

MOZAIK

KNJIŽNICA
IVANA TAVČARJA
ŠKOFJA LOKA

škofja Loka

dz 0

MOZAIK

2022

070.489(497.42elezniki)



120220206,1

COBISS

KNJIŽNICA ŠKOFJA LOKA

GLASILO SKUPINE DOMEL



Osrednja tema:

Program 731 Husvarna

Elektronsko gnana sesalna enota 759

Spremembe plačnega sistema zaradi nove sistemizacije

Potepanje po vzhodnem delu Nemčije in v Karlovy Vary

marec 2022 | letnik 42

1



BESEDA UREDNICE

Minevata dve leti, ko nas je koronavirus postavil pred nove preizkušnje. Ni bilo druženj, skupnih sestankov, sejmi so se odpovedovali po tekočem traku. Z velikim veseljem smo sprejeli odločitev o sproščanju ukrepov. Čeprav bo verjetno potreben čas, da se ponovno navadimo na stare ustaljene tirnice.



Romana Lotrič
Glavna urednica

Kljub spremenjenemu načinu delovanja smo leto zaključili zelo uspešno. Veliko truda smo vložili v razvojne projekte: v program 731 Husvarna, kjer pokrivamo velik spekter pogonov vrtnega orodja, robotskih kosilnic in profesionalnega gradbenega orodja, ter v elektronsko gnano sesalno enoto 759 in s tem tudi v sodelovanje z novim kupcem.

Z letošnjim letom smo dodali novo poslovno enoto ECM, ki zajema EC-motorje za baterijsko gnana ročna orodja in mikro-mobilnost. K predstavitvi smo povabili direktorja Borisa Benedičiča.

Na področju kakovosti je pomembno poznavanje različnih tematik, ki postajajo obvezna za široko skupino zaposlenih. V ta namen je bilo izvedeno izobraževanje, ki so se ga udeležili naši sodelavci.

Konec januarja je potekala presoja po zahtevah avtomobilskega standarda IATF 16949, ki je tudi priložnost, da se ob odkritih neskladjih iz tega nekaj naučimo in predvsem izboljšamo procese.

S 1. januarjem je bila vpeljana nova sistemizacija. Predstavljamo ključne spremembe plačnega sistema, ki so vidne na novi plačilni listi.

Iz našega kitajskega podjetja nam je spodbudne novice

poslal direktor Boštjan Demšar. Predstavljamo še zadnjo skupino iz Domelove akademije.

Na lokaciji Otoki bo na tehnični stavbi postavljena nova bazna postaja 4G in LTE, saj s prenovo stavb nastajajo težave pri dosegljivosti mobilnih in prenosu podatkov. V pomladnih mesecih pa se bo začela gradnja dodatnih parkirišč na travniku preko ceste.

V podjetju imamo vzpostavljeno blagajno vzajemne pomoči, v katero lahko vstopi vsak zaposleni na podlagi podpisane pristopne izjave. Domel je eno redkih podjetij, ki je v lasti zaposlenih, bivših zaposlenih in upokoјencev. Zbrali smo, kako so se gibale delnice in število delničarjev skozi leta.

Zahvaljujemo se vsem novozaposlenim, ki so se odzvali vabilu k predstavitvi. Pri iskanju novih sodelavcev lahko pomagamo tudi sami. Ponovno objavljamo letak Priporoči novega »Domelovca«.

Za konec pa še namig za izlet ali krajše potovanje. In pa seveda nekaj o gregorjevem oz. valentinovem, ki ima ključne od korenin. Predvsem pa prinese sonček v naše podjetje.

Prijetno pomladno branje vam želi uredniški odbor.

KAZALO

Beseda urednice	2
Uvodnik	3
Kratke novice	4
Boris Benedičič - direktor poslovne enote EC Motorji	6
Program 731 HUSQUARNA	7
Projekt elektronsko gnana sesalna enota 759	9
Jedrna orodja kakovosti	13
Spremembe plačnega sistema zaradi nosbe sistemizacije	14
Spodbudne novice iz Kitajske in izvedba novega predloga	17
Zunanja presoja po avtomobilskem standardu IATF 16949	18
DA 6, projektna skupina D	19
Izgradnja garažne hiše	22
Postavitev nove bazne postaje v Domelu na lokaciji Otoki Železniki	23
Blagajna vzajemne pomoči	24
Udeležba zaposlenih v lastništvu podjetja	26
Novozaposleni	27
Priporoči novega Domelovca	30
Potepanje po vzhodnem delu Nemčije in v Karlovy Vary	31
Namig za vikend potep: Trška gora	34
Gregorjevo	35
Valentinovo	36
Bilo je nekoč	39



Na naslovnici: Pomlad se prebuja. Foto: Barbara Debeljak

UVODNIK



Matjaž Čemažar
Direktor - CEO

Spoštovane sodelavke, spoštovani sodelavci.

Verjamem, da je bila ob vstopu v leto 2022 najpogostejše izrečena želja povezana z zdravjem in upanjem, da čimprej zaključimo s korono in se vrnemo v normalno življenje brez testiranj in mask. Žal nas je v prvih dveh mesecih virus kar resno preizkušal s številnimi obolenji, k sreči pa je moč virusa popustila in je šlo v večini primerov za blag potek prebolevanja.

To je v proizvodnji povzročilo veliko vrzel med razpoložljivimi delavci in potrebami procesa, zato smo na pomoč poklicali zaposlene iz režijskih služb, ki sta jim narava dela in zdravje dopuščali, da so za teden ali dva delali v proizvodnji in tako pomagali realizacijo večine naročil. Hvala vsem za hiter odziv in pomoč.

Kot kažejo zadnji dogodki pa leto 2022 ne bo varčevalo s presenečenji, saj smo bili v prvih tednih leta seznanjeni s težavami z oskrbo nekaj ključnih materialov, kar resno vpliva na naše proizvodne plane. Še večjo negotovost pa v poslovanje prinašajo zadnji dogodki v Ukrajini, saj je težko verjeti, da se v 21. stoletju lahko zgodi vojna napoved. Domel sicer z Rusijo in Ukrajino direktno posluje v zelo okrnjenem obsegu, imamo pa kupce, ki svoje izdelke z našimi motorji prodajajo na tem trgu. Tam vsekakor pričakujemo spremembe in znižanja naročil. Večje posledice bomo čutili posredno, najmočneje ob višjih cenah energentov, pričakujemo lahko dodatne dvige cen jekla, negativni vpliv na poslovanje z bankami in tudi preko dodatno poslabšane zanesljivosti transportov.

Sicer pa smo v letu 2021 v skupini Domel realizirali rekordnih 189 mio € prihodkov, kar je 28 % več kot v letu 2020. Del rasti prihodkov je rezultat novih projektov in povečanih tržnih deležev, del rasti pa je posledica višjih prodajnih cen na račun cen materialov. V veliki meri smo uspeli ohraniti dobičkonosnost programov, tako čisti dobiček skupine Domel v letu 2021 znaša 8,9 mio €, kar je 20 % več kot v letu 2020, vendar v strukturi prihodkov znaša 4,7 %, kar je manj kot leto prej, ko smo imeli 5 %. Skupina je ustvarila 23,5 mio € EBITDA oziroma 12,5 % v strukturi prihodkov, kar je zagotavljalo stabilno poslovanje ob močni rasti prihodkov in financiranje investicij ob ohranjeni zadolženosti.

Največji v skupini je Domel, d.o.o., po velikosti ji sledi

hčerinsko podjetje Domel Suzhou na Kitajskem z realiziranimi 9,1 mio € prihodkov. Od leta 2019 imamo v Srbiji tudi proizvodno podjetje Domel Odžaci, kjer smo v letu 2021 z dodatnimi investicijami razširili program in danes zaposluje že 80 sodelavcev. V letu 2021 smo ustanovili tudi start-up podjetje GAMA LC, kjer razvijamo tehnologije hitrega prototipiranja s fokusom na tehnologiji laserskega razreza in pakiranja lamelinih jeder.

Za leto 2022 načrtujemo prodajo preko 215 mio € na račun novih programov, ki so v veliki meri odvisni od dobavljenosti elektronskih komponent in drugih materialov. Naročila za prihodnje mesece so visoka in po oceni, kljub nekaj nižji prodaji v januarju in februarju od načrtovane dinamike, ambiciozni prodajni plan ni ogrožen.

Dobri rezultati v letu 2021 so bili osnova za nagrado iz poslovanja v višini 1.750 € bruto, ki je bila izplačana konec januarja. Verjamem, da bomo tudi letos strnili vse napore, da lanske rezultate presežemo in bomo z dvigom dodane vrednosti sledili naši strategiji in poslanstvu ustvarjanja kvalitetnih delovnih mest. V lanskem letu smo s sistemizacijo prenovili plačne razrede in v februarju smo dobili izplačane plače po novih pogodbah. Z novim vrednotenjem smo odpravili nesorazmerja med plačami, ki so v zadnjih letih nastala zaradi zakona o minimalnih plačah, in tako bistveno zmanjšali število prejemnikov doplačil, saj je pod minimalno plačo 1.074 € ostalo le še 22 zaposlenih.

Meseca januar in februar sta spet preskusila naše vrednote, predvsem pripadnost naših zaposlenih, skrb za stranke in skrb za zaposlene. Odličen odziv na izzive v proizvodnji je še enkrat več pokazal, da imamo visoko pripadnost in zavzetost zaposlenih, kar se odraža v zadovoljstvu naših kupcev. Zato bodo skrb za zdravje, varnost na delovnem mestu in zadovoljstvo zaposlenih tudi v prihodnje osrednja tema pozornosti vodstva.

KRATKE NOVICE

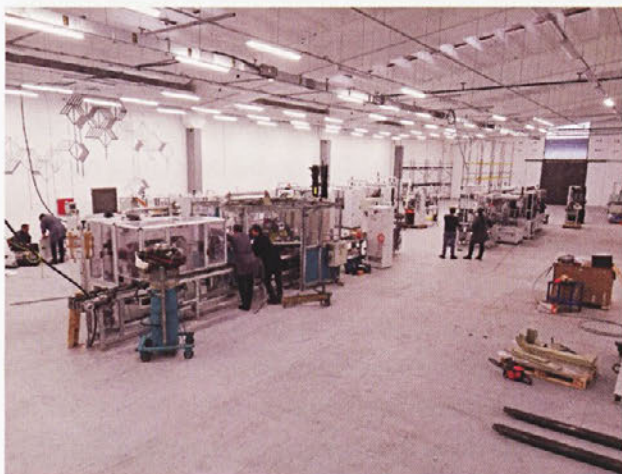


Barbara Debeljak

Roman Prezelj

Nova linija v Odžacih

V decembru smo v Odžacih postavili novo linijo 482. Prvi motorji za teste in meritve so bili izdelani že decembra, januarja pa se je začelo poskusna proizvodnja, ki trenutno teče še v dveh izmenah, s koncem februarja pa preidemo na triizmensko delo. V začetku marca je planirana presoja s strani kupca, njen cilj pa je potrditev nove lokacije in motorja.



Romana Vodenik Markelj

Kadrovski podatki za leto 2021

Konec leta 2021 nas je bilo v skupini Domel 1447 zaposlenih, od tega v Sloveniji 1369.

Zaposleni na dan 31.12.2021	
Domel Holding	120
Domel	1220
Domel IP	28
Domel Suzhou	36
Domel Odžaci	43

Brez upoštevanja prezaposlitev med podjetji v skupini je fluktuacija znašala 8,3 %. V letu 2021 smo zaposlili 162 novih sodelavcev, odšlo pa je 124 sodelavcev.

Konec leta smo imeli 112 štipendistov, ob delu pa se je izobraževalo 62 sodelavcev. Bolniška odsotnost je znašala 6.43 %, do 30 dni pa 3,03 %.

Kljub omejitvam smo povečali število izobraževanj, tako da je letu 2021 povprečno št. ur na zaposlenega znašalo 32,2 ur, prav tako pa smo v sodelovanju s SmartAreno povečali e-izobraževanje in smo v lanskem letu skupaj opravili 3047,8 ur.



Podjetništvo mladih

V sredo, 19. 1. 2022, je bila v sodelovanju s Centrom RS za poklicno izobraževanje izvedena mednarodna konferenca »Praktično učenje podjetnosti in podjetništva«.

V Domelu že vrsto let podpiramo sodelovanje gospodarstva s šolami. Mag. Tina Ogrizek, direktorica financ, računovodstva in kontrolinga v Domelu, je kot članica komisije tokrat sodelovala na okrogli mizi in pri predstavitvi uspešnega programa, v katerem sodelujejo šole in mentorji iz gospodarstva.

Več informacij najdete na spletni strani: <https://www.jaslovenija.si/.../mednarodna-konferenca...>



Sejem IFAM

Po skoraj dveh letih smo ponovno razstavljali na sejmu IFAM, ki je potekal od 15. do 17. februarja na Gospodarskem razstavišču. Predstavljali smo industrijske robote Stäubli in profesionalni program linearne tehnike ter pogonov Rexroth, za katere smo tudi zastopniki na slovenskem trgu. Razstavljali smo tudi štiriosne industrijske robote z nosilnostjo 2,5 kilograma ob sto odstotni hitrosti, ob zmanjšani hitrosti pa je njena nosilnost 4,4 kilograma. Roboti

Tehniški dan OŠ Železniki

V petek, 4. februarja, je Domel že tradicionalno sodeloval s predstavitvijo našega podjetja na tehniškem dnevu za 9. razred na OŠ Železniki. Janez Rihtaršič je devetošolcem predstavil poklice, ki jih Domel potrebuje za uspešen razvoj podjetja. Špela Vrhunc pa je predstavila možnosti štipendiranja v Domelu. Vsem učencem želimo čim lažjo odločitev za nadaljnje izobraževanje ter uspešno šolanje za zelene poklice.

Spominski znak

V preteklem obdobju je koronavirus močno zaznamoval vsakdan tudi v našem podjetju. Naš trud v boju proti koronavirusu je opazila tudi Vlada Republike Slovenije, ki je našemu podjetju podelila spominski znak za požrtvovalnost pri izvajanju ukrepov za preprečevanje širjenja epidemije Covid-19.



so bili predstavljeni na primeru uporabe v živilski industriji – linija za pakiranje jogurtov v lončke.



BORIS BENEDIČIČ –

direktor poslovne enote EC Motorji



Boris Benedičič

Svojo poklicno pot sem začel v Domelu leta 1996, in sicer kot razvojni inženir v elektrorazvoju. Kmalu sem dobil priložnost nadaljevati študij kot mladi raziskovalec iz industrije na Fakulteti za elektrotehniko, kjer sem preživel dve leti. Tam sem tudi zaključil magistrsko nalogo iz teme krmiljenja reluktančnega motorja.

Potem sem se vrnil v Domel, kjer sem nadaljeval delo na konstrukciji motorjev. Takrat sem se največ ukvarjal s komutacijo univerzalnih motorjev za sesalne enote, kjer smo poskušali znanstveno opisati proces komutacije, ki je ključen za dolgo življenjsko dobo. Zaradi kompleksnosti problema sem na to temo zaključil tudi doktorsko disertacijo, skupaj s kasnejšo direktorico go. Jožico Rejec.

