

—MOZAIK

ustvarjamo gibanje

1

Letnik 37
Marec 2017

Škofja Loka
dz 0
MOZAIK
2017

070.489(497.4Zelezniki)



120170218,1

COBISS c

KNJIŽNICA ŠKOFJA LOKA

Razvoj pogona 771
Osebna varovalna oprema
E – izobraževanje
Preverili smo organizacijsko klimo
Domelova akademija – že tretje leto

Glasil podjetja DOMEL

KAZALO BESEDA

UREDNIČE



Romana Lotrič
Glavna urednica

V leto 2017 smo vstopili zavzeto, z ambicioznimi in realno postavljenimi cilji. Pester in dinamičen tempo se nadaljuje, odpirajo se novi poslovni dogodki in nove priložnosti.

Beseda urednice	2
Uvodnik	3
Kratke novice	4
Razvoj pogona 771 – štirje projekti v enem	5
Osebna varovalna oprema – sredstvo, ki lahko reši tudi življenje!	6
Domelova Akademija – že tretje leto	8
Izmenjava izkušenj	9
Urejanje velikosti dokumenta s slikami	9
TPM akademija	10
Prenova spletne strani SORA – 2. del	11
E – izobraževanje	13
Novozaposleni	14
Prostovoljno gasilsko društvo Selca	17
Preverili smo organizacijsko klimo, zadovoljstva in zavzetosti zaposlenih v skupini Domel	18
Hrup kot škodljivi vpliv na človeški organizem	19
Osredotočeni na stopala	21
Decembrsko »potepanje« s hčerko	22
Samozdravljenje	23

Tako smo že v januarju pripravili prvo srečanje delničarjev, na katerem je predsednica uprave predstavila poslovanje skupine Domel v letu 2016, načrte za letošnje leto in podala statistične podatke o spremembah strukture delničarjev v preteklih letih.

Ponosni smo na projekt, ki smo ga poimenovali razvoj pogona 771 – gre za razvoj EC-motorja s pripadajočo elektroniko.

Ker v podjetju dajemo velik poudarek na varno delo in s tem tudi na osebno varovalno opremo, kamor sodi tudi delovna obutev, o kateri smo v preteklosti že pisali, članek zaradi aktualnosti in velikega števila novozaposlenih ponovno objavljamo.

Z izmenjavo dobrih praks želimo še izboljšati izvajanje 5S- in TPM-metod. V ta namen se je sodelavka udeležila tudi TPM-akademije.

Nadaljujemo s predstavitvijo prenovljenih strani SORA, kamor zaposleni lahko vpisujemo predloge za izboljšave.

V letošnjem letu začnemo z uvedbo e-izobraževanj po posameznih področjih.

Predstavljamo rezultate organizacijske klime, ki jo v podjetju izvajamo vsake tri leta.

Že tretje leto teče izobraževalni projekt Domelova Akademija, ki skupaj z letošnjimi udeleženci šteje že 84 udeležencev.

Prostovoljno gasilsko društvo Selca letos praznuje 120-letnico, načrtujejo tudi gradnjo novega gasilskega doma.

Pomlad je čas, ko nam energija in pozitivne misli resnično stečejo. Uresničimo ideje, ki smo si jih zadali, in si upajmo biti inovativni.

Uredniški odbor

DOMEL®

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

MOZAIK - brezplačno glasilo podjetja Domel d.o.o.
naslov uredništva: Glasilo Mozaik - Domel, Otoki 21, 4228 Železniki
tel.: 04 51 17 173, fax: 04 51 17 106, e-mail: ales.markelj@domel.com

Odgovorni urednik: Aleš Markelj

Glavna urednica: Romana Lotrič

Člani odbora: Tadeja Bergant, Barbara Debeljak, Nataša Dolenec, Nina Drol, Anita Habjan, Danica Jelenc, Štefka Jeram, Janja Kozjek, Aleksander Volf, Marija Demšar, Blaž Benedik, Matej Galjot, Roman Megušar

Foto: Anita Habjan, Barbara Debeljak, Zoran Abram, Andrej Tarfila, Erika

Teropšič, osebni arhiv Rudi Tavčar, arhiv PGD Selca, arhiv Domel

Grafično oblikovanje: Klemen Budna/GTO Košir; Lektorica: Majda Tolar;

Tisk: Tiskarna GTO Košir; Leto 2017, Številka 1; Letnik 37; Izvodov: 1850

Stališča avtorjev ne odražajo nujno stališč uredništva.



Na naslovnici: Pomlad se prebuja, (foto Barbara Debeljak)

Spoštovane sodelavke, spoštovani sodelavci!

V lanskem letu smo ponovno presegli ciljne vrednosti strateških kazalnikov in izboljšali življenje Domelove vrednote sodelovanja. Povprečno dodano vrednost na zaposlenega elektroindustrije C27 presegamo že tretje leto, v lanskem letu pa smo dosegli že povprečno dodano vrednost na zaposlenega ožje skupine proizvajalcev motorjev, generatorjev in transformatorjev. Napredovanje v življenju vrednote sodelovanja se v Domelu kaže v napredku projektov sledljivost, optimiranje logističnih procesov, razvojnih, investicijskih projektih in v drugih oblikah dela, kjer je vključenih več področij in oddelkov. Rešitve so vedno boljše, če je vključenih več različnih pogledov, strok in ob spoštovanju različnosti, kar je tudi Domelova vrednota.

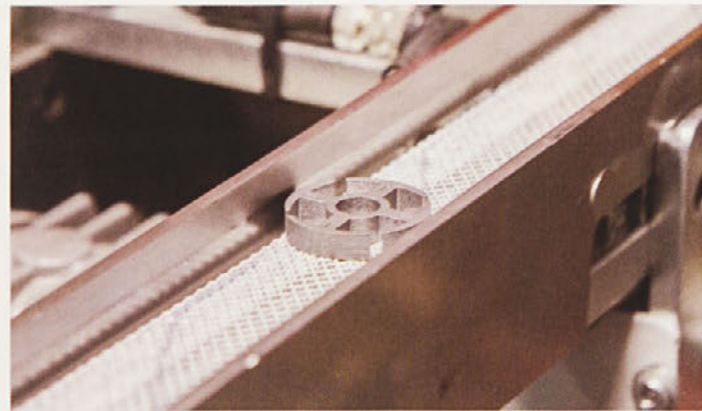


Jožica Rejec
Direktorica - CEO

Na področju sodelovanja in spoštovanja imamo še veliko potencialov. Zaupanje je temelj za generacijo idej in inovativnih rešitev, odgovornost pa za uresničitev danih in dogovorjenih aktivnosti. Med Domelove nagrade bomo ponovno uvrstili nagrado za Domelovo vrednoto sodelovanja. Nagradjenca bomo izbrali tako, da bo vsak zaposleni lahko oddal glas za kandidata, ki po njegovem mnenju s svojim delovanjem najbolj izraža in živi vrednoto sodelovanja.

Merljivi cilji nas vodijo do uresničitve osebne in skupne vizije. Ko nam uspe načrtovano in nadzorovano vrteti t.i. PDCA krog (načrtovanje, uresničevanje idej, preverjanje doseženih ciljev, analiza odstopanj in ponovno načrtovanje aktivnosti za izboljšanje, ...), sodelovati z inovativnimi rešitvami, lahko cilje dosežemo in presežemo.

V Domelu imamo veliko ambicioznih ciljev in vsak ima svoje in skupne cilje ter možnost skupne in s tem tudi osebne rasti.





Barbara Debeljak



Obisk učencev 9. razreda OŠ Železniki

V četrtek, 2. 2. 2017, so nas obiskali učenci 9. razreda Osnovne šole Železniki. Dr. Janez Rihtaršič jim je na kratko predstavil podjetje in hkrati tudi poklice, ki so najbolj pogosti v našem podjetju in po katerih se kažejo potrebe. Po predstavitvi so si učenci skupaj z našimi tehnologi ogledali posamezne oddelke in poklice:

- orodjarna – orodjar, programer, ...
- montaža – tehnolog, kontrolor, mojster, delavec na liniji, ...
- proizvodnja – brusilec, strugar, ...
- kakovost – merilec na 3D koordinatnem stroju,
- razvoj, ...

Obiskal nas je dedek Mraz

Ob koncu leta otroci že komaj pričakujejo, da se prižgejo novoletne lučke, saj je to znak, da se na pot odpravlja dedek Mraz, dobrosrčen mož iz severnih, zasneženih krajev. In tudi letos je na veliko veselje otrok prišel med nas!



Srečanje delničarjev

V torek, 24. januarja 2017, je potekalo srečanje delničarjev družbe Domel Holding, d.d. Predsednica uprave dr. Jožica Rejec je predstavila poslovanje skupine Domel v letu 2016 in načrte za leto 2017. Podala je statistične podatke o spremembah strukture delničarjev v preteklih letih. V okviru srečanja je poudarila tudi vrednote ter vizijo in poslanstvo podjetja. Kot globalni razvojni dobavitelj dovršenih rešitev elektromotornih pogonov in komponent, temelječih na lastnih inovativnih tehnologijah, omogočamo rast in trajnostni razvoj skupine Domel. S tem zagotavljamo kvalitetna delovna mesta v širšem okolju. Smo globalni razvojni dobavitelj EC-sistemov in komponent ter ohranjamo vodilno pozicijo na trgu sesalnih enot.



Učenci OŠ Železniki so v Domelu kalili točkala

V OŠ Železniki letos 10 učencev obiskuje izbirni predmet Obdelava kovin. V torek, 14. 02. 2017, so prišli v Domel na kaljenje točkala. Bernard Drol jim je predstavil struženje gredi, brušenje in merilnico. Sledilo je kaljenje točkala, ki so jih učenci sami obdelali ročno ter že v prejšnjem tednu stružili v prototipni delavnici.



RAZVOJ

POGONA 771 – ŠTIRJE PROJEKTI V ENEM

Kot pove že samo ime, gre za pogon, torej za EC-motor s pripadajočo elektroniko. Elektronika je v tem primeru prvič integrirana (pritrjena) na motor. Prvenstveno je pogon namenjen uporabi v ventilacijski tehniki: prezračevanje, klimatske naprave in ogrevanje. Možna področja uporabe pa so mnogo širša od črpalk, kompresorjev in ostalih področij.

Osnovna konstrukcija motorja je rezultat predrazvojnega projekta, ki je bil v osnovi namenjen razvoju EC-motorja za pogon pralnega stroja. Koncept in izkušnje tega predprojekta so bile torej uporabljene pri razvoju motorskega dela pogona. Izkoristili smo tehnologije, v katerih je Domel najmočnejši, torej bazične kompetence, kot so štancanje s pakiranjem, zalivanje paketov in navijalna tehnika. Na ta način smo tehnologije iz široke potrošnje prenesli v profesionalno uporabo in razvili cenovno zelo konkurenčen motor. Potrebno je bilo torej razviti še cenovno konkurenčno elektroniko.

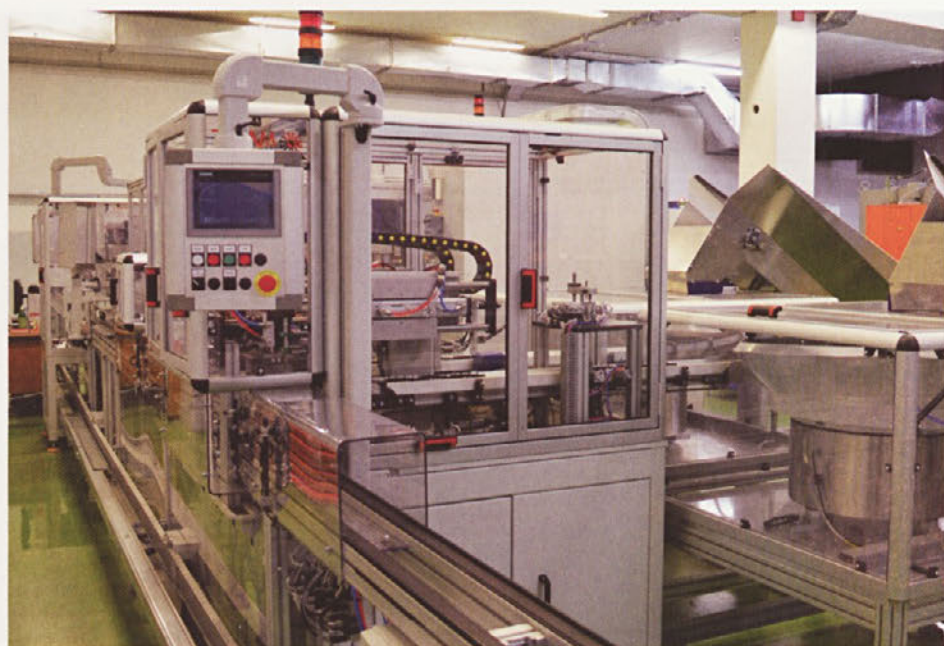


Sandi Dolenc

Kot je navedeno že v samem naslovu, je na tem projektu šlo v bistvu za 4 podprojekte: razvoj samega motorja, razvoj 370 W elektronike in razvoj 750 W elektronike. Med samim potekom projekta smo nato prevzeli še razvoj dodatnega motorja 771 za drugega kupca. Poleg navedenega gre za popolnoma nov rez, torej je bilo potrebno izdelati nova orodja ter sprojektirati popolnoma novo rotorsko, statorsko in montažno linijo. Zahtevnost je bila zato izjemno velika.

Da bi razvili cenovno konkurenčno elektroniko, smo se obrnili na proizvajalca elektronike za belo tehniko. Dogovorjeno je bilo, da za 370 W izvedbo dobavitelj prevzame razvoj in proizvodnjo, za 750 W izvedbo pa le proizvodnjo. Slednja izvedba je plod Domelovega razvoja. Same montažne linije so projektirane tako, da so sposobne proizvodnje večjih količin izdelkov od trenutno obstoječih. Planiramo, da se bodo na teh linijah izdelovali tudi pogoni za druge kupce in motor za pogon pralnega stroja.

Glede na zahtevnost projekta je delo na projektu potekalo izjemno dobro. Tu gre pohvala celotnemu projektному timu in ostalim sodelavcem, ki so prispevali k uspešnosti projekta. Poleg rednih formalnih projektčnih sestankov je bilo potrebno izpeljati cel kup neformalnih srečanj, telefonskih konferenc in kontaktov tako znotraj Domela kot z našim partnerjem pri razvoju elektronike. Skupaj smo se tako prebili skozi faze projekta od prototipov, vzorcev, vzorcev iz orodij do trenutne faze, kjer že izdelujemo redne serije za naša kupca.



