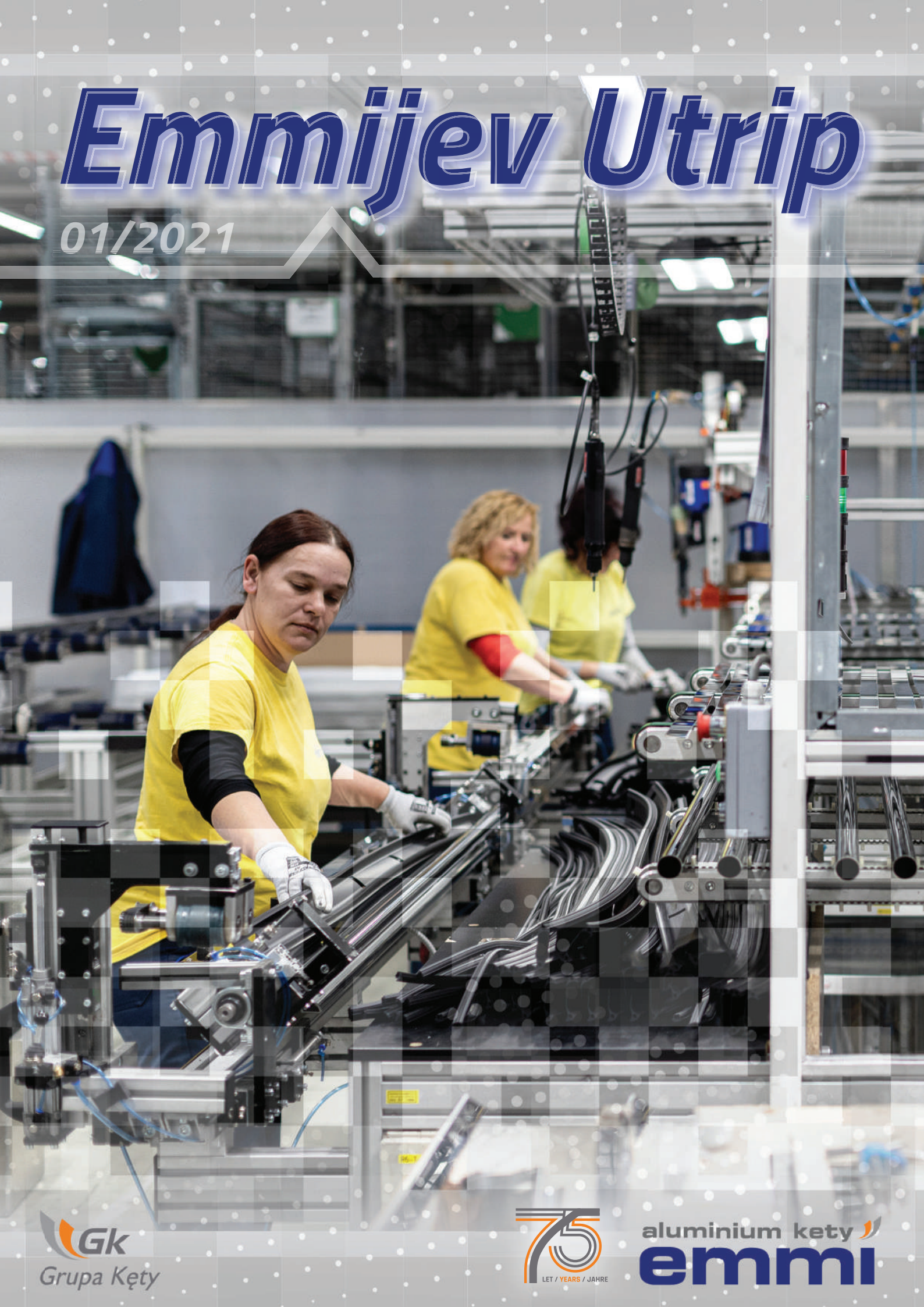


Emmijev Utrip

01/2021



Kazalo

Nagovor direktorice	stran 3
EMMI – že od leta 1946	strani 4-5
Investicije: polirna linija in CNC stroj	stran 6
Strategija do leta 2025	stran 7
Selitev jedilnice	stran 8
Usposabljanje iz prve pomoči	stran 8
Visoke grede	stran 9
Racio in Kaizen	stran 10
Kristalna plaketa	stran 11
Kontrola pristopa	stran 11
Energetski pregled	stran 12
Intervju – Marjana Justinek	stran 13
Vajeništvo	stran 14
Ideja za rekreativni pohod	stran 15
Nagradni natečaj	stran 16
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

Glavni urednik:

Drago Selinšek

Urednica:

Doroteja Mlaker Krošel

Fotografija:

Nino Verdnik, osebni arhivi

Grafično oblikovanje:

Aljaž Tršar

Tisk:

Evrografis d.o.o.

Naklada:

400 izvodov

Odnose gradimo ljudje

Vsepevsod lahko beremo, kako je epidemija prizadela medsebojne odnose. Ljudje so bili prisiljeni preživeti veliko časa skupaj za štirimi stenami in v družinah, kjer odnosi že pred epidemijo niso bili najboljši, so se težave pokazale v polni razsežnosti. V nekaterih primerih smo lahko brali celo o skrajnih izhodnih strategijah, kot so družinsko nasilje, uboji, umori. A danes ne bomo o tovrstnih skrajnostih, čeprav so seveda nedopustne in moramo kot družba narediti vse, kar je v naši moči, da takšne anomalije pravočasno odkrijemo in preprečimo najhujše. Danes se bomo posvetili odnosom na delovnem mestu. Psihološki pritiski, ki jih prinašajo epidemija, zdravstvena in gospodarska kriza, vodijo v krizo odnosov tudi v delovnih organizacijah. Epidemija nas je odtujila. Prepovedali so nam druženja, v skrbi za lastno zdravje in preživetje smo se zaprli v svoje školjke.

