

Emmijev Utrip

2/2025



Kazalo

Nagovor direktorjev	stran 3
Spremembe v Grupi Kęty	strani 4-5
Certifikata DPP in DOD	stran 6
Analiza nezgod	stran 7
Promocija zdravja	strani 8
Intervju z Naj sodelavci	strani 9-11
Športne igre	strani 12-13
Popotovanje po Norveški	strani 14-15
Adijo, počitnice	stran 16
Ribiško tekmovanje	stran 16

Izdajatelj:

Aluminium Kety Emmi d.o.o.
Kolodvorska 37a
2310 Slovenska Bistrica
02/80 50 500
info@emmi.si
www.emmi.si

Odgovorna urednica:

Doroteja Mlaker Krošel

Fotografija:

Nino Verdnik, Dejan Zvonar, Robert Tominc,
osebni arhivi

Grafično oblikovanje:

Aljaž Tršar

Tisk:

Panorama SB d.o.o.

Naklada:

300 izvodov

Od tarnanja k hvaležnosti: pot iz apatije

V zadnjih letih raziskave kažejo, da v družbi vse pogostejše opazujemo pojav apatije – občutek otopenosti, brezbrčnosti in pasivnosti. Študije Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer potrjujejo, da so dolgotrajna negotovost, hitre družbene spremembe in občutek, da posameznik ne more vplivati na širše procese, med ključnimi dejavniki, ki ljudi potiskajo v stanje pasivnosti.

Apatija ni zgolj osebni problem. Ko prevlada v večjem delu družbe, slabi socialno povezanost, zmanjšuje pripravljenost za sodelovanje in zmanjšuje občutek skupnosti. Prav zato je pomembno, da se vprašamo: kako se ji lahko upremo?

Prvi korak je zavedanje, da imamo kljub vsakodnevnim izzivom ogromno razlogov za hvaležnost. Raziskave s področja pozitivne psihologije so pokazale, da redno izražanje hvaležnosti bistveno poveča zadovoljstvo z življenjem, okrepi odpornost proti stresu in celo izboljša telesno zdravje. Namesto da se osredotočamo na tisto, česar nimamo ali kar nam ne uspeva, se zavestno osredotočimo na to, kar imamo in se nam pogosto zdi samoumevno: čista pitna voda iz pipe, varen dom, čas z družino, dostop do znanja, narava okrog nas, svež zrak, možnosti številnih hobijev in aktivnega preživljanja prostega časa, sodelavci, ki so hkrati naši prijatelji in nam stojijo ob strani,...

Drugi korak je aktivno ustvarjanje majhnih sprememb. Raziskava univerze v Chicagu je pokazala, da občutek smisla pri delu in v življenju nastaja predvsem iz drobnih, a zavestnih dejanj: pomoč sodelavcu, prispevek k skupnemu projektu, prostovoljstvo v lokalni skupnosti. To niso veliki premiki sveta, so pa majhni premiki v nas samih – in ti so ključni za izhod iz apatije.

Tretji korak pa je povezanost. Ljudje smo družbena bitja in številne študije potrjujejo, da občutek pripadnosti neposredno

zmanjšuje občutke osamljenosti in nemoči. Ko drug drugemu priznamo trud, pohvalimo dosežek ali preprosto prisluhnemo, gradimo prostor, kjer apatija nima prostora.

Drage sodelavke in sodelavci, apatija se morda zdi neizogibna spremljevalka sodobnega časa, vendar je moč vsakega izmed nas večja, kot si mislimo. Če se zavestno odločimo za hvaležnost, za majhna dejanja in za medsebojno povezanost, gradimo kulturo, v kateri pasivnost nima mesta. Namesto tarnanja izberimo ustvarjanje. Namesto brezbrčnosti izberimo hvaležnost. In namesto apatične tišine izberimo glas življenja, ki ga nosimo v sebi.

Naj bo to povabilo, da tudi v prihajajočih tednih pogledamo okoli sebe in poiščemo razloge, zakaj smo lahko hvaležni – zase, za sodelavce in za skupnost, ki jo skupaj gradimo.

Vse dobro želim.

Doroteja Mlaker Krošel



Spremembe kot priložnost

Drage sodelavke, dragi sodelavci,

Poletje se počasi poslavlja in z jesenskimi jutri prihaja nova energija – čas, ko narava zamenja barve in nas spomni, da so spremembe naravni del življenja. Tudi v poslovnem svetu je enako: sprememba je stalnica, ki jo ne moremo ustaviti, lahko pa jo sprejmemo, razumemo in iz nje zgradimo nekaj novega in boljšega.

V zadnjih mesecih smo priča pomembnim premikom na ravni naše skupine Grupa Kęty S.A., katere del smo tudi v Aluminium Kety Emmi. Novi nadzorni svet in vodstvo skupine sta začrtala ambiciozno srednjeročno strategijo za obdobje 2025–2029. Njihova vizija je jasna: rast na vseh področjih, krepitev trajnostnega razvoja in družbene odgovornosti, večja vključenost žensk v vodilne vloge, z vsaj 30 % zaposlenih žensk – ter odločno zmanjševanje ogljičnega odtisa.

Pred nami so jasni cilji, a pot do njih ne bo enostavna. Trenutne razmere na trgu so zahtevne, še posebej zaradi globalnih sprememb, ki vplivajo na številne panoge. Avtomobilska industrija, zlasti segment električnih vozil, doživlja preobrat. Ob tem opažamo upad proizvodnje v industriji bele tehnike, pohištveni industriji in gradbeništvu, kar prinaša dodatne izzive tudi za nas. Toda, kot že tolikokrat doslej, se ne bomo ustrašili. Naša naloga je vztrajati, iskati rezerve, razvijati nove poslovne priložnosti in se že danes pripravljati na prihodnost, ko bomo v letih 2026 in 2027 zagnali proizvodnjo novih, zahtevnih projektov.

