in takrat nisem našla službe drugje. Čeprav moja plača zaradi dela, ki ga pač opravljam, ni kdo ve kako velika, se vseeno tukaj dobro počutim in sem zadovoljna. Po tolikih letih dela in ko me do upokojitve loči le še nekaj let, res ne razmišljam o zamenjavi podjetja, pa tudi sicer ne vem, zakaj bi šla drugam. Tu imam zagotovljeno socialno varnost, podjetje se mi zdi v redu, to je moj dom in moje sedanje življenje. Z delom v premogovniku sem si ustvarila družino, dom, zato sem res zadovoljna."

Franc Vidmajer, Komerciala:

"Pred 12. leti sem se zaposlil v premogovniku kot skladiščnik v glavnem skladišču, prej pa sem po pet let delal za trakom v Gorenju in kot prodajalec v ERI. Moje sedanje delo je zelo razgibano, pestro, tudi dovolj odgovorno, da pri tem najdem zadovoljstvo in ne razmišljam več o menjavi podjetja. Zelo rad delam z ljudmi in prav takšno je moje delo sedaj.

Podjetje je urejeno, za delavce je dobro poskrbljeno, rad prihajam na delo in sem vesel, da delam tu. Pozdravil sem spremembo imena podjetja, znaka in vsega

drugega; pri svojem delu se veliko srečujem s poslovnimi partnerji, kooperanti in dobavitelji različnega materiala - domačimi in tujimi - in je prav, da se je podoba podjetja poenotila. Vse prejšnje reorganizacije so namreč pustile svoje sledi."

Bojan Voh, Jamska mehanizacija:

"V podjetju sem zaposlen 14 let. Po poklicu sem strojni tehnik in sedaj delam kot nadzornik v strojnem remontu. S svojim delom sem zadovoljen. V zadnjem času uvajamo nove stroje in tehnologije in je delo zelo zanimivo, saj ni rutinsko, ampak je treba uporabiti tudi precej znanja.

Podjetje mi zagotavlja socialno varnost, ki jo danes lahko le malokatero podjetje. Poleg tega sem se navadil na svoje delo, na delovno okolje in sodelavce, kar je včasih kar težko menjati. Mislim, da ima premogovnik danes velik ugled v Sloveniji. Kar nekaj let se je boril za vizijo razvoja, zdaj pa mislim, da so ta negotova leta, kako in kaj bomo delali, minila. Zato se v tem podjetju še splača ustvarjati in vztrajati.

Okoli imena podjetja so mnenja deljena, čeprav menim, da je ime "premogovnik" kar v redu; velik napredek pa je bil narejen pri ureditvi podjetja, tako delovnih prostorov kot tudi okolice, o čemer pričajo tudi nagrade v občinskem in državnem merilu in prav je, da s tem nadaljujemo."

"Podobo podjetja" pripravila
Diana Janežič



Bojan Knez



Marija Rotovnik



Slavko Ilić



Bojan Voh



Franc Vidmajer

**Pridobivanje učencev
za rudarske poklice**

Bi se zaposlili pri nas?

"Delo pod zemljo je nekaj posebnega, saj pri drugih poklicih ni nikjer mogoče najti toliko složnosti in razumevanja med sodelavci. Kljub moderni mehanizaciji so v našem podjetju v ospredju ljudje - rudarji. Naša želja je, da bi k nam tudi v prihodnje prihajali mladi strokovnjaki, rudarji, ki bodo poskrbeli, da bo naš premogovnik še dolgo ostal eden izmed nosilcev razvoja v Šaleški dolini."

Tako je zapisano v uvodu novega predstavitvenega prospekta našega premogovnika, ki ga je pripravila projektna skupina za oblikovanje celostne podobe podjetja. Prospekt je - med drugim - namenjen tudi vsem, ki se šele odločajo za poklic. Še zdaleč pa omenjeni prospekt ni edini, ki naj bi mlade ljudi privabil na šolanje za rudarski poklic in kasneje na delo v naš premogovnik.

Aktivnosti, ki naj bi pripomogle k večjemu zanimanju za rudarske poklice, potekajo v sodelovanju Službe za organizacijo, nagrajevanje, izobraževanje in informiranje ter obrata Praktičnega izobraževanja v našem podjetju in svetovalnih delavcev Srednje rudarske šole v Velenju. V prihodnjih letih bo namreč v velenjskem premogovniku potrebno intenzivnejše zaposlovanje mladih delavcev, kajti število zaposlenih se bo od 3960, kolikor nas bo v povprečju zaposlenih v letu 1996, postopno zmanjševalo z upokojevanjem. Zaposlovanje v letih 1996 in 1997 bo potekalo še v manjšem obsegu, od leta 1998 pa do leta 2005 pa se bo nanovo zaposlilo vsako leto od 150 do 200 delavcev.

Nikakor se namreč ne bi hoteli vrniti v čase, ko so se v velenjskem premogovniku zaposlovali nekvalificirani delavci, saj odkopi so mehanizirani in delo na njih zahteva veliko specializiranih znanj.

Napredek pri pomlajevanju našega kolektiva smo doživeli že v januarju letos, saj je bilo takrat nanovo zaposlenih 34 rudarjev, od tega 22 za opravljanje pripravništva, še 11 pa se jih je vrnilo s služenja vojaščine. Tako je bilo konec januarja v našem podjetju zaposlenih 4048 delavcev. Poleg tega pa naj bi letos zaposlili tudi vse, ki bodo uspešno opravili šolanje na velenjski rudarski poklicni šoli.

Vse to pa pomeni, da se mora zasedenost mest v velenjski poklicni in Srednji rudarski šoli v prihodnje povečati. Nikakor se namreč ne bi hoteli vrniti v čase, ko so se v velenjskem premogovniku zaposlovali nekvalificirani delavci, saj odkopi so mehanizirani in delo na njih zahteva veliko specializiranih znanj.

Janko Lukner, direktor za kadrovsko-spolšno področje

"Letos bomo v našem podjetju zaposlili nekaj več kot 80 dijakov, ki so uspešno končali šolanje na poklicnih ali pa srednjih šolah. Seveda pa bomo zaposlovali samo naše štipendiste. Ker smo v minulih letih zaradi zmanjševanja števila delavcev nanovo zaposlovali zelo malo, absolvente iz let 1993 in 1994 zaposlujejo šele letos. V januarju smo jih tako že zaposlili 34, v marcu in aprilu pa bo zaposlitev dobilo še 36 pripravnikov. Poleg tega se je s služenja vojaščine vrnilo 11 delavcev.

Dolgoročni plan zaposlovanja kaže, da se bo naravna fluktuacija v našem premogovniku v prihodnjih letih povečevala. V letih 1998 in 1999 se bodo upokojevali tisti rudarji, ki so se zaposlovali po letu 1970, torej v obdobju intenzivnega zaposlovanja. To pa pomeni, da se bo letno upokojilo od 130 do 150 delavcev našega premogovnika. Če bomo hoteli ohranjati oziroma povečevati produktivnost na takšen način, kot smo v strateški plan zapisali, bomo morali nanovo zaposlovati letno od 80 do 100 delavcev, seveda primerno izobraženih.

V ta namen moramo že sedaj posvetiti dovolj pozornosti aktivnostim, ki bodo zagotovile zadostno število učencev, vpisanih v rudarsko poklicno šolo, rudarsko te-



hnično šolo in tudi druge šole, katerih poklice pri delu v našem premogovniku potrebujemo. Načrtujemo, naj bi v rudarski šoli v prihodnje šolali vsaj dva oddelka učencev letno, in sicer en oddelek za poklic rudarja in drugega za poklic rudarskega tehnika. Zagotoviti moramo kontinuirano izobraževanje. Aktivnosti smo zastavili v naši Službi za organizacijo, nagrajevanje, izobraževanje in informiranje, dobro pa sodelujemo tudi s svetovalnimi delavci v Srednji rudarski šoli.

Vse te aktivnosti pri pridobivanju učencev za šolanje za rudarske poklice so še posebej pomembne zato, ker delavcev z rudarskim poklicem ne moremo nadomestiti z delavci drugih poklicev. Pri rudarstvu gre namreč za zelo specifično izobraževanje. Za delavce drugih poklicev, ki jih bomo v našem podjetju v prihodnjih letih tudi morali nanovo zaposlovati, naša skrb za izobraževanje ni tako potrebna, saj jih bomo dosti lažje kot rudarje poiskali na trgu delovne sile."

Peter Pušnik, strokovni sodelavec v Službi za organizacijo, nagrajevanje, izobraževanje in informiranje:

"Naše dosedanje aktivnosti pri usmerjanju učencev v rudarski poklic so bile omejene predvsem na ekskurzije osmošolcev v premogovnik. Predstavili smo jim podjetje, delo rudarjev, rudarske poklice, možnosti zaposlitve, možnosti nadaljnjega šolanja, štipendiranja, zdravstvene zahteve.

