Emmijev Utrip

01/2024

Grupa Kęty

aluminium kety emmi

Na likovnem natečaju lahko sodelujejo otroci zaposlenih, stari med 2 in 16 let.

Dobri nasveti za ravnanje z odpadki

Grupa Kety letos ponovno organizira likovni natečaj za otroke zaposlenih v celotni Kety skupini, stare med 2 in 16 let. Tema natečaja je tokrat: Dobri nasveti za ravnanje z odpadki - Kaj vem o recikliranju? Izdelke vaših otrok fotografirajte s telefonom in pošljite na mail kadrovska@emmi.si do vključno 15. maja 2024. Izdelek opremite z imenom, priimkom in starostjo avtorja, priložite pa tudi izpolnjeno Izjavo in soglasje, ki jo dobite pri vodjih v proizvodnji oz. v kadrovski službi (fizično ali po mailu, ko boste poslali izdelek). Vsi sodelujoči bodo nagrajeni.
Povabite vaše otroke k sodelovanju.

Doroteja Mlaker Krošel

Kazalo

Nagovor direktorjev	stran 3
Novi posli za skupino BSH	stran 4
Manager leta	stran 4
Poslovanje 2024	stran 5
Kristalna plaketa	stran 5
Organizacijska klima	strani 6- 7
Incidenti pri delu	stran 8
Redni in izredni dopust	stran 9
Ponudba PC Les	stran 10
Sistemi vodenja	stran 10
Certifikat DPP	stran 11
Medgeneracijski izzivi	strani 12-13
Intervju z Andrejo Fuchs	stran 14
Dora, Zora, Svit	stran 15
KK Bistrica	stran 16

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

Glavni urednik:
Drago Selinšek
Urednica:
Doroteja Mlaker Krošel
Fotografija:
Nino Verdnik, Robert Tominc, Foto Brbre, osebni arhivi
Grafično oblikovanje:
Aljaž Tršar
Tisk:
Evrografis d.o.o.
Naklada:
300 izvodov

Štiri izmensko delo

V podjetju je organizirano 4 izmensko delo na celici za izdelavo ročajev EOX - CNC Brother, CNC Mori Seiki in na dveh robotskih celicah za brušenje. Zaradi višjih naročil v marcu (+17.000 kos) in napovedi za april (28.000 kos) smo ročaje EOX konec februarja pričeli izdelovati tudi na CNC Mori Seiki.
Hkrati se je aktivno vključila služba planiranja in priprave dela. Na optimizaciji časov obdelav smo na CNC Mori Seiki prešli iz 100 kos/izmeno na 150 kos/izmeno, na celici Brother pa pričakujemo, da bomo iz 240 kos/izmeno prešli na cca. 300 kos/izmeno.
Na celici Brother in CNC Mori Seiki s 4 izmenskim delom v mesecu aprilu zaključujemo in v prihodnje, v kolikor ne bo izrednih naročil, tega ne planiramo.
Tudi na robotskih celicah za brušenje ročajev je delo v 4 izmenah organizirano zaradi visokih naročil ročajev EOX in hkrati visokih naročil graviranih ročajev Gorenje. V mesecu maju je planirana nadgradnja laserja za graviranje ročajev EOX z dodatno glavo, s tem bi hkrati gravirali 2 ročaja in bi iz trenutnih 250 kos/izmeno prešli na cca. 450 kos/izmeno. Posledično se bo s tem zasedenost celice 4 in laserja zmanjšala in se bodo kapacitete sprostile za ostale izdelke. Trenutno planiramo 4 izmensko delo na robotskih celicah za brušenje ročajev vsaj še v mesecu maju. Za naprej pa je odvisno od poteka nadgradnje laserja in naročil kupcev.

Štefan Planinšek

Napovedi in njihova uresničevanja

Ljudje radi napovedujemo, še raje komentiramo, še zlasti, ko je že »pase«. To velja tako za vreme, kot izide športnih tekmovanj, različnih dogodkov, razvoj takšnih ali drugačnih odnosov, političnih konfliktov, tudi vojn, komentiramo poslovanja, izide različnih pogajanj…Po bitki smo vsi radi generali in stavek: »Saj sem jaz rekel, vedel, da…« pri tem še kako prav pride.

Fidesovi zdravniki še kar stavkajo, čeprav so zraven višjih plač v njihovem boju v ospredju krajše čakalne vrste, boljša dostopnost do zdravstvenih storitev in izboljšanje pravice pacientov. Bo čas pokazal, kaj od tega se bo uresničilo in tudi kdaj.
Vremenarji so nas po rekordno toplem marcu na močno aprilsko ohladitev dobro pripravili, zato zelenilo okoli domov marsikje pokriva bela koprena. Vrtni posevki so v glavnem na varnem. Toplejše vreme pa se zagotovo vrne.
Konfliktu v Ukrajini se je že pred meseci pridružil še konflikt na Bližnjem vzhodu. Slednji se v zadnjih tednih še stopnjuje in širi, kar bo cene nafte in naftnih derivatov močno zanihalo. Prej ko slej bomo posledice direktno ali posredno občutili vsi.

Za nami je prvi kvartal leta. Načrtovane prodaje nismo realizirali, k čemur je največ prispeval program FM29. Že konec lanskega leta napovedana zaustavitev proizvodnje do meseca aprila, se je v vmesnem času še podaljšala in s sabo prinesla večjo nesigurnost in še več špekulacij, kako se bo zgodba lastnika Henrika Fiskerja tokrat odvila. Možnih je več scenarijev, na njihovo realiziranje pa mi nimamo vpliva. Lahko pa nadaljujemo z vztrajnim pridobivanjem novih poslov, pri drugih kupcih, obstoječih in novih, s pomočjo katerih bomo v doglednem času nadomestili zaradi FM29 nastali izpad v realiziranju planiranega poslovanja.
Pri tem so vzpodbudni novi posli v industriji bele tehnike in tudi v avtomobilski industriji, ki bodo plasirali nove aparate oz. vozila na tržišče v naslednjih treh letih, ko se bo njihova serijska proizvodnja dejansko začela.
V vmesnem času bomo iskali notranje rezerve in izboljšave procesov, da bomo še bolj učinkoviti, manj birokratski in pri tem imeli pred očmi naše zaveze trajnostnega delovanja na vseh področjih in v odnosu do vseh deležnikov: do zaposlenih, do lastnikov, poslovnih partnerjev in okolja. Rezultati poslovanja v prihodnjih mesecih in letih bodo pokazali, kako bomo pri tem uspešni. In vedno bo prostora za: »Saj sem jaz vedel, rekel, da…«

Silva Babšek

Premium razred Gaggenau, serija S200

Naše sodelovanje z BSH sega v leto 2010. Pomembnejše prelomnice pri pridobivanju novih poslov so:

- leto 2013 Ročaji IC6 (Cooking)
- leto 2020 Vodila Flex tray rail (Cooling)
- leto 2021 Ročaji EOX6021 (Cooking)
- leto 2024 Okvirji in predali S200

Novi projekt spada pod blagovno znamko za gospodinjske aparate Gaggenau. Gre za ekskluzivne premium izdelke, katerih uspeh temelji na tehnološkem napredku in jasnem oblikovalskem jeziku združenim z popolno funkcionalnostjo. Blagovna znamka Gaggenau je zastopana v več kot 50 državah po svetu.

V okviru serije S200 smo nominirani za:

- okvirje pečice/parne pečice/mikrovalovne pečice;
- grelni predal;
- okvir kavnega avtomata.

Slednji se proizvaja v BSH Hišni aparati Nazarje. Izdelki so v fazi vzorčenja, začetek proizvodnje je planiran v decembru 2024. Skupaj gre za 23 različnih izdelkov, za katere bomo letno porabili 55t aluminija. Vrednost projekta je 1,5 mio€/leto oziroma 140.000 kos/leto.

Posebnost serije S200 je črno Greblon lakiranje.

