

škofja Loka

dz 0

MOZAIK

2021

070.489(497.4zelezniki)



120210179,5

COBISS e

KNJIŽNICA ŠKOFJAN LOKA

MOZAIK

GLASILO SKUPINE DOMEL

KNJIŽNICA
IVANA TAVČARJA
ŠKOFJA LOKA

Osrednja tema:

Spremembe pri vodenju v oddelku APEC

Nova sistemizacija bo zaživela

Po dveh letih ponovno na Medici

Ideja za izlet: Vošca in Radovljica

december 2021 | letnik 41

5

BESEDA UREDNICE



Romana Lotrič
Glavna urednica

Zopet se bližamo trenutku, ko bomo obesili nove koledarje. Še eno leto se zaključuje in že se oziramo na pretekle dogodke, pregledujemo prehojeno pot, se spominjamo dogodkov in doživetij, ki so nas zaznamovali skozi leto, ki je bilo zopet posebno.

Uvodoma predstavljamo spremembe pri vodenju v oddelku APEC. Robert Mesec je poleg vodenja montaže prevzel tudi organizacijsko vodenje avtomobilskega programa APEC, Rok Bajt pa vodenje proizvodnje APEC.

S 1. januarjem 2022 bo v veljavo stopila nova sistemizacija, ki prinaša precej novosti - posodobitev, preimenovanje in novo vrednotenje delovnih mest.

Pripravljen je nov dokument ocene tveganja, v katerem so zajeta vsa tveganja, ki so jim ali bi jim lahko bili delavci izpostavljeni pri delu.

Predstavljamo tretjo temo Domelove akademije - Kako povečati motivacijo zaposlenih glede na spremembe v povezavi z učinki, ki jih prinaša nova višina minimalne plače.

Po dveh letih odpovedovanja sejmskih dejavnosti nam je v novembru uspelo razstavljati na sejmu Medica v Düsseldorfu v Nemčiji.

Tudi tokrat se je nekaj novozaposlenih prijazno odzvalo našemu povabilu k predstavitvi.

Pripravili smo informacije o elektronskem bolniškem listu

in informacije glede pogojev in sistemov upokojevanja.

Institut Jožef Stefan in Fakulteta za šport Univerze v Ljubljani sta v svoji raziskavi na terenu in v oteženih okoliščinah na višini 3375 metrov uporabila našo novo in tehnološko dovršeno centrifugo Centric 260 R.

Pišemo o promociji zdravja v podjetju, ki je resnično pestra.

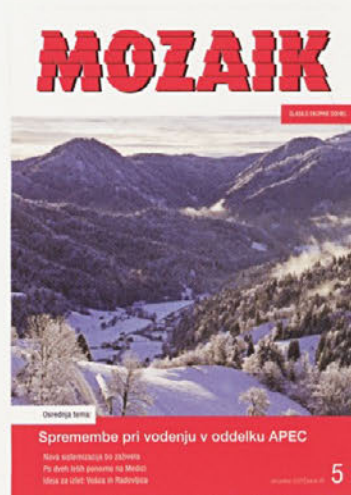
Razkrivamo idejo za decembrski izlet. Pogledali smo v zgodovino bunkic, ki krasijo "drevešček". Nismo pozabili na novoletno nagradno križanko in novoletne želje.

Uredniški odbor vam želi mirno, zadovoljno, srečno in predvsem zdravo leto 2022.



KAZALO

Beseda urednice	2
Uvodnik	3
Kratke novice	4
Spremembe pri vodenju v oddelku APEC	7
Vodenje oddelka APEC	8
Nova sistemizacija bo zaživela	10
Kako povečati motivacijo zaposlenih glede na spremembe v povezavi z učinki ki jih prinaša nova višina minimalne plače	14
Po dveh letih ponovno na Medici	17
Novozaposleni	19
Pomembno o elektronskem bolniškem listu	21
Starostna upokojitev	22
Ponudba svežega sadja	25
Z Domelovimi centrifugami do vrhunskih raziskav na strehi Evrope	27
Promocija zdravja	29
Namig za vikend potep: Vošca in Radovljica	30
Računalniška miška in posledice nepravilne uporabe	33
Čarobni sij »dreveščka«	34
Utrinki 2021	36
Bilo je nekoč	38
Nagradna križanka	39



Na naslovnici: Zimska idila ... Foto: Barbara Debeljak



Matjaž Čemažar
Direktor - CEO

Spoštovane sodelavke, spoštovani sodelavci.

Letos nas je sneg v začetku decembra prijetno presenetil in nas opomnil, da prihaja zima, predvsem pa je omogočil dobrim možem, da nas obiščejo na saneh, tako kot se spodobi. Leto 2021 se tudi po poslovni plati počasi izteka in če smo lani rekli, da je leto 2020 postreglo z nepričakovanimi izzivi, lahko letos to ponovimo, saj letošnje leto ni prav nič skoparilo z izzivi.

Tekom leta smo naleteli na nekaj nepričakovanih dogodkov, med katerimi bi izpostavil mogoče najbolj neobičajno zagozdenje ladje v Sueškem prekopu, kar je povzročilo zamude dobav komponent s Kitajske. Ob tem lahko ugotovimo, da smo zares del globalnega gospodarstva in smo bolj odvisni eden od drugega, kot si mogoče mislimo. Taki in podobni dogodki krepijo razmišljanje o višji stopnji lokalne samooskrbe, manjši odvisnosti od velikih ekonomij, držav in monopolnih podjetij, kar je za Domel lahko priložnost, zato sta naša inovativnost in ambicioznost še kako pomembni.

Poslovno leto 2021 je neobičajno tudi po rasti prodaje, saj bomo v skupini Domel presegli 180 mio € prihodkov od prodaje, kar je 25 % več v primerjavi z lanskim letom. Taka rast prihodkov je posledica tako novih projektov kakor tudi posledica višjih prodajnih cen, ki so se višale zaradi dvigov cen materialov. Prva polovica leta je tekla z izjemnim tempom, ko so bile vse kapacitete večine programov polno zasedene, kar se je v jesenskih mesecih rahlo umirilo in stabiliziralo. Poslovni rezultat bo na podlagi odlične prodaje presegel 9 mio €, kar omogoča zdrav razvoj, investiranje v nove programe in stabilno poslovanje podjetja.

Še naprej zasledujemo Domelov veliki cilj dviga dodane vrednosti na 60.000 € na zaposlenega do leta 2025, kar dokazujemo z doseženo dodano vrednostjo preko 50.000 € na zaposlenega letos, na določenih programih na mesečnem nivoju pa cilj že znamo krepko presegati. Višja dodana vrednost je skladna s poslanstvom zagotavljanja kvalitetnih delovnih mest, vendar od nas zahteva ukrepanje na področju inovativnosti in produktivnosti. 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 prizadevanjem

prispevajo k napredku podjetja, se iskreno zahvaljujem in se hkrati priporočam za leto, ki prihaja.

Letos zaključujemo enega najpomembnejših projektov prenove delovnih mest in plačilnega sistema, ki je ključen del strateške aktivnosti krepitve kompetenc zaposlenih. Glavni cilj prenove je bil postavitve modernega sistema delovnih mest z določenimi kompetenca-mi in odgovornostmi, ki omogočajo jasen in pregleden način napredovanja in načrtovanja kariernega razvoja zaposlenih. Hkrati smo v čim večji meri poskušali odpravljati nesorazmerja med plačami predvsem zaradi posledic zakona o minimalnih plačah in bomo bistveno zmanjšali število prejemnikov doplačil.

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 2021, ki nam je ponovno postreglo s kar nekaj izzivi, ki smo jih s skupnimi močmi, z vzpostavljenim zaupanjem, neprestanim prilagajanjem in odgovornim obnašanjem uspešno premagali.

Naj bo tudi letos vrednota Spoštovanje v času božično-novoletnih praznikov naša osrednja vrednota. S spoštovanjem ukrepov in samozaščitnim ravnanjem bomo pomagali sebi kakor tudi širši družbi, da se širjenje virusa čim prej omeji in se naše življenje vrne v normalne pogoje.

Vsak zaposleni v Domelu je pomemben, saj je vsak po svoji moči prispeval k doseženemu rezultatu, zato se vam iskreno zahvaljujem za ves vaš vložen trud, odgovorno obnašanje, 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 V NOvem LETU IN Ostanite Zdravi!

KRATKE NOVICE



Barbara Debeljak

Romana Lotrič

Na obisku Srednja ekonomsko-poslovna šola Koper

Konec novembra so nas obiskali dijaki in dijakinje četrtnih letnikov Srednje ekonomsko-poslovne šole Koper. Veseli smo, da so za strokovno ekskurzijo izbrali prav obisk našega podjetja. Z zanimanjem so prisluhnili našemu predavanju. Seznanili smo jih s svojimi poslovnimi in inovacijskimi projekti. Ogledali so si tudi del avtomatizirane proizvodnje.

Želimo jim veliko uspeha na njihovi bodoči poklicni poti.



Romana Lotrič

Domel prejel Zlati certifikat bonitetne odličnosti 2021

Veseli nas, da naše podjetje izkazuje zlato boniteto odličnosti in predstavlja najbolj zanesljiv, kredibilen in nizko tvegan poslovni subjekt za sodelovanje z vsemi poslovnimi partnerji: dobavitelji, kupci, zavarovalnicami, bankami in drugimi poslovnimi partnerji.

Dun & Bradstreet Slovenija s certifikatom potrjuje, da poslovni subjekt dosega mednarodni standard bonitetne odličnosti in spada v zlati razred bonitetne odličnosti v Sloveniji. Poslovni subjekt izpolnjuje kriterije bonitetne odličnosti za leto 2021 in spada med najbolj zanesljive slovenske poslovne subjekte, ki so upravičeni do uporabe mednarodno priznanega statusa Zlata odličnost, ki je simbol standarda bonitetne odličnosti.



Romana Lotrič

Nagrada Okolju prijazen izdelek 2021

Na Okoljskem srečanju 2021, ki je potekalo 19. oktobra v Grand Hotelu Union, smo prejeli glavno nagrado v rubriki Okolju prijazen izdelek iz kategorije Okolju prijazen izdelek, postopek ali storitev.

Okoljsko srečanje je potekalo kot enodnevna konferenca. Njen namen je poslovni javnosti prikazati



glavne smernice in trende na področju okoljskega menedžmenta s poudarkom na predstavitvi primerov dobre prakse. Z dogodkom želijo spodbuditi podjetja k čim bolj trajnostnemu in do okolja prijaznemu razvoju in ravnanju.

Razvoj in proizvodnja okolju prijaznih izdelkov je vodilo, ki mu v podjetju Domel sledimo že od vseh svojih začetkov. Zavedamo se odgovornosti do okolja, zato našim kupcem in končnim uporabnikom zagotavljamo energetske učinkovite in inovativne izdelke.



Romana Lotrič

Vitamini za zaposlene

V Domelu se močno zavedamo, kako pomembna je skrb za zaposlene, in jo uvrščamo v eno izmed temeljnih vrednot podjetja. Z namenom promocije zdravja je vsak zaposleni prejel zabojček svežega sadja z jabolki in ananasom. Tako bomo z vitamini poskrbeli tudi za svoje zdravje. Ob akciji deljenja svežega sadja nismo pozabili na naše štipendiste in kuharje.



Romana Lotrič

Podjetniška kolektivna pogodba 2022

Ob prenovi sistemizacije je bila podpisana posodobljena PKP, ki stopi v veljavo s 1. 1. 2022. Cilj sklenitve podjetniške kolektivne pogodbe je avtonomna določitev pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja v skladu z zakonom o delovnih razmerjih in Kolektivno pogodbo za dejavnost elektroindustrije, da bi s tem zagotovila optimalni delovnopравни sistem za učinkovito in uspešno poslovanje delodajalca in s tem osnovni pogoj za uresničevanje interesov delodajalca in delavcev.



Romana Lotrič

Novoletno vzdušje

Poskrbeli smo za novoletno vzdušje in na vseh naših lokacijah postavili novoletne smrekice, ki jih krasijo bunkice in lučke, ter jih dopolnili z božičnimi zvezdami.



Koledar za leto 2022

Pripravljen je koledar za leto 2022. Fotografije je prispeval Andrej Tarfila, motivi pa so zajeti s širše Gorenjske. Koledar bo razdeljen zaposlenim in našim upokojencem.



Dedek Mraz je obdaril otroke zaposlenih

Dedek Mraz je pogumen mož, zato se ne pusti ujeti nobenim razmeram. Skozi leto je skupaj s svojimi škratki pripravljaj darila za pridne otroke.

Tudi letos ni mogel otroke posesti na svoja kolena in poslušati njihovih pesmic, zato je darila pustil pri njihovih starših v službi, otrokom pa pomahal skozi okno.



Vladni obisk na Gorenjskem

V petek 10. 12. 2021 sta nas v sklopu obiska Vlade Republike Slovenije na Gorenjskem obiskala minister za zunanje zadeve dr. Anže Logar in njegova svetovalka ga. Zarja Bregant. Domel ustvari več kot 90 % prihodkov iz prodaje na tujih trgih, zato je dobro razvita mreža diplomatskih predstavništev in konzulatov po svetu za nas izredno pomembna. Minister si je z velikim zanimanjem ogledal del naše proizvodnje, kjer proizvajamo visoko učinkovite elektromotorje za trg baterijsko napajanih vrtnih aparatov in avtomobilsko industrijo, ter mu predstavili električno kolo e-Cult. Visoka snovna in energetska učinkovitost naših motorjev je naš prispevek k prehodu v trajnostno odgovorno družbo.



SPREMEMBE

pri vodenju v oddelku APEC



Robert Mesec

V poletnih mesecih sem od članov uprave prejel povabilo za dodatne izzive in naloge. Predsednik uprave je kolegiju predlagal, da bi poleg vodenja montaže pokrival tudi organizacijsko vodenje avtomobilskega programa APEC. Ker sem le deloma poznal procese na tem programu, sem vedel, da bo vodenje še dodatnih 110 sodelavk/-cev zahteven projekt.

Že prva naloga je od članov kadrovskega oddelka, direktorja PEKM in mene zahtevala modro odločitev. Zaradi odhoda Milana Vizjaka s položaja vodje oddelka je bilo z internim razpisom potrebno izbrati ustrezno zamenjavo. Na razpis so se javili štirje kompetentni kandidati, izbira ni bila lahka. Z dodatnimi pogovori smo skupaj z upravo uspeli privabiti Roka Bajta. Ker se je menjava izvajala v času kolektivnega dopusta, je bilo časa za uvajanje toliko manj. Ne glede na mladost je Rok že v avgustu pokazal, da ima za vodenje velike ekipe zadosti kompetenc, energije in zamisli ter da bo kos tej težki nalogi. S pomočjo manjših usmeritev in nasvetov nama je uspelo, da je Rok v izredno kratkem času uspel pridobiti zadosti znanja in zaupanja ostalih sodelavcev.

