

škofja Loka

dz 0

MOZAIK

2020

070.489(497.4železniki)



120200218,1

COBISS

KNJIZNICA ŠKOFJA LOKA

KNJIZNICA
IVANA TAVČARJA
ŠKOFJA LOKA

MOZAIK

GLASILO SKUPINE DOMEL



Osrednja tema:

Razvoj in industrializacija vodnih črpalk za električne avtomobile

Leto 2019 v številkah

Predstavitev rezultatov merjenja organizacijske klime

marec 2020 | letnik 40

1

BESEDA UREDNICE



Romana Lotrič
Glavna urednica

Kot bi mignil, smo se znašli v marcu, pa naj še kdo reče, da čas ne teče hitro. Sledimo začrtanim ciljem, ki jih bomo z zavzetostjo in s sodelovanjem tudi dosegli.

V letošnji prvi obsežni številki internega glasila ne spreglejte predstavitev razvoja in industrializacije vodnih črpalk za električne avtomobile in predstavitev tretje teme iz Domelove akademije o sistemu sledenja toka materiala iz obrata Trata v obrat Otoki ter o letu polno izzivov na Kitajskem.

Sezona sejmov se je začela zelo obetavno. Otvoril jo je sejem Internecon na Japonskem, sledili so mu še sejmi AHR Expo v Ameriki, Arab Health in Medlab v Dubaju ter konferenca VWR v Nemčiji. Organizatorji sejmov v Milanu, Ulmu, Hannoveru in Nürnbergu so se odločili sejme predstaviti na kasnejši termin.

Kot je že običajno, smo pregledali aktivnosti in dogodke, ki so se zgodili v letu 2019; tudi skozi številke, med katerimi nas marsikatera kar preseneti.

Konec novembra smo izpolnjevali vprašalnik o organizacijski klimi, zadovoljstvu in zavzetosti zaposlenih. V nadaljevanju predstavljamo pravilnik o nagradi za poslovno uspešnost ter povzetek o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo.

V podjetju v Srbiji smo začeli z uvajanjem metode 5S. Team za promocijo zdravja se je srečal na rednem letnem srečanju z zdravniki ZD Železniki, ZZZS in NIVZ RS. Predstavljamo tudi spremembe, ki so zgodile v kuhinji v Domelu.

Po krajšem premoru smo k sodelovanju povabili upokojenca Staneta in Meri Zgaga, ki imata ogromno spominov na prehojeno delovno pot v podjetju.

Naši zaposleni so vključeni v številne aktivnosti na različnih področjih. Tokrat predstavljamo gorsko reševalno službo Škofja Loka.

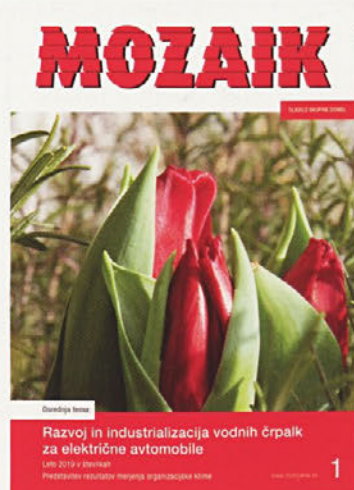
Za konec pa še potopis iz Zanzibarja: Palme, banane in kokos – otok cvetoč, kot ga opeva skupina Čuki.

Zavzetost, pripadnost in sodelovanje omogočajo željo po uspehu, postavljajo nove mejnike in priložnosti za nov napredek. To so naše vrednote, ki jih vzemimo za svoje.

Prijetno marčevsko branje vam želi uredniški odbor.

KAZALO

Beseda urednice	2
Uvodnik	3
Kratke novice	4
Razvoj in industrializacija vodnih črpalk za električne avtomobile	7
Sistem sledenja toka materiala iz obrata Trata v obrat Otoki	9
Leto polno izzivov	12
Predstavitve na sejmih	14
Leto 2019 v številkah	17
Predstavitve rezultatov merjenja organizacijske klime	19
5S na novi lokaciji Odžaci Srbija	22
Pravilnik o nagradi za poslovno uspešnost	23
Pogodba o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo - SKEI d.o.o.	25
Srečanje z zdravniki	26
Elektronski bolniški list	27
Aktivnosti tima za promocijo zdravja	28
Domelova kuhinja	29
Osnove uporabe elektronske pošte	30
Intervju Meri in Stane Zgaga	32
GRS Škofja Loka	37
Ko na Zanzibaru že sonce zahaja	42
Bilo je nekoč	47



Na naslovnici: Pomlad prihaja. Foto: Barbara Debeljak

UVODNIK



Matjaž Čemažar
Direktor - CEO

Spoštovane sodelavke, spoštovani sodelavci.

Prva dva meseca leta 2020 sta že za nami in zaenkrat lahko rečemo, da poslujemo skladno s poslovnim načrtom. V januarju je bila vsem zaposlenim v skupini Domel izplačana nagrada iz naslova poslovne uspešnosti v višini 1.200 € bruto. Skladno z dogovorom smo s 1. januarjem povečali plače za 3 % in v februarju izplačali plače skladno z novimi določili zakona o minimalni plači.

Začetek leta je zaznamoval tudi pojav novega koronavirusa na Kitajskem. Prav v zadnjih dneh so informacije o širjenju virusa postale v središču naše pozornosti, saj so se okužbe približale naši neposredni bližini.

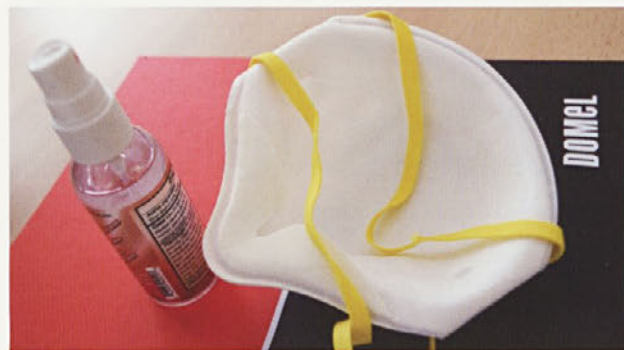
Leto 2019 smo uspešno zaključili s prihodki po planu iz rebalansa v višini 150 mio €, prav tako smo uspeli z ustrezno stroškovno učinkovitostjo doseči načrtovan poslovni rezultat iz poslovanja v višini 5,3 mio €. Kljub intenzivnim investicijam v leto 2019 v višini 16 mio € v novo opremo in obnovo zgradb smo uspeli zadolženost podjetja znižati za 4 mio € in jo ohranjamo na varni stopnji zadolženosti.

Rasti v letu 2020 ne načrtujemo, saj so razmere na svetovnem trgu negotove, predvsem avtomobilska industrija napoveduje krčenje, leto pa bo zaznamovano tudi s posledicami korona virusa, kar pa še ni mogoče predvideti. Začetek februarja smo namreč s strahom spremljali razvoj dogodkov na Kitajskem, vendar zaradi oddaljenosti še nismo občutili direktnih posledic ukrepov. Na Kitajskem pa imamo predstavnika Domela Aleša Lebna v nabavni pisarni in direktorja podružnice Domel Suzhou Boštjana Demšarja, ki sta oba z družinama ostala ujeta v nezavidljivih okoliščinah. K sreči sta obe družini poskrbeli za ustrezne ukrepe ter ostali zdravi in v pričakovanju normaliziranja razmer. Da je svet postal majhen, je dokaz tudi v hitrosti širjenja virusa po celem svetu. Kljub ostrim ukrepom kitajske oblasti se je virus razširil in najbolj nas skrbi pojavitev virusa v nam bližnji Italiji.

Na trgu se odvija veliko sprememb, poleg avtomobilskega je za nas pomemben trg čistilne tehnike, kjer s sesalnimi enotami še vedno zagotavljamo več kot tretjino prihodkov. Spremembe na trgu suhih sesalnikov, selitev proizvodnje Electroluxa z Madžar-

ske, cenovni pritiski in hitro menjajoče se nabavne politike so izzivi, s katerimi se soočamo in na katere moramo ustrezno odreagirati. Kljub temu da smo na programu uspešni, se moramo zavedati potencialov, ki jih s spremembami lahko unovčimo v smeri večje konkurenčnosti programa.

Spremembe, ki jih prinašajo nove tehnologije in so v veliki meri povezane z digitalizacijo, ki smo jo prepoznali tudi v strateškem planu, bodo od nas zahtevale veliko sodelovanja in povezovanja. Sodelovanje je ena od Domelovih vrednot, zato se priporočam, da postane naš način življenja v podjetju, saj bomo le s skupnimi moči in z delom v timih lahko izkoristili prednosti novih tehnologij nam v prid.



Preventivni ukrepi, ki smo jih pričeli uvajati v zadnjih dneh, so namenjeni predvsem preprečitvi vnosa virusa v podjetje preko zunanjih obiskovalcev in s tem zaščititi zaposlene in naše najbližje. Zato vas prosim, da z zdravim razumom ukrepamo tam, kjer je smiselno, in predvsem poskrbimo za enostavne ukrepe, saj že samo s pogostejšim in pravilnim umivanjem rok lahko preprečimo okužbo. Zdravje postane najvišja vrednota šele, ko je ogroženo.

KRATKE NOVICE



Barbara Debeljak

Romana Lotrič

Srečanje z upokojenci

V začetku marca smo v podjetje povabili upokojence, ki so svoje delovne kariere sklenili v preteklem letu in začetku letošnjega. Srečanja se je udeležilo lepo število bivših zaposlenih, vsi so prišli dobre volje, polni energije in načrtov za prihodnost.

Z uvodnim nagovorom jim je predsednika uprave mag. Matjaž Čemažar skozi predstavitev prikazal delovanje podjetja, dosežene rezultate ter plan za letošnje leto.

Nasmejani obrazi in prijeten klepet bivših sodelavcev pomeni, da nas taki dogodki povezujejo in utrjujejo in smo jih zelo veseli. Med samim druženjem so obujali spomine, ki so jih med pogostitvijo delili med seboj.

Predsednik se jim je zahvalil za dolgoletno delo in jim zaželel vse lepo tudi v naslednjem življenjskem obdobju. V zahvalo so prejeli šopek in knjigo, iz katere bodo lahko črpali tudi ideje za nedeljski izlet.

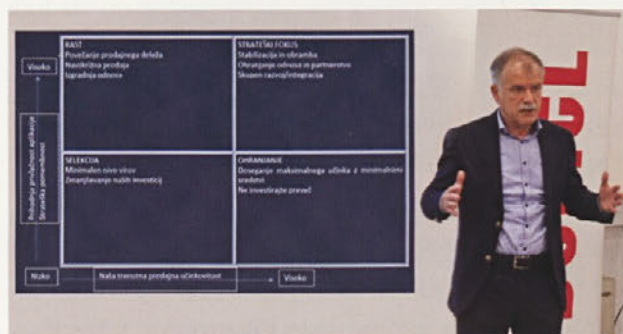
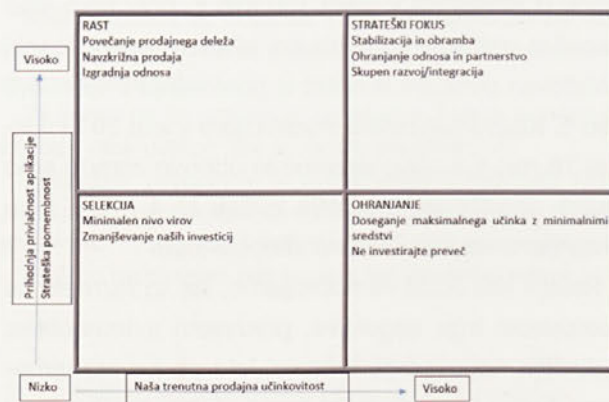


Barbara Debeljak

Delavnice produktne platforme in digitalizacija

V januarju smo intenzivno začeli z delavnicami na temo produktne platforme in digitalizacije. Znotraj skupin pripravljamo SWOT-analize aplikacij in obravnavamo možnosti digitalnega marketinga.

Postavili smo si uresničljive cilje. S produktno platformo določamo prodajne strategije za aplikacije. Na področju digitalnega marketinga pa spoznavamo možna orodja ter določamo potrebe po posameznih orodjih. Postavljamo temelje na vsebinskem marketingu, saj le-ta najbolj vpliva na percepcijo uporabnikov.



Trajnostna presoja

Na osnovi zahteve našega kupca Husqvarna je predstavnik presojevalske hiše Intertek iz Bolgarije 19. in 20. februarja v Domelu opravil trajnostno presojo. Presoja je temeljila na pregledu razmer na delovnih mestih, ki se tičejo ravnanja z zaposlenimi, komunikacije, upoštevanja zakonodajnih zahtev s tega področja, skrbi za varnost in zdravje na delovnih mestih, požarne varnosti ter okoljske in družbene odgovornosti podjetja.

Izveden je bil tudi temeljit obhod lokacije Otoki in opravljeni so bili razgovori z naključno izbranimi sodelavci. Preverjeno je bilo tudi delovanje sindikata in sveta delavcev. Končni rezultat je bil odličen, saj ni bila ugotovljena nobena neskladnost. To je potrditev, da Domel deluje etično in družbeno odgovorno in da uresničujemo svoje poslanstvo pri zagotavljanju kakovostnih delovnih mest.



Srečanje delničarjev

Kot že tradicionalno so se 4. februarja v Kulturnem domu Železniki zbrali delničarji družbe Domel Holding, d.d. Prisluhnili so predsedniku uprave mag. Matjažu Čemažarju, ki je predstavil poslovanje družbe v letu 2019, načrte za letošnje leto in statistiko o gibanju delničarjev skozi leta.



Končana obnova odpremnega skladišča Reteče

V začetku februarja smo zaključili z obnovo odpremnega skladišča v Retečah. Z obnovo smo pridobili 530 paletnih mest nosilnosti 1000 kg na paletno polje. Skladišče je opremljeno po sedaj veljavnih standardih WH. Obnova je potekala v sklopu prestavitve avtomobilskega programa v Reteče. V letošnjem letu je predvidena še obnova »obstoječega« skladišča, ki bo po prenovi delovalo kot prevzemno skladišče.



Uradna otvoritev proizvodnje v Srbiji

Septembra lani je v Odžacih v Srbiji začelo delovati naše novo podjetje Domel Motors. Konec januarja smo prostore tudi uradno predali namenu. Otvoritve so se udeležili predstavniki podjetja Domel: predsednik uprave mag. Matjaž Čemažar, direktor Poslovne enote Kolektorski motorji Tomaž Stanonik in direktor novoustanovljenega podjetja Goran Čučak. Med vabljenimi gosti so bili tudi županja Odžacev Latinka Vasiljović, direktor enote Sombor NSZ Sekula Tanjević in direktor Območne gospodarske zbornice Sombor Zoran Bulatović.



RAZVOJ IN INDUSTRIALIZACIJA

vodnih črpalk za električne avtomobile - projekt Hella, MP150.



Matevž Mali

V Domelu že od leta 2016 z našim dolgoletnim avtomobilskim kupcem Hello sodelujemo na projektu »MP150«. Ta projekt smo v Domelu označili s kodo »projekt 721«. Trenutno smo v zadnji fazi projekta – v fazi industrializacije in zagona redne proizvodnje. Začetek redne proizvodnje je načrtovan za konec leta 2020. V obdobju desetih let bomo predvidoma proizvedli dobrih pet milijonov statorjev ter prav toliko rotorjev. Kapaciteta linije znaša 800.000 kosov letno.

APLIKACIJA

Domel bo v okviru projekta izdeloval tako rotorje kot statorje. Hella bo naše izdelke sestavljala v črpalko in naprej v hladilni sistem, ki bo namenjen hlajenju pogonskega motorja ter baterij pri novem električnem mestnem terenskem vozilu (SUV) znamke Mercedes. Domel pri projektu sodeluje kot razvojni dobavitelj, kar pomeni, da smo od vsega začetka rotor in stator načrtovali, testirali po zahtevah kupca oz. na podlagi vgradnih mer, specifikacij ter v stalni komunikaciji z ekipo razvojnikov, stacioniranih v Hellingem razvojnem centru v Lippstadu v Nemčiji. V Lippstadu je tudi sedež tega nemškega avtomobilskega giganta. Tekom razvoja in industrializacije smo večkrat odšli tudi na tehnična in ekonomska pogajanja v Nemčijo.

INOVATIVNOST

V projekt vključujemo veliko novih znanj in tehnologij. Izbrali smo inovativni zalivni material iz umetnih mas, ki ga odlikujejo izjemna dimenzijska stabilnost, dobra kemijska obstojnost ter majhni skrčki, kar je kot nalašč za zamenjavo klasičnega kovinskega gradiva. Inovativni smo tudi pri izbiri produktnih tehnologij, kot je 2K zabrizgavanje – v našem primeru to pomeni, da v popolnosti prekrijemo magnete in rotorski paket s termoplastičnim materialom. Vpeljemo tudi novosti na področju informacijskih tehnologij oz. popolne sledljivosti – na projektu vzporedno z ostalimi projekti razvijamo aplikacijo, s katero bo moč nadzorovati vse podatke, tako tehnološke parametre kot tudi meritve, ki so na voljo pri produktnih

linijah. S tem bomo omogočili kakovostnikom ter tehnologom boljši vpogled v proces proizvodnje ter posledično boljše razumevanje proizvodnih procesov z mislijo na zmanjševanje stroškov nekakovosti v celotni življenjski dobi programa.

DOLŽINA PROJEKTA

V povprečju razvojni avtomobilistični projekti trajajo tri leta, »projekt 721« se izvaja že peto leto. Razlog je v neuspešnem konkuriranju našega kupca ostalim proizvajalcem vodnih črpalk segmentu nižjih moči (od 30 W do 80 W). Alternativna ideja o konkuriranju v segmentu črpalk srednjih moči (150 W) je bila uspešna. Hella (ter posledično Domel) sta po ponovnem usklajevanju specifikacij ter redizajniranju uspešno pridobila nominacijo s strani podjetja Daimler AG.

AVTOMATIZACIJA TER ORODJA

Trenutno v Retečah pripravljamo vse potrebno za postavitev redne proizvodnje. Ker gre za velik pro-



Spredaj: rotor in stator, produkta projekta 721, zadaj: postrojenje rotorske linije.



Izkušena in iskriva mojstra na projektu. Levo: Klemen Rant in desno: Tadej Camlek. V ozadju postrojenje za proces drugega zabrizgavanja; viden je robot ter ne njem obešeno multifunkcijsko prijemalo. Plod domačega znanja, ADP.

jekt, je potrebno v detajle načrtovati vse procese, prevideti vse možne situacije ter pripraviti ustrezne rešitve za izzive, ki se zgodijo v redni proizvodnji. Roko nad postrojenji, integracijo kupljene opreme, informacijsko tehnologijo in sledljivostjo ima ob podpori ostalih domačih služb Domelov oddelek za strojogradnjo, ADP.

