

Emmijev Utrip

1/2025



Kazalo

Nagovor direktorice	stran 3
Investicija v CNC strožnico	stran 4
Digitalizacija proizvodnje	stran 5
Celovit sistem odsesavanja	stran 6
Incidenti pri delu	stran 7
Rezultati ankete DPP	strani 8–9
Intervju z Dragom Selinškom	strani 10–11
Zgodbe upokojencev	stran 12
Intervju z Natašo Štern	stran 13
Temeljne kompetence	stran 14
Fotoreportaža z zimskih športnih iger	stran 15
Postavitev mlaja	stran 16
Sončnice v proizvodnji	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, osebni arhivi

Grafično oblikovanje:

Aljaž Tršar

Tisk:

Panorama SB d.o.o.

Naklada:

300 izvodov

Pametni telefoni – odlično orodje ali orožje?

Pametni telefoni so postali neločljiv del našega vsakdana – vir informacij, zabave in pogosto tudi bega od resničnosti. Še posebej pa skrbi, kako množična in nekontrolirana uporaba teh naprav vpliva na otroke in mladostnike, ki se še razvijajo – telesno, duševno in socialno.

Antropolog, dr. Dan Podjed, opozarja, da so šole danes postale "resničnostni šovi", kjer otroci snemajo vsebine, namesto da bi se učili. Namesto sodelovanja in ustvarjalnosti v razredu, iščejo pozornost in potrjevanje preko všečkov na družbenih omrežjih. Po njegovem mnenju bi morale biti šole oaze miru, proste zaslonskih motilcev.

Prekomerna uporaba in spremembe v vedenju

Raziskave potrjujejo, da prekomerna uporaba telefonov in družbenih omrežij spremeni otrokov odnos do sveta in samega sebe. Otroci, ki preživijo veliko časa pred zasloni hitreje postanejo nemirni, so manj zbrani in kažejo znake impulzivnega vedenja, imajo težave pri vzpostavljanju stikov, saj se jim zmanjšajo socialne veščine in empatija, razvijejo odvisnost od digitalne potrditve (všečki, komentarji), kar vodi v nižjo samopodobo in pogosto tudi anksioznost ali depresijo. Mladostniki, ki preživijo več ur na dan na družbenih omrežjih, pogosteje poročajo o osamljenosti, nezadovoljstvu in celo samomorilnih mislih.

Odrasli – del težave in rešitev

Pomembno vprašanje pa je, kje se otroci učijo takšnega vedenja? Od nas, odraslih. Če otroku rečemo, naj odloži telefon, medtem ko ga sami neprestano gledamo, kaj mu v resnici sporočamo? Otroci nas posnemajo in se učijo z zgledom. Smo še sposobni odložiti telefon, poslušati drug drugega in biti resnično prisotni? Namesto da otroku damo telefon, ko nimamo časa ali energije zanj, raje pojdemo z njim v naravo, odigramo družabno igro,

zgradimo utrdbo iz odej ali se preprosto pogovarjamo. Se še znamo pogovarjati – brez prekinitev, brez hitenja, brez ekranov?

Pametni telefoni naj služijo nam in ne obratno. Otroci potrebujejo naš čas, našo pozornost, ne le naše Wi-Fi geslo.

Doroteja Mlaker Krošel



Carinske tarife in trgovinske napetosti – izziv za aluminijско industrijo

Že z začetkom prvega mandata ameriškega predsednika Donalda Trumpa leta 2017, še bolj pa z nastopom njegovega drugega mandata, se je začelo novo poglavje v svetovni trgovinski politiki. Uvedba dodatnih carin na uvoz aluminija in jekla je sprožila val odgovorov in protiukrepov, kar je zaznamovalo začetek tako imenovanih trgovinskih vojn.

Nihanja cen, negotovost v dobavnih verigah in spremembe v mednarodnih poslovnih odnosih so postali del vsakdana. Za naše podjetje in panogo, kjer je aluminij temeljna surovina, so te spremembe prisotne že lep čas. Kakšne bodo njihove dolgoročne posledice, bo pokazal čas. Čeprav smo evropsko proizvodno podjetje, nas globalni tokovi neposredno zadevajo – tako prek dobaviteljev kot tudi prek pričakovanj in zahtev naših kupcev.

Kljub novim razmeram na trgu ostajamo zavezani svoji načrtani strategiji. Iščemo najboljše možne rešitve in kompromise – na eni strani v dialogu z našimi partnerji v dobaviteljski verigi, na drugi strani pa s kupci, ki se prav tako prilagajajo spremenjenim razmeram, kjer geopolitične odločitve pogosto prehitujejo gospodarsko logiko.

Tudi tovrstna situacija se bo enkrat končala – in nastopila bo nova, spet drugačna. Tudi njej se bomo prilagodili. Pri delu ostanimo zbrani, strpni, učinkoviti ter se medsebojno podpirajmo in spodbujamo. Saj smo vendar EMMI team!

Silva Babšek



»Kljub novim razmeram na trgu ostajamo zavezani svoji načrtani strategiji. Iščemo najboljše možne rešitve in kompromise v dialogu z našimi poslovnimi partnerji.«

Investicija v CNC stružnico

Z veseljem vam sporočamo, da smo v podjetju pridobili novo stružnico z gnanimi orodji NAKAMURA-TOME WY 100V. S tem uvajamo v naš proizvodni proces novo tehnologijo – struženje z dodano možnostjo rezkanja. Napredna tehnologija bo izboljšala naš proizvodni proces in povečala učinkovitost.

Zmogljivosti in prednosti

Visoka hitrost in natančnost: Zahvaljujoč vgrajeni najnovejši tehnologiji stružnica zmanjša ciklični čas obdelave do 30%, brez kompromisov pri natančnosti.