Z načrtovanimi novimi aktivnostmi pa želimo doseči sodelovanje med svetovalnimi delavci v osnovnih šolah, svetovalnimi delavci v Srednji rudarski šoli, strokovnjaki zavoda za zaposlovanje ter s Službo za organizacijo, nagrajevanje, izobraževanje in informiranje in obratom Praktičnega izobraževanja v našem podjetju. Strategijo podjetja nameravamo predstaviti tudi staršem, saj ugotavljamo, da je pri ljudeh prisoten strah pred zapiranjem premogovnika. Prisotni bomo na roditeljskih sestankih, na katerih obravnavajo poklicno usmeritev osmošolcev. Skupaj s Srednjo rudarsko šolo pripravljamo dve zloženki, ki bosta predstavili naš premogovnik in Srednjo rudarsko šolo. Izšla bosta tudi prospekt in zloženka našega podjetja, tudi v predstavitevne namene.

Vsekakor lahko zaposlenim v našem podjetju ponudimo veliko. Poleg skrbi za kar največjo stopnjo varnosti in humanosti pri izvajanju delovnega procesa imajo de-

lavci v našem podjetju še vrsto ugodnosti: zanesljivo zaposlitev, beneficirano delovno dobo, stimulativen osebni dohodek, nenehno strokovno izobraževanje, napredovanje na osnovi posameznikovih zmožnosti in sistema razvoja kadrov, stanovanje, preventivno zdravljenje, rekreacijo v objektih TRC Jezero, ugodne možnosti preživljanja dopusta, organiziran prevoz na delo, deputatni premog.

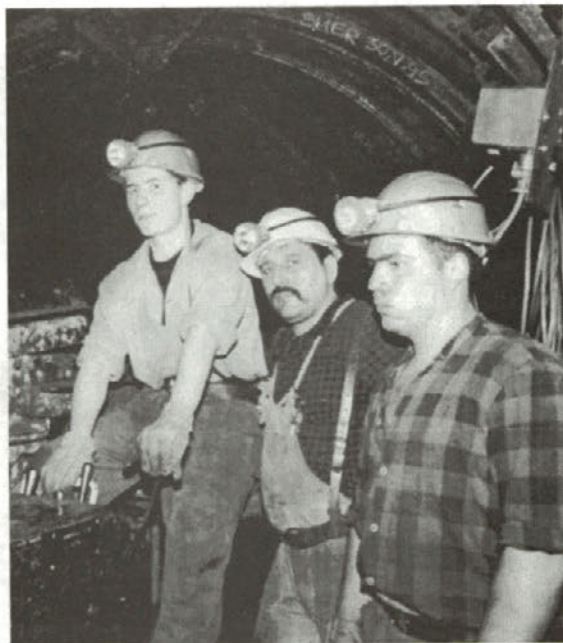
Skrb za naše bodoče sodelavce pa se začne že veliko prej. V sodelovanju s Centrom srednjih šol zagotavljamo primerno število prostih vpisnih mest na Srednjo rudarsko šolo v programih rudar in rudarski tehnik. Vsem, ki potem uspešno opravijo zdravniški pregled, v okviru našega razpisa kadrovskih štipendij zagotovimo brezplačne učbenike in dvojno štipendijo. Ena izmed prednosti je lahko tudi šolanje v domačem kraju. Če pa dijak v času šolanja biva v Domu učencev, dobi poleg štipendije še povrnjene stroške bivanja. Vozačem povrnemo del potnih stroškov ali pa se lahko - tako kot naši delavci na delo - vozijo v šolo brezplačno z avtobusi APS.

Med šolanjem vsem štipendistom zagotavljamo opravljanje obvezne prakse v obratu Praktično izobraževanje, in to pod vodstvom izkušenih inštruktorjev našega premogovnika. Vsem, ki uspešno končajo šolanje, nudimo zanesljivo zaposlitev. Dijakom, ki uspešno opravijo šolanje v srednji šoli, omogočimo tudi nadaljevanje šolanja na višjih stopnjah.

Z vsemi našimi aktivnostmi želimo spremeniti mnenje o rudarskem poklicu in ga pokazati v njegovi sedanjí podobi. Rudarski poklic je zagotovo doživel enega največjih razvojnih preskokov z uvedbo mehanizacije in posebno skrbjo za varnost in humanost dela. Naš cilj je: pridobiti ljudi, ki bi radi in z zadovoljstvom delali v našem podjetju."

Vsekakor lahko zaposlenim v našem podjetju ponudimo veliko. Poleg skrbi za kar največjo stopnjo varnosti in humanosti pri izvajanju delovnega procesa imajo delavci v našem podjetju še vrsto ugodnosti: zanesljivo zaposlitev, beneficirano delovno dobo, stimulativen osebni dohodek, nenehno strokovno izobraževanje, napredovanje na osnovi posameznikovih zmožnosti in sistema razvoja kadrov, stanovanje, preventivno zdravljenje, rekreacijo v objektih TRC Jezero, ugodne možnosti preživljanja dopusta, organiziran prevoz na delo, deputatni premog.

Pri praktičnem pouku v jami



Učenci Srednje rudarske šole so v primerjavi z učenci drugih šol v privilegiranem položaju. Vsak ima namreč štipendijo, tudi dvojno. Vse čaka zaposlitev. Učbenike dobijo brezplačno. Imajo še vrsto drugih ugodnosti. Na voljo jim je veliko dejavnosti, kot so razni tečaji, gledališki abonma, športne aktivnosti. Tudi zaradi vsega tega gotovo ne bo težko v našo šolo pridobiti toliko dijakov, kolikor bo velenjski premogovnik potreboval rudarjev.

Ivč Kotnik, ravnatelj Srednje rudarske šole

"V šolskem letu 1995-96 izobražujemo štiri oddelke dijakov poklicne šole in štiri oddelke rudarske tehnične šole, skupaj 183 dijakov.

Naša šola je edina v Sloveniji, ki izobražuje učence za rudarski poklic. Izobražujemo predvsem bodoče delavce velenjskega premogovnika in vsi naši dijaki so tudi njegovi štipendisti. Glede na novo rudarsko zakonodajo, ki je razširila dejavnost poklica rudar tudi na kamnolome, peskokope, glinokope, gradnjo tunelov, izdelavo podzemnih skladišč, objektov za skladiščenje odpadkov in še kaj, pa pričakujemo, da bomo v prihodnje izobraževali učence tudi za druga podjetja.

Naše sodelovanje s Premogovnikom Velenje je na zavidljivi ravni. Delno to izhaja že iz tega, ker je velenjski premogovnik tudi soustanovitelj Centra srednjih šol. Tako nam v premogovniku pomagajo po materialni plati in pri reševanju kadrovskih težav. Veliko strokovno tehničnih predmetov učijo strokovnjaki, ki so zaposleni v premogovniku. Celoten praktični pouk pa je organiziran pri premogovniku. Učenci se tako praktično izobražujejo v okolju, v katerem potem delajo, in to je velika prednost. Vsekakor si delovanja naše šole brez velenjskega premogovnika sploh ne moremo predstavljati.

Izobražujemo tudi ob delu. Tako prav sedaj poteka izobraževanje bodočih rudarskih tehnikov ob delu, zgolj za potrebe Premogovnika Velenje. Prijave za tovrstno izobraževanje so bile tako številne, da smo morali organizirati sprejemne izpite.

Glede na strategijo Premogovnika Velenje in kadrovske fluktuacije, ki jo v njem v prihodnjih letih pričakujejo, načrtujemo že za prihodnje šolsko leto nekoliko

povečan vpis učencev. Smo že sredi priprav na informativni dan in pripravili smo tudi propagandni material. Obiskali nas bodo učenci osnovnih šol iz Šaleške doline in tudi iz okolice Velenja - Mozirja, Žalca, Celja, Slovenj Gradca. Če pa se bodo v premogovniku odločili, da je treba zajeti osnovne šole še v širši okolici, bomo, seveda, tudi to storili. Predvidevam, da bomo za prihodnje šolsko leto pridobili dovolj učencev za dva oddelka poklicne rudarske šole in en oddelok rudarske tehnične šole.

Učenci Srednje rudarske šole so v primerjavi z učenci drugih šol v privilegiranem položaju. Vsak ima namreč štipendijo, tudi dvojno. Vse čaka zaposlitev. Učbenike dobijo brezplačno. Imajo še vrsto drugih ugodnosti. Na voljo jim je veliko dejavnosti, kot so razni tečaji, gledališki abonma, športne aktivnosti. Tudi zaradi vsega tega gotovo ne bo težko v našo šolo pridobiti toliko dijakov, kolikor bo velenjski premogovnik potreboval rudarjev.

Srednja rudarska šola je ena izmed petih šol v velenjskem Centru srednjih šol. V okviru nove šolske zakonodaje, ki predvideva ob srednjih šolah tudi višje strokovne šole, pa načrtujemo v našem centru tudi ustanovitev višje rudarske šole. Tako bodo imeli tudi učenci v poklicni šoli možnost, da se z opravljenimi diferencialnimi izpiti vpišejo v tehnično šolo in potem z zaključnimi izpiti v višjo strokovno šolo.