Pri prevzemu novih nalog sva skupaj z Rokom napravila kratko predstavitev ter vizijo vodenja vsem zaposlenim. Čeprav je bilo sprva čutiti manjše nezaupanje, pa smo v nekaj tednih uspeli odgovoriti na vsa postavljena vprašanja. Zaupanje ekipe je sedaj veliko, saj zaposleni vidijo, da se prisluhne njihovim željam. Osnovno poslanstvo vsakega vodje je, da skuša z drobnimi spremembami zagotoviti, da sodelavci lažje opravijo svoje delo, izdelavni časi v delavnici pa so kljub temu krajši.

Že ob prevzemu novih nalog je bilo največ energije usmerjene v povečanje produktivnosti na programu HANON. Glede na napovedi prodaje naj bi se na tem programu v jesenskih mesecih močno povečala naročila. Pred prevzemom vodenja je bila zaposlenim že predstavljena ideja o organizaciji 4-izmenskega dela. Ob prvi predstavitvi pa sem novim sodelavcem dal eno obljubo: »Vse pripravljalne službe bodo nap-

ravile vse, da bomo naročene kose lahko izdelali le v treh izmenah.« Obljuba se je uresničila, saj smo na tej liniji z manjšimi spremembami v organizaciji dela, planiranju, redni dobavi prazne embalaže, ... uspeli produktivnost dvigniti za več kot 30 %. Žal se je vzporedno z višanjem produktivnosti zniževal tudi obseg naročil (pomanjkanje polprevodnikov na svetovnem tržišču). Tako je delo na tem programu že v mesecih novembru in decembru organizirano le v eni izmeni. Ob začetku leta nas na tem programu čakajo novi izzivi, saj se bo linija še dodatno tehnično nadgradila (novi navijalni stroji, nova priprava za montažo cevk, nova priprava za končno vezavo statorja), s tem bo pa zahteva po tehničnem znanju izredno visoka. Upam, da nam bo uspelo pridobiti ustrezen kader za vodenje linije.

Kaj pa ostali programi?

Na programu HUSQVARNA je bolj pestro, vendar imamo kapacitet za realizacijo pridobljenih naročil dovolj. V zadnjih mesecih imamo več tehnoloških zapletov pri izdelavi novih, izredno zahtevnih motorjev (statorjev). Naš operativni tehnolog Jernej večino zapletov uspe razrešiti z vztrajnim, inovativnim pristopom pri iskanju dodatnih nastavitev na navijalnih strojih. Ob tem je sodelovanje tako z razvojem in tehnologijo v pripravi ključnega pomena. Koordinacijo med vsemi službami zelo uspešno vodi Rok Bajt na dnevnih jutranjih sestankih.

Na programu STIHL smo glede na napovedi napravili večje premike v povečanju tehnične produktivnosti. Z manjšimi spremembami na paletnem sistemu nove montažne linije, na pripravi za dodajanje pri-

robnic ter pri sami organizaciji dela smo uspeli produktivnost dvigniti za vsaj 20 %. V zadnjem mesecu pa imamo kar nekaj tehničnih in kakovostnih težav pri doseganju postavljenih ciljev za nov projekt 734. Ob iskanju ustreznih rešitev potekajo aktivni pogovori tako z razvojem in tehnologijo. Ker verjamem v skupni uspeh, je koordinacija takšnih timov še kako pomembna. Tudi s tem člankom apeliram na vse, ki sodelujejo v tem projektu, da še nekaj serij aktivno sodelujejo pri realizaciji odprtih vprašanj/izzivov.

Na programu Continental ni večjih sprememb, saj se na liniji izdeluje motor, in sicer v manjših količinah. Ekipa na tem programu je samostojno brez večjih

zapletov sposobna realizirati količine v planu.

Oprema na programu 771 pa zaradi izredno nizkih naročil večino dni v mesecu sameva. Žal je to program, kjer si bo Domel moral postaviti nove cilje. Ali aktivno iskati nove kupce ali pa program zaradi nelikvidnosti enostavno ustaviti?

Čeprav se mi je ob prevzemu vodenja oddelka APEC obseg dela močno povečal, gre pohvala za dosežene rezultate, tako v oddelku montaže kakor tudi v oddelku APEC, vsem mojim najbližjim sodelavcem. Ob tem so tudi oni prevzeli ter uspešno opravili dodatne naloge.

Hvala vsem, skupaj zmoremo!

VODENJE ODDELKA APEC



Rok Bajt

Naj se vam najprej na hitro predstavim. Sem Rok Bajt in živim v majhni vasici pod Joštom. Star sem 27 let in sem diplomirani inženir strojništva. Zaključujem tudi magistrski študij. Ko sem 12. julija prišel z letnega dopusta, sem izvedel, da so me sprejeli na razpisu za novega vodjo proizvodnje APEC. Ta novica me je zelo razveselila, hkrati pa sem se začel zavedati odgovornosti, ki jih novo delovno mesto prinaša.

Že v naslednjem tednu sem se začel uvajati. Ugotovil sem, da je vodenje proizvodnje vse prej kot lahko delo. Potrebno je poznavanje celotnega Domelovega sistema delovanja. Pri tem imam v mislih verigo od prodaje do nabave, planiranja in pa ostalih služb, ki služijo kot orodja za boljše delovanje proizvodnje. Ostale službe, ki sem jih imel v mislih, so razvoj, tehnologija in kakovost in so ključni faktor za dobro delovanje proizvodnje.

Imel sem veliko srečo, ker so člani tima, ki sem jih dobil pod okrilje, v splošnem zelo mladi, ambiciozni in dobro motivirani. Hitro sem dobil občutek, da so me v svojo sredino lepo sprejeli in da imamo skupen cilj - dvigniti proizvodnjo na še višji nivo. Pričeli smo delati na več področjih. Lotili smo se odpravljanja ne-kakovosti, zviševanja produktivnosti in odpravljanja anomalij z materialnim poslovanjem. Pri tem so nam v veliko pomoč sodelavci iz podpornih služb.

Ob vsaki spremembi vodstva in uvajanju spre-

memb človek naleti na določene težave/odpore. Ko gre človek iz »cone udobja«, je to velikokrat lahko stresno. K sreči mi te spremembe niso predstavljale večjih težav, za kar gre zahvala odlični ekipi.

Vse to pa ne bi bilo mogoče brez dobre podpore vodstva. Tomaž Stanonik je bil moj direktor že pred prevzemom nove službe in sem bil prepričan, da bomo ob dobrem delovanju imeli tudi tukaj njegovo podporo. Moje predvidevanje se je izkazalo za pravilno. Tomaž nam kljub temu, da pokriva res velik del Domela, vedno priskoči na pomoč.

Največji doprinos k pozitivnim rezultatom pa ima sigurno Robi Mesec. Ob začetku najinega sodelovanja me je zaradi »Domelovih govoric« o Robijevi strogosti spreletavala nesigurnost, ki pa se je razblinila že po najinem prvem razgovoru. Kljub temu, da je Robi že prava ikona vodje proizvodnje, pa sta me njegova preprostost in želja po izboljšavah navdihnila. Ko imaš ob sebi nekoga s tako energijo, ne

moreš drugače, kot da daš vse od sebe. Mislim, da se je ta energija/želja po izboljšavah prenesla tudi na ostale zaposlene v proizvodnji APEC.

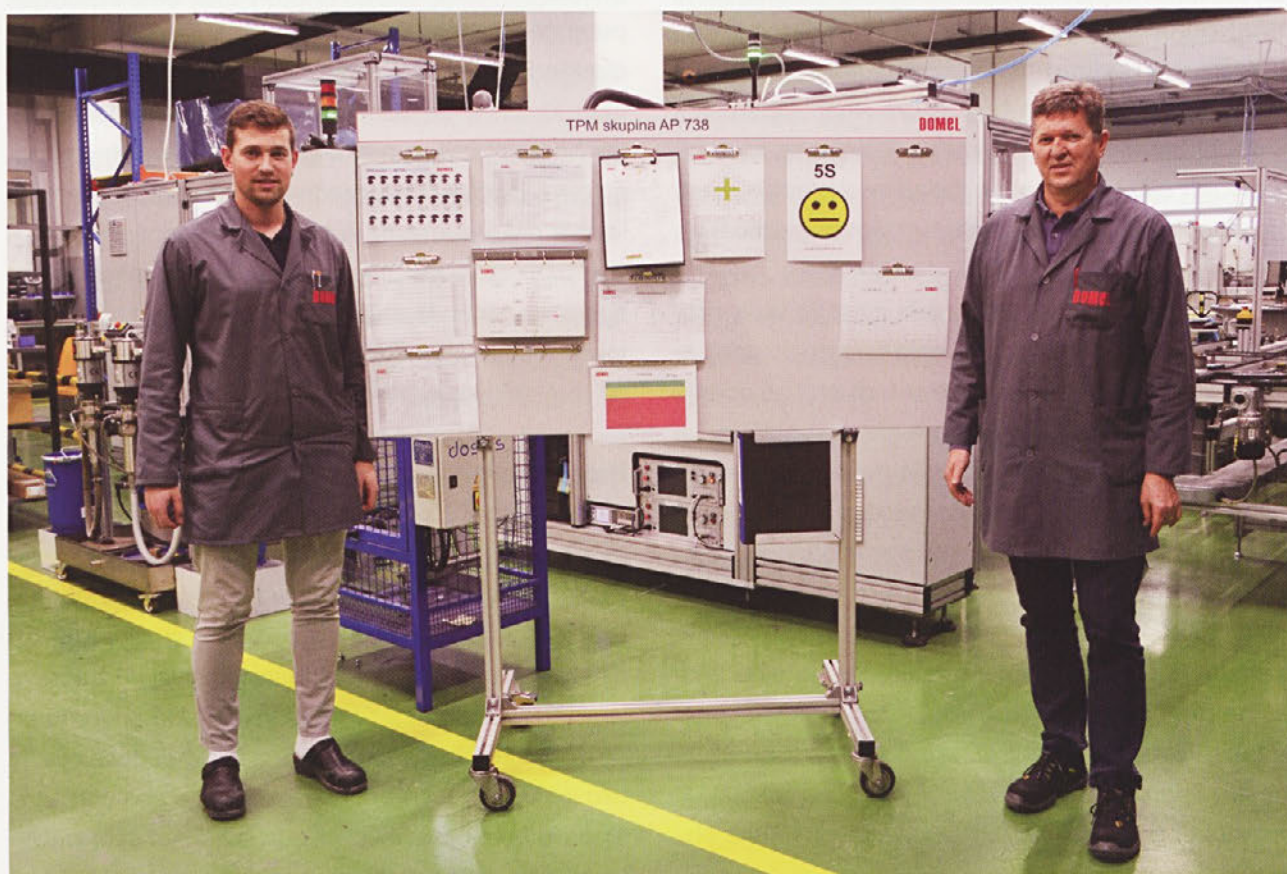
Kažejo se tudi že prvi rezultati našega trdega dela. Uspelo nam je povečati produktivnost na programih Stihl in Hanon. Vedno bližje smo zastavljenim ciljem ne-kakovosti na posameznih programih. Ponovno obujamo in prenavljamo tudi plane obvladovanja na posameznih programih. Spet smo uvedli 5S-presenje v proizvodnji in v pisarnah. Redno se dobivamo na jutranjih sestankih, kjer s tehnologijo in razvojem rešujemo aktualne probleme proizvodnje. Na enem programu smo že dobra osvojili kanban način materialnega poslovanja. V prihodnjih mesecih imamo željo to razširiti še na ostale programe. Skratka,

izzivov na tem delovnem mestu res ne manjka. Ker pa je tudi napredek že viden, se človek res z veseljem vrača v službo.

Na koncu pa bi se za vso dosedanje podporo in zaupanje posebej zahvalil:

- Matjažu Čemažarju za zaupanje,
- Tomažu Stanoniku za vso podporo,
- Robiju Mescu za deljenje vsega znanja in izkušenj, ki jih res ni malo,
- ostalim službam
- ter seveda vsej ekipi - od pomočnika, administratorke, tehnologov, mojstrov, skrbnikov materiala in seveda vsakemu delavcu posebej.

Brez vas vse to ne bi bilo mogoče.



Rok Bajt in Robert Mesec



Priznani dnevi so priložnost, da uživamo v trenutkih miru in veselja, se posvetimo svojim najbližjim ter zremo novim željam in odločitvam naproti.

V letu 2020 vam želimo obilo lepih trenutkov, prijetnih presenečenj in toplih nasmehov!



Uredniški odbor Mozaika



NOVA

sistemizacija bo zaživela



Martina Razingar

Bliža se 1. januar 2022, dan, ko bo v veljavo stopila nova sistemizacija. V preteklem letu je skupina za prenavo sistemizacije naredila ogromno delo in tudi velik korak naprej na področju sistemizacije. Sledili smo ciljem, postavljenim v Strategiji Domela, in v okviru strateške aktivnosti 7 (Razvijati kompetence zaposlenih za doseganje strateških ciljev) vzpostavili novo, sodobno sistemizacijo.

Obstoječa sistemizacija ni bila slaba, imela pa je nekaj pomanjkljivosti, ki smo jih skušali v največji možni meri odpraviti, hkrati pa smo sledili novim trendom, potrebam na trgu in predvsem stremeli k sodobni ureditvi delovnih mest. *S prenavo sistemizacije so bile narejene: posodobitev delovnih mest, preimenovanje delovnih mest in novo vrednotenje delovnih mest.*

Prenova sistemizacije delovnih mest je velik projekt, ki poleg dobrega poznavanja notranje organizacijske strukture podjetja zahteva tudi pravno znanje in dobro poznavanje delovnopravne zakonodaje. **Le dobro pripravljena sistemizacija delovnih mest bo namreč delodajalcu lahko omogočila organizirano in strukturirano zaposlovanje in razporejanje kadrov v bodoče.**

Nova sistemizacija je rezultat strokovnega dela in predstavlja sodobno sistemizacijo, kjer je delodajalec **na prvo mesto postavil zaposlene**. Sistemizacija tako vsebuje vse potrebne podatke o delovnem mestu, kadrovske podatke in podatke o plačah. S pomočjo nove sistemizacije so jasno določene obveznosti in dolžnosti zaposlenih, hkrati pa je iz nje jasno razvidno, kakšni so pogoji za zasedbo določenega delovnega mesta.