Kasneje sem se bolj poglobil v preračun EC-motorjev, ki so postajali vedno bolj zanimiva tema na več različnih področjih. Na začetku smo se morali veliko naučiti, potem smo kaj hitro našli pravi pristop in smo bili sposobni ponuditi kupcem konkurenčno rešitev. V letu 2006 sem postal vodja elektrorazvoja. V tem obdobju nas je Stihl nominiral kot strateškega razvojnega dobavitelja in z nami začel sodelovanje na razvoju EC-motorja za baterijska ročna orodja. Tekom tega projekta sem jaz izvajal preračune motorjev, na Stihlovi strani sem pa imel sogovornika, ki je znal oceniti rezultate in podati smernice za naprej, tako da smo na koncu dobili rešitev, ki je bila optimalna za vse. Ta motor in njegovi nasledniki se proizvajajo še danes.

Kakšni dve leti zatem smo dobili povpraševanje za povsem drugačen motor za enako aplikacijo – baterijsko gnana ročna orodja – od firme Husqvarna. Ta motor je bil razvit na njihovi strani, mi smo morali poskrbeti za industrializacijo ter za določene spremembe na motorju, ki so bile posledica optimalnejše izdelave. Tudi ta projekt je zaživel in motor z raznimi novimi verzijami se še vedno izdeluje.

Sledilo je obdobje intenzivnega razvoja novih izvedb EC-motorjev, največ za avtomobilsko industri-

jo, pa tudi za široko potrošnjo ter industrijske EC-pogone za ventilatorje. Preračune motorjev so v tem času izvajali mlajši kolegi, jaz sem njihove aktivnosti koordiniral.

V letu 2016 smo začeli z razvojem centralnega pogona za bicikel za nemškega kupca, kjer sem bil odgovoren za tehnični del. Tekom razvoja tega pogona smo imeli vzpone in padce, na koncu nam je uspelo razviti enega najmočnejših pogonov na trgu, za katerega smo tudi dobili zlato priznanje za inovativnost.



V lanskem letu se je vodstvo odločilo, da bo zaradi boljše organizacije dela kreiralo novo poslovno enoto (ECM), ki bo obsegala EC-motorje za baterijsko gnana ročna orodja in mikro-mobilnost (motorji za e-kolesa in skiroje). Povabljen sem bil, da prevzamem funkcijo direktorja te poslovne enote, kar sem z veseljem sprejel. Na tem področju vidim še veliko izzivov, tako glede kakovosti, kakor tudi profitabilnosti, česar se bomo jaz in moja ekipa v tem letu temeljito lotili.

PROGRAM 731 HUSQVARNA



Jan Koblar

Pričeli smo z baterijsko motorno žago, sedaj pa pokrivamo že cel spekter pogonov vrtnega orodja, profesionalnega gradbenega orodja in robotskih kosilnic. Govorim o programu 731 Husqvarna. Gre za vrsto motorja, ki ima izredno visok polnilni faktor navitja. To nam omogoča tehnologija odprtega navijanja statorja, ki ga kasneje spravimo v okroglo obliko. Motor pri obratovanju dosega izredno visoke navore in tako veliko izhodno moč, glede na majhnost motorja.

Prve motorje smo na serijskih proizvodnih linijah pričeli izdelovati leta 2012. Obdobja pričetka se spominjam kot polnega novih izzivov na novo uporabljenih tehnologijah. Področje navijanja odprtega statorja je bilo za nas še črna skrinjica, o kateri nismo vedeli veliko. Tekom let smo postopek izdelave polizdelkov in končne izdelave stalno izboljševali in izpopolnjevali. Leta 2018 se je Husqvarna odločila, da zaradi povečane prodaje izdelkov investira v nove proizvodne linije, s katerimi bomo zmožni proizvesti 600.000 elektromotorjev letno. Potrebno je bilo kupiti novo rotorsko in statorsko linijo ter nadgraditi obstoječo montažno linijo. Ker je kupec Husqvarna lastnik vse opreme v Domelu, je bila celotna investicija krita z njihove strani. Pred nakupom smo seveda podpisali obsežno pogodbo med Domelom, Husqvarno in

dobavitelji proizvodnih linij, saj je šlo za investicijo, ki je presegala 5 mio €.

Odločili smo se, da nam rotorsko linijo izdelata podjetje Lama Avtomatizacija, blansirni stroj znotraj nje pa je od Balance Systems, s katerimi imamo že ogromno izkušenj. Peč za segrevanje in hlajenje rotorjev naj izdelata Strojpalst, magnetilni sistem je dobavil znani proizvajalec Magsys. Nadgradnje končne kontrole pa se je lotil znani dobavitelj sistemov za prevajanje karakteristik elektromotorjev DAX Electronics iz Trbovelj. Za dobavitelja največjega in najbolj zahtevnega stroja pa je bilo izbrano podjetje Aumann, ki nam je že izdelalo prvo statorsko linijo. Proces naročanja, prevzemanja in končnega prevzema proizvodnih linij je trajal vse od decembra 2018 pa do decembra 2020, ko je bila končno prevzeta še zadnja statorska



Slika 1: Postavitev nove statorske linije 731 v proizvodnji



Slika 2: Postavitev nove rotorske linije 731

linija Aumann. V tem času smo se s celotno ekipo, ki dela na projektu Husqvarna, ves čas trudili, da so bili dobavitelji priskrbljeni z zadostnimi količinami materialov, embalaže, testnimi kosi ter obveščeni glede vseh zadnjih sprememb na polizdelkih. Samo v podjetje Aumann, ki nam je izdelovalo novo statorsko linijo, je bilo odpremljenih več kot 20 pošilk materiala in opravljenih več kot 16.000 km službenih poti. Zaradi zamude pri dobavi statorske linije smo morali nekatere nove tipe statorjev potrjevati še v Nemčiji. Da bi zadovoljili potrebe kupca pa smo morali tam izdelati še serijo 6.000 kosov statorjev. Organizacija takšnih akcij ni enostavna in zahteva veliko pogajanja, usklajevanja in dogovarjanja. Vsa pohvala Husqvarnini ekipi za res odlično opravljeno delo.

Pred prihodom proizvodnih linij v Domel Železnike je bilo potrebno zagotoviti ustrezen prostor, kjer bi se lahko nahajala celotna proizvodnja Husqvarne. Potrebno je bilo upoštevati čim krajše poti od polizdelkov do končnega sestava. V ta namen smo v



Slika 3: Razkladanje statorske linije 731

prostore bivšega BMC preselili obstoječo montažno, rotorsko in statorsko linijo. Pri postavitvi smo upoštevali že tlorise novih proizvodnih linij in tako poskrbeli za optimalen tok vhodnega in izhodnega materiala. Uredili smo skladišča materialov in menjalnih delov. Poskrbeli smo, da je kupec prejel vso potrebno dokumentacijo za potrditev izdelka izdelanega na novih linijah. Po vseh opravljenih testih pri kupcu smo ta mejnik uspešno prestali. Prav tako pa smo nove proizvodne linije končno prevzeli v proizvodnjo. To je mejnik, ko prične za proizvodno linijo skrbeti proizvodnja.

Takoj po zaključku projekta pa smo že prejeli nove sogovornike s Švedske, s katerimi že snujemo najnovejšo generacijo Husqvarninih motorjev in hkrati izvajamo aktivnosti za pocenitev obstoječih motorjev. Tukaj je vedno pestro.

Rad bi vam predstavil še nekaj najnovejših produktov, v katere se vgrajujejo motorji izdelani v Domelu.

• 1. Motor Robotics – Husqvarna kosilnica CEORA

V sami kosilnici CEORA se nahajajo trije Domelovi motorji, ki skrbijo za poganjanje rezil na spodnji strani pokrova. Prednost naših motorjev proti konkurenčnim je visok navor motorja. Kosilnica je namenjena za košnjo nogometnih zelenic, golf igrišč, predvsem velikih površin - tudi do 75.000 m². Pri košnji tako velikih površin je velikost košenja trave znatno večja od manjših kosilnic in je zato potreben velik navor motorja. Kosilnica se krmili preko GPS-satelita in omogoča natančnost pozicije do nekaj cm. Cena takšne kosilnice bo na prostem trgu znašala približno 20.000 €.



Slika 4: Motor robotics in QR koda do predstavitvenega videa

● 2. Motor Gotham – Baterijski vrtalnik DM 540i

Vrtalnik je prvi večji baterijski vrtalnik na trgu, s katerim je mogoče v armiranem betonu izvrtati luknjo premera 10 cm. Stator v pogonu vrtalnika je zaradi boljšega odvajanja toplote zalit v epoksi maso. Pri izdelavi tega motorja moramo biti še posebej previdni, saj se ohišje motorja vidi na končnem produktu.



Slika 5: Baterijski vrtalnik DM 540i

● 3. Motor Bagrosso –

Baterijski rezalnik za beton K1 PACE

Motor Bagrosso je nova generacija baterijskih rezalnikov betona s 14 inch (35 cm) velikim rezilom. Motor je največji v družini 731. Izredno visok statorski paket višine 40 mm nam trenutno povzroča še nekaj preglavic, ki pa jih bom skozi proces izdelave postopoma odpravili.



Slika 6: Baterijski rezalnik betona in QR koda do predstavitvenega videa

PROJEKT

elektronsko gnana sesalna enota 759



Borut Mohorič

Tik pred izbruhom epidemije covid-19 v Sloveniji, se pravi v spomladanskih mesecih leta 2020, smo stopili v prvi resni kontakt s firmo Milwaukee Electric Tools (MET), da bi preverili možnost sodelovanja.

Po več kot 10 letih našega »nadlegovanja«, so se pa končno le odločili, da se malo bolje spoznamo. Firma MET je bila ustanovljena leta 1924. Sedež firme je v mestu Milwaukee v zvezni državi Wisconsin. Pri nas je Milwaukee verjetno najbolj poznan kot proizvajalec baterijskega ročnega orodja, predvsem vrtalnikov, vijačnikov in kotnih brusilnikov.

Vendar Milwaukee proizvaja mnogo več, celo paleto profesionalnega orodja, pa naj bo to baterijska izvedba ali za priklop na električno omrežje. Je pa

potrebno omeniti, da v zadnjem času pospešeno prehajajo na baterijske izvedbe.



Baterijska ročna orodja Milwaukee



Milwaukee proizvaja mnogo več kot le vrtnike, vijačnike in kotne brusilnike.

Takrat, marca leta 2020, smo bili že dogovorjeni, da nas obiščejo v Domelu, a so jim zaradi epidemije potovanja tik pred zdajci odpovedali. Tako smo se morali začeti pogovarjati na daljavo, se pravi preko Teamsov. Najprej je bilo nekaj izmenjav osnovnih informacij, predstavitev podjetij, predstavitev proizvodov, usmerjenosti podjetij in kmalu smo začutili, da tukaj obstaja neka priložnost za sodelovanje. V tistem času je MET na določenih

profesionalnih sesalnikih, ki se uporabljajo v gradbeništvu, prehajal s 120 V priključitve na baterijsko, se pravi 18 V in 36 V. Predstavili so nam svoje zahteve, tako dimenzijske kot tudi zračne karakteristike, ki naj bi jih sesalne enote dosegale. Sicer je Milwaukee tudi sam proizvajalec sesalnih enot, vendar, ker so že toliko dobrega slišali o Domelovi kvaliteti, so se odločili, da preverijo, kaj res znamo narediti.

Seznani so nas z dimenzijskimi zahtevami in zahtevami po zračnih karakteristikah, projektih, ki pri njih že tečejo oz. bodo stekli v bližnji prihodnosti, kot tudi o časovnicah posameznih projektov. Pričakovali so naše komentarje in predloge.

Začetek proizvodnje za prve projekte je bil že april leta 2021. Torej smo imeli časa zgolj dobro leto dni, da motor razvijemo, pridobimo vsa potrebna orodja za nove dele, da pripravimo linijo, motor testiramo, potrdimo in začnemo s proizvodnjo. Obetane količine so bile visoke, 80.000 enot že v letu 2021. To pa je bil izziv.

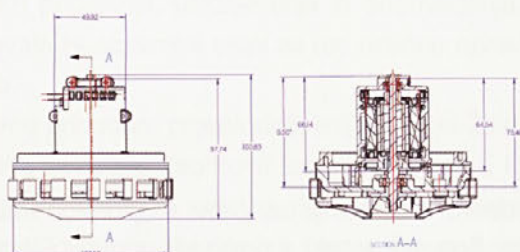
Razmišljali smo o novi izpeljanki iz enote 712, ki je takrat že bila v proizvodnji, pa o 714, ki je bila takrat šele v povojih in torej ni prišla v poštev. Enota 729 je dimenzijsko prevelika. V tistem času je v Domelu že tekel projekt za Stihl, motor 720, in naša ideja je bila dograditi motor za Stihl z ustreznim turbinskim delom in tako dobiti sesalno enoto. Tudi za Stihl so se obetale večje količine, zato je bila planirana predelava montažne linije ML15 in ob določenih dodatnih postajah predvideti tudi montiranje turbinskega dela na motor 720 ter tako dobiti enoto 759. ML 15 naj bi bila predelana tako, da bo na njej možno montirati obstoječo sesalno enoto 712, nov motor 720 in tudi novo sesalno enoto 759.

Odločitev, da je to najboljša pot, je bila potrjena v Domelu in predstavljena Milwaukee-ju. Predstavili smo časovni plan, ki je bil zelo napet, predstavili smo dimenzijsko risbo in preračunane zračne karakteristike, ki naj bi jih naša enota dosegala. Kupec je bil s predstavljenim zadovoljen in naročil je prve vzorce. Začelo se je konstruiranje potrebnih novih delov, se pravi turbo kolesa, pokrova in jarma.