A ljudje smo po naravi družabna bitja, potrebujemo drug drugega, prijateljske pogovore in vzpodbudne besede. Tudi svoje dosežke in lepe trenutke radi delimo z drugimi. Ne pravimo zastoj, da se sreča, ki jo delimo, množi. V resnici nam vsega tega nihče ne more vzeti. Zakaj ne? Ker odnose gradimo ljudje! Še vedno je samo od nas odvisno, kakšne volje bomo jutraj stopili na delovno mesto. Bomo pustili negativnim novicam, da nas dotolčejo in bomo širili negativizem vsepevsod, kamor bomo šli? Ali pa bomo zmogli pogledati širše, poiskati pozitivne stvari, ki zagotovo so v našem življenju, in iti z dvignjeno glavo novim izzivom naproti? Imamo tople domove, kamor se lahko vedno zatečemo? Imamo stabilno zaposlitev, redne plače, urejeno delovno okolje? Imamo drug drugega? Imamo nekoga, ki nas ima rad? Imamo. Z dobro voljo, nasmehom in prijazno besedo je vse lažje. Dejstvo pa je tudi, da nam slaba volja in nerganje prav nič ne pomagata, samo še poslabšata lahko situacijo. Nikoli ne bo vse idealno v življenju, vedno pa bo dovolj dobro, da smo lahko zadovoljni. S sodelavci preživimo veliko časa, potrudimo se, da bo naše sodelovanje plodno, vzdušje pa prijetno. Nič ne pomaga, če krivdo za slabe odnose valimo na druge. Saj smo mi del odnosa in imamo možnosti, da nekaj spremenimo. Pozitivizem in dobra volja delata čudeže, delujeta pa po vseh horizontalnih in vertikalnih ravneh. Začnimo jutri dan z nasmehom in glasnim jutranjim pozdravom, bo šlo? Seveda bo. Spoštujmo preventivne ukrepe, a ostanimo povezani.

Vse dobro želim...

Doroteja Mlaker Krošel



So takšne in drugačne spremembe



“Naš Sijaj bomo z digitalizacijo, avtomatizacijo, robotizacijo ter z dobro in redno usposabljalno delovno silo postavili na nov, višji nivo, ki bo zagotavljal lažje in varnejše delo, večjo učinkovitost in storilnost.”

Praktično smo na koncu prvega kvartala letošnjega leta in za nami je leto dni od izbruha epidemije. Z njenim nastopom smo se znašli v povsem novi situaciji, ki je naš vsakdan postavila na glavo.

V nas se je porajala negotovost, strah, frustracija, izziv, kako naprej. Nepričakovani spremembi smo stopili nasproti, spoprijeli smo se z njo, se prilagodili in danes živimo z njo, veseli ali ne, upajoč na dobre stare čase... Ja, prej kot slej bo tudi to za nami, a starih časov ne bo nazaj, bodo pa novi in drugačni in taki, kot si jih bomo sami sooblikovali.

Če je zadnje spremembe pogojeval nekdo drug, bomo te, ki so pred nami, pogojevali mi. Zavestno in z odločnostjo, da je za uresničitev ambiciozne strategije podjetja potrebno marsikaj spremeniti, korak za korakom, z drugačno organizacijo, z drugim načinom razmišljanja, z drugimi pristopi k delu, a še vedno in še toliko bolj povezani in s sodelovanjem in prispevkom vsakega izmed nas.

Naš Sijaj bomo z digitalizacijo, avtomatizacijo, robotizacijo ter z dobro in redno usposabljalno delovno silo postavili na nov, višji nivo, ki bo zagotavljal lažje in varnejše delo, večjo učinkovitost in storilnost. Obseg posla v delu Automotive bomo razširili z novim portfeljem izdelkov, proizvodnja katerih bo vse od njenega načrtovanja do realizacije zaposlovala več lastnih in zunanjih strokovnjakov.

V Lesu se bo nadaljevalo z aktivnostmi, ki prinašajo lesene izdelke z višjo dodano vrednostjo in skrbno oskrbovanje ostalih proizvodnih enot podjetja s potrebno manipulativno embalažo.

Da bomo lahko vse to izvedli, bomo poleg zanesljive, lojalne in inovativne delovne sile potrebovali finančne vire, močan razvojno – tehnično – inženirski oddelek, projekten pristop, podporo lastnikov, vztrajnost, voljo in pogum.

Prav gotovo nam na tej poti sprememb ne bo enostavno, bodo zagate in potrebne prilagoditve, gotovo. A ker prihajajoče spremembe izhajajo iz nas, so zavedne, načrtovane in potrebne za varno in svetlo prihodnost nas in prihodnjih rodov zaposlenih na Emmiju, bomo našli načine, sredstva in voljo, da bomo vztrajali. Veselim se časa, ki je pred nami in verjamem, da nam bo uspelo, saj mi smo vendar Emmi!

Časovni stroj

Pisalo se je leto 1946...



Pisalo se je leto 1946, ko je bilo v Slovenski Bistrici ustanovljeno podjetje Žagotrgoles. Trgovalo je z lesom in izdelovalo leseno embalažo. Zaposlenih je bilo 7 ljudi. To so bili prvi zametki našega podjetja, ki v letošnjem letu praznuje že 75 let delovanja. Zgodovina je pomemben del vsake uspešne zgodbe, zato ji bomo tudi mi letos posvetili nekoliko več pozornosti. V tokratni številki bomo čas zavrteli nazaj, vse do leta 1946 in se spomnili prvih 25 let delovanja našega podjetja.

1946

Prvotno podjetje je bilo locirano na obrobju tovarne Impol. V najemu so imeli žago na električni pogon, zračno sušilnico za les in zagrajen skladiščni prostor. Ukvarjali so se s kupovanjem in prodajo lesa, žaganjem in izdelavo lesenih zabojev.

1949

Podjetje se je preimenovalo v Krajevno žago in se ni več ukvarjalo s preprodajo lesa, temveč le z razrezom tujega lesa in s proizvodnjo lesenih izdelkov.



1952

Razrezu hlodovine so dodali še mizarsko dejavnost. Formiran je bil lasten obrat zabojevna, ki je do takrat delovala v okviru tovarne Impol. Zaposlenih je bilo 30 ljudi.

