

Emmijev utrip

1/2026



Kazalo

Nagovor direktorice	stran 3
Absentizem in promocija zdravja	strani 4-5
Več preventive, manj poškodb	stran 6
Skupaj za skupnost	stran 7
Intervju z Naj sodelavci	strani 8-10
Intervju z Naj inovatorjem	stran 11
Odbojarski turnir na Poljskem	stran 12
Kolesarski izlet	stran 13
Intervju z upokojenci	strani 14-15
Recept	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, Freepik, osebni arhivi

Grafično oblikovanje:

Aljaž Tršar

Tisk:

Panorama SB d.o.o.

Naklada:

300 izvodov

Malo manj »jaz« in malo več »mi«

Ko govorimo o zdravju, največkrat pomislimo na gibanje, zdravo prehrano, dovolj spanja, preventivne preglede in skrb za svoje telo. A na naše počutje vpliva še nekaj, o čemer morda govorimo premalo – odnosi z ljudmi okoli nas in občutek, da nekam pripadamo.

Živimo v času, ko je veliko stvari usmerjenih v posameznika. Vsak ima svoje obveznosti, svoje cilje, svoj urnik, svoj telefon in svoj svet. Vedno več stvari lahko opravimo sami, brez neposrednega stika z drugim človekom. Po eni strani nam to prinaša več svobode in udobja, po drugi pa se zdi, da smo kljub vsem možnostim povezovanja vedno bolj odtujeni.

Tudi v delovnem okolju se pripadnost in povezanost ne zgodita sami od sebe. Gradimo ju vsak dan – v odnosih, ki jih ustvarjamo drug z drugim. Ko sodelavca pozdravimo. Ko vprašamo, kako je. Ko ponudimo pomoč, če vidimo, da jo nekdo potrebuje. Ko znanje delimo in ga ne čuvamo zase. Ko znamo pohvaliti dobro opravljeno delo. In ko se zavedamo, da uspeh enega oddelka ali posameznika sam po sebi še ne pomeni uspeha celotne ekipe.

Šport nas pri tem vedno znova uči zelo preproste lekcije: tekme praviloma ne dobijo posamezniki, ampak ekipe. Povezane ekipe. Tiste, v katerih vsak pozna svojo vlogo, zaupa soigralcem in je pripravljen narediti nekaj tudi za drugega. Enako velja pri delu. Lahko imamo odlične posameznike, vendar bomo največ dosegli takrat, ko bomo znali stopiti skupaj.

Pripadnosti nam ne more ustvariti podjetje samo. Lahko pa ustvarja priložnosti, da se povezujemo – skozi skupne projekte, športne dogodke, druženja, skrb za zdravje ali aktivnosti družbene odgovornosti. Prava pripadnost pa nastaja med nami, v vsakodnevnih majhnih dejanjih.

Svet nas pogosto spodbuja, naj najprej poskrbimo zase, tekmujemo, se dokazujemo in se zanašamo predvsem nase. Toda življenje nas vedno znova uči, da je najtežje trenutke lažje premagovati skupaj, da so uspehi lepši, kadar jih imamo s kom deliti, in da se bolje počutimo tam, kjer vemo, da nismo sami. Zato si želim, da bi tudi pri nas ohranjali nekaj, kar je zelo dragoceno – občutek, da smo ekipa. Da nam ni vseeno za človeka ob sebi. Da znamo sodelovati tudi takrat, ko se ne strinjamo v vsem. In da v svetu, ki nas pogosto potiska v smer »jaz«, zavestno ohranimo prostor tudi za »mi«.

Morda je prav to ena najpomembnejših stvari, ki jih lahko naredimo za svoje dobro počutje, za dobre odnose in nenazadnje tudi za uspeh podjetja.

Doroteja Mlaker Krošel



Vsako dejanje šteje

Letošnje poletje nas ponovno opominja, kako tesno je vse povezano. V samo nekaj dneh, včasih celo urah, se izmenjujejo vročina, ohlادتve, sušna obdobja in intenzivne padavine, ki jih spremljajo močan veter, nalivi in toča. Narava nam vedno znova pokaže, da imajo naša dejanja posledice. Včasih jih opazimo takoj, drugič šele čez čas, vendar prej ali slej pridejo do izraza.

Podobno je tudi pri našem delu in v življenju nasploh. Pogosto si rečemo: »Saj bom uredil pozneje.« Toda ta »pozneje« včasih ne pride pravočasno. Neočiščen odvodni kanal se ob močnem dežju lahko spremeni v jez. Material, odložen na logistični poti, ali kabel, ki visi ob stroju, se morda zdita nepomembna. Toda dovolj je en napačen korak, da pride do poškodbe in resnih posledic.

Tudi neustrezno ali premalo jasno označeni izločeni izdelki se lahko pomešajo z ustreznimi. Napaka, ki bi jo lahko preprečili z doslednostjo in pravočasnim ukrepanjem, lahko vodi v reklamacijo in nas jutri stane veliko – ne le v denarju, temveč tudi v izgubljenem času, zaupanju in ugledu.

Varnost, red in odgovornost zato niso zgolj predpisi in navodila. So izraz tega, da nam je mar – za sodelavca, lastno zdravje, material, stroje, okolje in podjetje, od katerega smo vsi na različne načine odvisni. S tem namenom smo letos v naše delo vključili tako imenovane »cross audite«. Njihov cilj ni iskanje krivcev, temveč pravočasno prepoznavanje tveganj in priložnosti za izboljšave. Rezultati so že vidni: število poškodb pri delu se zmanjšuje, delovno okolje je bolj urejeno, z materiali in drugimi viri pa ravnamo bolj premišljeno.

Delo organiziramo glede na dejanske potrebe in si prizadevamo vsak vir uporabiti smiselno, odgovorno in gospodarno. Ne gre za varčevanje zaradi varčevanja, temveč za zagotavljanje stabilnosti podjetja, delovnih mest in dolgoročne prihodnosti.

Naše podjetje je del Grupe Kety, ki je v procesu reorganizacije. Nova strategija je usmerjena v nadaljnjo rast, vitkejšo vodenje, boljše izkoriščanje sinergij med podjetji ter centralizacijo podpornih služb tam, kjer je to smiselno in učinkovito. Pomembni cilji so tudi krepitev ugleda skupine, zagotavljanje najvišje možne ravni varnosti pri delu ter ustvarjanje okolja, v katerem bodo zaposleni zadovoljni in predani.

