

RUDAR

ČASOPIS POSLOVNEGA SISTEMA PREMOGOVNIK VELENJE
september 2006, številka 8, leto XL



foto Hans

Delničarji sprejeli razvojni načrt
stran 4

Poiščimo svoje potenciale!
stran 6

Leto varčevanja kaže prve rezultate
stran 8

Tudi HTZ IP ima sedaj jasne cilje
in vizijo
stran 16



Vsebina

Časopis poslovnega sistema Premogovnik Velenje, september 2006, številka 8

4 Delničarji sprejeli razvojni načrt

5 PUP PV začenja z delovanjem

S 1. oktobrom začne delovati novo podjetje v mešani lasti PUP PV. Vanj prehaja komunalna, gradbena in mizarska dejavnost ter 18 sodelavcev iz HTZ IP. Svet delavcev in sindikat HTZ IP sta dala soglasje k prenosu dejavnosti.

6 Poiščimo svoje potenciale

Projekt celovite optimizacije procesov izrablja dragocene izkušnje, ki jih imajo delavci. Nihče ne pozna delovnega mesta bolje kot tisti, ki na njem dela.

8 Leto varčevanja kaže prve rezultate

Poslovni rezultati sedmih mesecev kažejo, da se naši stroški gibljejo v okviru plana in so realno nižji za 3 odstotke v primerjavi z enakim lanskim obdobjem. Upravičeno lahko pričakujemo, da bodo na podlagi sprejetih varčevalnih ukrepov stroški konec leta realno nižji več kot za 3 odstotke.

10 Namesto Prešernov, Cankarjev in Kobilc – evri

12 Zaživel razvojni projekt z nemškimi partnerji

14 Poklic mehatronika po meri podjetja

15 E-učenje – izziv prihodnosti

16 Tudi HTZ IP ima sedaj jasne cilje in vizijo

Perspektiva in razvojni načrt Premogovnika Velenje se neposredno odražata tudi v bodočem delovanju HTZ IP, ki bo na letošnji strateško-poslovni konferenci predstavil svojo novo vizijo razvoja.

18 Sejmi so priložnost za predstavitev in vir informacij

20 Posluh za zaposlovanje invalidov

21 Tisti, ki se ne dolgočasijo od plače do plače

22 Mladi na Plešivcu sklenili raziskovalno delo

24 Delovno poletje v ERICu

25 Energija si – racionalno jo uporabljaj

HSE je z oglaševanjem in svetovalnimi rubrikami v medijih začel vseslovensko kampanjo ozaveščanja o racionalni rabi električne energije. Pri porabnikih želi ustvariti odnos do električne energije, ki bi privedel tudi do manjše porabe energije.

26 Zgradili skladišče popravljenih opreme

27 46 fotografij za 46 let

28 Rudarji so se znova srečali

29 NK Rudarju vrniti ugled

30 Zdravje – Mlado srce

32 Športno društvo

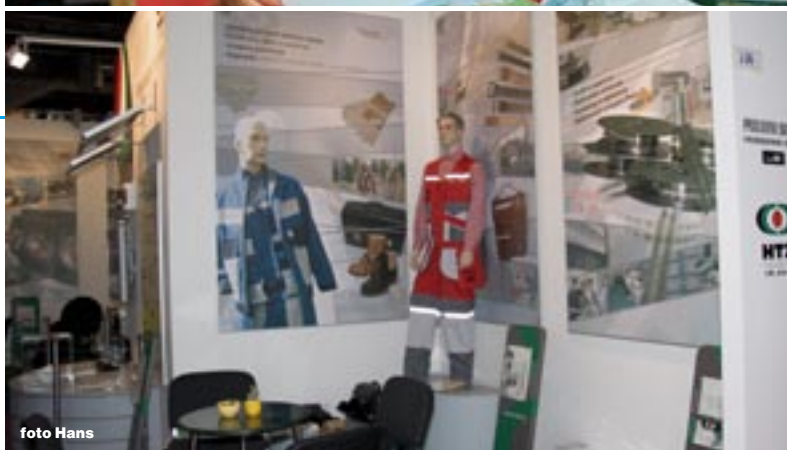


foto Hans



foto Hans



Časopis poslovnega sistema
Premogovnik Velenje,
september 2006, številka 8

Izdajatelj

Premogovnik Velenje

Uredništvo

Glavna in odgovorna urednica:

Diana Janežič

Novinarka in lektorica:

Dragica Marinšek

Naslov: Uredništvo Rudarja,

Partizanska 78, 3320 Velenje,

tel. 03/899-63-96, fax. 03/5869-131

e-pošta: diana.janezic@rlv.si

Uredniški odbor

Božena Steiner, predsednica

Diana Janežič, glavna in odgovorna urednica

Dragica Marinšek, lektorica

Pavel Skornšek, Proizvodnja

Branko Mlinšek, predsednik

sveta delavcev

Tomo Lipnik, predsednik sindikata

Helena Šumah, HTZ IP

Oblikovanje:

Ivo Hans Avberšek,

Prostudio, HTZ IP, d.o.o., Velenje

e-pošta: ivo.avbersek@rlv.si

Trženje oglasnega prostora:

Prostudio, HTZ IP, d.o.o., Velenje

kontakt: David Koren, tel. 03/5871-774,

GSM 051-301-634, e-pošta:

david.koren@rlv.si; prostudio@rlv.si

Grafična priprava

Eurograf, d.o.o.,

Velenje

Tisk

Eurograf, d.o.o., Velenje

Naklada

4000 izvodov

Mesečnik Rudar prejemaajo zaposleni v poslovnem sistemu Premogovnik Velenje brezplačno. Davek na dodano vrednost po stopnji 8,5%. Poštnina plačana pri pošti 3320.

UVODNIK

DELOVNO MESTO JE DOBRINA

»Delovno mesto je dobrina. Daje nam možnost za naše zasebno življenje. Za delovno mesto se je treba boriti vsak dan, vsi smo v konkurenčnem boju.

Večjo konkurenčnost dosežemo z izobraževanjem, izboljševanjem svojega dela, večanjem lastne vrednosti, napredovanjem v znanju in usposobljenosti in če nam priložnost za to nudi še podjetje, jo moramo sprejeti z odprtimi rokami,« je prepričana Irena Dobnik, svetovalka podjetja Ferk&Partnerji, ki v našem podjetju izvaja projekt Celovite optimizacije procesov (COP).



Delovno mesto je torej dobrina, in katerokoli je naše delovno mesto, je na njem treba biti učinkovit, konkurenčen. Zanj se je treba boriti. Za to, da ga obdržimo, si je treba prizadevati, to, da ga imamo, nam mora prinašati zadovoljstvo.

Pa vsi svoja delovna mesta razumemo tako? Se nam včasih ne zdi preveč samoumevno, da se pač vsak dan znova napotimo na svoje delovno mesto in da nas vsakega 15. v mesecu čaka plača? Koliko vložimo v svoje delovno mesto, vase, da bi bili na njem uspešnejši in konkurenčnejši?

Prva faza projekta COP nas je spodbudila k razmišljanju o naših delovnih obveznostih in nalogah. Kaj delamo, koliko časa, kako, zakaj. Vsa ta vprašanja si bomo morali še zastaviti, ko bomo nadaljevali delo pri projektu COP.

Pri tem pa na svoje delo pogledati tudi z drugega zornega kota, skozi nova očala: smo učinkoviti, bi lahko kaj delali drugače, manj časa, z večjo dodano vrednostjo, po drugačnem vrstnem redu, bi morda česa sploh ne bilo treba več delati?

Svoja delovna mesta smo torej začeli analizirati. S tem pa tudi svoje delo in svojo konkurenčnost na delovnem mestu. Tem, ki ga imamo sedaj, ali katerem drugem. Kajti, kot je ob zagonu nove povezane družbe PUP PV dejal dr. Vladimir Malenković, direktor HTZ: »Spremembe v podjetjih so stalnica. Fleksibilnost delovne sile na trgu je vedno večja. S sistemom prekvalifikacije, izobraževanja zaposleni prehajajo na nova delovna mesta, pridobivajo nova znanja. Interes poslovnega sistema je zagotavljanje dolgoročnih in kvalitetnih delovnih mest, zato ustanavljamo nova podjetja.«

Cilji, ki smo si jih postavili z novim razvojnim načrtom, pred nas postavljajo mnoge nove izzive, prinašajo spremembe delovnih mest, manj zaposlenih zaradi naravnega odliva, a nove naloge. Zato bomo vsi skupaj morali biti bolj inovativni in učinkoviti.

Mnogo je ljudi, ki bi želeli imeti delovno mesto. Nam, ki jih imamo, se to zdi nekaj normalnega. In ker to dobrino imamo, imamo tudi priložnost, da jo dobro izrabimo – v svojo korist in v korist podjetja.

Diana Janežič

DELNIČARJI SPREJELI RAZVOJNI NAČRT

29. avgusta je bila v Premogovniku Velenje 10. redna skupščina delničarjev. Potrdili so letno poročilo 2005 in sprejeli razvojni načrt Premogovnika Velenje za obdobje 2006-2011 oziroma 2015.

Delničarji so se najprej seznanili z letnim in konsolidiranim poročilom družbe za leto 2005 z mnenjem revizorja in pisnim poročilom nadzornega sveta o preveritvi letnega poročila. Skupščina je potrdila in odobrila delo direktorja in nadzornega sveta v poslovnem letu 2005 ter jima potrdila razrešnico za poslovno leto 2005.

V Premogovniku Velenje smo v letu 2005 pridobili 3.945.100 ton premoga s povprečno kurilno vrednostjo 10.848 KJ/kg. Odkopana količina premoga je bila za 6 odstotkov nižja kot leto prej, kurilna vrednost pa je bila večja od načrtovane, zato je bila prodaja premoga v giga joulih za 6,7 odstotka večja kot v letu 2004.

Družba je v letu 2005 pridobila 28.873 mio SIT prihodkov, kar je 2,3 odstotka več kot v letu 2004 in 4 odstotke več, kot je bilo načrtovano. Celotni odhodki v letu 2005 so znašali 30.243 mio SIT, kar je 2,6 odstotka več kot v letu 2004. Dodana vrednost na zaposlenega v letu 2005 je bila 9.098.294 SIT, kar je 11,5 odstotka več kot leto prej. Za naložbe v osnovna sredstva je bilo namenjenih 5,9 milijard SIT. Poslovanje v letu 2005 je

Premogovnik Velenje zaključil z izgubo 261 mio SIT.

31. 12. 2005 je bilo v Premogovniku Velenje 1.966 zaposlenih, kar je 103 delavce oziroma 5 odstotkov manj kot v začetku leta.

Razvojni načrt potrjen

Za prihodnost Premogovnika Velenje je zelo pomembno, da je skupščina delničarjev sprejela razvojni načrt 2006-2011 (2015). V njem so zapisani cilji in poti za doseganje ekonomsko učinkovite osnovne dejavnosti, pri čemer bo pridobivanje premoga racionalizirano, ob tem pa ohranjena visoka stopnja varnosti ter socialni in ekološki prispevek okolju. V skladu z načrtom se bo nadaljevalo intenzivno prestrukturiranje hčerinskih podjetij in strokovnih služb ter ustanavljanje novih podjetij.

Osnovna dejavnost Premogovnika Velenje po omenjenem razvojnem načrtu še vedno ostaja pridobivanje premoga, ki je usklajeno z Nacionalnim energetskega programom in dolgoročno desetletno pogodbo med HSE, TEŠ in Premogovnikom Velenje v višini 38.500 tera joulov (+ oz. - 5%) letno do leta 2014 ter najmanj 30.000 tera joulov po letu 2014.

Ob tem bo družba racionalizirala poslovanje in zmanjševala število zaposlenih za 5,6 odstotka na leto do leta 2011.

Premogovnik Velenje naj bi do leta 2011 dosegel ceno 2,25 € za giga joule energije, kar bo omogočalo konkurenčno poslovanje Premogovniku in TEŠ.

V poslovnem sistemu Premogovnik Velenje pa bomo nadaljevali postopno zmanjševanje kapitalske in poslovne odvisnosti povezanih družb od matičnega podjetja s privatizacijo le-teh, z izjemo invalidskega podjetja HTZ, ter si prizadevali za zagotavljanje novih delovnih mest v okviru povezane družbe PV Invest - z lastnimi sredstvi in s pridobivanjem strateških partnerjev.

V razvojnem načrtu je predvidena tudi ustanovitev posebnega sklada za zapiralna dela, ki bodo najprej namenjena za zapiranje jame Škale, kasneje pa za celotno pridobivalno področje Premogovnika Velenje. Skupna vrednost zapiranih del za jamo Škale je 6,5 milijarde SIT. Premogovnik Velenje naj bi v skladu z omenjenim razvojnem načrtom od leta 2008 posloval z dobičkom in nato vsako leto 50 odstotkov ustvarjenega dobička namenil za sklad za zapiralna dela.

dj

PROIZVODNJA AVGUST 2006

ODKOP/OBRAT	načrt	doseženo	+/-	%	ton na dan
-110/A	123.500	107.531	-15.969	87,07	8.272
-35/B	117.000	118.073	1.073	100,92	9.083
PROIZVODNJA	240.500	225.604	-14.896	93,81	17.354
PRIPRAVE	6.500	5.833	-667	89,74	449
PREMOGOVNIK	247.000	231.437	-15.563	93,70	17.803

PUP PV ZAČENJA Z DELOVANJEM

S 1. oktobrom začne delovati novo podjetje v mešani lasti PUP PV in vanj prehajajo komunalna, gradbena in mizarska dejavnost ter 18 sodelavcev iz HTZ IP. Svet delavcev in sindikat HTZ IP sta na skupni seji dala soglasje k prenosu dejavnosti.

V novem podjetju je PUP 74-odstotni lastnik, Premogovnik Velenje pa 26-odstotni. Podjetje je registrirano, podpisani sta bili pogodbi med solastnikoma ter med HTZ in PUP-PV o prenosu dejavnosti. Direktor bo Marjan Zdolšek iz podjetja PUP.

Skupne seje sveta delavcev, sindikata in nekaterih delavcev, ki prehajajo v novo podjetje, sta se sredi septembra poleg vodstva HTZ IP in Premogovnika Velenje udeležila tudi Jože Mraz, direktor PUP-a in Marjan Zdolšek.

Predsednik sindikata HTZ IP Branko Smagaj je navedel vprašanja, ki so jih delavci, ki prehajajo v PUP PV, postavili v zvezi s predloženimi dokumenti. Vprašanja se nanašajo na njihov socialni in materialni status ter na delovne razmere.

Socialna varnost delavcev zagotovljena

Najprej je spregovoril direktor HTZ IP **dr. Vladimir Malenković** in poudaril, da je ideja o ustanovitvi takšnega podjetja stara skoraj štiri leta, da je bilo v ta namen opravljenih veliko razgovorov med vodstvi obeh podjetij in da je zdaj prišlo do dogovora, s katerim so zadovoljne vse strani. V interesu vseh je, da je novo podjetje uspešno na trgu.

V konkretnih odgovorih na vprašanja delavcev pa je dejal, da za delavce v podjetju PUP PV veljajo vse pravice in obveznosti v skladu s panožno kolektivno pogodbo Premogovnika Velenje, pogodba med Premogovnikom Velenje in PUP pa natančno opredeljuje izvajanje storitev novega podjetja za Premogovnik Velenje in HTZ IP.