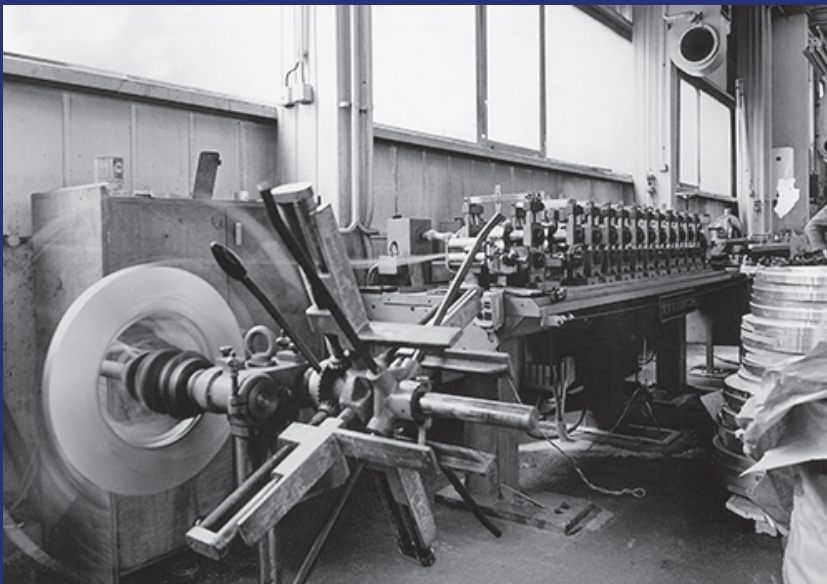
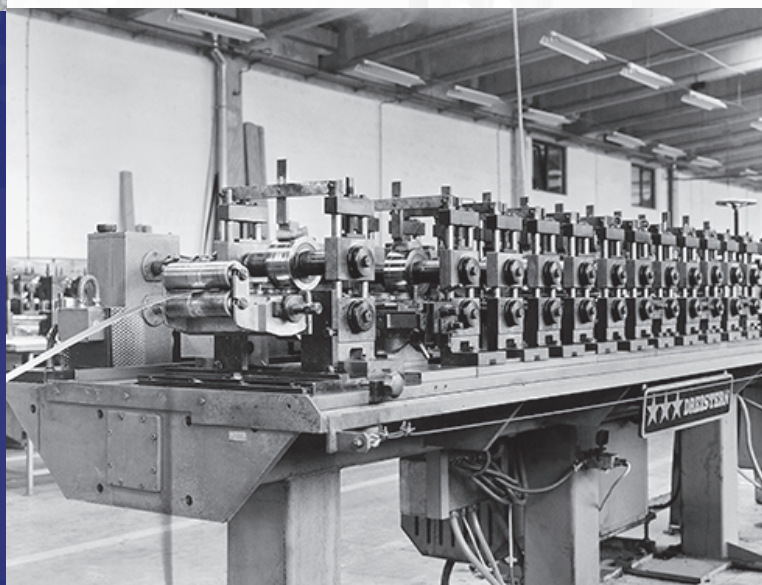


1964

Podjetje se je preimenovalo v Embalažo in mizarstvo – EMMI ter si zagotovilo boljše pogoje dela z adaptacijo in izgradnjo prostorov na obrobju grajskega oz. mestnega parka.

1967

Podjetje je razširilo svoj proizvodni program embalaže. Med večjimi slovenskimi kupci se je podjetjema Gorenje in Impol priključil še mariborski Primat.



1969

Začela se je pisati aluminijaska zgodba današnjega podjetja Emmi. Podjetje je nabavilo opremo za profiliranje kovinskih trakov s hladnim valjanjem, začelo pa tudi s predelavo stiskanih Al-profilov, sprva največ za tovarne z gospodinjno opremo.

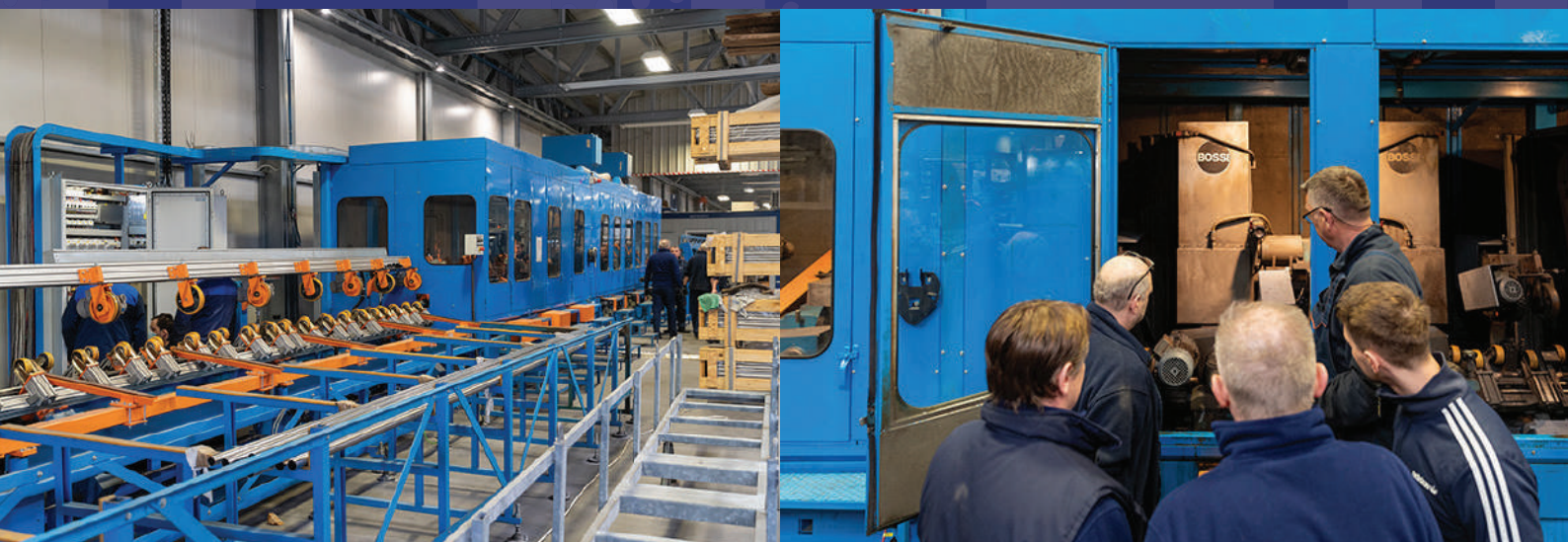
1971

Emmi je praznoval 25 let svojega obstoja. V podjetju je bilo zaposlenih 150 ljudi in je bilo največje podjetje lesnoproizvodne obrti v Sloveniji.

Doroteja Mlaker Krošel



Investiramo v prvi 5 osni CNC stroj



Pred začetkom uporabe polirne linije smo poskrbeli za ustrezno usposabljanje zaposlenih.