Strategija pa se ne uresniči sama. K njenemu uresničevanju mora prispevati vsako podjetje

je v skupini, znotraj podjetja pa vsak od nas. Zato smo v letošnjem letu izvedli že vrsto ukrepov, nekaj pomembnih korakov pa je še pred nami. Zavedam se, da spremembe niso preproste. Posebej težke so bile tiste odločitve, zaradi katerih smo se morali posloviti od nekaterih sodelavcev. Za takšnimi odločitvami niso le številke, temveč ljudje, njihove družine in leta skupnega dela. Zato te odločitve sprejemamo z velikim občutkom odgovornosti. Vendar bi bilo neodgovorno, če sprememb, ki so potrebne za dolgoročno stabilnost podjetja, ne bi izvedli pravočasno.

Podjetja ne gradijo le strategije, sistemi, stroji in kazalniki. Podjetje gradijo ljudje. Zato želimo prepoznati ne samo velike dosežke in inovacije, temveč tudi vsakodnevno odgovornost, urejeno delovno mesto, opozorilo na nevarnost, skrben odnos do materiala in pripravljenost pomagati sodelavcu. Vsi smo drug drugemu zgled. Urejene pogoje dela si želimo zase, zato jih omogočajmo tudi drugim.

Pot ne bo vedno lahka, vendar imamo skupen cilj: varno, urejeno, uspešno in odgovorno podjetje, v katerem bomo lahko s ponosom delali tudi v prihodnje. Naj nam bo mar – za človeka in njegovo varnost, sodelavca in dobre odnose, kupce in okolje. Če bomo spremembe razumeli kot skupno priložnost in dobro delo kot vrednoto, bomo skupaj ustvarili podjetje, v katerem bo uspeh temeljil ne le na rezultatih, ampak tudi na zaupanju, spoštovanju in ponosu. Zmoremo, saj smo vendar »EMMI«!

Silva Babšek



Manj bolniških odsotnosti, več skrbi za zdravje

Podatki za prvo polovico leta 2026 kažejo, da se bolniška odsotnost v podjetju znižuje. Kljub temu ostaja višja od povprečja naše dejavnosti, zato nadaljujemo tako z ukrepi za obvladovanje absentizma kot – še pomembneje – z aktivnostmi, s katerimi želimo težave preprečevati.

Bolniška odsotnost je področje, ki ga v našem podjetju že dalj časa podrobno spremljamo. Ne le zaradi organizacije dela in stroškov, temveč predvsem zato, ker nam podatki povedo veliko tudi o zdravju zaposlenih in področjih, kjer lahko z ustreznimi preventivnimi ukrepi naredimo največ. V prvi polovici letošnjega leta je bolniški stalež v podjetju znašal 2,17 odstotne točke manj kot v istem obdobju lani. Trend se je torej obrnil v pravo smer.

V primerjavi z dejavnostjo smo še vedno visoko

Po podatkih NIJZ je bolniška odsotnost v EMMI-ju v letu 2025 znašala **11,72 %**, v naši dejavnosti pa **6,49 %**. To pomeni kar **5,23 % razlike**. Povprečno trajanje posamezne bolniške odsotnosti v EMMI-ju je primerljivo z dejavnostjo, bistveno večja razlika je pri **številu primerov bolniške odsotnosti**. Indeks frekvence je bil pri nas 359,31, v dejavnosti pa 208,59. Naš največji izziv je torej v tem, da imamo precej **več posameznih primerov odsotnosti kot naša dejavnost**. Razlika je vidna tudi med spoloma. Po podatkih NIJZ za leto 2025 je bolniška odsotnost pri ženskah v EMMI-ju znašala **13,45 %**, pri moških pa **10,27 %**.

Največji izziv ostajajo kostno-mišična obolenja

V letu 2025 so samo **bolezni mišično-kostnega sistema** predstavljale 4,37 % bolniške odsotnosti v EMMI-ju, medtem ko je bil ta delež v naši dejavnosti 1,88 %. Razlika znaša kar 2,49 odstotne točke. Na drugem mestu so **poškodbe izven dela**: pri nas 2,43 %, v dejavnosti 1,06 %. Sledijo dejavniki, povezani z zdravstvenim stanjem (fizioterapije) z 1,09 % pri nas in 0,37 % v dejavnosti.

Zdravo delovno okolje: preventiva, ki jo lahko izvajamo vsak dan

V okviru projekta Zdravo delovno okolje – preprečevanje in obvladovanje kostno-mišičnih obolenj v obdobju 2025–2027 izvajamo in načrtujemo več med seboj povezanih aktivnosti. Projekt temelji na kombinaciji ergonomije, gibanja, strokovnega svetovanja, prilagajanja delovnih mest in ozaveščanja zaposlenih.

Projekt med drugim vključuje svetovanje kineziologa neposredno na delovnem mestu, ocenjevanje tveganj pri ročnem premeščanju bremen, ergonomske prilagoditve delovnih mest, masaže na delovnem mestu ter izobraževanja in delavnice. Vse aktivnosti so za zaposlene brezplačne. Ob tem spomnimo, da imate zaposleni še naprej možnost brezplačne uporabe Tesla in Schumann naprave. Svoj termin lahko rezervirate na recepciji podjetja.

Posebno pozornost želimo ponovno nameniti tudi aktivnemu odmoru, o čemer nas je na delavnicah poučila strokovnjakinja za kineziologijo. Aktivni odmor ne pomeni dolge vadbe in ne zahteva posebne opreme. Gre za nekaj minut, v katerih spremenimo položaj telesa, razgibamo najbolj obremenjene dele in prekinemo dolgotrajno ponavljanje istih gibov ali statično držo. Pomembno je redno izvajanje. Nekaj minut gibanja danes je veliko lažje vključiti v delovni dan kot tedne ali mesece rehabilitacije pozneje. Zato aktivnega odmora ne razumimo kot izgubljen čas, ampak kot del varnega in zdravega načina dela.

Zdravje je skupna odgovornost

Znižanje bolniške odsotnosti v prvi polovici letošnjega leta je pozitiven rezultat. Vendar cilj ni, da zaposleni prihajamo na delo bolni. Cilj je, da naredimo čim več, da do zdravstvenih težav, ki jih lahko preprečimo ali omilimo, sploh ne pride – in da se zaposleni po bolezni ali poškodbi lahko varno in čim prej vrnejo na delo. Izvajajmo aktivni odmor. Poskrbimo za pravilno držo in pravilno dvigovanje bremen. Izkoristimo aktivnosti promocije zdravja, ki so nam na voljo.

