

Škofja Loka
dz 0
MOZAIK
2010

070 489(497.4železniki)



120100184,5

KNJIŽNICA ŠKOFJA LOKA

COBISS c

MOZAIK

5

December 2010

ustvarjamo gibanje

KNJIŽNICA
IVANA TAVČARJA
ŠKOFJA LOKA

Z odločnimi koraki v novo organiziranost
Razvojni center NELA
Nagrajene inovacije v letu 2011
Pripoved stroja za papirne sponke
Sindikalni izlet po Krasu

Obrnili smo zadnjo stran na koledarju - veseli december. Zaznamujejo ga bele snežinke, pisane lučke, vonj po cimetu in kuhanem vinu ter zabave, srečanja in druženja z namenom, da si vzamemo čas, da s prijatelji, sodelavci in poslovnimi partnerji poklepetamo v sproščenem vzdušju. Med druženjem se spletajo nova iskrena prijateljstva in poznanstva, obenem pa je druženje tudi osnova za dobro sodelovanje.



Romana Lotrič
Glavna urednica

Beseda urednice	2
Uvodnik	3
Z odločnimi koraki v novo organiziranost	4
Priprave na novo generacijo sesalnih enot	6
Poslovna enota Motorji na razpotju	8
Napredna elektroindustrija	9
Zaključek projekta TESTLAB	10
Razvojni center za vodikove tehnologije	12
Nagrajene inovacije v letu 2010	13
Diagram ribje kosti	14
V Domelu inovativnost načrtujemo	15
Domel je tudi okolju prijazno podjetje	16
Rezultati ankete o naši malici	17
Preprečevanje in obvladovanje trpinčenja na delovnem mestu	18
Poškodba na delu	19
Kako izboljšati komunikacijo, odnose in učinkovitost v timu	20
Kva gre hiter cajt	23
Sindikalni izlet po Krasu	24
Pripoved stroja za papirne sponke	26
Praznovanja v decembru, kot se jih spomnim od doma	28
Bukvice	30

Kot bi mignil, je leto okrog in že si stiskamo roke in delimo voščila. V tem letu smo vam v Mozaiku nanizali veliko aktualnih novic in dogodkov. Spomnili smo se tako zaposlenih kot naših upokojencev, študentov ter najmlajših. Tudi v prihodnjem letu se bomo trudili ostati pestri, zanimivi in aktualni.

Za zadnjo letošnjo številko se je nabralo veliko zanimivih prispevkov. Predstavljamo vam preoblikovanje Domela iz delniške družbe v družbo z omejeno odgovornostjo, poslovno enoto v našem podjetju, Razvojni center za vodikove tehnologije in Razvojni center za elektroindustrijo in elektroniko NELA, pišemo o pripravah na novo generacijo sesalnih enot ter o zaključku projekta izdelave mobilnega testnega laboratorija na osnovi modula z gorivnimi celicami. Veliko pozornost namenjamo inovacijam in komunikativnosti. Pomagali smo pri obnovi starega stroja za papirne sponke, ki nam pripoveduje svojo zgodbo. V juliju smo z vprašalnikom o malici povprašali zaposlene v našem podjetju o zadovoljstvu glede prehrane pri Marini d.o.o., kjer se vsak dan po svojih močeh trudijo ugoditi našim pričakovanjem in željam. Pišemo tudi o preprečevanju in obvladovanju trpinčenja na delovnem mestu. Člani sindikata so se letos podali na raziskovanje Krasa. Na koncu pa še o decembrskem praznovanju nekoč ter o spoznanju, kako hitro nam beži čas.

Uredniški odbor želi vsem bralcem veliko zdravja, sreče, uspehov in izpolnitev vseh skritih želja.

DOMEL®

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

MOZAIK - brezplačno glasilo podjetja Domel, d.o.o.
naslov uredništva: Glasilo Mozaik - Domel, Otoki 21, 4228 Železniki
tel.: 04 51 17 192, fax: 04 51 17 193; e-mail: stefan.bertoncelj@domel.si

Odgovorni urednik: Štefan Bertoncelj
Glavna urednica: Romana Lotrič
Člani odbora: Tadeja Bergant, Anita Habjan, Danica Jelenc, Štefka Jeram, Katarina Prezeli, Janja Kozjek, Aleksander Volf, Andrej Šuštar, Marija Demšar;
Foto: Anita Habjan, Tomaž Lunder, Andrej Šuštar, Boštjan Demšar, Peter Korošec, Štefka Jeram, Janez Rihtaršič, Rudi Rejc, Jani Šolar, Štefan Bertoncelj, Romana Lotrič, arhiv Domel
Grafično oblikovanje: Klemen Budna/GTO Košir; Lektorica: Majda Tolar;
Tisk: Tiskarna GTO Košir; Leto 2010, Številka 5; Letnik 30; Izvodov: 1600
Stališča avtorjev ne odražajo nujno stališč uredništva.



Na naslovnici: Božični motiv
(foto: Štefan Bertoncelj)



Jožica Rejec
Direktorica in CEO

Drage sodelavke, spoštovani sodelavci!

Pravijo, da je pot lažja, če na vsake toliko časa odložimo breme, si oddahnemo in se razveselimo uspešno prehojene poti. Ne samo da si tako olajšamo pot, ampak se v nas celo porodi upanje, da bomo zmogli in prišli na cilj.

Poslovno leto 2010 bomo zaključili s 5% večjo prodajo, kot smo jo načrtovali, in z okrog 20 % večjo, kot je bila v lanskem letu. Poslovni rezultat bo pri povečanem obsegu prodaje v načrtovanih okvirih, predvsem zaradi bistvenega povečanja cen ključnih surovin v letošnjem letu. Lahko rečemo, da smo obrnili trende poslovanja v pozitivno smer. Proizvodnjo EC motorjev, ki je naša strateška programska usmeritev, obvladujemo z vrsto težav, ki so značilne za osvajanje novih razvojnih rešitev, novih tehnologij in za vstop na nov, zahtevnejši trg. Ker so rešitve dobre in okolju prijazne, z manj uporabljenega materiala in manjšo porabo energije pri obratovanju, so nas opazili tudi drugi. To naj nam bo vzpodbuda za nadaljnje korake in vztrajanje do odličnosti. Domel je dolgoletni pretežni izvoznik, srečujemo se s svetovno konkurenco, ki neprestano raste, se razvija in prihaja z novimi in prelomnimi rešitvami, kar nas ohranja v dobri kondiciji.

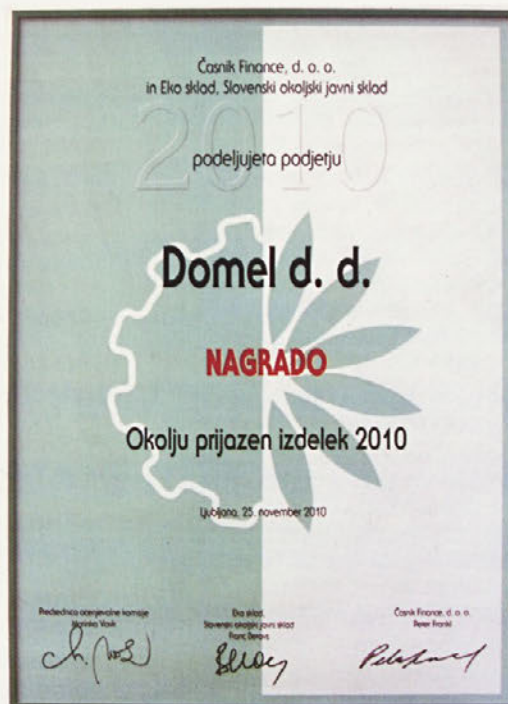
Rast prodaje končnih izdelkov naših kupcev se je letos povečala, toda tržne razmere so še vedno negotove in nepredvidljive, kupci pa od nas terjajo vedno večjo odzivnost – čas od naročila je pogosto pričakovani že v nekaj dneh. V bistvu lahko rečemo, da kriza še vedno traja.

Skupščina Domela je 23.11.10 izglasovala pripojitev podjetja Tehnica Železniki d.o.o. k Domelu in preoblikovanje Domela iz delniške družbe v družbo z omejeno odgovornostjo, ker je Domel Holding edini lastnik.

Finance so Domelu podelile okoljsko nagrado za okoljski izdelek za EC motor za prezračevalne naprave, ki porabi manj energije, kot do sedaj običajne rešitve z asinhronskim motorjem.

Dokončujemo poslovni načrt za leto 2011. Zasnovali smo ga ambiciozno, a realno. Načrtujemo povečanje prodaje za 10 % in še izboljšanje rezultata. Izboljšani rezultat bomo dosegli s povečanjem obsega prodaje, z zmanjšanjem cen materiala in s povečanjem produktivnosti. Predvidevamo tudi povečanje plač za 4 %. S tem bomo zadovoljili lastnike, zaposlene in omogočili rast podjetja in uresničitev trajnostnega razvoja Domela.

Zdi se, da smo si pravkar voščili srečo v tem letu, pa je že novo pred vrati. Zato se je vredno večkrat ustaviti vsaj za trenutek ter sebi in drugim privoščiti prijaznost in hvaležnost, da ne bo življenje kar zdrselo mimo nas. Želim vam veliko iskrenega veselja in miru v pričakovanju novega leta. Vzemite si čas za lepo in srečno v 2011.



Z ODLOČNIMI

KORAKI V NOVO ORGANIZIRANOST



Štefan Bertoncelj
Direktor Domel Holding

Reorganizacija je proces, ki vodi k večji učinkovitosti poslovanja v podjetju, večji preglednosti in prožnejši organizaciji. Priprave na reorganiziranje zahtevajo jasno vizijo in povečano stopnjo komunikacije med vsemi udeleženci v družbi. Proces reorganizacije mora biti razumljiv, transparenten in osredotočen na prednosti, ki jih spremembe prinašajo.

Organizacija se mora stalno prilagajati in posodablja, nastopi pa tudi čas, ko je potrebno napraviti večje tektonske premike. Vse s ciljem, da postanemo boljši, učinkovitejši, prožnejši, s povečano odzivnostjo na trg in okolje. Reorganizacija v gospodarski družbi je zahteven in naporen proces.

Znano je, da se udeleženci v organizaciji neradi sprijaznijo s spremembami, kar sicer ne drži vedno. Velja pa, da pri večjih spremembah niso vsi zadovoljni in da jih posamezne skupine zaposlenih odklanjajo. Najpogostejši razlogi za nezadovoljstvo in nenaklonjenost spremembam je potrebno iskati v prvi vrsti v neobveščenosti, slabi komunikaciji in nerazumevanju nastale situacije, ki zahteva po spremembah prinaša. Spremlja jo še kopica negotovosti in bojazni, zlasti pred gospodarnostjo ukrepov, socialnimi neugodnostmi, pred neznanim, in druge neprijetnosti, ki terjajo vrsto sprememb tudi pri navadah posameznikov, življenjskem ritmu in pri utečenih življenjskih navadah.

Lahko se odvija avtoritarno hitro in bliskovito, lahko pa je proces umirjen, pregleden z upoštevanjem mnenj širokega kroga sodelujočih struktur. V obeh primerih je potrebna jasna slika in vizija reorganizacije, ki naj prinese zelene rezultate. Vsak pristop ima svoje prednosti oziroma slabosti. Avtoritarne spremembe so enostavnejše, hitreje, prinašajo pa več negotovosti, uspeh je pogostokrat vprašljiv, saj pri takem reorganiziranju ni večjega sodelovanja med udeleženci. Lahko je uporabljen v situaciji, ko so razmere v organizaciji tako težke, da ni možen več zdrav dialog med sodelujočimi strukturami.

Z reorganizacijo odločnih korakov, postopnih sprememb organizacije, s transparentnim procesom, ki vodi do boljše in učinkovitejše organiziranosti, v kar so poklicani k sodelovanju vsi udeleženci - vodstveni in upravni organi, nadzor in stroka, organi sodočanja, sindikat in zaposleni, se soočamo v Domelu.

Za uspeh sta odločilna komunikacija in dobro razumevanje stanja, v katerem se podjetje nahaja.

Svetovna gospodarska in finančna kriza, ki še traja, je s svojo razsežnostjo podjetjem, ki niso pripravljena na spremembe ali teh ne zmorejo, povzročila resne težave, ki se stopnjujejo. Brez naporov, odločnosti, volje, znanja in sposobnosti v prilagajanju in sprejemanju razmer se podjetje ne more izogniti krizi in njenim posledicam.

Stopnja prizadetosti je odvisna od stopnje finančne in organizacijskega zdravja, ki ga podjetje premore.

Zavedanje v Domelu, da moramo stvari obrniti na bolje, se je stopnjevalo že kar nekaj let pred svetovno krizo. Zaznavali smo poslabševanje rezultatov, kljub zadostnemu obsegu poslovanja, zaposlenosti in konjunkturi na trgu. Sprejemanje dolgoročnih planov, v katerih smo postavljali v ospredje nove programe, nove izdelke z višjo dodano vrednostjo, v stvarnosti ni imelo pravih podlag, saj so se iz leta v leto odmikali, rezultatov pa ni bilo. Organi nadzora so stalno opozarjali, da se rezultati slabšajo in da so potrebne spremembe. V letu 2007 smo preživeli poplave, ki so povzročile za skoraj deset milijonov veliko gospodarsko škodo. Izkušnja ob tem je bila, da smo v najtežjih trenutkih znali stopiti skupaj in premostiti težave z znanjem, izkušnostjo in motiviranostjo. Pri tem smo sodelovali vsi brez razlik s trdnim prepričanjem, da zmoremo s svojim delom in pripadnostjo uspeti in tudi smo.

Ko so se razmere normalizirale, je motivacija popustila in spet smo imeli težave z rezultati poslovanja. Leto 2008 smo kljub velikemu obsegu poslovanja zaključili z negativnim rezultatom, ki bi bil večji, če ne bi prejeli državne pomoči za odpravo posledic vodne ujme.

Učinke svetovne gospodarske krize smo dodobra spoznali v prvih mesecih leta 2009, ko so se naročila zmanjšala za dobro tretjino.

V takih okoliščinah smo sprejeli ukrepe in strateške odločitve, ki vodijo k uspešnejšemu delu in uspešnejšim rezultatom. Odločili smo se za reorganizacijo poslovanja, stroškovno učinkovitost, za preglednost in jasnost poslovanja in razumljivih ciljev, ki jih moramo doseči, z jasnim sporočilom, da vse, kar imamo, je naše in česar nimamo, ni krivda tujih lastnikov, ampak je lastna. Ni več prostora in časa za iskanje opravičil.

Podroben pregled obstoječega stanja je pokazal, da lahko napravimo odločne korake, ki bodo organiziranost in učinkovitost poslovanja obrnili iz negativnih trendov v pozitivne. Da so koraki pravi, kažejo tudi rezultati, saj bomo na ravni skupine ob koncu leta 2010 po kar nekaj letih ponovno zabeležili pozitiven rezultat. Domel Holding je prevzel odgovorno nalogo reorganizacije in jo začel izvajati po trdno načrtovanih korakih, ki vodijo k razumljivemu in načrtovanemu cilju zagotavljanja družbene odgovornosti in trajnostnega razvoja podjetja celotne skupine Domel.

Družba je s taktiko osvajanja deležev postala edini lastnik družbe Domel, d.d. in posredno tudi lastnik vseh podjetij. S tem, ko je družba Domel Holding postala edini lastnik, je v celoti postala popolnoma odgovorna za svojo lastnino. S tem je povezano nedvoumno sporočilo, da je za poslovanje podjetij v skupini Domel Holding prevzel skrb za gospodarnost. Odgovornost, skrbnost ravnanja in poslovanja pričakujejo od družbe, njene uprave in nadzornega sveta njeni delničarji, njeni lastniki.

V preteklosti Domel Holding, d.d. kot večinski lastnik na razpravo o poslovanju in vključevanju lastniške funkcije v poslovni proces Domela, d.d. ni bil povabljen, sedaj ko je postal edini lastnik, pa se je to spremenilo. Ni več dilema, ali nadzorni svet družbe pooblaščenke o bolj ali manj uspešnih poslih proizvodnih podjetij Domela sme razpravljati ali odločati.

Nadzorna funkcija in funkcija upravljanja s premoženjem Domela je odprla razpravo o sedanjih in bodoči ureditvi skupine, ki vodi v reorganizacijo z namenom, da skupina postane funkcionalna, odzivna, upravljavska in lastninsko stabilna, sposobna izvajati svoje osnovne funkcije. Vzpostavili so se pogoji, da se podjetja v skupini bolje povezujejo in se s sinergijami dopolnjujejo. Vzpostavlja se enotna kultura družbe Domel na osnovi sprejetih in uveljavljenih poslovnih procesov v vse dejavnike skupine. S tem se znižujejo stroški z nepotrebnim podvajanjem procesov. Pripojitev Tehnice k Domelu, ki v desetih letih, odkar je primat nad lastništvom prevzel Domel, ni uspela prevzeti enotne kulture Domela, je v teh dneh v zaključni fazi. Celoten program podjetja bo zaokrožen v novo poslovno enoto Laboratorijski sistemi, ki bo ob uspešnem razvoju poslovanja v okviru Domela imela možnosti za rast s pomočjo novih naložb.

Delniška družba Domel ima enega lastnika, kar pomeni, da je po nepotrebnem organizirana kot





delniška družba, saj so le-te podvržene ostrejšim pogojem zaradi zagotavljanja enakosti delničarjev. Družbe, ki imajo manj kot 50 lastnikov, imajo možnost, da prevzamejo omejeno odgovornost. Domel se je zaradi te možnosti preoblikoval na 16. redni skupščini, ki je bila 23. 11. 2010. S prevzetjem nove oblike organiziranosti je Domel postal fleksibilnejši in prilagajanju na spremembe, ki jih zaznavamo v tržnem okolju. Ko bo spremembo verificalo še pristojno sodišče, bo postopek končan. Pričakujem, da bo nova organizacijska oblika začela čimprej veljati. Namesto predsednice uprave družbe bomo dobili glavno direktorico in CEO Domela. Že sama pravna organiziranost odklanja kar nekaj anomalij, ki so v obstoječi organizaciji s prepletanjem funkcij. Zaradi imenovanja zaposlenih na skoraj vse upravljaljske funkcije prihaja do konflikta interesov – interes zaposlenosti in plačna politika, ki je v nasprotju z lastniško funkcijo – upravljaljska pravica in pravica do udeležbe pri dobičku.

V obstoječem nadzornem svetu Domel, d.d. sedijo štirje nadzorniki, ki so obenem člani sveta delavcev in so zaposleni v Domelu. Vsi člani sveta delavcev so praviloma delničarji Domela Holding, d.d. Član sveta delavcev, ki je hkrati največji delničar Domela Holding, d.d., je član nadzornega sveta Domela Holding, d.d. in nadzornega sveta Domel, d.d. Vsi nadzorniki v Domel Holding, d.d. so zaposleni ali upokoјenci Domela, d.d. in so delničarji Domela Holding, d.d.

Taka zasedba je logična, ker je bilo delovanje celotne upravljaljske strukture usmerjeno v zaščito pred nevarnim prevzemom, ki bi lahko ogrozil delovna mesta v Železnikih in bližnji okolici, narušil visoko družbeno odgovornost, ki jo podjetje ima in jo vzdržuje. Tarča prevzema je lahko podcenjena vrednost podjetja. Tržna pozicija in vrednosti blagovne znamke pa povzročajo še dodatne apetite po prevzemu.

Reorganizacija prinaša spremembe tudi na tem področju. S preoblikovanjem v družbo z omejeno odgovornostjo praviloma ni potrebe po nadzornem svetu, ki je za delniško družbo obvezen. Ni potreben statut, ampak zadostuje družbena pogodba, ki je akt namesto statuta, v katerem so opredeljene vse zakonske določbe, ki jih mora spoštovati posloводство. Odgovornosti posloводства so opredeljene še v poslovniku družbe. Nadzor in točnost poročanja o uspešnosti poslovanja sta vzpostavljena z verifikacijo poslovnih rezultatov revizijske hiše, ki jo določi družbenik na skupščini, direktno preko družbenika in nadzornega sveta družbenika.

Šele, ko je znana konsolidirana bilanca, je dejansko znan tudi rezultat poslovanja celotne skupine. Odvisen je od rezultatov poslovanja vseh družb. Iz celote se ugotavlja uspeh gospodarjenja. Zadrege zaradi slabih rezultatov poslovanja v posameznih podjetjih so se v preteklosti prikrivale z rezultatom poslovanja matičnega podjetja, ki je prevzemalo neodgovorno ravnanje nekaterih družb v skupini. Globalna finančna in gospodarska kriza je za vse enaka in za vse obremenjujoča. Podjetja so nanjo reagirala s sprejemom ukrepov, med katerimi so bili stroški izpostavljeni. Natančnejše in preglednejše spremljanje vseh podjetij v skupini je pokazalo, da ni zadosti osredotočati se zgolj na največje podjetje, ki sicer prenaša največjo težo odgovornosti za celotno sliko poslovanja v skupini, ampak so pomembna vsa podjetja. Posloводство posameznega podjetja je za poslovanje odgovorno ne samo lastniku, ampak je odgovornost opredeljena v ZGD-1. Če bi podjetja Domela poslovala pozitivno in izkazovala dobiček, se ne bi konsolidirana bilanca uspeha povezanih podjetij za leto 2007, 2008, 2009 izkazovala v rdečih številkah, kar je bil zadosten razlog za ukrepanje.

Prvi ukrep je bil, da je Domelu Holding sprejel plan poslovanja povezanih družb na ravni celotne skupine, kar do sedaj ni bila praksa. Zakaj se to ni

zgodilo že prej, ker bi s tem že v naprej lahko preprečili negativne posledice gospodarjenja, ni najbolj pomembno vprašanje. Pomembno je, da se s tako prakso ne nadaljuje več.

Za leto 2010 je pripravljen konsolidiran plan, ki kaže, da bo letošnje leto poslovno boljše in bo za skupino dobičkonosno. Ocena kaže, da bo planirana vrednost tudi dosežena. V naslednjem letu bomo sproti spremljali rezultate celotne skupine, kar predstavlja velik premik k transparentnosti in preglednosti. Seveda je potrebno pri prvem takem načinu sprejemanja programa dela za tekoče leto računati na tolerance v izračunih. Stalna praksa bo prinesla zanesljivejšo in bolj točne podatke, pa tudi izkušnje.

Za letošnje leto ocena kaže, da bo skupina poslovala uspešneje, rezultat konsolidiranega plana kaže na 836.503 EUR dobička. Rezultat bo omogočil, da bomo iz naslova dobička izplačali dividende delničarjem in da bomo poravnali dolgoročne obveznosti za najeti kredit.