V podjetju smo investirali v rabljeno polirno linijo BOSSI SF300 za poliranje cevi, s čimer smo razširili asortima operacij na obdelavi INOX komponent za potrebe avtoindustrije. Poliranje inox cevi – vgradne komponente v prag, ki ga izdelujemo za Mercedes G - nam bo v začetni fazi zasedlo linijo približno eno izmeno in pol na teden. Linija je sestavljena iz več sklopov, ključna elementa sta okroglo brušenje in okroglo poliranje cevi. V teku je tudi investicija v 5 osni vertikalni rezkalni CNC stroj HAAS GM-2-5AX. Postavitev in zagon prvega 5 osnega cnc stroja v podjetju je planirana v začetku letošnjega maja. Na stroju bomo lahko obdelovali profile do dolžine 3,5 m, v prvi fazi predvsem za tirna vozila ter vzorčenje na programih avtoindustrije.



V prvi fazi bomo 5 osni CNC stroj uporabljali predvsem za vzorčenje na programih avtoindustrije ter obdelavo dolgih profilov za tirna vozila.

Aleš Brence

Želimo biti najboljši delodajalec v regiji

V podjetju pričakujemo v naslednjem petletnem obdobju vsaj podvojitve prodaje. Posledično sledi tudi povečanje in izboljšanje vseh ostalih kazalnikov uspešnosti, ki zagotavljajo dolgoročno vzdržno, trdno in v danih okoliščinah varno poslovanje. Aktivnosti za doseg smelo zastavljene strategije so že v teku, fokus je usmerjen v optimalno organizacijo in kompetentne kadre.

Izhodišča strategije za naslednje petletno obdobje:

- Prodaja min 60 mio €;
- 1/3 Aluminiju dajemo Sijaj;
- 2/3 Avtomotiv;
- EBITDA več kot 12,5%; (7,5 mio €);
- Industrija 4.0;
- Najboljši delodajalec v regiji;
- BDV/zaposlenega: cca 60.000 €/zaposlenega;
- Višina plač na primerljivih delovnih mestih nad regijskim povprečjem kovinske industrije;
- Število zaposlenih: manj kot 500.

Predstavljene strateške usmeritve nas umeščajo v zgornji del lestvice uspešnosti podjetij v branži, kakor tudi v državi. Zavedamo se, da je strategija smelo in ambiciozno zastavljena, zato je potrebno takoj pričeti z aktivnostmi. Glavni gradniki, ki bodo privedli do uresničitve strategije so ustrezna organizacija in kompetentni kadri. Predstavljene zahteve so med sabo tesno povezane, prepletene in zahtevajo nove pristope ter aktivnosti na vseh organizacijskih strukturah ter na vseh nivojih poslovanja.

Projekti z višjo dodano vrednostjo

Če želimo doseči cilj najboljšega delodajalca v regiji, moramo aktivno pridobivati boljše, večje projekte in zahtevnejše izdelke, ki bodo imeli višjo dodano vrednost. Višjo dodano vrednost lahko dosežemo z višjim nivojem znanja, z boljšo tehnologijo, z višjo stopnjo avtomatizacije in robotizacije ter z bolj produktivnimi in domiselnimi pristopi v izvajanju vseh procesov. Pomeni, da bosta v prihodnosti morala vsaka enota in vsak posameznik izvajati svoje aktivnosti s spremenjenim pristopom.

Projektna pisarna, razvoj in inženiring

Aktivnosti, ki smo jih že pričeli izvajati, so nujne, obvezne in potrebne prilagoditve v organizacijski strukturi podjetja. Za uspešno implementacijo projektov (kar nekaj jih je v različnih fazah - od ponujanja, vzorčenja, nekateri že tik pred serijsko proizvodnjo) se intenzivno ukvarjamo s postavitvijo projektne pisarne, z organizacijo razvoja, na srednji rok tudi z višjo stopnjo povezanosti s kupci - organizacijo inženiringa. Pospešeno potekajo aktivnosti na organizaciji avtomatizacije in outsourcinga.

Ponovno poudarjam: vse zastavljene aktivnosti se lahko izvedejo le z ustreznim, kompetentnim in pripadnim kadrom. Prioritetna naloga v prihodnjem obdobju je pridobiti, usposobiti in vzgojiti ustrezen strokovni kader, ki bo kos postavljenim izzivom, bo dovolj ambiciozen in motiviran, da bo sledil prav tako ambiciozno postavljeni strategiji. Verjamem, da nam bo skupaj uspelo.

Roman Stegne



Že avgusta v novi jedilnici



V drugi polovici meseca aprila bomo začeli s prenovo kuhinje in jedilnice v spodnji etaži upravne zgradbe. Zaradi gradbenih del bomo jedilnico začasno preselili v prvo halo PC Kombi (nekdanja Ikea), v bivše prostore podjetja Car Solution. Začasna jedilnica bo namenjena samo razdeljevanju in uživanju hrane. V začasnih prostorih bodo zagotovljeni vsi pogoji in ukrepi, ki jih predpisuje sistem HACCP.

V prenovljeno jedilnico naj bi se predvidoma vrnili v mesecu avgustu. Takrat bo začel tudi veljati nov sistem naročanja malic, o katerem vas bomo še podrobneje obvestili.

Kljub temu, da bomo v naslednjih štirih mesecih malicali v improvizirani jedilnici, želimo, da se vsi uporabniki držijo navodil in ukrepov, ki so veljali že do sedaj. Zavedamo se, da udobje v začasnih prostorih ne bo optimalno, a je selitev nujna, da bodo gradbena dela lahko tekla nemoteno in da bomo že v avgustu malicali v povsem prenovljenih in udobnih prostorih, ki bodo ustrezali vsem standardom.

Drago Selinšek

Vsaka prva pomoč je boljša kot nobena



V februarju in marcu smo organizirali usposabljanje za nudenje prve pomoči. Usposabljanje je izvedlo Območno združenje Rdečega križa Slovenska Bistrica. Na usposabljanje so bili povabljeni izmenski delovodje, skupinovodje in ostali zaposleni, ki so v preteklosti že imeli tovrstno usposabljanje. Zaradi trenutnih razmer smo bili razdeljeni v štiri skupine. Predavatelja sta bila Anja Košič in Iztok Škof, ki oba delata kot reševalca na nujni medicinski pomoči. Zato je bilo usposabljanje še zanimivejše, saj sta nam povedala konkretne primere, ki sta jih kot reševalca doživela sama. S sabo sta imela tudi defibrilator, ki smo ga lahko uporabili na lutki. V podjetju nas je 33 zaposlenih usposobljenih za nudenje prve pomoči. A ne pozabite, nujno medicinsko pomoč smo dolžni nuditi prav vsi.