Absentizem in promocija zdravja



Strokovnjakinja za kineziologijo nam je na delavnicah pokazala vaje za aktivni odmor.

Bolniški stalež po novem: kaj pomenijo posamezni režimi?

Od 1. julija 2026 zdravnik ob odprtju bolniškega staleža izda elektronsko navodilo o ravnanju – eNR, v katerem določi tudi režim gibanja in morebitne dovoljene aktivnosti.

Režim	Kaj pomeni?
1. Počitek na domu	Zavarovanec mora biti doma. Dom lahko zapusti le zaradi zdravstvenih storitev. Odhod v tujino ni dovoljen.
2. Počitek na domu z nujnimi izhodi v kraju prebivališča	Izhod dovoljen zaradi zdravstvenih storitev. Omejeno gibanje v kraju bivališča zaradi zagotavljanja osnovnih potreb. Odhod v tujino le z odobritvijo ZZS.
3. Dovoljeno gibanje v kraju prebivališča	Izhod dovoljen zaradi zdravstvenih storitev. Dovoljeno je gibanje v kraju prebivališča zaradi osnovnih potreb ter izvajanje aktivnosti, ki ne škodujejo zdravstvenemu stanju oziroma prispevajo k okrevanju. Odhod v tujino le z odobritvijo ZZS.
4. Dovoljeno gibanje v kraju in izven kraja prebivališča	Izhod dovoljen zaradi zdravstvenih storitev. Dovoljeno je gibanje tudi izven kraja prebivališča ter izvajanje aktivnosti, ki ne škodujejo zdravstvenemu stanju oziroma prispevajo k okrevanju. Odhod v tujino le z odobritvijo ZZS.
5. Nega	Izhod dovoljen zaradi zdravstvenih storitev. Dovoljeno je gibanje v kraju prebivališča in izven zaradi zagotavljanja osnovnih potreb ter aktivnosti po priporočilu zdravnika.
6. Izolacija	Zavarovanec ne sme zapustiti naslova prebivališča, omejiti mora stike z drugimi osebami in upoštevati navodila za preprečevanje širjenja bolezni.

Režim bolniškega staleža ni enak za vse. Zaposleni mora ravnati skladno z navodilom, ki je določeno prav zanj.

Kaj lahko preveri delodajalec?

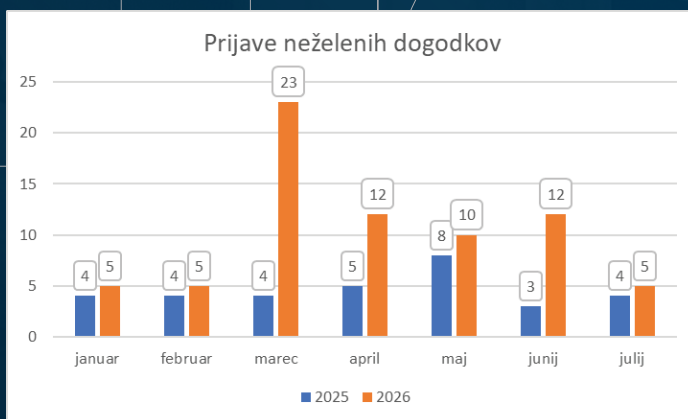
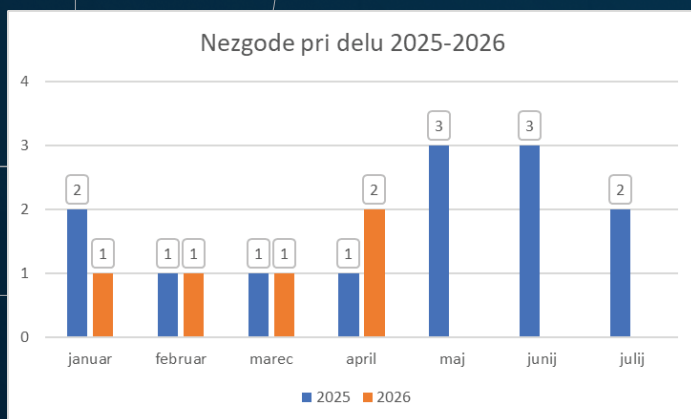
Delodajalec lahko prek SPOT-a vpogleda v navodila o ravnanju delavca v času bolniškega staleža. Če se ne strinja z oceno osebnega zdravnika glede začasne nezmožnosti za delo do 30 dni, lahko v treh delovnih dneh od seznanitve z oceno zahteva presojo imenovanega zdravnika ZZS. Če se ne strinja z odločbo imenovanega zdravnika, lahko v petih delovnih dneh vloži pritožbo, o kateri odloča zdravstvena komisija ZZS. Delodajalec lahko prek pooblaščenega detektiva preverja tudi, ali zaposleni spoštuje določena navodila o ravnanju. V letošnjem letu je pooblaščen detektiv za nas opravil sedem kontrol bolniškega staleža. V dveh primerih sta bili ugotovljeni kršitvi, delavca sta prejela opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

Več preventive, manj nezgod

Varnost pri delu ustvarjamo skupaj

Varnost in zdravje pri delu sta ena od ključnih vrednot našega delovnega okolja. Vsaka poškodba pomeni, da se je zgodilo nekaj, kar bi si vsi želeli preprečiti – za zaposlenega, za sodelavce, za družino in za podjetje. Zato varnost ni samo stvar pravil, navodil ali zaščitne opreme, ampak predvsem stvar naše skupne varnostne kulture.

V EMMI-ju smo v prvih sedmih mesecih letošnjega leta zabeležili 6 nezgod pri delu. V juniju in juliju ni bilo nobene poškodbe, kar kaže, da lahko s pravim pristopom dosežemo izboljšave. Za primerjavo: v enakem obdobju lani smo imeli do konca julija 13 nezgod, na letnem nivoju pa kar 17. Cilj ostaja jasn: **Število nezgod želimo še zmanjšati**. Da bi to dosegli, moramo še naprej krepiti varnostno kulturo.