Lidija Potočnik

Začetek proizvodnje novega posla je planiran konec letošnjega leta.
Vir fotografije: www.gaggenau.com

Manager leta

Predsednik uprave Grupe Kęty, gospod Dariusz Mańko, je v marcu prejel prestižno nagrado „Manager leta" („CEO of the Year"). Nagrado že 30 let podeljuje poljska revija Parkiet, ki izmed vseh managerjev na Poljskem izbere in nagradi najboljše. V obrazložitvi odločitve je strokovna komisija poudarila kakovost vodenja Grupe Kęty, rast in razvoj blagovne znamke, zelo dobre rezultate, odlične odnose z vlagatelji ter transparentnost delovanja.

Iskreno čestitamo.

Trije stabilni PC-ji zagotavljajo nemoteno poslovanje EMMI-ja

V letošnjem letu smo iz naslova projekta Fisker načrtovali 14 mio € prihodkov in cca. 1,9 mio € EBITDA, kar predstavlja približno 1/3 planiranih prihodkov in planiranega poslovnega izida. Tega cilja ne bomo dosegli, so pa ostali trije profitni centri v prvem kvartalu poslovali zelo dobro, celo nad pričakovanji, s čimer smo delno nadoknadili izpad prodaje in rezultatov na projektu Fisker.

Proizvodnja na programu Fisker je zaradi znanih likvidnostnih težav kupca do nadaljnjega ustavljena. Po zadnjih neuradnih informacijah naj bi se nadaljevala v začetku julija. Iz neuradnih virov smo izvedeli tudi, da tečejo intenzivna pogajanja z bodočimi strateškimi partnerji in da so izgledi za pozitivno rešitev zelo veliki. Vsekakor pa moramo počakati na končno in uradno rešitev. V primeru, da se zadeva do poletja uredi, bomo v drugem polletju realizirali nekaj več kot polovico plana, kar bi pozitivno vplivalo na skupni rezultat podjetja, ki bi bil kljub navedenim težavam še vedno ugoden.
Četudi se odvije najbolj črn scenarij in Fisker propade, obstoj in nadaljnje poslovanje našega podjetja ni ogroženo. Zaradi doslednega sledenja začrtani strategiji, ki med drugim predvideva poslovanje in nadaljnji razvoj na različnih področjih, je poslovanje v ostalih treh PC-jih zelo dobro. Naloga odgovornih je, da v najkrajšem možnem času nadomestimo izpad. V bližnji prihodnosti se nam obeta kar nekaj novih projektov, ki bodo omogočili nadaljnjo rast podjetja. Na Sijaju planiramo od 5 do 10 % letno rast, na Avtoindustriji pa celo podvojitev ali potrojitev prodaje v naslednjih treh letih. Naš Avtomotiv oddelek je mnogo več kot le projekt Fisker.

Izvedeni številni ukrepi

Za ublažitev trenutne situacije na programu Fisker smo v podjetju izvedli številne ukrepe. Regulirali smo direktno delo in kader prerazporedili v druge enote. Regulirali smo tudi režijsko delo in nekaj režijskega kadra začasno prerazporedili v proizvodnjo. Na tem mestu se želim zahvaliti vsem zaposlenim za razumevanje in sodelovanje pri izvajanju ukrepov. Raču namo, da bo ukrep kratkoročen in bo možna čimprejšnja aktivacija režijskega kadra za delo na bodočih projektih in strateških nalogah.
Vsekakor bo potrebno v naslednjem obdobju varčevati in zelo racionalno ravnati z vsemi resursi. Omejili bomo investicije in nabavljali, kar je nujno potrebno. Ukrepi so nujni, da bomo ohranili potreben denarni tok za izvajanje in izpolnjevanje obvez do poslovnih partnerjev, zaposlenih, bank in drugih deležnikov. Zaenkrat nam gre na tem področju razmeroma dobro in ob vpeljali preventivnih ukrepov v letošnjem letu tudi ne pričakujemo posebnih težav.

Vsaka kriza pomeni tudi priložnost

Vsako obdobje s seboj prinaša nepričakovane dogodke, finančne in gospodarske krize ter pretrese. Naloga vodstva podjetja ob podpori širokega strokovnega tima je, da se prilagodi situaciji in poišče rešitve za vse izzive, ki jih dogajanje v bližnji in daljni okolici postavlja pred nas. Podjetje kot je EMMI, z zdravimi temelji, bogatimi izkušnjami, jasno strategijo in pravo mero vztrajnosti bo zagotovo našlo rešitve za aktualne izzive in bo uspešno tudi v prihodnje.

Roman Stegne

Ponosni na Kristalno plaketo

S ponosom sporočamo, da nam je neodvisna bonitetna agencija Company Wall Business podelila Kristalno plaket zlate bonitetne odličnosti. Plaketo smo prejeli za uspešno večletno poslovanje, finančno stabilnost in ustvarjanje zaupanja med poslovnimi partnerji.
Kristalna plaketa krasi le najbolj konkurenčna podjetja iz Slovenije, Hrvaške, Srbije, Črne Gore, Bosne in Hercegovine, Severne Makedonije in Madžarske, ki jim je uspelo doseči in ohraniti najvišje bonitetne ocene na podlagi doseženih rezultatov v zadnjih treh letih. Za naše podjetje je to že druga zaporedna plaketa, kar pomeni, da najvišje bonitetne ocene dosegamo že šest let zapored.

Zaposleni najbolj zadovoljni s stalnostjo zaposlitve in delovnim časom

Merjenje organizacijske klime v podjetju izvajamo že od leta 2020 in tudi za leto 2023 smo jo izvedli s pomočjo anketnega vprašalnika, ki so ga zaposleni lahko izpolnili preko spletne aplikacije Microsoft Forms, preko QR kode ter v tiskani obliki. Vprašalnik je izpolnilo 222 zaposlenih, od tega 57 % moških in 43 % žensk.

Zaposleni so trditve in kategorije ocenili z ocenami od 1 do 5, pri čemer je pomenila 1 (sploh ne velja) in ocena 5 (velja popolnoma), pri zadnjem sklopu ocenjevanja zadovoljstva pa je ocena 1 pomenila sploh nisem zadovoljen/na, ocena 5 pa zelo zadovoljen/na.

Kako zaposleni ocenjujejo posamezne kategorije?
Že četrto leto zapored so anketirani najbolje ocenili **Pripravljenost na spremembe in inovativnost** (4,17), sledi **Odnos do kakovosti** (4,14), **Pripadnost** (4,00) ter **Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter promocija zdravja** (4,00). Visoke ocene je dobilo tudi **Zadovoljstvo na delovnem mestu** (3,92), **Interno komuniciranje** (3,88) in **Usposabljanje zaposlenih** (3,87). Vse kategorije so prikazane v tabeli.

Rezultati vseh kategorij, vključenih v vprašalnik so predstavljeni v spodnji tabeli.

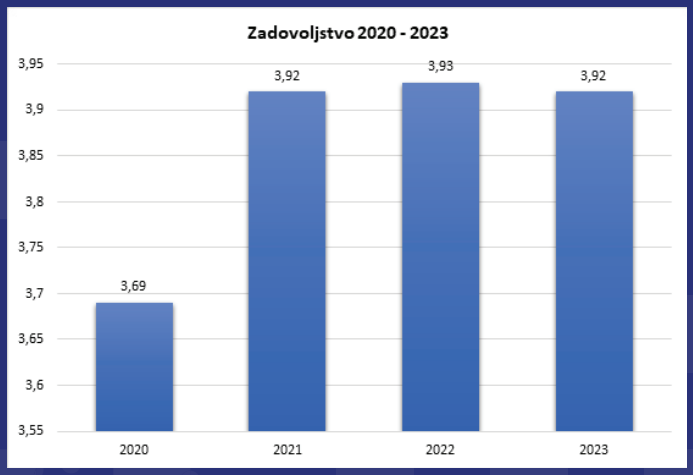
Kategorija	Ocena
Pripravljenost na spremembe in inovativnost	4,17
Odnos do kakovosti	4,14
Pripadnost	4,00
Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter promocija zdravja	4,00
Zadovoljstvo	3,92
Komuniciranje	3,88
Usposabljanje	3,87
Odnosi	3,69
Operativno vodenje	3,67
Uspešnost organizacije in poslovodstva	3,61
Osebni razvoj in kariera	3,59
Jasnost zahtev in nagrajevanje	3,57

V sklopu merjenja organizacijske klime nas je tudi zanimalo zadovoljstvo zaposlenih na različnih področjih. Glede na rezultate se je izkazalo, da so zaposleni najbolj zadovoljni **s stalnostjo zaposlitve** (4,49), **z delovnim časom** (4,25), **s sodelavci** (4,19), **z neposredno nadrejenim** (4,12). Izmerjeno zadovoljstvo na vseh področjih je prikazano v tabeli.

