

OSREDNJA
KNJIŽNICA
VELENJE

RUDAR

1953 45 1998



PREMOGOVNIK
VELENJE

ČASOPIS PREMOGOVNIKA VELENJE, ŠTEVILKA 4, APRIL 1998, LETO XXXII



Izdajatelj**Rudnik lignita Velenje****Ureja uredniški odbor**

Božena Steiner, Diana Janežič, Dragica Marinšek, Ivo Hans Avberšek, Aca Poles, Peter Pušnik, Boris Potrč, Jože Kožar.

Glavna urednica

Diana Janežič

Novinarka in lektorica

Dragica Marinšek

Oblikovanje

Ivo Hans Avberšek

Grafična priprava

NAŠ ČAS, d.o.o. Velenje

Tisk

Grafika Bizjak Velenje

Naklada

4000 izvodov

Naslov

RUDAR, Partizanska 78, 3320 Velenje, tel. (063) 853-312 int. 18-15, fax (063) 854-986, E-mail Diana.Janezic@rlv.si

Rudar je vpisan v register časopisov in se po mnenju Ministrstva za informiranje z dne, 14.2.1992, št. 23/67-92 šteje za izdelek iz tarifne številke 3, tč. 13 Tarife prometnega davka, za katere se plačuje davek od prometa proizvodov po 5-odstotni stopnji.

Glasiilo Rudar je brezplačno.

Prihodnja številka Rudarja izide 29. maja. Prispevke zanjo lahko pošljete v uredništvo najpozneje do 18. maja 1998.

Naslovnica

Raport v Jami Škale

foto:

Diana Janežič

strani 4 - 9

Celo leto 1997 in letos so intenzivno potekale aktivnosti na področju uvajanja sistema kakovosti, ki predstavlja skladnost celotnega procesa Premogovnika Velenje z zahtevami standarda ISO 9001. Vanje je bilo vključenih veliko naših sodelavcev. Nekaterim med njimi, ki so v tem procesu nastopali v več vlogah - kot presojevalci in presojanji - smo tokrat dali besedo.

**strani 10 - 14**

Podjetje deluje tako dobro, kot delujejo posamezniki v njem. Če na podjetje pogledamo kot na kompleksno celoto posameznikov, se pred nas postavlja vprašanje: Kako zastaviti odnose med ljudmi, da bi dosegli zastavljene cilje? Kakšno obnašanje ljudi si želimo in kako ga vzpodbujati? Če se tudi vi, morda, kdaj vprašate tako, najdete odgovore v člankih pod rubriko Kadri.

**strani 18 - 20**

Mešani pevski zbor Gorenje je na mednarodnem tekmovanju pevskih zborov v Rimu zastopal Slovenijo in si pripel srebno medaljo. Potovanje v Rim ni bilo le glasbeno, ampak tudi kulturno, umetniško, sakralno in še kakšno potovanje. Slavko Marš ga popisuje za vas, Marijan Lipičnik pa je na naslednji strani zatrdil, da v kompaniji še pes crkne.

**Strani 22 - 25**

Pod naslovom Skrb za lastno zdravje se skriva prispevek o preventivnih programih, lahko pa bi tako naslovili tudi vse naslednje prispevke pod rubriko Šport in rekreacija in, seveda, tudi v rubriki Zdravje, kjer je tokrat govora o tem, kaj lahko sami storimo, da ne zbolimo za rakom.



Kakovost - to smo mi

Slovenski institut za kakovost in meroslovje je v marcu ugotovil, da je sistem kakovosti v podjetju skladen z zahtevami standarda ISO. Premogovnik Velenje bo tako ob prazniku podjetja, 3. juliju, dobil certifikat ISO 9001.

Na prvi pogled precej strokovna zadeva, prav gotovo pa pomembna, če smo se odločili, da jo povežemo z našim praznovanjem.

Kakovost. Pojem, s katerim se vsak posameznik srečuje v svojem življenju. Vsakodnevno presojamo, ali je nek izdelek, ki smo ga kupili dober, ali je neka storitev, ki smo jo naročili in plačali, opravljena kvalitetno. Kakovost življenja se izraža v dobrem zdravstvu, dobrih šolah, kulturi, ocenjujemo pa jo tudi po dobrih medsebojnih odnosih. Ko presojamo izdelke in delo drugih, še raje pa, ko ocenjujemo svoje delo, vse prevečkrat odgovornost za slabo delo, za slabo kakovost, prevalimo na material, orodja, stroje. In spregledamo dejstvo, da tudi o kakovosti materiala, orodij in strojev odloča človek.

In na kaj mislimo, ko govorimo o kakovosti v premogovniku? Govorimo o kvaliteti premoga, o kvaliteti izdelkov in storitev, ki jih prodajamo.

Veliko število sodelavcev, ki so sodelovali pri projektu uvajanja kakovosti v podjetje, je opravilo v preteklih dveh letih obsežno delo. To pa bo doseglo svoj namen le, če bomo vsak na svojem delovnem mestu pripravljene sprejeti odgovornost za to, da bo delo, ki ga opravljamo, opravljeno dobro in kakovostno. Takšno delo vsakega posameznika pa je tudi zagotovilo, da bomo uspešni pri doseganju skupnega cilja: v varnih in humanih razmerah pridobivati premog po konkurenčnih cenah.

Ta cilj ustvarja pogoje za to, da bomo tudi v prihodnje uspešno podjetje, ki bo lahko zagotavljalo delovna mesta tudi generacijam, ki šele prihajajo.

Želim si, da bi pridobitev certifikata kakovosti pomenila dodatno spodbudo za izobraževanje in usposabljanje zaposlenih v premogovniku, da bi podprla naša prizadevanja za zmanjševanje bolniških izostankov, zmanjševanje invalidnosti ter da bi bolj kvalitetno delo ohranilo trende pri zmanjševanju delovnih nesreč v podjetju.

Kakovost ustvarjamo ljudje. Ko govorimo o kakovosti v podjetju, mislimo predvsem na posameznika, torej na to, koliko je vsak izmed nas pripravljen in usposobljen svoje delo opraviti kar najbolje. In tako s svojim znanjem in vrednotami aktivno oblikovati kakovost podjetja kot celote.

Janko Lukner,
direktor za kadrovsko-splošno področje

Certificiranje sistema kakovosti v
Premogovniku Velenje

Prva stopnica

Skozi celotno leto 1997 in tudi v letošnjem letu so zelo intenzivno potekale aktivnosti na področju uvajanja sistema kakovosti, ki predstavlja skladnosti celotnega procesa Premogovnika Velenje z zahtevami standarda ISO 9001.



Mag. Slavko Plazar

Cilj, pridobiti certifikat po standardu ISO 9001, ne temelji samo na zahtevi po pridobitvi certifikata, ampak predstavlja veliko širšo zahtevo, in sicer po:

- urejenosti procesov, ki potekajo v različnih organizacijskih enotah,
- skladnosti med izdelano dokumentacijo in izvajanjem v praksi,
- zagotavljanju temeljnih dokumentacijskih izhodišč, na osnovi katerih lahko posamezne aktivnosti ali procese optimiziramo, spreminjamo ali izboljšujemo,
- vzpostavitvi orodja, s pomočjo katerega lahko izvajamo stalni nadzor nad celotnim procesom s pomočjo samoocenjevanja, ki temelji na usposobljenosti notranjih presojevalcev, ugotavljanju neskladnosti v izvajanju ali v izdelani dokumentaciji,
- timskem in projektnem pristopu k stalnim spremembam oziroma izboljšavam
- in seveda tudi po stalnem primerjanju z ostalim gospodarstvom v Sloveniji in svetu.

V decembru 1997 je zunanja certifikacijska institucija SIQ opravila predpresajo, ki ji je sledila 18., 19. in 20. marca 1998 tudi certifikacijska presoja. Že izvedena predpresaja zunanje institucije je pokazala, da so naši procesi zelo usklajeni z zahtevami standardov kakovosti ISO 9001, tako da je bil rezultat certifikacijske presoje dejansko potrjitev, da procesi v podjetju potekajo skladno tako z zakonskimi zahtevami, kakor tudi z zahtevami mednarodno priznanih in primerljivih standardov kakovosti.

Certifikacijska presoja je potekala v vseh organizacijskih enotah in je zajela nključno izbrana področja, ki so navedena v Poslovniku kakovosti Premogovnika Velenje. V presojo je bilo vključeno celotno vodstvo podjetja, vodje posameznih organizacijskih enot ter določena skupina sodelavcev v različnih organizacijskih enotah. Presajo so izvajali trije presojevalci, in sicer dva vodilna presojevalca sistemov kakovosti mag. Tatjana Žagar in mag. Ahmet Mehonić ter izvedenec za rudarstvo prof. dr. Uroš Bajželj.

Na osnovi ugotovitev, ki so jih presojevalci zapisali med izvajanjem presoje, je bilo podano zaključno poročilo presoje. To poročilo zajema pozitivne ugotovitve in tudi priporočila, ki jih je treba dosledno

upoštevati pri nadaljnjem vzdrževanju sistema kakovosti.

Vesel sem, da smo eno izmed redkih podjetij, ki je uspelo zunanjim presojevalcem podati obvladovanje našega procesa v takšni obliki, da ni bilo ugotovljenih nobenih neskladnosti z zahtevami standarda ISO 9001. To zagotavlja, da po potrditvi teh ugotovitev na posebni SIQ komisiji za podelitev certifikata pridobimo certifikat kakovosti, s tem pa tudi potrjitev, da procese v podjetju obvladujemo - jih planiramo, uspešno izvajamo, nadziramo in analiziramo ter sistemsko ukrepamo bodisi v obliki korektivnega ali preventivnega delovanja.

Seveda pa s pridobitvijo certifikata pot h kakovosti ni zaključena. Postavljen je le temelj, na osnovi katerega želimo graditi in nadgraditi tudi ostale elemente kakovosti, ki bodo zagotavljali, da bo proces pridobivanja premoga ne samo skladen z zahtevami standardov kakovosti ISO 9001, ampak bo tudi zagotavljal poslovno uspešnost in s tem vključeval elemente celovite kakovosti. Ti pa se nanašajo tako na poslovne rezultate, okolje, zadovoljstvo zaposlenih in širše družbe.

Kot vodja projekta bi se rad zahvalil vodstvu podjetja, projektnemu timu in vsem, ki so bili bolj ali manj vključeni v projekt pridobivanja certifikata po standardu kakovosti ISO 9001, za razumevanje in sodelovanje.

Slavko Plazar

PRESOJANJE JE ODGOVORNA NALOGA

Rudar: "Prosim, če se lahko najprej predstavite: kakšna je vaša izobrazba, kako ste se usposobili za delo presojevalke!"

Žagar: "Po izobrazbi sem magistra kemije. Na področju kakovosti delam od leta 1984, od tega na področju implementacije standardov serije ISO 9000 od leta 1987 dalje. Zadnjih pet let sodelujem kot presojevalka s Slovenskim inštitutom za kakovost in meroslovje (SIQ). Svoje presojevalsko znanje sem izpopolnjevala na skupnih presojah s švicarskimi kolegi (SQS) in avstrijskimi kolegi (ÖQS), ki so tako kot SIQ, člani mednarodne mreže IQNET. Pri British Standard Institution QA (BSI) sem leta 1993 zaključila program usposabljanja za vodilnega presojevalca sistemov kakovosti, v letu 1996 pa tudi za vodilnega presojevalca sistemov ravnanja z okoljem (EMS - Environmental Management System - ISO 14000). Prek Ministrstva za znanost in tehnologijo - Urada za standardizacijo in meroslovje RS sem pri EFQM Brussels (v letu 1996 in letu 1997) opravila tudi usposabljanje za ocenjevalce podjetij - institucij, ki kandidirajo za nacionalno priznanje za poslovno odličnost. V pilotnem projektu Priznanja RS za poslovno odličnost v letu 1997 sem sodelovala kot vodilna ocenjevalka."

Rudar: "Kakšna je naloga presojevalca v podjetju, kaj pregledate in kaj presoimate?"

Žagar: "Naloga presojevalca v podjetju je sistematično zbiranje dokazov, na osnovi katerih mora objektivno oceniti, ali v podjetju na vseh ravneh potekajo aktivnosti za kakovost tako, kot je načrtovano in rezultati ustrezajo pričakovanim in načrtovanim ciljem. Hkrati mora oceniti, ali je sistem kakovosti učinkovit in primeren za nadaljnje doseganje ciljev. Pri tem tudi ugotavlja izpolnjevanje zahtev mednarodnega standarda ISO 9001. Na osnovi zbranih dokazov mora biti presojevalec sposoben oceniti, ali so v podjetju potrebne izboljšave ali korektivni ukrepi."

Presojevalec zbira objektivne dokaze v razgovoru z zaposlenimi bodisi tako, da se pogovori z odgovornim za posamezno področje in z neposrednimi izvajalci ter ugotavlja skladnost med povedanim in dejanskim izvajanjem. Presojevalec tudi pregleda obstoječo dokumentacijo (dokumente in zapise) ter ugotavlja skladnost med zapisanim in obstoječo prakso. Vedno sledi celotno verigo dokumentov in zapisov, med vsemi poslovnimi funkcijami in področji odgovornosti. Na tak način lahko ocenjuje učinkovitost povezav različnih funkcij oziroma področij odgovornosti. Vzorec pregledanih dokumentov in zapisov in število zaposlenih, s katerimi se pre-

sojevalec pogovarja, mora biti zadosti velik za objektivno oceno. Poudarila bi, da je presoja izredno odgovorna naloga. Presojevalčev pristop mnogokrat lahko blokira zaposlene, s katerimi se pogovarja, kar onemogoča zbrati dovolj objektivnih dokazov.

Rudar: "Kaj ste ugotavljali pri presojanju v Premogovniku Velenje?"

Žagar: "V vašem premogovniku smo ugotavljali:

- ali sistem kakovosti, to pomeni ali sistem vodenja, organizacije, odgovornosti, zagotavljanja virov, obvladovanja procesov in postopkov, izpolnjuje zahteve mednarodnega standarda ISO 9001,
- ali sistem kakovosti omogoča nenehno izboljševanje,
- ali zaposleni razumejo in se zavedajo pomena kakovosti na svojem delovnem področju in v celotnem podjetju,
- ali je sistem kakovosti učinkovit.

Vse navedeno smo ugotavljali v razgovoru z zaposlenimi od glavnega direktorja do rudarjev v jami, z opazovanjem vašega dela in s pregledom dokumentov in zapisov kot objektivnih dokazov o doseženi kakovosti in učinkovitosti delovanja sistema kakovosti."

Rudar: "Kako so vas sprejemali naši sodelavci, ki ste jih presojali; kako so sprejeli, razumeli vaše delo in sodelovali z vami?"

Žagar: "Na tem mestu bi se rada še enkrat v imenu vseh presojevalcev zahvalila vsem zaposlenim v premogovniku, s katerimi smo se pogovarjali. Odprtost, pripravljenost na razgovor, razumevanje svojega in našega dela je po našem mnenju obrodilo zamisli za nadaljnje izboljševanje sistema kakovosti v vašem podjetju. Nekateri vaši sodelavci so res imeli kar precejšnjo tremo, kar je popolnoma razumljivo. Ni enostavno biti "presojan" pred očmi celotnega kolektiva. Vendar je trema kmalu po razgovoru izginila, saj so se zaposleni popolnoma identificirali z delom, ki ga opravljajo in ga suvereno predstavili, nekateri tudi z željo po potrditvi novo vpeljanih rešitev in zamisli."

Rudar: "Kakovost podjetja v skladu s standardi ISO 9001 je prva stopnica k odličnosti podjetja. Razložite ta model oz. princip delovanja kakovostnega podjetja? Kateri so pogoji, da je podjetje najprej kakovostno in nato odlično?"

Žagar: "Z omenjeno trditvijo se močno strinjam. Podjetje, če hoče na pot poslovne odličnosti, mora začeti s sistematičnim pristopom. Vsekakor sistem kakovosti, ki



Mag. Tatjana Žagar

je grajen na osnovi koncepta mednarodnih standardov ISO 9000, sistematičen pristop vključuje. Poleg tega je bistvenega pomena za graditev poslovne odličnosti tudi razumevanje potreb in pričakovanj, ki jih do podjetja postavljajo zainteresirani udeleženci. V primeru odjemalcev premoga (TE Šoštanj, drugi kupci) je izpolnjevanje njihovih pričakovanj oziroma zahtev do podjetja določeno skozi sistem kakovosti v skladu z zahtevami standarda ISO 9001. V smislu poslovne odličnosti pa pomeni, da v podjetju poleg zahtev in pričakovanj kupcev:

- poznajo tudi zahteve in pričakovanja lastnikov, zaposlenih, ožjega in širšega družbenega okolja (regionalnega, nacionalnega, vključno z varovanjem okolja) in drugih zainteresiranih,
- oblikujejo cilje in načine za doseganje ciljev, ki izhajajo iz poznavanja zahtev in pričakovanj zainteresiranih udeležencev,
- sistematično pregledujejo doseganje ciljev in jih ustrezno izboljšujejo,
- zagotavljajo ustrezne vire tako finančne, informacijske, kadrovske, infrastrukturne idr.,
- vodstveni in vodilni delavci z lastnimi zgledi izkazujejo predanost odličnosti.

V kolikor so načini oziroma pristopi ustrezni, se pokažejo tudi učinki, in sicer v rezultatih, ki skozi daljše

časovno obdobje (npr. tri leta in več) izkazujejo gibanja, ki kažejo na porast zadovoljstva zaposlenih, kupcev, ugodno sprejemanje podjetja s strani ožjega in širšega družbenega okolja, lastnikov in drugih zainteresiranih ter v poslovnih rezultatih podjetja.

Odličnost pa ne pomeni samo doseganja zastavljenih ciljev in dolgoročnega izkazovanja ugodnih rezultatov. Pomeni tudi, da se znamo primerjati s sorodnimi, najboljšimi podjetji v panogi in svoje delo izboljšujemo tudi glede na poznavanje prednosti, ki jih imajo najboljši.

Biti odličen, pomeni, da to podjetju priznajo in izkazujejo tako zaposleni, kupci in okolje podjetja kot tudi konkurenca."

PROJEKT SMO IZPELJALI SAMI



Bojan Stropnik

Bojan Stropnik, vodja priprave jeklenega podporja in član projektnega tima za uvajanje sistema kakovosti:

"Pri uvajanju kakovosti sem nastopal v treh vlogah: kot član projektnega tima, notranji presojevalec in presojanec. Najprej naj predstavim svoje delovno mesto, to je vodenje priprave jeklenega podporja. To je služba, ki je zadolžena za kontrolo manipulacije z jeklenim podporjem v celotnem procesu uporabe (nakup, skladiščenje, transport v jamo in iz nje, vse faze uporabe v jami, popravilo, izločitev iz uporabe). Naša služba skrbi za racionalno ravnanje z jeklenim podporjem nemalo racionalizacij s tega področja to samo potrjuje.

Pred tremi leti sem naredil Poslovnik Priprave jeklenega podporja, ki zajema vse aktivnosti službe, odgovornosti in odnose z drugimi službami v podjetju, s katerimi so-

delujemo. Ta poslovnik je bil narejen v duhu sistemskih dokumentov, ki smo jih kasneje delali za uvajanje sistema kakovosti. Mislim, da sva s Slavkom Plazarjem, ki je začel delati pri projektu kakovosti, ravno skozi to delo ugotovila, da podobno razmišljava, da imava podobne ideje oziroma cilje, ki se v bistvenih elementih ne razhajajo, skratka, da bi lahko dobro sodelovala. Tako sem postal član projektnega tima, ki je zadolžen za sistem kakovosti v podjetju.

Pripravo jeklenega podporja smo uporabili kot enega od vzorčnih primerov v fazi izobraževanja za notranjo presojo, v zadnji fazi za presojanje ni bila posebej zanimiva.

Notranja presoja je sestavni del sistema kakovosti. Standard v eni od svojih točk predvideva izvajanje notranje presoje. To je v bistvu le priprava in lastna kontrola sistema kakovosti. Notranje presoje so načrtovane in jih je treba izvesti vsaj enkrat na leto. Mi smo do sedaj izvedli več notranjih presoj, če štejemo tudi tiste, ki smo jih opravljali, ko smo se šele izobraževali za sistem kakovosti. V tej fazi smo izobrazili 24 notranjih presojevalcev z opravljenim izpitom in so z vseh področij podjetja. Opazen je trend naraščanja kvalitete notranjih presoj v podjetju, od začetnih "šolskih" notranjih presoj, kjer smo se vsi skupaj počutili nelagodno - tako presojanji kot presojevalci - do zadnje notranje presoje, ki je bila opravljena na zelo kakovostnem in profesionalnem nivoju. Dejstvo je, da vedno bolj ugotavljamo, da so naše notranje presoje bistveno ostrejšee kot zunanje. To je logično, saj presojava ljudje, ki poznamo podjetje, dejavnost, probleme.