Domel z novo organiziranostjo postaja močnejši in pomembnejši, saj se prizadevanja za učinkovitost organizacije in organizacijske strukture že kažejo v implementaciji načrtov. Reorganizacija s tem še ni končana in se nadaljuje. Pred nami je pomembno poglavje, ki ga odpiramo v zadnjih mesecih. To je povečevanje konkurenčnosti podjetja in dvig dodane vrednosti. Novi programi, ki se rojevajo in jih imamo, bodo prevzeli pomemben delež v celotni strukturi. Za prihodnje leto predstavljajo skoraj polovico vsega prihodka. Z reorganizacijo, ki bo upoštevala tveganje, finančne vložke in sistematično sprejemanja odločitev, bo narejen nov večji korak v reorganizaciji celotne združbe Domela.

Spreminjamo se in vse spremembe, ki so nastale, imajo svoj vzrok, ki je bil v postopku reorganizacije razkrit, predstavljen vsem strukturam vodenja, nadzora, soodločanja, sindikatu in zaposlenim, pa tudi posebej tistim, ki so bili sprememb deležni. Pogovori, predstavitve in razkritja problemov ne predstavljajo večje težave, vse dokler se stvari ne začno uresničevati in načrti implementirati. Do sedaj smo tudi te težave, čeprav so bile večkrat na ravni nizkih udarcev, premostili s pogovori in transparentnostjo argumentov.

Z rezultati reorganizacije pridobimo vsi, zaposleni, lastniki, vodstvo in združba Domel, ki tudi na lokalnem in širšem področju mora delovati v skladu s svojo visoko družbeno odgovornostjo, na načelih sprejetih vrednot podjetja, ki vodijo v smer trajnostnega razvoja.

Okrožno sodišče v Kranju je 2. 12. 2010 sklenilo, da se Domelu pripoji podjetje Tehnica, in tako potrdilo skupščinski sklep 16. redne skupščine družbe Domel, Elektromotorji in gospodinjski aparati, d.d. z dne 23. novembra 2010, ki je soglašala s predlogom uprave o pripojitvi. Potrdilo je pogodbo o pripojitvi med Domelom, kot prevzemnim podjetjem, in podjetjem Tehnica, kot prevzeto družbo. Z uveljavitvijo sklepa je bilo iz registrskega sodišča izbrisano podjetje Tehnica. Z zaposlenimi so bile sklenjene pogodbe o zaposlitvi v Domelu za delo v novoustanovljeni PE Laboratorijski sistemi.

Podjetje Domel, Elektromotorji in gospodinjski aparati, d.d. je spremenilo svoj pravni status iz delniške v družbo z omejeno odgovornostjo. Podjetje je imelo le enega delničarja Domel Holding d.d., ki se je z uveljavitvijo sklepa 23. 11. 2010 spremenil v edinega družbenika podjetja. Statusno preoblikovanje omogoča večjo notranjo fleksibilnost s stroškovno učinkovitostjo in prilagajanje vse bolj dinamičnemu tržnemu okolju. Novo ime podjetja se po spremembi glasi Domel, Elektromotorji in gospodinjski aparati, d.o.o., skrajšano ime Domel, d.o.o. Sprememba je vpisana v sodni register Okrožnega sodišča v Kranju dne 10. 12. 2010. Vsi ostali podatki o Domelu ostajajo nespremenjeni.

PRIPRAVE NA

NOVO GENERACIJO SESALNIH ENOT



Blaž Benedik

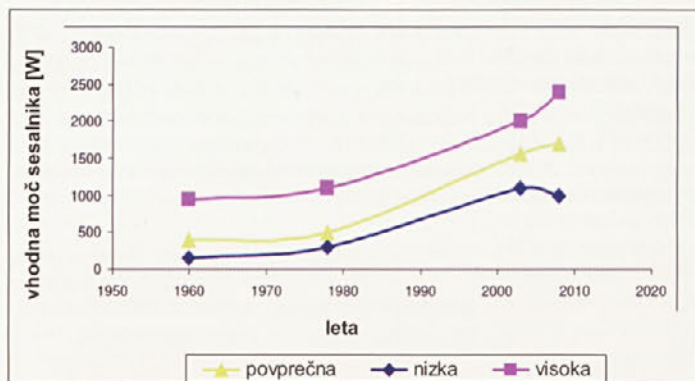
Živimo v obdobju hitrega razvoja, v obdobju, za katerega pravijo, da je njegova edina še preostala stalnica sprememba. Gotovo se vsak izmed nas občasno zamisli o tem, kdaj se bo bliskovit razvoj tehnike ustavil ali vsaj malo umiril in kdaj bo vseh teh velikih odkritij že enkrat konec. Verjetno nikoli – do sedaj se je razvoj le pospeševal in tako hitro, kot se svet spreminja danes, se ni še nikoli. To je priznala celo angleška kraljica, a na koncu dodala: »Pa vendar, ali ni bilo vedno tako?«

Tudi na trgu sesalnih enot se obetajo spremembe. Smer, v katero gre razvoj sesalnih enot, lahko izluščimo predvsem iz treh virov. To so informacije v obliki zahtev kupcev, ki jih posreduje prodaja, spremembe regulativ in zakonodaje na tem področju ter spremljanje tekmecev na tem trgu. Poleg dobre komunikacije med razvojem in prodajo je potrebno tudi spremljanje regulativ na trgu in izvajanje analize konkurence.

Spremembe regulativ – ekološka nalepka

V tem trenutku je v pripravah ekološka nalepka za trg sesalnih aparatov, ki za naše podjetje utegne imeti kar velike posledice. Na trgovskih policah so približno desetletje in pol z omenjeno nalepko že označeni večji gospodinjski aparati, na primer hladilniki, skrinje ali pomivalni in sušilni stroji. Kupci lahko na podlagi energetskega razreda, v katerega spada aparat, pridobijo uporabne podatke o tem, kako varčen in okolju prijazen je aparat, ki ga kupujejo.

Razlog za ukrep je predvsem nanehno naraščanje vhodne moči prodanih sesalnikov (glej graf 1). Z nalepko želijo naraščanje zaustaviti in trend obrniti proti nižjim močem.



Nizka, srednja in visoka moč sesalnikov skozi leta, vir Študija zahtev za eko design.

Podoben trend ponazarja tabela 1, v kateri so podatki za delež sesalnikov z vhodno močjo več kot 1800W. Razvidno je znatno povečanje deleža enot v zadnjih 5-ih letih.

moč\leto	2003	2004	2005	2006	2007
>1800W	8%	14%	18%	28%	39%

Delež sesalnikov z vhodno močjo višjo od 1800 W, vir Študija zahtev za eko design

Z energetske nalepke se želi kupce spodbuditi k nakupom varčnejših in okolju prijaznejših aparatov. Energetsko potrošni in hrupni sesalniki bodo ocenjeni slabše, prav tako tisti, ki bodo v zrak spustili preveč prahu. Po določenem času je za trg sesalnikov napovedana celo zakonska omejitev maksimalne dovoljene vhodne moči. Takšna omejitev je pri skrinjah in hladilnikih že v veljavi.

S sesalno enoto lahko vplivamo predvsem na porabo energije in na hrup celotnega sesalnika. Naloga našega podjetja je torej razviti enoto, ki bo čim bolj ustrezala zahtevam te nalepke. Prilagoditve pomenijo novo delo, hkrati pa je to priložnost, ki nam odpira dodatna vrata na trgu.

Naslednja generacija sesalnih enot bo tudi zaradi porasta aplikacij z baterijskim virom energije usmerjena proti nižjim vhodnim močem. S tem bi zapolnili nišo, ki se odpira na trgu sesalnikov.

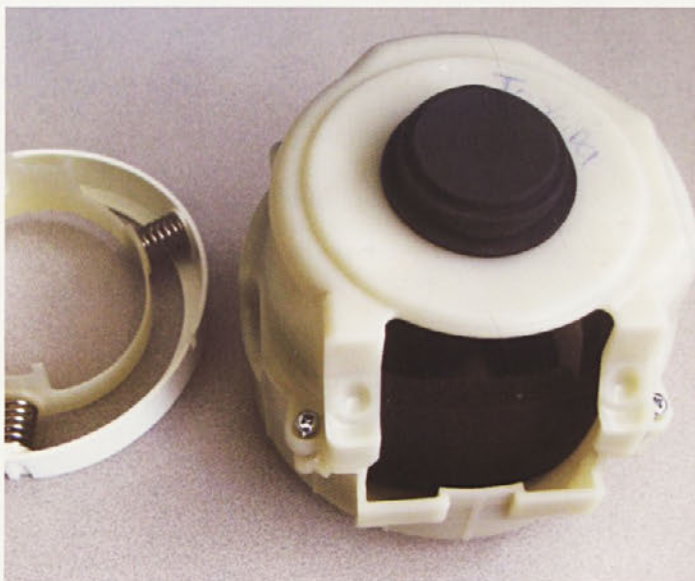
Enote nižjih vhodnih moči s čim višjim izkoristkom pa lahko pomenijo precejšnje spremembe, ne le na aerodinamskem, temveč tudi na pogonskem delu sesalne enote, kjer se razmišlja tudi o optimalnejšem rezu statorskega ter rotorskega paketa za nizke moči.

Analiza konkurence

Določene smernice za razvoj sesalnikov in sesalnih enot smo pridobili tudi z obsežno analizo konkurenčnih proizvajalcev sesalnikov. Sesalnike smo razdelili v nizko, srednje in visoko cenovne. Proučili smo sesalnike proizvajalcev, kot so Elektrolux, Miele, Braun, Sanyo, Panasonic, Hitachi, Toshiba itd. Iskali smo konstrukcijske spremembe na sesalnih enotah, s katerimi bi lahko dosegli dvojne - izboljšanje karakteristik in pocenitev izdelave. Iskali smo tudi nove rešitve za vgradnjo sesalne enote v sesalnik. Za boljšo predstavbo smo pripravili opis določenih posebnosti teh sesalnikov.

Večje spremembe kot v razvoju sesalnih enot so opazne na razvoju sesalnih aparatov. Ti imajo zagotovljeno izredno dobro tesnenje in dušenje hrupa. Poleg tega ponujajo tudi zanimive tehnične rešitve, kot je avtomatski vklop regulacijskega ventila pri majhnem pretoku zraka ali pa samodejno čiščenje filtrov po koncu sesanja.

Zanimivo so rešili tudi vpetje enot. Sesalne enote v sesalnikih Toshiba in Hitachi so vstavljene v plastičen oklep, ki duši hrup, celoten plastičen oklep pa je nato na vzmeteh vstavljen v sesalnik. To preprečuje prenos vibracij na ohišje sesalnika. Enota je v sesalnik vpeta podobno kot centrifuga v pralni stroj (glej sliko 1). Tu smo dobili tudi idejo za nov izdelek, ki bi ga Domel lahko ponujal svojim bolj zahtevnim kupcem. In sicer vzmeten plastičen oklep, ki duši strukturni in aerodinamični hrup sesalne enote.



Slika 1: Zanimiva rešitev vpetja sesalne enote v enega od japonskih sesalnikov



Slika 2: Japonski sesalnik s funkcijo domačega ognjemeta

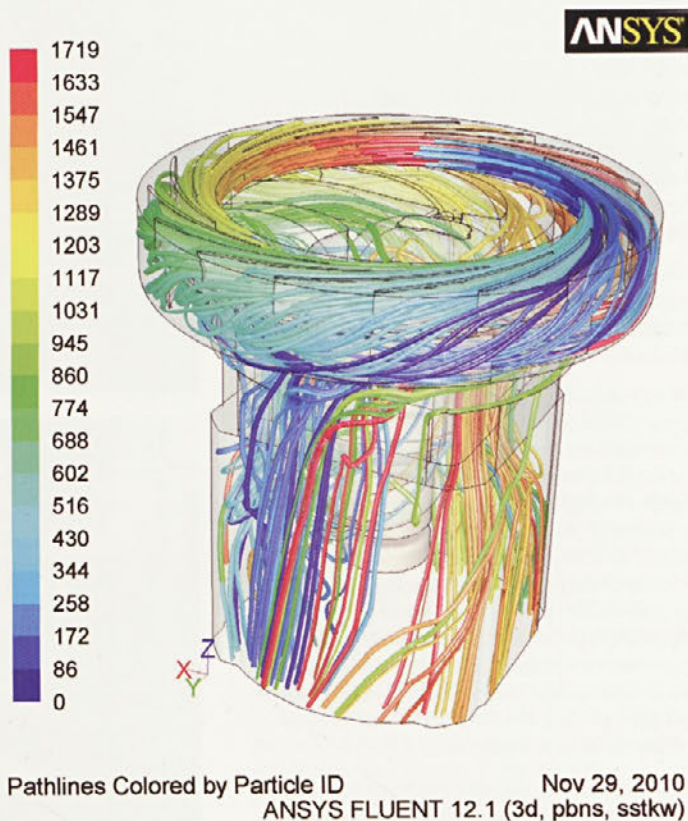
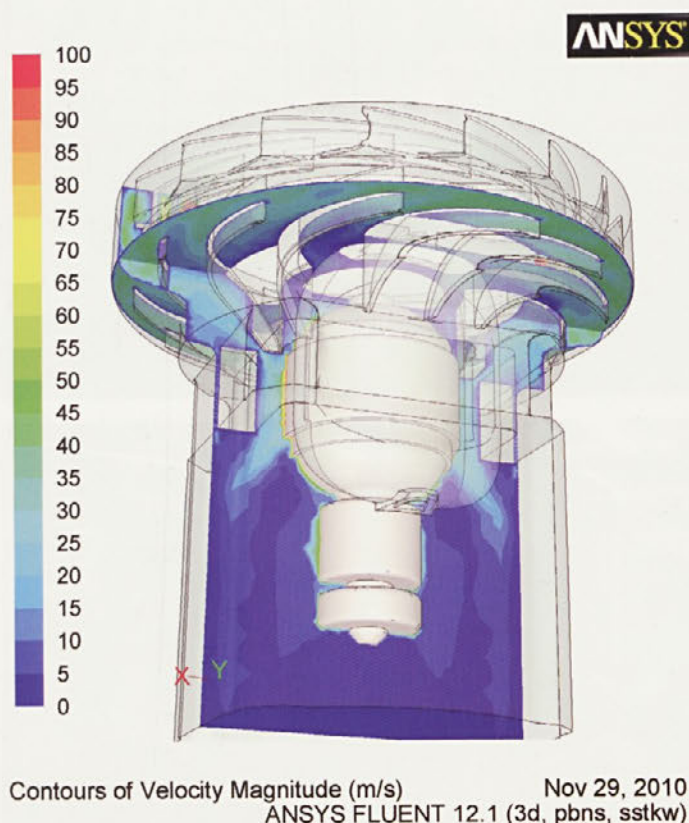
Te posebnosti sem opisal malo za razvedrilo, a so tudi pomenljive, saj zgovorno pričajo o tem, kako tehničen narod so Japonci in kako zelo ljubijo dovršene detajle. Zdi se, da s pomočjo tehničnih detajlov in posebnih funkcij med uporabnikom in strojem razvijajo neke vrste odnos. Japonski sesalniki resda nimajo slabih sesalnih lastnosti, vendar pa vse te dodatne funkcije k temu prav nič ne pripomorejo.

Če se spet navežemo na ekološko nalepko, lahko povemo, da so ravno to spoznali tudi pobudniki zanjo. Prišli so do ugotovitve, da dizajn sesalnika in dodatne lepote funkcije pri nakupu aparata igrajo vedno večjo vlogo, dobre sesalne lastnosti in varčnost aparata pa ob tem izgubljajo na pomenu. Z ekološko nalepko naj bi tehnične lastnosti v primerjavi z dizajnom spet postale pomembnejše.

Prostor za razvoj

Pri tako tehnično dovršenem produktu, ki se razvija že več desetletij, se prostor za izboljšave oža, to je gotovo. Energijo, ki jo moramo za izboljšanje karakteristik v razvoj produkta vložiti sedaj, je precej večja kakor desetletje ali dve nazaj, ko je bilo možnosti za izboljšave še več. Nove možnosti za razvoj pa se vseeno stalno odpirajo z razvojem ostale tehnike. S tem mislimo na razvoj novih materialov, nove strojne in programske opreme, na razvoj novih merilnih naprav itd. V primeru sesalnih enot je to lahko razvoj novih masti za ležaje, razvoj grafitnih ščetk, novi plastični materiali itd. Tudi razvoj računalniških programov, ki omogočajo izvajanje natančnih simulacij, so nam v pomoč. Ko smo ravno pri simulacijah, lahko omenimo, da se tudi v našem oddelku izvajajo precej zahtevne. Simulira se predvsem odvod toplote, dinamičen odziv sistemov, napetosti v materialu in tok fluidov. Rezultat ene simulacije enega izmed konceptov za novo generacijo sesalnih enot prikazuje slika 3.

Ker je razvoj sesalnih enot odvisen tudi od splošnega razvoja tehnike, se mi zdi pomembno, da sledimo novostim na trgu in jih poskušamo implementirati v naše produkte.



Slika 3 Primer numerične simulacije toka zraka skozi sesalno enoto (foto: Igor Markič)

POSLOVNA

ENOTA MOTORJI NA RAZPOTJU



Janez Hostnik

Osem let je preteklo od odločitve, da preselimo iz Železnikov v Reteče montažo univerzalnih kolektorskih motorjev in skupaj z montažo DC motorjev, ki je že potekala v podjetju Corona za Domel, ustanovimo profitni center PC KM. Selitvi je botrovalo pomanjkanje proizvodnega prostora v Železnikih za širitev proizvodnje sesalnih enot in pridobitev večinskega deleža delnic Corone s strani Domela. Ni moj namen opisovati zgodovino teh osmih let, ki so ji spremljali vzponi in padci. Poskusil se bom osredotočiti na dogajanje v letošnjem letu in na predvidevanja za naslednje leto.

Leto 2009, ko je udarila svetovna kriza, smo kljub precejšnjemu zmanjšanju proizvodnje ob pomoči državnih subvencij in padcu borznih cen materialov poslovali z dobičkom. Situacija se je bistveno poslabšala v prvem kvartalu letošnjega leta, ko smo na programu DC motorjev izgubili pomembnega kupca, ki je pričel kupovati pri kitajski konkurenci. Priča smo trendu upada naročil, ki je posledica slabšega povpraševanja na trgu široke potrošnje in agresivne ponudbe kitajskih motorjev. Po drugi strani se dogaja intenziven prehod iz klasičnih univerzalnih in DC motorjev na EC motorje, ki omogočajo boljše izkoristke in so tako energetsko manj potratni, kar je sedaj svetovni trend. Posledica vsega tega je iz meseca v mesec slabši poslovni rezultat naše PEMO. Kljub temu da so vedno še kakšne rezerve, kjer se da še kaj prihraniti, pa to ne bo zadostovalo za pozitiven rezultat v prihodnosti. Problem je tudi stara proizvodna oprema, v katero smo v preteklosti zelo malo vlagali, sedaj pa se nam to tudi ne izplača, ker so tržne potrebe po naših motorjih premajhne.

Situacija narekuje temeljit razmislek kako naprej. Potrebno je ukrepati in obrniti negativni trend. Obstaja nekaj scenarijev, kako to doseči.

PEMO organizacijsko prilagodimo zmanjšanemu povpraševanju in delamo na amortizirani opremi motorje, ki imajo neko pokritje. Pri tem zmanjšamo neposredno režijo v PEMO kot tudi »preneseno« režijo v področjih in službah. Posamezne službe PEMO se integrirajo v PE SE. To pripomore k racionalizaciji režijskih stroškov. Bolj problematični pa so stroški same lokacije v Retečah, ki pri zmanjšani proizvodnji povečajo obremenitev posameznih stroškovnih nosilcev. Tu mislim na ogrevanje s kurilnim oljem, davek od nepremičnin in investicijsko vzdrževanje objektov, ki ga je vedno več.

PEMO ohranimo kot dislocirano organizacijsko enoto na lokaciji v Retečah, ki je aktualna za bodoče potrebe Domela po visoko strokovnem kadru. Reorganiziranemu osnovnemu programu DC in UKM motorjev, ki se bo zmanjševal, se doda kakšen nov program EC motorjev, za katere imamo v Domelu veliko povpraševanje s trga. Na ta način se doseže kritična masa, ki je v organizacijskem smislu potrebna za doseganje pozitivnega rezultata.

Ker se bliža konec leta, bi se rad zahvalil vsem sodelavcem v PEMO in celotnemu Domelu za požrtvovalnost, napor in znanje, ki so ga v letošnjem letu vložili v premagovanje ovir, ki jih ni bilo malo. Kljub mnogim problemom, nam je uspelo pričeti s proizvodnjo zahtevnega DC motorja za avtomobilsko industrijo, ki bo v naslednjih letih zaposlovala kar precejšnje število delavcev. Toda ne smemo se uspravati. Kdor se ni sposoben prilagoditi okoliščinam, je obsojen na propad.

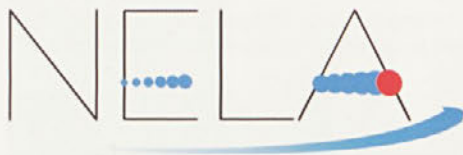


NAPREDNA ELEKTROINDUSTRIJA

Avgusta 2010 je Ministrstvo za gospodarstvo pripravilo javni razpis »RAZVOJNI CENTRI SLOVENSKEGA GOSPODARSTVA« v okviru »Operativnega programa krepitve regionalnih razvojnih potencialov za obdobje 2007-2013«. Gre za dolgo pričakovani razpis, na katerega so že več let potekale priprave v okviru gospodarskih središč, tehnoloških parkov ... Na škofjeloškem je pobudo za začetek dala Razvojna Agencija SORA, končno oblikovanje pobude pa je spomladi letos prevzel Domel s pomočjo LTH Ulitkov in Iskre Mehanizmi. V okviru ožje skupine smo zasnovali projekt, v katerega smo povabili še druga podjetja, ki so močna v panogi elektroindustrije in izhajajo iz gorenjske regije in širše. Projekt smo poimenovali NELA, kar pomeni Napredna Elektroindustrija. V oktobru ustanovljen konzorcij vodilnih slovenskih podjetij elektro-predelovalne industrije, katerega partnerji so Domel, d.d., Eti d.d., Hidria Rotomatika d.o.o., Iskra ISD d.o.o., Iskra Mehanizmi, d.d., Iskra Tela, d.d., Iskra Varjenje, d.o.o., LTH Ulitki d.o.o., Lotrič d.o.o. in Zavoda livarske industrije namerava v primeru pozitivnega sklepa MG-ja ustanoviti podjetje NELA d.o.o. s sedežem v Železnikih.



Matjaž Čemažar



Projekt NELA, razvojni center za elektroindustrijo in elektroniko, je rezultat namere o sodelovanju vodilnih slovenskih podjetij iz panog elektroindustrije in elektronike, ki želijo s sinergijo projektov vzpostaviti pomembno razvojno infrastrukturo na področju elektroindustrije in elektronike.