V prihodnje ne bo prostora za enostavne izdelke ali povprečnost. Naši kupci pričakujejo najvišjo kakovost, brezhibno delo in popolno osredotočenost – in mi jim to lahko damo. To pomeni še večjo zavzetost, inovativnost in sodelovanje vseh nas.

Jesen je čas, ko se narava preoblikuje, a tudi čas, ko se v nas prebudi nova odločnost. Zato vas vabim, da spremembe ne vidimo kot oviro, temveč kot priložnost. Če bomo skupaj, kot ekipa, gledali naprej, bomo ne le kos izzivom, temveč bomo iz njih zrasli še močnejši. Saj smo vendar EMMI!

Naj bo to jesen obdobje poguma, novih idej in skupnih zmag.

Hvala vam za vse, kar vsak dan vlagate v naše podjetje; vaša energija in predanost sta naša največja moč.

Silva Babšek



“Naša naloga je vztrajati, iskati rezerve, razvijati nove poslovne priložnosti in se že danes pripravljati na prihodnost, ko bomo v letih 2026 in 2027 zagnali proizvodnjo novih, zahtevnih projektov.”

Ambiciozni načrti novega vodstva

Z letom 2025 Grupa Kęty vstopa v novo strateško razvojno obdobje. Vodenje upravnega odbora prevzema Roman Przybylski, dosedanji podpredsednik, ki je nasledil dolgoletnega predsednika Dariusza Mańka. Mańko ostaja povezan z družbo kot svetovalec, kar zagotavlja kontinuiteto izkušenj in podporo pri izvedbi ambicioznih načrtov.

Strategija 2025–2029: rast, inovacije in trajnost

Aprila letos je uprava skupaj z nadzornim svetom sprejela novo petletno razvojno strategijo, ki temelji na štirih ključnih segmentih: ekstrudirani aluminijasti profili, arhitekturni sistemi, senčila ter fleksibilna embalaža. Cilj je, da Grupa Kęty postane ena vodilnih evropskih družb na področju aluminijske predelave in gradbene industrije. Do leta 2029 načrtujejo povečanje prodaje na 7,8 milijarde PLN oz. 1,83 milijarde EUR, rast EBITDA na 1,35 milijarde PLN oz. 318 milijonov EUR ter močno širitev na tuje trge, tudi prek dodatnih prevzemov podjetij. Poseben poudarek bo na vzpostavitvi ALUPROF kot krovne blagovne znamke za aluminijsko dejavnost ter vlaganju v novo linijo za proizvodnjo sodobne, okolju prijazne embalažne folije (BOPP), ki je v celoti reciklabilna.

Trajnost kot temelj razvoja

Nova strategija Grupe Kęty za obdobje 2025–2029 ne prinaša le finančnih in prodajnih ambicij, temveč tudi jasno zastavljene cilje na področju trajnostnega razvoja. Med ključnimi trajnostnimi cilji do leta 2029 so:

- Skoraj polovica aluminija bo proizvedena z recikliranjem in uporabo čiste energije, kar pomeni bistveno manj izpustov CO₂.
- Skupina bo svoj ogljični odtis zmanjšala za več kot desetino (12,5 %).
- Tri četrtine aluminija v izdelkih bo iz recikliranih virov.
- Vsa embalaža bo zasnovana tako, da jo je mogoče v celoti reciklirati.
- Kazalnik varnosti TRiR ≤ 1 – manj kot ena delovna nezgoda na 100 zaposlenih na leto, kar je eden najvišjih standardov v industriji.
- Skoraj tretjino vodilnih položajev bodo zasedale ženske (30 %).
- Izvedenih bo več kot 300 lokalnih projektov, ki bodo podpirali razvoj skupnosti.

Trajnost ni zgolj zahteva trga, ampak način delovanja, ki gradi dolgoročno zaupanje zaposlenih, poslovnih partnerjev in širše skupnosti.

Izzivi in priložnosti za naše podjetje

Spremembe se obetajo tudi v nadzornem svetu našega podjetja. Piotr Wysocky, ki je bil doslej zadolžen za spremljanje poslovanja našega podjetja, s koncem leta 2025 zapuša Grupo Kęty. Njegov naslednik zaenkrat še ni znan.

Znano pa je, da nova strategija skupine prinaša priložnosti tudi za naše podjetje. Ob nadaljnjih širitvah na tujih trgih ima vedno pomembno vlogo podjetje, ki je tam že prisotno, zato

verjamemo, da bo naš položaj v Sloveniji dodatno pridobil na pomenu.

Pogled naprej

V letošnjem letu so nas zahtevne razmere na evropskih in svetovnih trgih postavile pred številne izzive. Poslovnih ciljev za leto 2025, ki smo si jih zastavili, ne bomo dosegli, a naš fokus ostaja jasen. Zavedamo se, da je vsaka kriza lahko tudi priložnost, če znamo nanjo pogledati s prave perspektive. Zato ostajamo dejavni in usmerjeni v prihodnost. Pospešeno delamo na razvoju novih projektov v avtomobilski industriji in aktivno iščemo dodatne priložnosti tudi v drugih branžah. Verjamemo v prihajajoče projekte, zato postopoma že širimo ekipo.