Zaznali smo, da je bila pri obstoječi sistemizaciji težava predvsem manjša možnost napredovanja na obstoječem delovnem mestu, kar bo nova sistemizacija omogočila. **Motivacija zaposlenih je v vseh podjetjih izredno pomembna**. Da zaposlene lahko motiviramo, je potrebna tudi ustrezna sistemizacija delovnih mest, ki omogoča **rast in napredovanje**. Po novi sistemizaciji ima vsako delovno mesto štiri

nivoje, štiri stopničke. Na nivojih so določene kompetence in zahtevnosti, ki so jih v profilih pripravili direktorji področij. Po teh nivojih posameznik lahko napreduje, ko doseže višjo stopnjo kompetentnosti, kar bosta z vodjem preverjala na rednem letnem razgovoru. Izjema pri napredovanju po stopničkih sta le dve delovni mesti, in sicer proizvodni delavec in višji proizvodni delavec, kjer osnova za zasedbo posamezne stopničke še vedno ostajata vzorčno delovno mesto in vrednotenje posameznih del in nalog na tem delovnem mestu.

Prenova organizacijskih predpisov

V novembru 2021 so intenzivno potekale aktivnosti na področju prenovе pogodb o zaposlitvi, organizacijskih predpisov in podjetniške kolektivne pogodbe. Vsi ti dokumenti so bili predhodno pripravljene v skupini za sistemizacijo, pregledani in usklajeni z upravo ter s sindikatom in svetom delavcev. Na posredovane dokumente s strani sindikata in sveta delavcev ni bilo podanih večjih pripomb, kar pa je bilo vprašanj, smo podali pojasnila in *tako sindikat kot svet delavcev sta predloge dokumentov potrdila.*

Prenovljena sta bila dva ključna organizacijska predpisa povezana s sistemizacijo delovnih mest, in sicer **OP 10 – Sistemizacija delovnih mest ter OP 14 – Delovna uspešnost posameznika**.

Oba organizacijska predpisa sta bila že **22. 11. 2021 objavljena na intranetu** (Organizacijski predpisi → 14 Kadri → OP 10 in OP 14) in sta dostopna vsem zaposlenim. Sistemizacija delovnih mest mora biti pri delodajalcu objavljena na način, da lahko do nje dostopajo vsi zaposleni in da jo lahko nemoteno

pregledujejo, kar je zagotovljeno z objavo na intranetni strani.

22. 11. 2021 je bila podpisana tudi nova **Podjetniška kolektivna pogodba**, ki stopi v veljavo 1. 1. 2022. Besedilo nove podjetniške kolektivne pogodbe prav tako najdete na intranetu (»Uradne objave«).

Nove pogodbe o zaposlitvi

Vsi zgoraj navedeni dokumenti predstavljajo podlago za novo pogodbo o zaposlitvi. Nujno je, da se v skladu s sistemizacijo delovnih mest uskladijo tudi vse pogodbe o zaposlitvi. Pogodba o zaposlitvi, ki je temeljni dokument, ki ureja vse medsebojne pravice in obveznosti delodajalca in zaposlenega, namreč ne sme biti v nasprotju ali neskladju s sistemizacijo. Vsi zaposleni smo tako v tednu od 23. do 27. novembra 2021 v podpis prejeli nove pogodbe o zaposlitvi.

Pri rangiranju delovnih mest se je upoštevala kolektivna pogodba dejavnosti in mednarodna priporočila. Hkrati pa so se upoštevale zahtevane sposobnosti, odgovornosti, fizični in umski napor ter pogoji dela. *Glede umestitev posameznih delovnih mest v tarifne razrede je bilo opravljenih kar nekaj študij in primerjav z drugimi podjetji.* Sklepno dejanje, umestitev posameznikov na primerna delovna mesta, pa je bilo narejeno v novembru. Vsak posameznik je **razporejen na primerno delovno mesto, glede na obstoječo pogodbo o zaposlitvi**, veljavno v decembru 2021.

V povezavi z novimi pogodbami o zaposlitvi, samimi umestitvami posameznikov in razlago pogodbenih določil je bilo s strani sodelavcev postavljenih

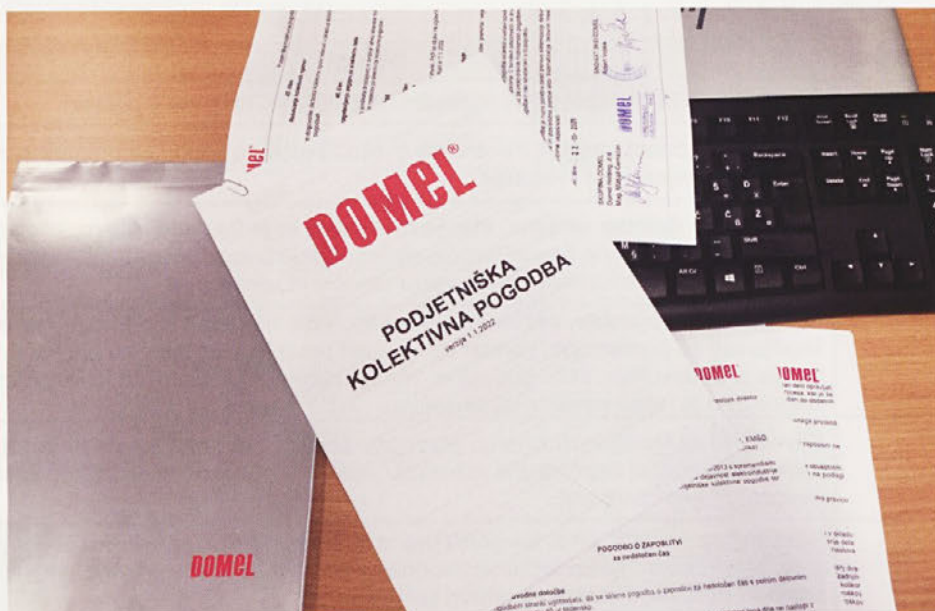
kar precej vprašanj. Na vse smo v najkrajšem možnem času odgovorili in skušali pojasniti in razložiti vse dileme, ki ste jih imeli sodelavci pred podpisom novih pogodb. Veliko nejasnosti je bilo predvsem na področjih konkurenčne klavzule in konkurenčne prepovedi, a smo določila pojasnili, raztolmačili namen instituta, posledično pa nihče od sodelavcev ni imel več dileme in so bile pogodbe podpisane.

Veseli nas, da je *velika večina sodelavcev pogodbe podpisala in že vrnila v kadrovski oddelek*. Le peščica pogodb ostaja še nepodpisanih, lahko da iz razloga, ker je potreben minimalni popravek (administrativne napake), nekaj sodelavcev pa je podpis nove pogodbe žal odklonilo.

Zavedati se moramo, da **prenova sistemizacije ni in ne sme biti orodje za napredovanje**. Temu sta namenjena letni razgovor in pregled ciljev posameznika. S spremembo sistemizacije je delodajalec dolžan zaposlenim zagotoviti zgolj to, da nova pogodba ni slabša od obstoječe, čemur smo v celoti sledili. Iz vseh analiz in simulacij izhaja, da smo **vsi zaposleni na boljšem**, in vsekakor je korektno, da novo sistemizacijo vzamemo kot nekaj dobrega, naprednega, nekaj kar nam bo vsem omogočalo motivacijo za naprej in možnost napredovanja.

Bodimo ponosni na sodobni sistem, ki ga imamo, na sistemizacijo, ki bo nudila možnost za rast in napredek. S pomočjo nove sistemizacije bomo še korak bližje dosegli zastavljenih strateških ciljev. Polni optimizma, z veseljem in nasmehom stopimo v leto 2022.

Srečno!



NOVA OCENA

tveganja delovnih mest



Katja Čemažar

V Domelu smo po 20 letih pripravili novo izjavo o varnosti z oceno tveganja, ki je skladna z zakonodajo in novo sistemizacijo delovnih mest. Ocena tveganja v primerjavi s staro predstavlja boljše prepoznanje tveganj na delovnih mestih. Dokument predstavlja živ dokument, kar pomeni, da se ga ob vidnejših spremembah delovnih mest (druga tveganja, manj tveganj) revidira.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (v nadaljevanju ZVZD-1; Ur.L.RS, št. 43/11) določa, da mora delodajalec pisno oceniti tveganja, ki so jim delavci izpostavljeni ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu.

Pisni dokument je sestavljen iz dveh delov povezanih v celoto. Prvi del predstavlja izjava o varnosti, kjer delodajalec s podpisom izjavlja in zagotavlja izvajanje vseh ukrepov za zagotovitev varnosti in zdravja pri delu. Prav tako se z izjavo zaveže, da preprečuje in bo preprečeval nevarnosti oz. tveganja na delovnem mestu, da delavce o njih obvešča in jih z njimi seznanja ter jim v zvezi s tem daje navodila, jih usposablja za varno delo in da zagotavlja materialna sredstva za te namene.

Drugi del dokumenta je ocena tveganja. V tem delu so ocenjena vsa tveganja, ki so jim delavci izpostavljeni ali bi jim lahko bili izpostavljeni pri delu. Hkra-

ti so v oceno vključeni tudi: načrtovanje promocije zdravja, sprejemanje ukrepov za varovanje delavcev pred nasiljem, trpinčenjem in psihosocialnimi tveganji ter ukrepi za preprečevanje uživanja alkohola in drugih psihoaktivnih snovi na delovnem mestu. Prav tako zajema prepovedi in dovoljenja za opravljanje del mladih delavcev – dijakov, študentov, vajencev.

V pripravo nove izjave o varnosti z oceno tveganja v Domelu so vključeni predstavniki zaposlenih – Svet delavcev in Sindikat, saj tako zahteva tudi zakonodaja, hkrati pa predstavljajo glas zaposlenih, ki je pri poteku izdelave prav tako pomemben. Ocena tveganja predstavlja tudi osnovo za novo metodologijo izračuna točk na pogoje dela.

Pri izdelavi ocene tveganja točkujemo posamezna tveganja, in sicer po lestvici stopnje tveganja od 1 – 5, pri čemer je 1 najmanjše tveganje, 5 pa največje.

STOPNJA TVEGANJA R	POMEN
0	Ni nevarnosti in škodljivosti, ni potrebno ocenjevanje, ne pride v poštev.
1	Razmere so dobro urejene, nevarnosti in škodljivosti so nepomembne, ukrepi niso potrebni; sprejemljivo tveganje.
2	Razmere so deloma urejene, stanje ni idealno in je še zadovoljivo , obstajajo nepotrebne, vendar ne nepomembne obremenitve/nevarnosti; proučiti možnosti razbremenitev, učinkovitejše delo, večjo varnost in zdravje.
3	Razmere niso ugodne, obremenitve so moteče , na meji dovoljenega, nevarnosti in škodljivosti so pomembne, vendar še v mejah predpisov ali splošno priznanih kriterijev. Stanje je zadovoljivo, sicer dopustno, vendar obremenjujoče, ovira delo, proizvodnjo; dolgotrajno je lahko nevarno ali škodljivo.
4	Nevarnosti ali škodljivosti zmerno presegajo splošno priznane norme ali predpisane meje, nevarnost ni neposredno aktualna. Ukrepi so potrebni v najkrajšem času; nesprejemljivo tveganje.
5	Razmere so kritične, grozi takojšnja neposredna nevarnost za varnost in zdravje pri delu, posledice so lahko težke ali usodne; predpisi ali splošno priznane norme so pomembno kršene: nesprejemljivo tveganje.

V tabeli določimo temeljno tveganje R_0 za posamezno tveganje. Končno tveganje R izračunamo po spodnji enačbi. Opisi nevarnosti so zajeti in podrobneje obravnavani v dodatnih 26 tabelah.

Izračun stopnje tveganja: $R = R_0 \tau + K_{on} + K_{\check{S}} + K_U$

R_0 osnovna dodelitev tveganja

τ časovni korekturni koeficient (čas izpostavljanja / 8 h)

K_{on} korekcijski koeficient, ki opozori na očitne nepravilnosti

$K_{\check{S}}$ koeficient, ki upošteva število ogroženih delavcev

K_U K_U je - 0.5, če so razmere posebno ugodne, sicer je 0

št. tabele	Opis nevarnosti	R_0	t	$K_{\check{S}}$	K_{on}	K_U	R	Skupne točke iz ocene tveganja
1	Varnost in zdravje pri delu v sistemu vodenja podjetja	1	1	0	0	0	0	1
2	Sodelovanje zaposlenih	1	1	0	0	0	0	1
3	Organizacija prve pomoči in reševanja	1	1	0	0	0	0	1
4	Vzdrževanje in higienske razmere	1	1	0	0	0	0	2
5	Psihične obremenitve	1	1	0	0	0	0	2
6	Senzorne obremenitve	1	1	0	0	0	0	1
7	Toplotne razmere in izmenjava zraka	1	1	0	0	0	0	2
8	Mehanske nevarnosti in škodljivosti – delovna oprema, nevarni in gibajoči se deli	1	1	0	0	0	0	2
9	Mehanske nevarnosti - navpični in vodoravni transport	1	1	0	0	0	0	2
10	Mehanske nevarnosti - ostri robovi, štrleče površine	1	1	0	0	0	0	2
11	Nevarne snovi - kemikalije	1	1	0	0	0	0	3
12	Biogene škodljivosti	0	0	0	0	0	0	0
13	Hrup	1	1	0	0	0	0	3
14	Ultrazvok	1	0	0	0	0	0	0
15	Temperatura dotika in opekline	1	1	0	0	0	0	1
16	Električna napetost - dotik električne napetosti	1	1	0	0	0	0	1
17	Elektrika - EM neionizirna polja in sevanja	1	0	0	0	0	0	0
18	Elektrika - ionizirana polja in sevanja	1	0	0	0	0	0	0
19	Razsvetljava	1	1	0	0	0	0	1
20	Vibracije	1	0	0	0	0	0	0
21	Povečan/zmanjšan tlak	1	0	0	0	0	0	0
22	Fizične obremenitve - način dela ter dviganje in prenašanje bremen	1	1	0	0	0	0	2
23	Fizične obremenitve - drža pri delu	2	1	0	0	0	0	2
24	Požar in eksplozija	1	1	0	0	0	0	1
25	Usposabljanje in usposobljenost	1	1	0	0	0	0	1
26	Druga tveganja:	0	0	0	0	0	0	0
SKUPNA STOPNJA TVEGANJA		0,00					0,00	32

V skupini Domel trenutno nimamo delovnega mesta, ki bi pri oceni tveganja predstavljalo nivo končnega tveganja 4 ali 5, ki predstavlja delovno mesto z nesprejemljivim tveganjem. To nam je lahko v ponos.



