

škofja Loka
dz 0
MOZAIK
2020

070.489(497.4železniki)



120200218,4

COBISS

KNJIŽNICA ŠKOFJA LOKA

KNJIŽNICA
IVANA TAVČARJA
ŠKOFJA LOKA

MOZAIK

GLASILO SKUPINE DOMEL



Osrednja tema:

Predstavitev letnega plana 2021

Novosti programa ECP

Projekt prenove sistematizacije v skupini Domel

Novoletne želje

december 2020 | letnik 40

4



BESEDA UREDNICE



Romana Lotrič
Glavna urednica

Letošnje leto je koronavirus globoko zarezal v naša življenja. Minevajo meseci polni negotovosti in vprašanj, a tudi pred nami so še negotovi časi, polni dvomov. Mineva leto, ki je bilo zaznamovano s padci in z vzponi, a kljub spremenjenemu načinu vsakdana smo pripravljeni na izzive in nove načina sodelovanja.

Uvodoma predstavljamo letni plan za leto 2021, v katerem so zapisani prihodki od prodaje preko 160 mio EUR.

Domelovi novi elektronsko komutirani motorji dosegajo visoke izkoristke, kar nas uvršča med proizvajalce z najvišjimi izkoristki na trgu.

Poslovno okolje se nenehno spreminja, a v želji po konkurenčnosti imajo podjetja na voljo v pomoč različna orodja in modele. Eden izmed njih je tudi model EFQM – model poslovne odličnosti.

V skladu s Strategijo skupine Domel 2020-2025 je ena od strateških aktivnosti SA7 »Razvijati kompetence zaposlenih za doseganje strateških ciljev«, v okviru katere želimo do leta 2022 vpeljati novo sodobno sistemizacijo delovnih mest.

Gospodarska zbornica Slovenije nam je ponovno podelila zlato priznanje za inovativnost za inovacijo »Razvoj centralnega pogona za e-kolo«. Vsem sodelujočim iskreno čestitamo in jim želimo še veliko inovativnih idej.

V septembru in oktobru so se nam pridružil novi sodelavci. Nekateri od njih so se odzvali na našo prošnjo za predstavitev.

V nadaljevanju pišemo o svetu delavcev in organizaciji delovnega časa v obdobju koronavirusa.

Ker se bližajo prazniki, ne moremo mimo novoletnih želja in idej, kako letos preživeti praznike na malo drugačen način.

Naj vam ob praznikih zaželimo veliko zdravja, sreče in notranjega miru. Naj vam vonj po cimetu pričara čarobnost praznikov in vas prerone popelje v novo leto.

Prijetno branje vam želimo.



KAZALO

Beseda urednice	2
Uvodnik	3
Kratke novice	4
Predstavitev letnega plana 2021	6
Novosti programa ECP	9
EFQM model poslovne odličnosti	11
Projekt prenove sistemizacije v skupini Domel	15
Domel prejel zlato nagrado za inovativnost	16
Novozaposleni	17
Svet delavcev in organizacija delovnega časa v obdobju koronavirusa	22
Eterična olja in njihova uporaba	23
Napake, ki jih delamo ob nakupu pametnega telefona	25
Srečno 2021	26
Čarobni december v objemu pandemije	27
Bilo je nekoč	30
Nagradna križanka	31



Na naslovnici: Zima, zima bela ... Foto: Barbara Debeljak



Matjaž Čemažar
Direktor - CEO

Spoštovane sodelavke, spoštovani sodelavci.

Kljub temu da se širjenje koronavirusa ne umirja tako hitro, kot si želimo, nam praznični čas prinaša veselo pričakovanje in radostno razpoloženje. Zaključujemo poslovno leto 2020, ki nam je postreglo s kar nekaj izzivi, ki smo jih s skupnimi močmi, z neprestanimi prilagajaji in s številnimi ukrepi uspešno premagali.

V letu 2020 se bomo v skupini Domel ponovno približali 150 mio EUR prihodkov od prodaje, kar je podoben obseg kot zadnji dve leti. Glede na plan prodaje bomo prehod preko mejnika 150 mio EUR uspeli realizirati v letu 2021. Leto zaključujemo z izjemnim tempom, saj imamo skoraj vse programe polno zasedene, prav tako se kažejo prvi meseci prihodnjega leta. Poslovni rezultat bo na podlagi odličnih jesenskih mesecev presegel 7 mio EUR, kar omogoča zdrav razvoj, investiranje v nove programe in stabilno poslovanje podjetja.

Tudi letos smo intenzivno investirali v novo opremo in nove prostore. Zaključujemo s prenovno proizvodne hale v Retečah, kjer je pripravljena oprema za zagon serijske proizvodnje rotorja in statorja vodne črpalke. Poleti smo zaključili z gradnjo prizidka Na plavžu, kjer smo pridobili odlične sodobne prostore, ki bodo omogočile rast programov PE ECS in LS.

Letošnje leto bo zagotovo ostalo v znamenju koronavirusa in ukrepov, ki so bistveno spremenili način našega ne samo privatnega ampak tudi službenega življenja. Že v februarju smo se prvič srečali z virusom v našem podjetju na Kitajskem. Takrat ni nihče pričakoval, da bomo že mesec dni kasneje popolnoma ohromljeni obstali tudi v Evropi. Sledile so spremembe pri kupcih, ki so naročila zamaknili ali celo odpovedali. Nihče ni vedel, kaj sledi v poletnih mesecih, saj se je praktično cel svet spopadal z epidemijo, za odpravo katere še danes nimamo učinkovitega recepta. Iz negotovih poletnih mesecev smo stopili v jesen s povečanim številom naročil, ki na določenih programih presegajo normalno razpoložljive kapacitete. Lahko bi rekli, da nam ni nikoli prav, vendar smo sledili kupcem v največji možni meri in skrbeli za njihovo zadovoljstvo. Ta pristop nam je okrepil položaj na trgu, saj je Domel prepoznan kot zanesljiv in prilagodljiv dobavitelj.

Domelov veliki cilj je dvig dodane vrednosti na 60.000 EUR na zaposlenega do leta 2025, kar se zdi ambiciozno, vendar dosegljivo, kar smo že dokazali na mesečnem nivoju ali na določenih programih. Višja dodana vrednost je skladna s poslanstvom zagotavljanja kvalitetnih delovnih mest, vendar od nas zahteva ukrepanje na področju učinkovitosti in produktivnosti. Strategija podjetja temelji na sedmih strateških aktivnostih, skupen imenovalc jim je digitalizacija, poudarek pa je na zaposlenih in dvigu njihovih kompetenc. Inovativnost je v podjetju že dolgo na zelo visoki ravni, kar potrjujejo številne nagrade za najboljše inovacije. Vsem sodelavcem, ki z inovativnim pristopom, odločnostjo, vztrajnostjo in s prizadevanjem zagotavljajo prepoznavnost Domelovih kompetenc, se iskreno zahvaljujem in se hkrati priporočam za leto, ki prihaja.

Naj bo letos v času božično-novoletnih praznikov naša osrednja vrednota Spoštovanje. S spoštovanjem ukrepov in predpisov bomo pomagali sebi kakor tudi širši družbi, da se epidemiološka slika čim prej popravi in se naše življenje vrne v normalne pogoje.

K skupnemu rezultatu podjetja smo prispevali vsi zaposleni, zato se vam iskreno zahvaljujem za ves vaš vloženi trud, izkazano pripadnost in požrtvovalnost. V času božično-novoletnih praznikov Vam želim veliko veselih trenutkov v krogu najbližjih, v novem letu pa predvsem zdravja, osebne sreče in zadovoljstva.

SREČNO IN OSTANITE ZDRAVI!



KRATKE NOVICE



Barbara Debeljak

Romana Lotrič

Kako do mednarodne rasti tudi v letu 2021

30. novembra je v digitalni obliki potekal 22. izvozni fokus – Kako do mednarodne rasti tudi v letu 2021.

Namenjen je bil predvsem dobrim zgodam s poudarkom na razvoju odnosov z mednarodno prodajno mrežo, gradnji lastne znamke, reševanju nepričakovanih pravnih zapletov ...



Na njem je sodeloval tudi predsednik uprave Domel Holding mag. Matjaž Čemažar, ki je spregovoril o strategiji odnosov z mednarodnimi partnerji. Predstavil je podjetje Domel in načrte za prihodnje leto. Poudaril je dinamiko življenjskega cikla izdelkov in vpliv na celotno rast podjetja. Izpostavil je znanje, kompetence, ambicioznost in inovativnost, ki so ključni elementi za prihodnost.



Romana Lotrič

Podcast Gravitacija

V osmi epizodi podcasta Gravitacija je sodeloval predsednik uprave mag. Matjaž Čemažar. Tema pogovora je bila interni inovacijski ekosistem in odprto inoviranje. Na povezavi <https://gravitacija.gzs.si/> boste izvedeli, kaj pomeni razvijati trajnostne inovativne rešitve, kateri tipi inovacij so v našem podjetju najbolj prisotni, kako deluje naš inovacijski sistem in še mnogo drugih, zanimivih informacij.



Romana Lotrič

Domel je prejemnik najvišje bonitetne ocene

Agencija Bisnode je našemu podjetju za leto 2020 podelila zlato bonitetno odličnost. Ta certifikat nas uvršča med 6,92 % uspešnih slovenskih podjetij.

Zlata bonitetna odličnost predstavlja nadpovprečno bonitetno vrednost med podjetji, ki bonitetno odličnosti izkazujejo že tri leta zapored. Temelji na računovodskih izkazih in drugih dinamičnih kazalnikih podjetij ter napoveduje nadpovprečno varno in uspešno poslovanje podjetja v naslednjih dvanajstih mesecih.

Mednarodno priznan certifikat je dokazilo naše uspešnosti na finančnem, trajnostnem in inovativnem področju.



Romana Lotrič

Letno srečanje vodij skupine Domel

Letošnje srečanje vodij je potekalo v četrtek, 3. decembra, in je, tako kot večina dogodkov, potekalo digitalno. Ker smo se zjutraj prebudili v zimsko pravljico, je marsikoga že pred srečanjem zamikala jutranja telovadba z lopato. Tako smo se zgodaj zjutraj nadihali svežega zraka in ob 8. uri bistrih misli pričakovali napovedani dogodek.

V uvodu je Matjaž Čemažar poudaril, da je naš veliki cilj doseganje dodane vrednosti na zaposlenega, in sicer 60.000 €, do katere bomo prišli z dobro produktno platformo, z učinkovitimi procesi in zadovoljnimi kupci.

V nadaljevanju so bili predstavljeni cilji poslovnega načrta za leto 2020 po področjih (trženje, razvoj, nabava, kakovost, logistika, SA1, splošno in finančno

Aleš Markelj

Proizvodna hala v Retečah

Prenova proizvodne hale v Retečah se počasi preveša v sklepno fazo. Urejena je tudi že južna fasada, postavlja se novi nadstrešek ob skladišču, novo tovorno dvigalo je postavljeno, merilnica bo pripravljena za selitev, ... V naslednjih mesecih sledijo še ureditev vhoda s stopniščem, prenova sanitarij in garderob ter ureditev fasade na severo-zahodnem delu objekta. Potem pa sledita samo še kompletna prenova stopnišča ob novem dvigalu in zunanja ureditev na južnem delu objekta.



računovodsko področje) ter po poslovnih enotah (KM, KO, AP, ECM, ECP, ECS in LS). Po odmoru smo prisluhnili vedno zanimivim predavanjem Janeza Hudovernika, tokrat na temo »Motivacija za doseganje ciljev«. Na koncu nas je čakalo še delo v skupinah: analiza rezultatov in postavljanje ciljev za leto 2021.

Srečanje je bilo kljub digitalni izvedbi učinkovito, a si vseeno želimo, da se prihodnje leto srečamo v živo.



Aleš Markelj

Prednaročanje malic

Od 1. decembra 2020 dalje je na naših lokacijah v Retečah in na Trati omogočena tudi dodatna možnost »spletnega prednaročanja malic«. To pomeni, da se je na malice možno predhodno naročiti ne le preko obstoječih fizičnih terminalov, ampak tudi preko spletnih brskalnikov na računalnikih in mobitelih na spletni strani <https://malice.domel.com>.