Čprav gospodarske razmere ostajajo zahtevne, Grupa Kęty in njene družbe stopajo v novo obdobje s svežo vizijo in jasno določenimi cilji. Sprememba v vodstvu, ambiciozna strategija ter vztrajanje pri iskanju novih poslovnih poti dokazujejo, da je prihodnost aluminijske skupine kljub izzivom obetavna. Prepričani smo, da bomo s skupnimi močmi in jasnimi cilji uspeli izkoristiti priložnosti, ki jih prinašajo nove tržne razmere.

Roman Stegenc



Ustanovitev centralnega etičnega odbora

Julija 2025 so Grupa Kęty in vse njene odvisne družbe podpisale memorandum o ustanovitvi centralnega poslovno-etičnega odbora. Odbor bo skrbel za obravnavo prijav, spremljal spoštovanje etičnih standardov in krepil kulturo odgovornosti v celotni skupini. Gre za pomemben korak k večji preglednosti in zaupanju vseh deležnikov.

Roman Przybylski, novi predsednika uprave Grupe Kęty S.A.

Roman Przybylski je diplomiral na Ekonomski univerzi v Krakovu, na Fakulteti za mednarodni management. Izpopolnjeval se je tudi na uglednih programih Cambridge Judge Business School in Stanford Graduate School of Business.

Svojo kariero je od leta 2003 gradil v kapitalski skupini Nowy Styl. Med letoma 2006 in 2009 je bil član upravnega odbora družbe Baltic Wood S.A., hkrati pa je opravljal funkcijo direktorja za strategijo in razvoj poslovanja v skupini Nowy Styl. V tem obdobju je bil odgovoren za gradnjo prodajnih struktur v tujini ter kot generalni direktor blagovne znamke Nowy Styl vodil celotno komercialno področje.

Od leta 2009 je bil član uprave Nowy Styl, kjer je prevzel odgovornost za prodajo, marketing in upravljanje izdelkov. Sodeloval je tudi pri številnih prevzemnih procesih ter vodil njihovo restrukturiranje in integracijo v Nemčiji, Švici, na Nizozemskem in v Franciji.

Marca 2023 je postal podpredsednik uprave Nowy Styl International. 1. januarja 2024 se je pridružil Grupi Kęty kot podpredsednik uprave in direktor za investicije ter razvoj. Od 29. maja 2025 dalje opravlja funkcijo predsednika upravnega odbora Grupe Kęty S.A.



Roman Przybylski



Družbena odgovornost je projekt vseh nas

V podjetju Aluminium Kety Emmi se zavedamo, da je skrb za zaposlene, širšo skupnost in ostale deležnike ključni del naše odgovornosti. S številnimi ukrepi v okviru certifikata Družbeno odgovoren delodajalec (CDOD) smo se zavezali, da bomo delovali trajnostno. V letošnjem letu zaključujemo prvi triletni cikel certifikata, zato bomo med zaposlenimi izvedli kratko anketo, s katero želimo preveriti vaše poznavanje ukrepov in zadovoljstvo na področju družbene odgovornosti.

Izvedba mnenjske raziskave med zaposlenimi je ena izmed obveznih podpornih aktivnosti v okviru certifikata CDOD, izvaja se jo vsako tretje leto. V našem podjetju jo bomo prvič izvedli v septembru in oktobru letos. Certifikat namreč ne vključuje zgolj zaveze k družbeni odgovornosti na najvišji upravljaljski ravni v organizaciji ali podjetju, temveč naslavlja zaposlene, da aktivno sodelujejo pri zasnovi in izvajanju aktivnosti za družbeno odgovorno poslovanje organizacije oz. podjetja. Z anketo želimo torej slišati vaše mnenje, kaj nam na področju družbene odgovornosti že dobro uspeva in kje se lahko s skupnimi močmi v prihodnje še izboljšamo. Anketa bo anonimna, izpolnjevanje pa vam bo vzelo le nekaj minut.

Ključni poudarki ankete CDOD

Z anketo želimo pridobiti vaše mnenje na naslednjih področjih:

- seznanjenost s certifikatom CDOD – ali veste, kaj certifikat pri nas in kje najdete informacije,
- izvajanja temeljnih ukrepov – od varčevanja z energijo, skrbnega ravnanja z viri, varnosti pri delu do usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja,
- ključnih področij delovanja – zadovoljstvo z zdravjem in varnostjo pri delu, skrbjo za okolje, razvojem kadrov in medgeneracijskim sodelovanjem,
- predlogov in pričakovanj – kaj bi lahko izboljšali in katere koristi pričakujete od ukrepov.

Naše vrednote

Z zaposlenimi želimo preseči odnos delavec – delodajalec ter zgraditi zanesljivo partnerstvo. Pri nas zaposleni niso številke, so ljudje z imeni in priimki ter unikatnimi osebnimi zgodbami. Pri gradnji skupne zgodbe nas vodijo naslednje vrednote:

- odzivnost (spoštovanje in uresničevanje rokov in dogovorov; dajanje pravočasnih povratnih informacij),
- strokovnost (splošna in specifična znanja iz izvajanja del in nalog, vseživljenjsko učenje),
- osebna rast (razvoj osebnih in ekipnih potencialov),
- odgovoren odnos do virov (spoštljiv odnos do sodelavcev in poslovnih partnerjev, gospodarno ravnanje z materialom, strojno opremo, orodjem, odgovoren odnos do finančnih virov, skrben odnos do narave, etično in pošteno ravnanje)
- sodelovanje in pripadnost (zmaga vedno ekipa, nikoli posamezniki).