Kot edina srednja rudarska šola v Sloveniji izobražujemo v programu rudarski tehnik za zaključni izpit in za maturo. Dijaki, ki bodo opravili zaključni izpit, se bodo lahko vpisali v višjo strokovno šolo ali pa se bodo zaposlili.

Tisti, ki bodo opravili maturo, pa bodo odšli študirat. Načrtujemo, da bo letos osem dijakov delalo maturo, in to prvič maturo iz rudarstva. Višja elektro šola naj bi bila v našem centru ustanovljena letos in upamo, da bo tako tudi z višjo rudarsko šolo. Imamo še nekaj prostorskih težav, ki pa jih bomo - kot načrtujemo - odpravili z nadgradnjo šolskih prostorov."

Ivč Kotnik med učenci



Drago Bizjak, vodja obrata Praktično izobraževanje

"V obratu Praktično izobraževanje je zaposlenih 39 delavcev, ki predvsem skrbijo za organizirano praktično izobraževanje učencev. V letošnjem šolskem letu izobražujemo 234 učencev - rudarjev, rudarskih tehnikov, kovinarjev, strojnikov, elektroenergetikov in elektrotehnikov. Od tega je 178 učencev rudarskih smeri. Učenci prihajajo k praktičnemu pouku različno, nekateri enkrat v tednu, drugi dvakrat ali celo trikrat v tednu, učenci nekaterih oddelkov pa dvakrat v mesecu.

Praktični pouk poteka za učence rudarske smeri, stare manj kot 16 let, v rudarskem učnem prostoru, po 16. letu starosti pa tudi v jami. Oprema v rudarskem učnem prostoru je takšna kot v jami in tudi deluje. Po opravljenem programu izobraževanja v rudarskem učnem prostoru učence 1. letnika že izobražujemo tudi v jami, pri lažjih rudarskih delih. Tako spoznajo podzemlje, se prilagodijo rudarskemu okolju, začnejo upoštevati varnostne zahteve.

Dijake 2. letnika izobražujemo pri raznih vzdrževalnih delih in pri izdelavi jamskih prog. In dijaki 3. letnika se učijo pridobivanja premoga, torej jih izobražujemo tudi na odkopih. Seveda celotno izobraževanje poteka po nadzorom inštruktorjev.

Nekatere učence, predvsem strojnike, izobražujemo tudi v delavnicah. Rudarski tehniki opravljajo praktično izobraževanje po službah, kot so jamomerstvo, projekcija, priprava dela, hidrogeologija, razstreljevanje.

S Centrom srednjih šol tesno sodelujemo. Tako se enkrat tedensko sestajamo z ravnateljem, prisotni smo na konferencah v šolah, sodelujemo pri kadrovanju učencev, na informativnih dnevih. Tako učencem kot njihovim staršem omogočamo ogled našega učnega prostora, ki je pravi premogovnik na površini v malem. V naše okolje vsako leto povabimo že učence 4. razredov osnovnih šol in jih vsaj seznanimo s premogovništvom. Spoznavne dneve pa potem organiziramo spet za učence 8. razredov osnovnih šol, predvsem za fante. Vsako leto pride na ogled našega rudarskega učnega prostora okrog 1700 učencev in njihovih staršev."

Samo Sopolšek, dijak 3. letnika poklicne rudarske šole

"Prvi dve leti sem obiskoval rudarsko tehnično šolo, ob koncu 2. letnika pa sem se prestavil v poklicno šolo. Razlog? Šolanje v rudarski tehnični šoli mi ni "šlo", sedaj pa mi "gre" dobro. Premišljuje, da bi se jeseni vpisal spet nazaj v tehnično šolo. V razredu nas je 17, vsi smo doma v Velenju, le eden je iz Celja.

V naši šoli se imamo dobro. Poleg pouka imamo še precej raznih tečajev in tudi dovolj športa. Šolanje kar prehitro mineva.

Za rudarski poklic sem se odločil, ker se mi zdi pri njem marsikaj v redu, tudi plača. Želim si le, da bi bil zdrav, da bom lahko delal. Vesel sem, da me zaposlitev čaka. Res je delo v premogovniku nevarno, ne zdi pa se mi fizično naporno, saj je mehanizirano."

Tadej Vodusek, dijak 3. letnika rudarske tehnične šole

"V Srednjo rudarsko šolo sem se vpisal, ker sta me zanimala geologija in rudarstvo sploh. Ni mi žal, saj mi je šolanje dalo že precej znanja in še mi ga daje. Ko bom končal šolanje na tej šoli, bom odšel študirat geologijo.

V razredu nas je 20 učencev. Imamo se lepo. Praktični pouk opravljamo dvakrat mesečno v Jami Škale velenjskega premogovnika. Všeč mi je vse v naši šoli in tudi praktični pouk. Veselim se že dela v Premogovniku Velenje, ki ga dobro poznam, saj pri njem dela tudi moj oče."

Dragica Marinšek

"Praktični pouk poteka za učence rudarske smeri, stare manj kot 16 let, v rudarskem učnem prostoru, po 16. letu starosti pa tudi v jami. Oprema v rudarskem učnem prostoru je takšna kot v jami in tudi deluje. Po opravljenem programu izobraževanja v rudarskem učnem prostoru učence 1. letnika že izobražujemo tudi v jami, pri lažjih rudarskih delih. Tako spoznajo podzemlje, se prilagodijo rudarskemu okolju, začnejo upoštevati varnostne zahteve."

Tadej Vodusek in Samo Sopolšek, z leve proti desni



**Izobraževalna delavnica
"Kaj storiti za boljšo
komunikacijo?"**

KAJ SE V TEH DNEH DOGAJA NA
PODROČJU IZOBRAŽEVANJA?

- teče izobraževanje za kombajniste na odkopih,
- poteka preverjanje znanja strelcev,
- pripravljamo se na izobraževanje in na preverjanje znanja nadzorno-tehničnega osebja,
- od oktobra dalje kontinuirano potekajo računalniški tečaji v sodelovanju s Centrom srednjih šol Velenje,
- posebej pripravljamo tečaje za delo s programskim paketom AutoCad,
- na področju izobraževanja za kakovost smo 19.1.1996 izvedli seminar "Vodstvo podjetja in sistem kakovosti", 19. in 20.2.1996 pa seminar "Sistem kakovosti v Premogovniku Velenje",
- zvrstilo se je pet skupin udeležencev delavnic "Kaj storiti za boljšo komunikacijo",
- z izvajalcem usklajujemo program in izvedbo nove projektne šole,
- na Centru srednjih šol tečeta tečaja nemškega jezika in angleške poslovne komunikacije,
- zaključujemo s tridnevno izobraževanjem nadzorno-tehničnega osebja "HTZ",
- pričenjamo z uvajalnimi seminarji za pripravnike,
- pričenjamo s programom varnostno-tehničnega izobraževanja za varnostnike,
- pripravljamo 31-urni seminar za mentorje in inštruktorje pripravništva,
- s predstavijo podjetja in možnostmi zaposlovanja sodelujemo na roditeljskih sestankih staršev osmošolcev po osnovnih šolah in na regijskih aktivih svetovalnih delavcev osnovnih in srednjih šol, ki jih organizirata Zavod za šolstvo in Zavodi za zaposlovanje.

Kaj vidim in kaj mislim

Vas razjezi, ko je vaše mnenje sporočeno naprej drugače, kot (mislite da) ste ga povedali vi? Se čudite, ko vi prenašate mnenje nekoga, pa vam ta oseba kasneje pove, da ste prenesli povsem spremenjeno sporočilo? Kako se počutite, ko se o vas razširijo govorice, pa v njih ni niti zrna resnice? Ste presenečeni, ko sodelavca vprašate po počutju, on pa vam jezno odvrne, da "brijete norce iz njega"?

Ljudje se slabo poslušamo, poleg besed "slišimo" še vso okolico povedanega, pa tudi tisti, ki govori, pove le to, kar se mu zdi pomembno, poslušalec pa zazna zase zanimive podatke. 7 odstotkov pogovora sestavljajo besede, več kot eno tretjino prida govorica telesa (kretanje, mimika obraza), vse drugo izrazimo z načinom govora (glasnostjo, tonom, barvo glasu).

Cilj vsake komunikacije je zadovoljevanje lastnih potreb. Da pa lahko ta cilj dosežemo, moramo pri sogovorniku zbuditi zaupanje in spoštovanje. To lahko dosežemo le z odkritostjo, poštenim obnašanjem, neposrednim izražanjem čustev, želja in pričakovanj. To je težko, a se je vredno potruditi in se tega naučiti. Vendar poštenosti ne morete igrati ali jo skriti; izdala vas bo govorica telesa. Ko namreč nekaj govorite, nezavedno vrednotite sogovornika. In ta bo to občutil.