Poleg že navedene zahtevnosti projekta zaradi 4 podprojektov smo naleteli še na cel kup izzivov. Eden od njih je zagotovo veliko število projektov, ki trenutno potekajo v Domelu. Usklajevanje prioritet in vrstnega reda aktivnosti na posameznih projektih, predvsem s strani PEKO in tehnologije, je bilo včasih zelo naporno. Naslednji izziv nam je predstavljal kupec. Le-ta ni natančno vedel, kakšen pogon hoče, torej ni bilo možno definirati natančne specifikacije. To je posledično vodilo k velikemu številu dodatnih zahtev, sprememb na izdelku in h kasnitvi projekta. Obstajali so tudi izzivi na konstrukciji, predvsem integraciji elektronike na motor. Elektronika mora biti zaradi ne povsem zaprtega pokrova zalita. Vprašanje, ki se je porajalo, je bilo, kako zaliti elektroniko in jo še vedno obdržati kot ločen podslop, neodvisen od motorja. Na ta način je možna menjava elektronike in pa trženje le motorja, kot samostojen izdelek. Kar nekaj »brain storming« sestankov je bilo potrebnih, da smo prišli do zadovoljive rešitve.

Tekom projekta smo si pridobili veliko izkušenj z integracijo elektronike na motor. Te izkušnje bomo lahko uporabili pri integraciji elektronike na motorje večjih moči tipa ZZ. Pri naslednjih projektih moramo več pozornosti nameniti pripravi na projekt, predvsem čim bolj detajlni

specifikaciji, kar nam bo znižalo število iteracij tekom projekta in skrajšalo čase posameznih faz. Zaradi navedenih ozkih grl na zalivanju z BMC bi v prihodnosti kazalo razmisliti o rezervaciji strojev za določeno število ur, ko bi bili le-ti na razpolago le testiranju orodij za razvojne projekte.

Trenutno izdelujemo izdelke kode 771 za dva kupca. Količine v letu 2017 so zadovoljive, vendar še ne pokrijejo kapacitet linij. Konec letošnjega leta in v začetku leta 2018 pričakujemo začetek proizvodnje motorja za pralni stroj. Prav tako veliko pričakujemo od sejma ISH v marcu, kjer bo pogon 771 predstavljen kot ena od novosti. Verjamemo, da bodo pogoni kode 771 zaradi svoje cenovne privlačnosti zelo zanimivi za potencialne kupce.

Delo projektne vodje je zelo zanimivo in dinamično. V glavnem gre za koordinacijo nalog, usklajevanje mnenj, lov za časovnimi roki, rutinskih nalog je izjemno malo. Lahko bi rekli, da gre za stresno delo včasih polno adrenalina. Na koncu vse odtehta pogled na prve serijske kose, ki pridejo z linij. Zadoščenje in zadovoljstvo v takem trenutku odtehta vse napore tekom poteka projekta.



OSEBNA

VAROVALNA OPREMA

– SREDSTVO, KI LAHKO REŠI TUDI ŽIVLJENJE!



Katja Čemažar

Ljudje različno sprejemamo spremembe, ki se nam dogajajo v življenju. Eni se na njih lažje, drugi spet težje privadimo, še posebej če so to spremembe, ki si jih nismo zamislili sami in jih moramo sprejeti ter se jim prilagoditi zaradi določenih predpisov, navodil. Pa četudi nam na dolgi rok lahko prinesejo veliko dobrega. Osebnna varovalna oprema (v nadaljevanju OVO) je ena tistih sprememb, ki jih v podjetju zaposleni težko sprejemate kot pozitivno spremembo – tisto, ki vam lahko zaščiti in reši vaše zdravje, dele telesa in celo življenje. Zakaj ne bi tega spremenili? Čas je, da se pričnemo zavedati, da smo za svoje zdravje in življenje odgovorni sami. Vam je res vseeno, da ob eni mali nepazljivosti ostanete brez prstov na nogi, s porezanimi in odrezanimi prsti na rokah ali celo oslepite in na dolgi rok oglušite? Uporaba osebne varovalne opreme res ni vedno optimalni ukrep za našo varnost, je pa ukrep, ki ob upoštevanju varnega načina dela bistveno poveča možnost, da ob koncu delovnika svoje delovno mesto zapustite nepoškodovani, živi in zdravi.

Proizvodni prostori so področje, kjer se hkrati dogaja več različnih aktivnosti, pri katerih lahko v trenutku pride do nezgode ali poškodbe. Zagotavljanje varnosti temelji na učinkovitih tehničnih in organizacijskih ukrepih, a vendar to ni vedno dovolj, zato je zaposlenim potrebno zagotoviti učinkovito OVO, ki omogoča nemoteno in varno delo ter hkrati zaposlenega varuje pred nevarnostim na delovnem mestu. To delodajalcu nalaga tudi Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Ur.l. RS, št. 43/11), kjer v 19. členu piše, da je dolžnost delodajalca, da zagotavlja delavcem osebno varovalno opremo in njeno uporabo, če sredstva za delo in delovno okolje kljub varnostnim ukrepom ne zagotavljajo varnosti in zdravja pri delu. OVO, ki se jo uporablja, mora biti standardizirana in certificirana.

Če je na eni strani zakonska dolžnost delodajalca zagotoviti OVO svojemu delavcu, ima na drugi strani tudi delavec zakonsko dolžnost, da:

- spoštuje in izvaja ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu,
- uporablja sredstva za delo, varnostne naprave in osebno varovalno opremo skladno z njihovim namenom in navodili delodajalca, pazljivo z njimi ravna in skrbi, da so v brezhibnem stanju,
- opravlja delo s tolikšno pazljivostjo, da varuje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb.

Ne samo zakoni in pravilniki, tudi interni predpis podjetja; OP - 63 Osebna varovalna oprema, določa, da moramo zaposleni uporabljati OVO tam, kjer je to potrebno. Vrsta osebne varovalne opreme, ki jo moramo zagotoviti, je odvisna od vira tveganja, ki smo mu zaposleni izpostavljeni.



Glede na proces dela in nevarnosti uporabljamo v podjetju naslednjo varovalno opremo:

- OVO za zaščito oči in obraza: varovalna očala (tudi z dioptrijo), obrazni vezir,
- OVO za zaščito sluha: čepki za ušesa - penasti ali odliti po meri, glušniki,
- OVO za zaščito rok: različne vrste rokavic, določene glede na vrsto dela,
- OVO za zaščito nog: varovalna obutev (na izbiro je več modelov obutve),
- OVO za zaščito dihal: obrazne filter maske,
- OVO za delo na višini: čelada, varovalni pas ... ,
- druga zaščitna oprema: zaščitna halja, majice, jakne, telovniki, flisi.

Na kratko pogledjmo, zakaj in kdaj se OVO uporablja.

Zaščita oči je potrebna, kadar je delovno okolje tako, da predstavlja potencialno nevarnost za poškodbe oči ali obraza zaradi sevanj, kemičnih reakcij ali fizičnih udarcev. Je ena bolj enostavnih in poceni oblik zaščite, kljub temu pa zaradi neuporabe zaščite vsako leto na tisoče delavcev utrpí poškodbe oči zaradi tujkov v očesu, brizga kemikalije ali premočnega sevanja. Veste, da se kar 90 odstotkov poškodb oči lahko prepreči, če pravilno uporabite najbolj osnovno zaščito za oči – očala? Poleg očal uporabljamo tudi obrazno zaščitno masko oz. vezir, ki delavca zaščiti pred letječimi delci v zraku (prahom, opilki ...)





Zaščita sluha je eden od ukrepov, ki nam na dolgi rok lahko prihrani naglušnost ali celo gluhosto. Res je, da ob izpostavljenosti večjemu hrupu ne pomeni, da bomo oglušeli kar čez noč, ampak podobno kot pravi rek: »Kamen na kamen palača.«, lahko tudi pri delu v območju povečanega hrupa rečemo, da dan na dan v takem okolju na koncu v nekaj letih prinese slabši sluh. Pri hrupu, ki presega 85 dB, je zato potrebno uporabiti primerno zaščito, naj si bodo to glušniki, penasti čepki ali pa čepki odliči po meri uporabnika. Preprosto pravilo pa je, da če moraš vpiti, ko se pogovarjaš z nekom, ki stoji meter stran od tebe, potem je obvezna uporaba zaščite sluha.

Rokavice so najbolj pogosta oblika uporabljene OVO za zaščito rok. Zagotavljajo nam zaščito prstov, dlani, zapestja in nemalokrat tudi nadlakti pred različnimi urezninami, vbodi, praskami, kemikalijami, električnim udarom, vročino, mrazom itd. Poznamo več vrst rokavic, zato je za vsako delo in dejavnost potrebno izbrati najbolj primerne, saj nas le tako zaščitijo pred dotično nevarnostjo. Pomembno je to, da nas rokavica optimalno zaščiti in hkrati dovoljuje nemoteno gibanje in opravljanje dela.

Zaščita nog je tista, ki nam v podjetju predstavlja največjo spremembo, na katero se bo potrebno navaditi in se z njo sprijazniti. Mar ni to lažje, ceneje in manj boleče, kot pa ostati brez prsta, s poškodbo stopala ali ostati celo brez dela noge? OVO za zaščito nog res da ni lahka, mehka in tako udobna, kot so naši copati, v katerih hodimo doma, je pa njena učinkovitost za zaščito naših prstov, gležnjev in stopal zato toliko večja. Kapica, ki predstavlja večjo težo čevlja (in na katero se je potrebno navaditi), je tista, ki smo ji lahko hvaležni, da v večini primerov, kjer bi se lahko poslovili od naših prstov na nogi, le-te še imamo.

Velikokrat je delo povezano tudi z nevarnimi snovmi, ki jih ni priporočljivo vdihovati. V tem primeru uporabimo OVO za zaščito dihal. V ta namen imamo zaščitne respiracijske maske z grobim ali s finim filtrom, ki preprečijo vnos nevarnih delcev in substanc v naša pljuča.

V primeru dela na višini je potrebno uporabiti primerno zaščitno - čelado in varovalen pas. Premalo se zavedamo in prevečkrat smo tako gotovi vase, da mislimo, da se nam pri nobenem delu, niti na višini, ne more nič zgoditi. Ostala OVO, kot so halje, obleke, majice, ščitijo našo kožo pred umazanijo in prahom.

Uporaba osebne varovalne opreme je obvezna. Na to nas v podjetju opozarjajo tudi posebni znaki, ki so nalepljeni na vratih, ki vodijo v



proizvodne prostore, in na vsakem navodilu za varno delo s strojem in napravo. Normativ OVO, ki velja za naše podjetje, je tudi priloga veljavnega OP 63.

Osebna varovalna oprema lahko svoj namen zaščite opravlja le v primeru, da jo uporabnik pravilno nosi in uporablja. Neuporabljena in nepravilno uporabljena varovalna oprema ne varuje nikogar.

Zavedajmo se, da nam poškodba pri delu nikoli ne prinese nič dobrega. Naše zdravstveno stanje, še posebej po kakšni hujši poškodbi, ni nikoli več takšno, kot je bilo. Vsak poškodovani delavec ali delavec, ki med opravljanjem dela celo izgubi življenje, predstavlja izgubo tako za delodajalca kakor za najbližje in družbo.

Velikokrat slišim besede: »Meni se kaj takega ne more zgoditi.« ali pa: »Kaj pa se mi tukaj lahko zgodi?«

Pa je to res? Vedno in kadarkoli se nam lahko zgodi ravno tisto, za kar mislimo, da se nam ne bo. Vedno! Varovalne opreme nimamo zato, da jo odložimo v omaro, avto ali jo celo vržemo v smeti. Imamo jo, da jo uporabljamo. Zato jo uporabljajte – to je vaša dolžnost in hkrati način, da zmanjšamo možnost nezgod pri delu in njihove posledice.



NOVOLETNA KRIŽANKA

Pravilno geslo novoletne križanke:

ZIMA ZIMA BELA VRH GORE SE DELA

Nagrade prejmejo:

tedenski paket v Čatežu :

Zdenka Thaler, Selca 7, 4227 Selca

paket podaljšan vikend v Čatežu:

Blaž Bernard, Zali Log 51a, 4228 Železniki

paket sredina tedna v Čatežu:

Anže Podjed, Velesovo 2, 4207 Cerklje

vstopnica za 10 obiskov savne in bazena:

Tanja Šturm, Na Kresu 15, 4228 Železniki

Vsem nagrajencem iskreno čestitamo.

DOMELOVA

AKADEMIJA – ŽE TRETJE LETO



Rudi Tavčar

Sedaj teče že tretje leto odkar smo začeli z izobraževalnim projektom Domelova Akademija. Skupaj z letošnjo generacijo je oz. je še vključeno v Domelovo Akademijo že 84 udeležencev. V začetku smo ciljali na izobraževanje ključnih in perspektivnih zaposlenih, predvsem tistih, ki naj bi v nekaj letih postopoma nasledili svoje predpostavljene. Že ob snovanju projekta, predvsem pa ob pozitivnih izkušnjah prve generacije udeležencev, smo se hitro začeli zavedati širšega pomena tega dela. V programskem svetu, v katerega so vključeni vodstvo podjetja, kadrovska služba, projektna pisarna, se zavedamo, da smo naš najmočnejši adut za uresničevanje naših strateških ciljev edino mi sami, zaposleni v Domelu. Tako gre razvoj Domelove Akademije v smeri kontinuiranega izobraževanja čim več oz. nekoč vseh ključnih zaposlenih. To je edini način za stalno prilagajanje spremembam, ki se dogajajo na trgu.



V začetku smo zbrali nekaj dobrih praks sorodnih podjetij in s pomočjo zunanjega strokovnega koordinatorja Rudija Tavčarja prevetрили različne ideje, vsebine in izvajalce. Tako smo zasnovali Domelovo Akademijo na treh temeljih.

Prvi temelj je seveda samo izobraževanje. V sklopu tega smo izbrali tako t.i. mehke veščine kot tudi bolj »konkretna« področja. Najprej želimo, da udeleženci še bolj spoznajo delovanje Domela, strateške cilje, področja dela. Timsko delo je ena od rdečih niti vseh izobraževanj. Tako se na več delavnicah ukvarjamo z zakonitostmi delovanja v timih in z iskanjem načinov za kar najbolj učinkovito sodelovanje. Raziskujemo osebno motivacijo, vrednote in različne načine komuniciranja ter dajanja povratnih informacij. Kako povedati sodelavcu nekaj, kar mu morda ne bo všeč, in to na način, da bo to sprejel s hvaležnostjo, je posebno področje, ki ga obdelujemo na delavnici. Srečamo se tudi s pogajanjem in konflikti in kako jih rešiti tako, da ohranimo odnos z drugo stranjo. Poleg tem, ki se ukvarjajo z odnosi, pa se seveda lotevamo tudi zelo konkretnih vprašanj povezanih z denarjem. Ko se lotimo računovodstva za neekonomiste, je vsakemu kaj hitro jasno, da ima vsaka poslovna odločitev na koncu tudi zelo konkretne finančne posledice, ki se poznajo na uspehu podjetja in na koncu tudi v naših žepih. Ena izmed zelo zanimivih pa tudi zabavnih tem je tudi javno nastopanje, saj je včasih zelo pomembno, ne samo kaj poveš, ampak tudi kako poveš.

Drugi temelj Domelove Akademije so projekti. Vsaka generacija je razdeljena na več projektnih skupin, ki se preko leta vsaka posebej lotijo čisto konkretnega projekta. Projekti so izbrani po več poteh, tako s strani vodstva, programskega sveta kot tudi s strani udeležencev in se izvajajo s sodelovanjem Projektne pisarne. Udeleženci imajo podporo s strani dr. Aljaža Stareta z EF, strokovnjaka za vodenje projektov. Projekti so zelo konkretni in ne ostanejo samo na papirju temveč se tudi izvedejo in dajo na koncu praktične rezultate. Na koncu pa seveda sledi tudi javna predstavitev projektov na slavnostni zaključni prireditvi.