Koristi certifikata CDOD

Naše podjetje je certifikat CDOD pridobilo v letu 2022, ko smo si zastavili ukrepe na štirih področjih: organizacijsko upravljanje, medgeneracijsko sodelovanje, varnost in zdravje pri delu, usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja. Vsi ukrepi so opisani na naši spletni strani, v zavihku Ljudje in kariera. Enkrat letno jih pregleda in oceni Tim za družbeno odgovornost, ki ga sestavljajo delavski zaupniki v našem podjetju.

Družbena odgovornost je področje, ki zahteva strateški pristop, zato smo za to področje opredelili strategijo, s katero smo se zavezali k odgovornosti do družbe in okolja, v katerem delujemo. Strategija družbene odgovornosti temelji na vrednotah podjetja, ki so hkrati pričakovane kompetence vseh zaposlenih.

Skrbnica certifikata CDOD

Kontakti za vprašanja

Skrbnica certifikata CDOD v podjetju:

Doroteja Mlaker Krošel, direktorica splošnega sektorja

T: 02/80 50 213

E: doroteja.mlaker@emmi.si

Ekvilib inštitut (za morebitna vprašanja ali pritožbe):

E: certifikatdod@ekvilib.org

Aluminium Kety Emmi d.o.o.



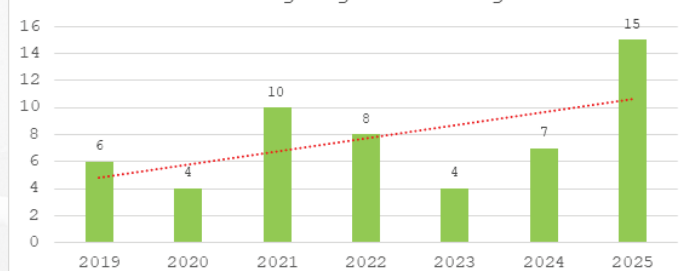
Družbena odgovornost vključuje tudi usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Da to področje aktivno podpiramo dokazuje polni certifikat Družini prijazno podjetje, ki smo ga prejeli letos.

Naj bo varnost vedno na prvem mestu

Vsak dan znova dokazujemo, da znamo delati kakovostno, hitro in učinkovito. A ob vsem tem ne smemo nikoli pozabiti, da je najpomembnejša vrednota delo opravljati varno in zdravo – zase in za druge. V letošnjem letu žal beležimo največ nezgod v zadnjih sedmih letih.

V obdobju od januarja do avgusta letos smo zabeležili že 15 nezgod pri delu. Za primerjavo: v enakem obdobju lani jih je bilo 7, predlani pa samo 4. To pomeni, da imamo skoraj štirikrat toliko nezgod kot pred dvema letoma.

Trend nezgod pri delu po letih
za obdobje januar-avgust



Kaj se skriva za številkami?

Analiza prijavljenih nezgod pokaže, da se nesreče pogosto ponavljajo zaradi istih vzrokov.

Najpogostejši med njimi so:

- hitenje in nezbranost,
- nespoštovanje navodil za varno delo,
- neurejeno delovno okolje,
- nepravilno premeščanje težjih bremen,
- nepazljivost pri delu.

Iz analize prijavljenih nezgod lahko ugotovimo, da bi večino nezgod lahko preprečili.

Ključni korak: sprotno prijavljanje skorajšnjih dogodkov

Da bi preprečili resne nezgode, je izjemno pomembno, da sprotno prijavljate vse skoraj dogodke, neželene dogodke in tudi manjše poškodbe, četudi se morda sprva zdijo nepomembni. Še vedno opažamo, da se številni neželeni dogodki ne prijavijo, ker se zdijo "zanemarljivi". Vendar je prav vsak tak dogodek lahko znak, da nekaj ni v redu – in da je naslednjič lahko že prepozno.

Vsak prijavljen dogodek se analizira, ugotovi se vzrok, in na podlagi tega se določijo ustrezni korektivni ukrepi – tehnični ali organizacijski.

Ti ukrepi so ključni, saj pogosto preprečijo ponovitev dogodka in s tem tudi morebitne hujše poškodbe.

S prijavo torej ne iščemo krivca – iščemo priložnost za izboljšavo in varnejše okolje za vse nas.

Kaj lahko naredimo – vsak dan, vsak izmed nas?

- Uporabljajmo osebno varovalno opremo – brez izgovorov (in zahtevajte enako od drugih).

- Dosledno upoštevajmo navodila za varno delo – niso za okras.

- Ne hitimo na račun varnosti – čas pridobljen s tveganjem ni nikoli vreden posledic.

- Skrbimo za red in čistočo – urejeno delovno okolje je varno okolje.

- Opozarjajmo na nevarnosti – zase in za sodelavce.

- Poročajmo o skorajšnjih nezgodah – tako preprečimo naslednjo.

Zaupajmo, opozarjajmo, pomagajmo

Brez obsojanja. Brez odlašanja. Če opaziš nevarno situacijo ali nepravilno ravnanje – povej nam. Pomagaj sodelavcu, spomni sebe in druge. Skupaj ustvarjamo varno okolje, kjer bo vsak od nas lahko ponosno in predvsem zdravo zaključil delovnik.

Naj bo leto 2025 opozorilo – in prelomnica

V preteklih letih smo dokazali, da znamo in zmoremo delati varno in zdravo, kadar delamo odgovorno. Letos pa nas številke opozarjajo, da ne smemo popuščati. Varnost mora biti vedno pred navado, rutino ali pretirano hitrostjo. Varno okolje ne nastane samo po sebi. Zgradimo ga s spoštovanjem, z odgovornostjo in s skrbjo drug za drugega. Ne pozabimo – za vsako številko v statistiki stoji človek. Morda vaš sodelavec. Morda vi.