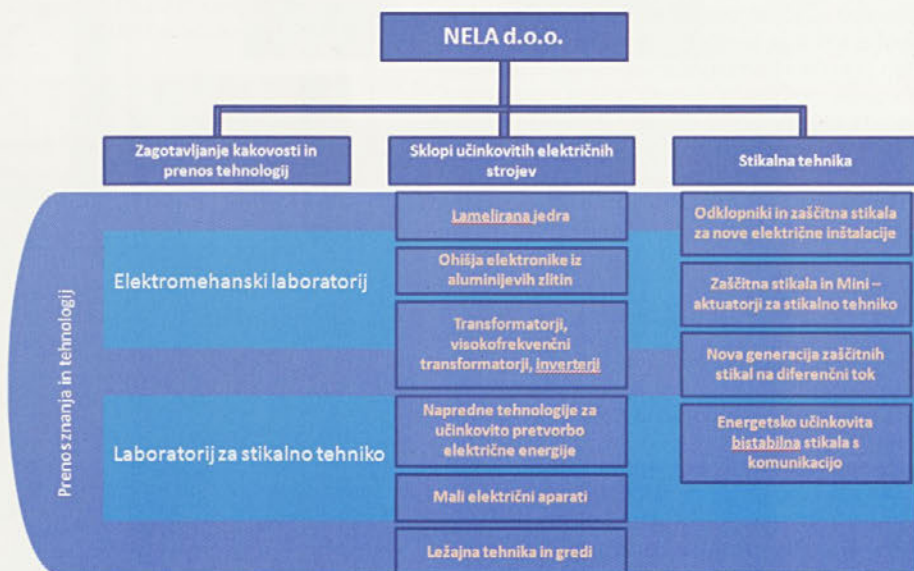
Poslanstvo podjetja bo ustvarjanje kreativnega in inovativnega razvojnega okolja, ki združuje prednosti in potenciale slovenske elektroindustrije in jim v obliki vrhunskega razvojnega okolja omogoča dosegati posamično nedosegljive razvojne cilje na področju elektroindustrije.

Skupno podjetje bo razvojne sinergije oblikovalo v treh komplementarnih razvojnih programih (slika 2):

- zagotavljanje kakovosti in prenos tehnologij, s ključnim poudarkom na vzpostavitvi laboratorijev s kapaciteto za izvajanje tehnološko najzahtevnejših postopkov s področja merjenja, karakterizacije materialov ter certifikacije in komponent,
- sklopi učinkovitih električnih strojev, s ključnim poudarkom na vzpostavitvi skupnih kapacitet za razvoj najzahtevnejših komponent za sodobne električne stroje, vključno z materiali,
- stikalna tehnika, s ključnim poudarkom na razvoju zaščitnih, krmilnih in energetsko učinkovitih komponent v električnih strojih.

Skupno podjetje bo tako sposobno ponuditi pogoje in okolje za razvoj produktov in komercializacijo znanja na področju elektroindustrije in elektronike, ki je ena izmed najhitreje rastočih panog. Zelo pomembno dejstvo pa je tudi, da so potrebe po sodobnejših, energetsko varčnejših komponentah in električnih strojih / aparatih tudi neposredno zaobjete v direktivah EU, ki postavljajo ambiciozne cilje na področju:

- prehoda na tehnologije obnovljivih virov energije, ki vse vključujejo električne komponente oziroma regulacijsko, zaščitno



Prikaz vloge NELA d.o.o. v skupnih razvojnih projektih družbenikov

ali komunikacijsko tehniko (tehnologije in komponente za učinkovito pretvorbo električne energije oziroma za to potrebne infrastrukture, npr. pametna omrežja),

- energetske učinkovitosti, s poudarkom na razvoju novih generacij komponent in električnih strojev (vse od bele tehnike do novih generacij zaščitnih komponent v domovih, industrijskih obratih),
- trajnostnega razvoja, s poudarkom na razvoju novih generacij materialov, ki ustrezajo tako visokim tehnološkim kot tudi okoljskim standardom.

IZDELKI PROJEKTA ZA DOMEL:

V sklopu operacije smo iz Domel-a v projekt vključili široko področje našega delovanja, in sicer razvoj na področju sesalnih enot, na novih konceptih EC motorjev in razvoj laboratorijskih sistemov.

Skladno z deležem ima Domel na voljo 1,7 mio € upravičenih stroškov razvoja in 6,4 mio € upravičenih investicij v razvojno-tehnološko opremo. Glede na delež sofinanciranja iz tega naslova lahko pričakujemo 4,2 mio € subvencije.

Razvoj ključnih znanj iz aerodinamike in vibroakustike

Ključna usmeritev razvojnega področja je poleg razvoja novih visokotehnoloških produktov predvsem skrb za ključna znanja in kompetence ter neprekinjeno rast. Eno od teh področij je akustika, pri čemer se v sklopu projekta predvideva izgradnja nove t.i. gluhe sobe, v kateri bo možno izvajati meritve hrupa izdelkov za najtišje aplikacije v gospodinjstvu in avtomobilski industriji $L_w < 20 \text{ dB(A)}$ ter merjenje v nizkofrekvenčnem področju zvoka $f < 100 \text{ Hz}$. To bo omogočalo analizo virov hrupa in raziskavo psihoakustičnih vplivov na ljudi. Ta znanja se bodo lahko integrirala v vse produkte, ki s svojim zvokom neposredno vplivajo na ljudi (gospodinjstvi aparati, avtomobilski sistemi, prezračevalni sistemi itd.).

Razvoj nove generacije sesalnih enot

Izkušnje in potrebe različnih vodilnih proizvajalcev sesalnikov kažejo, da trenutne rešitve ne zadoščajo zahtevam energijske nalepke v najvišjem energijskem razredu »A«, zato je pričakovani in nujen inovativni koncept motorja visoke učinkovitosti in izredno majhnih dimenzij in teže. Za doseg teh

ZAKLJUČEK

PROJEKTA TESTLAB

zahtev so potrebne inovacije na tehnologijah sestave motorskega jedra, nove navijalne tehnike in razvoja nove tehnologije 3D kompresorja. Z uporabo novih materialov, kot je na primer BMC – duroplast na osnovi naravnih snovi (soja) in dodatkov lesa v termoplastih, se odpirajo nove razsežnosti možnosti recikliranja materialov.

Razvoj nove generacije EC motorjev

EC pogoni se uporabljajo primarno v aplikacijah, kjer je zahteva po najvišjih izkoristkih in dolgi življenjski dobi. Zaradi svojih lastnosti so pogosto izpostavljeni dolgotrajnemu, neprekinjenemu obratovanju, zato bo pri razvoju novega EC pogona namenjena posebna pozornost kritičnim sklopom (ležaji in ležajni sedeži, hlajenje, vibracije, krmilje), ki vplivajo na življenjsko dobo. Prav tako bomo pozornost namenili izboljšavi izkoristkov motornega sklopa z novimi inovativnimi koncepti s pripadajočim razvojem tehnologij sestave motorja, navijalne tehnike, lepljenja magnetov ... Zaradi dolgotrajnega obratovanja se vsako izboljšanje odraža na znatnih energijskih prihrankih in posredno pri zmanjšanju negativnih vplivov na okolje.

Razvoj družine laboratorijskih aparatov

V projekt je vključen razvoj novih laboratorijskih sistemov, ki služijo razvoju novih metod v biomedicini. Eden od takih sistemov je termoblok, ki je namenjen za masovno in hitro izolacijo nukleinskih kislin iz različnih tipov vzorcev. Gradientni termoblok je podoben sistem za hitro vzpostavitev veliko različnih rastnih razmer za mikroorganizme na majhnem prostoru. Pripomore k odkrivanju ugodnih razmer za gojenje mikroorganizmov, ki jih do sedaj ni bilo mogoče gojiti in izkoriščati njihove biotehnološke vrednosti.

UČINKI PROJEKTA NA PANOGO IN REGIJO

Novo ustanovljeno podjetje NELA d.o.o. je visokotehnološko storitveno podjetje registrirano v gorenjski regiji, ki se s svojo dejavnostjo in preko svojih ustanoviteljev umešča v panogo elektroindustrije in proizvodnje električnih naprav. Podjetje bo imelo v panogi močno razvojno vlogo, saj bo s svojimi inovacijami in novimi produkti vplivalo na razvoj panoge in krepitev regije. Drugo pomembno vlogo bo podjetje imelo pri prenosu tehnologij, saj bo novo tehnologijo, razvito znotraj podjetja, prenašalo naprej – najprej preko poslovnih enot do partnerjev in kasneje preko novih spin off podjetij širše v regijo.

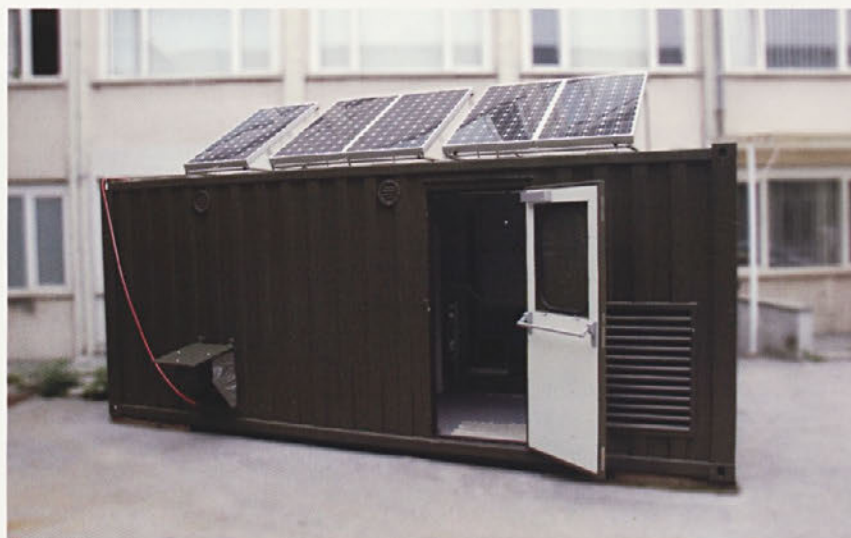
20.10.2010 se je na Ministrstvu za obrambo Republike Slovenije zaključil projekt TESTLAB. Projekt je potekal tri leta. Začel se je 26. oktobra 2007 s podpisom pogodbe, zaključil pa se je 20. 10. 2010 s prevzemno delavnico zadnje 13. faze projekta.

Projekt TESTLAB je financiralo Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije. Izvajalci projekta pa so bili: Domel, Inštitut Jožef Stefan in INEA.



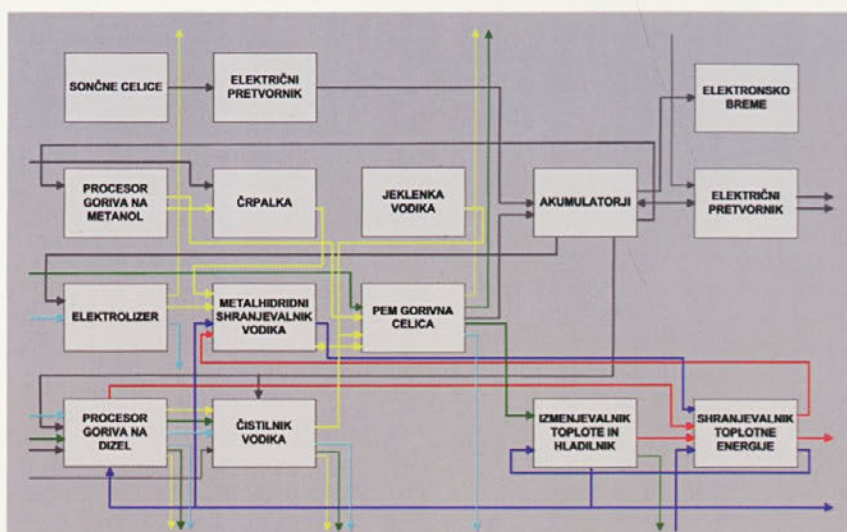
Tone Luznar

Namen projekta TESTLAB je bil izdelava mobilnega testnega laboratorija na osnovi modula z gorivnimi celicami. Mobilni testni laboratorij je nameščen v kontejnerju izvedbe multilift.



Mobilni testni laboratorij TESTLAB

Kot centralno napajalno enoto sistem vsebuje modul z gorivnimi celicami moči 1,2 kW. Modul z gorivnimi celicami je povezan preko elektronskega sklopa za regulacijo in distribucijo električne moči z drugimi klasičnimi in obnovljivimi vire energije (paneli s fotovoltaičnimi celicami, elektrolizer, procesor goriva na metanol, hranilniki vodika, hranilniki električne energije) v celovit napajalni sistem, ki z električnimi pretvorniki omogoča priključitev najrazličnejših porabnikov na enosmerno napetost 24 V ali izmenično napetost 230 V.



Shema mobilnega laboratorija TESTLAB s povezavami

Mobilni laboratorij TESTLAB je grajen tako, da dopušča vgradnjo modulov z gorivnimi celicami v območju od 300 W do 7 kW, pri čemer pa so vgrajeni podsklopi bolj prilagojeni za moči od 300 W do 1000 W. Mobilni laboratorij TESTLAB je grajen modularno, kar pomeni, da imamo možnost zamenjave komponent za namene testiranja. Sestavljen je iz laboratorijskega dela in merilnega dela. V laboratorijski del smo uvrstili podsklope, ki so za delovanje laboratorija nujno potrebni (metalhidridni hranilnik vodika, elektrolizer s čistilnikom vodika, elektronsko breme, hranilnik toplotne energije s toplotnim izmenjevalnikom, hranilniki električne energije – akumulatorji, kontrolno regulacijska enota, osnovne električne, strojne ter signalne povezave), v merilni del pa podsklope, ki jih želimo preveriti (modul z gorivnimi celicami, procesor goriva na metanol, morebitni hranilniki električne energije – superkondenzatorji). V mobilnem laboratoriju poleg primarnega koriščenja električne energije koristno uporabljamo tudi toplotno energijo, ki se sprošča pri delovanju različnih podsklopov v laboratoriju.



V prvem stolpu so vgrajeni: gorivna celica, procesor goriva na metanol in elektronsko breme. V drugem stolpu sta vgrajena elektrolizer in metalhidridni hranilnik vodika.

Za mobilni laboratorij TESTLAB smo naredili celotni inženiring, zgradili smo mobilni laboratorij v kontejnerski izvedbi, zgradili smo ustrezen poligon in testno okolje, v katerem je možno demonstrirati in preizkusiti obstoječe ter novo razvite podsklope na področju vodikovih tehnologij. Dosegli pa smo tudi pomembne posredne cilje. Združili smo več raziskovalnih in razvojnih potencialov strokovnjakov, ki so že parcialno delovali na področju gorivnih celic in njihove uporabe. S skupnim delom strokovnjakov iz različnih podjetij in institucij znanja smo dosegli kritično maso ljudi in znanja za izvedbo zahtevnih projektov s strokovnega področja gorivnih celic in njihove uporabe.

Mobilni laboratorij TESTLAB smo predstavili na 5. mednarodnem sejmu obrambe SOBRA 2010, ki je bil od 23. do 25. septembra 2010 v Gornji Radgoni. Sejem je namenjen informiranju široke javnosti o pomenu opreme, znanja in sodelovanja pri zagotavljanju nacionalne in osebne varnosti ter varnosti premoženja. Na sejmu SOBRA 2010 smo imeli možnost predstaviti naše znanje in naš izdelek slovenskim in evropskim proizvajalcem, dobaviteljem, kupcem sistemov s področja obrambe, zaščite in reševanja.

Ministrstvu za obrambo Republike Slovenije gre zahvala, da se je znanje na področju gorivnih celic in vodikovih tehnologij v Sloveniji dvignilo na primerljiv nivo, kot je v Evropski uniji ali v Severni Ameriki. To je bilo



Kogeneracijski sklop



Predstavitev sistema TESTLAB na sejmu SOBRA 2010



Zaključna slovesnost na sejmu SOBRA 2010

doseženo s financiranjem različnih projektov s tega področja v zadnjih nekaj letih, pri katerih so bili vključeni: akademske institucije, proizvodna podjetja in storitvena podjetja.

Projekt TESTLAB je ministrstvo za obrambo dodelilo v uporabo obema centroma, ki združujeta največ podjetij in akademskih institucij, ki se trenutno v Sloveniji ukvarjajo s področjem gorivnih celic in vodikovih tehnologij. To sta Razvojni center za vodikove tehnologije in Center odličnosti Nizkoogljivne tehnologije. Domel je član obeh centrov. Trenutno se nahaja mobilni laboratorij TESTLAB na Inštitutu Jožef Stefan v Ljubljani.

RAZVOJNI —
CENTER ZA VODIKOVE TEHNOLOGIJE



Gašper Benedik

Minili sta dve leti od ustanovitve in eno leto mojega aktivnega delovanja v RCVT (Razvojnem centru za vodikove tehnologije), zato se spodobi, da v nekaj stavkih povzamem glavne aktivnosti in dosežke v letu 2010. Poslovni načrt smo oblikovali z vsemi vključenimi partnerji (Domel, d.d., Petrol, d.d., Tehnični plini Jesenice d.o.o., Inea d.o.o., Mebius d.o.o., Kemijski inštitut in Inštitut Jožef Stefan) in predstavlja konsenz interesov posameznih partnerjev. Delo v razvojnem centru je zaradi dela na raznovrstnih projektih izredno razgibano in polno presenečenj.

Ustanovitev RCVT je izredno izboljšala intenzivnost sodelovanja in pretok informacij med partnerskimi institucijami. V zadnjih dvanajstih mesecih je bilo v ta namen organiziranih kar 8 sej sveta RCVT, kjer prisotni predstavniki vseh sedmih partnerjev usklajujemo nadaljnje aktivnosti in sprejemamo strateške odločitve.

V tem letu nam je uspel bistven napredek pri delovanju v evropskem prostoru. Partner Inea d.o.o. se je včlanil v največje evropsko združenje na področju vodik JTI-NEW IG, ki letno razpisuje približno 100 milijonov € za razvoj vodikovih tehnologij. Posledica omenjenega članstva in štirih obiskov na skupnih dogodkih organizacije so 4 prijave na EU razpise v skupni višini približno 1.5 milijona €. Partnerji RCVT (Domel, d.d., INEA d.o.o., Inštitut Jožef Stefan) bodo v omenjenih projektih sodelovali z največjimi evropskimi igralci na področju vodikovih tehnologij. Poleg tega se je RCVT včlanil v Evropsko Združenje za Vodik (»European Hydrogen Association«), ki združuje 20 nacionalnih združenj s področja vodikovih tehnologij. Vzpostavili smo poslovne stike z organizacijo HyRaMP, preko katere si obetamo dostop do prvih osebnih vozil z gorivnimi celicami in do pridobitve avtobusov za demonstracijo.

RCVT je tudi koordinator prijave na razpis za kompetenčne centre za razvoj kadrov (MDDSZ). Konkurenca na razpisu je velika, saj bo od 68 prijav odobrenih le 8. Odobritev projekta bi petim partnerjem RCVT omogočila vložek 275.000€ v udeležbo in izvedbo izobraževanj za zaposlene na področju vodikovih tehnologij.

RCVT ima pri izvedbi projektov v okviru Centra odličnosti Nizkoogljične tehnologije vlogo koordinatorja in katalizatorja delovanja. Tako sem dvakrat letno zadolžen za organizacijo predstavitev aktivnosti segmenta vodikovih tehnologij na dvodnevni srečanjih Centra odličnosti Nizkoogljične tehnologije. Glavni rezultati projektov Centra odličnosti bodo napredni sistem z gorivnimi celicami z vgrajenimi slovenskimi komponentami, dve polnilni mesti za vodik ter simulacijsko okolje za napredno energetska oskrbo, ki se navezuje na pametna omrežja (»smart grids«). Pod okriljem RCVT je bilo organiziranih več kot 20 sestankov ožjih in širših projektnih skupin.

Na področju vodikovih tehnologij je bilo izvedenih precej promocijskih in diseminacijskih aktivnosti, ki pa jih v večji meri pokrivajo partnerji z uglednim večletnim delovanjem na tem področju: tiskovna konferenca z ministrom, okrogla miza Električni avto na naših cestah, prispevki na radiu in televiziji ter približno 15 znanstvenih

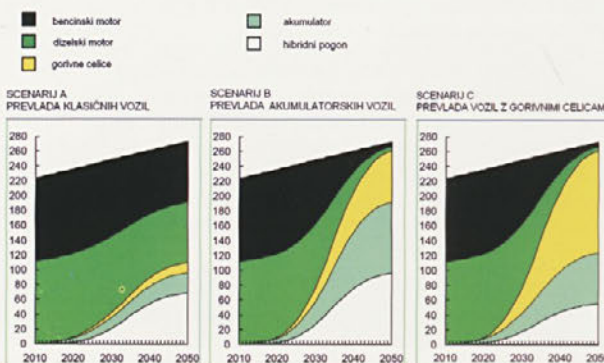
in strokovnih objav. Omeniti je potrebno tudi aktivnosti podjetja Domel Energija s partnerji RCVT z odmevno demonstracijo avtobusa z gorivnimi celicami na svetovnem pokalu v veslanju na Bledu ter z uspešno zaključenim projektom mobilnega laboratorija TESTLAB za MORS in njegovo predstavitev na vojaškem sejmu.

[illegible]

Letak RCVT, ki je odlična iztočnica za uvodne pogovore s tujimi potencialnimi partnerji ter promocijsko gradivo.

Kakšni so obeti za prihodnje leto? Konec leta bomo postavili prvo polnilno mesto za vodik v Sloveniji, partnerji RCVT pa bodo polno zaposleni s izvajanjem obstoječih in novih projektov. Domet intenzivno razvija sisteme za dovod zraka v gorivno celico. Precej verjetno se bodo aktivnosti razširile tudi na sistem za recirkulacijo vodika, kar bo predstavljalo precejšen razvojno-raziskovalni izziv.

Priložnosti je na področju vodikovih tehnologij vsekakor dovolj, s tem pa tudi optimizma za nadaljnji razvoj omenjenih tehnologij in prihajajočo komercializacijo, ki jo napoveduje tudi ugledna svetovalna družba McKinsey. Več avtomobilskih proizvajalcev je napovedalo proizvodnjo nekaj 1000 vozil na vodik v naslednjih letih (avtomobilov Mercedes, Kia/Hyundai, Nissan, Honda). V nekaterih segmentih stacionarnih in prenosnih aplikacij z gorljivimi celicami pa se je faza komercializacije že začela...



NAGRAJENE

INOVACIJE V LETU 2010

Imam idejo!

Potrebujemo motor, ki bo dosegal boljše karakteristike.

Razvijamo novo aplikacijo in potrebujemo pogonski sklop!

To so običajno ene prvih besed, ki nakazujejo na intenzivno analiziranje, vrednotenje in presojanje o potencialih morebitnega novega projekta oz. produkta. Poraja se nešteto idej in razmišljanj, tako pri nas kot pri naših kupcih, kalkulirajo se različice.