Za prve vzorce smo pokrov izdelali s tehnologijo 3D-printanja, turbo kolo smo porezkali iz dveh delov in ga sestavili, prav tako pa je bil iz dveh delov porezkan jarem. Prototipno orodje za štancanje lamel je bilo takrat že izdelano, statorsko izolacijo pa

● Dimension constraints

● 4 gal wet/dry vac

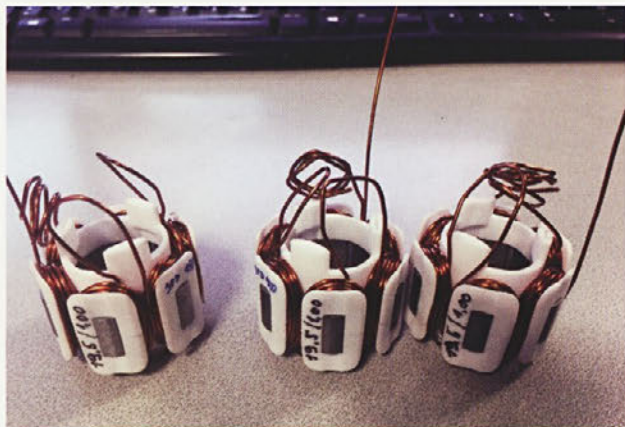


● Performance and input power

- 18V 4G – 465W, 102CFM, 46 inH2O
- 18V CP DE – 465W, 125CFM, 50 inH2O
- 18V STK – 400W, 70CFM, 75 inH2O
- 36V 6G – 750W, 117 CFM, 57 inH2O
- 36V DE – 580W, 150CFM, 80 inH2O

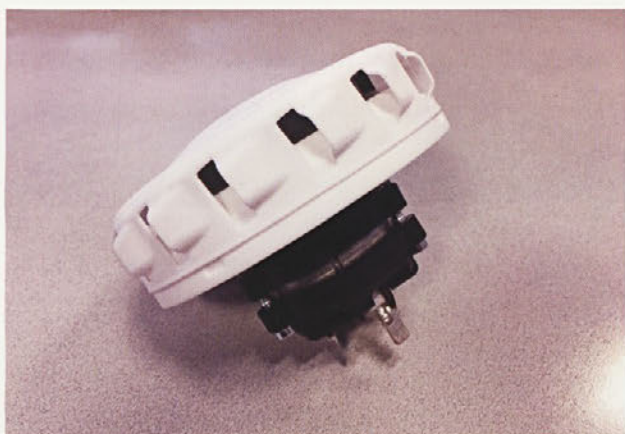
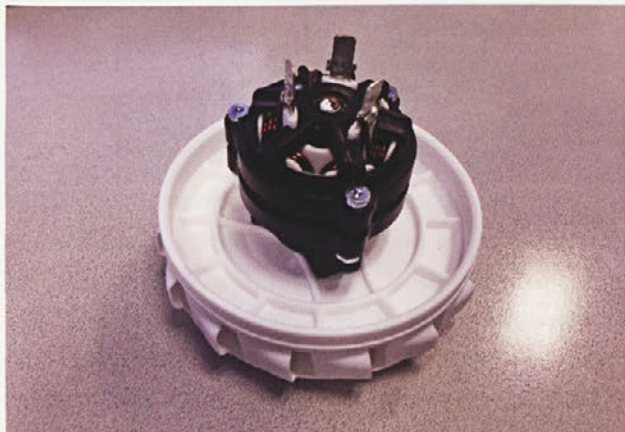
Dimenzijske zahteve in zahteve zračnih karakteristik. Američani zračne karakteristike podajajo v »kubičnih čevljih na minuto (CFM)« za pretok (pri nas v litrih na sekundo (l/s) in podtlak v »palcih vodnega stolpca (inH2O)«, pri nas v kilopascalih (kPa).

smo prav tako 3D printali. Statorje smo navili ali v prototipni ali pa na prototipni navijalki, kontakti so bili odrezani na žično erozijo.



Statorji prvih prototipov

Tako smo v aprilu 2020 pripravili prve vzorce za interne meritve. Potrebno je bilo nekaj optimizacije, da smo dobili ustrezne zračne karakteristike. Junija leta 2020 smo v Milwaukee poslali prve 4 vzorce. Dva sta bila 18 V, enota 759.3.202, 2 pa 36 V, torej enota 759.3.201.



Prvi vzorci so bili sestavljeni iz rezkanih in 3D-printanih delov. V Milwaukee so se pošiljali junija leta 2020.

Kupec je bil z vzorci zelo zadovoljen. Dosegali so pričakovane lastnosti in priznali so, da so Domelovi motorji boljši od njihovih, ki jih trenutno vgrajujejo v sesalnike. Vzorčenja so se potem nadaljevala v naslednjih mesecih, v količinah 20, 40, 60, ... , vse do 300 vzorcev za samo potrditev. Vzpostavljeno smo naročali razne naprave, predelavo ML15, serijska orodja za štancanje lamel in zalivanje paketov, kar se je nanašalo na motor 720. Septembra pa smo naročili serijska orodja za turbo kolo, pokrov in jarem in konec leta 2020 so bili na voljo tudi ti sestavni deli.



Decembra 2020 so bili na voljo že sestavni deli za turbo del sesalne enote 759.

Sredi januarja 2021 so bili na voljo že vsi serijski sestavni deli. Na montažno, statorsko in rotorsko linijo smo počakali še do začetka maja. Kljub temu smo že marca začeli z montažo enot na liniji, sicer ne vseh operacij, ampak postopoma, vsakih 14 dni kakšno operacijo več. Sredi maja 2021 so bile vse tri linije pripravljene in začela se je proizvodnja EC SE 759.



EC SE 759 se je začela serijsko proizvajati v maju 2021.



Zadnji del ML15, kjer se nahajajo tudi merilne postaje.

Seveda ni šlo brez težav. Kar nekaj jih je bilo in vse še vedno niso odpravljene. Začelo se je z drgnjenjem turbinskega kolesa ob pokrov. To smo začasno rešili z dodatnim preoblikovanjem pokrova tik pred vgradnjo. Danes je ta težava odpravljena. Nadaljevalo se je s slabo zavarjenim kontaktom, kar je bila že prva reklamacija s strani kupca. Takrat smo morali, dodatno, lasersko povariti cca. 8.000 že sestavljenih enot. Tudi to je sedaj rešeno. Spreminjali smo priključne kontakte kot tudi ozemljitvene kontakte, kar je tudi že rešeno. Imeli smo težave z dobavo pločevine za štancane pakete, s kupcem smo se precej pregovarjali o dobavitelju magnetov. Od septembra 2021, pa vse do konca leta 2021, smo se ukvarjali s previsokimi aksialnimi vibracijami. V rešitev tega problema je bilo pa vloženega največ truda do sedaj. Z nešteto testi na ML15, z različnimi prebiranji sestavnih delov

ob iskanju najbolj sprejemljive kombinacije jarem/statorski obroč, ob nekajkratnem popravilu orodja za zabrizgavanje statorskega obroča, ob brizganju jarma z različnimi nastavitvami poleg mnogih predelav nam je nekako uspelo, da smo začetni izmet zaradi vibracij, ki se je gibal med 10 in 15 %, v januarju 2022 znižali na manj kot 3 %. Proizvodnja trenutno teče dokaj gladko in ob nemotenem delovanju se proizvede tudi 1.300 enot na izmeno.

Ekipo iz Milwaukee-ja nas je obiskala v septembru leta 2021 in nad videnim so bili navdušeni. Šlo je za presojo, ki smo jo opravili z odliko. Na lastne oči so se prepričali, da smo proizvajalec na visokem nivoju in smo zelo dobro organizirani. Ob obisku našega vodstva pri njih je tekla tudi beseda o nadaljnjih priložnostih sodelovanja in teh priložnosti je kar nekaj.

JEDRNA ORODJA KAKOVOSTI



Miro Šmid

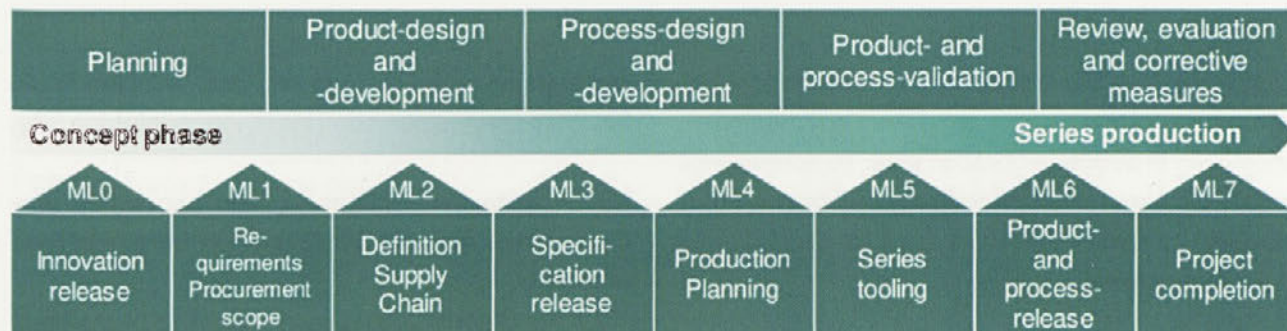
Kakovost. Izmet. Dodatna dela. Sortiranja. Reklamacije. Stroški. APQP/CP, PPAP, FMEA, MSA, SPC, VDA 6.3, ISO 9001, IATF 16969. In še in še in tako naprej. O tem sem pisal v svojem zadnjem članku v Mozaiku. Vse zgoraj navedene kratice in še množica drugih opredeljujejo ogromno aktivnosti, ki se morajo izvesti že v sami fazi projekta, seveda pa se marsikatera tudi prenesejo naprej v redno proizvodnjo in prodajne aktivnosti.

Poznavanje vsebin postaja praktično obvezno za zelo široko skupino zaposlenih. Zato je bilo v mesecu avgustu organizirano izobraževanje za tako imenovana »Jedrna orodja kakovosti (avtomobilske industrije)«, »Automotive Quality Core Tools«. Tega dvodnevnega izobraževanja se je udeležilo 41 sodelavcev iz praktično celotnega podjetja, ki se srečujejo z razvojnimi projekti in s proizvodnjo. Na koncu so pisali kar precej obsežen test, ampak je bil predavatelj zelo pripravljen pomagati pri težavah.

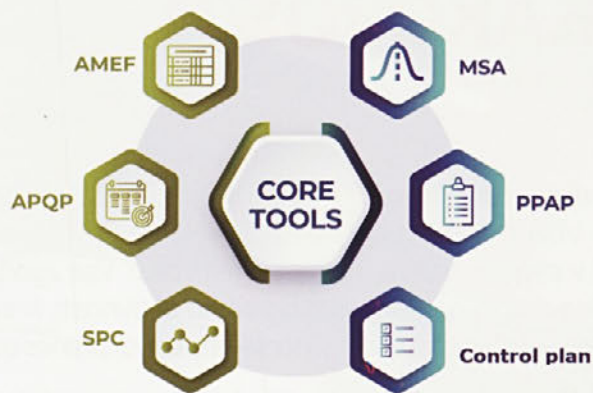
Po besedah udeležencev je bilo predavanje zanimivo, zahtevno in obširno. Za vsako izmed tematik obstajajo pripravljena petdnevna posebna predavanja, tu pa so bile vse vsebine »stlačene« v dva dni. Se opravičujem, ampak sledila bo ploha kratic, ki so samo manjši del obravnavane vsebine. Dotaknili oziroma slišali so o pomenu in vsebini RGA, APQP, VDA 2, PPAP, FMEA, VDA 5, MSA, C_{mk} , P_{pk} , C_{pk} , SPC in 8D. Meni najbolj zanimiva je bila razlaga nemškega priročnika »Product creation – Maturity level for new parts«, »Nastajanje izdelka – Zrelostni nivoji za nove dele«, ki določa 8 nivojev zrelosti in pogoje za prehode med njimi. Ocenjuje se sema-

forsko (rdeč/oranžen/zelen). To poudarjam zato, ker sem to sploh prvič slišal. V literaturi in dokumentih nekaterih kupcev je to označeno kot MLA – »Maturity Level Assessment«, »Ocena nivoja zrelosti«. Vse zgoraj omenjene kratice, priročniki in gradiva, kakor tudi dodatne razlage, so na razpolago v pdf obliki na našem strežniku. Pod zavihkom »Pripomočki« v razdelku »Splošno« je gumb »Standardi«, kjer se nam pokaže zelo pregleden in uporaben iskalec vseh standardov, ki so na razpolago v podjetju. Ob tem lahko pohvalim našega programerja g. Tadeja Abino, ki zelo prisluhne željam uporabnikov in nam pripravi lične in uporabne programe.

Ponovna dva cikla CoreTools izobraževanja bosta organizirana še v januarju 2022, kar bo dodalo nova znanja dodatnim 24 sodelavcem. Zanimanje za to izobraževanje je zelo veliko, kar me veseli, ker bo tako čim večja kritična masa sodelavcev »opremljena« z znanji in zavedanjem o orodjih kakovosti kakovost VGRADILA v nove projekte, nove izdelke, kar bo našemu podjetju nedvoumno pomagalo obstati in napredovati na trgu.



En od nešteti načinov prikaza ocenjevanja »zrelostnih nivojev« v projektih



Omenjena izobraževanja so zelo pomembna, tudi zato, ker so eden od mnogih predpogojev, da naši inženirji kakovosti za dobavitelje (SQA) pridobijo mednarodno licencirano kartico presojevalca in s tem dovoljenje, da sploh preverjajo obvladovanje kakovosti pri dobaviteljih. Druga zahtevana predznanja so tista, ki naj bi jih nudili vsaj tridnevni

tečaj o tehnikah presojanja v skladu z ISO 19011 ali vsaj tridnevni tečaj za presojevalca po ISO 9001 ali IATF 16949 in štiridnevni seminar za presojevalca v skladu z VDA 6.3 IN enodnevni preskus znanja v skladu z VDA 6.3 Seveda k vsem tem usposabljanjem lahko pristopijo samo sodelavci z ustrezno formalno izobrazbo, z vsaj 5 let delovnih izkušenj, od tega vsaj 2 leti v kakovosti.

Po vsem povedanem lahko sklepamo, da je poudarek na kakovosti izjemen. Začelo se je pred desetletji v letalski in vojaški industriji, avtomobilska industrija je zadeve prevzela in jih forsira v skoraj nepredstavljenem obsegu, zelo tesno za njimi pa sledi tudi ostala industrija. Zaradi vsega tega bo in je najbolje za nas, če zahteve ponotranjimo in si jih privzamemo kot lastne sebi in našemu podjetju. Brez izgovorov: »Saj tega pa kupec ne zahteva.« Zahtevajmo SAMI.

SPREMEMBE plačnega sistema zaradi nove sistemizacije



Katja Šink Bergant

Z januarjem 2022 je bila vpeljana nova sistemizacija, o sami vpeljavi pa smo vas sprti obveščali. Konec novembra smo zaposleni prejeli nove pogodbe o zaposlitvi za razporeditev na delovna mesta po novi sistemizaciji, z dodelitvijo nove osnovne plače itd. Da bi lahko ustrezno vzpostavili novo sistemizacijo in obračunali plače po novem, pa je bilo potrebno izvesti tudi nekatere spremembe plačnega sistema.

Poleg tega so bile plačne spremembe ob novi sistemizaciji vpeljane z namenom doseči bolj pregleden, enostaven in sodoben obračun plač. Te spremembe so bile tako kot nova sistemizacija predhodno predstavljene oziroma usklajene z vodji ter s sindikatom in svetom delavcev.

V nadaljevanju predstavljamo ključne spremembe plačnega sistema, ki stopajo v veljavo z obračunom

plače za januar 2022, to je pri plači, izplačani 17. 2. 2022. Te spremembe so vidne iz »nove« plačilne liste.

Novo postavljena razmerja med osnovnimi plačami, dvig osnovnih plač, uvedba korekcijskega dodatka

Z novo sistemizacijo delovnih mest so postavljena nova razmerja med osnovnimi plačami, poleg tega so se povečale tudi same osnovne plače. Za osebe,

ki jih ni bilo možno umestiti v nov plačni sistem, je bil uveden še enkratni korekcijski dodatek, ki skupaj z izhodiščno osnovno plačo nivojskega delovnega mesta tvori osnovno plačo za obračun.