Tretji temelj Domelove Akademije pa je bolj neoprijemljiv. Če so učenje, nove vsebine in rezultati projektov, cilji ... tisto, kar lahko merimo, pa so spremembe, ki se zgodijo med udeleženci in v njih samih, tisto, kar je težje načrtovati in izmeriti. Vendar je sam proces sprememb, ki ga izzovejo projektno delo, problemi, s katerimi se udeleženci srečujejo, izzivi, konflikti ... pravzaprav najbolj zaželen rezultat Domelove Akademije. Zato udeleženci po vsakem srečanju poskušajo

del naučenega prenesti nazaj v prakso, v svoje življenje v službi ali tudi v domačem okolju. O tem morajo poročati in s tem jih spodbudimo, da se začenejo samoopazovati in si predvsem sami pri sebi odgovarjati na vprašanja, zakaj počnejo to, kar počnejo. Poleg tega smo letos uvedli tudi orodje SDI, test samospoznavanja lastnega vedenja, motivov, načinov komuniciranja in reagiranja ... Tako želimo, da Domelova Akademija ni samo še en seminar za nabiranje »točk« v kadrovske evidenci, ampak je resnična pomoč vsakemu zaposlenemu k osebnostni in strokovni rasti.

Na osnovi povratnih informacij udeležencev smo letos program delno spremenili in nadgradili. Domelova Akademija tako ni nekaj statičnega, ampak je živ organizem, ki raste in se razvija skladno s potrebami uporabnikov. Cilj pa je, da bomo vsi zaposleni v Domelu kar najbolje opremljeni z veščinami, znanji in spoznanji, ki nam bodo omogočili doseganje in ohranjanje naše vodilne pozicije na trgu.

Rudi Tavčar, MBA

Rudi Tavčar, doma iz Hrastja pri Kranju, je dipl. psiholog, MBA in Imago terapevt. Je predsednik Slovenskega društva za Imago terapijo in član UO Društva mediatorjev Slovenije. V slovenskih in mednarodnih podjetjih vodi delavnice iz psihologije pogajanj, mediacij, reševanja sporov, motivacije in učinkovitih odnosov v timih ter program za izobraževanje trenerjev mediatorjev. Skupaj z ženo pa vodita Imago delavnice. Je avtor knjige Psihologija pogajanj – Kako doseči, kar želite, in ohraniti odnos in je soavtor učbenika Mediacija v teoriji in praksi.



IZMENJAVA

IZKUŠENJ



Erika Teropšič

Metodo 5S v zadnjem času vpeljuje vse več podjetij v Sloveniji. Ker jo pri nas izvajamo že četrto leto, se je nekaj izkušenj in prakse že nabralo, zato je za ogled naših dosežkov vedno več zanimanja. V decembru sta bili na obisku večja skupina iz podjetja Žito, d.o.o. iz Ljubljane in skupina iz Centra slepih in slabovidnih iz Škofje Loke. Ne glede na to, da se dejavnosti podjetja razlikujejo, je cilj 5S-metode enak: urejeno, čisto in varno delovno okolje.

Vsem obiskovalcem pripravimo običajno predstavitev, kratek opis začetkov in trenutnega stanja. Najbolj zanimiv del predstavlja obiskovalcem ogled in izvajanje 5S-metode na terenu. Nam pa so pomembna njihova mnenja, pobude, izmenjava izkušenj in potrditev, da delamo dobro.

Povzela sem nekaj pozitivnih mnenj obiskovalcev iz Žita: sistematičen pristop k 5S-metodi, mesečna 5S- izobraževanja za novozaposlene, promocija 5S (zloženke, TV, članki ...), čiščenje in vzdrževanje strojev, 5S-poročila in vizualizacija na tabli skupin, zaposleni izvajajo interne presoje, preprosti obrazci, sodelovanje zaposlenih na sestankih, uvajanje metode 5S v pisarne, zelo lepo urejena proizvodnja.

Z izmenjavo dobrih praks želimo še izboljšati izvajanje 5S- in TPM-metod. V začetku decembra se nam je ponudila priložnost za ogled podjetja LTH Castings, Ulitki d.o.o., Ljubljana. So specialisti na področju tlačnega litja aluminijevih odlitkov. Na obisk sva odšla skupaj z vodjo TPM-skupine v orodjarni ORO6 Gašperjem Vodenikom. Sprejel naju je g. Matej Šek s sodelavci iz oddelkov, kjer metodi izvajajo. Med samo predstavitvijo in tudi kasneje po ogledu proizvodnje smo si izmenjali kar nekaj mnenj in izkušenj. V podjetju so prepoznali pomembnost učinkovitega in dobro organiziranega sistema vzdrževanja. G. Šek je sprejel odgovornost za izvajanje TPM-metode v podjetju kot nov izziv in pred 3 leti pričel s postopnim vpeljevanjem. Najprej v oddelku strojne obdelave, sedaj pa nadaljujejo še v oddelku livarne. Presoja se izvaja 1 x tedensko 1 stroj in zajema 5S- in TPM-presoj skupaj ter presojo nadzora procesa.

Plani za leto 2017 so usmerjeni v aktivnosti za izboljšanje in v večji poudarek na ergonomiji delovnih mest, postopno uvajanje 5S-metode v pisarne in postavitev TV-zaslonov v oddelke.

G. Šeku in njegovim sodelavcem sva se za obisk in prijeten pogovor zahvalila in jih povabila na ogled našega podjetja.



levo g. Šek s sodelavci

marec 2017

UREJANJE

VELIKOSTI DOKUMENTA S SLIKAMI

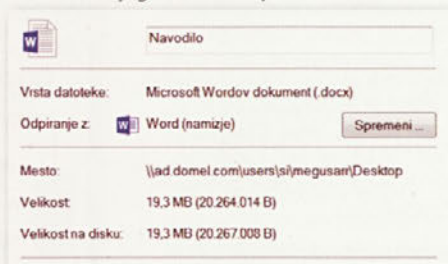


Roman Megušar

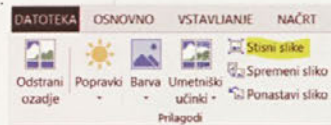
Izdelujete navodila, predstavitve ali kakšne druge elektronske dokumente, v katere nameščate slike? V primeru, da te pripete slike niso resolucijsko stisnjene, se velikost dokumenta zelo poveča. Nepotrebno veliki dokumenti pa zasedejo veliko prostora v računalniku.

Programi paketa Microsoft Office imajo možnost, da resolucijo slik v dokumentu zmanjšamo. Kvaliteta slik se ustrezno zmanjša, vendar je to za večino dokumentov nepomembno. Fizična velikost slik je v teh dokumentih po navadi majhna, zato uporabniki tega večinoma sploh ne opazijo.

Izdelali smo dokument, njegova velikost je 19,3 MB.

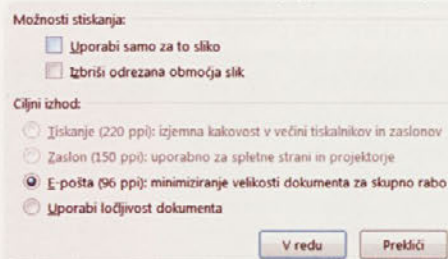


Odpremo dokument in naredimo dvoklik z miško na poljubno fotografijo v dokumentu. Odpre se nam meni za orodja za slike. Levo zgoraj kliknemo na polje stisni slike.

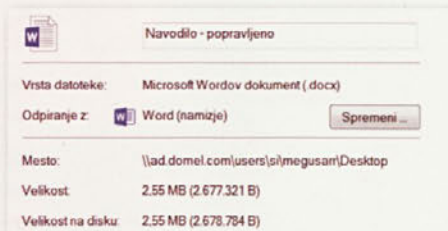


Izberemo poljubni ciljni izhod, razen izbire uporabi ločljivost dokumenta, bodo vse druge izbire dokument zmanjšale. Izberemo ločljivost E-pošta (96 ppi). Lahko zmanjšamo samo označeno sliko, če pa pustimo prazno polje v uporabi samo za to sliko, bodo na željen način pomanjšane vse slike v dokumentu.

Ponovno preverimo velikost dokumenta, njegova velikost je sedaj 2,55 MB.



Velikost dokumenta se je zmanjšala za več kot 16 MB. To ni malo, če samo pomislimo, da je v računalniku lahko 10, 100 ali več takih dokumentov. Seveda pa to ni uporabno čisto pri vseh dokumentih. Če potrebujemo dokument z visoko ločljivostjo, bomo pač imeli v njem slike originalne velikosti. Za večino dokumentov s slikami pa je priporočljivo stiskanje slik.





Barbara Benedičič

V mesecu novembru sem se udeležila TPM-akademije, ki jo je organiziralo podjetje Demetra Leanway. Izobraževanje je bilo razdeljeno na tri sklope po dva dneva. Tema izobraževanja je bila vpeljava in razširitev metode TPM v podjetju. Izobraževanja smo se udeležili zaposleni iz različnih podjetij: LTH Casting d.o.o., Žito d.o.o. in Strip's d.o.o.

Predavatelj in TPM-inštruktor Boštjan Šinkovec, ki se je šolal na Japonskem, bil zaposlen v Revozu in je certificiran neodvisni svetovalec pri ameriškem podjetju Milliken, nam je tekom izobraževanja prikazal pomen in prednosti podjetij, ki uvajajo metode vitkosti v svojo proizvodnjo.

Na začetku izobraževanja smo dobili vprašalnik in glede na rezultate se je pokazalo, da smo vsi udeleženci potrebovali nekaj spodbude ... rezultat pri vseh je bil namreč: »Še dobro, da TPM ni edina stvar na svetu proti potratam proizvodne učinkovitosti.«

Največji poudarek na izobraževanju je bil na vzdrževanju strojev. Le z dobro vzdrževanimi stroji se lahko približamo TPM-ciljem: 0 zastojev, 0 napak, 0 nezdod.

Delali smo na vzorčnih primerih in primerjali rezultate med seboj. Razlikovali so se, skupaj pa smo rešili težavo, pred katero nas je postavil predavatelj. Najbolj mi je bil všeč pristop k vzdrževanju strojev.

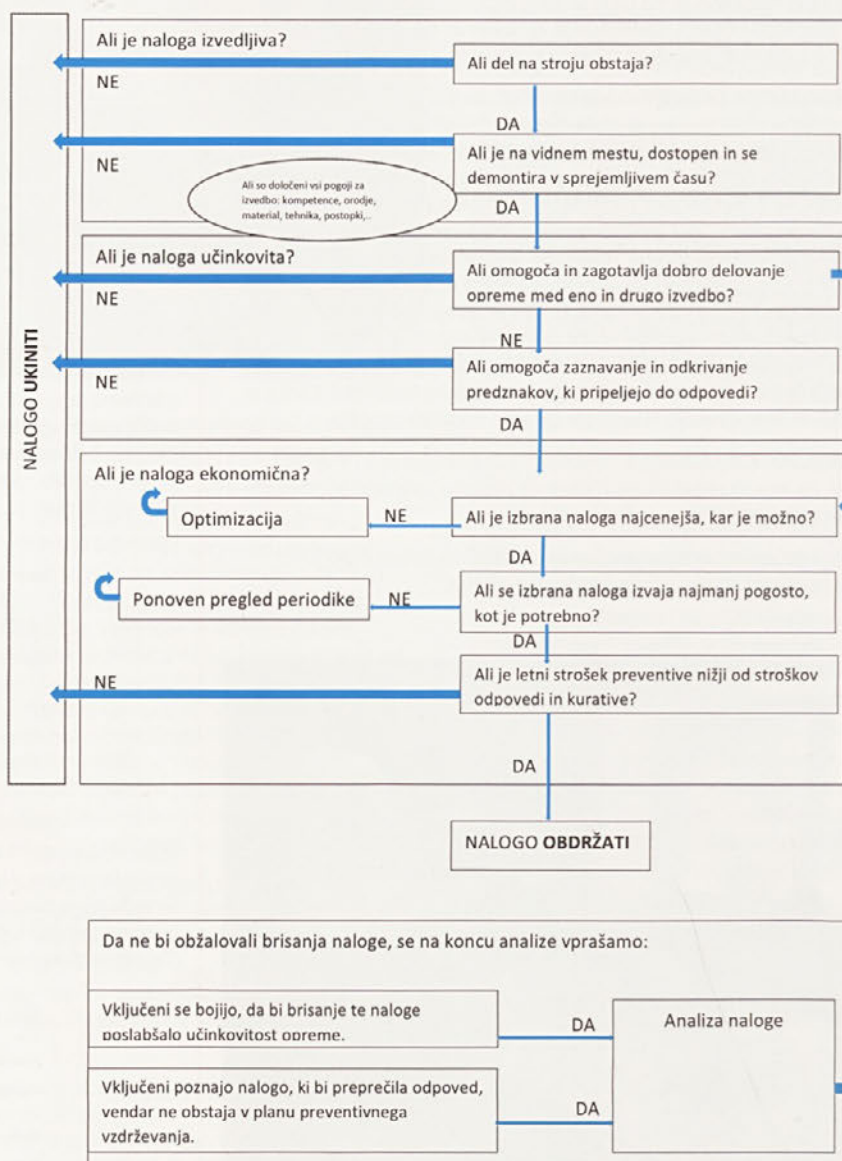
Plan preventivnega vzdrževanja je seznam vseh preventivnih aktivnosti, ki se izvajajo na stroju. To so čiščenja, kontrole, pregledi, mazanje in drugi posegi vzdrževanja, ki pomagajo ohraniti na stroju prvotno oziroma referenčno stanje. Vsaka naloga vzdrževanja, naj jo izvaja operater ali vzdrževalec, naj bi imela kot posledico boljše delovanje stroja. To dosežemo z rednim posodabljanjem vzdrževalnih nalog.

Plani preventivnega vzdrževanja se posodablja glede na stanje opreme, posodabljanje pomeni postopno zmanjševanje obsega preventive ali racionalizacija aktivnosti preventivnega vzdrževanja glede na razvoj dejanskih okoliščin z upoštevanjem, da se ne poslabša delovanje proizvodnih sredstev. Optimizacijo lahko izvedemo na podlagi izkušenj, opazovanja ali pa po ključu izvedljivo, učinkovito, ekonomično (IUE). Pri tem sodelujejo tako vzdrževalci kot tudi tehnologji, mojstri in operaterji na strojih.

Udeležba na takem izobraževanju je zanimiva z več vidikov. Spoznamo nove oziroma drugačne pristope, ki jih uporabljajo druga podjetja, izmenjamo si izkušnje in poglede na izvedbo metod, dobimo pa tudi sveže ideje, s katerimi lahko izboljšamo svoje delo in s tem pomagamo pri uspešni vpeljavi metode v podjetje.