Oktober mesec inovativnosti

V mesecu inovativnosti je število sodelavcev, ki so vpisali predloge v sistem SORA, preseгло številko 100, in sicer jih je bilo 101. Med vsemi sodelujočimi smo izžrebali nagrajenca. Igor Markič bo za en vikend lahko preizkusil e-kolo. Čestitke.

Z registracijo idej nadaljujemo tudi v novembru in decembru. Med nosilci predlogov bomo ravno tako vsak mesec izžrebali po enega nagrajenca, ki bo prejel za nagrado uporabo e-kolesa za vikend.

DOMEL
OKTOBER 2020 – MESEC INOVATIVNOSTI

V oktobru je bilo v sistem SORA registriranih
114 idej / izboljšav.
Hvala za sodelovanje.

V naslednjih dneh bo med sodelujočimi izžreban nagrajenec - vikend uporabnik e-kolesa.

Vsi sodelujoči prejmete posebno nagrado v slogu trenutnih razmer. Imate idejo, ki je še niste zapisali.

Z registracijo idej nadaljujemo tudi v novembru in decembru. Vsak mesec bomo med nosilci predlogov izžrebali še po enega nagrajenca – vikend uporabnika e-kolesa.

resnično sodelovanje
pripravnost DELO ideja
POIZKUS DELO ustvarjalnost spoštovanje

»Muzejček«

V avli na vhodu B je v vitrini nastal muzejček oddelka za varstvo pri delu, požarno varstvo in civilno zaščito. Razstavljeni so nekateri inštrumenti iz preteklosti, ki so jih v oddelku pri svojem delu potrebovali, in tudi nekateri dokumenti, ki so jih izdelali.



PREDSTAVITEV LETNEGA PLANA 2021



Matjaž Čemažar
Direktor - CEO

V obdobju od septembra do novembra se vsako leto pripravlja plan, v katerem za izhodišče služi napoved prodaje, iz katere sledi preračun kapacitet, potrebnih materialov in števila zaposlenih. Na podlagi planskih potreb, planiranega dviga produktivnosti in razvojnih projektov se pripravi plan potrebnih investicij in izračun finančnega rezultata, ki služi za načrtovanje in zagotavljanje denarnih sredstev.

Negotovost poslovnega leta 2021 povečuje širjenje koronavirusa, ki je zaznamoval leto 2020, in gospo-

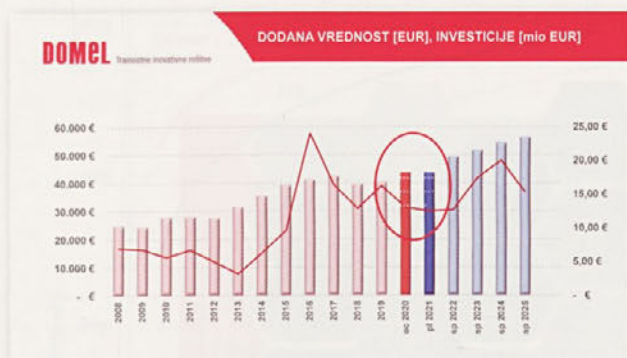
darska rast bo v veliki meri odvisna od učinkovitosti ukrepov za preprečevanje širjenja virusa, predvsem

pa od dostopnosti cepiva. V poslovnem načrtu skupine Domel za poslovno leto 2021 predvidevamo rast prihodkov od prodaje na 163 mio EUR, kar je 11 % več kot v letu 2020. Velika večina prihodkov skupine je ustvarjena v glavnem podjetju Domel d.o.o., kjer realiziramo 91 % prodaje.

Ciljni dobiček iz poslovanja za leto 2021 znaša 6,5 mio EUR, kar pomeni 4-odstotni delež v realiziranih prihodkih, kar je manj, kot je dolgoročni cilj skupine. Izziv dobičkonosnosti imamo v visoki amortizaciji in višjih stroških dela, ki se večajo tudi zaradi sprememb zakona o minimalni plači. Za doseganje rezultata načrtujemo zmanjšanje stroškov materialov za 1,0 %, povečanje produktivnosti za 5 % in povečanje učinkovitosti režije. V letu 2021 načrtujemo investicije v višini 12,3 mio EUR za nove projekte in povečanje produktivnosti ter s tem konkurenčnosti na obstoječih programih. Zasledujemo dvig dodane vrednosti, kjer z dvigom preko 45.000 EUR gremo proti zastavljenemu cilju 60.000 EUR na zaposlenega.



Slika 1: Prikaz gibanja prodaje in zaposlenih skozi leta



Slika 2: Prikaz in gibanje dodane vrednosti in investicij skozi leta

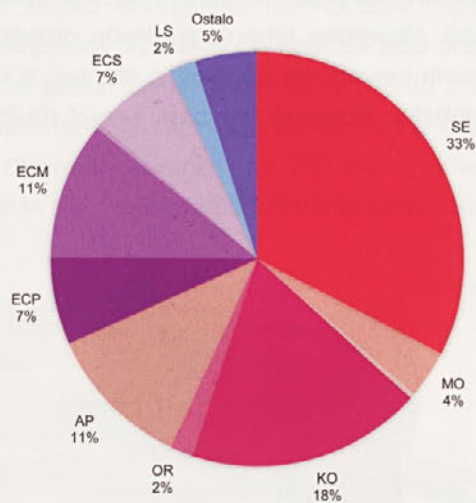
Razpršenost prodajnega programa Domela je velika, kar se je v letu 2020 izkazalo kot pozitivno, saj se gospodarska nihanja po panogah različno odzivajo na krizo. Geografsko je prodajni program zelo vezan na nemško gospodarstvo, ki predstavlja dobro polovico skupaj z več kot 20 % neposredne prodaje v

Nemčiji in preko 30 % posredne prodaje v Evropi, kjer imajo nemške blagovne znamke svoje proizvodne podjetja.

Delež prodaje za avtomobilski trg v letu 2021 kljub velikim strukturnim spremembam ne bo presegal 30 % celotne prodaje Domela, kar je skladno s strateško usmeritvijo rasti avtomobilskega programa do 1/3 deleža. Na novih programih elektronsko komutiranih (EC) motorjev načrtujemo rast, predvsem na programu ECM, kjer smo kapacitete v letu 2020 nadgradili z novo opremo za programa Stihl in Husquarna. Program ECM se ponaša z najvišjo stopnjo dobičkonosnosti in posledično najvišjo dodano vrednostjo.

Na programu sesalnih enot načrtujemo rast na račun nove generacije 458, zaključujemo pa s programom 462. Program DC482 je že več let na pragu dobičkonosnosti, vendar smo z novo nominacijo za Vorwerk in uspešnim razvojem programa kavnih avtomatov Philips uspeli pridobiti novo priložnosti za rast v letu 2021. Program UNI 315 je manj avtomatiziran in zato zelo delovno intenziven, zato smo ga preselili na novo proizvodno lokacijo v Srbiji, kjer z nižjimi stroški dela uspešno nadaljujemo s proizvodnjo.

STRUKTURA PRODAJE V LETU 2021



Slika 3: Struktura prodaje po programih za leto 2021

Rast prodaje avtomobilskih programov na KO in AP je bila v letu 2020 zaradi koronavirusa upočasnjena, vendar se v prihodnjem letu količine večajo, saj večina novih nominacij za vodne in oljne črpalke ter motor za klimatski kompresor vstopajo v nova elek-

trična vozila, ki na trgu pridobivajo vedno večje deleže. Pomembne nove projekte smo letos dobili na BMC-programu, ki bodo v prihodnjih letih zapolnili strojne kapacitete.

V letu 2020 smo program ECP preselili na novo lokacijo v Reteče in tako programu omogočili pogoje za nadaljnjo rast. Z motorji z najvišjimi izkoristki na trgu prodiramo tudi v aplikacije hlajenje »data« centrov, kjer so se uveljavili predvsem EC-motorji višjih moči (tudi > 22 kW). Program ima velik potencial za rast, zato se le-ta oblikuje v novo poslovno enoto.

Z visoko dodatno vrednostjo posluje tudi PE ECS, ki s svojimi inovativnimi rešitvami krepi položaj na različnih nišah industrijskih aplikacij. Z razširitvijo prostorov Na plavžu je program ECS pridobil prostorske pogoje za rast programa v prihodnjih letih.

Na programu PE LS načrtujemo v letu 2021 rast prodaje predvsem na račun programa centrifug, kjer smo z nakupom AWEL-a naredili pomemben korak k razširitvi prodajane programa in razširili prodajno mrežo na nove trge.

Srednjeročna strategija Skupine Domel zagotavlja krepitev trajnostne naravnosti poslovanja, in sicer z vseh treh vidikov trajnosti: družbenega, okoljskega in ekonomskega. Z digitalizacijo poslovnih in optimizacijo oskrbovalnih procesov bomo bolje obvladovali rabo resursov, kar je pomemben prispevek k okoljski vzdržnosti. Napredne tehnologije bodo omogočale razvoj novih inovativnih izdelkov in storitev, s čimer bomo globalno podpirali trajnostni razvoj družbe in

ohranjanje naravnega okolja. Nove kompetence zaposlenih, ki so nujne za te spremembe, vključujejo večjo ozaveščenost in usposobljenost, še višjo strokovnost in zavzetost zaposlenih. Z ekonomskega vidika bomo ohranjali delovna mesta in ciljno zaposlovali strokovnjake ter skrbeli za kakovostna delovna mesta v širšem okolju, kar je del našega poslanstva.

Za prikaz Strateških aktivnosti in rezultatov smo pripravili tudi poenostavljen diagram, kjer se naš veliki cilj dodane vrednosti 60.000 EUR na zaposlenega rezultira na desnem zbirnem robu kot posledica podciljev SR1 – SR12. Zaposleni in kompetence zaposlenih nas z leve strani vpeljejo v strateške aktivnosti SA1 – SA6, ki so ključne za realizacijo vizije strateškega uspeha.

Ključno za uresničevanje strategije je naše prizadevanje za spoštovanje vrednot, organizacijskih predpisov in dogovorov. Vodenje z zgledom je pomembno vodilo za vse vodje. Zaposleni v Domelu prevzemamo odgovornost za svoje odločitve in se o posledicah le-teh odprto pogovarjamo. Pri svojem delovanju udeležujemo vrednote, ki izhajajo iz naše tradicije in sodelovanja z lokalnim okoljem. Skrbimo za učinkovit prehod informacij med zaposlenimi na vseh ravneh na konstruktiven, pregleden in sproščen način, kar zagotavlja visoko raven sodelovanja med oddelki in službami ter izboljšuje organizacijsko klimo in zadovoljstvo zaposlenih. Samo zadovoljni zaposleni lahko zagotovimo zadovoljne kupce, ki se radi vračajo v Domel.



Slika 4: Strateški diagram 2020–2025

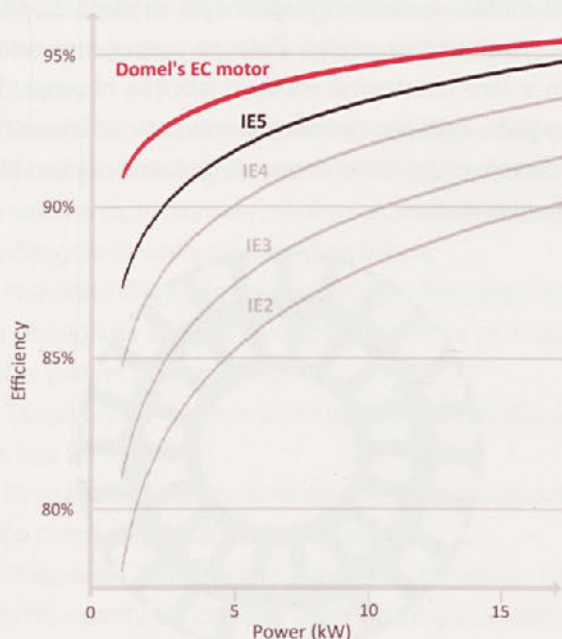
NOVOSTI PROGRAMA ECP



Matjaž Černivc

Da bi ohranili konkurenčnost Domelovih elektronsko komutiranih pogonov, so bile razvite tri nove družine elektromotorjev. Te med drugim prinašajo standardizacijo priključnih mer, večje moči in višje izkoristke. Gospodarska zbornica Slovenije je ob 17. dnevu inovativnosti podjetju Domel podelila zlato nacionalno priznanje za inovacijo Razvoj motorjev NZ 270.