KAKO POVEČATI MOTIVACIJO

zaposlenih glede na spremembe v povezavi z učinki, ki jih prinaša nova višina minimalne plače? (projektna skupina C)



Klemen Polak

Projektno skupino C smo sestavljali: Robert Vojska, Jan Tavčar, Boštjan Gorjup, Marko Sovinec, Rok Pfaifar in Klemen Polak. Naš mentor je bil Aleš Markelj. V okviru Domelove akademije nam je bila dodeljena naloga, ki se je nanašala na motivacijo zaposlenih glede na spremembe v povezavi z učinki, ki jih prinaša nova višina minimalne plače.

V okviru naloge smo si ogledali, kaj vse motivira zaposlenega na delovnem mestu. Da pa smo začutili dejansko stanje v našem podjetju, smo opravili anketo med 216 zaposlenimi na različnih delovnih mestih. Naslednji korak pa je bil, da opravimo izračun, kako bi lahko povečali motivacijo na delovnem mestu v povezavi z učinki, ki jih prinaša nova višina minimalne plače.

Projektno nalogo smo uspešno zaključili in podjetju doprinesli idejo, kako nagraditi dobre in zavzete delavce.

1. MOTIVACIJA

1.1 Kaj je motivacija?

Motivacija je volja do dela, ki pripelje zaposlenega do neke aktivnosti, ta aktivnost usmerja, določa moč in trajanje aktivnosti. Je proces spodbujanja, (neke potrebe, želje ali gonila) usmerjanja (kanaliziranje vedenja s pomočjo ciljev) in ohranjanja vedenja (primerne, zadostne pravočasne in poštene nagrade).

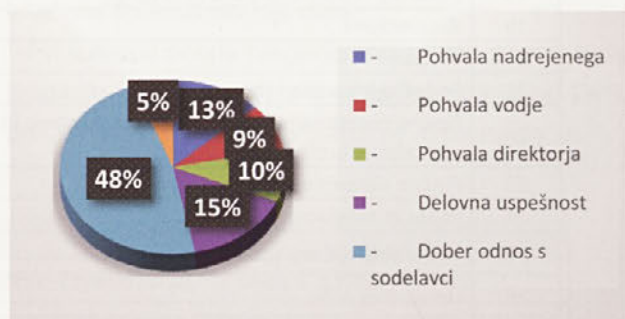
1.2 Učinki sprememb na motivacijo pri zaposlenih

Maslowa motivacijska teorija govori o hierarhiji potreb posameznika. Posameznik mora najprej zadovoljiti potrebe nižjega nivoja in šele nato nadaljuje z zadovoljevanjem potreb hierarhično od fizioloških potreb, potreb po varnosti, sledi zadovoljevanje socialnih potreb, nato spoštovanja in nazadnje potreb po lastnem razvoju.

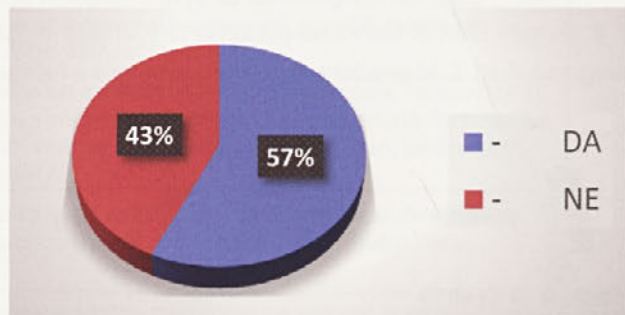
Analiza ankete

Glede na to teorijo, ki opisuje motivacijo pri posameznikih, smo v delovni skupini pripravili anketo o vplivu, kako dvig minimalne plače vpliva na motivacijo zaposlenih v podjetju Domel. V celotni anketi je sodelovalo 216 sodelavcev z raznolikih delovnih mest, ki delajo na 1., 2. ali 3. izmeni.

Odgovarjali so na naslednja vprašanja, ki so zapišana v grafu z že podanimi rezultati:



Slika 1: Kaj te motivira pri delu?



Slika 2: Ali bi k dvigu motivacije zaposlenih kaj pripomoglo, če bi večkrat slišal pohvalo nadrejenega?

2. PREDLOGI, KAKO POVEČATI MOTIVACIJO ZAPOSLENIH GLEDE NA SPREMEMBE V POVEZAVI Z UČINKI, KI JIH PRINAŠA NOVA VIŠINA MINIMALNE PLAČE

Motivacija je pomembna za samo delo. Če delavec ni motiviran, potem tudi delo ni kakovostno opravljeno. Če hočemo delavca motivirati, ustvariti okrog njega nekakšno dobro klimo, mu moramo pomagati. Za to obstaja več različnih načinov in spodaj bomo opisali 2 predloga za dvig motivacije.

2.1 Predlogi brez finančnega vpliva na podjetje

I. Pozitivna komunikacija

Močna potreba vsakega proizvodnega delavca je, da se izrazi in da je slišan. Za zadovoljitev te potrebe potrebujemo aktivni stik oz. interakcijo z drugimi. Komunikacija oz. sporazumevanje z drugimi je naravni vzgib, saj ne moremo ne-komunicirati. Ravno zato, ker je tako močno prisotna v vsaki naši aktivnosti, jo prevečkrat vzamemo kot samo po sebi umevno in ji ne posvečamo posebne pozornosti, vendar je večina uspešnega in učinkovitega komuniciranja čedalje bolj cenjena, in sicer v osebni in tudi v poslovnem življenju.

II. Pohvala

Pohvala spodbuja pozitivna čustva, ki razširijo zavedanje posameznika in spodbujajo izvirnost, raznolikost in raziskovalnega duha pri razmišljanju in delovanju.

Vemo, da ko izkusiš pozitivna čustva, tvoje misli delujejo drugače, bolj široko in odprto. Pohvala lahko pri zaposlenem povzroči dobro razpoloženje, verjetnost nastanka kreativnih idej danes in jutri ... Ko se delavci dobro počutijo, to vodi k večji prilagodljivosti, vse poteka bolj tekoče, razmišljanje je inovativno in inkubacijski učinek se prenese na naslednji dan.

Pohvala na delovnem mestu je redka

Dajanje pozitivnih povratnih informacij je odličen način ustvarjanja sreče pri delu zaradi dveh razlogov:

- Ker je neverjetno učinkovito in ker jo zelo primanjkuje v večini podjetij.
- V nedavni študiji o tem, kaj ljudi onesrečuje pri delu, je pomanjkanje pohvale in priznanja eden

glavnih razlogov. Skoraj 57 % sodelujočim je to pomenilo kot nekaj, kar jih dela ne-srečne pri delu.

2.2 Predlogi s finančnim vplivom na podjetje

I. Plačilni razredi se pričnejo z osnovo minimalne plače

Ker ima podjetje Domel veliko doplačil do minimalne plače in je motivacija zaposlenih slaba, je naš predlog nov način razdelitve plačilnih razredov. Predlog skupine je, da se plačilni razredi pričnejo od minimalne plače navzgor.

Spremembo, ki smo jo v skupini obravnavali, smo izračunali na podlagi osnovnih plač, brez dodatkov in nagrad, in nismo upoštevali, da bi se dvignila plača tudi ostalim zaposlenim. Če bi bil predlog sprejet, bi prišlo do velikih plačnih nesorazmerij, tako da smo na koncu predlog opustili.

II. Povečanje horizontalnih napredovanj do višine 8 %

Obrazložitev, kaj je horizontalno napredovanje (HN), je:

Pojem se je uvedel ob uvedbi nove sistemizacije leta 2002. Ob tem so se nekateri do takrat aktualni dodatki prenehali obračunavati in so se prenesli oz. združili v to vrsto plače - HN. Horizontalno napredovanje pomeni napredovanje na obstoječem delovnem mestu, predvsem zaradi doseženih dobrih rezultatov pri delu, dobrega poznavanja delovnih procesov, sodelovanja pri projektih, nadomeščanja, prevzema novih obveznosti, ... Horizontalno napredovanje pripada prvenstveno delavcu (osebi), in sicer v tesni povezavi z delovnim mestom in področjem, kjer to delo opravlja. V kolikor se ena od teh spremenljivk spremeni, je potrebno smiselno preverjati upravičenost HN. HN odraža rast in prizadevanje delavca na svojem delovnem mestu. Izraženo je v odstotkih (%) in se kot dodatek obračunava pri mesečni plači.

Režijski delavci so pridobili ta dodatek na račun konkurenčne klavzule, spremembe sistema – delitvenega modela tarifnih in plačilnih razredov, zaradi zagotovitve enake plače po prenovi sistemizacije 2002 ali zaradi nadpovprečnih rezultatov pri delu.

Proizvodni delavci so pridobili HN predvsem za-

radi dodatka na zmanjšano delovno sposobnost. Ta dodatek je nadomeščal nižje dosege norme pri starejših delavcih in zagotavljal, da delavec zadnjih 5 let pred upokojitvijo ne bi imel nižje plače. Nekateri delavci pa so pridobili HN tudi zaradi spremembe sistema, prehoda iz režije v proizvodnjo ali zagotovitve enake plače.

Vsi proizvodni delavci imajo možnost napredovanja v okviru horizontalnega napredovanja. Vsi vodje proizvodnje, ki so hkrati ocenjevalci DU, imajo možnost dodeljevanja HN posameznemu delavcu v okviru dogovorjenega odstotka oz. zneska.

- Vsota vseh dodeljenih horizontalnih napredovanj proizvodnih delavcev je do višine 5 % na osnovne plače v posamezni poslovni enoti.

Naš predlog je bil povečanje horizontalnih napredovanj do višine 8 %.

Ob predstavitvi našega predloga vodstvu in po posvetovanju z go. Majdo Tomšič in go. Katjo Šink Bergant smo ugotovili, da je trenutno v povprečju za vse oddelke skupaj uporabljenih le 40 % sredstev, ki so na voljo za horizontalno napredovanje proizvodnih delavcev.

III. Nagrajevanje proizvodnih delavcev po vzoru režijskih služb

Ob pogovarjanju, kaj bi prineslo najboljši učinek za dvig motivacije pri zaposlenih, smo prišli do ideje o nagradi za proizvodne delavce. Nagrajevanje zmeraj prinese nekaj dobrega, pozitivnega in ugodno vpliva na klimo v celotnem oddelku oz. spodbudi nekakšno tekmovalnost pri zaposlenih, kdo bo boljši, kdo bo kakšno nalogo opravil bolje.

Ob razvijanju ideje smo naleteli na nekaj možnosti o načinu podeljevanja nagrade oz. kolikšna bi lahko bila, a smo tudi ugotovili, da teh možnosti ni na pretek in so omejene. Raziskovanja smo se lotili z iskanjem idej in rešitev po drugih podjetjih (Mercator, LTH Castings, Polycom). S pridobljenimi informacijami smo skupaj na večjem številu sestankov določili, po kakšnem zastavljenem ključu bi lahko prišli do velikosti nagrade, po kakšnem ključu bi se nagrada na koncu delila, kdo bi jo podeljeval in kdaj v letu jo proizvodni delavec lahko dobi.

Če smo v začetku zapisali, da bo nagrajevanje potekalo po vzoru režijskih služb, smo zato pri iskanju



Člani skupine C: od leve proti desni, spredaj: Marko Sovinec, Klemen Polak. Stojijo: Aleš Markelj (mentor), Boštjan Gorjup, Jan Tavčar, Robert Vojska, Rok Pfljajfar

količine denarja, ki bi bila na razpolago za nagrado, vzeli isti ključ, kot ga uporabljajo za režijske službe, ko določajo višino zneska za nagrajevanje. To pomeni, da je podlaga obračuna plač za redni delovni čas brez nagrad za december 2020 osnova za nagrado ob koncu leta za posebne dosežke proizvodnih delavcev. Od celotne dobljene količine denarja smo na koncu vzeli 1,25 % za nagrado.

Pri samem ključu za določanje višine nagrade smo si bili zelo enotni. Minimalni znesek smo določili pri 500 evrih in pa maksimalni znesek pri 1000 evrih. Nagrado bi si lahko prislužil delavec, ki bi po mnenju vodje oddelka najbolj izstopal oz. opravil kakšno pomembno nalogo, ki bi doprinesla k izboljšanju produktivnosti in motivaciji v oddelku.

Za samo nagrajevanje smo določili tudi glavne lastnosti ocenjevanja, s katerimi bi vodjem olajšali izbiro delavcev, ki si zaslužijo nagrado:

- doseganje normativov

- nadurno delo, pripravljenost za različna dela
- samoiniciativnost
- kakovostno delo, redoljubnost
- timsko delo

Kot sam cilj nagrade smo zmeraj imeli v mislih motivacijo in pa same vrednote podjetja Domel.

3. ZAKLJUČEK

Za dvig motivacije zaposlenih ni zmeraj potreben denar, ampak je velikokrat dovolj že samo pohvala, ki vzbudi pri zaposlenem občutek cenjenosti, spoštovanja in veselja do dela. Kakor je pomembna pohvala, je pomembna tudi komunikacija med vodjem in zaposlenim. Brez komunikacije ni življenja in ni napredka. Kljub temu pa zaposlene motivira pri samem opravljanju dela tudi finančna nagrada in tega se v podjetju tudi zelo dobro zavedamo. Nagrada je ne-kakšna potrditev dobrega in uspešnega dela, ki lahko veliko doprinese k uspešnosti oddelka, podjetja.

PO DVEH LETIH ponovno na Medici



Primož Habjan

Po dveh dolgih letih smo se Domel LABS kot razstavljaev ponovno udeležili sejma Medica v Düsseldorfu v Nemčiji. Gre za najpomembnejši sejemski dogodek naše poslovne enote. Po velikosti je bil letos sicer nekoliko manjši kot v preteklih letih, kar je posledica trenutne situacije s koronavirusom. Manjkalo je kar nekaj razstavljaev, predvsem domačih, tako da največji konkurenti večinoma niso bili prisotni.

Seveda je sejem potekal pod strogimi zaščitnimi ukrepi. Povsod so bila preverjanja PCT-pogoja; že na parkiriščih za vstop na sejemski avtobus in na vseh vhodih. So pa bila tako na parkiriščih kot tudi na vhodih omogočena hitra testiranja (veljavnost rezultatov pa le 24 ur). Maske na celotnem prizorišču so bile obvezne, vsi razstavniki so imeli nameščena tudi stojala z razkužili, tako da je bilo za preventivo in varnost vseh udeležencev sejma resnično dobro poskrbljeno.