Sprememba osnove za izračun dodatkov na delovno dobo in horizontalno napredovanje

Po novem bo osnova za izračun dodatkov na delovno dobo in horizontalno napredovanje samo osnovna plača, ne več osnovna plača skupaj z zneskom delovne uspešnosti. Po veljavni panožni kolektivni pogodbi naj bi bila osnova za tovrstne dodatke zgolj osnovna plača. Morebitne spremembe v izplačilu zneska teh dodatkov smo vključili v dvig osnovnih plač, ob čemer pa je potrebno vedeti, da dvig osnovnih plač ni posledica zgolj spremembe načina izračuna teh dodatkov.

Ukinitev srednje vrednosti oziroma točk plačilnega razreda ter plačilnih razredov

Srednja vrednost oziroma točke plačilnega razreda so bile v prejšnjem sistemu osnova za izračun osnovne plače v SAP, po novem pa so osnovne plače po delovnih mestih določene z metodo rangiranja delovnih mest. Povsod, kjer so se do sedaj uporabljale točke plačilnega razreda, se le-te nadomestijo z osnovno plačo. Posledično tudi plačilni razredi kot element razporejanja ne obstajajo več, prav tako na plačilni listi ne bo več prikazana najnižja vrednost plačilnega razreda.

Sprememba osnovne urne postavke za dodatke za neugoden delovni čas

Urna postavka za dodatke za izmensko, nočno in nedeljsko delo je bila do sedaj izračunana iz predvi-

denih ur posameznega meseca (osnovna plača/ure meseca), kar je pomenilo, da je bila vrednost posameznih dodatkov za neugoden delovni čas vsak mesec lahko drugačna. Z novim sistemom smo uvedli t. i. enotno urno postavko v vseh mesecih, saj jo po novem izračunavamo iz povprečnega števila ur meseca, to je 174 ur (osnovna plača/174). Na tak način se že izplačujejo nadure oziroma presežne ure.

Sprememba izračuna dodatka za pogoje dela

Vrednost točke za pogoje dela se je v prejšnjem sistemu pomnožila še s količnikom delovne dobe, kar je pomenilo, da je zaposleni z višjim dodatkom na delovno dobo prejel tudi višji znesek za pogoje dela. V novem sistemu količnik delovne dobe ni več vključen, s čimer zagotavljamo enak znesek za enake pogoje dela za vse zaposlene v teh pogojih.

Spremembe v izgledu plačilne liste

Glede na zgoraj navedene spremembe plačnega sistema so uvedene tudi spremembe na plačilni listi. Največja sprememba je v prvem delu obračuna plače, ki se imenuje PODATKI OSNOVNE PLAČE. V tem delu ni več prikaza najnižje osnovne plače plačilnega razreda, števila točk in vrednosti točke. Po novem sta v ta del vključeni postavki 0A25 Osnovna plača za obračun ter 0A30 Osnova za časovne dodatke, pri osebah s korekcijskim dodatkom pa je vključen tudi 0A23 Korekcijski dodatek. 0A25 Osnovna plača za obračun je pri večini enaka 0A05 Osnovni plači, razen pri osebah s korekcijskim dodatkom. 0A30 Osnova za časovne dodatke je različna od 0A25 Osnovne plače za obračun, ker se obračunava na povprečne mesečne delovne ure in ne na predvidene delovne ure posameznega meseca.

PODATKI OSNOVNE PLAČE	Odstotek	Ure	Na uro	Znesek
0A05 Osnovna plača				1.162,02
0A25 Osnovna plača za obračun		168	6,9168	1.162,02
0A30 Osnovna za časovne dodatke		174	6,6783	1.162,02
0A03 vrednost točke - pog. dela			0,05978	

Prikaz v ostalih delih plačilne liste - obračun plače, obračun prispevkov in dohodnine, prejмки in odbitki ... - niso bistveno spremenjeni.

In še za zaključek ...

Vse našete spremembe so vpeljane tehtno, po premisleku, številnih razpravah, izračunih ter preverbah in so izvedene z namenom izboljšanja plačnega sistema.

Za morebitna vprašanja glede razlage obračuna plač in postavk na plačilni listi se lahko obrnete na Barbaro Frelih, Majdo Tomšič ali Katjo Šink Bergant, za e-plačilno listo pa na Ireno Lotrič.

SPODBUDNE NOVICE IZ KITAJSKESKE

in izvedba hitrega predloga



Boštjan Demšar

Zadnjih nekaj let opažam, da pozitivne in spodbudne novice iz Slovenije pridejo predvsem ob izjemnih dosežkih naših športnikov. Ti nas vedno povezujejo. V dobrem in slabem, vedno smo z njimi, čutimo z njimi, si želimo, da jim uspe, da slišimo našo himno in jo solznih oči skupaj zapojemo.

Neverjetno koliko priložnosti smo imeli v teh olimpijskih dneh. Želja po spodbujanju na prizorišču se nam ni uresničila, a so nas športniki s svojimi uspehi toliko bolj razveselili.

Zdomcem slovenski uspehi pomenijo ogromno. Z njimi navežemo stike z domovino, z lokalnimi prijatelji in s poslovnimi partnerji. Ker sem še precej »frišen«, to kar dobro čutim in moram reči, tudi spoštujem. Ne boste verjeli, koliko čestitk smo prejeli.

Res je izjemno, ker lahko pokažemo svetu, kdo smo Slovenci. Vemo, da zmoremo, in vemo, da smo dobri tudi v gospodarstvu. Za Domelom je izjemno obdobje in smo lahko skupaj ponosni na pretekle



Bostjan Demsar DOMEL

Another GOLD MEDAL for Slovenia @ Olympic Games in Beijing.

🇸🇮 🇸🇮 🇸🇮 in my ❤️ ❤️ ❤️

S♥ENIA

2 gold

1 bronze



Bostjan Demsar DOMEL

Slovenia 1st GOLD and 1st BRONZE MEDAL @ Olympic Games Beijing 5th February 2022, a day to remember! Thank you China!



Bostjan Demsar DOMEL

Silver medal 🥈 for Slovenia 🏆 🏆 🏆 🏆 🏆 🏆

🥇 🥈 🥉 🥇 🥈 🥉 6 medals

Small nation, BIG Heart.

sLOVEnia 🇸🇮 🇸🇮 🇸🇮 in my ❤️ ❤️ ❤️





Bostjan Demsar DOMEL

7th Medal at Beijing Olympic Games

Silver medal for Slovenian Ski

Jumping Team

2 3 2

sLOVENIA in my



dosežke. Kitajska situacija je bila več ali manj mirna zadnji dve leti in si težko predstavljamo, skozi kakšne izzive ste morali. Trenutno so mogoče še največji, a s katarzo pride očiščenje in, upam, normalnejši časi.

Medtem ko se v Evropi ukrepi sproščajo, ima Kitajska nično toleranco na kakršne koli oblike koronavirusa. Zadnji pojav virusa nam v Suzhou ponovno kroji usodo. Virus bo precej zakompliciral poslovanje podjetij, saj kot kaže, bodo zapirali šole, podjetja, mesta, predele mest, stavbe, ... Vsekakor bodo ukrepi strogi, dosledni in učinkoviti, prebivalci pa jim bomo dosledno sledili.

Ena izmed spodbudnih novic je tudi ta, da se vas je kar nekaj odzvalo povabilu podjetja in šlo na pomoč proizvodnji. V tem se kažeta naša plemenitost in predanost zaposlenih, na kar smo res lahko ponosni. Podobno sva s sodelavcem Andrejem izvedla v tem tednu. Ob delu na liniji sem ugotovil kar nekaj možnosti izboljšav, ki bi delavcu olajšale delo, podjetju pa pomagalo dvigniti dodano vrednost.

Za zaključek bi tako prišel še k drugemu delu naslova. Ta članek je namenjen izvedbi hitrega predloga, ki mi je preteklo noč prišel na pamet, medtem ko sem delal na treh delovnih mestih. Na vsakem sem našel idejo za izboljšavo. »Pogled z drugega zornega kota,« bi rekel.

Zato bi vas vse, ki ste se odgovorno odzvali vabilu in ponudili pomoč v proizvodnji, povabil, da oddate vsaj en predlog za izboljšavo. Prepričan sem, da ste ga našli, mogoče potrebujete le malo spodbude, da ga oddate.

	January							February							March							April							
Week	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Mon	5	10	17	24	31	1	7	14	21	28	5	12	19	26	31	1	7	14	21	28	4	11	18	25	1	7	14	21	28
Tues	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	31	1	8	15	22	29	5	12	19	26	31	1	8	15	22	29
Wed	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	31	7	14	21	28	4	11
Thurs	2	9	16	23	30	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12
Fri	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	31	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15
Sat	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	31	7	14
Sun	1	8	15	22	29	5	12	19	26	31	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	31	7

	May 20					June 22					July 21					August 23												
Week	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Mon	2	9	16	23	30	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	
Tues	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	31	7	14	21	28	
Wed	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	31	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	
Thurs	5	12	19	26	2	9	16	23	30	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	1	
Fri	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	31	
Sat	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	31	7	14	21	28	4	11	18	25	1	
Sun	1	8	15	22	29	5	12	19	26	31	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	

	September 21							October 18							November 22							December 22						
Week	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Mon	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26		
Tues	6	13	20	27	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	31	7	14	21	28	4	11	18	25		
Wed	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28		
Thurs	1	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22		
Fri	2	9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	31	7	14	21		
Sat	3	10	17	24	31	8	15	22	29	5	12	19	26	31	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25		
Sun	4	11	18	25	1	9	16	23	30	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26		

working days 工作日
weekend 双休日
Slovenian legal holiday 斯洛文尼亚法定假日
legal holiday 国家法定假日
Month of Innovation 创新月

V letošnjem letu bomo imeli v Suzhou že tretji mesec inovacij, zato smo ga dali kar v koledar.

Pa srečno v tigrovem letu vam želimo.



ZUNANJA PRESOJA

po avtomobilskem standardu IATF 16949



Andrej Šuštar

Vsem presojam je skupno, da z njimi na sistematičen in neodvisen način pridobivamo dokaze in s tem preverimo, ali izpolnjujemo zahteve raznih standardov, zakonodaje in zahteve kupcev. Poznamo različne presoje: notranje presoje, presoje kupcev, presoje pri dobaviteljih ter zunanje certifikacijske presoje. V Domelu nam niso tuje, saj se z njimi pogosto srečujemo. Presoje predstavljajo pomemben pristop k izboljševanju procesov in celotne organizacije.

Konec januarja je v Domelu potekala presoja po zahtevah avtomobilskega standarda IATF 16949. Presoja je potekala na podpornih procesih v okviru Domel Holdinga ter po proizvodnih lokacijah Otoki, Trata in Reteče, v okviru Domela d.o.o., na vseh ključnih operativnih procesih. Tovrstna presoja je obsežna, presojevalec Rajko Kokol je v imenu certifikacijske hiše Bureau Veritas presojal vsega skupaj 7 dni, večji del je, ob spoštovanju protikoronskih ukrepov, potekal v fizični obliki, za nekatere procese smo izvedli presojo preko Teamsov. Poleg zahtev IATF-standarda se na presoji preverjajo Domelove lastne zahteve, ki jih imamo zapisane v naših organizacijskih predpisih, preverja se izpolnjevanje zahtev naših avtomobilskih kupcev, zahtev zakonodaje ter morebitne druge zahteve ostalih deležnikov, na katere je Domel pristal.

Končne ugotovitve presoje so podane v poročilu. Ugotovljene nepravilnosti pri vrednotenju zbranih dokazov tekom presoje se zapišejo v obliki neskladnosti. Teh je bilo tokrat vseh skupaj 13, od tega 4 večje neskladnosti, ker so bile odkrite pomanjkljivosti, ki so se ponovile iz lanske presoje. Neskladnosti se dotikajo naslednjih vsebin: plani nepredvidljivih dogodkov, zapisi o prevzemu prvih kosov, nadzor nad merili, obvladovanje dokumentacije, zaustavitev proizvodnje, izvajanje popravil izdelkov, plani obvladovanja, izvajanje preventivnega vzdrževanja in korektivno ukrepanje.

Za ugotovljene neskladnosti moramo izvesti korekcije odkritih pomanjkljivosti, pripraviti analizo vzro-

kov, da pridemo do izvorov nastalih nepravilnosti, ter na tej osnovi prožiti korektivne ukrepe za izboljšave. Vse navedene aktivnosti morajo biti izvedene do konca marca, ko sledita ponovna presoja ter pregled uspešnosti in učinkovitosti ukrepov.

Hkrati z IATF-presojjo običajno poteka še zunanja ISO 9001-presoja na ne-avtomobilskih programih. Tokrat sta jo izvedla Bureau Veritas presojevalca Gregor Simonič in Matej Klasinc, ki pa nista odkrila neskladnosti, podala sta le priporočila.

Ob tej priliki se zahvaljujem vsem odgovornim lastnikom procesov ter ostalim sodelujočim za odprto in zavzeto sodelovanje, da je presoja potekala tekoče. Vse skupaj nas sedaj čaka izziv, da odkrite neskladnosti odpravimo in korektivne ukrepe uspešno in učinkovito izpeljemo. Ob tem se bomo ponovno nekaj naučili in izboljšali procese na skupni poti proti ambiciozno zastavljenim ciljem.



KAKO VZPOSTAVITI

učinkovit sistem internih prerazporeditev med poslovnimi enotami, upoštevajoč potrebe celotnega podjetja

DA 6, projektna skupina D



Vilko Šmid

Projektno skupino D smo sestavljali Franci Mediževac, Luka Dolenec, Jernej Lotrič, Matjaž Šmid, Pavel Purgar in Vilko Šmid. Naša mentorica je bila Martina Razingar.

V okviru Domelove akademije nam je bila dodeljena projektna naloga z naslovom Kako vzpostaviti učinkovit sistem internih prerazporeditev med poslovnimi enotami, upoštevajoč potrebe celotnega podjetja.

Projekt je trajal od 30. 11. 2019 do 6. 6. 2021, aktivnosti na projektu pa so se zaradi COVID-19 situacije in razglašene epidemije začele izvajati 18. 3. 2021.

Opis obstoječega stanja

V Domelu imamo z organizacijskim predpisom (št. predpisa: 124, Različica: 4, Datum izdaje: 9. 1. 2020) določeno, kako se izvajajo interne prerazporeditve. Vse prerazporeditve potekajo v organizaciji kadrovske službe. Do nedavnega smo uporabljali interni obrazec št. 43, z uvedbo kadrovskega portala pa se te aktivnosti izvajajo striktno preko te aplikacije. Aplikacija je enostavna za uporabo in zelo pregledna. Odpravljeno je papirno poslovanje in postopki so se zaradi tega tudi občutno pohitrili. Večino prerazporeditev se izvaja preko internih razpisov in dogovorov med vodji oddelkov. Interes delavcev je, da se prerazporeditev izvede v čim krajšem času, kar pa velikokrat ni mogoče, saj se soočamo s pomanjkanjem tehničnega kadra, tako da posledično prihaja do zamud pri razporejanju na nova delovna mesta oziroma do premajhnega prenosa znanja na novo zaposlenega.