Projekti, ki se uresničijo v Domelovi proizvodnji s produktom, gredo skozi različne faze potrjevanj. Končna faza je potrditev s strani kupca oziroma uporabnika, ki z naročili novost ali inovacijo potrdi ali zavrne.

Poleg slednjega predstavljajo pomembno potrditev novosti tudi priznanja na razpisih za najboljše inovativne dosežke.



Martin Pintar

Domel se zadnjih šest let redno udeležuje tovrstnih razpisov z izdelki, ki jih je tržišče že sprejelo, in ob tem posega po najvišjih priznanjih. To potrjuje odlično delo Domelovih strokovnjakov ter dviga ugled in prepoznavnost podjetja v širšem prostoru. Tudi v letu 2010 je Domel sodeloval na razpisih za podelitev priznanj Gospodarske zbornice Slovenije, Slovenskega foruma inovacij, Financ in EKO sklada ter Industrijskega foruma in revije IRT 3000. Rezultati so odlični. Domel se uvršča med prejemnike najvišjih priznanj, s tem pa se odpira tudi pot na mednarodne natečaje. Ponosni smo na svoje »lomilce krize«. V nadaljevanju sledi pregled vseh izdelkov, naših »lomilcev krize«, ki so v letošnjem letu uspešno sodelovali na različnih razpisih.



Razvoj in industrializacija energetske visoko učinkovitega elektronsko komutiranega motorja za pogon ventilatorjev v klimatskih napravah

- Najbolje ocenjena inovacija v gorenjski regiji 2010 in zlato priznanje OZ GZS
- Zlato priznanje Gospodarske zbornice Slovenije
- Priznanje za slovenski OKOLJSKI IZDELEK LETA 2010



Razvoj in industrializacija tri faznega kompaktnega elektronsko komutiranega motorja za baterijska vrtna orodja

- Zlato priznanje Območne gospodarske zbornice za Gorenjsko
- Izbrana inovacija na 5. slovenskem forumu inovacij



Zalivanje osnovne statorske izolacije s termoplasti

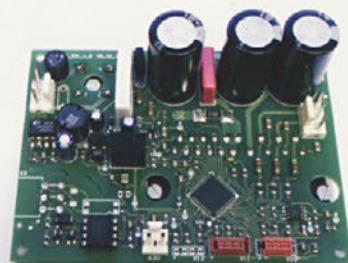
- Zlato priznanje Območne gospodarske zbornice za Gorenjsko
- Izbrana inovacija na 5. slovenskem forumu inovacij



Motor za razprševanje vode – Atomizer

- Srebrno priznanje Območne gospodarske zbornice za Gorenjsko
- Izbrana inovacija na 5. slovenskem forumu inovacij

Domel v sodelovanju s Tehnico



Sensorless sinusno krmilje za poganjanje trifaznega EC motorja vgrajenega v stresalniku in drugih zahtevnih končnih produktih

- Srebrno priznanje Območne zbornice za Gorenjsko



Nova sensorless elektronika in konkretna aplikacija

Inovacija Tehnice v sodelovanju z Inštitutom za fizikalno biologijo



Izolacija DNK – Mehanska dezintegracija tkiv in celic z uporabo krogljčnih razbijalcev in ekstrakcijskega kita

- Srebrno priznanje Območne zbornice za Gorenjsko

Poleg predstavljenih priznanj za inovacije je Domelu pripadel tudi naslov za najbolj inovativno podjetje v gorenjski regiji, prav tako pa smo prejeli nagrado Taras 2010, za uspešno povezavo industrije in znanstvene sfere med Domelom in Inštitutom Jožef Stefan. Domel je v bil v časopisju večkrat omenjen kot lomilec krize in kot inovativno podjetje, ki uspešno deluje na svetovnem trgu.

Vsa našeta priznanja so v prvi vrsti priznanja projektnim ekipam, hkrati pa tudi vsem ostalim sodelavcem, ki so pripomogli k razvoju in trženju novih rešitev, ter vodstvu, ki te projekte podpira.

DIAGRAM

RIBJE KOSTI

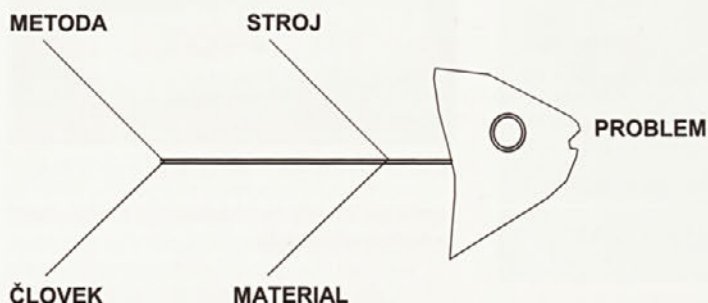


Andrej Šuštar

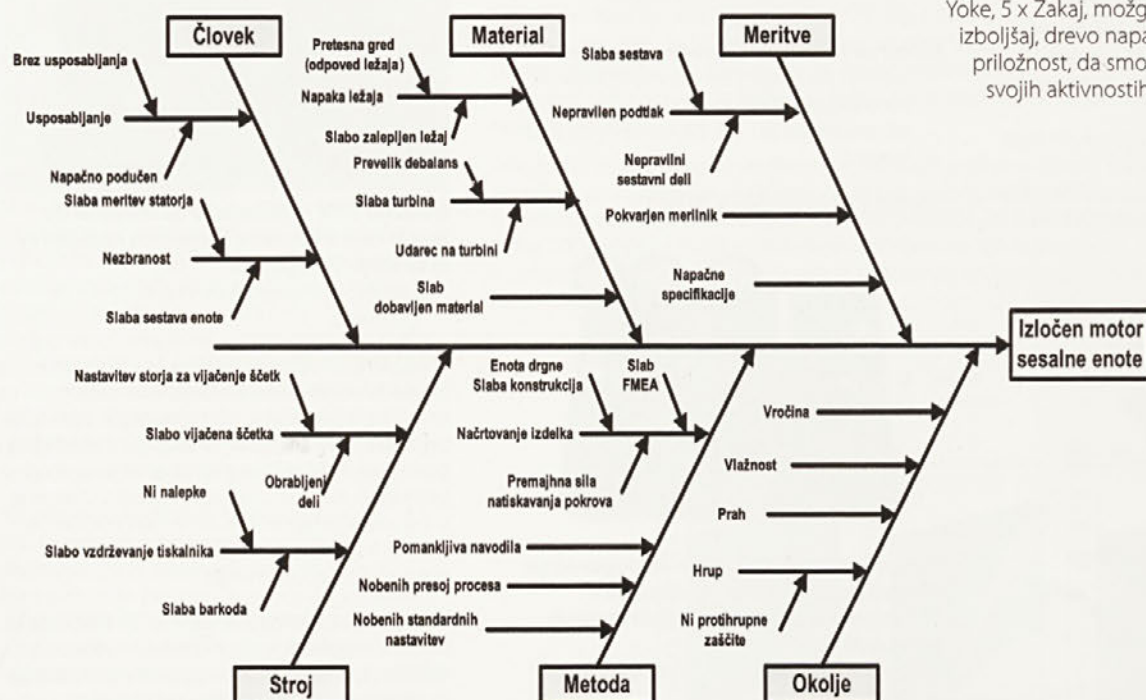
Diagram je dobil ime zaradi svoje oblike, ki spominja na ribjo kost. Zelo pogosto pa se mednarodno uporablja naziv Ishikawa diagram, po očetu krožkov kakovosti z Japonske. Nekateri ga imenujejo vzročno – posledični diagram oz. skrajšano z angleško kratico CEDAC diagram. Komplicirano pri samem imenu, sicer pa gre za izredno preprosto in uporabno orodje kakovosti za iskanje vzrokov za določen problem.

Tim oblikuje diagram ribje kosti tako, da na desno stran diagrama napiše problem. Na levo stran pa potegnemo črte v obliki ribje kosti, kjer so navedene kategorije širših vzrokov. Člani tima nato zapisujejo vzroke in podvzroke, pridobljene s pomočjo timskega ustvarjanja idej.

Če se ideje o vzrokih težko rojevajo, si pomagamo z vprašanji: »Zakaj se to zgodi? Kaj se lahko zgodi?« oziroma uporabimo orodje 5 x Zakaj.



Osnovni in najpogostejše uporabljen Ishikawa diagram je s štirimi skupinami glavnih vzrokov: človek (man), stroj (machine), material, metoda, ki ga nekateri poimenujejo tudi »4M diagram«. V proizvodnji se dodajajo še ostale skupine vzrokov, zelo razširjen je 8M, ki zajema še naslednje vzroke poleg zgoraj omenjenih: merjenje, vodenje (management), vzdrževanje (maintenance), okolje (mother nature).



Po končani analizi problema se za vsak tak vzrok vprašajte: »Kako lahko to rešimo/izboljšamo/odpravimo/...?« Sledi vrednotenje vzrokov, timsko ocenjevanje ali glasovanje za posamezne vzroke, iskanje najbolj verjetnega vzroka za problem. S tem se prepoznajo temeljni vzroki za problem, ki jih je potrebno prednostno reševati oz. jih odstraniti z določenimi aktivnostmi.

Diagram ribje kosti se lahko dela na papir, običajno pa se uporabljajo predloge, ki opominajo na glavne kategorije vzrokov. Ker pa je to v prvi vrsti timsko orodje, je najprimerneje diagram izdelati na tabli z risanjem ali z lepljenjem samolepilnih listkov. Obstajajo pa tudi razni programski pripomočki za izdelavo diagrama v elektronski obliki.

V Domelu uporabljamo različne tehnike in metode, ki so sestavni del projektnega vodenja, razvoja novih izdelkov ter obvladovanja kakovosti v procesu. To so orodja, ki so bolj ali manj kompleksna in zahtevajo določeno strokovno predznanje. Naštejmo jih nekaj: FMEA, 8D, SPC, DOE, MSA. To so kratice, za katerimi se skrivajo svetovno uveljavljena orodja, ki so se, tudi na osnovi zahtev kupcev, v Domelu prišla in se redno uporabljajo.

Hkrati pa opažam, da množico drugih preprostih orodij kakovosti premalo uporabljamo. Eno izmed njih je tudi diagram ribje kosti, obstaja pa še cela vrsta statističnih in nestatističnih, grafičnih in drugih osnovnih orodij, ki jih lahko malodane vsak zaposleni uporabi pri svojem delu za reševanje raznih problemov in izzivov: Pareto diagram, radarska slika, miselni vzorec, Poka-Yoke, 5 x Zakaj, možganska nevihta, razčleni in izboljšaj, drevo napak ... V teh pristopih se skriva priložnost, da smo hitrejši in uspešnejši pri svojih aktivnostih.

V DOMELU

INOVATIVNOST NAČRTUJEMO

V zadnjih letih postaja inovativnost ena ključnih konkurenčnih prednosti podjetij, ki hočejo uspevati na svetovnem tržišču. O inovativnosti se govori v vseh družbenih sferah. Inovativnost naj bi Slovenijo potegnila na višji nivo gospodarske razvitosti. Inovativnemu podjetju se ni potrebno bati za njegov obstoj. Seveda pod pogojem, da ne zaspi na lovorikah uspešnih projektov iz preteklosti in da se beseda inovativnost udejani v novih inovacijah, ki prinašajo visoko dodano vrednost. In prav spodbujanje k inovativnosti, katere rezultat so uspešne inovacije, ki jih cenijo tudi kupci, je eden od pristopov uspešnih podjetij, ki iščejo pot k čim boljшему zaslužku. Z novimi projekti smo v tem segmentu v Domelu uspešni. Vsekakor pa ni dovolj, da čakamo le na rezultate projektnih timov in posameznih strokovnjakov. Uspešne inovacije, brez vitke, učinkovite proizvodnje in oskrbovalne verige, ne bodo dočakale povrnitve vloženih stroškov. Potencial, ki je skrit v vsakemu od nas in v vseh procesih, je še zelo velik. In kako ta potencial spodbuditi?



Martin Pintar

V letošnjem letu smo pričeli uporabljati slogan »V Domelu inovativnost načrtujemo.« In kaj to točno pomeni, kako smo se tega lotili, kako to uresničujemo?

Z namenom dvigniti nivo ustvarjalnosti so bile za letošnje leto načrtovane in izvedene enodnevne delavnice z naslovom »Spodbujanje inovativnosti«, kamor so bili vključeni vsi člani kolegija in vodje oddelkov. Organizirano je bilo tudi krajše usposabljanje za mojstre. Izobraževanje je poleg pregleda naravnih zakonitosti in človeških sposobnosti za ustvarjalnost in inovativnost vsebovalo uporabo preprostih orodij za zbiranje idej. Spoznali smo tudi metodologije za sistematično obdelavo tematik in problemov ter druge tehnike, ki temeljijo predvsem na timskem delu. Eno izmed glavnih spoznanj usposabljanja je, da se ustvarjalnost z drugačnimi prijemi lahko hitro pomnoži.

Da bi bile vse dejavnosti s področja ustvarjalnosti in inovativnosti v Domelu dobro uglasene s strategijo in cilji podjetja ter imele ustrezno podporo v najvišjem vodstvu, sta bila s strani uprave imenovana skrbnika vodstva za inovativnost: Aleš Markelj, ki bo odgovoren za množično inovativnost, in Matjaž Čemažar, ki bo skrbel za inovacije na izdelkih.

Aktivnosti so se nadaljevale s pripravo obrazcev in navodil za osnovna orodja, ki jih bomo v Domelu uporabljali pri timskem reševanju problemov. Osredotočili smo se na naslednjih pet orodij kakovosti in inovativnosti: Pareto diagram, Ishikawa diagram oz. ribja kost, 5xZakaj, Brainstorming ter metoda Razčleni in izboljšaj.

Inovativnost je bila tudi prvič vključena kot eden od kriterijev pri napredovanju sodelavcev.

Mesec inovativnosti

V mesecu oktobru smo ponovno zapeljali akcijo Mesec inovativnosti v Domelu. Tokrat smo dali poudarek na timskem delu, na idejah in izboljšavah, ki so plod sodelovanja skupine. V tedenskih nagovorih je predsednica uprave predstavila poglede na štiri Domelove vrednote, ki so najtesneje povezane z ustvarjalnostjo. Prav tako smo uporabili nekatere nove pristope pri internem obveščanju, spodbujanju k sodelovanju, kot so obvestila na intranetu in na SAP vstopni strani.

Moderatorji

V oktobru je bil objavljen tudi razpis za izobraževanje moderatorjev. Izobraževanje bo potekalo januarja in februarja 2011. Z zaključno praktično delavnico

Ambicioznost

- Ambiciozni si zastavljajo visoke cilje.
- Ambiciozni cilji privlačijo dobre ideje.
- Ambiciozni ustvarjajo z veseljem.

Odprtost - odprta komunikacija

- Za dobro rešitev je potrebnih več idej.
- Odprta komunikacija nosi ideje.
- Veselimo se skupnih rezultatov.

Ustvarjalnost

- Vse izhaja iz ideje.
- Vsi smo ustvarjalni.
- Ustvarjalnost prinaša rezultate

Sodelovanje

- Premišljene skupne rešitve vodijo k odličnosti.
- Timske rešitve, ki jih vodijo skupni cilji, so najboljše.
- Ustvarjamo skupne rešitve.

bomo v februarju pridobili več moderatorjev, ki bodo usposobljeni za vodenje načrtovanih delavnic po posebni sistematiki, s poudarkom na inovativnosti in na procesu stalnih izboljšav. S tem načrtujemo, da se bomo v prihajajočem letu, s spodbujanjem inovativnosti, osebno približali večjemu številu zaposlenih in da bo usmerjeno izboljševanje prineslo večjo učinkovitost kot spontano inoviranje.

Nagrade, priznanja in priloznosti

V začetku leta je bila izpeljana tudi prireditev NAGRADE ZA INOVATIVNOST, kjer smo izpostavili aktivne posameznike na področju inovativnosti. Z akcijo nadaljujemo tudi v prihodnjem letu, z decembrom pa se zaključuje enoletno obdobje, ko si tudi kot posamezniki, z registracijo predlogov izboljšav, utrjujemo mesto med najboljšimi za nagrade za inovativnost v letu 2010.

V decembru smo za sodelujoče v oktobrski akciji organizirali izlet na 5. slovenski forum inovacij v Ljubljano. Na forumu inovacij je bil Domel izbran, da lahko predstavi tri inovativne dosežke. Boštjan Demšar je na odprtem odru predstavil eno od Domelovih nagrajenih inovacij, motor za razprševanje vode. V nadaljevanju so nas gostili tudi v podjetju Hella Saturnus, ki proizvaja žaromete za avtomobile. Predstavili so nam njihov pristop k razvoju novih izdelkov, ogledali pa smo si tudi proizvodne prostore.

Sodelovali smo na razpisih GZS, Japtija in Financ za podelitev priznanj najboljšim inovacijam. Ne samo da so naši inovativni izdelki prejeli najvišja priznanja, ampak jih sprejema tudi tržišče.

Kolikšen del ustvarjene pogače od inovativnih izdelkov pa uspemo zadržati v Domelu, je odvisno od nas samih, od učinkovitih proizvodnih in podpornih procesov, od ambicioznih sodelavcev, ki stalno sodelujejo s svojimi idejami in novimi pristopi, z nenehnim izboljševanjem in dviganjem kakovosti storitev, ki zagotavljajo kvalitetna in ustvarjalna delovna mesta. Priznajmo si: v vseh naštetih aktivnostih se skriva veliko priložnosti za izboljšave. Odprimo se, povejmo, sodelujmo – skupaj soustvarjamo inovativnost v Domelu!



Najboljše rešitve so plod dobrega skupinskega dela. Z metodo brainstorminga skupina v kratkem času pridobi veliko število idej.

DOMEL

JE TUDI OKOLJU PRIJAZNO PODJETJE



Tadeja Bergant

V petek, 25. novembra, je bila v hotelu Mons slavnostna podelitev nacionalnih okoljskih nagrad, ki smo se je udeležili poleg predsednice uprave, Jožice Rejec, in Andreja Šuštarja tudi Tomaž Stanonik, Blaž Rihtaršič, David Koblar in »moja malenkost«.

Komisija se je odločala med dvaindvajsetimi prijavami, in sicer v treh kategorijah – do okolja prijazno podjetje, do okolja prijazen izdelek in do okolja prijazen postopek. Nagrajenci so bili podjetja ELPA, BTC in Domel, ki so se zaradi dejstva, da se tudi v krizi znajo obnašati do okolja prijazno, poimenovali kar lomilci krize.

Za postopek, prijazen do okolja, je bila nagrajena velenjska ELPA, in sicer za tehnologijo imenovano WONROS – zmanjševanje obrabe in hrupa na izvoru nastanka. Le-ta se uporablja povsod, kjer so prisotne težke razmere delovanja. Poleg znižanja obrabe in hrupa prispeva k prihrankom pri izrabi naravnih virov in pri prihranku energije pri proizvodnji manganskih jekel. Komisijo so torej prepričali okoljski učinki in gospodarnost.

BTC je zmagal z razvojem svojega poslovnega modela za vrednotenje in spremljanje odnosa do okolja – poimenovali so ga ekoindeks, v svoje poslovanje pa so ga uvedli lani. V bistvu je to neko število, ki izraža seštevek vseh »pozitivnih« dejanj družbe do okolja in se ga lahko uporablja kot primerjalno število med leti in med načrtovanimi in doseženimi cilji.

Domel pa je komisijo navdušil z visoko učinkovitim elektronsko komutiranim motorjem za klimatske naprave (naš AZ motor).

Do zdaj se je na področju klimatskih naprav uporabljal asinhronski motor, s preходом na elektronsko komutirane motorje pa gre za povečanje izkoristka (prihranek energije), precej manjše izpuste ogljikovega dioksida, motor je namenjen trajnemu delovanju, kar pomeni zelo pozitiven doprinos k okoljskemu in investicijskemu vidiku.

Pred podelitvijo nagrad je potekalo okoljsko srečanje, ki je bilo usmerjeno v razvoj okolja in bo prineslo odgovore, povezane s ključnimi stebri razvoja na okoljskem področju.

Prejemniki nagrad se bodo na nacionalni ravni leta 2012 potegovali tudi za evropske okoljske nagrade (European Business Awards for Environment), ki jih podeljuje evropska komisija oz. njen direktorat za okolje.

Program sta z odličnimi glasbenimi vložki popestrila Nina Romič in Vasko Atanasovski.

Priznati moram, da smo ponosno ploskali, ko je šla gospa predsednica uprave prevzet priznanje in čudovit kipec.



REZULTATI

ANKETE O NAŠI MALICI

Naj najprej napišem nekaj stavkov o pomembnosti prehranjevanja in kvaliteti zaužite hrane, ki sem jih povzela s spletnih strani Zavoda za varovanje zdravja.

Prehrana in zdravje sta tesno povezana. S prehranjevanjem lahko zdravje varujemo in hkrati preprečujemo razne bolezni, kot so: zvišan krvni tlak, zvišan holesterol in zvišan sladkor v krvi ter debelost, ki so dejavniki tveganja za nastanek kroničnih bolezni, predvsem srčno-žilnih bolezni, rakavih bolezni, sladkorne bolezni tipa II in drugih.

Kaj pomeni zdrava prehrana? Zdrava prehrana vključuje več vidikov prehranjevanja. Zelo pomembno je število obrokov. Človek naj bi zaužil dnevno najmanj tri obroka. Najbolje je zaužiti pet obrokov dnevno. Količina hrane naj bo primerna naši telesni aktivnosti, ali preprosto povedano, pojedimo toliko, kolikor porabimo.



Janja Kozjek

Pri uživanju hrane so pomembni tudi okolje, razpoložanje in čas. Da bo zaužita hrana res v korist in bo krepila naše zdravje, so potrebni: umirjenost, urejeno okolje, lepo pogrnjena miza in dobro razpoloženje pri mizi. Hrana dobro prežvečimo, kajti na ta način se bo hrana lahko prebavila in izkoristila. S prehrano moramo zagotoviti našemu telesu vsa potrebna hranila, zato uživajmo raznovrstno hrano: žita in žitne izdelke, zelenjavo, sadje, mleko in mlečne izdelke, meso, stročnice in oreščke. Potrebujemo tudi maščobe, toda le-te uživajmo zmerno, in sicer predvsem maščobe rastlinskega izvora. Tudi pri uživanju sladkorja bodimo pozorni. Čim manj sladkarij in dodajanja sladkorja.

Kako se prehranujemo pri nas? Naša hrana vsebuje premalo zelenjave in sadja ter preveč maščob, predvsem živalskega izvora. Prepogosto cvremo ter tako naši hrani dodajamo odvečne maščobe. Uživamo preveč sladkorja oziroma hrane, ki ji dodajamo sladkor. Tudi solimo preveč. Zelo pomembna je tudi količina hrane. Energije, ki jo dobimo iz zaužite hrane, največkrat ne porabimo (preveč hrane ali premalo fizične aktivnosti). Poskusimo se prehranjevati z enostavnimi obroki, bogatimi z zelenjavo (vitamini, minerali, vlaknine, zaščitne snovi) in bolj revnimi z maščobami. Tako bomo pripravljeni za toplejše dni.