Romana Jelenko

Visoka greda je rešitev za vsak vrt



Z začetkom pomladi smo se v lesnem oddelku odločili vpeljati nov program izdelovanja visokih gred, ki so namenjena za vzgajanje vrtnin v okolju, kjer nimamo dovolj velike zemlje za klasičen vrt.

Z visokimi gredami pridobimo nov vrt, ki ima številne prednosti pred klasičnim vrtom: Vrtnarjenje je brez sklanjanja, zaradi svoje višine so visoke grede primerne tudi za ljudi, ki zaradi zdravstvenih omejitev ne zmorejo obdelovati klasičnega vrta. S postavitvijo visoke grede pridobimo lahka, zračna in bolj rodovitna tla tudi tam, kjer nimamo vrta oz. je zemlje slabše kakovosti za vrt. Material iz različnih plasti v gredi namreč ob razgradnji sprošča toploto, kar segreje prst. Prav tako toploto privabijo stranske površine, ki so izpostavljene soncu in s tem pripomorejo k ogrevanju grede. Toplota posledično pripomore k pospešenemu kaljenju semen.

Kako sestaviti visoko gredo?

Najprej poravnamo teren in odstranimo travnato rušo. Notranje stene grede je potrebno zaščititi z gradbeno čepasto folijo. Na dno položimo mrežo ali volneni filc proti voluharjem in drugim vsiljivcem. Visoko gredo najprej napolnimo z vejami v obliki mreže ali »cikcak«. Na veje položimo kose trave ali zemlje, ki so nam ostali, sledi plast slame in listja, ki zadržuje vodo. Dodamo kompost, ki ga pokrijemo s kartonom, da privabimo deževnike. Na koncu zaključimo s kvalitetno prstjo, v katero sadimo naše pridelke.

Upoštevajte bomo želje naročnikov

Sedaj ko imate osnovne podatke, kako izgleda visoka greda, vas vabimo, da se oglasite v pisarnah PC Lesa, kjer vam bomo izdelali gredo po vaših željah. Grede bomo izdelovali iz osnovnega lesa smreka/jelka ali macesen. Po želji jih lahko peljemo tudi na impregnacijo. Prisluhnili bomo vsaki želji, tudi tistim najzahtevnejšim, in vam uredili ponudbo po najugodnejši ceni.

Tadej Pučnik

Z drobnimi izboljšavami do velikega napredka



Ob CNC strojih so se uredile nove mize za lažje delo.



Z inovativnim predlogom se je skrajšal čas obdelave na PAPP2.

Kot že zadnjih nekaj let smo tudi v letu 2020 realizirali številne inovativne predloge, opravili veliko nalog v okviru projekta Kaizen, izvedli številne naloge s področij varnosti in zdravja pri delu, kakovosti in drugih področij. Vse izvedene naloge so tudi po mnenju vodstva podjetja bistveno pripomogle k izboljšanju produktivnosti, boljšim pogojem dela, bolj varnemu delu in posledično k boljšim rezultatom.

V okviru projekta Racio smo lani želeli zbrati 144 predlogov. Plan smo dosegli, saj smo zaposleni skupaj oddali 149 predlogov, in to kljub dejstvu, da smo spomladi zaradi epidemije delali v zmanjšanem obsegu. Oddani predlogi so podjetju prinesli prihranek v višini 34.216,00€, avtorji inovativnih predlogov pa so prejeli nagrade v skupni višini 4.885,50€. Vse zaposlene vabimo k oddaji predlogov tudi v letošnjem letu, ko smo nekoliko zvišali tudi nagrade. Nagrada za drobno izboljšavo se je zvišala iz 14€ na 20€, motivacijska nagrada, ki jo zaposleni prejme v primeru, da zaradi tehtnega razloga njegovega predloga ni bilo mogoče izvesti, pa se zviša iz 5,5€ na 10€. Spomnimo še, da je izplačilo nagrade, ko je prihranek 1.000€ ali več lahko tudi 300€ bruto v primeru, da je bila izboljšava izvedena prej kot v enem mesecu.

Urejenost in ergonomija na delovnih mestih

V preteklem letu smo v okviru projekta Kaizen razpisali skupno 675 novih nalog, zaključili pa kar 747 nalog, nekatere od teh so bile razpisane že v predhodnih letih. Velika večina nalog se je nanašala na urejenost in ergonomijo delovnih mest s ciljem boljšega počutja ter boljših delovnih pogojev. Prav tako smo razširili sistem samoocenjevanja 5S na še dodatnih 21 lokacij. Poskrbelo se je tudi za dodatne dvizne vozičke, ki se jih lahko uporablja tudi kot nastavljivo dvizno mizo. Povečal se je delež delovnih mest, kjer se je namestilo podlogo za zmanjšanje utrujenosti, na ključna delovna mesta se je namestilo omarice z orodjem. Prav tako se je izvedlo veliko aktivnosti, vezanih na odsesavanje špen ter dima, nabavili smo cevi in nastavke za čiščenje strojev. Za lažjo manipulacijo z obešali smo obstoječa kolesa zamenjali z bombiranimi in na ta način zmanjšali trenje, kar posledično pomeni manjšo potrebno silo za premikanje vozičkov.

Vsem zaposlenim, ki so s svojimi predlogi, razumevanjem in kooperativnostjo pripomogli k napredku, se za sodelovanje iskreno zahvaljujemo, veselimo pa se že idej, ki jih boste zaposleni z nami delili v prihodnje.

Marko Čurin, Robert Eberl

Ponosni na Kristalno plaketo zlate bonitetne odličnosti



S ponosom sporočamo, da nam je neodvisna bonitetna agencija Company Wall Business podelila Kristalno plaketo zlate bonitetne odličnosti. Plaketo smo prejeli za uspešno večletno poslovanje, finančno stabilnost in ustvarjanje zaupanja med poslovnimi partnerji. »Ponosni smo lahko nase in vodstvo se zaveda, kako odlične sodelavce ima,« je prejem plakete komentirala Silva Babšek, direktorica komercialne in članica uprave našega podjetja. Kristalna plaketa krasi le 3,6% najbolj konkurenčnih podjetij iz Slovenije, Hrvaške, Srbije, Črne Gore ter Bosne in Hercegovine, ki jim je uspelo doseči in ohraniti najvišje bonitetne ocene na podlagi doseženih rezultatov v zadnjih treh letih.