Da bi se tega zavedeli, izboljšali svojo komunikacijo in postali s tem uspešnejši pri svojem delu, je Služba za organizacijo najgajevanja, izobraževanje in informiranje

spomladansko izobraževalno sezono začela s komunikacijsko delavnico za vodje služb, oddelkov in obratov ter strokovne delavce. V dvajsetih skupinah bo pridobilo znanja o komuniciranju okoli 200 naših sodelavk in sodelavcev. Če jih bodo znali uporabiti in prenašati naprej, se bo komuniciranje med nami brez dvoma izboljšalo.

Komunikacijsko delavnico vodi Janko Mijoč, diplomirani psiholog in terapevt integrativne gestalt terapije. Delavnice so resnično to, kar pove njihovo ime, saj vodja postavi le okvire in utemeljitve pojmov, potem pa so udeleženci zelo aktivni. Z uporabo različnih tehnik in vaj integrativne gestalt terapije spoznavajo sebe in ugotavljajo, kako jih doživljajo sogovorniki.

Zelo pomemben je feed-back, odziv poslušalcev, opazovalcev na naše besede, način sporočanja in obnašanje, saj služijo kot ogledalo. To pa je za večino ljudi najtežje: videti sebe, kot nas vidijo in doživljajo drugi.

Diana Janežič



Zakaj kakovost?

Seminar "Sistem kakovosti v Premogovniku Velenje"

"Veliko število slovenskih podjetij posveča danes, bodisi zaradi svoje izvozne naravnosti bodisi zaradi konkurenčnih pogojev, kakovosti proizvodov in poslovanja vse večjo pozornost. Kakovost je prav gotovo ena tistih sestavin, ki lahko slovenskemu gospodarstvu pomaga utirati pot na domači, evropski in svetovni trg. V slovenskih podjetjih vlada velik interes za usklajevanje sistema kakovosti z zahtevami mednarodnega standarda ISO 9001. Danes ima v Sloveniji certifikat ISO 9001 okoli 130 podjetij, pričakujemo pa, da bo do konca leta to število zelo naraslo," je o pomenu kakovosti povedal Rajko Novak.

Rajko Novak je diplomirani inženir strojništva, do pred tremi leti zaposlen v podjetju Iskra Avtoelektrika, ki je med drugim bilo prvo slovensko podjetje s podeljenim certifikatom za kakovost ISO 9000. Danes je gospod Novak eden vodilnih presojevalcev sistemov kakovosti, sodelavec slovenskega Inštituta za presoje in sodelavec Gospodarske zbornice Slovenije kot predavatelj za področje kakovosti in uvajanje sistemov kakovosti v mala podjetja.

V našem podjetju smo ga spoznali kot vodjo seminarja "Sistem kakovosti v Premogovniku Velenje", ki je bil v januarju organiziran za vodstvo podjetja, v februarju pa za vodje služb, obratov in strokovne delavce. Na njem so se udeleženci seznanili s pomenom in sistemom kakovosti, z zahtevami standarda ISO 9001, projektom uvajanja sistema kakovosti QMS (Quality management sistem) in s pomenom dokumentacije. Na seminarju je sodeloval tudi mag. Slavko Plazar, ki je bil lani imenovan za svetovalca tehničnega direktorja za področje kakovosti, predstavil pa je vsebino projekta uvajanja kakovosti v našem podjetju.

Uvajanje sistema kakovosti v velenjski premogovnik je bilo zastavljeno s strateškim planom razvoja podjetja. Z uvajanjem tega sistema naj bi dosegli optimiranje in nadzorovanje tehnološkega in proizvodnega procesa z zahtevami standarda ISO 9001, to pa pomeni obvladovanje dokumentacije na vseh področjih, obvladovanje procesov razvoja, proizvodnje, nabave, kontrole - skratka pregled in nadzor nad celotnim poslovanjem v podjetju.

V svetu seveda obstaja več definicij kakovosti, med njimi pa je za zapleten splet odnosov, dejavnosti in procesov v premogovniku najprimernejša tale: **Kakovost pomeni skladnost z zahtevami.** Kot na trgu deluje namreč tudi znotraj podjetja veriga uporabnikov in ponudnikov storitev, polizdelkov in izdelkov. Varnost pri delu, proizvodnja, remont in vzdrževanje strojev, obdelovanje podatkov... so kakovostni tak-

rat, kadar so v skladu z zahtevami uporabnikov.

Sistem kakovosti v podjetju kot filozofijo uspešnosti in učinkovitosti poslovanja podjetja sprejme njegovo vodstvo. Rajko Novak je glede tega povedal: "Na seminarju o sistemu kakovosti in v pogovorih z vodstvom podjetja sem ugotovil, da vodstvo vašega podjetja kakovost pojmuje v najširšem smislu, to pa v vašem primeru pomeni kot odgovornost do zaposlenih v podjetju, do doline in njenega razvoja. Sistem kakovosti razume kot orodje kakovosti in pristop k večji kakovosti poslovanja, zniževanja stroškov in poslovnih uspešnosti.

Premogovnik Velenje je podjetje, ki s svojo dejavnostjo in z zakonsko in drugo regulativo zahteva prilagojen pristop pri izboljševanju sistema kakovosti. V podjetju je treba glede na to jasno opredeliti procese in motivirati delavce za neprestano boljše delo, sistem stalnih izboljšav in tak način sprejeti kot filozofijo dela in razmišljanja v smislu: **v našem podjetju nič ni tako dobro danes, da bi jutri ne moglo biti boljše!"**

Diana Janežič

Rajko Novak



**Razpis kadrovskih štipendij
za šolsko leto 1996/97**

Razpis štipendij

PREMOGOVNIK VELENJE

NAZIV POKLICA	STOPNJA ZAHTEVNOSTI	ŠTEVILO ŠTIPENDIJ
dipl. inž. rudarstva	VII.	2
rudarski tehnik	V.	14
rudar	IV.	54
dipl. inž. strojništva	VII.	1
strojni tehnik - jamski	V.	9
strojni mehanik - rudarski mehanik	IV.	20
dipl. inž. elektrotehnike	VII.	1
elektrotehnik energetik	V.	5
elektrikar energetik - rudarski elektrikar	IV.	8
dipl. ekonomist	VII.	1
usnjarsko galanterijski tehnik	V.	2
usnjarski galanterist	IV.	2

P L P d. o. o. VELENJE, PROIZVODNJA LESNIH POLPROIZVODOV

NAZIV POKLICA	STOPNJA ZAHTEVNOSTI	ŠTEVILO ŠTIPENDIJ
mizar	IV.	1

PRIJAVLJANJE

Kandidati za razpisane štipendije pošljite ali prinesite prijave najkasneje do **15. maja 1996** na naslov: **PREMOGOVNIK VELENJE, PARTIZANSKA 78, 3320 VELENJE**

K skrbno izpolnjeni prijavi na obrazcu **DZS 8,40** (Vloga za uveljavitev socialnovarstvenih pravic) morate predložiti:

- kratek življenjepis z opisom izvenšolskih dejavnosti, socialnega stanja družine in poklica staršev,
- fotokopijo zadnjega polletnega spričevala oz. potrdilo o uspehu v 1. trimesečju,
- potrdilo fakultete o opravljenih izpitih (navedite število predpisanih in že opravljenih izpitov) in frekventacijsko potrdilo za tekoče leto,
- potrdilo o premoženjskem stanju družine in številu družinskih članov, ki živijo v skupnem gospodinjstvu (izda ga občinski sekretariat za občo upravo in notranje zadeve),
- potrdilo o dohodkih staršev v preteklem koledarskem letu (navedeni morajo biti vsi dohodki iz delovnega razmerja, iz kmetijstva, iz obrti, iz dela v podaljšanem delovnem času in iz drugih virov; če so starši upokojeni, priložite odrezek od pokojnine za december 1995).

Kandidate opozarjamo, da pomanjkljivo izpolnjenih prijav ali prijav brez zahtevane dokumentacije ne bomo obravnavali.

IZBIRA KANDIDATOV

Pri podeljevanju štipendij bomo upoštevali učni uspeh in nagnjenja kandidatov za izbrani poklic ter socialnoekonomski položaj družine.

Štipendije, ki jih razpisujemo za poklice, ki so vezani na podzemno pridobivanje surovin in terjajo stalno ali občasno delo v jami, bomo podelili le mladini moškega spola. Ženevska konvencija nas namreč obvezuje, da zaradi narave jamskega dela žensk ne zaposluje v jami.

O rezultatih izbire bomo kandidate obvestili do 30. junija 1996.

VIŠINA ŠTIPENDIJE

Višina kadrovskih štipendij ter pravice in obveznosti štipendistov so opredeljene v pravilniku o izobraževanju.