V juliju smo se odločili, da bomo z vprašalnikom o malici povprašali zaposlene o zadovoljstvu glede prehrane pri Marini d.o.o., kjer se zaposleni vsak dan po svojih močeh trudijo ugoditi našim pričakovanjem in željam.

V mesecu juliju 2010 je bilo izvedeno anketiranje o prehrani v Domelu. Sestavili smo vprašalnik in ga razdelili med zaposlene. Vrnjenih je bilo skupno 90 anketnih vprašalnikov.

Povratne informacije, ki smo jih pridobili, so zajemale tako pohvale kot pripombe. Največ pohval so dobile sladice ob petkih. Tudi pizze so zaposlenim všeč, edino kar je bilo izpostavljeno, je tudi možnost naročanja manjših pizz. Zaposlenim so všeč tudi sendviči, predlagajo še "hot dog".

Največ pripomb je bilo na sestavo jedilnikov, in sicer da se preveč ponavljajo. Te bi bilo potrebno prilagoditi letnemu času in temperaturam.



V vrnjenih anketah je bilo največkrat izpostavljeno:

- preveč začinjena, slana, popoprana hrana,
- preveč kisla, pooljana in slana solata; včasih tudi postana,
- premalo vrst solat, še posebej v sezonskem času, ko je zelenjave na pretek (paradižnik, kumara ...),
- možnost polovičnih obrokov,
- velikokrat izpraznjen solatni bar; dodati še druge solatne prelive in ponuditi žitarice ter letnemu času primerno še druge vrste solat,
- možnost plačevanja preko registriranih kartic,
- in še veliko individualnih predlogov in želja, ki pa jih ne bom posebej izpostavljala.

Igorju Marinu smo predstavili rezultate ankete in se dogovorili za nekatere akcijske ukrepe. Sam se je strinjal s predlogi in jih sprejel dobronamerno. V kratkem času je dodal na jedilnik polnozrnat kruh, nekateri predlogi so še v postopku realizacije, za nekatere pa tudi ni tehničnih pogojev oziroma se še preverjajo.

Vsem, ki ste sodelovali v anketiranju in povedali svoje mnenje, se najlepše zahvaljujem. V enem od naslednjih glasil se bo predstavil tudi najemnik Marini d.o.o. in povedal nekaj o svojem delu, načinih in vrstah priprave hrane ter o ponudbi le-te.



PREPREČEVANJE IN OBVLADOVANJE TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU



Janja Kozjek

Ker v zadnjem času vse pogosteje slišimo besede mobing, bullying, šikaniranje ... in še kaj, sem se odločila, da bom napisala nekaj besed o tem. Temu v slovenskem prostoru strokovno rečemo trpinčenje na delovnem mestu, skrajšano TDM.

Zaradi zaznavanja znakov pojava tudi v našem podjetju smo v letošnjem letu merjenje pojava vključili tudi v merjenje organizacijske klime. Ne glede na rezultate, ki bodo pokazali stopnjo trpinčenja, bom podala nekaj pridobljenih informacij s tega področja. Menim, da je to vsekakor zadeva, ki bi morala biti v vsakem podjetju raziskana, prepovedana in nedopustna, zato je tudi pri nas ne smemo zanemariti in pomesti pod preprogo. Vsak od nas se lahko znajde v vlogi žrtve ali v vlogi povzročitelja, lahko tudi nezavedno. Žrtev pa je lahko posameznik, skupina; to je sodelavec, podrejeni ali celo nadrejeni. Trpinčenje lahko poteka v vseh smereh v organizaciji in ne zgolj od vrha navzdol. Raziskave so pokazale, da trpinčenje najpogosteje poteka med sodelavci na isti hierarhični ravni.



Pri prebiranju literature sem zasledila marsikaj; tudi podatke prve slovenske raziskave (Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa), ki so jo naredili v letu 2008, ko so opravili anketo na vzorcu 823 polnoletnih zaposlenih državljanov v Sloveniji. Raziskava je pokazala, da je bilo v zadnjih šestih mesecih pred merjenjem, vsaj občasno, izpostavljenih trpinčenju na delovnem mestu 10,4 % zaposlenih, 1,5 % anketirancev pa je trpinčenje doživljalo dnevno ali večkrat tedensko. Raziskava je pokazala tudi, da je bilo med žrtvami 62,8 % žensk in 37,2 % moških. Razširjenost pojava je bila zaznana tako v zasebnih podjetjih – 48,1 %, kot v javnem sektorju – 49,9 %. Glede na dejavnost je bil odstotek trpinčenih največji v velikih podjetjih predelovalne dejavnosti.

Tudi opredelitev oz. definicij za pojav obstaja kar nekaj. V našo zakonodajo pa je bila v letu 2007 povzeta definicija iz Evropske socialne listine, ki se glasi takole:

»TDM je vsako ponavljajoče se ali sistematično in dolgotrajno graje vredno ali očitno negativno, neetično in žaljivo verbalno ali neverbalno dejanje ene ali več oseb na delovnem mestu ali v zvezi z delom, usmerjeno proti drugi osebi ali več osebam, ki povzroča socialno izključevanje in ogroža psihično, fizično in socialno zdravje in varnost ter ga žrtve razumejo kot zatiranje, poniževanje, ogrožanje in žaljenje dostojanstva pri delu.« Ta dejanja se ponavljajo, najmanj enkrat tedensko in daljše časovno obdobje, najmanj šest mesecev. Gre za sistematično in dlje časa trajajoče dejanje, z namenom izrina, izločitve iz organizacije ali sistema.

Definicija je dolga in relativno nerazumljiva, zato jo bom podkrepila s konkretnimi primeri, ki jih je v začetku 80-ih let preteklega stoletja nanizal Heinz Leymann. Ta dejanja je strnil v 5 skupin in 45 dejanj po posameznih skupinah.

NAPADI NA IZRAŽANJE IN KOMUNICIRANJE SO:

- omejevanje možnosti komuniciranja z nadrejenim,
- omejevanje možnosti komuniciranja s sodelavci,
- prekinjanje govora, jemanje besed,
- kričanje oz. zmerjanje,
- nenehno kritiziranje dela,
- kritiziranje osebnega življenja,
- nadlegovanje po telefonu, e-pošti,

- verbalne grožnje in pritiski,
- izmikanje neposrednim stikom, odklonilne geste in pogledi,
- dajanje nejasnih pripomb.

OGROŽANJE OSEBNIH SOCIALNIH STIKOV SO:

- z žrtvijo se nihče noče več pogovarjati,
- ignoriranje, če žrtev koga sama nagovori,
- premestitev v delovne prostore, stran od sodelavcev,
- sodelavci imajo prepoved pogovora z žrtvijo,
- splošna ignoranca zaposlenih v podjetju.

OGROŽANJE IN NAPADI NA OSEBNI UGLED SO:

- obrekovanje za hrbtom,
- širjenje govoric,
- poskusi smešenja žrtve,
- izražanja domnev, da je žrtev psihični bolnik,
- poskusi prisile v psihiatrični pregled,
- norčevanje iz telesne hibe,
- oponašanje tipičnih vzorcev vedenja z namenom, da se osmeši,
- napad na politično oz. versko prepričanje žrtve,
- norčevanje iz zasebnega življenja,
- norčevanje iz narodnosti,
- siljenje k opravljanju nalog, ki negativno vplivajo na samozavest,
- delovni nalogi so ocenjeni napačno in žaljivo,
- dvom v poslovne odločitve žrtve,
- žrtev je pogosto deležna kletvic in primitivnih izrazov,
- poskusi spolnega zblizevanja in spolne ponudbe.

NAPADI NA KAKOVOST DELA SO:

- žrtev ne dobiva več delovnih nalog,
- odvzete so ji vse delovne naloge,
- dodeljevanje nesmiselnih delovnih nalog,
- dodeljevanje preveč preprostih nalog,
- dodeljevanje vedno novih nalog, pogosteje kot sodelavcem,
- dodeljevanje nalog, ki žalijo osebno dostojanstvo,
- dodeljevanje preveč zahtevnih nalog z namenom diskreditacije.

NAPADI NA ZDRAVJE SO:

- dodeljevanje zdravju škodljivih nalog,
- grožnje s fizičnim nasiljem,
- fizično nasilje za discipliniranje žrtve,
- fizično zlorabljanje,
- povzročanje škode in stroškov žrtvi,
- povzročanje psihične škode v službi in doma,
- spolni napadi.

Treba pa je povedati tudi, da vsak konflikt in prepir na delovnem mestu še ne pomeni trpinčenja. Konstruktivni konflikti so vedno gibalno napredka, če so razrešeni na primeren način. Med TDM tudi ne

moremo šteti nepravilnih odločitev nadrejenega, ali pa enkratni napad skupine na posameznika.

POSLEDICE dolgotrajnejših čustvenih motenj so dokazane in imajo zelo velike negativne razsežnosti. Največje posledice ima posameznik na zdravju, ki je zaradi tega v bolniškem staležu. Dolgotrajnejše čustvene motnje povzročijo v organizmu preko živčnih in hormonalnih mehanizmov spremembe v delovanju organizma. Te so sprva začasne, kasneje pa postanejo stalne. Čustvo, ki ga zaznamo z možgansko skorjo, se preko možganskih struktur posreduje v limbični sistem, od tam pa preko hipotalamusa (del možganov v zatilju, ki uravnava tudi hormonsko aktivnost) do žlez z notranjim izločanjem kot sta hipofiza in nadledvična žleza. Ta povzroči za povečanje hormona adrenalina, ki vpliva na srce, krvni obtok in presnovo. Če se takšno stanje ponavlja pogosto, telo ne zmore doseči normalnega delovanja in pojavijo se bolezenske spremembe.

Organizacija, ki dovoljuje trpinčenje, nosi posledice, kot so nižji prihodki zaradi slabše učinkovitosti žrtve in tudi povzročiteljev. Medsebojni odnosi so slabi, povečuje se bolniška odsotnost, fluktuacija zaposlenih, odhod sposobnih in nadarjenih ljudi, negativni ugled v javnosti ... Tega si zagotovo ne želi nihče od nas.

Za preprečevanje TDM in krepitev duševne blaginje je prav tako pomembno ustvarjanje pozitivne klime, h kateri s svojim pozitivnim vedenjem lahko doprinese vsak zaposleni. Z organizacijsko klimo označujemo odnose med seboj in če so ti odnosi pozitivni, se oblikuje ugodno in prijateljsko vzdušje. Takšno medsebojno klimo gradimo s tem, da smo drug drugemu poslovni partner in vzpostavljamo vzajemni odnos s spoštovanjem, ki ga imamo najprej do sebe, nato do ljudi okrog nas, sodelavcev, strank, podrejenih in nadrejenih.

Nekoč sem slišala stavek, čigar avtorja se ne spominim, ampak se mi je za vedno vtisnil v spomin:

»NIKOLI NE DELAJ DRUGIM TEGA, ČESAR SI NE ŽELIŠ, DA BI DRUGI DELALI TEBI!«

Vsem lepe božične praznike in zdravo, uspehov polno leto 2011!



POŠKODBA

(OB, NA, PRI) DELU

Kako že gre pesem – Ne grem na kolena? Meni se dogaja kar pogosto, da grem na kolena. Že denar oziroma pomanjkanje denarja te lahko spravi na kolena. Če si sam za vse, je včasih prav težko. Samohranilke komaj spravljamo svoje otroke h kruhu – namreč skozi šolanje – ki ni ravno poceni, čeprav se šteje, da je brezplačno. O, ja!

Trudi se pač vsak po svoje. Ja, kdo pa je kriv, če sem dobila »podmladek« malo pozno? Pa sem je vesela, te moje Eve. »Nikoli ni prepozno,« pravi pregovor. Bo že držalo.

Glede denarja mi je v preteklosti šlo že veliko slabše, kot mi gre trenutno. V teh 16 letih pa sem bila deležna tudi pomoči s strani Domela, ko nama je šlo krepko »za nohte«. Hvala! Torej ti tudi pomagajo, da se pobereš!



Marija Demšar

No, pa še nekaj o »kolenih«. Če ti slučajno pade kakšen plastičen sestavni del, ki se prav rad zatakne za rokavico, na tla, ga je treba pobrati. Včasih kar poiskati. Ta »škrat« se pa najraje skriva pod linijo. Torej na kolena, da ga najprej najdeš, šele nato pobereš. Saj sestavni deli res ne smejo in ne morejo ležati po tleh. Kako bi pa to izgledalo?

Pa z vsem tem še lahko živim. Kar pa se je zgodilo danes, 17.9.2010, je pa višek vsega. Kako pristaneš na kolenih? Še dobro, da tudi na rokah. Srečo imam, da mi očala še kar trdno stojijo za ušesi. Usta sem pa enkrat za spremembo, od presenečenja namreč, imela zaprta. S tem je bila še zobna proteza kolikor toliko na varnem. To so zame dragocene stvari, ki jih dandanes nujno rabim. Sem jih tudi drago plačala, da jih sploh imam. Zdravstveno zavarovanje – HA!

Kaj se je pravzaprav zgodilo?

Past te pa res lahko čaka prav za vsakim vogalom. Mene je že pri klimatski napravi. Ob večjem dežju je tam rado nekaj vode. Luči pa navadno ne. Bila je le lužica, a jaz je nisem videla. Sem jo pa popivnala vsaj polovico. Priznam, da moja trenutna obutev za mokre razmere in naša »ta zelena« tla ni ravno primerna. Bilo je kot na drsalkah. Tega športa ne obvladam! V hipu sem pristala na vseh štirih. Pa še tisto belo pobarvano kovinsko ograjo sem objemala. Mogoče imam srečo, da mi refleksi še delujejo. In kakšen je rezultat? Noga je otečena, palec in mezinček leve roke tudi. Moja ljuba ura, ki sem jo kupila z odškodnino za poškodbo pri delu, mi je pa še kožo porezala. Pas je pač kovinski. Koleno



je črno, nadlaket pa še bolj. Mogoče bo kdo rekel »štor babji«. Ne. Spolzka tla, neprižgana luč in neprimerna obutev.

Kaj se da narediti? Kaj se iz tega lahko naučimo? Jaz bom te »drsalko« vrgla v smeti. Sem pa imela z njimi dober nakup – za tri evre in pol sem imela obutev in še nekaj za drsanje. No nadsala sem pa sama.

Kdo je odgovoren za take stvari? Nisem ena izmed tistih, ki bi rada povzročala težave. Lahko se pa zgodi, da bi kdo v teh razmerah zahteval celo odškodnino. Mogoče niti ne majhno. Kdor je zato odgovoren, naj razmisli! Nekaj bo treba narediti s tem v zvezi!

No, tako pa pristaneš čisto po nepotrebem na kolenih. Pa še pobrati se moraš sam. Ne grem na kolena – a res?

KAKO

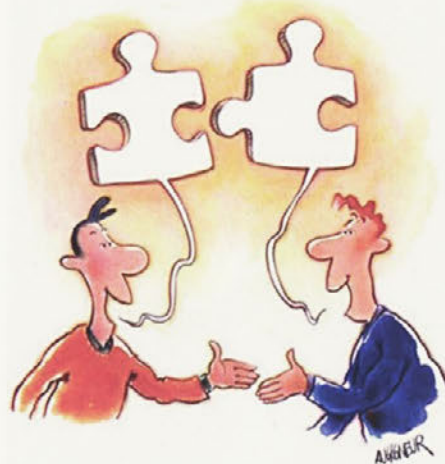
IZBOLJŠATI KOMUNIKACIJO, ODNOSE IN UČINKOVITOST V TIMU



Tadeja Bergant

V oktobru sem imela priložnost sodelovati na delavnici z zgornjim naslovom. Delavnico je vodila mag. Iza Login, ki deluje kot zasebna raziskovalka, svetovalka in predavateljica na področju mehkih veščin projektnega vodenja, komunikacijskih veščin ter izgradnje in motiviranja učinkovitih timov. Odlična organizatorka z bogatimi izkušnjami s področja projektnega managementa, saj je sodelovala v številnih domačih in mednarodnih projektih (recimo eden zadnjih je bil v Novartis – ogromna ekipa s sodelujočimi v različnih državah sveta).

Osnovni namen delavnice je bil prikazati, kako preko spoznavanja svojih vrednot zaznavamo vrednote tistih, s katerimi komuniciramo, in tako izboljšamo pristop h komunikaciji ter dosežemo večjo učinkovitost komunikacije. Ker razumemo naše reakcije in reakcije drugih glede na to, kakšno lestvico prioritete imamo izoblikovano sami in kakšno tisti, s katerimi komuniciramo.



Sistem svojih vrednot in s tem tudi vrednost drugih smo spoznavali preko orodja imenovanega SDI (»Strength Deployment Inventory«).

Naj začnem pri bistvu KOMUNICIRANJA. Osnovni model komunikacije nam ponazarja pot informacije po oddajniku do prejemnika na nasprotni strani. Gre za to, da sporočilo preko filtra oz. kodirnika, ki sporočilo (iz oddajnikove) glave spremeni v besede, potuje do prejemnikovega filtra oz. dekodirnika, ki te besede spremeni v, za prejemnika, uporabno informacijo. Pot je dvosmerna.

»SDI« metoda nam razkriva, kakšen filter oz. dekodirnik ima nekdo drug, da se mu potem lahko približamo na bolj odprt in učinkovit način.

Učinkovita komunikacija je takrat, ko se nanjo pripravimo (pomembno je vedeti, kaj želimo iz pogovora dobiti), je komunikacija pravilno kodirana (pomembno je, da je informacija prenesena na prav razumljen način), ima ustrezen »timing« (pomembno je komunicirati ob pravem času), ko spremljamo dinamiko komunikacije (potrebno je spremljati, opazovati, kaj se v komunikaciji dogaja), ne nazadnje pa moramo biti pozorni tudi na izbiro medija (ni vseeno, kdaj se kaj objavi v časopisu, kdaj se kakšna stvar »skomunicira« preko elektronske pošte oz. pomembno je načrtovati osebni pristop ...).

Zanimiva se mi je zdela ponazoritev vedenja v primerjavi s sistemom motivacijskih vrednot. Vedenje je v tem primeru boja na morju, motivacijski sistem vrednot pa sidro. Boja vedno spreminja položaj, kot tudi naše vedenje – na sestanku se vedemo drugače kot na nogometni tekmi. Sidro pa je fiksirano globoko v morsk

dno in zato trdno, ne spreminja svojega položaja – kot tudi sistem naših motivacijskih vrednot, ki ostaja isti, če smo na sestanku ali pa na nogometni tekmi.

Po prvem načelu postavljanja sistema motivacijskih vrednot – Vse kar počnemo, počnemo zato, ker se želimo počutiti dobro (Elias H. Porter) lahko začnemo spoznavati tipe oz. vrednostne sisteme, ki nam pomagajo razumeti, zakaj počnemo, kar počnemo. Karakterizira jih določena barva.

NESEBIČNA – SKRBNA MOTIVACIJA MODRA

Značilnost te motivacije je skrb za zaščito, rast in blagor drugih. Primerjamo jo lahko z reševalnim vozilom – krši pravila (prometna) samo, kadar je na nujni vožnji – pomaga drugim!

SAMOZAVESTNA USMERJEVALNA MOTIVACIJA RDEČA

Zanjo je značilna skrb za izvedbo nalog, organizacijo ljudi, časa, denarja in ostalih virov za doseganje zelenih rezultatov. Tekmuje za avtoriteto, odgovornost in mesto vodje. Primerjamo jo lahko s plugom – odtrga ovire pred seboj, da dela pot drugim.

ANALITIČNA – AVTONOMNA MOTIVACIJA ZELENA

Značilno zanjo je ukvarjanje z zagotavljanjem, da so zadeve pravilno načrtovane, da je vrstni red vzpostavljen in vzdrževan, individualizem, samozaupanje, zanašanje nase. Primerjamo jo s podmornico – je nevidna – pod gladino. Ko pa rabi informacije, uporabi periskop, nato pa pridobljene informacije tudi analizira.

PRILAGODLJIVA POVEZOVALNA MOTIVACIJA CENTER

Značilnost te motivacije je skrb za prilagodljivost, blagor drugih v timu, kot tudi posameznikov v timu, ter pripadnost timu. Primerjamo jo s sestavljenim vozilom – reševalno vozilo, ki ima pred seboj plug in periskop.

ODLOČNA SKRBNA MOTIVACIJA (RDEČE MODRA)

Skrbi za zaščito, rast in blagor drugih med doseganjem zelenega cilja. Navdušuje se za razvoj drugih. Primerjamo jo z reševalnim vozilom s plugom.

RAZUMNA – TEKMOVALNA MOTIVACIJA (RDEČE ZELENA)

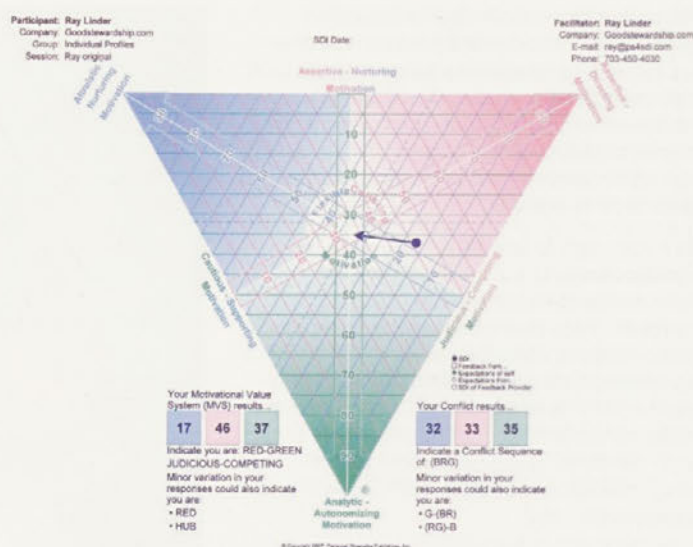
Značilna zanjo je skrb za razumno samozavest, pravico, vodenje, red in poštenost v tekmovanju. Razmišlja strateško, kako uporabiti vse vire za doseganje ciljev. Primerjamo jo s podmornico, ki ima spredaj plug.