Namen notranje presoje (enako velja, seveda, tudi za zunanjo) je primerjanje skladnosti poslovnika kot najvišjega dokumenta sistema kakovosti in ostale sistemske dokumentacije s standardom na eni strani ter skladnost z realnim stanjem na drugi strani. Če je pri tem ugotovljena večja neskladnost in ni odpravljena, pomeni to neizpolnjevanje zahtev za pridobitev certifikata oziroma odvzem le-tega. Zunanji presojevalci niso pri presoji, ki je bila na-

rejena na vzorčnem modelu, nikjer naleteli na aktivnosti, ki bi se izvajale drugače, kot imamo zapisano ali bi bile neskladne s standardom ISO 9001.

V tem letu dni - od 1. aprila lani, ko smo zagнали projekt - smo v podjetju opravili ogromno delo in upam samo, da nam ta elan ne bo pošel. Na začetku smo bili sodelavci na vseh nivojih skeptični in smo se spraševali: "Zakaj sploh potrebujemo standard, zakaj sistem kakovosti?" Mnogi so to vzeli kot le še eno delovno nalogo več. Toda sčasoma smo z različnimi aktivnostmi spoznavali vsebino tega ogromnega projekta, širili krog sodelavcev, se izobraževali in začeli razumevati pomen sistema kakovosti.

Zdaj se "Zakaj?" ne sprašuje nihče več, certifikat praktično imamo - gre le še za birokratsko obdelavo in formalno podelitev listine - in vsi delamo in živimo v duhu kakovosti. Vrhunec smo po mojem mnenju dosegli v času med zadnjo notranjo in zunanjo presojo, ko se je med nami prav čutila pozitivna energija. Upam, da bo ta klima ostala v podjetju še naprej. Tudi zato, ker tako velikega projekta ni praktično prekinjati, saj ga je težko ponovno zagnati. Podjetje je preveliko in število vpletenih ljudi prav tako, zato je treba vztrajati s primerno hitrostjo.

Ta prva stopnica, ki smo jo dosegli, je bila težko dosegljiva, hkrati pa ne pomeni nič, če ne bomo kakovosti gradili naprej. Certifikat lahko namreč tudi izgubimo. S certifikacijsko presojo smo dobili ugotovitve, da neskladnosti s standardi ISO 9001 nimamo, hkrati pa smo dobili 12 priporočil, kje in kako lahko sistem izboljšamo oziroma ga pripeljemo do celovitega obvladovanja kakovosti, za kar imamo po besedah zunanjih presojevalcev vse možnosti in bo naš naslednji cilj. V dogovoru s tehničnim direktorjem podjetja, ki je pooblaščenec vodstva za kakovost, bomo za vsako od teh priporočil določili skupino ljudi, cilje in jih terminsko opredelili. Nekatera od teh priporočil bomo lahko hitro uresničili, vsaj pet pa je takšnih, ki bodo zahtevala dovolj

pretehtan projektni pristop, saj vključujejo celotno podjetje na vseh nivojih.

Pomembno je, da smo plan projekta izpeljali domala v celoti sami brez zunanje institucije. To je bilo bistveno težje, toda ceneje in učinkoviteje, saj je veliko sodelavcev, sodelujočih pri projektu, spoznalo vse tehnološke poti podjetja, to pa je zelo

pomembno pri nadaljevanju projekta. Poudarim naj tudi, da smo projekt skoraj 100-odstotno realizirali, in to predčasno. Uresničili nismo le točke, da izdamo brošuro o sistemu kakovosti v podjetju, ki smo jo namensko predstavili v drugo polovico letošnjega leta. Predvidevamo namreč še kar nekaj sprememb na po-

dročju sistemske dokumentacije, ni pa smiselno izdajati publikacije, katere vsebina se prepogosto spreminja."

NAJPOMEMBNEJŠI SMO LJUDJE

Božena Steiner, vodja službe za organizacijo, nagrajevanje, izobraževanje in informiranje:

"Lahko bi rekla, da sem se v procesu uvajanja kakovosti znašla v treh vlogah. Ko je Slavko Plazar začel razmišljati o uvajanju kakovosti v podjetje, je izbral naše področje za začetno. Pri tem smo se precej lovili, saj je to bilo obdobje, ko cilji uvajanja kakovosti še niso bili natančno določeni. V procesu presoje je bila naša služba presojana v dveh elementih standarda ISO 9001: področje organiziranosti in področje usposabljanja zaposlenih, na to pa se, seveda, navezujejo še drugi elementi standarda glede urejenosti dokumentacije, vodenja zapisov... To je bila prva vloga - vloga presojanih.

Moja druga vloga je bila definirana z dejavnostjo službe - z izobraževanjem. Podprli smo uvajanje projekta z izobraževanjem za sistem kakovosti. Sodelovali smo od prvega seminarja za vodstvo leta 1994 (izvedel ga je prof. dr. Radovan Andrejčič), seznanjanja obratovodij, vodij služb, poslovodij in nadzornikov s projektom, organiziranja seminarjev za ekipe sodelavcev, ki sta jih izvajala Rajko Novak in Marko Kiauta do izvedbe izpitov za notranje presojevalce.

No, tak izpit sem opravila tudi sama. To je bil pogoj za opravljanje tretje vloge - vloge interne presojevalke. V interni presoji sem sodelovala v tehničnem sektorju in pridobila zanimive izkušnje.

Priljubljen obdobje je trajalo nekaj časa in mnogi smo se spraševali, kaj se gremo, kaj bo iz vsega nastalo. Ko pa je bil jasno definiran cilj, da bomo 3. julija 1998 pridobili certifikat kakovosti ISO 9001, in ko je vodstvo popolnoma podprlo projekt, se je začelo delati zelo načrtno. V službi smo se organizirali za to delo, pripravili dokumente, pravila, opisali svoje delovne procese. Vsi moji sodelavci so bili veseli tega izziva in smo pri tem delu dobili izkušnje, pozitivne ugotovitve: kje smo dobri, kje so pomanjkljivosti, kaj popraviti, izboljšati.

Faza notranjih presoj je bila zelo poučna. Sodelavci, ki so pri nas opravljali notranjo presojo, so bili odlični. Obnašali so se

tako, kot smo se učili na seminarjih. Niso delovali kot vzvišeni razsodniki, ampak kot sodelavci, s katerimi smo prijetno komunicirali in vzpostavili dobro sodelovanje. Te notranje presoje so bile zelo koristne, prav tako tudi zunanja predpresoja. V naši službi so presojali proces usposabljanja zaposlenih in ugotavljali, da je področje izobraževanja v našem podjetju na zelo visokem nivoju tako glede ugotavljanja potreb, načrtovanja vsebine in izvedbe. Potrebno pa bi bilo več merjenja učinkov izobraževanja. Tega se tudi sami zavedamo, vendar je to merjenje težko izvesti in s tem se ubadajo v mnogih podjetjih.

Na osnovi priporočil zunanje predpresoje smo zapisali tudi kriterije za izbiro zunanjih in domačih izvajalcev izobraževanja. Te kriterije smo sicer že prej upoštevali, vendar niso bili zapisani in niso bili sestavni del našega pravilnika. Ocenjujem, da imamo področje izobraževanja dobro organizirano, da imamo dobro ekipo (kar je ugotovila tudi ga. Žagarjeva), da z različnimi izobraževalnimi programi prispevamo k oblikovanju kulture in odnosov v podjetju, da podpiramo realizacijo strateških in operativnih ciljev podjetja.

Če ocenim uspešnost izvedbe projekta uvajanja kakovosti v podjetje v preteklem letu dni, potem moram na prvem mestu omeniti, da nam je to uspelo gotovo zaradi jasno postavljenega cilja. Še pomembnejši pa smo ljudje, ta naša energija, da smo vsi zagrabili za delo, se predali novemu izzivu, novim dolžnostim. Pomembno je bilo tudi sodelovanje v timih. Vse to so ugotavljali tudi presojevalci: izredno pripravljenost za delo, pozitivno ustvarjalno vzdušje, sodelovanje. Prepričana sem, da lažje takšen projekt izvedemo sami, kot pa s pomočjo zunanje institucije. Delati moramo tako ali tako sami.

Vsi moji sodelavci so čudovito sodelovali in rezultat presoje je bil ta, da je gospa Žagarjeva, vodja presoje, ugotavljala, da imamo na kadrovskem področju zelo veliko elementov poslovne odličnosti, kar je že korak naprej in smo bili za to posebej pohvaljeni ob presoji in na zaključnem se-



Božena Steiner

stanku. Posebej jo je zanimalo 200 opravljenih razvojnih intervjujev, v katerih se je skušalo ugotoviti zadovoljstvo sodelavcev pri delu, njihove ideje za načrtovanje kariere, uresničevanje ciljev podjetja. Model poslovne odličnosti predvsem temelji na delu z ljudmi, na motivaciji, organizacijski kulturi, na pripadnosti zaposlenih, ugotavljanju zadovoljstva zaposlenih in na korektivnih ukrepih za spreminjanje stanja. V našem sektorju že nekaj časa oblikujemo idejo, da bi v podjetje vpeljali projekt ciljnega vodenja, vodenja letnih razgovorov, katerega cilj je mobilizacija energije vseh zaposlenih k razvijanju podjetja. Gre za izgradnjo kulture ustvarjalne klime, sodelovanja in medsebojnih odnosov, kjer vsak zaposleni ve, kaj od njega pričakujemo, ter ve za pogoje in kriterije, po katerih se presoja njegova uspešnost. Seveda pa je tudi za tak projekt odločilna podpora vodstva."

PRAVO DELO SE ŠELE ZAČENJA



Damjan Kanduti

Damjan Kanduti, tehnični vodja strojne službe jama in strojnega remonta:

"Službi, ki ju vodim, sta nastali v začetku lanskega leta z reorganizacijo obrata Jamske mehanizacije. Znotraj Strojne dejavnosti sta nastali Strojna služba jama in Strojni remont. V okviru Strojne službe jama se ukvarjamo z izvajanjem montažnih in demontažnih del v jami v skladu s projektno dokumentacijo, ki jo izdelamo pri nas, in vzdržujemo večino instalirane opreme v jami. V okviru Strojnega remonta remontiramo in popravljamo opremo, ki je vključena v proces pridobivanja premoga v skladu z naročili in tehnologijo Strojne priprave dela in vzdržujemo stroje in opremo Strojnega remonta, OPD, obrata OPP, podjetja PLP in Kamnoloma Paka, torej večino strojev in naprav zunaj. V Strojni službi jama je zaposlenih 354 delavcev, okoli 180 pa jih je v Strojnem remontu.

Marca lani smo v podjetju začeli intenzivno delati na uvajanju kakovosti v podjetje. V izobraževanje za notranjega presojevalca sem bil vključen že v prvi skupini in opravil tudi izpit za notranjega presojevalca. Imeli smo težko delo, saj pokrivamo področje, ki je v mnogo delih vključeno v proces pridobivanja premoga, ki ga certificiramo. Dokumentirati tako širok proces ni

enostavno. Čakalo nas je veliko dela, zato smo formirali skupine, ki so pripravile osnutke dokumentov. Te smo pregledali, popravili in ko je bilo vse pripravljeno, smo opravili notranjo presojo.

Kot interni presojevalec sem bil vključen v prvo interno presojo in sem tako v podjetju nastopil v vlogi presojanca in presojevalca. Po presoji smo spet opravili korekcije dokumentov in vse uskladili do podrobnosti. Po zunanji predpresoji smo znova izvedli notranjo presojo celotnega sistema - vključen sem bil kot vodilni presojevalec in s skupino presojevalcev presojal široko področje, aktivnosti Službe za VPD, v okviru Proizvodnega sektorja aktivnosti Priprave dela, proces v obratih Priprave, Jame Škale, Jame Pesje in Jame Preloge, aktivnosti Službe za organizacijo, nagrajevanje, izobraževanje in informiranje ter aktivnosti arhiviranja v okviru Kaldrovske socialne službe.

Presojati ni preprosta naloga in pri tem sem se učil tudi sam. Zunanja presoja, pri kateri sem nastopal kot presojanec, je bila tudi zame zanimiva in poučna. Več kot imaš pri tem izkušenj, lažje je obvladovati sistem kakovosti.

Dokumenti, ki smo jih morali v naši službi izdelati, so bili tile: v okviru sistemskih postopkov obvladovanje zastojev v proizvodnem procesu pridobivanja premoga (to je napak, okvar, ki jih je treba čimprej odpraviti, da lahko proces teče nemoteno naprej), v okviru sistemskih navodil vzdrževanje opreme, ki je integrirana v proces pridobivanja premoga in sistemska navodila montaž in demontaž opreme v proizvodnem procesu. Poleg tega so nastala navodila vodenja osebne dokumentacije zaposlenega, navodila remontov in popravil v okviru strojnega remonta, ki so integralni del vzdrževanja opreme. Opredelili smo tudi knjige periodičnih pregledov, službenih nalogov, rudarskega nadzora, jih nedvoumno identificirali tako, da v vsakem trenutku vemo, kje se nahajajo.

Izdelave teh dokumentov se lahko lotimo na dva načina: eden je, da v skladu z 20 točkami standarda ISO 9001 spreminjaš obstoječe stanje, drugi pa, da dokumentiraš obstoječi proces in iščeš neskladnosti s standardom ter jih korigiraš. Mi smo izbrali drugi način. Ugotovili smo zelo malo neskladnosti; korigirati smo morali predvsem aktivnosti planiranja in analiziranja izvršenih del. Pri pripravljanju dokumentov smo pazili, da nismo preveč zapletali postopkov.

Vsem delavcem v obeh službah je bilo, seveda, potrebno prenesti naše odločitve in

jih seznaniti z uvajanjem kakovosti. Za to smo izkoristili letno preverjanje znanja delavcev ter vključili to temo. S tem smo delavcem dali osnovne informacije o tem, kaj je kakovost, kaj od kakovosti pričakujemo, kateri dokumenti so nastali pri nas in kaj pričakujemo od delavcev. O uvajanju kakovosti smo spregovorili tudi na rednem letnem izobraževanju nadzornikov. Rečem lahko, da se stvari v naši službi bistveno niso spremenile, saj dokumentiranost in sledljivost dokumentov in zapisov proizvodnega procesa dovolj dobro določajo Zakon o rudarstvu in mnogi drugi tehnični predpisi. Menim, da smo že sedaj dobro, kakovostno delali.

Uvajanje kakovosti je po mojem mnenju dobra stvar. Dokumentirali smo proces, določili in razmejili odgovornosti, določili dokumente in zapise, ki so pretok informacij za posamezne postopke med službami in znotraj služb, ter vzpostavili tako imenovani Demingov krog: torej planiranje, izvajanje, nadziranje in ukrepanje - korektura, s čimer proces kakovosti postane proces stalnih izboljšav. Menim pa, da se pravo delo s pridobitvijo certifikata šele začinja.

Uspeh tega projekta vidim v tem, da so ga vodja projekta in vodstvo podjetja zelo kvalitetno izpeljali. Vsi, ki smo bili vanj vključeni, smo uvideli, v čem je smisel in ta projekt vzeli za svoj. Večina sodelavcev se je zelo angažirala pri tem in vložila v delo tudi veliko svojega prostega časa, zato uspeh ni mogel izostati."

POZITIVNA ENERGIJA NAS ŽENE NAPREJ

Miran Lužar, vodja strojne priprave dela:

"Pred letom dni smo reorganizirali obrat Jamska mehanizacija in vodenje strojne in elektro priprave dela določili znotraj dveh dejavnosti - strojne in elektro. Obe dejavnosti vodi pomočnik tehničnega direktorja za elektro-strojno področje Zdenko Lah.

Strojna priprava dela je med večjimi področji po obsegu dela in številu zaposlenih in tako smo se tudi lotili priprav na uvajanje kakovosti. Naš osnovni moto je bil, da delo po standardih ISO 9001 ni papirnata vojna, ampak pripomoček za boljše delo. Moja ideja in želja je, da v vsem poiščem profit. V tem primeru je to kvaliteta dela. Uvedba sistema kakovosti pomeni uvajanje reda, discipline, kakovostnejše delo in po letu dni ugotavljam prve sadove. Od tega že imamo profit, to je racionalizirano delo, določene in razmejene odgovornosti, določena področja dela. V letu dni smo morali svoje delo popisati, česar dosedaj nismo bili vajeni.

Glede na obseg področja naše dejavnosti dela ni bilo malo. Osnovna naloga je bila, kako prepričati ljudi, da je uvajanje sistema kakovosti koristno. To smo naredili na različne načine. Meni so pri tem koristile dvajsetletne izkušnje pri delu v podjetju, v proizvodnji, poznavanje mentalitete sodelavcev in povezal sem to prakso s teorijo standarda kakovosti. K uspehu je pripomogel tudi tekmovalni duh med sodelavci za delovna mesta, za svoj položaj v delovni ekipi, ki lahko kreira kakovost podjetja, ki ima svoj status v Sloveniji.

Nekateri med nami smo se tudi posebej izobraževali in opravili izpit za notranjega presojevalca. To sem naredil tudi sam. Zame je bilo lansko in del letošnjega leta leto učenja. Poleg vsega rednega dela, organizacijskih sprememb v naši dejavnosti je tekla projektna šola, pripravljali smo se na strateško konferenco, pripravili in izvedli smo nekaj rekordnih proizvodnih rezultatov v jami... Tempo je bil močan in zdaj ko se vse umirja, spoznavam, da smo naredili ogromno dela.

V fazi notranjih presoj smo v naši službi ugotovili nekaj neskladnosti, ki smo jih postopno odpravljali. Prvo veliko področje je bila vhodna kontrola, ki je bila v strojni dejavnosti v remontu že dolgo vpeljana, vendar so iz tega nastajali številni dokumenti v različnih službah, tako da smo izgubili pregled nad njimi in tudi nad vhodno kontrolo. Ob tem sem se naučil tudi, kako napačno je enostransko gledanje na stvari: ni dovolj biti le tehnik, upoštevati je treba mnenja rudarja, električarja, gradbenika, jih uskladiti in pripraviti dokument, ki bo ustrezal vsem. Posamezne službe zdaj

vedo, kaj kontrolirati in kdo je za kaj zadolžen. Nadgradnja teh dokumentov bo presoja dobaviteljev, kar bo prav tako težko.

Večji problem predstavlja tudi informacijska podpora sistemu komuniciranja med službami. Nam, ki smo v upravni zgradbi podjetja, je lažje, saj smo povezani z računalniki in imamo dostop do vseh informacij v vsakem trenutku. Vendar pa so tehnologi v moji ekipi razkropljeni po remontu I, remontu II, v Klasirnici in z njimi nismo povezani. Vendar vemo, da bo ta problem postopoma rešen.

Danes je pri delu treba pokazati tudi veliko samoiniciativnosti. To je tudi prispevek uvajanja sistema kakovosti. Tisti delavec, ki se noče angažirati, ki ne sledi dogajanju v podjetju, bo žaspal'. Informacije so na voljo, le poiskati jih je treba in se nenehno izobraževati. Sam ali v okviru službe, ki skrbi za to in menim, da to odlično opravlja. Podjetje daje možnost vsakemu, da se izobražuje tudi na njegovem specifičnem področju, le sam mora pokazati željo, voljo.

Vzrok za to, da je projekt uvajanja kakovosti v enem letu v tako velikem podjetju zaživel, je predvsem odlična ekipa sodelavcev, ki smo vedeli, da to moramo narediti. V petih letih se je v podjetju veliko spremenilo v odnosih med nami. Nihče ne skriva informacij pred drugim, ampak jih daje in jih tako dobiva še več. Odlično smo sodelovali, izmenjevali izkušnje in si bogatili znanje. Naša želja je bila, da nekaj naredimo, malo smo tekmovali med seboj, želeli pokazati svoje znanje, se dokazati - to je bila pozitivna energija, ki nas je gnala naprej. Tudi delovni tim, ki je koordiniral naše delo, je bil zelo posrečeno izbran.

Vsem tem svojim sodelavcem se zahvaljujem za sodelovanje, razumevanje in prepričanje, da sistem kakovosti potrebujemo. Želim, da bi ta znanja prenesli na nižje nivoje sodelavcem, ki se v tej fazi še niso dovolj seznanili s sistemom kakovosti, bodo pa sedaj, ko smo ga sprejeli, morali v njem prav tako delati, če bodo hoteli biti uspešni. Čestitam vodilni delovni ekipi uvajanja sistema kakovosti za odlično opravljeno delo!"

Diana Janežič



Miran Lužar

Podjetje deluje tako dobro, kot delujejo posamezniki v njem

Učea se organizacija

Če na podjetje pogledamo kot na kompleksno celoto posameznikov, se pred nas postavlja vprašanje: Kako zastaviti odnose med ljudmi, da bi dosegli zastavljene cilje? Kakšno obnašanje ljudi si želimo in kako ga vzpodbujati?