Štipendisti rudarskega programa, poklic rudar IV. stopnje zahtevnosti, bodo, če bodo bivali doma, poleg osnovne štipendije, plačanih učbenikov in potnih stroškov, če se vozijo, prejeli poseben dodatek v višini še ene štipendije. Če pa bodo bivali v Dijaškem domu, bodo poleg plačane oskrbnine in plačanih učbenikov prejeli še štipendijo glede na učni uspeh.

SREČNO!

Bogatenje duha

Če imate občutek, da se o kulturi največ govori vsako leto le v dneh okoli 8. februarja in da so ji vedno namenjene le drobtinice, imate morda prav. Zagotovo pa do kulture nimamo takšnega odnosa v našem podjetju. Ne le da vsak med nami prispeva na mesec 0,8 odstotka iz svoje neto plače za različne dejavnosti na kulturnem področju, kulturi tudi sicer skozi vse leto namenjamo veliko priložnosti. In na takšen način bogatimo svoje delo in življenje.

V velenjskem premogovniku že prek 80 let ohranjamo tradicijo delavske pihalne godbe in danes spada Rudarska godba Velenje s štirimi zlatimi medaljami s svetovnih prvenstev pihalnih orkestrrov med najboljše na svetu. 17 let neguje domačo in umetno pesem Rudarski okteti, ki daje pridih kulture mnogim prireditvam različnega značaja v podjetju in izven njega.

Likovna skupina PIN deluje pet let in združuje 10 amaterskih slikarjev, ki so svoja umetniška ustvarjanja lani razstavljali tudi po Sloveniji. Poslovni prostori podjetja so mala razstavišča umetniških del, vsaj 10 razstav del bolj ali manj znanih slovenskih umetnikov pa se vsako leto zvrsti v razstavnih prostorih uprave podjetja.

V okviru praznovanja rudarskega praznika so se v mnogih letih prirejanja uveljavili in pridobili zveste obiskovalce koncert okteti rudarjem, promenadni koncert rudarske godbe in rudarska likovna kolonija. Med člani delovnega kolektiva so gledališki igralci, recitatorji, člani različnih glasbenih in ljubiteljskih skupin, v podjetju pa se trudimo negovati kulturo druženja, zdravega življenja, odnosa do sočloveka, sodelavca, do duhovnih vrednot, tradicije.

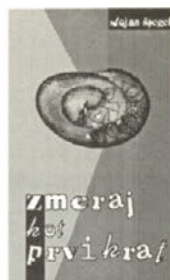
Kamenček v mozaiku vse te kulture so tudi pesmi. Letos še posebej, saj so ob kulturnem prazniku izdali pesniške zbirke štirje naši sodelavci: Stojan Špegel, Boris Salobir, Marijan Lipičnik in Lojze Vrenčur. Kulturni večer v velenjski knjižnici 6. februarja s predstavitvijo avtorjev in njihovih pesmi je bil življenjski dogodek zanje in lepo doživetje za številno občinstvo.

Odmeven in pomemben pa je bil širše. Najprej za Šaleško dolino ali provinco, kot je dejal recenzent in pesnik Ivo Stropnik, kjer je doma pesniška samota, ki je pesniku na svoj način zgovorna. In če ob splošni "emonizaciji" Slovenije pri Cankarjevi založbi izidejo na leto tri pesniške zbirke, je izid ene v provinci vreden veliko več.

Dogodek je bil pomemben za velenjski premogovnik kot potrditev podpore in spodbude, ki jo podjetje daje ustvarjanju posameznika. Kajti pomembno je, je v svojem slavnostnem govoru na prireditvi dejal direktor podjetja dr. Franc Žerdin, "da ljudje svoje drobce sreče znamo najti tudi v raznih ljubiteljskih dejavnostih na različnih področjih. Naš odnos do svobode gibanja, govora, izražanja ljubezni bi moral biti bolj odgovoren. Vsi se moramo zavedati, da je največje bogastvo podjetja v ljudeh in da smo samo ljudje tisti, ki bomo kakovost našega življenja lahko odločilno obogatili ali osiromašili."

Diana Janežič

8. februar - slovenski kulturni praznik



ČESTITKA!

Ob letošnjem kulturnem prazniku je bil za svoje literarno ustvarjanje med redne člane Društva pisateljev Slovenije sprejet Ivo Stropnik. Ivo Stropnik, pesnik, literat, recenzent, je bil pred leti član našega delovnega kolektiva, sedaj pa je zaposlen v Knjižnici Kulturnega centra Ivana Napotnika Velenje kot slovenist in domoznanec. Za sprejem v to ugledno članstvo mu iskreno čestitamo!



Od leve proti desni:
Stojan Špegel, Boris Salobir,
Marijan Lipičnik, Lojze Vrenčur

Podpis podjetniške
kolektivne pogodbe

Zapisana pravila igre

V torek, 20. februarja, sta predsednik sindikata podjetja Jože Kožar in direktor podjetja dr. Franc Žerdin podpisala pomemben dokument: kolektivno pogodbo Rudnika lignita Velenje. Pogodba predstavlja določena "pravila igre", ki naj bi jih vsi v podjetju upoštevali in se skladno z zapisanimi določili v pogodbi obnašali.

Kot je po podpisu pogodbe dejal direktor podjetja, je življenje v podjetju sicer že sedaj teklo v skladu s tem, kar je zapisano v pogodbi, in izrazil željo, da bi nam v podjetju uspelo uresničevati zapisane načrte na vseh področjih in torej tudi določila kolektivne pogodbe.

"Če pa bo v podjetju kdaj prišlo do razmer ali stanja, ko posameznih določil pogodbe ne bo mogoče uresničiti, se bomo morali vsi zaposleni dogovoriti, kako preiti takšne razmere in zastaviti naše delo, da bomo tudi takšne težave preživeli. Ostajam pri mnenju, da vseh 4040 delavcev dela v tem podjetju in za blaginjo tega podjetja ne glede na svoj položaj. Vsi smo torej odgovorni za normalno in uspešno delovanje tega podjetja," je podjetniško kolektivno pogodbo na pot pospremil direktor dr. Franc Žerdin.

Da imamo v podjetju vsi enake cilje, je soglašal tudi predsednik rudniškega sindi-

kata Jože Kožar. "Vesel sem, da smo pogodbo podpisali, saj je bila zadnja tovrstna pogodba podpisana maja 1992, panožna pa celo že oktobra 1991. leta. V tem času je bila v mnogočem spremenjena zakonodaja. Te spremembe so upošteevane v podjetniški pogodbi, ki smo jo sedaj podpisali, in tako zbrane v enem dokumentu. To niso revolucionarne spremembe in nivo pravic delavcev se glede na dosedaj veljavne pogodbe ni v ničemer zmanjšal.

Upam, da bomo podjetniško kolektivno pogodbo uresničevali v čim večji meri. Ne bojim se, da bi je ne uspeli uresničevati v tistem njenem delu, na katerega lahko vplivata sindikat in vodstvo podjetja. Na nekatera določila pa nimamo celotnega vpliva, vendar sem prepričan, da bomo tudi v primeru težav znali obdržati trezno glavo in najti kompromis med pogajalci," je sklenil Jože Kožar.

Dragica Marinšek

Združenje za energetiko

V sredo, 21. februarja, se je v našem premogovniku na svoji 4. seji sestel upravni odbor združenja za energetiko

Gospodarske zbornice Slovenije. Predsednik tega odbora je namreč od lani direktor našega podjetja dr. Franc Žerdin.

Seje se je tokrat udeležil tudi državni sekretar za energetiko Boris Sovič, in to z namenom, da članom upravnega odbora predstavi elektroenergetsko bilanco Republike Slovenije za leto 1996. Upravni odbor je v zvezi z elektroenergetsko bilanco izrazil predvsem željo, da bi vlada ta dokument čimprej sprejela in bi podjetja elektrogospodarstva ter premogovništva lahko podpisala pogodbe do konca marca. V kratkem času bo vlada skrbno pretehtala tudi zahteve za podražitev električne energije. Na tej seji je bila podana tudi informacija o škodi na prenosnem in distribucijskem omrežju, ki je nastala zaradi obilice snega in žleda, in je precejšnja. Znese kar 1,7 milijarde tolarjev, v ta znesek pa še ni všeta škoda, ki so jo povzročile zadnje snežne padavine. /dm/



Izlet v vesolje

Društvo inženirjev in tehnikov

Kot je običajno enkrat na mesec, smo bili v četrtek, 15. februarja, zopet vabljeni na srečanje članov Društva inženirjev in tehnikov v Restavracijo Klub. Namen tokratnega našega druženja je bilo predavanje z naslovom: "VESOLJSKE RAZISKAVE - dosedanji razvoj in raziskave".

Naslov sicer ni ponujal mnogo s področja rudarske stroke, vendar je zaradi manjše publicitete navedene teme v sedanjem času obljubljal dopolnitev tega, kar lahko o vesolju izvemo iz skupih časopisnih stolpcev in krajših reportaž ter dokumentarcev v drugih medijih. Verjetno je prav zato predavanje privabilo precejšnje število članov.