Zadovoljstvo 2023	Ocena
S stalnostjo zaposlitve	4,49
Z delovnim časom	4,25
S sodelavci	4,19
Z neposredno nadrejenim	4,12
Z možnostjo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja	4,12
Z vsebino dela	4,03
Z vodstvom podjetja	3,90
Z možnostmi za izobraževanje/usposabljanje	3,81
Z delovnimi pogoji	3,75
Z možnostjo napredovanja	3,29
S plačo	3,21

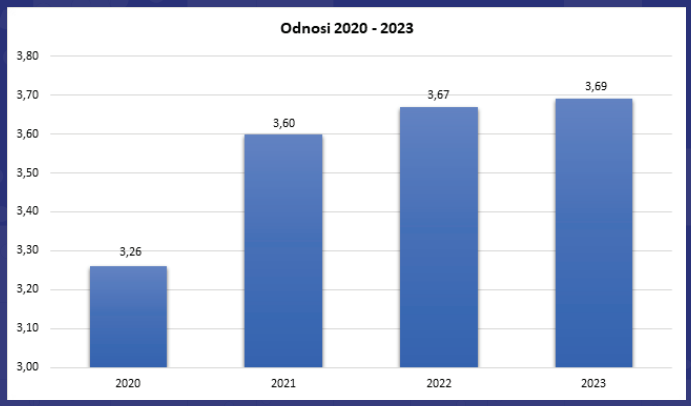
Zadovoljstvo 2020 - 2023

Zadovoljstvo pri delu je pogoj za ustvarjanje uspešnega organizacijskega okolja v podjetju. Zaposleni, ki se med seboj razumejo, verjamejo v podjetje, so mu zvesti, prinašajo pozitivno energijo, vplivajo na doseganje dobrih in rezultatov ter ciljev podjetja. Graf prikazuje skupen rezultat ocenjevanja zadovoljstva na različnih področjih. Glede na izhodiščno leto 2020 se je zadovoljstvo v podjetju občutno zvišalo, kar nas izredno veseli in nam daje spodbudo za naprej.



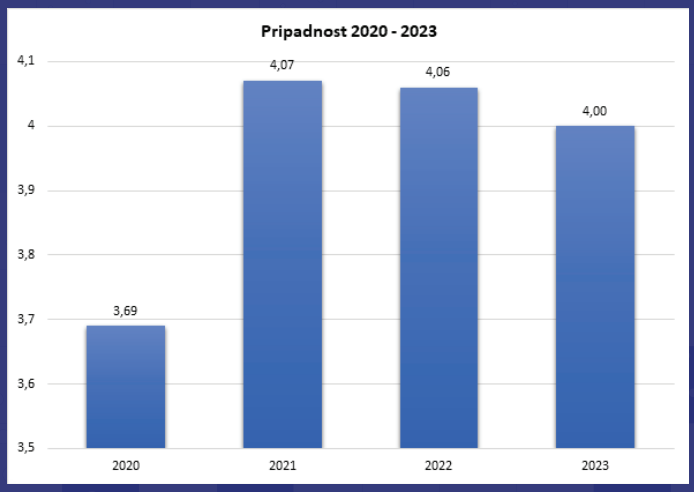
Odnosi 2020 - 2023

Čas, ki ga preživimo na delovnem mestu, je daljši od tistega, ki ga preživimo doma, kar pomeni, da so postali naši sodelavci naša druga družina, sicer malo drugačna, pa vendar. Naše podjetje se nenehno zavzema za ohranjanje in izboljšavo medsebojnih odnosov. Spodbujamo sodelovanje in si želimo, da vodje in sodelavci opazijo in spoštujejo drug drugega, krepijo medsebojno povezanost in sodelovanje. Graf prikazuje, da je trud opažen in da se premikamo v pravo smer.



Pripadnost 2020 - 2023

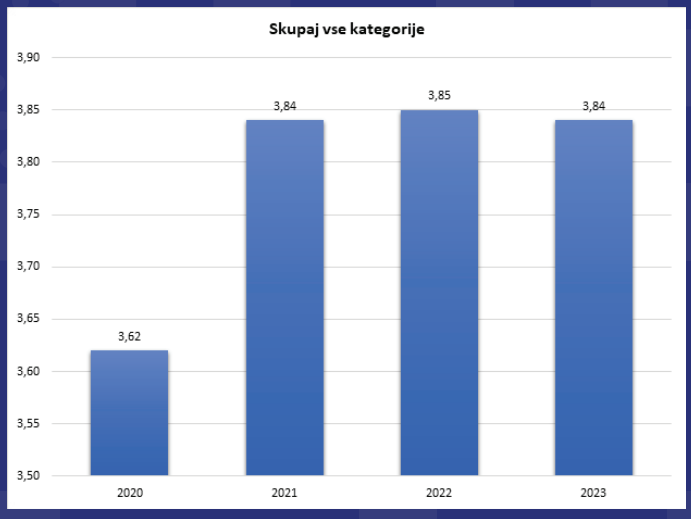
V letu 2023 so zaposleni v kategoriji pripadnost najbolje ocenili trditev, da so ponosni, da so zaposleni v podjetju Aluminium Kety Emmi (4,13), da ima naše podjetje velik ugled v okolju (4,06), ter da zunaj podjetja pozitivno govorijo o njem (4,04). Iz grafa je razvidno, da je pripadnost od leta 2021 do 2023 rahlo padla, a je z oceno 4,00 še vedno visoka. Zanimivo je, da je pripadnost mlajših od 30 let enako ocenjena kot pripadnost starejših od 50. Malo manj so pripadni zaposleni med 30. in 50. letom starosti. Pripaden zaposleni ostane v podjetju v dobrih in slabih časih, pri delu je odgovoren in natančen, skrbi za dobre odnose in prispeva k dobremu počutju na delovnem mestu.



Organizacijska klima 2020 - 2023

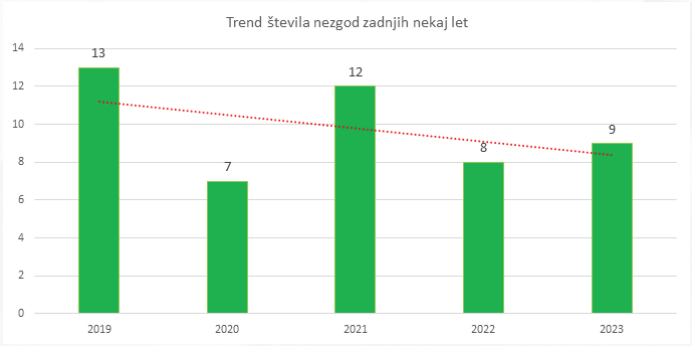
V letu 2020 smo si zadali cilj, da bomo do leta 2025 izboljšali organizacijsko klimo in dosegli skupno oceno vsaj 3,75. Grafikon v nadaljevanju nakazuje, da smo zastavljen cilj presegli že v letu 2021, od takrat pa klimo ohranjamo na enakem nivoju. Rezultat nas veseli in motivira, da še naprej sledimo zastavljenim ciljem, delamo v skladu z zastavljenimi željami, cilji in vrednotami, zato v prihodnje izzive zremo z zagnanostjo in visoko stopnjo motivacije.