Dve vreteni in dve revolverski glavi: Opremljena je z dvema vretenoma in dvema revolverskima glavama, kar omogoča simultano obdelavo z zgornjim in spodnjim orodjem na levi in desni strani. Zagotavlja uravnotežene procese in hitrejše cikle.

Y-os na obeh revolverskih glavah: Standardno vključuje Y-os na obeh revolverskih glavah, kar povečuje fleksibilnost in zmogljivost obdelave.

Specifikacije

- **Maksimalni premer struženja:** 200 mm
- **Maksimalna dolžina struženja:** 588 mm
- **Hitrost vretena:** 6,000 min⁻¹ (levo/desno vreteno)
- **Moč motorja vretena:** 11 / 7.5 kW
- **Kapaciteta palice:** 51 / 42 mm

Avtonomno delovanje s podajalcem za palice

Poleg stružnice smo nabavili tudi podajalec za palice, ki bo omogočal avtonomno delovanje stružnice. Podajalec lahko podaja palice premera od 5 do 65 mm. Nadgrajen je z namenskim sistemom, s katerim bomo lahko podajali tudi profile. Maksimalna dolžina palic za podajanje je 3.000 mm. Podajalec omogoča hitro in učinkovito nalaganje palic, kar bo znatno povečalo produktivnost in omogočilo neprekinjeno delovanje stružnice.

Novo stružnico bomo približno 60 % zasedli z našimi obstoječimi izdelki. Pomembno bo prispevala k izboljšanju naših proizvodnih zmogljivosti. Skupaj s podajalcem za palice bo omogočala avtonomno delovanje, kar bo še dodatno povečalo našo učinkovitost. Veselimo se novih priložnosti, ki jih bo ta napredna tehnologija prinesla našemu podjetju.

Vojko Podlesnik



Korak naprej k pametni tovarni

V današnjem poslovnem okolju postaja digitalizacija ključni dejavnik za optimizacijo proizvodnih procesov. Digitalizacije proizvodnje smo se lotili tudi v našem podjetju. Namen projekta je izboljšanje različnih vidikov proizvodnje z uporabo sodobnih digitalnih orodij. Cilji digitalizacije proizvodnje so jasni in usmerjeni v večjo transparentnost, spremljanje dobrih in slabih kosov v časovni enoti ter višjo učinkovitost s fokusom na boljši izkoriščenosti ključnih strojev.

Osredotočili se bomo na naslednje ključne parametre:

- **OEE (Overall Equipment Effectiveness):** Digitalna orodja bodo omogočila natančno spremljanje zasedenosti strojev oziroma kapacitivnih mest (KM), kar bo pripomoglo k optimalni uporabi delovne opreme in pravočasnemu odkrivanju morebitnih težav.
- **Zaposleni:** Pomembno je, da natančno spremljamo, kdo je odgovoren za določene naloge na strojih oziroma kapacitivnih mestih. Digitalizacija bo omogočila sledenje nalogam v realnem času, kar bo pripomoglo k večji odgovornosti in lažji analizi produktivnosti zaposlenih.
- **Šifra, naziv izdelka, delovni nalog in operacija:** Digitalna sledljivost bo zmanjšala možnost napak in povečala preglednost nad proizvodnimi koraki.
- **Pričakovana količina v časovnem obdobju:** Sistem bo omogočil, da se določi pričakovana količina izdelkov, ki jih mora proizvodnja doseči v določenem časovnem obdobju.
- **Kakovost proizvodnje:** Sistemi bodo omogočili avtomatsko spremljanje števila dobrih in slabih kosov v vsakem časovnem obdobju, kar bo pripomoglo k hitri identifikaciji težav in izboljšanju kakovosti izdelkov.
- **Zastoji:** S pomočjo digitalnega sistema bomo lahko natančno spremljali, kdaj in zakaj prihaja do zastojev v proizvodnji. To bo omogočilo hitro ukrepanje in odpravo težav, s čimer bomo zmanjšali čas neproduktivnosti.
- **Menjava:** Sistem bo omogočal spremljanje časov za menjave orodij, materialov in opreme.

Digitalizacija proizvodnje ne prinaša zgolj tehnološkega napredka, temveč predstavlja strateški premik v optimizaciji proizvodnih procesov. Z implementacijo digitalnih orodij bomo dosegli boljšo sledljivost in večjo transparentnost, kar bo vodilo k večji produktivnosti, manj napakam, posledično pa tudi k večjemu zadovoljstvu zaposlenih

Štefan Planinšek



Digitalizacija proizvodnje predstavlja strateški premik v optimizaciji proizvodnih procesov in je ključna za razvoj pametne tovarne.

V uporabi celovit sistem odsesavanja

V začetku letošnjega leta smo v našem podjetju uspešno izvedli in predali v uporabo celovit sistem za odsesavanje oljne megle iz CNC strojev ter dimne meglice iz varilnice. Na podlagi ogledov in analiz rešitev v primerljivih podjetjih smo se odločili za vpeljavo centralnega sistema odsesavanja, ki predstavlja dolgoročno energetska in ekološko učinkovito rešitev.

Gre za zahteven in finančno obsežen projekt, vreden 130.000 evrov, ki izboljšuje delovne pogoje, varnost zaposlenih in končno zaščito opreme. Sistem je zasnovan po najnovejših standardih in v celoti avtomatiziran, kar zagotavlja zanesljivo delovanje z minimalnim ročnim posegom.

Napredna tehnologija in avtomatizacija

Oba sistema – tako za CNC stroje kot varilnico – vključujeta električno vodene lopute na odjemnih mestih, ki samodejno odpirajo ali zapirajo tok zraka glede na status delovanja posameznega stroja. Vgrajeni merilci podtlaka spremljajo delovanje in zagotavljajo stabilen, prednastavljen podtlak. Na ta način sistem deluje optimalno ne glede na trenutno število aktivnih strojev ali delovnih postaj. Prilagojena moč sistema pomeni nižjo porabo električne energije.