Hvala vsem, ki se vsak dan trudite za varno delo. Še naprej bodimo pozorni, zbrani in odgovorni. Zaradi sebe in zaradi vseh okoli nas. Dokažimo, da smo podjetje, kjer je varnost vrednota.

Gorazd Kovče



Za varno delovno okolje smo odgovorni vsi, zbranost in varnost morata biti vedno pred navado, rutino ali pretirano hitrostjo.

Projekt obvladovanja kostno-mišičnih obolenj

Z veseljem vas obveščamo, da smo bili v podjetju uspešni na javnem razpisu Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS) za sofinanciranje preventivnih projektov promocije zdravja na delovnem mestu. Naš projekt Zdravo delovno okolje – preprečevanje in obvladovanje kostno-mišičnih obolenj je bil izbran med podprtimi programi. Za izvedbo v obdobju do konca leta 2027 smo pridobili 100.000 € sredstev, kar nam bo omogočilo, da v naslednjih letih izvedemo vrsto ukrepov za izboljšanje zdravja zaposlenih.

V zadnjih letih se v podjetju soočamo z izzivom naraščajočega absentizma. Analize kažejo, da je bolniška odsotnost v našem podjetju praviloma višja od povprečja predelovalne dejavnosti. Najpogostejši vzrok odsotnosti so kostno-mišična obolenja, ki pomenijo resno breme tako za zaposlene kot za podjetje. Ta obolenja pogosto vodijo v dolgotrajne odsotnosti in zmanjšane delovne zmožnosti.

Katere aktivnosti bomo izvajali?

Projekt vključuje kombinacijo izobraževalnih, organizacijskih in tehničnih ukrepov, s katerimi želimo zmanjšati pojavnost kostno-mišičnih obolenj ter izboljšati splošno počutje zaposlenih. Med drugim bomo:

- izvajali delavnice o ergonomiji in varnem dvigovanju bremen,
 - uvedli ukrepe za preprečevanje dolgotrajnih prisilnih drž,
 - posodobili in izboljšali ergonomsko ureditev delovnih mest,
 - delovna mesta opremili z ergonomskimi pripomočki,
 - organizirali svetovanje kineziologa na delovnem mestu
 - izvajali sedečo masažo na delovnem mestu (v sejni sobi podjetja, preko obleke).
 - izvedli meritve in ocene tveganj ter uvajali tehnične rešitve za zmanjšanje obremenitev,
 - spodbujali zdrav življenjski slog – gibanje, hidracijo, uravnoteženo prehrano, obvladovanje stresa,
- Vse aktivnosti bodo za zaposlene brezplačne in bodo potekale do konca leta 2027.

Cilji projekta

S projektom želimo doseči merljive izboljšave:

- zmanjšati absentizem za najmanj 15 % do konca 2027,
- povečati ozaveščenost zaposlenih o ergonomiji in zdravih delovnih navadah,
- izboljšati delovne pogoje z ergonomsko ureditvijo delovnih mest,
- dolgoročno ohraniti večjo delovno zmožnost zaposlenih.

Kaj lahko naredimo sami?

Projekt nam daje orodja in podporo, a ključ do uspeha je v vsakem od nas. Že z majhnimi spremembami lahko bistveno zmanjšamo tveganje za bolečine v križu, ramenih ali sklepih:

- pri dvigovanju bremen uporabljamo pravilne tehnike,
- izkoristimo odmore za kratko raztezanje,
- poskrbimo za zadostno gibanje tudi izven dela,
- bodimo pozorni na držo pri sedenju in uporabi računalnika,
- skrbimo za zdravo telesno težo in redno hidracijo.

Skupaj do cilja

Z izvedbo projekta želimo zmanjšati bolniške odsotnosti, izboljšati zdravje zaposlenih in ustvariti še bolj varno in zdravo delovno okolje. To je dolgoročna naložba in najboljše rezultate bomo dosegli, če bomo vsi skupaj aktivno sodelovali v projektu. Prepričani smo, da bomo z usklajenim delom in skupnim prizadevanjem dosegli vidne spremembe in naredili pomemben korak k boljšemu zdravju vseh nas.

Doroteja Mlaker Krošel



Pri preprečevanju kostno – mišičnih obolenj ima ključno vlogo tudi vsakodnevno gibanje.

Sodelavcev nikoli ne pusti na cedilu

Zdenka Šturm se je našemu podjetju pridružila pred osmimi leti. Zaposlena je v skladišču, zaradi narave dela pa sodeluje tudi s številnimi drugimi oddelki. Njena energija in dobra volja sta nalezljivi, zato ne preseneča, da so ji sodelavci letos podelili naziv Naj sodelavka. V pogovoru nam je zaupala nekaj utrinkov iz vsakdana, z nami pa je delila tudi zabavno anekdoto.

Kako bi vas po vašem mnenju opisali vaši sodelavci?

Sodelavcem nikoli ne odklonim pomoči, pogosto se skupaj pošalimo in rešujemo izzive. Seveda pride tudi kak dan, ko me vprašajo, ali sem vstala z levo nogo, a slaba volja običajno hitro mine.

Se spomnite kakšnega zanimivega dogodka iz delovne kariere?

Spomnim se, da smo naročili električni ročni viličar, ki je prišel ravno na dan, ko sem imela dopust. Ko sem se naslednji dan vrnila, me je pred pisarno čakal zavit v celofan, z napisom 'Vse najboljše, Zdenka'. Čeprav v resnici nisem imela rojstnega dne, so sodelavci s to gesto ponazorili, da bom zanj odgovorna prav jaz. Še danes me v šali vprašajo za dovoljenje, preden ga uporabijo.