Pomemben ukrep: prijavljanje incidentov oziroma skoraj dogodkov

Eden najpomembnejših preventivnih ukrepov je **prijavljanje incidentov oziroma skoraj dogodkov**. Skoraj dogodek je situacija, pri kateri bi se lahko zgodila poškodba, škoda ali drug neželen dogodek, vendar se to zaradi spleta okoliščin ni zgodilo. Primeri so lahko zdrs brez padca, skorajšnji trk z viličarjem, nevarno odloženo orodje, založena pot, poškodovana zaščita na stroju ali druga situacija, pri kateri si lahko rečemo: »Tokrat se je dobro končalo.« Letos smo do konca julija zabeležili že **72 incidentov oziroma skoraj dogodkov**, medtem ko smo jih v celotnem lanskem letu zabeležili **55**. To je pomemben premik, saj pomeni, da tveganja bolje prepoznavamo in o njih več govorimo.

Cross audit: pogled iz različnih zornih kotov

Drugi pomemben ukrep so **cross auditi**, pri katerih sodelujejo člani uprave in zaposleni iz proizvodnje, saj želimo delovno okolje pogledati iz različnih zornih kotov. Namen ni iskanje napak posameznikov, nadzor ali izpostavljanje sodelavcev. Namen je, da skupaj pogledamo, kje obstajajo tveganja, kaj lahko izboljšamo in kako lahko preprečimo poškodbe. Cross auditi so usmerjeni v pogoje dela, organizacijo, opremo, urejenost, postopke in vsakodnevne situacije, ki lahko vplivajo na varnost. Prav zaposleni, ki delo opravljajo vsak dan, pogosto najbolj vedo, kje se pojavljajo tveganja in katere izboljšave bi bile najbolj koristne.

Varnost pri delu je odgovornost vseh nas. Štejejo tudi majhne stvari. Vsak od nas soustvarja varno, zdravo in urejeno delovno okolje – zase, za svoje sodelavce in za vse, ki vsak dan prihajamo v EMMI.

Gorazd Kovčec



Več prijavljenih skoraj dogodkov ne pomeni nujno, da je delovno okolje manj varno. Pogosto pomeni, da smo bolj pozorni, bolj odprti in bolj pripravljeni ukrepati preventivno.

Ustvarjanje boljših pogojev za zdrav in aktiven razvoj

V letošnjem letu je naše podjetje prvič sodelovalo v družbeno odgovornem programu Razem z Grupą, ki ga v okviru družbene odgovornosti že leta uspešno vodi Grupa Kęty. Program smo pri nas poimenovali Skupaj za skupnost, saj v ospredje postavlja prav tisto, kar mu daje največjo vrednost – povezovanje zaposlenih z lokalnim okoljem ter ustvarjanje konkretnih koristi za skupnost.

Cirkovška otroška olimpijada – šport, druženje in zdrave vrednote

V maju je na Osnovni šoli Cirkovce potekala tradicionalna **Cirkovška otroška olimpijada**, ki jo organizira Športno društvo Cirkovce. Dogodka se je udeležilo približno **250 učencev**, ki so se pomerili v številnih športnih in spretnostnih aktivnostih – od nogometa in dvoranske odbojke do igre med dvema ognjema, hoje po vrvi, namiznega tenisa in drugih izzivov.

A bistvo olimpijade ni bilo zgolj tekmovanje. Dogodek je mladim ponudil priložnost za gibanje, sodelovanje, sklepanje novih prijateljstev ter razvijanje vrednot, kot so vztrajnost, disciplina, medsebojno spoštovanje, ekipni duh in fair-play. Poseben poudarek je bil namenjen tudi spodbujanju zdravega življenjskega sloga in ozaveščanju o športu kot pozitivni alternativi tveganim vedenjem in odvisnostim. Ob zaključku so vsi sodelujoči prejeli medalje kot priznanje za svoj trud in sodelovanje.

V Makolah do boljših pogojev za mlade nogometaše

Le nekaj dni pozneje je zaživela še druga letošnja zgodba. V sodelovanju s **Športnim društvom Makole** je bil izveden projekt *Izboljšanje pogojev za trening mladih nogometašev*, namenjen otrokom, starim od **7 do 11 let**, ki trenirajo nogomet pod okriljem društva.

Mladi nogometaši so v okviru projekta prejeli **nove drese, žoge in druge pripomočke za trening**, obenem pa je bila izvedena tudi delovna akcija za ureditev nogometnega igrišča. Pokosili so travnato površino, uredili gole in pripravili igrišče za kakovostnejšo vadbo, postavljene pa so bile tudi klopi za starše in druge gledalce. Ob novih dresih, žogah in urejenem igrišču se je pokazalo tudi tisto, česar ni mogoče izmeriti samo s številkami – veselje otrok, močan ekipni duh in občutek pripadnosti.

Skupaj lahko naredimo veliko

Prva dva izvedena projekta potrjujeta, da lahko tudi z razmeroma majhnimi konkretnimi koraki ustvarimo pomembne spremembe. **Skupaj za skupnost zato ni le ime programa. Je način, kako lahko znanje, čas, prostovoljstvo in podpora našega podjetja povežemo s potrebami okolja, v katerem živimo in delamo.** Program želimo nadaljevati tudi v prihodnjih letih ter

skupaj z zaposlenimi ustvarjati nove zgodbe, ki bodo puščale pozitiven pečat v naši skupnosti.

Doroteja Mlaker Krošel



Cirkovška otroška olimpijada ni le športni dogodek, temveč pomemben projekt, ki združuje mlade in spodbuja zdrav življenjski slog.



Mladi nogometaši iz Makol so v projektu dobili novo nogometno opremo ter urejeno nogometno igrišče.

Vladimir Čas – zanesljiv sodelavec in mentor

Ob prejemu priznanja za naj sodelavca smo se z Vladimirjem pogovarjali o njegovem delu, sodelavcih, izkušnjah in spominih, ki so zaznamovali njegova leta v podjetju. Z nami je delil tudi svoje razmišljanje o priznanju ter nekaj besed namenil svojim sodelavcem.

1. Kaj vam pomeni priznanje naj sodelavec?

Priznanje naj sodelavec mi pomeni veliko, saj gre za potrditev mojega dolgoletnega dela v podjetju, ki so ga opazili tudi sodelavci.

2. Kaj vam je pri vašem delu najbolj všeč?

Najbolj mi je všeč pestro in raznoliko delo.

3. Kaj najbolj cenite pri svojih sodelavcih?

Pri sodelavcih najbolj cenim poštenost, delavnost in dobre medsebojne odnose.

4. Kaj vam je v vseh teh letih dela ostalo najbolj v spominu?

V spominu so mi ostali številni sodelavci in sodelavke, s katerimi sem navezal pristne stike.