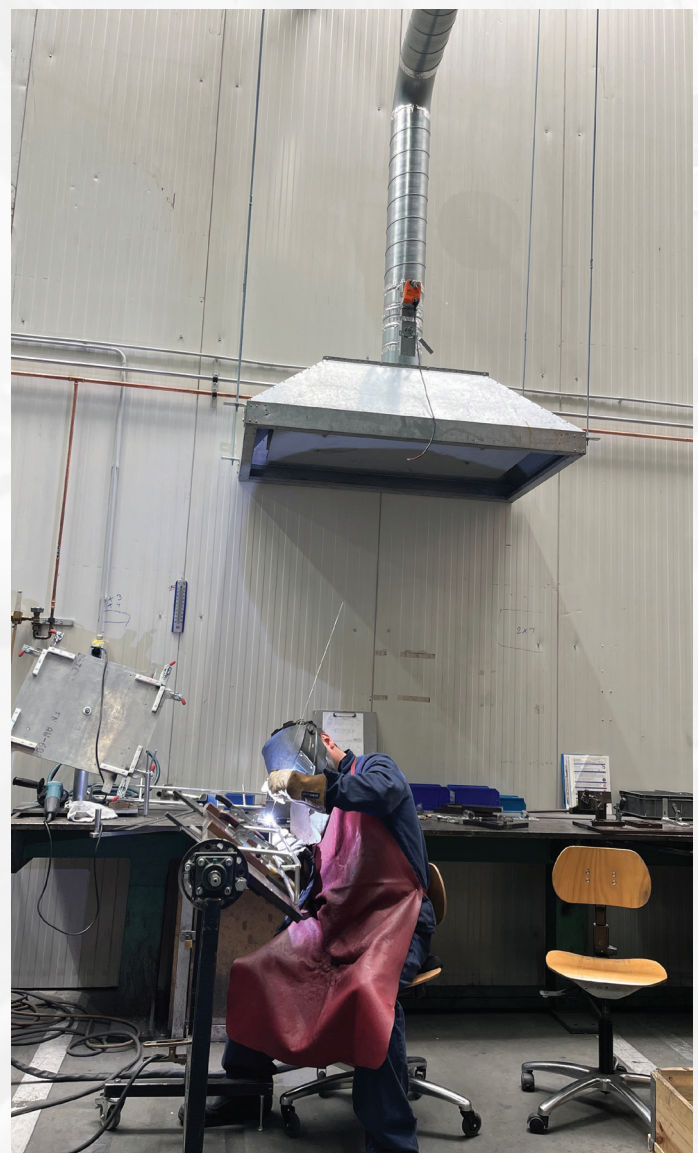
Korak naprej tudi v digitalizaciji

V prihodnosti bomo sistem nadgradili in povezali v centralni nadzorni sistem (CMS), kar bo omogočalo daljinsko upravljanje, vklop in izklop ter spremljanje delovanja sistema v realnem času. Funkcionalnost bo dodatno pripomogla k večji učinkovitosti in nadzoru nad porabo energije.

Zdravje in varnost zaposlenih na prvem mestu

V našem podjetju velik poudarek dajemo zdravemu in varnemu delovnemu okolju. Uvedba tega sodobnega sistema je pomemben del naše dolgoročne vizije trajnostnega razvoja in skrbi za zaposlene. Z učinkovitim odstranjevanjem oljne megle in varilnega dima smo izboljšali kakovost zraka, kar zmanjšuje tveganja in izboljšuje splošno počutje na delovnem mestu.

Boris Jesenek



Nezgode pri delu lahko preprečimo

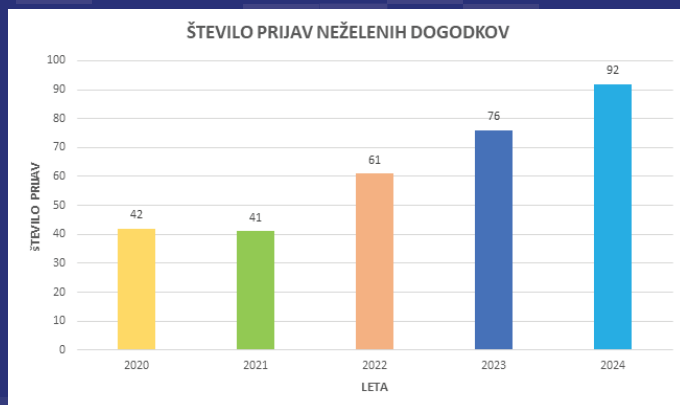
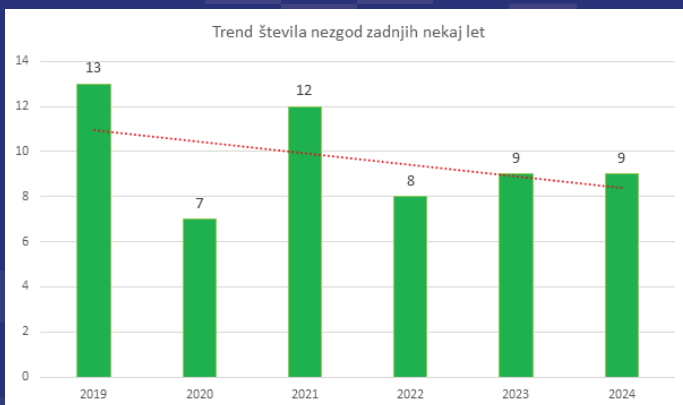
V preteklem letu je bilo evidentiranih 9 nezgod pri delu. Pri vseh nezgodah so bile poškodbe (ureznine, vbođnine, odprte rane, zvini, akutne okužbe) opredeljene kot lažje. Do nezgod je prišlo pri manipulaciji z ostrimi orodji in izdelki, zaradi padcev, prebodov z ostrimi predmeti (žebelj), rokovanju z odpadnimi kemikalijami. Poškodbe zaradi izvinov in nategov so posledica vtiskovanja gumijastega traku in nepazljivosti pri upravljanju vozičkov za obešala. V 2024 se je zgodilo enako število nezgod kot v letu prej, vendar v splošnem trend števila nezgod, glede na pretekla leta, pada.