Suzana Poljanec



Nezgode pri delu lahko preprečimo

V preteklem letu je bilo evidentiranih 9 nezgod pri delu. Pri vseh nezgodah so bile poškodbe (ureznine, vbodnine, odprte rane, zvini) opredeljene kot lažje. Nastale so pri delu z ostrimi orodji in izdelki, zaradi zgrabitve gibajočih delov stroja, udarca z glavo v grobo površino, padcev in povozitve z viličarjem. V 2023 se je zgodila ena nezgoda pri delu več kot v letu prej , vendar se v splošnem trend števila nezgod pri delu v primerjavi s preteklimi leti zmanjšuje.



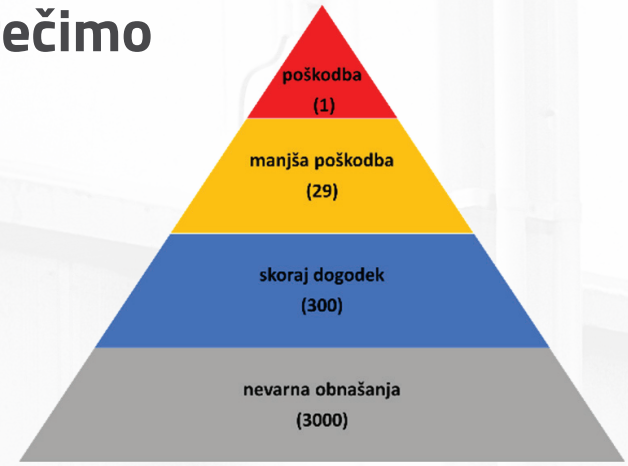
Prijavi incident pri delu in prispevaj k zmanjšanju nezgod pri delu

V podjetju je cilj, da zmanjšujemo tveganja za nastanek nezgod pri delu. Eden od pomembnih ukrepov za dosego tega cilja je dosledno prijavljanje incidentov. Med incidente pri delu prištevamo tako nezgode pri delu kot neželene dogodke.

Pojem neželenega dogodka je v predpisih o varnosti in zdravju pri delu opredeljen kot nevarni pojav -dogodek, ob katerem je, ali bi lahko nastala premoženjska škoda, je, ali bi lahko bilo ogroženo zdravje ali življenje delavca, oziroma bi lahko prišlo do nezgode delavca, zaradi katere bi bil delavec nezmožen za delo. V podjetju velja pravilo, da med neželene dogodke prištevamo vse dogodke, ki odstopajo od normalnega delovnega procesa in ne rezultirajo v nezgodi pri delu, ki ima za posledico bolniško odsotnost. Strokovno se vsi dogodki, ki jih v podjetju beležimo pod neželene dogodke dodatno delijo na:

- manjša poškodba (npr. ureznina na prstu, po oskrbi rane z obližem nadaljujemo z delom);
- skoraj dogodek (npr. zdrs tapetniškega noža);
- nevarno obnašanje (npr. založena transportna pot, neuporaba OVO).

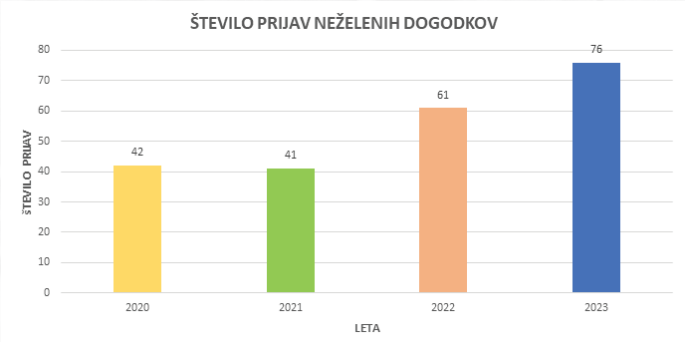
Na varnostni piramidi je ponazorjeno, kako lahko preprečujemo nezgode pri delu, če se neželeni dogodki prijavljajo in nato na podlagi prijav določi morebitne ukrepe. Pred vsako poškodbo se namreč zgodi povprečno 29 manjših poškodb, 300 skoraj dogodkov in 3000 nevarnih obnašanj.



Slika 1: Varnostna piramida

Iz analiz posameznih nezgod pri delu se ugotavlja, da se manjše poškodbe in skoraj dogodki dogajajo in se jih zaposleni tudi zavedajo, vendar jih ne prijavijo. V kolikor bi se zabeležilo več teh dogodkov, bi lahko marsikatero nezgodo preprečili. Zato je pomembno, da vsak od nas prispeva svoj delež k izboljšanju delovnega procesa – tudi z doslednim prijavljanjem neželenih dogodkov. Z letošnjim letom smo uvedli tudi digitalizacijo prijavljanja incidentov preko proizvodnih terminalov ali programa Semafor.

V letu 2023 je bilo evidentiranih 76 neželenih dogodkov, v letu 2024 pa želimo evidentirati vsaj 90 neželenih dogodkov. V prvem kvartalu letošnjega leta smo jih zabeležili 19.



Prispevaj k izboljšanju delovnega okolja in procesa ter poskrbi, da se ti in sodelavci vrnete nepoškodovani k svojim družinam.

Improvizirano orodje povečuje tveganje za nezgode pri delu.

Gorazd Kovče

Po katerih kriterijih se določa dopust?

Delavec pridobi pravico do dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja. Kadar je delavec zaposlen celotno koledarsko leto, ima pravico do celotnega letnega dopusta. V primeru krajše zaposlitve mu pripada sorazmerni del dopusta. V članku povzemamo kriterije za določitev višine rednega letnega dopusta ter osebne okoliščine, ki so podlaga za koriščenje izrednega dopusta. V primeru vprašanj smo vam vedno na voljo v kadrovski službi podjetja.

Dopust se določa in koristi v dnevih. Delavec ima v posameznem koledarskem letu pravico do letnega dopusta v minimalnem trajanju 20 dni, ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Delavcu pripadajo še dodatki v skladu s Podjetniško kolektivno pogodbo. Skupno število rednega letnega dopusta delavca je omejeno na maksimalno 35 delovnih dni.

KRITERIJ DELOVNE DOBE:

nad 3 do 5 let	1 dan
nad 5 do 10 let	2 dni
nad 10 do 20 let	3 dni
nad 20 do 25 let	4 dni
nad 25 do 30 let	5 dni
nad 30 let	6 dni

POGOJI DELA:

izmensko delo: najmanj 6 mesecev v letu	1 dan
nočno delo: najmanj 4 mesece v letu	2 dni*
štiriizmensko delo: najmanj 6 mesecev v letu	1 dan*

*dodatni dopust prejme delavec ob koncu leta, če je bil izpolnjen kriterij

SOCIALNO – ZDRAVSTVENI KRITERIJ:

delavec, ki je dopolnil 53 let starosti	3 dni
delavec z najmanj 60% telesno okvaro	3 dni
invalid	3 dni
delavec, ki neguje ali varuje težje telesno ali zmerno, težje ali težko prizadeto osebo	3 dni
delavec za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let	1 dan
mati ali oče s tremi ali več otroki do 10 let starosti, ki ima status samohranilke/ca	3 dni

ZAHTEVNOST DELOVNEGA MESTA:

od I. do III. tarifnega razreda	1 dan
od IV. do V. tarifnega razreda	2 dni
od VI. do VIII. tarifnega razreda	3 dni

Delodajalec zagotovi delavcu izrabo letnega dopusta do konca tekočega koledarskega leta, delavec pa je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z neposrednim vodjem do 30. junija naslednjega leta. Z zadnjo spremembo Zakona o delovnih razmerjih (november 2023) je bilo podaljšano obdobje, v katerem ima delavec po daljši odsotnosti zaradi bolezni, poškodbe, materinskega ali starševskega dopusta pravico koristiti »stari dopust«. Poglejmo na primeru: Delavec bo lahko dopust iz leta 2024 v primeru daljše odsotnosti koristil vse do 31. marca 2026.