Način vpeljave in izvajanja TPM-metode kot ga predstavljajo v svetovalnem podjetju Demetra Leanway se rahlo razlikuje od našega. Končni cilj je isti, to je 0 izgub. Le pot do tja se razlikuje. Pri Demetri je veliko večji poudarek na sodelovanju vzdrževanja, na brezhibnosti in čistoči strojev ter rednem pregledovanju strojev. Prav tako je značilen pristop odkrivanja potencialnih izgub prav vseh zaposlenih v podjetju, ne le proizvodnih delavcev. Zato pa se metoda imenuje Total Productive Maintenance.

Odločitev: analiza posamične naloge v planu preventivnega vzdrževanja



PRENOVA

SPLETNE STRANI SORA - 2. DEL

V decembrski številki Mozaika so bila predstavljena izhodišča za prenovo Domelove spletne strani SORA in na kratko predstavljene možnosti za registracijo izboljšav. V nadaljevanju bo predstavljena obravnava predlogov z možnostmi, ki nam jih nova SORA omogoča.



Martin Pintar

Ob vpisu predloga izboljšave se na zaslonu izpiše zeleno polje, da je predlog vpisan. V kolikor ima nosilec predloga Domelov elektronski naslov, prejme tudi avtomatsko generirano elektronsko sporočilo o vpisu.

Če se ozremo na prejšnjo spletno aplikacijo, kjer je bil predlog direktno usmerjen k nadrejenemu, je v novi aplikaciji ta del spremenjen. Ko je predlog vpisan, se ne zgodi nič drugega kot vpis v bazo predlogov, ki tam ostane toliko časa, dokler ga skrbnik spletne strani ne pregleda in razporedi.

Ob pričetku obravnave predloga se nosilcu pošlje povezava za dostop do predloga. V primeru, da ima nosilec aktiven Domelov elektronski naslov, se povezava, ki vsebuje kodo za vpogled v predlog, pošlje na ta naslov. Dostop do predloga je zagotovljen s klikom na link.

Za predlagatelje, ki nimajo Domelovega e-naslova, je obveščanje zagotovljeno le v primeru, da je vpisana mobilna telefonska številka nosilca predloga, na katero se ob pričetku obravnave predloga pošlje koda za dostop do predloga. Z vpisom kode v polje na vstopni strani SORA predlagatelj lahko pogleda vsebino predloga in po zaključku tudi sklep z datumom zaključka in višino nagrade.

V navedenih primerih se koda za dostop nanaša le na dotični predlog. V sistemu je zagotovljena tudi posebna koda za predlagatelja, ki mu omogoča vpogled v seznam vseh njegovih predlogov.

Z navedenim načinom se je izboljšalo obveščanje nosilcev predlogov tako ob vpisu kot tudi v fazi obravnave in zaključka predloga.

Torej, predlog je registriran, vzpostavljen je prvi kontakt s predlagateljem. Sledi pošiljanje predloga v obravnavo. Če je bila v starem sistemu obravnava dvonivojska z vnaprej določeno hierarhijo, nam nova SORA ponuja več možnosti, predvsem pa hierarhija ocenjevanja oz. potrjevanja ni vnaprej določena in se jo lahko izbere glede na zadolžitve, tematično, zahteve po informiranju ...

- Obravnava predloga PREJ/POTEM je dvonivojska, sistem sam ponudi ocenjevalce glede na hierarhijo ocenjevanja delovne uspešnosti. PREJ/POTEM so običajno že

realizirani predlogi podprti s sliko pred spremembo in po njej, nagrajujejo se v rangu do 100 € bruto. Ocenjevalci dobijo obvestilo po elektronski pošti, da so povabljeni k ocenjevanju. Enako je tudi po oddaji prve ocene, ko obvestilo dobi nadrejeni ocenjevalec. Tovrsten predlog je po vpisu in predpostavki, da je izveden, lahko zelo hitro potrjen in tudi zaključen v roku enega meseca.

- Hitri / komisijski predlog je podobnega značaja kot PREJ/ POTEM, običajno realizacija ni problematična, potrjevanje je dvonivojsko. V teh primerih se po novem izbira prvega in drugega potrjevalca lahko zelo razlikuje od običajne hierarhije in je lahko povezana s poznavanjem problematike. V primeru večje gospodarske koristi se predlog označi kot komisijski, kar omogoča nagrade večje od 100 € bruto.
- Predlog v razpravi je nova oblika obravnave predlogov, ki jo ponuja nova SORA. Ko je v obravnavo potrebno dati idejo, ki zajema večje število uporabnikov, si s hierarhičnim načinom obravnave težko pomagamo. Ko damo predlog v razpravo, odpremo neke vrste forum med izbranimi sodelavci, ki se jih predlog tiče.

Člani dobijo preko elektronske pošte povabilo k sodelovanju, pregled nad vsebino predloga,



s prilogami in seznamom sodelujočih v razpravi. Tovrstna razprava za predloge se je pokazala za zelo uporabno, predvsem pa si na tak način s hitro izmenjavo mnenj prihranimo čas. V razpravo lahko vključimo različno število sodelavcev, ki pa morajo imeti Domelov elektronski naslov in geslo za dostop. Pričakuje se odzivnost, da se takoj odgovori oz. vsaj v roku enega tedna odda komentar oz. zapiše svoj pogled na problematiko. Svoje komentarje lahko podpremo s pripenjanjem datotek, nastavimo lahko opomnike za opozarjanje na aktivnosti in zadolžitve. Tak predlog ima status »3. komisija«, dokler je v razpravi. Kot povzetek razprave se zapiše sklep, možnost nagrajevanja je zaenkrat le komisijska. Ker je v tem načinu obravnave zmeraj več drobnih predlogov, se bo stran nadgradila še z možnostjo pavšalnega nagrajevanja do 100 € bruto nagrade.

Ne glede na način obravnave je pomembna odzivnost ocenjevalcev, ki jim je predlog zaupan ali pa so bili povabljeni h komentiranju. Nova SORA prinaša nekaj pripomočkov tudi ocenjevalcem, ki do predlogov za ocenjevanje pridejo s prijavo v sistem. V primeru AD-prijave je to z nekaj kliki oz. enakim geslom, kot dostopamo v Windows.

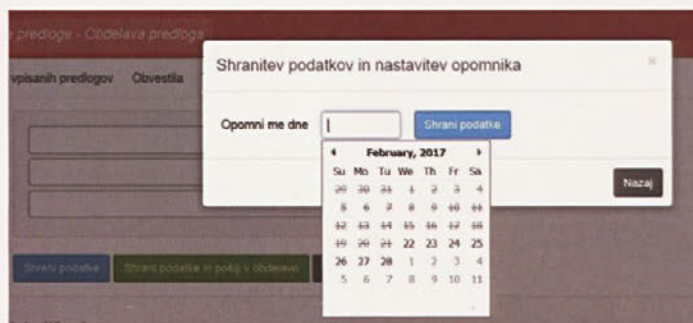
Izhajamo iz stališča, da je v začetku vsaka pobuda ali ideja neke vrste motnja v utečenih delovnih procesih. Pobuda se pošlje ocenjevalcem, ki se jih tematika tiče ali pa je ocenjeno, da morajo biti z njo seznanjeni. Lahko da ocenjevalec ali posameznik, ki mu je predlog poslan, v tistem trenutku nima časa za pregled in si predloga ne ogleda. Kljub temu se mora zavedati, da mu nekdo hoče nekaj sporočiti, ga informirati, predstaviti drugačen pogled itd. In ker v Domelu podpiramo in spodbujamo inovativnost, se temu odzovemo. Priporočeno je, da se predlog pogleda in če se nanj ne odgovori takoj, se klikne na tipko »Shrani podatke« in se bo prikazalo polje za nastavitve opomnika, kot je prikazano na sliki spodaj.

Nastavimo si opomnik na tisti dan, ko menimo, da bo nekoliko več časa tudi za odgovore na pobude sodelavcev. Opomniki v obliki elektronskega sporočila se generirajo na nastavljen dan ob 8. uri zjutraj.

Pri predlogih v razpravi je nekoliko drugače. Pri teh predlogih nas le-ti čakajo v mapi ves čas od dodelitve do zaključka predloga. Ko skrbnik enkrat dodeli predlog, ga lahko zaključita le vodja tima in skrbnik sistema, ki tudi dobivata obvestila o novem komentarju. Tudi ti predlogi imajo opomnik, ki je namenjen planiranju. O posamezni aktivnosti je poleg skrbnika sistema obveščen tudi tako imenovani skrbnik predloga.

Pri obravnavi predlogov je zelo pomembna tudi točka, v kateri morajo ocenjevalci presoditi o potrebi po standardizaciji predloga oz. po tem, ali je predlog usklajen z organizacijskimi predpisi podjetja. S tem se razume zelo širok nabor možnih standardizacij, kot so: popravek risbe ali drugih podatkov, ki se nanašajo na izdelek, podsestav, surovino, nabavni del ... popravek vzdrževalske dokumentacije, sprememba obrazca ali drugega dokumenta v organizacijskih predpisih - in še bi lahko našteval. Pri tem vprašanju je predvsem pomembno, da se kot poznavalci in ocenjevalci zavedamo, da je nov predlagan način usklajen z našo dokumentacijo in s pravili delovanja.

Že nekaj let velja pravilo, da se realizirani oz. nagrajeni predlogi do 100 € bruto, skušajo čim hitreje zaključiti, za komisijske predloge, kjer se pričakuje nagrada nad 100€ bruto, pa se predlog mora najprej uveljaviti in prinašati gospodarsko korist, nagrajuje pa se okvirno eno leto po uvedbi.



Ob tej priliki je nekaj besed potrebno povedati tudi o pomenu komisij, ki so ločene za matično podjetje, ECS in LS. Namen komisij je pregled predlogov z nagrado večjo od 100 € bruto in skrb za uravnoteženo in skladno nagrajevanje in delovanje po pravilniku OP 100. Komisija ima tudi vlogo prvega razsodnika v primeru sporov, ki pa jih v zadnjih letih ni bilo.

Samo skrb za uvedbo predlogov pa načelno morajo prevzeti v samem procesu, ki se ga predlog dotika, in kjer naj bi predlog imel svojo vrednost in uporabnost.

Ob zaključku samega procesa obravnave predloga, ki lahko traja le nekaj ur ali pa se lahko zavleče na nekaj let, v novem sistemu predlagatelj dobi obvestilo v primeru, če ima Domelov e-naslov ali pa če je nosilec predloga zaupal številko mobilnega telefona.

Predlogi, ki so bili vpisani v letu 2016, so po novem vključeni tudi v portal, ki je namenjen letnim razgovorom. Ocenjevalci predlogov ob svoji prijavi lahko vidijo tudi stanje vseh predlogov vpisanih v njegovi skupini. V nadaljevanju bo spletna stran opremljena še z drugimi aktualnimi kazalniki.

Pri registraciji idej in izboljšav je tudi pomembno, da idejo zapišemo v prvi fazi, ko se porodi. Tudi nov sistem je temu prilagojen, saj ni problem preko razprave prediskutirati idejo in se načrtno odločiti, kaj bomo naredili. Priporoča se uporaba obrazcev ali orodij kakovosti, kot so 5 x zakaj, Pareto analiza in druga orodja za statistično obdelavo podatkov, PDCA obrazec in drugo. Pred uvedbo izboljšave se s spremljanjem in natančnim posnetkom stanja lahko odločilno olajša odločanje in izboljša nagrado. Če govorimo o registraciji že realiziranih izboljšav, se le-te lahko nanašajo le na aktivnosti, ki so bile prediskutirane v strokovnih službah, TPM-skupinah ali drugje, kjer so bile zavedene in dogovorjene.

ln česa se moramo izogibati??? Predvsem kritiziranja predlogov in neresničnih očitkov o tem, kakšno škodo je naredil določen predlog. Tako kot samo poslovanje podjetja tudi inovativnost mora iti s tem tokom, zaželeno pa je, da ga celo prehitava. Na primer, če je bil predlog pred enim letom zanimiv in nagrajen, danes pa ga ne uporabljamo več, nimamo predlagatelju in ostalim ničesar očitati, saj so se le-ti hitro odzvali na spremembe. Tudi če v SORI navidezno stojimo na miru, nismo nikoli na istem mestu, saj SORA stalno teče. Cilj je jasen - vsak zaposleni je del nekega procesa in ni procesa, ki ga ne bi mogli izboljšati oz. mu povečati vrednost. Torej, sodelujemo vsi. In kjer imamo dobre informacije, so tudi predlogi izboljšav na povsem drugem nivoju, z angažiranjem predlagatelja pa hitreje izvedljivi in kvalitetni.

ln če se vam ob dilemi, kaj narediti z vašo idejo, pojavljajo pomisleki, jih bomo z vašim klicem na interni telefon 116 s skupnimi močmi skušali razrešiti in narediti korak naprej.



E

IZOBRAŽEVANJE



Barbara Debeljak

V letošnjem letu bomo v sodelovanju s podjetjem Smart ARENA postopoma po posameznih področjih pričeli z e-izobraževanjem. Prvi trije tečaji, ki se bodo odvijali s pomočjo sodobne informacijsko komunikacijske tehnologije, bodo Varnost in zdravje pri delu, Požarna varnost in Psihosocialna tveganja na delovnem mestu. V proizvodnih prostorih se bodo istočasno postavljale info točke s tabličnimi in prenosnimi računalniki z brezplačnim dostopom do e-izobraževanj.

Večina zaposlenih se pri delu sooča s težavami, ki izvirajo iz šibkih točk v njihovem znanju. Posledice tega so podaljševanje delovnih procesov, zamujeni roki, zanašanje zaposlenih na svoje kolege za reševanje delovnih nalog, padec motivacije zaposlenih in hkrati uspešnosti podjetja. S pravilnim pristopom do razumevanja teh šibkih točk in z implementacijo rešitve, kot je Smart Arena, bomo poskrbeli za odpravljanje le-teh.

Uvajanje novozaposlenega v novo delovno okolje je dolgotrajno in zahteva kar nekaj truda. E-tečaj, ki se ga bodo udeležili novozaposleni v prvih dneh na delovnem mestu (oz. še celo preden bodo nastopili z delom), bo razbremenil zaposlene, ki bodo lahko prihranjeni čas koristno in produktivno uporabili. Novozaposleni pa bo na sistematičen in pregleden način pridobil vse informacije, ki jih bo potreboval za pričetek dela. Tečajnik bo imel dostop do vseh podatkov, kadar jih bo potreboval. Tako bo lahko sam kadarkoli še enkrat preveril, katera poročila se oddajajo na kateri dan in v kakšni obliki.

Z aplikacijo bomo poskrbeli tudi za učinkovit prenos znanja v podjetju z lastnimi tečaji in tako enostavneje reševali izzive s področja izobraževanja znotraj podjetja. Preko aplikacije Smart Arena bomo lahko hitreje in enostavneje kreirali in organizirali tečaje, z enim klikom določali skupine tečajnikov, preko



uporabniku prijaznega analitičnega vmesnika pa enostavno spremljali tudi njihov napredek. Zaposleni v podjetju, ki bodo deležni dodatnega usposabljanja in znanja, bodo imeli prednost pred drugimi konkurenti, ki morajo sami poskrbeti za svoje znanje. Investicija v znanje zaposlenih je vedno prepoznana s strani le-teh, kot skrb za njihov napredek. Posledično se poveča tako motivacija kot tudi pripadnost podjetju.