Trenutni predpis, ki določa, kako se prerazporeditve izvajajo, je: 3.6 Interne prezaposlitve. Zaposlenim se omogoča in se jih spodbuja za napredovanje in rast v okviru organizacije, znotraj skupine DOMEL. Vse interne prezaposlitve se vodijo izključno preko kadrovske službe. V primeru, da je zaposleni izbran na internem razpisu za drugo delovno mesto, se uredi interna prezaposlitev znotraj skupine Domel. Delavec je dolžan o izboru takoj obvestiti svojega nadrejenega. Od takrat dalje teče rok, ki ne sme biti daljši od 60 dni, v katerem se uredi prezaposlitev na novo delovno mesto. Vodja in delavec se vedno lahko dogovorita, da se prezaposlitev opravi v krajšem roku, poslovodstvo pa lahko izjemoma zaradi posebnih okoliščin ali zagotavljanja nemotenega delovnega procesa ta 60-dnevni rok spremeni.

Sistem internih prerazporeditev v dveh podobnih podjetjih

V dveh podobnih podjetjih ocenjujejo interne prerazporeditve kot osebno rast zaposlenih, hkrati pa podjetje gleda na prerazporeditve kot možnost za izboljšanje kadrovske strukture. Dober proizvodni delavec lahko iz izkušenj na delu z orodjem veliko pripomore pri popravilu orodja, torej je idealen kandidat za orodjarja, pridobitev podjetja. V omenjenih podjetjih opravljajo letne razgovore, ker s tem tudi lažje in hitreje definirajo in predvidijo željo po nap-

redovanju. Če želja na letnem razgovoru ni podana, potem v tem letu napredovanje in prerazporeditev nista mogoča, razen v primeru izrednih razmer. V primeru zapolnjevanja prostega delovnega mesta iščejo več kot 1 zamenjavo. To pomeni, da opravljata poizkusno dobo vsaj 2 kandidata, po preteku poizkusne dobe pa se vodja odloči, katerega kandidata bo obdržal.

Priprava ankete

Poleg aktivnosti, kako potekajo interne prerazporeditve v podobnih podjetjih, smo se odločili izvesti anketo, ki predvideva interno zamenjavo. Anketa je zajemala vprašanja za trenutnega in novega vodjo ter zaposlenega. V anketi smo ugotavljali in pripravljali predloge za izboljšavo dejanskega stanja. Namen ankete je ugotoviti, s kakšnimi izzivi se srečujejo sodelavci ob internih prerazporeditvah v podjetju Domel. Namen sistema internih prerazporeditev je izboljšati prerazporeditve med oddelki in poslovnimi enotami, kjer se v današnjem času kaže potreba po znanju za osnovna in zahtevna dela v proizvodnjah, montažah, pisarnah. Cilj je, da se ohrani enaka kakovost dela na vseh nivojih. Že samo v proizvodnjah in montažah je potrebno preprečiti zastoje, zaradi neznanja prihajajočega delavca in časa, ki ga delavec potrebuje za priučitev, in ravno tako odhajajočega sodelavca, kar je za vodjo lahko tudi zelo stresna situacija. Cilj je ugotoviti, kako v najkrajšem času pri interni prerazporeditvi ponovno vzpostaviti trenutno prejšnje stanje in enako stanje pri prihodu.

Znotraj ekipe smo izvedli brainstorming za sestavo vprašalnika in vrednotenje ankete. Pri izdelavi ankete smo imeli namen pridobiti čim širši pogled na trenutni sistem prerazporeditev, upoštevali pa smo podatke zadnjih 3 let. Anketirance smo izbirali glede na podatke v kadrovskem oddelku in podatke, ki smo jih imeli udeleženci skupine glede na znanje, poznavanje drugih vodij in zgodovino prerazporeditev v oddelkih. Za obdelavo podatkov smo uporabili orodje 1KA - spletna anketa - izdelava 3 neodvisnih anket.



Primer rezultatov ankete, ki so jo izpolnjevali zaposleni:



Slika 1: Čas premestitve

Večina premestitev se zgodi v roku 14 – 60 dni.



Slika 2: Dogovor



Slika 3: Premestitev

Dejstva, ki so bila opažena tekom analize:

1. Pri pregledovanju in obravnavanju tematike smo ugotovili, da se na temo nanaša tudi precej drugih OP-jev in predpisov, ki bi jih bilo potrebno vzporedno obravnavati (napredovanja, nagrajevanje, letni razgovori).

Zaključki projekta, 5 točk iz ankete in benchmarking analize:

1. Matrika nadomeščanja in usposobljenosti:
 - Dobra matrika je osnova za nadaljnje odločitve in dejansko v pomoč vodjem pri delu.

2. Nagrajevanje pripravljenosti za dodatne odgovornosti:

- preko nagrad za posebne dosežke,
- HN - variabilno (budžet, s katerim upravlja vodja).

3. Letni razgovori - osebni razgovori:

- Količina razgovorov, ki jih imamo, je enkrat letno, ampak je razgovor preobsežen za večkratno uporabo - obvezni in evidentirani so v kadrovskem oddelku.
- Osebni, po potrebi neobvezni, za pomoč vodjem, da predvidi želje sodelavcev. Uporabili bi krajši zapisnik cca. 5-10 vprašanj. Bili bi evidentirani in povezani z letnim razgovorom, kjer je to mogoče. Ključni kadri s kom, bi bili prepoznani s strani vodje.
- S kom se razgovori opravljajo – trenutno le do nivoja mojstra.

4. Roki za prerazporeditve:

- Vzpostaviti sistem v kadrovskem portalu. Vnos z dnem, ko je bil kandidat potrjen in obveščen (novi vodja – potrdi stari vodja). Nato začne teči prestopni rok in uradno obvestilo o premestitvi za starega vodjo. Dogovor je med vodji, če se le da. V nasprotnem primeru mediator max. 60 dni (skladno z odpovednimi roki). Predpis je že aktiven in sprejet.

5. Mediator:

- Kadroviski oddelek uporabiti v primeru, ko se

vodji med sabo ne moreta uskladiti, z upoštevanjem trenutne situacije in potreb v podjetju.

- Vodenje in nadziranje kadroviskega portala ter postopka prerazporeditve.
- Možnost pregleda nad stanjem v celotnem podjetju in upoštevanje prioritet (skrajševanje – podaljševanje rokov).

Rezultati ankete strnjeni v 12 kritičnih točkah:

1. Spoštovanje sprejetih pravil
2. Vpliv vodstvenega kadra na prerazporeditve
3. Matrika nadomeščanja
4. Definiranost in vpeljava prestopnega roka
5. Pravočasno iskanje ustrezne zamenjave
6. Boljša komunikacija med vodji
7. Pisno obvestilo z datumom premestitve
8. Večji nabor novih delavcev
9. Nadgradnja kadroviskega portala
10. Plan prodaje – kadrovisko načrtovanje
11. Miselnost vodij, da so sodelavci nenadomestljivi
12. Vključevanje kadroviskega oddelka – mediator

Zaključek

Podjetje mora ustvariti okolje, ki spodbuja deljenje znanja, ne glede na odhod ali prihod internih sodelavcev. Prerazporeditev mora biti tudi dober in uspešen ukrep preventivne strategije, ki je usmerjena k ohranjanju zaposljivosti, k povečanju kompetenc ter varovanju zdravja.



Člani skupine D od leve proti desni: Matjaž Šmid, Luka Dolenc, Vilko Šmid, Pavel Purgar, Martina Razingar (mentorica)

IZGRADNJA GARAŽNE HIŠE



Aleš Markelj

Večkrat je bilo že omenjeno, da bomo v letošnjem letu zgradili dodatna parkirišča na matični lokaciji Otoki 21 v Železnikih. Gre za 79 dodatnih parkirnih mest, ki jih bomo zgradili na travniku preko regionalne ceste. Gradbeno dovoljenje za ta projekt smo pridobili 19. 11. 2021, z deli nameravamo začeti v spomladanskih mesecih oz. takoj ko bodo vremenske razmere to dopuščale.

Najprej bo potrebno poskrbeti za ustrezno zaščito gradbene jame (pilotiranje), nato pa bomo nadaljevali s samo gradnjo. Računamo, da bomo investicijo, ki je v tej fazi ocenjena na slab 1 mio EUR, zaključili do jeseni letošnjega leta.

Projekte je izdelalo podjetje IBE d.d., svetovanje, projektiranje in inženiring iz Ljubljane, vodja projekta je Petra Spaić, univ. dipl. inž. arh. Uvoz in izvoz za novo garažno hišo bo z regionalne ceste preko novo zgrajenega uvoza iz jeseni 2021. Parkirišče je predvideno v dveh etažah, in sicer pokriti pritlični del ter odprta parkirna etaža na strehi. Dovoz na zgornjo etažo bo potekal zadaj vzdolž severne strani po enosmerni dovozni rampi. Peš dostopi in evakuacijske poti so predvidene ob SV in JZ strani objekta. Prit-

lična etaža bo odprta z južne strani oz. v smeri proti regionalni cesti.

Konstrukcija objekta bo skeletno armirano betonska zgradba. Zaradi strmega terena bo objekt na severni strani v celoti vkopan. Konstrukcijska zasno-



va stebrov omogoča optimalno izrabo parkirnih mest širine 2,5 m in dolžine 5 m. Objekt bo temeljen s pasovnimi in točkovnimi armirano-betonskimi temelji. Tlorisni gabarit objekta bo cca. 58 x 22 m. V zaledju sten objekta je predvidena izvedba drenaže za odvod morebitne zaledne vode, ki pronica po brežini. Sam teren je za gradnjo relativno neugoden, zato so se v mesecu januarju dodatno izvedle še tri sondažne geotehnične vrtime v globino 10 - 12m, tako da bo samo projektiranje in izvedba zaščite gradbene jame potekalo na osnovi čim bolj realnih podatkov.



POSTAVITEV

nove bazne postaje v Domelu na lokaciji Otoki v Železnikih



Aleš Markelj

V srednjeročnem poslovnem načrtu skupine Domel imamo zapisano, da je za strateško konkurenčnost pomemben sklop strateških aktivnosti digitalizirati procese Skupine Domel (SA1). Digitalizacija procesov bo pomembno vplivala na večjo stroškovno učinkovitost podjetja. Za vzpostavitev in razvoj digitalizacije pa je potrebno vzpostaviti tudi ustrezne infrastrukturne pogoje.

V nekaj zadnjih letih našega operaterja Telekom Slovenije, d.d., stalno pozivamo k vzpostavitvi sistemov za izboljšanje mobilne telefonije znotraj naših poslovnih in proizvodnih prostorov. Gre za to, da skoraj v vseh prostorih oz. stavbah, ki jih postavimo na novo ali samo prenovimo, nastane težava z dosegljivostjo mobilnih telefonov in s prenosom podatkov. Tako so na našo zahtevo dodatno instalirali manjše antene v vseh nadstropjih upravne stavbe, v prenovljeni hali iz leta 2007, stavbi splošnega področja itd. Imamo še dodatne zahteve po izboljšanju signala v določenih delih orodjarne ter v prostorih bivše Indramatove hale. Podobne težave lahko verjetno pričakujemo v celotni tehnični stavbi po energetske sanaciji fasade in zamenjavi stavbnega pohištva, saj iz izkušenj dodatna boljša izoliranost oken in drugega stavbnega pohištva vpliva na poslabšanje signala.



Vse te dosedanje parcialne rešitve pa niso prinesle pričakovanih rezultatov. Zato so na Telekomu pripravili predlog celovite rešitve tega problema na lokaciji Otoki s postavitvijo nove bazne postaje na tehnični stavbi, ki bo pokrila celotno lokacijo. Gre za bazno postajo 4G in LTE in ne za 5G-anteno.

Seveda smo pred odločitvijo za postavitve te nove bazne postaje pridobili tudi podatke o varnosti takih sistemov za okolico, še posebno, kakšni so morebitni vplivi na ljudi (tako imenovana ocena sevalnih obremenitev okolja). Posredovana dokumentacija

je bila pregledana in preverjena tudi s strani naših strokovnih služb: razvoj – laboratoriji, elektro vzdrževanje, informatika. Vsi postopki pridobivanja soglasij in same postavitve potekajo skladno z veljavno zakonodajo. Prav tako mora izvajalec med testnim obratovanjem nove bazne postaje izvesti vse ustrezne meritve EMS s strani pooblaščenice organizacije.

Celotna organizacija izvedbe ter stroški projektiranja, same postavitve bazne postaje ter pridobitve soglasij so bili na strani Telekoma Slovenije, d.d.

BLAGAJNA VZAJEMNE POMOČI



Danica Jelenc

Moj današnji namen je, da predstavim delovanje blagajne vzajemne pomoči, ki vsem članom zagotavlja pridobitev brezobrestnega posojila. V našem podjetju blagajna vzajemne pomoči deluje že več kot 50 let in je med zaposlenimi lepo sprejeta in velik delež zaposlenih je vsaj enkrat ali večkrat že vzel posojilo. Treba pa je poudariti, da so vsa zbrana sredstva v blagajni vzajemne pomoči last njenih članov, zato nikakor ni dopustno, da bi nekdo, ki preneha s članstvom, posojilo ne vrnil, saj je dolžan sodelavcem, ne pa Domelu.

Blagajna vzajemne pomoči ali krajše BVP je posebna oblika združevanja zaposlenih v podjetju z namenom nudenja finančne pomoči. Člani BVP-ja periodično vplačujejo vnaprej določene denarne zneske, s čimer postanejo upravičeni do najema kredita v določeni višini, ki jim ga izplača BVP.

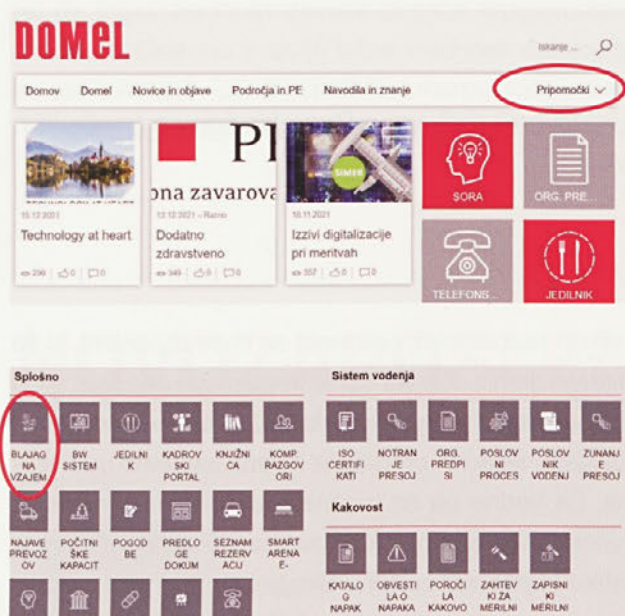
Blagajna vzajemne pomoči je v Domelu zaživela v začetku 60-ih let prejšnjega stoletja in brez večjih sprememb deluje še danes. Vsak zaposleni ima možnost, da vstopi v sklad na podlagi podpisane vstopne izjave. S tem se zaveže, da bo vsak mesec plačeval članarino po 3,00 evre. Članarina se plačuje kot odtegljaj od plače. Iz vplačanih članarin se oblikuje sklad, s katerim blagajna vzajemne pomoči deluje. V vseh letih zbiranja članarin se je nabralo toliko sredstev, da sedaj lahko na podlagi izpolnjene vloge za posojilo vsak član dobi brezobrestno posojilo.