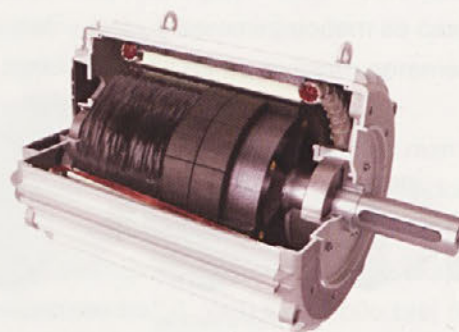
V življenjskem ciklu elektromotorja predstavlja porabljen elektronska energija največji del skupnih obratovalnih stroškov. Domelovi novi elektronsko komutirani motorji dosegajo izkoristke preko 96 % oz. so ti višji od standarda IE5, kar nas uvršča med proizvajalce z najvišjimi izkoristki na trgu. Visoki izkoristki zagotavljajo prihranke energije in tako skrajšajo čas vračila naložbe našim kupcem. Naši kupci so v večini proizvajalci ventilacijske tehnike, ki lastne ali kupljene ventilatorje vgrajujejo v svoje sisteme. Zaradi raznolikosti ventilacijskih sistemov je ena od bistvenih konkurenčnih prednosti fleksibilnost naših motorjev. Vsi elektronsko komutirani motorji za delovanje potrebujejo namensko elektroniko, saj je rotor drugače kot pri asinhronskih motorjih zgrajen iz železnega obroča ali jedra in feritnih magnetov.



Izkoristek Domelovih EC-motorjev

NZ-družina motorjev - motorji z notranjim rotorjem v ohišju

NZ-motorji se konstrukcijsko razlikujejo od ostalih naših motorjev, saj imajo notranji rotor. Taka konstrukcija nam omogoča, da lahko motorje zavrtimo na višje obrate, kjer smo konkurenčnejši asinhronskim motorjem. Zaradi svoje velikosti in drugačne konstrukcije se kljub uporabi ohišja družine AZ ne izdelujejo na AZ/ZZ proizvodni liniji, ampak na povsem novi lastni proizvodni liniji. So Domelovi najmočnejši motorji z razponi moči od 11 kW do 44 kW in izkoristki preko 96 %, kar presega najvišje zahteve evropske zakonodaje o energetske učinkovitosti. Tako visoko energetske učinkovitost uspe našim konkurentom doseči le ob uporabi zelo dragih magnetov redkih zemelj. Nam je to uspelo z uporabo cenejših feritnih magnetov, za kar nam je Gospodarska zbornica Slovenije ob 17. dnevu inovativnosti podelila zlato nacionalno priznanje za inovacijo.



Prerez NZ-motorja z notranjim rotorjem

ZZ-družina motorjev - motorji z zunanjim rotorjem v ohišju

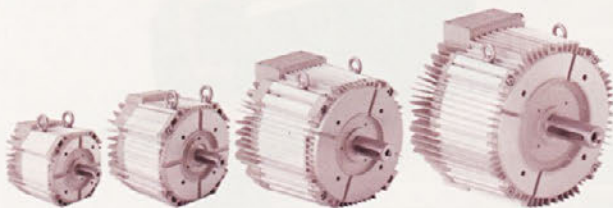
Pri razvoju ZZ-motorjev smo uporabili znanje AZ-motorjev, katere ZZ-motorji zaradi nižanja njihove

konkurenčnosti nadomeščajo. Z novo konstrukcijo lamel in s spremenjeno obliko magnetov smo bolje izkoristili magnetni potencial motorjev. Tako smo pri enakih velikostih ZZ-motorjev dosegli višji navor kot pri AZ-motorjih. Za AZ-družino motorjev se uporabljajo statorske lamele premera 84 mm, 108 mm, 150 mm in 220 mm. Velik skok med lamelama premera 150 mm in 220 mm se je odražal v nekonkurenčnosti motorjev AZ 220 pri navorih nižjih od nominalnih za to velikost. Zato smo razvili novo lamelo premera 185 mm.



Prerez ZZ-motorja z zunanjim rotorjem

Povsem nova je tudi konstrukcija ohišja, rotorja in statorja. Novo ohišje in rotor z integriranim ventilatorjem z uporabo notranjega kroženja zraka doseže boljše hlajenje motorja. Pri močnejših motorjih stator po novem sestavimo iz več enakih statorskih paketov ter tako pocenimo proizvodnjo in zmanjšamo zalogo. S sistemom za enostavno spreminjanje vezav smo zmanjšali število različnih variant motorja. Ta omogoča, da kupec sam spremeni vezavo in uporabi isti motor v različnih točkah obratovanja. S standardizacijo priključnih mer smo dobili močnej-

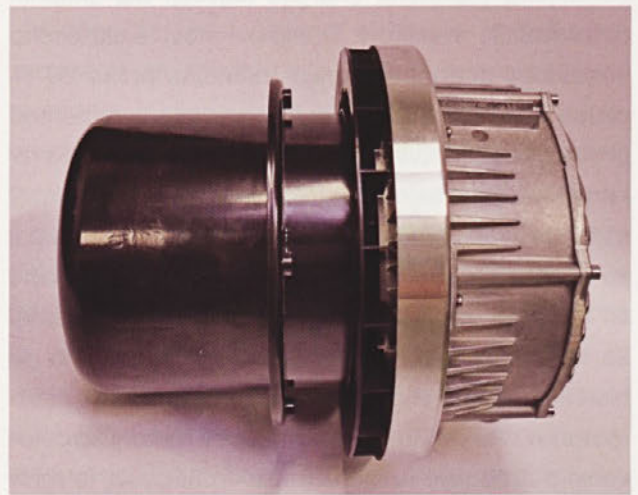


ZZ-družina motorjev

še gredi in večje ležaje, kar dovoli uporabo večjih bremen in podaljša življenjsko dobo motorja. Nove IEC-priključne mere omogočajo zamenjavo vseh standardnih asinhronskih motorjev z našimi tudi v aplikacijah, kjer do sedaj nismo bili prisotni.

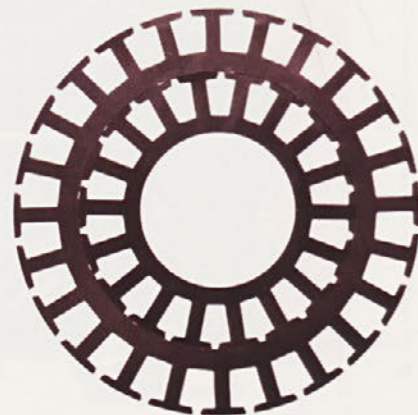
ZKV/ZKG-družina motorjev - motorji z zunanjim rotorjem brez ohišja

ZKV-motorje smo v Domelu razvili za namen skupnega projekta s podjetjem Hidria, ki je razvila ventilator in integrirano elektroniko. Velik del začetnih investicij in stroškov razvoja, ki je četrtnsko sofinanciran (EU in SLO udeležba), smo prihranili, saj smo uporabili novo lamelo ZZ-motorjev premera 150 mm. Njena posebnost je, da se izdeluje z istim rezilnim orodjem kot lamela ZZ-motorjev premera 220 mm. Konstrukcija ZKV-motorjev je optimizirana za direktno pritrditev ventilatorskega kolesa na rotor motorja in pritrditev namenske Hidriine elektronike na prirobnico.



ZKV-motor s Hidria elektronikom

Zadnji tip motorja, katerega razvoj še poteka, je ZKG-motor. Je cenovno ugodnejša varianta ZZ-motorja. Motor nima ohišja. Zato se zunanjemu rotorju in s tem celotnemu motorju izboljša hlajenje. To omogoča zvišanje nominalnih navorov in izkoristka ter nižanje proizvodne cene, saj dodatno prisilno hlajenje ni potrebno.



Statorski lameli ZZ-motorjev premera 150 mm in 220 mm

EFQM

model poslovne odličnosti



Tadeja Bergant

*Kaj je EFQM? Ja, prav imate – »akronimska« razlaga je v angleškem jeziku – **E**uropean **F**oundation for **Q**uality **M**anagement, slovenska »akronimska« razlaga bi bila **PR**SPO – **P**riznanje **R**epublike **S**lovenije za **P**oslovno **O**dličnost.*

Okolje, vsako, tako tudi poslovno, se nenehno spreminja in če želi neka organizacija v takem spreminjajočem se okolju preživeti, mora ostati konkurenčna in se nenehno razvijati. S tem ohranja fleksibilnost razmeram na trgu.

Pri tem razvoju se lahko poslužuje različnih orodij in modelov, s pomočjo katerih je razvoj lažji, hitrejši, učinkovitejši. Eno takih orodij je tudi model EFQM, model poslovne odličnosti.

Že Aristotel je rekel, da smo to, kar ponavljamo. Odličnost po njegovem ni dejanje, ampak je navada. To je bil uvodni stavek na strokovnih delavnicah, organiziranih pod pokroviteljstvom SPIRIT-a (Javna agencija Republike Slovenije za spodbujanje podjetništva, internacionalizacije, tujih investicij in tehnologije), ki sva se jih s Tino Ogrizek udeležili v oktobru in novembru (novembrske so potekale seveda preko spleta).

Tam je bilo tudi razloženo, kaj počnejo odlične organizacije. Dosegajo in trajno ohranjajo izvrstne ravni delovanja, ki najmanj izpolnjujejo, če ne presegajo, pričakovanja vseh njihovih deležnikov.

Nenehno dvigujejo meje možnega. Negujejo kulturo doseganja izjemnih rezultatov, skrbijo za blagostanje ljudi in ohranjanje okolja.

Ta razlaga je vzeta iz strategije poslovne odličnosti za leta 2018-2030.

Drugače povedano - odlične organizacije vzpostavljajo dolgoročno uspešno poslovanje.

Prispevek Gerda Leonharda na tematiko sprememb v svetu da človeku misliti, zato ga povzemam v celoti v obliki zapisa posnetka:

Nekoč je za dober posel veljalo, da je le-ta uspe-

šen, če je »zadosti dober«, in to je bilo zadovoljivo. Nič več! Tja, kamor gremo, je pojem »zadosti dober« mrtev! V svetu, v katerem je vse povezano, v katerem je vse enako odlično, kjer izvedba dosega perfekcijo, smo edina stvar, ki ostane za inovacijo – MI. Trenutno smo mi (človek) centralna točka v tornadu hitrih sprememb, ki se napajajo z digitalizacijo, mobilnostjo, povečevanjem vsega, disintermediacijo – direktno vstopanje na trg brez »vmesnikov«, avtomatizacijo, znanstvena fantastika postaja znanstveno dejstvo. Pomislite na avtomobile, ki se vozijo brez šoferja, na računalnike, ki se lahko učijo in razmišljajo. Način delovanja ne bo nikoli več enak! Veščine, kompetence, ki ji potrebujemo za delo, se bodo dramatično spremenile! »Zmage in porazi« se dogajajo bistveno hitreje kot včasih.

Kakšen je torej naš odziv? Kako bomo iskali nove priložnosti v najbolj spreminjajočem se času v človeški zgodovini? Ali mi upravljamo spremembo ali sprememba upravlja nas?

Disrupcija (opuščanje starega načina razmišljanja) je postala nova realnost. S spremembo je dosedanja postopnost prenehala biti postopnost, stvari so prenehale biti postopne. Ta sprememba je eksponentna (»sprememba2«). Vse, kar je bilo prej nemo ali nepovezano, je zdaj povezano in inteligentno, pametno. Avtomobili, mesta, pristanišča, farme, celo človeško telo bo ožičeno in povezano s senzorji, ki bodo medsebojno komunicirali.