Orodjarna je v sodelovanju z razvojem, s tehnologijo in s kakovostjo pripravila zapletena orodja. Ob pogledu na spisek projektnih orodij lahko vidimo izredno široko znanje naših orodjarjev. Kar štiri orodja za izdelavo ključnih operacij na tem izdelku so plod Domelovega znanja.

MISEL NA FUNKCIJO IZDELKA

S Hellino razvojno ekipo smo na projektu v stalni komunikaciji, vsaj dvakrat tedensko. Glavna misel Hellinih sogovornikov je funkcija izdelka. Izpolnjevanje funkcijskih zahtev je glavni in potrebni (a ne

zadostni; k uspešnemu projektu moramo dodati tudi časovni in ekonomski pogoj) pogoj projekta. Funkcijske zahteve se delijo na geometrijske, električne, tesnilne in še bi lahko naštevali. Zaradi združevanja funkcij v posamezni element je razumevanje včasih zapleteno in zahtevno. Zato je potrebno uvesti metodično delo. Okvir funkcijskega razumevanje izdelka oz. procesa nam nudi analiza možnih napak ter njihovih posledic, poznana pod angleško kratico FMEA. Tako je ožja ekipa, sestavljena iz razvojnikov, tehnologov ter kakovostnikov na samem začetku projekta definirala vse funkcije ter jih preverila s kupcem. Tako imenovani dizajn FMEA se je razvijal skupaj z razvojem izdelka ter procesa. Trenutno pa ekipa končuje tudi s procesnim FMEA-jem, kjer obravnavamo funkcije proizvodnega procesa.

EKIPA Z VELIKO ZAČETNICO

Ko sem konec leta 2018 prevzel projekt, je bila moja velika skrb, kako bo delovala ekipa. Pa se je kmalu pokazalo, da ekipa; tako ožja – s katero se srečujemo vsakodnevno, kot tudi širša – vse podporne službe, vključno z upravo, ... deluje odlično. Tu bi izkoristil priložnost ter se zahvalil vsakemu posamezniku, ki je prispeval svoj kamenček k mozaiku projekta 721 ter vas, Ekipa, povabim k odlični komunikaciji in sodelovanju še v bodoče.

Naj vas za konec prav vse povabim tudi na odprtje linije, ki se načrtuje za konec tega leta. Se vidimo!



Del ekipe MP150 ob novoletnem slikanju.

SISTEM SLEDENJA

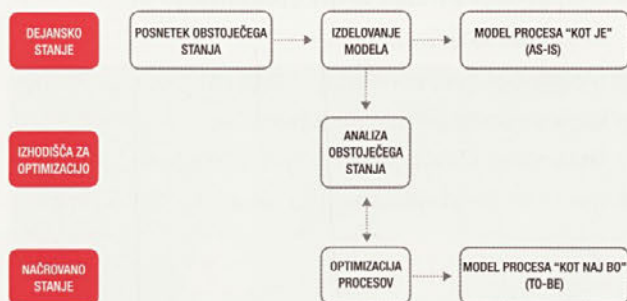
toka materiala iz obrata Trata v obrat Otoki



Žiga Čadež

Člani skupine B smo za Domelovo akademijo 2018/2019 dobili nalogo, kako izboljšati sledljivost materialov in poenotiti materialni tok med različnimi materiali. Fokusirali smo se predvsem na obrata Trata in Otoki, bolj specifično poenotenje skladiščenja in ureditev prevozov med obrati. S tem bi optimirali poslovne procese znotraj našega podjetja. Za rešitve smo se nagibali k analizi 360, ki je ena izmed dobrih orodij za izvedbo optimizacije

Na uvodnih sestankih smo se dogovorili, da o tej temi povprašamo odgovorne zaposlene, ki o tem največ vedo. Zato smo intervjuvali vodje skladišč in nekatere skladiščnike. V sklopu tega smo imeli na Trati in na Otokih tudi ogled skladišča in delovanja le-tega. Iz intervjujev smo potem izluščili ključne probleme in s tem določili izhodišča za optimizacijo preko 360-stopenjske analize, kakor prikazuje slika.



Z analizo smo ugotovili, da so Domelove največje zaloge za optimizacijo v novi tehnologiji. Ugotovljeno je bilo tudi, da na Trati uporabljajo sistem Neuron za skeniranje nalepk in sledljivost, Kiner, SAP, računalnike in ročne skenerje, na Otokih pa Barcode – skladiščenje na paletna mesta, vendar je ena nalepka za celotno šaržo in ne po enotah, kar pa zmanjša sledljivost. Mojstri in skrbniki materiala ne uporabljajo ročnih skenerjev, to dela trenutno samo skladiščnik.

PREDLOG

Naš predlog je poenotenje skladiščenja, se pravi, da se prenese stanje iz skladišča na Trati v skladišče na Otokih. To pomeni uporabo enotnega informacijskega sistema (Neuron, Kiner, SAP) in ročnih skenerjev. Poenotenje sistema si želijo tudi zaposle-

ni v skladišču na lokaciji Otoki, morali pa bi priučiti mojstre in skrbnike materiala za delo z ročnimi skenerji za prevzem ali vračilo materiala v skladišče (obe lokaciji). Ob dodatnih vlaganjih podjetja pa bi bilo mogoče uvesti naprednejšo tehnologijo, kot so RFID-čipi, roboti ...

Rešitev težave s prevozi med obrati pa vidimo v tem, da bi se bolj posluževali aplikacije NAJAVA PREVOZOV, ki je na intraneti strani Domela. Z uvedbo teh sprememb, bi se izboljšala sledljivost materiala iz obrata Trata v obrat Otoki in obratno ter medobratno spremljanje zalog in izdelkov.

NOVE TEHNOLOGIJE

Glede na to, da je logistika kot panoga zelo dinamična, je integracija novih tehnologij zelo počasna. Ampak se tudi v tej industriji stvari počasi spreminjajo, ko večja logistična podjetja vpeljujejo digitalna poslovanja in tehnologije, ki bi zadostile njihovim potrebam.

Podjetja na široko implementirajo tehnološke spremembe in temeljne logistične funkcije preko notranjih procesov, ki pokrivajo dobave znotraj verige dobaviteljev, prodaje, operativnega planiranja in zadovoljstva kupcev. Te nove logistične funkcije premikajo meje med proizvodnimi procesi, dobavitelji in planiranjem transporta.

Temeljne tehnologije, na katerih bi bazirala logistika prihodnosti, so:

- JIT (Just In Time)-dostave znotraj proizvodnih procesov ali do končnega kupca. To bo mogoče s pomočjo dobrega planiranja in spremljanja tovora v realnem času.

- IoT (Internet of Things) ustvarja povezavo med proizvodnjo, skladiščem in transportom.
- Skladišča bodo robotizirana, kjer bodo odločitve bazirale na podlagi zbranih podatkov ("big data").
- Analiza podatkov na zahtevo ("on-demand") in v realnem času ("real-time") bo omogočila transparentno spremljanje stroškov prevozov, analize modelov transporta, analitike dogodkov in večjo učinkovitost proizvodnih procesov in dobaviteljev.

Torej, s perspektive proizvodnih podjetij je najpomembnejše, da zagotovijo ustrezno vodena skladišča in interne logistične sisteme. Moderne in nove tehnologije omogočajo dvig produktivnosti in sigurnosti proizvodno-logističnih sistemov podjetja. Dvig produktivnosti skladiščnih in transportnih procesov lahko zagotovimo z vpeljavo tehnologij, ki izhajajo iz dobrih praks.

IZZIVI IN TVEGANJA NOVIH TEHNOLOGIJ

Glede na hitrost vstopanja novih tehnologij v vpeljane proizvodne procese, ki jih trenutno nadzorujemo, se pojavijo določena tveganja in izzivi, kako te nadgrajene procese nadzorovati in jih razširiti.

Tako se za podjetja in širšo družbo pojavijo vprašanja, kako nadzorovati razvoj proizvodnih procesov in kako zagotoviti pravi pristop do reševanja teh vprašanj. V tem primeru je pomembno, da je vključeno v te spremembe tudi okolje, v katerem se ta proces dogaja. Torej je za razvoj pomembno tudi ozaveščati okolje in ljudi, ki bodo zagotovili hitrejše integracije tehnologij v dane proizvodne procese.



Z vidika družbe je ena glavnih nalog zagotoviti ustrezno izšolan, izobražen kader, ki bo omogočil vpeljavo novih idej, tehnologij in rešitev v podjetja v svojem okolju. Ta se tudi zavedajo, da bo za adaptacijo industrije 4.0 in novih rešitev potrebna tranzicija in razvoj sposobnosti zaposlenih ter večje angažiranje pri zaposlovanju in izobraževanju bodočih kadrov. Kadrovske službe bodo morale prepoznati potrebe po kadrih, angažirati zaposlene za dodatna izobraže-

vanja ter pripeljati in zadržati nov kader v podjetju.

Poleg družbene odgovornosti za razvoj okolja, ki bo primerno za visokotehnološka podjetja, bodo morala podjetja vlagati tudi v razvoj tehnologij in procesov, ki bodo konkurenčna.

Glede na to, kako tehnologije spreminjajo način komunikacije in interakcije z delovnimi procesi ter okolji, predstavlja nov izziv, kako upravljati s temi tehnologijami.

Izzivi, ki čakajo podjetja v industriji 4.0, niso zgolj tehnološki:

- novi poslovni modeli – definicija strategij
- poznavanje poslovnega okolja
- vpeljava novih projektov
- prepoznavanje dinamičnih situacij, reagiranje na spremembe
- spremembe v načinu upravljanja procesov
- informacijsko medoddelčno povezovanje
- rekrutiranje in razvoj kadra

Če se bo podjetje znalo spopasti z danimi izzivi prihodnosti, lahko pričakuje:

- dvig produktivnosti skozi optimizacijo in avtomatizacijo
- podatke v realnem času
- konstantnost proizvodnje
- dvig kakovosti izdelkov
- boljše delovno okolje

PROBLEMI V DOMELU

Težave, na katere lahko naletimo pri sledljivosti oziroma dobavi materiala na lokaciji Škofja Loka - Železniki:

- nenatančno oziroma napačno planiranje
- problemi z informacijsko tehnologijo - podporo (Internet, SAP...)
- nepravočasna najava po potrebi določenega materiala
- napačni podatki za izdelavo izdelka – napačna risba zaradi spremembe
- pomanjkanje vhodne surovine za izdelavo
- pomanjkanje embalaže
- okvara stroja ali orodja
- zasedenost stroja
- napačno označen material
- napačna končna količina naloga oziroma šarže
- izgubljen material (nepravilno skladiščen oziroma

odložen na napačno mesto)

- zastoj v cestnem prometu (prometna nesreča)
- okvara transportnega vozila

Vse navedene težave vplivajo na delo določene proizvodne linije, na kateri nastane zastoj. Pojavi se tudi dodatna obremenjenost vseh služb vključenih v procesno verigo (vodja izmene, plan, vodja logistike, skladiščnik, lanser, mojster, nabava, ...) in dodatni stroški, kar vpliva tudi na končno ceno izdelka in posledično dobiček podjetja.

Prvi najlažje merjeni strošek nastane zaradi dodatne potrebe po transportu. Cena prevoza je odvisna od kilometrine in teže tovora. Strošek izrednega prevoza je isti kot strošek rednega transporta, izjema je izredni prevoz ob nedeljah in praznikih, ki je za 10 odstotkov dražji.

ZAKLJUČEK

Naša projektna naloga Sistem sledenja toka materiala iz obrata Trata v obrat Otoki temelji na analizi

obstoječega stanja na lokaciji Trata in prenosu le-te na lokacijo Železniki. Analizo obstoječega stanja smo izvedli z intervjuvanjem sodelavcev, ki so tako ali drugače povezani z internimi prevozi, materialnim poslovanjem in s skladiščenjem. Spoznali smo, da je na lokaciji Trata že vzpostavljen dober sistem za uspešno medobratno poslovanje, vendar ga je treba ustrezno izvajati.

Za uspešen prenos prakse na lokacijo Železniki bi bilo potrebno preurediti skladišče, priskrbeti ustrezno opremo in, kar je najpomembnejše, pripraviti zaposlene do tega, da sistem pravilno uporabljajo.

Največji izziv pa je bil predstaviti in argumentirati svojo idejo za izboljšanje stanja vsem zaposlenim, ki so vpleteni v problem medobratnega poslovanja. Ideja namreč vključuje večje spremembe v načinu dela. Ob vestni in odgovorni uporabi sistema bi se stanje izboljšalo, vendar bi za pravilno uporabo bilo potrebno izobraziti zaposlene in jim tudi predstaviti posledice ob nepravilni uporabi.



Člani skupine B, od leve proti desni: Danijel Ilić, Peter Štravs, Tjaša Šolar, Špela Vrhunc, Branko Jović in Žiga Čadež.

LETO POLNO IZZIVOV



Boštjan Demšar

Ta teden je minilo prvo leto, odkar sem, 748 let za Markom Polom, prvič stopil na prava azijska tla. Kitajska. Ogromna dežela premnogih zgodb, tradicije, odkritij in izumov, za katere se nam še sanja ne. Ko zdaj razmišljam, kaj me je peljalo sem »dol«, mi padejo na pamet zelo preproste reči. Enostavne obrtniške želje po spremembi, napredovanju in vodenju svojega lastnega podjetja. Vse to sem v našem kitajskem Domelovem podjetju zelo prvinsko občutil na lastni koži. V delu uživam, tako kot že vseh 20 let, odkar sem v Domelu.

Pred to kitajsko odisejo sem potoval predvsem po Evropi, Ameriki, večkrat sem bil v Rusiji in Dubaju. Srečo sem imel, da sem spoznal precej nasprotujoči si državi Iran in Savdsko Arabijo. Povsod sem uspel navezati stike z ljudmi, nikjer me ni bilo strah, povsod sem dobro »prišel skozi« in se vrnil zdrav, z novimi spoznanji in izkušnjami. Ko sem za svojo pot povedal prijatelju Petru, me je vprašal, če sem že kdaj bil na Kitajskem, če se sploh zavedam, kaj to pomeni. Odvrnil sem mu, da tudi poročen še nisem bil, pa sem vseeno tudi to preizkusil, tako da me tudi ena Kitajska ne skrbi. Take spremembe se res ne moreš zavedati, dokler nisi v situaciji, ko se sprašuješ, kaj storiti.

Tu sem spoznal, da imam kar nekaj navad, ki so za Kitajce vsakdanje, za nas Evropejce pa ne ravno. Vročina me ne moti preveč, o čemer bi vam lahko pravil Primož, ki je z mano »španciral« po Ryadhu in Dubaju. To, da pijem čaj, pa malo bolj toplo vodo, da lahko jem testenine vsak dan, ni še nič posebnega. To, da sem v našem kolektivu kot kaže najboljši v namiznem tenisu, je pa zame veliko presenečenje.

Rad bi se zahvalil predhodnikoma Andreju in Si-

monu. Zdaj že lahko ocenim, da sta delala dobro, v korist podjetja in njegove dolgoročne vizije in obstoja. V podjetje sem očitno prišel v času, ko se je zgodilo precej nujnih zadev, tako da je čas minil, kot bi trenil. Prav tako se mi ni bilo treba ubadati s tem, kaj bom delal, saj so izzivi prihajali vedno znova. Kot otroci iz šole. Včasih bi skoraj rekel, da preveč pogosto. Malo mi gre na smeh, saj ne morem verjeti, da je to leto tako hitro minilo. Vsekakor se izgubljenega nisem nikoli počutil. V težkih situacijah pa sem se sam s sabo pogovoril čez noč.

Že po prvem mesecu, ko sem bil sam, z zares hudim domotožjem, sem se hitel zahvaljevati svojim prijateljem, od katerih sem se res veliko naučil.

Mogoče je ta članek namenjen prav temu, da jih omenim: Dušan Vučinič, Peter Korošec, Peter Batch in Lojze Demšar. Res hvala za odlično popotnico. Časa za priprave na odhod je bilo v Sloveniji malo. Takoj po predaji poslov s Simonom, je sledila akcija. Lahko rečem, da sem se dobro znašel. Dejansko sem presenetil še samega sebe. Res sreča za vse začetne izzive, ki so mi bili pisani na kožo in smo jih s sodelavci dobro rešili. Tako mi je hitro uspelo pridobiti njihovo zaupanje in dokazati svojo trdno voljo in vztrajanje. Lahko da je bila pika na i izpit za avto. Judy, vodja HR, je tako močno verjela vame, da me je bilo zares strah, da bi na izpitu padel. Zato sem za učenje porabil zagotovo več ur kot za izpit iz matematike na fakulteti. Ko sem izpit uspešno opravil, sem resnično občutil neizmerno srečo in svobodo.



Prenovljena fasada



5S ekipa pri sosedu BB Electronics

Da sem »prišel čez«, sem povedal vsakemu, ki mi je prišel naproti. Zagotovo je bil to najlepši dan moje dvomesečne samote.

Svoje sodelavce sem vedno spoštoval in se trudil za njih, da so napredovali. Nekajkrat mi je to že lepo uspelo doma v Sloveniji. Tu sem ponosen na to, da mi je uspelo ohraniti zavzeto ekipo. Verjetno se strinjate, da je podjetje lažje voditi, ko gre vse v redu in so rezultati odlični. Takrat je tudi poročanje enostavnejše. Stalno sami presežki. A v zahtevnem obdobju se šele pokaže, ali ekipa zares deluje, pa tudi to, kako smo s člani ekipe ravnali v preteklosti. »V zahtevnih razmerah se ne da »blefirati«,« sem pred dnevi prebral v enem članku. Drži! Res se ne da, a potrebne so hitre in premišljene odločitve, saj lahko z eno nepravilno besedo, stavkom ali reakcijo skrhamo odnos ali zaupanje.



Ekскурzija v Mahle

Zdaj, ko smo že na pol poti, da premagamo koronavirus, smo vsi pozabili, da smo v preteklem letu tukaj na Kitajskem preživel že tajfun, mnoge inšpekcijske preglede, audite, ISO 9001, CCC in UL, pa še bi se našlo mnogo osebnih zadev, ki so bile zame bistveno bolj zahtevne od tega virusa. Vse prepreke smo prebrodili in tudi to bomo. Kljub vsemu so stvari v povezavi s tem virusom zelo resne.

Dovoljenje za obratovanje smo dobili takoj za največjimi podjetji, kar je pravi uspeh, saj nekatera podjetja v naši bližini še po štirih tednih nimajo dovoljenja.