Doroteja Mlaker Krošel

Omejen dostop za večjo varnost in preglednost

V podjetju smo se odločili, da v vseh prostorih uredimo kontrolo pristopa. Namen ureditve je, da se omeji dostop v posamezne prostore nepooblaščenim osebam med delovnim časom, predvsem pa izven delovnega časa. S kontrolo pristopa bomo nenazadnje zadostili zahtevam naših poslovnih partnerjev, ki od nas zahtevajo, da zagotavljamo zaupnost podatkov o njihovih izdelkih.

Podjetje smo razdelili v več con, v katere bodo lahko vstopali tisti, ki jim bodo pravice dane na personalizirani RFID kartici. Določeno bo tudi, v katerih terminih lahko zaposleni vstopajo v prostore, hkrati pa s tem vzpostavljamo evidenco, kdo in v katerem času se je nahajal v podjetju.

Kontrolo pristopa bomo implementirali v začetku aprila, zato apeliramo na vse sodelavce, da to sprejmejo z razumevanjem. V primeru morebitnih napak pri omejevanju dostopa v proizvodnih prostorih se lahko obrnete na direktorja proizvodnje, za ostale prostore pa na direktorja splošnega sektorja.

Drago Selinšek

Najcenejša je energija, ki je ne porabimo

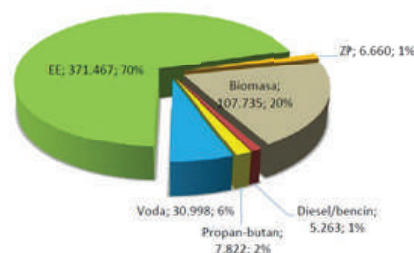
V podjetju smo izvedli energetski pregled z namenom racionalne rabe energentov. Vsak prihranek energije pomeni namreč zmanjšanje stroškov podjetja, poleg tega pa manjša poraba energije tudi občutno koristi okolju. Ugotovili smo, da največji delež stroška predstavlja poraba električne energije, sledi biomasa. V prihodnje bomo iskali možnosti prihrankov tudi na teh dveh področjih.

Graf spodaj nam prikazuje povečanje rabe biomase v preteklih letih.

PORABA BIOMASE



Stroški v EUR za leto 2020



»V ogrevanem prostoru vsaka stopinja nad 20°C pomeni do 6 % večjo porabo energije in posledično tudi višji strošek.«



»Vzdržujemo tesnila na armaturah - 10 kapljic vode na minuto pomeni 170 litrov na mesec.«

V naslednjih treh letih bomo izvajali organizacijske in investicijske ukrepe, s katerimi želimo doseči optimalno izrabo energentov. Med organizacijske uvrščamo izklapljanje strojev in luči, racionalno rabo vode ter znižanje cene električne energije. Med investicijskimi ukrepi pa izpostavimo uvedbo sistema upravljanja z energijo, zmanjšanje obračunske moči električne energije, zamenjavo razsvetljave, odpravo puščanja komprimiranega zraka, zamenjavo kompresorja za stisnjen zrak, sušenje biomase, zamenjavo neučinkovitih elektromotorjev,...

»Ugašajmo luči, kadar jih ne potrebujemo. Ugašanje luči zmanjša porabo električne energije za 10%.«

Luka Rojs

»EMMI je bil moja prva in edina služba«



Marjana Justinek po 40 letih dela na EMMI-ju zaključuje svojo poklicno pot. Ujeli smo jo njen zadnji delovni dan v pisarni. Pravi, da se še ne zaveda pomena prelomnice, ki jo prinaša upokožitev, in da bodo pravi občutki šele prišli. V pogovoru je z nami delila nekaj spominov na njeno dolgoletno kariero v EMMI-ju.

Podjetju EMMI ste se pridružili leta 1980 in ostali vseh 40 let. Kako se spominjate svojih delovnih začetkov?

Ko sem začela z delom, smo imeli precej manjši kolektiv, bili smo kot družina, kolegialnost je bila res velika. Tudi način dela je bil popolnoma drugačen. Vse smo delali ročno in z navadnim računskim strojem. Kasneje smo dobili Robotrona, ki je vsaj že sešteval sam, a še vedno je bilo veliko ročnega dela. Največji preskok je pomenila uvedba računalnikov. Šla sem čez vse faze modernizacije, zato je razlika v delu nekoč in danes res velika. Emmi je bil moja prva in edina služba. Začela sem kot takrat najmlajša na upravi, zdaj pa sem med najstarejšimi.

Sta vam modernizacija in uvedba računalnikov predstavljali težavo?

Ne, sem prilagodljiva oseba, zanimajo me novosti, rada imam nove izzive. Ob uvedbi računalnikov je bilo zagotovo nekaj izzivov. Cel dan sem na primer vnašala podatke v računalnik, naslednji dan pa jih ni bilo nikjer, saj mi nihče ni povedal, da je potrebno delo na računalniku shraniti. Sem se pa takrat tega naučila in si zapomnila za vse čase. Naslednji dan pa sem morala vso delo prejšnjega dne ponoviti.

V svoji delovni karierni ste doživeli kar dve prenovi oz. selitvi. Prvo leta 1985, ko se je podjetje preselilo na sedanjo lokacijo, drugo pa v zadnje pol leta, ko smo popolnoma prenovili upravne prostore. So občutki primerljivi?

Prva selitev je bila gotovo velika sprememba. Na stari lokaciji smo bili v majhnih prostorih, tukaj pa so nas pričakali veliki in lepi prostori. Prej smo malicali zunaj, tukaj smo dobili svojo kuhinjo in jedilnico. Bilo je zelo »nobel« za tiste čase. Vesela pa sem, da sem pred upokožitvijo dočakala še drugo prenovno. Občutki takrat in sedaj so skoraj enaki. Vzhičenost je velika, novi prostori uprave so zelo lepi.

Katero obdobje v delovni karierni vam je bilo najbolj všeč?

Na EMMI-ju sem se vedno dobro počutila, vedno so bili novi izzivi. Ko prideš, si mlad, poln elana, pričakovanja, z izkušnja mi pa postajamo modrejši. Skupaj smo preživeli veliko lepih trenutkov, vmes je bilo tudi nekaj težkih obdobj. A vodstvo se je vedno znalo boriti, poiskati rešitve in iti naprej, kar je zagotovo pozitivno.

Kako ste se razumeli s sodelavci?

S sodelavci sem se super razumela, ni bilo nobenih težav. V vsakem kolektivu pa pride kdaj do kakšnega konflikta, a smo s pogovorom vedno vse rešili.

