

KNJIŽNICA
IVANA TAVČARJA
ŠKOFJA LOKA

MOZAIK

Škofja Loka

dz 0

MOZAIK

2021

070.489(497.4Zelezniki)



120210179,4

COBISS •

KNJIŽNICA ŠKOFJA LOKA

GLASILO SKUPINE DOMEL

Osrednja tema:

Domel Suzhou po petnajstih letih delovanja

Prodajna konferenca 2021

Domelu zlato nacionalno priznanje GZS za inovativnost

Preko Ratitovca do Soriške planine

oktober 2021 | letnik 41

4

BESEDA UREDNICE



Oktober je lahko še prav prijeten mesec. Temperature niso v nebo vzpenjajoče, prav tako tudi še niso pod lediščem. Drevje se obleče v nova, barvita oblačila, ob katerih nam kar zastajata dih in pogled.



Romana Lotrič
Glavna urednica

Oktober je v Domelu zapisan kot mesec inovativnosti, ko smo vsi zaposleni še posebej povabljeni k sodelovanju. Prav na področju inovativnosti smo prejeli zlato priznanje Gospodarske zbornice Slovenije za razvoj motorja za vodno črpalko MP150, ki je vgrajena v električna vozila Daimler. Vsem sodelujočim iskreno čestitamo.

Tudi letos smo septembra izpeljali prodajno konferenco, ki smo jo sicer načrtovali že za mesec maj, vendar smo jo zaradi nastalih epidemioloških razmer morali prestaviti.

Naše podjetje na Kitajskem praznuje 15. obletnico delovanja, kjer so v ta namen pripravili kar nekaj dogodkov.

Projekt prenove sistemizacije in sprememb na področju plačnega sistema se približuje zaključku.

Pripravlja se uvedba elektronske plačilne liste, ki naj bi jo za oktobrsko plačo dobili zaposleni na službeno elektronsko pošto.

Predstavljamo drugo temo projektne skupine B Domelove akademije na temo Učinkovit sistem nasledstva ob odhodu sodelavcev.

V letu 2021 beležimo tudi večje število nezgod, med njimi tudi nekaj večjih, ki bi lahko imele trajne posledice.

Skupini Domel so se pridružili novi sodelavci, ki so se priznoma odzvali našemu povabilu k predstavitvi.

V rubriki za zdravje pišemo o raziskavah na področju cepiv proti covidu-19 in o vplivu spanja na našo imunsko odpornost.

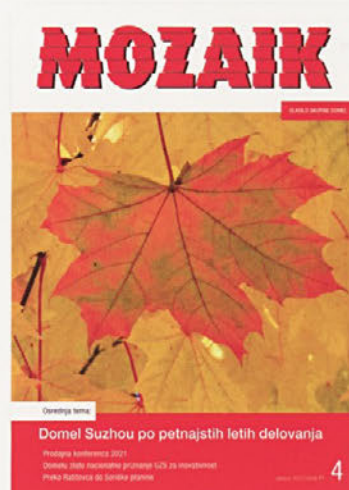
Pišemo o poslovanju skladov Triglav, pokojninske družbe in skladov Pokojninske družbe A.

Za jesensko raziskovanje se lahko odpravite na gozdno učno pot Kres. Predstavljamo pa vam tudi pohod na Sovno glavo, ki se nahaja med Prisankom in prelazom Vršič. Sodelavci iz splošnega področja pa so se odpravili s Prtovča na Ratitovec in naprej do Soriške planine.

Želimo vam prijetno branje ob vonju pečenega kostanja.

KAZALO

Beseda urednice	2
Uvodnik	3
Kratke novice	4
Prodajna konferenca 2021	8
Domel Suzhou po petnajstih letih delovanja	10
Projekt prenove sistemizacije in sprememb na področju plačnega sistema prehaja v zaključno fazo	15
Domelu zlato nacionalno priznanje GZS za inovativnost	18
Elektronska plačilna lista	19
Učinkovit način nasledstva ob odhodu sodelavcev	20
Vse preveč nezgod pri delu	24
Novozaposleni	25
Cepivi mRNA Pfizerja in Moderne morda ščitita vse življenje	30
Kako prepoznati, ali je vaš računalnik okužen?	33
Poslovanje skladov Triglav, pokojninske družbe d.d. v letu 2021	35
Skladi pokojninske družbe A	36
Masažni studio AŽ	36
Preko ratitovca do Soriške planine	39
Gozdna učna pot Kres	40
Namig za vikend potep: Sovna glava	41
Bilo je nekoč	43



Na naslovnici: Barvita jesen ... Foto: Barbara Debeljak



Matjaž Čemažar
Direktor - CEO

Spoštovane sodelavke, spoštovani sodelavci.

Čeprav na naših cestah še lahko srečamo kakšnega turista, so od poletnega dopustniškega časa ostali le še prijetni spomini. Nizke temperature ob jutrih nam jasno kažejo, da smo že krepko zakorakali v jesen, to pa pomeni, da se v podjetju že spogledujemo z ocenami za tekoče leto in predvsem pripravljamo plan za naslednje leto.

Očitno vsako leto postreže z novimi izzivi, zato tudi letos planiranje ne bo nič manj zahtevno, saj na negotovost na trgu poleg covid-19 vplivajo še globalne krize na področju surovin (polprevodniki, čipi, ...) in energentov.

Stanje v Domelu glede covid-19 je stabilno, kar pomeni, da so uvedeni ukrepi učinkoviti in je spoštovanje le-teh obrodilo zelene rezultate. Vsem zaposlenih se zahvaljujem za razumevanje, saj v tako številčnem kolektivu lahko preprečimo prenos virusa le z doslednim spoštovanjem ukrepov. Ukrepe smo sproti prilagajali situaciji, predvsem pa iskali kompromis med odloki vlade, navodili NIJZ-ja ter racionalno izvedljivostjo v praksi.

Poslovanje je v prvih devetih mesecih letošnjega leta preseglo naša pričakovanja, kar se je odrazilo v povečanih naročilih, ki smo jih z veliko napora vseh zaposlenih uspeli realizirati. Ustvarili smo preko 130 mio € prihodkov od prodaje, kar je 30 % več kot lani v enakem obdobju, ko smo zaradi vpliva covid-19 utrpeli precejšen upad prodaje v pomladanskih mesecih. Do konca leta je pričakovati umirjanje ne samo na avtomobilskem trgu, nižja naročila zaznavamo tudi na področju sesalnih enot, kjer so očitno naši kupci zapolnili zaloge. Rezultat iz poslovanja je bil v prvi polovici leta odličen, saj smo krepko presegli plane, druga polovica leta pa bo bolj zahtevna predvsem zaradi povišanih cen materialov, ki so se v večji meri zgodila s 1. julijem. Prodajna ekipa je veliko naporov vložila v prenos povišanih cen materialov v prodajne cene, vendar bodo učinki v večji meri zaznani z zamikom v zadnjem tromesečju. Največji izziv v trenutnem poslovanju je zagotavljanje materialov in surovin za nemoteno proizvodnjo. V veliki meri nam uspeva in nimamo večjih prekinitev proizvodnega procesa, za kar gre velika zahvala celotni oskrbovalni verigi, tako nabavi, planu, logistiki in prodaji ka-

kor tudi proizvodnji, saj se kljub vsem naporom zgodi, da je potrebno proizvodni plan prilagoditi oskrbi ali celo za kakšen dan delo prekiniti. Največji izziv pri tekočem poslovanju so povečane zaloge, ki so absolutno presegle 30 mio € in so višje na račun višjih cen surovin, prav tako pa na račun povečane varnosti, predvsem pri magnetih in odlitkih, ki jih dobavljamo s Kitajske. V prihodnjih tednih lahko pričakujemo še več izzivov predvsem pri dobavah s Kitajske, saj so tamkajšnje oblasti zaradi pomanjkanja električne energije pričele z redukcijami in določene dele industrije preprosto izklaplajo iz omrežja. Tako smo za nekaj dni prekinili proizvodnjo tudi v našem podjetju Domel Suzhou, prav tako pa naši dobavitelji s Kitajske poročajo o prekinitvah in težavah pri dobavah. Posledic še ne znamo oceniti, predvsem pa ne trajanja, saj prihaja zimsko obdobje in potreba po energiji za ogrevanje bo še večja, očitno pa je to globalna energetska kriza, kar občutimo tudi pri napovedanih dvigih cene električne energije in goriva pri nas.

Oktober je mesec inovativnosti in vse zaposlene vabim k sodelovanju, saj prav vsak lahko prispeva k bolj učinkovitemu delovanju našega podjetja in dvigu produktivnosti, ki je potreben za doseg našega velikega cilja - dviga dodane vrednosti na 60.000 EUR do leta 2025. Da imamo inovativnost, ustvarjalnost in ambicioznost v naših genih, smo ponovno dokazali z osvojenim zlato nagrado za inovativnost na nacionalnem izboru GZS. Celotni ekipi nagrajenega projekta za razvoj motorja za vodno črpalko MP150, ki je vgrajena v električna vozila Daimler, iskreno čestitam. Verjamem, da je zlata nagrada dodatna motivacija ekipi, ki dela na projektu, vsem zaposlenim v Domelu pa v ponos, da z našimi inovativnimi izdelki omogočamo velike spremembe na področju prehoda v trajnostno bolj sprejemljivo mobilnost.

KRATKE NOVICE



Barbara Debeljak

Andrej Šuštar

Podelitev priznanj ob 20-letnici Sekcije uporabnikov stalnih izboljšav

V prostorih Digitalnega središča Slovenije v Ljubljani je 29. septembra 2021 potekala slavnostna seja s podelitvijo priznanj ob 20-letnici ustanovitve Sekcije uporabnikov stalnih izboljšav v okviru Gospodarske zbornice Slovenije.

Med 23 prejemniki priznanj za zasluge na področju uvajanja metod in orodij izboljšav ter aktivnega sodelovanja v sekciji in širjenja dobrih praks med podjetji sta bila tudi dva predstavnika Domela: Martin Pintar in Rado Lenkič.

Priznanje za zasluge za uvajanje kulture stalnih izboljšav je prejel tudi Pavel Demšar, ki je vodil Domel v času uvajanja metode 20 ključev, dr. Jožica Rejec pa je prejela posebno priznanje in plaketo za izredne zasluge kot aktivna predsednica sekcije v letih 2011 do 2018, ko je poleg razširjanja kulture stalnih izboljšav v Domelu spodbudila tudi delitev tovrstnih dobrih praks na celotnem slovenskem prostoru.

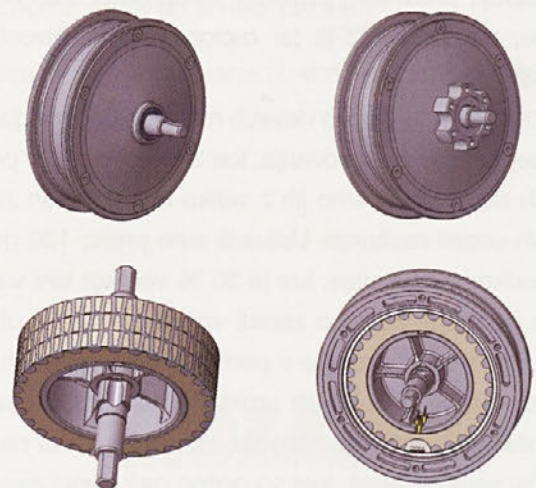


Karmen Nastran

Inovativen motor za e-skiro DREEM

V Domelu smo skupaj s podjetjem Elaphe razvili TFM (transversal flux) motor za električni skiro. Jedro razvojne projektne skupine sestavljajo: Rok Hodnik, Primož Kafol, Tomaž Čemažar in dr. Boris Benedičič. Cilj projekta je bil razviti čim lažji in čim bolj učinkovit motor, ki bo porabil zelo malo električne energije.

Inovativen motor, ki se ga pritrudi na prednje kolo skiroja in nadomešča platišče, je v celoti izpolnil pričakovanja. 350 W motor je 800 g lažji od primerljivega BLDC-motorja in je med najlažjimi motorji te moči na svetu. Termično je stabilen do navora 10 Nm in razvije hitrost do 520 vrtljajev na minuto. Trenutno je projekt v fazi prvega delujočega prototipa. Rezultati meritev so izredno dobri in so potrdili teoretično analizo ter FEM-preračune.



Razvoj motorja poteka v sklopu projekta, v katerega je vključenih 10 partnerjev iz 6 evropskih držav: Italije, Nemčije, Švedske, Belgije, Francije in Slovenije.



Sofinancira
Evropska unija

„Ta projekt je bil sofinanciran s strani Evropske Unije programa Horizon 2020 za raziskave in razvoj s pogodbo številka 101007085.“

Slovenska marketinška konferenca

Slovenska marketinška konferenca je največji marketinški dogodek v Sloveniji, ki pokriva vsa področja trženja. Dvodnevna konferenca se je odvijala v Portorožu. Prisotni smo bili: Jaka Kavčič, Barbara Debeljak in Karmen Nastran. Predavalo je 35 domačih in tujih marketinških strokovnjakov. Predstavili so nam glavne trende in usmeritve sodobnega marketinga. Največjo dodano vrednost je predstavljala izmenjava dobrih praks in praktičnih nasvetov. Slišali smo predvsem uspešne zgodbe. Bilo pa je tudi nekaj tistih manj uspešnih, iz katerih se učimo na napakah. Prisotnost predstavnikov proizvodnih podjetij na tem dogodku je sicer še bolj redkost, a ker želimo v Domelu slediti najsodobnejšim trendom tudi na področju marketinga, se bomo tega dogodka zagotovo še udeležili.



»Domelovi« prvošolčki

Prvi šolski dan je za malčke poln zvedavosti, pričakovanj in priložnosti za nova doživetja. Za vse prvošolčke naših zaposlenih, ki so 1. septembra 2021 prvič prestopili šolski prag, smo v podjetju Domel pripravili majhno pozornost.

Želimo jim čudovite prihajajoče šolske dni.



Trajnostno poročilo skupine Domel za leto 2020

Trajnostno poročilo skupine Domel za leto 2020 nudi pregled ključnih aktivnosti in dosežkov, povezanih s prispevkom podjetja k trajnostnemu razvoju.

Predstavlja tudi najpomembnejše trajnostne učinke na področju ekonomskega, družbenega in okoljskega delovanja: prispevek podjetja k razvoju slovenskega gospodarstva, družbe in narave.

Poročilo je dostopno na naslovu:

https://www.domel.com/.../files/Trajnostno_poroilo_2020.



Romana Lotrič

Predali v uporabo e-kolesa

Za čas predsedovanja Slovenije Svetu Evrope smo Gospodarski zbornici Slovenije predali v uporabo kolo eCult z namenom spodbujanja zdravega načina življenja in pridobivanja novih pozitivnih izkušenj.

Štiri kolesa smo v ta namen predali tudi na Brdo, kjer je postavljena nova moderna kolesarnica s polnilnico.

Naj bo vožnja prijetna in predvsem varna.



Romana Lotrič

Scottov kolesarski dan

Na vabilo Kolesarskega kluba Kranj smo se tudi letos udeležili dogodka Scottov kolesarski dan, ki je potekal v središču Kranja. Prijetno sončno vreme je privabilo kar lepo število tekmovalcev, tako najmlajših kot tudi malo starejših, ki so se brezskrbno podali na različno dolge kolesarske poti. Na naši stojnici smo predstavili e-kolesa, ki so jih obiskovalci lahko tudi preizkusili. Veseli smo bili komentarjev, predvsem pa navdušenja nad kolesi.



Aleš Markelj

Prenova uvoza v podjetje in ureditve dvorišča na matični lokaciji v Železnikih

Aktivnosti pri prenovi uvoza in dvorišča podjetja (kamor spadajo še postavitve nadstreškov za službena vozila in kolesa, ureditev fasad na stavbi OZI-ja ter zasuk nakladalnih ramp) potekajo že od poletja naprej. Dela sicer poteka počasneje kot je bilo planirano, glavni razlogi pa so težave s prostimi kapacitetami pri podizvajalcih, pomanjkanje materialov na trgu ter izvedba dodatnih del, ki so se pokazala kot nujna tekom sanacije. Tudi v naslednjih tednih bomo nadaljevali z izvajanjem del, glavnina aktivnosti se bo preselila na urejanje dvorišča pred upravno stavbo. V sklopu prenove bomo porušili tudi našo »legendarno« vratarnico iz leta 1972, receptorje pa preselili v bolj ustrezne prostore v avli poslovne stavbe. Še vedno pričakujemo, da nam bo glavnino del uspelo zaključiti do zime.