Zakaj Smart ARENA uporabljajo drugi?

- uvajanje novih zaposlenih
- uvajanje novih produktov in storitev
- zmanjšanje stroškov izobraževanja
- izboljšana motivacija zaposlenih
- deljenje znanja med zaposlenimi
- enostavno opravljanje zakonsko obveznih tečajev

Kaj pravzaprav je e-izobraževanje?

Je ... najsodobnejši pristop v izobraževanju, ki poteka v celoti ali večinoma preko spleta.

- Znanje na doseg klikla
- Interna banka neprecenljivega znanja na enem mestu
- Hitra in efektivna distribucija znanja
- Ponavljanje in obnavljanje vsebine

Definicij je več. Vsem pa je skupno, da e-izobraževanje predstavlja najsodobnejši pristop v izobraževanju, ki poteka v celoti ali večinoma preko spleta. Izobraževanje je interaktivno, posameznik pa se uči v času, ko mu to najbolj ustreza, zato je za prejem znanja takrat zelo dojemljiv. Kot je že davnega leta 1700 dejal ameriški pisatelj Franklin, je zelo pomembna participacija pri samem pomnjenju, saj si le redke stvari zapomnimo, če jih le slišimo ali vidimo. Bistvo e-izobraževanja pa je tudi možnost ponavljanja in obnavljanja vsebine.

Še eno prednost imajo aplikacije za e-izobraževanje, in sicer sledljivost – vedno bo na doseg roke poročilo o tem, kdo od zaposlenih je predelal katerega izmed e-tečajev in katere informacije je pri tem pridobil. Prav tako aplikacija omogoča boljši vpogled v stanje znanja. Z uporabo testov, kjer aplikacija sama skrbi za ocenjevanje ter pripravo razumljivih poročil, bomo vedno vedeli, kakšno stopnjo znanja dosega zaposleni iz posamezne teme.

Pomembna prednost je tudi ta, da je e-tečaje zelo preprosto posodabljan. Ni potrebe po tiskanju novih prodajnih priročnikov in brošur za interno uporabo. Posodobi se jih lahko kadar koli in kolikor krat želite. S tem si bomo zgradili svojo knjižnico znanja v svojem tempu ter jo nadgrajevali v koraku z rastjo našega podjetja.





Nataša Dolenec

Tokrat predstavljamo sodelavce, ki so se nam pridružili po kolektivnem dopustu, do vključno decembra 2016. Vsem, ki ste se odzvali povabilu, se zahvalujemo za trud.

KATJA ČEMAŽAR



Sem Katja Čemažar, po izobrazbi dipl. varnostna inženirka. Prihajam s Trebije v Poljanski dolini. Svojo poklicno pot na področju VZD in PV sem l. 2006 pričela v podjetju Goodyear v Kranju, dve leti kasneje pa sem se zaposlila na področju projektiranja požarne varnosti v enem izmed podjetij v Radovljici. Sem mama dveh deklic, starih 3 leta in 10 mesecev. Lani, v mesecu septembru, sem po opravljenih razgovorih dobila priložnost za zaposlitev v podjetju Domel. Z veseljem sem sredi oktobra predčasno prekinila poročni dopust in se pridružila zaposlenim enega najbolj uspešnih podjetij v Sloveniji. Moje delovno mesto je v službi za varnost in zdravje pri delu, kjer pokrivam področje požarne varnosti in del varstva pri delu. V prostem času, kolikor ga mi ob službi in družini še ostane, sem operativna gasilka v domačem gasilskem društvu, rada pa se usedem tudi za »punkl« in naklekljam kakšen lep kos nakita ali pa mladoporočencem in slavljenecem naredim ročno izdelana vabila in zahvale ob njihovih veselih dogodkih. Želim si, da bi s svojimi izkušnjami in znanjem pripomogla k večjemu zavedanju pomembnosti varnega dela in varnega obnašanja na delovnem mestu. Posledično bomo tako vsi skupaj pripomogli k še večji uspešnosti našega podjetja.

ANDREJ ŽUMER

Sem Andrej Žumer, rojen 16.06.1965 v Kranju. Živim v Škofji Loki, po izobrazbi pa sem gimnazijski maturant in absolvent Fakultete za pomorstvo in promet v Portorožu. Sem



bolj tehnični tip, nekonflikten in prilagodljiv. To, da lahko delam, je zame pomembna vrednota, česar se še bolj zavedam, odkar sem ostal brez službe, ker je šlo podjetje, v katerem sem delal, v stečaj. V Domelu sem se zaposlil decembra lanskega leta, ker sem tu dobil priložnost. Vesel sem, da delam v domačem kraju, v podjetju, ki ima sedež v Železnikih, kjer sem preživel svoje zgodnje otroštvo. Všeč mi je tudi, da je podjetje urejeno in uspešno, da imam kot delavec svoje pravice ter sem z njimi tudi ustrezno seznanjen. Všeč mi je vzdušje, saj je pozitivno. Med sodelavci se počutim sprejetega. Moje delovno mesto je v Škofji Loki. Opravljam štiriizmensko delo za strojem, kjer pregledujem, sortiram in pakiram kovinske izdelke. V prostem času igram košarko, kolesarim, se ukvarjam s psom, hodim v gore, berem, potujem ... Kot zanimivost naj povem, da je že moj oče začel poklicno pot v Domelu (takrat Iskri), tako se čutim s podjetjem še bolj povezan. Po razočaranju v prejšnji službi imam spet občutek, da nekam spadam. Podjetje bi rad še bolje spoznal in v njem pustil svoj pečat.

ANDREJA BENEDIČIČ

Sem Andreja Benedičič in prihajam iz Dolenje vasi. Po izobrazbi sem ekonomski tehnik in diplomirani upravni organizator. V Domelu sem se zaposlila avgusta 2016. Moje predhodne delovne izkušnje so večinoma z nabavnega področja. Pred prihodom v Domel sem bila zaposlena v podjetju Vip-Virant Komenda, ki se ukvarja s proizvodnjo kabljskih sklopov za avtomobilsko industrijo. Delo zajema administrativno podporo pri



izvajanju projektnih aktivnosti (izvajanje zadolžitve znotraj projekta v časovnih okvirih, skrb za razpoložljivost potrebnih sredstev za sestavo vzorcev za kupca ...). Delo je dinamično in mi je všeč, saj kljub večletnim izkušnjam prinaša nova znanja. Sodelavci so me lepo sprejeli, za kar sem jim zelo hvaležna, in tako tudi sama postajam ponosna, da delam v podjetju Domel.

Prosti čas preživljam v krogu družine, vsakdan mi popestrijo moji trije otroci. Rada grem v naravo, med prijatelje ali preberem kakšno zanimivo knjigo.

MATEVŽ BAŠ

Matevž Baš, Šmartno pri Litiji, osnovnošolska izobrazba.

V Domelu sem se zaposlil zaradi boljših delovnih razmer in selitve.



Delam v oddelku BMC, sem operater brizgalnih strojev. S člani kolektiva se dobro razumem. Sodelavci so me toplo sprejeli in mi pomagali pri uvajanju, za kar sem jim zelo hvaležen.

Rad se družim s prijatelji in spremljam šport.

SAFET HADŽIČ



Sem Safet Hadžić, po izobrazbi strojni tehnik. Prihajam iz okolice Škofje Loke.

Poklicna pot: ročni orodjar, nato mojster v livarni tlačnega litja aluminija in magnezija, zadnja leta operativni tehnolog brizganja termoplastov v podjetju Hella.

Zakaj Domel? Zaradi velikosti podjetja in večjih možnosti spoznavanja novih tehnologij in znanja. Tudi zaradi same bližine doma. V Domelu delam kot skupinovodja na oddelku BMC.

Opažanja: nekaj možnosti optimiranja procesov v proizvodnji.

Hobi: rekreativno igram tenis, imam kar nekaj zmag s Čipkarskega turnirja v tenisu.

ALEŠ DOLENC



Moje ime je Aleš Dolenc in prihajam s Praprotna. Po izobrazbi sem diplomirani inženir elektrotehnike.

Zaposlitev v podjetju Domel je moja prva zaposlitev. Ker sem bil Domelov štipendist, sem nekaj izkušenj nabral tudi med počitniško prakso v času šolanja. Zaposlen sem v razvoju, in sicer v preizkusnem laboratoriju (EKL), kjer so me sodelavci lepo sprejeli in mi pomagali s svojimi bogatimi izkušnjami.

V prostem času se ukvarjam s športom in družim s prijatelji.

URBAN GARTNAR



Sem Urban Gartnar in prihajam iz Srednjega Brda. Po izobrazbi sem magister inženir strojništva. V Domelu sem se zaposlil po zaključenem študiju, decembra 2016. Moje delovno mesto je tehnologija - montaža sesalnih enot. Letos se iz Železnikov selim na Trato, kjer bom svoje izkušnje iz tehnologije prenesel na svoje novo delovno mesto konstrukterja. V prostem času se rad ukvarjam s športom in družim s prijatelji.

MATJA OBLAK



Sem Matja Oblak in prihajam iz Gorenje vasi. Po izobrazbi sem magister elektrotehnike. V Domelu sem se zaposlil v decembru in je moja prva zaposlitve. Delam v razvojnem oddelku, kjer sem zadolžen za izvajanje meritve in izdelavo poročil.

Sodelavci so me zelo lepo sprejeli medse in mi pomagali pri uvajanju v novo okolje. Vzdušje je sproščeno in pozitivno. V prostem času se ukvarjam s tekom, kolesarjenjem in z gorništvom.

MATJAŽ ZORKO

Moje ime je Matjaž Zorko, živim Pod Plevno v Škofji Loki. Po izobrazbi sem ekonomski tehnik. Sem poročen in oče dveh otrok. V Domelu sem se zaposlil predvsem zato, ker je hitro rastoče podjetje z dolgoletno tradicijo, zaposlen sem od decembra 2016 na delovnem mestu avtomatskih stiskalnic.



V prostem času rad hodim v hribe in si z otrokoma pogledam kakšen film v kinu, rad pa tudi smučam.

DAMIR HUSKIĆ



Sem Damir Huskić, rojen 27.5.1979 na Jesenicah. S svojo družino živim v Kranju.

Z delom sem začel takoj po končani poklicni šoli, zato imam že kar nekaj delovnih izkušenj. Delal sem pri različnih delodajalcih. Pri delu, kot tudi v življenju, sem samostojen, družaben in vedno pripravljen pomagati. Imam pozitiven odnos do dela in ljudi.

V preteklosti sem bil zaposlen pri različnih delodajalcih in sem opravljal različna dela. Kot poklicni voznik (avtobus, tovornjak) nisem imel možnosti kvalitetno preživljati svoj prosti čas z družino. To je bil glavni razlog, da sem začel razmišljati o drugi zaposlitvi.

O vašem podjetju sem slišal veliko pozitivnega, predvsem iz medijev in od določenih znancev. Ste zelo ugledno in perspektivno podjetje, zato sem se odločil, da bom poizkusil z delom pri vas. Željan pa sem tudi novih izzivov in znanja. Tako sem se oktobra 2016 pridružil vašemu kolektivu. Z delom sem pričel na oddelku »Avtomatske stiskalnice« na Trati. Pri svojem delu sem zbran in osredotočen, saj je delo po svoje kar zahtevno, ker zahteva precej strokovnega znanja.

Zelo mi je všeč urejenost delovnih prostorov in tudi z novimi sodelavci se dobro razumemo.

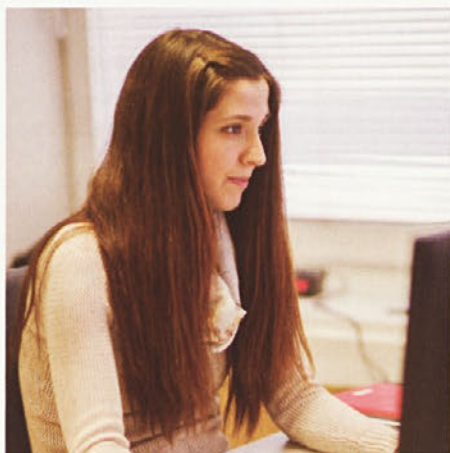
V primerjavi s prejšnjimi zaposlitvami imam sedaj dosti več prostega časa, ki ga izkoristim za druženje s prijatelji. Prav tako rad odigram kakšno igro nogometa s svojima dvema sinovoma, ki sta oba prava športnika, saj nogomet tudi trenirata. Ob vikendih se jima pridružim na tekmah ali pa lepe dneve preživimo v naravi.

SIMON ČEMAŽAR



Sem Simon Čemažar in prihajam iz okolice Železnikov. Po poklicu sem dipl.inž. elektrotehnike. Podjetje Domel sem spoznal že tekom študija, saj sem kot štipendist večkrat opravljal poletno prakso. Moje delovno mesto je v elektro razvoju na programu EC-pogoni. Trenutno mi največ prostega časa zapolnjuje družina, preostanek pa rad preživim na kakšnem smučišču ali v naravi.

KATJA KARLIN



Sem Katja Karlin, prihajam iz Sv. Tomaža. Po poklicu sem diplomirana ekonomistka (UN), smer poslovna logistika. Z delom v Domelu sem pričela, ko sem opravljala strokovno prakso v oddelku prodaje PEKO, z delom pa sem nadaljevala tudi še naprej preko študentskega servisa.

V začetku oktobra sem se zaposlila kot logist v PE Komponente in orodja na lokaciji Domel Trata. Vesela sem, da mi je uspelo dobiti zaposlitev takoj po opravljenem študiju in

da opravljam naloge s svojega študijskega področja. Sodelavci so me lepo sprejeli, zato se na samem delovnem mestu dobro počutim. Prosti čas rada preživim s sprehodi v naravo ter v druženju z bližnjimi in s prijatelji.

ALEŠ GRAD



Sem Aleš Grad in prihajam iz Zadobrove pri Ljubljani. Po poklicu sem diplomirani inženir strojništva. Svojo poklicno pot sem začel v podjetju Revoz v Novem mestu. Pretežni del svoje poklicne poti sem delal v avtomobilski industriji, saj mi je to področje zelo blizu.

Domel je uspešno in razvojno usmerjeno podjetje z lastnimi izdelki in visoko stopnjo tehnologije, ki je vgrajena v proizvodne procese. Hkrati so v podjetju implementirana najmodernejša orodja kakovosti, ki zagotavljajo zanesljive procese in na koncu zadovoljivega kupca. Zato je lahko Domel dolgoročni partner za dobavo komponent širokega nabora različnih kupcev.

V podjetje me je pripeljal izziv, da se po več kot dvajsetih letih dela v nabavi preizkusim na področju prodaje. V PE Komponente in orodja – PEKO postopno prevzemam skrb za kupce z avtomobilskega področja. Hkrati imam pred seboj izziv, da pridobimo še kakšnega novega kupca. V podjetju delo poteka na visoki strokovni ravni in v timskem duhu, saj so sodelavci vedno pripravljeni pomagati in iskati najboljše rešitve pri delovnih izzivih. Hvaležen sem, da so me sodelavci lepo sprejeli in me vpeljali v delovni ritem.