Primer: kako naš mentalni model vpliva na naše ravnanje.

Koliko je stara ženska na sliki? S kolegi preverite, ali vidite enako staro žensko. Glede na to, ali na sliki vidimo staro ali mlado žensko, je odvisna tudi naša reakcija. Če ste samski moški in na sliki vidite mlajšo žensko, bi se morda z njo želeli sestati. Če pa vidite starejšo, bi ji morda pomagali čez cesto.

Za razliko od ekonomije, ki ima vsaj na koncu viden efekt - profit, ter tehničnih znanosti, ki se oklepajo otipljivosti svojih spoznanj, so odgovori na zgornji vprašanji v glavnem prepuščeni intuiciji vodilnih v podjetju. Takšnemu stanju po svoje prispevata psihologija in sociologija, ki še ne moreta dati celovitega odgovora na vprašanja o "človeškem faktorju", kot si jih zastavljajo vodilni menagerji. Ti se sicer radi ponašajo z znanji in sodelavci humanističnih in organizacijskih znanosti - stvari pa urejajo po svojih prepričanjih in ustaljenih paradigmah.

Odkrito moram priznati, da se tudi mene kljub dobri trdnosti občasno polotita obup

in malodušje, ko si sam ali pa mi kdo od sodelavcev zastavi preprosto, a vendar tako kompleksno vprašanje: "Ali je možno bolje (in kako)?" Bolje zame, za zaposlene, za podjetje, za dolino... Kje so naše rezerve in/ali komparativne prednosti? In sploh - čemu se v teh relativno dobrih časih spraševati o vsem tem?

Peter M. Senge nas v svetovni uspešnici "Peta disciplina" usmerja h konkretnemu odgovoru in nam daje upanje, ko pravi, da narašča število vodij, ki čutijo, da so del globjega razvoja narave *dela kot socialne institucije*. Kajti podjetja so edina institucija, ki imajo možnost izboljšati svet. Dokaže, da ima komparativno prednost in večjo možnost preživetja tisto podjetje, ki ima večjo učno sposobnost. Pri tem ne misli klasičnega pridobivanja znanja, ampak govori o razvijanju petih disciplin, o petih novih "komponentnih tehnologijah".

Sistemsko mišljenje

Že od malih nog se učimo, kako razstavljati kompleksne probleme na manjše dele, da bi jih lažje obvladali. Vendar na ta način plačujemo skrito, a ogromno ceno. Ne vidimo več posledic naših dejanj, izgubljammo naš notranji občutek povezav v večjo celoto. Ko poskušamo videti "celo sliko", preurejamo fragmente v naših glavah, da bi koščke zbrali in uredili. Ker je ta način neploden, poskuse videti celotno sliko mnogokrat opustimo.

Sistemsko mišljenje je konceptualno ogrodje, so znanja in tehnike, ki nam pomagajo jasneje videti *celostne vzorce*. Čeprav so tehnike nove, je ideja sistemskega mišljenja zelo prvinska in nam je blizu; pokazalo se je, da se mali otroci zelo hitro uče sistemskega mišljenja.

Osebna odličnost

Ljudje z osebno odličnostjo stalno dosegajo dobre rezultate, seveda takšne, ki jim nekaj pomenijo. Svojemu delu in življenju pristopajo na način, kot pristopi umetnik nastajajoči umetnini. Odprti so za učenje, rast.

Osebna odličnost je disciplina neprestanega očiščevanja in poglobljanja osebne vizije, usmerjanja naših energij, razvijanja vztrajnosti in potrpežljivosti ter videnja realnosti objektivno. Začne se z vprašanjem: »Kaj je zame resnično pomembno?«



Čeprav je podjetje lahko odlično le toliko, kolikor so odlični njegovi zaposleni, prese- netljivo malo organizacij vzpodbuja rast svojih ljudi v tej smeri. Rezultat: ljudje pridejo v podjetje kot brihtni, dobro izo- braženi, polni energije in želje po spremembah na bolje. Pri 30. jih je nekaj na "hitri progi", večina pa kmalu začne raz- mišljati, kaj bo delala ob koncu tedna. Izgu- bijo občutek pripadnosti, poklicanosti in vznemirjenja, s katerim so začeli svojo ka- riero. Presneto malo njihove energije do- bimo in skoraj nič njihovega duhá.

Mentalni modeli

Mentalni modeli so globoko vsajena pre- pričanja, predpostavke, posplošitve, ki vplivajo na to, kako razumemo svet in kako reagiramo nanj. Pogosto se mentalnih mo- delov in njihovega vpliva na naša dejanja ne zavedamo. "Ljudem ne kaže zaupati." "Denar vsakogar motivira." "Konfliktom se je treba izogibati."

Ljudje se ne obnašajo (vedno) v skladu s tem, kar govorijo, vedno pa se obnašajo skladno s svojimi osebnimi teorijami (mentalnimi modeli).

Vsi vodilni vedo, da mnoge od najboljših idej pri ljudeh nikoli ne zaživijo. Verjame- mo, da težava ni v prešibki odločenosti ali omahovanju, ampak v tem, da se nove ideje ne primejo, ker so v konfliktu z našimi globokimi prepričanji "kako deluje svet".

Delo z mentalnimi modeli se prične z obračanjem ogledala k sebi; učimo se raz- krivati naše notranje slike sveta, jih spravljati na površino in jih podvreči nat- ančnemu pregledu.

Izgradnja skupne vizije (shared vision)

Težko si predstavljamo organizacijo, ki je količkaj vredna, brez ciljev, vrednot in po- slanstva, ki se čuti in ga čutijo vsi v njej. Resnična vizija (kot nasprotje vse preveč poznanim "deklariranim vizijam") vzpodbuja ljudi, da se trudijo izkazati in učiti, *ne zato, ker jim je to rečeno, ampak ker to sami žele*. Mnogo vodij ima osebne vizije, ki ne preidejo v vizije podjetja.

Praksa izgradnje skupne vizije vsebuje spretnosti skupnega razkrivanja "slik prihodnosti". Takšne skupne vizije ne za- tehtavajo strinjanja in privolitve, ampak krepi- jo pripadnost in vključenost posameznikov. Ob osvajanju te discipline se vodje tudi nauče, kako neproduktivni so poskusi vsiljevanja vizije, pa naj bo ta še tako dobronamerna.

Teamsko učenje

Kako lahko ima team podjetju pripadnih menagerjev z individualnimi IQ-ji nad 120 skupinski IQ 63? Vemo, da se teami lahko

učijo; v športu, umetnosti, znanosti, pa tudi v podjetjih. Ko so teami resnično učeči, ne le da dosejajo izredne rezultate, ampak tudi posamezniki v njih rastejo hi- treje, kot bi drugače.

Disciplina teamskega učenja se začne z *dialogom - skupinskim razmišljanjem*, ki omogoča vpogled in rešitve, ki jih posa- mezen član ni zmožen. Učimo se tudi pre- poznavanja vzorcev interakcij, ki minirajo učenje - npr. vzorcev defenzivnosti. Če jih prepoznamo in kreativno razkrijemo, učenje celo pospešijo.

Teamsko učenje je vitalno, kajti *teami*, ne posamezniki, so *osnovne učne enote* v modernih organizacijah.

Pomembnih je vseh 5 disciplin. Vizija brez systemskega mišljenja npr. bi se ustavila pri oblikovanju lepih slik prihodnosti, brez globljega razumevanja sil, ki jih moramo obvladati, da bi prišli do tja. Skupna vizija krepi pripadnost na dolgi rok. Mentalni modeli so usmerjeni na odprtost, potreb- no, da odkrijemo pomanjkljivosti našega sedanjega gledanja na svet. Teamsko učenje razvija spretnost skupin ljudi, da iščejo boljše rešitve, ki ležijo izven indivi- dualnih perspektiv.

Najboljše systemske rešitve se ne preve- dejo v dejanja, če si ljudje ne zaupajo in ne

morejo zgraditi skupnih vizij in mentalnih modelov. In obratno, resnična sprememba ni možna le z izboljšanjem medsebojnih inte- rakcij oz. komunikacij - ljudje mora- jo razumeti praktične poslovne in organizacijske zadeve na nov, si- stemski način.

Namesto zaključka

Resnično učenje seže do bistva tega, kar pomeni biti človek. Z učenjem se pre-oblikujemo (re- kreiramo). Z učenjem postanemo sposobni delati to, česar prej nikoli nismo bili. Z učenjem rastemo. V vsakem od nas je globoka lakota po tej vrsti učenja.

Ko sem z nekaj skupinami sodelav- cev diskutiral o tukaj nanizanih idejah, sem se po njihovih navdušenih reakcijah ponovno prepričal, da nam perspektivnih ljudi ni treba iskati - imamo jih doma. Jih bomo znali (in hoteli) iz- koristiti v dobro nas vseh? Bo mor- da to ena od naših skupnih vizij?

Razvoj kadrov

Janko Mijoč, psiholog in terapevt
IT

Perspektivnih ljudi ni treba iskati - imamo jih doma.



*Predstavitve projekta
obvladovanje invalidnosti
v Premogovniku Velenje*

Veselje ob ustvarjalnem delu

Proces izgubljanja sposobnosti delavcev je neizbežna sestavina delovanja vsakega podjetja še posebno našega, kjer jamski delovni pogoji negativno vplivajo na zdravje delavcev.



Dušan Zapušek (desno) po predstavitvi projekta v Projektni šoli 98.

Pomembno je, da je podjetje kot celota prepričano:

- da invalidnost sama po sebi še ne pomeni nesposobnosti za delo;
- pomembno je ne samo, kakšne so dejanske delovne sposobnosti invalida, pač pa tudi to, kako in koliko jih je mogoče še razviti;
- da so invalidi predvsem ljudje, ki imajo enake želje in potrebe kot drugi, "zdravi" delavci, torej imajo pravico do vsaj tolikšnih možnosti kot oni.

Rojstvo projekta

V Premogovniku Velenje je bilo ob zaključku leta 1997 zaposlenih 3875 delavcev, med njimi 843 delovnih invalidov, od tega 793 invalidov III. kategorije in 50 invalidov II. kategorije invalidnosti. V odstotkih pomeni to 21,75 odstotka zaposlenih.

Premogovnik je po obstoječi invalidski zakonodaji zavezan, da uresničuje pravice zavarovancev s preostalo delovno zmoglostjo. To pomeni, da je dolžan delovne invalide obdržati na delu, jih razporediti na drugo ustrezno delo, jim zagotoviti poklicno rehabilitacijo in izplačevati nekatera z zakonom določena nadomestila plač.

Vse te dolžnosti Premogovnik tudi izvaja. V našem podjetju je skrb za invalida prisotna, odkar izkopavamo premog.

Vodilni management Premogovnika ugotavlja, da je neobvladujoče naraščanje števila invalidov čedalje hujša problematika. Ob zmanjševanju števila zaposlenih naj bi to v nekaj naslednjih letih predstavljalo neobvladljive probleme pri zagotavljanju delavcev na delovnih mestih, ki jih ni možno opravljati z zmanjšano delovno zmoglostjo.

To je povzročilo **rojstvo projekta** Obvladovanje invalidnosti v Premogovniku Velenje. V njem so poleg avtorja članka sodelovali še Milena Ahtik, Jolanda Vovk in Marijan Lipičnik.

Strategija projekta

Strategija projekta je naslednja:

- S projektom informiramo vodstvo o možnih oblikah obvladovanja invalidnosti v Premogovniku Velenje.
- Vplivamo na poznavanje in koriščenje ugodnosti, ki jih daje pozitivna invalidska zakonodaja delodajalcem.
- Pričakujemo zmanjševanje števila novo nastalih invalidov s humanizacijo delovnih procesov in delovnega okolja.
- Želimo zaposlovati invalide na način, da prispevajo k razvoju in boljši ekonomiki Premogovnika.
- Vključujemo sistem obvladovanja invalidnosti v delovno okolje.

Sklopi projekta

Projekt zajema pet sklopov. Ti so:

1. predstavitve obvladovanja invalidnosti in dopolnitev podsistema koriščenja invalidske zakonodaje,
2. preprečevanje invalidnosti,
3. zaposlitveni programi,
4. poklicna rehabilitacija,
5. vključitev sistema obvladovanja invalidnosti v delovno okolje.

Podrobnejša predstavitev posameznih sklopov projekta

S predstavitvijo obvladovanja invalidnosti in dopolnitvijo podsistema koriščenja invalidske zakonodaje predstavimo najvišjemu managementu Premogovnika, kakšne so možnosti obvladovanja invalidnosti ter ga stalno obveščamo in seznanjamo z novostmi invalidske zakonodaje.

Za Premogovnik, ki ima zaposlenih veliko število delovnih invalidov, je pomembno, da dobro pozna in koristi ugodnosti, ki jih daje pozitivna invalidska zakonodaja delodajalcem. Med njimi posebej poudarjamo ugodnosti, ki so vezane na status invalidskega podjetja ter na Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

V sklopu **preprečevanja invalidnosti** posebej poudarjamo, kako pomembno je, da za preprečevanje invalidnosti uredimo tiste

Premogovnik je po obstoječi invalidski zakonodaji zavezan, da uresničuje pravice zavarovancev s preostalo delovno zmožnostjo. To pomeni, da je dolžan delovne invalide obdržati na delu, jih razporediti na drugo ustrezno delo, jim zagotoviti poklicno rehabilitacijo in izplačevati nekatera z zakonom določena nadomestila plač.

Vse te dolžnosti Premogovnik tudi izvaja. V našem podjetju je skrb za invalida prisotna, odkar izkopavamo premog.

dejavnike, na katere ima vodstvo resničen vpliv in moč.

Pomembnost uvajanja programa zdravstvene preventive

To pomeni odkrivanje in preprečevanje nezdravih pogojev za delo. Vanjo je vključen ergonomski pristop in uporaba ortopedskih pripomočkov pri delu. Program opravljajo zdravniki medicine dela skupaj s strokovnimi delavci v podjetju.

Sodelovanje strokovnih služb z zdravniki s pomočjo "zdravnika svetovalca"

K preprečevanju invalidnosti sodijo tudi sodelovanje z zdravniki ter zdravstveno-rekreativni in zdraviliški programi. Varovanje osebnih podatkov in laičnost strokovnih delavcev za medicinsko vedo utemeljuje pogodbeno zaposlitev "zdravnika svetovalca". Ta mora biti hkrati "nadzorni zdravnik" Zavoda za zdravstveno zavarovanje.

Organizacijo "vodene fizioterapije" s hkratnim poudarkom na pravilnem načinu opravljanja dela

Nastanek invalidnosti je najpogosteje povezan z obolenjem hrbtenice, zato je potrebno s posamezniki načrtno delo v smislu prevencije, pomembno pa je tudi permanentno izobraževanje delavcev o potrebi preventivnega opravljanja fizičnih del.

Dokončanje zdravstvene ocene delovnih mest

Pri tem je pomembna objektivnost opisa delovnega mesta pred nastankom invalidnosti, ta pa je povezana s timsko zdravstveno oceno delovnih mest.

Izdelava programov na nivoju podjetja zoper negativni stres s stalnim poudarkom na kvaliteti delovnega življenja

Značilnost sodobnega načina dela je naraščanje stresa pri delu. Če oseba stresu ni kos, postane stres negativen in vodi v fizične in psihične težave. Zoper negativni stres je potrebno delovati preventivno. Posebej pomembni so programi na nivoju podjetja.

Kvaliteta delovnega življenja odločilno vpliva na zadovoljstvo delavcev pri delu in na njihovo delovno storilnost. Svetovna zdravstvena organizacija ugotavlja, da je 70% zdravja pogojenega s socialno mislijo

in socialnimi faktorji, ti pa so prav gotovo vsebovani v kvaliteti delovnega življenja.

Pri njej gre za varno in kontinuirano zaposlitev, za oceno delavca, da je njegova plača pravična, za spoštovanje delavca kot človeka, za varstvo zoper nezakonito samovoljo in neupravičeno ravnanje managementa, za veselje ob ustvarjalnem delu, za vpliv delavcev na odločanje in za povezovanje delovnega in družinskega življenja.

Vključevanje socialne rehabilitacije že v času bolniške in profesionalne rehabilitacije ter pomoč socialne službe, da najde invalid optimalno stališče do svoje invalidnosti

Znano je, da je delavec tisti, ki se odloči, da bo poiskal zdravnika, kadar se čuti bolnega ali pa začuti stisko v delovni sredini in je tako vzrok za uveljavljanje invalidnosti v nezadovoljstvu pri delu. Zdravje je po definiciji Svetovne zdravstvene organizacije stanje popolne fizične, duševne in socialne blaginje in ne le stanje brez bolezni.

Ustanovitev skupnega odbora delavcev, ki se ukvarja s vprašanji varstva pri delu

Mnoge razvite države uvajajo posvetovanja z delavskimi predstavniki ali skupne odbore delavcev in delodajalcev, ki se ukvarjajo z vprašanji varstva pri delu. Pri varstvu pri delu gre tudi za ustvarjanje pozitivnega, pospeševanje zdravja in varnosti zaposlenih.

Populacija delovnih invalidov, pri katerih je vzrok nastanka invalidnosti poškodba pri delu, zahteva posebno in strokovno poglobljeno obravnavo

Problem poškodb pri delu ni le v odsotnosti delavcev v času bolniškega staleža, ampak tudi v njihovi invalidnosti. Poškodbe pri delu vplivajo na moralo vseh zaposlenih v delovni skupini in nenazadnje je prisoten problem odškodnin in rent, ki postajajo bistveno višje kot v preteklosti. Uveljavljanje pravic, povezanih s poškodbo pri delu, lahko postane identifikacijski model za vse zaposlene v delovni skupini. Premogovnik pa je z rentami in odškodninami neposredno denarno zavezan. Primerjava s poškodbami izven dela kaže, da je teh bistveno manj.

Z zaposlitvenimi programi ugotavljamo, da je cilj zaposlovanja delovnih invalidov produktivno zaposlovanje, to je zaposlo-

vanje na delih, ki so obvezna za nemoten potek proizvodnje, hkrati pa na teh delih ne prihaja do navidezne zaposlenosti.

Ob takem zaposlovanju ni več pomembno, ali se delavcu, ki je razporejen na produktivno delovno mesto, reče "zdrav delavec" ali "delovni invalid".

Pomembnost dajemo ergonomski analizi, ki pokaže tista delovna mesta, katerih zahtevnosti omogočijo zaposlitev invalida in na ta način prilagajamo delovno mesto invalidu in ne obratno invalida delovnemu mestu. Ne pozabljamo pa na ustanavljanje novih delovnih mest, primernih za invalide.

S **poklicno rehabilitacijo**, ki se lahko opravlja s praktičnim delom ali izobraževanjem na ustreznih šolah in tečajih dajemo poudarek **usposabljanju invalidov** ter ugotavljamo možnosti zanjo tudi za invalide, ki niso delavci Premogovnika.

Vključitev sistema obvladovanja invalidnosti v delovno okolje pomeni, da bodo teoretična spoznanja tega projekta, dopolnjena z znanjem in samostojnim pristopom izvajalcev, ostala in postala del našega vsakodnevnega delovnega procesa.

Pogoji za uresničitev projekta Obvladovanje invalidnosti v Premogovniku Velenje so vezani na to, da za obvladovanje invalidnosti uredimo tiste dejavnike, na katere ima naše vodstvo resničen vpliv in moč ter ga uresničujemo kot celoto vseh petih sklopov.

Ti sklopi in posamezne aktivnosti v njih sicer različno vplivajo na obvladovanje invalidnosti. Lahko jih tudi posamično uresničujemo, vendar pa na obvladovanje invalidnosti vplivajo kot celota.

Dušan ZAPUŠEK, dipl. socialni delavec

Krajši, a izrabljen delovni čas

Iz vseh strani lahko slišimo novice o brezposelnosti in odpuščanju delavcev, o zmanjševanju njihovih pravic in zaostrovanju odnosov med delodajalci in delojemalci. Te vesti vplivajo zastrašujoče na zaposlene in ker se razširjajo kot blisk s celine na celino, še pospešujejo nemoč in vdanost v usodo ljudskih množic, ki verjamejo, da se z globalizacijo razmer zmanjšuje sposobnost posameznika, da bi lahko še kaj ukrenil. Seveda je ta posameznik marsikomu v neki tesnobni psihozi vselej v prvi osebi ednine.

Zatorej sem bil toliko bolj presečen, ko sem prebral na spletnih straneh nekaj zelo pozitivnih stališč in raziskav, ki so jih opravili v ameriški združbi "Romac International" pri tako imenovani delovni skupini za razvoj človeških virov.

V svoji letni raziskavi so prišli do spoznanj, da podjetja in korporacije nadaljujejo s sproščanjem svojih delovnih programov in postopkov, s poudarjanjem potreb po počitku, po dolgih vikendih, po poletnih shodih in po prijetnem, ustvarjalnem okolju. V tej raziskavi je sodelovalo čez osemsto (814) velikih in majhnih ameriških kompanij iz najrazličnejših panog, ki so podale mnenja tudi o politiki dopustov, vzdušju v podjetjih, poklicnih shemah in o drugih akcijah in programih delovnih politik.