A že takoj naslednji dan bi ga lahko izgubili, saj smo dobili na obisk državno inšpekcijo. Tu res ni heca. Inšpekcija te »zapre« v petih minutah. Da smo dobili dovoljenje za obratovanje, se moram zahvaliti svoji ekipi; Bobu - vodji proizvodnje - svoj prispevek sta zelo uspešno prispevala tudi Judy in Andrew. Skupaj smo v kratkem času uspeli vpeljati vse potrebne predpise in izpolnili vsa pričakovanja inšpekcijskega pregleda. S pomočjo naših sodelavcev v nabavi na Otokih smo zagotovili zaščitne maske, sodelavec Steven se je odrekel svojemu termometru (na trgu je čez noč zmanjkalo vse potrebne opreme, ki je bila nujna, da dobimo dovoljenje), da ne omenjam, kako smo prišli do razkužil in varekine. Pripraviti je bilo treba vse potrebne protokole, kako delavci prihajajo na delo, kdaj jim izmerimo temperaturo, kdaj dobijo novo masko, kdaj si razkužijo roke, kako prvi dan izpolnijo neverjetno podroben vprašalnik, kako in kdaj gremo na malico, kdaj in kako razkužujemo prostore,



Slovenski piknik

kdo je odgovoren za izvajanje ukrepov, ... O vsem pa je potrebno dnevno poročati preko spletnega portala. Za spodbudo smo vsakemu izmed zaposlenih podarili milo. Umivanje rok tu res ni v navadi, a take situacije so lahko lepa priložnost za dvig zavesti. Prepričan sem, da bo Kitajcem uspelo. Kot država



Teambuilding

so neverjetno učinkoviti. Res bi se lahko učili od njih. Res pa je, da je ta učinkovitost povezana predvsem s sistemom, ki se ne ukvarja sam s sabo, ampak z razvojem in s strategijo.

Danes lahko trdim, da se zaposleni v našem podjetju počutijo varne in so zdravi. Seveda smo zadoštili vsem pogojem, ki jih je vlada iz dneva v dan nadgrajevala in spreminjala.

V imenu ekipe Domela Suzhou bi se zahvalil vsem, ki ste nam kakorkoli pomagali prebroditi to leto, ter vodstvu Domela za zaupanje. Za zaključek bi dodal, da sem neizmerno ponosen na svojo pogumno ženo Nevo, bistro hčerko Zarjo in na trimesečnega Vitranca ter obe družini doma v Sloveniji, ki sta z razumevanjem sprejeli našo odločitev. V tem letu smo pridobili za 5 let izkušenj ter dobili odlične prijatelje za vse življenje. Prav zares smo hvaležni za vso srečo, ki jo prejemo.

Hvala!

PREDSTAVITVE NA SEJMIH



Andreja Thaler

Konec lanskega leta smo podprli strokovno srečanje, novo leto pa začnemo s polnim zagonom. Predstavili smo se na sejmu Internecon v Tokiu, na sejmu AHR v Orlandu, na hišnem sejmu VWR v Nemčiji ter obiskali dva sejma v Dubaju, Arab Health in Medlab.

Andreja Thaler

Arab Health in Medlab, Dubaj

Letos smo se kot obiskovalci udeležili dveh najpomembnejših sejmov na področju medicine in zdravja v Dubaju - Arab Health in Medlab. Arab Health je vodilen na področju medicine, Medlab na področju laboratorijev in laboratorijske opreme. Sejem Medlab iz leta v leto raste, prisotni so vodilni proizvajalci laboratorijske opreme (Eppendorf, Hettich, Sigma ...). Na sejmu smo se sestali s številnimi partnerji s celega sveta (Dubaj, Francija, Irak, Katar, Libanon, Saudska Arabija, Turčija) in jim predstavili vse prihajajoče novosti v letu 2020 – lansiranje klinične centrifuge



Dubaj izobraževanja - Bioimmune

Centric 220 ter ventilirane centrifuge Centric 260.

Obisk smo izkoristili tudi za prodajno izobraževanje ekipe našega distributerja. Na kratko smo predstavili podjetje Domel, d.o.o., predstavili izdelke in novosti ter se fokusirali na to, kako prodajati centrifuge. Poleg nazorne predstavitve smo jim pripravili tudi konfiguracijsko tabelo centrifug, ki jim bo olajšala prodajno delo. Tovrstne predstavitve za naše kupce bomo v prihodnosti pripravljali tudi v obliki webinarjev.



Dubaj - JCI Medical Solutions - razstveni prostor - Domel



Dubaj - Medlab 2020

Prisotni smo bili tudi na stojnici našega partnerja v Dubaju, JCI Medical Solutions, kjer smo pridobili nekaj potencialnih kontaktov za nadaljnje sodelovanje.

Predstavili smo se na strokovnem srečanju Slovenskega združenja za klinično kemijo in laboratorijsko medicino

V četrtek, 19. decembra 2019, smo na strokovnem srečanju Slovenskega združenja za klinično kemijo in laboratorijsko medicino v organizaciji UL - Fakultete za farmacijo - prisluhnili številnim znanstvenikom in raziskovalcem. Tema strokovnega srečanja je bila »Novosti v bolniku prilagojeni laboratorijski medicini«.

Udeležencem smo predstavili program laboratorijske opreme in jim ponudili rešitve za njihove laboratorije. Večina strokovnjakov nas še vedno bolje pozna pod imenom Tehtnica, ki je na naših tleh v laboratorijih še močno prisotna. Tako kot se strokovnjaki osredotočajo na potrebe svojih pacientov, Domel LABS nudi prilagojene rešitve za posamezne laboratorije.

Prednosti, zakaj izbrati domačega proizvajalca laboratorijske opreme, je veliko. Poleg predane prodajne ekipe, lastnega razvoja in servisa ter prilagojenih re-

šitev svojim kupcem želimo ponuditi še več. Zato za določene modele centrifug nudimo podaljšano 7-letno jamstvo.

Veseli in ponosni smo, da lahko pri razvoju stroke tudi mi prispevamo svoj del.



Predstavili smo program centrifug ter podaljšano 7-letno jamstvo

Sejem Internepcom Tokyo

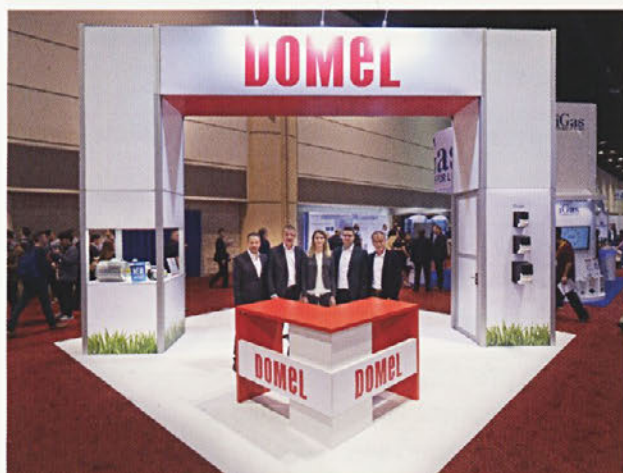
V januarju smo se predstavili na sejmu Internepcon v Tokiu (15. 1. – 17. 1. 2020). To je bil Domelov 6. nastop na tem sejmu. Predstavili smo produkte iz PE EC Sistemi. Gre za zelo pomemben sejem na Japonskem. Letos je razstavljalo več kot 3.000 razstavljalcev, med njimi tudi kar nekaj ameriških in evropskih podjetij. Sejem je obiskalo preko 67.000 obiskovalcev.

Prepoznavnost Domela na japonskem trgu se močno utrjuje s stalno prisotnostjo na tem sejmu. Kot zanimivost naj omenim, da je v letu 2019 Japonska po prodajni vrednosti na 6. mestu po višini prodaje v PE

EC Sistemi. Pred njo so le Nemčija, Velika Britanija, ZDA, Švedska in Italija.



AHR Expo, Orlando, Florida



AHR Expo je eden izmed največjih sejmov HVAC-sistemov in opreme v svetovnem merilu in za vsakega razstavljalca pomeni izvrstno priložnost za izpostavitve svojih izdelkov in možnost mreženja med vodilnimi proizvajalci.

Letos se je sejem odvijal od 3. do 5. februarja 2020 v Orlando, Florida. Obisk na razstavnem prostoru je bil nad pričakovanji in čutiti je bilo večje zanimanje po EC-motorjih. Na stojnici se je oglasilo kar nekaj potencialnih kupcev s konkretnimi povpraševanji. Čeprav energija v ZDA ni draga, pa vodilni želijo slediti trendu trajnostne proizvodnje.

VWR Avantor European Sales Conference - Dresden, Nemčija

VWR Avantor Evropska prodajna konferenca je organizirana vsaki dve leti in za proizvajalce predstavlja najboljšo možnost, da prodajalcem predstavijo nove izdelke, ki jih prodajajo v VWR EU. Na konferenci je zbranih približno 1.200 zaposlenih v VWR, največ prodajnikov, prav tako pa so prisotni tudi s servisnega in »customer support« področja. Na konferenci smo imeli priložnost srečati vodilne ljudi iz Avantor-ja, prav tako tudi glavne produktne vodje VWR EU. Naša poslovna enota se je konference udeležila s ciljem povečanja prodaje hladilnih centrifug Micro Star 30 R (Centric 260 R). VWR EU

je že nekaj časa naš drugi najmočnejši kupec.



Razstavni prostor

LETO 2019 V ŠTEVILKAH



Romana Lotrič

Zbrali smo podatke o dogodkih in aktivnostih v letu 2019 ter vam jih predstavljamo v številkah.

Razno

- 67 novih sodelavcev se nam je pridružilo, 115 jih je odšlo. Skupno nas je bilo konec leta 2019 v skupini Domel 1.331 (Domel 1.151, Domel Holding 102, IP 33, Energija 6), V Sloveniji 1.292, 39 na Kitajskem in 12 v Srbiji.
- 106 dijakov in študentov štipendiramo,
- 63 sodelavcev se izobražuje ob delu,
- 11 štipendistov, ki so se v podjetju tudi zaposlili, je zaključilo šolanje,
- 1 zaposleni je zaključil študij MBA,
- 26 sodelavcev je zaključilo izobraževanje v okviru tretje generacije slušateljev Domelove akademije,
- 25 sodelavcev je zaključilo delovno kariero,
- 29,46 ur smo se izobraževali na zaposlenega,
- 46 sodelavcev se je udeležilo izobraževanja na področju tujih jezikov,
- 99.810 evrov smo namenili za sponzorstvo in donatorstvo,
- 1.060 zaposlenih in ožjih družinskih članov je bilo vključenih v kolektivno nezgodno zavarovanje, 306 zaposlenih še dodatno plačujejo premijo,
- 1.063 zaposlenih je bilo vključenih v dodatno pokojninsko zavarovanje in jim podjetje tudi plačuje po 40 evrov v tretji pokojninski steber (306 zaposlenim še dodatno plačuje premijo),
- 315 zaposlenih je še dodatno plačevalo premijo,
- iz blagajne vzajemne pomoči je bilo odobrenih 277 posojil v skupni vrednosti 706.810 evrov,
- 611 dijakom in študentom je bilo omogočeno študentsko delo, za kar smo namenili 292.907 evrov,
- 16 nesreč pri delu smo imeli / tisoč zaposlenih in izgubili 4.419 ur,
- 5,59 odstotkov bolniških izostankov,
- 2,72 odstotka bolniških izostankov do 30 dni,
- 630 inovativnih predlogov je bilo vpisanih v SORO. Iz tega naslova smo prihranili 528.317 evrov,
- 54 zaposlenih se je cepilo proti gripi,
- 55 zaposlenih se je cepilo proti klopnemu meningitisu,
- 40 t brezplačnega sadja iz naših sadnih kotičkov (na vseh 4 lokacijah v RS) smo pojedli, kar predstavlja povprečno porabo 3,3 t na mesec),
- 55 delničarjev se je udeležilo srečanja delničarjev,

- 1249 zaposlenih, ožjih družinskih članov in upokoјencev se je družilo na pikniku skupine Domel,
- 91 zaposlenih se je udeležilo sindikalnega izleta,
- 30 udeležencev na 25. državnem tekmovanju v veleslalomu in teku na smučeh,
- 250 udeležencev na poletnih športnih igrah skupine Domel,
- 80 udeležencev na zimskem športnem dnevu skupine Domel,
- 108 plačanih startnin na tekih in kolesarjenju,
- 226 obdarovanih otrok zaposlenih za dedka Mraza,
- 992 kart za masažo, bazen in savno,
- 985 kart za aerobiko,
- 919 kart za smučišča Soriška planina, Stari vrh in Cerkno,
- 13 kart za abonmaje,
- 83 kolesarskih dresov,
- 180 udeležencev rekreacije v športni dvorani in telovadnici osnovne šole,
- 450 zaposlenih in upokoјencev je letovalo v počitniških enotah.

Nabava

- Kupili smo za 79,8 mio € materiala
- Iz Kitajske smo uvozili 15,2 mio € magnetov, turbokoles, ležajev in ohišij
- Porabili smo 16.900 t pločevine
- Porabili smo 2.250 t duroplattov in 1.050 t lakirane žice

Poraba

- 18.450 GWh električne energije
- 1,955 GWh toplotne energije
- 38.000 m³ vode

Pravilno geslo novoletne križanke: PA JE SPET PRIŠEL VESELI DECEMBER

Nagrade prejmejo:

Rok Malovrh, Podlubnik 267, 4420 Škofja Loka: knjiga Slovenija v presežnikih

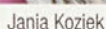
Roman Prezelj, Na Kresu 17, 4228 Železniki: nahrbtnik

Franci Dolenc, Selca 110, 4227 Selca: piknik dekca

Radojka Djurić, Na Kresu 22, 4228 Železniki: dežnik in majčka

Vsem nagrajencem iskreno čestitamo.

merjenja organizacijske klime, zadovoljstva in zavzetosti v letu 2019



Naj se najprej zahvalim vsem, ki ste se anketiranja udeležili in podali svoje ocene.

Na izpolnjevanje vprašalnika je bilo vabljenih skupaj 487 zaposlenih, udeležilo se ga je 368 ali **76,9 %**. V oddelkih, kjer je zaposlenih do 30 zaposlenih, so bili vabljeni vsi zaposleni. V večjih oddelkih so se naredili reprezentativni vzorci.

1. KAJ JE ORGANIZACIJSKA KLIMA?

je pogled zaposlenih in osebno zaznavanje delovne klime za nas vse zelo pomembno.

Spremljanje organizacijske klime je praksa uspešnih podjetij. Pozornost je usmerjena predvsem na povezo-
vo zadovoljstva z rezultati pri delu.

S tem postane ključno vprašanje, kako podjetje zaposlenim omogoča, da uveljavljajo svoje znanje in ideje ter tako dosegajo uspeh pri svojem delu. To namreč vpliva tako na zadovoljstvo pri delu kot tudi na uspešnost podjetja.

Organizacijska oziroma psiho-socialna klima se definira kot percepcija vseh tistih **vidikov delovnega okolja (dogodki, postopki, pravila, odnosi)**, ki so zaposlenim psihološko smiselni oziroma pomembni. Referenčni okvir je pri raziskovanju klime torej orga-



Rezultate je predstavil Roman Klarič

nizacija kot celota. Merjenju organizacijske klime je bilo v vprašalniku namenjenih 69 trditev. →

Merjenje organizacijske klime vsebuje 15 kategorij. Ena izmed teh je tudi zadovoljstvo zaposlenih, ki je opisana v nadaljevanju in se v vprašalniku ocenjuje drugače kot ostale kategorije.

Vsako kategorijo posebej opredeljuje 5-6 vprašanj, ki se jo ocenjuje z lestvico od 1 do 5 (1 – sploh se ne strinjam ... 5 – popolnoma se strinjam).

Graf 1 prikazuje vseh 15 kategorij in njihove povprečne ocene ter trende zadnjih treh merjenj v Skupini Domel. Primerjava je narejena tudi s slovenskim

Pregled kategorij	DOMEL 2013	DOMEL 2016	DOMEL 2019	StDev	%_1,2	%_4,5	SOK 2018	razlra 2019 - 2016
Inovativnost in inovativnost	3,77	3,97	3,84	0,57	12,1	72,5	3,83	-0,13
Odnos do kakovosti	3,75	3,92	3,75	0,6	14,2	66,8	3,79	-0,17
Pripadnost organizaciji	3,7	4	3,62	0,66	17,7	64,8	3,8	-0,18
Poznavanje poslovanja in vizije ter ciljev	3,44	3,71	3,44	0,65	22,8	57,4	3,4	-0,27
Notranji odnosi	3,41	3,58	3,42	0,82	23,2	56,9	3,48	-0,16
Vodenje	3,38	3,59	3,39	0,7	25,3	56,4	3,5	-0,2
Strokovna usposobljenost in učenje	3,54	3,63	3,37	0,76	25,3	54,3	3,51	-0,26
Motivacija in zavzetost	3,43	3,67	3,37	0,68	26,3	56,3	3,58	-0,3
Notranje komuniciranje in informiranje	3,16	3,54	3,25	0,78	30,9	50,4	3,3	-0,29
Organiziranost	3,31	3,51	3,25	0,74	27,1	48	3,44	-0,28
Razvoj kariere	2,86	3,22	2,86	0,83	42,2	34,5	2,99	-0,13
Nagrajevanje	2,77	3,06	2,62	0,76	51,5	27,1	2,94	-0,32
Dodatna vprašanja o sistemih	3,25	3,57	3,27	0,85	32,5	51,4	3,4	-0,3
Primerjalna vprašanja	3,62	4,06	3,61	0,75	15,4	61,8	3,82	-0,21
Zadovoljstvo	3,68	3,65	3,68	0,58	16,8	65,9	3,58	0,1
Povprečje	3,37	3,64	3,36	/	/	/	3,44	-0,28
N	253	291	368	/	/	/	/	/

Pregled kategorij klime

RAZLAGA REZULTATOV MERJENJA ORGANIZACIJSKE KLIME

Skupni indeks je povprečna vrednost vseh klimatskih kategorij, ki je bila nižja kot slovensko povprečje, in sicer za - 0,08 točke. Vrednosti posameznih klimatskih kategorij različno odstopajo od povprečja Slovenije, v primerjavi z zadnjim merjenjem so vse ocene višje v povprečju za - 0,28.