IZREDNI DOPUST

Zraven rednega dopusta ima delavec pravico tudi do izrednega dopusta – plačane odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin:

lastna poroka	3 dni
poroka otroka	1 dan
selitev stalnega prebivališča delavca ali njegove družine	2 dni
oče ob rojstvu otroka	1 dan
smrt zakonca, oziroma osebe, ki je zadnji dve leti živela z delavcem v življenjski skupnosti, ki je po predpisih o zakonski zvezi in družinskih razmerjih izenačena z zakonsko zvezo ali smrti otroka oziroma posvojenca	3 dni
smrt staršev	2 dni
smrt bratov, sester, starih staršev, zakončevih staršev	1 dan
nesreče, ki jih povzroči delovanje naravnih sil (elementarne nesreče)	do 3 dni
spremstvo prvošolčka na prvi šolski dan*	1 dan
informativni dan otroka v devetem razredu osnovne šole**	1 dan

*po Zakonu o delovnih razmerjih

**v sklopu certifikata Družini prijazno podjetje

Pomembno: izredni dopust je možno koristiti le ob nastopu dogodka. Odsotnost v primeru poroke ali selitve je delavec dolžan napovedati najkasneje 10 dni pred predvideno odsotnostjo, ostale pa ob nastanku dogodka.

Kadrovska služba

Visoke grede in paletno pohištvo po vaših željah

Z začetkom pomladi v PC Les ponovno izdelujemo visoke grede in sedežne garniture po naročilu. Visoke grede so namenjena za vzgajanje vrtnin v okolju, kjer nimamo dovolj zemlje za klasičen vrt. Po napornem delu si privoščite počitek na naši vrtni garnituri iz palet, ki popestri vsako teraso ali nadstrešek.

S postavitvijo visoke grede pridobimo lahka, zračna in bolj rodovitna tla tudi tam, kjer nimamo vrta oz. je zemlja slabše kakovosti. Material iz različnih plasti v gredi namreč ob razgradnji sprošča toploto, kar segreje prst. Toplota posledično pripomore k pospešenemu kaljenju semen. Vrtnarjenje je enostavno in zaradi višine poteka brez bolečine v hrbtenici.

Pri nas lahko naročite visoko gredo glede na vaše želje. Prilagodimo se vam pri višini, dolžini, širini, debelini lesa in tudi obliki. Izdelamo jo lahko iz različnega materiala (smreka, bor, macesen,...). Dodatno vam lahko vgradimo čepasto folijo in mrežo proti glodalcem.

Po delu zaslužen počitek

Po vrtnarjenju si lahko privoščite počitek na naši sedežni garnituri iz palet. Narejena je iz lesa smreke, jelke in bora. Les je suh in že primeren za barvanje ali impregnacijsko obdelavo. Obliko sedežne je mogoče prilagoditi željam vsakega uporabnika. Vzorčna garnitura je postavljena pred našo jedilnico in je v obliki črke L. Sestavljena je iz kotnega in treh navadnih elementov ter mizice. Garnituro lahko oblikujete in naročate po svojih željah. Po želji vam pri dobavitelju naročimo tudi visokokvalitetne blazine. Za vse ponudbe se oglasite v PC Les, kjer bomo prisluhnili vsaki vaši želji.

Robert Halužan

Certificiranje tudi na področju informacijske varnosti

V podjetju imamo trenutno certificirane sisteme vodenja po seriji ISO standardov:

- ISO 9001 - SISTEM VODENJA KAKOVOSTI
- IATF 16949 - SISTEMI VODENJA KAKOVOSTI ZA DOBAVITELJE AVTOMOBILSKE INDUSTRIJE
- ISO 14001 - SISTEM VAROVANJA OKOLJA
- ISO 45001 - SISTEM VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU
- ISO 50001 - SISTEM UČINKOVITE RABE ENERGIJE

S certificiranjem se zavezujemo, da pri izvajanju svojih aktivnosti v podjetju upoštevamo zahteve naših kupcev, zahteve zakonodaje in regulative ter zahteve ostalih zainteresirani strani, na katere smo v podjetju pristali.

Vsem sistemom vodenja je skupno, da imajo točke standarda strukturirane na enak način od točke 1 do točke 10, kar pomeni da lahko sisteme vodenja integriramo (združujemo) v določenih točkah, s čimer doseženo večjo učinkovitost vodenja. Na primer, notranje presoje za ISO 14001, ISO 45001 in ISO 50001 naredi presojevalska ekipa naenkrat.

V letu 2024 smo že imeli kontrolne presoje ISO s strani Bureau Veritas:

- Januar 2024: ISO 50001; Presoja je bila uspešno izvedena.
- Marec 2024: ISO 45001 in ISO 14001; Tudi ta presoja je potekala uspešno in bila zaključena brez ugotovljenih neskladnosti.
- Maj 2024: Izvajala se bo kontrolna presoja IATF 16949 in ISO 9001. V prvi vrsti se bo preverjala skladnost postopkov in aktivnosti, povezanih s kupci avtomobilske industrije. Procesi in aktivnosti se presojajo zelo podrobno in vsako odstopanje od zahtev standarda, zahtev kupcev, zahtev zakonodaje in lastnih zahtev se evidentira kot neskladnost.

Zelo pomembno je, da se vsi zaposleni zavedamo, da svoje vsakodnevne delovne naloge in aktivnosti izvajamo skladno z navodili.

Zaradi zahtev določenih kupcev smo pričeli z aktivnostmi za certificiranje po sistemu informacijske varnosti ISO 27001 ter še dodatno po sistemu TISAX za informacijsko varnost za dobavitelje avtomobilske industrije. Planiramo, da bomo certifikat po teh dveh standardih pridobili do konca oktobra 2024.

Matej Jelenko

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Naše podjetje je osnovni certifikat Družini prijazno podjetje (DPP) prejelo v letu 2021. Letos jeseni zaključujemo prvi triletni cikel, po katerem bomo ob pozitivnem revizorjevem mnenju lahko pridobili polni certifikat Družini prijazno podjetje. V maju bomo izvedli anketo, s katero želimo preveriti dosedanje izvajanje ukrepov v praksi ter zbrati ideje, kako certifikat vsebinsko nadgraditi v prihodnje.

Certifikat DPP in z njim povezani ukrepi niso namenjeni le zaposlenim z majhnimi otroki, temveč gre za ugodnosti, ki olajšajo usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja vsem zaposlenim. Izbrani ukrepi so navedeni tudi na spletni strani www.emmi.si v zavihku Ljudje in kariera.

Anketa o izvajanju ukrepov

V maju vas bomo povabili k reševanju ankete, s katero želimo preveriti vaše zadovoljstvo glede možnosti usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja z izbranimi ukrepi, koriščenje ukrepov ter zbrati vaše predloge, kako lahko to področje v prihodnje še izboljšamo. Anketa bo anonimna, prosimo pa vas za aktivno sodelovanje in iskrene odgovore. Analizo ankete bo naredil Ekvilib inštitut, rezultate bomo objavili.

Z morebitnimi predlogi s področja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja se lahko vedno obrnete na skrbnico certifikata, vodjo kadrovske in PR službe, Dorotejo Mlaker Krošel.

Ukrepi Družini prijaznega podjetja

- Izmensko delo
- Časovni konto
- Otroški časovni bonus
- Pravica do prošnje za prilagoditev delovnih pogojev
- Možnost izrednega dela doma
- Dan odprtih vrat
- Druženje med zaposlenimi
- Obdaritev otrok zaposlenih

Družini prijazno podjetje

Pridobili napredni krovni certifikat DOD

V podjetju smo uspešno implementiral vse ukrepe v okviru certifikata Družbeno odgovoren delodajalec in ob koncu lanskega leta pristopni krovni certifikat nadgradili v naprednega. Vsi ukrepi so navedeni na spletni strani www.emmi.si v zavihku Ljudje in kariera, z vašimi predlogi pa se lahko vedno obrnete na skrbnico certifikata, Dorotejo Mlaker Krošel ali Tim za družbeno odgovornost podjetja, ki ga sestavljajo delavski zaupniki. Na drugi stopnji vam je na voljo tudi Ekvilib inštitut: certifikatdod@ekvilib.org.