Dolgi vikendi

Dolg poletni vikend postaja stalnica v delovnih načrtih mnogih organizacij. Kakor poroča 25 odstotkov anketiranih podjetij, so priredili delovne sheme tako, da dovoljujejo zgodnje zaključevanje delovnega časa ob petkih, predvsem v juliju in v avgustu. Službeni čas je od ponedeljka do četrтка toliko podaljšan oziroma prirejen, da lahko gredo ob petkih zaposleni od dve do štiri ure prej domov.

Z upoštevanjem težav pri načrtovanju takšnega neuravnoteženega urnika delodajalci vendarle dajejo prednost družinskemu življenju ter temu, da bi zaposleni več časa prebili v svojem domačem okolju in bi si tako kar najbolje reaktivirali svoje sposobnosti in se najbolje pripravili za nov ustvarjalni cikel. Odobravanje "ekstra" dolgih vikendov zaposlenim skozi poletje, naj bi bil ekonomsko upravičen in celo nadvse učinkovit način povečevanja pripadnosti podjetju. Podobne ukrepe pa tudi vse pogosteje srečujemo v domačih logih.

Poletni shodi

Odstotek podjetij, ki načrtujejo ohranitev in oživiljanje pomena letnih shodov svojih ljudi, je presenetljivo visok - 68%. V mnogih primerih so celotne družine in sorodstvo povabljeni, da prisostvujejo tem družabnim dogodkom, predstavivam uspehov podjetja, prelomnim in kronskim trenutkom v zgodovini podjetja. Tovrstno ravnanje spodbuja dobre občutke, pri čemer se lahko zaposleni sproščeno družijo in si oddahnejo od delovnih obveznosti v pozitivno naravnem okolju in srečajo sodelavce, s katerimi se vsak dan družijo v delovnem vzdušju. Takšne aktivnosti služijo razvijanju in lažjemu razumevanju njihove povezanosti pri delu.

Te dejavnosti, kot so pikniki, ljudska slavlja na prostem, srečanja v naravi, križarjenja z ladjami, rekreativni potepi, tematske svečanosti in večeri, koncerti, športni dogodki, golf/tenis turnirji, pogosto v večini sponzorirajo in stroškovno pokrivajo matične firme ter jih celo organizacijsko in administracijsko urejujejo v najrazličnejših rekreacijsko-turističnih centrih za zaposlene.

Dolžina dopustov

Raziskave potrjujejo tudi, da dolžina dopustov zaposlenih v zadnjih letih narašča, in sicer:

- dva tedna dopusta že v prvem letu zaposlitve dovoljuje večina teh podjetij;
- tri tedne počitka daje 69% teh delodajalcev po 5-7 letih pripadnosti, 40% pa daje tako ugodnost že po 1- 4 letih v podjetju;
- štiri tedne odsotnosti si zaposleni prislužijo po sedmih do dvanajstih letih v 39 odstotkih podjetij, medtem ko 40% podjetij priznava to ugodnost šele po 30 oziroma več letih;
- vendar 15% podjetij nagraduje svoje zaposlene s petimi tedni odsotnosti (vštevši rekreativne dopuste) po 10-15 letih in 26% to nudi po 25 letih v podjetju.

Lahko opazimo, da so dopusti krajši kot pri nas, vendar kažejo očitno smer podaljševanja.

Naraščanje plačanih počitnic

Število plačanih počitnic oziroma letovanj in rekreativnih oddihov je po raziskavah v hitrem naraščanju, saj ponuja kar 87% vprašanih podjetij iz tega izbora deset ali več dni plačanega dopusta ali dni po osebni izbiri (na primer: izpopolnjevanja, izobraževanja, sejmi, prireditve), medtem ko jih več kot dvanajst dni nudi 18% podjetij. Kdo bi verjel, vendar ali nimamo pri nas že tudi podobne ugodnosti (npr. preventivni letni dopust)?!

Priložnostno delovno uniformiranje

Kar je sprožilo običajno delovno oblačenje, je verjetno spodbudilo tudi priložnostno oblačenje ob petkih ter v nekaterih primerih celo delovno uniformiranje zaposlenih v celotnem delovnem času. "Romacova" študija ugotavlja, da je velika večina (83%) anketiranih podjetij na novo uvedla uniformiranje oziroma neke vrste enotno oblačenje in videz zaposlenih v smislu celostne podobe podjetja. Zanimivo, da se celo zaposleni v največjih središčih strinjajo s takšnimi pogoji.

Osnovna zamisel tega novega trenda je v kreiranju udobnejšega okolja in prijaznih delovnih razmer za vsakogar. Prijazne okoliščine naj bi pospešeno razvijale ustvarjalnost in pridobitve tudi na osebni ravni.

Kot sem že pred časom pisal o part-time (delnih) zaposlitvah, lahko ugotovimo, da bo tudi delovni čas postal tista kategorija, ki se bo v prihodnjem tisočletju znatno preoblikovala. Kakor so do sedaj v okviru natančno določenih urnikov dokaj togo mišljene možnosti za razmahnitev človeških sposobnosti, bodo neizogibne inovacije tudi to področje močno spremenile.

Navsezadnje, če nismo lojalni, ali nam med posedanjem ter postanki malce 'dol visi' in prepočasi mineva delovnik, mar ne bi bilo za vse bolje, da delamo takrat in tako, ko nam je všeč in lahko ustvarimo največ in smo prosti, ko smo zares osebno svobodni.

s komentarjem Marijan Lipičnik, po članku J. Erdlen - Romac International

Pred nami je najlepši praznik delavcev

Povsod, kjer se bomo v teh dneh srečevali na skupnih poteh, bomo vedeli, da smo spet enkrat svoji med svojimi. Časi, ki jih danes doživljamo tudi rudarji, nas bodo nezmotljivo vodili tja, kjer v občuteni meri zvedeni vpliv vsakdanjega razrednega boja: pretežno med in na vršace, h koreninam delavske trdoživosti, a tudi tja, kjer bo v nas vsekakor kanilo nekaj novih moči za premagovanje izzivov v svetu dodobra, pri nas pa očitno še neizživetih bridkosti zgodnjega kapitalizma.

Sicer pa, zakaj ne, si porečemo te dni, in se v sebi hudobno smehljamo: maske so padle, pozicije so odmerjene; ostaja samo še naš čim uspešnejši priključek stoletnemu boju delavskega razreda drugod po svetu.

Saj nismo tako neboljani, kot se zdi; še posebej ne v našem podjetju. A kaj, ko avanturizmu s praviloma kratkoročnimi efekti, po mnenju nekaterih, preveč postavljamo ob bok pragmatizem tekačev na dolge proge. Zato se včasih zdi, da ne vemo, kam z močjo, ki nam jo daje naša številčnost in organiziranost.

Bližnji delavski praznik bo seveda tudi priložnost za pogled v prihodnost. Kot je videti v tem trenutku, velja predvsem zelo preudarno načrtovati aktivnosti za zavarovanje doseženih in še kakšnih pravic delavcev. Samostojnost naše države in njeno postopno vključevanje v Evropsko zvezo - vsaj kar zadeva energetiko - prinaša vrsto novih pasti. Ne kaže jih spregledati, saj lahko pomenijo bridko orožje v rokah tistih, ki (še) menijo, da nam gre predobro. In takih niti ni tako malo!

Ohrabrujoča je pravzaprav predvsem vizija podjetja, ki skozi jasno načrtane strateške cilje in na osnovi skorajšnje pridobitve certifikata kakovosti ISO 9001 dokazuje svojo vitalnost tudi v zaostrenih pogojih gospodarjenja. V takšnih okvirih je misel na predvidene aktivnosti sindikata, kot krovne organizacije pri zaščiti delavskih interesov, vendarle precej lažja. In bližnje praznovanje delavskega praznika bolj spodbudno nakazuje smeri prihodnjih aktivnosti.

Tudi zato v petek, 1. maja, prisrčno vabimo na Graško Goro, kamor je že dosedaj vodila dobro uhojena delavska in še kakšna pot.



Vsem delavcem Premogovnika Velenje, zlasti seveda članom sindikata, njihovim družinskim članom in našim upokojevcem
ČESTITAMO ZA 1. MAJ - MEDNARODNI DELAVSKI PRAZNIK !

SPESS - sindikat podjetja
Jože Kožar, predsednik

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije,
Območna organizacija Velenje

vas vabi

**na tradicionalno prvomajsko srečanje
na Graško Goro v petek, 1. maja!**

Program praznovanja:

- budnica Pihalnega orkestra Premogovnika Velenje, Pihalne godbe Zarja Šoštanj in Godbe na pihala Zgornje Savinjske doline v Velenju, Šoštanju, Šmartnem ob Paki, Mozirju, Nazarju, Ljubnem, Lučah in Gornjem Gradu,
- ob 11. uri kulturni program na Graški gori,
- pozdrav slavnostnega govornika Sandija Bartola, sekretarja Sindikata delavcev trgovine Slovenije,
- ob 11.30 polaganje cvetja k spomeniku Nošenje ranjencev,
- ob 12.30 trim pohod z Graške Gore na Jesenjakov hrib, športne igre,
- od 11.30 do 17.00 ples,
- ob 17.00 zaključek prireditve.

Avtobusi bodo vozili:

- iz Velenja do Plešivca od 9. ure dalje vsakih 30 minut s postaj Pesje, Foitova, Gorica, Bevče, Nama, Trznica in Rudarski dom,
- iz Šoštanja do Plešivca ob 9.30 z avtobusne postaje,
- iz Plešivca nazaj med 15. in 17. uro.

V primeru dežja prireditev odpade!

Čestitamo za 1. maj, praznik dela!

Marjan Moškon, upokojeni vodja projekta rudarski muzej

Dopust, ki se ne neha

"Prvega maja bo minilo pol leta, odkar ste upokojeni. Kako se vam to zdi? Ste se že navadili?" "Sploh ne vem, da sem upokojen, zdi se mi, kot da sem na malo daljšem dopustu!" Takole sva začela pogovor z Marjanom Moškonom, diplomiranim inženirjem rudarstva, ki je od leta 1970, ko se je zaposlil v Premogovniku, opravljal mnoga odgovorna dela, pred upokojitvijo pa je bil štiri leta vodja projekta rudarski muzej. To nalogo je za njim prevzel Ivan Čuljak, Marjan pa se je odločil, da dokupi študijska leta in se upokoji.



Marjan Moškon s svojim psom danes (zgoraj) in v ekipi Elektre sredi 60. let (spodaj - čepi v sredini)

"Takšno odločitev človek lažje sprejme, če ima tudi v tem novem poglavju svojega življenja, kar upokojitev gotovo je, kaj početi," je povedal Marjan, ko sva sedla za mizo v majhni sobici v pritličju njegove hiše v Florjanu. Žena, Zinka, naju je postregla s sokom, da bi si med pogovorom močila grlo in bi pogovor lažje teknel. Pri tem nisva imela težav. Marjan je rade volje povedal mnoge drobce iz svojega življenja, mladosti, delovnega obdobja v Premogovniku in o vseh tistih radostih v prostem času, za katere bo zdaj imel še več časa.

Ja, čas. Upokojenci pravijo, da ga nimajo, Marjan in Zinka pa si ga kar vzameta. Zinka je rekla, da se ne dovolita podrežati 'mrtvim' stvarim, hiši, pospravljanju, avtomobilu, televiziji. Zato 20 let stara hiša nikoli ne bo čisto gotova, saj ko ju lep dan ali njuno razpoloženje pokliče v naravo, gresta. Na sprehod po Šoštanj, do bližnjih vzpetin, ali kam dlje in kam višje. Sama, s psom, s planinci. Vse bolj redko s hčerama, Polono, študentko informatike, in Andrejo, študentko novinarstva, saj onidve ubirata svoja pota. Poleti se Marjan in Zinka ne moreta upreti počitnicam ob Jadranski obali, v Dalmaciji, rada gresta na potovanja v tujino.

Marjan goji svojo mladostno ljubezen do športa, posebej košarke. 13 let jo je igral pri šoštanjski Elektri; Natekova generacija košarkarjev je, saj je osnovnošolske klopi drgnil v šoli Biba Röcka. Košarka ga je spremljala skozi srednjo šolo in na fakulteti. Z igranjem košarke je dobil tudi izkušnje in nauke za življenje. "Ukvarjanje s tekmovalnim športom je šola za vse življenje. Naučiš se prenesti poraze, uživati zmage. Naučiš se, kako zmagati, kako se potruditi, da ne izgubiš," trdi Marjan in v isti sapi doda, da je žoga še zdaj njegova zvesta prijateljica v prostem času.

Marjan je domačin. Njegova mama, ki zdaj pri svojih 82. letih živi z

njimi v hiši, je doma iz Topolšice, oče pa bil v Šoštanju orožnik. Marjan se je rodil leta 1942 in ima iz vojnega obdobja bolj malo spominov na očeta in mater. "Mamo so odpeljali v Ravensbrück, oče je bil v vojski, jaz pa sem ta leta preživel pri stari mami v Topolšici. Takrat sem bil še edinec, kajti moja sestra se je rodila leta 1949. Imam pa spomine na vojno, takšne kot jih pač navadno imajo majhni otroci. Spominjam se - imel sem štiri leta -, kako so letela zavezniška letala proti avstrijski meji; bilo je kar črno nebo."

Vsi so vojno preživeli in se po njej preselili v Šoštanj, na Gorice. Oče se je zaposlil v premogovniku, mati pa je bila trgovka. Oče kot rudar ni imel sreče, najprej je staknil tuberkulozo, potem pa mu je odtrgalo roko in je naprej delal v klasirnici. Družina se je z Goric morala odseliti, saj so se hiše pogreznile zaradi odkopavanja premoga. Marjanov oče je takrat bolehal, zato sta v glavnem Marjan in mama gradila novo hišo.

Zanimive so tri Marjanove želje, kaj bi rad postal v življenju. Najprej mornar, nato pilot in nazadnje rudar. Vsaka želja za delo v ekstremnih razmerah, odločilna pa je bila štipendija. Ta mu je pomagala do poklica diplomiranega inženirja rudarstva.

"Za to odločitev mi ni bilo nikoli žal, saj je to zelo zanimiv, raznolik poklic, v katerem se tudi pri delu veliko naučiš. Začel sem delati v študiju, kar je bilo posebej vabljivo, saj se je v premogovnik takrat začela uvajati mehanizacija. To je bila zame sreča: spoznal sem jamo, tehnologijo in veliko ljudi, rudarjev.

Vse to mi je koristilo pri vseh kasnejših delih. Z mehanizacijo pa je bilo tako: najprej smo pripeljali podporje Salzgitter, kmalu zatem Hemscheidt. Vsa ta podporja so bila pripravljena za odkopavanje v drugačnih razmerah in za črn premog. Zato smo od vsega začetka iskali primerno podporje za naš premogovnik. Pri teh poskusih smo proizvajalcem teh podporij dali veliko idej, predlogov, kako razvijati tip podporja, ki bi nam bolj ustrezal. To so bila vsa nosilna podporja, kmalu pa smo ugotovili, da naši jami ne ustrezajo in v dobrih dvajsetih letih



nam je uspelo razviti ustrezno podporje, ščitno, kot ga imamo sedaj.

Škoda je, da smo to naše znanje v sedemdesetih, osemdesetih letih razdajali, namesto da bi ga prodajali," je sklenil Marjan.

Leta 1975 je postal obratovodja Stebra 8, sedaj je to jama Pesje. Takrat se je začelo obdobje samoupravljanja, ki ga Marjan ne hvali preveč. Preveč je bilo sestankov, praznega pogovarjanja, učinkov pa ni bilo pravih. Zato o tem ne razpravlja rad, prav tako pa ne govori rad o svojem delu jamskega reševalca, čeprav, seveda, iz čisto drugih razlogov. Spomini na tragične nesreče, ognje, izbruhe plina, mrtve tovariše so neprijetni. Zato raje pove še kaj o svojem delu!

"Znanje, ki sem si ga pridobil med delom v študiju, mi je zelo koristilo kot obratovodji. Poznal sem različna dela v jami, saj sem jih tudi sam opravljal, poznal sem ljudi. Ko sem prišel v jama Pesje, je bilo jedro teh delavcev s študija. Z njimi je bilo krasno sodelovati. Nasploh bi rekel, da nisem imel težav s sodelavci. Moje pravilo je pač takšno, da s človekom, s katerim se ne ujamem, delam samo službeno. To ni prijetno, a včasih ne gre drugače. Ne kregam se rad, rad pa opravi delo, ki ga moram in drugi me pri tem ne morejo ovirati.

Kasneje sem postal vodja projektive in priprave dela, ki sta bili v zametkih, in bil bi nepošten, če bi dejal, da nismo nič naredili. Predzadnja moja delovna naloga, med 1985 in 1994, je bilo delo pri rudarskem projektu Jama Pesje, nato pa sem do upokojitve delal projekt rudarski muzej."

Projektiranje je Marjanu "ležalo". Z veliko znanja, ki ga je pridobil pri delu dotedaj, in poznavanjem jame mu njegovih odločitev ni bilo težko zagovarjati. Prav tako tudi ne njegovih idej, kako urediti rudarski muzej.

"V začetku 90. let smo sprejeli odločitev, da bomo proizvodnjo v jami Škale počasi opuščali. Seveda je bilo treba izbrati eno od dveh možnosti: objekte ohraniti ali podreti. Ogreli smo se za prvo in jo povezali z ureditvijo muzeja, sploh ker so takrat začeli nastajati podobni muzeji po Sloveniji. Direktor, dr. Žerdin, mi je ponudil to delovno mesto in sprejel sem. Začelo se je brskanje po dokumentih, načrtih, povezovanje z različnimi institucijami in ideja je počasi začela dobivati obrise. Zdaj je ureditev muzeja dejstvo, saj naj bi ga drugo leto odprli za ogled."

To je bil prelet Marjanove delovne dobe. Ob tem je živel, seveda, življenje moža, očeta. Z Zinko sta se spoznala med študijem v Ljubljani in do poroke leta 1972 sta prijateljevala sedem let. Zinka je doma iz Otiškega Vrha, v Ljubljani je študirala francoščino in italijanščino, a je po študiju sledila Marjanu v Šoštanj in se zaposlila v

Termoelektrarni Šoštanj kot komercialistka. To dela še sedaj. Zdaj, ko je upokojen mož, to mika tudi njo, da bi lahko skupaj užila čim več prostega časa. Vendar upokojenka verjetno še ne bo kmalu.

Ko sva se z Marjanom že skoraj poslavljala, je žena mimogrede izdala še eno njegovo veliko ljubezen: kuhanje. "Saj ni tako hudo," se je branil Marjan. "Morda je to navada iz mladih let, ko sta bila starša v službi in sem polovico kosila mnogokrat pripravil sam, morda pa je to neko nagnjenje, saj sem veliko kuhal tudi v študentskih letih in tudi sedaj se temu ne odrečem. Ob nedeljah kuhava z ženo skupaj in to je nekaj običajnega pri nas," je sklenil to poglavje, ki se mu ne zdi nekaj posebnega.

Kot se mu ne zdi, da bi sploh kako posebno živel. Vsakdanji ritem je upočasnil in prilagodil dejstvu, da ima na dan 24 ur časa zase in svoja veselja. Tem veseljem - košarki, sprehodom, branju časopisov, kuhanju - je moral dodati le enega. "Žena je že nekaj časa pisala seznam popravil in vzdrževalnih del pri hiši in gotovo bom zaposlen nekaj let, če ga bom hotel izčrpati," je v veselem smehu sklenil Marjan.

Diana Janežič



Marjan na enem od potovanj v tujino - na gondoli v Benetkah.

Marjan in Zinka na vrhu Triglava



Po srebrno medaljo v Rim

Z Mešanim pevskim zborom Gorenje, v katerem prepevam od njegove ustanovitve leta 1976, sem se udeležil 5. mednarodnega pevskega festivala "Orlando di Lasso" v Rimu. V petih letih, odkar prirejajo to tekmovanje, smo bili prvi slovenski zbor na njem. Prepričan sem, da je pri nas še več zborov, ki zmorejo kvalitetno zapeti, ampak žal ne delujejo v takšnem okolju, ki bi jim denarno omogočilo takšno gostovanje.

Naslednje jutro smo preživeli na prizorišču tekmovanja, kjer so že nastopali zbori iz drugih kategorij. Poslušali smo štiri zборе in po zadnjem zboru je bila ena ura na razpolago za akustično vajo vseh enajstih zborov, ki so nastopali popoldan oziroma zvečer. Stopili smo prvi na oder ter v tistih 10 minutah zapeli samo začetke pesmi. Po vaji smo se vrnili v hotel na zadnjo vajo pred nastopom. Sledilo je oblačenje v zborovske obleke in zdaj je nastopila prava napetost.