Direktor novega podjetja **Marjan Zdolšek** je glede delovnih prostorov dejal, da jih še urejajo in naj bi bili priprav-



Novo podjetje PUP PV so predstavili – od leve v prvi vrsti: dr. Vladimir Malenković, Marjan Zdolšek, dr. Evgen Dervarič, Jože Mraz in Janko Lukner.

ljeni v novembru. Zato bodo do ureditve prostorov vse dejavnosti novega podjetja potekale na sedanjih lokacijah.

Dobrodošlico bodočim sodelavcem je izrekel tudi **Jože Mraz** direktor PUP-a: »O povezovanju Premogovnika in PUP smo se pogovarjali več let. Naše izhodišče je bilo, da ste v Premogovniku Velenje strokovnjaki za odkopavanje premoga, v PUP pa smo strokovnjaki za urejanje okolja. V novem podjetju vidimo novo poslovno priložnost in prepričani smo, da jo bomo dolgoročno uspešno izrabili v korist obeh lastnikov in zaposlenih.

PUP je podjetje z ugledom v lokalnem in širšem slovenskem okolju, je poslovno stabilno in se do zaposlenih in poslovnih partnerjev obnaša korektno, zato je

vsakršna bojazen zaposlenih v novem podjetju odveč.«

Direktor Premogovnika Velenje **dr. Evgen Dervarič** pa je dejal: »Prepričan sem, da so dogovori glede novega podjetja dobri, da bo podjetje PUP PV dobro podjetje ter da se boste vsi, ki vanj prehajate, v njem dobro počutili ter uspešno delali.«

Diana Janežič

POIŠČIMO SVOJE POTENCIALE!

Vodstvu Premogovnika Velenje in HTZ sta se odločili, da začneta v obeh podjetjih projekt Celovita optimizacija procesov. 21. avgusta ga je začelo izvajati konzultantsko podjetje prof.dr. Ferk & Partner. Ena od solastnic podjetja in svetovalka partnerka je Irena Dobnik.

Rudar: »Kakšni so cilji projekta?«

Dobnik: »Cilj projekta je po fazah, v katerih sodeluje okoli 1.500 sodelavcev, priti do tega, da vsak delavec na svojem delovnem mestu išče in najde možnosti izboljšav. Te izboljšave se bodo pokazale v zniževanju stroškov in v povečevanju dodane vrednosti. Projekt je zasnovan tako, da uporablja znanje sodelavcev, ki so ključnega pomena. Projekt ne poteka po načinu, da vodstvo dodeli nalogo, sodelavci pa jo morajo izvesti – torej od zgoraj navzdol. Nasprotno: vodstvo je dalo s tem projektom sodelavcem priložnost, da sami prikažejo, kako bi lahko bili vsi skupaj boljši. Projekt izrablja dragocene izkušnje, ki jih delavci imajo. Nihče ne pozna delovnega mesta bolje kot tisti, ki na njem dela. Rezultat tega projekta ne bo elaborat, knjiga, temveč zbir ukrepov, do katerih bodo prišli sodelavci po metodoloških korakih.

V tem je razlika med tem in kakšnim drugim, podobnim projektom. Rezultat projekta je uspeh sodelavcev, ne uspeh konzultanta. Vloga naše hiše je, da vam damo metodologijo, orodje, krmilimo in strokovno nadziramo projekt, ki ga izvedejo sodelavci.«

Rudar: »Kako poteka projekt?«

Dobnik: »Operativno poteka projekt v treh fazah. Sedaj teče prva faza in v njej sodelujejo vsi indirektno produktivni, to je sodelavci, ki ne delajo neposredno v proizvodnji. Vključenih je okoli 650 sodelavcev. Analitični del vsake faze traja tri mesece, nato pa sledi implementacijski del. Sodelavce pred implementacijskim delom usposobimo za ustrezno planiranje merljivih učinkov in nato skupaj z vodstvom projekta mesečno spremljamo doseganje ciljev.

Cilji morajo biti doseženi v štirih letih, naša hiša pa bo v vašem podjetju pri-

bližno leto in pol. Potek vsake faze je pravzaprav precej preprost: po določenih manjših metodoloških korakih vsak sodelavec sam temeljito analizira svoje delo, nato ga alfa numerično, to je z besedo in s številko, analizira in ga optimira. Sliši se zelo preprosto, pa vendar ni tako.

Ne gre le za ekonomijo, za zniževanje stroškov in povečanje dodane vrednosti, ampak tudi za veliko psihologije. Kaj pravzaprav pri tem projektu iščemo? Podjetniško razmišljanje, obnašanje kot dober gospodar. To, kar smo doma, bodimo tudi v podjetju.

Zanimivo je, da se mnogi ljudje v službi obnašajo drugače kot doma. Doma znajo zelo dobro gospodariti s premoženjem, dobrinami, odlično obvladujejo gospodinjstvo (družinsko ekonomijo), v službi je nenadoma popolnoma drugače.

Pri projektu gre torej tudi za spremembo načina razmišljanja, kar pa je dolgotrajen proces in se ne zgodi v nekaj mesecih.«

Rudar: »S tem projektom ste sodelovali že v veliko podjetjih v Sloveniji in tujini. Je projekt učinkovit?«

Dobnik: »Je, zelo. Prav to je draž tega dela. Na naši referenčni listi so podjetja, ki so za slovenske in tudi mednarodne razmere uspešna, so pa tudi podjetja, ki so bila v velikih težavah. Možnosti izboljšav pa obstajajo vedno, najsaj je podjetje uspešno ali pa ima težave. Uspešna podjetja želijo biti še boljša, konkurenčnejša, tista v težavah, jih želijo odpraviti, preseči krizo. Nas veseli, da podjetja oz. njihova vodstva vse bolj spoznavajo, da je največji potencial v ljudeh. Najbolj pomembni so sodelavci, ki imajo znanje, kreativnost, izjemne izkušnje. Treba pa jih je trenirati in spodbujati, da so čim bolj uspešni.«



Irena Dobnik: »Projekt je lahko uspešen le, če sodelujemo in odprto komuniciramo. Zaenkrat nam gre dobro od rok.«

Rudar: »Pri podobnih projektih uvažanja sprememb se uprava izobrazila v tej smeri in sprejme ukrepe sprememb. Ta projekt pa torej daje priložnost zaposlenim, da predlagajo spremembe.«

Dobnik: »Za uspešno podjetje ni dovolj odlična uprava in srednje dobri sodelavci. Podjetje je tako dobro, kot so dobri sodelavci. Marsikje se zaposleni podcenjujejo, Slovenci pa smo sploh znani po tem, da sami sebe podcenjujemo. Priložnost za dodatno izobraževanje, projektno delo, zamenjavo delovnega mesta, se včasih razume kot kazen, po drugi strani pa marsikdo želi priložnost za izboljšave, ne želi pa ob tem sprejeti odgovornosti za uvedbo le-teh.

Uspeh je zagotovljen v podjetjih, kjer se znanje, izkušnje, ideje razpršijo in se ne koncentrirajo le na vrhu.

V Premogovniku Velenje in HTZ je skupaj skoraj 3.000 zaposlenih. Vsak ima za seboj precej »kilometrino«. To so izkušnje, to je znanje, ne le šolsko, temveč praktično. Ta dragoceni potencial je treba začeti sistematično spodbujati in usmerjeno izrabljati.

Vsak zaposlen je za podjetje pomemben, in to mu je treba dati vedeti. Če je delavec dober ali slab, vpliva na delo v podjetju. Omenjeni projekt pokaže prav to: da ni vseeno, ali neko delo poteka tako ali drugače, ali ga sodelavec opravlja odlično ali z levo roko. Vsak sodelavec v podjetju ima svojo vlogo in je pomemben za uspeh podjetja.

Ljudje se, seveda, bolj ali manj bojimo sprememb, težko jih sprejemamo. Udeležanje ciljev tega projekta ni lahko, priznam, vendar si z njim vsak zaposleni širi svoje kompetence in postaja v podjetju in izven njega bolj konkurenčen.

Rudar: »Sodelavce skrbi, da gre pri tem projektu za preštevanje zaposlenih, za ugotavljanje viškov.«

Dobnik: »Nikakor. Projekt nima cilja zmanjšati števila sodelavcev. Premogovnik Velenje ima za prihodnja štiri leta izdelan kadrovske plan naravnega odliva zaposlenih, torej z upokožitvami. V projektu Celovite optimizacije procesov se bo pokazalo, kako zastaviti in organizirati delo z manj zaposlenimi.

Znebimo se balasta, nepomembnih opravil (tako imenovanih »kradljivcev časa«), ki jih je pri vsakem delu veliko. Prav tako se je pomembno naučiti določati prioritete pri delu. Ni vedno najbolj pomembna tista naloga, ki nam jo v nekem trenutku naloži vodja. Vsa opravila je možno razvrstiti po prioritetah – niso vsa enako pomembna, nekatera so zelo pomembna, nekatera srednje, nekatera pa manj, celo nepomembna, lahko tudi moteča.«

Rudar: »Pri nas teče sedaj prva faza. Kako poteka, kaj se dogaja?«

Dobnik: »Prva faza se imenuje analiza stroškovnih povzročiteljev in poganjačev vrednosti oziroma malih delnih procesov. Po dveh terminih lahko ocenim, da je sodelovanje zelo pozitivno. Sodelavci, ki so bili določeni za vodje raziskovalnih skupin, in koordinatorji, ki imajo neposreden stik z drugimi sodelujočimi, so zelo resno in odgovorno pristopili k



Treba bo sneti ali zamenjati očala!

nalogi. Sodelavci so v glavnem pozitivno prevzeli naloge in jih dobro naredili.

Na drugi strani vemo, da ves čas ne bo tako, da bodo nihanja, zato je naša vloga, da skrbimo za strokovno pravilnost poteka. Vodje raziskovalnih enot, koordinatorji, predsednik projekta in njegovi pomočniki pa so tisti, ki dajejo temu projektu ustrezno težo, avtoriteto pri poudarjanju, da je to pomemben projekt za podjetje.

Zelo smo zadovoljni s pristopom, nikogar ni, ki bi nalogo vzel zlovoljno. Projekt je lahko uspešen le, če sodelujemo in odprto komuniciramo. To zelo spodbujamo in zaenkrat nam gre dobro od rok. Projekt je bil s strani vodstva med vsemi zaposlenimi ustrezno najavljen, preden smo ga začeli, in to je zelo dobro. Naj omenim še to, da nas je zelo prijetno in pozitivno presenetila klima v vašem podjetju. Glede premogovnikov velja stereotip okostenele, težke organizacije, kolosov iz prejšnjega sistema, pri vas pa smo ugotovili, da je to moderna organizacija. Sodelavci so navajeni projektne dela in razmišljanja. Projektno delo pri vas postaja način dela. Zahteva nenehno izobraževanje in tega je pri vas veliko.

Rudar: »Kje se lahko pojavijo pri poteku projekta nihanja, zastoji?«

Dobnik: »Ti niso v naprej določeni, so pa pri projektu tudi težji termini, ko je treba zadeve konkretizirati. Ko se je, na primer, treba natančno izraziti, kaj bi lahko izboljšali, spremenili. Takrat bi

morda kdo rad stopili korak nazaj in se ne bi želel izpostaviti. Toda z ustreznim pristopom takšne točke v projektu skupaj s sodelavci in vodstvom korektno in dobro izpeljemo.

Poleg tega pa je popolnoma normalno, da projekt ne poteka le navzgor, so tudi odkloni, pomemben je pozitiven trend in končno doseganje cilja. Vsak naj razmišlja: 'Imam priložnost, a tudi odgovornost.' Ta se ne dodeljuje le navzgor.

Irena Dobnik je v svetovalni hiši Ferk&partnerji svetovalka partnerka in solastnica družbe, ki je v 100-odstotni privatni lasti partnerjev. Po poklicu je univerzitetna diplomirana ekonomistka. Vsi partnerji v družbi prihajajo iz gospodarske prakse, kar je prednost pri opravljanju svetovalnega dela. Tudi Dobnikova je, ko je bila zaposlena kot finančna direktorica v Tovarni sukancev in trakov v Mariboru, v praksi opravila predstavljeni projekt kot koordinatorica. Takrat jo je zamikalo drugačno delo, kot je delo pri financah.

Irena Dobnik: »Biti svetovalec je zelo dinamično, izzivno in odgovorno delo. Dan ni enak dnevu, srečuješ se z zelo različnimi ljudmi. Metodologija projekta je vedno enaka, a projekt v vsakem podjetju živi svoje življenje.

Veliko notranje zadovoljstvo mi dajejo različna podjetja, ki so uspešno uvedla ta projekt, ga vzela za »svojega« in ga aktivno vključila v svoj proces stalnih izboljšav.«

Diana Janežič

LETO VARČEVANJA KAŽE PRVE REZULTATE

Kje so bolj pristojni, da nam odgovorijo na vprašanje, ali smo v letu varčevanja že kaj privarčevali, kot na gospodarskem področju? Ob tem pa jih, seveda, lahko pobaramo tudi, kako oni prispevajo k letu varčevanja.

Odgovore so dajali: Ivan Hozjan, vodja finančne službe, Tatjana Krenker, vodja kontrolinga, mag. Dragica Kotnik, vodja računovodske službe in Milena Kovačič, vodja komercialne službe.

Seveda nas je naprej zanimalo, ali smo v Premogovniku Velenje od uvedbe Leta varčevanja na katerem področju že pomembno zmanjšali stroške oziroma spremenili svoje ravnanje tako, da je bolj varčevalno usmerjeno?

Odgovori so spodbudni. Poslovni rezultati sedmih mesecev kažejo, da se naši stroški gibljejo v okviru plana in so realno nižji za 3 odstotke v primerjavi z enakim lanskim obdobjem. To je zelo ugodno in nedvoumno kaže na učinke leta varčevanja. Dinamika stroškov je sicer pri posameznih postavkah različna; nekateri načrtovani stroški že v prvi polovici leta dosežejo 100 odstotkov in jih kasneje ni več, drugi so enakomerno porazdeljeni prek leta.

Varčevalni ukrepi so se konkretno pokazali pri stroških praznovanja dneva rudarjev, ki so letos bili za tretjino nižji kot lani. Večina varčevalnih ukrepov pa se bo v rezultatih poslovanja izrazila v jesenskih mesecih in ob koncu leta. Med drugim bodo ob koncu leta 2006 občutno manjši stroški za poslovna

darila, novoletni koledar in novoletne voščilnice, saj je med varčevalnimi ukrepi tudi njihova ukinitve.

Sogovorniki upravičeno pričakujejo, da bodo na podlagi sprejetih varčevalnih ukrepov stroški ob koncu leta realno nižji za več kot tri odstotke.

Le z varčevanjem do cilja

Varčevalni ukrepi se torej izvajajo in učinki bodo najbolj vidni konec leta, pomemben prispevek k varčevanju pa bo prinesel tudi projekt Celovite optimizacije procesov. Kljub temu, da govorimo o »letu varčevanja«, se bodo učinki namreč najbolj pokazali v daljšem obdobju. Pri vsem gre namreč tudi za doseganje in uveljavljanje drugačne miselnosti, tako da vsem zaposlenim racionalno delo in varčevalno obnašanje prideta »v kri«, v vsakodnevno prakso.