Zaradi trenutne epidemiološke situacije je bila prisotna bojazen, da bo obiskovalcev bolj malo, zato smo tokrat sejem izvedli v okrnjeni zasedbi po enega prodajnika in razvojnika. V splošnem je bilo obiskovalcev res manj kot včasih, ampak razstavniki prostor Domel LABS je bil zelo dobro obiskan, krepko nad našimi pričakovanji. Lahko bi rekli, da nič slabše kot v preteklih letih. Deloma je k temu pripomogla že veliko večja prepoznavnost Domel-ove blagovne znamke v »laboratorijskem svetu« kot pred leti, del-

no pa tudi dejstvo, da največjih konkurentov tokrat na sejmu ni bilo. Prve tri dni je bil razstaveni prostor obiskan skoraj brez premora, zadnji dan pa je bil tradicionalno bolj pust. Dobili smo nekaj zelo zanimivih kontaktov z velikim potencialom. Veseli nas dejstvo, da ni ostalo samo pri »zanimivih kontaktih«, saj smo v dveh tednih po zaključku sejma konkretnim obiskovalcem odpremili že kar nekaj naših aparatov.

Največje zanimanje je bilo predvsem za nov tip centrifug serije 220, ki v proizvodnjo pridejo konec leta ali v začetku naslednjega leta. Gre za našo najmanjšo centrifugo, s katero menjamo starejši, že opuščen model Centric 150. Prvič pa smo predstavili tudi laboratorijski blender BAGMIX 400. To je aparat za prehrabno industrijo, ki je bil sprva projekt kupca Corning Gosselin. Kljub plačanemu razvoju z njihove strani žal ni zaživel. Ker je aparat razvit in izpopolnjen, materiali za izdelavo pa so na zalogi, smo od investitorja projekta pridobili dovoljenje, da ga pričnemo tržiti pod Domel-ovo blagovno znamko. Največje zanimanje je izrazil francoski kupec, s katerim želimo vzpostaviti sodelovanje v naslednjem letu.

Upamo, da se sejemske dejavnosti obdržijo, saj je osebni stik nekaj povsem drugega, kot delo samo »on-line«. Tudi med obiskovalci našega razstavnega prostora je bilo občutiti veselje zaradi neposredne komunikacije in ogleda predstavljenih izdelkov. Kot zanimivost pa še to - dobili smo veliko pohval za sam izgled razstavnega prostora.



NOVOZAPOSLENI



Nataša Dolenc

K predstavitvi smo tokrat povabili sodelavce, ki so se nam pridružili v mesecih julij, avgust in september. Vsem hvala za sodelovanje pri predstavitvi.



JANEZ DEMŠAR

Sem Janez Demšar in prihajam iz Železnikov. Z Domelom sem se kot štipendist začel podrobneje spoznavati tekom študija na fakulteti za strojništvo. V času poletnih počitnic sem imel možnost opravljanja študentskega dela v različnih oddelkih. Zanimivi in raznoliki izzivi ter dobri odnosi v kolektivu so me prepričali, da sem se odločil za delo konstrukterja v oddelku ADP na Trati. Poleg tega sem bil v zadnjem letu v Domelu dejaven tudi pri projektu Start Young, kjer z ekipo razvijamo dezinfektor obuval. V prostem času se rad ukvarjam z različnimi športi, v zadnjih letih pa sem se začel ukvarjati tudi s čebelarjenjem.



Sodelujem tudi v Domelovi Startyoung akademiji, kjer po principu Startup-ov raziskujemo, validiramo in razvijamo nove ideje. Trenutno smo v fazi validacije poslovnega modela sušilno/dezinfekcijske omare čevljev za podjetja, kjer je bil interes precej velik. Po delu se ukvarjam tudi s prodajo in izdelavo lastnih brezžičnih polnilcev, ki so bili prodani že v več kot 40 držav, nadaljujem pa tudi z razvojem in lansiranjem novih izdelkov v smeri pametne pisarne. Če mi ostane še kaj časa, se rad zapeljem z motorjem, tečem ali preberem kakšno knjigo.



MIHA MATOVIČ

ANŽE KOZJEK

Ime mi je Anže Kozjek in prihajam iz Škofje Loke. Zaključil sem študij strojništva na univerzi v Ljubljani. Sedem let sem bil tudi Domelov štipendist, v tem času pa sem prakso opravljal v različnih oddelkih in lokacijah. Delam kot tehnolog v Retečah na programih MP150 in 727. Zelo mi je všeč raznoliko delo in različni izzivi, ki jih na programu MP150 zagotovo ne manjka.

Sem Miha Matovič in prihajam iz Škofje Loke. Letos sem zaključil višje strokovno izobraževanje za inženirja strojništva v Šolskem centru Škofja Loka in trenutno pišem diplomsko delo z naslovom Prevzem procesa motorja v proizvodnji.

V Domelu sem zaposlen od leta 2015. Sprva sem delal v montaži kot mojster na statorskih linijah. Letos poleti sem pričel z delom na novem delovnem mestu v SQA. Moje delo je komunikacija z našimi dobavitelji, natančneje reševanje reklamacij, razvoj

dobaviteljev in potrjevanje materialov. Sodelavci so me dobro sprejeli in so vedno na voljo pri reševanju težav. V primerjavi z delom v montaži je sedaj veliko več dela za računalnikom in komunikacije v tujem jeziku z dobavitelji. V prostem času grem na sprehod v naravo in rad preberem kakšno dobro knjigo.



ŽIGA MALEC

Moje ime je Žiga Malec in prihajam iz Celja. Leta 2015 sem uspešno diplomiral na fakulteti za logistiko v Celju in pridobil naziv dipl. inž. log. (UN).



Dvoletne delovne izkušnje sem si nabiral preko ABAP-akademije, kjer sem se usposabljal in delal na različnih projektih. V Domelu sem se zaposlil, ker ste mi ponudili priložnost začeti novo kariero kot SAP-razvijalec.

Delam kot SAP-programer, kjer s pomočjo mentorice ge. Marije Demšar pišem programe za potrebe različnih oddelkov v podjetju. Sodelavci so me izjemno lepo sprejeli in mi dajejo vzpodbudo za naprej. V novi službi delam prvič po dolgem času v urejenem delovnem okolju.

V prostem času rad telovadim in se družim s prijatelji.

ROK KEPIC

Sem Rok Kepic, prihajam iz Škofje Loke. Po poklicu sem strojni tehnik, zaključujem pa višješolski študij strojništva. Moje delovno mesto je tehnolog brizganja na liniji MP150 v Retečah. Sodelavci so me lepo sprejeli in sem vesel, da lahko delam v takem kolektivu. Največji del prostega časa preživim z družino in s psom v okolici Škofje Loke. Sicer pa me je popoldan najlažje srečati na poteh v okolici Lubnika.



December je mesec, ko se večkrat spomnimo doživetega v letu, ki mineva.

Spominjamo se dobrega in skušamo pozabiti na slabo. Tako kot življenje je tudi leto sestavljeno iz obojega.

Kakšno leto nam uide v pozabo, druga pa nas zaznamujejo.

Tudi letos ne bo srečan in druženja, ne bo stiskov rok in objemov.

Vendar to ne pomeni, da bodo želje kaj manj iskrene in misli na vse najboljše kaj manj pogoste.

Vsak konec pa pomeni tudi nov začetek.

V leto 2022 bomo vstopili z upanjem na zdravje, s pogumom in vztrajnostjo za doseganje novih idej in ciljev.

Vam in vašim najbližjim želimo mirne, zadovoljne praznike ter uspešno in zdravo leto, ki prihaja.

Srečno 2022!

SP SKEI Domel



POMEMBNO

o elektronskem bolniškem listu



Janja Kozjek

Čeprav sta od uvedbe e-bolniškega lista minili že skoraj dve leti, se v praksi še vedno pojavlja nemalo težav. Zato bi rada vse opozorila, da je vsak zaposleni sam odgovoren, da bolniški list pravočasno prispe v podjetje. To je najkasneje do 5. v mesecu za pretekli mesec.

E-bolniški list pomeni, da ga po končanem bolniškem staležu ali mesečno na dolgotrajnih bolniških ne dobimo več fizično v roke, ampak je dan v elektronski sistem, preko katerega ga sodelavke na obračunu plač »potegnejo« iz sistema. E-bolniški list je listina, brez katere se bolniškega staleža ne da obračunati, četudi ste dobili odločbo ZZZS.

Vendar pa ga mora v ta sistem še vedno nekdo fizično vnesti. To je osebni zdravnik, zato je še toliko bolj pomembno, da poteka komunikacija med osebnim zdravnikom in pacientom. Pacient je tisti, ki mora kontaktirati osebnega zdravnika in ga spomniti na izdajo bolniškega lista, saj tudi zdravnik lahko pozabi vnesti bolniški list.

Prav tako med bolniškim staležem obstaja obveznost, da se osebnemu zdravniku sproti dostavlja zdravstvena dokumentacija, v kolikor osebni zdravnik z njo ne razpolaga, in da se ga sprotno obvešča o svojem zdravstvenem stanju. To pomeni, da v obdobju bolniškega staleža mora **vsak aktivno sodelovati** s svojim osebnim zdravnikom (po telefonu, elektronski pošti, raznih aplikacijah, ...) v cilju čim bolj uspešnega zdravljenja in reaktivacije na delo.

Če je bil bolniški list dan v sistem, lahko s kvalificiranim digitalnim potrdilom dostopamo do elektronskega bolniškega lista na spletnem portalu ZZZS za zavarovane osebe na naslovu <https://moj.zzvs.si>. Tu lahko vsak preveri, če je zdravnik že izdal elektronski bolniški list, ali je na bolniškem listu navedeno pravilno obdobje zadržanosti od dela in pravičen razlog zadržanosti oz. ali je bil napačen bolniški list



preklican. Vsak si 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/>.

Vse dodatne informacije v zvezi z elektronskim bolniškim listom lahko vsak preveri tudi s klicem v klicni center ZZZS, za elektronski bolniški list na telefonski številki: **01 / 30 77 555**.

Čim manj bolniških listov vam želim, veliko zdravja in srečno v letu 2022!

STAROSTNA UPOKOJITEV



Janja Kozjek

Na pobudo sodelavca naj podam še nekaj informacij glede pogojev in sistemov upokojevanja, sem poskusila na kratko napisati nekaj usmeritvenih napotkov. Čeprav je zakonodaja (ZPIZ-2) zelo obširna, sem poskusila izločiti nekaj najbolj pomembnih. Zakonodaja omogoča več vrst pokojnin, kot so: STAROSTNA, PREDČASNA, INVALIDSKA, VDOVSKA, DRUŽINSKA ...

Najprej bi razjasnili nekaj terminov:

DELOVNA DOBA je obdobje, za katero imamo ali smo imeli sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. (Če smo prijavljeni na zavodu kot brezposelni, to ni delovna doba, ampak zavarovalna doba.)

ZAVAROVALNA DOBA je doba, v kateri je bil delavec zavarovan in so bili zanj plačani prispevki. Zavarovalna doba teče v času, ko je posameznik zaposlen, je na starševskem ali porodniškem dopustu (četudi ni zaposlen), je upravičen do nadomestila za brezposelne, pa tudi v času študentskega dela. Zavarovalna doba je tista doba, ki se upošteva, ko se delavec želi upokojiti (pri čemer ne pozabimo na to, da je pokojninska doba že nov termin, ki (lahko) zajema še nekaj več kot zavarovalna doba).

POKOJNINSKA DOBA zajema vsa obdobja zavarovalne dobe in tudi posebne dobe, ki se upoštevajo za pridobitev pravice do starostne pokojnine in od katerih je odvisen odstotek odmere pokojnine. To je obdobje, v katerega so zajete vse dobe, seveda, če so bili plačani prispevki - torej seštevek delovne dobe, čas za primer brezposelnosti, študentsko delo, doba iz naslova invalidnosti ... pogoj za to so spet plačani prispevki iz naslova obveznega PIZ-zavarovanja.



STAROSTNA POKOJNINA

Starost	Dopolnjena doba
65 let	15 let zavarovalne dobe
60 let	40 let pokojninske dobe brez dokupa

PREDČASNA UPOKOJITEV - Če se upokojimo predčasno, imamo trajno znižanje pokojnine za 18 %. Za 40 let pokojninske dobe za moške in ženske pri starosti 60 let ni možno znižanje starostne meje. V praksi se srečujemo s primeri, ko imajo zaposleni že 40 let delovne dobe, ne izpolnjujejo pa starostnega pogoja za upokojitev. Če bi se predčasno upokojili, bi imeli trajni odbitek.

STAROSTNA UPOKOJITEV je upokojitev, ko morajo po zakonodaji biti izpolnjeni vsi pogoji. Za izpolnitev pogojev za upokojitev morata biti izpolnjena oba pogoja, pokojninska doba in starost. Pokojnina se odmeri od pokojninske osnove za obdobje 24 let, katere odstotek trenutno znaša 63,5 % za ženske, moškim pa se ta odstotek počasi izenačuje z ženskami. Starostna pokojnina se odmeri od pokojninske osnove v odstotku, odvisnem od dolžine pokojninske dobe. Za 15 let zavarovalne dobe se odmeri v višini 29,5 %. Za vsako nadaljnje leto pokojninske dobe pa se prišteje 1,36 %, brez zgornje omejitve, po prikazani tabeli.



Naj vam novo leto prinese čim več lepih stvari,
naj bodo pozabljeni vsi dvomi in skrbi.
Uspeh naj vam povsod sledi,
sreča, veselje, ljubezen naj med vami tli!

Enotni svet delavcev



Pokojninska doba	Odmerni odstotek (%)	Pokojninska doba	Odmerni odstotek (%)	Pokojninska doba	Odmerni odstotek (%)
15	29,50	25	43,10	35	56,70
16	30,86	26	44,46	36	58,06
17	32,22	27	45,82	37	59,42
18	34,94	28	47,18	38	60,78
19	36,30	29	48,54	39	62,14
20	37,66	30	49,90	40	63,50
21	37,66	31	51,26		
22	39,02	32	52,62		
23	40,38	33	53,98		
24	41,74	34	55,34		

Odmerni odstotek - prehodno obdobje za moške

Leta 2021 naj bi za 15 let zavarovalne dobe znašal 27,5 % in vsako nadaljnje leto 1,28, za 40 let pokojninske dobe pa 59,5 %.

Leta 2022 naj bi za 15 let zavarovalne dobe znašal 28 % in vsako nadaljnje leto 1,3, za 40 let pokojninske dobe pa 60,5 %.

Leta 2023 naj bi za 15 let zavarovalne dobe znašal 28,5 % in vsako nadaljnje leto 1,32, za 40 let pokojninske dobe pa 61,5 %.

Leta 2024 naj bi za 15 let zavarovalne dobe znašal 29 % in vsako nadaljnje leto 1,34, za 40 let pokojninske dobe pa 62,5 %.