Nekateri so jo preganjali tako, da so poskušali biti duhoviti, pa jim ni uspelo zvabiti nasmeha niti na svoj obraz, kaj šele na drugega. Vstopimo na avtobus in se odpeljemo nazaj na prizorišče tekmovanja v palačo Cancellaria. Po dogovoru naj ne bi nihče - razen zborovodkinje - poslušal zborov, ki so tekmovali v naši kategoriji.

Zaželel sem si cigarete in da bi lahko to željo premagal, sem skrivaj stopil v dvorano. Nastopal je zbor iz Avstrije. Obvezno skladbo so lepo zapeli. Tudi vse ostale enako lepo. Primerjam njihovo petje z našim in si ne upam trditi, da smo mi boljši. Nato so na vrsti Italijani. Obvezno pesem zapojejo preveč medlo, tudi ostale ne blestijo preveč. Premišljujem: treh zborov pred temi nisem slišal, toda zadnji gotovo ne bomo. Za Italijani poje prvi nemški zbor dokaj dobro. Ko so na vrsti Poljaki, se moramo umakniti za pol ure v prostor za čakanje in tega zbora ne slišimo. Teh 30 minut je trajalo celo večnost. Še zadnje hrabilne besede drug drugemu in že se odpro vrata.

Najavijo naš zbor, slišim samo "Gorenje Velenje, Slovenija". Stopimo na oder, aplavz preneha, slišim bitje svojega srca in čutim rahel drget v nogah. Intonacija za prvo, obvezno pesem. Člani komisije že preverjajo pravilnost intonacije, kajti prilagajanja niso dovoljena. Štoparica steče in na voljo imamo od 17 do 22 minut za izvajanje celotnega programa. Če bomo prekratki ali predolgi, sledi diskvalifikacija. Odpojemo obvezno skladbo, sledi intonacija za drugo pesem, ko kar naenkrat vstane član žirije, zakrili z rokami in zavpije: stop!

Oblil me je znoj in mi začel kapljati s konice nosu, čutil sem znoj, ki se mi je zlival po hrbtu. Štoparica se ustavi. Tadeja pokličejo k mizi komisije in ji ne

kaj dopovedujejo. Pogledam ostale pevce in vidim same blede in znojne obraze. Kaj je bilo narobe, ne vem, saj je bilo vse v redu. Tadeja se vrne pred zbor z resnim obrazom na licu in čaka. Mine minuta, dolga kot večnost, nakar da komisija znak, da lahko nadaljujemo.

Intonacija za drugo skladbo, napetost malo pustimo, nato tretja skladba in tako do konca. Štoparica se ustavi. Čas nastopa: 19 minut in 30 sekund. Vsaj to je idealno.

Moj občutek glede nastopa zelo dober; toda, zakaj so nas ustavili? Sestopim z odra v dvorano. Obrazi članov žirije nasmejani, toda žilica mi ne da miru. Stopim do Tadeje in jo vprašam, kaj je bilo narobe, da so nas prekinili. Ona se nasmeje in mi pove, da so nas prekinili zaradi tega, ker jih je motilo bitje cerkvenih ur, kajti ura je bila ravno 18.30, okoli palače pa je kar nekaj cerkva. Oddahnil sem si s tako močjo, da bi upihnil sveče na razdalji nekaj metrov.

Odpravimo se nazaj v hotel in že je nedelja pri koncu. V ponedeljek po zajtrku si ogledamo stari del Rima. Prvi je na vrsti ogled koloseja in okolice. Skoraj v vseh rokah fotoaparati in filmi se počasi polnijo. Nekaj pevk bi se želelo fotografirati v bližini moških, ki so oblečeni v rimske legionarje. Toda za to je potrebno plačati legionarjem kar precejšen znesek. Ker so Savinjanke, so pač rekly: tega pa ne bomo plačale! Ker imam fotoaparata z 80-mm zoomom, jim naredim uslugo in naredim posnetek brez vednosti legionarjev.

Podamo se naprej proti cerkvi Marije Snežne, nakar se v zraku pojavi helikopter in za njim še drugi. Ozremo se okoli in zagledamo polno policistov. Pomislim: nekaj se je zgodilo ali pa se še bo. In res, ko pridemo okoli arene, zagledamo okrog 7.000 ljudi - pretežno moških - z rdečimi zastavami s črnim orlom v sredini. Pred seboj so imeli napise s protestno vsebino "Srbi ven iz Kosova", na drugi strani pa lutko z zanko okoli vratu, ki naj bi predstavljala Miloševića. Na hitro naredim dva posnetka in spomin se mi vrne nazaj v osemdeseta leta na primer JBTZ.

Vprašam se, ali bo kdaj na svetu zavladalo resnično sožitje med ljudmi. Pomislim na čase, ko so znali politiki vnesti nestrpnost do ljudi drugih narodnosti tudi pri nas. Bili so tako uspešni, da so zastupili tudi mene s prepričanjem, da so ostali vsi slabi, mi smo pa vsi super. Pomota!

Ob takem razmišljanju nisem opazil, da sem izgubil stik s skupino in znašel sem se sam sredi množice tujih ljudi. Kaj pa zdaj? Od hotela sem oddaljen približno dva kilometra in pol. Ali naj najemam taxi ali pa naj se odpravim peš do hotela? Odločim se za slednje. Ampak, v kateri smeri je hotel? Ozrem se okoli sebe in uzrem še tri naše pevce. No, pa sem jih le ujel, si mislim. Stopim do njih in se jim nasmejim, oni mi vrnejo

nasmeh in me vprašajo, kje so ostali. Lepa reč - si mislim - nisem našel glavnine, ampak še tri izgubljene ovčice. Toda oni imajo vsaj načrt mesta in zdaj nam bo lažje poiskati pot do hotela. Že po dveh ulicah pa sem spoznal, da je najbolje, če zaupam svojemu čutu za orientacijo, ne pa načrtu mesta in ovčicam, ki sem jih našel.

Ozrem se po vrhovih stavb in iščem med množico cerkvenih stolpov katerega že poznam. In res v daljavi zagledam stolp cerkve, ki so ga ravnokar restavrirali. Odpravimo se proti tej točki in čez dobre tričetrt ure sproščene hoje smo že pri hotelu.

Po večerji smo v cerkvi sv. Ignacija poslušali koncert sakralne glasbe, ki ga je izvajal oktet pihal pod vodstvom msgr. Pabla Colina. Bo kar držalo, da je takšna zvrst glasbe pravi balzam za dušo. Pozabili smo na težak nastop prejšnjega dne in na naslednji dan, ko je bila uradna razglasitev rezultatov.

V torek zjutraj je na programu vožnja v Vatikan, kjer bo maša v baziliki sv. Petra za vse udeležence festivala vključno s člani žirije. Ko smo vstopili v baziliko, je izginil blišč vseh pred tem obiskanih cerkva. Bogastvo stropnih reliefov, ki so oblečeni z zlatom, talni mozaiki, kipi po stenah, stebrišča in vse ostalo je zasenčilo vsa druga čudesa Rima, ki smo si jih ogledali. Misli so mi nehote ušle na bedo, ki vlada po velikem delu sveta. Po drugi strani pa rečem v sebi: vse to zlato ne bi odpravilo revščine in naj zlato ostane tam, kjer je.

Iz takega razmišljanja me iztrga intonacija za prvo vstopno pesem in ko zadoni pesem iz 1200 grl, vajenih petja, je to nekaj zares veličastnega. Po končanem obredu si ogledamo bolj podrobno detajle bazilike. Vsa čast vsem mojstrom, ki so zgradili ta veličasten objekt.

Nato pa nas vodič že požene v hitro hojo proti slovenski ambasadi pri Svetem sedežu, ki je od bazilike oddaljena približno 500 metrov. Tu nas pričaka vršilec dolžnosti ambasadorja Peter Rebec. V prostor predstavnštva prinesemo nekaj domačega, saj zapojejo nekaj slovenskih pesmi, vključno z Zdravljico. Sledi skromna pogostitev, nato predstavitev zbora, obvezna skupna fotografija in že je tu "nasvidenje".

V cerkev sv. Ignacija se vrnemo na uradno razglasitev rezultatov. Smo ena prvih skupin in vstopamo na prizorišče vsi nestrpni. Pred ortaljem je že miza s priznanji, medaljami ter dvema pokalom. V dobre pol ure smo zbrani vsi zbori ter člani organizacijskega odbora in žirije. Med 1200 pevci je zavladala napetost.

Uradna napovedovalka preveri prisotnost vseh zborov. Zbori se odzovejo na različne načine. Nekateri se oglasijo z vnaprej pripravljenimi akordi, mi smo samo hkrati dvignili roke kot v



osnovni šoli. Sledi pozdrav predsednika organizacijskega komiteja. Takoj za tem razglasitev rezultatov po kategorijah. Nisem več poslušal, katera kategorija in kateri zbor, čakal sem samo na kategorijo B.G, v kateri smo nastopali tudi mi. Nakar se zasliši: "Kategorija B.G". Preslišal sem ime prvega pa drugega zbora. Slišal sem samo: Nemčija 62 točk, priznanje, Italija priznanje in še nekaj priznanj. Nato so sledile bronaste medalje - in nas še ni. Srce začne utripati hitreje.

Nato prva srebrna medalja in za njo še dve - Slovenije še ni. Ali je bila še katera, me ni več zanimalo. Nakar se zasliši: "Mešani pevski zbor Gorenje Velenje, Slovenija; 85,5 točk in srebrna medalja". Vrisk, ki je sledil, je presenetil celo mene, ki sem hrupa navajen. Res si je vsak zbor dal duška na zaslužno priznanje, še bolj pa za medaljo, a imel sem občutek, da smo bili mi najbolj glasni. Nato se ozrem po obrazih naših pevcev in Tadeje, ki se je odpravljala po medaljo. Skoraj v vseh očeh so se lesketale solze sreče.

Sam sem se odpravil s fotoaparatom pred oltar, pa ne toliko zaradi tega, da bi ovekovečil ta za nas lepi trenutek, ampak zaradi tega, da sem popivnal z robčkom tudi svoje solze, ki jih nisem mogel zadržati. Občutkov v teh trenutkih se ne da opisati z besedami, razume jih lahko le tisti, ki je kaj takšnega že doživel.

Nisem se sramoval teh solza, saj so bile plačilo za ure, dneve, tedne, mesece in nenazadnje leta, ki sem jih podaril petju. Posebno napornih je bilo nekaj zadnjih mesecev, saj ni bilo dneva, da ne bi bil na pevski vaji.

Začetna evforija je minila, sledila je še razglasitev rezultatov nastopov v najzahtevnejši kategoriji. Nato še uradno fotografiranje vseh zborovodij in članov žirije, za tem stisk rok med našimi pevci ter odhod v naš začasni dom. Sledijo priprave na slavnostni obhod mesta v lastni režiji. Sam sem želel ostati v samotni hotelske sobe in na svoj način - ob igranju na klaviature - proslaviti uspeh zbora. Nisem želel, da bi takšni trenutki splavali ob dveh ali treh vrčkih piva. Tudi do smeha ob pripovedovanju raznih vicev mi ni bilo.

Po končanem igranju sem se predal razmišljanju o raznih tekmovanjih, od športnih, kvizovskih, do pevskih festivalov. Sam nisem pristaš nobe-

nega tekmovanja, tudi pevskega ne, kajti že to, da je človeku dano, da lahko zapoje ali zaigra, je hvalevreden dar. Res je pa tudi to, da na glasbenih festivalih ni prekrškov nad rivalom, ni nizkih udarcev in tudi preprirov med tekmovalci ne. To je pošteno rivalstvo, kjer sta včasih res prisotna zavist in nevoščljivost, ki pa nista potrebni. V takšnem razmišljanju sem se pogreznil v prijeten spanec.

In že je tu sredino jutro, ko smo bili namenjeni v Vatikan na avdienco k svetemu očetu. Kolone avtobusov so se valile na desni breg Tibere. Kamor si se ozrl, so stali vojaki, policisti, karabinjerji. Na prostor pred baziliko sv. Petra si lahko vstopil samo s posebno vstopnico ali uradno priponko udeleženca minulega pevskega festivala. Tudi tu me ni mikala masa ljudi in raje sem ostal tisto uro, kolikor je trajala maša, zunaj prizorišča. Tako sem imel čas za nakup spominkov najbližjim in že se je vse končalo.

Popoldan je mineval v vožnji proti domu po že znani cesti. Ob šestih zvečer smo v bližini Firenc, ki smo jih imeli namen obiskati, toda prevladala sta utrujenost in želja po domovini in tako nadaljujemo vožnjo proti Sloveniji.

Med vožnjo me sopevci nagovorijo, da vzamem v roke kitaro in začne se sproščeno petje, ki je trajalo kar nekaj ur. Ko smo izčrpali repertoar slovenskih pesmi, smo se lotili pesmi, ki smo jih radi prepevali pred letom 1991. Spoznali smo, da jih še nismo pozabili in da jih še znamo lepo in z občutkom zapeti.

Petje nas je sčasoma utrudilo, zato smo zaspali do meje, kjer nas je zbudilo ustavljanje avtobusa. Italijanski obmejni organi nam dajo znak za nadaljevanje poti do naše carine.

Na parkirišču naše carinarnice zagledamo našega policista ter žensko in moškega, ki imajo razburljivo debato. Nekdo od naših pravi: saj to je ruska zborovodkinja! Obmejni policist zapusti ruska državljana in vstopi na naš avtobus ter nas vpraša, kje smo bili. Zadovoljen z odgovorom hoče izstopiti, toda mi ga vprašamo, ali je kaj narobe z Rusoma. Ko mu povemo, da jih poznamo iz Rima, nam le-ta razloži, da zbor nima slovenskih tolarjev za plačilo prehodne vize za Slovenijo. Imajo sicer marke in dolarje, toda pri nas je uradno plačilno sredstvo naša valuta.

Ker je bila ura že nekaj čez polnoč in menjalnica ni bila odprta, bi se morali vrniti nazaj v Italijo, kajti do šestih zjutraj ne smejo stati na carini. Kaj smo hoteli drugega, kot šli v akcijo po avtobusu in začeli zbirati denar za ruske sopevce. Zbrati je bilo potrebno 93.000 tolarjev, toda kako, saj smo imeli samo še nekaj lir in pa kakšen tolar. Sto metrov od carine smo zagledali okrepčevalnico. Mislili smo si: tamle je gotovo bankomat in večina nas ima kartice za dvig gotovine. Zapeljemo se tja, toda bankomata nikjer.

Kaj pa zdaj? Nazaj na avtobus in pade povelje: vsi tolarje na plan - in akcija steče. 30.000 tolarjev je že zbranih, čez 15 minut 50.000. Še premalo. Kdo še ima skrito rezervo? Še 15 minut in že je zbranih 70.000 tolarjev, manjka jih še 23.000. Pa se zasliši: "Jaz še imam v kovčku nekaj denarja." Štirje stopijo po prtljago in prišli smo do vsote 87.000 tolarjev. Manjka jih še borih 6.000, ki jih ni več kje vzeti. Oglasi se voznik in pravi, da bo teh 6.000 prispeval on.

S takšno vsoto naše valute sta se Cveta in Boštjan odpravila nazaj na mejni prehod, naskrivaj z Rusi zamenjala tolarje za dolarje in se vsa nasmejana vrnila nazaj. Povedala sta, da so ruski pevci že obupali, da jim bomo lahko pomagali. V zahvalo so se vsi ruski pevci podpisali na partituro ene svojih pesmi, ki so jo peli v Rimu. Zapeljemo se po slovenskih cestah s pesmijo "Slovenija, od kod lepote tvoje" in mislijo: samo malo več prilagodljivosti temu svetu še potrebujemo. Ne pričakujemo zahvalnega pisma iz Rusije, čeprav so želeli in tudi dobili naš naslov, ampak veseli bi ga pa bili. Z občutki, da smo storili še nekaj dobrega, smo prispeli v Velenje in se odpravili k počitku, čeprav se je že svitalo.

V svojem in v imenu celotnega zbora se zahvaljujem vodstvu Premogovnika Velenje za vso iz srca dano pomoč.

Slavko Marš

Na dieti

(v kompaniji še pes crkne)

ČISČA

Kdor se privadi, ima tudi v kotu dovolj prostora.

Sposobnost, da misliš danes drugače,

kot si včeraj zmogel in jutri spet različno,

je vendarle najboljša človeška lastnost.

Na spolzkem kdaj spodrsne tudi najboljšim drsalcem.

Najboljši plavalci so črvivi plodovi.

Siva megla je le v nižinah človeškega dostojanstva,

čez njo, ko se le malce povzpenoš, se dan blešči

in je svetlo jutro.

Kdor bi rad umrl za domovino, je samomorilec

(pa tudi pogumno ni, pogosto je večja hrabrost živeti z njo)!

Moški toliko učijo ženske voziti, da te, se razume, vozijo bolje.

Kanček strupa še na poročni torti pride prav.

Zaradi lažnega upanja so potem nekatere stvari zares boljše.

Nerad pospravljam, saj potem nič več ne najdem.

Domovina, koliko laži so zate spesnili!

Marijan Lipičnik

Pri nas skuhamo zjutraj čaj. Ne kavo, ki je zelo škodljiva, povzroča raka in tumorje v glavi, na kosteh in v prebavilih, povečuje neplodnost, sproža neslutene nervoze, sklerozo, slabokrvnost, nemir, drhtenje, razbijanje src in drisko. Tudi čaj ni povsem zdrav, če pa je že ravno sadni ali najsi bo zeliščni, potem je menda skorajda koristen. Pač pa je kava bolj dobra. Sam bi se res težko odločil.

Toda zmagalo je zdravje in odločitev šibke večine. Torej čaj! Čaj je zdrav in koristen, zato ga tudi pijem. Seveda včasih razmišljam, da bi ga pustil, kdaj pa kdaj sploh ne pomislim nanj in ga tako med enim in drugim opravkom popijem samodejno, ne da bi sploh vedel.

Pripeti se tudi, da je kdo od nas res preveč zatopljen v svoje delo in niti ne opazi rahlo opojne soparice, ki veje okoli in okoli naših glav. Se razume zaradi čaja. Vendar, ko dekleta pobirajo skodelice in če bi se zgolj slučajno zgodilo, da bi bila ravno tvoja še ne najbolj prazna, potem bi jo že zaradi občutka krivde, da motiš tako hvalevreden proces, poplaknil tudi polno strupa.

Sem ravno te sreče, da je moja moška opozicija v primerjavi s tremi ženskami v trdni koaliciji šibkejši člen v glasovanju. Zato se ponavadi strinjам. Kadar pa sem proti, potem so tudi vsi ostali za to isto stvar.

V obetih na pomlad in poletna oblačila se je vrlim mojim sodelavkam porodila sijajna zamisel. Kar se je zimskega nabralo okoli pasu in meč pa kolikor so postale rame in nadlakti nenedoma premočni, je sedaj v tej nuji postalo vse odveč.

Po sedmih kurah, med katere prištejemo tisto po luninih krajcih, tisto samo s sadjem in samo z jajci, brez mesa ter še brez testenin in kruha. Tistih piščancev pri malici seveda nihče ni opazil, ko so bili pa tako zelo mali, nemastni in celo neokusni, saj so skoraj del ene pisane kure, ki jo tudi omenjajo specialisti v modnih revijah.

Jedro zamisli je bilo dejansko skrito v škatlici polni vrečic za pripravo ugodnega napitka. Da bi združile zdravje, lepoto, pomladna oblačila iz minljivih let in seveda jutranje obvezno opravilo zlitja vase, so v tej vneti iztahnile čaj, po katerem pitju postane telo krepostno vitko in nadvse privlačno pripravljeno pa najsi bo tudi za plažo. Čeprav so bile mešanice čudno grenkega užitka, smo jih družno hvalili, kot bi se nam sama božanska ambrozija pretakala v nedrja in globlje.

Vsako jutro, sleherni dan! Če bi samo enkrat opustili to hvalevredno dejanje, bi se podrl sveti namen in že, že sem opazil njihove poglede, ki so se bežno ozirali v odsevih ogledal, iskajoči skromnega obeta. V mesecu dni sem spoznal, da so že zaradi upanja nadebudne diete postale lahkotnejše in polne samozavesti. Gracioznost in milina njihovih kretenj je postala svetlejša, kajpada zaradi pitja tega salamenskega, shujševalnega čaja.

Mimogrede, takole v naglici pa tudi, da ne kompliciramo brez potrebe in dvakrat kuhamo, sem

tudi sam poplaknil tisti - bogme, zame že precej grenek čaj in potem vdano služil dalje.

Dieta ima sicer dobre učinke, toda če jo podaljšaš za dvakrat, dobiš njen trojni učinek. Zato sodelavke pač niso kar takoj odnehale in z njimi sem tudi jaz nadaljeval v usodo vdan in zapeljan.