Način ravnanja in miselnost pa se spreminjata počasi in prvi učinek nenehne opozarjanja na stroške in govorjenja o njem pri vsakem opravilu je tudi v tem, da stroški ostanejo na istem nivoju, da torej ne naraščajo.

»Če se ne bi leta varčevanja lotili tako sistematično in aktivno, bi stroški naraščali, četudi le za odstotek ali dva.

V Premogovniku Velenje pa je en odstotek stroškov zelo veliko denarja.

In nenazadnje – z zniževanjem stroškov samo sledimo doseganju cilja, ki smo si ga postavili skupaj z lastnikom – doseči leta 2011 ceno 2,25 € za giga joul energije,« menijo sobesedniki.

Kako smo se v prvem letu varčevanja že zavedli te naloge, bo med drugim pokazalo tudi sestavljanje plana za leto 2007. Rokovnik je že izdelan in podatke je treba oddati do 20. oktobra. Izhodišča za plan so jasna: načrtovane postavke morajo biti najmanj 2 odstotka nižje od letošnjih.

Nastajanje plana je zelo natančno, kontrolirano in odgovorno dejanje in vsi, ki pri njegovem nastajanju sodelujejo, se te naloge tako tudi lotijo. Zato so številke, vpisane v njem, realne in postavljene tako, da sta po usklajevanju obe strani zadovoljni z njimi.

Tudi pri planiranju stroškov in varčevanju pa je na prvem mestu varnost in v zvezi z njo ne varčujemo. Prav tako ima posebno mesto razvoj osnovne dejavnosti.

Varčevanje je tudi povečanje prihodka

Ukvarjanje s stroški je ena od osnovnih dejavnosti gospodarskega področja. Zmanjševanje stroškov pa je le en vidik varčevanja, »varčujemo« tudi s povečevanjem prihodkov in dodane vrednosti.

Tako se na finančnem področju obnašajo podobno racionalno kot pri nabavi materialov, kjer iščejo najugodnejšega ponudnika. Pri zadolževanju zberejo več ponudb in iščejo banko z najugodnejšo finančno ponudbo.

V letošnji raziskavi SiOK v Premogovniku Velenje je med odgovori na vprašanje, kako pa vi varčujete, marsikdo zapisal: »Pri svojem delu ne morem veliko privarčevati,« ali »Moje delo je takšne narave, da ne morem kaj privarčevati.«

Kako da ne! Vsakdo lahko na svojem delovnem mestu kaj privarčuje. V Premogovniku nas je, zaokrožimo, 1.800. Če bi vsak privarčeval 1.000 SIT vsak mesec, je to v enem letu 21.600.000 SIT!

Koliko ste privarčevali ta mesec?



Učinke varčevanja v podjetju in varčevanje na gospodarskem področju so predstavili – od leve: Ivan Hozjan, Milena Kovačič, mag. Dragica Kotnik in Tatjana Krenker.

Uspeli so že znižati obrestne mere za prejete kredite in pri deviznem poslovanju poiščejo banko z najnižjim tečajem. Če dopuščajo možnosti, občasno plačujejo obveznosti s scontom in na ta način povečujejo prihodke in dodano vrednost.

Premogovnik Velenje je pred leti pomemben del prihodka ustvaril s tako imenovano eksterno realizacijo, to je s prihodkom od prodaje svojih storitev na zunanjem trgu. V nekaj letih so področja, ki so ustvarjala eksterno realizacijo, prešla v povezane družbe in sedaj te realizacije nima več. Tako ostaja domala edini prihodek prodaja premoga.

Kako pa sami varčujejo?

Zaposleni na gospodarskem področju poznajo in spremljajo vse stroške, ki nastajajo v podjetju. Kako pa obvladujejo stroške, ki jih povzročajo pri svojem delu?

V celotnih stroških Premogovnika predstavljajo stroški gospodarskega področja 1 odstotek. V njihovih stroških zajemajo stroški dela 94 odstotkov, torej lahko zaposleni na tem področju vplivajo le na 6 odstotkov preostalih stroškov, ki so v glavnem stroški za pisarniški material, dnevnice, izobraževanje in druge storitve.

Kje torej lahko kaj privarčujejo? Ugotovili so, da so lahko najbolj učinkoviti tako, da čim bolj izkoristijo delovni čas in za isto maso plač naredijo čim več. Ne nadomeščajo dalj časa odsotnih sodelavcev zaradi bolezni in tistih, ki se upokojijo, z novimi, temveč delo razporedijo. Sedaj je zaposlenih 51, že konec leta jih bo 49 in število zaposlenih se iz leta v leto znižuje.

Poudarili so, da na drugi strani naraščajo delovne obveznosti, ki so tudi vedno bolj zahtevne. Zato se veliko izobražujejo, a so zelo pozorni na stroške izobraževanja in skrbno izbirajo oblike, vsebine in udeležence posameznega izobraževanja.

Če je komu, je prav zaposlenim na gospodarskem področju varčevanje v krvi. Nenehno pregledovanje števil, ugotavljanje indeksov posameznih stroškov in primerjava s preteklimi obdobji, kontroliranje doseganja planov, podroben vpogled v vsak strošek v podjetju jih navajajo, da so racionalni tudi pri svojem obnašanju.

Pričakovana racionalizacija v okviru projekta Celovite optimizacije procesov bo skrajšala čas za marsikatero opravilo, znižala stroške oziroma, če zapišemo že v skladu s projektom, pomagala še bolj racionalno izrabiti delovni čas.

Diana Janežič

OBVESTILO

Na podlagi 3. odstavka 203. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (prečiščeno besedilo v Ur.l. 17/06, z dne 17. 2. 2006) je delodajalec dolžan obvestiti zaposlene (zavarovance), da so bili za njih obračunani in plačani prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Zato izjavljamo, da so bili za leti 2004 in 2005 redno obračunani in plačani prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (prispevki zavarovanca in delodajalca) za vse zaposlene v poslovnem sistemu Premogovnik Velenje, ki so v tem obdobju prejeli plačo.

Pisni dokument o tem bomo vsakemu zaposlenemu posredovali po opravljeni reviziji za leto 2005 Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.

Dr. Evgen Dervarič, direktor Premogovnika Velenje, d. d.

NAMESTO PREŠERNOV, CANKARJEV, KOBILC - EVRI

S članstvom v Evropski uniji se je Slovenija zavezala k uvedbi evra. Prvi korak k temu je naredila z vstopom v mehanizem deviznih tečajev (ERM II) 28. junija 2004. Ker smo po dveh letih sodelovanja v omenjenem mehanizmu izpolnili vsa merila, bo evro 1. januarja 2007 postal tudi naš denar.

Od 1. do 14. januarja 2007 bo obdobje dvojnega obtoka, kar pomeni, da bomo lahko hkrati plačevali s tolarскими in evrskimi bankovci in kovanci. V pravnih instrumentih ali v plačilnem prometu bo edina denarna enota evro. Tolarska stanja na računih se bodo s 1. januarjem 2007 samodejno pretvorila v evrska stanja po tečaju zamenjave.

Od 1. januarja 2007 se bomo prebivalci z evrsko gotovino lahko oskrbeli na naslednje načine:

- v poslovnih bankah in hranilnicah, kjer bo potekala brezplačna menjava tolarске gotovine za evrsko do 1. marca 2007,
- prek bankomatov, ki bodo od 1. januarja 2007 izplačevali le evrske bankovce, in sicer bankovce za 10 in 20 evrov,
- v Banki Slovenije, ki bo po 1. marcu 2007 brezplačno menjala tolarске bankovce brez časovne omejitve, tolarске kovance pa do 31. decembra 2016.

Ob plačevanju s tolarско gotovino v trgovinah na drobno bodo v obdobju dvojnega obtoka blagajniki razliko med vred-

nostjo, zaračunano za storitev ali blago, in izročenim zneskom tolarске gotovine vračali v evrih.

Plače in pokojnine

Stanja na transakcijskih računih v tolarjih bodo s 1. januarjem 2007 samodejno preračunana v evre, kar pomeni, da bodo plače v januarju na bančnih računih prikazane v evrih. Plače za december 2006 bodo obračunane v tolarjih, na bančne račune pa bodo v januarju 2007 nakazane v evrih. Pretvorba bo opravljena po menjalnem razmerju 1 EVRO = 239,640 SIT. Pokojnine bodo v decembru 2006 namesto 29. decembra izplačane 22. decembra, in to v tolarjih.

Kartice

Plačevanje s karticami bo od 1. januarja 2007 potekalo le v evrih.

POS terminali pri trgovcih in v storitveni dejavnosti bodo nadgrajeni tako, da bodo transakcije 31. decembra 2006 izvedene v tolarjih, po polnoči (1. janu-

arja 2007) pa s krajšo časovno prekinitvijo v evrih.

Bančni računi

Stanja na **transakcijskih računih** v tolarjih bodo s 1. januarjem 2007 banke samodejno preračunale v evre in od tega dne bo plačevanje z računov potekalo le v evrski valuti. Pretvorba bo opravljena po tečaju zamenjave.

Na **bančnih okencih** bomo lahko od 3. januarja 2007 do 14. januarja 2007 z gotovino plačevali ali v tolarjih ali v evrih, od vključno 15. januarja 2007 dalje pa le z evrsko gotovino. Za negotovinsko plačevanje z obremenitvijo računa bomo od 3. januarja 2007 plačevali samo v evrski valuti. Seveda pa bomo lahko tolarске bankovce in kovance zamenjevali v evre še do 1. marca 2007.

Plačevanje prek **elektronskih bank** bo do 29. decembra 2006 do ure, ki jo bodo objavile banke, potekalo v tolarjih, od tedaj naprej pa bo plačevanje potekalo le še v evrski valuti. Transakcije, ki bodo nastale 30. in 31. decembra 2006, bodo knjižene



2 evra



1 evro



50 centov



20 centov

v banki z datumom valute 1. januar 2007. Banke bodo datum in uro, od kdaj naprej bo plačevanje z elektronsko banko potekalo v evrih, objavile vnaprej.

Poslovanje v bankah v dneh prehoda na evro

Zadnji delovni dan tolarskega poslovanja v bankah (bančno okence, elektronska banka, telefonska banka) bo petek, 29. december 2006 (uro zapiranja poslovanja bodo objavile banke). Banke bodo vsa prejeta plačila v tolarjih obdelale na ta dan.

Od 30. decembra 2006 do 2. januarja 2007 poslovne banke ne bodo poslovale za stranke. Ta čas bodo izkoristile za še zadnje priprave na prvi delovni dan po prevzemu nove valute (3. januarja 2007), ko bodo prejemale in obdelale vsa gotovinska in negotovinska plačila v evrih, gotovinska vplačila oz. nakazila pa sprejemale tudi v tolarjih do vključno 14. januarja 2007.

Prihranki in posojila

Potrošnikom bo po uvedbi evra na voljo večja izbira različnih oblik varčevanja in lažje najemanje posojil na večjem in likvidnejšem finančnem trgu.

Uvedba evra pa nima nikakršnega vpliva na spremembo pogodbenih zavez, niti ne daje nobeni izmed pogodbenih strank pravice, da enostransko spremeni pogodbeno določila. Ali povedano drugače, vsa pogodbeno določila, razen denarne enote, na katero se glasi pogodba, ostanejo nespremenjena. To pomeni, da pogodb ni potrebno na novo sklepati. Vrednosti se preračuna v evro po tečaju zamenjave.

Prednosti in slabosti uvedbe evra

Uvedba evra prinaša prednosti tako za celotno gospodarstvo kot tudi za potrošnike.

Evro bo v Sloveniji nedvomno pripomogel k **večji konkurenčnosti** kot posledici primerljivejših cen v območju evra in oblikovanju stabilnejšega okolja za celotno gospodarstvo, ker enotna valuta odpravlja tečajna tveganja in stroške menjave denarja. Zaradi izpolnjevanja konvergenčnih meril, ki so pogoj za uvedbo evra, lahko dolgoročno pričakujemo nižje obrestne mere in stabilnost cen, kar bo ugodno vplivalo na naložbe in gospodarsko rast. Uvedba evra nadalje pripomore k razvoju likvidnega in integriranega kapitalskega trga med državami območja evra.

Za potrošnike

Uvedba evra v Sloveniji bo imela določene prednosti tudi za potrošnike, saj bo pripomogla k večji preglednosti cen in možnosti primerjave z državami, ki prav tako uporabljajo evro. Kot se je izkazalo tudi ob uvedbi v dvanajstih državah, podjetja ne ohranjajo različnih cen v posameznih državah, kar še posebej velja za obmejne regije. Poleg tega bo potrošnikom na voljo večja izbira različnih oblik varčevanja in lažje najemanje posojil na večjem in likvidnejšem finančnem trgu, prednost pa bo nedvomno predstavljala tudi odprava stroškov zaradi menjave denarja in težav z iskanjem menjalnic pred potovanji.

Ker bodo morala podjetja in trgovine v evre prevesti vse cenike, seveda tudi v Sloveniji obstaja bojazen prikritega dvigovanja cen zaradi preračunavanja iz nacionalne valute v evro in zaokroževanja navzgor. Z dvojnimi označevanjem cen naj bi preprečili takšne podražitve, ljudje pa naj bi se v času dvojnega označevanja cen privadili na novo merilo vrednosti. Nadzor nad pravilnim zaokroževanjem in preračunavanjem bo poleg inšpekcijskih služb opravljala tudi Zveza potrošnikov Slovenije.

Bankovci

Evrski bankovci so v vseh državah območja evra enaki. Izdani so v sedmih različnih vrednostih: 5 €, 10 €, 20 €, 50 €, 100 €, 200 € in 500 €.

Vsak bankovec prikazuje enega od evropskih arhitekturnih slogov: klasika, romanika, gotika, renesansa, barok in rokoko, arhitektura železa in stekla, sodobna arhitektura 20. stoletja.

Na sprednji strani so upodobljena okna in vrata, ki simbolizirajo evropski duh odprtosti in sodelovanja. 12 zvezd Evropske unije predstavlja dinamiko in harmonijo sodobne Evrope. Mostovi na hrbtni strani pa simbolizirajo komunikacijo med evropskimi narodi ter med Evropo in ostalim svetom.

Kovanci

Medtem ko so evrski bankovci v vseh državah območja evra enaki, pa kovanci ohranjajo nacionalne posebnosti. Sprednja stran, ki označuje nominalno vrednost, je poenotena, hrbtna strani kovancev pa je oblikovala vsaka država članica po svoje.

Trenutno je v obtoku 15 različic oz. nacionalnih motivov evrskih kovancev, ki so zakonito plačilno sredstvo na celotnem območju, kjer se lahko plačuje z evri: 12 različic so prispevale države članice EU, ki so hkrati tudi članice območja evra, 3 različice evrskih kovancev pa so Monako, San Marino in Vatikan kovali na osnovi formalnega dogovora z Evropsko skupnostjo.

Kovanci so sicer izdani v osmih različnih vrednostih: 1, 2, 5, 10, 20 in 50 centov, 1 € in 2 €.