Kvanta računalniška goriva, »big data«, internet stvari, umetna inteligenca in globoko učenje, ki podpirajo robotiko. Kakorkoli, vse, česar ne bo možno

digitalizirati ali avtomatizirati, bo postalo ekstremno dragoceno. Človeške lastnosti, kot so kreativnost, domišljija, intuicija, čustvovanje in etika, bodo še bolj pomembne v prihodnje. Stroji so namreč zelo dobri v simulaciji, nikakor pa ne v dejanskem »biti«. Ja, roboti in software bodo opravili nekaj našega dela, nam pa bo to omogočilo, da se bomo fokusirali na stvari, ki ne morejo biti avtomatizirane.

Da bi si lahko predstavljali »spremembo²«, moramo razmišljati bolj o »kaj bo morda možno« in ne samo o »kaj je«. Poglobimo se v prihodnost 5 – 7 let od danes naprej. Dvigniti se moramo onkraj digitalizacije in »big data«, da bi dosegli človeški vpogled in modrost.

Tehnologija predstavlja, »kako« v spremembi, človek pa »zakaj«. Prihodnost stoji na holističnih (celostnih) poslovnih modelih. Prihaja obdobje priložnosti za učiti se »v času«, ne »na primeru«, za popolno transformacijo ne za posamezne napredke, ne za posamezne sisteme, ampak za nov ekosistem. Človeštvo je tisto, kjer se ustvarja resnična in trajna vrednost.

Imeli in kupovali bomo stvari zaradi izkušnje, ki jo z njimi dobimo, zaradi njihove transformacijske moči. Prihodnost se ne samo zgodi, prihodnost je ustvarjena.

Nov način dela je uporabljati, držati se tehnologij, ne postati tehnologija.

Prihodnost torej leži v novih tehnologijah, vendar

še boljša prihodnost pa leži v preseganju teh tehnologij. Živimo in vodimo torej od tu naprej.

Kako se je torej vse skupaj začelo?

Na področju kakovosti je bila nedvomno ena bolj izpostavljenih tako imenovana ideja TQM (Total Quality Management). Poznamo tudi nagrade za kakovost, denimo japonsko nagrado deming in ameriško nacionalno nagrado za organizacijsko odličnost Malcolma Baldrigea. Evropski odgovor je sledil na pobudo 14 velikih, globalno izredno prepoznavnih evropskih podjetij, ki so septembra leta 1988 podpisala pismo o nameri za ustanovitev Evropske fundacije za razvoj kakovosti (European Foundation for Quality Management – EFQM) z namenom povečati konkurenčnost in podpreti trajnostni razvoj evropske ekonomije.

Vse v zgornjem povzetku (posnetku) naštetu so torej sodobni megatrendi, ki vplivajo na države, gospodarstva, organizacije, se sčasoma spreminjajo in jih model EFQM upošteva (najpogosteje dogovorjene megatrende).

Megatrendi so torej lahko okoljske krize, pomanjkanje virov, geopolitična negotovost, pomanjkanje večšin in avtomatizacija, sodelovalno gospodarstvo, demografska raznolikost ... in ti imajo pomemben vpliv na organizacijo.

Ravno te spremembe in nestabilnost povzročajo voditeljem težave pri sprejemanju odločitev. Smisel-

Ekosistem organizacije: Poenostavljen primer



no je torej, da se v organizacijah pripravimo (glede na trende v zvezi s prihodnostjo) na delovanje v zahtevnejših pogojih. Uspešni bomo kot organizacija le, če se spremembam prilagodimo in se nenehno izboljšujemo.

Iz tega razloga se v teh turbolentnih časih postavljajo okvirji, ki jih vodje v organizacijah potrebujejo za trajno usklajenost organizacije z njenim namenom in vizijo - ohranjanje organizacijske kulture, ki podpira izjemno uspešnost delovanja, spodbujanje inovativnosti, trajnost uspešnosti tudi ob velikih transformacijah, upravljanje z zunanjimi dejavniki in upravljanje odnosov s ključnimi deležniki in drugimi akterji v ekosistemu organizacije, ustvarjanje trajnostne vrednosti za deležnike.

Poenostavljen primer ekosistema organizacije

Temeljno načelo vsakega ekosistema je, da so deli ekosistema med seboj soodvisni, torej da nekaj, kar se zgodi v enem delu ekosistema, vpliva na druge dele v tem sistemu. Organizacija lahko sodeluje v več ekosistemih in pod različnimi vlogami (gonilna sila, dopolnjevalec, ...).

Pomembno je tudi dejstvo, da naš današnji ekosistem ni nujno tudi naš jutrišnji. Govorimo tudi o pomembnosti konkurence med našim ekosistemom in ekosistemom konkurence.

Kakšne so torej koristi modela EFQM?

Model EFQM nam daje odgovore na vprašanja, kako dobro predvidevamo in se odzivamo na globalne megatrende, kakšen je naš položaj v našem ekosistemu, kako vemo, kako dobri smo, in ali resnično vemo, kako in kje bi lahko bili še boljši.

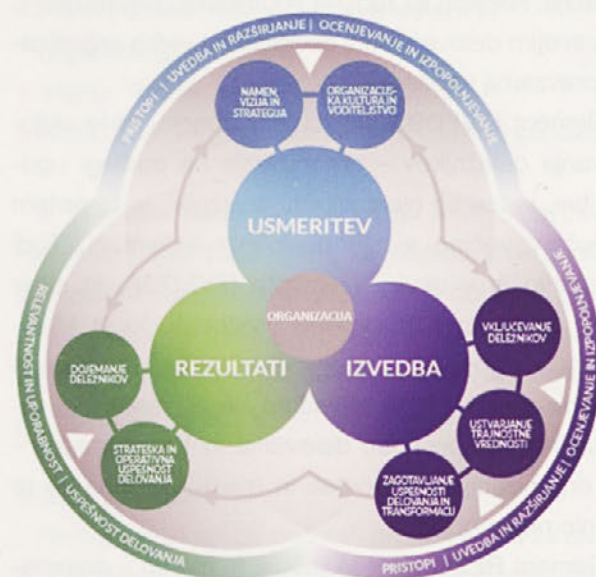
Organizacije se med seboj razlikujejo in imajo različne potrebe. Nekatere potrebujejo diagnostično orodje za periodično merjenje izboljšav, spet druge potrebujejo zunanje priznanje kot dokaz izjemnosti organizacije, nekatere lahko potrebujejo pomoč pri vodenju celovitega programa organizacijske enote, ali pa samo okvir za razvijanje sposobnosti organizacije za doseganje strateških ciljev ...

Model EFQM omogoča vse to. Je namreč podpora organizaciji pri obvladovanju sprememb in izboljševanju uspešnosti delovanja in je globalno prepoznan okvir. Ta model je bil v preteklosti poimenovan kot model odličnosti. Beseda odličnost se ne uporablja več. Vsebuje 5 ključnih tem: kultura (merjenje zav-

zetosti recimo, kako organizacije navdihujejo svoje ljudi, da dosežejo svoj namen), voditeljstvo (ali zagotavlja učinkovito odločanje, sodelovanje in timsko delo), transformacija in uspešnost delovanja (kako sprejemamo prvo in vzdržujemo drugo), fleksibilnost in prilagodljivost (model kaže usmeritve vsem organizacijam, ne glede na njihovo različnost) ter prihodnost (kakšne mehanizme imamo vzpostavljene v organizaciji, da lahko razmišljamo o prihodnosti).

Struktura modela temelji na treh preprostih vprašanjih: ZAKAJ – usmeritev, KAKO – izvedba, KAJ – rezultati.

In na podlagi teh vprašanj pridemo do prenovljenega modela EFQM:



V tem modelu preko posebne RADAR tehnike tako analiziramo te tri elemente. Tehnika sloni na principu Demingovega kroga, torej kroga nenehnih izboljšav. PDCA (načrtuj, naredi, preveri, ukrepaj) – o Demingu mogoče več v kakšnem od naslednjih Mozaikov.

Sama logika Radar pa nas vodi preko določenih usmeritev za organizacijo:

- Določiti rezultate, ki jih želi doseči kot del svoje strategije (Results).
- Imeti več pristopov (Approach), s katerimi bo dosegla želene rezultate, zdaj in v prihodnje.
- Udejaniti in razširjati (Deploy) te pristope na primeren način.
- Oceniti (Access) in izpopolniti (Refine) uvedene pristope, da bi se lahko učila in izboljševala.
- S to tehniko ugotavljamo, če delamo prave relevantne stvari, in na tak način preverjamo učin-

kovitost in uspešnost. Radar tehnika pri elementih Usmeritev in Izvedba vključuje tri področja: pristopi, uvedba in razširjanje ter ocenjevanje in izboljševanje, pri elementu Rezultati pa dve področji: relevantnost in uporabnost ter uspešnost delovanja.

Za vsak element obstajajo določena merila.

Pri usmeritvi je 1. merilo namen, vizija in strategija – izjemno organizacijo namreč opredeljujejo navdihujoč namen, ambiciozna vizija in uspešna strategija. 2. merilo je organizacijska kultura in voditeljstvo – kultura organizacije je poseben nabor vrednot in norm, ki so skupne zaposlenim in skupinam v organizaciji; voditeljstvo se nanaša na celotno organizacijo ne samo na posameznike ali time na vrhu organizacije. Nanaša se tudi na voditeljstvo organizacije, ki s svojim delovanjem v ekosistemu večih organizacij prevzame voditeljski položaj.

Element **IZVEDBA** vključuje 3. merilo, ki je vključevanje deležnikov – organizacija na podlagi ugotovitve, kateri so njeni ključni deležniki, le-te potem vključi v večino svojih poslovnih aktivnosti. Tudi 4. merilo je v okviru elementa **IZVEDBA**, in sicer je to ustvarjanje trajnostne vrednosti, ki je ključna za dolgoročni obstoj organizacije, in izjemne organizacije se tega zavedajo. In 5. merilo je zagotavljanje uspešnosti delovanja in transformacij – če organizacija želi postati in ostati uspešna, je to merilo nujen pogoj.

Element **REZULTATI** vključuje 6. merilo – dojemanje deležnikov; pomeni osredotočanje na rezultate pridobljene iz povratnih informacij ključnih deležnikov o njihovih osebnih izkušnjah z organizacijo – kot oni to dojemajo. In še 7. merilo, ki je strateška in operativna uspešnost poslovanja in se osredotoča na rezultate v zvezi s sposobnostjo organizacije, da doseže svoj namen, uresniči strategijo in ustva-

ri trajnostno vrednost ter na njeno pripravljenost na prihodnost.

Na osnovi te tehnike je narejen tudi vprašalnik (lahko popolnoma enostaven ali pa malce bolj kompleksen), ki se ga uporabi najprej za samooceno. In če se organizacija tako odloči, smo lahko presojeni tudi s tretje strani, če bi se želeli potegovati za priznanje.

Za konec (tega članka ne pa te tematike) naj poudarim, da modela ne gre enačiti s sistemi vodenja skladno z zahtevami standardov kakovosti in podobnimi. V standardu so opredeljene zahteve po skladnosti (organizacija mora opredeliti ..., upoštevati ..., vzpostaviti ...), model **EFQM** pa postavlja neobvezen pristop (povezan z izjemnostjo in vsem, kar je s tem pojmom povezano – razumevanje zavedanje ...). To omenjam zato, ker se velikokrat zmotno razmišlja, da je sistem kakovosti oz. sistem vodenja že vzpostavljen in ne potrebujemo tovrstnih »dodatkov«, ker nimamo dovolj resursov in si ne želimo dodatne »birokracije«.

Naj po končanih delavnicah, kjer smo »testno« izvajali samooceno preko navedene tehnike – **RADAR** logike, dodam še osebno misel. S Tino sva prišli do zaključka, da v Domelu sploh nismo tako daleč od izjemne organizacije. Da smo v bistvu že kar »odlični«. Nekako vsa opisna merila že spremljamo, usmerjamo in vključujemo v delovanje, mogoče so le preveč razpršena, malce drugače poimenovana (čeprav vključujejo iste vsebine) in včasih malce preveč prepuščena neki stihiji. Zato sva kar s ponosom predstavljali rezultate samoocene.