Kljub vsemu pa je potrebno opozoriti na to, da je pri odobritvi posojila BVP-ja nekaj omejitev:

- Posojilo lahko prosilec dobi le v primeru, da plačuje članarino BVP-ja vsaj dve leti.
 - Če je prosilec član BVP-ja manj kot sedem let, mora ob izpolnitvi vloge pridobiti podpis dveh porokov, ki bosta v primeru, če prosilec posojila zaradi takšnih ali drugačnih vzrokov ne mogel vrniti, prevzela obveznost vračanja posojila.
 - V primeru, da je prosilec član več kot sedem let in manj kot deset let, pa rabi podpisano izjavo le enega poroka.
 - Ko si pa član več kot deset let, pa lahko vsak za-prosi za posojilo, ki ga bo vrnil v največ 24 obrokih (lahko tudi manj). Višina posojila sicer ni omeje-na, vendar pa mora biti obrok vračila tak, da ga bo prosilec lahko mesečno vračal. Za vse, ki so člani BVP-ja več kot deset let, pa se smatra, da bi del posojila v primeru nezmožnosti vračila lahko plačali iz vplačanih članarin. Število in višina odobrenih posojil sta odvisna od tega, koliko denarja je v skladu blagajne vzajemne pomoči.
- V primeru, ko je na razpolago dovolj sredstev, se

lahko odobri posojilo v večjem znesku. Znesek odobrenega posojila je odvisen od višine plače prosilca, obstoječih kreditnih obveznosti in dobe odplačevanja posojila.

Kdor si želi pridobiti posojilo BVP-ja, mora izpolniti Vlogo za posojilo, ki jo lahko dobi na intranetu v rubriki Priponočki:



Na spletni strani lahko dobite klasično vlogo, ki jo natisnete in izpolnite. Izpolnjeno vlogo je treba poslati v računovodstvo Ireni Lotrič, ki skrbi za delovanje BVP-ja. Vlogo lahko oddate osebno, preko pošte ali interne pošte.

Najlažje pa je, če izpolnite kar spletno vlogo in izpolnjeno pošljete preko elektronske pošte na naslov irena.lotric@domel.com.

Vloga za posojilo je odobrena, če prosilec izpolnjuje vse že prej opisane pogoje (preberete jih lahko tudi v pravilniku, ki je ravno tako objavljen na spletni strani) in če je v skladu z zadostimi sredstvi. Vloge za kredit se obravnavajo po vrstnem redu oddaje vlog in glede na to, kdaj je posameznik vrnil prejšnje posojilo – kdor je prej vrnil, ima prednost pri odobritvi novega.

Če se nekdo odloči, da ne bo več član BVP-ja, mora podati pisno izjavo, da ne bo več član. Izjavo lahko dobiš pri blagajniku BVP-ja. V tem primeru se mu pri naslednji plači izplačajo vse vplačane članarine.

Članstvo pa lahko preneha še zaradi naslednjih vzrokov:

- prekinitve delovnega razmerja,
- z upokojitvijo člana,
- če se sklad BVP-ja ukine,
- z izključitvijo članstva zaradi nespoštovanja pravilnika.

V primeru prenehanja delovnega razmerja pred iztekom odplačilnega roka oziroma pred odplačilom vsega dolga se posojilojemalcu ob obračunu njegove zadnje plače odtegne celotni znesek še ne vrnjenega posojila. Če je dolg višji kot zadnje izplačilo, se le-ta poračuna od njegovih privarčevanih članskih sredstev v BVP-ju.

Upam, da sem na dovolj preprost način opisala bistvo delovanja BVP-ja. S pridobljenim kreditom se sicer obogateti ne da, je pa idealen za reševanje morebitne trenutne denarne stiske.

NOVOLETNA NAGRADNA KRIŽANKA

Pravilno geslo novoletne nagradne križanke: HITRO, PREHITRO ČAS BEŽI, SREČNO 2022

1. nagrado – pohodne palice prejme Božo Lotrič, Dražgoše 50a, 4228 Železniki
2. nagrado – športno torbo prejme Franci Dolenc, Selca 110, 4227 Selca
3. nagrado – klekljano knjižno kazalo prejme Marija Čemažar, Potok 7, 4228 Železniki
4. nagrado – steklenico prejme Saša Žaberl, Na Plavžu 46, 4228 Železniki

Vsem nagrajencem iskreno čestitamo.



UDELEŽBA ZAPOSLENIH

v lastništvu podjetja



Marjana Mesec

Podjetja v lasti zaposlenih so v Sloveniji redkost in Domel je eden od najboljših primerov delavskega lastništva.

Podjetje Domel Holding, d.d. je bilo ustanovljeno 19. 3. 1998, ko so lastniki delnic interne razdelitve in notranjega odkupa v podjetju Domel, d.d. sprejeli sklep o ustanovitvi družbe Domel Holding, d.d. Ustanovitev je bila izvedena s stvarnimi vložki, ki jih je družba Domel Holding, d.d. prevzela od dotedanjih lastnikov delnic podjetja Domel, d.d. Domel Holding je v letu 2009 postal edini lastnik podjetja Domel in lastnik celotne Skupine Domel.

V statutu družbe Domel Holding so zapisani glavni cilji: razumna rast cene delnic, povečanje trajnega premoženja družbe, uresničitev materialnih interesov delničarjev, zagotavljanje prednostne zaposlitve delničarjev, stabilno pridobivanje dobička in zagotavljanje družbene odgovornosti.

Ob ustanovitvi je družba imela 1340 delničarjev, leta 2006 jih je bilo celo več kot 1580. Število delničarjev je občutno upadlo konec leta 2012 in v začetku leta 2013 ob prenosu delniške knjige na KDD. Ta prenos je delničarjem povzročil dodatne stroške za provizije. Konec leta 2021 je bilo na KDD vpisanih 581 delničarjev, 57 delničarjev je še vedno nevpisanih. Nevpisani nimajo pravice do izplačila dividend.

Lastniško strukturo sestavljajo zaposleni, bivši zaposleni, upokojeanci in njihovi dediči. Zaposleni imajo 47-odstotni lastniški delež, upokojeanci 37-odstotni, bivši zaposleni 8-odstotni in ostali 8-odstotni. Delež vseh zaposlenih, ki so lastniki delnic, je le še 23 %. V zadnjih letih se povečuje delež upokojeancev, kar bi v prihodnosti lahko pomenilo tveganje zaradi sprememb interesov lastnikov.

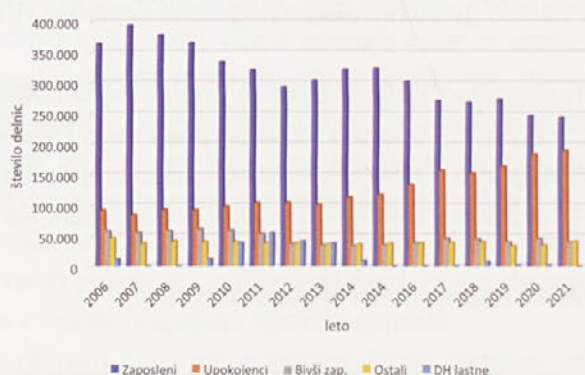
V letih 2018 – 2020 je uprava ponudila delnice v

odkup zaposlenim, prednost so imeli zaposleni, ki še nimajo delnic. Zaradi spremenjene zakonodaje, ki je začela veljati v začetku leta 2020, sta odkup delnic za lastni sklad in prodaja iz sklada začasno ustavljena. Še vedno pa so možne medsebojne prodaje in nakupi med obstoječimi delničarji. Prav tako delnice lahko kupijo zaposleni v Skupini Domel, ki delnic še nimajo, saj je nadzorni svet dal soglasje za nakup. Pred nakupom je potrebno odpreti trgovalni račun pri borzno-posredniški družbi ali ustrezni banki. Izven kroga obstoječih delničarjev je nakup možen samo s soglasjem nadzornega sveta.

Cenazadelnico je bilav prvih letih 1.000 SIT oz. 4,17 €, v letu 2006 se je povišala na 1.300 SIT oz. 5,42 €, od 2008 – 2016 je bila 5,50 €, v letu 2017 9,00 €, od 2018 naprej pa 15,00 €. Ceno za nakup lastnih delnic določi uprava v soglasju z nadzornim svetom.

Prve dividende so bile izplačane leta 1999, višina dividende je bila 45 SIT, kar je po takratnem tečaju Banke Slovenije v evrih znašalo 0,23 €. Do leta 2007 je bila rast dividend od 4 % do 33 %. V letih 2007

Delničarji po statusih in številu delnic 2006–2021



– 2013 so se zaradi odprave posledic poplav in gospodarske krize dividende gibale od 0,40 € - 0,45 €, leta 2009 je bila zaradi krize znižana na 0,20 €. V letih 2014 – 2021 so dividende rasle od 0,05 € do 0,10 € na leto, kar je od 6 % - 20 % letno. Dividenda v letu 2021 je bila 1,00 € na delnico.

Knjigovodska vrednost delnice se v zadnjih letih giblje okrog 35 €. Eden od strateških ciljev družbe je, da tržna vrednost delnice doseže knjigovodsko vrednost. Skladno z rastjo tržne vrednosti delnice bi se oblikovala dividendna politika zmerne donosnosti.

Raziskave kažejo, da imajo podjetja v lasti zaposle-

nih višjo stopnjo zadovoljstva in zavzetosti zaposlenih, boljšo finančno uspešnost, večjo produktivnost, višjo kakovost dela, nižje stopnje odsotnosti ter večjo odpornost na tržna nihanja in recesije. Zaposleni preko lastniške udeležbe čutijo večjo odgovornost do podjetja, vodstva podjetij pa se zavedajo, da se vlaganje v zaposlene in njihovo delovno okolje obrestuje. Tak model je primeren za podjetja, ki so vpeta v lokalne skupnosti. Z zakonsko urejenim in davčno spodbujenim področjem lastništva zaposlenih bi lahko te prednosti izkoristilo več podjetij.

NOVOZAPOSLENI



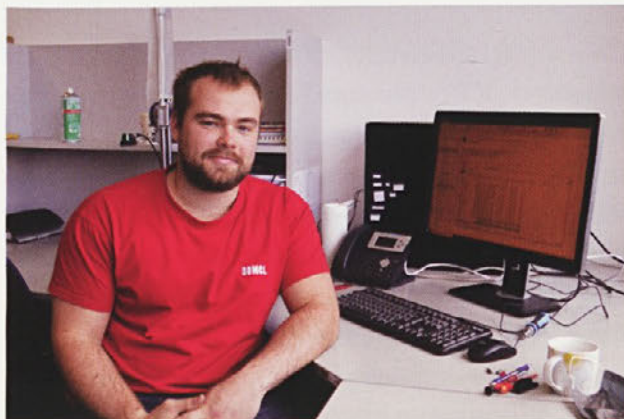
Nataša Dolenec



V novem letu nadaljujemo s predstavitvami novih sodelavcev. Na povabilo k predstavitvi so se odzvali tisti, ki so se nam pridružili lansko leto v juliju, avgustu in oktobru. Vsem novim sodelavcem se zahvaljujmo za sodelovanje v anketi.

STAŠ HABJAN

Sem Staš Habjan in prihajam iz Selc. Zaključil sem višjo strojno šolo v Škofji Loki. Kot študent sem že delal v Domelu in v raznih drugih podjetjih, to je pa moja prva zaposlitev. Zaposlil sem se v tehnologiji, kjer so me sodelavci lepo sprejeli. V prostem času pa rad igram nogomet in se družim s prijatelji.



ANDRAŽ PINTERIČ

Sem Andraž Pinterič in prihajam iz Železnikov, pred kratkim pa sem se preselil v Žirovnico. Po izobrazbi sem diplomirani inženir strojništva (1. bolonjska stopnja). Tekom študija sem v Domelu pridobil delovne izkušnje ter se po končanem študiju tukaj tudi zaposlil. Delam v oddelku razvoj AP kot pripravnik.



JAKA PRIMOŽIČ

Sem Jaka Primožič in prihajam iz Davče. Star sem 23 let, po izobrazbi pa sem diplomirani inženir strojništva. To je moja prva zaposlitev, nekaj delovnih izkušenj pa sem že pridobil s študentskim delom tekom šolanja kot štipendist. To mi je omogočilo, da sem se seznanil z različnimi oddelki, njihovimi izdelki in organizacijo. Zadnje leto študija sem pričel delati v oddelku razvoja laboratorijskih sistemov, kjer z delom nadaljujem tudi sedaj. Delo v razvoju je zelo zanimivo, saj se vsak dan srečujemo z novimi izzivi. Tudi sodelavci so me zelo lepo sprejeli in so vedno na voljo, kadar se pojavijo nejasnosti.

Svoj prosti čas pa najraje porabim za delo s čebelicami in za druženje s prijatelji. Poleg tega sem tudi član PGD Davča, TD Davča in Čebelarskega društva Blegoš.



JAKOB ŠTEPEC

Ime mi je Jakob Štepec in prihajam iz Kranja. Letos sem uspešno zaključil magistrski študij na Fakulteti za strojništvo v Ljubljani. Domel sem prvič spoznal v času študentskega dela na oddelku Trata, kjer sem dve leti opravljal počitniško delo. Zaradi pozitivnih



izkušenj in odnosov pri delu v Domelu sem se kasneje odločil, da postanem Domelov štipendist. Delam kot tehnolog na oddelku izdelave in obdelave gredi. Vsi sodelavci so me lepo sprejeli v kolektiv in mi pomagajo pri spoznavanju delovnega procesa. Svoj prosti čas rad posvečam gorskemu kolesarjenju, smučanju in hoji v hribe.

DARKO MATIJEVIČ

Sem Darko Matijević, prihajam iz majhne vasi Sovodenj. Končal sem srednjo tehniško šolo v Šolskem centru Kranj, smer Energetik. V Domelu sem se zaposlil, ker imam rad avtomatizacijo in si želim to početi tudi v prihodnje. Moje delovno mesto je v OZI-ju, kjer delam kot elektro vzdrževalec. Moji novi sodelavci so me sprejeli odlično, dobro sem se ujel z vso ekipo. V sedanji službi mi je v redu, ker imam stalni delovni urnik, nisem na mrazu ali pa na terenu (ni mi treba zmrzovati).

V prostem času rad urejam slike ter video posnetke ter uživam s prijatelji na kavi.