Družbeno odgovoren delodajalec

Napredni certifikat R.Š. 0036/2022 - N1

Zmagal bo tisti, ki bo razumel in znal voditi mlade

Na trg dela vstopa generacija, za katero se nihče ni preveč zanimal, zdaj pa jo vsi potrebujemo. Zdi se, da mi mladih ne moremo razumeti in oni nimajo interesa razumeti nas, toda morda nas od uspešnega sodelovanja ločita le vzajemno spoštovanje in sprejemanje dejstva, da s(m)o drugačni. Mladi so željni znanja, a potrebujejo naše vodstvo. Dajmo jim možnost, da nas naredijo ponosne.

V trenutnih razmerah na trgu dela in ob dejstvu, da se prebivalstvo stara, je popolnoma normalno pričakovanje, da se bo vse več mladih vključevalo v delovne procese, s tem pa se bodo pojavljale zelo velike razlike v generacijah zaposlenih. Primarna motivacija naših dedkov in babic je bilo ustvarjanje normalnih pogojev za življenje. Bistveno je bilo, da so imeli delo, hrano, streho nad glavo. Naslednja generacija je bila generacija naših staršev (rojenih v obdobju 1945 – 1960) in tistih, ki smo rojeni v letih 1960 – 1980, ki smo ustvarjali standard za bistveno bolj kvalitetno življenje. Samostojna Slovenija je prinesla veliko višji življenjski standard in, če pogledamo generacijo milenijcev ter generacije Z, je povsem jasno, da jih v prvi vrsti zanima kvaliteta življenja.

V čem se torej mladi, ki vstopajo na trg dela, razlikujejo od drugih generacij?
Ena najbolj pogostih dilem v poslovnem okolju je to, da mladi danes predstavljajo problem. Pri tem mislimo na vse posameznike, ki trenutno vstopajo na trg dela oz. bodo nanj vstopili v naslednjih treh do petih letih. Po kratkem razmisleku kmalu postane jasno, da je problem pravzaprav v starejših.

Bodimo iskreni in si odgovorimo na vprašanje: kdo je bolj izkušen in sposoben prilagoditve – mi ali mladi? Generacije zaposlenih, rojenih med 1960 in 1980, se radi spominjamo, kako so nas podjetja, v katerih smo se zaposlili, običajno »vrgla v vodo, da smo se naučili plavati.« Posledično smo razvili neverjetno sposobnost prilagajanja, zdaj pa se pritožujemo, da se nam mladi ne prilagodijo. Mi (starejši) smo tisti, ki moramo mlade sprejeti, jim dati priložnost, jih voditi in naučiti, da so pri delu čim bolj koristni. Ker mi to zmoremo, mladi pa (še) ne. Opažamo, da večina podjetij takšne miselnosti še ni sprejela in zaradi tega meni, da je problem v mladih. Tista podjetja, ki bodo prva začela razmišljati drugače, bodo »zmagala« in pridobila najboljše delavce s trga dela. Prav tako ne bodo imela težav, da kader obdržijo.

Nič tako nenavadnega ni, če pridejo na razgovor s starši
Miselnost, da so mladi razvajeni in nesposobni (kar jim radi pripišemo), ne drži. To delno izvira tudi iz vedno bolj pogoste prakse, da starši pred otrokovim razgovorom pokličejo na podjetje in se poskušajo dogovarjati v otrokovem imenu. Direktorjem in vodjem kadrovskih služb se to zdi nesprejemljivo, toda če malo bolje razmislimo, lahko mlade, ki pridejo s starši na razgovor, povsem dobro razumemo. Zakaj? Samo poglejmo, kakšne zgodbe se objavljajo v medijih in kaj je prioriteta države: izpostavljanje neprimernega ravnanja z delavci, kazni za slabe prakse, izpostavljanje slabih praks v podjetjih … Dejstvo je, da je takšnih primerov manj kot deset odstotkov, a se kljub temu na celoten poslovni svet meče slaba luč. Je torej nenavadno, da se želijo starši prepričati, kje bo njihov otrok preživljal kar polovico svojega budnega časa? Negotovost mladih in njihovih staršev je pogosto upravičena in takšno početje je v novih časih povsem normalno.

Podpora staršev nekoč in danes
Večina starejših rada (nehote) pozablja, kako je bilo pred 30 leti. V večini podjetij je bilo zaposlenih več generacij iste družine, zaradi česar so otroci pogosto imeli takojšnjo podporo staršev oz. so od njih dobili dovolj informacij, da so se ne le zaposlili, ampak tudi znašli pri delu. Poudarek pri zaposlovanju ni bila selekcija, ampak priporočila prijateljev, zaposlenih in strank. Več je bilo kolektivizma, manj naravnanosti na dobiček. Starši so se tudi takrat pogosto dogovorili za službo svojih otrok, le nekoliko drugače. Na primer: »Direktor, moj sin je končal fakulteto. Ali imamo kakšno službo za njega?« Nakar je direktor ponavadi odgovoril: »Naj pride na razgovor in bomo videli, kje ga lahko uporabimo.« Enostavno, hitro in učinkovito. Konkurenčnost podjetij je bila manj zahtevna in podjetij je bilo bistveno manj (leta 1991 samostojnih podjetnikov sploh ni bilo).
Danes se ljudje ne poznajo več; ni več druženja na delavskih avtobusih in ljudje so se preselili na različne konce, zaradi česar ne poznajo (ključnih) ljudi v podjetjih. Povsem normalno je, da starši poskušajo po svojih najboljših močeh svojim otrokom pomagati. Četudi njihovih metod ne razumemo, je najbolje, da to dejstvo sprejmemo in se osredotočimo na interes in sposobnosti mlade osebe, ki stoji pred nami. Če jih že ob prvem stiku obravnavamo s predsodki, je jasno, da bodo tudi oni imeli zadržke. Še en nasvet: »Če ste mišljenja, da je drugačno napačno, potem je bolje, da se mlad človek sploh ne zaposli pri vas.«

Dobre izkušnje z mladimi
V naši ekipi imamo z mladimi številne dobre izkušnje in se veselimo, da jih bo vedno več v podjetjih in poslovnem svetu. Kot kažejo nekatere odlične zgodbe v tujini in tudi Sloveniji (Chippolo, Dewesoft …), se bo na trgu pojavila cela nova generacija podjetij, ki jih bodo ustanovili in vodili mladi. Zaposleni bodo pretežno njihovih starosti, kar pomeni, da bodo imeli kolektivi zelo podobna razmišljanja in določeno razumevanje, ki ga morda v starejših skupinah primanjkuje. V teh podjetjih bodo posledično

razvili bistveno boljšo kulturo iskrenosti, drznosti in razvojne naravnanosti, kot jo premorejo v večini sedanjih tradicionalnih podjetij, kjer je povprečna starost nekoliko višja.
Če pogledamo podatke, se je od leta 2001 do 2011 število upokojencev skoraj podvojilo (iz 295.000 na kar 501.000) in v prihajočem desetletju (2023 – 2033) lahko pričakujemo še dodatno porast (pribl. 30 %). Kako bomo kos finančnim zahtevam, ki jih takšna struktura prebivalstva narekuje? Potrebujemo podjetnost in inovativnost mladih, ki bodo ustvarjali produkte in delovna mesta z visoko dodano vrednostjo. Smo pripravljeni, da jih pri tem podpremo?

Kaj prepriča mlade? Plača, delovni pogoji, več prostega časa?
Mladi sodelavci pričakujejo predvsem štiri stvari:

1. psihološko varnost,
2. jasna navodila in podporo pri delu,
3. občutek, da so pomembni in ne izkoriščani ter
4. možnosti napredovanja in razvoja.