Prijavi incident pri delu in prispevaj k zmanjšanju nezgod pri delu

Naš skupni cilj je zmanjševanje tveganja za nastanek nezgod pri delu. Eden od pomembnih ukrepov za doseg 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 našem podjetju beležimo pod neželene dogodke dodatno delijo na:

- manjšo poškodbo (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).



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 lanskim letom smo tudi poenostavili postopek prijave incidentov, preko proizvodnih terminalov oz. programa Semafor.

V letu 2024 je bilo evidentiranih 92 neželenih dogodkov, v letu 2025 pa želimo evidentirati vsaj 100 neželenih dogodkov. V prvem kvartalu letošnjega leta smo jih zabeležili 12.

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

Zaposleni najbolj zadovoljni z neposrednim vodjem in stalnostjo zaposlitve

Organizacijska klima je ključni dejavnik, ki oblikuje kulturo podjetja, vpliva na zadovoljstvo zaposlenih, njihovo motivacijo in produktivnost. Tega se v podjetju zavedamo, zato merjenje organizacijske klime v podjetju izvajamo že od leta 2020. Želimo vas spomniti, da organizacijsko klimo soustvarjamo vsi. Vsak zaposleni s svojim pristopom, odnosi in sodelovanjem prispeva k vzdušju v podjetju. Skupaj lahko gradimo okolje, v katerem se bomo počutili dobro, cenjeni in motivirani za skupne uspehe.

Anketni vprašalnik za leto 2024 je izpolnilo 248 zaposlenih, od tega 56 % moških in 44 % 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 ocenjevanju zadovoljstva pa je ocena 1 pomenila sploh nisem zadovoljen/na, ocena 5 pa zelo zadovoljen/na.

Kako zaposleni ocenjujejo posamezne kategorije?

Že peto leto zapored so anketirani najbolje ocenili **Pripravljenost na spremembe in inovativnost** (4,21), sledi **Odnos do kakovosti** (4,14) ter **Pripadnost** (3,92).

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

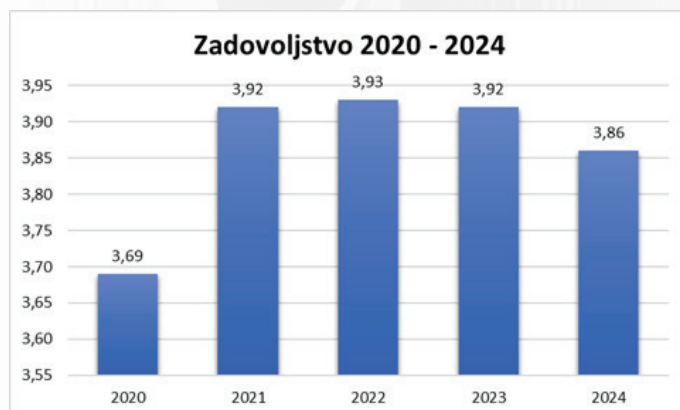
Kategorija	Ocena
Pripravljenost na spremembe in inovativnost	4,21
Odnos do kakovosti	4,14
Pripadnost	3,92
Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter promocija zdravja	3,91
Komuniciranje	3,80
Usposabljanje in vključenost	3,79
Operativno vodenje	3,62
Odnosi	3,59
Uspešnost organizacije in posloводства	3,54
Osebni razvoj in kariera	3,52
Jasnost zahtev in nagrajevanje	3,49

Zadovoljstvo

V sklopu merjenja organizacijske klime nas je zanimalo zadovoljstvo zaposlenih na različnih področjih. Izmerjeno zadovoljstvo na vseh področjih je prikazano v spodnji tabeli.

Zadovoljstvo	Ocena
Z neposredno nadrejenim	4,77
S stalnostjo zaposlitve	4,27
Z delovnim časom	4,06
S sodelavci	4,03
Z vsebino dela	3,90
Z delovnimi pogoji (oprema, delovni prostori)	3,84
Z možnostjo usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja	3,80
Z vodstvom podjetja	3,77
Z možnostmi za izobraževanje / usposabljanje	3,74
Z možnostjo napredovanja	3,20
S plačo	3,08

Ključni dejavnik za uspeh organizacije je zadovoljstvo zaposlenih. Zadovoljni zaposleni so bolj motivirani, produktivni in angažirani, kar na celotno poslovno okolje vpliva pozitivno. Zato je pomembno redno spremljanje in izboljševanje dejavnikov, ki vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih, saj to neposredno vpliva na dolgoročen uspeh podjetja. V primerjavi z izhodišnim letom 2020 se je zadovoljstvo v podjetju povečalo. Čeprav je skupna ocena v grafu nekoliko nižja kot v preteklih letih, so se ocene v posameznih kategorijah izboljšale. Glede na rezultate se je izkazalo, da so zaposleni najbolj zadovoljni z neposredno nadrejenim (4,77), zelo zadovoljni so tudi s stalnostjo zaposlitve (4,27), z delovnim časom (4,06) in s sodelavci (4,03).