5. Če bi lahko za en dan zamenjali delovno mesto s katerim koli sodelavcem, katerega bi izbrali?

Zanimivo vprašanje, vendar svojega dela ne bi zamenjal z nikomer, saj sem z njim zadovoljen.

6. Kaj bi želeli sporočiti svojim sodelavcem?

Ohranite pozitivno energijo in delovno zagnanost – boljše bo.

Alekseja Štern

Obrazložitev izbire:

Vladimir si je naziv naj sodelavca zaslužil zaradi svoje izjemne predanosti, zanesljivosti in pripravljenosti pomagati sodelavcem. S svojim bogatim znanjem in izkušnjami predstavlja odličnega mentorja, saj jih vedno nesebično deli z drugimi ter spodbuja dobro sodelovanje v kolektivu. Pri svojem delu je marljiv, odgovoren in dosleden, sodelavci pa ga cenijo tudi zaradi njegove prijaznosti, podpore in pripravljenosti priskočiti na pomoč, kadar je to potrebno. Čeprav ni človek mnogih besed, njegove misli in nasveti vedno štejejo veliko, zato mu sodelavci z veseljem prisluhnejo. S svojo pozitivno naravnostjo, delavnostjo in zvestobo pomembno prispeva k dobremu vzdušju ter uspešnemu delu ekipe.



Darko Košič – mojster za vse, ki zdaj uživa v zasluženi penziji

Ob prejemu naziva naj sodelavec smo z Darkom poklepetali o letih, preživetih v kolektivu, odnosih s sodelavci in trenutkih, ki so mu ostali v najlepšem spominu. Ker priznanje prihaja prav ob zaključku njegove poklicne poti, je spregovoril tudi o pričakovanih pred odhodom v pokoj. Za konec je z nami delil še nekaj misli in nasvetov, ki jih želi predati svojim sodelavcem.

1. Letos ste prejeli naziv naj sodelavec, hkrati pa se odpravljate v pokoj. Kako doživljate to posebno leto? Kaj vam pomeni, da ste priznanje prejeli prav ob zaključku svoje poklicne poti?

Pomeni mi veliko. Vidiš, da te spoštujejo sodelavci, da si pustil dober vtis in da je tvoje delo obrodilo sadove.

2. Kateri trenutki z delovnega mesta vam bodo ostali v najlepšem spominu?

Zagotovo druženja in timsko delo. S sodelavci smo se znali pogovoriti in dogovorjeno izpeljati tako, kot je treba. Več glav več ve, vsak sodelavec je kaj dodal, so prišle dobre ideje in smo to izpeljali.

3. Kaj je po vašem mnenju ključ do dobrega sodelovanja v kolektivu?

Razumevanje in pogovor. Največ zagotovo temelji na pogovoru, ni vse mail. To je sicer zdaj v zadnjem obdobju moderno, ampak sem mnenja, da šteje največ pogovor iz oči v oči. Maili ti ne bodo popravili pokvarjene stvari.

4. Česa se po upokojitvi najbolj veselite? Že veste kako si boste razporedili čas?

Veselim se, ker se bo obrnil novi list. Imel bom več časa, ki ga bom s pridom uporabil. Lotil se bom nedokončanih del, ki sem si jih prihranil. Najbolj se veselim tega, da bom veliko časa lahko preživel z vnukico, ki je stara 9 mesecev. Se že plazi po vseh štirih, moraš biti skoz za njo. Poiskal bom rešitev za zadeve, ki so ostale odprte. Hčerke imajo svoje hiše in nedokončana dela tako, da bom lahko hodil pomagat.

5. Kaj želite ob odhodu v pokoj sporočiti svojim sodelavcem in podjetju Aluminium Kety Emmi?

Ostanite takšen tim, bodite dobri drug do drugega, veliko se pogovarjajte, ker s tem največ rešiš. Pravilno pristopite k delu, naredite stvari strokovno kot znate in ne vreči puške v koruzo. Pojdite do konca in ne obupajte. Spoštujte delo in delajte z glavo.

Alekseja Štern

Obrazložitev izbire:

Darko si je naziv naj sodelavca zaslužil zaradi svoje strokovnosti, predanosti in izjemne pripravljenosti pomagati drugim. Sodelavci ga opisujejo kot človeka, ki se vedno znajde in za vsako težavo poišče rešitev, zato mu mnogi pravijo kar mojster za vse. S svojim bogatim znanjem, natančnostjo in vztrajnostjo predstavlja vzor številnim sodelavcem, posebej pa izstopa kot odličen orodjar in zanesljiv strokovnjak na svojem področju.

Pri delu je odgovoren, marljiv in predan, obenem pa vedno pripravljen priskočiti na pomoč ali svetovati, kadar ga kdo potrebuje. Sodelavci cenijo njegovo poštenost in umirjen pristop, saj se nikoli ne pritožuje, vsako nalogo opravi skrbno ter kakovostno. Poleg delovnih kvalitet ga odlikujejo tudi dobra volja, družabnost in smisel za humor, s katerimi ustvarja prijetno vzdušje v kolektivu. Darko je sodelavec, na katerega se lahko vsi zanesejo in ki pomembno prispeva k povezanosti ter uspehu ekipe.



Valerija Vrečko – naj sodelavka, ki s svojo pozitivno energijo povezuje ekipo

Naj sodelavka Valerija nam je v pogovoru zaupala, kako bi opisala sebe, kaj najbolj ceni pri sodelavcih, kaj ji je všeč pri kolektivu Aluminium Kety Emmi ter kaj jo med delom najbolj nasmeji. Za konec je nekaj besed namenila tudi svojim sodelavcem.

1. Kako bi se opisali v treh besedah?

Preprosta, prijazna, odgovorna, včasih tečna (hec).

2. Kaj najbolj cenite pri ljudeh, s katerimi delate?

Najbolj cenim ljudi, ki ostanejo preprosti, iskreni in pripravljeni pomagati, kadar je to potrebno. Pomembno se mi zdi, da znamo drug drugega spoštovati, se poslušati in biti korektni. Nihče ne zmore vsega sam, zato veliko pomeni, če veš, da se lahko zanesesh na ljudi okoli sebe. Mislim, da so prav takšne vrednote temelj vsakega uspešnega kolektiva.