Kar se tiče plače in fleksibilnega delovnega časa, je odvisno od panoge, vrste dela in finančnih ambicij mladega človeka. Dejstvo je, da so njihova izhodišča bistveno višja od minimalne plače, a to še ne pomeni, da se ne zavedajo, da morajo nekje začeti in da na začetku ne morejo imeti vsega. Predstaviti jim je potrebno, kako lahko pridejo do želene višine plače in jih primerno voditi.

Dogaja se, da mladi na razgovoru odkrito priznajo, da so prišli v podjetje nabirat dragocene izkušnje in da bodo v roku treh let odšli drugam. Je to slaba informacija ali kriterij diskvalifikacije za zaposlitev? Nikakor ne. Če ima mlad človek namen, da bo pri vas največ tri leta, je to najbolje sprejeti. Preprosto in iskreno mu lahko poveste: »Vi imate namen, da se v treh letih pri nas čim več naučite, mi pa se bomo potrudili, da boste pri tem čim bolj koristni.« Tukaj se zelo radi poslužujemo misli Richarda Bransona, znamenitega ustanovitelja podjetja Virgin: *"Naučite svoje ljudi vse, kar potrebujejo, da lahko gredo kamorkoli. Ravnajte z njimi tako, da ne bodo niti pomislili, da bi odšli."*
Poznamo kar nekaj primerov mladih, ki so imeli namen oditi po treh letih, vendar so v podjetju ostali mnogo dlje. Imate kakšnega takšnega tudi pri vas?

Kako uspešno voditi mlade?

1. Poskrbite za sistem mentorstva
Raziskave kažejo, da so zaposleni, ki so imeli dodeljenega mentorja, kar 52 % bolj učinkoviti od tistih, ki mentorja niso imeli. Omeniti velja tudi, da je fluktuacija v podjetjih brez urejenega mentorstva za kar 2,5-krat večja od fluktuacije v podjetjih, kjer je mentorstvo že standardna praksa.

2. Uporabite model 3S za odličen razvoj mladega sodelavca
Odlični mentorji in vodje vedo, da mladi (in vsi novi zaposleni) potrebujejo na začetku jasna merila ocenjevanja in napredovanja tekom uvajanja. Izjemno priporočljiv in učinkovit pristop je model 3S, s katerim najprej na lestvici od 1 do 10 ocenite izhodišče mladega sodelavca na začetku in nato vsak mesec spremljate napredek na področju samozavesti, strokovnosti in samostojnosti.

Če povzamemo: miselnost, da so mladi razvajeni in nesposobni, ne drži. Razvajeni mladi sploh ne iščejo dela, saj za njih poskrbijo starši in se običajno zaposlijo šele po 30. letu starosti, ko je večina njihovih prijateljev že zaposlenih oz. ko spoznajo, da bodo morali v življenju nekaj narediti. Mladi, ki iščejo delo, so bistveno bolj motivirani in sposobni, zaradi česar si zaslužijo pošteno priložnost in obravnavanje brez predsodkov.

Branko Žunec in ekipa BMC International

Vnuki so njeno veselje in ponos

Andreja Fuchs se je kolektivu EMMI-ja pridružila v letu 2006 in ostala vse do upokojitve. V intervjuju je z nami delila spomine iz svoje delovne kariere, zaupala pa nam je tudi, kaj bo odslej zapolnjevalo njen prosti čas.

Kako se spominjate vaši delovnih začetkov?
Prvo službo sem začela opravljati leta 1983 v Emo Celje. Na delo sem se štiri leta vozila z vlakom. Spominjam se, da so bile leta 1985 in 1986 najhujše zime, zato sem v tem letnem času vstajala ob pol štirih zjutraj, da sem peš prišla pravočasno na železniško postajo. Imela sem eno uro hoje.

Kolektivu EMMI-ja ste se pridružili v letu 2006 in z nami preživeli skoraj 18 let. Kaj vam bo iz tega obdobja najbolj ostalo v spominu?
Od vsega začetka sem delo opravljala v obratu Eloksirna in tam ostala vse do zadnjega delovnega dne. Delo je bilo raznoliko in razgibano. Poskrbela sem tudi za čistočo. Rada sem v roke prijela metlo in počistila delovno okolje.

Kaj bi pohvalili, kaj vam je bilo na EMMI-ju všeč?
Všeč mi je bilo, da je bilo poskrbljeno za druženja med kolektivom, četudi se teh nisem udeleževala.

Se spomnite kakšne zanimive prigode/anekdote, ki se vam je zgodila v vaši delovni karieri?
Spomnim se, da sem si enkrat zaspala v službo.

Upokojitev je gotovo ena izmed večjih prelomnic v življenju. Če se danes ozrete na vašo dosedanjo pot, na kaj ste v življenju najbolj ponosni?
Ponosna sem na svoje tri vnuke, ki me vedno nasmejijo in naučijo kaj novega.

V šali pogosto rečemo, da upokojenci nikoli nimajo časa. Drži to tudi za vas? Kaj bo zapolnjevalo vaš prosti čas po upokojitvi?
Za mene to vsekakor drži, saj sem od jutra do večera zaposlena z delom, sploh od pomladi naprej, saj skrbim, da imam urejen in obogaten vrt s pridelki. Rada pa tudi urejam svoje balkonske rože.
Prosti čas izkoristim za obisk in igro z vnukoma Elo in Nikom, saj se ne vidimo pogosto.
Najmlajšega vnuka pa vidim vsak dan, zato je čas z njim res nekaj posebnega.

Imate kakšno sporočilo za vaše nekdanje sodelavce?
Spoštujte se med seboj in pomagajte drug drugemu.

dmk

Sodelavci so se Andreji ob upokojitvi zahvalili s spominskim darilom.

Mavrica nad Emmijem

Letošnjo pomlad smo imeli možnost opazovati eno najlepših mavric v zadnjem obdobju. Mavrica je več kot le čudovit naravni pojav. Ker se razpre po dežju ali nevihti, je znamenje umiritve, miru in stabilnosti, simbolizira nov začetek in je hkrati spodbuda pri soočanju z izzivi. Če verjamete v pravljice, pa nas na koncu mavrice čaka še zaklad, le poiskati ga moramo.

Poskrbite za svoje zdravje

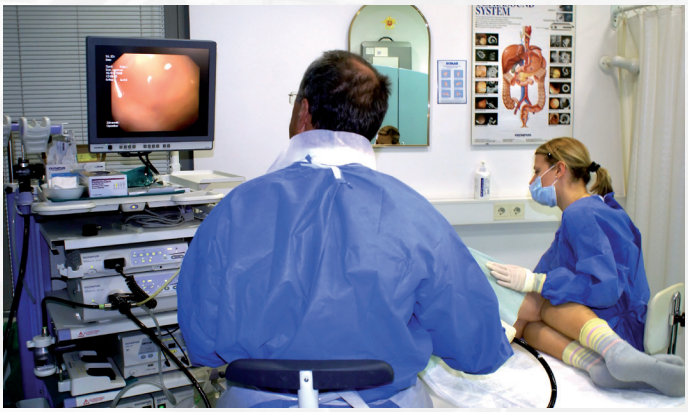
Rak je v Sloveniji velik zdravstveni, socialni in ekonomski problem. Letno za rakom na novo zboli okoli 15.000 in umre okoli 6.000 Slovencev. Rak je med vzroki smrti na prvem mestu pri moških in na drugem mestu pri ženskah. Spodbudno pa je, da znamo in zmoremo nekatere rake dovolj zgodaj uspešno preprečevati ali odkrivati. V Sloveniji imamo zelo dobro organizirane presejalne programe za zgodnje odkrivanje raka (Svit, DORA, ZORA), ki mnogim rešujejo življenja. Če raka odkrijemo zgodaj, je dobro ozdravljiv, zdravljenje je manj obsežno in kakovost življenja boljša.