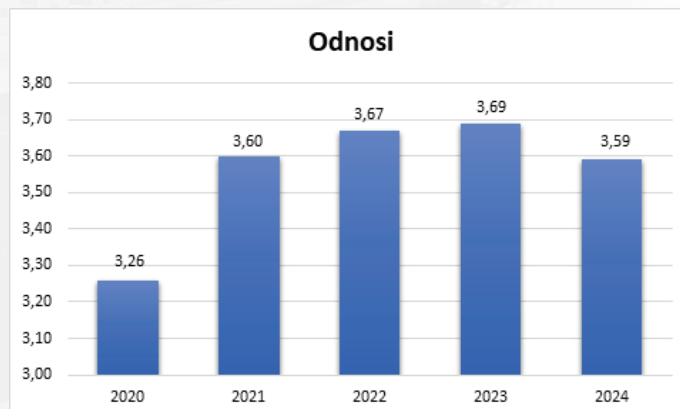


Pripravljenost na spremembe in inovativnost

V današnjem dinamičnem poslovnem okolju sta pripravljenost na spremembe in inovativnost ključna za dolgoročni uspeh podjetja. S spodbujanjem inovativnega razmišljanja med zaposlenimi podjetje ustvarja kulturo, v kateri so zaposleni motivirani za iskanje novih rešitev, kar povečuje kreativnost in angažiranost. Glede na prikazani graf je razvidno, da se je področje pripravljenosti na spremembe in inovativnost v podjetju izboljšalo, kar kaže na to, da na tem področju sprejemamo ustrezne ukrepe.

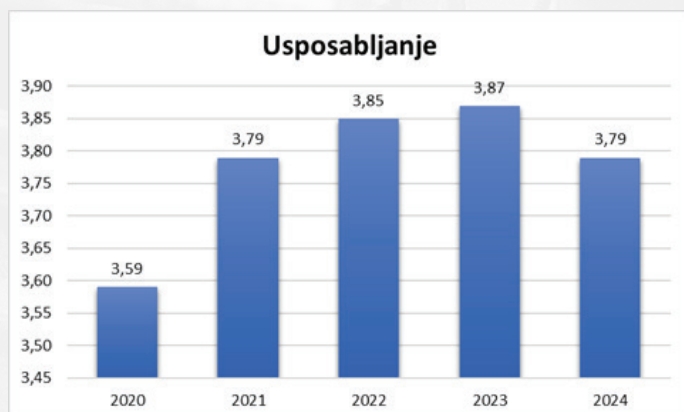
Odnosi

Dobri medosebni odnosi predstavljajo temelj učinkovitega delovanja v podjetju. Sodelovanje, spoštovanje in odprta komunikacija med zaposlenimi vseh ravni prispeva k boljšemu delovnemu vzdušju, večji zavzetosti ter lažjemu reševanju izzivov. Dobri timski odnosi omogočajo večjo učinkovitost proizvodnih procesov, zmanjšujejo napake in povečujejo zadovoljstvo na delovnem mestu. Za dobre odnose pa se moramo truditi vsi – vsak posameznik s spoštljivim odnosom, pripravljenostjo na sodelovanje in pozitivnim pristopom prispeva k boljšemu kolektivu. Graf kaže, da je ocena odnosov v primerjavi z lanskim letom malo padla, zato je pomembno, da se vsi skupaj potrudimo in poskrbimo, da se v prihodnje izboljša. Z dobro voljo, odprto komunikacijo in medsebojno podporo lahko ustvarimo še prijetnejše delovno okolje za vse.



Usposabljanje

V podjetju izvajamo interna izobraževanja, ki jih izvajajo naši zaposleni strokovnjaki in eksterna izobraževanja, kjer so predavatelji zunanji strokovnjaki. Kombinacija obeh pristopov pripomore k večji usposobljenosti, prilagodljivosti in dolgoročni konkurenčnosti podjetja. Za nove sodelavce in za zaposlene po menjavi delovnega mesta se izvaja mentorski postopek, ki olajša začetek dela na novem delovnem mestu. V letu 2024 smo izvedli 5.054 ur izobraževanj, od tega 2.746 ur eksternega izobraževanja in 2.308 ur internega izobraževanja, kar predstavlja 13,1 ure na zaposlenega in je za 14% več kot v letu 2023. Čeprav je zadovoljstvo z izobraževanjem v primerjavi s preteklim letom nekoliko upadlo, se moramo ob tem spomniti, da le z učenjem in razvojem lahko rastemo – kot posamezniki in kot ekipa.



»Kot pravnik moraš trdno stati za svojimi odločitvami«

Drago Selinšek, direktor splošnega sektorja in prokurist podjetja po več kot 41 letih delovne dobe zaključuje svojo karierno pot. V intervjuju smo se spomnili delovnih začetkov, izzivov, sprememb in uspehov, ki so zaznamovali njegovo kariero, pogledali pa smo tudi v prihodnost, v aktivnosti, ki bodo zapolnjevale njegov prosti čas po upokojitvi.

Kaj vas je pritegnilo k študiju prava?

Ker sem družboslovni tip človeka, sem se v srednji šoli odločal med študijem zgodovine in prava. Na koncu je prevladalo pravo. Moja tiha želja je bila odvetništvo, zanimalo me je civilno pravo. Naredil sem pripravništvo na sodišču, nato pa me je po spletu okoliščin pot zanesla v gospodarstvo.

Kariere niste začeli v našem podjetju. Kako se spominjate svojih delovnih začetkov?

Začel sem marca 1984 v podjetju Steklo Slovenska Bistrica kot prodajni referent v komerciali, nadaljeval pa v pravni službi EMO Celje. Ker mi dolga in zamudna vožnja z vlakom ni ustrezala, sem iskal službo bližje kraju bivanja. Pristal sem v TOZD Sana Hoče kot vodja splošne službe. Mlad in ambiciozen sem se prijavil na razpis Zavoda za gasilsko in reševalno službo Maribor, kjer sem bil kot vodja skupnih služb imenovan za mandatno obdobje. 19. 3. 1990 sem prišel v takratno Lesnino EMMI.

Kaj vas je pripeljalo v naše podjetje? Kakšni so bili prvi vtisi?

V podjetje so me pripeljali novi izzivi in želja po vrnitvi v gospodarstvo, kjer sem kariero tudi začel. Objavljen je bil razpis, saj je moj predhodnik šel v odvetništvo. Takratni direktor, Mihael Spindler, se je odločil zame. Čeprav je primopredaja trajala samo en teden, so bili prvi vtisi dobri. Postal sem član kolegija.