Model **EFQM** je zato z najine strani ocenjen kot dobro orodje za držanje fokusa pri spremljanju kazalnikov poslovanja podjetja. Na nas (kot organizaciji) pa je, kako se bomo odločili in do katere mere bomo ta model uporabili, če ga bomo.



VABILO



V želji, da bi bili vsi zaposleni čim bolj obveščeni o dogajanjih v celotnem podjetju, vabimo naše sodelavce na lokacijah Trata in Reteče, da se nam pridružijo in poročajo o dogodkih, ki so kakorkoli zaznamovali njihovo delovno okolje. Veseli bomo vsakega prispevka.



PROJEKT PRENOVE

sistematizacije v skupini Domel



Katja Šink Bergant

V skladu s Strategijo skupine Domel 2020-2025 je ena od strateških aktivnosti **SA7 Razviti kompetence zaposlenih za doseganje strateških ciljev**, v okviru katere je med drugim navedeno, da želimo do leta 2022 vpeljati novo sistemizacijo delovnih mest. V ta namen smo pričeli s projektom prenove sistemizacije skupine Domel. Trenutna sistemizacija skupine Domel je bila postavljena v letu 2002 in je z leti postala precej kompleksna.

Želimo pripraviti sodobno sistemizacijo delovnih mest z ustreznimi nazivi, ob upoštevanju aktualnega izobraževalnega sistema in glede na trende v prihodnosti. Na delovnih mestih hočemo poudariti odgovornosti in pristojnosti ter dodati strokovne kompetence. S tem bomo zagotovili dobro podlago za učinkovito opravljanje vseh kadrovskega procesov in razvoj kompetenc zaposlenih za doseganje strateških ciljev.

Predvsem želimo narediti poenostavitev sistemizacije, povečati njeno preglednost, preveriti ustreznost vrednotenja delovnih mest glede na aktualnost razmer ter narediti kakovostno podlago za ustrezno zaposlovanje, razporejanje in razvoj zaposlenih.

Projektna skupina

Oblikovana je projektna skupina, v katero smo trenutno vključeni:

- Aleš Markelj, direktor splošnega področja, vodja projektne skupine,
- Martina Razingar, pravna svetovalka,
- Romana Vodenik Markelj, vodja kadrovskega oddelka

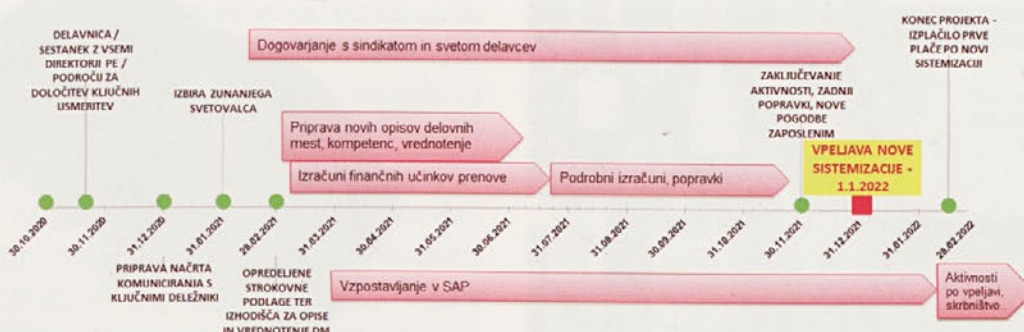
- Andrej Šuštar, vodja oddelka sistem in organizacija,
- Majda Tomšič, vodja organizacije in
- Katja Šink Bergant, pomočnica vodje organizacije.

V prenovo bodo vključeni tudi svet delavcev in sindikata. Prav tako bomo za sodelovanje pridobili pomoč zunanega svetovalca, kar je običajna praksa pri podobnih projektih v podjetjih. V večini korakov pa bomo potrebovali tudi sodelovanje in pomoč direktorjev ter vodij.

Koraki izvedbe

Nekaj aktivnosti za pričetek projekta smo že izvedli. Opravili smo analizo obstoječega stanja, izvedli anketo med vodji ter intervjuje z direktorji glede obstoječe sistemizacije. Pridobili smo tudi nekaj informacij iz podobnih podjetij. Pripravljena je projektna definicija, ki je bila 1. 12. 2020 predstavljena vodstvu.

Glavne aktivnosti, ki nas čakajo v prihodnjem letu, so prikazane grafično na časovnici.



Projekt vseh zaposlenih

O posameznih korakih vas bomo sproti obveščali tudi v bodoče. Projekt prenove sistemizacije je naš skupni projekt oziroma projekt vseh zaposlenih,

zato bomo potrebovali tudi vaše sodelovanje in pripravljenost, da aktivno sodelujete, da tudi z vašo pomočjo in s pobudami pridemo do skupnega uspešnega rezultata.

DOMEL

prejel zlato nagrado za inovativnost



Romana Lotrič

Gospodarska zbornica Slovenije je 30. novembra podelila nacionalna priznanja s področja inovativnosti. Priznanja GZS za inovacije na nacionalni ravni predstavljajo najvišja nacionalna priznanja za inovativne dosežke slovenskih podjetij in drugih organizacij ter s tem promocijo inovativnosti v Sloveniji.

Tokratna prireditev je zaradi omejitev glede koronavirusa potekala preko spleta. Celodnevno dogajanje je bilo sestavljeno iz konference z naslovom »Simptomi kreativnosti« in se zaključilo z večerno tradicionalno podelitvijo nacionalnih priznanj GZS za inovativnost.

Na slovesni podelitvi so že 18-ič podelili najvišja nacionalna priznanja GZS za inovativnost, za katera se je letos potegovalo 43 slovenskih inovacij, ki so na regionalnih razpisih prejela zlata priznanja in se uvrstila med najboljše.

Prejeli smo zlato priznanje za inovacijo Razvoj centralnega pogona za e-kolo. V katalogu Gospodarske zbornice smo jo predstavili z naslednjim opisom: »Če želiš postati prepoznaven v športu, se moraš

povzpeti v sam vrh. To je bilo glavno vodilo pri razvoju centralnega pogona za e-kolo, ki je rezultat sodelovanja podjetij Domel in Podkrižnik s partnerji Emsiso, oddelkom LECAD na FS v Ljubljani in nemškimi BMZ. Pri razvoju e-pogona za gorsko kolesarjenje, ki ga zaznamujejo razvijajoči se trg, močna konkurenca in številne odprte priložnosti, smo iskali meje zmožnega in komercialno sprejemljivega. Rezultat razvoja je eden od najmočnejših centralnih pogonov za e-kolesa, ki ga odlikuje učinkovit motor z odličnim odvajanjem toplote in odzivno senzoriko, izredno izdelanim zobniškim pogonom in izjemno uporabniško izkušnjo. Zelo pozitivni rezultati testov v strokovnih revijah potrjujejo odličnost inovacije v primerjavi z najboljšimi.«



● **Domel d.o.o.:**

Matjaž Čemažar, Boris Benedičič, Aleš Eržen, Primož Kafol, Andraž Štefanič, Neža Ravnihar, Urška Čmigo, Gregor Vidmar, Miha Benedik, Žiga Gjuran, Žan Brežan

● **Podkrižnik d.o.o.:** Tomaž Kastelic, Matej Bregar, Matej Kramer, Andrej Rihter, Aljaž Forštner, Andrej Štok, Jure Podkrižnik in Simon Kulovec

● **BMZ Group**

● **FS Lecad:** Damijan Zorko, Borut Černe, Jože Tavčar

● **EMSISO:** Martin Pec, Borut Barbarič

Vsem iskreno čestitamo in jim želimo še veliko inovativnih idej.



Inovacijo je na podelitvi odlično predstavil dr. Boris Benedičič

NOVOZAPOSLENI



Nataša Dolenc

Predstavljajo se sodelavci, ki so se nam pridružili v septembru in oktobru. Vsem, ki ste se odzvali našemu vabilu, se zahvaljujemo za sodelovanje.



TADEJ ERŽEN

Sem Tadej Eržen, star 48 let in prihajam iz Škofje Loke ter sem oče treh otrok. Obiskoval sem strojno tehniško šolo in bil štipendist nekdanjega podjetja LTH na Trati, kjer sem z delom v konstrukciji, tehnologiji in kontroli opravljal tudi takrat še enoletno obvezno prakso. Zanimivo je, da je ta moja izhodiščna lokacija sedaj Domelova enota. Bil sem prva generacija slovenske vojske v Kranju in na Bohinjski Beli ter Pokljuki. Nato sem obiskoval še Fakulteto za organizacijo in informatiko v Kranju.

Poklicno pot sem nato nadaljeval v podjetju - Avtotehna VIS na področju prodaje vozil in poprodajnih aktivnostih. Kasneje sem tem področjem dodal še logistiko. Pred prihodom v Domel pa sem delal v podjetju VBH Slovenija in skrbel za nabavo.

Podjetje Domel mi je bilo vedno sinonim za uspešno in zdravo podjetje, kjer je človeku omogočen osebni in profesionalni razvoj, predvsem pa podjetje z odlično tradicijo in kar me res najbolj veseli, da se v tem delovnem okolju strašansko čuti pripadnost za-



poslenih za doseg skupnih ciljev, kar se nenazadnje rezultira tudi v osebnem zadovoljstvu.

Zaposlen sem na oddelku prodaje PE Laboratorijski sistemi. Sodelavci so me zelo lepo sprejeli in mi nudijo vso potrebno pomoč, ki jo pač nekdo potrebuje ob prihodu v novo delovno okolje. Bi pa na tem mestu izpostavil eno zadevo, ki res izstopa iz povprečja in je definitivno do sedaj še nisem doživel v taki meri. Vse stvari so urejene, strukturirane, dokumentirane in dajejo, vsaj meni, občutek varnosti, ljudje pa v večini delujejo proaktivno.

V prostem času pa zelo rad hodim, kolesarim in smučam. Hodim na aikido in pozimi na pink ponk.

Vse skupaj je velik izziv zame osebno in se veselim nadaljnjega dela, ki ga trenutno sicer otežuje pandemija, ampak vse je za nekaj dobro in tudi to se bo uredilo.

MAJA ČESEN

Ime mi je Maja Česen, prihajam z Brezij. Po poklicu sem vrtnarski tehnik PTI - srednjo šolo sem obiskovala v Strahinju (Biotehniški center Naklo). Moje delovne izkušnje sem pridobila v Predilnici v Škofji Loki, v Nimrodu v Škofji Loki, Iskraemecu v Kranju in nato še v Mercatorju v Radovljici. Da zaposlujete v Domelu, sem zasledila na družabnem omrežju Facebook. Ker sem željna novih izkušenj in znanj, sem se odločila, da napišem prošnjo v Domel. Na začetku sem vtiskovala rotorje, nato sem prišla na transfer. Sedaj delam na transferju in rotorjih ter čistim palete. Moji novi sodelavci so me sprejeli odlično, pokazali so mi, kako hitreje delati. Sodelavci mi na najboljši način pokažejo, kako se kakšna stvar dela in kako se hitreje naredi. Moji hobiji so: hoja v hribe, kolesarjenje in klekljanje.