Tina Oblak

TECES SYENERGY 2021 - POVEZANI V PRIHODNOST

Konec septembra je v Dominikanskem samostanu na Ptujju potekal tradicionalni letni dogodek TECES SYENERGY 2021. V okviru dogodka je bila s strani predsednika uprave Domel Holding d.d. mag. Matjaža Čemažarja podeljena tudi nagrada zmagovalcu Domelovega izziva na SYENERGY HEKATONU.

Podjetje DOMEL d.o.o. je za SYENERGY HEKATON pripravilo izziv, kjer so tekmovalci pomagali pri reševanju problema povezljivosti e-pogona s pametnimi napravami preko bluetooth povezave pri električnem kolesu ter iskali rešitev za Domelov pogon. Oddane rešitve izziva smo presojali po več kriterijih, prepričala pa nas je rešitev zmagovalca Benjamina Lipnika. Odlikuje jo jasno in pregledno napisana izvorna

koda. Komentarji v kodi so jasni in smiselno postavljeni. Ključno pri izbiri zmagovalca pa je bilo, da so bile implementirane vse zahtevane funkcionalnosti, kodo smo enostavno prenesli na naš testni sistem, s procesom prevajanja ni bilo težav in ob zagonu je proces deloval brezhibno.

Benjaminu čestitamo za uspešno izpeljan projekt!



Tina Oblak

Certifikat Strateški partner

Stäubli je podelil Domelu certifikat Strateškega partnerja. Domel sodeluje s Stäubli-jem že 20 let in pokriva prodajne ter servisne dejavnosti za industrijske robote na območju Slovenije in Zahodnega Balkana. Bravo in čestitke sodelavcem!



Stäubli Robotics recognizes
Domel, d.o.o.
as Strategic Partner

STÄUBLI

Romana Vodenik Markelj

Izobraževanje in usposabljanje zaposlenih v novi normalnosti

Na praktičnem primeru za Domel je bilo predstavljeno, kako smo prilagodili izobraževanja zaradi epidemije, kakšni izzivi so bili pri oblikovanju vsebin in časa. Predstavljene so bile tudi prilagoditve v Domelovi akademiji, izpostavljeno je bilo povečanje izobraževanj na naši platformi za e-izobraževanja in kako tudi nekatere sklope usposabljanj prenašamo na naš kadrovski portal. Ključni poudarek je bil na tem, da se je pri organizaciji izobraževanj nujno prilagajati načinu izvedbe, udeležencem, času in vsebini.



PRODAJNA KONFERENCA 2021



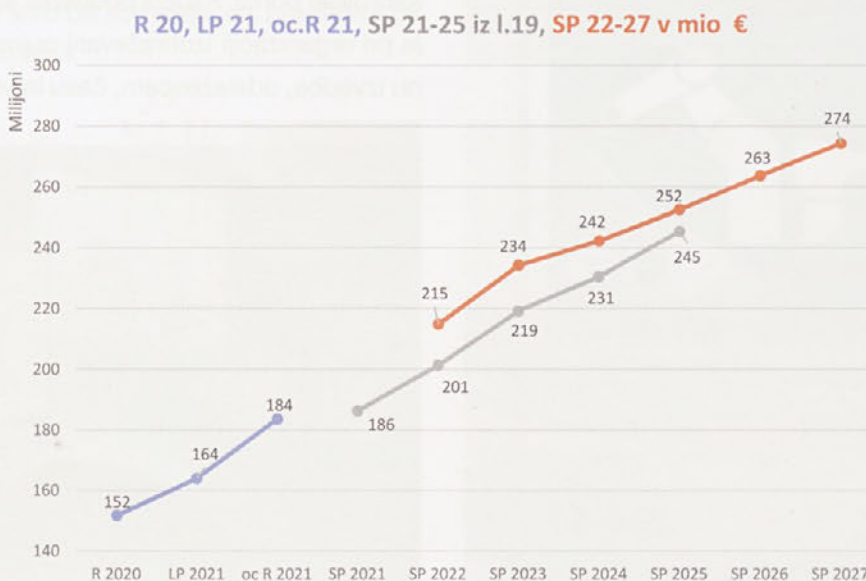
Jaka Kavčič

Po lanskoletni nadvse uspešni prodajni konferenci v Gostišču Lajnar na Soriški planini je bila odločitev, da dogodek ponovno izvedemo izven podjetja, povsem enostavna. Tokrat smo se preselili slabih 500 višinskih metrov nižje, v Gostišče Macesen v Sorici.

Datumsko pa ponovno ni šlo vse po načrtih. Najprej smo prodajno konferenco planirali v maju, a smo jo bili takrat zaradi epidemioloških razmer prisiljeni prestaviti. Rezervni datum je bil 3. september, a bolj kot se je ta datum bližal, bolj se je epidemija vračala kot posledica zdaj že tradicionalnega, poletnega dopusta. Kljub dvomom v samo varnost izvedbe dogodka smo se odločili, da dogodek izvedemo, a pod posebnimi pogoji. Vsak udeleženec dogodka je moral predhodno na hitri test, tudi tisti s sicer veljavnim PC-pogojem. Poteza se je izkazala za pravilno in odgovorno, saj med samo prireditvijo ni prišlo do prenosov okužb med udeleženci.

Letos nismo gostili nobenega zunanjega predavatelja. Ves čas in vso pozornost smo posvetili nastopom sodelavk in sodelavcev iz prodaje in marketinga. V uvodni predstavitvi sem prikazal smernice,

ki jih nakazuje naš prenovljeni srednjeročni plan za obdobje 2022–2027 (prej 2020–2025). Živimo v izjemno turbulentnem času, kjer nam spremembe diktirajo predvsem neverjetne spremembe v navadah potrošnikov na eni strani in izzivi v oskrbovalnih verigah, kot jih ne pomnimo že več desetletij. Zaradi tega smo se odločili, da naredimo revizijo Korporativne strategije ter s tem revizijo srednjeročnega plana. No, z veseljem ugotavljamo, da so naši predhodno postavljeni cilji še vedno dosegljivi, celo višji so postali, in, skladno z rastjo, smo v Strategijo zapisali tudi temu primerne spremembe ciljev – naš glavni cilj za slovenski del Skupine Domel je tako **povečanje dodane vrednosti na zaposlenega v letu 2027 na 65.000 € ali več**. Hiter vpogled v to primerjavo srednjeročnih planov je na voljo na spodnjem grafikonu.





Kot lahko vidite, bomo po trenutni oceni že letošnje leto zaključili 12 % nad planom. To je v trenutni makroekonomski situaciji zares izjemno in je dokazilo, da delamo dobro. Marsikdo bo verjetno ob pogledu na zgornji grafikon dejal, da so naslednja leta za

prodajo leta »sladkih skrbi«. Jaz pravim, da je resnica daleč od tega. Zakaj? Prodaja je tista, ki je v vseh situacijah v navezi s kupcem, takrat ko gre vse po načrtih in žal tudi takrat, ko ne gre vse po naših željah. Oranžna črta prikazuje rast, ki smo jo v prodaji našim kupcem obljubili ter z njimi v večini primerov že podpisali pogodbe. Kar želim poudariti, je, da je omenjena rast nekaj, kar moramo realizirati, in ne nekaj, kar smo se v prodaji izmislili brez realne osnove. Se pa še kako zavedamo, da takšna rast ni in ne bo mačji kašelj. V prvi vrsti bo potrebno rešiti kadrovske izzive, potem investirati v manjkajočo opremo in prostore, priskrbeti materiale, pa še bi lahko naštevali. Skratka, ne bo šlo zlahka, a kot smo to že dokazali v preteklosti, se tudi s tako rastjo znamo spopasti in sem prepričan, da nam bo uspelo.

V letu 2022 bomo presegli velik mejnik – 200 milijonov evrov prodaje. Kako nam bo to uspelo? Pot do tja so v svojih predstavitev podrobneje predstavili posamezni vodje prodajnih programov, ki so v svojih prispevkih na konferenci prikazali podrobnejšo analizo srednjeročnega plana pri njihovih programih. Letos smo veliko truda vložili tudi v produktne delavnice, ki nam služijo kot priprava pravih produktnih usmeritev za naslednje srednjeročno obdobje, skladno s povečanjem dodane vrednosti na zaposlenega, kot našim ključnim ciljem. Pomemben del prezentacij so bile tudi strategije nadaljnje rasti z našimi ključnimi kupci. Na koncu je svoje preteklo delo in cilje za naprej predstavil tudi marketing, ki je navdušil



občinstvo z novim korporacijskim videom Domela, ki si ga lahko pogledate s skeniranjem spodnje QR kode.



Tudi letos je uradnemu delu sledil show, kjer pa so letos glavno vlogo prevzeli slovenski zastopniki ročnih orodij Stihl, Husqvarna in Kärcher. Izbira teh zastopnikov ni naključje, saj levji delež prispevka k rasti Domela v naslednjem srednjeročnem obdobju predstavlja prav ta segment. Udeleženci so lahko dobili prvovrstno uporabniško izkušnjo rokovanja z najnaprednejšimi baterijskimi ročnimi orodji. Seveda niso manjkala niti e-kolesa z Domelovimi pogoni, vključno z e-Cultom, ki so ponovno pritegnila ogromno zanimanja udeležencev. Velika zahvala gre Unicommer-

cu (zastopnik blagovne znamke Stihl), Husqvarni Slovenija (zastopnik blagovne znamke Husqvarna) in Gitas Kranj (zastopnik blagovne znamke Kärcher).

Eden ključnih dosežkov prodaje v preteklem letu je prenos izjemnih podražitev cen materialov na naše kupce. Temu procesu smo namenili ogromno pozornosti in resursov, za kar se svoji prodajni ekipi zares zahvaljujem. Če delamo tako močno nad planom, potem si pohvale pravzaprav zaslužimo prav vsi zaposleni v Domelu. Glede na specifiko tega časa pa bi se letos posebej zahvalil proizvodnji, ki na koncu s svojo predanostjo in fleksibilnostjo pokrije vse napeke in nihanja, ki jih morda prej »pridelamo« v ostalih službah. Prav tako gredo velike zasluge nabavi in oskrbovalnim verigam, ki v teh časih opravljajo izjemno delo in omogočajo, da proizvodnja lahko teče. Zahvala vsem sodelavkam in sodelavcem, ki ste prispevali svoje nastope in pomagali pri organizaciji in izvedbi dogodka. Zahvala gre seveda tudi Gostišču Macesen za gostoljubje. Pravkar izdelan letni plan prodaje za leto 2022 potrjuje, da bo naslednja prodajna konferenca polna pozitivnih misli in optimizma. Se že veselim in se vidimo čez eno leto!

DOMEL SUZHOU po petnajstih letih delovanja



Boštjan Demšar

Vse se je začelo s stoto obletnico ustanovitve Kitajske komunistične partije. Temu dogodku je posvečenih nešteto prireditvev. Sledili sta trideseta obletnica samostojne Slovenije in proslava ob začetku predsedovanja Slovenije Evropski uniji v Pekingu. Kmalu zatem je prišla na vrsto petnajsta obletnica ustanovitve



Obletnice so na Kitajskem svete. Kitajci jih radi praznujejo. Tako smo letos proslavili že nekaj obletnic.

vitve Domela v Suzhou. Vmes smo pripravili fotografsko razstavo Andreja Tarfila in srečanje Slovencev v našem podjetju. Za dodatek smo izvedli mesec inovativnosti, zdravja in varnosti pri delu. Za uspešen začetek naslednjih petnajstih let smo zaposlili drugega Slovenca v podjetju, Andreja Pertovta.

O zgodovini Domela lahko preberemo v Domelovi čudoviti knjigi Železni kruh in njeni angleški različici Iron bread, zato zgodovinskih dejstev v tem članku ne bi ponavljal. Raje se ozrem v letošnje dogajanje in našo prihodnost. Tistega virusa, ki nam je vsem življenje dodobra obrnil na glavo in spremenil prenekatero načrte, bom v tem zapisu preskočil.

Proslave so mi od nekdaj všeč. Zelo sveže se spomnim izjemne proslave, ko smo s Pihalnim orkestrom Alpes Železniki pred Mercatorjem kar petkrat ponovili »Jugoslavijo«. Ljudje so rajali, kot da je to njihova zadnja proslava. Prav tako imam čudovite spomine na prepevanje Janeza Lotriča na Ratitovcu, pa na zdravico s škofom Uranom in še na mnogo drugih praznovanj. Bi rekel, da vsi v vseh obdobjih našega življenja radi praznujemo. Zakaj ne bi tudi Kitajci, le razloge je treba najti in jih spraviti pod streho.

Mnogokrat se najdem v situacijah, ko si mislim: »Ja, saj je pri nas doma čisto isto stanje.«

Ali pa je bilo tako morda pred tridesetimi, štiridesetimi leti. »Mali človek« je v sistemu, pa naj bo kakršenkoli, vedno »mali«. Zato se je vredno zavzeti zanj, saj ne vemo, kdaj lahko postanemo tudi sami »mali«. Ne bi si želel, da se »mali« razume, da koga označu-

jem z negativnim predznakom ali mu ga dodajam. A ko si sam in v težavah, pomoči potreben, daleč od družine in znanega okolja, postaneš ponižen in hvaležen za vse dobro in kar se dobrega dogodi. Zato se mi zdi pomembno, da se trudimo vzpostavljati dobre odnose med sodelavci in jim izkazati naše zadovoljstvo in hvaležnost za dobro opravljeno delo.

Sodelavci, ki mi sporočijo, da imajo doma težavo, jo morajo nekako rešiti. Te rešujejo zares učinkovito. Ko tu potrebuješ pomoč, se zares počutiš majhnega in nemočnega. Sodelavci mi zaupajo več, kot bi od njih pričakoval, zato jih močno cenim. Kljub temu, da smo tuj investitor, se v podjetju počutim domače in sprejetega. Lahko trdim, da smo v Domelu Suzhou vedno cenili in gojili naše - domače vrednote. Občutek imam, da so nam naravne, zato jim ni težko slediti. Zagotovo smo ljudje glavno bogastvo podjetja, zato je z njimi treba korektno in spoštljivo sodelovati. Da se nam to obrestuje, se najbolj pokaže takrat, ko smo v težavah ali v zahtevnih situacijah, ko potrebujemo zavzete in odgovorne ljudi. V dobrih dveh letih vodenja podjetja se je to izkazalo že mnogokrat.

Naše praznovanje petnajste obletnice smo začeli z že omenjeno razstavo fotografij Andreja Tarfila in



Otvoritev razstave, od leve proti desni - konzulka Mira, Boštjan, podpredsednik FAO Li Wen Hui, Ray, ambasadorica Alenka

s srečanjem Slovencev. Veliko čast nam je naklonila ambasadorka Republike Slovenije, Alenka Suhadolnik, ki je prišla iz Pekinga in razstavo otvorila. Idejno in na sploh je dogodek močno podprla naša konzulka iz Šanghaja, Mira Lesjak. Da je srečanje minilo v slovenskem vzdušju, smo povabili Slovence na Kitajskem, tako so prišli iz Pekinga, Šanghaja, Hangzhoua, Kunshana ter naši domačini iz Suzhoua. Povabljenih je bilo kar nekaj pomembnih oseb, ki nam priskočijo na pomoč, ko jo potrebujemo. Glavni gost je bil zagotovo podpredsednik urada za tuje zadeve (FAO) Li Wen Hui, ki je na srečanje prišel s svojimi sodelavci in izjemno dobro pripravljen, ter Bao Rui odgovoren za tuje investicije v našem okrožju.

Vsak tak dogodek prinese ekipi določeno priznanje in zadovoljstvo. Za podjetje je to lepa priložnost, da se kaj premakne na bolje. Sedaj naše prostore krasijo čudovite fotografije naše prelepe domovine Slovenije. V svojem rokovniku pa imamo enega najpomembnejših ljudi odgovornega za nas, tujce. S pozdravnimi govori naših spoštovanih gostov smo otvorili razstavo, si jo skupaj ogledali, pokomentirali, kje se kakšen kraj nahaja, zakaj smo izbrali to in ono fotografijo, še kakšna prigoda, ... Izjemen pozdravni govor fotografa Andreja, ki smo ga posnetega zavrtili na televiziji, je postavil piko na i našemu dogodku. Vse naše goste smo še prijazno pogostili, tako

kot se za Slovence in Kitajce spodobi. V gostoljubju so slovenske navade zelo podobne kitajskim. Nekateri sodelavci so že bili v Sloveniji. S fotografijami jim sedaj vsako jutro obudimo lepe spomine, za ostale pa željo, da vidijo Slovenijo, ohranjamo živo. V upanju, da se to zgodi enkrat v naslednjih letih. S tem se krepki predvsem pripadnost tima našemu podjetju.