V našem podjetju ste preživel kar 35 let. Kako ste videli razvoj podjetja skozi to obdobje?

Ko sem prišel v podjetje, je bilo zaposlenih okrog 180 ljudi. Bistven preskok se je zgodil leta 2006, ko smo začeli masovno zaposlovati zaradi nove eloksirne linije. Število zaposlenih je naraslo na 250. Izpostavil bi leto 2011, ko smo sodelovali z Ikeo in imeli rekordno prodajo, zadnji večji prelomni trenutek pa je bila uvedba avtoindustrije z avtomatiziranimi in robotiziranimi linijami.

Katere projekte ali odločitve bi izpostavili kot najbolj zahtevne ali prelomne v vaši karieri?

V postopku privatizacije podjetja, ko smo se lastnili z javno prodajo delnic, nam je država vzela zemljo, na kateri so danes podjetja Hosekra, Karnika Commerce in Odpad Bistrica. Postala je last Sklada kmetijskih zemljišč RS. Ponosen sem, da mi je v upravnem postopku uspelo to zemljo pridobiti nazaj. Kasneje se je vodstvo podjetja odločilo to zemljo prodati.

Kako se je vaše delo skozi desetletja zakonodajno in organizacijsko spreminjalo?

V Sloveniji imamo ogromno sprememb zakonodaje. Ko sem

začel delati v EMMI-ju, smo imeli samoupravljanje, ki je temeljilo na Zakonu o organizaciji združenega dela. Sledil mu je Zakon o gospodarskih družbah, ki je prinesel bistvene spremembe pravnega okvira za delovanje podjetij.

Spremembe so bile tudi organizacijske. Poleg prava, kadrov, varnosti in zdravja pri delu ter požarne varnosti je bila neko obdobje del splošnega sektorja tudi informatika, v zadnjih letih pa so vedno večje zahteve na področju okolja.



Kateri so bili največji izzivi, s katerimi ste se srečali kot pravnik in prokurist?

Pravice si vsak tolmači po svoje, zato moraš kot pravnik trdno stati za svojimi odločitvami in pravno svetovati v dobro podjetja. Kot prokurist se moraš zavedati svoje odgovornosti in nositi posledice svojih dejanj. To funkcijo sem opravljal vse od leta 1996 in dobro vem, da vsak podpis nosi svojo težo in veliko odgovornost.

Kaj ste se skozi leta naučili – tako o svojem poklicu kot o ljudeh?

Delo, ki ga opravljaš, skušaš opraviti v dobro podjetje in zaposlenih. Oba vidika je potrebno upoštevati. Biti moraš vztrajen pri zagovarjanju svojih stališč, na drugi strani pa moraš znat prisluhniti ljudem, njihovim težavam, željam. Nered govorim na pamet, raje se poglobim, raziščem in nato podam odgovor. Ne odgovarjam tako, da bi bil všečen. Naučil sem se biti dosleden in imeti enake kriterije za vse. Rad nalijem čistega vina. Smo pa vsi samo ljudje, zato je nemogoče vedno imeti vse pod kontrolo.

Leto 2024 je bilo prav posebno, saj ste prejeli nagrado za Naj sodelavca po izboru zaposlenih. Kako ste doživeli to priznanje?

Bil sem zelo presenečen, nihče mi ni nič namignil. Nagrade niti najmanj

nisem pričakoval, tako da sem potočil tudi kakšno solzo. V vseh opravilih sem vedno poskušal biti dosleden, pravičen in enak do vseh. Menim, da sem si poleg strokovnosti ravno zaradi tega ustvaril avtoriteto in pridobil spoštovanje sodelavcev.

V kakšnem spominu vam bodo ostali vaši sodelavci?

Sodelavci mi boste ostali v lepem spominu, ste pa zahtevni, dosledni, strokovni in vztrajni. Ne da se vas peljat žejne čez vodo. Če hočeš biti del EMMI tima, moraš delat. Z levo roko ne gre.

Imate že kakšne načrte za čas po upokojitvi – novi hobiji, potovanja, morda kakšna nova prostočasna dejavnost?

Več bom kolesaril, kupil sem si električno kolo. Rad sem na morju, že 30 let se ljubiteljsko ukvarjam z navtiko in temu želim zdaj posvetiti več časa. Odpravil se bom na kakšno potovanje in več se bom družil z vnuki.

Imate kakšno sporočilo za svoje sodelavce?

Želim vam vse dobro, bodite takšni, kakršni ste. Imejte spoštljiv odnos drug do drugega, še naprej ustvarjajte dobro ime podjetja in nadgrajujte tim Emmi. Želim vam dosti poslovnih uspehov, dobre plače in osebno zadovoljstvo.

Doroteja Mlaker Krošel



Upokoјitev prinaša nove izzive

V prvem četrtletju letošnjega leta sta med upokoјence prestopila dva dolgoletna sodelavca, Miran Avguštin in Marjana Leskovar. V pogovoru sta z nami delila svoje spomine, vtise iz delovnih let ter načrte za prihodnost. Njuni pripovedi sta iskren vpogled v karierno pot, polno raznolikih izkušenj, izzivov in lepih spominov, ki sta jih ustvarila s sodelavci.

Miran Avguštin

»Kolektivu podjetja Emmi sem se pridružil leta 2011. Svojo pot sem začel v obratu Sestava, kjer sem krožil med halama Aluminij in Sestava. Preizkusil sem se tudi v obratu Vzdrževanje, kjer sem delal približno leto in pol. Upokoјitev pa sem dočakal v obratu Sestava – torej prav tam, kjer sem svojo pot tudi začel.