Kaj bi na Emmi-ju pohvalili in kaj bi želeli, da se spremeni?

Všeč mi je, da se veliko dela za ljudi, pohvalno je tudi, da so plače urejene. Menim, da so medsebojni odnosi v celotnem kolektivu dobri. Posebnih idej za spremembe nimam.

Se spominjate kakšne zanimive prigode?

S sodelavkami smo preživele krasne trenutke, ko smo hodile na izlete. Polno je bilo smeha. Začele smo leta 2009, ko smo se odpravile v Trbiž, nazadnje smo bile lani na Rogli med krošnjami. Za vedno mi bo ostal v spominu naš prvi skupni izlet.

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

Z optimizmom naprej, če pozitivno gledaš na stvari, se vedno dobro rešijo.

Kaj boste počeli po upokožitvi?

Čakam, da mine korona. Rada potujem, rada tudi hodim, delam na vrtu. Čas mi bodo gotovo krajšali tudi vnuki.

Upokožitev je prelomnica. Ali boste kaj pogrešali podjetje in sodelavce?

Verjetno mi bo nekaj manjkalo. Pogrešala bom vsakdanji smeh v pisarni, sodelavke. Tudi rutino delovnega tempa bom pogrešala, dokler se ne navadim na novo rutino. Veselim se novega obdobja.

Od vajenca do mojstra



Vajenci skupaj z mentorjem priporočajo izbiro vajeniškega sistema, ki dijakom omogoča, da pridobijo bistveno več praktičnih izkušenj in kasneje lažje najdejo ustrezno zaposlitev.

V letošnjem šolskem letu zaključuje vajeništvo prva generacija vajencev, ki je pred tremi leti po dolgih letih premo-
ra ponovno dočkala uvedbo tovrstnega izobraževanja. V našem podjetju imamo trenutno 3 vajence, ki se izobražu-
jejo v programu oblikovalec kovin – orodjar, Marsel Vidmajer in Adrijan Hronek sta v tretjem letniku, Tomaž Galun pa
je letos januarja šele pričel s praktičnim izobraževanjem.

Marsel Vidmajer, ki se pripravlja na zaključni izpit, pravi, da se je za poklic oblikovalec kovin – orodjar odločil, ker ga
veseli delo s kovinami, popravila strojev in tudi varjenje: »Vesel sem, da sem se pred tremi leti odločil za vajeniški
sistem izobraževanja. Menim, da sem zaradi tega dobil bistveno več praktičnih izkušenj kot moji sošolci, ki so izbrali
klasični način šolanja.« Adrijan Hronek odkrito priznava, da že od nekdanje raje dela kot hodi v šolo, zato je bil zelo vesel
odločitve o ponovni uvedbi vajeništva v Sloveniji. Za poklic oblikovalec kovin – orodjar sta ga navdušila starejša brata:
»Večkrat sem bratoma pomagal pri popravilih avtomobilov in motorjev. Delo mi je bilo všeč, zato sem se tudi jaz
odločil za poklic, s katerim jima bom lahko pomagal tudi v prihodnje.«

Zaposleni so vajence lepo sprejeli

Težav z vključitvijo v delovni kolektiv Adrijan in Marsel nista imela. Zaposleni so ju lepo sprejeli, z vsemi se dobro
razumeta: »Vedno so pripravljeni pomagati in nama pojasniti novosti v delovnem procesu, razlaga Marsel. Vajenci
delajo po vnaprej pripravljenem učnem načrtu, ki ga pripravi šola, delovnemu procesu pa ga prilagodi njihov mentor,
Uroš Škripač, ki opravlja delo samostojnega tehnologa. »Mentorju se želim zahvaliti, saj mi je omogočil, da sem se
naučil delati na vseh področjih, ki so me zanimala,« pove Marsel, ki si želi nadaljevati šolanje v programu 3+2 in prido-
biti poklic strojni tehnik, nato pa se zaposliti pri nas: »V EMMI-ju sem zelo zadovoljen. Všeč mi je delo, všeč so mi dobri
odnosi med zaposlenimi in dijaki/študenti, prav tako pa tudi red in čistoča na delovnih mestih. Vesel sem, da imam
kadrovske štipendije in bom lahko po zaključenem izobraževanju svojo delovno kariero začel prav tukaj. Najbolj me
veseli delo na CNC strojih.« Adrijan odločitve o nadaljevanju šolanja še ni sprejel, razmišlja o možnosti šolanja ob delu:
»Kot vajenec na EMMI-ju sem se veliko naučil. Vsa osvojena znanja mi bodo gotovo prišla prav. V prihodnje se vidim
v vzdrževanju, saj imam rad razgibano delo.«

Vajeništvo izziv tudi za mentorja

Izkušnjo z vajeništvom nam je zaupal tudi mentor, Uroš Škripač. Priznava, da je bilo vajeništvo zanj poseben izziv.
»Navajen sem biti mentor študentom, izkušnje imam tudi kot predavatelj na višji šoli, a mentorstvo dijakom - vajen-
cem je nekaj povsem drugega. Odgovornost je velika, pomemben je tudi vidik vzgoje in ne samo izobraževanja. Na
tem mestu se moram zahvaliti vsem zaposlenim, ki vajencem v podjetju pomagajo in jim predajajo svoje izkušnje pri
delu. Brez njih vajeništva ne bi mogli kvalitetno izpeljati.« V vajeništvu vidi dodano vrednost, ki se premalo poudarja:
»V teh časih, ko so se dijaki izobraževali na daljavo, so vajenci še v bistveno večji prednosti. Dobivajo praktične
izkušnje in ostajajo v delovnem ritmu.«

Pohajkovanja po polskavskih gričih



Za čudovit razgled nam ni potrebno daleč od doma, pogled na Ritoznoj nas ne bo pustil ravnodušnega.