Predavatelj je bil inž. Aleksander Kerstein; mnogim, predvsem mlajšim, neznano ime, malo starejšim, ki še pomnijo TV prenose poleta Apola 13, sestopa človeka na mesec in podobnih vesoljskih pionirskih avantur, pa je njegov priimek še živo v spominu.

Inž. Aleksander Kerstein, sedaj direktor podjetja Asphalt - Kamnolom Pirešica (Cestno podjetje Celje), je že iz študentskih let ljubitelj in poznavalec vsega, kar je v zvezi z vesoljem in vesoljsko tehniko. Z leti pridobljeno znanje, ki ga z obiski vseh pomembnejših razstav s tega področja (v ZDA, Rusiji, Nemčiji, Franciji...) še dopolnjuje, sedaj skupaj z gospo Mileno Travner, ki mu pri predavanjih asistira, posreduje vsem, ki jih vesolje in njegovo raziskovanje zanima. Kot poznavalec je tudi podpredsednik astronavičnih in raketnih organizacij in član Iniciativnega odbora za slovensko vesoljsko iniciativo pri Ministrstvu za znanost in tehnologijo.

V začetku predavanja nam je inž. Kerstein v grobem orisal zgodovino vesoljskih

raziskav ter pri tem poudaril, da Slovenci kljub svoji majhnosti le nismo brez predstavnikov v vesoljskih raziskavah. Med drugimi je navedel tudi Hermana Potočnika (Herman Nordung), našega rojaka, ki je v času, ko so le redki razmišljali o vesolju, v svojih delih navajal probleme potovanja v vesolje in življenja v orbitalnih postajah.

V nadaljevanju se je predavatelj dotaknil razvoja raketne tehnike od njenega začetka med drugo svetovno vojno, po drugi svetovni vojni v času hladne vojne in v sedanjem času. Navedel je uspehe in, na žalost, tudi mnoge neuspehe obeh velesil v tekmi osvajanja vesolja. Raziskave vesolja v tem času so bile rezultat tekme za prestiž na vojaškem področju. Predstavil je tudi možnosti izkoriščanja vesolja in med drugim kot alternativo v bodočnosti navedel izkoriščanje rud v območju saturnovih prstanov, kar pa je že, priznajte, stvar nas rudarjev.

Predavanje je bilo resnično zanimivo, podprto z mnogimi načrti in videoposnetki in po njem se je razvila burna razprava, v kateri je inž. Kerstein odgovarjal na vprašanja o vesolju. Med drugim so ga prisotni izzvali tudi z vprašanji o mejnih znanostih in NLP (neznanih letečih predmetih). V odgovorih smo lahko spoznali, da na vprašanja odgovarja strokovno s precejšnjo mero optimizma in realne vizije v prihodnost.

Gabrijel Triglav

Voščilo in povabilo

Medobčinsko društvo invalidov Šaleške doline ob Paki vam v novem letu želi predvsem veliko zdravja in se vam zahvaljuje za sodelovanje. Vabi vas, da jih obiščete ob uradnih urah, ki so vsak ponedeljek med 16. in 18. uro ali pa jih pokličete po telefonu 855-810.

Hkrati vas vabijo, da se tudi letoš udeležujete njihovih akcij in sodelujete pri uresničevanju njihovih nalog. Za leto 1996 so pripravili bogat razvedrilni program in vabijo vas, da se jim pridružite.

Od 28. do 31. marca se boste lahko kopali v Termah Lendava, 27. aprila vas vabijo na enodnevni izlet, med 24. in 26. majem lahko preživite vikend na morju, 9. junija načrtujejo planinski izlet in 7. julija avtorally. Med 22. in 31. avgustom vas vabijo na dopust v zdravilišče, jesenski enodnevni izlet bo 28. septembra, med 18. in 20. oktobrom boste lahko v Termah Banovci, 9. november je rezerviran za izlet z martinovanjem, 21. december pa si prihranite za novoletni ples.

Vabi vas medobčinsko društvo invalidov Šaleške doline ob Paki!

Glasilo Rudar izdaja Rudnik lignita Velenje - Ureja uredniški odbor: Diana Janežič (odgovorna urednica), Ivo Avberšek-Hans (tehnično urejanje), Božena Steiner, Aca Poles, Boris Salobir, Peter Pušnik, Jože Kožar
Naslov uredništva: RLV, Partizanska 78, 3320 Velenje, telefon 853-312, interno 18-15, fax. 854-986 - naklada 4000 izvodov - tiska Tiskarna Bizjak Velenje

Po mnenju Ministrstva za informiranje z dne 14.2.1992, št. 23/67-92 se glasilo Rudar šteje za izdelek iz tar. št. 3, tč. 13 Tarife prometnega davka.

Upokojenci ne mirujejo

Rotovnikova jama

Rotovnikova jama v Skornem pri Šoštanju ni več neznana, temveč seže glas o njej po vsej Sloveniji. Decembra smo jo obiskali, pa ne zato, da si jo ogledamo, temveč zato, ker so se njenega urejevanja prav po "knapovsko" lotili trije upokojenci našega podjetja.

Ko smo pripravljali članek o delu v Rotovnikovi jami, niti slutili nismo, da še preden bo objavljen lastnika jame - Jurija Rotovnika - ne bo več med nami. Njegovo obolelo srce ni zmoglo več naporov in skrbi, ki si jih je Jurij nalagal na ramena. Zagnan, deloven in skrben je omagal sredi januarja in zapustil upravljanje svoje velike ljubezni - podzemne jame - svojim potomcem.

Zahvala

Ob smrti našega ljubega moža, očeta in dedija

Jurija Rotovnika

se iskreno zahvaljujemo njegovim nekdanjim sodelavcem v Premogovniku Velenje, Rudarski godbi, častni straži, Rudarskemu oktetu in vsem drugim, ki so nam izrazili sožalje ter ga v tako velikem številu pospremili na njegovi zadnji poti.

vsi njegovi

Jamo so Rotovnikovi odkrili po naključju leta 1978 pri kopanju temeljev za stanovanjsko hišo. Gospodarja, Jurija Rotovnika, je radovednost ob pogledu na veliko luknjo gnala naprej in kmalu je bilo odkritih prvih 16 metrov jame. Leta 1985 so domači ob pomoči jamarjev iz Topolšice odkriti krak jame podaljšali in našli lepo dvorano z aragonitnimi kapniki in minerali. Leta 1988 so raziskovali naprej in odkrili že tretji krak jame. Zaradi bolezni med domačimi so potem nekaj časa mirovali, lani ob koncu novembra pa so se spet lotili del.

Jurij Rotovnik se je teh del lotil zato, ker je želel speljati položnejše stopnice v dvorano. Ta je bila prav zaradi strmih stopnic težje dostopna predvsem starejšim obiskovalcem jame in invalidom. Takšno delo v jami pa ni nič lahko. Pogoji za delo so precej podobni tistim v premogovniku. To je Jurij Rotovnik takole razložil: "Razmere v naši jami so pri nadaljnjih raziskavah v njej lahko nepredvidljive. Ne izključujemo različnih nevarnosti, zato so potrebni strokovnjaki, ki so veščeri rudarskega dela. Kot kaže se pri delu najbolj znajdeti moja brata Ciril in Srečko. Ciril se je upokojil kot rudarski nadzornik v Pripravah, Srečko pa kot ključavničar v

Jamski mehanizaciji. Na pomoč pa nam po službi priskoči še moj zet Miran.

Z dosedaj opravljenim delom sem zadovoljen. Vse poteka po načrtih. Kot v premogovniku smo v prvih dneh dela potrebovali ventilator, saj smo veliko vrtali in razstreljevali. Posodili so mi ga v moji bivši delovni organizaciji, za kar se jim lepo zahvaljujem, pa tudi zato, ker mi tudi sicer pomagajo in tako pripomorejo, da delo poteka nemoteno in varno. Moji nekdanji sodelavci se večkrat ustavijo pri nas in tako pokramljamo o nekdanjih skupnih letih."

Lepo je bilo videti Klevževe fante, kako ga po "knapovsko grabijo" in se vrtijo po jami, kot bi šele včeraj odložili delovno obleko in orodje. Vsi trije - Jurij, Ciril in Srečko - si želijo, da bi jim pri delu bila naklonjena rudarska sreča. Te, pa še zdravja in zadovoljstva želijo vsi trije tudi vsem zaposlenim v velenjskem premogovniku.

Drago Kolar

(fotografija in besedilo)



Bratje Srečko, Jurij in Ciril Rotovnik

Računalniški servis

Konferenca uporabnikov
COBISS

21. decembra lani je na Inštitutu informacijskih znanosti v Mariboru (IZUM) potekala četrta redna letna konferenca uporabnikov in članov sistema COBISS (kooperativni online bibliografski sistem in servisi).