V vseh teh letih se je nabralo veliko spominov. Bilo je nekaj težkih trenutkov, a bi rekel, da so prevladovali lepi. Sodelavci so bili super – ujel sem se z mnogimi in ustvarili smo dobro ekipo. Na Emmiju mi je bil najbolj všeč prav kolektivni duh. Lani so sodelavci, ki so na športnih igrah izbrali pohod, imeli postanek na našem Vinarstvu Avguštin. Bilo je prijetno druženje, polno dobre volje in res lep spomin.

Zdaj, ko sem v pokoju, imam končno čas, da se v celoti posvetim svojemu hobiju – vinarstvu. Že dolgo let se s tem ukvarjam poleg redne službe, zdaj pa bo to moj glavni fokus. V tem vidim še veliko izzivov, ki se jih veselim.

Marjana Leskovar

»Januarja 2006 sem se zaposlila v podjetju Emmi. Začela sem na programu Ikea, kjer sem ostala šest let. Delo je bilo kar intenzivno – izkusila sem tudi štiri izmensko delo. S sodelavci smo se zelo dobro razumeli, saj smo bili večinoma vsi novi in iz bližnje okolice. Nato sem nadaljevala v proizvodni hali Eloksirna, kjer sem ostala vse do upokoјitve. Delo je bilo zelo raznoliko, razgibano. Vzdušje je bilo izjemno – pozitivno in sproščeno, zato sem se velikokrat nasmejala do solz. Pohvalila bi tudi nadrejene, ki so znali prisluhniti, dobro svetovati in pomagati pri različnih težavah.

Zdaj, ko sem v pokoju, mi dela ne zmanjka, saj živim na manjši kmetiji. Moje veliko veselje so rože, vrt in potovanja po Evropi, ki ti prinesejo novo širino v življenju.

Nekdanjim sodelavcem želim veliko zdravja, dobre volje, uspeha pri delu in predvsem dobrih medsebojnih odnosov. Še naprej si pomagajte tako, kot ste si doslej, in ne pozabite si kdaj pa kdaj povedati kakšnega vica ter se do solz nasmejati.

Zaključila pa bi z mislijo Abrahama Lincolna: Na koncu niso leta življenja, ki štejejo, ampak dejstvo, koliko življenja je bilo v teh letih.«

V času, ko sem delal na Emmiju, sem velikokrat uvajal nove sodelavce. Rad sem jim pomagal, jim razložil stvari, jih usmeril. Moj nasvet za mlade generacije je preprost: bodite pridni, vestni in delovni. To so vrednote, ki v življenju vedno pridejo prav. In moram reči – tisti, s katerimi sem delal, so se res trudili.«



»Zame je vsak izdelek poseben«

Nataša Štern je že dolga leta zaposlena v našem podjetju, v prostem času pa iz različnih materialov ustvarja rože in druge podobne izdelke. V pogovoru nam je med drugim povedala, kaj jo je navdihnilo za ustvarjanje in kje se je naučila različnih tehnik. Zaupala nam je tudi nasvet za vse tiste, ki bi se želeli podati na pot ustvarjanja ročnih izdelkov.

»Dolga leta sem imela željo po ustvarjanju, po nečem, kar bi se dalo delati z rokami«, pripoved prične naša sogovornica. Za rojstni dan je dobila telefon in po naključju je na spletu najprej naletela na videoposnetke izdelave rožic iz gline na steklo. Posnetki so jo pritegnili, poiskala jih je še več in se naučila izdelovati tudi iz jute in krep papirja.

Poleg rožic izdeluje venčke za vrata, namizne aranžmaje, okrašuje kozarce in steklenice: »Izdelujem tako iz krep papirja, gline, jute, pa tudi iz pistacijinih luščin. Tudi servietna tehnika mi ni tuja. Vsega sem se naučila preko spletnih videoposnetkov.«

Nataša pri svojem delu uporablja različne materiale, tudi glino, ki je med zahtevnejšimi materiali: »Primerno jo moraš pripraviti in ustrezno pregnesti. Začetki so vedno težki. Vendar ne smeš takoj obupat. Tudi moji izdelki so bili na začetku smešni in nič po mojih željah.«

Čeprav je ustvarila že veliko izdelkov, najljubšega ne bi mogla izbrati: »Zame je vsak izdelek poseben, saj vanj vložim veliko truda in ljubezni ter se maksimalno potrudim. Lahko izpostavim ikebane iz krep papirja. Vanje vložim res veliko časa, truda in natančnosti.«

Natašine izdelke lahko spremljate na njenem Facebook profilu, rada jih pokaže tudi v živo svojim sodelavkam, preden jih preda novemu lastniku: »Bila sem že povabljena na razstave, vendar še nisem zbrala poguma, pa tudi količinsko nimam dovolj za razstavo, saj vse sproti oddam.«

Našo sogovornico žene misel, da vaja dela mojstra. Vsem, ki bi se želeli preizkusiti v tovrstnih ročnih spretnostih pa svetuje: »Potrebno je veliko vaje in potrpežljivosti. Prvič sigurno ne bo uspelo, tako kot si želite, a ne obupajte. Sanjajte svoje sanje in ustvarjajte po njih.«

Branka Kovačič



Brezplačno do znanja neprecenljive vrednosti



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA VZGOJO IN IZOBRAŽEVANJE



Sofinancira
Evropska unija

Ljudska univerza Slovenska Bistrica tudi v letošnjem letu utrjuje svojo vlogo osrednjega izobraževalnega središča za odrasle v regiji. S programi, ki jih ponuja, ne le da krepí kompetence posameznikov, temveč vse bolj prispeva k razvoju lokalne skupnosti kot prostora priložnosti, v katerem je znanje valuta prihodnosti.

Vrhunec pomladnih izobraževalnih aktivnosti bo tudi letos tradicionalna Parada učenja, ki bo potekala 21. maja pod pomenljivim geslom »Ljudje za ljudi«. Parada učenja, osrednji dogodek Tednov vseživljenjskega učenja (TVU), bo središče Slovenske Bistrice za en dan preobrazila v oder živahnega izobraževalnega utripa. Trg in številne druge lokacije po mestu bodo gostile predstavitvene stojnice, ustvarjalne delavnice, predavanja in izkustvene kotičke, v katerih se bodo obiskovalci lahko učili, raziskovali nove veščine in se povezovali z izvajalci ter drugimi udeleženci iz lokalnega okolja.