Še več podatkov v zvezi z uvedbo evra v Sloveniji lahko najdete na strani www.evro.si.



10 centov



5 centov



2 centa



1 cent

ZAŽIVEL RAZVOJNI PROJEKT Z NEMŠKIMI PARTNERJI

V juniju nas je ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo razveselilo s sklepom, da je vloga za projekt, s katerim je Premogovnik Velenje kandidiral na razpisu za dodeljevanje spodbud v programu Eureka, tudi uradno potrjena.



Po prihodu iz jame velenjskega premogovnika - od leve: dr. T. Richter in U. Pip-pig (Bo-Ra-tec), E. Schulze (Fraunhofer Institute IZFP), K. Lorenz (Geophysik Support), prof. dr. A. Weller (TU Clausthal), O. Klippel (K-UTEC), M. Voigt (BBi), dr. M. Jordan (K-UTEC), M. Maurer (BBi) in ekipa sodelavcev Premogovnika Velenje (T. Zagoričnik, R. Lah, dr. S. Zavšek).

Nameni projekta z naslovom »Model za preventivno prepoznavanje izbruhov premoga in plina, s kratico VELGASPREVENT« so razvoj, testiranje in uporaba posebnih geofizikalnih merskih postopkov v vrtnah.

Merski postopki so namenjeni ugotavljanju strukturno petrografskih lastnosti pred celom napredujoče jamske proge in napovedovanju nenadnih izbruhov premoga in plina. Te podatke, ki so najprej namenjeni predvsem varnemu napredo-

vanju, je mogoče koristiti v nadaljevanju v geotehničnem smislu za optimiranje podgrajevanja.

V Sloveniji smo projekt prijaviли v program Eureka, ki je takrat spadal pod ministrstvo za gospodarstvo, nemški partnerji pa so se s projektom potegovali za sredstva programa ProInno II. Gre za program, ki v Nemčiji spodbuja razvojne priložnosti srednjih podjetij (Innovationskompetenz mittelstaendischer Unternehmen) in se odvija prek ministrstva za gospodarstvo

in tehnologijo (BMW), vendar je le-to za izvedbo tega programa pooblastilo industrijsko raziskovalno združenje »Otto von Guericke« oziroma AiF. Podatki o projektu so:

- naslov: »Model for preventive recognition of the geodynamic phenomena in coal mines based on geophysics borehole measurements« (Model za preventivno prepoznavanje izbruhov premoga in plina, ki temelji na geofizikalnih meritvah v vrtnah),
- krajše ime: VELGASPREVENT (pod tem imenom ali prek oznake 3556 lahko najdemo projekt na uradni internetni strani Eureka),
- label: E!3556,
- vrednost projekta: 917.000 €,
- trajanje: 2 leti,
- partnerji: Boratec, koodinator Fraunhofer Institute Dresden, TU Clausthal, K-utec Sondershausen, BBi Gommern,
- delež: 18,2 odstotka PV, 81,8 odstotka partnerji,
- delež EUREKE: 15 odstotkov oz. okoli 6 milijonov SIT.

Zgodovina projekta

Pobuda sega v leto 2000, ko je bil končan prvi del mednarodnega projekta, vendar ga takrat zaradi politične klime v Nemčiji in finančnih možnosti nemških partnerjev ni bilo mogoče nadaljevati. Nov osnutek je nastal oktobra 2002 na pobudo dr. Richterja (Bo-Ra-tec). Velik premik pri prijavi projekta je bil vsekar njegov obisk v Premogovniku Velenje novembra 2004, ko je prinesel pomembne informacije o možnosti za pridobitev sredstev pri nas in v Nemčiji.

S tem v zvezi sva skupaj obiskala predstavnika združenja AiF v Ljubljani ter slovenskega nacionalnega koordinatorja za program Eureka, ki je takrat deloval pod okriljem MGD. Projekt, s katerim smo se prijavi v program Eureka, smo v Premogovniku pripravili v decembru 2004 in ga oddali do sestanka nacionalnih koordinatorjev v Bruslju, na katerem odločajo o projektih Eureka in jih potrjujejo.

Projekt je odobren in s tem finančno podprt, ko pridobi tako imenovani »label« E! Oznako pa pridobi, ko se s tem strinjajo članice Eureka, v tem primeru Eureka v Nemčiji. Pogoji za to pa je bilo odobreno financiranje v programu ProInno II.

Prijava v Nemčiji ni tekla tako gladko kot v Sloveniji. Zaradi številnih partnerjev je bilo potrebno več usklajevanj in izpolnitev različnih obrazcev, ki določajo medsebojne obveznosti. Vloga ProInno II je bila birokratsko še bolj zahtevna kot v primeru Eureka. Poleg tega je bilo treba v Nemčiji koordinirati oba programa: ProInno II in Eureka.

Medtem ko je MGD naš del projekta potrdil že januarja, je leto 2005 minilo v dopolnjevanju nemškega dela projekta. Vse do 10. 1. 2006, ko je AiF dal Eureka v Nemčiji zeleno luč, kar je praktično pomenilo, da bomo na naslednjem sestanku nacionalnih koordinatorjev Eureka, ki je bil 26. 1. 2006 v Bruslju, pridobili E!. To se je tudi zgodilo in projekt že izvajamo.

Pomembni bodo rezultati raziskav

V Premogovniku Velenje je mednarodni projekt že vključen v razvojne načrte 2006, in sicer kot raziskovalno-razvojna faza programa skupine za razvoj vrtnja. Gre za tisti del razvoja, ki se nanaša na horizontalno raziskovalno varnostno vrtnje. Med čakanjem na uradna potrdila in pogodbe o sofinanciranju je bila podpisana partnerska pogodba o sodelovanju, ki govori o medsebojnih obveznostih. Sledilo je lansiranje projekta, v sklopu katerega so nas junija 2006 obiskali vsi partnerji in koordinator. Sez-

nanili smo jih s problematiko izbruhov premoga in plina, drug drugemu smo predstavili načrte, ideje in možnosti, prav tako smo jim razkazali jamo in razmere v območjih, kjer bodo potekale predvidene raziskave.

Nekajdnevno srečanje je potekalo delovno, vendar prijetno in za vse udeležence zelo koristno. Izmenjava mnenj, načrtov ter dilem bo še posebno koristna pri izvedbi bolj podrobnih in realnih načrtov za predvidene raziskave, ki bodo potekale v naslednjih mesecih.

Za Premogovnik Velenje je omenjeni projekt pomemben s finančnega vidika, saj je pridobil sredstva iz programa Eureka za svoje aktivnosti pri projektu, še več pa si obetamo od rezultatov raziskav, kot so: visokofrekvenčne elektromagnetne metode, geofizikalne metode, seizmične meritve v vrtninah ter petrofizikalne raziskave, ki so v celoti financirane iz programa ProInno II.

Dr. Simon Zavšek

RAZISKAVA ZA ŠE VARNEJŠE ODKOPAVANJE PREMOGA

»Raziskava medsebojnega vpliva petrografskih in fizikalno-mehanskih lastnosti lignita pri različnih napetostnih stanjih« je aplikativni projekt, ki ga je septembra lani potrdila agencija za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije (ARRS) potem, ko smo se maja 2005 prijavi na razpis za sofinanciranje.

S tem se je ARRS obvezala, da ga naslednji dve leti financira s 1.700 urami, kar je okoli 13 milijonov SIT oziroma 75 odstotkov vrednosti projekta. Glede na to, da smo na razpisu stali ob boku vseh velikih slovenskih inštitutov ter raziskovalcev z mednarodnimi referencami in je bilo v takšni konkurenci ocenjevanje zelo strogo in dosledno, je bila potrditev našega projekta za nas veliko presenečenje.

Na razpisu smo se prijavi v sklop aplikativnih projektov s temo, ki smo jo v preteklih letih raziskovali z ruskimi partnerji iz Tomska in se dotika mehanizma izbruha premoga in plina, predvsem eksplozivnosti različnih petrografskih različkov lignita. Izhajali smo iz večletnih raziskav, ki so potrdile hipotezo o

mehanizmu hipne porušitve nekaterih vrst lignita, ki je nastala v letih raziskav med 1989 in 1997. Na podlagi potrjenega mehanizma je bilo mogoče projektirati nove varnostne ukrepe RP-27/91/95/2005.

Najbolj pomembni del aplikativnega in znanstvenega sodelovanja z ruskimi strokovnjaki je pristop SCA (symbiotic cellular automata), ki omogoča modelno raziskavo vloge premogovnih plinov pri visokih tlakih, ki vladajo na globini premogovega sloja. Zaradi kompleksnosti računanja več-dimenzionalnih modelov smo dobili v uporabo klaster računalnikov na tehnični univerzi v Berlinu, ki so zaradi svoje konfiguracije in programske opreme zelo hitri in učinkoviti.

V tej fazi modeliramo plin pri visokih tlakih, v nadaljevanju pa nameravamo raziskovati pogoje, ki so potrebni, da se izbruh premoga in plina izvede v celoti. Raziskovanje pogojev in vplivnih dejavnikov je zelo pomembno za optimiranje varnostnih ukrepov.

Takšnega mnenja so bili tudi tuji neodvisni recenzenti, ki so projektu z vidi-

kov potencialnih družbeno-ekonomskih učinkov, pomena za razvoj znanosti in možnosti za uporabo rezultatov dali vse možne točke. Podobno so menili tudi za ocenjevalne sklope: vsebina projekta, usposobljenost projektne skupine, relevantnost predloga za aplikacijo v Sloveniji in izvedljivost glede na projektno skupino. Najtežje je bilo zadovoljiti znanstveni prag glede zahtevanih točk, ki jih je mogoče pridobiti le z objavami v znanstvenih revijah, odmevnimi predavanji na tujih univerzah, s citiranočnostjo člankov ipd.

Sofinanciranje aplikativnega projekta omogoča nadaljevanje raziskav, ki so bile zastavljene že v moji doktorski nalogi. Predstavlja tudi možnost, da se dvema znanstvenima člankoma, ki sta bila objavljena v pomembnih strokovnih revijah, pridruži še kakšen. Objava bi hkrati pomenila, da smo prišli do pomembnih ugotovitev v zvezi z izbruhi premoga in plina, s katerimi bo pridobivanje lignita še bolj varno.

Dr. Simon Zavšek

POKLIC MEHATRONIKA PO MERI PODJETJA

Učni programi v posameznih izobraževalnih smereh Šolskega centra Velenje nastajajo v tesni povezavi z gospodarstvom. Pri tem Premogovnik Velenje prednjači. Novi izobraževalni program mehatronika pa mu nudi tudi priložnost za razvijanje kadrov v skladu s svojimi potrebami v proizvodnem procesu.

Izobraževalni program mehatronika je v Sloveniji sorazmerno nov, nastal pa je na pobudo Društva vzdrževalcev Slovenije ter nekaterih velikih podjetij zaradi potrebe po vzdrževanju strojev in naprav v sodobnih, tudi računalniško vodenih proizvodnih tehnologijah.

Povezuje teoretična in praktična znanja s področij elektrotehnike, elektronike, strojništva, informatike in robotike in je zato nepogrešljiv v industriji, kjer se na delovnem mestu prepletata znanji strojništva in elektrotehnike.

Različni izobraževalni programi (mehatronik operater, mehatronik tehnik, inženir mehatronike) na eni strani povezujejo predavatelje znotraj šolskega centra pri skupnem izvajanju učnih vsebin treh šol ter na drugi strani izobraževanje in gospodarstvo, saj v odprtem kurikulumu dajejo možnost za vključitev vsebin teoretičnega in praktičnega dela izobraževanja, ki jih posamezno podjetje oblikuje po svojih potrebah.

V ŠCV so lani vpisali prve izredne študente v višješolski program mehatronike in dijake v prvi letnik mehatronik operater. Z letošnjim šolskim letom so v šolske klopi sedli še dijaki programa mehatronik tehnik. V načrtu imajo še poklicno tehnično izobraževanje za mehatronika po sistemu 3+2.

Kako uporabiti nov poklic?

Ravnatelj poklicne in tehniške elektro in računalniške šole mag. Tone Gams ter predstavniki ŠCV Uroš Lukič, Marjan Pustatičnik, Rupert Tašler in Zvone



Cencen so 12. septembra v Premogovniku Velenje predstavili programe mehatronika na srednješolskem nivoju. Cilj predstavitve je bil tudi dogovor o možnostih umestitve teh poklicev v podjetji Premogovnik Velenje in HTZ.

Predstavitve so se udeležili člani tehničnega kolegija ter sodelavci s kadrovskega področja Premogovnika Velenje in HTZ IP.

Pozorno so prisluhnili predstavitvi ter soglašali, da je izobraževanje za poklice v mehatroniki uporabno tudi v premogovništvu. Pozdravili so nov, interdisciplinarni poklic mehatronika, hkrati pa so zadovoljni, da specializirani poklici iz elektrotehnike, strojništva in informatike ostajajo.

Tudi v Premogovniku pa bo treba razmejiti strokovna področja posameznih tehničnih poklicev, kot so: električar energetik, elektrotehnik, elektrotehnik elektronike, strojni mehanik, strojni tehnik, rudar, rudarski tehnik ...

»Dejstvo je, da je za nas lahko mehatronik zelo primeren poklic za vzdrževanje sodobne opreme, ki je splet treh tehničnih smeri, mora pa v našem podjetju imeti dodatna znanja za delo v jami,« je ob tem dejal vodja Jamske strojne službe **Pavle Skornšek**.

Vodja praktičnega pouka strojništva **Željko Pompe** je poudaril, da daje v novem programu veliko možnosti za dobro sodelovanje prav odprti kurikulum in predvidenih veliko ur praktičnega izobraževanja: »V strojništvu že teče novi program prakse in so dijaki pri nas v podjetju neprekinjeno na praksi dobre 4 mesece, prav toliko prakse je predvidene tudi v programu mehatronika operaterja. To nam res daje možnosti za vzgojo kadra za lastne potrebe in po naših željah.«

Da bi sodelovanje čim hitreje in učinkoviteje steklo, so sklenili, da bo v Premogovniku Velenje oblikovan tim, ki bo preučil potrebe za umestitev teh poklicev v podjetje.

»Tim bo preučil, katera znanja potrebujejo zaposleni v Premogovniku in HTZ in nove poklice umestil v delovne procese.

Zelo pomemben vidik bo tudi pri določanju ustrezne vsebine praktičnega dela. Vse aktivnosti naj vodijo k pridobitvi kadrov, ki bodo najbolj zaposljivi in koristni za obe podjetji,« je poudarila vodja Razvoja kadrov **Božena Steiner**.

Diana Janežič

SPLETNO UČENJE – IZZIV PRIHODNOSTI

Računalniki so postali standardno delovno orodje tudi na področju usposabljanja in izobraževanja. E-učenje je izobraževanje, podprto z informacijsko-komunikacijsko tehnologijo (IKT). Pojavlja se v različnih oblikah, kot so: spletno učenje, virtualna učilnica, e-komunikacija ...