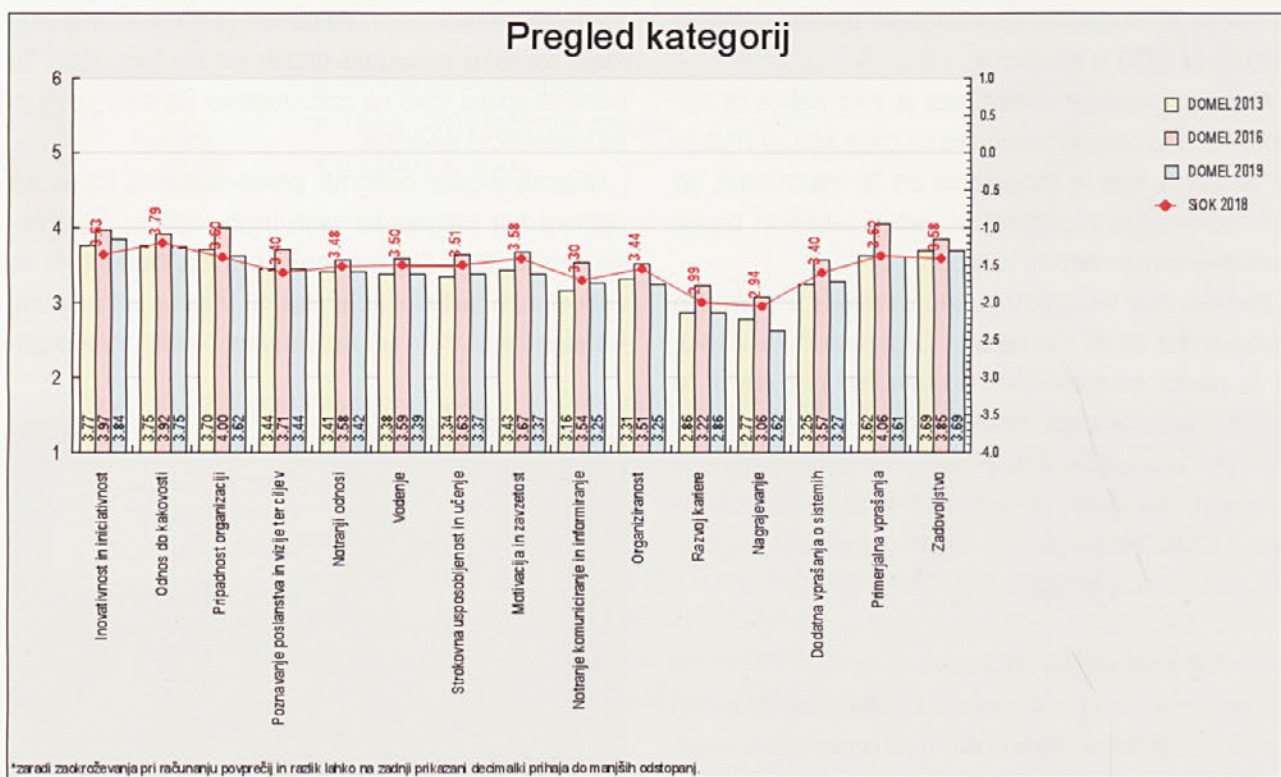
Naše ključne prednosti na področju organizacijske klime se odražajo predvsem na nivoju odnosa do kakovosti (3,75), inovativnosti in iniciativnosti (3,84) ter pripadnosti zaposlenih (3,62), ki pa je v zadnjem

času močno padla. V rangi srednje ocenjenih kategorij ni večjih odstopanj.

Ključni izzivi se kažejo predvsem na področju razvoja kariere (2,86) ter na področju nagrajevanja (2,62), katerih povprečne ocene so precej nižje kot v letu 2016.

2. KAJ JE ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH?

Zadovoljstvo z delom spada k naravnosti do dela. Definira se kot želeno ali pozitivno čustveno (emocionalno) stanje, ki je rezultat posameznikove ocene dela ali doživljanja in izkušenj pri delu. Pri za-



Graf 1

dovoljstvu govorimo o individualni afektivni reakciji na delovno okolje.

Merjenje zadovoljstva zaposlenih zajema 11 možnosti zadovoljstva, ki se jih ocenjuje z lestvico od 1 do 5 (1 – zelo nezadovoljen ... 5 – zelo zadovoljen). Pri ocenjevanju zadovoljstva zaposlenih je uporabljen drugačen referenčni okvir (posameznik) kot pri klimi (organizacija). Na ta način imamo možnost še z drugega vidika osvetliti podobna vprašanja. Individualno zadovoljstvo zaposlenih je bilo različno ocenjeno: tudi ocene različno odstopajo od povprečja Slovenije.

Splošni indeks zadovoljstva je v primerjavi s povprečjem Slovenije višje ocenjen in odstopa za + 0,11 točke.

Zaposleni smo najvišje ocenjevali zadovoljstvo s stalnostjo zaposlitve (4,46), s sodelavci (4,10), z delovnim časom (4,28), z delovnimi pogoji (3,88) in z možnostmi za izobraževanje (3,85).

Nekoliko višje nezadovoljstvo se med zaposlenimi kaže predvsem na področjih zadovoljstva z možnostmi za napredovanje (2,95) in zadovoljstva s plačo (2,48).

Zadovoljstvo	DOMEL 2013	DOMEL 2016	DOMEL 2019	SDOV	% 1,2	% 4,5	SIOK 2018	razlika 2019 - 2016	razlika 2019 - 2013	razlika - SIOK 2018
Zadovoljstvo s stalnostjo zaposlitve	4,40	4,43	4,46	0,70	1,9	93,2	4,18	0,03	0,06	0,28
Zadovoljstvo z delovnim časom	4,28	4,33	4,28	0,94	6,6	89,3	3,94	-0,05	0,02	0,34
Zadovoljstvo s sodelavci	4,20	4,15	4,10	0,87	6,0	80,3	3,99	-0,05	-0,10	0,11
Zadovoljstvo z delom	3,98	3,98	3,94	0,72	4,4	80,8	3,85	-0,04	-0,04	0,09
Zadovoljstvo z delovnimi pogoji (oprema, prostori)	3,70	3,88	3,88	1,07	12,1	72,9	3,48	0,40	0,40	0,40
Zadovoljstvo z možnostmi za izobraževanje	3,66	3,87	3,85	0,99	11,3	75,5	3,43	-0,02	-0,19	0,42
Zadovoljstvo z neposredno nadzornostjo	3,07	4,02	3,79	1,07	14,8	69,5	3,89	-0,23	-0,28	-0,10
Zadovoljstvo z vodstvom organizacije	3,43	3,76	3,44	0,99	10,5	87,5	3,38	-0,32	0,01	0,05
Zadovoljstvo s statusom v organizaciji	3,44	3,58	3,42	0,95	10,9	82,8	3,25	-0,16	-0,02	0,07
Zadovoljstvo z možnostjo napredovanja	2,98	2,24	2,95	1,11	38,0	36,5	3,04	-0,09	-0,03	-0,09
Zadovoljstvo s plačo	2,62	2,87	2,48	1,04	52,9	18,6	2,82	-0,34	-0,31	-0,20
Povprečje	3,89	3,85	3,89	/	/	/	3,58	-0,16	0,01	0,11
N	253	291	388	/	/	/	/	/	/	/

Zadovoljstvo

3. KAJ JE OSEBNA ZAVZETOST?

V okviru koncepta osebne zavzetosti nas bolj kot ocene posameznih trditve zanimajo povprečne ocene posameznika po vseh trditvah, kajti glede na le-to, ga lahko uvrstimo v eno izmed kategorij osebne zavzetosti.

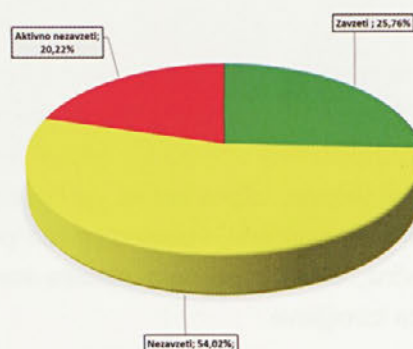
Kategorije osebne zavzetosti so tri, in sicer:

- **zavzeti posamezniki** 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** so delno odsotni in naredijo le tisto, kar morajo. Tekom delovnega časa na "pol spijo", v delo sicer vlagajo svoj čas, ne pa tudi energije in strasti.

- **aktivno nezavzeti posamezniki** niso samo nezadovoljni na svojem delovnem mestu, ampak svoje nezadovoljstvo tudi aktivno izkazujejo. Škodljivo vplivajo tudi na zadovoljstvo kupcev. Metodologija za izračun temelji na povprečni oceni posameznika:

ZAVZETOST ZAPOSLENIH V SKUPINI DOMEL 2019



Zavzeti zaposleni	Povprečna ocena nad 4,1
Nezavzeti zaposleni	Povprečna ocena od 3 do 4,1
Aktivno nezavzeti	Povprečna ocena do 2,99

KATEGORIJA	Slovenija (2018)	DOMEL Skupina 2016	DOMEL Skupina 2019	RAZLIKA 2016-2019
ZAVZETI	26,4%	30,45%	25,8%	4,65% manj
NEZAVZETI	49,6%	60,21%	54%	
AKTIVNO NEZAVZETI	23,9%	9,34%	20,2%	10,86% več



5S NA NOVI LOKACIJI ODŽACI SRBIJA



Barbara Bendičič

Program 315 se je poleti preselil v Srbijo, na novo lokacijo Odžaci. Po zagonu linij in začetnem uvajanju delavcev in mojstrov je bilo potrebno tja prenesti tudi znanje in prakso iz 5S-metode. Tudi naš kupec je preko presoje ugotovil, da jim manjkajo talne oznake, česar je bil navajen na lokaciji Reteč. Zato sem v oktobru obiskala Domel Motors.

Na dan prihoda sem si najprej ogledala proizvodnjo, med pogovorom spoznavala zaposlene in si zapisala opažanja. Prvi vtisi so bili odlični. Proizvodnja je dokaj urejena, zaposleni so vsi opremljeni s haljami oziroma majicami, vizualno je bila proizvodnja privlačna, seveda pa sem opazila kar nekaj možnosti za izboljšave.

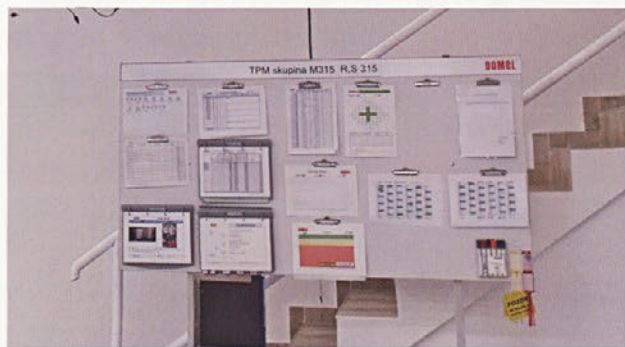


Tabla skupine

Najprej sem pripravila izobraževanje za vodje in mojstre. S predstavitvijo 5S-metode smo začeli čisto od začetka.

Vsak korak 5S smo obdelali posebej. Pri vsakem koraku smo pogledali, kaj korak pomeni, zakaj bomo to naredili in cilj, ki ga želimo doseči. Pripravila sem tudi nekaj primerov iz prakse v Domelu.

Drugi dan smo začeli določati talne oznake. Ker zaradi vrste talne površine nismo mogli označiti odlagalnih mest z nalepkami, smo jih le določili, kasneje pa se bodo oznake pobarvale. Določili smo tudi nekaj nalog in jih zapisali v listo aktivnosti. Imamo kar nekaj odprtih zadev, vendar menim, da se bo to rešilo v določenem roku.

Po izobraževanju še ostalih zaposlenih smo izved-

li 5S-presoj s celo skupino. Šli smo po celem oddelku in zapisali ter poslikali vse, kar nas je zmotilo. Ocena presoje je objavljena na strežniku.

Pri presoji smo pregledali čistilne table. Kar hitro smo ugotovili, da res ne rabijo tako velikega števila metel, da so se na tabli pojavile krpe in mrežice, ki jih nihče ne rabi. Tako bodo odvečne pripomočke



Čistilni pripomočki



Označitev vsebine

odstranili, ostale pa očistili in vrnili na pravo mesto na tabli.

Pri presoji smo naleteli tudi na napake, ki smo jih nehote prinesli s stare lokacije. Na vsaki neoriginalni embalaži mora biti označena vsebina.

Na strojih in okoli njih ne sme biti neoznačenih kosov. Vsak kos mora imeti oznako in biti na zanj določenem mestu. Jarma, pobarvana rdeče, na vrhu



Označitev vzorcev

stroja izgledajo bolj kot novoletni okraski in ne kot vzorci.

Celotna ekipa na novi lokaciji je sedaj seznanjena s 5S-metodo. Imajo vprašalnik, po katerem izvajajo presoje, in listo aktivnosti, v katero vpisujejo aktivnosti.

Vsem zaposlenim v Odžacih želim uspešno uvajanje metode in s tem urejeno in prijetno delovno okolje.



Zaposleni v Domel Motors

PRAVILNIK O NAGRADI ZA POSLOVNO USPEŠNOST



Martina Razingar

*Z januarjem 2020 je za vsa podjetja v skupini Domel začel veljati nov **Pravilnik o izplačilu nagrade za poslovno uspešnost**. Celotno besedilo pravilnika lahko najdete na intranetu, kjer je bil objavljen v začetku tega leta.*

Zakonodaja delodajalcem dopušča, da največ enkrat letno, praviloma januarja za preteklo poslovno leto, pod v naprej znanimi pogoji in pravili izplača poslovno uspešnost vsem zaposlenim. Ugodnost za delavce v primeru izplačila poslovne uspešnosti pod pravili napisanimi v prejšnjem stavku je ta, da znesek poslovne uspešnosti ne gre v dohodnino, torej je stroškovno ugodnejše za delavce, kar pomeni, da je bilo sprejetje takšnega pravilnika s strani uprave logična poteza.

Poslovna uspešnost se bo v primeru ugodnega poslovnega rezultata izplačevala enkrat letno, Pravilnik o nagradi za poslovno uspešnost pa ureja pravico delavcev do nagrade za poslovno uspešnost, kriterije in merila za določitev nagrade za poslovno uspešnost ter pogoje izplačila nagrade za poslovno uspešnost.

Kriteriji in merila za določitev nagrade za poslovno uspešnost so bila pripravljena in usklajena s socialnimi partnerji, to je s sindikatom in svetom delavcev.

Uprava bo vsako leto s sklepom določila maksimalno določen znesek nagrade na zaposlenega. Od tega maksimalno določenega zneska je večina (55 %) fiksni del nagrade, ki ga prejmejo vsi zaposleni, ne glede na doseganje variabilnih kriterijev. Preostalih 45 % nagrade pa bo variabilne glede na kriterije, ki so podrobneje obrazloženi v nadaljevanju. Tako ima vsak zaposleni možnost s svojim doprinosom dodatno vplivati na višino izplačila nagrade za tekoče leto.

Izračun doseganja variabilnih kriterijev bo pripravljen linearno in individualno (za vsakega posameznika točno določen odstotek glede na doseganje kriterijev), resnično vezan na prispevek posameznika k uspešnosti podjetja.

Nagrada za poslovno uspešnost se izplača vsem zaposlenim, ki izpolnjujejo pogoje določene v pravilniku glede na naslednje kriterije in merila:

1. FIKSNI DEL NAGRADE

55 % maksimalno določenega zneska nagrade za poslovno uspešnost je fiksne in ga prejme vsak zaposleni, ki izpolnjuje pogoje določene v pravilniku, ne glede na variabilne kriterije določene v nadaljevanju.

2. VARIABILNI DEL NAGRADE

45 % maksimalno določenega zneska nagrade za poslovno uspešnost je variabilnega in ga zaposleni prejme upoštevajoč doseganje kriterijev določenih v nadaljevanju.

- 10 % maksimalno določenega zneska predstavlja prisotnost, pri kateri se za polno prisotnost štejejo vsi delovni dnevi v koledarskem letu zmanjšani za število dodeljenega rednega letnega dopusta posameznika,
- 15 % maksimalno določenega zneska predstavlja povprečna delovna uspešnost posameznika v obravnavanem obdobju (koledarsko leto),
- 20 % maksimalno določenega zneska predstavlja prispevek k doseženemu poslovnemu izidu, sestavljen skupaj iz plačilnega razreda in ustreznega preračuna horizontalnega nagrajevanja.

Pogoji za izplačilo poslovne uspešnosti določeni v pravilniku so vezani na trajanje zaposlitve, kar pomeni, da se upošteva sorazmerni del trajanja zaposlitve – izplača se sorazmerni del nagrade za poslovno uspešnost za vsak mesec zaposlitve v letu, za katerega se nagrada izplačuje ob nujnem pogoju, da so zaposleni v delovnem razmerju v mesecu decembru tistega leta, za katerega se izplačuje poslovna uspešnost.



POGODBA

o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo – SKEI DOMEL d.o.o.



Janez Šmid

Naloga IO sindikata je zaščititi že pridobljene pravice delavcev, ki so dorečene na državni ravni sindikata, na ravni podjetja pa stremeti k še povečanju teh pravic delavcev. IO sindikata mora skrbeti za to, da se uresničujejo Kolektivna pogodba dejavnosti, Podjetniška kolektivna pogodba in drugi zakoni in določila, ki se tičejo delovnega razmerja.

Skladno z določili Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013 s spremembami in dopolnitvami), je bil na podlagi Kolektivne pogodbe dejavnosti elektroindustrije Slovenije (Uradni list RS, št. 108/2005, s spremembami in dopolnitvami) ter Podjetniške kolektivne pogodbe, veljavne od 01. 01. 2019 dalje, sklenjen Dogovor o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo med vodstvom Skupine Domel, katere nosilec je družba Domel Holding, in reprezentativnim sindikatom v družbi, v nadaljevanju ZSSS SKEI Domel.

Pogodba je bila s poslovodstvom v preteklih letih že podpisana, ker pa z leti nastanejo določene spremembe in novitete, jih je bilo potrebno še dodatno uskladiti ter zapisati. Pogodba je sestavljena iz trinajstih (13) členov in je stopila v veljavo s 01. 01. 2020. V sami pogodbi je zapisano, kolikšno je število članov izvršnega odbora, koliko in kako se porabijo ure za sindikalno izobraževanje, koliko letnih sestankov ima odbor ter da ima sindikalna po-

družnica profesionalnega člana. S poslovodstvom je dogovorjeno, kakšno je materialno poslovanje, ki ga omogoči delodajalec, kamor se štejejo uporaba poslovnih prostorov ter uporaba službenih vozil in pa vse računalniške opreme.

Novost dogovora med sindikatom in poslovodstvom na področju finančno-materialnega poslovanja je, da se je sindikat zavezal, da bo štirinajst (14) odstotnih točk mesečnih sredstev namenil za solidarnostne pomoči.

Finančna sredstva bo Domel mesečno prispeval reprezentativnemu sindikatu, in sicer na člana in v višini, kot se dogovorita obe stranki. Nakazilo na sindikalni račun pa bo v kvartalnih na posameznega člana kot donacija. Sindikat bo konec leta poročal vodstvu, če se bodo sredstva porabila tako, kot je dogovorjeno. Sredstva se bodo lahko tudi začasno zamrznila v primeru, da bi kritje teh stroškov povzročilo finančne težave družbi in da bi bil zaradi bonitet, ki bi jih sindikat užival, poslovni rezultat bistveno slabši, kot je bil planiran.

Stranki sta dogovorjeni, da s tem dogovorom ne posegata v pravice in obveznosti, ki jih določa zakon. Kolektivna pogodba dejavnosti se bo izvrševala v primerih, ko so pravice delavcev ugodneje rešene, kot so v Podjetniški kolektivni pogodbi.



SREČANJE Z ZDRAVNIKI ZD ŽELEZNIKI, ZZZS IN NIVZ RS



Janja Kozjek

V četrtek, 13. 2. 2020 je bilo v okviru plana promocije zdravja v podjetju organizirano srečanje z zdravniki iz Zdravstvenega doma Železniki, s predstavniki ZZZS OE Kranj, predstavnico NIVZ in z našima pooblaščenima zdravnikoma medicine dela. Vabilu se je odzvalo šest zdravnikov in direktorica OE ZZZS Kranj. Z naše strani pa se je srečanja udeležilo 9 članov tima za promocijo zdravja.