Med časom praznovanj je v podjetju tekla akcija inovativnosti, zdravja in varnosti pri delu. Lansko leto smo zbirali le predloge za izboljšave, letos smo dodali še predloge, ki vplivajo na boljše počutje, zdravje in varnost pri delu. Z veseljem sem ugotovil, da nam je v enem letu uspelo narediti velik premik. Lani je namreč sodelovalo 19 zaposlenih s 43 predlogi, a vložene je bilo ogromno energije in spodbude. Letos je 43 zaposlenih oddalo 108 predlogov. Nekateri so zelo dobri, saj jih enostavno ne moreš ugotoviti, če nisi na delovnem mestu. Za naslednje leto pričakujem, da bo predlogov manj, a se bomo potrudili, da bo sodelovalo več zaposlenih. Naj omenim, da nas je v podjetju okoli 70. Tu delim lahko samo skromen nasvet. Vse predloge je treba hitro obravnavati in hitro nagraditi, za izvedbo pa je dolžno vodstvo. Tako se ohrani motivacija, spomin na oddan predlog pa ne zbledi.

Enega pomembnejših mejnikov našega podjetja smo tako praznovali na prav poseben način. V en



Andrej Tarfila
Slovenian freelance
professional
photographer
with many
international
photo awards
Nikon Ambassador



Lanskoletni in letošnji dobitnik glavne nagrade skladiščnik Wang Fei.



Ekipa pisarniških sodelavcev, od leve proti desni - Coco, Judy, Winnie, Ray, Lena, Andrew, Steven, Boštjan, Andrej, Bob, Jimmy

dan smo povezali kar nekaj dogodkov. Najprej smo se skupinsko fotografirali, razdelili denarne nagrade za predloge izboljšav, izžrebali praktične in tri glavne nagrade ter razrezali torto s simbolom našega mesta Suzhou. Zvečer na slavnostni večerji smo razdelili nagrade za vse, ki z nami vztrajajo več kot pet, deset in petnajst let. Da je bilo praznovanje še bolj slavnostno, smo predstavili našega novega člana tima,

Andreja Pertovta, tehničnega direktorja podjetja, in mu nazdraviti na naslednja uspešna leta.

Občutek, da leta hitro minevajo, je na Kitajskem zelo izrazit. Z mislimi skušamo biti vedno v prihodnosti. Razmišljamo in načrtujemo izboljšave, kako prihraniti na stroških, kako optimirati procese, izboljševati kakovost, investirati in avtomatizirati. Velikokrat pa le izboljšujemo in rešujemo trenutna stanja, čemur se poskušamo čim bolj izogniti.

Iz tega razloga se mi zdi pomembno, kakšni so naši načrti. Mogoče vsi ne bodo uspeli, a kot pravi Waren Buffet, delati moraš na projektih, ki imajo možnost, da ne uspejo, sicer projekti niso dovolj zahtevni in naj jih delajo drugi. Tako smo že pred časom začeli pripravljati teren za postavitve sončne elektrarne na strehi podjetja. Zagnali smo projekt za registracijo visoko tehnološkega podjetja, s prihodom Andreja smo prenovili organizacijsko strukturo, saj pri vzpostavitvi visoko tehnološkega podjetja potrebujemo tudi razvojni oddelek. Zaključujemo priprave na vzpostavitev sistema kakovosti ISO 14001. Načrtujemo popolno preobrazbo proizvodnje, kjer bo na svojem mestu ostala le montažna linija, vse ostale bomo premaknili. Tako bomo lahko v prihodnje lahko gradili na sistemu Value Stream Mapping in kljub novim projektom ohranjali isto število zaposlenih pri vodenju proizvodnje. Želimo vzpostaviti pametno tovarno, kjer začnemo sodelovanje z nemškim podjetjem in tehnološkim inštitutom Karlsruhe v Suzhou. Smo v zaključni fazi vpeljevanja robotskega vozička,



Ekipa Domela Suzhou 2021

ki ga je s pomočjo prijateljev z univerze v Nanjingu razvil naš sodelavec Andrew. Idejo pa sva skupaj razvila do končne in uporabne rešitve za mala in srednje velika podjetja, ki so še brez MES-sistema. Na zadnji dve temi bomo raje kdaj drugič napisali svoj članek.

Letošnje leto je za ekipo res posebno. Končno investiramo v nove stroje, ki bodo povečali nivo avtomatizacije in produktivnosti. V lanskem letu smo brez posebnih investicij že povečali produktivnost za 10 odstotkov, z novimi stroji računamo na še dodatnih 10 do 15 odstotkov. Ti stroji naj bi prišli v tovarno v drugi polovici oktobra. Največ energije trenutno vlagamo v projekt suhe sesalne enote, ki jo bo poganjal BLDC-motor in zelo verjetno elektronika kitajskega proizvajalca. Mogoče je projekt zahtevnejši, kot smo si predstavljali v začetku. Kljub vsem izzivom, s katerimi se soočamo, lahko zatrdim, da ekipa dela aktivno. V trenutku pisanja tega članka so naročena vsa orodja, elektronike in vsi stroji razen montažne linije. Upam, da bo nadaljnjih sprememb vedno manj in bomo prve motorje na strojih naredili že v nekaj mesecih. Pravkar pa je bila odpremljena

še nova lakirna naprava za nov Domelov projekt v Srbiji, kar predstavlja enega večjih mejnikov v Domelovi zgodovini na Kitajskem.

Zdaj, ko se mi je pridružil Andrej, vidim, da bomo spremembe uspeli speljati zelo učinkovito, če pa kakšna ne bo uspela, se res ne bomo sekirali, ampak bomo ponosni na tiste, ki bodo izvedene. Pri delu se čuti prava energija ekipe, želja po novem projektu se končno uresničuje.

Danes praznujemo Mid Autumn Festival, v začetku oktobra je Golden week, ko se mnogi podajo domov k družinam. Vsi naši proizvodni delavci so iz drugih krajev, zato je vedno zanimivo vprašanje, koliko se jih bo po dopustu vrnilo. Držim pesti, da smo dovolj dober delodajalec, da se vrnejo vsi.

Za zaključek bi se rad zahvalil vsem, s katerimi sodelujemo. V Domelu vas je preko sto, s katerimi smo v precej rednih stikih, zato se mi zdi odprta in učinkovita komunikacija zelo pomembna, saj prevajalca iz slovenščine v angleščino nimamo.

Slovenci potrebujemo dobre zgodbe, v Domelu si jih pišemo sami.



S prijatelji namenjeni na pekinško račko v znamenito Quan ju de restavracijo

PROJEKT PRENOVE

sistematizacije in sprememb na področju plačnega sistema prehaja v zaključno fazo



Aleš Markelj

Kot je bilo že večkrat omenjeno, bomo s 1. 1. 2022 v vseh podjetjih skupine Domel na področju Republike Slovenije uvedli novo sistemizacijo delovnih mest in prenovo plačnega modela. Gre za korenite spremembe, ki bodo vplivale na vse zaposlene. V preteklih člankih smo podrobneje že opisali, kaj vse se bo spremenilo, tokrat pa dodajamo še nekaj novih predlogov rešitev, ki bodo stopile v veljavo s pričetkom naslednjega leta.

Tako smo že omenili, da smo povsem na novo napravili kompletno postavitev in vrednotenje delovnih mest (DM). Prvo, osnovno razporeditev vseh zaposlenih po novih DM in nivojih smo naredili v projektni skupini. Nadaljevali smo s podrobnimi simulacijami vseh predlaganih sprememb za vsakega zaposlenega in jih pregledali s pristojnimi direktorji področij in PE.

Vsi zaposleni bomo v mesecu novembru dobili nove pogodbe o zaposlitvi, ki bodo v skladu z novo sistemizacijo DM in bodo stopile v veljavo s 1. 1. 2022.

Poleg same preнове sistemizacije DM pripravljamo tudi precej drugih sprememb, ki so podrobneje predstavljene v nadaljevanju.

Na področju sprememb plačnega sistema pripravljamo rešitve v naslednjih smereh:

- ukinitve plačilnih razredov - za vsako delovno mesto bo določena izhodiščna plača in plača po nivojih,
- umik srednje vrednosti oz. točk plačilnega razreda iz prikaza in izračunavanja osnovne plače,
- premik obveznega ocenjevanja delovne uspešnosti iz meseca junija in decembra na marec in september,

- sprememba osnove za izračun dodatkov na delovno dobo in horizontalno napredovanje,
- sprememba izračuna dodatka za pogoje dela, uporaba enotne urne postavke za dodatke po mesecih ne glede na število dni,
- uvedba enkratnega korekcijskega dodatka za zaposlene, za katere ob uvedbi prenovljenega sistema ni možno umestiti obstoječe osnovne plače v nov plačni sistem.

Pripravljajo so tudi spremembe na področju horizontalnega napredovanja (HN). Ta dodatek sedaj prejema več kot polovica zaposlenih. V novem sistemu bo spremenjen način horizontalnega napredovanja na naslednji način:

- zaposleni bo lahko napredoval na svojem delovnem mestu po nivojih (na nivo samostojnega, izkušenega in specialista). Na prvih treh nivojih dodatka za HN ne bo, ko pa zaposleni doseže nivo specialista, se mu lahko dodeli dodatek za HN do max. 30 %,
- obstoječi HN se ob prenovi pri veliki večini vključijo že v osnovno plačo, in sicer z uvrstitvijo v ustreznih nivo delovnega mesta. Izjema je pri proizvodnih in višjih proizvodnih delavcih (zaradi spremembe delovne uspešnosti, podrobneje obrazloženo v nadaljevanju) ter pri zaposlenih, ki bodo po novi sistemizaciji uvrščeni v nivo specialist in bodo lahko imeli tudi določen dodatek za HN.

Predlagane spremembe na področju **delovne uspešnosti**:

- pri proizvodnih in višjih proizvodnih delavcih – ker morajo biti razporejeni v nivoje glede na vzorčna delovna mesta oz. delovna mesta, katero delo dejansko opravljajo, po novem ne bodo imeli HN (sedaj je HN pri njih v povprečju 2,57 % od osnovnih plač). Po novem bo zanje veljalo enonivojsko ocenjevanje v višjem odstotku, in sicer v povprečju 8 % (obstoječih 5 % + dodatnih 3 %).
- dvonivojsko ocenjevanje delovne uspešnosti se bo ukinilo na tistih delovnih mestih, kjer je doslej še edino tako urejeno – to je pri mojstrskem kadru, skrbnikih materiala in orodjarjih. Imenovane skupine bodo po novem imele tudi možnost nivojskega napredovanja (samostojni, izkušeni, specialist) in na nivoju specialist še možnost dodatka za HN.

Pripravljamo tudi predlog sprememb na **področju točk na pogoje dela**, kjer trenutno dodatke na pogoje dela prejema preko 630 zaposlenih oz. skoraj polovica vseh zaposlenih. Razlogi za to prenovo so naslednji:

- obstoječa metodologija je še iz leta 2002 in ni več primerna za današnji čas,

- v vsem tem obdobju smo v podjetju ogromno vlagali v izboljšanje delovnih pogojev zaposlenih (nove hale, klimatizacije, ogrevanje, prezračevanje, tlaki, protihrupna zaščita, lokalna odsesavanja, novi stroji, ...),
- s 1. 1. 2022 bomo uvedli prenovljeno sistemizacijo, kar pomeni, da bodo povsem na novo postavljena nova delovna mesta,
- po benchmarkingih v nam primerljivih podjetjih prejema ta doplačila bistveno manj zaposlenih oz. resnično le tam, kjer delovni pogoji bistveno odstopajo od pogojev na ostalih delovnih mestih,
- z novo metodo bomo ustvarili pogoje za pravično delitev točk na pogoje dela na srednji oz. dolgi rok,
- trenutno stanje na področju dodelovanja točk na pogoje dela ni povsem pravično, ni povsem enakopravne obravnave zaposlenih, v tem času je nastalo že veliko anomalij, ki se jih z obstoječim modelom ne da razrešiti v celoti, vzdrževanje tega sistema poteka povsem ročno, ni avtomatiziranih rešitev ob prehodih zaposlenih med oddelki, zato imamo trenutno pogosto pripombe in pritožbe s strani zaposlenih.



V nadaljevanju je podana okvirna obrazložitev predlaganih ukrepov na področju dodelovanja točk na pogoje dela.

- **Sistemska sprememba ob prenovi sistemizacije:** v preteklosti so imeli proizvodni delavci od 1 do vključno 9 točk na pogoje dela. S 1. 1. 2020 smo, zaradi sprememb na področju minimalne plače, pri proizvodnih delavcih 4 točke na pogoje dela pretvorili v osnovno plačo. Trenutno imajo torej proizvodni delavci od 1 do vključno 5 točk na pogoje dela. Pri režijskih delavcih podobne spremembe nismo izpeljali. Trenutno imajo režijski delavci še vedno od 1 do vključno 8 točk na pogoje dela. Zaradi poenotenja predlagamo podobno spremembo tudi pri režijskih delavcih. Na teh delovnih mestih smo vključitev točk na pogoje dela upoštevali že pri rangiranju delovnih mest; dodatno pa smo to preverjali tudi pri razporeditvi na nova delovna mesta. Gre za skupino tehnologov, kontrolorjev, razvijalcev, prototipnih mehanikov, vzdrževalcev, orodjarjev, vodij oddelkov, pomočnikov vodij oddelkov ... Trenutno ima 201 režijski delavec od 1 do 4 točke na pogoje dela. Po novem (od 1. 1. 2022) bodo režijski delavci imeli na razpolago od 1 do vključno 4 točke na pogoje dela.
- **Za vsa ostala delovna mesta se bodo po novem točke dodeljevale na podlagi nove metodologije vrednotenja, ki jo bomo postavili skupaj s predstavniki sveta delavcev in sindikata.** Osnova za to bo izdelana nova ocena tveganja delovnih mest po novi sistemizaciji.

Vsi zgoraj navedeni predlogi so bili že predstavljeni upravi in članom kolegija, kjer smo tudi dobili potrditev, da s predlaganimi rešitvami nadaljujemo. Na podlagi tega je bila organizirana tudi splošna predstavitev vsem vodjem, ki sodelujejo na rednih mesečnih sestankih direktorja z vodji. Vse vsebine tudi redno predstavljamo odboroma za prenavo sistemizacije, ki sta jih formirala tako svet delavcev kot sindikat. V naslednjih tednih nas tako čakajo še finalna usklajevanja vseh podrobnosti, verjamemo pa, da bomo imeli vse pripravljeno za uspešno vpeljavo nove sistemizacije s 1. 1. 2022.

Dne 29. 9. 2021 so se na skupnem delovnem srečanju sestali predstavniki projektne skupine ter odbora za prenavo sistemizacije, imenovani s strani sveta delavcev in sindikata, ki so se jim pridružili tudi njihovi zunanji strokovni sodelavci s tega področja. Po obširni razpravi sta tako svet delavcev kot tudi sindikat podala soglasje na predlog sistemskih rešitev prenave sistemizacije in prenave plačnega sistema.



POLETNA NAGRADNA KRIŽANKA

Pravilno geslo poletne nagradne križanke: **POLETJE JE ČAS DA POZABIMO NA SKRBI**

1. nagrado – športno torbo prejme Tomaž Benedičič, Na Kresu 18, 4228 Železniki
2. nagrado – nalivno pero prejme Franci Dolenc, Selca 110, 4227 Selca
3. nagrado – brisačo prejme Jana Potočnik, Ribenska cesta 1c, 4260 Bled
4. nagrado – piknik odejo prejme Miha Ogris, Trubarjev trg 2, 4000 Kranj

Vsem nagrajencem iskreno čestitamo.



DOMELU

zlato nacionalno priznanje GZS za inovativnost



Martin Pintar

Podelitev nacionalnih priznanj GZS za inovativne dosežke v preteklem letu, ki je potekala v sklopu Dneva inovativnosti pod organizacijo GZS z geslom »Nove inovacije, nova realnost«, je navdušenje prinesla tudi v Domel.



Po zlatega priznanju na regionalnem nivoju je povsem nov koncept vodne črpalke za hlajenje baterijskih sklopov in pogonskega motorja v električnih vozilih prejel še zlato priznanje na nacionalnem nivoju. Priznanja GZS za inovacije na nacionalni ravni predstavljajo najvišja nacionalna priznanja za inovativne dosežke slovenskih podjetij in drugih organizacij ter s tem promocijo inovativnosti v Sloveniji.

Črpalka MP 150 je namenjena delovanju v hladilnem mediju, mešanici glikola in vode. Razvita je bila za uporabo v e-vozilih, in sicer za trajno hlajenje baterijskega sklopa in pogonskih elektromotorjev. Povsem nov koncept črpalk in njihovo inovativnost potrjujejo kupci, karakteristike pa presegajo najstrožje zahteve, postavljene s strani proizvajalcev e-avtomobilov. Veseli smo, da so proizvajalci vozil (OEM-i) prepoznali izdelek kot izredno inovativen in tržno zanimiv ter da smo že razprodali načrtovane proizvodne kapacitete. S tem aktivno sodelujemo pri razvoju nove generacije električnih vozil.