Sem oče šestih otrok, zato je moj prosti čas v veliki meri namenjen družini. Kljub temu si najdem nekaj časa za občudovanje narave v gorah in za smučanje, v toplejših mesecih pa tudi za kolesarjenje. Del poletnih počitnic rad preživim na morju in če je le mogoče na jadrnici. Na ta način lahko odkrivamo skrite in lepe koticke obale, ki so s kopnega težje dosegljivi.

ŽIGA ŠULC

Sem Žiga Šulc in prihajam iz Zgornjih Pirnič. Po izobrazbi sem kemijski tehnik. Preden sem pričel z delom v Domelu, sem bil zaposlen v Helli Saturnus. V Domelu sem se zaposlil,



ker mi je bilo podjetje dobro predstavljeno in nudi prijetno delovno okolje. Delam na avtomatizirani liniji Hoyer za izdelavo turbo koles, kjer sem oskrbovalec linije. Stroj oskrbujem s polizdelki ter skrbim, da nemoteno dela.

V prostem času rad igram nogomet, se potapljam ter se ukvarjam z gasilstvom.

DRAGO KOKALJ



Sem Drago Kokalj. Živim v Ševljah, po izobrazbi sem avtomehanik – šofer - mizar. Nazadnje sem bil zaposlen pri LPP kot voznik, pred tem pa sem 13 let opravljal delo skladiščnika v Alpesu. To delo se mi je zdelo zanimivo, razgibano in sem ga rad opravljal. Izvedel sem, da v Domelu potrebujejo skladiščnike, zato sem se odločil in napisal prošnjo. Tako sem dobil to zaposlitev. Trenutno opravljam več del v skladišču, kar mi je zelo všeč. V prostem času rad hodim v hribe.

V Domelu sem bil zaposlen že pred 24 leti, ker pa sem imel željo voziti špedicijo, sem Domel zapustil in 5 let vozil kamion.

MAHMUT VELIČ

Sem Mahmut Velič. Prihajam iz Škofje Loke, po izobrazbi sem tesar.

V Tehniku sem delal 29 let. Po stečaju Tehnika sem se zaposlil pri Rešetu v Kranju, kjer sem delal 2 leti.

V Domelu sem se zaposlil, ker mi je vedno bila želja, da bi delal v proizvodnji in v tako uspešnem podjetju, kot je Domel.

PROSTOVOLJNO

GASILSKO DRUŠTVO SELCA



Delam v proizvodnji, APEC 747, na balansirnem stroju.

Moje zadolžitve so balansiranje rotorjev, rezkanje rotorjev, pravilno knjiženje in kontrola kosov. Sodelavci so me lepo sprejeli. V prostem času se odpravim na daljši sprehod, zelo rad kolesarim.

EDIN KALABIĆ



Sem Edin Kalabić. Prihajam iz Kranja. Imam končano osnovno šolo. Poročen sem in imam dva otroka.

Po priporočilu prijateljev sem poslal prošnjo za zaposlitev v vaše podjetje. Delam na montaži in sem zelo zadovoljen z delovnim mestom in s kolektivom.

Prosti čas preživim z družino, veselje me pohodništvo.



Matija Nastran
Predsednik PGD Selca

Gasilci iz Selc bodo v letu 2017 praznovali 120-letnico od ustanovitve gasilstva na Selškem. Ob tem visokem jubileju načrtujejo vrsto prireditev. Pričetek gradnje novega gasilskega doma v Selcih.

Pred 120 leti, natančneje 15. avgusta 1897, je bil sklican ustanovni občni zbor Prostovoljnega gasilskega društva Selca, ki se ga je udeležilo 27 občanov iz Selc, Dolenje vasi in s Studena. V bogati zgodovini društva so bila številna obdobja vzponov, zaradi takih in drugačnih (finančnih) težav pa brez padcev tudi ni šlo. Najslabše razmere v društvu so bile v obdobju med 1. svetovno vojno in po koncu le-te. Med ključnimi nalogami selških gasilcev je bilo vseskozi izobraževanje gasilcev, pridobivanje novih članov, skrb za nakup in vzdrževanje gasilske opreme, opozarjanje vaščanov na nevarnosti in organizacija prireditev, na katerih so se zbirala sredstva za nakup nove opreme. V sedemdesetih letih prejšnjega stoletja se je v gasilske vrste pričela vključevati gasilska mladina. V devetdesetih letih pa so aktivno z delom v društvu pričeli še veterani in članice. Danes je v društvu aktivnih več kot 40 mladih, vseh aktivnih gasilcev (mladi, člani, članice, veterani) pa je preko 160.



Umestitev novega gasilskega doma v Selcih v prostor

V sklopu prireditev ob praznovanju 120 let Prostovoljnega gasilskega društva Selca bo 3. junija 2017 slavnostna seja ob 120-letnici delovanja društva. 17. junija 2017 bo organizirana medobčinska gasilska vaja v središču Selc. 24. junija bo na Športnem parku Rovn Selca potekalo srečanje članic Gasilske zveze gorenjske regije. Srečanju bo sledila veselica s skupino Navihanke. 25. junija 2017 bo na Športnem parku Rovn Selca osrednja proslava ob praznovanju 120-letnice društva. Slavnostnemu delu bo sledila veselica z Ansambлом Saša Avenika.

Največja želja selških gasilcev v zadnjem obdobju je izgradnja novega, modernega gasilskega doma. Z novim domom bodo selški gasilci končno pridobili nove, prepotrebne prostore za vozila in opremo. Tudi prostor pred gasilskim domom bo prilagojen gasilskim dejavnostim in bo primeren za vaje mladih in veteranov. Težko pričakovana gradnja novega gasilskega doma se bo pričela v pomladnih mesecih. Sredstva za nov gasilski dom bodo prispevali Občina Železniki, EKO Sklad in gasilci sami.

Na tem mestu se iskreno zahvaljujemo podjetju DOMEL, d.o.o. za donacijo za izgradnjo novega gasilskega doma v Selcih. Tudi v letu 2017 vam selški gasilci želimo nadaljevanje rasti in obilo poslovnih uspehov. Z gasilskim pozdravom: »Na pomoč!«



Druženje gasilcev je pomembno za dobro sodelovanje. Slika je nastala na obisku Gasilske brigade Maribor v novembru 2016.

PREVERILI

SMO ORGANIZACIJSKO KLIMO, ZADOVOLJSTVA IN ZAVZETOSTI ZAPOSLENIH V SKUPINI DOMEL



Roman Klarič

Dobra organizacijska klima je osnova za dobro in učinkovito delovanje vsakega podjetja in organizacije. Zato v sodobnem poslovnem svetu vse uspešne organizacije dajejo velik pomen dobremu počutju zaposlenih pri delu. Dobra organizacijska klima močno doprinese k počutju zaposlenih, vpliva na njihovo pripadnost in motiviranost za delo.

V sodobnem poslovnem svetu skoraj ni uspešne organizacije, ki se ne bi zavedala, da so zaposleni ključni faktor za doseganje ciljev in poslovne uspešnosti. Zato je za samo delovanje organizacije potrebno poznavanje in preverjanje, kakšno je stanje zadovoljstva med zaposlenimi in kako ocenjujejo organizacijsko klimo. Zato je redno spremljanje organizacijske klime praksa vseh uspešnih podjetij.

Rezultati raziskave organizacijske klime in zadovoljstva zaposlenih 2016

V podjetju Domel smo v mesecu novembru 2016 ponovno izvedli raziskavo organizacijske klime. K sodelovanju smo povabili 443 sodelavcev, udeležba je bila 65-odstotna. Pridobili smo 288 anketnih vprašalnikov z vašimi ocenami.

V raziskavi smo merili vse tri sklope notranjega delovanja organizacije:

- Analizo organizacijske klime
- Analizo osebnega zadovoljstva zaposlenih
- Analizo zavzetosti zaposlenih

Skupni indeks povprečja vrednosti vseh klimatskih kategorij (na lestvici od 1-5 točk) za leto 2016 znaša 3,64 točke in je za 0,27 točke višji, kot je bil izmerjen v raziskavi leta 2013. Dosežen rezultat je tudi višji od slovenskega povprečja.

Namen raziskave je bil strokovno analizirati organizacijsko klimo in stanje zadovoljstva zaposlenih ter identificirati prednosti in izzive v podjetju. Še posebej je bilo pomembno izvesti primerjavo z merjenji v preteklih obdobjih. S tem se pridobi povratna informacija, kako uspešno je podjetje reševalo izzive ugotovljene v prejšnjih raziskavah. Rezultati merjenja organizacijske klime 2016 kažejo, da je bil Domel pri tem zelo uspešen, saj so rezultati v vseh kategorijah klime višji kot v letu 2013.

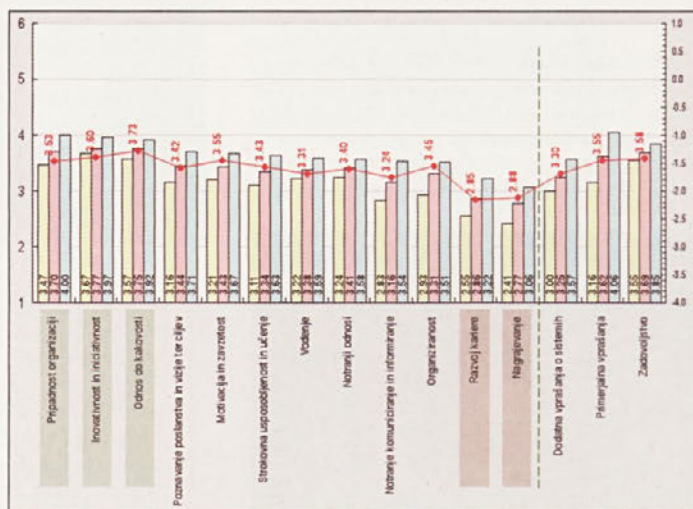
Zaposleni ste najvišje ocenili področje Pripadnost organizaciji, ki znatno pozitivno odstopa od slovenskega povprečja, področje Inovativnost in iniciativnost ter področje Odnos do kakovosti. Veseli tudi dejstvo, da področje Razvoj kariere znatno pozitivno odstopa od slovenskega povprečja.

Najvišji porast rezultata beležimo v kategorijah Pripadnost organizaciji (+ 0,30 točke), Notranje komuniciranje in informiranje (+ 0,38 točke) ter Razvoj kariere (+ 0,36 točke).

Po mnenju zaposlenih podjetje Domel spada v primerjavi z drugimi slovenskimi podjetji med bolj uspešne. To trditve je kar 92 % zaposlenih ocenilo z najvišjimi ocenami, s tem pa je le-ta znatno presegla slovensko povprečje. Ocenjujete, da ima vaše podjetje zelo velik ugled v okolju, kar pozitivno ocenjuje 90 % zaposlenih. Izrazito se je povečal tudi rezultat pri vprašanih glede učinkovitosti podjetja in posloводства. Pri teh dveh trditvah ravno tako beležimo visok pozitiven trend glede na pretekla merjenja (2010 in 2013).

Zaposleni v Domelu se čutite odgovorne za kakovost dela, po svoji moči pripevate k doseganju visokih standardov in ste ponosni na vaše podjetje. Ocenjujete, da je prenos znanja med sodelavci zelo dober.

Seveda čaka podjetje še nekaj izzivov tudi v prihodnje. Tako se bo potrebno osredotočiti predvsem na nadaljnji razvoj na področju Razvoj



Rezultati s področja Organizacijska klima (Domel 2016)

kariere ter si še naprej prizadevati za pozitiven trend na področju Nagajanje. Seveda skladno z možnostmi, ki so v podjetju na voljo.

V kategoriji osebnega zadovoljstva pri delu vse trditve presegajo slovensko povprečje. Zaposleni ste še vedno najbolj zadovoljni s stalnostjo zaposlitve in z delovnim časom. Visoko je tudi zadovoljstvo s sodelavci, neposredno nadrejenim in zadovoljstvo z delom.

Najvišji preskok glede na leto 2013 je narejen pri zadovoljstvu z možnostmi za izobraževanje (+ 0,31 točke), zadovoljstvu s plačo (+ 0,34 točke) in zadovoljstvu z vodstvom organizacije (+ 0,33 točke).

Glede na merjenje iz leta 2013 pa je nekoliko nižje ocenjeno zadovoljstvo s sodelavci (- 0,05 točke).



Rezultati s področja Zadovoljstvo zaposlenih (Domel 2016)

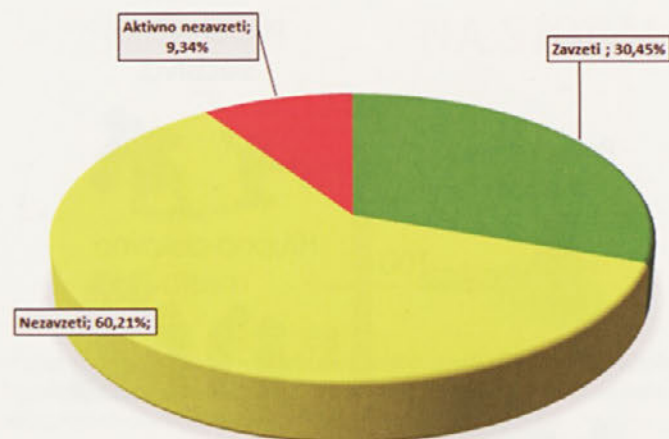
HRUP

KOT ŠKODLJIVI VPLIV NA ČLOVEŠKI ORGANIZEM



Janja Kozjek

Če bi morali izbirati med zdravjem in ušesnimi čepki, kaj bi izbrali? Ja, čudno vprašanje. Karkoli bi izbrali, oboje je dobra odločitev. Zakaj je potrebno zaščititi naš sluh?



KATEGORIJA	Mednarodno (2014 142 DRŽAV)	Slovenija (2014)	DOMEL Skupina	RAZLIKA (MEDNARODNO)
ZAVZETI	13%	15%	30,45%	17,45% več
NEZAVZETI	63%	70%	60,21%	
AKTIVNO NEZAVZETI	24%	15%	9,34%	14,6% manj

Rezultati s področja Zavzetost zaposlenih (Domel 2016)

Zavzetost zaposlenih

Koncept zavzetosti je vedno bolj popularen, prav tako je bilo v raziskavah dokazano, da so zavzeti posamezniki lojalni in zvesti. Uspešno opravljajo svoje delo ter v manj primerih zapustijo organizacijo in so tudi bolj nagnjeni k pozitivnemu govorjenju o njej zunaj nje. Na drugi strani nezavzeti posamezniki niso psihološko vezani, so manj sodelovalni, inovativni, manj tolerantni do sprememb, prav tako se več pritožujejo.

Kategorije osebne zavzetosti so tri, in sicer:

- **zavzeti posamezniki (rezultat raziskave 2016: 30,45 %)** so tisti energični posamezniki, ki delajo s strastjo in čutijo globoko povezanost s podjetjem, v katerem so zaposleni. Prav tako so izvor inovacij v podjetju in pomagajo pri razvoju podjetja ter zaupajo v sodelavce in vodje.
- **nezavzeti posamezniki (rezultat raziskave 2016: 60,21 %)** so delno odsotni in naredijo le tisto, kar morajo. Tekom delovnega časa »napol spijo«, v delo sicer vlagajo svoj čas, ne pa tudi energije in strasti.
- **aktivno nezavzeti posamezniki (rezultat raziskave 2016: 9,34 %)** niso samo nezadovoljni na svojem delovnem mestu.