Udeležencem smo na kratko predstavili Domel, kaj delamo, koliko nas je, kakšno organizacijsko strukturo imamo, kaj delamo v okviru promocije zdravja, s kakšnimi težavami se v okviru bolezni srečujemo, ... Izpostavili smo tudi problematiko, ki se pojavlja zaradi nepravočasno izdanih odločb ZZZS, in kakšne so težave pri izdaji bolniškega lista s strani osebnih zdravnikov. Zaradi obračuna morajo biti vsi bolniški listi najkasneje do 5. v mesecu v podjetju.

Pooblaščenca zdravstva medicine dela gospa Metka Tržan nam je predstavila rezultate preventivnih zdravstvenih pregledov, ki jih je opravila za naše podjetje. Največ zaposlenih je imelo težave z očmi, potem mišično-kostnimi obolenji, boleznimi presnove ...

Predlagala nam je prilagoditev delovnih mest tudi v režijskih službah, kot so dvizne pisalne mize, dvignjeni ekrani ... Izpostavila je tudi, da bi si želela neposredno komunikacijo z vodjem delavca, ki ima težave na delovnem mestu.

Zdravniki iz Zdravstvenega doma Železniki so izpostavili daljše bolniške izostanke, ker morajo za-

posleni več mesecev čakati na rehabilitacije ali razne terapije. Po daljših bolniških izostankih bi bilo smiselno postopno vračanje na delo. Za tiste, ki so odsotni več kot leto dni, bi bil predhodno smiselne pregled pri specialistu medicine dela, saj je po dolgotrajnih bolniških odsotnostih najtežje vračanje na delovno mesto. In tudi človek po določenem posegu ni več takšen, kot je bil prej, preden je imel določen poseg. Posledice so skoraj vedno.

Izpostavili so tudi težave, ki jih imajo pri izdajanju bolniških listov. Če je v izreku odločbe imenovanega zdravnika zadnji dan s koncem meseca, bolniškega lista pacientu ne morejo izdati. To povzroči nemalo težav tudi pri obračunu plač v podjetju.

Direktorica OE ZZZS Kranj je predstavila podatke po skupinah bolezni za našo skupino. V letu 2019 je bilo 26 naših zaposlenih (9 moških in 17 žensk) dlje kot 250 dni v bolniškem staležu.

Odločbe ZZZS morajo biti izdane v 8 dneh po prejetju dokumentacije. Osební zdravnik mora zavarovanca vsaj 3 dni pred pretekom zadržanosti od dela, katere ugotavljanje sodi v njegovo pristojnost, če oceni, da še vedno ni sposoben za svoje delo, napotiti k imenovanemu zdravniku. Rok je lahko spoštovan le, če se zavarovanec pri osebnem zdravniku zglaší pravočasno.



NE SPREGLEJTE!

ZA BOLNIŠKE LISTE MORA ŠE VEDNO POSKRBE TI VSAK SAMI! POSTOPEK PREKO ZDRAVNIKA OSTA JA ENAK, SPREMINJA SE SAMO NAČIN IZDAJE BOLNIŠKEGA LISTA. Z DIGITALNIM POTRDILOM SE LAHKO PRIJAVITE V PORTAL ZZZS IN IMATE MOŽNOST VPOGLEDA V VAŠ E-BOLNIŠKI LIST.

ELEKTRONSKI BOLNIŠKI LIST



Nataša Čarman Korenjak
Vodja - direktorica ZZZS,
OE Kranj

Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju ZZZS) je v sodelovanju z izvajalci zdravstvenih storitev s 1. 1. 2020 uvedel elektronski bolniški list (obrazec BOL »Potrdilo o upravičeni zadržanosti od dela«).

Po prehodnem obdobju, ko so izvajalci izdajali vzporedno tudi bolniški list v papirni obliki, morajo od 1. 2. 2020 delodajalci za svoje zaposlene, in sicer začasne zadržanosti od dela od 1. 2. 2020 dalje, obvezno prevzemati elektronski bolniški list preko sistema SPOT (prej eVEM), ki ga upravlja Ministrstvo za javno upravo. Izdaja papirnega potrdila o začasni zadržanosti od dela je predvidena le še za nekatere izjemne primere.

Zavarovancem od 1. 2. 2020 dalje torej ni več potrebno dostaviti bolniškega lista svojemu delodajalcu, saj zavarovanci izpisa bolniškega lista ne prejmejo več. Izjema so le tisti zavarovanci, katerih delodajalci nimajo pravne podlage za uporabo sistema SPOT (e-VEM), npr. kmetje, verski uslužbenci, zaposleni pri tujih in mednarodnih organizacijah in ustanovah, tujih konzularnih in diplomatskih predstavništvi v Sloveniji in še nekaj drugih. Zavarovanci bodo prejeli izpis tudi v primeru nedelovanja informacijskega sistema, a morajo zdravniki po odpravi napake pripraviti tudi elektronsko potrdilo, tako da zavarovancem izpisa ni potrebno dostaviti delodajalcu, razen če delodajalec potrdilo potrebuje v zelo kratkem času.

Zavarovanci lahko s kvalificiranim digitalnim potrdilom dostopajo do elektronskega bolniškega lista na spletnem portalu ZZZS za zavarovane osebe na naslovu <https://moj.zzzs.si>. Tu lahko zavarovanec med drugim preveri, ali je zdravnik že izdal elektronski bolniški list, ali je na bolniškem listu navedeno pravilno obdobje zadržanosti od dela in pravičen razlog zadržanosti, ali je bil napačen bolniški list preklican. Zavarovanec lahko prenese elektronski bolniški list na svoj računalnik, na primer za potrebe uveljavljanja pravic na drugih področjih (nezgodno zavarovanje, inšpekcijski postopki ...). Za dostop do portala

zavarovanec potrebuje digitalno potrdilo za fizične osebe enega od slovenskih izdajateljev (SIGEN-CA, PostaRCa, AC NLB ali Halcom-CA). Digitalno potrdilo SIGEN-CA je mogoče na katerikoli upravni enoti v Sloveniji pridobiti brezplačno. Več informacij najdete na spletni strani SIGEN-CA <https://www.si-trust.gov.si/sl/digitalna-potrdila/fizicne-osebe/>.

Če zavarovanci ne razpolagajo z ustrezno računalniško opremo in digitalnim potrdilom, lahko elektronski bolniški list prejmejo tudi na najbližji enoti ZZZS, na vpogled ali izpis pa ga lahko dobijo tudi pri svojemu delodajalcu.

Elektronski bolniški list bo lahko osebni zdravnik v posameznih primerih, če bo ocenil, da pregled zavarovanca zaradi izdaje elektronskega bolniškega lista ni potreben, izdal v odsotnosti zavarovanca. Pomembno je poudariti, da kljub uvedbi elektronskega bolniškega lista še vedno obstaja obveznost zavarovanca med bolniškim staležem, da osebnemu zdravniku sproti dostavlja zdravstveno dokumentacijo, v kolikor osebni zdravnik z njo ne razpolaga, in ga obvešča o svojem zdravstvenem stanju ter osebnega zdravnika tudi opozori, da mu pravočasno izda elektronski bolniški list. V obdobju bolniškega staleža mora torej zavarovanec še vedno aktivno sodelovati s svojim osebnim zdravnikom, v cilju čim bolj uspešnega zdravljenja in reaktivacije na delo.

Vse dodatne informacije v zvezi z elektronskim bolniškim listom lahko zavarovanec prejme s klicem v klicni center ZZZS za elektronski bolniški list na tel. št. 01 / 30 77 555.

Za zavarovance pa je ZZZS pripravil tudi tematsko zloženko, ki je na voljo pri izvajalcih zdravstvenih storitev.

AKTIVNOSTI »TIMA ZA PROMOCIJO ZDRAVJA«



Robi Mesec
Vodja tima za promocijo zdravja

Tim za promocijo zdravja, v katerem naj bi aktivno sodelovali vsi direktorji področij, vodje oddelkov, vodje tehnologij, vodje vzdrževanja, predsednik sindikata in sveta delavcev. Ta trenutek skupaj z upravo pripravljamo končni osnutek letnega plana stroškov, ki naj bi jih uprava namenila namenila za izboljšanje zdravja vseh zaposlenih. V letu 2019 bo v ta namen porabljenih preko 180.000 €.

V plan promocije zdravja so vključeni stroški preventivnih zdravstvenih pregledov. V letu 2019 je bilo na preventivni pregled napotenih preko 360 sodelavcev. Z upravo smo se dogovorili za pokrivanje stroškov cepljenja proti gripi ter vseh odmerkov cepiv proti klopnemu meningitisu. Domel subvencionira skupinske vadbe, aerobiko, masaže, savno, plavanje. Za redno rekreacijo zaposlenih je v najemu tudi športna dvorana.

Poseben uspeh, ki smo ga dosegli skupaj z upravo Domela, je dnevna ponudba svežega sadja. V letu 2019 smo dostavili okoli 40.000 kg svežega sadja. Jabolko je vsekakor del zdravega načina prehranjevanja, ni pa EDINI. V letu 2020 sem se z dobaviteljem iz »Branjeveke« dogovoril, da bo v sklopu ponudbe za isto ceno občasno dobavljal tudi sezonsko sadje (mandarine, breskve, banane, hruške, ...).

Veliko energije smo v letu 2019 namenili tudi bolj pestri ponudbi malic v naši kuhinji. Z našim kuharjem smo se na kratkih sestankih usklajevali, kako zagotoviti bolj kvaliteten in pester nabor malic. Končni cilj tima za promocijo zdravja je bil:

- da bi bila hrana v jedilnici dobavljena od lokalnih dobaviteljev,
- da bi bila hrana raznovrstna,
- da bi lahko imeli večji nabor možne izbire hrane,
- ter da bi bila hrana dosegljiva 24 ur na dan.

Skupaj s programsko hišo smo uspeli pripraviti program za prednaročanje malic. Zaposlenim nam bo to zagotavljalo lažjo odločitev ter brezgotovinsko poslovanje. Ker program ni optimalen, imamo v svojih vrstah še vedno posameznike, ki novega načina naročanja malic nočejo sprejeti. S tem povzročajo

kuharju dodaten »izmet«, kar vsekakor ni pravi odnos do hrane, ne glede na to, kdo jo zavrže. Tudi zaradi teh posameznikov se dogovarjamo, da bi redna prehrana v domači kuhinji postala naša dobra navada zdravega načina življenja. Čeprav se nekateri še vedno pritožujejo nad obroki (še posebno tisti, ki ne hodijo na malico), menim, da je trenutna ponudba malice na visokem nivoju. Vsekakor bomo s ponudnikom malice stalno v dogovorih, da se pestrost še izboljša. Tukaj nastopimo sodelavci Domela, ki s svojim zdravim načinom prehranjevanja (večje število dnevnih obrokov, nenaročanje pizze pri sosednjem kuharju, ...) lahko zagotovimo še boljše malice.

Opravili smo tudi poizvedovanje glede ponudb topllega obroka v petih podjetjih z Gorenjske. Glede na opravljeno analizo je ponudba v naši kuhinji na visokem nivoju. V kolikor pa pogledamo način prehranjevanja v naših dislociranih enotah (Tehtnica, Reteče) ali v trgovinah, zdravstvenih domovih, ... , pa smo lahko veseli, da imamo lastno kuhinjo.

Lahko trdim, da smo se s kuharjem uspeli dogovoriti o skoraj vseh naših željah, zahtevah. V kolikor



bi bilo povpraševanje po toplem obroku večje, bi bil kuhar Rok Marin pripravljen streči topli obrok tudi v nočnem času. Trenutno je za zaposlene v nočni izmeni v avli kuhinje pripravljen avtomat za sendviče. Zaposleni si lahko sami postrežejo kvaliteten svež sendvič brez »E« dodatkov (žemlje pečejo v naši kuhinji).

V letu 2019 se je bolniška odsotnost ne glede na vsa prizadevanja nadrejenih, kadrovskega oddelka

ter tima za promocijo zdravja dvignila nad planirano vrednost. Na zadnjem sestanku je bil sprejet sklep, da se o tem na skupnem sestanku pogovorimo z našimi osebnimi zdravniki in zdravniki specialisti medicine dela. S skupnimi idejami in sklepi bomo pripravili še dodatne aktivnosti, ki bi vsem našim sodelavcem zagotovili boljše zdravje. Kratek zapis o srečanju je v članku podala Janja Kozjek.

DOMELOVA KUHINJA



Rok Marin
vodja kuhinje

V kuhinji podjetja Domel so se, kot ste verjetno opazili, zgodile spremembe. Drugačen je način naročanja in plačevanja, bogatejši pa je tudi izbor jedi, ki jih z veseljem in ljubeznijo skrbno pripravljamo za vas.

Naši kuharji vsak dan za vas pripravijo štiri raznolike tople jedi, od katerih ena ne vsebuje mesa, saj mislimo tudi na tiste, ki mesa ne jeste. Trudimo se, da so jedilniki pisani, raznovrstni in da zadovoljijo različne okuse. Zavedamo se, da ima vsakdo priljubljene jedi, zato posamezne jedi ponudimo v ciklu petih tednov. To pomeni, da so možnosti izbire široke, vašo najljubšo jed z jedilnika pa si tako vseeno lahko privoščite desetkrat na leto, če ob vsaki ponovitvi vzamete prav to jed.

Jedilnike kreiramo sproti, občasno dodajamo nove jedi, ki jih na ob dobrem odzivu in povpraševanju obdržimo, če ugotovimo, da niso po vašem okusu, pa jih zamenjamo.

V jedilnike, če se le da, vključujemo lokalno oziroma slovensko pridelano zelenjavo in meso. Zelje na vaših krožnikih je iz Selca, krompir iz Gostec, naša zelena solata pa raste v Trzinu ... Žemlje, s katerimi naredimo sendviče, vsak dan zgodaj zjutraj zamesimo in spečemo v naši kuhinji. Tovrstne surovine nam omogočajo kvalitetnejše jedi, hkrati pa zagotavljajo sledljivost in svežino pridelkov in ostalih sestavin hrane. Jedi, ki vam jih postrežemo, tako pridobijo na kakovosti. Naše vodilo je vsekakor pripravljati naj-

boljšo hrano za vas.

Jedi, ki si jih lahko privoščite v jedilnici podjetja ali na avtomatih, so sveže pripravljene, veliko večino jih od začetka pripravimo v kuhinji. Palačinke za kanelone so spečene pri nas, čufte oblikujemo iz mase, ki jo zmešamo sami, domače sladke dobrote tedensko nastajajo v naši slaščičarni ...

Novost v kuhinji je naročanje na malico. Naročanje smo uvedli predvsem zaradi hrane, ki smo jo bili primorani zavreči. To problematiko še vedno rešujemo, računamo pa tudi na vaše sodelovanje. Če se na obrok ne prijavite, to oteži delo v kuhinji. Sami ne moremo predvideti, kaj si boste tisti dan zaželeli, ob



prijavi pa vam lahko točno to sveže pripravimo in ponudimo. Kadar se na obrok prijavite, ne pridete pa jest, hrano zavržemo, kar se nam v današnjih časih ob vsej tehnologiji zdi nedopustno.

Zgodi se, da ste na malico prijavljeni, a zaradi različnih okoliščin na malico ne morete priti. Odjave sprejemamo do 7. ure zjutraj na e-naslov taverna.rovn@gmail.com ali telefon 04 5117 445 (kuhinja Domel). Z odjavo zmanjšate količino zavržene hrane in mimogrede opravite dobro delo. Na elektronskem naslovu smo dosegljivi tudi za kakršna koli vprašanja glede malic.

Z novostmi še nismo zaključili, vsaka novost pa se poraja s ciljem, da zadovolji vaše želje in potrebe. Razmišljamo o pakiranju enolončnic ob petkih za domov v avtomatu za sendviče, da boste lahko vikend začeli brezskrbno in ne za štedilnikom, v avtomate bi lahko uvrstili tudi smoothije, odprti pa smo tudi za vaše predloge.

Naš trud je vsakič znova poplačan z vašim zadovoljstvom in veseli smo, da iz kuhinje odhajate z nasmehom.

Ob koncu bi se rad zahvalil vsem, ki hodite k nam na malico. Tudi v prihodnje vaše zadovoljstvo ostaja naš cilj. Ob tej priložnosti pa v kuhinjo vabim tudi tiste, ki nas še niste obiskali. Rekel bi, da se splača.

Hvala in dober tek.



OSNOVE UPORABE ELEKTRONSKE POŠTE



Roman Megušar

Posredno in neposredno sem od sodelavcev izvedel različna mnenja o padcu kulture komuniciranja znotraj našega podjetja. Le-to poteka ustno, preko telefonije (stacionarne in mobilne) in po elektronski pošti.

Pri komuniciranju po elektronski pošti je največ pripomb na:

- pošto brez pozdrava in podpisa,
- predolge zapise brez poudarjenih vsebin,
- uporabo samo velikih tiskanih črk,
- pošiljanje pošte na preveč naslovov ...

Na naši intranet strani je med organizacijskimi predpisi dokument, katerega del navaja tudi osnove uporabe elektronske pošte. V dobri veri, da se mogoče kaj spremeni, je v nadaljevanju del zapisa iz tega dokumenta.