Domel je bil vključen tudi v drugo zlato priznanje, in sicer je razvil visoko učinkovit motor v skupnem projektu s podjetjem Hidria z naslovom Elektronsko komutirani ventilatorji EC R18.

Čestitke vsem sodelujočim pri obeh inovacijah.



ELEKTRONSKA PLAČILNA LISTA



Danica Jelenc

V sistem SORA je bilo podanih že več predlogov, da bi tudi mi uvedli elektronsko plačilno listo. To pomeni, da zaposleni ne bi več prejeli plačilne liste v papirni obliki, ampak preko elektronske pošte. Vse to pa je povezano z veliko vprašanji.

Bistveno pri vsem je, kako zagotoviti tajnost podatkov in da bo plačilno listo prejel res pravi prejemnik.

Začetek projekta sega v spomladanske mesece. Najprej je bilo treba sestaviti projektni tim. V njem so Katja Šink Bergant, Barbara Frelih, Martina Razingar, Romana Vodenik Markelj, Aleš Markelj, Blaž Hribernik, Marija Demšar, Tina Ogrizek, Majda Pipan in Irena Lotrič. Najprej smo se dogovorili, da bomo naredili benchmarking oziroma analizo pri nam sorodnih podjetjih, ki že imajo vpeljana prejemanje elektronske plačilne liste. Tako smo povprašali odgovorne in zaposlene v podjetjih Mercator, UKC in Indramat.

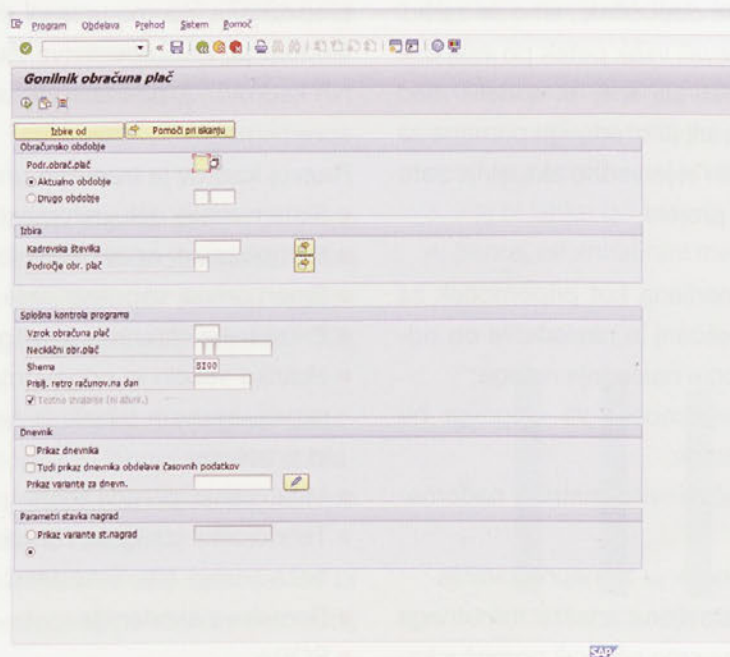
Ko smo pridobili osnovne informacije, se je projekt pričel izvajati. Izbran je bil izvajalec ComCom. Projekt se je zaradi dopustov zavlekel v jesenske mesece, trenutno potekajo zadnje podrobnosti in v planu je, da bi tisti zaposleni, ki imamo službeno

elektronsko pošto, dobili elektronsko obliko plačilne liste že za oktobrsko plačo.

Glede vsebine se na elektronski plačilni listi ne bo spremenilo nič, oblika bo ostala taka, kot je bila papirnata. Seveda pa je elektronsko plačilno listo treba zaščititi z geslom. Geslo bo govoreče in bo sestavljeno iz več osebnih števil, vsak zaposleni bo dobil navodila, kako plačilno listo odpreti. Ogljed plačilne liste bo možen tudi na mobilnem telefonu, tablici in na podobnih elektronskih napravah.

Z vpeljavo elektronske plačilne liste se bodo zmanjšali stroški tiskanja in pošiljanja plačilnih list, vsak zaposleni bo prejel plačilno listo takoj, ko jo bomo poslali v sistem, razbremenili bomo delo poenterk, saj jim plačilnih list ne bo treba več razdeljevati ...

Toliko na kratko in na splošno, kakšni pa bodo odzivi na novost, bomo pa poročali v eni od naslednjih izdaj Mozaika.



UČINKOVIT SISTEM

nasledstva ob odhodu sodelavcev

DA 6, projektna skupina B



Aleš Božnar

Izvedba 6. Domelove akademije je bila precej specifična, saj je z vmesnim polletnim premorom trajala od decembra 2019 do junija 2021. Večina zelo uporabnih izobraževanj je potekala »na daljavo«.

Slušatelji smo bili razdeljeni v štiri projektne skupine. V projektni skupini B smo bili vključeni: vodja projektne skupine Aleš Božnar (PE SE montaža), Damjan Demšar (PE ECS), Borut Fejfar (PE KO), Robert Šuštar (PE KO proizvodnja gredi), Miroslav Olič (PC OZI), Roman Mohorič (PC-orodjarna), Milan Vizjak (PE APEC). Mentor naše skupine je bil Matjaž Čemažar (predsednik uprave). Poleg pridobljenih novih znanj ta Domelova akademija predstavlja pozitiven doprinos v nadgradnji odnosov med produktivni vodji skozi skupno projektno delo.

V okviru Domelove akademije nam je bila dodeljena projektna naloga z naslovom Pravi kadri na pravem mestu. Delo skupine je potekalo deloma na daljavo, ko pa so razmere dopuščale, smo se zaradi boljše učinkovitosti srečevali vsak petek po vsaj dve uri, dogovorjene aktivnosti pa smo si dodelili med člani. Tematika napredovanj je izrednega pomena za dvig zavzetosti zaposlenih in je vedno aktualna, zato vam bom predstavil naš projekt.

Projektna naloga je namenjena kot pripomoček za učinkovit sistem nadomeščanja in nasledstva ob odhodu sodelavcev in vsebuje naslednje naloge:

- Izdelava delovnega pripomočka za razgovor ob zaposlitvi novih kandidatov
- Izdelava smernic za učinkovito matriko nadomeščanja in nasledstva
- Izdelava kriterijev vrednotenja za napredovanje

V prvem delu je predstavljena analiza trenutnega stanja. Za pripravo analize smo poiskali pomoč v ka-

drovskem oddelku, izdelali povzetek SIOK-analize s poudarkom na naši tematiki in se glede na trenutne razmere preko znancev pozanimali, kako imajo nasledstveno strukturo oblikovano v sorodnih podjetjih.

Za pridobivanje povratnih informacij glede mnenja zaposlenih in predvsem z namenom pridobivanja novih idej smo izvedli anketo.

Na podlagi izdelane analize trenutnega stanja in rezultatov ankete smo pripravili smernice za učinkovit sistem nasledstva.

Analiza trenutnega stanja

Trenutno v registru tveganj (poslovna tveganja v letnem planu) kadrovska tveganja niso posebej prepoznana oz. navedena (npr. nekompetentnost, fluktuacija, nezadovoljstvo zaposlenih, odhod ključnih kadrov ...), posredno le pri tveganju prilagajanja spremembam.

Razvoj kadrov je trenutno urejen preko:

- Sistemizacije delovnih mest
- Kompetence, opisi delovnih mest, letni razgovori
- Smart arena, usposabljanje
- E-knjžnica <http://intra.domel.com/eknjzница/>
- Matrika veščin in odgovornosti, matrika veščin za razvoj, seznam tehnik in orodij za razvoj izdelkov in procesov
- Mentorstvo, prenos znanj, vajeništvo, štipendiranje
- Tehnološke izkušnje, razvojna poročila – baza znanja http://intra.domel.com/izdelki_poroc/
- Domelova akademija
- SORA

- Ciljno vodenje, vrednote

Matrike veščin, odgovornosti in nadomeščanj niso poenotene, po posameznih področjih oz. oddelkih pa so različno uporabljene oz. se pojavljajo različne oblike matrik.

V naših internih zahtevah (OP-jih) ni predpisane matrike nadomeščanja. V nekaterih delokrogih pa jo uporabljajo glede na njihove specifične potrebe oz. zahteve kupca, ni pa formalno določene oblike – obzraza, predloge.

SIOK-analiza I. 2019 s ključnimi ugotovitvami

- Povečuje se število aktivno nezazetih, od leta 2016 je prirastek 10-odstoten.
- Zaznan je padec klime po letu 2016.
- V raziskavi so dobro ocenjene inovativnost in odnos do kakovosti.
- Zelo slabo sta ocenjena razvoj kariere in nagrajevanje.
- Delavci so zadovoljni s stalnostjo zaposlitve, delovnim časom in s sodelavci.
- Zaznan je padec pripadnosti firmi (pomanjkanje delovne sile na trgu, vrednote mlajših generacij, selitev poslovnih enot izven matičnega kraja, padec lastniške strukture zaposlenih ...).

Sistem nasledstev v sorodnih organizacijah

Zaradi protikoronskih ukrepov smo predvsem preko znancev poskušali priti do informacij, kako imajo nasledstveno strukturo urejena sorodna podjetja. Podjetja pretežno nimajo narejene nasledstvene strukture, ker je pretok kadrov prevelik. Fluktuacija zaposlenih pa je po našem mnenju kvečjemu dodaten razlog za izdelavo nasledstvene strukture.

Analiza ankete

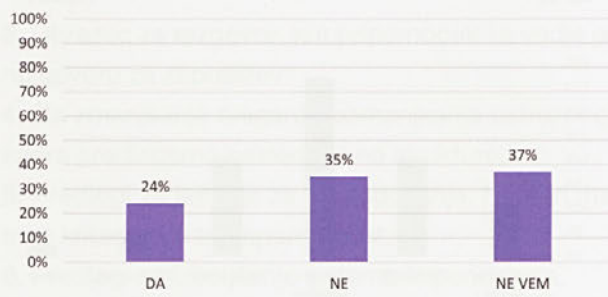
V nadaljevanju smo izvedli anketo. Dobra polovica anketiranih (57 %) je vezanih na proizvodnjo, ostali anketirani pa so iz drugih področij (razvoj, logistika, kakovost, tehnologija, vodstvo, orodjarna, OZI, vzdrževanje in prodaja).

Namen ankete je bil pridobitev mnenja glede sistema nasledstev in predlogov za izboljšave. Na podlagi analize ankete smo pridobili kar nekaj idej, ki smo jih vključili v našo projektno nalogo.

Večina udeležencev ankete je bilo mnenja, da bi morali imeti izdelano nasledstveno strukturo do vodij oddelkov.

Povzemam nekaj zanimivejših povratnih informacij:

1. Eno izmed dveh ključnih vprašanj v naši raziskavi je bilo: »Ali ima Domel sistem napredovanj, ki omogoča, da najboljši zasedejo najboljše položaje?«



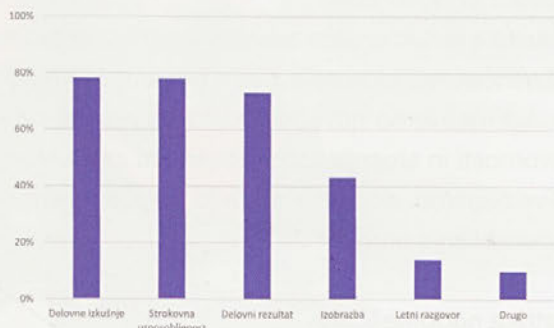
Graf: sistem napredovanj

Pri možnosti odgovora z NE je sledil opisni del, pri katerem so kandidati navajali sledeča opažanja:

Največ odgovorov je bilo glede vez in poznanstev.

- Dogovori med vodilnimi so brez razpisa.
- Učinkoviti kadri težko napredujejo.
- Nagrajevanje in ustrezni izzivi ambicioznim kadrom.
- Sistem je preveč vezan na formalno izobrazbo.
- Potrebno bi bilo načrtovanje kariere posameznega zaposlenega z izobraževanjem, mentorstvom, testiranjem, pridobivanje kompetenc po HMR itd.
- Struktura napredovanj ni definirana, potrebovali bi navodila, priročnik.
- Izdelati je potrebno nasledstveno strukturo.
- Za določeno nasledstvo bi se morale potegovati več zaposlenih s poskusno dobo.
- Nimamo merljivih ciljev, kako določiti ključne kadre.

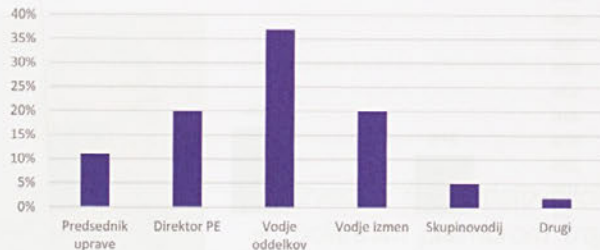
2. Glede možnosti napredovanja se samo 23 % anketiranih strinja s trditvijo, da imamo vsi enake možnosti za napredovanje, kar 64 % pa jih trdi, da ne.
3. Kaj bi lahko bili kriteriji za napredovanje?
4. Skoraj vsi anketirani menijo, da je potrebno izde-



Graf: kriteriji za napredovanje

lati nasledstveno strukturo za ključne kadre (89 %). V tej smeri je očitno res potrebno narediti korak naprej.

5. Vprašali smo tudi, do katerega vodstvenega nivoja bi morali imeti izdelano nasledstveno strukturo.



Graf: nivo za nasledstveno strukturo

PRIROČNIK ZA UČINKOVIT SISTEM NASLEDSTVA

Priročnik za učinkovit sistem nasledstva vsebuje matrike, obrazec za razgovor, nasledstveno strukturo, matriko kriterijev vrednotenja za napredovanje.

Matrike

Z namenom ustrezne usposobljenosti kadrov na posameznih delovnih mestih predlagamo:

- matriko veščin za proizvodne delavce,
- matriko odgovornosti za režijske službe in
- matriko nadomeščanj.

Matrika veščin

Matrika veščin je namenjena učinkovitemu razporejanju proizvodnih delavcev v posameznem oddelku. Na matriki so navedena delovna mesta oz. družine izdelkov in stopnja usposobljenosti delavcev za posamezno operacijo.

Hranijo se v elektronski obliki posameznih TPM-skupin in v fizični obliki na TPM-tabli.

Matrika odgovornosti

Matrika je namenjena zagotavljanju ustrezne usposobljenosti režijskih delavcev v posameznem oddelku. Na matriki so navedene delovne naloge oz. odgovornosti in stopnja usposobljenosti zaposlenega.

Predlagamo dodatno stopnjo usposobljenosti – usposabljanje drugih.

Matrika nadomeščanj

Matrika nadomeščanj se uporablja v primeru kraj-

ših odsotnosti (dopusti, bolniška, službena pot, izobraževanje ...). Namenjena je temu, da je za vsakega zaposlenega določen odgovorni, ki ga ob odsotnosti nadomesti.

Obrazec za razgovor

Kot pripomoček za vodje pri razgovoru za zaposlitev novih sodelavcev predlagamo Obrazec za razgovor, ki služi bolj analitični odločitvi pri zaposlitvi ustreznega kandidata. Obrazec je lahko v elektronski ali pisni obliki, vanj se lahko vpisujejo komentarji.

Ostale splošne informacije (glede plače, dodatkov, napredovanja, reda in discipline, vrednot ...) ob razgovoru poda kadrovska služba.

Nasledstvena struktura

Z namenom zmanjšanja tveganja glede pomanjkanja ustreznega kadra predlagamo nasledstveno strukturo. Za izdelavo nasledstvene strukture bi bil odgovoren direktor področja.

Preko tako imenovanih kariernih stopnic bi vzgajali naslednika do nivoja pomočnika vodje oddelka oz. vodje izmene. Nadomeščanje ostalih kadrov pa bi vodili v matrikah nadomeščanj.

Po sprostitvi delovnega mesta, ob napredovanju, planiranem odhodu na drugo delo oz. ob upokojitvi bi bil pred odpovednim rokom obvezen razpis, na podlagi katerega bi izbrali najboljšega kandidata (potrdili oz. zavrnili kandidata iz nasledstvene strukture). Ob izrednih dogodkih bi delovno mesto zasedel kandidat iz nasledstvene strukture, kot vršilec dolžnosti. To pa bi se naknadno potrdilo oz. zavrnilo z izbirnim postopkom prek razpisa.