3. Kaj po vašem mnenju odlikuje kolektiv Aluminium Kety Emmi?

Po mojem mnenju kolektiv Aluminium Kety Emmi odlikujejo predvsem ljudje. Dobri medsebojni odnosi, timsko delo ter pripravljenost pomagati drug drugemu so tisto, kar ustvarja prijetno delovno okolje. Vsak prispeva svoj del, skupaj pa ustvarjamo okolje, kjer je delo lažje in učinkovitejše. Cenim, da si s sodelavci med seboj preskočimo na pomoč, kadar je to potrebno in skupaj iščemo rešitve. Menim, da so prav takšni odnosi pomemben del uspeha podjetja.

4. Kaj vas najbolj nasmeji v delovnem dnevu?

Najbolj me nasmejijo sproščeni pogovori, dobra šala in pozitivna energija. Včasih že kakšna simpatična pripomba ali iskren nasmech polepša dan in poskrbi, da je delo prijetnejše. Menim, da je humor pomemben del dobrega kolektiva, saj pomaga ustvarjati sproščeno vzdušje in nas povezuje tudi v bolj napornih trenutkih. Prav je, da se znamo skupaj nasmejati, hkrati pa ostanemo odgovorni in predani svojemu delu.

5. Kaj bi želeli sporočiti svojim sodelavcem?

Svojim sodelavcem bi se rada še enkrat zahvalila za zaupanje in za to, da so me izbrali. To priznanje mi veliko pomeni in ga bom z veseljem ohranila v lepem spominu. Iskrena hvala tudi podjetju Aluminium Kety Emmi za lepo nagrado in priznanje. Takšne geste pokažejo, da podjetje ceni svoje zaposlene in so zagotovo lepa motivacija za nadaljnje delo. Vsem sodelavcem želim predvsem veliko zdravja, dobre volje in čim manj stresnih dni. Upam, da bomo tudi v prihodnje ohranili dobre medsebojne odnose, si pomagali in skupaj ustvarjali prijetno delovno okolje.

Alekseja Štern

Obrazložitev izbire:

Valerija si je naziv naj sodelavke zaslužila zaradi svoje vestnosti, odgovornosti in zanesljivosti pri delu. Sodelavci jo cenijo kot prijazno, komunikativno in vedno nasmejeno osebo, ki s svojo pozitivno energijo ustvarja prijetno delovno okolje. Je delavna, produktivna in vzorna sodelavka, ki svoje naloge opravlja skrbno ter predano. Posebej izstopa po svoji pripravljenosti pomagati drugim, ustrežljivosti in dobrosrčnosti, zaradi česar je med sodelavci zelo cenjena. S svojo poštenostjo, prijaznostjo in predanostjo delu pomembno prispeva k uspehu ter dobremu vzdušju v ekipi.



»Dobra ideja ima pravo vrednost šele, ko jo uresničimo«

Inovacije so rezultat znanja, izkušenj in pripravljenosti iskati boljše rešitve. Veseli nas, da v podjetju vsako leto nastane veliko koristnih predlogov, ki prispevajo k še uspešnejšemu poslovanju in boljšemu delovnemu okolju. Letos si je naziv Naj inovatorja prislužil Alen Oblonšek. V intervjuju je z nami delil svoje izkušnje, razmišljanje o inovativnosti in pogled na to, kako lahko dobra ideja nastane tudi pri vsakodnevnem delu.

1. So vaše inovacije rezultat načrtnega iskanja izboljšav ali se ideje rodijo med vsakodnevnim delom?

Večina mojih idej nastane med vsakodnevnim delom v proizvodnji, kjer opravljam delo vzdrževalca.

Svetoval bi mu, naj svojo idejo vseeno predstavi, saj se veliko dobrih idej začne z majhno zamisljo. Četudi ta ni popolna, jo lahko s skupnimi močmi izboljšamo.

Alekseja Štern

2. Kaj vas spodbudi, da ideje tudi zapišete in jih predstavite, namesto da ostanejo le razmišljanje?

Spodbudi me želja, da ideje postanejo dejanske izboljšave. Če lahko rešitev prihrani čas, zmanjša stroške ali olajša delo sodelavcem, se mi zdi vredno, da jo predstavim. Dobra ideja ima pravo vrednost šele takrat, ko jo tudi uresničimo.

3. Kaj vas pri delu najbolj spodbuja, da opazite priložnosti za izboljšave?

Najbolj me spodbudi, ko najdem rešitev, ki pripomore k lažjemu delu in manjšim okvaram stroja.

4. Imate že kakšno novo idejo ali področje, kjer vidite priložnosti za nadaljnje izboljšave?

Idej nikoli ne zmanjka. Že z majhnimi izboljšavami lahko dosežemo veliko, če se le ta zapiše in izvede.

5. Kaj bi svetovali sodelavcu, ki si misli: "Moja ideja verjetno ni dovolj dobra"?



Delovni jubilanti

Iskrene čestitke!

10 let v Emmi-ju

Dovečar Robert
Podlesnik Barbara
Lebarič Mladen
Pišotek Jerica
Podlesnik Mojca
Purg Zoran
Vrabič Anja
Selinšek Aleš

20 let v Emmi-ju

Mulec Marinka
Novak Irena
Rozman Lidija
Smogavec Jožica
Tomažič Mateja

Helbl Biserka
Berdnik Martina
Pliberšek Cvetka
Vučina Peter
Jelenko Romana
Štefane Aleš
Ačko Brigita
Štern Nataša
Kerle Marjan
Beškovnik Danica
Kolar Iztok
Smogavec Jože
Tomasini Mateja
Kovačič Marija

Lah Vesna
Plavčak Uroš
Jurič Anja
Kodrič Monika
Muršič Zdenka
Pliberšek Marjana
Klinc Milena
Turner Bernarda
Majal Aleksander
Čurin Marko
Ačko Marija
Brence Marija
Fridrih Polonca

Ko odbojka poveže sodelavce preko meja

Na povabilo organizatorja podjetja Aluprof Sp. z o.o., ki je del Grupe Kęty, smo se letos prvič udeležili odbojkerskega turnirja v Opolah na Poljskem. Turnir je združil šest ekip povezanih podjetij ter ponudil odlično priložnost za športno druženje, povezovanje in krepitev odnosov znotraj skupine.

Tekmovanje je bilo zanimivo, napeto in polno borbenih tekem, saj je odbojka na Poljskem zagotovo šport številka 1. Naša ekipa je na koncu osvojila 5. mesto med šestimi prijavljenimi ekipami. Ne glede na rezultat je bila udeležba predvsem dragocena izkušnja ter odlična priložnost za druženje s sodelavci iz drugih podjetij Grupe Kęty, spoznavanje poljske kulinarike in seveda tudi okušanje različnih vrst poljskih Soplic.