Članov COBISS-a je trenutno 146. To so univerzitetne in visokošolske knjižnice, specialne knjižnice, splošno izobraževalne knjižnice ter šolske knjižnice. Skratka vse večje knjižnice v Sloveniji. Med uporabnike COBISS-a pa lahko uvrstimo tiste knjižnice, pa tudi podjetja in ostale institucije, ki sicer ne izpolnjujejo pogojev za polnopravno članstvo v sistemu COBISS, sodelujejo pa z njim kot koristniki informacijskega sistema. Med uporabnike COBISS-a se uvršča tudi Premogovnik Velenje, ki prek svojega servisa informacijskih poizvedb že od vsega začetka sodeluje z njim.

Program konference je bil zanimiv in pester. Po otvoritvenih govorih predstavnikov IZUM-a in vlade RS smo najprej prisluhnili posebnemu gostu konference Nicholasu Copu, potomcu našega Matije Čopa, ki je zaposlen pri največjem ameriškem bibliografskem servisu OCLC kot direktor Oddelka za Latinsko Ameriko in Karibske otoke. Gospod Cop je predstavil referat z naslovom Moč informacij - potrjevanje naše identitete v svetu. Sledilo je predavanje o možnosti uporabe storitev OCLC v Sloveniji. Najprej je gospod Viktor Herman obširno predstavil ponudbo servisa OCLC, v nadaljevanju pa sta mag. Marta Seljak in Robert Vehovec demonstrirala dostop do baz podatkov OCLC prek sistema COBISS/OPAC. V popoldanskem delu so bile na vrsti delavnice oziroma strokovna predavanja, ki so se tematsko nanašala na vsebino dopoldanskega dela konference. Sam sem se udeležil delavnice o uporabi podatkovnih baz v INTERNET-u, kjer smo iz ust dr. Maksimiljana Gerkeša, profesorja na Tehnični fakulteti Maribor, sicer pa enega vodilnih strokovnjakov na področju INTERNET-a v Sloveniji, izvedeli mnogo koristnih napotkov o pridobivanju informacij prek INTERNET-a. Konferenco smo sklenili s plenarno razpravo.

OCLC v Sloveniji

Od februarja se nam v Sloveniji obeta možnost koriščenja največjega ameriškega bibliografskega servisa OCLC. Za dostop do baz podatkov na OCLC strežniku Z39.50

prek sistema COBISS/OPAC je Institut informacijskih znanosti Maribor - IZUM sklenil pogodbo s servisom OCLC. IZUM pri tem nastopa v vlogi konzorcija oziroma centralnega člana za Slovenijo. To pomeni, da bomo tudi v našem podjetju lahko pokukali v baze podatkov OCLC-ja. Stroške licence za uporabo baz podatkov OCLC bo pokrivalo Ministrstvo za znanost in tehnologijo.

Kaj bomo torej lahko iskali v bazah OCLC? OCLC trenutno podpira osem baz podatkov. Te so:

- **WORLDCAT** je bibliografska baza podatkov, ki vsebuje 32 milijonov zapisov o gradivu knjižnic po vsem svetu. Zapise kreirajo sodelujoče knjižnice kooperativno. Letni prirast je približno 2 milijona zapisov.
- **CONTENTSFIRST** vsebuje kazala za 13.000 naslovov serijskih publikacij.
- **ARTICLEFIRST** opisuje več kot milijon enot (člankov), navedenih v vsebinskih kazalih baze podatkov Contentsfirst.
- **FASTDOC** zajema del baze ArticleFirst in omogoča hitro ter enostavno naročanje dokumentov za online pregledovanje.
- **ERIC** je vodnik po objavljenem in neobjavljenem gradivu s področja izobraževanja, ki ga zbira Educational Resources Information Center, vsebuje nad 850.000 zapisov.
- **PROCEEDINGSFIRST** vsebuje kazala publikacij s konferenc, srečanj, razstav, seminarjev po vsem svetu. Vključene so publikacije, ki jih prejema British Library Document Supply Centre od oktobra 1993 dalje.
- **PAPERFIRST** vsebuje podatke o posameznih referatih iz publikacij, ki so zajete v bazi podatkov ProceedingsFirst. Vsako leto je dodanih približno 500.000 referatov.
- **GPO** vsebuje prek 450.000 zapisov o dokumentih ameriške vlade.

Od navedenih je največja in za naše potrebe najbolj zanimiva baza WorldCat, katero smo v našem podjetju občasno koristili tudi že doslej. Izkušnje pri doseganju uporabi te baze so bile zelo dobre, predvsem zaradi povečini stoddostnih zadetkov, pa tudi zaradi razmeroma enostavnega postopka iskanja podatkov.

Slavko Hostnik

Otroški dodatki

Iz Centra za socialno delo Velenje smo dobili obvestilo glede uveljavljanja pravice do otroškega dodatka. Na kratko povzemamo nekaj pglavilnih opredelitev iz Zakona o družinskih prejemkih, ki bo začel veljati 1. 5. 1996!

Otroški dodatek je različen glede na dohodek, ki ga je družina prejela v koledarskem letu pred vložitvijo zahtevka in znaša:

pri dohodku na družinskega člana (% od povprečne plače vseh zaposlenih v R Sloveniji v preteklem letu)	višina otroškega dodatka (% od zjamčene plače)
do 25,0 %	22%
od 25,1 % do 30,0 %	19%
od 30,1 % do 40,0 %	16%
od 40,1 % do 45,0 %	13%
od 45,1 % do 55,0 %	10%
od 55,1 % do 110 %	7%

V dohodek družine se štejejo dediščine, darila in vsi dohodki ter prejemki vseh družinskih članov, ki so viri dohodnine, kot tudi osebni prejemki, ki niso obdavčljivi, ki jih je družina prejela v obdobju od 1.1. do 31.12. posameznega koledarskega leta, ter premoženje, razen:

- dodatka za pomoč in postrežbo,
- prejemkov za oskrbo v tuji oziroma rejniški družini in
- dohodkov od občasnega dela invalidov, ki so vključeni v institucionalno varstvo in jih pridobijo zunaj kriterijev redne zaposlitve.

Vsi dosedanji prejemniki kot tudi tisti, ki otroškega dodatka še ne prejemajo, morajo najkasneje do 31. 3. 1996 Centrom za socialno delo predložiti nove vloge za uveljavitev otroškega dodatka.

Pravico do otroškega dodatka ima eden od staršev otroka za otroka s prebivališčem v Republiki Sloveniji, in sicer do dopolnjenega 15. leta starosti, za starejšega otroka pa, če se šola, dokler ima status učenca ali rednega študenta, vendar najdlje do dopolnjenega 26. leta starosti. Za otroka z motnjami v telesnem in duševnem razvoju se pravica do otroškega dodatka podaljša do dopolnjenega 18. leta starosti.

Vloge vložite pri Centru za socialno delo, ki je krajevno pristojen glede na otrokovo stalno prebivališče.

Posebni obrazci "Vloga za uveljavitev otroškega dodatka" so naprodaj v vseh knjigarnah od 15. februarja dalje.

Edini podatek, ki ga bo treba še naprej potrjevati, je podatek o plači in drugih

izplačilih iz dela in to potrdilo vam izda delodajalec. Drugih podatkov, ki jih vlagatelj vpiše v vlogo, ni več treba potrjevati pri posameznih organih (npr. pri matični službi, upravi za javne prihodke ipd.) Invalidi lahko dvignete potrdilo o izplačanem nadomestilu v preteklem letu na ZPIZ Velenje.

Otroški dodatek se izplačuje najkasneje do 15. v mesecu za pretekli mesec.

Otroški dodatek se izplačuje od rojstva otroka, če je bil zahtevek vložen v treh mesecih po rojstvu otroka oziroma od prvega dne naslednjega meseca po vloženi zahtevi.

Vsako leto do 31. marca je treba obnoviti vlogo za otroške dodatke, torej vložiti novo vlogo. Če vlagatelj prejema otroški dodatek za otroka, starejšega od 15 let, mora vsako leto najkasneje do 30. septembra posredovati Centru za socialno delo potrdilo o šolanju.

Kadrovsko socialna služba

Center za socialno delo Velenje obvešča občane, da bodo sprejemali vloge za uveljavitev otroškega dodatka od 1. do 31. marca 1996, in sicer

- v prostorih Centra za socialno delo Velenje, Vodnikova 1 - Zdravstveni dom, II. nadstropje, **vsak delovni dan od 8. do 16. ure, v petek pa od 8. do 13. ure;**
- v prostorih občine Šmartno ob Paki **v sredo, 20. marca in 27. marca, od 15. do 18. ure;**
- v prostorih občine Šoštanj **v sredo, 20. marca in 27. marca, od 8. do 17. ure;**
- v prostorih Doma krajanov v Topolšici, **v petek, 15. marca, in v soboto, 16. marca, od 16. do 19. ure.**

Ne prezrite!

Vabljeni v gore!