Matrika kriterijev vrednotenja za napredovanje

Matrika kriterijev vrednotenja za napredovanje se uporablja za izbiro najboljših kadrov na podlagi nasledstvene strukture in razpisa. Namen matrike je transparentnost, v izogib dvomom glede »vez in poznanstev«. Kriteriji za oceno posameznih kandidatov so vrednoteni na podlagi rezultatov ankete in čimbolj merljivi na podlagi ocen komisije.

Vrednotenje kriterijev glede na analizo ankete:

Strokovna usposobljenost 28 %

- Delovne izkušnje 28 %
- Delovni rezultati 20 %
- Izobrazba 14 %
- Letni razgovor 10 %

Ob napredovanju bomo morali v Domelu posvetiti več poudarka delovnim izkušnjam, strokovni usposobljenosti in delovnim rezultatom.

Zaključek

V projektni nalogi smo se osredotočili na izdelavo smernic za učinkovit sistem nasledstva ob odhodu sodelavcev. Najvažnejše ugotovitve lahko povzamemo v naslednjih odstavkih.

Z namenom zmanjšanja tveganj pomanjkanja ustreznih kadrov in poenotenja sistema predlagamo:

1. Dopolnitev OP 124 - Sistem napredovanj v skupini Domel

- Dodati področje nasledstvene strukture in definirati 3 matrike.

Predlagamo, da se matrike hranijo na kadrovskem portalu.

2. Predlagani ukrepi za učinkovitejše pridobivanje najboljših kadrov in dvig zavzetosti sodelavcev:

- Bolj usklajeno razmerje plač v podjetju z novo sistemizacijo.
- Ob zaposlitvi novega sodelavca z opravljeno delovno dobo pri prejšnjih delodajalcih bi bil dodatek za delovno dobo del stimulacije (variabilni del - kot dodatek glede na predhodne pridobljene izkušnje in znanje).
- Obisk vodstva v posameznih poslovnih enotah in oddelkih (TPM-management).
- Izboljšanje medoddelčne komunikacije.
- Podaljšanje časa uvajanja, na bolj zahtevnih operacijah.

- Prepoznavanje talentiranih, zavzetih kadrov brez izobrazbe ustrezne stopnje, ki jim je potrebno postaviti ustrezne izzive in omogočiti napredovanje (izobraževanje na tehničnem področju).

- Izobraževanja na temo različnih generacij za vse vodje.

3. Obrazec za razgovor, kot pripomoček za vodje pri razgovoru za zaposlitev.

4. Za zmanjšanje tveganja pomanjkanja ustreznega kadra predlagamo nasledstveno strukturo.

5. Predlogi za kriterije za napredovanje. Namen matrike kriterijev je transparentnost.

6. Predlogi za izboljšanje sistema štipendiranja.

- Interno izobraževanje, delavnice.

- Izdelava plana usposabljanja in vključevanje v konkretno delo - time.

- Ne samo odlične dijake, ki se v pretežni meri odločajo za nadaljevanje študija.

- Štipendiranje dijakov poklicnih in tehničnih šol.

- Višje štipendije za deficitarne kadre - poklice.

- Usmerjanje dijakov zaključnih letnikov v delo, ki jih zanima (razgovori s posamezniki s strani kadrovske službe).

- Vzpostavitev sistema kroženja.

- Vključevanje študentov v raziskovalno delo (izven rednih študijskih obveznosti).

Na koncu se zahvaljujem vsem članom projektne skupine in mentorju za izvrstno sodelovanje. Prepričani smo, da vam bodo naši predlogi v pomoč pri zagotavljanju najboljših kadrov, enega ključnih dejavnikov za dolgoročni uspeh podjetja.



Člani skupine B: od leve proti desni, spredaj: Roman Mohorič, Robert Šuštar. Stojijo: Matjaž Čemažar (mentor), Miroslav Olič, Aleš Božnar, Borut Fejfar, Milan Vizjak, Damjan Demšar

VSE PREVEČ NEZGOD PRI DELU



Katja Čemažar

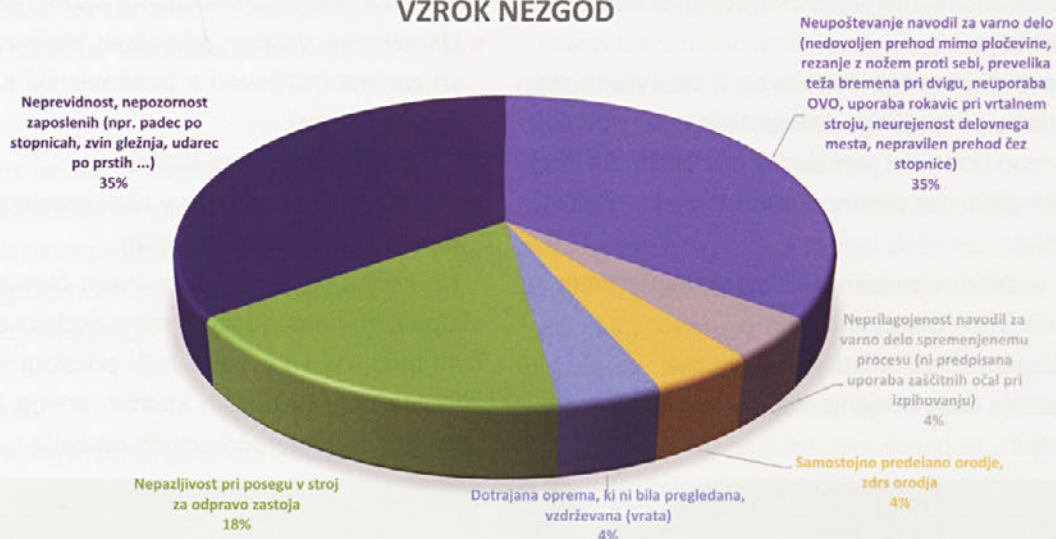


Leto 2021 v podjetju ni zaznamovano samo z vsemi protikoronskimi ukrepi, temveč tudi z visokim številom nezgod na delovnem mestu.

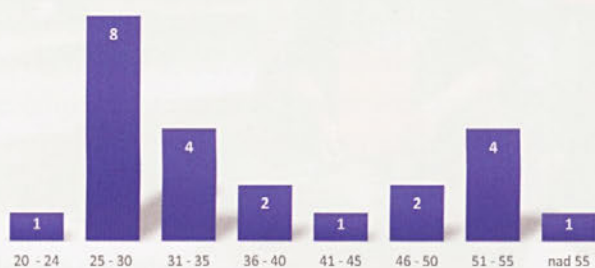
Trenutno število znaša 23 nezgod, v to število pa niso vštete tiste manjše, ki jih beležimo kot mikro nezgode oz. poškodbe. Za primerjavo – v celem letu 2020 je bilo 20 dogodkov, ki so vodeni kot nezgoda na delovnem mestu.

Kot razlogi za nezgode še vedno prednjačijo neprevidnost in nepozornost pri opravljanju dela in seveda tisto klasično neupoštevanje navodil za varno delo.

VZROK NEZGOD



Po starostni strukturi je največ nezgod med zaposlenimi v starostni skupini 25 do 30 let. Po spolu pa vodijo moški predstavniki zaposlenih, kjer je razmerje 20 : 3 za moške.



Graf: starost poškodovancev

Kot je bilo že prej omenjeno, se je največ nezgod pripetilo zaradi neprevidnosti in neupoštevanja navodil za varno delo. Pa vseeno pri samem delu in vzrokih za nezgode ne gre iskati razloga samo v navedenih vzrokih, ampak predvsem v prisotnosti zdravega razuma pri opravljanju določenega dela. Vse prevečkrat pri raziskavi nezgod opazimo, da zaposleni premalo razmišljajo o tem, kaj se jim zaradi hitenja in nepremišljenosti, neprevidnosti lahko pripeti. Doma verjetno ne boste stopili na rob kartona, s katerim ste balkon zaščitili ob barvanju ograje, ne da bi preverili, kje stopate, ter tvegali padec z njega. Prav tako boste voznika, ki vam je dostavil paleto

polno strešnikov, opozorili, naj jo postavi na odlagalno površino pravilno in ne tako, da bo le-ta deloma segala čez rob površine, ker se zavedate, da z nepravilno postavitvijo tvegate prevrnitev palete, pri čemer bo lahko poškodovano drugo vaše imetje ali celo vi. Zakaj torej ne bi del »previdnega« razmišljanja in ravnanja prenesli še na delovno mesto in v delovno okolje?



Graf: starost poškodovancev

NOVOZAPOSLENI



Nataša Dolenc



Sodelavce, ki so se nam pridružili v mesecih april, maj, junij in julij, smo tudi tokrat povabili k predstavitvi. Vsem se zahvaljujemo za prispevke.

ANDREJ BENEDIČIČ

Sem Andrej Benedičič, prihajam iz Martinj Vrha. Pred kratkim sem zaključil magistrski program na Fakulteti za elektrotehniko v Ljubljani, smer robotika. V Domelu sem pričel s počitniškim delom pred petimi leti, nato me je podjetje tudi štipendiralo. Med študijem sem večino časa delal na avtomatskih stiskalnicah. Počitniško prakso sem najprej izvajal na oddelku ECS Na plavžu, študijsko prakso pa na oddelku ADP na Trati, kjer sem delal do februarja

letos. Dva meseca pred zaposlitvijo se mi je ponudilo delo v elektro razvoju na Trati, ki sem ga po dolgem in težkem razmisleku tudi sprejel, saj me je prejšnje delo zelo veselilo in tudi študijska smer je bila delu primerna. Po drugi strani pa sem si zaželel novih izzivov ter podrobneje spoznati svet elektronike. Delo tukaj mi je zanimivo, saj projekti zajemajo širok spekter znanja, ki ga s časom pridobivam. V prostem času se najraje ukvarjam z različnimi športi. Predvsem uživam v igranju košarke in nogometa, letos pa sem pričel še s kolesarjenjem.



ALJAŽ BOLE

Sem Aljaž Bole, star 46 let, doma iz Trstenika. Po poklicu sem inženir logistike, razporejen v oddelku ADP na delovno mesto projektni vodja. Odgovoren sem za snovanje terminskih planov novih linij za avtomatizacijo, nabavo, dobavo elementov, razporejanje delovnih nalog in aktivnosti sodelavcev, pregled nad montažno linijo in prisotnost pri prevzemu stroja. Skratka, pomagam pri realizaciji projekta do dogovorjenega roka.

Srednjo šolo sem obiskoval v Ljubljani - Srednja šola tehniških strok Šiška, smer oblikovalec kovin (poklic strugar), nato nadaljeval na diferencialnem programu 3 + 2, smer strojni tehnik.

Po takojšnji zaposlitvi v Saturnusovi orodjarni sem svoje izkušnje pridobival kot tehnolog in programer CNC-strojov, dokler ta obrat ni prevzel LTH.

Kasneje se mi je ponudila služba v SAVI Kranj v podjetju SchäferRolls, kjer sem 5 let delal na področju kakovosti. Med tem časom sem ob delu uspešno končal študij. Odprla se mi je nova priložnost in želja po novih ciljih me je pripeljala v podjetje GORENC, na področje razvoja in izdelave kmetijske mehanizacije na delovno mesto vodje proizvodnje. Tam sem bil tri leta in pripomogel k rasti podjetja ter k uvedbi vitke proizvodnje. Podjetje je koronska kriza čez noč tako zelo močno prizadela, da je bil direktor primoran k odpuščanju. K sreči sem zelo hitro našel novo zaposlitev v podjetju Ventura d.o.o. v Bohinjski Bistrici. Tam sem zasedal delovno mesto vodje prodaje. Po enem letu dela se mi je ponudila možnost zaposliti se v Domelu. Te priložnosti nisem smel zamuditi in spomnim se, da sem se zelo prizadeval, da se zaposlim pri vas. Zakaj? Ker vem, da ste urejeno podjetje, ki vlagate v ljudi in razvoj na vseh nivojih in ker se že od moje prve zaposlitve zavedam, kam težim in kaj hočem v življenju. To se mi je uresničilo po 25-ih letih delovnih izkušenj. Dolgo sem čakal na to priložnost. Zato si prizadevam in se trudim, da bo tudi podjetje imelo korist od mene. Trenutno sem v fazi uvajanja in pridobivanja novih znanj in veščin, zato je največji poudarek na mojem vložku in trudu. Lahko bi rekel, da se bo šele po enem letu zares pokazalo, ali sem pravi za vas ali ne, seveda si pa to zelo želim. Interesi in rezultati morajo biti obojestranski.

Z veseljem prihajam na delo in to je tisto, kar sem že dolgo pogrešal. Sodelavci so me sprejeli, kot da smo že 20 let skupaj. Res same pohvale, nimam pripomb. Nobenega jamranja, nerganja, negativizma, delo je usmerjeno k rešitvam in mentorstvu. In to na vseh ravneh od najnižje zaposlenih do upravnikov.

Delovno okolje - ergonomsko, tišina v prostoru, da lahko razmišljaš in ustvarjaš.

Smo štiričlanska družina z dvema kužkoma, ki sta oba šolana reševalca.

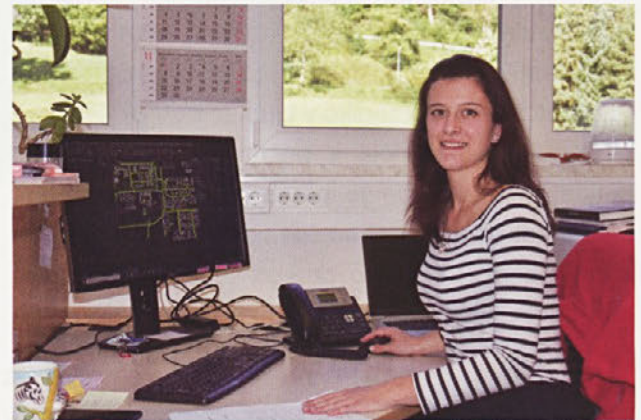
Ob prostem času kolesarim, hribolazim, se sprehajam v naravi ali se odpravim z avtomodom

v neznanu. Doma sem najraje hišnik, ker zelo rad delam z rokami, projektov pa nikoli ne zmanjka.



KATJA KRŽIŠNIK

Sem Katja Kržišnik in prihajam iz Poljanske doline. V Domelu sem z delom pričela kot študentka, nato pa so me glede na pridobljeno izobrazbo (dipl. sanitarni inženir) in izkušnje študentskega dela na področju okolja zaposlili v službi za varnost pri delu in okolje. Z delom sem zadovoljna, saj je zelo razgibano in zahteva stalno dopolnjevanje znanja. Pri tem sta mi v pomoč sodelavca, ki sta me lepo sprejela. Sem tudi članica prostovoljnega gasilskega društva v Poljanah, v prostem času pa rada tečem in hodim v hribe.



ELMA BEGULIĆ

Sem Elma Begulić, prihajam iz Škofje Loke. Kot iskalka redne službe sem se odločila za Domel. Moje trenutno delovno mesto je kontrola rotorja. Veliko lažje fizično delo in zelo dober, spoštljiv odnos med sodelavci sta zame prednosti, ki jih v prejšnji službi nisem imela. Prosti čas preživljam s triletno hčerko.



MATIJA VRBINC

Sem Matija Vrbinc in prihajam iz Škofje Loke, po izobrazbi sem diplomirani organizator dela in trenutno zaključujem podiplomski študij na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. Dosedanje delovne izkušnje sem nabiral predvsem v prodaji. Zaradi želje po menjavi področja dela sem se prijavil na Domelov razpis za sodelavca v Kontrolingu, kjer se sedaj ukvarjam s kalkulacijami. Vsi sodelavci so izjemno prijazni in pripravljeni pomagati ter svetovati, kar je v veliko pomoč pri spoznavanju delovnega procesa. Svoj prosti čas posvečam predvsem različnim športnim dejavnostim.



TONE KLANČAR

Sem Tone Klančar, delam v službi varnost in zdravje pri delu, prihajam iz okolice Radovljice. Po študiju sem opravil obvezno prakso v podjetju Sava Tires, po opravljeni obvezni praksi pa sem se zaposlil v podjetju Požarna zaščita Radovljica kot varnostni inženir, kjer sem skrbel za več podjetij in organizacij po Gorenjskem. Po nekaj letih aktivnega dela sem

se prezaposlil na Zavod za šport Jesenice, kot vodja vzdrževanja športnih objektov, in skrbel za nemoteno tehnično delovanje športnih objektov, za varstvo pri delu zaposlenih ter za požarno varnost po lokacijah. Ko sem izvedel, da v podjetju Domel iščejo varnostnega inženirja, sem se odzval z željo sprejeti izziv dela v podjetju z visoko tradicijo in dolgoletnimi uspehi. Delo z ljudmi mi ni tuje in z veseljem pomagam in svetujem, imam visok varnostni nivo in gledam naprej, z željo po stalnem nadgrajevanju znanja, ki ga lahko prenesem v prakso.