Če bi lahko za en dan zamenjali službo s komerkoli na EMMI-ju, s kom in zakaj?

Pri svojem delu sodelujem z mnogimi zaposlenimi in imam dober vpogled v delo različnih oddelkov. Nimam delovnega mesta ali osebe, s katero bi želela zamenjati – zadovoljna sem tam, kjer sem.

Kaj se vam zdi dobro in bi pohvalili na EMMI-ju?

Imamo odličen kolektiv in dobro malico. Rada se udeležujem dogodkov, ki jih organizira podjetje.

Katera je vaša najljubša malica?

Najraje imam solatne krožnike v različnih sestavah.

Kako vam uspe vedno ohranjati dobro voljo?

Držim se pravila: »Takšen, kot si ti do drugih, so tudi oni do tebe.«

Bi želeli kaj sporočiti svojim sodelavcem?

Ponosna sem na naziv Naj sodelavka. Želim si, da tudi v prihodnje ostanemo tako dober kolektiv in da se še naprej dobro razumemo.

Pet hitrih vprašanj

Pes ali mačka? Pes.

Sladko ali slano? Slano.

Rock ali narodnozabavna? Oboje.

Smeh ali tišina? Smeh.

Kava s sodelavci ali sama? S sodelavci.

Kaj o Zdenki pravijo sodelavci?

Zdenka si je naziv Naj sodelavka po mnenju zaposlenih prislužila s svojo predanostjo delu in ljudem okoli sebe. Je delovna, natančna, organizirana, prijazna in prilagodljiva – vedno pripravljena pomagati ter nesebično deliti svoje znanje. Njena toplina, nasmeh in sposobnost reševanja težav so lastnosti, ki jo delajo neprecenljivo. Sodelavcev nikoli ne pusti na cedilu. »Zdenka je steber, na katerega se lahko vedno zanesemo,« so še zapisali sodelavci.



Zdenka Šturm je po mnenju sodelavcev vedno pripravljena pomagati ter nesebično deliti svoje znanje.

“Z vztrajnostjo in pridnim delom je mogoče doseči vse”

Pogovarjali smo se s Tadejem Pučnikom, vodjem SM v lesnem oddelku. Z Emmijem je povezan že več kot dve desetletji, saj si je prve delovne izkušnje v našem podjetju začel nabirati že kot dijak. Tadeja so zaposleni letos izbrali za Naj sodelavca, saj je po njihovem mnenju dostopen, pozitiven in pripravljen pomagati.

Kako bi se opisal z nekaj besedami?

Sam sebe bi opisal kot preprostega, poštenega in zanesljivega človeka, ki vedno stoji za svojimi načeli.

Na kaj si v življenju najbolj ponosen?

Najbolj ponosen sem na svojo družino ter na to, kar smo si skupaj ustvarili in doživeli.

Kako se spominjaš svojih začetkov v našem podjetju?

Moji prvi koraki na Emmiju segajo v leto 2000, ko sem kot 15-letni fant začel s študentskim delom v oddelku za les. Takrat se je PC Les nahajal v prvi hali ob upravni stavbi. To je bila moja prva izkušnja s proizvodnjo.

Moje prvo delo je bilo ob Kolar Antonu na stroju Scheling, ki še danes obratuje v naši proizvodnji. Vse šolske počitnice in obvezno prakso sem opravil na Emmiju. Redno sem se zaposlil leta 2008, po zaključenem študiju, kot proizvodni delavec v SM Žaga. Skozi leta sem napredoval do položaja, ki ga imam danes.

Kakšen nasvet bi dal sodelavcem, ki šele prihajajo v naše podjetje?

Z vztrajnostjo, pridnim delom in angažiranostjo je mogoče doseči vse.

Kaj bi pohvalil v podjetju in kaj bi spremenil, če bi imel čarobno paličico?

Najbolj bi pohvalil delavce v proizvodnji, ki svoje delo opravljajo v najrazličnejših pogojih. Po mojem mnenju so prav oni gonilna sila Emmija. Če bi imel čarobno paličico, bi vsi delavci v Emmiju prejeli najmanj 2.000 € neto plače ter mesečne bonuse ob doseženi realizaciji. Uvedel bi 32-urni delovnik (od ponedeljka do četrтка) in čez vse leto poskrbel za brezplačen sladolek.

Katera je tvoja najljubša malica v službi?

Kitajski rezanci s piščancem.

Če bi moral izbrati popolnoma drugačno kariero, kaj bi bil?

Najverjetneje električar ali kaj podobnega v tej smeri.

Pet hitrih vprašanj

Kava ali čaj? Kava

Poletje ali zima? Poletje

Knjiga ali film? Film

Papir in svinčnik ali računalnik? Računalnik

Morje ali hribi? Morje, ko bodo otroci večji, pa tudi hribi.

Kaj o Tadeju pravijo sodelavci?

Tadej si je naziv Naj sodelavec po mnenju zaposlenih zaslužil zaradi svoje dostopnosti, pozitivnosti in pripravljenosti pomagati. S svojim smislom za humor poskrbi, da je delovno okolje prijetno in sproščeno. Je šef, ki mu sodelavci zaupajo – zna prisluhniti, z veseljem priskoči na pomoč in brez zapletov najde rešitve. Poleg tega se odlično spozna na svoje delo in nikoli ne odkloni podpore, kadar jo kdo potrebuje.



Tadej Pučnik je prvič prišel na EMMI kot 15-letni dijak v okviru poletnega študentskega dela.