Iz Opol smo se tako vrnili z novimi poznanstvi, dobro izkušnjo in motivacijo za prihodnje športne izzive.

Darko Gavrić



Od Emmija do Balatona

Po lanski kolesarski dogodivščini do morja, nas je pot letos zanesla v drugo smer. Odločili smo se za kolesarski izlet na Madžarsko, natančneje do Blatnega jezera. V spodnji reportaži lahko podoživite naše popotovanje. Skupno število prevoženih kilometrov je znašalo 274 km.

Lučke na kolesu so prižgane, zrak je svež, tišino prekine klik kolesarskih čevljev na pedala in dirka se začne. Prvih 35 km skozi Črešnjevce do Muretinčev mine v ritmičnem vrtenju pedalov. Ko se dan šele dobro začneja, nas starši kolesarja Petra postrežejo z zdravilom in obilnim zajtrkom. Pot nadaljujemo po ravnici ob reki Dravi, kjer je jutranji promet še redek, teren raven in idealen za ogrevanje.



Pripravljeni na dolgo in doživeto kolesarsko popotovanje.

Po prevoženih 75 km prispemo v Ormož, kjer si privoščimo kavico in prigrizke. Sledi najlepši, a hkrati fizično najnapornejši del poti - vzpon na Jeruzalem. Trud je kljub kapljam znoja poplačan z izjemnimi razgledi na vinograde. Po spustu se cesta znova poravnava. Prečkamo reko Muro in postanemo kar naenkrat Prekmurci. Pot nadaljujemo proti obmejnemu mestu Lenti in po dobrih 130 km prečkamo mejo. Ceste na Madžarskem so na tem delu mirne, kolesarska infrastruktura presenetljivo urejena, vodi nas mimo manjših idiličnih vasi, obdanih s sadovnjaki in polji. Po približno 80 km se pred nami končno odpre nepregledna gladina vode, prispemo namreč v mesto Keszthely. Po nastanitvi v apartmaju sledi zaslužena večerja z odličnim domačim Dreher pivom.

Naslednji dan sledi ogled mesta in panoramska vožnja s kolesom okoli dela jezera. Popotovanje zaključimo v nedeljo s kosilom, novim ciljem in stiskom rok.



Osvežilna pijača ob Blatnem jezeru je bila več kot zaslužena.

Anton Capl

Darja Svenšek: »V spominu ostanejo predvsem lepi trenutki«

Po več kot desetih letih dela na Emmiju se je upokojila sodelavka Darja Svenšek. Z nami je delila spomine na svoje delo, sodelavce, lepe trenutke in stvari, ki jih bo najbolj pogrešala. Danes ji dneve zapolnjujejo družina, sprehodi, vrt in druženja s prijatelji.

1. Kako se spominjate svojih prvih dni na Emmiju?

Ko sem stopila v Emmi, so me zelo lepo sprejeli, mi razkazali podjetje in pokazali delovno mesto, kjer bom delala. Spoznala sem tudi bodoče sodelavce.

2. Katere delo na Emmiju ste najraje opravljali?

Delala sem razna dela, najraje sem imela brušenje prirobnic, brušenje čela od ročajev.

3. Kako ste se razumeli s sodelavci?

S sodelavci sem se v redu razumela, saj nisem konfliktna oseba, kadar pa sem imela slabe dneve, sem se izognila konfliktom.

4. Kaj bi na Emmiju pohvalili in kaj bi želeli, da se spremeni?

Pohvalila bi Emmi, saj se je spremenil zunanji videz in organizacije družinskih srečanj. Spremenila bi odnose med sodelavci – želela bi si, da bi se bolj spoštovali, da bi bili med seboj povezani in da bi v težkih situacijah stopili skupaj.

5. Se spomnite kakšne zanimive prigode, ki se vam je zgodila v delovni karieri?

Najbolj so se mi vtisnili v srce presenečenja sodelavcev za moje okrogle rojstne dneve in za zadnji dan dela na Emmiju.

6. Imate kakšno sporočilo za nekdanje sodelavce, kaj bi jim svetovali?

Potrudite se za boljše odnose med seboj.

7. Kaj vam danes zapolnjuje dneve, kaj boste počeli po upokojitvi?

Dneve v pokoju mi zapolnjuje družina, hoja na sprehode, občasna dela na vrtu in v okolici hiše ter tudi druženje s prijatelji.

8. Boste kaj pogrešali?

Seveda bom pogrešala, najbolj pa tiste, ki smo bili zelo povezani, smo se med seboj zelo dobro razumeli in tudi nasmejali iz srca.

9. Kaj ostane v spominu?

Vse dobro, ostalo pa naj odnese čas.

Alekseja Štern



Anton Majal - štiri desetletja pripadnosti in ponosa

Po štirih desetletjih dela v podjetju, kamor je prišel leta 1988, se je naš sodelavec Anton Majal podal v pokoj. Svojo kariero opisuje z besedo pripadnost, saj je ponosen na leta, ki jih je preživel s sodelavci, ter na znanje in izkušnje, ki jih je lahko predal naprej. Danes največ časa namenja družini in vnukom ter uživa v bolj sproščenem življenjskem ritmu.

1. Če bi morali svojo kariero v Aluminium Kety Emmi opisati z eno besedo, katera bi to bila?

Pripadnost. V vseh teh letih sem bil ponosen, da sem bil del kolektiva, s katerim smo skupaj premagovali izzive, se razvijali in ustvarjali zgodbo podjetja.

2. Kateri trenutek iz službe vam bo za vedno ostal v spominu?

Za vedno mi bodo v spominu ostali trenutki, ko sem bil mentor direktorju Romanu in sem lahko svoje znanje ter izkušnje prenašal naprej. Prav tako bom z veseljem ohranil spomin na številne lepe trenutke, ki sem jih skozi leta doživel s sodelavci – tako pri delu kot ob sproščenih pogovorih in skupnih uspehih.

3. Kaj ste se od sodelavcev naučili, česar vas ne bi mogla naučiti nobena šola?

Od sodelavcev sem se naučil predvsem, kako pomembni so medsebojno spoštovanje, sodelovanje in pripravljenost pomagati drug drugemu. Šola te lahko nauči stroke, življenjske izkušnje in delo z ljudmi pa te naučijo potrpežljivosti, zaupanja in timskega duha. Prav te vrednote so mi skozi leta največ pomenile in jih bom odnesel s seboj tudi v pokoj.