V prostem času sem zelo aktiven, zamotim se s hobiji, ki so večina povezani z adrenalinskimi športi (skoki in jadrno padalstvo, hokej, prostovoljno gasilstvo) in še kaj bi se našlo.



KATJA PREZELJ

Sem Katja Prezelj, stara sem 21 let in prihajam iz Železnikov. Po izobrazbi sem vzgojiteljica predšolskih otrok. V Domelu sem si delovne izkušnje nabirala preko študentskega servisa, to pa je moja prva zaposlitev. Moje delovno mesto je v montaži in sem vesela, da so me sodelavci lepo sprejeli medse. V prostem času se rada družim s prijatelji.



MATEJA ZAVRŠNIK

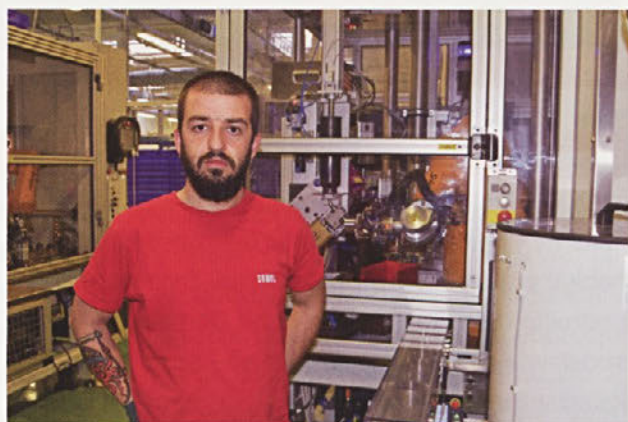
Sem Mateja Završnik iz Gorenje vasi v Poljanski dolini. Po rodu in po srcu pa ostajam Primorka. Šolanje sem začela v strojništvu, končala pa v tekstilstvu. Po izobrazbi sem tekstilni tehnik, tako je tudi moja poklicna pot potekala v tej stroki. Zaradi čudnih koronačasov sem bila primorana iskati novo zaposlitev. Na izbiri sem imela več možnosti, odločila pa sem se za Domel. Odločitev za Domel je padla na podlagi dobrega poslovanja firme in ostalih ugodnosti za zaposlene. Moje delovno mesto je delavka v montaži motorjev. Sodelavci so me dobro sprejeli medse. Med to in prejšnjo službo je razlika v tem, da sem prej delala več fizično in odgovorno. Seveda pa je bilo tudi popolnoma drugačno delo. V sedanjih službi vidim prednost v ponujenih novih možnostih, mogoče tudi v dodatnem izobraževanju. Moj prosti čas je vedno aktiven. Kar ostane časa od vsakdanjih obveznosti, se z družino radi potepamo naokrog. Jaz osebno rada kolesarim, smučam, hodim v hribe, šivam in rišem.



BOJAN VELESKI

Sem Bojan Veleski, rojen 29. 08. 1994, in prihajam iz Makedonije, zadnji dve leti pa stanujem v Škofji Loki. Končal sem gimnazijo, potem pa sem se vpisal na fakulteto za zgodovino in umetnost v Skopju. Do sedaj sem opravljal veliko različnih služb, zlasti v svojem projektu EVS kot prostovoljec na Nizozemskem, kjer sem dobil veliko izkušenj na različnih področjih. Zaradi teh izkušenj sem si želel preizkusiti vse vrste del in ker prej nisem nikoli delal v tovarni, sem se prijavil na to delovno mesto. V Domelu delam na oddelku Stihl na »leplni«, kjer na

obroče lepimo magnetne. Sprva sem mislil, da bo težko, ampak s časom sem se vedno bolj privajal na delo in mi je postalo celo zelo všeč. Od prvega dne, ko sem začel delati, so vsi sodelavci zelo prijazni in mi pomagajo. Zelo sem vesel, da lahko delam v takem okolju. V prostem času rad hodim na sprehode, gledam dobre filme in poslušam glasbo. Rad fotografiram in uživam v dobri družbi. Všeč mi je vse, kar je povezano z umetnostjo, in se želim preizkusiti v vsem, kar me zanima. Pripravljen sem na vse vrste izzivov.



LUKA GARTNER

Sem Luka Gartner, prihajam iz Potoka pod Blegošem. V Domelu sem se zaposlil prvega aprila 2021, po priporočilu prijateljev, in sicer v skladišču na oddelku Odprema. Sodelavci so me sprejeli z odprtimi rokami in me lepo ter počasi pričeli uvajati v delo. Delo mi je všeč, saj je razgibano in prav noben dan ni enak prejšnjemu. Po službi pa se rad odpravim na Blegoš, najpogosteje peš, včasih pa tudi s kolesom. Tako se sprostim, hkrati pa skrbim še za kondicijo.



JELENA BILUŠIĆ CANKAR

Sem Jelena Bilušić Cankar in prihajam iz Rogatca. V Železnike sem se preselila pred 12 leti. Po izobrazbi sem diplomirana organizatorica turizma. Moje dosedanje zaposlitve so bile v različnih podjetjih v storitvenem sektorju. V Domelu sem se zaposlila, saj sem si želela spremembo okolja in panoge. Prepričana sem, da lahko s svojimi 18-letnimi delovnimi izkušnjami prispevam k dobrim poslovnim rezultatom podjetja. Zaposlena sem v oddelku prodajne logistike, kjer sem tudi zelo lepo sprejeta s strani sodelavk. Delo je razgibano in zanimivo ter v določenih segmentih precej drugačno od tistega, ki sem ga do sedaj opravljala. Sem mama dveh šoloobveznih otrok in precej časa posvečam njima. V prostem času z družino radi raziskujemo Slovenijo ter se povzpnejo na kak hrib. Kadar mi dopušča čas, pa z veseljem preberem kakšno dobro knjigo.



KATJA BOŽIČ

Sem Katja Božič in prihajam iz Knap. Po izobrazbi sem mag. poslovnih ved. Pred tem sem bila zaposlena v turizmu, ki pa je v zadnjem letu zapadel v veliko krizo, tako da sem iskala izzive drugje. V Domelu sem se zaposlila zato, ker ga zelo dobro poznam, saj sem kot študentka štiri leta delala na avtomobilskem oddelku. Poznano mi je tudi delo v nabavi, saj sem kot študentka delala eno leto v nabavi podjetja Knauf Insulation. Zaposlena sem na delovnem mestu Komercialist nabave, operativna nabava. Moje delo obsega naročanje materiala, iskanje novih dobaviteljev, pridobivanje novih ponudb. Novi sodelavci so me lepo sprejeli. Velika razlika med prejšnjo službo in službo v Domelu je v tem, da so v Domelu urejeni delovni pogoji in so mi

sodelavci kadarkoli pripravljeni pomagati. Prosti čas preživljam z družino. Radi se odpravimo na kakšen izlet in spoznavamo nove kraje.



ANDREJ PERTOVT

Naj se predstavim: moje ime je Andrej Pertovt, prihajam z Goriškega in kmalu po prihodu v novo službo bom imel 48 let. Sem poročen in imam 20-letno hčerko. Od samega začetka moje kariere sem bil zaposlen v istem podjetju, najprej pod imenom Iskra Avtoelektrika, zadnja leta pa Mahle. Leta 2007 mi je podjetje ponudilo delo v Iskri na Kitajskem, kar sem z veseljem sprejel, in od takrat z družino živimo tukaj.

V tem času je prišlo do nekaj sprememb: ena najbolj pomembnih je, da je hčerka v letu 2019 zaključila srednjo šolo tukaj in odšla v Evropo študirat, tako da sva zdaj tukaj sama z ženo. Za mojo kariero pa je sedaj najbolj pomembna sprememba zaposlitve.

Moje delovne izkušnje in znanja so podrobno opisane v priloženem CV-ju, naj samo na kratko povzamem: v letu 2001 sem postal del tima, ki je začel vzpostavljati globalno mrežo za rast podjetja, kjer sem bil predvsem odgovoren za tehničen in kakovosten prenos znanja na lokalne zaposlene. Leta 2007 pa mi je vodstvo ponudilo nov izziv, in sicer da postanem ključni del pri vzpostavitvi novega podjetja. To je vključevalo razvoj tehničnega in kakovostnega laboratorija, poleg tega vzpostavitev IT-povezave med Kitajsko in Slovenijo, vzpostavitev SAP in MES-sistema, delo na standardih, pripravo in registracijo firme po ISO9001.

Leta 2011 sem postal direktor oddelka kakovosti in v nadaljnjih letih smo s timom uspešno nadgradili in izpeljali standarde ISO14001 in TS16949.

Bil sem tudi ključni del tima, ki je bil zadolžen za gradnjo in prenos podjetja na novo lokacijo.

Z letom 2016 sem zaradi sistematizacije podjetja prevzel vodenje proizvodne kakovosti, kar je vključevalo kakovost dobaviteljev, internih procesov in kakovost do kupcev. Del mojih nalog je bil tudi razvoj AM za azijsko področje. Strateško se je podjetje usmerilo v avtomobilsko industrijo, kjer smo uspešno izpeljali 7 novih projektov z redno proizvodnjo in 10 do nivoja SOP.

Od predaje Mahle-tu je nekoč trdno slovensko podjetje izgubilo svojo dušo in o čemer kot lojalni in predan zaposlenec nisem nikoli razmišljal, je pripeljalo do tega, da nisem želel biti več del te kooperacije.

Istočasno pa sem se že ob prvem razgovoru in obisku vašega podjetja na Kitajskem spet počutil kot doma in vem, da mi bo vaše podjetje spet dalo

možnost, da se izkažem in začutim pripadnost.

Boštjan o vseh sodelavcih v Sloveniji in na Kitajskem govori samo najboljšo. Upam, da, čeprav se osebno ne bomo videli še nekaj časa, me boste lahko kmalu sprejeli v svojo sredino, saj se zavedam, da lahko uspevamo samo kot tim.



CEPIVI mRNA

Pfizerja in Moderne morda ščitita za vse življenje



Janja Kozjek

V prejšnji julijski številki sem pisala, kako cepiva mRNA vplivajo na naše imunске celice. Ker se raziskave na tem področju odvijajo intenzivno, so prišli do nadaljnjih zaključkov glede cepiv.

Eno ključnih vprašanj okrog cepiv proti covidu-19 je, kako dolgo nudijo zaščito in ali bodo kasneje potrebni redni poživitveni odmerki, kot na primer pri cepljenju proti klopnemu meningoencefalitisu (KME). Najnovejša raziskava daje upanje, da pri cepivih mRNA proti covidu-19 poživitveni odmerki morda ne bodo potrebni, če se le ne pojavi nova mutacija virusa, proti kateri bi bili obstoječi cepivi mRNA Pfizerja in Moderne neučinkoviti.

Novo je pomembno odkritje

Ameriški imunologi so odkrili, da cepivi mRNA v telesu ustvarita stalen imunski odziv, ki ščiti pred boleznijo, ki jo povzroči covid-19, ali vsaj pred hujšo obliko bolezni. Z vpogledom v celice limfnih vozlov cepljenih oseb so opazili, da celice neprestano "vadijo", kako se boriti proti virusu. Ta pojav so zaznali 15 tednov po prejemu prvega odmerka.

»Dejstvo, da so se reakcije nadaljevale skoraj štiri

mesece po cepljenju, je zelo dober znak,« pojasnjujejo imunologi. Pri cepivih je običajno, da reakcije dosežejo vrhunec v prvem ali drugem tednu po cepljenju in se nato umirijo. Pri cepivih mRNA je drugače.

Možna zaščita za vse življenje

Pri osebah, ki so prebolele covid-19 in bile nato še cepljene z obema odmerkoma cepiva mRNA, obstaja celo možnost, da so zaščitene za vse življenje. Zato cepljenje svetujejo tudi prebolevnikom. Za tiste, ki covid-19 niso preboleli, pa navajajo, da jim cepivi Pfizerja in Moderne morda lahko nudita večletno zaščito. V raziskavi, objavljeni v priznani reviji Nature, niso obravnavali vektorskih cepiv, kot sta Johnson & Johnson in AstraZeneca.

Pravočasno cepljenje za preprečitev novih mutacij

Da bi se izognili poživitenim odmerkom, je ključno preprečiti širjenje virusa in nove mutacije. To pa lahko dosežemo le z zadostno precepljenostjo populacije, na kar opozarjajo strokovnjaki. Ali kot poudarja dr. Anthony Fauci: »Če se virusi ne razmnožujejo, ne morejo mutirati. Če jim omogočimo, da se širijo s človeka na človeka in razmnožujejo, jim damo idealno priložnost, da še bolj mutirajo in se morda celo izognejo cepivu. **To je še dodaten razlog, zakaj je pomembno, da se cepimo.**«

Kaj poleg nošenja mask še lahko storimo za preprečevanje okužbe?

Zakaj epidemija pri nas za razliko od večine sosednjih držav ne popušča kljub enakim ukrepom? Poleg časovnega zamika pri uvedbi ukrepov morda obstajajo med državami tudi razlike v zračenju prostorov. V Sloveniji smo z obnovo večine oken v zadnjih desetletjih zelo zatesnili notranje prostore, ob tem pa zanemarili prezračevanje z rekuperacijo, ki ni odvisna od odpiranja oken. Če temu dodamo še redko odpiranje oken v hladnem vremenu zaradi zmanjševanja energetskih stroškov, lahko utemeljeno domnevamo, da se je kakovost zraka v notranjih prostorih poslabšala.

Splošni nasvet: obnašajmo se, kot da ste vi in vsi okrog vas morda okuženi. Ob vsaki priložnosti štiti-te najstarejše. Smiselno upoštevajmo vsa dosedanja priporočila in večkratno prezračevanje prostorov!

Na tem mestu je treba spregovoriti o načinu širjenja okužbe s koronavirusom. Prevladujoče uradne razlage govorijo o kapljični okužbi. Izkašljane kapljice so velike in hitro padejo na tla; zaščita temelji na tem dejstvu: maske, varna razdalja, čiščenje rok in površin. Od poletja naprej se vse bolj poudarja prenos z aerosolom; ta prenos poznamo pri noricah, ošpicah in tuberkulozi. Aerosol si lahko predstavljamo kot cigaretni dim, ki ostane v zaprtem prostoru več ur in prepotuje daljše razdalje, medtem ko se na prostem hitro raznese in razredči. Povedano drugače: morda je največja nevarnost za prenos virusa zaprt in slabo prezračen prostor. Zato poskrbimo, da se prostori zračijo, bolj kot smo navajeni, če le ta možnost obstaja.



VPLIV SPANJA NA NAŠO IMUNSKO ODPORNOST

Prihajajo dnevi mraza in teme, ko bomo še bolj podvrženi raznim obolenjem. Še kako je pomembno, da poleg zdrave prehrane, gibanja in raznih aktivnosti poskrbimo še za zadostno količino spanja, saj je za dober imunski sistem potrebno biti spočit in naspan.

Statistični podatki glede spanja in odpornosti kažejo, da pri ljudeh, ki spijo manj kot 7 ur na dan, obstaja trikrat večja verjetnost, da bodo zboleli za prehladom. Raziskave so pokazale, da pri ženskah, ki ponoči spijo pet ur ali manj, obstaja 70 odstotkov višja verjetnost, da bodo zbolele za pljučnico. Spanje ima torej velikanski vpliv na delovanje imunskega sistema.

V eni od raziskav so sodelujoče razdelili na dve skupini. Udeleženci iz prve skupine so šest noči zapored lahko spali največ štiri ure, medtem ko so tistim v drugi skupini omogočili, da se vsako noč naspijo. Medtem so jih tudi cepili s cepivom proti gripi. Izkazalo se je, da so posamezniki, ki so spali le štiri ure na noč, proizvedli manj kot 50 odstotkov običajnega števila protiteles. Z drugimi besedami, če v tednu pred cepljenjem premalo spimo, bo cepivo lahko manj učinkovito.

Ustaljen urnik

Vsak dan se odpravimo v posteljo ob isti uri, enako pa velja tudi za jutranje vstajanje. Ustaljen ritem je eden najpomembnejših dejavnikov, saj vpliva tako na kakovost kot na dolžino spanja. Ne glede na to, ali je delovni dan ali konec tedna, ali smo prejšnjo noč spali dobro ali slabo, vedno se odpravimo spat in vstanimo ob istem času.

Človeško telo ima vgrajeno "biološko uro", ki pričakuje ustaljen ritem, saj v takšnih razmerah najbolje deluje.