Za mobilno telefonijo je elektronska pošta najpogostejša in najbolj priljubljena oblika komunikacije - je praktična, poceni, hitra, zanesljiva, enostavna in manj moteča kot telefonski klic, saj prejemniku dopušča možnost, da odgovori, ko hoče oziroma zmore. Predvsem nikoli ne pozabimo, da s svojim načinom komuniciranja (tudi z nerednim odpiranjem elektronske pošte, z nepotrebnim pošiljanjem e-pošte na veliko število prejemnikov, ...) kažemo sami sebe, v poslovnem svetu pa soustvarjamo podobo tudi o svojem podjetju. Zato je dobro upoštevati naslednje nasvete:

- Elektronska pošta je sestavljena iz glave in telesa sporočila. Glava je običajno sestavljena iz podatkov o pošiljatelju, naslovniku sporočila in iz naslova sporočila. Glavi sporočila sledi njegova vsebina oziroma telo sporočila, ki ga sestavlja besedilo sporočila, ki ga posredujemo prejemniku, in podpis pošiljatelja.
- V polje "Za" vpišite tistega prejemnika oziroma tiste prejemnike, ki jim je sporočilo namenjeno in od katerih pričakujete odziv na to sporočilo. Poskušajte pisati hkrati čim manj naslovnikom. Polje »Kp« je namenjeno tistim prejemnikom, ki jih želite le obvestiti o vsebini sporočila in od njih ne pričakujete odgovora.
- Polje »Zadeva« naj bo vedno preudarno izpolnjeno in naj jasno opisuje bistvo sporočila. Besedilo naj ne vsebuje preveč besed. Če sporočila prehajajo med več prejemniki, je smiselno, da se polje zadeve ne spreminja, saj je tako lažje ugotoviti, da so sporočila med seboj povezana.
- Telo oziroma vsebino sporočila vedno začnite s pozdravom oziroma nagovorom človeka, ki mu pišete, saj ne pišete drugemu računalniku, ampak pišete osebi.
- Sporočila naj bodo kratka in jedrnata, napisana slovnično in pravopisno pravilno, enostavno in razumljivo.
- Bodite pozorni na velikost in format pripetih datotek oziroma priponk.
- Ne obremenjujmo sodelavcev in drugih računalnikov s pisanjem in prepošiljanjem zasebne, neposlovske oziroma druge neposlovne pošte.
- Na elektronsko pošto se med delavnikom praviloma odgovori v 24 urah. V kolikor to ni mogoče, se sporoči, da boste odgovor posredovali v nekaj dneh oziroma navedete do kdaj. Tudi pod odgovor se je potrebno podpisati.
- Ob prostih dnevih, nedeljah in praznikih se načeloma izogibamo pošiljanju in pregledovanju e-pošte, razen v nujnih primerih.
- Ko odgovarjate na sporočila, vedno uporabite funkcijo »Odgovori« oziroma »Odgovori vsem« in pustite originalno sporočilo nedotaknjeno pod svojim odgovorom. Pri odgovarjanju na točno določeni del sporočila lahko odgovor napišete pod del besedila, na katerega se odgovor nanaša, in sicer tako, da bo prejemnik natančno vedel, na katere dele besedila ste mu odgovorili.
- Vključite »Samodejne odgovore« ob odsotnosti, če želite druge opozoriti, da ste odsotni, na dopustu ali da ne morete odgovarjati na e-poštna sporočila. Pogoji za uspešno komuniciranje je tudi zagotavljanje varnosti in zasebnosti na internetu. Poskrbite, da bo vaša komunikacija z zunanjim svetom varna in zakonsko neoporečna.
- Pri pisanju ne uporabljajte samo velikih tiskanih črk, saj to v prenesenem smislu pomeni da »kričite«. Velike črke naj bi se v omejenem obsegu uporabljale res v skrajnem primeru. Vsekakor pa je bolje, da uporabljate namesto velikih črk odebeljen tisk..
- Glede pisave in podpisa je potrebno upoštevati pravila iz Priročnika celostne grafične podobe družbe Domel (Glej točko 2.22.).
- V e-mail lahko dodate sliko po navodilih informatike.



KO ENKRAT OSTANEŠ DOMA, JE POMEMBNO OSTATI AKTIVEN

Intervju z upokojencema Meri in Stanetom Zgaga



Nataša Dolenc

Meri je upokojenka od leta 1997, Stane pa je lani, po dolgi prehojeni poti do utrditve notranjega lastništva zaključil povezave z Domelom.

Stane:

Jeseni 1966 sem prišel v remont Iskre elektromotorji. Takrat je bila še tista nenavadna okrogla tovarna. V sredini je bila orodjarna, v zunanjem okroglem delu pa je potekala montaža in trak je potekal po tem

okroglem delu. Napenjalci traku, ki so jih napenjali na to okroglino, so se stalno trgali in tako remontarjem zagotavljali vsakodnevno delo. Firma je bila takrat v krizi, ni bilo dovolj dela in prejemale smo 80-odstotno plačo. Februarja 1967 sem odšel k vojakom. Ko bi



Meri in Stane

moral domov, se je zgodil 21. avgust 1968 - udar na Čecoslovaško in tako sem namesto odhoda domov moral podaljšati služenje vojaškega roka za dva meseca. Tako sem novembra 1968 prišel v orodjarino. Takrat sem bil izučen finomehanik, zato so mi dodelili izdelavo montažnih priprav. Med tem časom sem zaključil tehnično šolo. Leta 1976 sem prišel v področje kakovosti, ki ga je takrat vodil Jože Pegam. Prevezel sem področje tehnologije kakovosti/strojnih del. V tistem času sem se poleg izdelave kontrolnih tehnoloških postopkov veliko ukvarjal s konstrukcijo in z izdelavo kontrolnih priprav.

Danes je v tovarni veliko strokovnjakov, ki res obvladajo svoja področja, podprti so z orodji za računalniško simulacijo postopkov. Ko sem se jaz začel ukvarjati z vibracijami in kakovostjo krogličnih ležajev, o tem v firmi nismo veliko vedeli, nismo imeli priprav za testiranje, problemov z nabavljenimi materiali pa tudi problemov v proizvodnji pa je bilo veliko. Zato sem naredil pripravo za testiranje ležajev, pripravo za merjenje neizbalansiranosti kolektorjev, balansirko za testiranje rotorskega sklopa, preskušanje tesnosti črpalk, stekanja drsnih ležajev itd. Pogosto nisem imel dovolj teoretične osnove, sproti sem se učil. Ko smo uveljavljali prvo reklamacijo ležajev veliki japonski firmi ležajev NSK, so prišli njihovi tehniki iz Tokia. Bili so prepričani, da nam bodo reklamacijo zavrnili. Ko so videli demonstracijo meritve, so reklamacijo brez ugovora priznali. Podobno se je kasneje dogajalo pri reklamacijah ležajev pri drugih velikih firmah. Mislim, da je ta priprava še vedno v firmi, čeprav je bila izdelana pred več kot 40 leti.

Pri kolektorjih je bil v 80 letih prejšnjega stoletja problem azbestno polnilo. Zaradi ekoloških zahtev smo iskali nadomestni vezivni material za lamele. S Tonetom Šolarjem sva izdelala pripravo za centrifugalni test kolektorjev in meritev odstopanja lamel kolektorja. To testiranje nam je omogočilo sorazmerno hiter prehod z azbestnih kolektorjev na ekološko sprejemljivejše. Ta testiranja smo večinoma izvedli pri nas, čeprav je bil izdelovalec kolektorjev, Kolektor iz Idrije, ki takrat za to testiranje še ni imel ustrezne opreme.

Februarja leta 1984 sem ravno med olimpijskimi igrami v Sarajevu skupaj z Bojanom Bandljem in Janezom Rihtaršičem odšel v Alžirijo z nalogo postaviti proizvodnjo sesalnika, ki ga je razvil Bojan Bandelj. Naleteli smo na vrsto nepričakovanih težav: ni bilo

elektrike, zmanjkalo je stisnjenega zraka, primanjkovalo je delavcev ... Na traku so bili samo moški, ki so prihajali in odhajali, kakor se jim je zahotelo, in so bili popolnoma nevedni natančnega montažnega dela ter nemotivirani za delo. Velik problem je predstavljala komunikacija z matično firmo. Takrat smo lahko uporabljali samo »fax«. V primeru, da smo v domovino javili problem, je trajalo najmanj dva dni, da smo dobili odgovor. Jaz sem bil zadolžen za kakovost, Janez za tehnologijo. Bojan je bil vodja projekta, reševal pa je tudi razvojne probleme. Predvideno je bilo, da v 14 dneh uredimo vse potrebno - ostali pa smo skoraj štiri tedne, preden je proizvodnja stekla po predvidenih normativih.

Kasneje sem prevzel vodenje sistema kakovosti. V tem obdobju so vsi večji kupci zahtevali vpeljavo standardov kakovosti. Standard ISO9001 smo leta 1992 uvedli na zahtevo različnih kupcev sesalnih enot. V nadaljevanju je standarde zahtevala tudi avtomobilska industrija. V tistih letih je vsaka država imela svoj avtomobilski standard kakovosti, na primer BMW je uporabljal nemški standard VDA6.1, zanj smo izdelovali motorje za nastavljanje luči. BMW je sodeloval z ameriškim podjetjem Ford, zato smo



Priprava za testiranje tesnosti potopnih črpalk 1980 (lastna konstrukcija in izdelava)

bili prisiljeni vpeljati tudi ameriški standard QS 9000 (oba leta 2000). Sledil je okoljski standard ISO14001 (leta 2003), potem prenova ISO 9001/2000 in uvedba skupnega standarda za avtomobilsko industrijo TS16949 -2004, ko so proizvajalke avtomobilov iz različnih držav ugotovile, da je pogoje poslovanja potrebno poenotiti, in so prešle na navedeni skupni standard. Kasneje smo na uvedbo standardov kakovosti pripravili tudi večino naših takratnih dobaviteljev in jih leta 2005 tudi uspešno certificirali.

Z vpeljavo in vzdrževanjem standardov v firmi in pri kooperantih je bilo vsa leta veliko dela in problemov. Njihova vpeljava je bila brezpogojna zahteva vseh večjih kupcev po letu 1995. Z njihovo uvedbo pa smo v firmo vpeljali sistem poslovanja, ki firmi omogoča učinkovito in kakovostno poslovanje na zahtevnem svetovnem tržišču.

Leta 1997 smo vpeljali nagrajevanje kakovostnega s t.i. »uro kakovosti«. To je bila moja ideja, vpeljana z namenom, da se zaposlene motivira k večji zavzetosti za kakovostno delo, predvsem pa kot podpora standardom. Leta 2009 so »uro kakovosti« preoblikovali v priznanja za inovativnost.

V uredniškem odboru internega časopisa Elektromotor sem sodeloval že pri prvih izdajah v letih od 1970 do 1975, ko je bil urednik Franc Kotar. Takrat smo delali tako, da smo vse tipkali, naslove smo narisali ročno na ciklostilu in kasneje original razmnožili. Po letu 1980 je uredništvo prevzel Mirko Polajnar, jaz pa sem bil zadolžen za risanje karikatur. Eno izmed njih, ki govori o problemih Stihlove gredi, je nekdo posredoval v firmo Stihl in ko sem bil nato pri njih na sestanku v Nemčiji, so mi jo pokazali in ne vedoč,



Zaključek seminarja ISO 9001 za Domelove dobavitelje 1995



Veš Francka ,tisto trdo v žepu, ni tisto kar ti misliš, ampak izmetna Stihlova gred, ki sem jo skril pred kontrolo

Ena izmed karikatur za Elektromotor 1995

da sem njen avtor, so se smejali in z zadovoljstvom ugotavljali, da se celo iz karikature lahko vidi, kakšno avtoriteto ima Stihl v Domelu.

V 80 letih prejšnjega stoletja so firme v skladu s takratno državno politiko imele dolžnost razvijati kulturo v svojem okolju. Tako je bila v firmi ustanovljena slikarska skupina, v katero sem se vključil skupaj s še približno 20 kolegi, ki smo radi risali. Skupino je vodil prof. Andrej Pavlovec. Fotografski krožek je prevzel Vasja Simončič. Ustanovljen je bil tudi pevski zbor. V tem obdobju so v sejni sobi vedno visela različna razstavljena dela domačih ali gostujočih slikarskih skupin. Firma je te dejavnosti podpirala in krila stroške razstav in stroške mentorjev.

V zadnjih 21 letih sem bil z Domelom poleg poklicne povezave močno vpet tudi v postopke njegovega lastninjenja. Ta povezava je bila velikokrat bolj stresna kot poklicne naloge. Posebno prva leta, ko se je sistem notranjega lastništva uvajal in ni bilo jasno, ali bo notranjim lastnikom uspelo tovrstno lastništvo izpeljati in ga nato tudi dolgoročno zavarovati. Leta 1997, ko sem bil po čudnih okoliščinah predlagan in nato na ustanovnem sestanku Združenja notranjih delničarjev Domela izbran za predsednika združenja, si nisem niti približno predstavljal, kaj me čaka in kako dolgo bo to trajalo. Pritiski na ekipo, ki je



Priprava slik za samostojno razstavo. Po upoko

notranje lastništvo vpeljevala, so bili prvi dve leti, do ustanovitve Družbe pooblaščenke Domel, zelo veliki. Na začetku so bili to pritiski pooblaščenec Ametek, kasneje pa predvsem pritiski predstavnikov PID-ov in državnih skladov, ki so imeli v lasti velik del Domela. Ti se nikakor niso sprijaznili, da jim ljudje v odmaknjeni dolini lahko preprečijo nameravan dobiček s prodajo firme, katere velik del so dobili skoraj zastonj. Poleg sprožitve tožbe o neveljavni skupščini so se posluževali groženj o pravni odgovornosti za sesutje firme, predvsem pa o moralni odgovornosti za izgubo delovnih mest v dolini, ki naj bi bila posledica naše odločitve, da firme ne prodamo. Izguba delovnih mest je bila takrat v Železnikih zelo pereča zadeva, saj je malo pred tem prišlo do velikega odpuščanja ljudi v Alplesu. In povod za preprečevanje prodaje Domela je bil ravno v tem, da se ni vedelo, kaj Ametek s firmo in zaposlenostjo v Železnikih dejansko namerava. V času največje napetosti je telefon pogosto zvonil tudi sredi noči in sledile so grožnje, kar pa res ni bilo prijetno. Eden od velikih pritiskov za preprečitev notranjega lastništva je bil dosežen v prvem delu leta 1998. Takrat se je skladom in PID-om pridružila tudi zadruga Niko, ki je v

prvem letu notranje lastništvo podpirala, nato pa se premislila in se pridružila skupini lastnikov, ki so firmo prodajali. Ravno takrat je bila v intenzivnem ustanavljanju družba pooblaščenka in zunanji lastniki so se močno trudili, da to preprečijo, in pri tem jim je spremenjeno stališče zadruga močno pomagalo. Po srečni razrešitvi te krize sta se državna sklada sprijaznila, da ljudje v dolini firme ne bodo prodali in sta omilila svoj pritisk, PID-i pa so ga nadaljevali. Ekipa, ki je notranje lastništvo vodila, zaposleni in predvsem Domelovi upokojeanci pa so vztrajali in v dveh letih dvakrat zbrali dovolj certifikatov za uresničitev svojih ciljev - prvič za ustanovitev združenja delničarjev in nato še za ustanovitev pooblaščenke, in tako omogočili, da je Domel pristal v lasti zaposlenih in bivših zaposlenih.

Po ustanovitvi Družbe pooblaščenke Domel v maju 1998 so se pritiski umirili in vodstvo ter zaposleni so se lahko posvetili ukvarjanju s poslovanjem Domela. Po preoblikovanju Združenja notranjih delničarjev Domela v Družbo pooblaščenko Domel, maja 1998, sem bil nato tri mandate predsednik nadzornega sveta pooblaščenke in kasneje še dva mandata član

nadzornega sveta Domel Holdinga. V teh letih je bilo na različnih področjih podjetja sprejetih veliko modrih odločitev tako na poslovnem kot na lastniškem področju, kar se je odrazilo na poslovnih rezultatih in rasti Domela. Dogodilo pa se je tudi marsikaj, kar bi bilo za notranje lastništvo lahko škodljivo ali celo usodno, vendar je bilo v firmi vedno dovolj »modrosti«, da so se take situacije pravočasno rešile. Domelovo lastninjenje pa je bilo dokončno zaključeno leta 2007, ko je firma od države (KAD in SOD) in Poteze odkupila preostali 47.83-odstotni delež Domela in so zaposleni in bivši zaposleni postali 100-odstotni lastniki. To je bila na področju lastninjenja zadnja pomembna odločitev, ki se nam je srečno iztekla, saj se je skoraj polovico Domela kupilo za 6,2 milijona €.

Lani sem povezavo z Domelom zaključil in sedaj z zadovoljstvom gledam nanj in tudi na srečno prehojeno pot do utrditve notranjega lastništva. Prepričan sem, da je lastništvo, kot ga ima Domel sedaj, za zaposlene najboljše, je pa ranljivo zaradi svoje razdrobljenosti in zato mamljivo za posameznike in skupine, da se z njim okoristijo. Tako je bilo v preteklih letih njegovega obstoja in tako bo tudi v prihodnosti. Želim si in upam, da boste Domelovci svojo pot brez večjih zapletov uspešno in srečno nadaljevali po poti, kot je bila zastavljena pred 23 leti.

Meri:

Zadnje leto v osnovni šoli nisem vedela, kaj bi se odločila, kako nadaljevati šolanje. Proti koncu šolskega leta je razredničarka Ladica povedala, da v Iskri potrebujejo tri risarke. Odločila sem se in se prijavila, poleg mene pa še Minka in Stanka. In tako smo prišle na poklicno šolo med orodjarje – bile smo samo tri punce med samimi fanti. Od začetka smo imeli prakso v delavnici, potem nam je razrednik



Meri pri tuširanju tehnične risbe 1978

uredil, da smo tudi risali. Najprej smo tri mesece na leto obiskovale šolo, potem smo prišle v tovarno. Takoj sem šla v konstrukcijo in kmalu ugotovila, da ne znam veliko in da se bo potrebno še veliko naučiti.

Dve stvari sta mi najbolj ostali v spominu. Prva je pero za tuširanje. Če si malo bolj pritisnil, se je »paus« papir prerezal. In druga – imeli smo poseben prostor, v katerem je bila komora z amonijakom. S pomočjo amonijaka smo razvijali kopije prekopirane s »paus« papirja in v tej komori je močno smrdelo po urinu.

33 let sem hodila na isto delovno mesto (razen eno leto v kontroli) in moram povedati, da sem v službo hodila zelo rada. V vseh teh letih se je zamenjalo veliko sodelavcev in na vse imam lep spomin. V obdobju moje zaposlitve se je tudi način dela zelo spremenil. Mojega delovnega mesta, takega kot je bil, ni več. V našem oddelku, to je v konstrukciji razvoja, se je takrat razvilo ogromno motorjev, pa v določenem času tudi aparatov.

Takrat ni bilo računalnikov. Konstruktor je izdelek narisal s svinčnikom na bel papir, kasneje je risarka čezenj napela prozoren »paus« papir in risbo »stuširala« (prevlekla s črnim tušem). Pri tem so pomembno vlogo imele debeline črt, kar je risarka dosegla z menjavo debelin risalnih peres. Tako izdelana risba se je kasneje v posebnem stroju prekopirala in nato s pomočjo amonijaka razmnožila v večje število kopij. Tako izdelane kopije sem pozneje razdelila po vnaprej pripravljenem razdelilniku in vsak prejemnik je kopijo podpisal, evidenca razdelitve pa se je vodila na karticah v konstrukciji, kasneje pa tudi že v računalniškem programu. Prejemnike kopij sem vedela na pamet in kadar se je mudilo, kar se je dogajalo pogosto, mi je to zelo pomagalo, da sem hitreje opravila delo.

Med uvajanjem dela z računalnikom sem nekaj časa imela dvojno delo. Naredila sem vpis na star način, potem pa po novem postopku evidenco vnesla še v računalnik.

Veliko je bilo sprememb in popravkov dokumentacije, dogodilo se je tudi, da smo spremembo, ki je bila izvedena pred tednom dni, čez teden dni ponovno popravljali v začetno stanje.

Vodila sem tudi knjižnico in tako spoznala veliko zaposlenih, ki so prihajali po knjige.

V mojih zadnjih letih službe se je začel uvajati računalnik, kar je pripeljalo do velikih sprememb pri delu.

Danes je to večšina, ki jo obvlada vsak, takrat pa to ni bilo tako običajno. Sedaj imam svoj računalnik tudi doma. Vsak dan rada preberem določene stvari, ki me zanimajo, in uporabljam tudi elektronsko pošto.