Izobraževanje na daljavo in e-učenje nista sinonima. Študij na daljavo temelji na večjem številu študentov, ki med sabo ne komunicirajo, e-učenje pa spodbuja spletno interakcijo med udeleženci. Ker poteka e-učenje prostorsko ločeno od mesta poučevanja, zahteva specifične tehnike načrtovanja izobraževalnih gradiv, poučevanja, komunikacije, kot tudi posebne pristope k ureditvi vseh organizacijskih in administrativnih zadev. Interakcije med udeleženci morajo biti skrbno načrtovane in ne zgolj naključne. IKT nudi možnost različnih oblik povezovanja posameznikov ali skupin, soudeleženih v izobraževanju in preko e-komunikacije omogoča izmenjavo mnenj med udeleženci in predavateljem.

Bistveni del informacijsko tehnološke podpore za e-učenje je integrirano programsko okolje. Spletni portal nudi celovito podporo vsem izobraževalnim procesom. Celovita ponudba e-učenja je sestavljena iz treh ključnih elementov: tehnologije, storitve in vsebine izobraževanja.

Zmotno je prepričanje, da je e-učenje enako kot klasično, le da poteka v elektronski obliki. Tehnologija predstavlja le manjši del pri uvedbi e-učenja in ni kritični dejavnik uspeha. Uvedba in razvoj e-učenja sta v prvi vrsti odvisna od socializacije učnega okolja. Podpirati je treba metode in tehnike, ki omogočajo socialne interakcije in sodelovanje med udeleženci.

E-učenje prinaša **številne prednosti**. Največkrat se poudarja fleksibilnost časa in kraja učenja. Udeleženci sami izbirajo, kje se bodo učili, kdaj in kako

dolgo se bodo učili. Zaposleni so vse bolj razpeti med potrebami po stalnem izpopolnjevanju in izobraževanju na eni strani ter pomanjkanjem časa na drugi strani. Udeležba na klasičnih seminarjih zahteva veliko časa in poteka po točno določenem urniku, ki ne upošteva različne storilnosti in motiviranosti udeležencev.

Slabosti izobraževanja prek spletnih učilnic se kažejo predvsem v pomanjkanju osebnega stika oz. nevarnosti socialne izolacije udeležencev ter pomanjkanju motivacije za izobraževanje. Komunikacijske tehnologije lahko bistveno odpravijo fizično ločenost. Da spletno učenje ne poteka v popolni osami in brez osebnega stika z izobraževalno organizacijo, je pri e-učenju pomembna vloga e-mentorja, ki mora biti moderator izobraževalnega procesa na vseh ravneh izobraževanja.

Pomembna komponenta uspešnosti in učinkovitosti e-učenja je zagotavljanje pedagoške podpore v času trajanja izobraževanja. Moderne rešitve e-učenja priznavajo pomembnost učenja kot družbenega procesa in nudijo možnost za sodelovanje z drugimi udeleženci, za interakcijo z učno vsebino in usmerjanje predavateljev in mentorjev.

Ena od učinkovitih novih izobraževalnih oblik, ki se vse bolj uveljavlja, je kombinirano izobraževanje, ki ga s tujko imenujemo »blended learning«. Udeleženci e-učenja se z mentorjem srečajo na uvodnem predavanju, sledi pa delo in učenje v elektronski obliki. Na ta način udeleženci z mentorjem vzpostavijo pristen stik in dobijo jasne napotke. Sodelova-

nje z mentorjem je bolj sproščeno, jasno postavljeni cilji in naloge pa pripomorejo k še uspešnejšemu izobraževanju.

E-učenje se uveljavlja na področju formalnega in neformalnega izobraževanja, pot pa si odpira **tudi v podjetjih**. Prednost uvajanja e-učenja v podjetje je predvsem v možnosti prilagajanja ponudbe izobraževanja predznanju in potrebam posameznika na konkretnem delovnem mestu. Z novimi oblikami e-učenja se poveča učinek klasičnega izobraževanja. Možnost testiranja omogoča hiter pregled napredka izobraževanja.

Za podjetja je pomembno tudi zniževanje stroškov dodatnega izpopolnjevanja – tako s finančnega in časovnega vidika.

E-učenje ne bo nadomestilo klasične oblike izobraževanja, prav gotovo pa se s pojavom spletnega učenja procesi izobraževanja spreminjajo in izboljšujejo. Z e-učenjem namreč ne uvajamo samo novih tehnologij za izobraževanje, temveč tudi nov način razmišljanja o učenju.

Spletno učenje povečuje možnost samostojnega učenja. Med zaposlenimi je potrebna prisotnost vrednot, kot so znanje in vseživljenjsko učenje oziroma ugodna organizacijska klima in kultura podjetja, ki poudarja strateški pomen znanja in učenja.

Natalija Lah, Razvoj kadrov

TUDI HTZ IP IMA SEDAJ JASNE CILJE IN VIZIJO

Rezultati letošnje raziskave SiOK v HTZ IP so pokazali, da so bile najnižje ocenjene kategorije 'razvoj kariere', 'notranje komuniciranje in vodenje' ter 'nagrajevanje'. Te rezultate potrjujejo tudi mnenja anketirancev, ki so jih lahko zapisali v odprtem delu vprašalnika, in postavljena vprašanja upravi.

Veliko pripomb anketirancev izraža nepoznavanje strategije, ciljev in vizije podjetja ter opozarja na slabo informiranost o dogajanju v podjetju in njegovih načrtih, vprašanja pa se nanašajo na nagrajevanje, napredovanje, kariero, zaposlovanje novih kadrov.

Direktor HTZ IP **dr. Vladimir Malenković** je prve komentarje raziskave dal že ob predstavitvi rezultatov na skupni seji sveta delavcev in sindikata HTZ v juliju in poudaril, da bo prava slika organizacijske klime vidna prihodnje leto, ob drugi raziskavi, ko bo mogoče primerjati oceni dveh let.

Pa vendar je v tokratnem pogovoru za Rudar komentiral najbolj negativno izstopajoče rezultate in nekatera mnenja zaposlenih.

Informacij dovolj, prenos na nižje nivoje je problem

Potrebe po večji, bolj razpršeni in pravočasni informiranosti zaposlenih so po besedah direktorja ugotavljali že pred raziskavo organizacijske klime. »HTZ je glede na število zaposlenih in raznolikost programov veliko in kompleksno podjetje, spremembe v njem so stalnica, zato je vsakemu zaposlenemu težko v vsakem trenutku zagotoviti kvalitetno in relevantno informacijo o vsakem programu,« pravi direktor.

Za informiranje zaposlenih v HTZ uporabljajo uveljavljena orodja komuniciranja v poslovnem sistemu, poleg tega pa dajejo velik poudarek ustnemu komu-



foto Hans

Dr. Vladimir Malenković: «V HTZ moramo izrabiti obstoječe kadrovske potencialne za dobro in ekonomsko učinkovito delo v največji možni meri, tudi s sistemom izobraževanja.»

niciranju na sestankih in informiranju vseh zaposlenih prek vodij.

Tedensko se sestaja ožji kolegij direktorja, mesečno pa razširjeni kolegij. Ožji kolegij sestavljajo Janko Lukner, pomočnik direktorja, Bojan Voh, ki je zadolžen za razvoj in eksterne programe, Stane Čas, ki vodi področje usposabljanja in izobraževanja ter invalidske programe, Stanko Zagoršek, ki vodi prestrukturiranje PC ESTO in je zadolžen za eksterne rudarske programe, ter Branka Vičar in

Helena Šumah z gospodarskega področja.

Razširjeni kolegij poleg omenjenih sodelavcev sestavljajo še vsi vodje profitnih centrov in stroškovnih mest. Na tem sestanku obravnavajo vsakomesečne poslovne rezultate in plane za prihodnji mesec, pogovorijo pa se tudi o splošnih aktualnih dogajanjih v celotnem podjetju in o problematiki posameznih področij, profitnih centrov in stroškovnih mest.

Pri tem direktor redno komunicira s predsednikoma sveta delavcev in sindikata.

Komuniciranje do tega nivoja torej poteka redno in dobro. Kot ugotavljajo in je pokazala tudi raziskava SiOK, pa vse pomembne informacije ne potujejo tako redno in dobro na nižje nivoje.

»Interes vodij mora biti, da so njihovi sodelavci seznanjeni z dogajanjem v podjetju in na posameznih področjih.

Od vsakega vodja, njegovih sposobnosti, znanja in nagnjenja, pa je odvisno, kako uspešno to nalogo opravlja. Zato jim bomo odslej pomagali. Po vsakem razširjenem kolegiju bodo sestanki, ki jih v Premogovniku Velenje poznamo pod imenom sveti obratov, in s to obliko bomo zagotovili kvalitetnejše komuniciranje.«

Usposobljenost vodij za vodenje

Uspešno delovanje vsake celice podjetja je v največji meri odvisno od vodij, ki morajo svoje delavce motivirati, informirati, voditi.

Imajo vodje na srednjem nivoju v HTZ ta znanja, sposobnosti?

Kot pravi dr. Malenković, svojim vodjem povsem zaupa. »Pri kadrovanju za vodje ne upoštevamo le tehničnega znanja, temveč tudi managerske sposobnosti in sposobnosti za vodenje in znanje na tem področju. V podjetju imamo dobro zastavljen sistem izobraževanja, v katerega zelo vključujemo tudi pridobivanje t. im. mehkih znanj.

Spremembe v HTZ so stalnica, so nenehne in hitre, zato je pomembno, da se vsak zaposleni poistoveti z vlogo, v kateri je, da se trudi dosegati zastavljene cilje. Prepričan sem, da imamo na ključnih delovnih mestih dobre vodje,« pravi direktor.

HTZ ima zdaj jasne cilje

Rezultati SiOK-a so pokazali tudi, da anketiranci slabo poznajo strategijo in vizijo podjetja oziroma bi ju želeli vedeti. »To je objektivni problem, ki je posledica tudi hitrih sprememb in večje reorganizacije podjetja po letu 2004. Zato te pripombe popolnoma razumem in jih tudi sprejemam,« priznava direktor in nadaljuje: »Smo pred izdelavo novega strateškega načrta podjetja, kajti sedaj je njegova pozicija povsem jasna.

Perspektiva in razvojni načrt Premogovnika Velenje se namreč neposredno odražata tudi v bodočem delovanju HTZ IP. Torej bomo sedaj tudi mi lahko postavili jasno strategijo razvoja do leta 2011 oz. 2015, predvsem glede števila zaposlenih, politike zaposlovanja ter postavljanja in doseganja ciljev.

Vemo že, da bomo morali v prihodnjih letih ustvariti 200 novih delovnih mest za invalide ter da bomo pri doseganju cilja za oblikovanje 500 novih delovnih mest v poslovnem sistemu igrali ključno vlogo skupaj s Premogovnikom in PV Invest.«

Na letošnji strateško-poslovni konferenci poslovnega sistema bo HTZ predstavil svojo novo strategijo, ki mora biti, poudarja direktor, kratka, jedrnata, realna in uresničljiva, nato pa bo poskrbel za seznanitev vseh zaposlenih z njo.

Nagrajevanje ni samo denar

Tudi kategorija nagrajevanje je v raziskavi SiOK dosegla nižje vrednosti. Direktor pri komentiranju teh rezultatov najprej izpostavlja, da se sistem nagrajevanja v HTZ v vsej njegovi sedemletni zgodovini naslanja na sistem nagrajevanja v Premogovniku. Prepričan je, da ta sistem omogoča dovolj velik delež variabilnega nagrajevanja.

»In smo spet pri vodjih, kajti ti morajo ta del dobro uporabljati, se pri tem izpostaviti, takšno nagrado zagovarjati in jo delavcem pravilno predstaviti.

Seveda pa nagrajevanje ni samo plača, denar. Nagrajevanje je, na primer, tudi sistem izobraževanja, ki je pri nas zelo dobro razvit, in druge oblike ugodnosti za zaposlene,« pojasnjuje direktor in se pri tem naveže na drugo področje, ki je povezano z nagrajevanjem in je v anketi prav tako bilo slabše ocenjeno. To je napredovanje.

»Primerjava kadrovske sestave HTZ ob ustanovitvi in danes kaže velikakovostni preskok. V sistematično izobraževanje za pridobitev višje stopnje izobrazbe je bilo vključenih več kot 80 sodelavcev in 43 jih je to izobrazbo, od V. stopnje navzgor, tudi pridobilo.

Letos smo podprli vse sodelavce, ki so oddali vlogo za izobraževanje ob delu. Zame je namreč usposobljen delavec največja vrednota podjetja.

Pri tem pa vedno poudarjamo, da pridobitev višje stopnje izobrazbe ali dodat-

nih znanj ne pomeni vedno avtomatičnega napredovanja na drugo, višje ocenjeno delovno mesto. Takšnih delovnih mest v nobenem podjetju ni na pretek, poleg tega pomeni pridobivanje novih znanj pri opravljanju istega dela kvalitetnejše delo in možnost opravljanja drugih nalog, torej horizontalno napredovanje. Izobraževanje je torej priložnost za osebni razvoj vsakega zaposlenega,« je prepričan direktor.

Zaposlovanje je omejeno

Zakaj se delo daje zunanjim izvajalcem, je bilo eno od vprašanj, ki so jih v odprtem delu vprašalnika upravi zastavili anketiranci.

Direktor odgovarja: »Predvsem naši eksterni programi so orientirani v pridobivanje poslov izven poslovnega sistema, vendar pri vseh poslih nismo sposobni sami, bodisi zaradi neustrezne kadrovske strukture bodisi zaradi opreme, kvalitetno izpolnjevati vseh zahtev trga.

To tudi ni ekonomsko upravičeno, saj bi zahtevalo prevelike investicijske vložke, širok nabor kadra itd. Tako imenovani outsourcing, oddajanje poslov podizvajalcem, je nekaj običajnega v mnogih podjetjih.

Pri tem pa, seveda, ne trdim, da so vse naše oddaje poslov podizvajalcem optimalne in da bi v katerem primeru res ne mogli sami opraviti kakšnega dela.«

Precej vprašanj v anketi se je nanašalo na zaposlovanje novih, mlajših delavcev izven poslovnega sistema. Kot poudarja direktor, je HTZ številčno omejen v zaposlovanju, poleg tega naj bi nove sodelavce dobival le iz Premogovnika Velenje.

»Priznam, da nas to dejstvo včasih ovira. Toda številke: skoraj 1.000 zaposlenih, skoraj 50 odstotkov invalidov, povprečna starost nad 44 let in pri tem »le« 5,5 odstotna mesečna bolniška odsotnost – kažejo, da vlada med nami velika pripadnost in imamo dober odnos do dela.

Dejstvo pa je, da bo tudi v prihodnje zaposlovanje zelo nadzorovano in dogovorjeno s Premogovnikom Velenje, v HTZ pa moramo izrabiti obstoječe kadrovske potenciale za dobro in ekonomsko učinkovito delo v največji možni meri, tudi s sistemom izobraževanja.«

Diana Janežič

SEJMI SO PRILOŽNOST ZA PREDSTAVITEV IN VIR INFORMACIJ

13. septembra je vrata zaprl 39. mednarodni obrtni sejem v Celju, na katerem se je peto leto zapored predstavilo tudi podjetje HTZ. Bilo je eno izmed 1.500 razstavljalcev, skupaj pa si je sejem ogledalo več kot 160.000 obiskovalcev.