V letu 2025 se bodo odstotki izenačili pri obeh spolih.

Znižanje starostne meje za pridobitev pravice do starostne pokojnine

1. Otroci

Rojen ali posvojen, skrb v prvem letu starosti, državljanstvo RS

6 mesecev - 1 otrok

16 mesecev - 2 otroka

26 mesecev - 3 otroci

36 mesecev - 4 otroci

48 mesecev - 5 ali več otrok

Upravičena je ženska.

Moški je upravičen le, če je užival pravico do nadomestila iz naslova starševstva.

2. Služenje obveznega vojaškega roka

Upravičen je moški.

Za 2/3 njegovega dejanskega trajanja.

3. Vstop v obvezno zavarovanje pred 18. letom starosti

Upravičena sta moški in ženska.

Za ves čas trajanja obveznega zavarovanja do dopolnjenega 18. leta starosti.

ODMERNI ODSOTEK ZA OTROKE

Novost od 1. 1. 2020 je povečanje odmernega odstotka za otroke, največ za tri, kar pomeni po predlogu največ za 4,08 odstotne točke (za enega 1,36), če se otrok ne uveljavlja od znižanja starosti.

- Ti odstotki se bodo priznali ob izpolnitvi pogojev za pridobitev pravice do predčasne, starostne ali invalidske pokojnine, zaradi skrbi za vsakega rojenega ali posvojenega otroka, ki je državljan Evropske unije in za katerega je zavarovanec skrbel v prvem letu otrokove starosti.
- Do dodatnega odmernega odstotka je praviloma upravičena ženska, razen če je pravico do nadomestila iz naslova starševstva v trajanju vsaj 120 dni užival moški, o čemer se za vsakega posameznega otroka sporazumno dogovorita.
- Če ni sporazumne odločitve, je do dodatnega odmernega odstotka upravičen tisti od staršev, ki je v pretežnem delu uveljavil pravico do starševskega dopusta.

Če nobeden od staršev ni bil na starševskem dopustu ali sta uveljavila pravico do starševskega dopusta v enakem delu, je do dodatnega odmernega odstotka upravičena ženska.

- Možna pa je izbira med znižanjem starostne meje zaradi otrok ali dodatnim odmernim odstotkom.
- Nikakor ni možna kombinacija obeh ukrepov, ne glede na število otrok.
- Uživanci pokojnin, ki bodo pridobili pokojnino po predpisih, veljavnih do uveljavitve zakona, in so se ali se bodo ponovno vključili v obvezno zavarovanje, ne bodo upravičeni do dodatnega odmernega odstotka zaradi skrbi za otroke.

ODMERNI ODSOTEK ZA OTROKE SE UPOŠTEVA TUDI PRI PRIZNANJU IZPLAČILA 40-ODSTOTNEGA DELA POKOJNINE, KI GA LAHKO UVELJAVLJAMO, KO IZPOLNIMO POGOJE ZA STAROSTNO UPOKOJITEV IN SMO ŠE NAPREJ V DELOVNEM RAZMERJU. VENDAR TO VELJA SAMO ZA PODALJŠENJE DO 3 LET.

Pri uveljavitvi pravice do PREDČASNE ali INVALIDSKE POKOJNINE NE PRIDE V POŠTEV ZNIŽANJE STAROSTNE MEJE. ZA OTROKE TAKO PRIDE V POŠTEV SAMO ODMERNI ODSOTEK.

Tudi tu so možne kombinacije, če ima možnost uveljavitve tudi oče.

Pred upokojitvijo je pomembno, da se na ZPIZ-u pravočasno pozanimamo, kdaj izpolnimo pogoje za upokojitev. Izpolniti je potrebno obrazec ZPIZ-a: *Vloga za predhodno pisno informacijo o datumu izpolnitve pogojev in višini pokojnine* in priložiti kopijo delovne knjižice, kdor jo še ima. Kopijo in obrazec dobite pri nas v kadrovskem oddelku.

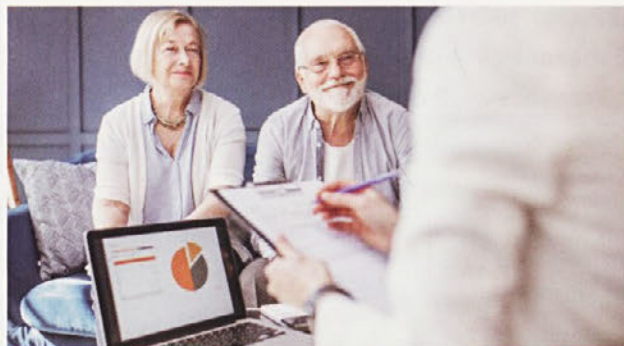
Na ZPIZ-u nam nato pošljejo informativni izračun pogojev za upokojitev, kjer izračunajo, kdaj izpolnimo pogoje za upokojitev. Ta datum je zelo pomemben, saj nam od tega datuma naprej pripada 40 % pokojnine, če še naprej ostajamo v delovnem razmerju. Če do tega datuma ne podamo zahtevka za izplačilo, nam tega ne bodo avtomatično izplačali, ampak šele od datuma naprej, ko bomo vložili zahtevek: *Zahteva za izplačilo 40 odstotkov pokojnine*. Tudi za ta obrazec se lahko obrnete na kadrovske oddelke.

Ko imamo narejene izračune ZPIZ-a, se nadalje odločamo, ali bomo še naprej delali, ali se bomo upokojili. Vsekakor se je potrebno o podaljšanju dogovarjati v soglasju z nadrejenimi.

Ko se odločimo za upokojitev, je o tem potrebno vsaj pol leta prej obvestiti nadrejenega, da dobi vašega naslednika, da se naredi prenos znanja, in pa kadrovske oddelke, kjer pripravimo vse dokumente, ki jih potrebujete za upokojitev. Te dokumente je priporočljivo oddati vsaj mesec dni pred upokojitvijo, da imajo na ZPIZ-u dovolj časa, da pripravijo odločbo o upokojitvi.

Mislím, da sem zaenkrat napisala dovolj, čeprav je zakonodaja s tega področja zelo obsežna in se pravila le-te stalno spreminjajo.

Kdor bi rad imel več informacij o tem, se lahko tudi osebno obrne name.



PONUDBA SVEŽEGA SADJA



Robert Mesec

Člani uprave in tima za promocijo zdravja 3–4-krat letno pregledajo realizacijo plana aktivnosti, ki ga pripravi tim ter je usklajen z upravo. V preteklih letih je bilo v namen izboljševanja zdravja (razna izobraževanja, cepljenja, sveže sadje, preventivni pregledi, športne aktivnosti, ...) rezerviranih preko 200.000 €.

V letih 2020 in 2021 epidemiološka slika nikakor ni dopuščala dobave svežega sadja s strani dobavitelja Branjevka. Ker znan slovenski pregovor pravi: »Jabolko na dan – odžene zdravnika stran.«, je bila na sestanku v začetku aprila 2021 izpostavljena pobuda o posebni enkratni akciji. Vsak zaposleni naj bi prejel eno škatlo svežega sadja (jabolka). Predsedniku uprave Matjažu Čemažarju je bila pobuda izredno všeč. Še več, predlagal je, da bi se škatla jabolk lepo dopolnila z ananasom. Potrditev je bila dokončna.

Sledil je velik logistični zalogaj za dobavitelja. Vsi

vemo, da je podjetje Domel imelo veliko rast, saj se je število zaposlenih v zadnjih letih zelo povečalo. Ker so najprej potekali pogovori o dobavi jabolk, a je bila kasneje izpostavljena želja po dodanem ananasu v škatli, je bilo podjetje Branjevka postavljeno pred velik izziv. Še dodaten izziv za dobavitelja svežega sadja je bil izredno kratek rok dobave. Sadje naj bi zaradi Domelove 75. obletnice dostavili še pred 1. 5. 2021. Ne glede na naročilo - 1450 škatel svežega sadja, je dobavitelj svoj del naloge izpeljal profesionalno. Jabolka so bila dobavljena s strani slovenskih pride-





lovalcev sadja, ananas je bil uvožen iz Španije. Prvi tovornjak svežega sadja je bil dostavljen v sredo, 28. 4. 2021, drugi v četrtek, 29. 4. 2021.

Že na samem sestanku članov tima za promocijo zdravja in uprave je bil s strani članov sindikata in sveta delavcev izpostavljen problem razdeljevanja svežega sadja. Glede na epidemiološko stanje nikakor ni bilo želje po osebni delitvi sadja. Skupaj s člani uprave smo bili prepričani, da svojim zaposlenim lahko zaupamo. Z enostavnim letakom smo jih obvestili, da naj vsak zaposlen brez evidence dvigne svoj zaboj sadja. Ob dobavi sadja smo na različne lokacije postavili dogovorjeno število škatel sadja. Tako je vsak zaposlen lahko sadje dvignil ob svojem odhodu iz podjetja. Ker je bilo v mesecu aprilu pri nas tudi preko 40 študentov, se je zaboj sadja ponudil tudi njim. Nad to gesto so bili presenečeni tako študenti, dijaki, kakor tudi njihovi starši.

Zaradi koriščenja dopustov zaposlenih v zadnjem tednu aprila je bilo nekaj zabojev jabolk med prazniki shranjenih v hladilnici naše kuhinje. V prvem tednu maja sem preveril, ali so jabolka dobili vsi zaposleni v Domelu. Pri tem moram pohvaliti vodje oddelkov Boruta Fejfarja, Jureta Trilarja, Jerneja Lotriča ter Mateja Galjota, ki so poskrbeli, da so sodelavci na vseh lokacijah prejeli vsak svoj zaboj. Moram priznati, da sem posebno prijetno presenečen nad solidarnostjo vseh svojih sodelavcev. Ob preverjanju sem namreč ugotovil, da je bilo sveže sadje dostavljeno tudi na naslove vseh sodelavk/-cev, ki so bili v zadnjem tednu na bolniški odsotnosti. Ob zaključku akcije deljenja svežega sadja so bili dodatno presenečeni naši kuharji, saj so tudi oni prejeli vsak svoj zaboj. To je le manjša zahvala za njihovo dnevno skrb, da so naši žledodčki polni.

Stroga pravila obnašanja so se zaradi nadaljevanja epidemije žal podaljšala tudi v jesensko obdobje.

Tako željena dnevna oskrba s svežim sadjem tudi v jesenskih mesecih ni bila izvedljiva. Ker je bila letošnja jesen zaradi spomladanske pozebe izredno slaba za vse pridelovalce svežega sadja, je tim za promocijo zdravja ponovno podal pobudo o dodatnem zabojčku sadja za vse zaposlene. Predsednik uprave Matjaž Čemažar se je tudi tokrat z veseljem pozitivno odzval na dano pobudo. V šali je rekel: »Dobavitelj si je z izredno sočnim, sladkim,okusnim ananasom dobavljenim spomladi postavil visok nivo željene kakovosti dobave.«

Takoj ko smo se z upravo dogovorili o vsebini ter velikosti zabojčka sadja, so stekli pogovori z dobaviteljem svežega sadja Branjevka. Toda v jesenskih mesecih so se dobavni roki vseh sestavin zelo spremenili. Dobavitelj je imel največ težav pri dobavi zadostne količine kartonskih zabojčkov. Zaradi teh težav je bila dobava svežega sadja planirana za konec meseca novembra.

Tudi ob jesenski dobavi svežega sadja so bili Domelovci odgovorni pri samem deljenju svežega sadja. Tudi tokrat smo poskrbeli, da je bilo sadje dostopno vsem, tako v dopoldanski, popoldanski, kakor tudi na nočni izmeni. Posamezniki so ponovno vestno poskrbeli za svoje sodelavce, ki so bili v času dobave svežega sadja na dopustu ali odsotni zaradi bolezni. V jesenski akciji deljenja svežega sadja prav tako nismo pozabili na naše kuharje in študente. S to skromno gesto jih želimo opozoriti, da so tudi oni člani skupine Domel.

Naj se ob tem, tudi v imenu vseh sodelavcev, zahvalim članom uprave za uslišan predlog pri realizaciji deljenja svežega sadja.

Matjaž, hvala!



Z DOMELOVIMI CENTRIFUGAMI

do vrhunskih raziskav na strehi Evrope



dr. Tadej Debevec
Inštitut Jožef Stefan

Dandanes je vsakomur jasno, da kakovostne znanosti in razvoja ni brez zanesljive in vrhunske opreme. Zato smo skupaj s kolegi z Inštituta »Jožef Stefan« (IJS) ponosni na naše dolgotrajno sodelovanje s podjetjem Domel in uspešno uporabo njihove raziskovalne opreme.

Še posebej je kakovostna oprema pomembna takrat, kadar izvajamo raziskave na terenu in v oteženih okoliščinah, kjer servis in popravila nista vedno nemudoma na voljo. V okviru Odseka za avtomatiko, biokibernetiko in robototiko IJS imamo tovrstnih raziskav na terenu precej, saj pri svojem delu poskušamo preučevati vplive različnih okoljskih dejavnikov (kot npr. vročine, povečane nadmorske višine, hiperbarije ipd.), ki jih sicer lahko preučujemo v laboratorijih oz. okoljskih komorah, najbolje in najbolj realno pa jih je preučevati v dejanskih razmerah na terenu.

Letošnjo jesen smo eno od takšnih raziskav, ki poteka v okviru bilateralnega slovensko-švicarskega raziskovalnega projekta PreAlti, izvajali v pogorju Mont Blanc-a. Natančneje, na koči Torino, ki se nahaja na nadmorski višini 3375 m na južni (italijanski) strani najvišje gore centralne Evrope. V okviru projekta nas je zanimalo, če se odrasli predčasno rojeni posamezniki na višino adaptirajo podobno kot do-



nošeni zdravi odrasli. Dosedanje raziskave namreč kažejo, da imajo predčasno rojeni posamezniki (vsaj delno) drugačen odziv ob vzponu na povečano višino. Vprašanje pa je, ali je le-ta slabši ali boljši kot pri donošenih posameznikih. V ta namen smo po štiri dni na višini testirali šestnajst predčasno rojenih in šestnajst donošenih odraslih in primerjali njihove odzive oz. aklimatizacijo na višino. Ob tem smo seveda spremljali veliko različnih vadbenih in fizioloških parametrov in eni od najbolj pomembnih so markerji, ki jih merimo v krvi. Lahko si predstavljate, da odvzemi in procesiranje krvi na višini niso najbolj enostavni. Za odvzeme je skrbela medicinska sestra, kri pa smo nato centrifugirali s povsem novo in tehnološko dovršeno centrifugo Centric 260 R. Centrifuge serije Centric že dolga leta uporabljamo pri našem delu, saj nam omogočajo ločevanje krvnih celic in plazme v ohlajenem okolju, kar je za naše kasnejše analize izjemnega pomena. V ta namen uporabljamo utečen





protokol 10-minutnega centrifugiranja pri 3000 rpm na temperaturi 5 °C. Ker smo tokrat potrebovali dve centrifugi – za hkratna testiranja v dolini in eno za testiranje na višini, sta nam tudi tokrat, kot že večkrat v preteklosti, na pomoč priskočila g. Jurij Pintar in g. Matej Urlep in nam omogočila nemoteno dvomesečno testiranje in procesiranje krvi, za kar se jima iskreno zahvaljujemo. Domelove centrifuge nam v tovrstnih razmerah omogočajo resnično kakovostno in zanesljivo delo, kar je pri izvajanju testiranj z ljudmi na terenu primarnega pomena.