Presejanje za raka pomeni rabo preprostih preiskav, ki med ljudmi brez kliničnih težav odkrijejo posameznike, pri katerih obstaja velika verjetnost, da imajo predstopnje ali začetno stopnjo raka, ki še ne povzroča kliničnih težav. Pozitiven izvid ne pomeni, da je oseba bolna, vendar samo odkriva tiste, pri katerih so smiselne in potrebne dodatne diagnostične preiskave. Sodelovanje v presejalnih programih je za prebivalce Slovenije, ki so v ciljni starostni populaciji in imajo urejeno obvezno zdravstveno zavarovanje, brezplačno.

Program Svit – presejanje za rakom debelega črevesa in danke

Program Svit je državni program presejanja in zgodnjega odkrivanja predrakavih sprememb in raka na debelem črevesu in danki za moške in ženske v starosti od 50 do 74 let. Program pri navidezno zdravih odraslih s preprostim testom blata išče sledove prikrite krvavitve. Osebe s pozitivnim izvidom presejalnega testa na kri v blatu so pregledane na kolonoskopiji, ki je najzanesljivejša diagnostično-terapevtska metoda za odkrivanje bolezenskih sprememb na debelem črevesu in danki. Zgodaj odkrito bolezen lahko uspešno zdravimo, z odkritjem predrakavih sprememb pa lahko bolezen celo preprečimo.

Spodbudno je to, da se je po najnovejših podatkih iz leta 2023 udeležba v Program Svit zvišala. Le-ta je bila 65,26 % na republiški in 62,21 % na regijski ravni. Pri tem vztraja trend višje odzivnosti pri ženskah (70,68 % %) kot pri moških (59,51 %). Odkritih je bilo 211 karcinomov in 1.826 napredovalih adenomov.



Program DORA – presejanje za rakom dojk

Program DORA je organiziran populacijski presejalni program zgodnjega odkrivanja raka dojk, ki je najpogostejši rak pri ženskah. V program so vključene vse ženske v starosti od 50 do 69 let in so vsaki dve leti vabljene na presejalno mamografijo oz. rentgensko slikanje dojk. Mamografija je dokazano najbolj zanesljiva in natančna metoda za odkrivanje bolezenskih sprememb dojk. Če izvid mamografije prikaže zgostitev tkiva ali kakršnokoli drugo spremembo, je ženska povabljena na nadaljnjo obravnavo (slikanje v dodatnih projekcijah, ultrazvočni pregled ali punkcijo). V primeru potrditve diagnoze raka dojke multidisciplinarna skupina strokovnjakov pripravi načrt zdravljenja. Pomembno je poudariti še to, da so raki odkriti z mamografijo razmeroma majhni in je morebitno zdravljenje manj obsežno ter verjetnost ozdravitve bistveno večja kot če bili odkriti v poznem stadiju.

Udeležba ciljne populacije v Program DORA po zadnjih dostopnih uradnih podatkih iz leta 2023 je bila 77 % na državni ravni in 75 % v podravski regiji. Odkritih je bilo 620 novih primerov raka dojk.

Program ZORA – presejanje za rakom materničnega vratu

Program ZORA je državni program odkrivanja predrakavih in zgodnjih rakavih sprememb materničnega vratu, kar omogoča pravočasno odkritje tistih žensk, ki imajo predstopnjo ali začetno stopnjo raka. Vsaka ženska v starosti od 20 do 64 let lahko pride na presejalni pregled sama, v nasprotnem primeru jo vsake tri leta na pregled povabi njen izbrani ginekolog. Na ginekološkem pregledu ginekolog ženski odvzame bris materničnega vratu (test PAP). S tem pregledom lahko odkrijemo spremembe celic materničnega vratu, še preden bi lahko postale rakave. Če je izvid testa patološki, bodo potrebne dodatne preiskave (test HPV, kolposkopija ali biopsija), ki dokončno potrdijo ali ovržejo prisotnost rakave bolezni. Pravočasno odkrivanje žensk, ki imajo predstopnjo ali začetno stopnjo raka materničnega vratu, še preden osebe same zaznajo simptome bolezni, bistveno veča verjetnost za lažji potek bolezni ali celo za popolno ozdravitev. Zahvaljujoč programu ZORA se je zmanjšala tako pojavnost novih primerov kot tudi umrljivost zaradi raka materničnega vratu in tako je Slovenija na poti k njegovi eliminaciji.

V zadnjem 3-letnem obdobju je bila pregledanost ciljne populacije na državni ravni 74,4 %, kar je primerljivo z udeležbo v naši regiji.

Večja udeležba v presejalne programe nedvomno prispeva k večjemu številu odkritih predrakavih in rakavih sprememb v zgodnji fazi, kar nam zagotavlja, da je za posameznika zdravljenje manj obremenjujoče in predvsem veliko uspešnejše. Zato vas želimo spodbuditi, da se zaradi boljšega lastnega zdravja vabilom v presejalne programe tudi odzovete ter da s skupnimi močmi prispevamo k zmanjševanju bremena rakavih bolezni.

O vseh morebitnih spremembah in novostih/dogodkih glede delovanja Programa Svit, Programa ZORA in Programa DORA so na voljo spletne strani:

https://www.program-svit.si
https://dora.onko-i.si/
https://zora.onko-i.si/

Milan Stojanović, dr.med., specialist javnega zdravja
Regijski koordinator za državne presejalne programe na NIJZ – OE Maribor

Veliko zanimanje mladih za košarko

Košarkarski klub Bistrica v Slovenski Bistrici deluje že več kot 40 let. Ustanovljen je bil leta 1982. Skozi leta so se v klubu kalili in razvili mnogi znani košarkarji. Dva najbolj znana sta zagotovo Sani Bečirovič, ki je svoje talente prikazoval tudi v najmočnejši ligi na svetu – NBA v Ameriki, in Klemen Prepelič, ki je s Slovenijo dosegel zgodovinski uspeh, ko je leta 2017 postal Evropski prvak.

Letošnja članska sezona ekipe KK Bistrica Kety Emmi je zagotovo ena izmed boljših v zadnjih letih. Redni del sezone so zaključili na 5. mestu 3. Slovenske košarkarske lige vzhodnega dela, v osmini finala pa so žal po dveh borbenih tekmah premoč priznali nasprotnikom iz Logatca. Fantje, v povprečju stari okrog 20 let, so na zmago čakali do tretjega kroga, kjer so najprej padle Konjice, nato pa še eden glavnih favoritov lige, Mariborski Branik. Čez vso sezono je igro ekipe krasila borbenost in dobra obramba. S tem je ekipa dokazala, da je pred klubom lepa prihodnost. Cilj kluba za bližnjo prihodnost je napredovanje članske ekipe v 2. Slovensko košarkarsko ligo.

Prav tako klub čaka lepa prihodnost, saj v mlajših selekcijah šteje že nekaj več kot 130 članov (otroci od 1. razreda OŠ do zadnjega letnika SŠ). To sezono klub tekmuje z ekipami U10, U12, dvema ekipama U14, dvema ekipama U16 ter z ekipo U18. V naslednji sezoni bo glede na vedno večje zanimanje po tem čudovitem športu zagotovo še kakšna ekipa več. K vpisu klub vabi tud vse otroke zaposlenih v podjetju Aluminium Kety Emmi, saj se zavedamo, da šport otrokom v mladih letih prinese ogromno izkušenj, lepih spominov ter življenskih prijateljstev. Vpisi potekajo celotno šolsko leto, potrebne podatke pa najdete na spletni strani kluba.

Zaključil bi rad s posebno zahvalo podjetju Aluminium Kety Emmi, s katerim skupaj pišemo čudovito zgodbo od začetka te sezone. Podpora podjetja je bila zagotovo eden glavnih razlogov za dosego zastavljenih ciljev, katere lahko v nadaljevanju zagotovo še presežemo. Veselimo se nadaljnega sodelovanja ter skupnih uspehov.

Vid Hrovat, sekretar KK Bistrica

Foto BRBRE