Stane:

Ko enkrat ostaneš doma, je pomembno ostati aktiven. Moraš biti zaposlen, če nisi, začneš propadati. Sam imam več konjičkov, ki mi vzamejo veliko časa. Doma sem od leta 2006, ko sem za dve leti odšel na čakanje.

Slikanje me spremlja že vrsto let, v času upokojitve sem imel 2 samostojni razstavi in sodeloval na več skupinskih. V zadnjih dveh letih sem posnel tudi nekaj filmčkov za muzej Železniki (taljenje rude, pla-

vljenje lesa po Davči, gradnja Rupnikove linije), poleti kolesarim. Letošnjo zimo sem pričel na računalniku risati ptice. Lišček, plavček, sinička, ščinkavec, taščica, detel - to so vse ptiči z našega vrta. Ta novi način slikanja mi požira čas, je pa zanimivo.

Meri:

Jaz sem doma od leta 1997. Zelo rada imam vrt in naravo, v povezavi s tem sem fizično aktivna.

Poleg gospodinjstva si čas zapolnim z računalnikom, rešujem križanke. Opažam, da me v dobro voljo spravijo drobne stvari. V veliko veselje mi je opazovanje narave, spremljanje vrta, kako nasajeno raste. Rada imam živali. Opazujem ptice na vrtu in zdi se mi zanimivo, da ima vsaka svoje obnašanje.

GRS ŠKOFJA LOKA



Nina Drol

*Gore privlačijo mnoge ljubitelje narave in rekreacije. Čar gibanja po planinskih poteh, še posebej po brezpotjih, pa vključuje določeno mero tveganja in izpostavljanja nevarnostim. Zaradi nepripravljenosti posameznika, neprimerne opreme in slabe ocene razmer se vse prepogosto dogajajo nesreče. Če gre v hribih kaj narobe, ti lahko pomagajo samo tisti, ki so veščji plezanja in reševanja. Hitra, profesionalna pomoč je ključna. Tega se še kako dobro zavedajo na Gorsko reševalni službi Škofja Loka, katere član je tudi **Jaka Gortnar iz Železnikov**.*

Na kratko o GRZS

Gorska reševalna zveza Slovenije je organizirana kot zveza samostojnih, prostovoljnih, nepridobitnih gorsko reševalnih društev in planinskih društev z registrirano gorsko reševalno dejavnostjo (postajami), ki opravljajo humanitarne naloge javnega pomena: zaščito, reševanje in pomoč v gorskem svetu ter ob naravnih in drugih nesrečah, ko so ogroženi varnost, zdravje in življenje ljudi. Te naloge opravljajo temeljne enote GRZS – društva in postaje gorske reševalne službe (GRS). So samostojne in imajo zemljepisno določena območja delovanja. Izvajajo reševalne, preventivne in druge akcije ter dejavnosti, določene s pravili GRZS in s svojimi pravili. Namen in osnovna dejavnost Gorske reševalne zveze Slovenije (GRZS) je prostovoljno pomagati ljudem pri nesrečah v gorah in na teže dostopnih terenih. Njihovo delo vklju-

čuje tudi preventivo ter izobraževanje članov in drugih obiskovalcev gora.

Gorska reševalna služba Slovenije (GRSS) je bila ustanovljena 16. junija 1912 v Kranjski Gori v okviru takratnega Slovenskega planinskega društva (SPD).



Jaka Gortnar

Ustanovila sta jo zdravnika dr. Josip Tičar in dr. Jernej Demšar, rojen v Železnikih. Pred drugo svetovno vojno so t. i. »rešilne ekspedicije« sestavljali tako plezalci iz večjih krajev kakor tudi domačini izpod gora. V takratnih reševalnih skladiščih so bili pripravljeni: vrvi, plezalni copati, nekaj obvez, reševalni drog in vreča. Prevozno sredstvo sta bila konj in lojtrnik. Med predvojnimi reševalci so bili vsi takratni vrhunski alpinisti (v Gornjesavski dolini npr. Joža Čop, Miha Potočnik, Stanko Tominšek) in številni domačini – vodniki, med katerimi so bila znana imena Ivan Vertelj - Hanza, Gregor Lah - Preckin iz Mojstrane.

Po drugi svetovni vojni je bila centrala GRS sprva na Jesenicah; vodila sta jo Miro Dremelj in Uroš Zupančič. Po hudi tragediji v Špiku leta 1953 (pet mrtvih plezalcev) pa je bila GRS deležna večjih organizacijskih sprememb, med drugim se je centrala preselila v Ljubljano. Organizirala se je kot komisija v okviru Planinske zveze Slovenije. Tako organizirana je GRS delovala vse do leta 2006, ko so se slovenski gorski reševalci ponovno prilagodili družbenim in ekonomskim spremembam ter se reorganizirali v samostojno zvezo, ki se lahko samostojno vključuje v druge sorodne domače in mednarodne zveze. GRZS je organizirana v 17 društvih/postajah, ki pokrivajo predalpski in alpski prostor v Sloveniji. Skupno deluje v organizaciji okrog 700 gorskih reševalcev različnih specialnosti.

Ustanovitev GRS Škofja Loka

Zapeljivosti gora in nevarnosti njihovega obiskovanja so se zavedali člani novoustanovljenega alpinističnega odseka. V letu 1976 so združili moči in ustanovili alpinistično sekcijo. Zavedali so se pomena znanja in usposobljenosti. Organizirali so alpinistične šole, se učili od izkušenih mojstrov in prenašali znanje naprej. Osnove prve pomoči in stenskega reševanja so teme, ki so jih redno obnavljali, se seznanjali z novostmi in praktično vadili.

Čutili so potrebo po organiziranem delu. Ker na Škofjeloškem ni bilo postaje gorske reševalne službe, so jim plezalcem alpinistom odprle vrata sosednje postaje v Ljubljani in Kranju. Te so sicer delovale v primeru potrebne intervencije tudi na Škofjeloškem. Alpinistom, kasneje pa tudi smučarjem, je bila dana možnost, da so se usposobili v prvi pomoči, reševanju na smučišču in pod okriljem postaje GRS Ljubljana delovali kot reševalci na smučišču Stari vrh in Soriška planina. Čutili so, da je potrebno narediti preskok, korak naprej v smeri izziva znati pomagati, se odzvati na pomoč in doživeti veselje ob uspešni akciji. Med alpinisti je nastala pobuda za ustanovitev lastne GRS.

Prve zamisli o ustanovitvi postaje GRS Škofja Loka tako segajo v leto 1978. Dne 14. 11. 1978 je bil na Planinski zvezi Slovenije sprejet sklep o ustanovitvi postaje, ustanovni občni zbor pa je potekal 8. 12.



GRS

1978. Prvi načelnik postaje je postal Zvone Korenjak, ki je še dolga leta opravljal svojo funkcijo načelnika in še vedno aktivno sodeluje pri aktivnostih postaje.

Območje, ki ga pokriva postaja še danes, je zelo razgibano in zelo veliko. Obsega Škofjeloško pogorje, del Polhograjskih Dolomitov, sega od Porezna in Soriške planine do Ratitovca, zajema Blegoš s sosedi in se nad Dražgošami dotika Jelovice, prek Planice in Križne gore pa sega v ravnino Soriškega polja.

Značaj gora ni tak, da bi pričakovali veliko gorskih nesreč. Prednjačijo nesreče, ki so tipične za sredogorje, plezalsko-alpinistične nesreče pa so možne predvsem v pobočjih Ratitovca.

Namen in naloge

GRS Škofja Loka je prostovoljno, samostojno, nepridobitno združenje fizičnih oseb. Člani GRS Škofja Loka delujejo na osnovi nepridobitnosti in prostovoljnosti ter opravljajo humanitarno dejavnost z organiziranjem in izvajanjem reševanja ljudi, katerih zdravje ali življenje je ogroženo, pa si sami ne morejo ustrezno pomagati, predvsem v gorah, hribovitem svetu in drugem težko dostopnem terenu. GRS Škofja Loka nudi tudi drugo pomoč ljudem v stiski in njihovim sorodnikom.

Naloge:

- pomagati pomoči potrebnim, nuditi prvo pomoč, zdravstveno oskrbo, izvajati reševalno delo v gorah in drugih težko dostopnih krajih ter najdene, ponesrečene ali mrtve ustrezno transportirati in jih čim prej predati v zdravniško oskrbo ali drugi službi;



Vaja na Blegošu

- preventivno delovati s predavanji, spremstvi in dežurstvi predvsem na šolah, planinskih društvih, pohodih in prireditvah;
- organizirati dežurstva s ciljem hitrega posredovanja v primeru nesreč (pohodi, gorski teki, downhill tekmovalstva, sankanje na Soriški planini, tekmovalstva jadralnih padalcev);
- izvajati iskanje pogrešanih oseb v gorah in drugih težko dostopnih krajih;
- izvajati naloge zaščite in reševanja v primeru naravnih in drugih nesreč na območjih, kjer člani GRS Škofja Loka lahko s svojim znanjem in sredstvi rešujejo ljudi, živali ter zaščitijo premoženje; reševanje iz sedežnic v primeru zastoja.

Kdo se lahko pridruži GRS

Član društva je lahko vsaka polnoletna oseba, praviloma izkušeni gorniki, ki imajo opravljen najmanj te-



Vaja na Blegošu

čaj za starejšega alpinističnega pripravnika (trajanje 2 leti), in imajo moralne, civilizacijske in psihofizične sposobnosti dobrega gornika, ki ustrezajo potrebam GRS Škofja Loka.

Posameznik odda pisno prošnjo na društvo, nato pa je glede na potrebe povabljen. Prvo leto na postaji usposabljanja še ne potekajo, saj se pripravnik spoznava z delovanjem društva in s člani (v tem letu posameznik spozna, če je res primeren za to dejavnost), nato pa je s strani upravnega odbora poslan na usposabljanje. Le-ta zajema 80-urni tečaj prve pomoči, usposabljanje iz letne tehnike, nato sledi še usposabljanje iz zimske tehnike. Vse skupaj traja od 2 do 3 let, bodoči gorski reševalec pa mora žrtvovati veliko prostega časa, truda, volje in tudi kakšen dan dopusta, da doseže zahtevano stopnjo usposobljenosti. Po pridobitvi licence se lahko specializira za opravljanje dodatnih dejavnosti in postane inštruktor, letalec, vodnik reševalnega psa ...

Dolžnosti člana GRS

Licenca gorskega reševalca se podeljuje enkrat letno s strani Gorske reševalne zveze Slovenije. Potreben je zdravniški pregled, obnovitveni tečaj iz prve pomoči in letne ter zimske tehnike reševanja.

Dolžnosti članov so, da:

- se vestno in po svoji moči udeležujejo reševalnih akcij in delujejo v dobro ponesrečenih,
- se izobražujejo in delujejo preventivno,
- skrbijo za primerno fizično pripravljenost,
- načrtno obiskujejo hriboviti svet in gore predvsem na svojem območju delovanja (zaradi čim boljšega poznavanja terena, poti).

Člani GRS Škofja Loka se na sestankih dobivamo 1-krat tedensko, kjer opravimo analize akcij prejšnjega tedna (če so) in delamo plane za prihajajoče dogodke.

Za fizično pripravljenost skrbi vsak sam v svojem prostem času, kar se tiče tehničnega znanja pa imamo organizirani 2 večji vaji (letno in zimsko), kjer inštruktorji pripravijo scenarij nesreče. Veliko je tudi treninga na postaji na umetni steni.

Za občane pripravimo tečaj varnega gibanja v gorah pozimi, ker je na tem področju opaziti največ pomanjkljivosti, otrokom pa je naša dejavnost predstavljena v okviru športnih dni ali šole v naravi.

Kaj je botrovalo odločitvi, da se pridružiš GRS Škofja Loka?

Za planinarjenje me je že kot otroka navdušil oče, poletne vikende smo večinoma preživel v hribih in osvojili veliko vrhov. Po srednji šoli sem začel plezati, opravil sem tudi izpit za starejšega alpinističnega pripravnika. Veliko kolegov iz alpinistične šole je že bilo v gorski reševalni službi in tako mi je ta dejavnost postala všeč. Če si veliko v hribih, se včasih tudi vprašaš, kdo bo prišel, če se mi kaj zgodi. Če si pripravljen žrtvovati svoj prosti čas za pomoč drugim, je odločitev jasna. Član sem šele slabi dve leti, tako da sem trenutno pripravnik za gorskega reševalca, konec letošnjega leta in v začetku leta 2021 me čakata izpita iz letne in zimske tehnike. Na naši postaji se trije šolamo tudi za vodnika reševalnega psa, kar pomeni, da se usposabljam za iskanje pogrešanih in pa iskanje zasutih v plazju.



Vaja na Blegošu

Kje se zgodi največ nesreč?

Najbolj nevarni so vedno sestopi. Potrebno se je zavedati, da je osvojen vrh šele polovica poti do opravljene ture. Na sestopih smo navadno utrujeni, pade nam koncentracija, tako da hitro lahko pride do nesreče. Nevarna so tudi območja padajočega kamenja, kjer je nujna uporaba čelade. Letošnja zima je sploh specifična, ker razmere sploh ne izgledajo zimske, pa vseeno so. Pod listjem se skrivajo ledene zaplate, trave so zmrznjene, tako da hitro lahko pride do zdrsa. V povprečju imamo 15 intervencij letno, od tega je nekaj gozdarskih nesreč, v ostalih primerih pa gre za poškodovane, obolele ali izčrpane pohodnike. Nekaj je tudi iskalnih akcij, kot je bila na primer akcija na Blegošu v januarju, kjer se je na srečo vse dobro izteklo. Pri akcijah nam veliko pomaga tudi reševalna helikopterska ekipa GRS, ki leti z vojaškimi helikopterji. Če je vreme primerno, je tak način reševanja veliko hitrejši in tudi udobnejši za poškodovanca. Če vremenski pogoji niso primerni za letenje ali če je helikopter zaseden, pa akcija poteka na klasičen način.

Poleg delovanja na svojem področju sodelujemo tudi na akcijah, kjer je potrebno veliko število reševalcev. Tak primer je bila na primer iskalna akcija na Krvavcu konec leta 2018. Pred dvema tednoma se je na Krvavcu ustavila gondola, ujetih je bilo okrog 40 ljudi. Ker je za tako akcijo potrebno ogromno ljudi, smo bili aktivirani tudi mi. K sreči so situacijo rešili s pomožnim motorjem.

Člani GRS ste torej vedno v pripravljenosti?

Stare pozivnike je v času pametnih telefonov zamenjala aplikacija, ki deluje kot pozivnik in na telefon dobimo sms sporočilo iz Regijskega centra za obveščanje Kranj. Tako dobimo osnovne podatke o intervenciji. Večinoma se zberemo v bazi na Trati v Škofji Loki in skupaj gremo na akcijo, če pa gre na primer za nesrečo na Ratitovcu, se lokalni reševalci sami odpravijo na mesto nesreče, da se ne izgublja dragocen čas. Vsak se odzove po svojih najboljših močeh, če gre za akcijo sredi tedna in če narava dela dopušča, gremo na akcijo tudi sredi službe. Če je odsotnost od dela večja, dobimo ure refundirane.

Dežurstvo imamo organizirano poleti, saj je zaradi dopustov razpoložljivost manjša. To izgleda tako, da nas je določeno število v določenem terminu vedno v bližini doma in pripravljenih na akcijo.

Ti je kakšna reševalna akcija ostala še posebej v spominu?

Kot rečeno, sem član šele slabi 2 leti, ampak se je nabralo že kar nekaj akcij. Kot zanimivost bi mogoče omenil akcijo, ko so nas klicali iz Ojstrega Vrha, da se je na smreko zaplezal maček. Več dni je čakal na višini več kot 15 metrov, nato pa so nas vendarle poklicali. Vedno, ko se oglasi melodija pozivnika na telefonu, se dvigne adrenalin, saj ne vemo točno, kaj nas čaka na terenu, tokrat pa je v opisu pisalo: »Zaplezan maček Ojstri Vrh.« (Smeh.) Seveda radi pomagamo tudi v takih primerih, tako da se je vse dobro končalo. Kot najbolj naporno akcijo pa bi omenil iskalno akcijo na Blegošu, kjer je šlo za veliko območje iskanja, trajala je 2 dni in k sreči se je tudi ta končala uspešno.

Kaj bi svetoval bralcem, ko se odpravijo v hribe?

Za varen potek ture v hribih lahko ogromno naredimo že doma, kar pomeni, da se moramo na turo dobro pripraviti. Zelo pomembno je, da izberemo turo, ki je primerna za našo fizično in psihično pripravljenost. Potrebno je preučiti smer vzpona in sestopa, dobro je, če vemo tudi za druge poti na območju, zemljevid naj bo vedno v nahrbtniku! Vremensko napoved je dobro spremljati nekaj dni pred turo in ne le zjutraj pred odhodom (za resne ture). V hribih se vreme lahko spremeni veliko hitreje kot v dolini, zato ni odveč kakšen dodaten kos tople obleke, anorak, v visokogorju pa tudi poleti kapa in rokavice. Dejstvo je, da pride do več podhladitev v hribih poleti kot pa pozimi, saj so lahko spremembe temperature poleti veliko večje kot pozimi. Dodatna obleka pride prav tudi v primeru poškodbe, ko smo primorani mirovati in počakati na pomoč. Pomembna je tudi primerna tehnična oprema, ki jo moramo znati tudi uporabljati. To znanje pa lahko občani dobijo na naših tečajih varnega gibanja v gorah. Pozimi je potrebno biti pozoren na to, da koče, v katerih bi se lahko okrepčali, ne obratujejo, dnevi so krajši, zato je potrebno imeti časovno rezervo. Poleti se v visokogorje odpravljamo zgodaj, da se izognemo glavni vročini in možnosti vročinskih neviht. V nahrbtniku naj bodo vedno vsaj železna rezerva (energijska tablica), čelna svetilka in manjši paket prve pomoči.

KO NA ZANZIBARJU ŽE SONCE ZAHAJA ...



Andreja Thaler

Eksotičen raj na Zemlji: tropsko sadje in morske dobrote, začimbe, palme, turkizno morje in vroče (žgoče) sonce, pestra zgodovina, arhitektura, Masaji ...

Jambo (Zdravo)!

Rajski otok Zanzibar je večini poznan po pesmi Čukov, ki pojejo: »Ko na Zanzibaru že sonce zahaja, pri nas je še noč ...«, za kar bi bilo »Čukce« kar malo za ušesa, saj je Zanzibar v resnici le 2 uri pred nami.

Slovar za lažje sporazumevanje:

Jambo, mambo! – Živjo, kako si?

Pole, pole – Počasi, počasi ...

Hakuna matata – »no troubles« - fraza, ki pomeni, da živi življenje brez skrbi in težav.

Na kratko o Zanzibaru

Zanzibar (lokalno ime Unguja, matična država Tanzanija) - ime izvira iz arabske besede »Zinj el-Barr«, kar pomeni dežela črncev. Zanzibar je bil glavna postojanka za prevoz črnih sužnjev s celine v svet. Otok je del Tanzanije, z delno avtonomijo.