Naslednji mesec je bilo veliko dela, niti opazil nisem, kako hitro minevajo aprilski tedni in dieta s pitjem čaja je nemoteno pustošila naprej k nejasnim obljubam.

Sedaj se predstaviteljicam te ideje sama kura ni več zdela kaj posebnega in učinki pravzaprav niti niso bili povsem ustrezni vložnemu trudu. Seveda človek večkrat opazi, da je med oziranjem po tujih vrtovih, pozabil lastni prag očistiti. Zaprepaden sem tedaj spoznal, da so vse moje kretnje, vsak moj gib, postali neodločni in tako čudno mlahavi.

Komaj sem se še vlek in ko sem doma iz banje stopil na tehtnico, ni kazala niti petdesetega kilograma več. O, groza! Le kaj bi me tako pobralo? Kakšna skrivna boleest je v moji zapleteni psihosomatski držji? Mar sem res na poti izginotja?

V nekaj dneh, zgodaj zjutraj se mi je razkrila čudna igra narave. Ko sem namreč popil s sladkimi nameni nastavljeni čaj (seveda brez sladila), sem se po njem še dolge ure tresel in izmzgano ždel v prazno. Niti krepka rudarska malica, niti dvojno kosilo ni v meni pogasilo strašanske lakote, zevajočega občutka, da sem le lupina.

Tudi ostale tri udeleženke čajanke niso bile zadovoljne. Vse, kar so pričakovale od tega čarodejnega opitja, se je izjalovilo in tisti kilogrami so vztrajno obtičali na svojih kar pripravnih mestih. Dajte no, zakaj bi pa bile vse suhice, mamekenke!?

Danes sem prišel malce prej v službo, kradoma sem se prihulil do omarice, kjer imamo skrite čaje, kave seveda ne, skodelice in lonec. Iz kota so vame nesramno butnile še tri povsem polne škatle shujševalnega čaja. Zato sem se s tresočo roko namenil, da še danes, ko sem še komajda dovolj pri močeh, izpišem svojo ogroženo usodo.

Rešitve ni, bom že popil, čašo, ki ti je namenjena, je potrebno sprazniti!!!

Marijan Lipičnik

Mongolija

Društvo inženirjev in tehnikov je za april pripravilo kar dve predavanji. 9. aprila je bilo na vrsti predavanje Marjana Lampreta o njegovi poti po Mongoliji lansko poletje, 23. aprila pa so predavali naši sodelavci, ki so letos v januarju in februarju prekolesarili Južno Ameriko od vzhoda proti zahodu.

Marjan Lampret je med svojim predavanjem prikazal veliko zanimivih diapozitivov s poti in posnetke, ki jih je zabeležila video kamera, z besedami pa je predstavil državo, ki jo bolj malo poznamo. Mongolija je mnogim neznana država, ki leži med Rusijo in Kitajsko. Velika je za 7 nekdanjih Jugoslavij, prebivalcev pa ima le 2,3 milijona. Je precej visoka, saj je njena povprečna višina 1300 metrov, gorovja pa so pretežno v severnem delu države, južni del je namreč severni del puščave Gobi.

80% ozemlja so pašniki in prav toliko odstotkov kmetijstva zajema živinoreja. Le 10% ozemlja pokrivajo gozdovi in le en odstotek ozemlja ljudje - v glavnem nomadi - obdelujejo. Razdeljena je v 18 upravnih enot in 8 mestnih območij. Glavno mesto je Ulan Bator, ki šteje 600.000 prebivalcev, kar 1,5 milijona prebivalcev Mongolije pa živi v mestih. Podnebje je kruto, celinsko in temperature dosežejo tudi do 50°C razlike med nočno in dnevno temperaturo. Najnižja izmerjena temperatura je bila - 52°C.

Mnogo več kot ljudi živi v Mongoliji domačih živali; kar 25 milijonov, od tega 35% ovc, 2,3 milijona konjev, pa jakov, kamel. Mongolija je zelo bogata država z rudami, predvsem rjavim premogom, nafto, zlatom, molibdenom, vendar jih ne izkoriščajo v tolikšni meri, da bi država bogatejša zaživela.

Čprav Mongolijo poznamo bolj slabo, pa je vsakomur, ki se vsaj malo zanima za svetovno zgodovino, poznano ime njihovega velikega osvajalca Džingiskana. Osvojil je veliko ozemlja, ki je segalo vse od Carigrada do Kitajske. Poleg tega je dal plemenu skupno identiteto in jih povezal v državo. Njegov sin je prodril še dlje, vse na Balkan, do Madžarske. Po letu 1691 pa so Mongole osvojili Mandžuri in ostali njihovi gospodarji do leta 1911.

In Lampretovi vtisi iz Mongolije? Mesta so revna, razpadajoča, nihče ne obnavlja zgradb, ljudje živijo po svojih pravilih. Ni infrastrukture. Država je več kot 85-odstotno vezana na gospodarstvo Rusije. Njena pokrajina je nekaj posebnega, njeno živalstvo prav tako. Tu je moč videti snežnega leoparda, volkove, medvede, jelenjad, mnoge vrste ptic. Ljudje so prijazni, gostoljubni, le da so hrana in bivališča, ki

jih ponudijo tujcu, način življenja ljudi, pravzaprav njihovega prebivanja skozi vsak dan, letne čase, tako zelo drugačna od civiliziranega sveta. Toda popotnik, ki se odpravi raziskovati neznane dežele, to, seveda, mora vzeti v zakup in sprejeti ponujeno.

Diana Janežič



OBNOVA STREHE S POMOČJO HELIKOPTERJA



Stanovalci bloka na ulici Koželjskega 1 - enega od treh najvišjih blokov na Gorici - so se lani odločili zamenjati dotrajano salonitno streho na hiši. Odločitev so lahko realizirali šele konec marca letos, ko so zbrali dovolj denarja za zamenjavo kritine in ko je vreme takšen poseg dopuščalo. Delo je prevzelo šoštanjsko podjetje Kiko, nadzoroval ga je upravljalec stolpnice Habit, pri prevozu kritine na streho pa je priskočil na pomoč zasebni prevoznik s helikopterjem. Prenesel je večjo količino 600 kilogramskih in 10 metrov dolgih palet s pločevino. To je bilo zelo zahtevno delo zaradi višine in, seveda, atraktivno za prebivalce tega stanovanjskega naselja.

Stanovalci, med katerimi je 80 odstotkov lastnikov stanovanj v bloku, so investicijo, vredno 5 milijonov tolarjev, financirali sami.

Preventivni programi v sklopu TRC Jezero

Skrb za lastno zdravje

Sredi aprila je potekalo vpisovanje v preventivne programe, ki jih podjetje v sklopu TRC Jezero organizira za svoje delavce. Letos je program doživel nekaj sprememb: v jesensko-zimskem času bo še potekal v Velenju in Topolšici, poleti pa le v hotelu Barbara v Fiesi in na športnih igriščih v Strunjanu (torej ne več v Šmarjeških Toplicah), omejen je bil tudi vpis na okoli 260 udeležencev. Preventivni programi bodo od maja do oktobra potekali v dveh terminih za člane jamske reševalne čete in šestih terminih za vse druge udeležence.

Kot je povedal vodja preventivnih programov Evgen Roškar, je vpisovanje potekalo po starem pravilniku, le kriterije za udeležbo so letos nekoliko spremenili predvsem z namenom, da bi lažje določali, kdo se bo programa udeležil in kdo ne. "Žal ti kriteriji morajo biti, saj je vpis znova večji, kot je prostih mest. Ob tokratnem vpisu je bilo, na primer, za termin 9. septembra vpisanih kar 126 sodelavcev, kar je nekajkrat preveč, kajti za posamezen termin imamo predvidenih od 25 do 35 udeležencev.

Glavni kriteriji so: delovno mesto in delovne razmere, delovna doba, zadnja udeležba in število udeležb v preventivnih programih, mnenje dispanzerja za medicinsko dela in športa ter aktivnosti v preventivnih programih preko celega leta," je povedal Evgen Roškar. Pojasnil je, da preventivni programi zajemajo celoletno aktivnost - letno in zimsko -, vmes pa je prepuščeno sodelavcem, da skrbijo za rekreativno in zdravo življenje. Programov ne spreminjajo veliko, saj so našli oblike rekreacije, ki ustrezajo večini udeležencev. Zaradi prevelikih stroškov so zmanjšali le

zdravstveni del programa in več poudarka dajejo športnim aktivnostim.

Preventivne programe izvajajo poleg Evgena Roškarja še Tine Štajner, Janko Špindler in Matjaž Lihtineker. Slednji naj bi odslej celo leto skrbel v hotelu Barbara tudi za rekreacijo in animacijo gostov hotela. Zelena oaza Fiese je zelo primeren kraj za tovrstne programe, poleg tega pa odlično sodelujejo tudi z osebjem zdravilišča v Strunjanu, kjer koristijo ponudbo športnih terenov.

Tako veliko zanimanje za udeležbo v preventivnih programih je pozitivno: zaposleni v podjetju se zavedajo pomena zdravega načina življenja in rekreacije na eni strani, na drugi strani pa je tako veliko zanimanje za te programe tudi pohvala njihovim organizatorjem in izvajalcem. Kdo se sploh prijavlja v preventivne programe?

"Zadnji dve leti je prijavljenih res veliko in jih moramo odklanjati oziroma izločati po kriterijih. Prej se to ni dogajalo. Opažam tudi, da se je letos prijavilo precej sodelavcev, ki delajo težka dela na odkopih, na drugi strani so se v večjem številu začeli prijavljati sodelavci, ki delajo v pisarnah,

Z medicinsko programiranim aktivnim oddihom - kot se je sedanji preventivni aktivni oddih takrat imenoval - smo v našem podjetju začeli pred 10 leti. 28. marca sta zato TRC Jezero in sindikat podjetja organizirala srečanje vseh, ki so dosedaj sodelovali v teh programih. Bela dvorana ni bila nabito polna, zato pa so tisti, ki so prišli, v veseli družbi, obujanju spominov, ob zabavnih igrah, plesu in glasbi preživeli prijeten večer.

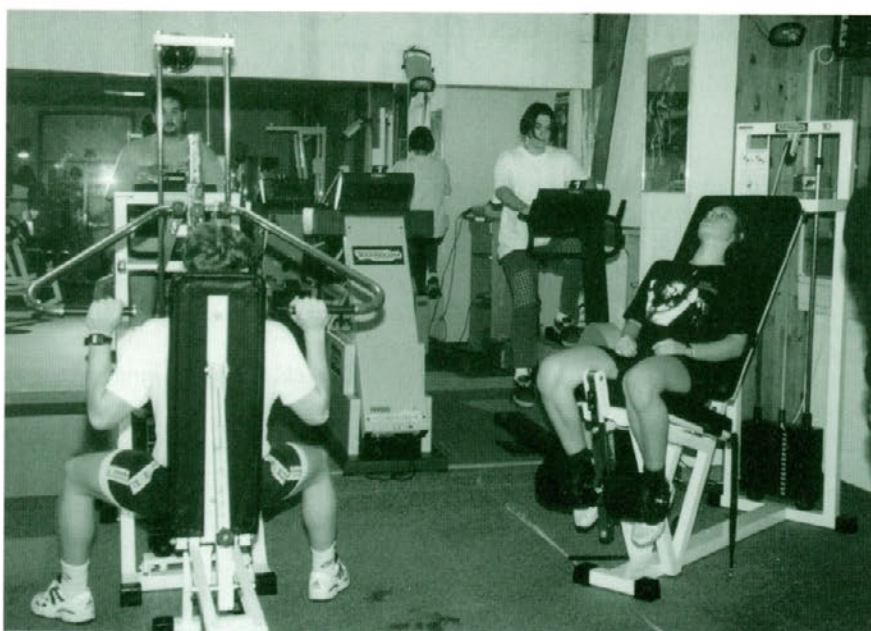


kar nekaj pa smo imeli tudi prijav invalidov, ki smo jih morali zavrnuti. Čeprav vedno ponavljamo, da gre pri tem programu za preventivo, torej preprečevanje obolenja, sproščanje, učenje zdravega načina življenja, navajanje na rekreacijo, ne za zdravljenje bolezni ali poškodb, tega nekateri še ne razumejo. Včasih pridemo tudi v konflikte, zato smo se letos odločili za nekatere prijavljene pridobiti tudi mnenje medicine dela in športa. Nekateri bi si namreč glede na svoje zdravstveno stanje z udeležbo v preventivnih programih bolj škodovali kot koristili, " je pojasnjeval Evgen Rožkar.

Kako ljudje sprejmejo izziv, ki jim ga ponudi preventivni program, kaže njihova udeležba v jesensko-zimskem delu programa preventive, kamor se jih večina vrača. Mnoge je tudi med letom videti teči okoli jezera, pridejo na športna igrišča in to je eden od pomembnejših ciljev, ki jih s preventivo skušajo doseči.

Obilico možnosti za rekreacijo pa nudi prav Turistično rekreacijski center Jezero. Sredi aprila so uradno odprli letno sezono, torej različna igrišča na prostem in ne bojijo se, da bi obiskovalcev ne bilo. Letos bodo tudi preko poletja imeli odprt fitness studio, saj je ta vedno dobro obiskan, teniška igrišča pa tako samevajo le ob dežju in včasih dopoldne.

Dela za povečanje Bele dvorane se bodo kmalu začela in potem bodo pridobili več prostora za rekreacije željne obiskovalce. Za popestritev ponudbe pripravljajo poleti nekaj zanimivih prireditev, predvsem na vodi v sodelovanju z oživiljenim Klubom vodnih športov.



Skratka: če se vam letos ni uspelo prijaviti za udeležbo v preventivnem programu, boste morda na vrsti prihodnje leto. Noben pravilnik in kriterij pa vam ne onemogoča sproščanja in rekreacije na športnih igriščih TRC Jezero. Pomlad vabi v naravo!

Diana Janežič

V fitness studiu bomo odslej lahko telovadili celo leto.

TRC JEZERO VAS V POMLADNIH IN POLETNIH MESECIH VABI NA SVOJA IGRISČA!

PANOGA	MESEC	DAN V TEDNU	ČAS
tek v naravi	maj, junij, september	sreda	18.00
fitness za ženske		ponedeljek	20.00
fitness za moške		ponedeljek	21.00
odbojka na mivki za ženske	maj - september	torek	18.00
odbojka na mivki za moške	maj - september	torek	18.00
košarka	maj - september	petek	18.00
nogomet	maj - september	petek	18.00
teniški tečaji	prijave do 8. maja		
planinski izlet	junij		
teniška liga I. In II.	maj - junij	sreda	15.00
nogometna liga I.	maj - junij	četrtek	16.00
nogometna liga II.	maj - junij	torek	16.00
nogometna liga veterani	maj - junij	ponedeljek	16.00
mini golf	maj - september	petek	18.00

Razpis tekmovanja v tenisu

TRC Jezero razpisuje tekmovanje v tenisu za moške in ženske. Ligaška tekmovanja v tenisu bodo potekala od 6. maja do 3. junija, in sicer na odprtih teniških igriščih TRC Jezero za moške in na igriščih v Beli dvorani za ženske.

Moški igrajo 4 igre posamezno in eno igro dvojic; pri rezultatu 8:8 igrajo tie-break.

Ženske igrajo 2 igri posamezno in eno igro dvojic; pri rezultatu 6:6 igrajo tie-break.

Tenis

I. moška liga (tekmovanja potekajo od 15. - 19. ure)

1. krog - 6. maj

Strokovne službe : Jama Preloge igrišče 3
Elektrostrojna dejavnost : Zračenje igrišče 4

Priprave : Jamski transport igrišče 5

2. krog - 13. maj

Jama Preloge : Jamski transport igrišče 3
Zračenje : Priprave igrišče 4
Strokovne službe : Elektrostrojna dejavnost igrišče 5

3. krog - 20. maj

Elektrostrojna dejavnost : Jama Preloge igrišče 3

Priprave : Strokovne službe igrišče 4

Jamski transport : Zračenje igrišče 5

4. krog - 27. maj

Jama Preloge : Zračenje igrišče 3
Strokovne službe : Jamski transport igrišče 4

Elektrostrojna dejavnost : Priprave igrišče 5

5. krog - 3. junij

Priprave : Jama Preloge igrišče 3

Jamski transport : Elektrostrojna dejavnost igrišče 4

Zračenje : Strokovne službe igrišče 5

II. moška liga (tekmovanja potekajo od 15. - 19. ure)

1. krog - 6. maj

Strokovne službe II : Jama Pesje igrišče 6
Klasirnica : Prakt. izobraž. igrišče 7
Elektrostrojna dejavnost II : Jama Škale igrišče 8

2. krog - 13. maj

Jama Pesje : Jama Škale igrišče 6
Prakt. izobraž. : Elektrostrojna dejavnost II igrišče 7

Strokovne službe II : Klasirnica igrišče 8

3. krog - 20. maj

Klasirnica : Jama Pesje igrišče 6
Elektrostrojna dejavnost II : Strokovne službe II igrišče 7

Jama Škale : Prakt. izobraž. igrišče 8

4. krog - 27. maj

Jama Pesje : Prakt. izobraž. igrišče 6
Strokovne službe II : Jama Škale igrišče 7
Klasirnica : Elektrostrojna dejavnost II igrišče 8

5. krog - 3. junij

Elektrostrojna dejavnost II : Jama Pesje igrišče 6

Jama Škale : Klasirnica igrišče 7

Prakt. izobraž. : Strokovne službe igrišče 8

Ženska liga

1. krog - 6. maj

Kompenzacije : Pravna služba ob 17.00

Priprava dela : SONII ob 17.00

Razvoj : Kadrovska služba ob 18.30

Računovodska služba prosta

2. krog - 13. maj

SONII : Razvoj ob 17.00

Pravna služba : Priprava dela ob 17.00

Računovodska služba : Kompenzacije ob 18.30

Kadrovska služba prosta

3. krog - 20. maj

Priprava dela : Računovodska služba ob 17.00

Razvoj : Pravna služba ob 17.00

Kadrovska služba : SONII ob 18.30

Kompenzacije proste

4. krog - 27. maj

Pravna služba : Kadrovska služba ob 17.00

Računovodska služba : Razvoj ob 17.00

Kompenzacije : Priprava dela ob 18.30

SONII prosta

5. krog - 3. junij

Razvoj : Kompenzacije ob 17.00

Kadrovska služba : Računovodska služba ob 17.00

SONII : Pravna služba ob 18.30

Priprava dela prosta

6. krog - 10. junij

Računovodska služba : SONII ob 17.00

Kompenzacije : Kadrovska služba ob 17.00

Priprava dela : Razvoj ob 18.30

Pravna služba prosta

7. krog - 17. junij

Kadrovska služba : Priprava dela ob 17.00

SONII : Kompenzacije ob 17.00

Pravna služba : Računovodska služba ob 18.30

Razvoj prost



Pohorsko planje

Kaj odmeva mi korak

Sedel sem vrh Pohorja na Črnem vrhu in gledal Mislinjsko dolino. Nekega planinca ob meni pa je mučila misel, kako bi prišel na Urško, Smrekovec. V ozadju slišim mogočen glas mladeniča: "Veš, punči, nad tisoč metri ni greha!" Punči mu nežno odmeva: "Ker se mož prej upeha!" V sebi se nasmehnem ob misli: "Na vrhovih pač kraljuje dobra volja."

Črni vrh je najbolj markantno območje zahodnega Pohorja, visok je 1.543 metrov. Dostopi so iz Mislinje, Dovž, Slovenj Gradca, Vuhreda, Vuzenice, Rogle pa še od kod. Vse poti so dobro označene.

Za to območje je značilno, da avgusta skoraj gola planota, ki se od Črnega vrha zložno spušča proti Pungartu pod Veliko Kopo, povsem porumeni zavoljo tisočev cvetov arnike. Svet vzhodno od Črnega vrha vse tja do Jezerskega vrha z območjem Ribniške koče pa je znan po premnogih grmih borovnic, ki dozoriijo v drugi polovici avgusta.

Pohorska planota je posuta z jezeri, pravi-jo, da jih je čez petdeset. O nastanku Črnega jezera pripoveduje tale legenda!

Bilo je v starodavnih časih, ko je bog hotel kaznovati bogato dolinsko prebivalstvo. Prepustil jih je vladarju pekla. Ta poskoči od veselja; skrbelo ga je le, da mu kakšna duša ne uide, zato odlomi vršac Pohorja in ga zadene na svoj hrbet in zdrvi proti nesrečnim ljudem, govoreč sam sebi: "Le hitro, le hitro, da zajezim Dravo, preden odbije ura polnoč, da razlije svoje vode in pokonča vse moje grešne ljubljence." Že je prisopihal v dolino, a se je utrudil in moral si je odpočiti. Ko pa težko breme na tla položi, pristopi k njemu bela žena veličastne lepote in ga vpraša, kaj namerava storiti.