Povzamemo lahko, da je skoraj tretjina udeležencev v raziskavi osebno zavzetih za svoje delo. Desetina udeležencev pa je med udeleženci takšnih, ki so manj zavzeti za delo, le-ti so manj zadovoljni na svojem delovnem mestu in to tudi aktivno izkazujejo, negativno pa lahko vplivajo tudi na zadovoljstvo uporabnikov storitev. Dosežen rezultat je zelo dober, saj je v Skupini Domel več kot 17 % več zavzetih sodelavcev, kot jih prikazujejo mednarodne študije iz leta 2014. Ob tem pa je potrebno poudariti tudi to, da je aktivno nezavzetih v Domelu skoraj 15 % manj, kot jih beležijo referenčne mednarodne raziskave.

Naj se ob tej priložnosti tudi zahvalimo vsem sodelujočim v letošnji raziskavi organizacijske klime. Vaše mnenje je pomembno. Z njim prispevate k temu, da lahko objektivno ugotovimo stanje našega notranjega okolja, pravočasno odgovarjamo na izzive in zagotovimo, da se bo podjetje tudi v bodoče razvijalo v smeri uspeha. V dobro vseh zaposlenih v Domelu.

V decembru sem bila v nekaterih proizvodnih oddelkih. Očitno je bilo, da nekateri delavci še vedno ne nosijo zaščitnih ušesnih čepkov oz. so jih odstranili takoj, ko sva se s sodelavcem odmaknila, čeprav je hrup pri strojih zelo velik. Glede na to, sem se odločila, da nekaj napišem o tem, kaj se ob hrupu dogaja z našim sluhom. Ker sluha ne izgubljam čez noč, vsem sodelavcem, ki delajo na takšnih delovnih mestih, polagam na srce, naj se zavedajo, da s tem, ko nimajo čepkov, najbolj škodujejo samemu sebi. Ne glede na zakonodajo in delodajalčeva navodila, se moramo zavedati, da se okvarjenega sluha ne da več popraviti.

Zvoki oblikujejo naše življenje. Neprestano nas obkrožajo različni zvoki. Največ je prijetnih ali koristnih, mnogokrat pa je zvok premočan ali nezaželen in postane hrup. Hrup je zvok, ki lahko povzroči okvare sluha ali pa moti in škoduje zdravju in počutju človeka.

Škodljiv hrup pa lahko na delavca deluje na naslednje načine:

- okvari slušni organ, tako da lahko delavec ogluši,
- škodljivo deluje na organizem v obliki stresa, negativno deluje na ožilje in posredno na ostale notranje organe,
- ovira ali onemogoči opravljanje dela ali sporazumevanje in signalizacijo z zvočnimi signali ali opozorili.



Delodajalec mora po zakonu delavcem na delovnem mestu zagotoviti, da delajo v okolju, kjer ni za zdravje škodljive jakosti hrupa. Kjer varnosti zaradi hrupa ni možno vzpostaviti, potem morajo zaposleni v takšnem hrupu nositi varovalne ušesne čepke oz. zaščitne slušalke. V nasprotnem primeru lahko pride do kronične naglušnosti zaradi hrupa.

To je najpogostejša poklicna naglušnost. Nastane, če smo dlje časa, najmanj 3 leta, običajno pa 6 do 10 let osem ur dnevno izpostavljeni hrupu 85 dB (predpisani mejni hrup), izjemoma 75 dB! Začetne spremembe na avdiogramu se pokažejo pri visokih frekvencah (pri 6 ali 4 kHz) skoraj enako na obeh ušesih, nato je postopoma prizadet še sluh na drugih frekvencah. Delavec sprva pri pogovoru nima subjektivnih težav, ker nastaja naglušnost počasi in postopoma, nato ne sliši visokih tonov in šele pozno opazi, da postaja naglušen. Okvara sluha je zaznavna, trajna. Za kronično naglušnost ni zdravila, zato so bistveni in edini učinkoviti ukrepi varovanja sluha pri delu, za kar

obstajajo učinkovita varovalna sredstva. Klinični potek prizadetosti sluha zaradi hrupa je počasen. Najprej pride do izgube slušne občutljivosti v področju frekvenc okrog 4000 Hz (začetna ali primarna akustična travma do 3000 kHz), v začetku okvare delavec ne opazi, ker nima pri pogovoru nikakršnih subjektivnih težav. Kasneje se začetna akustična travma pogloblja in širi, zajemajoč večje področje frekvenc ob vse večjem izpadu slušne občutljivosti. Šele tedaj človek občuti, da je naglušen, da ne more spremljati govora itd. Poklicna okvara sluha poteka progresivno. Naglušnost in gluhost poklicne etiologije so v pravilu obojestranski procesi (običajno zaznavna in najbolj intenzivna v višjih frekvencah) ter trajni in nepopravljivi.

Naglušnost zaradi hrupa



Leva slika prikazuje zdrave ušesne resice, desna pa uničene resice. Ko se zaradi hrupa pretrgajo oz. enostavno izginejo, nič ne čutimo in tudi ni bolečin. Ko so resice uničene, se nikoli več ne obnovijo.

Prvi znak izpostavljenosti večjemu hrupu je šumenje in/ali piskanje v ušesih. Trajni znak izpostavljenosti visokemu hrupu je trajna naglušnost in trajno šumenje ali piskanje v ušesih.

Naglušnost zaradi izpostavljenosti hrupu je izrazito individualna. Nekateri ljudje lahko prenašajo hrup visoke jakosti dlje časa brez kakršnihkoli posledic, medtem ko drugi, ki so izpostavljeni enakemu hrupu v istem okolju, lahko sluh hitro izgubljajo.

Poškodbo sluha zaradi hrupa prepoznamo in spremljamo s pomočjo tonskega praznega avdiograma (ADG), ki nam grafično prikaže odvisnost občutljivosti ušesa od frekvence zvoka in s tem tudi stopnjo in vrsto naglušnosti (zaznavna, prevodna in mešana).

Poškodba bobniča, srednjega ali notranjega ušesa

Nastane zaradi izpostavljenosti nenadnemu zelo visokemu hrupu (več kot 120 dB nekaj minut ali več kot 135 dB nekaj trenutkov). Pride do raztrganine bobniča, poškodbe slušnih koščic ali pa mehanske okvare notranjega ušesa. Posledica je prevodna ali mešana naglušnost.

Vpliv hrupa na organizem v celoti

Hrup ne povzroča le okvar sluha, ampak tudi druge škodljive učinke na človeški organizem. Govorimo o tako imenovanih učinkih hrupa na druge organe v telesu, ki se lahko pojavijo že pri nižjih ravneh hrupa kot okvare sluha (30–70 dB).

Dosedanje raziskave kažejo zadosten dokaz o vzročni povezavi med poklicno izpostavljenostjo hrupu (70 dB) in razvojem povišanega krvnega tlaka ter boleznimi srca, medtem ko obstajajo le omejeni dokazi o vplivu hrupa na pojav različnih bolezni, kot je presnova maščob, sladkorjev in hormonov stresa. Hrup pa lahko povzroča tudi motnje spanja, utrujenost, motnje koncentracije in pozornosti ter povzroča zmanjšano delovno učinkovitost.

Nekatere raziskave opisujejo tudi možen škodljiv učinek hrupa na razvoj bolezni dihal (kronični bronhitis, bronhialna astma), prebavil (vnetje sluznice želodca, rana na želodcu), imunski sistem in duševne motnje.

Vpliv hrupa na počutje

Razpoložljivost delavcev je opredeljena kot njihovo doživetje možnosti opravljanja svojega dela v skladu s pričakovanji.



Preobremenjenost je posameznikovo doživetje, ki je posledica nezmožnosti obvladovati svoje delo. Nekateri to imenujejo stres, ki lahko nastane tudi zaradi hrupa.

Kaj je mogoče storiti?

- predvsem ureditev delovnega okolja, če je le mogoče;
- izvore motečega hrupa je smiselno umakniti iz delovnega prostora;
- smiselna je tudi prostorska umestitev istovrstnih del;
- delavce, ki delajo dela z veliko komunikacije po telefonu, je dobro prerazporediti v delovno okolje, kjer s komunikacijo ne motijo drugih delavcev;
- ureditev manjših prostorov za razpravo o problemu;
- ureditev manjših delovnih prostorov, v katerih so združeni delavci, ki opravljajo istovrstna dela;
- upoštevati je treba pobude zaposlenih pri organizaciji delovnega okolja;
- tudi če hrup v delovnem okolju ne presega 65 dB ali je mogoče v intervalu od 65 do 70 dB, lahko povzroči razdražljivost, višjo raven napetosti, težave s koncentracijo;
- hrup je treba obvladati tudi v domačem okolju z ustrezno zvočno izolacijo zgradb, z izklopom računalnika in televizorja kot zvočnih kulis, z nabavo ustreznih gospodinjstskih aparatov in s primerno glasnostjo glasbe.

Dodatne podrobnosti in brošuro, ki jo je pripravilo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve si lahko ogledate na tej spletni povezavi:

<http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/prenehajte-s-hrupom-2009.pdf>

Viri:

<http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/prenehajte-s-hrupom-2009.pdf>

http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/kampanje/drBilban_Vplivi_na_cloveka.pdf

ZATO VSI, KI DELATE V HRUPU IN IMATE PREDPISANA UŠESNA VAROVALA, SE MORATE ZAVEDATI, DA UPORABA VAROVAL NI NEKAJ NEPOTREBNEGA IN BREZVEZNEGA, KAR SI JE IZMISLIL DELODAJALEC. ZA ZAŠČITO SVOJEGA SLUHA NAJVEČ LAHKO STORIMO SAMI.

ZATO JE POMEMBNO NOSITI VAROVALA ZA UŠESA IN DRUGO VAROVALNO OPREMO, KI JE PREDPISANA NA DELOVNEM MESTU.

OSREDOTOČENI NA STOPALA

21

V zadnjem letu se nam je pridružilo veliko novih sodelavcev, ki poleg že zaposlenih za zaščito pri svojem delu uporabljajo delovno obutev. Članek *Osredotočeni na stopala* smo že objavili v našem glasilu, pa ga zaradi aktualnosti objavljamo še enkrat.



Jože Prezl

Vsak posameznik je edinstven. Toliko, kot je različnih ljudi, obstaja tipov stopal. Stopala so različnih oblik in velikosti. Imajo pa določene potrebe, ki jih je treba zadovoljiti.

Anatomija stopala



medialni, vzdolžni lok stopala

Stopalo ima 26 kosti, 55 sklepov, 107 vezi in 31 mišic.

Z dobro obutvijo omogočimo nogam pravilno delovanje. Če je treba, lahko z manjšimi dodatki zadovoljimo dodatne zahteve ali pomanjkljivosti svojih nog.

Nega stopal vključuje dobro higieno, ohranjanje nepoškodovane kože, krajšanje nohtov, prizadevanje za pravo mišično strukturo – ravnovesje ter pravo obutev.

Ali vam je znano?

- Noge umivamo dnevno.
- Potenje lahko zmanjšamo na minimum z rednim umivanjem nog z milom, ki ima pH <5,5.
- Vnetja med prsti preprečimo z dobro osušenimi nogami.
- Po vsakem umivanju uporabimo osnovne vlažilne kreme, ki so na voljo v lekarni.
- Neprijetne vonjave lahko zmanjšamo s

OBVESTILO!

V našem podjetju imamo večje število modelov med katerimi lahko zaposleni izbirajo. Iz tega razloga so čevlji naročeni na posameznika. V večini podjetij v Sloveniji imajo v podjetjih en do dva tipa obutve in ta obutev je običajno moška.

V kolikor bi kdo želel zamenjati model delovne obutve se mora zgledati v Službi varstva pri delu vsaj tri mesece pred iztekom roka uporabnosti delovne obutve. Ko se dobi ček za obutev le te ni možno zamenjati do naslednje izdaje čeka dotičnemu.

stalnim pranjem in sušenjem prepotnih vložkov, ki so v čevlju.

- Delovno obutev ob koncu delovnega dne osušimo tako, da odstranimo vložek iz čevlja. To podaljša življenjsko dobo čevljev.
- Dnevno menjujemo nogavice. Suha koža pomeni odprta vrata bakterijam.



- Trenje povzroča žulje.
- Strgalo ni sredstvo za nego stopal. Krema za noge zadostuje za odpravo žuljev na nogi.
- Počena koža med prsti se zdravi z obliži ali mazili, ki se dobijo v lekarni.
- Nogavice in čevlji, ki so premajhni, povzročajo nepotreben pritisk na prste in nohte na prstih. Posledica so lahko odpadli nohti, vraščeni nohti ali celo povečan členek stopala.

Čevlji



Najbolj pomemben dejavnik pri čevlju je prava velikost – dolžina in širina čevlja.

Nogavice

Naloga nogavic je:

- prenos vlage stran od površine kože,
- varovanje kože pred trenjem.

Namesto bombaža so najbolj priporočljivi materiali za nogavice npr. poliamid,

Krajša vaja za osvežitev stopal

1. Sezujete čevlje in se usedite na stol.
2. Položite desno stopalo na levo stegno, tako da lahko objamete stopalo z obema rokama.
3. Z levo roko primite peto, z desno pa prve členke prstov.
4. Peto zavrtite proti telesu, prste na nogi pa proti tlom, kot bi ožemali brisačo, peto pa proti tlom.
5. Zamenjajte smer sile tako, da tiščite prste proti telesu.
6. Vsak gib zadržite nekaj sekund in ponavljajte izmenično.

Vajo izvedite na enak način tudi z drugim stopalom.



polipropilen in polyester. Več kot vsebujejo umetnih vlaken, bolje lahko opravljajo svojo nalogo. Pri izbiri prave velikosti nogavic upoštevajte stopnjo krčenja. Velikost vaših nogavic mora biti večja od velikosti čevlja.

Vložki

Naloga vložkov je:

- zagotavljati boljše prileganje,
- zmanjševati silo ob dotiku stopala s podlago,
- povečati življenjsko dobo čevlja.

Razgibavanje stopal

Med napornim in delovnim vsakdanjikom je kratka vadba za stopala, v nasprotju z monotonim stanjem na nogah ali dolgotrajno hojo, primeren način za sprostitvev in razgibanje stopal. V prostem času poskušajte čim več hoditi bos, s tem boste razgibali manjše, vendar pomembne mišice stopal, ne da bi to opazili.

Vir: Delovna obutev Sievi, zastopnik Velting



Marija Demšar

12.12. me je peljala hči po nove, dobre čevlje, da mi pozimi, v snegu in ledu, ne bo drselo. Na podplatu imajo celo majhno derezo, ki je sklopljiva. Se uporablja pač po potrebi. Da bom lahko šla ven brez skrbi. Pa še ona bo živela malo bolj mirno. Skrbi jo, da se ne polomim še enkrat. Saj je bilo že prejšnjič dovolj in preveč.