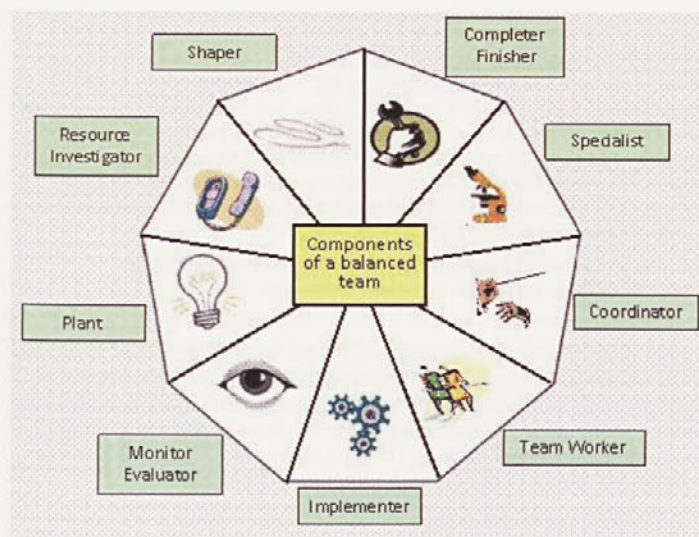
PREVIDNA ZAŠČITNIŠKA MOTIVACIJA (MODRO ZELENA)

Značilna za to motivacijo je skrb za potrditev in razvoj samoodvisnosti zase in za druge, pozornost, koristnost z upoštevanjem pravice. Primerjamo jo lahko z reševalno podmornico.

Pri »SDI-ju« gre za izpolnjevanje vprašalnika in preko tega odgovarjanja na vprašanja se nekako fokusiramo na dve različni situaciji:

- Ko se vse odvija, kot želimo, in ko se sami ob tem počutimo dobro.
- Ko se stvari odvijajo narobe in ko smo v konfliktu z ostalimi.





Preko tega orodja pridemo do spoznanja in razumevanja svojih vrednot in vedenja nas samih kot tudi drugih. Lažje razumemo, zakaj sprejemamo odločitve, kot jih, in kako naše obnašanje vpliva na druge.

S tem pridobljenim znanjem torej postanemo učinkovitejši v kakršnihkoli medosebnih odnosih; s sodelavci, s strankami, lahko tudi doma z družino in s prijatelji ...

Obstajajo torej štiri osnovna načela SDI (nekatera sem že omenila zgoraj):

1. Vsak izmed nas se želi počutiti dobro. To je motiv za naše vedenje. To pomeni, da vse, kar naredimo, naredimo zato, ker verjamemo, da bomo s tem zadovoljili svoje motivacijske potrebe. Ima pozitiven namen.
2. Naše vedenje je drugačno, kadar gredo stvari po načrtih, kot kadar smo soočeni s konfliktom. To pomeni, da imamo značilen način vedenja in »plan B«, ko se zadeve ne odvijajo, kot pričakujemo.
3. Človekova slabost ni nič drugega kot pretirana osebna močna vrline. To pomeni, da je namen določenega vedenja vedno pozitiven in samo izpade kot slabost, ker včasih svoje močne vrline narobe uporabimo.
4. Naše motivacijske vrednote vplivajo na način, kako vidimo druge. To pomeni, da barva našega tipa (naših motivacijskih vrednot) vpliva na to, kako vidimo druge. Kako »rdeči« vidijo »rdečega«, kako »zeleni« vidijo »rdečega« itd ...

To so osnovna štiri načela, ki naj bi nam pomagala izboljšati medosebne odnose. Ta načela povečajo razumevanje drugih, kar nam da priložnost, da prilagodimo svoje vedenje, da dosežemo boljši rezultat.

Preko te širše tematike smo se dotaknili tudi vlog v skupini – recimo v projektnem timu. Vsi si želimo imeti okrog sebe, če smo v timu, najboljše člane tima – vse vloge, ki vodijo tim k t.i. zmagovalnemu timu, morajo biti zastopane.

Učinkovitost tima se namreč meri z delovnim izidom, ki ga ustvarijo zaposleni, s številom proizvodov, idej, stopnjo kupčevega zadovoljstva ... Poleg vsega naštetega je učinkovitost tima lahko odvisna tudi od želje posameznikov po ponovnem sodelovanju v timu ter od drugih osebnih okoliščin. Vse naštetje je priporočljivo upoštevati pri planiranju uspeha tima.

Struktura tima – pomeni velikost, vrsto in sestavo tima ter posameznikovo vlogo v njem. Timi v splošnem opravljajo najrazličnejše delovne naloge. Okvirno se zato lahko delijo na time za opravljanje delovnih nalog, time za reševanje problemov, na projektne time in time za strategijo. To je pomembno vedeti, ker se z vsako vrsto tima komunicira na svoj način in člani timov morajo imeti specifične lastnosti glede na vrsto tima.

Uspešnost tima je namreč hudo odvisna od pravilne izbire članov tima.

Vodje timov si zato lahko pomagajo z različnimi tehnikami, ki jim pomagajo pri odločitvah, katere osebe vključiti v posamezne time.

Vodja projekta, ki tudi sestavlja tim, lahko zaupa naključju in v tem primeru je prepričan, da bodo okoliščine za delo v timu nastale same od sebe. Zato izbere ljudi po katerikoli tehniki naključnega izbora. Drugi, ki zaupajo ljudem in njihovim zmognostim dogovarjanja, imenujejo samo možne kandidate za delo v timu. Kateri od njih bo v timu sodeloval, je prepuščeno dogovoru med kandidati. Nekateri pa enostavno zaupajo svoji intuiciji ter na podlagi le-te izberejo kandidate.

Načeloma pa se kandidate za tim izbira po njihovih osebnostnih lastnostih in na podlagi strokovne usposobljenosti. Pri opredeljevanju do osebnostnih lastnosti prihaja do večjih problemov kot pri opredeljevanju do strokovne usposobljenosti. Pri osebnostnih lastnostih, ki bistveno vplivajo na nastajanje

timov, lahko naštejemo tiste, ki se v glavnem nanašajo na socialno življenje: odprtost/zaprtoost, družabnost/nedružabnost, in pa tiste, ki bistveno vplivajo na reševanje problemov – znanja, in druge sposobnosti pomembne za reševanje problemov. Uspešni in manj uspešni člani timov se med seboj ločijo po osebnostnih lastnostih. Manj uspešni so po navadi bolj pasivni, izogibajo se izzivom, želijo čim manj motenj, sprememb, ne marajo povratnih informacij o svojem delovanju, ne želijo tesnejših stikov z drugimi, odreka se novim izkušnjam, ker jih pojmujejo kot potencialno grožnjo obstoječemu načinu življenja in podobno.

Nasprotno so uspešni člani aktivni, neprestano iščejo nove izzive in izkušnje, ki bi jih napravili še uspešnejše, ne bojijo se povratnih informacij, so vedoželjni, čas in energija jim pomenita vir, ki ga je treba pametno izkoriščati.

Lastnosti uspešnih so tiste, ki dajejo možnost za razvoj posameznika, od timov pa je potem odvisno, v kolikšni meri znajo potem uporabiti vse te lastnosti posameznika pri skupnem delu.

Kakšna je vloga posameznika v timu?

Podjetja prepogosto iščejo »najboljšega možnega človeka za določen posel«, ne glede na to, kako se bo ujel z ostalimi člani. Poiščejo najbolj usposobljenega, talentiranega človeka, z najboljšimi referencami. Posamezni najboljši »igralci« pa ne dosegajo vedno najboljših rezultatov. Skupina najboljših »igralcev« je lahko tudi poražena, če ne sodeluje kot tim. Zato izbira najboljšega še ni garancija za uspeh.

To pomeni, da se je pri sestavi tima dobro ukvarjati s konceptom osebnostnih ciljev – kar pa prej opisana metoda (SDI) tudi narekuje.

Ko se ljudje srečujejo na sestankih, kažejo svoje osebnostne značilnosti, ne glede na to, katero funkcijo opravljajo v podjetju. Na žalost pa funkcionalna imena ločujejo in to onemogoča timsko delo. Če želimo, da bodo ljudje uspešno delali v timu, potem je potrebno odstraniti ločevanje po funkcijah.

Vloga v timu je način obnašanja, prispevanja in sodelovanja; na to bolj vplivata naša osebnost in obnašanje kot pa tehnične veščine in znanje. Vloga v timu je pri različnih avtorjih obravnavana na različne načine. Eden izmed najbolj znanih je Belbin, ki je identificiral osem različnih vlog v timu in prikazal, kako jih je mogoče uporabiti za analiziranje tima in napoved, kako dobro bo tim delal. Najbolje bo delal tisti tim, kjer so vloge najboljše sestavljene in uravnotežene med seboj. Ni nujno, da ima tim osem ljudi, vendar pa naj bi bila v idealnem timu zastopana vsaka od osmih vlog. Zato je v manjših timih potrebno, da posameznik pokriva več vlog. Vsak član ima po Belbinu dve vloge – prva je tipično funkcionalna vloga, druga pa je ena od spodaj naštetih 8 vlog.

SNOWALEC

Snowalci so inovatorji in iznajditelji in so lahko izredno ustvarjalni. Z novimi idejami spodbujajo pomembne spremembe. Navadno najraje delajo sami zase, ločeno od drugih članov tima. Pri delu so pogosto domiselni in nekonvencionalni. So introvertirani in zelo dojemljivi za kritiko in pohvalo. Njihove zamisli so pogosto radikalne in morda brez praktičnih osnov. So samostojni, bistri in izvirni, vendar se težko sporazumevajo z drugačnimi ljudmi.

Potrebni so pri tvorjenju novih predlogov in pri reševanju obsežnih problemov. Snowalce pogosto potrebujemo v začetnih fazah projekta ali ko je projekt v zastoju. Pogosto se uveljavijo kot ustanovitelji podjetij ali kot ustvarjalci novih proizvodov.

Če je v timu preveč snowalcev, to zavira učinkovitost tima, ker le-ti porabijo preveč časa za uveljavitev svojih zamisli in za rešitev medsebojnih trenj. Čeprav posvetijo delu veliko časa, pogosto pozabljajo na detajle. Ker so preveč okupirani sami s seboj, navadno niso dobri sogovorniki.

ISKALEC SREDSTEV

Iskalci sredstev so zanesenjaški in družabni. Dobro komunicirajo tako v timu kot tudi izven njega. So rojeni pogajalci, odlikuje jih spretnost pri odkrivanju novih priložnosti in pri vzpostavljanju stikov. Čeprav niso domiselni in originalni, hitro prevzamejo zamisli drugih in jih nadgrajujejo. Spretni so pri odkrivanju tistih stvari, ki so na voljo in ki jih je možno storiti. Zaradi svoje družabnosti navadno naletijo na tople sprejem.

To so navadno sproščene osebnosti z veliko mero radovednosti in pripravljenosti za iskanje novega. Če pa jih ostali ne spodbujajo, njihova navdušenost hitro pade. Dobri so pri raziskovanju in poročanju o novih idejah, razvoju in virih, ki se nahajajo izven skupine. So najprimernejši za navezovanje zunanjih stikov in za izvajanje eventualnih pogajanj. Njihova glavna slabost je, da so preveč optimistični, ko pa jih mine prvo navdušenje, izgubijo interes.

OPAZOVALEC/OCENJEVALEC

Opazovalci/ocenjevalci so resni, preudarni ljudje, ki se nikoli hitro ne navdušujejo. Odločajo se počasi in stvari raje temeljito premislijo. Navadno vse kritično pretehtajo. Znajo modro presojati, ob tem pa upoštevajo vse dejavnike. Dober opazovalec/ocenjevalec se redko moti.

Dobri so pri analiziranju problemov in ocenjevanju zamisli ter predlogov. Zelo dobro pretehtajo dobre in slabe strani dane možnosti. Nepoučenim se zdijo suhoparni, dolgočasni in celo preveč kritični. Kljub temu pa so mnogi zelo uspešni na ključnih položajih. Na določenih delovnih mestih je namreč uspeh odvisen od relativno majhnega števila ključnih odločitev. Zaradi svoje resnosti in preudarnosti pozabljajo na sodelavce, manjka jim navdih in sposobnosti za motiviranje drugih.

KOORDINATOR

Tipična lastnost koordinatorjev je njihova sposobnost, da pripravijo druge k delu za skupne cilje. Ker so zreli, polni zaupanja in samozvesti, z lahkoto pooblaščajajo druge. Hitro opazijo posamezne talente in jih motivirajo za izvajanje skupnih ciljev. Čeprav niso najpametnejši v timu, imajo širok in svetojlvski pogled na življenje in na splošno uživajo ugled.

Dobro vodijo tim posameznikov z različnimi sposobnostmi in osebnostnimi značilnostmi. Bolje se obnesejo pri delu s kolegi na enakovrednem ali podobnem položaju kot pa pri usmerjanju podrejenih. Njihovo geslo bi lahko bilo »posvetovanje z zadržanostjo«. Navadno se zavedajo svojih sposobnosti in jih izkoriščajo v manipulativne namene. Zaradi želje, da bi dobro vodili tim, so preveč usmerjeni v delo z ljudmi in premalo v doseganje rezultatov.

IZVAJALEC

Izvajalci so dobro organizirani, radi imajo rutino, imajo smisel za praktičnost in samodisciplino. Trdo delo jih veseli in probleme rešujejo sistematično. Na celi črti se neomajno zvesti svojemu timu, osebni interesi so jim drugotnega pomena. Vendar niso spontani in delujejo toga.

Izvajalci so koristni zaradi svoje zanesljivosti in občutka za praktično uporabnost. Pravijo, da mnogi vodilni ljudje opravljajo tisto delo, ki jim je všeč, zanemarjajo pa neprijetne naloge. Za razliko od ostalih izvajalci opravijo vse, kar je potrebno. Dobri izvajalci pogosto napredujejo do visokih vodstvenih mest po zaslugi organizacijskih sposobnosti in učinkovitosti pri opravljanju nujno potrebnega dela.

Manjša slabost je, da ko imajo enkrat izdelan sistem, se težko prilagodijo, vztrajajo pri svojem načinu dela. Njihova glavna slabost je torej nedovzetnost za nove možnosti.

SODELAVEC ali TIMSKI DELAVEC

Timski delavci so v timu v največjo podporo. So blagi, pristrčni in se zavzemajo za druge. Zelo hitro se prilagajajo raznim situacijam in ljudem. So dojemljivi in diplomatski. Znajo prisluhniti in so v skupini na splošno priljubljeni.

Timski delavci preprečujejo medsebojne spore v timu in tako omogočajo drugim, da lahko učinkovito sodelujejo. Ker ne marajo prepričev, si zelo prizadevajo, da jih obidejo. V konfliktnih situacijah diplomatske sposobnosti timskih delavcev ter njihove sposobnosti dojemanja postanejo neizogibno potrebne (še posebej v okolju, kjer se konflikti pogosto pojavljajo ali umetno zatregjo). Timskih delavcev nihče ne smatra za nevarne in so zato najbolj priljubljeni med podrejenimi. Delujejo blažljivo, izboljša se timska zavest in ljudje ob njihovi navzočnosti bolje sodelujejo.

Pri delu jim pa manjka odločnost in se v kritičnih trenutkih težko opredeljujejo, kar pa je glavna slabost sodelavcev.

DOVRŠEVALEC

Odlika dovrševalcev sta velika vztrajnost in smisel za podrobnosti. Redko se lotijo stvari, ki jih ne morejo dokončati. Motivira jih zaskrbljenost, čeprav na zunaj lahko izgledajo umirjeni. So tipično introvertirani in ne potrebujejo veliko zunanje spodbude. Ne marajo površnosti in so nepopustljivi do nemarnežev. Ker neradi prelagajo dela na druge, najraje sami opravijo vse naloge. Njihovi glavni značilnosti sta torej skrbnost in vestnost.

Nepogrešljivi so tam, kjer naloge zahtevajo veliko koncentracije in natančnosti. V timu ustvarijo občutek nujnosti in pravočasno izpolnjujejo roke. Preprečujejo nastajanje napak in iščejo izpuščene stvari ter tako prispevajo k popolnemu dokončanju nalog. V želji, da bi dokončali vsako nalogo popolno, brez napak in brez pomoči sodelavcev, si delajo nepotrebne skrbi.

OBLIKOVALEC

Oblikovalci so lahko visoko motivirani ljudje, zelo žilavi, z izredno potrebo po uspehu. Pogosto se kažejo kot agresivni, ekstrovertirani ljudje z mnogo energije. Radi izzivajo in na vsak način hočejo zmagati. Radi vodijo in spodbujajo aktivnosti. Ko se pojavijo problemi, jih znajo obiti oziroma imajo moč in pogum za premagovanje ovir. Ker so trmasti in napadalni, se čustveno odzivajo na razočaranja in neuspehe. Oblikovalci obvladajo in celo ljubijo spore ter dobro delajo pod pritiskom. Odlikuje jih izredna dinamičnost.

Oblikujejo se pri vplivanju življenja v timu in so zelo koristni v skupinah, kjer politični zapleti upočasnjujejo dogajanje. Oblikovalci se znajo dvigniti nad take probleme in prevzeti vodstvo. Radi izvedejo potrebne spremembe in brez pomislekov izvajajo tudi neprijetne ukrepe. Kot nam pove že ime, skušajo skupinsko diskusijo ali dejavnost spraviti v neko obliko ali okvir. Zagotavljajo pozitivna dejanja.

V želji po uspehu ne izbirajo sredstev. Ker jim je pomembno le priti na vrh, so ozki, prepirljivi in s premalo človeškega razumevanja oziroma žalijo čustva drugih. Zaradi svojih osebnostnih značilnosti tudi radi izzivajo ali provocirajo.

Ta opis vlog nikakor ne daje pečata človeku kot »dober« ali »slab«, je pa lahko pomoč pri sestavljanju »zmagovalnih timov«.

Smo se našli mogoče v kakšni barvi ali vlogi v timu? Če sebe ne – druge pa zagotovo ...

V spomin Alešu Šolarju



Z rojstvom se podamo na pot, na kateri se srečujemo z različnimi ljudi. Naj bodo srečanja kratka ali daljša, v vsakem primeru neizbežno pride čas slovesa. Tako se je oktobra letos nepričakovano od nas poslovil sodelavec ter prijatelj Aleš Šolar.

Aleš je pričel svojo pot v Domelu leta 2002 in je

sodeloval pri razvoju družine hitrotekočih sesalnih enot 463 ter bil glavni konstruktor pri razvoju družine sesalnih enot 440, ki jo sedaj izdelujemo v Domelovem podjetju na Kitajskem. Zadnja družina enot, v katero je vložil svoj trud in znanje, je družina velikih sesalnih

enot 499. Pri vseh enotah je tvorno sodeloval v procesu prenosa v proizvodnjo, njegovo podporo pri implementaciji za različne aplikacije pa so cenili tudi kupci.

Tistim, ki smo imeli priložnost delati z njim, bo ostal v spominu tudi zaradi njegovih nadpovprečnih umskih sposobnosti. Če za večino lahko rečemo, da smo »pridni« pri učenju, lahko zanj trdimo, da je bil preprosto talent. To je dokazoval s konstantno odličnimi uspehi v šoli, na fakulteti za strojništvo v Ljubljani pa je bil celo najboljši študent letnika.

Kljub nadpovprečnim sposobnostim je ostajal preprost in dostopen. Tako je imel širok krog prijateljev, s katerimi je aktivno sodeloval v različnih športnih aktivnostih, od nogometa, odbojke, hokeja, smučanja ... in skupaj z njimi je podpirali naše športnike doma ter v tujini.

Zanj zagotovo veljajo besede Valentina Vodnika:

*»Ne hčere ne sina po meni ne bo,
dovolj je spomina, me pesmi pojo.«*

Tako bo tudi na Aleša spominjala bogata dediščina raznovrstnih tehničnih rešitev ter produktov, za katere smo mu še posebno hvaležni v razvoju, kjer smo lahko del poti prehodili skupaj z Alešem.

KVA

GRE HITR CAJT



Katarina Prezelj

Spet so tu meseci s tisto presneto črko R v imenu. To pomeni, da je poletja DEFINITIVNO konec. To ni meni na kožo pisano, res ne. Nadvse hvaležna sem za vsak sončni žarek, ki se mu uspe prebiti skozi debelo plast oblakov. Bolj pusto in megleno vreme že skoraj ne bi moglo biti, ko sem se nekega jesenskega jutra zagrizla v klanec nasproti naše hiše. Presneto, boste rekli, ta pa zmeraj sopiha po klancih, kaj ji pa je? Ja, kar naprej pa nazaj. Tako je. Prav zanimivo, koliko idej človek takole dobi.

Pot je bila blatna, tista zoprna vlaga pa se je zažirala prav do kosti. Grrrr. Na teh zgodnjih jutranjih pohodih srečujem v glavnem ene in iste ljudi, večinoma upokojeence. Upam, da se bom tudi sama kdaj kot upokojenka tako čila in polna energije hodila vpisovat v knjigo na Hujsko. Vendar, če pomislim, da danes v pokoj odhajajo ljudje, ki so začeli delati, še preden sem ugledala luč sveta, torej, imajo delovne dobe več, kot sem jaz stara, opustim vsako misel na upokojitev. Ob vsej naglici in že prav nenormalno hitrem tempu življenja bom srečna za vsako leto posebej, ki ga bom kolikor toliko uspešno pripeljala do konca.

Še ne dolgo nazaj me je starejši sin presenetil z izjavo: »Kva gre hitr cajt!« Ne morem verjeti, da to reče mladostnik pri sedemnajstih. Resnično se vprašam: »Kam drvimo?« Sama tja do dvajsetega leta nisem imela občutka, da »gre hitr cajt«. Pravijo, da zato, ker sem že stara in se ne spomnim več.

Čakajte no, kaj se pa to pravi? Stara?

Naj pomislim. Hmmm.

V času mojega otroštva ni bilo mobilov. Kakšni mobilni neki, še navadnega telefona nismo imeli doma. Pa saj smo bili vedno zunaj, koga si pa »rabil klicat«? Če je kdo manjkal, smo vedeli, da ima drugo delo. Včasih pa smo ga šli kar iskat, kar je pomenilo, da smo šli do njegove hiše in vprašali, kaj počne. Ne pa danes, ko po mobiju vprašajo: »A prideš kej ven?«

Tako preprosto je bilo to.

In za rojstni dan smo si pisali čestitke, ne pa pošiljali sms-ov.

Peš smo hodili v šolo, k verouku, kamorkoli. Ko sem pripovedovala sinu, da smo (potem, ko sem bila že večja) ob nedeljah peščili 4 km do avtobusa, da smo šli v Železnike v kino, mi sploh ni verjel. In nikakor ni mogel razumeti, da v času mojega otroštva ni bilo čokolad Milka. Takrat sta bili pač čokoladi Gorenjka in Kraš. Spominjam se tudi bonbonov Visoki C in pa zvečelnega gumija Bazooka. Nič od tega danes ne prodajajo več.

Tudi ni bilo prodajaln z blazno pomembnimi blagovnimi znamkami, ki dandanes pri otrocih povzročajo nevoščljivost, nam, staršem, pa spravljajo lase pokonci. No, mogoče so bile, le vedeli nismo zanje. Živeli smo pač na vasi. Morda zato.