Ko vladar pekla spozna, da pred njim stoji Mati božja, tako se prestraši, da omamljen obstoji in ne more odgovoriti. Medtem odbije ura polnoč, hudič se prestraši, vse pusti in zbeži.

Ta opuščena 'gruda' je Pekrska gorca pri Mariboru, na njej je postavljena na čast Materi božji bela cerkev. Tam na Pohorju pa, kjer je hudič odtrgal vršac, je od tistega časa tako imenovano Črno jezero.

Sicer pa je na Pohorju okoli petdeset cerkva, ki so se razvile iz trdnjav, v katere so se zatekli dolinci pred sovražnikom.

Čez Pohorje vodi več peš poti. Najvažnejša je tista, ki teče po hrbtu pohorskih vrhov. Poznali so jo že Rimljani, pozneje so se ji pridružile še druge poti. Iz krajev v dolini Ruška ali Mislinjska, na primer. Tam so



Pekrska gorca pri Mariboru

pozneje zrastle planinske koče. S predvideno turistično smučarsko povezavo Kop in Ribniškega Pohorja pa postaja to območje ogroženo, zlasti ob nerazumljivih merah, da bi s turistično infrastrukturo posegli tudi v slemenski, torej traviščni del zahodnega Pohorja.

Planinec ne sme biti slep in gluha pred uničevanjem naravnih lepote! Ne more gledati le na rdeče-bele kroge in hiteti od žiga do žiga. Planinarjenje je užitek, ni šport. Nikoli se ti ne sme muditi. Sedi v travo, opazuj, meditiraj. Sprehod po jasah Pohorja je prava paša za oči in maša za dušo, dojemljivo za skrivnosti narave, za razmislek o odtekanju časa.

Za znamenitosti in posebnosti Pohorja boste zvedeli pri lovcih in oglarjih - še nekaj jih je -, ki so prava zakladnica podatkov. Med znamenitosti Pohorja naj omenim še Josipdol s kamnolomom tako značilne pohorske kamnine, sivo zelenkastega tonalita, ki spada med granitne kamnine. Pohorski tonalit je drobno zrnata magmatska kamenina, v glavnem sestavljena iz plagioklazov, kremena in biotita. Kamnina je cenjen gradbeni material. Odkrita leča pohorskega tonalita meri v dolžino več kot 10 kilometrov, široka pa je tudi nekaj kilometrov. Zanimivo je, da spada Pohorje po geološki sestavi k centralnim Alpam, ki so starejše od apeniških, čeprav so se te 'vrinile' med geološko podobni gmoti.

Husein Djuherić

MARJANA IN FIKSI

VABITA

v soboto, 25. aprila 1998, z
odhodom ob 6. uri

NA LEP PLANINSKI IZLET

E6 - EVROPSKA PEŠPOT
(RADLJE - TURIŠKA VAS)

DOBIMO SE PRED RDEČO
DVORANO.

BODITE TOČNI!

Cena izleta je 1.000 tolarje. Prijavite
se lahko pri Marjani Borovnik, tel.:
855-321, int. 13-51.

PRIDITE, LEPO BO!

Od Pacifika do Atlantika po štirih kolesih

Pri Slovencih



Res je skoraj tako, kot je v prejšnji številki Rudarja zapisal Matjaž Kovač. Res je, da s Česijem večjih problemov na poti nisva imela, toda tako enostavno pa zopet ni bilo.

Prič smo se razšli po petih dnevih potepanja po glavnem mestu. Matjaž in Robi sta imela še zadnje priprave pred odhodom. Štartala sta ob 9.30, midva z Česijem pa sva imela še uro in pol časa do odhoda. Odšla sva k receptorju hotela in ga prosila, naj pokliče taksi, da bi naju odpeljal do avtobusne postaje. Matjaž in Robi sta nama sicer predlagala, da greva do avtobusne postaje peš, češ saj ni tako daleč, toda ko sva še enkrat pogledala, koliko prtljage imava, sva se v hipu odločila, da se odpeljeva kar s taksijem. Nosila sva vsak po dva velika nahrbtnika, ogromno Česijevo torbo, načrt mesta ter fotoaparata.

Receptor je bil takoj za akcijo, še vprašal naju je, ob kateri uri želiva taksi in ko sva povedala kdaj, je rekel: zmenjeno, taksi bo. Taksi se je pojavil, toda ne tisti običajni. Ugotovila sva, da je šofer bil receptorjev kolega, kateri je vozil po njegovem naročilu. Za vožnjo sva plačala manj, kot za običajni taksi, receptor pa je verjetno tudi imel nekaj profita. Vsi zadovoljni.

Ko sva prispela na avtobusno postajo, je bila tam prava norišnica. Kar nekaj časa je preteklo, preden sva se dokopala do vozovnic. Česi je stal v vrsti z denarjem in obveznim slovarjem v roki, jaz pa sem pazil na prtljago. Ko sva zagledala avtobus, sva bila presenečena nad njegovim lepim zunanjim izgledom. Treba je priznati, da sva si izbrala enega dražjih avtobusov, vendar je bil še vedno skoraj zastoj. Sledilo je drugo presenečenje, ko je sprevodnik po redni kontroli vozovnic zamenjal svojo vlogo - postal je steward. Ko je prišel do naju, sva ga takoj napadla, če ima pivo. Pričel se je smejati, da nama je postalo že nerodno. Na koncu sva ugotovila, da 'fanta' ni slaba pijača.

Nekaj kilometrov pred ciljem - Viño del Mar, je sprevodnik vsakega potnika posebej vprašal, kje želi izstopiti in šofer je vsaki želji ustregel. Ta-

koj ko sva izstopila iz avtobusa, sva videla, kako sta se dva voznika zalele eden v drugega. Avtomobila sta bila kar lepo poškodovana in ko sta šoferja izstopila ter pogledala škodo, sta samo pomahala z rokami in se mirno odpeljala naprej.

Do hotela, v katerem smo bili dogovorjeni, da se dobimo, sva skoraj priplazila, kajti bilo je obupno vroče, prtljaga pa se nama je zdela iz metra v meter težja. Najbolj naju je bilo strah, da ne bo več prostora v hotelu. Na srečo je bila prosta še ena soba za tri osebe, vendar so nama takoj namestili še četrto posteljo. Kar se tiče hotela in njegove čistoče, je bil prava katastrofa. Soba je zaudarjala po zatohlem, cena pa je bila celih 15 dolarjev. Toda, če nimaš izbire, je tudi to v redu.

Ko sva s Česijem nameravala oditi v mesto, naju je lastnica tako prestrašila o nevarnostih, da sva podaljšala bivanje v hotelu še za eno uro. Posebej naju je opozorila na lepe ženske, katere te s svojim šarmom zvabijo za obalo ali v parke, tam pa te čakajo njihovi pajdaši ter te oropajo.

Ko sva se le opogumila in odšla v mesto, naju je kmalu po tem napadla ženska z otrokom, tako da sva morala že skoraj bežati. Na hitro sva si ogledala kopalce, kako čakajo na velike valove, parke in nekaj ulic ter se vrnila v hotel. Ko sva bila na "varnem", sem si v tistem trenutku zaželel, da se znajdem doma, toda prepozno - še štirje tedni so bili do konca.

Robi in Matjaž sta prispela približno ob istem času, kot sta načrtovala. Ko sva ju z Česijem zagledala, sva skoraj obnemela. Od sonca sta bila namreč močno opečena. Tako kot sem (s strahom) pričakoval, sta si Matjaž in Robi želela ogledati mesto. Ne samo to, celo kopali smo se v Pacifiku. Zaradi moje in Česijeve bele barve ter Robijeve in Matjaževih barvnih kožnih kontrastov, smo bili na plaži glavna tarča radovednih pogledov. Na plaži nismo ostali dolgo, kajti od našega zadnjega obroka je minilo že precej časa. V trgovini zraven hotela smo si kupili velikanske sendviče in že pošteno utrujeni pojedli.

Komaj smo se dobro nastanili v smrdljivem hotelu, že smo morali pakirati prtljago za pot naprej. Tokrat smo se poslovili za več dni. Pot nas je vodila v Mendozo. Za izjemo od prejšnjega avtobusa je bila tukaj hrana in pijača všteta v ceno avtobusnih vozovnic. Poleg tega sva dobila še revijo, da bi vožnja hitreje minila. Na poti sva doživela tudi to, da je 'crknil' avtobus, toda po dobri uri servisa smo že potovali naprej proti meji.

Na avtobusu sva spoznala mlajši par, ki je poleg španskega in švedskega obvladal še angleški jezik. Od našega spoznanja naprej sta nama postala redna prevajalca. Videla sva tudi neki par, kako je pil tekočino s slamico; kasneje v Mendozu sva ugotovila, da je bil to mate čaj. To je čaj iz listov paragvajske bodike, ki ga pijejo predvsem v Južni Ameriki. Že takoj na začetku nam je bil všeč, da smo si ga kupili ogromno za domov.

Ko smo prispeli na prvi mejni prehod, smo morali vsi izstopiti ter se postaviti v kolono, na čelu katere je stal sprevodnik z našimi potnimi listi v



roki. Po dveh urah v nenormalni gneči smo bili pripravljeni, da se odpeljemo do naslednjega kontrolnega mesta. Tam smo zopet morali izstopiti in se peš odpraviti do velikega prostora.

Še preden smo izstopili iz avtobusa, je sprevodnik hodil z vrečko v roki in zbiral nekakšen denarni prispevek. Najinega prevajalca sem vprašal, kaj naj to pomeni. Rekel je, da je to neke vrste podkupnina za carinike, da nam ne bi raztovorili vse prtljage iz avtobusa. Denarja je bilo najverjetneje premalo, saj so nam raztovorili polovico prtljage. Denar so seveda obdržali. Te ceremonije so nas stale samo uro in pol.

Ko smo po več kot desetih urah in pol prispeli v Mendoza, se je postopek s prtljago ponovil. Česi je odšel z nekim dekletom do turističnih informacij, jaz pa sem se ob čuvanju prtljage z tečnim moškim dogovarjal za prenočišče. Ta moški me je ves čas prepričeval, da ponuja najboljši in najbolj poceni hotel v mestu, jaz pa sem vztrajal z youth hostlom, kajti še vedno nisem povsem zaupal vsem tem ljudem.

Česi je v tem času v telefonskem imeniku našel številko Slovenke, jo poklical in ta nama je takoj predlagala, da se drugi dan udeleživa maše v slovenskem domu. Bila je presrečna, ko je slišala slovenski glas in od kod sva pripotovala.

Ker je bil moški, ki nama je ponujal hotel poleg avtobusne postaje, tako prepričljiv, sva ponudbo tudi sprejela. Ko smo prispeli v hotel, sva bila dobesedno šokirana. Hotel je bil enkraten, s čudovitim starinskimi pohištvi, televizijo, čistimi kopalnicami in prijaznimi ljudmi. Tudi cena je bila presenetljivo nizka - 10 dolarjev z zajtrkom. Boljšega si človek ne more zaželeti.

Drugi dan, ko sva se pojavila v slovenskem domu, so naju ljudje okupirali. Na koncu so se skoraj skregali med sabo, kajti vsak od njih nama je ponujal prenočišče. Na koncu sva se odločila, da počakava na kolesarja in se takrat preselimo k eni od družin. Medtem, ko sva ju čakala, sva spoznala večji del Slovencev, nad katerimi sva bila tako prijetno presenečena, da nisva vedela, kako bova Matjažu in Robiju vse to razložila. Kmalu po tem sta tudi sama na lastni koži doživela njihovo gostoljubje.

Dogovorjeni smo bili, da se dobimo približno po dvanajstih dneh pred nekim hotelom. Tam sva ju čakala dva dni, tako da so naju ljudje gledali že kar malo čudno. Tretji večer smo se s pomočjo Slovencev le nekako našli in ugotovili, da smo se iskali dva dneva, stanovali pa smo le nekaj sto metrov narazen.

Po dvanajstih preživetih dneh v Mendози je sledil zadnji večji premik, in sicer v prestolnico Argentine. Dan pred odhodom smo se odločili, da pošljemo večji del prtljage kar z avtobusom v Buenos Aires. Bilo je nevarno, da se "izgubi", toda za naju je bilo to veliko lažje.

Preden smo se poslovili, smo se dogovorili, da se čez približno devet dni dobimo v Buenos Airesu, in sicer v hotelu, v katerem naj bi s Česijem najela ter naslov sporočila na mehiško ambasado, kjer je službovala Slovenka Marjana Pirc.

Odločila sva se, da ne odpotujeva direktno do Buenos Airesa, ampak da se odpeljeva do mesta San Luis, oddaljenega približno 200 km od Mendoze. Tam naj bi bilo po pričevanju nekega Angleža ogromno kampov in jezer in priporočal nama je, da si jih ogledava. Kupila sva si avtokarto in knjižico o kampiranju po Argentini ter odšla na pot.



V San Luis sva prispela malce zmedena, saj sva se v Mendози kar dobro udomačila. Vreme je bilo deževno in megleno, avtobusna postaja pa je bila v primerjavi z mendoško prava baraka. Po postaji sva hodila gor in dol, da bi našla kakšno turistično agencijo, kjer bi nama priporočili zanimiv kamp, toda bila je preveč revna, da bi si lahko privoščila kaj takšnega. Edino, kar sva našla, sta bila prospekta o dveh kampih, toda bila sta preveč oddaljena od mesta. Odločila sva se, da greva na kavo v bližnji bife in temeljito preštudirava, v katero smer se bova odpravila. Časa zaradi bližajočega se večera ni bilo več veliko. Po temeljitem brskanju po zemljevidu sva zopet končala pri istem vprašanju - kam?

Česiju sem rekel, da grem v trafiko iskat načrt mesta, ki ga, seveda, niso imeli. Ko sem se vračal v bife, sem zagledal punco, ki je prav tako kot jaz spraševala po načrtu. Na sebi je imela nahrbtnik, po katerem sem sklepal, da potuje. Stopil sem k njej in jo vprašal, če govori angleško - nič. Kmalu je prišla druga, toda tudi pri njej ni bilo uspeha. Na srečo je prišla še tretja punca in nisem mogel verjeti, razumela me je, ampak zelo malo. Povedal sem ji, kam sva namenjena in takoj so naju sprejele v svojo družbo.

To so bile mlade študentke iz Buenos Airesa in so potovale po srednji Argentini. Moram povedati, da so bile prvič v življenju malo bolj oddaljene od glavnega mesta. Kmalu za tem smo skupaj odpotovali v kraj Trapiche, kjer so bili prvi kampi in apartmaji. Odločili smo se za apartmaje, ker niso imeli dovolj šotorov. Notranji izgled apartmajev je bil v zelo slabem stanju. S Česijem nama je bilo čisto vseeno, samo da sva zopet bila pod streho - vsaj za nekaj dni.

Tako smo preživeli skupaj tri nepozabne dneve, razen prvi je bil malce čuden, ker nama, kot so na koncu povedali, niso povsem zaupali. Ko smo se poslovili, sva s Česijem odšla severneje kar peš do prvega kampa La Florida in tam ostala še štiri dni.

Že prvo uro sva se spoznala z lastnikom trgovine. Zanimalo ga je od kod prihajava in ko sva mu povedala, ni imel pojma, kje leži Slovenija. Drugi dan sva bila presenečena, saj naju je zasul s podatki o Evropi, posebno pa o Sloveniji. Celó vedel je, kako se imenuje glavno mesto in koliko prebivalcev šteje. Poleg tega je skoraj vsem lju-

dem v kampu povedal od kod prihajava, tako da sva bila prava atrakcija.

Podobna situacija se nama je zgodila na poti nazaj v San Luis. Vstopila sva v trgovino z namenom, da kupiva angleški časopis. Ko so naju ljudje "odkri-li", naju niso več izpustili iz trgovine. No, takšne stvari so se dogajale predvsem v manjših krajih.

V naslednjem kampu je bilo zanimivo recimo to, da ponoči ni bilo priporočljivo zlesti iz šotor, kajti bilo je toliko žab, da si mimogrede katero pohodil.

Po vseh teh dogodivščinah je končno sledil odhod v Buenos Aires. Tokrat sva imela še boljši avtobus od predhodnih. Poleg že omenjene pijače in revij sva dobila redni obrok hrane, s kavo in sokom sva si postregla kar na pipi, pa še stvarde se nama servirale hrano. Za dobrih 1000 kilometrov vožnje sva plačala 34 dolarjev.

V Buenos Airesu naju je na ogromni avtobusni postaji pričakal moški s podobno vlogo, kot tisti v Mendози. Tokrat nisva nič spraševala, samo odpravila sva se do hotela, katerega je nama ponudil. Hotel je bil tako zane-marjen, da sva podnevi lahko zdržala v njem največ eno uro.

Ko sta Robi in Matjaž prispela, sta se takoj pozanimala za najin naslov, toda prišlo je do nesporazuma. Iskala sta naju v več kot uro oddaljenem hotelu in po mučnem iskanju sta obupala. In ko sta se tako vozila po dvanajst milijonskem mestu, se je Robi zazrl skozi okno avtobusa in ni mogel verjeti, ko je zagledal naju, kako sediva na klopi in se čudiva.

To je bilo naše zadnje srečanje. Imeli smo si toliko za povedati in od takrat naprej se nismo več razšli.

Miran Beškovič

Bolezni sodobnega človeka

Kaj storiti, da ne zbolim za rakom?



Rakasta novotvorba v pljučih

Po podatkih Inštituta za varovanje zdravja RS so rakasta obolenja kot vzrok smrtnosti z 28 odstotki na drugem mestu. Pri moških je najpogostejši rak na pljučih, pri ženskah pa na dojki. Vzroki za nastanek raka so številni in zelo različni. Številni strokovnjaki menijo, da je obolenje posledica škodljivih snovi, ki onesnažujejo prehrano, vodo in zrak. Tako poenostavljena razlaga o vzrokih nastanka lahko hitro privede do zmotnega zaključka, da sami ne moremo vplivati na pojavnost raka.

Karcinogeni so rakotvorne snovi, ki po prehodu v celico povzročijo spremembe v zgradbi in funkciji celice, kar končno privede do nastanka raka. Delimo jih v fizikalne (sevanje), kemične in biološke (virusi). Razvoj raka je zapleten večstopenjski proces, za katerega je značilna nepovratna sprememba celice, ki se nadaljuje z nenadzorovano rastjo tumorja in se nezdravljen konča s smrtjo.

Na to, kdo bo zbolel in za katerim od rakov, je odvisno od dejavnikov okolja, načina življenja, dedne predispozicije, imunskega in hormonalnega stanja ter naključja.

Dedna nagnjenost se kaže v spremembah posameznih genov, v zmanjšani sposobnosti popravljanja genske informacije ter slabši presnovi kemičnih rakotvornih substanc.

Onesnaženost delovnega ter bivalnega okolja pomenita le neznamenat delež pri celotnem bremenu raka. Največ ga pripisujejo **rakotvornim snovem, povezanim z načinom življenja** (kajenje, alkohol, prehrana, prekomerno sončenje).

Dejavnikom iz okolja in načina življenja lahko pripišemo kar 70-90% vseh rakov.

Ukrepi **primarne preventive**, s katero želimo kar najbolj odstraniti izpostavljenost rakotvornim snovem, so tako družbena kot osebna naloga. Z ustrezno zakonodajo in nadzorom je mogoče zagotoviti primerne življenjske in delovne pogoje. Le z ozaveščanjem in izobraževanjem vsega prebivalstva lahko dosežemo spoznanje, da lahko k preprečevanju raka **največ prispeva prav opustitev slabih življenjskih navad in razvad.**

Upadanje števila raka na želodcu pri Japoncih po spremembi prehrabnih navad ter zmanjšanje obolenih za pljučnim rakom v ZDA pri moških, ki vse manj kadijo, nazorno kaže, da je primarna preventiva tudi pri raku lahko uspešna.

V petdesetih letih tega stoletja so pričeli povezovati **kajenje** s pojavom raka na pljučih. Danes kar 85% vseh pljučnih rakov pri moških in 75% pri ženskah pripišemo kajenju. Kadilci 40 ali več cigaret

dnevno imajo 15-25 krat večjo umrljivost za pljučnim rakom kot nekadilci. Tobačni dim vsebuje okrog 3600 sestavin. Rakotvorne snovi so v čvrstem delu - katranu. Njegove sestavine delujejo kot kontaktne rakotvorne snovi v grlu, žrelu in pljučih. Kajenje cigaret povezujejo še z raki drugih organov: ustne votline, grla, žrela, požiralnika, sečnega mehurja, ledvic, trebušne slinavke, materničnega vratu ter jeter.