„Radi se imejte in veliko se smejte.“

Jelka Vajda Lešnik se je Emmiju pridružila pred skoraj dvema desetletjema. V teh letih je s svojo iskrenostjo in predanostjo pustila močan pečat v kolektivu, zato ne preseneča, da so jo sodelavci tik pred upokojitvijo izbrali za Naj sodelavko. V pogovoru z njo smo združili spomine na karierno pot, pogled na Emmi in osebne vrednote.

Kako se spominjate svojih prvih dni na Emmiju?

Prvi dan mi je ostal v zelo lepem spominu, predvsem zaradi Andreja Govediča, ki je bil izjemno prijazen in odprt za vsa vprašanja. Tudi dame, ki sem jih takrat prvič srečala, so me sprejele toplo in prijazno.

Kako bi opisali sebe?

Sem iskrena, včasih kar preveč, in povem naravnost, kar mislim. To je del mene in na to sem ponosna. Nikoli nisem dovolila, da bi me kdo spremenil. Sem, kar sem – to sem jaz.

Kaj bi pohvalili pri podjetju in kaj bi si želeli spremeniti?

Emmije je bil zame vedno krasna, domača firma, kjer sem se počutila dobro. Želim pa, da bi bilo več pozornosti namenjene medsebojnemu odnosu – nasmeji, pozdravi in lepa beseda lahko marsikomu polepšajo dan. Posebej bi rada izpostavila generalnega direktorja Romana Stegneta in direktorja proizvodnje Aleša Brenceta, ki sta lahko marsikomu za vzor s svojim odnosom do zaposlenih. Bodite hvaležni za takšnega direktorja.

Kaj za vas pomeni naziv Naj sodelavka?

Naziv mi veliko pomeni. Ljudje opazijo, da si pripravljen pomagati, prisluhniti, biti prijazen – čeprav včasih ni lahko. Ko vidiš, da jim nekaj pomeniš, ti zaigra srce.

Kdo je vaš največji vzgled v življenju?

Moj pokojni oče. Pokazal mi je, da v življenju delo in vztrajnost vedno prineseta rezultate.

Kaj vam zapolnjuje prosti čas?

Prosti čas najraje preživim ob dobri knjigi. Zdaj, ko sem v pokoju, sem ugotovila, da dnevi kar prehitro minejo – nikoli mi ni dolgčas.

Kaj bi svetovali sodelavcem, ki ostajajo na Emmiju?

Spoštujte se, radi se imejte, veliko se smejte. Prisluhnite si, tako bo delo lažje in prijetnejše. Kot pravi pregovor: „Lepa beseda lepo mesto najde.“

Boste kaj pogrešali sodelavce?

Seveda jih bom pogrešala. Toliko let smo preživeli skupaj – v dobrem in slabem – skoraj tako kot v zakonu.

Suzana Svenšek

Pet hitrih vprašanj

Morje ali hribi? Morje.

Sladko ali slano? Oboje.

Zjutraj: glasba ali tišina? Glasba.

Najljubši letni čas? Pomlad.

Če bi imeli super moč, katera bi bila? Da bi se vsi razumeli.

Kaj pravijo sodelavci?

Jelka si je naziv Naj sodelavka po mnenju zaposlenih zaslužila zaradi svoje izjemne kombinacije delavnosti, iskrenosti in toplote. Je sodelavka, ki ji lahko zaupaš – vedno pripravljena priskočiti na pomoč, prisluhniti in najti čas za sočloveka, ne glede na okoliščine. Njena družabnost, spoštljiv odnos in pozitivna energija ustvarjajo okolje, v katerem se počutimo sprejete in slišane. Hkrati zna s pravo mero humorja poskrbeti, da delo ni le naloga, temveč tudi prijetno druženje.



Jelka pri ljudeh najbolj ceni iskrenost, komunikativnost in prijaznost.

Ko se združita šport in zabava

Zadnjo soboto v maju smo pripravili tradicionalne športne igre, tokrat na Zgornji Ložnici. Tudi tokrat se je največ udeležencev odločilo za pohod, ekipe so tekmovalе v nogometu, nekaj pogumnih kolesarjev pa je se podalo na kolesarski vzpon do Treh kraljev s končnim ciljem na Zgornji Ložnici. Tradicionalnim disciplinam smo tudi letos dodali zabavne igre. Pomerili smo se v hula hop izzivu, prenašali smo plastične kozarčke na slamicah in moko na papirnatih krožnikih, skakali s krompirjem med nogami in se preizkusili v beer pongu. Zabavne igre so prinesle obilo smeha med tekmovalci in navijači. Tekmovanjem je sledil uradni del, kjer smo poleg pokalov za zmagovalne ekipe podelili tudi priznanja za Naj sodelavce po izboru zaposlenih in Naj inovatorja, ki se je izkazal z največ koristnimi inovativnimi predlogi. Naj sodelavci so postali Zdenka Šturm, Tadej Pučnik in Jelka Vajda Lešnik, za Naj inovatorja pa je bil izbran Branko Lorber. Ob zvokih Ansambla Galama smo plesali in peli pozno v noč, za izvrstno kulinariko pa je poskrbelo podjetje Viteo. Dogodka se je udeležila tudi ekipa Grupe Kety, ki je imela svoje predstavnike v nogometu.





Lofoti - od ribiških vasi do severnega sija

Želja po raziskovanju Lofotov me je spremljala že dolgo, zato sem se odločil, da se skupaj z drugimi fotografi podam na sever Norveške in si ogledam značilno pokrajino z dramatičnimi gorami, odprtim morjem, zaščitenimi zalivi in neokrnjeno naravo.