Temperatura v spalnici

Naslednji pomemben nasvet se nanaša na temperaturo prostora, v katerem spimo. Za boljše spanje naj bo temperatura v spalnici okrog 18 °C. Tudi za to obstaja povsem znanstvena razlaga: temperatura človeških možganov in telesa se mora za spanje nekoliko znižati.

Tema v spalnici

Živimo v družbi, kjer skorajda ne poznamo več spolne teme. Povsod smo obkroženi z lučmi in zaslo-

ni, zato ima veliko ljudi težave z izločanjem hormona melatonina, ki pomaga uravnati spanje. Ta hormon se namreč začne izločati zvečer, ko se stemni. Če večer preživimo pred zasloni in v prostorih, osvetljenih s hladno svetlobo, bo izločanja tega hormona znatno manj, zato bomo težje zaspali.

Zato zvečer zatemnimo luči v stanovanju ter uro pred spanjem ne glejmo v televizor, računalnik in mobilni telefon.

Če ne moremo zaspati, vstanemo.

Ne bodimo predolgo budni v postelji. Če v pol ure po odhodu v posteljo ne moremo zaspati ali če se prebudimo sredi noči in v pol ure ne moremo znova zaspati, vstanimo in začnimo početi kaj drugega.

Človeški možgani v veliki meri delujejo na osnovi asociacij. Če v postelji predolgo vztrajamo v budnem stanju, lahko ustvarijo asociacijo, da postelja pomeni budnost. Ta vzorec moramo prekiniti, kar storimo s tem, da vstanemo. V posteljo se nato vrnemo šele, ko občutimo zaspanost. Na ta način bodo možgani postopoma zavrgli staro asociacijo in ustvarili novo – da je postelja prostor za prijeten in trden spanec.

Brez kofeina in alkohola

Popoldan in zvečer ne uživajmo napitkov, ki vsebujejo kofein (kave, energijskih pijač), glede alkohola pa bodimo zmerni. V nasprotju s splošnim prepričanjem, da alkohol uspava, bo naš spanec zaradi preveč popitega vina, piva ali druge alkoholne pijače slabši, kot bi lahko bil.

Vzpostavimo večerno rutino sproščanja

Sodoben način življenja nam omogoča, da lahko vse dobimo takoj in radi si predstavljamo, da enako velja tudi za spanje. Da se bomo ulegli v posteljo, ugasnili luč in takoj zaspali. Kot bi pritisnili na stikalo. Nekateri ljudje zmorejo tudi to, pri večini pa možgani in telo ne delujejo na takšen način.

Spanje je fiziološki proces, ki ga lahko primerjamo s pristajanjem letala. Ne gre na hitro. Možgani se morajo za kakovosten spanec počasi približati pristajalni stezi, ki vas bo nato popeljala v svet sanj. Zadnje pol ure, morda celo uro pred spanjem, zato izklopimo elektronske naprave in počnimo kaj sproščujočega.

VIRI:

-<https://www.zdravo.si/kategorija/bolezni-in-zdravljenje/>
-<https://www.delo.si/sobotna-priloga/zracenje-preprecimo-umiranje-na-pragu-odresitve/>
-<https://www.nature.com/>

KAKO PREPOZNATI, ali je vaš računalnik okužen?



Roman Megušar



Računalniški virusi lahko popolnoma ohromijo vaše računalnike. Prepoznajte prve opozorilne znake in ukrepajte, dokler ni prepozno. Zakaj se kljub napredni tehnologiji ne moremo znebiti virusov?

Prav zaradi tega, ker je toliko različnih tehnologij in področij, je skoraj nemogoče izkoreniniti računalniške viruse. Nobena programska koda ni popolna, kibernetiski napadalci pa bodo vedno našli nove načine, kako se dokopati do vaših podatkov. Nekateri ne skrivajo svojih namer in prežijo predvsem na nezkušene oziroma naivne uporabnike. Drugi to storijo subtilno, zato niti ne opazite, da je vaš računalnik okužen, dokler ni prepozno.

1. Upočasnitev računalniškega sistema

Ste opazili, da vaš operacijski sistem in programi potrebujejo dlje časa za zagon? Je vaša internetna hitrost sumljivo počasna? V tem primeru je na vašem računalniku morda virus. Preden se lotite iskanja virusa, najprej izključite druge možne razloge za upočasnitev. Preverite, ali vam zmanjkuje sistemskega pomnilnika oziroma RAM-a. Odprite upravitelja opravil (Ctrl+Shift+Esc), pojdite na zavihek »Učinkovitost delovanja« in preverite, koliko gigabajtov RAM-a je porabljenega. Če opazite, da nekatere aplikacije porabijo več spomina in jih v resnici ne potrebujete, jih lahko ustavite. Če so vam nekateri procesi sumljivi in ne poznate njihovega namena, je to dober pokazatelj, da se v ozadju izvajajo t. i. spyware programi oziroma da deluje vohunska programska oprema. To so skriti programi, ki jih oglaševalci namestijo na vaš računalnik brez dovoljenja. Zbirajo zasebne podatke o vas in vaših spletnih aktivnostih, ki jih posredujejo tretji osebi. Spyware ni neškodljiv! Odgovoren je za pošiljanje neželenih sporočil, upočasnitev računalnika, lahko pa ukrade tudi vašo identiteto in gesla.

2. Nepričakovana pojavna okna

Nenavadna pogovorna in pojavna okna so skoraj vedno slab znak. Ponarejena opozorila o virusih vas opozarjajo na varnostne grožnje in običajno zahtevajo, da kliknete na povezavo ali pokličete neznano številko. Zlonamerne kode se lahko skrivajo tudi v verodostojnih aplikacijah, kot je Skype, ki vas bo obvestil, da je vaš računalnik okužen, in vam posredoval povezavo do domnevne rešitve. Ne zaupajte takšnim sporočilom, Skype in podobne aplikacije ne morejo zaznati virusov. Zakonita zaščitna oprema, kot je Windows Defender, vas ne bo nikoli pozvala, da pokličete naključno podporno službo. Skoraj vsaka spletna stran ima orodje za pojav pogovornih oken. Večina je neškodljivih: te lahko prepoznate po verodostojni spletni domeni. Ko raziskujete splet, pa velikokrat obiščete neznane strani, za katere ne veste, če so varne ali ne. Držite se splošnega pravila in ne klikajte na reklame ali pojavna okna. Morda se vam zdi, da je prenos brezplačnih aplikacij neškodljiv, vendar napravo lahko med postopkom namestitve okužite z virusno programsko opremo. Skoraj vsak uporabnik preprosto preleti seznam s pogoji uporabe, tu pa vas čakajo skrite pasti. Morda ste se nevede strinjali z namestitvijo spyware ali malware programske opreme oziroma čudnega spletnega brskalnika, ki bo deloval v ozadju. Če vam prijatelji sporočajo, da jim pošiljate sumljiva sporočila in povezave prek družbenih omrežij ali e-pošte, je čas, da zaženete antivirusni program, ki bo našel vsiljivca. Prijatelje opozorite, naj ne odpirajo nobene povezave in jim svetujte, naj zamenjajo gesla ter omogočijo

večfaktorsko overjanje. To velja tudi za vaše sisteme, še posebej za prijavo v elektronsko pošto, kjer dodatno overjanje uspešno zaustavi številne posege v vaše profile.

3. Naključni zvoki in manjkajoče datoteke

Okuženi računalniki pogosto predvajajo naključne zvoke, ki jih ne moremo nadzorovati. Sporočilo o napaki običajno spremljajo opozorilni zvoki, ki se lahko pojavijo tudi brez pojavnega okna. Če iz računalnika redno slišite fantomske zvončke in zvonove, ki niso del kakšnega zaupljivega programa, je v računalniku morda virus ali zlonamerni program.

4. Spremembe v mapah

Nepojasnjene spremembe datotek in map ali njihovo izginotje nikoli niso dober znak. Računalnik ne bo spreminjal vrste datotek, razen če imate virus ali tehnično težavo. Če opazite, da so na namizju bližnjice brez ikon, je to lahko znak, da je v ozadju na delu t. i. PUP-virus. To so zlonamerni programi, ki lahko naredijo veliko škode. Kraja podatkov, nadelžni oglasi in nepojasnjene datoteke so le nekateri pogosti simptomi tovrstne okužbe.

5. Prisiljena povezava na neznano spletno stran

Pogost znak okužbe je, ko vas zakonita programska oprema opozori, da se določena aplikacija skuša povezati z neznanim spletnim mestom. Računalnik nima funkcije samodejnih povezav, zahtevek morate poslati vi ali določena programska oprema.

6. Nezmožnost prenosa protivirusnih programov

Računalniški virusi niso živa bitja, a so vseeno programirani za preživetje. Najpogostejša in najučinkovitejša rešitev za uničenje virusa so protivirusni programi. Če imate težave z namestitvijo ali posodobitvijo zaščitnih programov, je to morda delo računalniškega virusa.

Našteti so najpogostejši opozorilni znaki, da je vaš računalnik okužen. Poskrbite za ustrezno zaščito, ne zaupajte neznanim URL-jem, ne klikajte na reklame in pojavna okna ter se držite ostalih osnovnih pravil spletnega brskanja. Ostanite varni!

Vir: računalniške novice.com



POSLOVANJE SKLADOV TRIGLAV, pokojninske družbe, d.d. v letu 2021



Dejan Deržič,
Triglav pokojnine

Pozitiven trend na kapitalskih trgih iz lanskega leta se nadaljuje tudi v letu 2021. Optimizem, ki je prevladoval na delniških trgih v prvem polletju, se nadaljuje tudi v drugem. Globalne delnice, merjene s MSCI AC World (v EUR), so tako v tretjem četrtletju zabeležile 0,91-odstotno donosnost, od začetka leta pa so podražile za kar 17,78 %. Najbolje so se odrezali delniški indeksi v Severni Ameriki in na stari celini. Gibanje zahtevanih donosnosti na državne obveznice je bilo zaradi pritokov raznolikih makronovic precej razgibano. Zahtevana donosnost na 10-letno nemško državno obveznico se je v juliju spustila z -0,2 % na -0,5 %, nato pa konec septembra ponovno končala na izhodiščnih -0,2 %. V povprečju so državne evrske obveznice v zadnjih treh mesecih dosegle 0,04-odstotno, podjetniške pa 0,08-odstotno donosnost.

Delniški sklad, ki ima v povprečju 70 % naložb v delnicah in je namenjen mlajši starostni skupini članov do 45 let, je v letošnjih devetih mesecih ustvaril

11,61-odstotno donosnost, v petih letih poslovanja pa kar 47,19-odstotno. Mešani sklad, ki ima približno polovico naložb v delnicah in je namenjen srednji starostni skupini članov med 45 in 55 leti, je v tem letu ustvaril že 7,44-odstotno donosnost, v petih letih poslovanja pa 29,75-odstotno.

Obvezniški sklad z zajamčenim donosom, ima pretežni del naložb v obveznicah ter je namenjen članom starim nad 55 let. Omenjen sklad je najmanj odvisen od dogajanja na delniških trgih, kar tudi prispeva k bistveno nižji nihajnosti v primerjavi z bolj agresivnima skladoma. V devetih mesecih tega leta je ustvaril 0,52-odstotno donosnost, v zadnjih petih letih pa 8,96-odstotno. Več informacij se nahaja na spletni strani www.triglavpokojnine.si v rubriki »poslovanje«, kjer se nahaja tudi naložbeno poročilo.

S spoštovanjem,
Triglav, pokojninska družba, d.d.



SKLADI POKOJNINSKE DRUŽBE A

so v prvem polletju zabeležili dobre donose



Žiga Vizintin PDA



Zaposleni našega podjetja se lahko vključijo v kolektivni pokojninski načrt, v okviru katerega s pomočjo podjetja varčujejo za dodatno pokojnino, ki jo bodo začeli prejemati po upokojitvi poleg javne pokojnine. Zaposleni lahko izbirajo med tremi skladi, ki jih upravlja Pokojninska družba A in v katerih se jim vse do upokojitve mesečno obrestujejo prihranki. V prvih šestih mesecih leta 2021 so vsi trije skladi pokojninske družbe zabeležili dobre donose. Delniški sklad je dosegel +13,45-odstotni donos, Uravnoreženi sklad +4,44-odstotni in Zajamčeni sklad +2,45 -odstotni. Zaposleni lahko višino svojih prihrankov in poslovanje skladov vedno preverijo prek spletnega računa na www.pokojnina.si.



MASAŽNI STUDIO AŽ



Ana Jelenc

Živimo v času, ko včasih pozabimo sami nase. Vse obveznosti, ki jih imamo, na naše telo vplivajo tudi podzavestno, zato je pomembno, da si vsake toliko časa vzamemo čas za sebe, za svojo dušo in za svoje telo. Telo nam bo hvaležno, naše počutje pa vrhunsko.

Masaža je najstarejša in najbolj enostavna nega. Pri masaži uporabljamo različne metode gladenja,

drgnjenja, gnetenja in tolčenja posameznih mišičnih sklopov ali celega telesa, sprosti krčevitost, hkrati

pospešuje prekrvavitev kože in mišic.

O masaži, glavnih razlogih zanjo, o vrstah masaž, največ pa o CUPPING terapiji sem se pogovarjala z Andražem Ramovšem, ki ima svoj masažni studio v Škofji Loki. Kupončke za masažo v njegovem studiu pa imamo tudi v Domelu.

Med glavne štiri razloge za masažo vsekakor sodijo:

1. Boljše spanje

Pri masaži ne sprostiš le napetosti v mišicah, pač pa se lahko spremeni tudi raven hormonov v tvojem telesu. Ti dovolijo, da se sprostitev še poglobi. Masažo strokovnjaki povezujejo s povečanjem delta valov v možganih, ki so povezani z globljim in bolj prijetnim spancem. Po masaži bomo pozabili na reklo "spet ne morem zaspati". Zbudili se bomo spočiti in naspali.

2. Okrepitev imunskega sistema

Stres in bremena vsakdanjega življenja rušijo naš imunski sistem in telesu otežujejo, da se bori in brani proti povzročiteljem bolezni, ki nas vsakodnevno obkrožajo.

Že nežen dotik lahko omogoča limfnemu sistemu, da iz telesa sprosti odplake, kot so virusi in bakterije. Ob masaži poženemo po telesu tudi limfo, ki se prečisti in tako našemu telesu znižujemo možnosti za bolezni.

3. Pomiritev

Masaža ima močan sprostitveni in terapevtski učinek ter blagodejno učinkuje na psiho človeka, saj zmanjšuje stres in izboljšuje duševno počutje.

Močan vpliv ima tudi na naše splošno počutje, izboljšuje krvni obtok, sprošča mišice, živčevje in sklepe.

4. Lajšanje kroničnih obolenj

Vsakodnevno sedenje pred računalnikom je lahko začetek resnih težav s hrbtom.

Veliko ljudi se srečuje s kroničnimi bolečinami v predelu hrbta, ramen in vratu. Masaže lahko zmanjšajo vzroke teh bolečin, in sicer brez uporabe protibolečinskih tablet in drugih sintetičnih "drog" za lajšanje bolečin.

Fizični pozitivni učinki:

Izboljšata se gibljivost sklepov in mišični tonus, sprostijo in raztegnejo se mišice ter kite, bistveno se



zmanjšajo težave s krči, masaža pospeši izločanje strupov iz telesa (zaradi povečanega potenja), s kože odstrani odmrle celice povrhnjice (zaradi trenja kože na kožo), koža postane bolj mehka, voljna, elastična in vitalna ter se hitreje regenerira.

Psihološki pozitivni učinki:

Masaža zmanjšuje stres in občutek tesnobe, sprosti živčni sistem in um, odpravlja nespečnost, poveča pozitivno naravnost, lajša psihične travme.

Poznamo pa tudi različne vrste masaž.

Klasična švedska masaža je masaža celega telesa, vzbuja ugodje in izboljšuje zdravje, saj zajema vsa tkiva. Učinki so telesne in duševne narave, izboljšuje splošno počutje, vpliva na kožo, skeletne mišice, sklepe in obklesne mišice. Zajema tehnike gladenja, gnetenja, udarjanja, tresenja in vtiranja.

Športna masaža okrepi pretok skozi poškodovane regije, s čimer pohitrimo zdravljenje. Masaža pospešuje odstranjevanje mlečne kisline, kar zmanjša mišične bolečine, vzdržuje fleksibilne mišice in jih pripravi na nove napore.

CUPPING terapija je zelo stara alternativna metoda

zdravljenja. Poznali so jo že v starem Egiptu, na Kitajskem in v srednjezhodnih kulturah.

Po tradicionalni kitajski medicini se ventuze postavijo na meridiana, energetske poti posameznih organov. Tam delujejo tako, da odstranijo energijske blokade. Tako lahko telo začne s samozdravljenjem. CUPPING TERAPIJA z ventuzami je zelo prijetna metoda alternativnega zdravljenja.