Med vinograde na Bukovec

Prva in hkrati najpogostejša pohodna pot me vodi na Bukovec. Z družbo smo se odpravili mimo gasilskega doma na Zgornji Polskavi in pot nadaljevali mimo Gostilne Kalan. V starih dobrih časih bi tam bila seveda prva točka za »oddih« v obliki borovnič, vendar je nekoč priljubljena gostilna že nekaj časa zaprta. Pred Loko smo jo pri ovinku ucvrli navkreber. Malce zadihani smo si po prihodu na vrh pri kmetiji Korošec oddahnili ter se spomnili tudi na našo pristrčnico. Dobro ogreti smo s pohodom nadaljevali proti centru Bukovca, kjer nas je pot zanesla med vinograde. Od tam nam razgled ponuja fantastičen prizor, saj nas pogled odpelje od Ptujkega gradu do Boča ter od Zgornje Polskave do cerkve sv. Marjete v Ritoznoju. Po počasnem »spustu« v dolino skozi vinograde smo prišli mimo osnovne šole Antona Ingoliča ter se znova znašli pri gasilskem domu. Pot v dolžini 6 km nam je vzela dobro uro in petnajst minut časa. V minulih treh mesecih smo pri številu pohodov čez Bukovec prečrtali že številko 50.

Razgled v Gaberniku, ki ti vzame sapo

Druga pot je malenkost daljša, a kljub temu prav tako primerna za vsakogar. S pohodom smo pričeli pri znanem baru Pepi ter zavili v uličico v smeri Turizma Goričan v Gaberniku. Vijugasta, a prijetna pot je do Goričana minila kot bi mignil. Na vrhu smo ostali brez sape, a ne zaradi hoje navkreber. Vzrok je bil, kakopak, razgled. Fantastičen pogled na Donačko goro in Boč omehča še tako trdoživo bitje, zato je tudi mi nismo bili nikakršna izjema. Po pohajkovanju na vrhu Gabernika nam je pogled na drugo stran zajel naselje Kalše. Na razkrižju poti smo zavili proti Kalšam, nato pa proti Ritoznoju. Vnovičen prihod med vinograde razveseli vse ljubitelje lepih razgledov. Na eni strani Frešerjevi vinogradi, na drugi strani pa Vinogradništvo Pečovnik. Pri slednjih pravijo, da je trta obdana z ljubeznijo, vino pa pridelano s ponosom. Seveda se Pidžiju nismo zamerili in smo se ustavili na kapljici – vinjaka. Ja, prav ste prebrali. Pečovnikovi so konec lanskega leta ustekleničili prve litre domačega vinjaka, ki so ga poprej 7 let hranili v hrastovih sodih. Za število sedem pravijo, da je nesrečno. Po pokušnji vinjaka bi dejal ravnoprotno, prej pravilčno. Po novi okrepitvi v naših telesih smo pot prečkali skozi gozd in se (znova) znašli v Gaberniku, od koder smo se odpravili proti Pokošam. Malce nas je že preganjal mrak, zato smo se spustili po hribu navzdol in uspešno zaključili sobotno potepanje. Za 7,5 km pot smo s postanki vred porabili 2 uri.

V kolikor si boste zaželeli lepih razgledov ter si vzeli nekaj časa za oddih, jo lahko brez pomislekov mahnete v te konce. Se vidimo...

V času privajanja na sobivanje s Covid -19, s(m)o mnogi izmed nas našli tudi nekaj dobrega – pohode. Za pohod ne potrebujemo mnogo, potrebujemo zgolj primerna oblačila, obutev, braniti pa se ne gre tudi dobre družbe in seveda – polne pristrčnice.

Bistriška občina je s svojimi več kot 260 km² ena izmed največjih občin v Sloveniji in kot takšna ponuja veliko možnosti za čudovita potepanja. Tokrat si za točko pohoda nisem izbral popularnega Vintgarja ali Treh Kraljev, temveč kar potep po polskavskih gričih. Najpogostejši turi sta bili po Bukovcu ter Gaberniku čez Ritoznoj. Obe poti sta lahki, kratki in primerni za vsakogar.

Nagradni natečaj

Ob 75. obletnici delovanja našega podjetja se želimo zahvaliti za dosedanje sodelovanje našim poslovnim partnerjem in jim podariti pozornost, ki bo »izžarevala dušo« našega podjetja. Zato vabimo vse zaposlene k sodelovanju na nagradnem natečaju:

Kakšna je tema natečaja?

Izbiramo najboljšo idejo za poslovno darilo ob 75. obletnici delovanja podjetja.

Kakšni so kriteriji?

Ideja mora biti zasnovana tako, da lahko darilo izdelamo v našem podjetju, z obstoječimi tehnologijami in z našimi materiali (aluminij, les). Darila bomo pošiljali po pošti, zato naj ne bodo prevelika. Zaželeno je, da ima darilo uporabno vrednost.

Kdo in kako lahko sodeluje?

Sodelujejo lahko vsi zaposleni v našem podjetju (razen članov komisije), tako da v kadrovsko službo prinesejo idejno zasnovo darila – skico in opis, ki sta lahko pripravljena z računalnikom ali ročno. Ideje zbiramo do vključno 30. aprila 2021.

Kakšna je nagrada?

Zaposleni, ki bo po izboru komisije oddal najboljši predlog, bo prejel nagrado v višini 100 € bruto. Simbolično nagrado prejmejo tudi vsi ostali sodelujoči. Komisijo sestavljajo: Silva Babšek, Drago Selinšek, Petra Štefanič, Doroteja Mlaker Krošel.

Veselimo se dobrih idej.

Potratna potica

TESTO:

- 70 dkg moke
- 1 kocka kvasa
- 3 rumenjake
- 3 dcl vode
- 5 dkg margarine
- 1 žlica ruma
- Sol, sladkor, limonina lupina – po okusu

Zamesi in pusti počivati 45 minut.

BISKVIT – 2x:

- 4 jajca
- 4 žlice moke
- ½ pecilnega praška
- 4 žlice sladkorja
- 1 vanilij
- 2 žlici tople vode

V drugega dodaj še 3 žlice kakava.

Razvaljaj testo in ga položi v pekač tako, da ga boš lahko pokril. Začni z orehovim nadevom, položi nanj svetli biskvit. Na biskvit namaži skutin nadev. Pokriješ s temnim biskvitom in na njega namažeš še enkrat orehov nadev. Vse plasti pokrij s testom in tesno stisni robove. Pusti, da vzhaja vsaj 40 minut. Peci pri 180 stopinj vsaj 1 uro in 15 minut. Naj vam uspe in dober tek!

Recept nam je zaupala Mojca Samec.

NADEV OREHI:

- 50 dkg orehov
- beljak iz jajc, ki ti je ostal od testa (sneg)
- 20 dkg sladkorja
- 1,5 dcl mleka
- 1 vanilij
- limonina lupina, rum, cimet po okusu

NADEV SKUTA:

- 50 dkg skute
- 1 kislja smetana
- 1 vanilij
- sladkor po okusu