HTZ smo tudi letos lahko našli v hali L, ki je po mnenju organizatorjev in tudi direktorja HTZ dr. Vladimira Malenkovića najbolj obiskana hala in v kateri razstavljajo večji gospodarski sistemi.

Petletne sejemske izkušnje narekujejo podjetju, da se vsako leto na okoli 60 m² velikem razstavnem prostoru predstavi z večino svojih dejavnosti, ker pa se proizvodni in storitveni programi v HTZ menjajo in dopolnjujejo, na sejmu vsako leto dajo poseben poudarek le enemu ali dvema programoma, ki sta v tistem letu rdeča nit sejemske predstavitve.

»V letih 2002 in 2003 smo pripravili splošno predstavitev in z njo pozicionirali podjetje na trgu. V zadnjih dveh letih pa dajemo poudarek enemu od programov, za katerega je značilno, da je nov in je prioriteten orientiran na trge izven poslovnega sistema.

Letos smo za osrednjo točko predstavitve izbrali program SONELEX, to je program, ki je sicer še v razvojni fazi, zadeva pa izvajanje del, vzdrževanje in druge storitve in izdelke v zvezi s sončnimi elektrarnami. Zanimanje za to predstavitev je bilo veliko.

Ob tem smo s panoji in prospektnim materialom predstavljali tudi druge naše programe, z večjim poudarkom na eksternih programih,« je povedal dr. Malenković.

V HTZ ob vsakem sejmu vodijo sejmsko beležko, v katero zapisujejo vse poslovne stike z obiskovalci sejma. V njih povzamejo podatke o stranki in njeno zanima-



Dr. Vladimir Malenković, levo, in dr. Evgen Dervarič med ogledom razstavnega prostora.

nje. To jim služi kot osnova za nadaljnje korake, bodisi dopise, ponudbe, telefonske stike, bodisi že poslovne dogovore.

»Vsako leto na podlagi tako zbranih informacij skupina naših komercialistov plete stike s potencialnimi kupci. Številni posli, ki jih imamo letos, so nastali na podlagi takšnih prvih stikov na mednarodnem obrtnem sejemu lani.

Naš koncept sodelovanja na sejmu je takšen, da je na začetku in koncu vedno prisotno vodstvo HTZ, vmes pa so dnevi posameznih programov ali profitnih cen-

trov. Takrat so na sejmu njihovi vodje in s to informacijo pošiljamo tudi vabila poslovnim partnerjem. Tako so njihova srečanja bolj učinkovita in plodnejša,« pojasnjuje direktor in ocenjuje, da se jim sodelovanje na sejmih izplača.

HTZ sodeluje kot razstavljalet ali obiskovalec na več sejmi, ki jih zelo ciljno, namensko izbira, udeležujejo pa se jih strokovne in razvojne skupine in se tako seznanjajo z novostmi. To je nujno tudi zato, ker se v HTZ poskušajo s čim več



vse foto Hans



programi predstavljati in jih prodajati na zunanjem trgu.

Dr. Malenković: »Celjski sejem je v naši bližini in je največji tovrstni sejem v Sloveniji, že zato se ga udeležujemo. Z redno udeležbo smo dosegli prepoznavnost, ljudje nas tudi pričakujejo na njem. Letos smo se načrtno in aktivno udeležili tudi sejma novosti na področju alternativnih virov energije v Vidmu v Italiji. Sicer pa sejme skrbno izbiramo, in to s področij, ki so za nas zanimiva in perspektivna. To so sejmi strojne in tehnološke opreme, elektro vzdrževanja, energetike in alternativnih virov energije ter sejmi rudarske in gradbene opreme v ne preveč oddaljenih krajih.«

Poleg sejmov, na katerih so razstavljalci, se strokovnjaki iz HTZ udeležujejo sejmov tudi kot obiskovalci in te sejme izrabijo za dragocen vir informacij, novo-

sti, pregleda nad ponudbo konkurence, trendi v posameznih panogah in tehnologijah.

HTZ se je zadnja štiri leta z vsakega MOS vrnil s priznanjem. Prejeli so zlato in dve bronasti priznanji sejmišča, lani tudi bronasti ceh Obrtne zbornice.

Letos niso dobili nobenega priznanja in direktor zaradi tega ni slabe volje. Dr. Malenković: »Moja ocena je, da je bil naš letošnji razstaveni prostor najbolj dovršen doslej in odzivi obiskovalcev oziroma poslovnih strank so bili največji doslej. Če bo finančni učinek letošnje predstavitve še boljši, kot je bil lanski, potem bo to naša največja nagrada.

Ko že govorim o denarju, naj poudarim, da vsako leto zelo gledamo na stroške predstavitve in vsako leto je proračun manjši. To je tudi rezultat tega, da več-

ino dela opravimo sami in da smo vsako leto bolj izkušeni.

Naj se vrnem k priznanjem. Morda bi bil priznanja vesel zaradi zelo delovne in ustvarjalne ekipe sodelavcev, ki oblikuje in pripravi razstaveni prostor. Naj poudarim, da smo letos povsem sami opravili skoraj vse delo v zvezi s tem.

Z veseljem jih navedem, čeprav se pri tem vedno bojim, da bom koga pozabil omeniti. Torej, tisti, ki so v našo letošnjo predstavitev vložili največ svojega časa, znanja in energije, so bili Slobodan Mrkonjič, Bernarda Oštir, Jani Arlič, David Koren, mag. Marijan Lipičnik. Ob njih pa so bili številni drugi sodelavci, ki so jim pomagali, naredili celostno podobo in jo izvedli ter opravili še ogromno drugih del. Vsi so odlično opravili svoje delo.«

Diana Janežič

POSLUH ZA ZAPOSLOVANJE INVALIDOV

Zveza delovnih invalidov Slovenije je od 26. do 31. avgusta gostila Rhiannon Suter, vodjo raziskav in inovacij v angleškem Forumu delodajalcev za zaposlovanje invalidov. Na njenem seznamu obiskov slovenskih podjetij, ki zaposlujejo invalide, je bil tudi HTZ IP.

Angleška gostja se je srečala z vodstvom največjega slovenskega invalidskega podjetja in predstavniki aktiva invalidov poslovnega sistema Premogovnik Velenje ter si ogledala dele podjetja HTZ, kjer dela največ invalidov.

Direktor HTZ IP **dr. Vladimir Malenkovič** je Suterjevi predstavil Premogovnik Velenje in njegov razvojni načrt, nato pa razvoj produktivnega zaposlovanja invalidov v Premogovniku od leta 1985 do 2000, ko je bilo ustanovljeno invalidsko podjetje HTZ. Predstavil je njegovo sedanjo vlogo, programe in razvojno usmeritev.

Namen obiska iz Anglije je bil seznanitev s slovenskimi izkušnjami s kvotnim sistemom, ki smo ga pri nas uvedli letos. Anglija ima s tem sistemom dolgoletne izkušnje, tudi negativne, saj se je pri njih pojavil problem učinkovitega nadzora in izkoriščanja potencialov.

Zato so ustanovili Forum delodajalcev za zaposlovanje invalidov, ki je pravzaprav svetovalno telo za okoli 400 gospodarskih subjektov. Njihova ciljna skupina so podjetja z več kot 5.000 zaposlenimi. S svojim delovanjem pokriva okoli 20 odstotkov zaposlenih v Veliki Britaniji in postavlja standarde zaposlovanja invalidov.

Filozofija delovanja foruma sloni na obravnavanju invalidske populacije kot potenciala za učinkovito doseganje dobrih ekonomskih rezultatov. Forum je torej bolj tržno naravnan in je vezni člen med invalidi, ki iščejo zaposlitev, in delodajalci, ki naj bi jih zaposlili. Vloga foruma je informiranje ter tehnična in strokovna podpora organizacijam.

Kot je povedal direktor HTZ, vzporednic med angleškim in našim sistemom



Rhiannon Suter (desno) in druge goste je skozi delavnico zaščitnih sredstev vodila vodja delavnice Mira Šterk.

zaposlovanja invalidov ni mogoče potegniti. Stike bodo nadaljevali in si izmenjali nekaj dokumentov in literature.

Za slovenska invalidska podjetja je bila uvedba kvotnega sistema zelo velika in pomembna sprememba. Država je s tem poudarila pomen produktivnega in učinkovitega zaposlovanja invalidov, hkrati pa je to nalogo enakomerneje razporedila po gospodarskih družbah, namesto zgolj koncentracije v invalidskih podjetjih. Vsem podjetjem pa, ki izpolnjujejo pogoje za registracijo invalidskega podjetja, je ponudila nove posle. V HTZ IP so se tega projekta lotili lani, letos pa so že dosegli dodatne prihodke s posli z okoli 35 podjetji v bližnji in daljnji okolici.

Dr. Malenkovič: »V Sloveniji se z aktivnim zaposlovanjem invalidov lahko

pohvalimo in imamo veliko izkušenj. Posebej v Šaleški dolini je bil vedno posluh za aktivno zaposlovanje invalidov, o čemer priča tudi razmerje med zdravimi zaposlenimi in invalidi. To je 8 : 1, slovensko povprečje pa je 23 : 1. Imamo dva zelo velika gospodarska subjekta, ki zaposlujeta invalide, to je naše podjetje in Gorenjev IPC.«

Suterjeva se je s konkretnim posluhom za invalide seznanila z ogledom delavnice zaščitnih sredstev, remonta 1 in 2 ter elektro delavnice PC ESTO. Spremljevalci so ji predstavili dejavnost delavnic, opremo na invalidskih delovnih mestih in delovne razmere. S popoldanskim ogledom Muzeja premogovništva Slovenije pa je lahko nekoliko spoznala tudi delovne razmere rudarjev. DJ

TISTI, KI SE NE DOLGOČASIJO OD PLAČE DO PLAČE

Med najpomembnejšimi zahtevami v razpisih za vodilna delovna mesta je že od nekdaj inovativnost. Na prelomu tretjega tisočletja pa je ta zaželen na vseh nivojih podjetja.

Dragocena lastnost, ki je značilna za domiselne in ustvarjalne posameznike, ki jim ni do tega, da bi na delovnem mestu »bivakirali« in se zakopali v rutino, dolgočasili od plače do plače, marveč si prizadevajo vsak dan doživeti in ustvariti kaj novega. Strokovnjaki, ki se ukvarjajo z inovacijskim potencialom in inventivnostjo, poudarjajo, da bodo te sposobnosti vedno bolj iskane in temu primerno tudi dobro nagrajevane oziroma vsaj ustrezno plačane.

Skupina evropskih strokovnjakov je s poglobljenimi raziskavami na prostovoljcih ugotovila vrsto značilnosti, ki so neposredno ali vsaj posredno povezane z inovativnostjo. Prav na vrhu sta **radovednost** in **pogum** – inovativnih posameznikov ni strah kritik, ocenjevanja in preverjanja pa tudi zavrnitve okolice se ne bojijo.

Pogumu ob bok stopa **drznost** (večina inovacij se je na začetku zdela povsem nemogoča in neuresničljiva, vendar to njihovih generatorjev ni potrla ali ustavilo). Na lestvici omenjenih značilnosti je tudi **vztrajnost**: ljudje namreč redko izpeljemo svoje zamisli, obenem pa si nismo pripravljeni vzeti dovolj časa, da bi naš inovacijski potencial dozorel in se materializiral v ustrezni, za naročnika uporabni obliki.

Bistvene so tudi sposobnosti konkretnega razmišljanja, jasnega mišljenja in logičnega sklepanja, ki pomagajo pri izkoriščanju inovativnega potenciala in uresničevanju zamisli. Inovativni posamezniki se zavedajo, da inovativni potencial zaznamuje **ustvarjalna moč**, ki je sposobna generirati nove rešitve. Inovatorji radi razmišljajo in kombinirajo, načrtujejo in se spoprijemajo z izzivi. Pri-

zadevajo si za nova spoznanja, kar je v procesu ustvarjalnega razmišljanja najpomembnejše.

Za takšne ljudi so značilne še velika samozavest, odpornost (ovira jih ne napeljuje na misel, da bi se ustavili), individualnost (najraje tekmujejo sami s seboj) in vera v uspeh (o določeni problematiki začnejo razmišljati zato, da bodo našli inovativno rešitev zanjo).

Japonci, ki veljajo za spretne poustvarjalce in inovativne posnemovalce, ugotavljajo, da se inovativnosti ne da kar tako naučiti, lahko pa jo spodbudimo na mnoge razmeroma preproste in preverjene načine:

- **Spretno usklajevanje domišljije in logike.** Strogo sistematično razmišljanje je smotno le pri stvareh, ki to zahtevajo. Vseh drugih pa se raje lotite sproščeno, neformalno in bodite domiselni.
- **Slikovito razmišljanje** in uporaba nadzornih predstav. Ko se pripravite na razgovor s ključnim partnerjem si predstavljajte, o čem bo tekla beseda, kaj mu boste predlagali, kako se bo odzval in kako si boste pomagali, če boste morda začeli izgubljati tla pod nogami. Živo si predstavljajte različne možnosti, nato pa podrobno obdelajte najbolj ugodno, za katero si boste prizadevali.
- **Proaktivna razlaga.** O svojem projektu se pogovarjajte – čim bolj preprosto, jasno in razumljivo ga poskušajte razložiti nekomu, ki o zadevi ne ve ničesar; če jo bo razumel in jo bo pripravljen »kupiti« od vas, ste na pravi poti. Nevtralen poslušalec vam bo lahko pomagal še z domiselnim nasvetom, kritiko, predlogom. In če



stvari iz kakršnega koli razloga niste pripravljeni razkriti nikomur, se lahko vedno zatečete v samogovor.

- Za vsako nalogo poskušajte najti **več rešitev**. Takšno razmišljanje bo spodbudilo ustvarjalnost in okrepilo inovativnost.
- S svojim inovativnim razmišljanjem ne poskušajte vedno takoj in za vsako ceno **seznaniti vse okoli sebe**. Najbolj nenavadne in drzne zamisli raje prespite in pustite, da se malce ohladijo, nato se jih potrudite uveljaviti.
- **Verjemite, da ni nič nemogoče** in da si največje ovire na poti do uspeha postavlja človek sam. Zgledujte so po otrocih, ki poskušajo vsako stvar oblikovati, rešiti in narediti po svoje ter so se je pripravljeni navdušeno lotiti tudi večkrat, ne da bi trepetali pred neuspehom.
- **Ne obupujte** nad zahtevnostjo naloge in ne zanemarjajte svojega znanja. Namesto da se obremenjujete z goro (ne)pomembnih podatkov, raje premislite, kaj že veste o zadevi in kako bi se z znanjem, ki ga imate, na nov način dokopali do rešitve.

Robert Krenker, koordinator ID HTZ

MLADI NA PLEŠIVCU SKLENILI RAZISKOVALNO DELO



Po tednu počitniškega raziskovalnega dela, druženja, mladostnega veselja in zabave ter športnih iger se je konec avgusta zaključil 18. raziskovalni tabor v Šaleški dolini.

Letošnjega tabora na Plešivcu, ki ga je pripravil Inštitut za ekološke raziskave ERICo Velenje, se je udeležilo 51 raziskovalcev in mentorjev, ki so raziskovali in ustvarjali v osmih delavnicah.