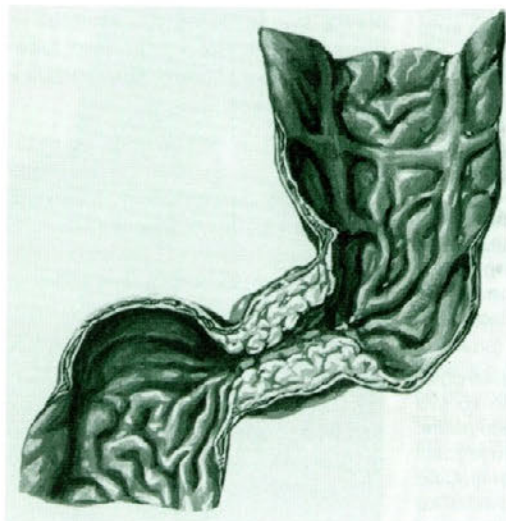
Na tveganja vpliva starost ob začetku kajenja, vsebnost katrana v tobačnem dimu, globina vdihavanja, število vdihov in trajanje zadrževanja dima v dihalih. Kajenje pipe dodatno poveča še tveganje za rakom na ustnici. Žal so nevarnosti zbolevanjem za rakom v zakajenih prostorih izpostavljeni tudi nekadilci. Zvečenje in njuhanje tobaka poveča zbolevanje za rakom v ustih.

Pomembnost preventive pljučnega raka je še večja, če se zavedamo, da je obolenje zelo težko odkriti v začetnem stadiju, ko je še ozdravljivo. V trenutku odkritja je, žal, bolezen pri dveh tretjinah bolnikov že toliko napredovala, da je ni moč več pozdraviti. Edini pameten in hkrati učinkovit ukrep je torej sploh ne kaditi ali opustiti kajenje. Po 10-15 letih po opustitvi kajenja je tveganje bivših kadilcev enako nekadilcem.

Prekomerno pitje alkoholnih pijač pomembno zveča tveganje zbolevanja za rakom v ustni votlini, grlu, žrelu in požiralniku. Ob hkratnem kajenju je tveganje še večje. Pitje piva povezujejo z rakom na danki. Sam etanol ni rakotvoren, pač pa rakotvornost pripisujejo njegovemu presnovku - acetaldehidu. Pri alkoholikih je pogostejši tudi primarni jetrni rak, ki praviloma nastane že v cirotično spremenjenih jetrih. Vse pogostejše v študijah dokazujejo tudi povezanost pitja alkohola in pojav raka na dojki. V preventivi je pomembno zmanjšati pitje alkoholnih pijač. Dopusne količine naj bi bile pod 50 g alkohola dnevno za moške in do 20 g za ženske.

S prehrano se človek prav gotovo izpostavlja največjemu številu različnih škodljivih oziroma rakotvornih snovi. Na tveganje zbolevanja vplivajo posamezna živila v naravni obliki ali pa produkti, ki nastajajo ob skladiščenju, kuhanju in ob prebavi. Pomembni so številni kemični dodatki, ki služijo podaljšanju obstojnosti živila, spremembi barve in okusa. Pozabiti ne smemo na umetna gnojila ter pesticide, ki jih uporabljajo kmetijstvo ob pridelavi živil.

Z zbolevanjem je povezana prekomerna prehranjenost ter pomanjkljiva, biološko manj vredna prehrana. Kot sprožilca rakotvornega procesa pogosto omenjajo snovi, ki se tvorijo pri cvrtju in pečenju mesa, sestavine prekajenih živil ter nitrozamine, ki nastajajo v želodcu iz nitratov. Rakotvorne snovi, ki nastajajo med shranjevanjem živil (mikotoksini), povezujejo s jetrnim rakom. Proces pospešuje povečana vsebnost maščob v dnevno zaužitih kalorijah (prek 40%). Med zaščitne sestavine prehrane



Rakasta razrast v debelem črevesju

sodijo sadje in zelenjava zaradi vsebnosti balastnih snovi, vitaminov in mineralov.

Zbolevanje za želodčnim rakom povezujemo s preslano hrano, prekajenimi živili in nitrozaminom. Pogosto se rakasto obolenje pojavi pri kroničnem vnetju sluznice, povezujejo pa ga s pretiranim uživanjem soli ter prisotnostjo bakterije *Helicobacter pylori*. Zaščitna sta sadje in zelenjava zaradi velike vsebnosti vitaminov A, C in E.

Pri nastanku raka na dojki, debelem črevesu, trebušni slinavki ter prostati sodelujejo heterociklični aromatski amini, ki nastajajo pri kuhanju, predvsem pa pri pečenju in cvrtju mesa. Kot pospeševalca procesa tudi tukaj omenjajo presežek maščob. Pri razvoju raka na dojki naj bi maščobe vplivale na nivo prostega estrogena. Rak sluznice maternice je pogostejši pri debelih ženskah, kar povezujejo z večjo tvorbo estrogena v maščevju.

V sadju in zelenjavi so prisotni številni zaščitni antioksidanti - C, E, beta karoten in selen, pa tudi druge zaščitne snovi. Sadje in zelenjava imata zaščitno vlogo pred večino epiteljskih rakov: v ustni votlini, žrelu, grlu, požiralniku, želodcu, na debelem črevesu in danki, pljučih, dojki, materničnem vratu ter koži. Pred rakom na debelem črevesu nas ščiti kalcij iz mlečnih izdelkov, zelenjave in rib. Zaščitna vloga vlaknin naj bi bil pri raku na dojki v večjem izločanju estrogena s blatom, pri raku na debelem črevesu pa v vezavi strupenih in rakotvornih snovi.

Priporočila o biološko uravnoteženi prehrani, ki prispeva k preventivi raka, so strnjena v naslednjem:

- 1 - Zmanjšati maščobe na manj kot 25% vseh dnevnih kalorij. Zmanjšati je potrebno vnos maščob živalskega izvora, jesti pa moramo več rib.
- 2 - Povečati količino sadja in zelenjave prek 400 g dnevno.
- 3 - Uravnotežiti vnos kalorij in telesno aktivnost in vzdrževati normalno telesno težo.
- 4 - Biološko uravnotežene prehrane ne moremo nadomestiti z nadomestki.
- 5 - Omejiti sol na 4g/dan; omejiti vnos nitritov.

Rake na spolnih organih povezujejo z reproduktivnimi dejavniki in načinom spolnega življenja. Za rakom na dojki zbolavajo ženske, ki so zgodaj dobile menstruacijo, pri katerih je pozno nastopila menopavza, ki niso nikoli rodile ali šele po 35 letu. Pozni prvi porod poveča tveganje za raka materničnega telesa in jajčnikov. Rak materničnega vratu je pogostejši pri ženskah, ki so zgodaj pričele s spolnim življenjem in so pogosto menjavale spolne partnerje.

V preventivi raka na dojki svetujejo večanje telesne aktivnosti, uravnoteženo prehrano, vzdrževanje normalne telesne teže in pravočasen prvi porod. Zadnje raziskave potrjujejo tudi ugodno delovanje preparata tamoksifena. Za preprečevanje raka na materničnem vratu naj bi dekleta pričela s spolnimi odnosi v zrelejših letih, naj ne menjujejo spolnih partnerjev, pred boleznijo pa naj bi jih varovala tudi kondom ali diafragma.

Poklicni raki so redkejši. Med dokazane poklicne rakotvorne snovi sodijo azbest, arzen, krom, vinil klorid, katran, saje, mineralna olja in nekateri proizvodni postopki. Te snovi povzročajo v glavnem raka na pljučih, obnosnih votlinah in v sečnem mehurju.

Onesnaženost okolja vpliva le malo k skupnemu bremenu raka. Preučujejo povezanost onesnaženosti zraka s pljučnim rakom. Zaradi vpletanja številnih dejavnikov rezultati niso prepričljivi.

Prav tako povezujejo tudi nekatera zdravila z nastankom rakastih razrasti. Raka na materničnem vratu povezujejo z nadomestnim zdravljenjem menopavzalnih težav z estrogeni, hormonske tablete proti zanositvi pa ogrožajo z rakom na dojki tiste ženske, ki so jih jemale pred prvim porodom oziroma do 25. leta. Hkrati pa isti preparati zmanjšujejo možnost zbolevanja za rakom na jajčnikih ali sluznici maternice.

Med fizikalnimi dejavniki je **ionizirajoče sevanje** med najbolj raziskanimi rakotvornimi dejstvi. Posledice so proučevali na številnih žrtvah Hirošime in Černobila. To sevanje lahko povzroči vse rake razen kronične limfatične levkemije. Vpliv je odvisen od vrste sevanja, občutljivosti posameznih organov, od starosti, izpostavljenosti in od spola.

Zadnja leta veliko govorimo o radonu. Vdihavanje žlahtnega plina oz. njegovih potomcev vezanih na prašne delce povzroča raka na pljučih. Previsoki koncentraciji radona se je moč izogniti z upoštevanjem gradbenih predpisov, predvsem pa z rednim prezračevanjem.

Ultravijolično sevanje vpliva na nastanek kožnega raka in raka na ustnici. Prekomerno sončenje je v direktni povezavi z nastankom malignega melanoma. Sončenje med 11. in 15. uro je prepovedano, pa tudi sicer je svetovana ustrezna zaščita v obliki senčil in ustrezne kreme.

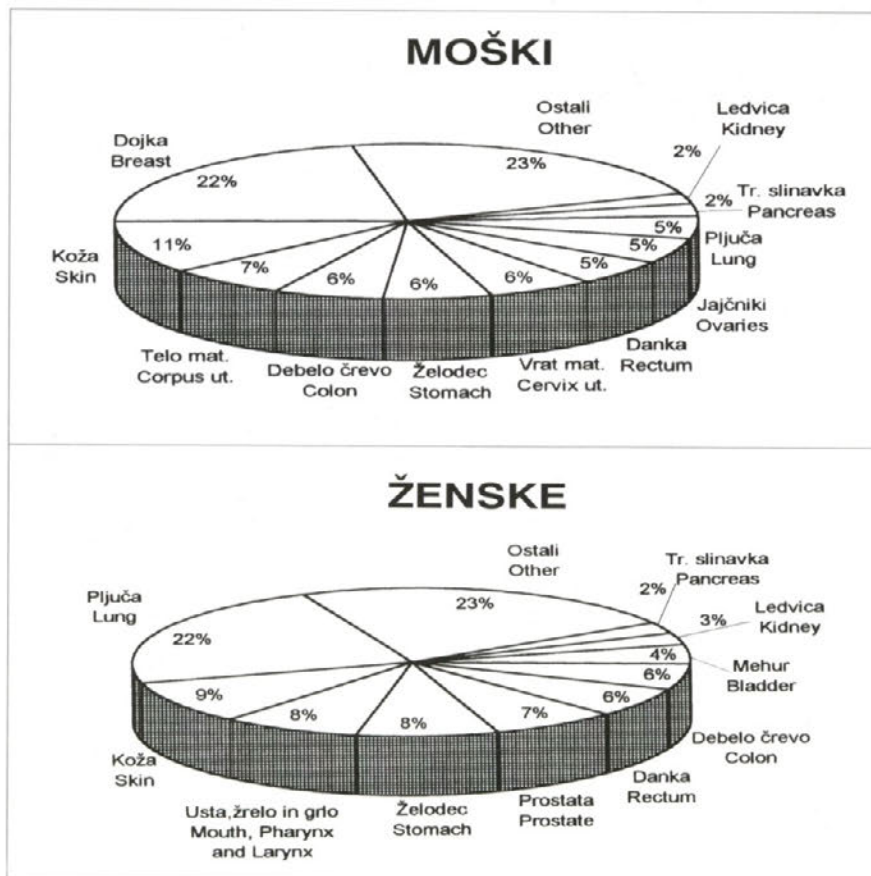
Od **bioloških dejavnikov** povezujejo z nastankom raka številne viruse (hepatitis B, virus infekcijske mononukleoze, T-limfotropni virus, virus HIV). Za preventivo jetrnega raka v zvezi s hepatitisom priporočajo cepljenje.

Pomen **psiholoških dejavnikov** še ni povsem pojasnjen. Mnogi povezujejo nenadne strese ali dalj časa prisotno depresivnost s porušenjem imunskega in hormonalnega ravnovesja, kar omogoča hitrejši razvoj rakaste razrasti, saj je zmanjšana obramba pred učinkom rakotvornih snovi.

Torej tudi pri raku velja preventiva. Na to ali bomo zboleli ali ne, ali dopustili, da nas rakotvorne snovi napadejo in premagajo ter se prično v nas nekontrolirano množiti rakaste celice, ki nas bodo preplavile in uničile, je v veliki meri odvisno od nas samih - od naše telesne aktivnosti, vzdrževanja normalne telesne teže, uravnotežene zdrave prehrane, izogibanja soncu, zdravega spolnega življenja, nekajenja, zmernosti pri uživanju alkohola, psihične stabilnosti ter vedrega optimizma.

Janez Poles, dr. med.
spec. interne med.

LOKACIJE RAKA PRI MOŠKIH IN ŽENSKAH





OBRAT OPP - BETONARNA

Spoštovane kupce in poslovne partnerje obveščamo, da vam v betonarni Premogovnika Velenje lahko po ugodnih cenah in plačilnih pogojih ponudimo vse vrste betonov in dostavo z avtomešalcem.

Za vse betone vam zagotavljamo ustrezna potrdila o kakovosti.

Za vse informacije lahko pokličete na tel. 855 - 312, int. 1520.

Obiščite nas, mi vas pričakujemo!

Zahvala

Ob smrti moje drage mame

Zofije Kopitar

se zahvaljujem sindikalni podružnici Strokovnih služb za darovano cvetje, sodelavcem Hidrogeološke službe pa za denarno pomoč, sveče in izrečena sožalja.

sin Miro

In memoriam

17. aprila je minilo žalostno leto, odkar je za vedno odšel od nas dragi mož, oče, dedi in sin

Av gust Terglav (1939 - 1997).

Hvala vsem, ki se še vedno ustavljate ob njegovem grobu, mu prinašate cvetje in prižgete sveče v njegov spomin. V naših srcih bo živel še naprej.

Žena Zdenka, hči Barbara z družino, sin Gorazd in mama Justina



Sindikat podjetja obvešča svoje člane, da je v apartmajih v Čateških Toplicah in Moravcih še nekaj prostih mest, predvsem za termine v oktobru, novembru in decembru. Prijavite se lahko v tajništvo sindikata, pisarna 206 v Prelogah, ali po internem telefonu 16-12.

POCENI PRODAM RABLJENO, 10 LET STARO STREŠNO OPEKO "VINKOVCI".

Informacije boste dobili dopoldan po telefonu 15-99, popoldan pa 858-408.



zavarovalnica triglav, d.d.

Zavarovalnica Triglav predstavlja prostovoljna pokojninska zavarovanja

Pripravlja se pokojninska reforma. V parlamentu že potekajo pogovori o spremembi zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Država se zaveda, da sedanjim generacijam aktivnega prebivalstva ne bo sposobna zagotoviti enakih socialnih pravic, kot jih uživajo trenutno upokojeni.

Reforma predvideva nov tristebni sistem. V okviru prvega stebra bo država zagotovila le minimalno pokojnino. Vsak posameznik pa bo moral poskrbeti za svojo pokojnino in v ta namen varčevati v času svojega aktivnega dela. Zavarovalnica Triglav je v ta namen pripravila kvalitetno ponudbo prostovoljnega pokojninskega zavarovanja, ki bo prav gotovo zanimala tudi vas.

Osnovno zavarovalno kritje, ki ga ponuja pokojninsko zavarovanje, je mesečna starostna pokojnina, ki jo bo zavarovanec prejemal od upokojitve do smrti. Vsak zavarovanec ima svoj fond, v katerem se zbirajo in obrestujejo vplačani prispevki. Višina prispevka se lahko z dogovorom med zavarovancem in zavarovalnico spremeni. **Osnove za izračun starostne pokojnine so višina fonda ob upokojitvi, starost in spol.**

Zavarovanec lahko zahteva, da se mu ob upokojitvi izplača do 50% vrednosti fonda in se mu s tem zniža tudi dosmrtna pokojnina. V primeru smrti zavarovanca med plačevanjem prispevkov se izplača upravičencu 95% vrednosti fonda zavarovanca.

Po programu A je v zavarovanje vključena tudi t.im. družinska pokojnina, kar pomeni, da je najkrajša doba izplačevanja pokojnine 10 let (v primeru smrti zavarovanca v prvih 10 letih prejemanja pokojnine, bodo upravičenci pokojnino prejemali do izpolnjenega 10 leta).

Ločimo dve obliki prostovoljnega pokojninskega zavarovanja: individualno in skupinsko.

Individualno pokojninsko zavarovanje lahko sklene vsak posameznik, skupinsko pa sklene delodajalec in se vanj vključijo zaposleni pri njem. Prostovoljno skupinsko pokojninsko zavarovanje je zaradi večjega števila zavarovancev cenejše.

Za lažjo predstavo smo vam pripravili nekaj primerov. Primeri so prikazani ločeno za prostovoljno skupinsko pokojninsko zavarovanje in za prostovoljno individualno pokojninsko zavarovanje.

Ob predpostavki mesečnega prispevka 10.000 SIT in v primeru, da bo starost ob upokojitvi 65 let, sta višina zbranih sredstev v fondu in višina dosmrtna mesečne pokojnine odvisni od dobe vplačevanja prispevkov in od spola. Vse zavarovalne vsote so pogodbene in zavezujoče za zavarovalnico neodvisno od poslovnih rezultatov. Dobiček pripisujemo vsako leto v obliki dodatnih zavarovalnih vsot, o čemer zavarovance pisno obveščamo.

Primer 1: skupinsko pokojninsko zavarovanje, ločeno za moške in ženske

Prostovoljno **skupinsko** pokojninsko zavarovanje po programu A - z vključeno družinsko pokojnino (minimalna doba izplačevanja pokojnine je 10 let) in številom zavarovancev nad 51.

Mesečni prispevek 10.000 SIT, v prispevek ni vračunan 6,5% prometni davek.

spol: moški

pristopna starost	štev. let do upokojitve	starost ob upokojitvi	mesečna pokojnina v SIT	fond ob upokojitvi v SIT
30	35	65	68.946,00	9.449.219,00
40	25	65	37.703,00	5.167.269,00
50	15	65	17.583,00	2.409.865,00

spol: ženski

pristopna starost	štev. let do upokojitve	starost ob upokojitvi	mesečna pokojnina v SIT	fond ob upokojitvi v SIT
30	33	65	59.000,00	9.449.326,00
40	23	65	32.264,00	5.167.343,00
50	13	65	17.047,00	2.409.892,00

Primer 2: individualno pokojninsko zavarovanje, ločeno za moške in ženske

Prostovoljno **individualno** pokojninsko zavarovanje po programu A - z vključeno družinsko pokojnino (minimalna doba izplačevanja pokojnine je 10 let).

Mesečni prispevek 10.000 SIT, v prispevek ni vračunan 6,5% prometni davek.

spol: moški

pristopna starost	štev. let do upokojitve	starost ob upokojitvi	mesečna pokojnina v SIT	fond ob upokojitvi v SIT
30	35	65	54.842,00	7.516.269,00
40	25	65	31.568,00	4.326.529,00
50	15	65	15.239,00	2.088.594,00

spol: ženski

pristopna starost	štev. let do upokojitve	starost ob upokojitvi	mesečna pokojnina v SIT	fond ob upokojitvi v SIT
30	33	65	46.930,00	7.516.268,00
40	23	65	27.014,00	4.326.569,00
50	13	65	13.040,00	2.088.581,00

Delavci Premogovnika Velenje, ki bi želeli skleniti prostovoljno pokojninsko zavarovanje, lahko dobijo podrobnejše informacije pri Zavarovalnici Triglav, enota v Velenju, ali pri gospe Ivanki Dukarič v sindikalni dvorani Premogovnika Velenje vsak teden v ponedeljek, torek in sredo med 12.00 in 14.30.



AVTO FINEX

AVTO FINEX VELENJE, Partizanska 10, Velenje, tel.: 063 857-424, 041 645-355, 0609 640-204

POOBlašČENI PRODAJALEC IN SERVISER VOZIL KIA

Celje - skladišče

D-Per
65/1998



5000005764,4

COBISS

OSREDNJA KNJ. CELJE

PRIŠLA JE NOVA KIA SEPHIA!



Vznemirljivo drugačna! Že za 1.799.900 SIT!

Izjemni plačilni pogoji:

posojila na položnice,

leasingi na položnice za fizične osebe, obrtnike, podjetnike in kmetovalce,

bančna posojila z najugodnejšimi obrestnimi merami že od T+5% dalje,

po potrebi vam uredimo kreditno sposobnost z odplačilom vašega starega posojila,

možnost testiranja vozila za več dni,

možnost menjave staro za novo.

Posebne ugodnosti za zaposlene v Premogovniku Velenje!

V času od aprila do junija vam nudimo paket ugodnosti, ki zajema:

brezplačen prevoz vozila,

sofinanciranje zavarovanja pri nas kupljenega in pri nas zavarovanega vozila,

brezplačne servisne storitve v našem servisu za pri nas kupljena vozila do prevoženih 20.000 km.



Paket ugodnosti lahko izkoristite s predložitvijo tega kupona!