Preiskovanci so na višino, na kateri so preživeli štiri dni (oz. tri noči), hodili v parih, tako da je celotna raziskava potekala od srede avgusta do konca oktobra 2021. Vse štiri dni (in noči) smo stalno spremljali fiziološke prilagoditve na višino. Tudi kri smo vzorčili in procesirali vsako jutro, tako da je bila centrifuga Centric 200 R res nepogrešljiva stalnica pri našem delu. Raziskava predstavlja glavni del znanstveno-

raziskovalnega dela doktorskih študentov Benjamina Naranga (IJS) in Giorgia Manfredellija (Univerza v Lozani) – oba sta raziskavo na koči Torino tudi izvajala in na višini vseskozi bivala. Trenutno smo v fazi obdelave podatkov in predvidevamo, da bodo končni rezultati znani sredi leta 2022. Dosedanji hiter pregled glavnih rezultatov kaže na to, da se predčasno rojeni zdravi posamezniki prilagajajo na višino dokaj podobno kot njihovi donošeni vrstniki. Izgleda sicer, da se v določenih vidikih predčasno rojeni posamezniki prilagajajo malenkost slabše, v določenih pa celo boljše kot donošeni sovrstniki. Na končni odgovor, ali predčasno rojstvo lahko predstavlja problem pri vzponu in aktivnostih na višini, pa bo potrebno še malo počakati, da raziskovalci opravimo še drugi oz. zaključni del naših nalog (analiza podatkov in pisanje poročil).

Konec oktobra, ko smo zaključili s terenskim delom raziskave, sem imel ob srečanju z g. Pintarjem v Železnikih tudi priložnost, da sem si na kratko ogledal produkcijo in razvoj centrifug v podjetju Domel. Moram priznati, da sem bil nad videnim navdušen in da me izredno veseli, da imamo pri nas tako kakovostna in mednarodno priznana podjetja, kot je Domel. Predvsem me veseli dejstvo, da gre za podjetje z izjemnim čutom za uporabnike, ki goji ne samo poslovni odnos, ampak nam s stalnim sodelovanjem, pomočjo in razumevanjem tudi stalno omogoča kakovostno raziskovalno delo. Naj se za konec iskreno zahvalim za vso pomoč in zaključim z željo, da se naše plodno sodelovanje nadaljuje tudi v prihodnje.



PROMOCIJA ZDRAVJA



Aleksander Volf

V sodobnem svetu vse bolj prevladuje informacijska tehnologija, ki je danes nepogrešljiva. Kljub temu pa smo vsak dan bolj obremenjeni. Kako je to mogoče?



Človek bi pričakoval, da nam bo tehnologija olajšala življenje in delo, pa vendar ni vedno tako. Tehnologija omogoča zelo hiter dostop do različnih podatkov, ki so nam praktično ves čas na voljo. Zakaj imamo potem vedno manj časa in si ga moramo vzeti takrat, ko za nas ni dobro - zaradi tega zanemarjamo našo telesno aktivnost. Vedno manj se gibljemo, vedno manj hodimo v naravo in vedno manj se posvečamo drug drugemu. Posledice so vidne. Ljudje smo fizično in psihično manj sposobni, prekomerno težki in veliko več bolniško odsotni z delovnega mesta. Zaradi preobremenjenosti hitreje izgorevamo, posledično imamo veliko več dolgotrajnih bolniških odsotnosti. Odnosi v kolektivu se zaradi utrujenosti slabšajo, saj je toleranca vedno manjša.

Kaj določa zakon?

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, Ur.l.RS, št. 43/11; v nadaljevanju zakon) nalaga delodajalcem, da morajo načrtovati in izvajati program promocije zdravja, da morajo zagotoviti potrebna sredstva in način spremljanja izvajanja le-tega, kar pomeni, da morajo izvajati določene aktivnosti in ukrepe, da se ohranja in krepi telesno in duševno zdravje delavcev. Delodajalec mora tudi v izjavi o varnosti z oceno tveganja načrtovati promocijo zdravja na delovnem mestu.

Kaj je promocija zdravja?

Promocija zdravja je strategija posredovanja med ljudmi in njihovim okoljem za zdravje. Je proces, ki omogoča, da ljudje oz. skupnosti povečajo nadzor nad dejavniki, ki vplivajo na njihovo zdravje, in na tej podlagi izboljšajo svoje zdravje. Promocija zdravja izhaja iz biopsihosocialnega koncepta zdravja, ki

pravi, da je zdravje vir vsakdanjega življenja, ne pa življenjski cilj. Pridobljeno 13. 02. 2020 s strani URL: <http://www.cilizadelo.si/promocija-zdravja-pri-delu.html>.

S promocijo zdravja želimo krepiti, varovati in ohranjati zdravje in le-ta upošteva posameznika kot celoto. Promocija zdravja se osredotoča tako na zdravo populacijo kot na ranljive skupine.

S tem namenom je Enotni svet delavcev na 37. seji s poslovodstvi in upravo z dne 09. 11. 2021 potrdil vsebine in cene promocije zdravja za zaposlene, za sezono 2021/2022.

Ponudniki so:

Javni zavod Ratitovec, Liparius vadbeni center, Megacenter Kranj in Stražišče pri Kranju, As*fit Log nad Škofjo Loko, Athlete Gym Škofja Loka, Plavalni klub Železniki, Masaža in solna soba Jana Egart Železniki, Studio Petra Nartnik Žabnica in Škofja Loka, masažni studio AŽ Škofja Loka, Savna-wellnes Macesen Sorica, Preventivna terapevtska gimnastika - Valerija Pretnar Ramovš Železniki, skupinska rekreacija v telovadnici osnovne šole in v športni dvorani Železniki.

Podrobnosti so na voljo na Sharepointu, pod zavihkom Sveta delavcev - promocija zdravja.

Želimo vam veliko prijetnih trenutkov pri vaših vadbah!

NAMIG ZA VIKEND POTEP

Vošča in Radovljica



Barbara Debeljak

Tokratni izlet je potekal predzadnji vikend v novembru. Odpravili smo se na Voščo, 1737 m visok vrh na mejnem grebenu Karavank, Slovenija - Avstrija. Upali smo, da bodo že zimske razmere, vendar smo bili za en teden prezgodnji. Plan je bil, da si bomo končno nadelni turne smučke, saj je smuka tu, po pršiču skozi gozd in prostrano jaso pod vrhom, ena sama »uživancija«. Ker so bile razmere še čisto jesenske, smo namesto smučk na avto spet naložili sinovo kolo.

Iz Kranjske Gore smo se odpravili proti Korenskem sedlu in tik pod vrhom (100 m pred mejnim prehodom) zavili desno na makadamsko cesto, kjer smo tudi parkirali. Nato smo sledili vijugasti makadamski cesti mimo Jureževe planine. Pot ni označena, ampak če sledimo opaznim rumenim tablam z napisom Robe Twist, ne moremo zaiti. Po panoramski cesti smo se zložno dvigali in uživali v razgledih, še zlasti na Kranjsko Goro. Pot se je vila skozi magični gozd,



pogledi pa so nam med vzponom vseskozi uhajali za hrbet, kjer so se šopirili fantastični pogledi na lepote Julijskih Alp. Ne predolga tura, primerna za vsakogar. Mi smo jo izbrali predvsem zaradi zgrajene gorsko-kolesarske poti enoslednice, ki ima 3,6 km dolg spust in premaga okoli 600 m višinske razlike.

Kopast vrh se dviga nad širnim travnikom, na njem pa so ruševine nekdanje vojaške karavle. Z Vošče se odpre prelep razgled najprej na Špikovo skupino, poleg tega pa še na kralja slovenskih gora - na Jalovec. Na drugi strani se odpre razgled proti Avstriji, ki sega vse do Visokih Tur.



Skratka, en sam užitek. Polni nove energije smo se počasi odpravili v dolino. Domen se je z velikim užitek spustil po kolesarski poti Robe Twist. Ker je bil seveda hitrejši od nas, mu je ostalo še precej minut za uživanje na bandah v Kranjski Gori. Čeprav še ni bilo snega, smo uživali, kot že dolgo ne.

Že naslednji vikend pa nas je močno zasnežilo, zato sva se z Ano odločili, da pogledava, če imajo v Radovljici že kaj prazničnega vzdušja.



RADOVLJICA



Ana Jelenc

Po prijetnem izletu je super, če se na poti domov lahko še kje ustaviš, se malo razvedriš, pogledaš kakšno znamenitost, ... V tem prazničnem času pa so vsekakor zanimive, lepe, romantične, čudovite, ... lučke po mestih. Če se pelješ z Vršiča proti naši dolini, je vsekakor vredna postanka Kranjska Gora, kjer sva se prvotno nameravali ustaviti. Potem pa sva se odločili, da tokrat obiščeva Radovljico ali po domače Radol'co.

Radovljica je prelepo mesto v središču Gorenjske, ki blesti v bogastvu kulturnih, zgodovinskih in etnoloških zanimivosti. Staro mestno jedro Radovljice je eno najlepših v Sloveniji. Srednjeveško obzidje z obrambnim jarkom zaokroža edinstvene primere srednjeveške arhitekture v Sloveniji, kot so: radovljiška Graščina, cerkev sv. Petra, Malijeva hiša s sramotilnim stebrom in grajski park. Vsekakor je vredna ogleda tudi poleti, ko se lahko v mestu posladkamo in ohladimo z domačim sladoledom. Jeseni nas v Radovljico vabita čudovita narava, ki že spreminja svoje barve, in slastna kulinarika. Tu nam gostinci postrežejo z vrhunskimi jedmi, ki jih pripravljajo iz lokalnih sestavin. Okolica Radovljice je čudovita za aktivnosti na prostem, saj nudi veliko tematskih poti in turno-kolesarskih poti. V tem prazničnem času pa vsekakor moramo v mesto, da si ogledamo lučke, uživamo v prazničnem vzdušju in se ustavimo na kakšnem kuhanem vinu ali pa ginu, saj vse že tako lepo diši po praznikih.

Radovljica je poznana tudi po svojem vsakoletnem čokoladnem festivalu. Takrat se tam zbere veliko sladokuscev. Vsekakor si je ob obisku Radovljice

nujno ogledati še Lectarijo, ki se nahaja v kleti gostilne Lectar na Linhartovem trgu. Tam nam prikažejo postopek izdelave lecta na tradicionalni način. Lectarstvo je oblikovanje slastnega peciva iz medenega testa – lecta. Spada med najstarejše obrti v mestih in trgih. Značilni izdelki so rdeča in pisano krašena lectova srca. Nekdaj so bili lectovi srčki priljubljeni predvsem kot dragocena ljubezenska darila. Srce je simbol ljubezni, rdeča barva je simbol strasti. Rumena pentljica na lectu naj bi simbolizirala neskončnost, zelena rožica pa rast in razvoj.

Ker sta naju prevzela vonj in okus po sladkem in



medu in ker se je bližal Miklavž, sva se odločili, da se bova doma lotili priprave domačih piškotov in v to vključili še otroke. Peka piškotov se nama zdi krasna priložnost za zблиžanje z družino (s prijatelji). Medtem ko se dela, je veliko časa za pogovor, vsi skupaj lahko izrazimo svojo ustvarjalnost, pa tudi izdelek na koncu je okusen. Zato prilagam še recept za enostavne, praznične piškote, ki vedno uspejo. Z Barbaro vam želiva obilo veselja in ustvarjalnosti pri peki piškotov in uživanje ter zблиževanje z družino.



Miklavževi piškoti

Sestavine:

1 kg moke
5 jajc
250 g masla
500 g sladkorja
10 žlic sladke smetane
2 vaniljeva sladkorja
1,5 pecilnega praška
limonina lupina
po želji: ščepec ingverja



Postopek:

Sestavine premešamo in zgnetemo v gladko testo, ki naj nato počiva v hladilniku vsaj 1 uro.

Medtem ko testo počiva, skuhamo kavo, čaj ali vročo čokolado, se udobno namestimo in poklepetamo s soudeleženci pri peki.

Testo razvaljamo, oblikujemo piškote in jih pečemo na 180-200°C približno 20 min. oziroma do zlatorjave barve.

Ko se piškoti ohladijo, jih po želji okrasimo s čokolado, sladkornimi prelivi ali pa z barvami za okraševanje piškotov.

Lepe praznike in dober tek!



RAČUNALNIŠKA MIŠKA

in posledice nepravilne uporabe



Roman Megušar

Danes je računalniška miška del standardne opreme tipične pisarne in povprečni uporabnik računalniško miško uporablja skoraj trikrat pogosteje kot tipkovnico. Glavni problem uporabe je ravno hkratno uporaba računalniške miške in tipkovnice ter kratki, ponavljajoči se gibi, ki trajajo tudi več ur na dan.

To lahko privede do tako imenovanih delovnih mišično-skeletnih okvar. Sindrom karpalnega kanala je boleča bolezen rok, ki jo povzroči pritisk na srednji živec, ki teče skozi zapestje in v roko. Če vnetega dela ne zdravimo in se ponavljajoče se delo nadaljuje, se lahko vnetje poveča.

Najpogostejši vzrok za poškodbe je prekomerna uporaba miške in/ali tipkovnice s hitrimi ali ponavljajočimi se gibi prstov in zapestja. Kadar se poškodba pojavi v desni (za levičarje levi) roki, je le-ta najpogosteje posledica ponavljajoče se uporabe računalniške miške.

Obstajata dva glavna razloga, zakaj je lahko redna in neprekinjena večurna uporaba računalniške miške tako škodljiva:

1. Uporaba računalniške miške zahteva kratke in eksaktne gibe v predelu dlani in prstov. Zaradi premikanja, vrtenja kolesčka in klikanja lahko ta ista ozka skupina mišic postane preobremenjena.