Na taboru pa se ni samo resno delalo, veliko je bilo športne rekreacije in zabave, od športnega dne s košarko in nogometom, priložnostnim namiznim tenisom, orientacijskim pohodom ... Raziskovalci in mentorji so dodobra izkoristili tudi odlično urejeno plešivsko športno igrišče, na katerem sta se vsak večer kotalili nogometna ali košarkarska žoga.

Rezultati celotedenskega terenskega in kabinetnega dela skupin so bili kot ponavadi v obliki plakatov in izdelkov likovne skupine predstavljeni na zaključni prireditvi. Ta je potekala v prostorih podružnične OŠ Plešivec ter na novem športnem igrišču ob šoli.

Tabor je bil medijsko zelo odmeven, saj so bili mladi raziskovalci vsakodnevno prisotni na različnih radijskih postajah, pa tudi taborska novinarska produkcija je bila učinkovita. Sicer pa kaj več lahko preberete v biltenu in na spletnih straneh tabora: <http://www.eric.si/tabor2-006>, še več pa bo zapisano v zborniku dveh plešivških taborov.

Z letošnjim taborom se je zaključilo dveletno ustvarjanje in raziskovanje na Plešivcu. Vsi, ki so se na taboru družili, so bogatejši za nove izkušnje in zna-

nje. Mladi raziskovalci, Zoisovi štipendisti, so spoznali različne metode dela in ustvarjanja, sklenili so nova znanstva in prijateljstva ter temeljito spoznali novi košček Slovenije. Mentorji so mladim prenesli mnogo znanja ter tako vzbudili zanimanje za raziskovalno delo.

Letos je bilo na taboru kar nekaj »svežega vetra«. Novi mladi mentorji so delovali zelo homogeno, na trenutke celo preveč zagnano, ampak za nabiranje izkušenj so takšni raziskovalni izzivi

nujno potrebni. Za spremembo od lani so mladim služili tudi lepo »poznoavgustovsko« vreme, že omenjeno novo krajevno igrišče, pa še kakšna stvar, ki bo v prihodnje težko ponovljiva. Ja, in kako bo v prihodnje? Tabor vsekakor bo, in to nekje v širši okolici Šaleške doline, kje zagotovo, pa odločitev še ni padla. Nekaj idej v ERICu že imajo.

Matjaž Šalej



Tribuna vaškega igrišča ni služila raziskovalcem le kot kulisa za zaključno fotografijo, ampak je predstavljala tudi taborni družabni prostor.

DELO V RAZISKOVALNIH SKUPINAH

Mladi kemiki so se na taboru ukvarjali s podrobno analizo različnih vodnih vzorcev iz narave. Vzorce so pobirali na terenu, preizkusili pa so se tudi v izvajanju poskusov, s katerimi so si pomagali pri določevanju vsebnosti določenih snovi v vodi.

Na podlagi opazovanj in popisov prisotnosti epifitskih lišajev so člani skupine **biologija – okolje** ocenili onesnaženost zraka na širšem območju Graške gore in primerjali stanje lišajske vegetacije v Velenju s stanjem na podeželju. Primerjali so tudi stanje lišajske vegetacije v starih sadovnjakih z lišaji na gozdnem drevju ter določevali vrste lišajev.

Zoologi so se ukvarjali s travniškimi in z vodnimi nevretenčarji, pa tudi z različnimi skupinami vretenčarjev. Pri tem so se seznanili z nekaterimi metodami vzorčenja nevretenčarjev in njihovim določanjem po različnih dihotomnih oz. slikovnih ključih.

Okoljska geografska skupina je raziskovala vodne vire v krajevni skupnosti Plešivec. Cilj dela je bila analiza rabe tal na varstvenih območjih in spoznavanje vede, različnih metod raziskovanja in uporabe geografskih informacijskih sistemov v praksi.

S pomočjo funkcijske analize in analize starosti stavb ter demografskih podatkov za Plešivec je **družbeno geografska skupina** poskušala ugotoviti, v kolikšni meri je naselje še agrarnega značaja ter ali sta prisotna procesa deagrarizacije in urbanizacije podeželja.

Vas Plešivec se lahko pohvali z zelo pestro zgodovino, na katero so domačini upravičeno ponosni. Druga svetovna vojna in delovanje okupatorja sta tudi na tem območju močno zaznamovala prebivalstvo, kar je bila osrednja tema raziskovanja **zgodovinske skupine**.

Likovniki so se lotili zapletenega dela – izdelovanja skulptur palčkov iz mavca. Oblikovanju modelov iz gline je sledilo oblačenje v silikon, ki je služil kot mehki kalup, pa vli-vanje, sušenje in na koncu barvanje.

Novinarska skupina je skozi idejno, zasnovno in ustvarjalno fazo spoznavala delo in poročanje različnih medijev. Veliko pozornosti so namenili tabornemu časopisu – izdali so pet številk taborne publikacije. Pokrivali so praktično vsa taborna področja, vse pa so zapisali v zabavni, berljivi, občasno slengovsko obarvani, praviloma pa v knjižni slovenščini.



V vaškem središču je bilo v času tabora toliko pešcev kot že dolgo ne. Največ ob krstu, sprejemu novih udeležencev med mlade raziskovalce.



Likovniki in njihovi palčki



Biologi so preučevali lišaje.



Urezali smo tudi kakšno domačo.



Srečni krščenec

DELOVNO POLETJE V ERICu

V inštitutu ERICo so pomladne in poletne mesece preživeli zelo aktivno. Novi projekti so se odpirali tudi izven meja Slovenije, od tega največ na trgih nekdanje Jugoslavije: v Črni Gori, Makedoniji ter Bosni in Hercegovini. Tržna usmeritev inštituta je opazna tudi pri večjem številu projektov izven Savinjsko-šaleške regije.



Vojaški poligon Krivolak v Makedoniji je eden največjih vojaških poligonov na območju nekdanje Jugoslavije.

Še v decembru lani se je inštitut kot partner v projektu MOVECBM (Monitoring and verification CO₂ storage and ECBM in Poland) na povabilo priključil prijavi na razpis 6. okvirnega programa v sklop Energija. Projekt je nadaljevanje projekta RECOPOL, ki se je začel pred petimi leti, njegov namen pa je priprava in izvedba prve testne ploščadi v Evropi za skladiščenje ogljikovega dioksida v sloj premoga. Pri projektu sodeluje 17 partnerjev iz enajstih držav. Julija je projekt kot uspešen ocenila evropska komisija, trenutno pa je v fazi zaključnega finančnega usklajevanja.

Za črnogorske naročnike v septembru zaključujejo projekt Lokalnega ekološkega akcijskega programa za občino Plevlja. Izdelana je že delovna verzija zaključnega poročila, ki mu bodo sledila še dopolnila in končna predstavitev. V maju so podpisali pogodbo z nevladno črnogorsko organizacijo Grupa za promjene za izdelavo študije Vzorčenja

in preiskave reke Morače v Črni Gori, vode iz vodnjakov, tal in rastlin na vplivnem območju Kombinata aluminija Podgorica. V juniju so si v Črni Gori ogledali teren, ga vzorčili in merili, v poletnih mesecih so analizirali odvzete vzorce v laboratoriju ERICa, v septembru pa so že oddali poročilo naročniku.

V septembru so pričeli z izvajanjem projekta Določitev vpliva vojaškega poligona Krivolak (Makedonija) na okolje z namenom njegove ekološke sanacije, ki ga v sklopu ciljnega raziskovalnega programa Znanje za varnost in mir sofinancirata ministrstvo za obrambo RS in javna agencija za raziskovalno dejavnost RS. V zelo kompleksnem projektu, v katerega so poleg ERICa kot nosilne institucije vključeni še Inštitut Jožef Stefan, Gozdarski inštitut Slovenije, ZRC SAZU - Inštitut za raziskave krasa in Biološki inštitut Jovana Hadžija, Geološki zavod Slovenije, Inštitut za okolje in prostor, Oddelek za agronomijo Bio-

tehniške fakultete v Ljubljani in skopsko podjetje Geing, nameravajo opraviti posnetek stanja okolja oziroma določiti stopnjo onesnaženosti omenjenega vadišča in predlagati sanacijske ukrepe ter remediacijske metode za njegovo ekološko sanacijo.

Projekt je eden pomembnejših raziskovalno-razvojnih projektov MORS in Slovenske vojske. Izvedba projekta bo pomembno prispevala k uresničitvi enega izmed najpomembnejših strateških ciljev inštituta - pristopu k reševanju okoljske problematike na prostoru bivše Jugoslavije.

Mnogo pomembnih projektov pa so zastavili in začeli uresničevati tudi na območju Slovenije. V okviru enoletnega mednarodnega projekta PHARE - Vzpostavitev mehanizmov varstva biodiverzitete Pomurja, katerega glavni izvajalec je Razvojni center Lendava, so v avgustu zaključili Elaborat o ekološkem stanju prekmurskih travnikov. V okviru



Vzorčevanje ob reki Morači

tega elaborata so bile prvič pripravljene strokovne podlage za spremljanje kakovosti podzemne vode v Prekmurju. Med izvajanjem aktivnosti pri tem projektu so se vključili tudi v prekmurski konzorcij Natura 2000. V septembru je bila javna predstavitev rezultatov elaborata s tiskovno konferenco.

V juliju in avgustu so v sklopu raziskovalno-razvojnega projekta Monitoring izvedbe prioritetnih ukrepov za preprečevanje trkov vozil z divjadjo s predlogom ustreznosti izvedenih ukrepov - po naročilu Direkcije RS za ceste in v sodelovanju s podjetjem Eurocontor iz Maribora s predhodno preizkušenimi odvrtačnimi napravami (svetlobni odsevniki z zvočnimi odvrtači in samostojne zvočne odvrtačne naprave) opremili 25 najbolj problematičnih odsekov slovenskih državnih cest v skupni dolžini 22,3 km, na katerih je vsako leto v povprečju povoženih okrog 250 osebkov srnjadi, jelenjadi in divjih prašičev. Upošteva se pričakovano 60-odstotno učinkovitost tovrstnih odvrtačnih naprav ocenjujejo, da se bo samo v enem letu na opremljenih odsekih cest število povoženih prostoživečih parkljarjev zmanjšalo za približno 150 živali, s čimer se bo bistveno izboljšala varnost za udeležence v cestnem prometu, hkrati pa se bo zelo pomembno zmanjšala tudi ekonomska izguba zaradi trkov vozil z divjadjo.

Z odvrtačnimi napravami so bili opremljeni tudi nekateri odseki cest v Šaleški dolini oziroma njeni bližnji okolici (Velenje - Vinska Gora, Vinska Gora - Pirešica, Letuš - Šmartno ob Paki, Šenčupert - Braslovče, Slovenj Gradec - Kotlje), zato so prepričani, da bodo tudi prebivalci Šaleške doline imeli poslej manjšo možnost za nalet divjadi pred vozilo.

Mojca Bole, Boštjan Pokorny

ENERGIJA SI - RACIONALNO JO UPORABLJAJ



Holding Slovenske elektrarne (HSE) je 12. septembra začel izvajati vseslovensko informativno-izobraževalno kampanjo ozaveščanja o racionalni rabi električne energije z nazivom »Energija si«.

Dejstvo je, da poraba električne energije, z njo pa tudi onesnaževanje okolja, v Sloveniji iz leta v leto naraščata in temu trendu se ne moremo izogniti. Veliko pa lahko naredimo že z našim odnosom do uporabe naprav, ki električno energijo potrebujejo za svoje delovanje. HSE si že od ustanovitve prizadeva, da bi bilo njegovo delovanje tudi do okolja prijazno.

Modra energija, zaščitena blagovna znamka

HSE, je okolju prijazna električna energija, pridobljena iz hidroelektrarn slovenskih rek in ima danes že več kot tisoč uporabnikov. Kot blagovna znamka je zaživela konec leta 2004, že naslednje leto pa je začela zoreti tudi ideja o izvedbi vseslovenske izobraževalne kampanje o racionalni rabi energije, ki bi Modro energijo smiselno dopolnjevala in tako prispevala k širši ozaveščenosti prebivalstva na tem področju.

Z nazivom »Energija si - racionalno jo uporablaj« in s simbolom v obliki vtičnika, ki obenem predstavlja človeka, si HSE prizadeva pri porabnikih ustvariti odnos do električne energije, ki je za večino samoumevna in nanjo pomislimo morda le ob plačilu mesečnega računa. Kampanja »Energija si« vključuje oglaševanje v obliki svetovalnih rubrik v slovenskih medijih (televizija, radio, tiskani mediji, internet).

Na interaktivni spletni strani (www.hse-energija.si) obiskovalci med drugim lahko preverijo svojo raven ozaveščenosti na energetske testu osebnosti, s svojimi nasveti lahko sodelujejo v nagradni igri ter spremljajo, kdaj potekajo prodajne akcije gospodinjskih aparatov razreda A in A+, ki bodo organizirane v prodajnih salonih partnerjev kampanje Gorenja in Merkurja. Prodajna mesta bodo v času omenjenih akcij opremljena z oglednimi kartoni, potiskanimi s celostno grafično podobo kampanje in karikaturami, ki jih spremljajo nasveti racionalne rabe energije.

Iniciativa ozaveščanja porabnikov prek informiranja, izobraževanja in proaktivnega sodelovanja naj bi dolgoročno prispevala k zmanjševanju porabe električne energije, seznanila uporabnike s prednostmi, ki jih prinaša premišljena uporaba naprav, ki jih dnevno uporabljamo in ki »prispevajo« k vsakoletnemu naraščanju porabe električne energije v Sloveniji. S tem bo tudi podprla prizadevanja za trajnostni razvoj Slovenije.

Kampanja bo potekala do konca novembra 2006, njeni rezultati bodo sproti merjeni, končni učinki pa bodo predstavljeni ob zaključku leta 2006.

HSE, služba za stike z javnostmi

ZGRADILI SKLADIŠČE POPRAVLJENE OPREME

V času, ko se je večina zaposlenih v poslovnem sistemu Premogovnika Velenje že miselno pripravljala na dopust, so stekla dela pri izgradnji novega skladišča popravljene opreme na lokaciji med žerjavno progo in glavnim skladiščem. Gradi ga RGP, naročnik pa je HTZ IP.

Poleg podjetja RGP d.o.o., ki je zadolženo za gradbeno obrtni del in izgradnjo kanalizacije za postavitev montažnega objekta, postavlja jekleno konstrukcijo podjetje Expo BIRO. Koordinacijsko delo usklajuje hčerinsko podjetje Premogovnika Velenje PV Invest.

Začetna gradbena dela so stekla v zadnjih dneh julija. Temelji so bili izkopani na površini velikosti 457 m².

Celotno skladišče popravljene opreme stoji na pasovnih temeljih, v katere so bile pritrjene sidrne plošče, ki nosijo nosilne stebre bodoče jeklene konstrukcije. Le-ti so med seboj oddaljeni od 3 m do 4 m.

Za celotno armirano betonsko konstrukcijo je bilo pred betoniranjem porabljene 15.623 kg različne armature, zvezane po gradbenem armaturnem načrtu. Za betonažo AB plošče s tlorsnimi merami dolžine 29,5 m in širine 15,56 m je bilo porabljenega 93 m³ betona. Med stebri je izdelan parapetni zid v višini 0,8 m, ki se razprostira med nosilci jeklene konstrukcije.