PETER PRELOŽNIK

Sem Peter Preložnik in prihajam iz občine Cerklje na Gorenjskem. Srednjo šolo sem obiskoval v Kranju, po končani šoli pa sem se vpisal na Fakulteto za elektrotehniko in pridobil izobrazbo diplomirani inženir elektrotehnike. Že med samim šolanjem sem bil zaposlen kot programer avtomatizacije in to delo sem opravljal 12 let. Potem sem eno leto in pol delal kot vodja elektro projektov v manjšem podjetju. Vendar je bilo delo in privatno življenje težko usklajevati, saj me doma čakajo trije otroci. Preko zaposlitvene agencije so me kontaktirali, da iščejo programerja avtomatizacije. Sprva sem še malo okleval, ali menjati službo ali ne, pa vendar sem se odločil, da se udeležim razgovorov. Po opravljenih razgovorih sem bil izbran kot ustrezen kandidat. Odločitev za Domel mi je predstavljala nove delovne izzive in pridobivanje novega znanja. V oddelku ADP sem zaposlen kot samostojni elektro projektant, kjer projektiramo in programiramo stroje in naprave za avtomatizacijo proizvodnje. Pri procesu projektiranja strojev skrbim za projektiranje elektro krmilne opreme in programiranje krmilnikov. Delo je zanimivo in raznoliko, hkrati pa je potrebno veliko sodelovanja s sodelavci; tako konstrukterji kot električarji in monterji. V novi službi lahko pridobivam veliko novega znanja in izkušenj s področja avtomatizacije. V prostem času, ki pa ga ni ravno veliko, se ukvarjam s športi (kolesarjenje, pohodništvo), sem pa tudi amaterski igralec v dramski skupini Pod Stražo, s katero smo nekajkrat že nastopili v Železnikih.



DANIELA KRSTOVA

Sem Daniela, prihajam iz Makedonije. Živim v Sori pri Medvodah. Končala sem srednjo ekonomsko šolo,

potem pa še pedagoško fakulteto in postala učiteljica. Pred zaposlitvijo v Domelu sem pet let delala v SOGEFI Filtration. Zaradi koronakrize sem ostala brez službe. Na vaši spletni strani sem videla oglas za prosto delovno mesto v proizvodnji in sem poslala prošnjo. V kratkem času sem bila sprejeta in dobila službo. Tega res nisem pričakovala in sem bila zelo vesela nove službe.

Moje delovno mesto je na montažni liniji 482, kjer sestavljam motorje. Z novo službo sem zelo zadovoljna. Med novimi sodelavci sem bila prijazno sprejeta, dobro se razumemo, si pomagamo in se zelo prijetno počutim kot del ekipe.

Sem mamica treh punc. V prostem času se posvečam svoji družini, svojim otrokom.



BESMIR ZEČIRI

Sem Besmir Zečiri, prihajam iz Škofje Loke. Moja izobrazba je s področja gostinstva, delovnih izkušenj imam kar precej. Moje delovno mesto je na rotorski liniji, delam kot pomožni delavec. Novi sodelavci so me sprejeli zelo dobro. V primerjavi s prejšnjo službo sem opazil, da je tu delo bolj organizirano.

V prostem času igram nogomet in izvajam atletske vaje.



ALJA DEMŠAR

Sem Alja Demšar in prihajam iz Poljan nad Škofjo Loko. Po poklicu sem računalnikarica. Zaposlitev v Domelu je moja prva zaposlitev in sem z njo zelo zadovoljna. Delam na rotorski liniji 482, kjer skrbim za polnjenje materialov ter da na liniji ni zastojev. V prostem času se največ ukvarjam z avtomobili.



ROBERT GRGIĆ

Sem Robert Grgić in prihajam iz Škofje Loke, bolj natančno iz Podlubnika. Končal sem srednjo strojno šolo v Škofji Loki, smer strojni tehnik. V Domelu sem se zaposlil leta 2019 kot brusilec gredi. V času koronakrize sem bil tri mesece zaposlen v podjetju Sibo group na Trati, nato sem se ponovno zaposlil v Domelu. Domel sem izbral zato, ker v tem podjetju vidim možnost napredovanja in osebnega razvoja. Kar se tiče sodelavcev in samega kolektiva, so me zelo lepo sprejeli in mi pomagali, da se čim bolj privadim na novo okolje, kar zelo cenim. V prostem času se rad odpravim v hribe, rad tudi tečem in igram nogomet.



LUKA ENGELMAN

Sem Luka Engelman, imam 24 let in prihajam iz Sve-tega Duha pri Škofji Loki. Pred kratkim sem zaključil šolanje na Fakulteti za strojništvo v Ljubljani. V Domelu delam že kar nekaj časa, na začetku kot študent štipendist, letos z oktobrom pa sem se zaposlil v oddelku razvoja APEC na lokaciji Železniki. Sodelavci so me lepo sprejeli.



MARKO ROVTAR

Sem Marko Rovtar in prihajam iz Ševelj. Po zaključni tehniški gimnaziji v Kranju sem se vpisal na Fakulteto za strojništvo, kjer sem v letošnjem letu zaključil podiplomski študij iz smeri konstruiranja. Celotno študijsko obdobje sem bil tudi štipendist Domela, kjer sem preko obveznih praks spoznaval podjetje. V času absolventskega statusa sem se takrat najdlje zadržal v tehnologiji za montažo sesalnih enot, kjer sem okvirno spoznal montažne tehnološke postopke nekaterih izdelkov. Po vpisu na drugo stopnjo sem svoje izkušnje pridobival v oddelku avtomatizacije in digitalizacije proizvodnje - ADP na Trati. V tem oddelku sem se v septembru zaposlil kot konstrukter strojev in naprav. Tu so mi predvsem všeč sproš-



čenost in dobro vzdušje med sodelavci ter nenehno učenje, ki je potrebno pri izdelavi novih avtomatiziranih naprav.

V prostem času najraje v prijateljskem duhu odigram partijo nogometa, ali pa se s psom in prijatelji povzpnem na hribe v bližnji okolici.

DANIEL PETROVSKI

Sem Daniel Petrovski, rojen 8. 2. 1989 v Kranju. Končal sem Srednjo strojno šolo v Škofji Loki in s tem pridobil poklic oblikovalec kovin.

Moje zadnje zaposlitve so bile:

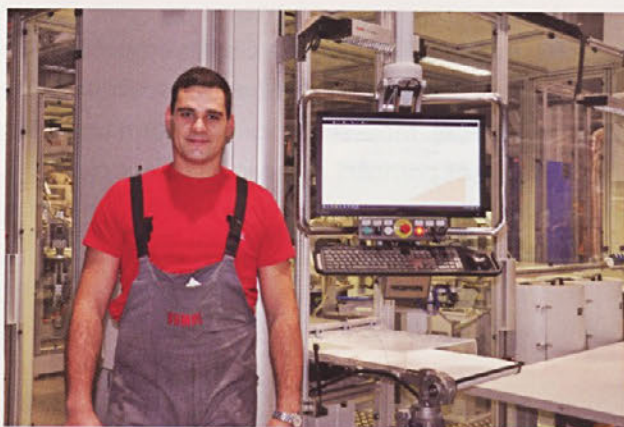
- Bosch Rexroth - zaposlen sem bil 5 let in sem sestavljal elektromotorje,
- BVG - zaposlen 4 leta in sem delal na stružnih avtomatih.

Ker sem zaradi koronavirusa ostal brez zaposlitve, sem intenzivno iskal novo. Prijateljica mi je priporočala Domel in takoj sem poslal prošnjo. Trenutno sem zaposlen kot pomočnik mojstra na BSD-oddelku, moje delo je menjava orodij, zagon strojev in odpravljanje napak.

S kolektivom sem zelo zadovoljen, saj so me vsi lepo sprejeli, počutim se, kot da se poznamo že dolgo.

Če primerjam prejšnjo in zdajšnjo zaposlitev, bi v Domelu izpostavil čistočo v proizvodnji.

Prosti čas preživljam z ženo in svojimi tremi otroki.



MANCA ROGELJ

Sem Manca Rogelj, stara sem 19 let in prihajam iz Kranja. Sem novozaposlena v Domelu. Za Domel sem se odločila, ker sem slišala veliko dobrih besed glede Domela in sem imela željo spoznati kolektiv in pa Domel na splošno. Moje delovno mesto je v APEC, kjer "štriham" komade, jih sestavljam in podobno. Sodelavci so mi olajšali in pa polepšali prvi

dan v Domelu, saj sem bila pod velikim pritiskom zaradi treme. Všeč mi je tukaj, saj je osebje zelo sproščeno, polno pozitivne energije in vsi so zelo prijazni in razumevajoči. Ta zaposlitev se od mojih prejšnjih zelo razlikuje, saj so mi sodelavci z nasmejanim pristopom omogočili, da sem se počutila boljše in da sem lažje spregovorila z ostalimi sodelavci. Te prilike v prejšnjih službah nisem dobila. Sem zelo nasmejana, sproščena in pa komunikativna oseba. Vedno se veselim nove družbe in spoznavanja ostalih zaposlenih. V prostem času se rada družim s prijatelji, obiskujem nove kraje in pa izkoristim vsak svoj dan na najboljši način možen.

Upam, da se bomo vsi razumeli še naprej. Vsem hvala za topla dobrodošlica.



MANCA GALE

Sem Manca Gale in prihajam z Jezerskega. Po izobrazbi sem diplomirana inženirka fizike, trenutno pa zaključujem magistriraj na Fakulteti za elektrotehniko. Moje delo je vzdrževanje programske opreme končnih kontrolnih naprav in se trenutno še uvajam. Sodelavci so me lepo sprejeli in mi pomagajo pri uvajanju. V prostem času se rada potepam po Jezerskem z družino in psom.



ROK KAVČIČ

Sem Rok Kavčič in prihajam iz Dražgoš. Študiral sem na Fakulteti za strojništvo v Ljubljani, kjer sem dokončal prvo stopnjo univerzitetne smeri, na drugi stopnji pa sem se usmeril v proizvodne tehnologije in sisteme. Z Domelom sem se spoznal že v srednji šoli, saj mi je Domel omogočil štipendiranje in s tem olajšal preživljanje dijaških in študentskih let. Štipendisti smo med počitnicami vključeni v obvezno prakso, na kateri spoznaš različne strani podjetja, s tem pa se mi je želja po zaposlitvi v Domelu samo še utrdila. Moje delovno mesto je v oddelku elektronsko komutiranih sistemov Na plavžu, kjer pa imam tehnološke in razvojne naloge. V tem oddelku sem delal že v zadnjih letih študija, tako da se s sodelavci že dobro poznamo in super sodelujemo. V prostem času se najraje ukvarjam z različnimi športi.



ANDRAŽ NASTRAN

Sem Andraž Nastran in prihajam iz Dolenje vasi. Po izobrazbi sem strojni tehnik in sem bil Domelov štipendist. V preteklosti sem zaradi tega prakso opravljal na mnogih lokacijah po Domelu, sedaj pa sem zaposlen v oddelku orodjarne v Železnikih, ki pa je



tudi moja prva zaposlitev. Z delovnim mestom sem zelo zadovoljen, saj je delo zanimivo in sodelavci so me lepo sprejeli medse. V prostem času se rad gibljam na prostem in se družim s prijatelji.

ALJAŽ KOKALJ

Delovno mesto APEC



SIMON PREZELJ

Sem Simon Prezelj in prihajam iz Sore pri Medvodah. Zaključil sem Srednjo trgovsko šolo v Ljubljani. Pred zaposlitvijo v Domelu sem bil zaposlen v podjetju Rutar v Ljubljani, kjer sem pridobil še določena nova znanja iz skladiščnega poslovanja. Novi izzivi, bližina delovnega mesta in dobro stoječe podjetje so bili argumenti, da sem se prijavil za delo v Domelu. Moje delovno mesto je v skladišču v Retečah. Delo je dinamično in raznovrstno. Sodelavci so me lepo sprejeli medse in lepo sodelujemo.

V prostem času rad kolesarim in hodim v hribe.



SVET DELAVCEV

in organizacija delovnega časa v obdobju koronavirusa



Aleksander Volf

Delodajalec je 16. 10. 2020 sprejel odločitev in dodatne ukrepe z namenom zagotovitve varstva in zdravja pri delu in s tem izboljšanja varnosti delavcev v samem obdobju koronavirusa SARS-CoV-2. O nameri te odločitve je delodajalec predhodno obvestil tudi obe delovski predstavnitvi, sindikat kot svet delavcev.