»Čas in prostor sta oder za vseživljenjsko učenje,« so prepričani na bistriški ljudski univerzi, kjer želijo z dogodkom spodbuditi izmenjavo znanja in veščin.

»Vsak posameznik nekaj ve ali zna, mi pa bomo vsem omogočili, da to tudi pokažejo,« je pojasnila **Darja Kušar** in dodala, da bodo program parade sooblikovali tudi številni izvajalci in lokalni ponudniki dejavnosti, ki bodo ta dan predstavili svoje aktivnosti in v svoje vrste povabili tudi nove udeležence.

»Na ta način bomo pilotirali lokalni prostor kot skupnost aktivnega druženja, učenja in doživljanja časa in prostora.«

Brezplačni programi do leta 2029

Tudi letos je odraslim na bistriški univerzi v okviru operacije Temeljne kompetence 2023–2029 na voljo širok izbor brezplačnih izobraževalnih programov. Projekt, sofinanciran s strani Evropske unije in Ministrstva za vzgojo in izobraževanje, je prednostno namenjen delovno aktivnim odraslim starejšim od 55 let, manj izobraženim in drugim ranljivim skupinam, ki si želijo novih znanj in orodij za boljšo prihodnost.

V ponudbi, ki trenutno šteje več kot 25 različnih programov, so jezikovni tečaji (slovenščina za tujce, angleščina, nemščina, hrvaščina), izobraževanja za razvoj digitalnih kompetenc, vključno s programi *Digitalna fotografija*, *Pripravite mobilne telefone* ter *Digitalna komunikacija in aktivno državljanstvo*. V okviru spodbujanja naravoslovnih kompetenc se bo vse do leta 2026 izvajal izobraževalni program *Finančna modrost za vsak dan*. Program *Finančna prihodnost je v mojih rokah* pa bodo začeli izvajati letos jeseni. Tekom operacije Temeljne kompetence 2023–2029 se na bistriški ljudski univerzi posvečajo tudi trajnostnem opismenjevanju s programi o trajnostnem oblačenju, prehranjevanju in mobilnosti. Trenutno poteka spomladansko izobraževanje o trajnostnem načrtovanju in urejanju vrtov, zbirajo pa tudi že prijave za jesensko izvedbo programa. V okviru utrjevanja osebnostnih, družbenih in učnih kompetenc potekajo treningi socialnih veščin in *Razvijanje osebnostne kompetence: Od vzorcev do zavestnih odločitev*. Mogoče pa se je že prijaviti tudi na program *Kompetence za izboljšanje načina življenja*. Slovenjebistriška ljudska univerza omogoča tudi izvedbo izobraževalnih programov kot so *Zdravje na delovnem mestu* neposredno v podjetjih, prilagojene potrebam posameznih delovnih okolij.

»Ljudje za ljudi« tako ni zgolj slogan letošnje Parade učenja, temveč poslanstvo, ki ga univerza uresničuje vsak dan – z vselej odprtimi vrati za vse in temeljnim prepričanjem, da je znanje tisto, ki tke povezano in močno skupnost.



Brezplačna izobraževanja na Ljudski univerzi Slovenska Bistrica so prednostno namenjena delovno aktivnim odraslim, starejšim od 55 let.



»Ljudje za ljudi« ni le slogan, temveč poslanstvo, ki ga univerza uresničuje vsak dan – z vselej odprtimi vrati za vse in temeljnim prepričanjem, da je znanje tisto, ki tke povezano in močno skupnost.

Druženje s pridihom tekmovalnosti

Zadnjo januarso soboto smo se družili na zimskih športnih igrah na Treh Kraljih. Preizkusili smo se v veleslalomu in vožnji s pležuhi ter ob tem pokazali tako tekmovalni kot tudi ekipni duh. Najboljši so prejeli medalje, a glavno vodilo dogodka je bilo sproščeno vzdušje in druženje v čudovitem zimskem ambiantu. Ob koncu dneva smo se tako udeleženci strinjali, da je zmaga sicer sladka, a še dragocenejši so trenutki sodelovanja, dobre volje in povezanosti, ki so jih prinesle igre. Za organizacijo tekmovanja in okusne obroke je poskrbela ekipa RTC Jakec.



Druženje je pomembnejše od rezultata.



Ženski del sta zastopali Zdenka Šturm in Tina Rojs.



Veleslalomsko progo je najhitreje prevozil Žiga Čoh.



V vožnji s pležuhi je slavil Tomaž Topolčnik.

Tradicionalni poklon prazniku dela

Zadnji petek v aprilu smo na dvorišču podjetja tradicionalno postavili majsko drevo. Prazniku dela smo se poklonili s prijetnim druženjem in tradicionalnim prigrizkom. Generalni direktor, Roman Stegne, je v nagovoru poudaril, da spada naše podjetje med redka, ki še vedno postavljajo majsko drevo, a je pomembno, da se tradicija in praznik dela spoštujeta.

Sočasno smo v podjetju izvedli tudi vajo evakuacije: preverili delovanje požarnega sistema ter ponovili pravila ustreznega, hitrega umika iz delovnih prostorov.



Majsko drevo smo tradicionalno opremili z venci in slovensko zastavo.

Na pustni torek zacvetele sončnice

Ekipo zaposlenih v oddelku Avtomotiv nas je letos ponovno presenetila z izvorno skupinsko pustno masko. Potem ko so nas v preteklosti že obiskali Minioni, so letos v polnem sijaju zacvetele sončnice. Čestitke skupini za idejo in izvedbo.



Dekleta so v pustni lik domiselno vključila delovna oblačila.