Planinska sekcija našega podjetja slavi letos deseto leto svojega delovanja. Četudi bo leto jubilejno, planinci ne bodo bučno proslavljali, ampak smelo in z zadovoljstvom skozi vse leto slavili "delovno" - hodili v naravo, v gore, na planine. In vas vabijo, da se jim pridružite!

Letos naj bi opravili 10 težjih ali lažjih planinskih pohodov in vzponov. 2. januarja so že opravili tradicionalna vzpona na Ra-dojč in na Goro Oljko.

23. marca ob 8. uri bodo krenili na lahko pot in opravili **Trško pot okrog Šoštanja**. Vodnika bosta Strniša in Debenjak.

20. aprila ob 6. uri bodo nadaljevali **Savinjsko pot**. Vodnika bosta Žibret in Rovšnik.

25. maja ob 5. uri bodo krenili na lahek pohod na **Blegoš**. Vodniki bodo Žižmond, Ribič in Pozvek.

15. junija ob 8. uri start tradicionalnega pohoda bosih na **Goro Oljko**. Lahek pohod bosta vodila Štih in Bartelovič.

22. junija ob 5. uri se boste lahko podali na zahteven vzpon na **Dobrač**, ki ga bodo vodili Lipičnik, Žižmond in Maršnjak.

27. in 28. julija bodo opravili zelo zahteven vzpon na **Kanin**. Vodili ga bodo Bogataj ter Tea in Slavko Meža.

Med 15. in 20. avgustom načrtujejo ob 10. obletnici delovanja sekcije za vodnike planinske sekcije podjetja zelo zahteven vzpon na **Mont Blanc**. Pot bodo vodili Lipičnik, Tratenšek in Ivanek.

14. in 15. septembra popoldne bodo krenili na zelo zahtevno pot na **Špik**. Vodniki bodo Žolnir, Djuherič in Okorn.

26. oktobra bo zadnji izlet - **izlet v neznano**. Organizatorji in vodniki so Maršnjak, Borovnik, Bogataj in Debenjak.

Hkrati vam sporočajo, da je **članarina za leto 1996** za A člane (z mednarodnim zavarovanjem) 3000 SIT, za B člane 1000 SIT, za dijake in študente 400 SIT in za člane, stare do 15 let 300 SIT. **Članarino lahko plačate do konca marca pri Marjani Borovnik v kadrovske službi v pritličju upravne zgradbe podjetja.**

Gremo v Čateške toplice!

Vodstvo sindikata našega podjetja je v Čateških toplicah že uredilo apartma, ki smo ga kupili lani in o njem veliko pisali v Novicah. Novi apartma - brunarica je udobno in prijetno opremljen in vas pričakuje v teh terminih: **od 16. do 23. marca, od 30. marca do 6. aprila, od 20. do 27. aprila in od 11. do 18. maja.**

Prijavite se lahko člani sindikata podjetja in upokojeanci podjetja, seveda pa bodo pri več interesentih za isti termin imeli prednost redno zaposleni.

Zamenjava stanovanja

Zaradi zdravstvenih težav najemnika še vedno iščemo zamenjavo družbenega najemnega stanovanja.

Na voljo je dvoinspolsobno stanovanje na Stantetovi 9 v Velenju, veliko 74m², za zamenjavo pa iščemo **enoinspolsobno** stanovanje v pritličju ali največ v prvem

Cena sedemdnevenega letovanja je **marca in aprila 35 DEM** na dan, **maja in junija pa 45 DEM** na dan. V ceno je vključenih 5 kart za zimski bazen. Plačate lahko v treh mesečnih obrokih.

Naredite nekaj za svoje zdravje in dobro počutje! Odločite se za kratke počitnice v Čateških toplicah in pokličite tajništvo sindikata prek telefona 16-12 ali se oglasite pri njih v drugem nadstropju upravne zgradbe v Prelogah!

nadstropju. Če je mogoče, naj bo bližje centru Velenja.

Če lahko omogočite takšno zamenjavo, vas prosimo, da se oglasite v poslovnih prostorih podjetja Habit na Kersnikovi 11 v Velenju ali nas pokličete po telefonu 853-435 ali 853-312, interno 331.

Zahvala

Zahvaljujemo se sindikalnim podružnicama Priprav in Jamskih gradenj ter Jožetu Hacetu, Milošu Mlekužu in Valterju Golobu za denarno pomoč ob smrti najine drage mame.

Josip in Ilija Masatović

Zahvala

Ob mnogo prerani smrti našega dragega

Jerneja

se iskreno zahvaljujemo delavcem obrata Zračenje in sindikatu podjetja za podarjeno cvetje in denarno pomoč. Hvala vsem, ki ste našega sina in brata pospremili na njegovi zadnji poti.

Oče Josip, mama Žara in brat Bojan Zamuda

Zahvala

Ob smrti drage mame se iskreno zahvaljujem sodelavcem in sindikalni podružnici Jamskega transporta za izrečena sožalja in darovano cvetje.

Metod Bedenik

Zahvala

Zahvaljujem se sindikalni podružnici Jamske mehanizacije ter sodelavcem operativne priprave dela in strojne delavnice za darovano cvetje in izrečena sožalja ob smrti mojega očeta.

Mladen Goričanec

Zdravje je vredno



COBISS

Zdravje je vrednota, ki jo le težko primerjamo s katero koli drugo. Ali povedano drugače: če človek ni zdrav, mu vse drugo pomeni manj, kot mu sicer. Zdravje in dobro počutje nam dajeta voljo do življenja, dela, vseh stvari, ki jih imamo radi in jih z veseljem počnemo. Zdrav človek dobro opravlja svoje delovne obveznosti, čuti pri tem zadovoljstvo in išče vedno nove oblike fizične in psihične aktivnosti.

Bolezni in poškodbam se seveda ne moremo vedno izogniti. Delo v rudarstvu zahteva večje fizične napore, odvija se v neugodnih naravnih pogojih, zato je razumljivo, da vsako leto poleg dobrih rezultatov proizvodnje v podjetju "pride-

lamo" tudi določeno število invalidov in zabeležimo določen odstotek odsotnosti delavcev zaradi bolezni in poškodb.

Od leta 1992, ko je bil spremenjen Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, se je bolniški stalež povečal v vseh gospodarskih in negospodarskih dejavnostih, tudi v našem premogovniku.

Po podatkih Inštituta za varovanje zdravja je zdravstveni absenteizem iz leta v leto bolj problematičen. Ugotavljajo, da je v letu **1994 bilo v Sloveniji zaradi zdravstvenih razlogov izgubljenih 12,7 milijona delovnih dni** in da je bil v povprečju vsak delavec v Sloveniji odsoten zaradi zdravstvenih razlogov **16 delovnih dni**. Največji odstotek odsotnosti iz dela v letu 1994 je imela občina Velenje, in sicer **7,9 %**.

V letu 1994 smo v **Premogovniku Velenje** izgubili **720.664 delovnih ur ali 90.083 delovnih dni**.

V povprečju je bil vsak med nami zaradi zdravstvenih razlogov odsoten **22 delovnih dni**.

Odstotek bolniških odsotnosti v letu 1994 je bil **8,68**.

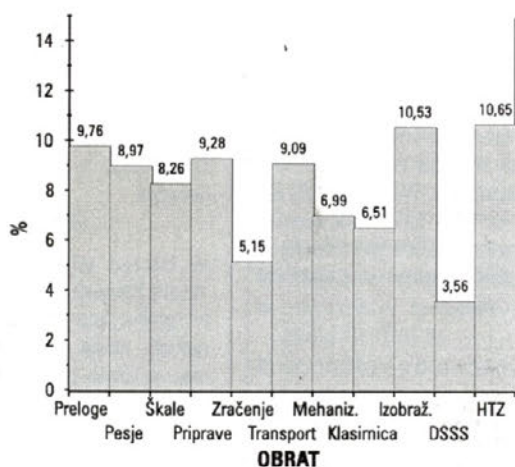
Bolniški izostanki od dela niso le zdravstveni problem, ampak **družbeni**, na katerega vpliva veliko dejavnikov iz delovnega, naravnega, socialnega in bivalnega okolja. Bolniška odsotnost nastane kot splet treh dejavnikov: **razmer pri delu, potreba delavca in odločitve zdravnika**.

Vplivanje vodstva podjetja na lečeče zdravnike, na zdravniške in invalidske komisije je lahko podobno gašenju požara. Veliko uspešnejši je način ustvarjanja takih delovnih pogojev, ki bodo čim manj kvarno vplivali na zdravje delavca, in ustvarjanja takšne klime v podjetju, da se bo delavec med svojimi sodelavci in pri delu dobro počutil ter težave reševal na delovnem mestu, ne z begom iz stiske v bolnišnico.

Največ pa lahko, seveda, naredi vsak človek sam zase: če se zaveda pomena zdravja za zadovoljno delo in življenje.

po gradivu za projekt "Skrb za zdravega delavca"

BOLNIŠKI STALEŽ V ODSOTKIHV LETU 1995



BOLNIŠKI STALEŽ 1990-1995