LUKA TROJAR

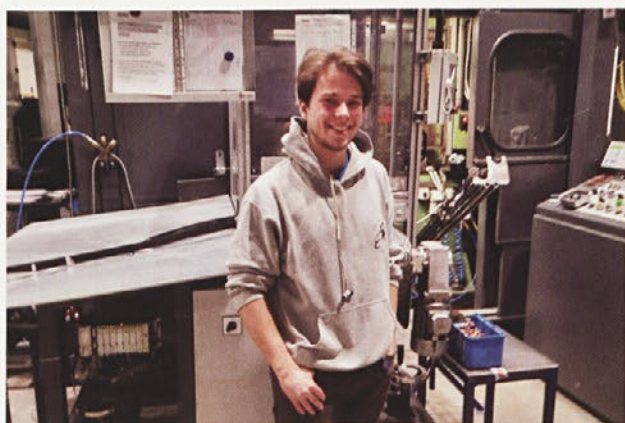
Sem Luka Trojar in prihajam iz Škofje Loke. Star sem 28 let. Srednjo šolo sem obiskoval na Gimnaziji Škofje Loka, študij pa sem zaključil na Fakulteti za strojništvo v Ljubljani. V Domelu sem že nekaj let in v tem času sem pridobil kar nekaj znanja s področja strojništva oz. konstrukcije. Večino dela opravljam v programu PTC Creo. Zaposlen sem v oddelku ADP na Trati, kjer se ukvarjam s konstrukcijo naprav. V oddelku se počutim dobro, prav tako sta mi všeč delovni čas in urejeno okolje. Prosti čas večkrat izkoristim za druženje s prijatelji. Rad pa se tudi ukvarjam s športom, predvsem z nogometom in s košarko.



ANDRAŽ ROZMAN

Sem Andraž Rozman in nanizal bom nekaj zanimivosti o sebi.

Pred 22 leti sem se rodil na Ptuj, kjer sem preživel svoje otroštvo. Pri zgodnjih najstniških letih sem se preselil v Škofjo Loko. V času šolanja na gimnaziji sem se pridružil Klubu škofjeloških študentov in se navdušil nad organizacijo tako kulturnih kot zabavnih dogodkov za mlade. V prostem času še zmeraj rad pomagam v klubu pri manjših projektih. Če mi ostane še kaj časa, se rad ukvarjam z glasbo. Rad jo poslušam, igram na kitaro in tudi pojem (če nihče ne sliši). Od športnih aktivnosti mi, še posebej v vročih poletnih dneh, najbolj leži odbojka.



NEJC KOKALJ

Sem Nejc Kokalj in prihajam iz Kališ. Lansko leto sem zaključil študij elektrotehnike v Ljubljani. V Domelu sem s počitniškim delom začel že med srednjo šolo - najprej v montaži, kasneje pa sem postal še Domelov štipendist in začel spoznavati tudi razne razvojne oddelke. Na koncu se mi je ponudila zaposlitev v

Razvoju Elektronike v PE ECS. Z delom sem zelo zadovoljen, je raznoliko in zanimivo ter mi omogoča nadaljnjo razvijanje znanja in interesov. Sodelavci so me zelo lepo sprejeli, saj se z večino poznam že iz časa študentskega dela. Odnose pa samo še krepimo s sodelovanjem in občasnim teambuildingom ob petkih popoldne.

V prostem času se najraje usedem na kolo, grem v hribe, pozimi pa stopim na snowboard.



UROŠ BERČIČ

Moje ime je Uroš, sem iz Škofje Loke. Imam 45 let in do sedaj sem si služil kruh predvsem s prevozi in z dostavami. Ker od pred dveh let živim na Trati, kjer sem imel tudi zadnjo zaposlitev, sem se zanimal za delo v Domelu. Nekako sem bil gotov, da je delovno vzdušje tukaj še vedno precej »sindikarno« torej bolj neformalno, domače in družinsko. To se je izkazalo za resnično.

Začetek je bil kar naporen - sploh, ker do sedaj nisem delal v tovarni oziroma večji proizvodnji, niti ne v izmenah. Sedaj - po slabe pol leta, pa mi kar odgovarjata tako delo kot sodelavci.



PRIPOROČI NOVEGA DOMELOVCA



Leon Markelj



Rast in odpiranje novih programov ter povečano število upokojitev je v preteklem letu spremljala potreba po večjem številu novih sodelavcev na vseh področjih in v vseh oddelkih.

V veliki večini podjetij se trenutno srečujemo s pomanjkanjem kadra, predvsem na področju tehničnih poklicev. Po podatkih Zavoda za zaposlovanje naj bi v letošnjem letu primanjkovalo kadra pri kar 108 od 177 registriranih poklicev. Tudi letošnje leto smo pričeli z intenzivnim iskanjem novih sodelavcev za različna delovna mesta. Pri iskanju novih sodelavcev lahko veliko pripomoremo tudi zaposleni sami.

Pred nekaj leti smo v Domelu pričeli s priporočili novih sodelavcev, kjer lahko vsak zaposleni za zaposlitev v podjetju priporoči svoje znance, sošolce, bivše sodelavce ali sorodnike. V kolikor je priporočen kandidat zaposlen, dobi zaposleni, ki ga je priporočil, tudi denarno nagrado. V prejšnjem letu je bilo od 162 novih zaposlitev kar 42 oziroma četrtna takih, ki so bili priporočeni s strani naših sodelavcev. Na

osnovi priporočil je bilo tako zaposlenim izplačanih 28.750 € nagrade.

Kandidati, ki se na delovno mesto prijavijo s priporočilom, imajo tudi boljše informacije glede samega podjetja, delovnega mesta in potencialnih sodelavcev, kar pripomore k boljšemu ujemanju pričakovanj kandidata in podjetja, ki posledično lahko pozitivno prispeva k večjem zadovoljstvu na delovnem mestu.

Zaposleni moramo za priporočilo novega sodelavca na prošnjo kandidata napisati naše ime, priimek in osebno številko, da je priporočilo veljavno. Dodatne informacije in pravila za program priporočil lahko najdemo na oglasnih deskah po vseh lokacijah in na intranetni strani, za pomoč pa se lahko obrnemo tudi na kadrovske oddelke.



POTEPANJE

po vzhodnem delu Nemčije in v Karlovy Vary



Janja Kozjek

Oktobra 2021, natančneje od 21. 10. do 24. 10. 2021, sva se z mojo boljšo polovico odpravila z agencijo Pisanec na krajše potovanje po Nemčiji in za en dan tudi na Češko. Bili so štirje naporni dnevi, saj smo prevozili kar 1.800 km.

V zgodnjih jutranjih urah smo se podali skozi predor Karavanke in nato po turski avtocesti mimo Münchna na Bavarsko do mesta Regensburg. Je eno najstarejših mest v Nemčiji in leži na sotočju Donave in Regna ter je s svojim starim jedrom v Unescovem seznamu kulturne dediščine. Zgodovina Regensburga se začne že s keltsko naselbino. Leta 90 n. š. so jo zasedli Rimljani, ki so zgradili vojaško rezidenco Marka Avrelija. Razcvet mesta se nato nadaljuje v času nemških cesarjev in je bilo od 6. do 13. stoletja glavno mesto Bavarske.

Zanimiva so kamnita vrata, ki so stara vsaj 2.000 let in ki še vedno podpirajo zgradbo, ki je zgrajena nad njimi. Takšnih danes ne gradijo več.



Mesto doživi višek v 12. stoletju kot bogato srednjeveško mesto s prvim večjim obokanim kamnitim mostom čez Donavo. Dolg je 310 m. Za prehod mostu so ljudje morali plačati mostnino, kar je predstavljalo vir dohodka meščanom. Most je bil prva kopenska mednarodna povezava med Benetkami in severno Evropo. Na obeh bregovih reke je nastalo mesto, kjer so že takrat znali izkoriščati moč vode, saj so imeli tudi veliko vodnih mlinov, katerih nekatere od zgradb so se ohranile do danes. V njih so hoteli ali gostišča.



Po ogledu mesta smo nadaljevali pot v sosednjo deželo - Frankovsko, to je v mesto Rehau, kjer smo tudi prenočili. Prvi dan smo tako prevozili 720 km dolgo pot.

Drugi dan smo se takoj po zajtrku odpravili na ogled podjetja Rehau AG&CO, ki se nahaja v istoimenskem kraju. To je družinsko podjetje, ki ga je leta 1948 osnoval g. Helmut Wagner z le dvema zaposlenima. Sedaj je podjetje razvejano v 50-ih državah sveta po cellem svetu. Zaposlujejo 20.000 sodelavcev. Izdelujejo izdelke iz polimernih umetnih mas. Njihov letni bruto promet na letnem nivoju znaša približno 3,5 bilijona evrov. Tukaj je sedež njihove proizvodnje za avtomobilsko industrijo. Nam so pokazali obrat proizvodnje, kjer izdelujejo robne trakove in imajo proizvodnjo ploskovnih materialov za pohištveno industrijo, ter salon razstavljenih eksponatov. Bila sem presenečena, koliko vsega izdelujejo (nad 40.000 izdelkov).

Po ogledu podjetja smo se odpravili na Češko v mesto Karlovarsky, natančneje v Karlovy Vary. To je zdraviliško mesto v regiji Karlovy Vary na Češkem. Ima okoli 48.000 prebivalcev. Leži na sotočju rek Ohře in Teplá, približno 130 km zahodno od Prage. Ime je dobilo po Karlu IV., cesarju Svetega rimskega cesarstva, in češkem kralju, ki je ustanovil mesto. Menda ga je odkril sam kralj, ko je med bivanjem v Loketu organiziral odpravo v gozdove, ki obkrožajo današnje Karlove Vare. Karel IV. pa si je po zaslugi vode iz izvira menda pozdravil poškodovano nogo. Na mestu izvira je leta 1730 postavil zdravilišče. Ker mu je termalna voda pomagala pozdraviti poškodovano nogo, je predvideval, da bo kopanje v zdravilni vodi pripomoglo k rojstvu njegovega moškega potomca, saj je vse otroške sobe že zapolnil s samimi princeskami.

Ko prideš po ozki soteski v kraj, se pred teboj pokažejo kompleksi hotelov, ki so po odkritju termalne vode rasli kot gobe po dežju. Nastalo je evropsko zbirališče aristokracije. Moj prvi vtis ob pogledu na vse te stavbe in komplekse je bil, kot da bi se znašla v nekem drugem zgodovinskem obdobju. Ni čudno, da je mesto postalo privlačno tudi za filmarje, kjer se še danes odvija internacionalni filmski festival.

Najslavnejši je hotel Pupp, ki ga je postavil Karlov slaščičar in je še danes najbolj prestižen. Cena nočitve z zajtrkom stane 120 evrov (ni ravno za naše žepe). So pa v zgodovini v njem bivale slavne osebnosti, kot so: ruski car Peter I., pesnik Goethe, skla-

datelja Chopin in Beethoven ... Mesto je slovelo tudi po manufakturi umetniško oblikovanega stekla Moser in po češkem likerju Becherov (poznana pijača je zeliščni liker Becherovka, ki vsebuje prav to termalno vodo). Seveda sem jo nabavila en liter, da še jaz vidim, če res deluje zdravilno.

To je največji zdraviliški kompleks v Evropi, ki ima več kot 80 izvirov tektonsko aktivnega območja v zahodni Češki. Čeprav je območje infiltracije nekaj sto kvadratnih kilometrov, ima vsak izvir enako hidrološko poreklo, zato ima enake raztopljene minerale in



Hotel PUPP



Center z osrednjo tržnico



Ko sem vodiča vprašala, kaj je to, je dejal, da so to zgradili zato, da so se lahko ljudje sprehajali, ko je sijalo sonce in ko je padal dež ... aristokracija.

kemično formulo. Temperatura vode v najbolj vročih izviri se lahko približa 74 °C, najhladnejši pa imajo temperature pod 40 stopinj. Vsi izviri skupaj zagotavljajo približno 2.000 litrov vode vsako minuto. Uporabljajo jo tudi za splakovanje toaletnih prostorov.

V poznih popoldanskih urah smo se odpravili nazaj v Nemčijo. Prevozili smo 320 km. V Dresden smo prispele v poznih večernih urah in tu tudi prespali. Zjutraj smo se kar z avtobusom odpravili na hiter ogled mesta. Dresden je najbolj znan po tem, ko so ga leta 1945 Rusi spremenili v ruševine. Mesto je bilo popolnoma uničeno. Danes je obnovljeno in panoramski pogled nanj je bil res lep, saj nam je bilo tudi vreme naklonjeno.

Pot nas je nadalje vodila naprej na Frankovsko, in sicer v mesto Bayreuth, ki je znano po operni hiši. Tukaj sta živela velika glasbenika: Franz List in Richard Wagner, kjer sta tudi umrla. Ogledali smo si znamenito opero Margravia. Izklesanost lesa in pozlateno okrasje, ki so ga izdelovali kar 5 let, še danes kažeta razkošje tistega časa.

Najlepši je park letne kraljevske rezidence z več kot 1.300 sobami. Rezidenco je zgradil nemški kralj Maximilian II. Habsburški. V bližini stoji stolp, s katerega so za kazen metali v smrt nepridiprave.

Naš naslednji postanek je bil v mestu Bamberg, ki

velja za mesto podobno Benetkam. Ob reki Regnitz mesto s svojimi številnimi mostovi ustvarja romantično podobo nemških Benetk. V mestu so tri cerkve in samostan ter stolnica škofije, ki jo je ustanovila sv. Kunigunda.

Res neverjetno, kje so včasih gradili mesta in kakšni urbani posegi v naravo so to bili, da se tako vse ohranja še danes.

Nadalje smo se odpravili proti Nürnbergu, ki je znan po povojnih sodnih procesih proti vojnim zločincem. Po zajtrku smo odšli na ogled nürnberških znamenitosti znotraj mestnega obzidja. Vstopili smo pri mestnih vratih Königstor, nadaljevali na trg pred cerkvijo Sv. Lovrenca in še naprej na most Museumbücke, od koder smo imeli lep pogled na otoček



s špitalsko cerkvijo Sv. Duha. Sledil je ogled fontane na Glavnem trgu pred Marijino cerkvijo, kjer se vsako leto odvija velika adventna tržnica. Potem smo se podali do gradu Kaiserberg, ob katerem so stari Rotovž in cerkev Sv. Sebaldusa ter krasna stara renesančna hiša znamenitega nürnberškega umetnika Albrechta Dürerja, ki je tukaj v letih okrog 1500 ustvaril svoje največje umetnine. Nazadnje smo naredili še krožno vožnjo in se spominjali Nürnberga še iz časov Hitlerjevih parad, snemanja nacističnih filmov slavne režiserke Leni Riefenstahl in arhitekta Alberta Speera, ki je zgradil pompozni Zeppelinfeld, pa tudi Wagnerja z delom Mojstri pevci nürnberški. Mesto je zaključilo to svoje poglavje z ameriškim bombardiranjem in z zgodovinskim nürnberškim sodnim procesom, ki se je odvijal 1946. leta v znameniti stavbi Nürnberg. Po ogledu smo se preko Bavarske začeli vračati nazaj proti domu. Bilo je naporno, ampak lepo in poučno. Če boste kdaj imeli priliko obiskati te kraje, vam le-to priporočam.