Spotoma sva pa kupili še nov »luster« v Merkurju. Tisti ta stari, ki je bil z mano že dobrih 35 let, se me je pač naveličal. Samo žarnico sem hotela zamenjati, pa se je preprosto prelomil. Če ni denarja, se pa znajdeš, kakor veš in znaš. Torej, »luster« je sedaj na svojem mestu tudi po zaslugi mladega moža iz našega bloka. Tudi v Evini spalnici je nov, pa še dva »štekarja«. Kaj sem mu jaz hvaležna! Prej sva imeli tam kar nočno lučko. Nekaj uboge svetlobe je že bilo. V polnosti je pa zasijala svetloba po njegovem posredovanju. In to malo pred božičem. Ali je bil mogoče zgodnji Božiček. On bo že vedel. Računa pa vse do danes še nisem dobila! Kolikor ga poznam, ga tudi ne bom. Hvala še enkrat!

Čevlji so tudi v uporabi in se dobro obnesejo. A naj se vrnem na začetek najinega potepanja.

Kolona se je začela že pred pasjo kliniko. Tisto krožišče ni požiralo vozil. Kaj takega še nisem videla. Prometna konica ni bila, promet pa ni in ni stekel. »Torej prometna nesreča,« sem rekla. A hči mi ni verjela. Bila je, pa bog, da je ne bi bilo. Čakali sva v enem krožišču, pa v drugem tudi. Kolona se je pa manjšala le za vozila, ki so ubrala drugo pot, čeprav so bila potem V takem primeru je najbolje, če se lahko spraviš ven iz kolone. Seveda, če imaš možnost! Pa varno, da ne ogrožaja ostalih.

No ja! Vsaj prehodi skozi krožišče v smereh, ki so še delovale, so bili prosti. Našlo se je nekaj pogumnežev, ki so peljali – obračali kar varno. Tudi »terenec« z dolgo prikolico! Pa mu je uspelo. A se ti pa najde, kaj naj rečem »baba« za volanom, ki tega ne zna ali pa ne zmore več. Hči ji je rekla »babica«. No ja, jaz bi imela še hujše besede. Sama vem, zase pač, da nisem za na cesto. In pri tem vztrajam. Dovoljenje mi pa velja do 80. Leta starosti. Bog pomagaj! Če ne gre, pač ne gre. A »babica«, »baba«, »babura« ... kaj naj še rečem, se je pa zamislila, da tam ona lahko gre po svoje. Je šla, ja. Saj je imela nekakšnega »terenca«. Večjo avto mogoče prevlada, a tokrat ne. Smo se kar zibali v tem cliu, ko ga je zadela. Pes je znorel. Nama pa ni bilo čisto jasno, kaj se dogaja. Potresi so v 8. nadstropju kar pogosti. Sem ji potolkla po šipi (moji, namreč). Ona pa nič. Mirno naprej. A ja, v trgovino. Ali je sploh videla, kaj je naredila? Mislim, da ne. Je pa imela kar lepo prasko, z malo udrtine na zadnjih vratih. Kako si jo bo pa razložila? Sebi ali še komu? Na tem našem avtu je bila pa minimalna praska. Sicer je pa malo starejši avto idealen za mlade voznike. Praska več pa ni pomembna! Praska, praskica je bila!

Sem pa srečna in vesela, da je hči ohranila mirno kri in trezno glavo! Celo prva je na radio Sora sporočila, da je promet stekel. Bravo hči! Še se bom vozila s tabo!

No, potem pa Ljubljana.

»Ljubljana je en velik mest. Not se pride glih po cest,« so pravili včasih. V preteklosti je to držalo, danes pa ... Ceste povsod, pa okrog tudi. Potem me pa hči vozi vse naokrog. Bi me skoraj kap! Saj kdor ni izkusil tega, da nimaš orientacije, predvsem pa, da si izgubljen v prostoru, sploh ne ve, kaj sem doživljala. Sreča, da imam hči, ki ji zaupam, ona pa avto! Ki mu jaz na žalost ne zaupam več. Pa kaj, saj je mlada in je ne skrbi 101 stvar kot mene! Hvala bogu, da je tako! No skratka, domov sva prispeli, ona naveličana od vsega čakanja, jaz pa z modrikastimi ustnicami in »izmozganim podvozjem« zaradi vsega hudega! Hudega? No ja, zame je že odhod v Ljubljano boleč in stresen zaradi vseh dogodkov v preteklosti. Hčeri je pa to ljubljani kraj, pa še presenetljivo dobro se znajde! Jaz se le okrog postaje, tržnice in pa kliničnega centra. Bolnišnice torej! Ma ja, jih nisem marala že od mamine smrti leta 1968. Z vsakim letom je pa le še slabše, huje.



No ja, še rentgen za stopalo v Škofji Loki. Potem pa dermatološka ambulanta v Ljubljani. Aja, saj sem jo gledala 3 tedne skozi okno na travmatološkem oddelku. Drevo sem tokrat še videla z mojega takratnega razgledišča, tistih dveh grmov pa ne, sama parkirišča za osebje! Tudi modrega neba ne. Ljubljana je bila odeta kar v sivino in malce rosenja.

Dermatolog, ja. Najprej se »načakaš«, potem pa mnogo vprašanj, pa par minut in ... po pošti ti pošljejo napotnico za odvzem tkiva. Sicer v roku enega meseca, a ... Pa ne se mazat s steroidi. Ali ni to nedovoljeno sredstvo za športnike? Ali so steroidi tudi v kremah? »Samo negovalna krema,« je rekel. Sem ga pa vsaj nasmejala, ko sem izjavila, da pri meni to pomeni tisto »čebelje milo«, ki sem ga dobila na Primorskem, brisača, predvsem pa voda. No, to je to. Sem si včasih pozimi s kremo, kasneje z labele, namazala ustnice. Rezultat? Slab okus, včasih pa ustnice pogrizene do krvi. Torej? Voda, milo in brisača. Pa veselo naprej – v življenje.

Pa še nekaj zanimivega se mi je zgodilo ta dan. Snemanje je trajalo več kot 45 minut. Sedaj imam svoj CD! HURA! Imajo ga tudi nekatere mlade pevke, umetnice ... Priznane jih imajo celo več. Nisem ne pevka ne umetnica, imam ga pa le! Na njem so pa zabeležene vse moje poškodbe na desni nogi, vključno z MR, ko so me tam okrog polnoči s posteljo vred vozili po tistih labirintih KC. Ne okrog, spodaj nekje.

Je pa imela gospa, ko sva se pogovarjali pred dermatološko, mogoče kar prav. Ko te enkrat dobijo v svoje roke, je to pot brez konca in kraja. A jaz se ne vdam. Hitro pa sploh ne! S temi nogami je pač tako. Delam, delam, a vse prav počasi. Pa še s počitki vmes. Ampak deluje. Z nekaj napora, bolečine, pa z mnogo volje zmorem še marsikaj. Saj so bile ovire v življenju. Male, velike, predvsem pa v množini. A če se ne vdaš, potem zmagaš! Če že vojne ne dobiš, pa dobiš vsaj bitko.

Kjer je volja, tam je pot!

Ljubljana pa ni zame.

Kaj pa je zame? Mir in spokoj, mirno življenje upokojenke. Pa brez večjih pretresov. Ali pa vsakdanjih?

Kaj pa morem, če sem postala »zapečkarica«?

Zakaj si ne bi pomagali sami? Vsi, prav vsi, lahko v sebi sprožimo procese samozdravljenja.

Sodobni življenjski ritem zahteva od nas pogosto vsega preveč. Tak način pa nas prepogosto vrže iz pravega ritma, življenjskega ritma umirjenosti, kjer so doma volja, navdih, zadovoljstvo, dobro počutje ... in s tem lahkotnost soočanja z dnevnimi zadolžitvami in opravljanja le-teh.

Najbolje bi bilo, da bi si vsak dan zase vzeli vsaj pol ure. Vsi vemo, da v praksi ni tako. Pri samozdravljenju gre za preproste tehnike, ki jih lahko izvajate sami, tudi tako mimogrede, vsak dan, kadarkoli in kjerkoli. Z nekaj volje lahko to kaj kmalu postane del vašega vsakdana. Zelo hitro boste zaznali spremembe v vašem počutju, v načinu dojemanja sveta in vašem načinu življenja.



Petra Nartnik

DIHANJE

Večina ljudi diha plitko in pri tem uporablja le del svojega prsnega koša. Rame so potisnjene naprej in navzdol, pojavljajo se bolečine v zgornjem delu hrbta in vratu in trpijo zaradi pomanjkanja kisika. Ti ljudje se hitro utrudijo, pa ne vedo zakaj. Večina ljudi uporablja le del svoje pljučne kapacitete pri dihanju. Zaradi slabega, plitvega dihanja je dotok kisika manjši, s tem je tudi manjša prekrvavitev in posledično lahko oslabijo organi. Dihanje pa vpliva tudi na naše razpoloženje.

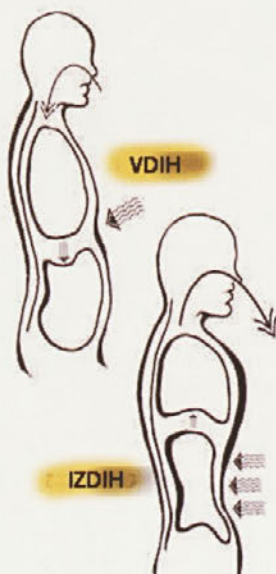
S pravilnim dihanjem si lahko nepredstavljivo izboljšamo zdravje in počutje. Vdihan kisik spreminja naše telo in um. Nekatere tehnike dihanja nas umirijo, druge nam pomagajo pri boljši koncentraciji. Pomanjkanje vdihanega kisika povzroča utrujenost, padec zbranosti, občutek težkega telesa, nedejavnost in pogosto slaba, depresivna razpoloženja. Vse to pa sčasoma vodi v bolezen.

Dihanje s trebušno prepono je osnova, na kateri gradimo. Kot dojenčki smo vsi dihal trebušno. Vedno imejte v mislih, da morate globoko dihanje izvajati iz trebuha (ob vdihu imejte občutek, da se vam polni trebuh). Strokovnjaki namreč zatrjujejo, da kadar globoko dihate iz trebuha, namesto iz svojega zgornjega dela prsnega koša, vdihnete več kisika. In kadar vdihnete več kisika, so možgani nagnjeni k umirjanju. Tehnike dihanja lahko izvajate skoraj kjerkoli – na delovnem mestu, med sestankom, pred izpitom, pred spanjem ali ko se zbudite.

SAMOMASAŽA

Masiramo lahko tudi sami sebe. Na primer, medtem ko čakate na avtobus ali ko v trgovini čakate v vrsti, na prehodu, pred televizijo ... Lahko se zmasirate po glavi, kar zelo sprošča in pomirja, pritiskate na posamezne akupresurne točke, ki so povezane s posameznimi deli telesa, skoraj vedno si lahko zmasirate dlani, tudi stopala vam bodo zelo hvaležna ... Pomagajte si lahko tudi z raznimi masažnimi pripomočki (na primer se s hrbtom povaljate po tenis žogici).

Samomasaža je namenjena vzdrževanju dobrega počutja ter ohranjanju in krepitevi zdravja. Poleg telesnih učinkov, od pospeševanja cirkulacije in

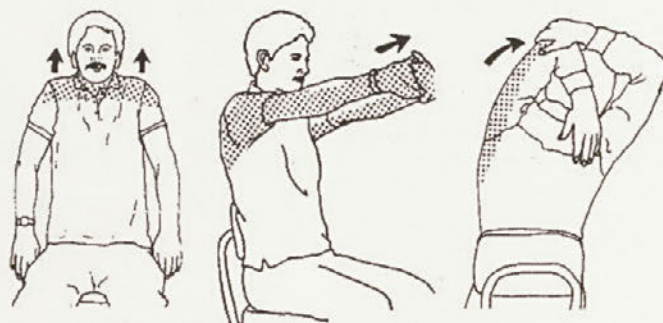


sproščanja mišic, masaža deluje tudi na duševni ravni, saj z njo poskrbimo za uravnotežen pretok energije in s tem za zdravje. S samomasažo sproščamo napetosti, nakopičen stres, omilimo bolečine, zbudimo in poživljamo utrujeno fizično telo in pomagamo lastnemu bitju k večji energetski pretočnosti in ravnovesju.

RAZTEZANJE

Redno raztezanje je nujno za dobro počutje in lahkotnejše življenje. S tem telo razbremenimo, naredimo bolj prožno in zmanjšamo možnost poškodb, bolečin ter slabega počutja. Raztezanje zagotavlja prožne mišice, ki jih potrebujemo za dejavno življenje. S tem si podaljšamo telesno mladost in dolgoročno zagotovimo veliko bolj kakovostno doživljanje, aktivnejše in polnejše dni.

Bolečine v hrbtu so pogosto posledica slabih navad ter nepravilnega odnosa do sebe in svojega telesa, kar lahko povzroča bolečine zaradi prisilne drže, mišičnih napetosti, nerazgibanosti, otrdelosti ... Zato bi bilo priporočljivo, da bi osnovne raztezne vaje izvajali takoj, ko začutite napetost v telesu, kar na delovnem mestu ali ko ste s prijatelji na kavi ali med kuhanjem ... Ni izgovora, vsi poznamo kroženje z rameni, rokami, boki, odklon na stran, predklon, zasuk v stran ... Tudi različne vodene vadbe so nam povsod na dosegu. Prav zato, da se vaje izvajajo pravilno in intenzivneje, se je priporočljivo odločiti za obisk vodene vadbe. A z dobro mero volje in samodiscipline se da marsikaj narediti tudi doma.



Obstaja veliko vrst in tehnik, kako spoznati sebe in skrbeti zase. Cilj je vaše boljše počutje, ravnovesje v telesu, s čimer boste pridobili več energije in tako tudi drugim lahko dali več. Popolnoma zmotno je prepričanje, da je egoistično poskrbeti zase. Seveda ne govorim o izkoriščanju drugih na kakršni koli način. Dejstvo pa je, da ko smo v ravnovesju, se počutimo bolje in takrat lahko vsem okoli sebe nudimo več kot v nasprotnem primeru. Če bi vsi najprej poskrbeli zase, za svoje zdravje, notranji mir in uravnoteženost, bi tudi vsi imeli manj težav in svet bi bil sam po sebi lepši.

Najbolje je, da samozdravljenje postane vaš način življenja in ga mimogrede vključite tudi v vaš vsakdan. Predvsem pa je to čas, ko prisluhnete sebi. To pa je tisto, s čimer se lahko obdarite vsak dan, saj nič ne stane in je dosegljivo vsakomur od nas. Najbolj pa boste hvaležni prav sami sebi!

<http://petranartnik.com>



*Vrh je dosegljiv tistim,
ki premagajo ovire.*

A photograph showing a perspective view of a factory production line. Several cylindrical metal parts, possibly heat exchangers or engine components, are arranged in a row on a dark conveyor belt. The parts have a complex, ribbed design. The background is slightly blurred, showing industrial machinery and structures. The overall scene conveys a sense of precision and manufacturing scale.

DOMEL