Tako smo 19. 10. 2020 do preklica uvedli »Ločitev izmen in novi režim prihoda in odhoda na delo«, ki velja za vse delavce, ki delajo v proizvodnji, in za vse ostale, ki delajo v več izmenah. Tako je delovni čas izmen skrajšan za čas skupinskih kratkih odmorov, to je 20 minut na izmeno. Čas, predviden za te odmore, se fiktivno prenaša na konec delovnega dne,

edini odmor, ki ostaja, je 30-minutni odmor za malico. Delavcem je tako priznan polni delovni čas, torej vsak dan 8 ur, kljub temu da delovni proces zaključijo 20 minut prej kot običajno. Pomembno je, da ima vsak delavec možnost koriščenja časa za osebne potrebe.

Prihodi na delo in odhodi z dela oz. nova organizacija delovnega časa za posamezne delovne izmene so tako:

DOPOLDANSKA IZMENA

- začetek dela ob 5:55; prihod ne prej kot je potrebno za pripravo na delovni proces;
- zaključek dela ob 13:35, pri čemer se upošteva, da je odhod iz podjetja najkasneje ob 13:40

POPOLDANSKA IZMENA

- začetek dela ob 13:55; prihod na delo ne prej kot 13:45;
- zaključek dela ob 21:35; odhod iz podjetja ne kasneje kot ob 21:40;

NOČNA IZMENA

- začetek dela ob 21:55, prihod na delo ne prej kot 21:45;
- zaključek dela ob 5:35; odhod iz podjetja čim hitreje po zaključku dela.

Vsekakor gre za pomembno vsebino, ki je v interesu delavcev, »Organizacija delovnega časa«. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (v nadaljevanju ZSDU) ob naštevanju najrazličnejših konkretnih pristojnosti sveta delavcev te vsebine izrecno ne navaja. Zato je treba pojasniti poiskati z uporabo ustreznih pravno-interpretacijskih metod. Problematiko spreminjanja ureditve delovnega časa vsekakor z gotovostjo lahko uvrstimo med »spremembe v organizaciji proizvodnje« iz 7. alineje prvega

odstavka 89. člena ZSDU, o kateri mora delodajalec obveščati svet delavcev. In sicer (skladno z 89. členom) »predhodno«, torej preden je odločitev sprejeta, pri čemer pa ne določa nobenega časovnega roka (koliko prej mora biti svet delavcev obveščen). Vsekakor pa mora biti ta rok tolikšen, da ima svet delavcev možnost pravočasno podati svoja mnenja ter morebitne konkretne pobude in predloge, ki jih lahko delodajalec potem tudi upošteva.

Drugače pa lahko svet delavcev delodajalcu poda svoje pobude in predloge za spremembe te ali bilo katere odločitve tudi kadarkoli prej ali kasneje, in sicer na podlagi 2. alineje 87. člena ZSDU, ki pravi, da je svet delavcev pristojen »predlagati ukrepe, ki so v korist delavcev«.

Delodajalec je v tem primeru sprejel dokončno odločitev v skladu z ZSDU in Participacijskim dogovorom med delodajalcem in svetom delavcev ter tudi tako dal potrditev svetu delavcev, da je enakopravni partner pri upravljanju podjetja.



ETERIČNA OLJA in njihova uporaba



Janja Kozjek

Pred kratkim, ko sem po televiziji gledala oddajo, kjer je znani farmacevt govoril o uporabi eteričnih olj pri zaščiti pred virusi in bakterijami, sem se odločila, da nekaj o tem napišem za Mozaik. Po besedah doktorja farmacije eterična olja menda vplivajo tudi na koronavirus, saj imajo virusi maščobno ovajnico, ki jo eterična olja topijo. Zato si lahko tudi na tak način pomagamo pri zaščiti pred vdorom virusov v naše telo. Predstavljeno je bilo, da lahko kapljica eteričnega olja na maski pripomore tudi k boljšemu počutju.

Sama sem se z eteričnimi olji srečala že leta nazaj. Doma imam vedno na rezervi eterična olja sivke,

materine dušice oz. timijana, čajevca in evkaliptusa. Kupujem jih od na trgu znanega podjetja, še raje pa

imam, če jih lahko kupim od koga, ki ga poznam, in vem, da ima doma zelišča, ki jih destilira. Tudi v službi vsak dan malce popršim evkaliptusovo olje. Upam, da mi sodelavci ne zamerijo. In vedno nekaj kapljic eteričnega olja dodam tudi v razkužilo za roke.

Kako prepoznamo kvalitetno in pravo eterično olje?

- Biti mora naravno in ekološko, saj ima le tako pravo terapevtsko vrednost.
- Imeti mora certifikate neodvisnih organizacij in opravljeno plinsko analizo, s čimer dokazuje, da ne vsebuje dodanih izolatov, ki izboljšujejo vonj.
- Če so najcenejša (nekaj evrov), niso prava; pravo eterično olje stane od 15 evrov naprej.
- Poznavanje proizvajalca, za katerega vemo, da spoštuje rastline in njihovo zdravilno delovanje na človeka in tudi živali ter da tega ne počne samo zaradi denarja ...

Paziti moramo, da res kupimo olja, ki so naravna in zdravju neškodljiva. Tudi vsa eterična olja niso primerna za uživanje, zato je tukaj potrebna velika previdnost. Na trgu obstajajo tudi dišavna olja, ki so sintetične spojine. V njih ne le da ni niti sledi rastlin, lahko so celo nevarna, če se vdihujejo (npr. povzročajo hormonske motnje, alergije, telo pa jih prepozna kot tujek in jih skladišči v jetrih).

Eterična olja se pridobivajo s postopkom parne destilacije ali hladnega stiskanja iz različnih delov zdravilnih rastlin, kot so cvet, listi, skorja, korenine, smola, semena ali lupine. Eterična olja so izredno koncentrirana (od 50 do 70-krat bolj od same rastline), zato moramo biti o njih dobro poučeni, preden



pričnemo z uporabo, in pa previdni pri uporabi. Eteričnih olj ne smemo enačiti z zelišči, saj imajo drugačno kemično zgradbo in s tem tudi drugačno delovanje na naše telo. Če jih vzamemo v prevelikem odmerku, so za naše telo lahko toksična. Uporabljamo jih v majhnih količinah, eno do dve kapljici.

Uporaba eteričnih olj je večja v zimskem času, ko smo zaprti v prostorih. Z nekaj kapljicami v vlažilniku prostor napolnimo s prijetnimi vonjavami, ki vplivajo na boljše počutje in razpoloženje. Nekatera eterična olja imajo celo dezinfekcijski učinek. Delovanje eteričnih olj na človeško telo dokazano deluje po principu: »Za vsako bolezen rož'ca raste ...«. Vedeti pa moramo, za kaj se določeno eterično olje uporablja. Tudi vonj olja je pomemben, saj vsak ne odgovarja vsakemu.

Pred nekaj časa sem dobila slikovni prikaz o eteričnih oljih, kjer se je nekdo res potrudil (neznani avtor) in povzel vse osnovne informacije o eteričnih oljih. Članek si lahko preberete na spletnem naslovu <https://eu.essentialoil.shop/>

Bodite zdravi, lepe praznike in srečno v 2021.



NAPAKE,

ki jih delamo ob nakupu pametnega telefona



Roman Megušar

Nakup novega telefona zna biti zelo vznemirljiv, obenem pa tudi precej stresen proces. Dandanes ljudje za pametne telefone odštejemo kar zajeten kup denarja in zato je pomembno, da vemo, kaj plačujemo. Pri izbiri pravega telefona nam lahko pomagajo recenzije, analiza specifikacij in celo praktičen preizkus naprave. Kljub vsemu pa ljudje še vedno delamo napake. Če želite dobiti največ za svoj denar, potem se poizkusajte izogniti spodnjim napakam.

1. Brez dvoma največja napaka, ki jo delamo, je, da za telefon zapravljamo preveč denarja. Na trgu najdemo telefon, ki stane 100 evrov, in telefon, ki stane precej več kot 1000 evrov. To pomeni, da se za vsakogar najde nekaj, pa vendarle se pogosto zgodi, da na koncu močno preplačamo telefon. To se najbolj pogosto zgodi, ko iščemo telefone z vezavo in plačujemo mesečno naročnino. Dejstvo je, da le redkokdo med nami potrebuje vse lastnosti, ki jih nudijo najdražji pametni telefoni. Ne glede na to, da izgledajo privlačni, lahko za nekaj sto evrov manj dobimo telefon, ki ga potrebujemo. Preden začnete z izbiro telefona, določite vaš proračun oz. najvišji znesek, ki ste ga pripravljeni plačati.

2. Na drugem mestu napak je pretirano ukvarjanje z blagovnimi znamkami. Vsi poznamo velika imena, vendar se moramo zavedati, da bomo ravno za te znamke plačali največ. Konec koncev ni pomembna znamka, ampak izdelek.

3. Ko se odločamo za nakup novega telefona, pogosto pozabljamo na »starejše« modele, kar je napaka. Z nakupom lanskega modela, ali še kakšnega starejšega, lahko prihranimo kar nekaj denarja in še vedno dobimo vrhunski telefon.

4. Nakup novega telefona, ne da bi jasno poznali svoje želje in potrebe, je enako, kot da bi šli v trgovino brez seznama živil. Verjetno bomo domov prišli z vsem, kar potrebujemo, vendar bomo zagotovo ugotovili, da smo nekaj pozabili, ali pa smo kupili nekaj, kar že imamo doma. Če torej iščete novi pametni

telefon, se najprej vprašate, kaj iščete, kaj si želite in kaj dejansko potrebujete. Ne želim trditi, da se morate pretirano ukvarjati s specifikacijami, vendar je še vedno koristno, če imamo jasno idejo, kaj je za nas, kot uporabnike, pomembno. To je lahko velikost ekrana, specifikacije kamere, lahko je to notranji pomnilniški prostor, ali karkoli drugega. Vse je odvisno od vaših potreb. Že če naredimo zelo kratek seznam najpomembnejših prioritet, se bomo lažje odločili za model.

5. Verjeli ali ne, obstaja ogromno ljudi, ki telefon izberejo, ne da bi med seboj vsaj na hitro primerjali več modelov, med katerimi se odločajo. Dejstvo je, da cene modernih pametnih telefonov niso nizke, in vprašanje je, ali bi se odločili za prvi model, ki nam pride pod roke. Kljub vsemu večina ljudi dela ravno to, še posebej, če izbirajo telefon pri svojem obstoječem operaterju. Že hiter [Google pregled](#) nam da jasno sliko, kako se gibljejo cene modelov po različnih mestih in ponudnikih. Zavedati se je potrebno, da obstajajo razlike in da ni potrebno kupiti telefona na prvi spletni strani, ki jo najdemo. Če razmišljamo o



vezavi, potem spet ne smemo pozabiti na to, da različni operaterji nudijo različne cene. Cena pa je odvisna od posameznega telefona in tudi vezave. Torej, vzemite si nekaj časa in preglejte ponudbe največjih operaterjev, kajti zagotovo boste našli razlike v ponudbi in morda ugotovili, da lahko »presedlate« na

boljšo opcijo od trenutne. Če vam je pogodba z obstoječim operaterjem potekla, pa vas tako ali tako nihče ne more ustaviti pred izbiro novega operaterja.

Vir: računalniške novice.com


SREČNO 2021





Andreja Thaler


Uredniški odbor Mozaik, Svet delavcev in člani sindikata vam u letu 2021 želimo ...