To pa lahko povzroči:

- bolečine na vrhu dlani,
- bolečine v okolici zapestja,
- bolečine v predelu nadlahti in komolca,
- vozle in tudi bolečino ter ganglijske ciste v predelu sklepov in kit,
- pekoče bolečine, zategnjenosti in omejeno premikanje.

2. Drugi zelo pogost razlog, zakaj je lahko uporaba računalniške miške tako problematična, pa je prostorska stiska na delovni površini. Tako je mi-

ška prepogosto odmaknjena predaleč ali preblizu. In napačna pozicija miške privede od nepravilne in prisilne drže med delom z računalnikom.

Tukaj je nekaj točk za pravilno uporabo računalniške miške:

- Dlan položite na zadnji del miške.
- Naj se dlan ne dotika površine miške – na ta način lahko zmanjšamo obremenitev na karpalni kanal.
- Prste položite na gumbе, na sprednji strani računalniške miške. Prsti naj segajo do konice gumbov oziroma tik do roba.
- Pri delu z računalniško miško premikajte celotno podlaket in ne samo zapestje ter dlan – na ta način aktiviramo tudi večje mišice v rami in nadlakti.

Kakšna je dobra in ergonomska računalniška miška?

Ergonomska računalniška miška je tista, ki je oblikovana tako, da združuje vse funkcije običajne računalniške miške in hkrati ohranja naravno pozicijo vaše roke – prava miška za vas je tista, katere kontura sledi naravni konturi vaše dlani. Dobra računalniška miška je oblikovana tako, da zmanjšuje možnost za okvare, kot so sindrom karpalnega kanala, in okvare (napetosti) zaradi ponavljajočih se gibov.

Nekatere miške imajo monolitno ergonomsko oblikovanje, poznamo tudi nastavljive in prilagodljive ergonomske računalniške miške ter tako imenovane vertikalne miške. Poleg same velikosti miške, ki naj bo primerna glede na velikost vaše dlani, je pomembna tudi teža le-te. Sama teža miške je stvar

osebne preference, lahko pa bistveno pripomore pri sami natančnosti dela.

Kar se tiče natančnosti miške (oznaka dpi.), se je potrebno vprašati, kako velik zaslon imamo in kakšna je njegova resolucija. Večja, kot je občutljivost računalniške miške (večji dpi.), krajši oziroma manjši bodo vaši premiki. In večji kot je zaslon in večjo kot ima resolucijo (oznaka v px), bolj občutljivo miško rabimo. Torej, v primeru, da imamo ve-

lik zaslon z veliko resolucijo in po drugi strani miško slabše natančnosti, bomo delali daljše in pogostejše premike – zaradi ponavljajočih se gibov lahko pride do poškodb.

V oddelku informatike so seznanjeni s ponudno računalniških mišk, z veseljem vam bodo pomagali v primeru vaših težav pri uporabi le-te.

Vir www.zdrava-pisarna.si

ČAROBNI SIJ »DREVEŠČKA«



Nina Drol

Spet se bližajo prazniki, ki popestrijo temne, mrzle dni. In le komu se pogled z veseljem ne ustavi na lepo okrašenem »dreveščku«? Dotaknimo pa se tokrat okraskov, natančneje »bunkic«, v katerih odsevajo pisane lučke in ki v nas vzbudijo lepe, srečne misli, ki nam ogrejejo srce.



Najstarejši okraski so bili taki, ki se jih je dalo pojesti. Starodavna navada je bila, da so okrašena drevesca nosili naokrog, na koncu, po praznikih, pa so jih seveda »obrali«. Že Luther se je zavzel za to, da bi tako obiranje darov z drevesc pripadlo otrokom in revežem. Ob različnih sadežih, medenih in drugih piškotih ter oblatih so se kot okraski že daleč nazaj uveljavile tudi figurice iz stisnjene sladkorja in marcipana (marcipan izvira z začetka 15. stoletja) in traganta. Tragant so pridobivali iz smolasto lepljivega soka rumenkasto belo cvetoče rastline z istim imenom, ki so mu dodali sladkor, beljak in rožno vodo ter tako dobili snov, ki se jo je dalo lepo oblikovati.

V drugi polovici 19. stoletja se je v Nemčiji in na Češkem razcvetelo tovarniško izdelovanje okraskov, ki so jih izvažali po vsej Evropi. Izdelovali so jih iz lesa, voska, porcelana, papirja, potiskanega v žametno žlahtni tehniki kamnotiska, iz papirne kaše (»papirmašeja«) ter vate, ki so jo stiskali v različne oblike. Najlepši in najdragocenejši okraski (žal pa tudi taki, ki so se najhitreje razbili) pa so nastali iz litega ali



tankega, krhkega pihanega stekla. Priljubljena je bila tudi steklena volna, ki je na vejicah spominjala na sneg, iz zdrobljenega stekla pa so delali prah, ki so mu rekli beneška rosa, in z njim prekrivali okraske, da so se bolj lesketali. Iz tanke medeninaste pločevine ali žičke so nastajali zlati angelski laščki, ki so jih razprostrli po vejah drevesc ali z njimi umetelno ovili steklene okraske.

Vse te kroglice in figurice ptičev, rib, zvezd, storžev, zvončkov, angelov, Božičkov in vsega drugega imajo starodaven poganski pomen in poznejšo bogato krščansko simboliko, prav vsak okrasek med njimi pa tudi pester zgodovinski razvoj.

Steklene kroglice na božičnem drevescu spominjajo na jabolko z vso njegovo starodavno simboliko, posebej zanimiv pa je pomen pozlačenih orehov: lupina ponazarja jaslice in je simbolno povezana z lesom križa, sladko jedrce pomeni sladkost božanstva in simbolizira Jezusa, kožica jedra pomeni grenkobo pasijona, olje, ki je v jedrcu, pa je vir svetlobe.

V vseh časih so bili še posebej priljubljeni okraski v obliki ptičkov. Golob simbolizira svetega duha, pav nesmrtnost duše. Danes le še malokdo ve za nekdanjo zelo znano legendo, ki osmišlja na božičnem drevescu taščico, ptičko, ki je Jezusu, ko je visel na križu, izpulila iz čela trn in se pri tem ranila v prsi, kjer ima od takrat rdeč madež.

Kraljevska zlata barva okrasov spominja ob božiču na darove, ki jih je novorojenemu detetu prinesel kralj Melhior, Miha, eden treh modrecev z vzhoda, ki so se mu prišli poklonit k jaslicam.

Dandanes se ob poplavi raznovrstnih serijsko izdelanih plastičnih okrasov kljub vsemu še vedno dobijo tudi kvalitetni. Tradicijo izdelovanja steklenih okrasov nadaljujejo denimo na Češkem v kraju Jablonec nad Nisou, ki mu pravijo kar domovina češke steklene novejše dekoracije. Izdelovalci so pravi umetniki in potrebno je veliko znanja in spretnosti. Delo se začne s pihanjem v tekoče steklo. Votlo paličico pomakajo v segreto steklo in med pihanjem nad gorilnikom se oblikuje krogla. Da so vse bunkice enako velike, je potrebna »kilometrinska« pihalca. Največ jih je premera šest in osem centimetrov. Ko je bunkica lepo okrogla in ravno prav velika, pride na vrsto naslednja. Steklene špice, srčke, sove, ptičke, piškotke, angelčke, medvedke in podobno oblikujejo s pihanjem v modele. Ohlajene steklene oblike dodatno ohladijo v mrzli vodi. Sledi barvanje. Nava-

dno steklene okraske, ki se jih še vedno držijo votle paličice, barvajo tako, da jih preprosto pomočijo v barvo. Moderni so tudi prosojni, ki niso pobarvani, ampak le ročno poslikani z različnimi vzorci. Ko se barva posuši, je na vrsti ročna poslikava. Dokončani bunkici odstranijo votlo paličico in v odprtino namestijo pokrovček s kljukico za obešanje.

Tudi tako majhen element, kot je okrasek na smrečici, prispeva veliko k celotnemu doživetju praznikov. Nekateri pomeni oblik so vendarle ostali še živi in tudi premišljevanje o njih je dragocen del tistega skrivnostnega občutja vsakoletnega praznovanja božiča.

Vir:
Revija Zeleni raj
Delo.si



Družinski okraski stari okoli 80 let



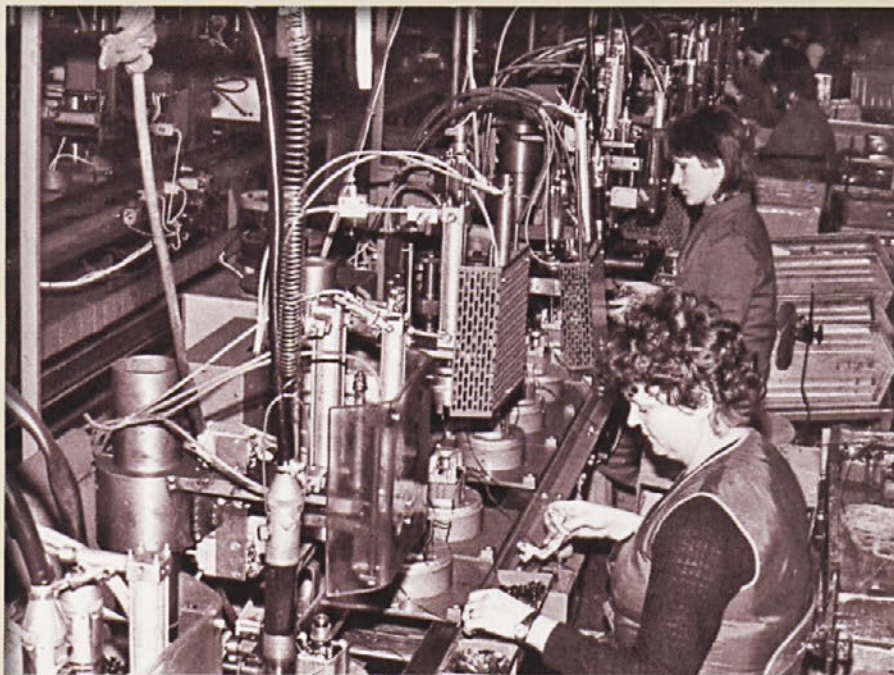
Okraski v galeriji Ars v Ljubljani



UTRINKI 2021



BILO JE NEKOČ ...



Montažna linija pred avtomatizacijo.

DOMEL

Domel, proizvodnja elektromotorjev in gospodinskih 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, Ana Jelenc, Danica Jelenc, Janja Kozjek,

Aleksander Volf, Roman Megušar, Andreja Thaler

Foto: Anita Habjan, Barbara Debeljak, Janez Rihtaršič, Romana Lotrič, Jernej Lasič, Nina Drol, Freepik, arhiv Tadej Debevec, arhiv Domel

Grafično oblikovanje: Nina Drol, s.p.

Lektorica: Majda Tolar

Tisk: Tiskarna GTO Košir; leto 2021, številka 4; letnik 41, Izvodov: 1850

Stališča avtorjev ne odražajo nujno stališč uredništva.

NAGRADNA KRIŽANKA



KRIŽANKO SESTAVILA J.Ž.	glavni obrok hrane	spolna žleza jajčnik	litina	sumerska boginja plodnosti	nemška pop pevka	kostumo- grafka Vogelink		slov. pevec Luka	am. ten. igralca Chris	Nina Tavčar	mlečni izdelek	kmetijski strokov- njak	nizka tempera- tura	am. plavalec Thorpe	avt. oznaka Novo mesto	
kmečki praznik								slov. kanuist Savšek								
cestni zavoj								lastnoročni podpis								
širna ravan v tropskih deželah					13			selen tov. zaves v Ljublj.		lekarn. utež		4				
iridij			natrij propa- ganda			popolni umetnik tjulenj								veselje	azijska država	
grško brenkalo						železo goba jurček		grad pri Moravčah Ferdo Novak					Rijeka tv. voditelj Jambrek			
del kmečkega voza				šport na travi tekmica				avtoštopar (krajše) kulturna rastlina								
	trenje	hrustljivo pecivo brezvočje								vrsta gobe	način oblačenja Anton Trost					
član islam. gibanja v Afganist.				2				stara mama žensko ime					plačilo priprava za ravnanje			
trava druge košnje			9			vel.morska ptica letov. na Hrvaškem										
italijanski politik Prodi								reka v Švici plača vladarjev			star Slovan			3		
	junak ind. epa zvok					boginje usode ljub. str. društvo	6						va(ja) seme zapr- totosnic		sovjets. letalsk. konst.	pot v snegu
osebni zaimek			družčina						industr. rastlina spalnica na ladji					srebro del el. motorja		
medmet začudenja			sv. fil. ig. Nelson del stadiona					vojašnica Gino Nerro			10					
perje pri repi				avstral. divji pes koralni otok					nem. grad. godal evropsko gorstvo							
		radij samoglas- nik			sl plez. Garnbret luknjač								sl. pevec Pestner tokovni odjema.		čutilo za vid	
	okno iz bar. stekla trgovsko blago						12	z. pevski glas priprava za tkanje					am. pevk Yoko grafik Justin			
samodejni stroj			11			arabski žrebec siromak			božji odposlanec zardevanje							
priročesna leča								pot. španc. v J amer. pritrilnica					Vinko Ošlak zaupanje, religija			
slovenski igralac Ivo				ital. mesto ob Nadiži človek (latinsko)	8					dejavnost lovcev filipinsko jezero				velika slaščica	prva in zadnja črka	
bog pri musli- manih				1	zabava ob slovesu nizek gozd, gaj				7				grška črka mačka (ljubkov.)			
	namizno pregrinjalo	zorana zemlja	vzklik na bikoborbi rim. bog jeze					osebni zaimek					polar.mor. sesalec stadion v Budimpe.			
slovenski kolesar Roglič								Pogačar Tadej	rimski mesec Robert Owen						tekoči račun	
morski rak brez klešč				5		vrsta nočnega metulja							Tina Trstenjak			
površina po kateri hodimo						terior. obramba				Peter Ažman				prostorska mera		

Nagrade za novoletno križanko:

1. nagrada: pohodne palice
2. nagrada: sportna torba
3. nagrada: kilejano knjižno kazalo
4. nagrada: steklenička

Kuponeček s pravilno rešenim geslom pošljite ali oddajte do 21. 1. 2022 v kadroviski oddetek (Janja Kozjek), izžrebani nagrajenci (-ke) bodo o nagradi pisno obveščeni do 31. 1. 2022, imena nagrajence pa bodo objavljena tudi v prvem naslednjem glasilu Mozaik.

1	2	3	4	5	6	4	7	1	2	3	4	5	8	9	10
11	7	12	2	10	4	7	8	13	5	2	0	2	2		



*Vesel božič
in srečno novo leto*

DOMEL