V času mojega otroštva ni bilo cd-predvajalnikov, ne mp3 in mp4 predvajalnikov, niti i-podov (kaj to sploh pomeni?). Glasbo smo poslušali »na kasetarjih«. Kdor je imel stereo kasetofon, je bil pravi frajer. Ha, spominjam se, da sem na eni kaseti imela na celi A strani posneto eno in isto pesem. Šestkrat se je odvirtela, da je bila kasetna pri koncu. Zdaj vidim, da svojima otrokoma delam krivico, ko ne morem razumeti, kako lahko stalno poslušata eno in isto glasbo. Očitno sem res pozabila, kako je bilo. Pa bo menda res nekaj na tem.

Tudi ni bilo MTV-ja in ostalih satelitskih programov. Prvi in drugi program ter Koper-Capodistria. Danes pa sto programov. Le čemu? Tako ali tako se ne moremo zmeniti, kaj bomo gledali.

V času mojega otroštva ni bilo računalnikov in na milijone računalniških igrar. Ni bilo interneta in elektronske pošte. Spominjam se, da se je ene dvakrat zgodilo, da sva bili s prijateljico Matejo hkrati bolni. Ker nama je bilo dolgčas, sva si pisali »pismčke«, stara mama, ki je hodila k njim po mleko, pa je bila pismonoša. »Ja prov fletn je blo.«

Vem, da so nam včasih starši težili, kakšne besede uporabljamo, češ, da nas ne razumejo. Ampak, zdajle se spomnim samo treh: »ful, kul in de best«. Naj povem, da danes, ko sem že sama »ta stara«, večkrat opozarjam otroke, naj govorijo tako, da jih bom razumela. Tudi sporočila na mobijih znajo biti zakomplicirana. Recimo: Oi kua bo dns za zrt jst mam sql do 2 gdaj ui2 greta u loko

Ah, ja, no, saj pravim. Čisto drug svet.

Pa še nečesa nismo imeli. Facebook-a. Najbolj popularna in opevana stvar zadnje čase. Vendar, pozor! Ni samo mladina ne tem omrežju, poslužujejo se ga celo starejši. Če nisi na Facebooku, nisi IN. Tako pravijo. Prav, pa nisem IN. Kaj mi mar. Sem pač starokopitna in prisegam na resnično druženje s prijatelji.

Pa kako, vraga, imate čas še to početi?

Veste kaj, zdaj, ko prebiram, kaj sem napisala, sem prišla do zaključka: Stara sem.

Je mar to kaj čudnega? A veste, kako meni gre teden? Ponedeljek, torek, včasih je še kakšna sredo, ampak res samo včasih ... puf! In že je tu petek. Tako to gre.

No, če bo »cajt tok hitr šou«, bom pa tudi jaz en, dva tri v pokoju. Mogoče pridem takrat celo na Facebook.

Všeč mi je, he,he,he.



SINDIKALNI

IZLET PO KRASU



Marija Demšar

Konec septembra, točneje 25.9., smo zjutraj malo pred 8 uro začeli »kapljati« pred Domel. Kot ptice selivke smo se zbirali v večjo »jato«, ki se je porazdelila na dva avtobusa. Iz oblakov pa ni samo kapljalo, je bolj kot ne »curljalo«. Torej pust deževen dan. Tudi kakšne posebne toplote ni bilo občutiti, dokler se nismo »usidrili« vsak na svojem sedežu. Dežju bi se lahko reklo tudi smola, če se že ravno odpravljáš na izlet. Sendviče so naložili v avtobus, sem videla, sokove in celo tudi pivo. Ivanke in Ladota pa nikjer. No, mobi tudi to uredi. Pa čeprav moj enkrat dela, potem pa lahko tudi malo »počije« in nato spet deluje naprej, ko je ON na to pripravljen. Počitek pa navadno potrebuje takrat, ko bi ga jaz najbolj rabila. UF. Ko grem jaz v pokoj, gre tudi mobi, čeprav je tokrat deloval.



Sprva smo bili res bolj tihi, še malo dremavi, a se je stanje kmalu popravilo. Tudi s pomočjo vodičke, ki nam je povedala kar precej zanimivega o Krasu, o krajih, ki jih bomo obiskali. Tudi marsikatero legendo, pa tudi šalo, je vpletla vmes. Tako smo kaj hitro prispeli do Loma, kjer je bil krajši postanek za kavico. Od Loma do Lipice pa tudi ni bila prav hudo dolga etapa. Spotoma pa smo po pomoti zavili še v kamnolom. Mislim, da v kamnolom belega kraškega marmorja. In to složno oba avtobusa, lepo eden za drugim. Vodička pa: »No, ker smo za obisk Lipice še malo prezgodnji, bomo pa še v kamnolomu malo pomagali.« Pa se nismo ravno pretegnili. Ni bilo časa. Šoferja sta odpeljala en sam krog med velikimi kosi lomljenega (narezanega?) kamnja in nešteti lužami in lužicami po kotanjah. Bilo je, kot bi jahal precej svojeglavega konja. No, pa smo pri konjih, torej v Lipici. Leži na 403 metrih nadmorske višine. Znana je prav po konjih, po lipicancih. Ta posebna pasma je nastala s križanjem domačih, močnih, hitrih in vzdržljivih kraških konj z andaluzijskimi plemenskimi žrebci in kobilami. Nekaj pa je vmes tudi arabske krvi. To so izredno lepi in učljivi konji. Ob rojstvu so temne barve, med šestim in desetim letom pa dobijo belo dlako. Le tri odstotke konj ni belih. V kobilarni smo videli tudi čisto črno kobilo. Beli lepotci so res nekaj

posebnega, a tudi črna lipicanka ni bila kar tako. Kobilarno so ustanovili že leta 1580. Avstrijski nadvojvoda Karel je posest kupil od tržaškega škofa. Kasneje so jo še povečali. Leta 1704 je bil zgrajen tudi hlev za žrebce – velbanca. To zgradbo smo si skupaj z lokalno vodičko ogledali kot prvo. Notri je več plemenskih žrebcev, pa tudi 25 let star »upokojenec« je med njimi. Tam bo dostojanstveno preživel leta, ki so mu še šteta. V tem hlevu živi in gnezdi tudi nekaj ptic. To je zanimivo sobivanje. Ptice dobijo hrano, mrčes, žuželke, muhe, pa tudi oves, ki je med drugim na konjskem jedilniku. Konje pa varujejo pred malimi nadležneži. To velbanco, ta hlev, si je ogledala tudi angleška kraljica Elizabeta, ko je bila pri nas v Sloveniji na obisku. Njena ljubezen do konj je pa itak vsem znana.

Ogledali smo si tudi muzej s starimi vpregami. Verjetno bi bilo še kaj zanimivega na sporedu, če ne bi tako vztrajno deževalo. Vsa pisana, da ne rečem mavrična množica dežnikov se je zato raje počasi odpravila proti avtobusoma. Potem pa veselo naprej po Krasu. Kras je na prvi pogled eno samo kamenje. No, ne bo čisto držalo. Imajo tudi kar nekaj rodovitne rdečkaste prsti, ki se ji reče terra rossa. Ta je imenitna predvsem za trto. Tu pridelajo tudi v svetu ne le v Evropi poznani teran. Je pa tudi kamenje med to prstjo. Ponekod je še na prav poseben, kraški način zloženo v kamnite ograje med njivami in vinogradi. Te pregrade so pridelek ščitile pred burjo in prst pred erozijo. Bili so tudi mejniki med sosedi ali pa ograda za živali. So pa lahko hkrati tudi imenitno domovanje kač. Zato previdnost ni nikoli odveč. Ostalo kamenje pa so Kraševci po mojem mnenju porabili za stopnice. Povsod, kamor smo prišli, ni šlo brez njih. Pa naj bo to Lipica, Tomaj, Štanjel ali Divača. V Divači je bila stopnica celo za WC. Med drugim!

O jami Vilenica pa le to, v eno smer je 525 stopnic. Torej jih prehodiš 1050. Jih je pa vredno prehoditi, ker ima obiskovalec kaj videti. Tako na gosto posejanih kapnikov nisem videla še nikjer. Z nekaj domišljije si v teh kraških tvorbah lahko opazil kar nekaj obrazov, še več pa živali. Celo hudiček se je našel vmes. Pa ne le eden.

Vilenica je od Lipice oddaljena le 4 km. To je najstarejša turistična jama v Sloveniji – morda tudi na svetu. Že v prvi polovici 17. stoletja so tam pobirali vstopnino. Je to morda začetek turizma v Sloveniji? Vhod v jamo je vdorna vrtača. No, pa mi je jasno, zakaj smo se tudi mi po tistih hudo strmih stopnicah kar »vdrli« v podzemlje. Pa kaj dol. Ooo... treba bo





tud gor. Ni čudno, če je Ladota in Ivanko skrbelo, če bom zmogla. Po petdesetem letu tako ali tako začne kje malo škripati oziroma ni več tako, kot bi rad, kar se tiče telesne kondicije. Po zadnjem »ribanju Domelovih ta zelenih tal« se pa moja kolena tudi niso ravno popravila. Pa sem zmogla in splačalo se je.

V zgornjem delu jame so svoje sledi pustile bakle. Saje so sedaj sestavni del teh čudovitih kraških tvorb. Motilo pa me je, da so v preteklosti kar nekaj teh lepot odžagali, odlomili ali kako drugače odstranili. Predvsem v Italiji se je to zelo dobro prodajalo. Te rane so še kako vidne! Še čas jih ne zacelil.

Sčasoma je obisk v jami zamrl. Vilenico je kasneje zasenčila Postojnska jama. Leta 1963 pa so jo ponovno uredili za turiste. Od leta 1986 podeljujejo tukaj tudi mednarodne knjižne nagrade. Nagrada se imenuje Vilenica – po jami pač. Podelijo jo v prvi dvorani, ki se ji reče Plesna dvorana. Je tudi zelo akustična. Sledi ji še Rdeča dvorana, na koncu pa Vilinska. Ta je zadnja in najlepša. Res je tukaj kaj videti. Rov se sicer tukaj še nadaljuje, ni pa odprt za obiskovalce. No, saj je 1000 metrov in 1050 stopnic kar nekaj. A tista mala, sitna, radovedna želja bi me verjetno spravila še dlje, če bi bil obisk mogoč.

Kar prehitro smo se poslovili od teh kraških čudes. Le po stopnicah se mi ni prav nič tožilo. Pa še strme so v zadnjem delu, kot bi peljale naravnost v nebo. Vsaj tak vtis sem dobila, ko smo po daljšem času uzrli košček, s soncem obsijanega in modrega neba. Še vreme se je naredilo, ko smo bili na obisku pri jamskih škratih. Tako smo preostanek dneva vsaj dežnike puščali kar na avtobusu. Moram pa reči, da nam tudi dež ni pokvaril dobrega razpoloženja.

Po krajšem počitku smo se odpravili naprej proti Štanjelu. Spotoma smo se ustavili še ob osemkotni cerkvi sv. Tilna. Je nekaj posebnega. Staro leseno ostrešje je v notranjosti podobno velikemu odprtemu dežniku.

Štanjel (311 m) je bil utrdba že v rimskih časih. Le-te pa so radi postavljali na vzpetinah. Kaj menite, kako smo prišli na vrh hrička? Ja, po premnogih stopnicah, seveda. Na vrhu pa spet kamenje. Uporabljali so ga tako za gradnjo kot tudi za kar visoko kamnito obzidje, ki je bilo zgrajeno v času turških vpadov. Najbolj mi je ostala v spominu stara preprosta kamnita hiša. Toda res kamnita. Stene so iz kamna, pokrita je s kamnitimi ploščami, kamniti so žlebovi, po katerih teče voda v kamnit vodnjak. Celo



vratne tečaje in kar nekaj posode so izdelali iz kamna. Pa naj še kdo reče, da ti kleni, v boju s težkim življenjem prekaljeni ljudje, niso bili mojstri svojega časa. Znali so preživeti, predvsem pa so znali živeti z naravo. Današnji ljudje tega, razen redkih, ne zmoremo in ne znamo več. Zato se nam narava maščuje. Mnogo koristnega bi se lahko naučili, pa marsikaj tudi uporabili, od naših prednikov in od narave same. Mi pa...?!

Oh, Štanjel je stal že davno. Pa bo še dolgo. Po drugi svetovni vojni so poškodovani grad obnovili. Tam si danes lahko ogledate stalno arheološko zbirko. Škoda, da si je nismo! Ogledali pa smo si prav zanimiv park. Tam raste tudi lovor. Za dobro pest sem si ga nabrala za spomin na Kras. V kuhinji bo prišel kar prav. Tam raste tudi sivka. No, saj bi jo prav rada nabrala nekaj vejic. Pa so bili grmički sivke tako lepi in mladi, da se mi jih je zdelo škoda. Na lovorjevem grmu se ni kaj poznalo tistih par listov.

Razen parka v okolici gradu si je vredno ogledati poročno dvorano v gradu. Kar nekaj oldtajmerjev smo videli, ki so vozili mladoporočence. Tam je to kar precej aktualno, se mi zdi. Prav poceni pa ni – beri nesramno drago! Poročiš se pa le enkrat v življenju. Ali pa še to ne.

Vozi me, vozi vlak, v daljave. Od kod je že to? Nas je vozil avtobus. Rada sem opazovala pokrajino ob poti. Manjša in večja naselja, vrtove, njive in travnike, predvsem pa vinograde. Zakaj so grozdi na trti razporejeni bodisi čisto zgoraj bodisi čisto spodaj? Zakaj niso v sredini, kjer bi jih bilo najlažje odrezati? Tudi sama gradnja hiš se močno razlikuje od našega alpskega načina, ki smo ga vajeni. Še vedno sem mnenja, da se na Krasu presežek kamenja vselej koristno uporabi. Zaradi močne burje s kamenjem obtežijo celo strešnike.

Pozno popoldne smo prispeli v Divačo (435 m). Ah, sedaj pa vem tisto o vlaku. Divača je najpomembnejše prometno središče na Krasu. Tam se prepletata železniška in cestna povezava. Same Divače si nismo ogledali, smo si pa zato notranjost Orient Expressa toliko bolj natančno. Ob živi glasbi in dobri hrani je čas kaj hitro mineval. Pa brez plesa in kraškega terana tudi ni šlo.

Bil je lep in zanimiv izlet.



PRIPOVED

STROJA ZA PAPIRNE SPONKE



Sponka Wafi

Pozdravljeni sodelavci!

Naj mi opravičite spoštovani, ker je moj govor nekoliko iz mode, a razumeti morate, da nisem ravno večš sodobnega občejanja. Zadnja leta nisem bil mnogo v družbi, pa tudi upokojil sem že leta 1977, tako da se z najmlajšimi med vami več ne poznamo. Dasiravno nisem bil več aktiven, so me potem nekaj časa še hranili v sosednjem Niku, d.d., nato pa me je sredi osemdesetih pot ponovno zanesla na kraj iz začetkov moje poti v tej dolini, tj. v sosednjo Plavčevo hišo, ki jo danes poznate kot muzej. V dobrem, pa tudi slabem, smo preživeli skupaj skoraj stoletje in o tem, dragi sodelavci, vam želim spregovoriti nekaj besed.

Točnega leta svojega nastanka se žal ne spominjam, bilo pa je to v tovarni strojev WAFIOS iz Reutlingena v Nemčiji, ki jo je leta 1893 ustanovil g. Ernst Wagner. Vsekakor pa je moralo biti pred letom 1925, ko sem z vašim rojakom in kasnejšim profesorjem na Fakulteti za strojništvo v Zagrebu, inž. Josipom Boncljem, prišel v te kraje. Takrat je inž. Bonclj bil zaposlen kot direktor Strojnih tovarn in livarn iz Ljubljane in ni imel ravno obilo časa, pa tudi recesija je vladala, kot se to danes imenuje.

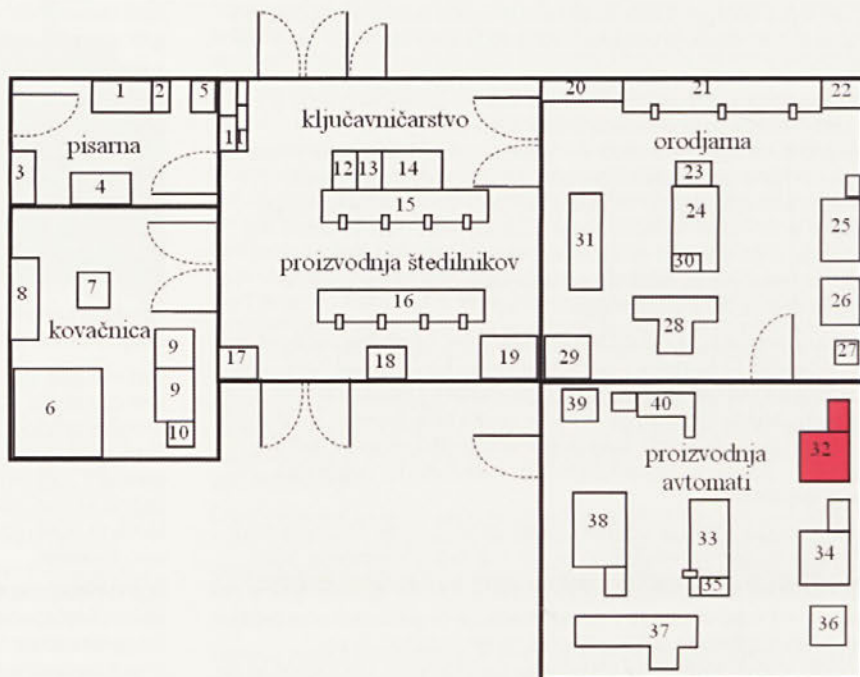


prof. Josip Bonclj

* 17. julij 1884, † 5. januar 1971



Po krajšem obratovanju sem leta 1930 prešel iz »Gorenjega konca« na Škovine 4 v kovaško delavnico g. Nika Žumra. Ker ni bilo dovolj sredstev na razpolago, je za nakup g. Žumer najel kredit in zastavil svojo imovino, nad čemer nikakor niso bili zadovoljni njegova mati. Nakup se je vendarle obrestoval, saj smo s skupnim prizadevanjem uspeli vzpostaviti proizvodnjo tako okroglih, kakor tudi oglatih papirnatih sponk. Vsako smo izdelovali v treh velikostih in sicer 12 ur dnevno. Takšen delovnik smo imeli vse do začetka druge velike vojne, pa tudi še med njo smo prvi dve leti občasno še obratovali.



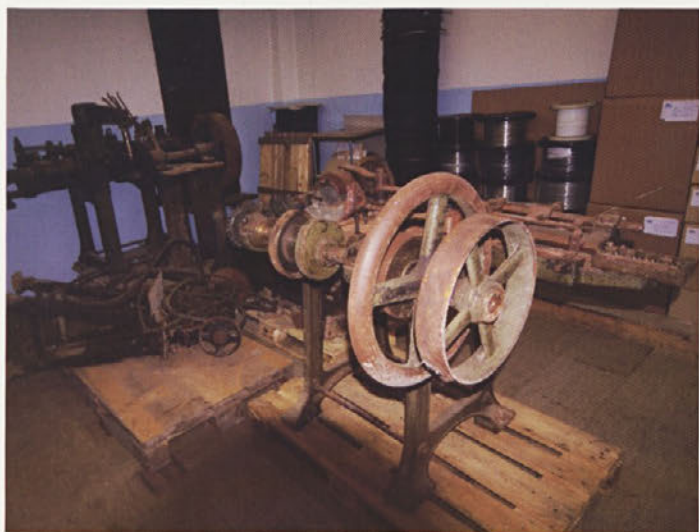
- | | |
|--|---|
| 1. pisalna miza | 21. delovna miza s predali in primeži |
| 2. pisalni stroj UNDERWOOD, telefon | 22. zabojnik |
| 3. rolo omara | 23. ravnalna plošča |
| 4. risalna deska | 24. delovna miza s predali |
| 5. priročno skladišče drobnega materiala | 25. vrtni stroj |
| 6. kovaška ješa | 26. brusilni kozel |
| 7. nakovalo | 27. transmisija s pogonom |
| 8. regal s kovaškim orodjem | 28. skobeljni stroj |
| 9. drgalna bobna | 29. peč za ogrevanje prostora |
| 10. transmisija s pogonom, ventilator | 30. škarje na vzvod |
| 11. fah, gotovi pisarniški izdelki | 31. stružnica |
| 12. škarje za pločevino | 32. avtomat za izdelavo papirnih sponk |
| 13. škarje za železo v palicah | 33. delovna miza s predali, primež/nakovalo |
| 14. naprava za krivljenje plošč | 34. stiskalnica 15t |
| 15. delovne mize s predali | 35. mizni brusilni stroj |
| 16. mizni primeži, nakovalo | 36. avtomat za izdelavo risalnih žebličkov JESA |
| 17. regal za drobno orodje | 37. avtomat za izdelavo risalnih žebličkov |
| 18. vrtni stroj | 38. stiskalnica 30t |
| 19. varilnik | 39. peč za ogrevanje prostora |
| 20. regal za orodje | 40. avtomat za izdelavo paličnih sponk |

Tloris obrata Nika Žumra na Škovinah 4, pred selitvijo na Racovnik leta 1946 [1]. Z rdečo je osenčen stroj za izdelavo papirnih sponk.



Priprava na selitev stroja za papirne sponke z dvorišča muzeja v Železnikih.

S koncem vojne smo v okviru priprav na ponoven zagon industrije v Železnikih, že v decembru 1945, pričeli s 24-urnim obratovanjem, najprej na dva šihta po 12 ur in nato na tri šihte po 8 ur. V tem tempu sem vztrajal vse do že omenjenega leta 1978, ko smo se iz nekdanjega Egrovega hleva na Racovniku selili v moderno poslopje v Otokih. V primeru, da je šlo vse po planu, sem lahko izdelal tudi do 90 sponk na minuto. Če nekoliko čez palc ocenim, sem v letih od 1930 do 1977 izdelal okoli 500 milijonov sponk. Vsa ta leta so pustila sledove; drsne površine, nož ter krivilno orodje so se mi obrabili, večkrat pa sem zaradi nepazljivih nastavitev oz. slabega mazanja imel zlomljene tudi ročice. V teku časa je seveda to neizogibno, po upokojitvi pa sta me žrla vlaga in morda še bolj pozaba.



Stanje stroja za papirne sponke pred obnovo.

Vendar, kot pravi pregovor, da za vsakim dežjem posije sonce, so tudi zame prišli boljši časi. V letu 2010 so me z vašo pomočjo najprej preselili iz vlažnih prostorov v delavnico poleg prvotnega obrata zadruga NIKO. Selitev je bila opravljena v sredo, 26.05.2010, pri čemer so pomagali Tone in Janez Šolar, France Potočnik, Ivan Biček in Slavko Demšar.

Usoda je hotela, da obnova poteka v prostorih Matije Žumra, vnuka glavnega ustanovitelja zadruga NIKO. Za mojo obnovo je bilo potrebnih nekaj več kot 150 ur, ki so jih prostovoljno opravili sledeči restavratorji: Peter Polajnar, Matija Žumer, France Primožič, Ivan in Janez Mohorič, Jože Tolar, Anton Tavčar, Jure Rejec, Katja Mohorič Bonča, Rudi Rejc ter Janez Rihtaršič, za kar se jim na tem mestu najlepše zahvaljujem. Zahvaliti pa se moram tudi Miranu Derlinku za peskanje in Franciju Benedičiču za barvanje. Prav tako se moram zahvaliti še Dragu Thalerju za prevažanje in Urošu Markiču za bruniranje.