Zakaj CUPPING terapija?

- Izboljša se pretok krvi.
- Izboljša se pretok čija - življenjske vitalne energije.
- Zvišuje se kisik v krvi.
- Krepita se elastičnost in vitalnost kože.
- Koža na tem delu pordeči, krvne žile se razširijo.
- Okrepi se prekrvavitev mišic in kože.
- Prekrvavimo tudi stagnirane mirujoče mišice.
- Preko limfnega sistema se tako odstranijo toksini.
- Primerna je za vse mišično-skeletne težave.
- Zmehčajo se zlepljena tkiva in trdovratni vozli v mehkih tkivih.
- Ker se koža tako loči od mišic, mišičnih fascij, pretrgamo lokalno zlepljena tkiva, vozle.
- Tako odpravljamo kronične bolečine.
- Pomaga pri obrazni paralizi.
- Stimulira in regulira se imunski sistem.

CUPPING terapija in šport

- Hitreje se regenerirajo utrujene mišice.
- Izboljša se učinkovitost.

Po CUPPING terapiji

Ko se ventuze odstranijo, se pozna na koži od pritiska rob kroga od čaše, s katero je bila ventuza prisecana na kožo. Koža je rahlo razdražena. Sam krog je lahko različne barve, od rahlo rožnate, do modre, sive, vijolične, lahko se pojavi modrica. Na tem delu zaradi pritiska tudi popokajo kapilare, lahko se celo pojavi mehurček, tako kot pri opeklini. Vse to izgine v tednu do 10 dni. Bolečina se čuti tam, kjer so težave z zakrčenimi mišicami, nakopičenimi toksini in zastajanjem limfe.

Na CUPPING terapijo se je pametno naročiti, če:

- imate otrdeli hrbet,
- ste konstantno v prisiljeni drži,
- ste kronično utrujeni,
- ste pod stresom.

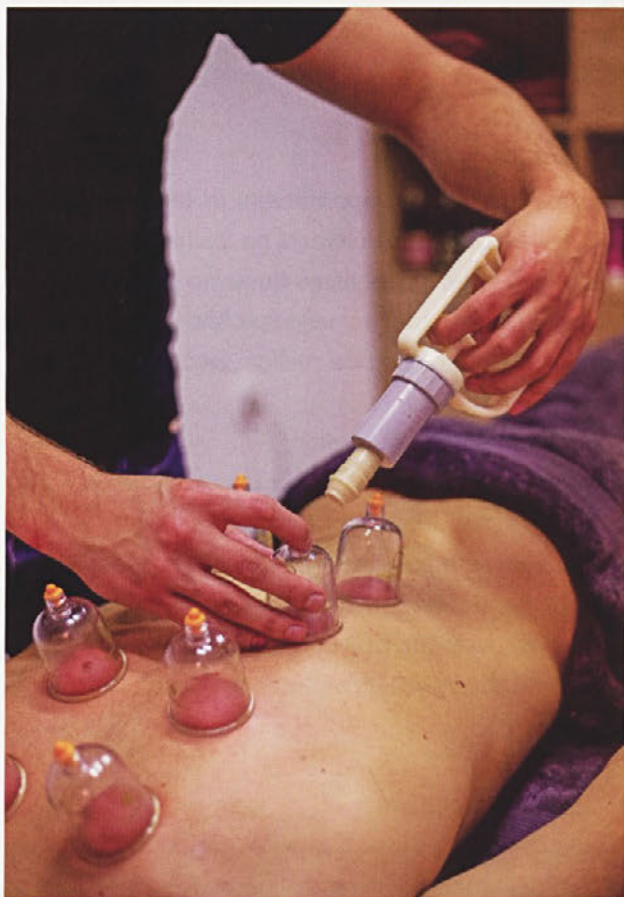
Stranski učinki

So blagi ali jih skoraj ni. Med samo terapijo se počutite sproščeno. Lahko čutite rahlo zategovanje kože. Postanete mehki, brezskrbni. V zelo redkih primerih se lahko potite ali čutite rahlo slabost.

CUPPING terapija je primerna za:

- ljudi s tanko, občutljivo kožo, ki jim hitro popokajo kapilare,
- bolnike z malignimi ali benignimi tumorji,
- ljudi z visokim krvnim tlakom,
- tiste, ki imajo težave s krčnimi žilami,
- tiste, ki imajo odprte rane,
- ljudi, ki imajo sončne opekline,
- tiste s kožnimi razjedami in pruritus-kožnimi razjedami,
- starejše, ki imajo občutljivo, raztegnjeno kožo,
- ljudi z dermatitisom in hiperpigmentacijo.

Sama redno obiskujem športno masažo z nekaj »cuppinga« na koncu. Masažo vam toplo priporočam, saj iz lastnih izkušenj lahko povem, da resnično pomaga pri težavah z bolečinami v ramenih, vratu in hrbtu.



PREKO RATITOVCA

do Soriške planine



Marija Demšar

Tradicionalni jesenski pohod sodelavcev iz Splošnega področja je bil lani zaradi koronavirusa odpovedan, letos pa smo se opogumili, se opremili s PCT-pogojem in si rekli, da za vsak slučaj vseeno gremo nekam blizu. Naročili smo lepo vreme in se 24. septembra odpravili na pot. Vreme je bilo sicer naročeno že za en petek prej, ampak pošiljka je zamujala. Nič presenetljivega v zadnjem času.

Kombi nas je odpeljal do lovske kočice na Prtovču, nato pa smo preko Razorja in desno mimo rudnika prišli do kočice. Po poti smo nekateri nabirali železovo rudo, ki jo lahko še vedno najdeš na površju. Pri koči je bilo treba preveriti, če je le-ta upravičeno najvisokogorska kočica 2021. Po flancatih sodeč - upravičeno. Obvladajo pa tudi nenapisana pravila strežbe - najprej dobi pivo šef, potem so pa na vrsti ostali.

Vreme se je najbrž zaradi tega, ker je prišlo z zamudo, še posebej potrudilo. Ob devetih ali malo čez smo na Ratitovcu kljub poznemu septembrskemu dnevu sedeli pri zunanji mizi v kratkih rokavih. Prostora za mizo je bilo še za koga (v mislih imamo tiste sodelavce, ki niste šli zraven). Po flancatu, čaju, »tretjem cepljenju« (zanimivo, to ni bilo v ramo) in tistem pivu je bilo skoraj težko iti naprej.

Preko Altemaverja in Kremanta smo se odpravili proti Soriški planini. Medveda nas ni bilo strah, saj smo že med tednom izvedeli, da se je preselil na Studeno. Med potjo smo občudovali razgled na Triglav, venec Julijskih Alp, Selško dolino ... Z vrha smo gledali na Torko, Ravne in druge vasi pod Ratitovcem, pogledovali proti Martinj Vrh, Dražgošam ... Eden od pohodnikov je pogrešal pogled na Ojstri Vrh (tako dobro se pa tudi ni videlo). Ustavili smo se pri velikem gozdnem mravljišču in pričrčali mravlje za nekaj mravljične kisline. Pri tem ni bila poškodovana nobena mravlja (vsaj upamo), smo jih pa močno razburili.

Ustavili smo se na razgledni točki Kačji rob, od koder je bilo možno videti Spodnje Danje in Sorico. Na Dajnerski planini smo bili za kakšnih 15 minut hitrej-

ši, kot je bilo označeno, potem pa smo se pokesali. Smo pa zaradi tega videli vrh Žbajneke (1538), ki ga drugače ne bi. Spustili smo se že skoraj do Soriške planine, kjer se markirana steza konča in začne makadamska pot. Ostalo nam je še dovolj moči, da smo razdaljo, za katero je predvideno 40 minut hoje, prehodili v pol ure. No, mogoče je k temu pripomoglo tudi to, da je nekdo omenil pivo na koncu poti.

Za zaključek smo si opomogli v gostišču na Soriški planini. Hrana je bila odlična, ampak tokrat smo pivo dobili vsi hkrati, zato sumimo, da še ne bodo kmalu naj kočica.

Še nekaj tehničnih podrobnosti:

Lovska kočica – Razor – Rudnik – kočica na Ratitovcu: 1,5 ure

Ratitovec – Soriška planina: 3,5 ure (s postankom)

Razdalja: 12 km

Kalorije: 2273 kcal

Vzpon: 870 m Spust: 665 m

Najvišja točka: 1675 m - pot gre malo pod vrhom Altemaverja



GOZDNA UČNA POT KRES



Nina Drol

V deželo prihaja jesen. Narava se odeva v rumene, oranžne, rjave in škrlatne barve ter nas vabi, naj v njenem zavetju umirimo um in si utrdimo zdravje za prihajajočo zimo. Ker dejansko živimo obkroženi s hribi in gozdovi, nam poti in stezic za pohode in sprehode ne zmanjka. Če pa bi se radi na sprehodu še poučili oz. otrokom ali vnukom pokazali nekatere značilnosti alpskega in predalpskega sveta, lahko obiščete Gozdno učno pot Kres, z izhodiščem v Dašnici, ob informacijski tabli.

Dolžina: 2050 m

Višina: 110 m (460 m – 570 m)

Gozdna učna pot Kres je na pobudo gozdarjev nastala v Železnikih v letu 2006. Na poti spoznamo zakonitosti bukovega in smrekovega gozda, osnove pomlajevanja in značilnosti povirja, hkrati pa nas skozi celotno pot spremljajo vse glavne drevesne vrste in njihove posebnosti. Nastanek gozda je povezan tudi z odmiranjem in kroženjem snovi, ki so hrana novemu mlademu gozdu. Vpogled v gozdna tla nas seznanja s sestavo tal, ki pogojuje sestavo rastlinstva. Gozda učna pot poteka tik nad Železniki po pobočju in grebenu hriba Kres. Začetek poti je nekoliko bolj strm, nato pa se po grebenu zložno vzpenjamo do Boškove jase, nakar sledi spust prek Belih trat do Dašnice, kjer pot »zašpilimo«.

Na poti tako lahko spremljamo prvine primestne krajine v Selški dolini in gozdnate krajine, ki obkroža mesto do vrhov Ratitovca in Jelovice. Zaradi pestrosti ptičjega sveta nas bodo na sprehodu po gozdni učni poti Kres spremljale ptičje valilnice različnih dimenzij. Ornitologi so na hribu Kres našli skoraj 30 vrst ptic. Večina od njih je stalnic, nekaj pa jih domuje v bližnjih gorovjih in ta kraj le preletavajo. Tudi zaradi ptic se moramo na sprehodu obnašati strpno. Zahvalile se nam bodo s petjem in z zanimivim oglašanjem. Mene so na poti spremljale radovedne veverice, ki so mi s skakanjem z drevesa na drevo sledile kar nekaj časa. Tudi hoja po odpadlem listju je prijetna. Vsak letni čas pa prinaša drugačne zanimivosti ob poti, tako da lahko uživamo in opazujemo spreminjanje narave in njene cikle.

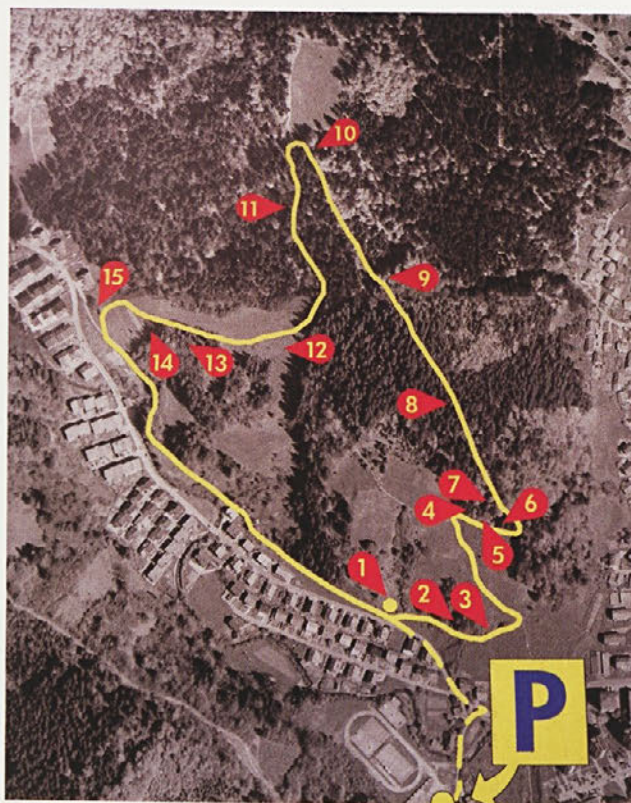


Utrinki iz gozdne učne poti

Gozdna učna pot Kres je sestavljena iz sledečih točk:

1. INFORMATIVNA TABLA
2. ČEŠNJA
3. BREZA
4. MACESEN
5. KROŽENJE SNOVI
6. KOLUT SMREKE Z OZNAČENIMI ČASOVNI DOGODKI
7. RDEČI BOR
8. SMREKOV GOZD
9. BUKOV GOZD IN POMLAJEVANJE
10. JASA S PREŽO
11. POVIRJE S ČRNO JELŠO, VELIKIM JESEKOM IN GORSKIM JAVORJEM
12. PAST ZA PODLUBNIKE
13. PEDOLOŠKI PROFIL
14. HRAST GRADEN
15. KOZOLEC Z LIPO

Vir:
Informacijska tabla Gozdne učne poti Kres



Shema poti (informacijska tabla Gozdne učne poti Kres)

NAMIG ZA VIKEND POTEPI

Sovna glava



Barbara Debeljak

Ideja za hiter odmik za vse, ki si želijo za kratek čas pozabiti na vsakodnevni vrvež. Sovna glava; 1750 metrov visok travnat vrh, ki se nahaja med Prisankom in alpskim prelazom Vršič.

Najkrajša pot (30 minut) vodi z vrha Vršiča mimo Tičarjevega doma na Vršiču. Vije se po makadamski cesti čez razgledna pobočja. Med potjo se odpre tudi eden izmed najlepših pogledov na »Ajdovsko deklico«. Obraz dekleta v severni steni so pričarali tektonski premiki. Pripovedka pravi, da je okamenela Ajdovska deklica. Ko je živela, je bila dobrega in us-

miljenega srca – gornike in tovarnike je skozi snežne zamete vodila v Trento.

Pot na Sovno glavo, ki jo večina obišče spotoma med vzponom na Prisank s prelaza Vršič, je ravno prav dolga in strma za lep jesenski sprehod po barviti naravi, preden bo konec oktobra odpihnilo zadnje jesensko listje. Če si pa želimo malo več rekreacije,

pa je najbolje, da štartamo pri koči pri izviru Soče oziroma pri 49. serpentinu Ruske oziroma Vršiške ceste (2 uri in 30 min). Skozi gozd se vzpenjamo po stari mulatjeri, ki jo pa višje zapustimo, saj nas označka za Vršič usmeri levo na z listjem prekrito pešpot, ki pa se že kmalu priključi stari makadamski cesti.

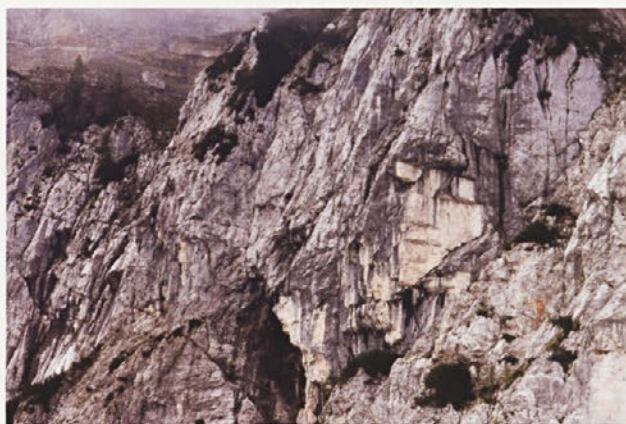
Z vrha se nam odpirajo pogledi na ostrenja, ki se dvigajo nad Rusko cesto. Najlepši pogled je na bližnji Prisank, greben Mojstrovk ter v dolino Trenta. Z macesni posejano planoto na vse strani obdajajo v nebo kipeči gorski grebeni. Vse naokrog prepletene poti in steze pa kar vabijo na podaljšanje izleta še v kakšno drugo smer.



Sovna glava



Ob poti



Ajdovska deklica



Z vrha se nam odpirajo čudoviti razgledi

BILO JE NEKOČ ...



Tudi brez ločevanja je bilo včasih delo z odpadki naporno.

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: Barbara Debeljak, Anita Habjan, Aleš Markelj, Janez Rihtaršič, Nina Drol, arhiv Andraž Ramovš, 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.

DOMEL