 **Andreja Thaler:** »Vsem želim, da bomo v letu 2021 nadoknadili vsa druženja z najdražjimi, da se bomo lahko objeli in skupaj delili najlepše trenutke, odpotovali na vse zelene destinacije in s tem prav nikogar ogrožali. Naj se vam v prihajajočem letu izpolnijo tudi tiste najbolj skrite želje, vas spremljajo zdravje, mir in srčno veselje. Naj bo 2021 naše leto - srečno in uspešno!«


 **Nataša Dolenc:** »Želim, da bi našli srečo tam, kjer jo iščete in najbolj potrebujete.«


 **Janja Kozjek:** »Letošnji prazniki imajo grenak priokus, saj nam je druženje omejeno ter s tem objem in stisk rok. Navkljub temu smo povezani v pozitivnih mislih in z optimizmom na boljšo prihodnost. Naj bo prihajajoče leto drugačno, da bomo lahko zrlj drug drugemu v oči brez zaščitnih mask in se bomo ponovno brezskrbno veselili in družili. Vsem želim lepe praznike ter zdravo, uspešno in veselja polno 2021.«

 **Danica Jelenc:** »Leto, ki se izteka, bi bilo, vsaj zame, najbolje čim prej pozabiti. Zato vsem vam in sebi želim, da bi na vse nas posijal močan žarek upanja, da leto 2021 vsem prinese poln koš lepih stvari: zdravje, srečo in veselje. SREČNO!«

 **Barbara Debeljak:** »Naj vam novo leto prinese nove odgovornosti, nove uspehe ter svež zagon. Zahvaljujem se vam za sodelovanje in upam, da v prihodnje nadaljujemo v tako prijetnem ritmu. Srečno 2021!«

 **Roman Megušar:** »Spoznati pravo pot, prave ljudi, storiti prave reči in v sebi in drugih najti le dobre stvari. Blagoslovljene božične praznike ter vse dobro v novem letu!«

 **Anita Habjan:** »Naj bodo slike, ki se vam naslednje leto vtisnejo v spomin, prijetne ... Sreče, zdravja in uspeha.«

 **Nina Drol:** »Naj novo leto odžene vse skrbi in naj pred vami zasije svetla prihodnost, prežeta z zdravjem, srečo in obiljem.«



Romana Lotrič:

»Želim vam srečno novo leto,
z mirom in srečo naj bo odeto,
naj se izpolnijo vse tiste želje,
ki se letos niso izvedle.

Naj vam novo leto prinese mir, zdravje in veselje. Naj vas spremljata pogum in vztrajnost za nove ideje in doseganje novih ciljev. Srečno 2021!«



Tadeja Bergant: »V prihajajočem letu nam vsem želim veliko kakovosti. Tiste pristne, prave, vsakemu svoje. Vsak zase namreč ve, kakšna je njegova kakovost. Živimo jo preko odnosov doma, v službi, v družbi, izražamo jo preko komunikacije z okolico in vsak od nas ve, kdaj se počutimo zmagovalno, takrat je kakovost vrhunska, in kdaj malo manj. Zato – čim več kakovosti, baje tudi pozitivno vpliva na zdravje.« Srečno!



Sindikata

Robert Vojska: »V prihajajočem letu 2021 želim, da leto prinese nove uspehe in nov zagon ter odnese vse slabo (vključno z novim virusom). Za nami je naporno leto, zahvaljujem se vam, da ste bili del našega sindikata, in upam, da bomo tudi v prihodnjem letu sodelovali in nizali uspehe. Naj bo leto 2021 predvsem mirno, srečno in uspešno.«



Enotni svet delavcev:

Leto, ki pride,
ko zdajšnje odide,
naj vam pred vrata
pripelje darila bogata:
ljubezen in zdravje,
uspehe in slavje,
zraven pa vrečo
nabasano s srečo!



ČAROBNI DECEMBER

v objemu pandemije



Nina Drol

Tako je, prazniki bodo letos malce drugačni, kot smo jih vajeni. Pandemija je postala del našega vsakodnevnega življenja in normalne stvari, kot je trkanje na vrata sorodnikov in prijateljev ter zbiranje v velikih skupinah, letos žal ne bodo mogoče. Toda z malo prazničnega vzdušja lahko ta čas leta doživimo kot nekaj prijetnega in posebnega.

Predvsem je pomembno, da se ne osredotočamo na to, česa se ne da in česa ne moremo narediti. Zagotovo nas bo to pahnilo v mračno in nič kaj prijetno razpoloženje. Osredotočimo se raje na tiste stvari, ki

jih kljub upoštevanju varnostnih ukrepov za zajezitev širjenja koronavirusa lahko brez skrbi počnemo, in tako polepšajmo praznike svojim najbližjim, prijateljem in posledično seveda sebi.

Če spadate med potrošnike, ki v času praznikov ne morete brez obdarovanja, tako ali tako ni panike. Spletne trgovine so na široko odprle svoja vrata, paziti je potrebno samo na to, kakšni so roki dostave, ki so se zaradi številnih naročil močno podaljšali. Pametni telefoni nam vsakodnevno omogočajo, da ostanemo povezani med seboj, povečala se je tudi uporaba spletnih platform za avdio- in videokomunikacijo. Če hočemo s prijateljem pokramljati na štiri oči, to dandanašnji ne predstavlja nobene težave več. Kdor te možnosti nima, ima na voljo še vedno sedaj že skorajda predpotopni telefon. Vsi, željni stika in komunikacije z ljudmi, bi ne smeli imeti prevelikih težav.

Vsekakor pa nam razne omejitve in prepovedi ne morejo vzeti vsega prazničnega veselja, predvsem tistih drobnih stvari, ki jih z malo truda in dobre volje lahko še vedno uresničimo. Če se držimo kakršnekoli tradicije, lahko to v družinskem krogu še vedno izpeljemo: spečemo priljubljeno pecivo, potico, piškote, okrasimo stanovanje, mogoče celo sami izdelamo voščilnice, ki jih bodo prejemniki zelo veseli. Zaradi napredka tehnologije je v današnjih časih tudi pošiljanje novoletnih voščilnic precej upadlo, lažje je poslati SMS ali kako drugo obliko elektronskega voščila. Tudi verska tradicija zajema veliko dejavnosti in obredov, ki povežejo družino: izdelava adventnega venčka, postavitve jaslic, božičnega drevesca, kropljenje z blagoslovljeno vodo in kajenje s kadilom po vseh prostorih hiše na predvečer božiča in na silvestrovo, ...

Čas korone je izziv za vse nas in na vseh področjih življenja. Poizkušajmo iz tega izveliči čim več. Ker ne bomo mogli drveti naokoli po tisoč in enem opravku in obisku, se nam bo mogoče uspelo zazreti vase, se osredotočiti in umiriti. Se posvetiti svojim željam, končno prebrati dobro knjigo, sestaviti sestavljanko, za katero že pet let ni bilo časa, se igrati z otroki, splesti šal iz volne, ki nam jo je še kot otroku prinesel Miklavž, ali narediti še katero izmed nešteti stvari iz 15. stoletja (kot bi se izrazila moja mlajša hči). Sodobni čas nas zasipa z informacijami, ki jih dnevno procesiramo, in ob vsem tem izgubljammo resnični

stik sami s seboj. Pojdimo na svež zrak, opazujmo naravo, saj smo del nje, obudimo iskrene odnose z družino, s sorodniki, prijatelji. Spomnimo se na koga, ki je sam in mu polepšajmo praznični čas s telefonskim pogovorom, pošljimo mu darilce, voščilo ...

Letošnji praznični december je lahko predvsem priložnost, da najdemo sebe in vse, kar običajno ob vsakodnevnem hitenju zanemarimo. Ustavimo se, uživamo trenutek ter sebi in drugim naslikajmo čarobni december.



*Skupaj zmoremo,
ostanimo zdravi!*

DOMEL



V skupini Domel živimo vrednote zapisane v poslanstvu. Zavedamo se, da je v teh trenutkih še kako pomembna skrb za zdravje zaposlenih in njihovih družin.



- Obvezno nošenje mask
- Redno umivanje rok z milom ali uporaba razkužil
- Kihanje in kašljanje v zgornji del rokava oz. v papirnat robček, ki ga po uporabi odvrzite v koš
- Izogibanje dotikanja oči, nosu in ust
- Redno zračenje prostorov
- Redno čiščenje in razkuževanje površin, ki se jih pogosto dotikamo
- Ostanite doma, če ste bolni

BILO JE NEKOČ ...



Urejen skladiščni prostor.

DOMEL

Domel, proizvodnja elektromotorjev in gospodinjstskih 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 Dolenc, Nina Drol, Anita Habjan, Danica Jelenc, Janja Kozjek, Aleksander Volf, Roman Megušar, Andreja Thaler;

Foto: Anita Habjan, Barbara Debeljak, Jože Prezl, Aleš Markelj, Roman Megušar, vir gzs.si, Matjaž Očko / GZS, arhiv Domel

Grafično oblikovanje: Nina Drol s.p.

Lektorica: Majda Tolar

Tisk: Tiskarna GTO Košir; leto 2020, številka 4; letnik 40, Izvodov: 1850

Stališča avtorjev ne odražajo nujno stališč uredništva.



NAGRADNA KRIŽANKA

KRIŽANKO SESTAVILA J.Ž.	lisa, maroga	gora v stari Grčiji	najvišji vojaški čin	kemijski znak za srebro	cigaretni ogorek	dom Medeje in Kirke	kem. el. znak Rn		slovenska pokrajina	oranje	Lidija Vizjak	gora v Svici	kos celote	beseda brez poudarka	slovenski kolesar (Primož)
slovenski kolesar (Tadej)								seznam po mesečih, tednih in dnevih							
žalna lirsko- epska pesem						31		mesto v Italiji					5		
irski brinjevec				osebje						obvezno šolsko branje	rastlina beli trn sl.nogom. (ličič)	20			
konec molitve					srbsko moško ime	več otokov				14			Nuša Lesar		
	skupek las ali vlaklen							ostanek debla						olimpijske igre	
	preprosto vodno plovilo	reka v Angliji Fr. dram. (Artur)				1	najvišja karta pri taroku		11	4	palec, cola kem. el. (Ar)		10		
mesni izdelek							jedi iz ribjih iker kos pohištv	26						gora v Julijcih	am.film. igralka (Gardner)
planinsko društvo	28		moško ime						oprema (zastarelo)						32
vulkanski izmeček			žensko ime		škrat v germanski mitologiji				neprijeten občutek	svojevla- vost	visoka st. jeze del prs. koša				
starejši citroenov avto				izbiranje	slovenski judoist (Kaja)	naselje v občini Trbovlje							radij		
kemični element (H)				18		Franc. violin. (Jacques)		2		25			15		avt. oznaka Krško
	posoda za cvetje						ang. pisatelj kemij. inštitut						zaščitni premaz		
	odrezek	vrsta sira	2. in 11. črka AB prip. za dvig tek.		3	pikajoča zuželka							otok v Kvarnerju del tedna		
geološki novi vek									narodna univerz. knjižnica	slavil. pesem soseđa Iiraka				darovanje	potovalni načrt
silovit dotik, žlak						oblika imena Ana morski sesalec				22	juž. am. gorovje jezero v Čadu				
položaj pri šahu	16		7	izrek		21		seč	27				Oto Traven		
				natura				kratek m. plašč					ljubitelj		
preroško znamenje				12	grafični delavec						juž. am. kukavica		30		
											Radon				
oskrba npr. bolnika				29	naš bajlonar Šorn	kazalni zaimek			viking				9		
								zgradba							
	ameriška pevka (Irene)						Karel Oštir večja slaščica			Atensko športno društvo	Ignacij Kranj				
	drobni delci nesnage	jutranja padavina	medmet bolečine gl. mesto st. Babil.			kultur. rastl. madžar. pesnik		13			24	tračnica			
												pesnica			
obvezen potek česa		17		6				žensko ime							
								severni jelen	8						
zgornja okončina					sl. glasb. zasedba						državna blagajna				
					opomba						Emil Tozon				
Judovski kralj		23			kroženje cirkulacije							19			
										Erika Žnidaršič					
grško mitološko podzemlje					sloj					tantal					

Nagrade za novelitno križanko:

1. nagrada: nahrbtnik
2. nagrada: športna torba
3. nagrada: pohodne palice
4. nagrada: piknik odeja

Kuponček s pravilno rešenim geslom pošljite ali oddajte do 22. 1. 2021 v kadrovski oddetek (Janja Kozjek), izžrebani nagradenci (+ke) bodo o nagradi pisno obveščeni do 29. 1. 2021, imena nagradencev pa bodo objavljena tudi v prvem naslednjem glasilu Mozaik.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22	23	14	25	26	27	28	29	30



Prilimek in ime

Naslov

*Vesel božič
in srečno novo leto*



DOMEL