Površina: 2.332 km²

Glavno mesto: Stone Town

Število prebivalcev: 1,3 milijonov

Jezik: swahili, vsi govorijo tudi angleško



Najlepši sončni vzhod ob prihodu

Valuta: tanzanijski šiling, plačuje se lahko tudi v dolarjih, a ti ne smejo biti starejši od leta 2009

Časovni pas: Slovenija + 2 uri poleti in 3 ure pozimi

Vera: na Zanzibaru prevladujejo muslimani, v Tanzaniji pa kristjani

Viza: obvezna, stane 50\$/osebo, dobiš jo ob vstopu v državo

Znane osebnosti: Freddie Mercury – pevec pri Queenih

Popularne turistične destinacije: safari v Tanzaniji, Hadzabi in Masaji – najštevilčnejši plemeni, Kili-mandžaro (najvišji vrh Afrike), po napornem vzponu pa oddih na rajskih plaži ...

Posebnosti: Ob vstopu v trgovino in nekatere restavracije se morate sezuti. V restavracijo se odpravite, še preden ste lačni, saj je čakalna doba za hrano (pre)dolga. V mestu morajo imeti ženske pokrita ramena in kolena. Domačinov se brez dovoljenja ne fotografira. Policisti nimajo svojih vozil.

Zakaj januarja na Zanzibar?

Kot »otrok poletja« zimske dni najraje izkoristim za pobeg v tople kraje. Zanzibar je bil že dolgo »on my wish list«, Turkish Airlines je poskrbel še za super akcijo letalskih kart in raj na Zemlji je bil le še nekaj ur stran. Sezona je na otoku sicer med junijem in marcem, januar je izjemno vroč, april in maj sta deževna meseca in za potovanje neustrezna. Takrat se večina tujcev, ki na otoku oddaja apartmaje in »resorte«, vrne domov. Paziti pa je treba tudi na lokacijo nastanitve, saj je na nekaterih delih otoka izrazito plimovanje. To je odvisno od lune – včasih morja sploh ni oziroma te bo, preden te morje zmoči

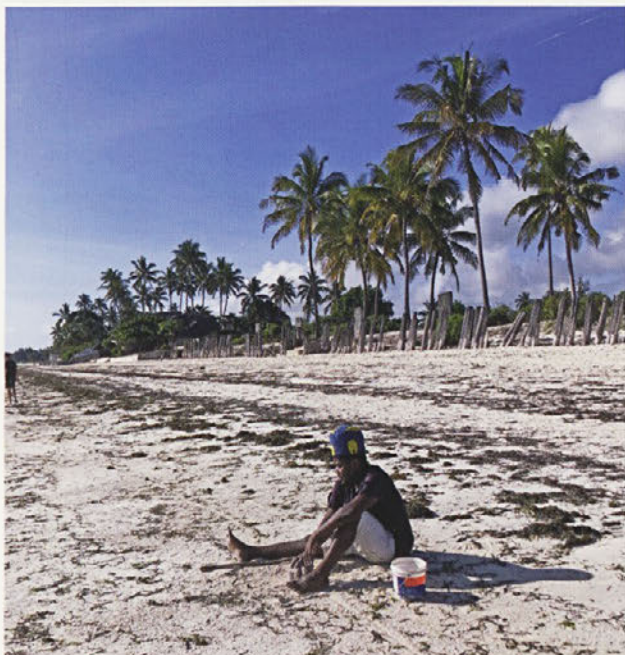


Raj na severu (Kendwa)

do gležnjev, že prej pošteno zapeklo sonce. Menja se na 12 ur in priporočljivo je, da si na telefon naložiš aplikacijo za določen kraj. Midva sva se nahajala v vasici Jambiani, kjer je plimovanje izjemno izrazito, prav tako je bilo zaradi neugodnega vetra na obali veliko trave. Jambiani je sicer raj za ljubitelje kajtanja in srfanja. Če se želiš kopati in plavati v rajski vodi, pa te od Jambianija čaka 2 uri adrenalinske vožnje, na sever otoka, kjer se nahajajo tudi najboljši »resor-ti« (Nungwi in Kendwa).

Prvi vtis na otoku

Preskok z - nekaj stopinj na več kot + 30 °C ... vlaga ... vročina ... To sva doživela že sredi noči, ko sva na najbolj kaotičnem letališču, kar sem jih uspela videti do sedaj, že drugič izpolnjevala obrazce za pridobitev vize. Seveda tudi drugič zaman, saj naju je že čakal letališki uslužbenec, ki naju je popeljal preko vrste in denar pobasal v žep. Sledilo je nekaj zaporednih dvigov, saj lahko naenkrat dvigneš le 400.000 tanzanijskih šilingov. Z »milijoni« v žepih (400.000



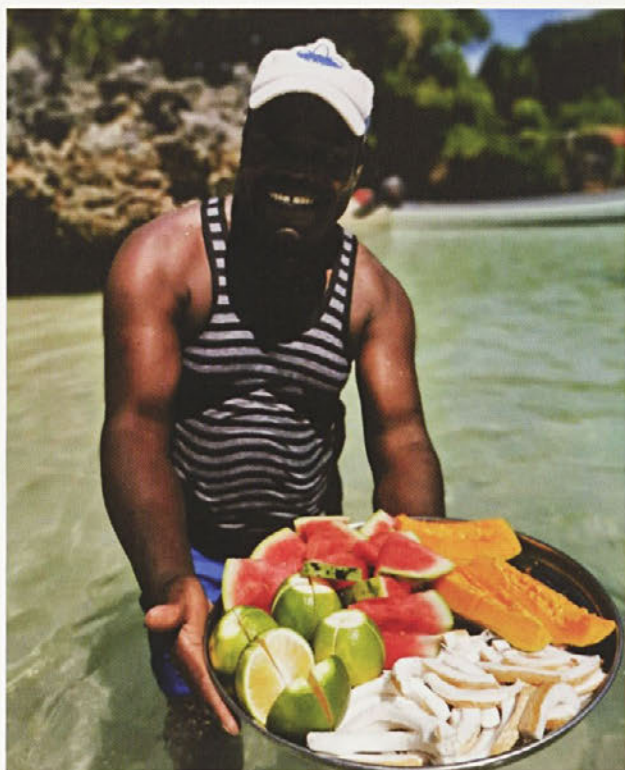
Domačin, ki v mivki »marinira« hobotnico.



Otroci obožujejo »selfie-je« in se občudujejo ... še posebej navdušeni pa so nad Instagram filtri.

tanzanijskih šilingov je namreč cca. 160 evrov) nas nekaj minut kasneje v taksiju ustavijo policisti. Takšist jim ob rokovanju stisne še 1.000 tanzanijskih šilingov (cca. 40 centov) in že se veselo peljemo naprej proti najini nastanitvi. Na poti, ki je trajala slabo uro, so nas ustavili še dvakrat, ura pa je bila 5 zjutraj. Zelo kmalu sva spoznala, da je na otoku prisotne veliko korupcije, pa vseeno sva se sredi noči, na drugem koncu sveta, v popolnoma drugačni kulturi, počutila izredno varno. Čeprav je bila še zgodnja jutranja ura, je bilo ob cesti veliko ljudi, ki so bili na poti v šolo, službo ... Ker ceste, razen glavnih, večinoma niso osvetljene in so tudi zelo zelo slabo prevozne, sva se hitro strinjala, da najem vozila na otoku ne bo najbolj pametna odločitev.

Ker navdušenje in adrenalin naredita svoje, mi verjetno ni treba posebej poudarjati, da po več kot 16-urnem transferju in neprespani noči časa za počitek ni bilo. Neskončno dolga peščena plaža je kar klicala po raziskovanju, a sva se morala kmalu vrniti,



Vodič »Janez Novak«

saj je sonce že zjutraj zelo močno in nevarno, faktor 50 pa obvezen.

Nastanitev

Prvi teden sva bila nastanjena pri Slovenki, ki živi na Zanzibaru (Jambiani Beach, Zanzibar) in nama je precej olajšala najin prvi stik s popolnoma tujo kulturo. Spoznala pa sva tudi prijetno ekipo Slovencev, s katerimi so bili dopustniški dnevi na otoku še bolj zabavni. Slovenka na otoku oddaja 2 apartmaja, ki se nahajata sredi vasice Jambiani, tik ob plaži, med domačini. Tako sva imela možnost spoznati najbolj pristen del življenja na otoku. Otroci se igrajo na tisoč in en način, veseli so vsake malenkosti, njihov nasmešek je še toliko večji, ko jim podariš coca-colo. Tako sva sama večkrat ostala brez prigrizkov, ki sva jih veselo ponujala otrokom.

Slovenka ponuja tudi številne izlete z najboljšim vodičem, ki se je poimenoval kar Janez Novak črni. Ker večinoma vodi slovenske turiste, ima že bogat repertoar slovenskih besed. In seveda, tudi mi smo ga naučili novih neumnosti.

Drug teden sva se preselila v manjši »resort«, v isti vasici. Če bi izlet ponovila, bi nekaj dni svojega potovanja raje preživela na severu otoka in izkoristila dneve za lenarjenje in poležavanje na rajskih plažah, brez nepotrebnega transporta. Pri izbiri nastanitve

sta nujna klimatska naprava in bazen, če se nahajate na predelih, kjer je izrazito plimovanje.

Otok začimb

Zanzibar je znan tudi kot otok začimb. Ko sva se odpravila na »Spice tour«, sva bila presenečena, da večina začimb dozoreva na visokih drevesih. Najbolj se nama je v spomin vtisnil cimet, ki je drevo, začimba pa se izlušči iz plasti lubja. Klinčki rastejo kot rdeči cvetovi in so čisto brez vonja, vonj dobijo šele s sušenjem. Zanzibar predstavlja svetovni vir klinčkov in so njihov najpomembnejši izvozni artikel. Na izletu smo vonjali in okušali različne začimbe in prisluhnili našemu Janezu, ko nas je prepričeval, kako blagodejen učinek imajo začimbe na naše telo in zdravje.

Božansko tropsko sadje

Mango, kokos, papaja, ananas, banane ... Ob okušanju tropskih dobrot sva se večkrat spraševala, če to jeva prvič. Okus je ... sočen, božanski! Banane



Ananas raste iz tal in ne preseže višine enega metra.



»Lipstick plant« - rastlina, iz katere pridelujejo šminke.



Ananas, papaja, rumene in rdeče banane, »jackfruit«, lubenica ...

so veliko manjše od naših, rumene in rdeče barve, okus obojih pa ... neopisljiv. Mango, ananas in papaja – vitaminska bomba – so bili na najinem jedilniku tudi večkrat na dan. Zanimiv in precej velik sadež je »jackfruit«, ki je po okusu nekaj med ananasom in mangom, jajčaste oblike in topih bodic. Okus je božanski, vonj pa izjemno neprijeten. A pravilo velja, da je na izletu treba poskusiti prav vse. In ni nam bilo žal.

Otok je znan tudi po morskih dobrotah – v restavracijah ti postrežejo odličnega jastoga, škampe, hobotnico in različne vrste rib, skupaj z rižem, krompirjem in zelenjavo. Povsod pa je na voljo tudi klasična, evropska hrana, a bi bil greh, da ne bi raje užival v njihovih morskih specialitetah. Ob dobri hrani pa se prileže kozarec odličnega vina, ki ima na Zanzibaru zelo visoko ceno. Za hlajenje ob visokih temperaturah je bil na voljo največkrat kar domače iztisnjen sok (ananas, mango, papaja), ali pa konyagi (domač gin), safari (pivo) in mehurčkaste pijače (fanta z okusom ananasa in papaje, ki je pri nas še nisva zasledila).



»Safari blue«

Izleti

Čeprav sva imela v načrtu, da bo prvi teden namenjen raziskovanju, drug teden pa poležavanju, sva hitro ugotovila, da pretiranega počitka ne bo. V to naju je »prisilila« odlična družba, fenomenalen vodič in raznolikost, ki jo ponuja sam otok.

Plavanje z delfini – Že takoj prvo jutro sva izkoristila za plavanje z delfini. Ob čudovitem sončnem vzhodu smo čakali, da pridejo na plano. »Delfini, delfini, skočite!« ... se je zadržal vodič. A preden smo si nadeli plavutke in se pripravili na skok, so bili ti že daleč, daleč stran. No, nekateri so imeli večjo srečo in so jih uspeli ujeti še v objektiv!



Plavanje z delfini (avtor: Nika Klavara)

Stone Town je glavno mesto Zanzibarja. Sprehodili smo se po starodavnih ulicah, si ogledali House of Wonders, hišo Freddyja Mercuryja (pevca pri Queenih), mošeje, za piko na i pa še pisano tržnico, kjer najdeš praktično vse. Janez nas je razveselil z odličnim kebabom!

Safari blue, sipine sredi ničesar ... namakanje v rajski turkizni vodi, »snorkling« in uživanje ob mrzli pijači ter okusnem sadju ...

Zanzibar je mnogim poznan tudi kot rajska destinacija za »snorkljanje«. Kristalno čista turkizna voda, korale, barvne ribe ... vse to najdeš na Mnembi.

Veliko popotnikov se odloči tudi za obisk safarija v Tanzaniji, priljubljena destinacija je tudi Prison island, kjer lahko plavaš in hraniš največje želve. Najstarejša ima kar 194 let.

Nungwi in Kendwa – sever otoka je rezerviran za najlepše fotografije za družbena omrežja, prav tako je večina fotografij s plažami, s katerimi se oglašuje Zanzibar, posneta prav tukaj. R-a-j-s-k-o!



Na plaži se prileže kokosova voda.

Pogledat sva si šla tudi rdeče opice, ki jih v njihovem naravnem okolju lahko najdemo le še na Zanzibarju.

Ob sobotah se v centru, ki se nahaja čisto blizu Jambiani house, odvija akrobatski program. Otroci takrat pokažejo, kaj so se novega naučili v tekočem tednu. Sodelujejo tudi odrasli, ki ti večkrat dobesedno vzamejo dih. Če samo pomisliš, da ni nikjer nikakršnih varnostnih blazin, v primeru, da se ne bi izšlo ... No, slika pove več kot 1.000 besed.

Center finančno podpira tudi Slovenka, ki živi na otoku. Vsako soboto lahko kdor koli daruje za otroke. Večina izletnikov je imela s seboj šolske potrebščine, ki se jih najbolj razveselijo (voščenske, barvice, beležke ...), za obnovo centra pa so dobrodošle tudi finančne donacije.

Vodič Janez je poskrbel, da smo ob neprecenljivih razgledih nemalokrat ostali brez besed, nas naučil, katere začimbe so pomembne za naše zdravje in kakšen vpliv imajo na nas, pomagal pa nam je tudi z duhovnimi nauki. In sicer se eden teh glasi: »Hakuna matata!« - uživaj življenje, ne ustvarjaj si težav in vedi, da je prav vse mogoče. Njegov moto se nam-



Rdeče opice, ki jih lahko vidimo le še na Zanzibarju.

reč glasi: »Everything is possible, under the sun!« (Vse je mogoče pod soncem). Ko sem mu v ponedeljek napisala, da s fantom uživava še zadnje dni na otoku, me je vprašal, kdaj se odpravlja domov. Ko sem mu odgovorila, da v četrtek ponoči, se je njegov odgovor glasil: »Veš, koliko sekund je še do takrat? Andreja – uživaj!«

Če so imele največjo težo pri izbiri počitnic prav rajske plaže Zanzibarja, lahko sedaj rečem, da me je veliko bolj navdušilo prav vse drugo. Umirjen ritem življenja - "pole pole", nasmejani otroški obrazi, ki



Akrobatski program

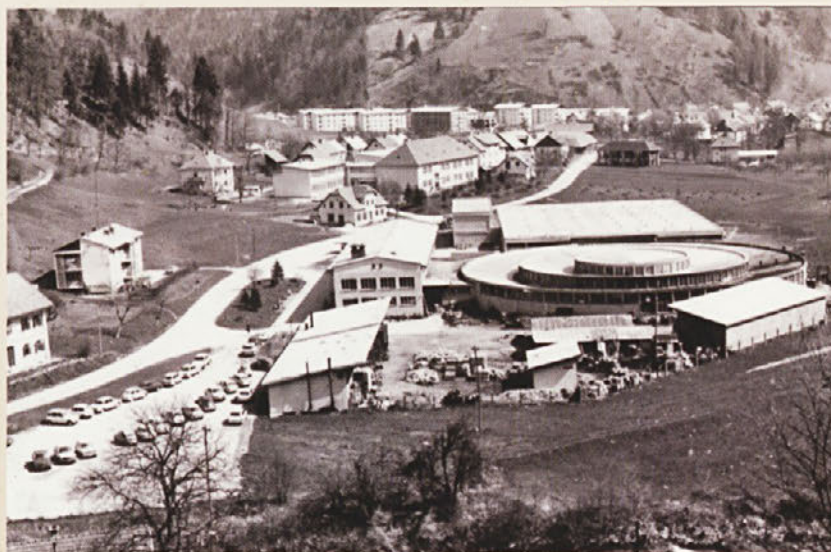


Potepanje po vasici Jambiani

svoj prosti čas namesto "buljenja" v ekrane raje izkoristijo za igranje, so hvaležni za šolske potrebščine in novo znanje, ki jim ni samoumevno ... "Hakuna matata" (brez težav) je najpogostejše izrečena fraza na otoku in ima v resnici veliko globlji pomen, ki ga bolje razumeš šele po nekaj dneh življenja med afriškimi otroki.

In če sva se na Zanzibarju hladila s klimatsko napravo nastavljeno na 25 °C, nama ta sedaj doma služi za gretje.

BILO JE NEKOČ ...



Nekdaj je bilo pred tovarno dovolj parkirišč.

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, Janja Kozjek, Aleksander Volf, Roman Megušar, Andreja Thaler;

Foto: Barbara Debeljak, Anita Habjan, Robi Mesec, Vili Logonder, Romana Lotrič, Andreja Thaler, Dejan Kaltak, Nika Klavora, Matevž Mali, Kristjan Kostelec,

Janez Rihtaršič, arhiv Jaka Gortnar GRS Škofja Loka, Arhiv Meri in Stane Zgaga, Oscar & Associates Orders, arhiv Domel

Grafično oblikovanje: Nina Drol s.p.

Lektorica: Majda Tolar

Tisk: Tiskarna GTO Košir; leto 2020, številka 1; letnik 40, Izvodov: 1850

Stališča avtorjev ne odražajo nujno stališč uredništva.

DOMEL

MAREC 2020

POMLADNI MESEC IZBOLJŠAV S Poudarkom NA

VARNOSTI



“Kaj lahko vsak posameznik stori
za večjo varnost na delovnem mestu?!”

**ČE POZNAŠ REŠITEV, JO POVEJ NAGLAS
IN ZAPIŠI PREDLOG V SPLETNO STRAN SORA**

Varno delovno okolje prinaša večje zadovoljstvo.

Varno za nas, dobro za Domel.

Dodatne informacije ali pomoč ob vpisu: Martin Pintar, tel. 04 51 17 116.