Iz Slovenije smo se preko zagrebškega letališča odpravili do mesta Bodø, kjer smo prenočili. Naslednji dan smo si mesto na kratko ogledali, nato pa se s trajektom odpravili na Lofote. Pristali smo v mestu Moskenes, kjer smo prevzeli najeti vozili in se z njima podali po otočju. Obiskali smo predvsem južni del Lofotov – od kraja Å na jugu pa do Henningsværa severneje. Med potjo smo občudovali lepote vasic, plaž in ponoči tudi severni sij, čeprav je bilo vreme med našim obiskom precej muhasto. Nastanjeni smo bili v kraju Sakrisøy, blizu bolj znanega Reineja, v bivših ribiških kočah, ki so danes preurejene v turistične namene.

Lofoti so otočje in tradicionalno okrožje v administrativni regiji Nordland na Norveškem. Imajo značilno pokrajino z dramatičnimi gorami in vrhovi, odprtim morjem in zaščitenimi zalivi, plažami ter nedotaknjeno naravo. Ležijo med 67. in 68. severnim vzporednikom ob obali severne Norveške in so ena najbolj znanih

turističnih točk v državi. Otočje se ponaša z izjemnimi naravnimi lepotami, tradicionalno vaško arhitekturo in tradicionalnim načinom življenja prebivalcev.

Lofoti so že več kot tisočletje središče ribolova trske, zlasti pozimi, ko se ta seli proti jugu iz Barentsovega morja in se zbira v Lofotskem arhipelagu. Podnebje je večinoma subpolarno oceansko, ponekod pa celo zmerno oceansko. Zimske temperature so glede na lego severno od arktičnega kroga izjemno mile – to je ena največjih pozitivnih temperaturnih anomalij na svetu. Mile zime omogočajo zmerne vode Norveškega morja, ki jih segrevata Zalivski in Norveški tok, ter blag atlantski zrak, ki ima prosto pot proti severu tudi pozimi. Pozno jeseni in pozimi se pogosto pojavijo močni vetrovi, sneženje in žled. V gorah so lahko večje količine snega, s strmih pobočij pa se občasno sprožijo snežni plazovi.

Robert Tominc



Henningsvær stadion na Lofotih velja za enega najlepših nogometnih igrišč na svetu, saj z njega pogled seže na Norveško morje tik ob arktičnem krogu.



Značilna pokrajina Lofotov – gore, morje in vasi v sožitju.



Razgled z Reinebringen na vasi Reine in Sakrisøy, srce Lofotov.



Vas Reine, obdana z gorami, ponoči zasije pod plesom severnega sija.



Kljub ledenim temperaturam Lofoti privabljajo pogumne surferje v valove arktičnega morja.



Na lesenih stojalih se na Lofotih že več kot tisoč let suši trska, ki je ključni del lokalnega gospodarstva in kulinarike.



Nad ribiško vasjo Hamnøy se po nevihti razpne mavrica.



Fredvang Kryss, eden najbolj prepoznavnih cestnih odsekov na Lofotih, s spektakularnimi mostovi povezuje otočke v arhipelagu.



Sakrisøy, nekdaj ribiška vasica, danes pa priljubljena turistična točka s preurejenimi tradicionalnimi ribiškimi kočami.



Plaža Uttakleiv, znana kot ena najlepših na Lofotih, ponoči zasije pod zelenimi tančicami severnega sija.

Adijo, počitnice

Zadnjo avgustovsko soboto smo otroke in vnuke naših zaposlenih za slovo od poletnih počitnic povabili v kino. Ogledali smo si risanko Ozi: Glas gozda. Glavna junakinja risanke je drobna, radovedna orangutanka, ki se poda na epsko pustolovščino, da bi rešila svoj gozdni dom. V očarljivi zgodbi o pogumu, upanju in neomajnem človeškem duhu Ozi navdihuje gledalce, da se pridružijo boju za trajnostno prihodnost in izkoristijo svoj potencial, da v svetu naredijo spremembo. Aktualna tema za majhne in velike ter dobra popotnica v uvod novega šolskega leta. Naj bo uspešno.



Orangutanka Ozi je svojo zgodbo lahko zgled majhnim in velikim v boju za trajnostno prihodnost.

Druženje ribičev s pridihom tekmovalnosti

V maju smo se zbrali na tradicionalnem ribiškem tekmovanju na Videžu. Dan se je začel sproščeno – ob jutranjih borovničkah je bil opravljen žreb mest, kjer smo se ribiči nato preizkusili v lovu. Čeprav je bilo čutiti nekaj tekmovalne napetosti, je med ribiči ves čas prevladoval prijateljski duh. Medtem ko so eni nestrpnost čakali konec tekme, so drugi pripomnili, da je čas ob vodi kar prehitro minil.

Sledilo je tehtanje ulova, ki je določilo končni vrstni red. Zmagovalec tekmovanja je postal Rajko Verbančič, drugo mesto je osvojil Valentin Mlinar, tretje pa Aleksander Kodrič.

Organizatorji so poskrbeli, da praznih rok ni odšel nihče – nagrade za vse tekmovalce je prispevala ribiška trgovina SOM. Iskrena hvala tudi našemu podjetju, ki je ponovno podprlo dogodek z lepimi nagradami in poskrbelo za dobro kosilo po tekmovanju. Tekmovanje na Videžu je znova potrdilo, da je ribolov več kot le šport – je priložnost za druženje, povezovanje in ohranjanje tradicije.



Štefan Planinšek

Skupinska fotografija z letošnjega ribiškega druženja na ribniku Videž.