Preizkus delovanja obnovljenega stroja, 5.10.2010.

Literatura:

- [1] Peter Polajnar, Obrt Nika Žumra; Železniki, Škovine 4, pred ustanovitvijo zadruga Niko, po spominu, Železniki, 2009.
- [2] Gregor Boncelj, JOSIP BONCELJ – OB 40. OBLETNICI NJEGOVE SMRTI, Železniki 7, ur. Primož Pegam, DECOP, d.o.o., Železniki, 2010 (v tisku).

PRAZNOVANJA

V DECEMBRU, KOT SE JIH SPOMNIM OD DOMA



Marija Demšar

Tukaj je december, mesec praznovanj in še marsičesa. Veseli december, kot se temu reče. V moji mladosti smo te dneve praznovali malo drugače, kot se praznujejo danes. Božično drevo, ali pa novoletna jelka – kakor je komu drago – se predvsem ni pojavila že v novembru, kot se to menda dogaja sedaj. Trgovine na lastne oči tedaj nisem videla. Pa je niti ne bi želela. V novembru in še cel december bo toliko raznih »priložnosti« in ne vem česa še, ki prav nič ne sodi med praznovanja po starem, med šege in običaje.

Ali se po vsem tem božiča in novega leta lahko še iskreno razveseliš? Jaz ne. Ves ta direndaj v zadnjih letih me prav moti. Moje hčere pa ne. Ali je to čudno? Niti ne!

Ko bi Eva le poznala tiste praznike v decembru, take, kot smo jih imeli doma. Pa saj jih malo. Vsaj tiste okrog božiča, ko sva bili navadno v Žlebeh pri Medvodah. Tam so precej podobno praznovali. Mnogi mladi pa o tem danes ne vedo nič.

Kje naj začnem? Pri sv. Miklavžu. Njemu se je napisalo pismo že v začetku decembra. To se je dalo na okensko polico, na zunanji strani. Miklavž je pismo vedno vzel, prebral pa mogoče ne vsakič. To sklepam po tem, ker skoraj nikoli nisem dobila tistega, kar je bilo napisano. No, se pač nekatere moje želje niso ujemale z Miklavževimi. Vse prejete dobrrote so bile pokrite z maminim lepšim prtom. Preden se je ta ročno izvezen prt odstranil, je bilo treba nekaj zmoliti.

Aja, pa še na parkeljne sem pozabila. Hodili so na večer pred sv. Miklavžem. Takrat so bili peharji, z imeni na listkih, že lepo razporejeni na ta veliki mizi v »hiši«. Vedno me je skrbelo, da ne bi kak parkelj kaj pomešal. Na pogled so bili grozni. Črni z rdečimi jeziki, verigami in vilami. Otroci smo se jih bali. Še dobro, da je z njimi hodil tudi Miklavž, ki jih je krotil, dokler mu je to uspevalo. Nekaj se je tudi zmolilo – letom primerno pač – drugače si bil poreden otrok. Takšne so lahko vrgli tudi v sneg pred hišo. Verjeli ali ne, v tistih časih je bil sneg lahko tudi že v začetku decembra. Spominim se, da sem se pred njimi skrivala



pod klopjo ob peči. Dobra stara lončena peč z zapečkom in klopmi ob njej. Zraven je stala še »mentrga«, ki je služila kot miza, drugače pa tudi za mesenje kruha. V drugem kotu, pod »bohkovim kotom«, je stala še večja, praznična miza. Tudi s klopmi pod okni. Takšna je bila dobra stara kmečka »hiša«. Koliko mladih jo danes še pozna? Sedaj je to dnevna soba, s sedežno garnituro. V tej največji kmečki sobi je bil po tleh (kot tudi v drugih prostorih) položen ladijski pod, ki ga je bilo treba tedensko »poribati«. Stara dobra sirkova krtača (s pomočjo vode in večje krpe) je to odlično opravila. Dobiš jo pa danes prav težko. No za balkon ribat jo še vedno uporabljam. Pa tudi za kuhinjo in hodnik občasno.

V decembru so bile ponavadi tudi koline. To je lep star »domač« praznik. Pri njem pa me je vedno hudo motilo, da je bilo toliko cviljenja. Če že ni bil to domač prašič, ki je po mojem dobro vedel, kaj ga čaka, je bil pa to kakšen sosedov. Torej blazino na glavo in še odejo čez. Pa še to ni vedno pomagalo. Se mi je pa smilil. Jedla sem ga pa vseeno. Pri kolinah je bilo tako: že zgodaj zjutraj je prišel mesar in nekaj sosedov, da so s hišnim gospodarjem

vred ubogo žival spravili iz hleva in nato na poseben stol. Tam ji je mesar prerezal vrat, da je otekla kri, ki se je porabila za krvavice. Glavo in parklje so odstranili, da so se »ogarali«. To je šele lepo delo. Z vročo vodo se to popari, nato pa je treba odstraniti vse kocine. Zamudno in zoporno delo, ki ga nisem prav nič marala. Sem se pa s tem opravilom zadnjič srečala pri 13 letih.

Prašiča so najprej dali iz kože, ki so jo v Škofji Loki odkupili. Prerežali so ga, pobrali ven vse drobovje in ga nato na kavlje obesili v drvarnici, da se je meso hladilo. Vsa drobovina se je porabila. Nekaj jeter se je speklo (po možnosti še isti dan), nekaj pa jih je šlo (med drugim) za »koline« sosedom in sorodnikom. Pljuča so se zmele in dodala masi za krvavice. Vranica?! Ne vem, žličnikov pri nas nismo delali. Verjetno je šla tudi v krvavice. Za te je mama že prejšnji dan skuhala kašo in ješprenj. Pa še sol, poper in meta so bile obvezne sestavine. Mogoče še kaj, le da sem jaz to pozabila. Potrebne so bile še špile in prašičja čreva. Le-te so pred tem dobro oprali pod tekočo vodo (potok ali štirna). Zdrgnili so jih tudi z naribano repo, da so se znebili



neprijetnega vonja. V debelo črevesje se je nato nadevala masa za krvavice. Iz tankih črev pa so nastale mesene klobase. Te so se vedno delale naslednji dan. To je pomenilo, da smo tudi dobro jedli. Prve pečenice so zakon. A glavnina klobas je potovala v dimnico.

Takrat zamrzovalnih skrinj in hladilnikov ni bilo. Imeli pa smo dobro klet, kjer se je dalo marsikaj shraniti. Pa ne le v klet, tudi v dežo, še prej pa v dimnico. Razkosani prašič je moral v takojšnjo predelavo. Lepši kosi mesa in nekaj slanine je šlo v »salamorijo« za nekaj časa, nato pa v dimnico. Ostala slanina se je zmlela in nato scvrkla. To pomeni, da se je grela na štedilniku toliko časa, da je nastala tekočina, trdnjejši delčki so se pa lepo popekli. To se je zgodilo. Tako smo dobili mast in ocvirke. Tudi krvavice, ki jih je naredil mesar, je bilo treba skuhati v primerno osoljeni vodi. Včasih je kakšna ob špili tudi malo »puščala« ali celo počila. S tem je bila godlja še boljša. Godlja je voda, v kateri se kuhajo krvavice. Jedli smo jo za zajtrk ali večerjo. Skuhaj s kruhom in belo kavo (proja, cikorijska), pa nič sladkorja, le malo mleka.

Najbolj pa mi je bilo všeč, ko je mama postregla mesarju s »prato«. Zraven je sodila zeljnata solata s krompirjem. Z nožem je zeljnate vehe na leseni deski zrezala zelo hitro, a čisto na tanko, na laske. Tega jaz ne znam še danes. Sem poizkusila, pa mi je potem manjkalo nekaj nohta in še malo prsta - no, tiste solate so bile potem deležne kokoši. Obe s sestro sva takrat dobili pri očetu nekaj pečenke. Pa solato tudi. Mesar se je tudi lepo podprl, le za mamo ne vem. Kdaj je ona jedla, če sploh je? Ob preobilici dela v celem dnevu, pa še ob takšnih in drugačnih vonjavah, mogoče res ni bila lačna. Možno pa je še nekaj drugega. Živali in rože je imela vedno rada. Za prašiča pa je prav ona skrbela celo leto!

Po daljšem času v dimnici se je vse skupaj preselilo na podstreho, na zrak. Slanina se je zmlela in se z nekaj dodatki (česen, sol) predelala v zaseko. Ta se je stlačila v dežo, vmes pa se je naložilo (oprano in do suhega obrisano) meso, krača in tudi kar nekaj klobas. Nekaj jih je ostalo na palicah, ki so bile pritrjene me »šperovce« na podstrešju. Tam so bili na zraku, saj je bila v bližini odprta lina. Kako je tam lepo dišalo. Deža z res dobro stlačeno zaseko (le tako se ni začela kvariti) in ostalim mesom, je pristala v hladni shrambi, kar v starih večinoma kamnitih hišah ni bil problem. Shranek se je lahko obdržal skozi celo leto. Te dobrote iz deže so bile namenjene za »golcarje«, to je delavce v gozdu, pa tudi ob žetvah in vseh večjih delih na kmetiji so se jedle. Pa tudi za obiske in praznike med letom.

Praznike. Božič! To je zame najlepši praznik v letu. Še danes se spomnim vonjav ob tem dnevu. Vonjav in mladosti namreč. Ko je bilo vse poribano, so ladijske deske oddajale poseben vonj. Iz kuhinje je pa tako ali tako dišalo do podstrešja. Mama je pekla kruh in potico. V kmečki peči. Ata je popoldne odšel po smrečico, pa naj je bilo še toliko snega.

V naš gozd. Ponavadi je imel že izbrano, a se mu zgodilo tudi to, da je ni bilo več. Nekomu je pač padla v oči, čeprav je vedel, da je na tujem terenu. Upam, da je z njo imel vsaj lepe praznike.

Pri nas smo jih imeli. Vsako leto. Na ta dan je bilo v zraku nekaj posebnega, srečnega. Po bolj skromnem kosilu se je začelo krasiti smrečico in postavljati jaslice. Mah se je nabral že mesec ali dva prej, da se je lepo posušil. Oče je pripravil tudi lesen podstavek, ki je služil tako za jaslice same kot za smrečico. Vse skupaj je stalo na »ta veliki« mizi v hiši. Napeljal je tudi lučke po drevesčku, eno lučko pa je namestil v hlevček, da je bila sveta družina osvetljena. Hlevček in ograjo podstavka je izdelal sam. Uporabljali smo ju vsa leta. Mah pa smo namestili s skupnimi močmi. Tudi pastirce in ovce sva smeli s sestro postavljati po svoje. To so bile stare, glinene in pobarvane figurice. V jaslicah je stala tudi posodica z novo vzkaljenim žitom, ki ga je mama posadila na Lucijino. Vse to je bilo narejeno z veliko ljubezni in spoštovanja. Potem pa še smrečica. Nekaj je bilo kupljenih okraskov, nekaj pa domačih. Na primer piškoti različnih oblik. Lahko z luknjo v sredi, ali pa tudi ne. Pomagala je že igla in nit, pa je okrasek lahko visel. Posebno dobro pa se spomnim sladkorčkov, ki so bili zaviti v raznobarni svetleč papir. Na obeh koncih pa je bilo obvezno nekaj na trakce nastroženega belega papirja. Kako so bili lepi. Pa kako šele dobri. Če si bil priden, si enega dobil. Če si se pa malo znašel, si pa enega odvil, pojedel, vse ostalo pa nekako sestavil v prejšnjo obliko. O nagradi za te dosežke raje ne bi govorila. Itak je pa to bilo že po novem letu, ko se prazniki končajo.

Ob petih, ko je v cerkvi zvonilo, smo vse prostore, tudi v hlevu in po dvorišču, pokropili in pokadili. Za kropljenje se je nalila v lonček blagoslovljena voda, ki smo jo dobili v cerkvi. Kropilo se je s smrekovo vejico. V starem dobrem štedilniku (šporgetu) na drva, ki ni služil le za kuhanje, ampak je tudi ogreval cel prostor, je pa čakala žerjavica. To smo naložili v starinski železni likalnik in dodali kadilo. Mama je molila in kropila, oče je nosil kadalnico, midve s sestro pa sva capljali za njima. Isto se je dogajalo tudi na silvestrovo in na večer pred tremi kralji. Po boljši večerji smo se spravili na peč, se pogovarjali ali pa je kdo kaj naglas bral. V kotičku na peči, kjer je bilo najmanj toplo, je stal tudi pehar suhih krljev, ki so po malem »kopneli«. Tako smo dočakali čas, ko je bilo treba od doma. Šli smo k polnočnici, v dobre pol ure oddaljena Selca. Tudi v cerkvi smo si ogledali jaslice. Cerkev je bila lepo okrašena in močno razsvetljena, maša pa nadvse svečana. Na sam božič pa je bilo na mizi praznično kosilo. Pa potica seveda tudi. Z orehi in rozinami. Tudi živali so takrat dobile košček kruha. Kruha in blagoslovljene soli so bile deležne tudi na štefanovo. Ob praznikih se je doma na splošno veliko bralo in pogovarjalo. Na silvestrovo in na novega leta dan se je praznovalo podobno kot božič, le manj slovesno je bilo, pa k polnočnici se ni šlo. Polnoč pa smo vseeno pričakali budni. O kakšnem alkoholu ali celo šampanjcu ni bilo niti sledu. Veselja in smeja pa je bilo obilo.

To so spomini na lepe čase, ko sem bila še otrok, ko je živela še mama. Tega pa je že dolgo. Nekaj spominov se je z leti izgubilo, nekaj pa zameglilo. Naj mi kdo ne zameri, če ima sam drugačne spomine in drugačno mišljenje.





Andrej Šuštar

Letošnje leto je za slovensko knjigo posebej pomembno, saj je Ljubljana, v okviru Unescovega projekta, svetovna prestolnica knjige. Zato mi je v veselje, da vam lahko predstavim Nevo Demšar iz Železnikov, ustanoviteljico nove založbe Bukvice. Univerzitetno diplomirana anglistka in profesorica angleškega jezika je po večletnem poučevanju in prevajanju stopila na samostojno pot prevajalke, založnice in zasebne učiteljice.

Kaj vas je navdušilo za prevajanje?

Zgodba sega daleč nazaj v obdobje osnovne šole, ko sem sestrični, ki je bila takrat že dijakinja, prevedla nekaj pesmi. Profesor angleščine je bil nad prevodi navdušen, kar mi je že takrat vlilo volje do prevajanja in angleščine. Istega leta me je med poletnimi počitnicami učiteljica angleščine prosila, če bi bila pripravljena nekaj časa preživeti z otroki njenih prijateljev iz Amerike, s katerimi smo bili iste starosti. Tako sem že takrat prevajala njihovi slovenski babici. Bila sem tako navdušena, da sem potem še celo poletje govorila le v angleščini, nato pa vse še prevajala v slovenščino. Izbira študija angleškega jezika je bila povsem samoumevna.

Kdaj ste prevedli prvo literarno delo in katero?

Prvo daljše literarno delo z naslovom *V divjini* sem prevedla leta 2008. To je delo ameriškega avtorja Jona Krakauerja, ki je znan predvsem po svojem slovitem delu *Izgubljeni*, tako da sem se prevajanja lotila z največjim spoštovanjem. Po knjigi je bil posnet tudi film *V divjini*, ki ga je režiral Sean Penn.

Kako, da ste se odločili ustanoviti založbo?

Spoznala sem, da bom le na ta način lahko izdajala dela po svoji izbiri, ki jih bom po večini tudi sama prevajala.

Pripravljate se na knjižni sejem v Ljubljani, na katerem boste letos prvič razstavljali. Kaj nam pripravljate?

Na letošnjem 26. knjižnem sejmu, ki bo potekal od 1. do 5. decembra, me boste našli v drugem preddverju Cankarjevega doma, na bazarju malih založnikov, na razstavnem prostoru B13. Predstavila bom prvene založbe Bukvice, ki bo izšel konec februarja 2011. Knjiga z delovnim naslovom *Zgodbe o Amiših* je zbirka kratkih in poučnih zgodb, ki nam v petih sklopih predstavijo glavne vrednote in vsakdanji način življenja te verske skupnosti, ki izvira iz Švice, danes pa je najbolj zastopana v Ohio, Pensilvaniji, Indiani, New Yorku in Ontariu. Amiši so poleg tega, da živijo preprosto življenje brez elektrike, televizije, avtomobilov in na splošno zavračajo vse tehnološke dosežke, ki bi utegnili ogroziti njihov način življenja, znani tudi po svoji



bogati zbirki pregovorov. Teh je v knjigi preko petdeset. Delo si boste v prednaročilu lahko zagotovili po promocijski ceni. Prav tako vam bodo na voljo tudi vsa moja prevedena dela.

Pred kratkim sem prejel lično oblikovano knjižno kazalo.

Ja, pred kratkim je v marsikateri nabiralnik že priromalo knjižno kazalo z mojimi kontaktnimi podatki, na katerem je izpostavljeno zasebno poučevanje oz. inštruiranje. V preteklih letih sem se namreč poleg poučevanja odraslih

ukvarjala predvsem s poučevanjem otrok in srednješolcev (jeseniških in kranjskih gimnazijcev), pri čemer sem spoznala, s kakšnimi izzivi se soočajo učenci pri osvajanju angleščine ter kako se z njimi uspešno spopasti. Instrukcije pa niso namenjene zgolj učencem, ki potrebujejo dodatno spodbudo, temveč tudi tistim, ki želijo svoje znanje poglobiti in se izpopolniti v konverzaciji.

Najlepša hvala za pogovor in obilo uspeha na vaši novi poti.

NOVOLETNA

NAGRADNA KRIŽANKA

križanko sestavila J. Z.	temeljni zakon države	dotok	tekoča voda	Aleš Ceh	vnašanje	časnikar, žurnalist	finsko jezero	zbirka zakonov, zakonik		vrsta čutila	pijača starih slovanov	razvojni proces	acetilen (krajše)	5. sklon v slovnici	
nad-zornik upravitelj					1			smuč. nad Bohinjem srb. moš. ime					17		
GESLO															gorata grška pokrajina
boleč drget obraznih mišic				prijavitelj kaznivih dejanj						frnikola					
oče				rastlina za metle						sodni zbor		4			
soglas. in samo-glasnik			večja sladica	13. dan v rimskem koledarju	ime hokej. Zupancič daljše čas. obdobje				gorski greben			10		titan	
čisto premož-enje						sokratov učenec			am. komik (Oliver Hardy)					filipinsko jezero	
	pristan. v Ekvadorju	prizorišč. v gledališču				začetnik st. bolgarske dinastije	poljski pisatelj mlakuža				am. igračka Gardner			blejsko kopališče	
dan v tednu		12				encim trebušne slinavke									dolga vrsta avtomob.
konica				reka v prekmurju		plast				njorka					kulturna rastlina
ime ang. film. ig. Neesona					Zevsova mati		2		prvi partski kralj	drog z železno kljuko				samogla. in soglas. del ž. obleke	
avtonom. pokrajina			enigma	Beograd						kraj pri Kranju				5	
	st. sl. alpska smučarka (Nataša)	krvni sorodnik jap. otok				riževo žganje							stik plo-skev		
gora nad Bohinjem						Natrij				maščoba pri prašiču majhen čop					
vse v redu			drag kamen rdeče barve	matemat. izraz zemelj. plaz											
zdravnik operater						d. pritok Volge					Jupitrov satelit priloga sl. novic			nauk o ritmu	enotnost enojnost
zadnjik					kovaško orodje	junaška pesnitev			igralna karta	it. kamlon				Renij	
madž. koreog. (Rudolf)		9				idilična vasica v Trenti				epski pesnik				veznik	
						moštvo								gl. števnik franc. m. ime	6
	žensko ime					osebni zaimsek									
					oblasta bakterija cima, poganjek			sum. bog zemlje plesen vinske trte			divji kozel				
									posojilo						
	prevozno sredstvo	antično računalno	knjigovod račun. konjski tek				11		otok v irskem morju						
mlečni napitek							13	gl. mesto Italije		država na bližnjem vzhodu					
mejni pas med kopnim in morjem						2. ime		8		rimsko boginja novic					
izrastek na glavi					hrvaški pevec (Duško)					15	Lojze Rozman				
Olga Kacjan					slov. pesnik (Jože)			16		Edvard, Edo					

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----

Nagrade za novoletno križanko:

1. nagrada: vikend paket v Čatežu (izven sezone, po dogovoru, pet-ned)
2. nagrada: karta za savno/bazen
3. nagrada: karta za bazen

Nagrade prispeva Svet delavcev podjetja. Križanko s pravilno rešenim geslom pošljite ali oddajte do 14.1.2011 v kadrovske oddelke (Janja Kozjek). Izžrebani nagrajenci (ke) bodo o nagradi pisno obveščeni do 28.1.2011, objavljeni pa bodo tudi v prvem naslednjem glasilu Mosaik v letu 2011.

DOMEL®

Ustvarjamo gibanje



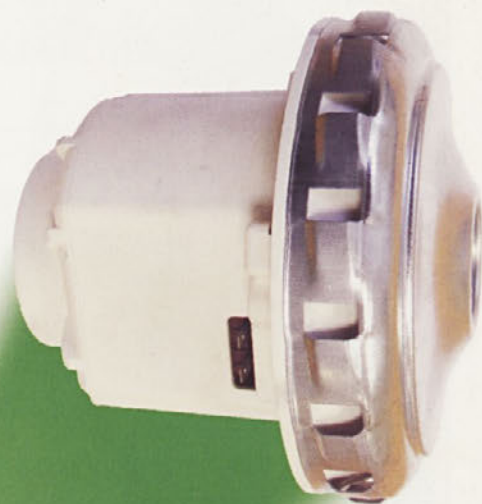
Vrh
je dosegljiv tistim,
ki premagajo ovire

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

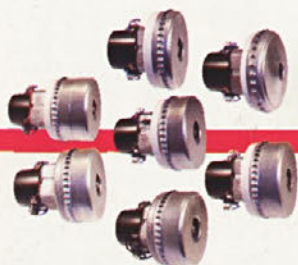
Motorji so razviti na temeljih petintridesetletne tradicije s sodobnimi razvojnimi orodji, ki na osnovi genskih algoritmov opravijo izbor najboljših rešitev med dobrimi. So manjši, močnejši lažji, tišji, vzdržljivi, učinkoviti, porabijo manj energije in so okolju prijaznejši.

Odlikuje jih možnost uporabe energijske nalepke.

ZELENA LINIJA



INOVACIJE



Domel, d.o.o.

Otoki 21, 4228 Železniki, Slovenija

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