Pri ogledu mesta mi je v objektiv padla oznaka za porodnišnico. Res domiselno in v stilu mesta.

NAMIG ZA VIKEND POTEPI

Trška gora



Barbara Debeljak

Tokrat smo se podali na približno 25 km dolgo razgledno pot s skrbno obdelanimi vinogradi in zidanicami vseh vrst na levem bregu reke Krke, nedaleč stran od Novega mesta, središča Dolenjske.

Iz Šmarjeških toplic smo štartali čez naselja Herinja vas, Paha, Srednje Grčevje, mimo gradu Hmeljnik, naprej čez Gorenje Kamenje in Golušnik na eno najbolj znanih slovenskih vinskih goric Trško goro. Od tu pa krožno čez Črešnjice, Zagrad pri Otočcu in mimo gradu Stari grad nazaj na izhodišče.

Ob poti smo občudovali skrbno obdelane vinograde, v katerih rastejo razne sorte trt. Biti vinogradnik danes pomeni, imeti poleg znanja in izkušenj tudi srce za vinograd, se rad družiti z ljudmi in biti gostoljuben. Vinogradništvo pomeni delo od jutra do večera, vse leto. Najbolj pogoste sorte trte na tem področju so: modra frankinja, žametna črnina, laški rizling, kraljevina, kerner, beli pinot, sivi pinot in šipon. In prav iz teh vrst grozdja je narejeno najbolj znano dolenjsko in tudi eno izmed najbolj znanih slovenskih, zaščitanih vin – cviček. Cviček je edino slovensko vino, ki je pridelano iz belih in rdečih sort grozdja. Svetlo rdeče, lahko vino je zaščiteno z oznako PTP: priznana tradicionalno poimenovanje; njegova kakovost je natančno predpisana; ima alkoholno stopnjo 8,5 do 10 % alkohola. Zaradi manjše

stopnje alkohola ima tudi manj kalorij. Cvičku med vini pripisujejo še posebej veliko zdravilnih učinkov. Več kisline in nižja alkoholna stopnja, ki sta ga nekoč odrivala na obrobje slovenskih vin, sta se izkazala za njegovo prednost. Obenem vsebuje flavonoidne snovi, ki pozitivno vplivajo na zdravje, saj zmanjšajo kardiovaskularna tveganja. Cviček ugodno vpliva na prebavo, pospešuje tek, preprečuje nespečnost in krepi krvni obtok.

Trška gora je zaradi povsod raztresenih zidanic in nenazadnje tudi zaradi slovitega cvička prav poseben vir dolenjskega ponosa. Okoli cerkve rastejo mogočne lipe in prav najbolj mogočna in verjetno



najstarejša med njimi, stara okoli štiristo let, meri v obsegu nekaj manj kot devetsto centimetrov. Ima votlo deblo, kamor se lahko stisne lepa gručica ljudi. Pod mogočno krošnjo pa svoje obiskovalce čaka starodavna kamnita miza.

Pot ponuja rajski razgled na vse strani, tja do Gorjancev, proti Kočevskemu Rogu in Krški dolini, tik pod njo leži Novo mesto, objeto v zeleno smaragдно Krko. Med potjo so nas že veselo pozdravljali zvončki, živahno ptičje žvrgolenje pa nas je spomnilo, da se bliža gregorjevo.



GREGORJEVO



Ana Jelenc

Vsi poznamo valentinovo, ko naj bi svoj dan praznovali zaljubljeni. Meni osebno se to zdi še en skomercializiran ameriški praznik, ki smo ga prav tako, kot še nekaj drugih, prevzeli



Saj ne da bi imela kaj proti temu prazniku, ampak vseeno mislim, da glede na to, da smo Slovenci, bi morali praznovati naš dan zaljubljenecv, to pa je 12. marca, ko praznuje sveti Gregor. Že od nekdaj pravijo, da se na gregorjevo "ptički ženijo". To bi moral biti naš tradicionalni praznik zaljubljenecv. Sicer pa je najboljšo, da imamo praznik ljubezni kar celo leto.

Gregorjevo so dobro poznali tudi naši dedki in babice, še prej pa pradedki in prababice. Gregorjevo je bil včasih prvi dan pomladi. To je bil tudi dan, ko naj bi obrtniki in delavci ugasnili sveče in petrolejke, saj je dan že toliko daljši, da se lahko delo opravlja pri dnevnem svetlobi. V nekaterih krajih so govorili celo, da sveti Gregor luč v vodo vrže.

Od tod izhaja tudi običaj spuščanja luči po vodi. Tudi v Železnikih imamo običaj "Luč v vodo", ko vsako leto otroci v vrtcih in šolah izdelajo različne umetnine, kamor vstavijo svečke in te umetnine potem simbolično spustijo po vodi.

Čeprav nam je tale korona vse skupaj malo otežila, upam, da se običaj ohrani, saj se mi zdi zelo pomembno, da ohranjamo ljudska izročila in običaje in jih predajamo naprej našim otrokom. Seveda v dobri veri, da bodo tudi oni običaje prenašali naprej na naslednje generacije in jih tako ohranili.



VALENTINOVO



Nina Drol

Dandanes valentinovo ni le praznik zaljubljenecv, ampak je tudi praznik prijateljev in vseh, ki se imajo radi. Ob tem prazniku si podarjajo cvetje, voščilnice in drobna darila.

ZGODOVINA VALENTINOVEGA

Nasprotujoči si viri se v nekaterih podatkih vendarle strinjajo, da korenine valentinovega segajo vsaj poldrugo tisočletje v preteklost. Današnji običaji izvirajo iz srednjeveških angleških in francoskih šeg, saj je tam, kot tudi v nekaterih drugih delih Evrope veljalo, da se ptički začnejo ženiti v drugi polovici drugega meseca. Torej 14. februar predstavlja mejnik med koncem starega in začetkom novega življenjskega naravnega ciklusa.



Podobnega mnenja so bili že Rimljani, ki so v prvih stoletjih našega štetja vsakega 15. februarja začeli večdnevni festival, posvečen poganski boginji plodnosti. Lupercalia ali Februarca, kot so ga imenovali, se je dejansko pričel že en večer prej, ko so na lističe zapisali imena za možitev godnih deklet. Nato so jih samski mladeniči izžrebali za spremljevalke v času festivala. Navada se je v mnogih deželah ohranila, čeprav jo je katoliška cerkev poskušala omiliti tako, da so namesto imen deklet prisotni izvlekli lističe z imeni svetnikov, ki so jih potem varovali med letom ... Pri Rimljanah se je rado zgodilo, da se je iz druženja razvila trajna simpatija, ki je vodila v zaroko. Tisoč let kasneje so v Franciji počeli podobno, le da se fantje niso več zanašali na žreb. Valentinova izbranka je postala tista, ki jo je posameznik na valentinovo prvo srečal. Seveda so poskrbeli, da so najprej srečali tisto, ki jim je bila že od prej všeč. Če je bil tudi on njej, ga je povabila na kosilo, on je prinesel steklenico vina in zvečer sta šla na ples. Toda zakaj se praznik imenuje ravno valentinovo?

KDO JE VALENTIN

Danes vemo za tri svetnike s tem imenom. Vsi so bili mučeniki in o vseh obstajajo le skopi zgodovinski zapisi. Če odmislimo afriškega misijonarja, še vedno ostaneta dva z opazno vlogo v Rimskem imperiju v drugi polovici tretjega stoletja. Oba sta bila kristjana, oba preganjana in umorjena. Prvi je bil škof, sežgan na grmadi, drugi duhovnik. Slednjega največ virov navaja za tistega, ki danes velja za zaščitnika vseh zaljubljenih.

Tretje stoletje v Rimskem imperiju ni bilo naklonjeno družinskemu življenju. Klavdij II., med ljudstvom

znan kot Klavdij Kruti, je kar naprej novačil moške za bojne pohode. Vendar je prostovoljcev kronično primanjkovalo. Klavdij je Rimljane obtožil zapečkarstva, saj so se očitno raje gredli pri ženici, kot osvajali tuja ozemlja. Zato se je odločil zmanjšati delež družinskih mož med državljani. Za začetek je prepovedal poroke in razveljavil vse sklenjene zaroke. Toda mladeniči so se začeli poročati skrivaj. Posebej vneto jim je pri tem pomagal že omenjeni Valentin.

Zgodovinarji lahko z veliko gotovostjo trdijo le, da je bil Valentin izdan in obsojen na smrt. Bolj skrivnostno je dogajanje vmes. Skoraj zagotovo so ga v ječi mučili in od njega zahtevali, naj se odreče krščanstvu. Po nekaterih virih so ga v ječi obiskovali mladi, ki jim je, dokler je bil še svoboden, pomagal, in mu prinašali cvetje. Po drugih virih mu je njihova sporočila prinašala ječarjeva hčer, sicer zadolžena za prinašanje hrane. Omenjena sta tudi ljubezen med Valentinom in ječarjevo hčerjo ter čudež (hčerka je bila slepa, a jo je ozdravil). Legenda navaja še poslovilno pismo, datirano s 14. februarjem in podpisano s Tvoj Valentin. Valentina so 14. februarja 269 do smrti pretepli s palicami in obglavili. Pokopali so ga ob poti, ki je skozi mestna vrata vodila v Rim. Ta vrata obstajajo še danes pod imenom Porta del Popolo, nekaj časa pa so jim rekli kar Vrata svetega Valentina.

Kljub svoji tragični usodi se je tako uporni duhovnik zapisal v zgodovino kot simpatična, pogumna in romantična osebnost. Dobrih dvesto let pozneje je papež datum njegove smrti razglasil za praznik Svetega Valentina. Ker je Valentin bolehal za epilepsijo, je tudi zavetnik epileptikov.

TRADICIJA VALENTINOVEGA

Na slikane srčki, ključi in ključavnicami. Nemke so na valentinovo posadile več čebul in k vsaki zapisale ime morebitnega bodočega moža. Tisti, čigar čebula je prva vzknila, je postal najresnejši kandidat. Francozinje so ime svojega spremljevalca na valentinovo, ki ni izpolnil njihovih pričakovanj, zapisale na listič in ga čez teden dni skupaj s podobno razočaranimi dekleti ob glasnem preklinjanju sežgale.

VALENTINOVE VRAŽE

- Ponekod je še danes običaj, da dekleta dobijo v dar posamezne kose obleke. Če jih obdržijo, se bodo z darovalcem poročile.

- Če za možitev godno dekle na valentinovo preleti taščica, se bo poročila z mornarjem.

- Če dekle na valentinovo najprej vidi vrabca, se bo poročila z revežem, a bo v zakonu srečna, če pa vidi liščka, bo za moža dobila milijonarja.

- Ponekod si je mladenič ali mladenka moral izbrati pet ali šest morebitnih bodočih zakoncev. Nato je med glasnim izgovarjanjem izbranih imen vrtel pecelj jabolka. Ime, pri katerem se je pecelj pretrgal, je ime bodoče žene (moža).

- Če na valentinovo razpoloviš jabolko in prešteješ semena v peščiču, izveš, koliko otrok boš imel.



VALENTINOVO NA SLOVENSKEM

God svetega Valentina se na Slovenskem že dolgo praznuje, vendar je imel v preteklosti drugačen pomen. Poznan je pregovor, da Valentin - prvi spomladin (pomladni svetnik) - prinese ključ do korenin, zato se po starem kmečkem koledarju na ta dan začne prvo delo v vinogradih in na vrtovih. Poleg tega naj bi se takrat snubili ali ženili tudi ptički (ti se ženijo tudi na gregorjevo - 12. marec, in vincencijevo - 22. januar).

Kdor želi videti ptičjo ženitev, mora bos do grmovja, čeprav je na ta dan velikokrat še zelo mrzlo.



V Beli krajini pravijo, da se z valentinovim začne prvi spomladanski dan. V severovzhodni Sloveniji gospodinje na valentinovo po drevju in grmih nastavijo otrokom Valentinove potičke.

Med Slovenci naj bi bilo valentinovo najbolj priljubljeno na Primorskem. V Šmavru pri Gorici se s prvo nedeljo po Valentinu začne sezona vaških praznikov na Goriškem. Na ta dan praznujejo tudi praznik štrukljev. Pri nas valentinovo ni klasičen praznik, lahko bi rekli, da je vrinjen, vendar se vse bolj uveljavlja. Valentinova srca so prišla k nam iz Holandije skupaj s samo zamislijo o prazniku.

KOMERCIALIZACIJA VALENTINOVEGA

Za široko priljubljenost valentinovega se lahko najbolj zahvalimo Američanom, ki najbolje združujejo čustva s poslom. V ZDA je s karticami za valentinovo



prva zaslovela Esther Howland.

Danes kup podjetij živi le od tiskanja tovrstnih čestitk. A še vedno so najbolj cenjene tiste, ki jih pošiljalci izdelajo sami. Verzi sicer niso obvezni, a so zelo zaželeni. Tudi naslovnik sploh ni nujen.

Pošta v mestecu Loveland (zvezna država Kolorado) sprejema pisma tistih, ki bi radi poslali čestitko, pa je nimajo komu, podobno kot na Finskem sprejemajo pisma za Božička. Otroci si v šolah izmenjujejo kartice z verzi, pogosto del pouka namenijo njihovi izdelavi, razdeljevanju (običajno z žrebom) in branju. Mnogi lokalni časopisi na valentinovo osamljenim srcem ponujajo oglasni prostor po nižji ceni.

Tudi pri nas je ta praznik postal sanjski dan za trgovce, čeprav ljubezen ni nekaj, kar bi lahko merili v enotah ali darilih.

Pokukajte v svoje srce, poglobite se vase in občutite tisto najplemenitejše, najzlahtnejše ... Pokažite to tistemu/tisti, ki vam je najbližje. S preprostim darilcem ali zgolj z besedami in dejanjem.



Vir in literatura:
Tolovaj.com
Wikipedija
Sensa

BILO JE NEKOČ ...



Po 40-ih letih ponovno obnavljamo 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, Andreja Thaler

Foto: Barbara Debeljak, Anita Habjan, Simon Lotrič, Lojze Jemec, Jan Koblar, Janez Rihtaršič, Janja Kozjek, Videa, arhiv Domel

Grafično oblikovanje: Nina Drol, s.p.

Lektorica: Majda Tolar

Tisk: Tiskarna GTO Košir; leto 2022, številka 1; letnik 42, Izvodov: 1850

Stališča avtorjev ne odražajo nujno stališč uredništva.

DOPOLNITEV PRAVILNIKA PRIPOROČI NOVEGA »DOMELOVCA«



Začasno ter do preklica dvigujemo višino nagrade:

1.000 EUR

za zaposlitev na delovno mesto proizvodni delavec,

1.500 EUR

**za zaposlitev na delovno mesto mojster in orodjar
(tehnik, mojster, višji mojster, orodjar, višji orodjar).**

Priporočilo velja, če kandidat odda prošnjo preko spletnega obrazca <https://prijave.domel.com>.
Pri tem je v prošnji potrebno navesti ime, priimek ter kadrovsko številko predlagatelja.

Ostala pravila iz obstoječega pravilnika ostanejo v veljavi.