4. Kaj počnete zdaj v ponedeljek dopoldne, česar prej niste mogli?

Zdaj si lahko ponedeljkove dopoldneve organiziram po svoje. Več časa namenim družini, opravljanju doma in stvarjem, za katere med službo pogosto ni bilo časa. Trenutno najbolj uživam v družbi vnukov, s katerimi preživljam brezskrbne dni na morju. Vzamem si čas za sprostitev. Najlepše pa je, da me ne priganja več ura in lahko vsak dan začnem mirno, sproščeno in po svojem ritmu.

5. Na kateri trenutek iz svoje kariere ste najbolj ponosni?

Najbolj sem ponosen na to, da sem skozi vsa leta svoje delo opravljal odgovorno, pošteno in z veseljem. Veseli me, da sem lahko svoje znanje in izkušnje prenašal na mlajše sodelavce ter prispeval k razvoju podjetja. Največje zadovoljstvo pa mi daje občutek, da za seboj puščam dobro opravljeno delo in lepe odnose s sodelavci.

6. Kaj želite ob odhodu v pokoj sporočiti svojim sodelavcem?

Ob odhodu v pokoj bi se rad zahvalil vsem sodelavcem za vsa skupna leta, za pomoč, podporo in dobre trenutke, ki smo jih doživeli skupaj. V službi niso pomembne samo naloge in rezultati, ampak predvsem ljudje, s katerimi deliš vsakdan. Vesel sem, da sem bil del te ekipe in da smo skupaj ustvarjali uspehe podjetja. Mladim sodelavcem želim veliko vztrajnosti, zadovoljstva pri delu in naj nikoli ne pozabijo, da so dobri odnosi in spoštovanje med sodelavci največja vrednota. Vsem želim veliko uspeha, zdravja in osebne sreče.

Alekseja Štern



Limonin cheesecake

Osvežilen in kremast cheesecake z izrazito limonino aromo, sestavljen iz hrustljave piškotne osnove, nežne limonine kreme, svilnatega limoninega curda, rahlega biskvita in limoninega ganacha.

Sestavine:

Piškotna osnova

- 150 g limoninih piškotov
- 30 g masla

Limonina krema

- 500 g mascarpone sira
- 400 ml sladke smetane
- sok 1 limone
- drobno naribana lupinica 2 limon
- sladkor po okusu
- 1 zavojček želatine Fix oziroma 6 lističev želatine
- 100 g bele čokolade
- 1–2 žlici bezgovo-limoninega sirupa

Limonin curd

- 120 ml sveže iztisnjenega limoninega soka (približno sok 3 limon)
- drobno naribana lupinica 2 limon
- 150 g sladkorja
- 3 rumenjaki
- 1 celo jajce
- 80 g masla

Limonin biskvit

- 2 jajci
- 100 g sladkorja
- 50 ml olja
- 50 ml mleka
- približno 100 g moke
- 1 čajna žlička pecilnega praška
- drobno naribana lupinica 1 limone

Limonin ganache

- 100 ml sladke smetane
- 200 g limoninega namaza

Priprava:

Limonin curd

Limonin curd pripravimo dan pred pripravo cheesecaka. V toplotno odporni posodi zmešamo limonin sok, limonino lupinico, sladkor, rumenjake in celo jajce. Posodo postavimo nad vodno kopel, pri čemer se njeno dno ne sme dotikati vode. Zmes ob stalnem mešanju segrevamo približno 15–20 minut oziroma toliko časa, da se zgosti. Ves čas pazimo, da jajca ne zakrknijo. Ko je krema dovolj gosta, jo odstavimo z vodne kopeli in vanjo vmešamo maslo. Curd ohladimo, pokrijemo in čez noč shranimo v hladilniku.

Limonin biskvit

Naslednji dan pripravimo biskvit. Jajci in sladkor penasto stepemo. Dodamo olje in mleko ter premešamo. Moko

Recept

zmešamo s pecilnim praškom in jo skupaj z limonino lupinico postopoma vmešamo v tekočo zmes. Količino moke po potrebi prilagodimo – masa mora ostati precej tekoča. Maso vlijemo v pekač premera 26 cm, obložen s papirjem za peko, in pečemo približno 10 minut pri 180 °C. Pečen biskvit ohladimo.

Piškotna osnova

Limonine piškote drobno zdrobimo in jim primešamo stopljeno maslo. Dobro premešamo, da dobimo enakomerno zmes. Zmes enakomerno razporedimo po dnu pekača premera 26 cm in jo dobro pritisnemo ob podlago. Pekač za približno 20–30 minut postavimo v zamrzovalnik, da se osnova učvrsti.

Limonina krema

Mascarpone zmešamo z limoninim sokom in naribano limonino lupinico. Belo čokolado stopimo nad vodno kopeljo, jo nekoliko ohladimo in vmešamo v mascarpone. Nato počasi prilivamo sladko smetano in ves čas mešamo, da dobimo gladko kremo. Dodamo sladkor po okusu in bezgovo-limonin sirup. Na koncu dodamo želatino Fix in jo hitro ter temeljito vmešamo v kremo. Če uporabljamo lističe želatine, jih predhodno pripravimo po navodilih na embalaži.

Sestavljanje

Na strjeno piškotno osnovo nanesemo približno polovico limonine kreme. Na sredini naredimo vdolbino oziroma »bazenček«, v katerega bomo dodali limonin curd. Vdolbino lahko oblikujemo tudi s pomočjo dresirne vrečke. V vdolbino enakomerno razporedimo ohlajen limonin curd. Nanj položimo ohlajen biskvit in ga rahlo pritisnemo, da se poveže s kremo. Po vrhu razporedimo preostanek limonine kreme in površino gladko poravnamo. Cheesecake za približno 30 minut postavimo v zamrzovalnik.

Limonin ganache

Sladko smetano in limonin namaz segrevamo nad vodno kopeljo, dokler se sestavini ne zmehčata in povežeta. Dobro premešamo, da dobimo gladek ganache. Ganache nekoliko ohladimo, nato ga prelijemo po vrhu cheesecaka. Cheesecake postavimo v hladilnik in ga pustimo počivati čez noč, da se vse plasti dobro učvrstijo in povežejo. Pred postrežbo ga po želji okrasimo z rezinami limone, naribano limonino lupinico, stepeno smetano ali drugim poljubnim okrasjem.



Recept nam je zaupala Nika Škripač.