Skladišče popravljene strojne opreme je samostojni objekt v celotni tlorsni površini 445,5m².

Tla skladišča so betonska in v pretežnem delu popolnoma ravna, v severovzhodnem vogalu skladišča pa so tla izdelana pod nagibom v tlorsu 7 m x 11 m. Na sredini tega tlorsa je izdelan suhi jašek (brez odtoka), ki je prekrit s povozno rešetko in je namenjen za zbiranje izlitihi tekočin iz skladiščene opreme. V skladišču ni predvidena pisarna niti ne stalno delovno mesto, zato ni predvideno ogrevanje.



Betoniranje AB plošče bodočega skladišča popravljene opreme.

Nosilci konstrukcije hale so sestavljeni iz jeklenih stebrov, izdelanih iz škatlastih profilov 400 mm x 200 mm. Glavni strešni nosilec je palične konstrukcije, konstantne višine in vzporeden z naklonom strehe.

Kritina in fasada sta iz profilirane trapezne jeklene pločevine s toplotno izolacijo. Streha ima naklon 14,5 stopinj, in je izdelana kot dvokapnica s smerjo slemenazahod.

V objektu bo skladiščena popravljena strojna oprema, ki je bila remontirana in bo pripravljena za uporabo. Tako bodo

v skladišču popravljene opreme skladiščeni celotni stroji oziroma naprave (betonski mešalci, centrifugalne črpalke, nakladalnik Deilman ...), večji sestavni deli strojev in naprav (reduktorji, hidrodinamične sklopke ...) in manjši sestavni deli strojev in naprav (cilindri, filtri ...). Dela dobro potekajo in objekt bo zaživel že v septembru.

**Marko Ranzinger, univ. dipl. inž. rud.,
odgovorni vodja del RGP d.o.o.**

46 FOTOGRAFIJ ZA 46 LET

Razstavo fotografij s tem naslovom so 5. septembra odprli v črni garderobi Muzeja premogovništva Slovenije, prikazuje pa 46 fotografij iz življenja Rudnika urana Žirovski vrh v zapiranju. Odprta bo do oktobra.

Zgodovina Rudnika urana Žirovski vrh sega v začetek šestdesetih let dvajsetega stoletja, ko so se začele raziskave in so zavrtali prve vrtine. Leta 1982 so začeli z odkopavanjem rude in dve leti kasneje s prvo njeno predelavo. V letih aktivnega pridobivanja rude so je odkopali 650.000 ton in iz nje pridobili 400 ton tako imenovane rumene pogače. To ni veliko, a zadostuje za enoletno delovanje jedrske elektrarne.

Da se je država odločila za zapiranje rudnika urana, je bil kriv predvsem velik padec vrednosti rude. Leta 1985 je bila libra rude vredna 50 \$, leta 1990 pa le še 6 \$. Slovenska vlada se je tega leta odločila za zapiranje rudnika, v katerem je takrat delalo 500 rudarjev in drugih delavcev.

Rudnik naj bi dokončno prenehal delati čez štiri leta, ko bo imel za seboj natančno pol stoletja življenja. Lani so zaprli jamo, likvidirali so obrat za predelavo, sedaj urejajo okolico.

Glavni govornik ob odprtju omenjene razstave je bil direktor Rudnika urana Žirovski vrh v zapiranju mag. **Franč Avberšek**, ki je razstavo med obiskovalce pospremil z besedami: »Vsak rudnik ima svoj čas in svoje ljudi. Od začetka delovanja rudnika so njegovi delavci, ljubiteljski in poklicni fotografi beležili dogajanja v dolini Brebovšnice in na Žirovskem vrhu. Namen fotografiranja je bil, seveda, dokumentiranje stanja, aktivnosti ter dogodkov v jami in na površju. Ne smemo pozabiti beleženja družabnih dogodkov, ki so bili stalni sopotnik napornemu delu v jami in v predelavi.

Večina fotografij je tehnične narave, namenjenih dokumentaciji, mnoge med njimi pa imajo tudi likovno vrednost in sporočilnost ter so zato dodatno zanimive.«

Skozi fotografski objektiv so dogodke ovekovečili tudi fotografi Vlastja Simon-



čič, Marjan Smerke in Tomaž Lunder. Namen razstave je obuditi in predvsem ohraniti spomin na čase raziskav, gradnje in delovanja rudnika in ljudi, ki so bili v to vpeti.

Z izborom 46 fotografij so poudarili glavne dogodke in mejnike v obdobju 46 let. Z razstavo se nekdanji zaposleni in ogledovalci fotografij soočamo z dokončnim zapiranjem rudnika, izginjanjem rudarskih in predelovalnih objektov, sanacijo površinskih objektov, predvsem pa z iskanjem novega namena in smisla vsemu tistemu, kar je ostalo.

Zbrane je nagovoril tudi direktor Premogovnika Velenje dr. **Evgen Dervarič**, ki je poudaril, da ima od mnogih rudnikov in premogovnikov, ki so delovali v Sloveniji, le še Premogovnik Velenje dolgoročni načrt delovanja. »V Evropi so rudnike in premogovnike zapirali na različne načine in z različnimi posledicami za okolje. Nekatere na hitro, druge v skladu s trajnostnim razvojem. Pohva-

limo se lahko, da imajo vsi slovenski rudniki in premogovniki v zapiranju dobre programe, predvsem socialne.

Tudi v Velenju smo del premogovnika že zaprli, to je jama Škale, temu območju, kjer se je začela pisati zgodovina velenjskega premogovnika, pa dali povsem novo vsebino. Na območju jaška Škale so danes Muzej premogovništva Slovenije, ekološki inštitut ERICo, medpodjetniški izobraževalni center in številna manjša podjetja, okoli jaška Škale pa se raztezajo urejene rekreacijske površine.« Odprtje razstave so glasbeno pospremili pevci seksteta Poljana, udeležili pa so se ga tudi nekateri velenjski rudarji, ki so del svoje delovne poti opravili tudi z rudarjenjem v Poljanski dolini. V črni garderobi muzeja so obudili spomine na čas pred skoraj pol stoletja, ko so na »aufcuge« v njej obešali svoja delovna oblačila po prihodu iz jame Škale ...

Diana Janežič

RUDARJI SO SE ZNOVA SREČALI



Slovesnosti ob krajevnem prazniku so se udeležili tudi velenjski »knapje« - od leve – Anton Čas, Viki Romih in Grobelnik. Na desni Anton Pinter iz Zabukovice, organizator srečanja.

V Zabukovici še vedno živi rudarski duh, čeprav aktivnega premogovnika že dolgo ni več. Ohranja ga med drugim rudarski muzej v prostorih turističnega društva in na prostem v parku pred nekdanjim jaškom, ki so ga uredili v zadnjih dveh letih. V avgustu, ko Griže, kamor spada Zabukovica, praznujejo krajevni praznik in v Žalcu občinski praznik, se del prireditve vedno odvija tudi ob prisotnosti uniformiranih rudarjev. Domačim se vsako leto pridružijo tudi rudarji iz Šaleške doline, s katerimi vsa leta ohranjajo stike in se redno srečujejo tudi ob drugih priložnostih.

Ob letošnjem krajevnem prazniku so rudarji svečanost pripravili ob nekdanjem jašku in nanjo povabili tudi upokojene rudarje in njihove družinske člane ter skupaj obujali spomine na čase, ko je bil Zabukoviški premogovnik še dejaven. Zbirko v rudarskem muzeju na prostem stalno dopolnjujejo in lepšajo. Letos so med drugim vanj namestili veličastno leseno skulpturo, ki jo je naredil naš upokojeni sodelavec, kipar Vinko Kovačec; eno je muzeju podaril že lani.

dj

OO RK PS Premogovnik Velenje

vabi 13. oktobra 2006 na izredno krvodajalsko akcijo v izolsko bolnišnico vse svoje člane krvodajalce, ki so darovali kri več kot 45-krat.

Prijave sprejema Damjana Kričej na tel. št. 03 899 - 6369 **od 2. do 11. oktobra, vsak delovni dan od 7. do 14. ure.**

Odhod avtobusa bo 13. oktobra ob 5.15 izpred Rdeče dvorane v Velenju.

Vljudno vabljeni!

Rešitev nagradne križanke

HTZ IP, objavljene v Rudarju 7/2006, je geslo: »**Delavnica zaščitnih sredstev**«.

Nagrajenci:

1. nagrada Ivanka Golež, Šerčerjeva 15, 3320 Velenje,
2. nagrada Ivica Sovinek, Arnače 32 A, 3320 Velenje,
3. nagrada Sabina Huremovič, Kersnikova 13, 3320 Velenje.

Nagrajenke bodo nagrade prejele po pošti. Čestitamo!



Prepoznate koga na zgornji fotografiji? Poslal nam jo je upokojeni rudarski nadzornik Jože Vajdl s Ponikve. Nastala je leta 1959 pri jašku Stare Preloge, na njej pa so učenci 1. letnika tretje generacije Rudarske šole Velenje. Na fotografiji so od leve: Branko Železnik, upokojeni rudarski nadzornik, ki sedaj živi na Polzeli, Jože Kričej, doma v Velenju, Branko Vivod, nekdanji rekorder v skoku v višino, ki je doma v Celju, ter Jože Vajdl. Imate tudi vi doma kakšno staro fotografijo, s katero obujate spomine na ljudi in kraje? Dovolite nam njeno objavo!

Uredništvo

RUDARSKE IGRE V AVSTRIJI

NK RUDARJU VRNITI UGLED



Ekipo harmonikarjev iz Velenja je tudi letos zmagala. Čepijo od leve: Boris Lesjak, Peter Postružin in Rado Berlak.

Člani harmonikarskega orkestra Barbara se tudi letos niso izneverili sodelovanju na tradicionalnih rudarskih igrah v Bad Bleibergu v Avstriji, ki so bile v soboto, 9. septembra. Še več, izneverili se tudi niso zmagovanju na teh igrah, saj so letos znova suvereno ugnali tekmovalce v drugih treh ekipah.

V tekmovalni ekipi so bili Boris Lesjak, Peter Postružin in Rado Berlak, ki jim dejstvo, da so bile letos na sporedu nekoliko drugačne igre kot prejšnja leta, ni delalo večjih preglavic. Harmonikarji so sicer po poletnem počitku znova začeli vaditi, saj se do konca leta nadejajo veliko vabil na različne prireditve. Orkester šteje sedaj 25 aktivnih članov, med njimi je nekaj novih.

Še vedno ostaja velika želja harmonikarjev, da bi izdali svojo zgoščenko in zanjo imajo posnete domala vse skladbe. Ker pa na številnih prireditvah ne igrajo za plačilo, temveč predvsem zaradi lastnega užitka in užitka poslušalcev, bodo za izdajo zgoščenke morali nabrati denar od sponzorjev.

dj



Berlak in Postružin pri vrtanju vrtine



V sezoni 2006/07 NK Rudar znova, drugič po letu presledka z igranjem v 1. SNL, igra v 2. slovenski nogometni ligi. Konec avgusta je dobil novo vodstvo. Na skupščini 23. avgusta je bil za predsednika NK Rudar imenovan **Dejan Radovanovič - na fotografiji zgoraj** -, ki je v Premogovniku Velenje zaposlen kot vodja obrata Zračenje in praktično izobraževanje. Okoli sebe je za uspešno delo v klubu zbral tudi nekaj novih sodelavcev. Tako je tehnični vodja kluba Robert Doler, za marketing in razvojne projekte je zadolžen Uroš Meža, za logistiko Uroš Zagoričnik, za programe mlajših selekcij Miran Jalušič, za vzdrževanje igrišč Ivo Drev ter za stike z malim gospodarstvom Mehmed Bečić.

Radovanovičev prvi cilj ni ponovno igranje Rudarja v 1. SNL. Temveč? **Radovanovič:** »Moji cilji delovanja v NK Rudar v tej fazi bodo vzpostavitev reda in discipline, korektnih odnosov na terenu in nasploh v klubu, gojitev pripadnosti klubu vseh, to je igralcev, trenerjev in članov ljubiteljev NK Rudar, dvig ugleda kluba na višji nivo in povrnitev gledalcev na tribune. Če bomo vse te cilje dosegli, bomo uspešni. Če bomo uspešni, bomo dobili denar za še boljše delo. Tako mora biti sklenjen krog uspešnega nogometnega kluba. Prav gotovo pa si mora vsak igralec, v vsakem športu, ne le nogometu, prizadevati, da dosega vedno boljše rezultate. In tako bo lahko tudi NK Rudar znova igral v 1. SNL.«

Kot je zatrdil Radovanovič, so za to sezono zagotovljena sredstva za normalno in nemoteno delovanje kluba, poleg tega je klub pridobil tudi nekaj novih sponzorjev. Novi vodja kluba je zadovoljen tudi z glavnim trenerjem Romanom Frangežem. Poudarja pa: »Glavnina moštva mora biti iz domačega okolja. O nakupih igralcev ne razmišljamo. Lahko se zgodi, da bomo v povezavi s kakšnim večjim klubom, lahko tudi iz tujine, na kaljenje sprejeli enega ali dva igralca, kupovali pa igralcev ne bomo. Prepričan sem, da smo lahko uspešni tudi z domačim kadrom in talenti, ki jih v tem okolju ni malo.«

dk

KAKO MLADO JE TVOJE SRCE?

Svetovni dan srca. Že nekaj let ga praznujemo vsako zadnjo nedeljo v septembru. Srce. Nosimo ga v sebi - od spočetja do smrti. Tup-tup, tup-tup, tup-tup ... Moč in hitrost srčnega utripa sta odvisna od naše aktivnosti in počutja. Srce utripa neumorno, brez prestanka, vse dni in noči.

Ko omaga, potrebuje pomoč. Ko se dokončno ustavi, odidemo med spomine. Zdravo srce je ključnega pomena za kvaliteto in polno življenje, ne glede na našo starost ali spol. Z nami se stara tudi srce. Odvisno od našega načina življenja, odvisno od tega, koliko se spoštujemo, koliko se imamo radi in koliko skrbimo za lastno zdravje, pa je srce lahko biološko tudi mlajše, kot bi ob naši kronološki starosti moralo biti.

Žal pa je lahko tudi starejše, razširjeno, mlahavo, brez ustrezne moči, s slabim iztisom, motenim ritmom ter aterosklerotsko hudo spremenjenimi koronarnimi žilami.

Redna kontrola dejavnikov tveganja z izbiro zdrave diete, redna telesna aktivnost in nekajenje lahko preprečijo zgodnjo aterosklerozo, srčni infarkt ali možgansko kap in pomagajo, da se srce stara počasneje. Prav zato naj bi slogan praznovanja letošnjega svetovnega dneva srca »Kako mlado je tvoje srce?« vzpodbudil ljudi celega sveta, da bi spremenili način življenja in ohranili mlado srce za kakovostno življenje.

Srce potrebuje redno aktivnost

Telesna neaktivnost pomembno prispeva k hitrejšemu staranju srca. Povzroča razvoj zgodnje ateroskleroze, postopno ožene in zaporo žil, vodi k pretirani telesni teži in debelosti, sladkorni bolezni in visokemu krvnemu tlaku. Srce je mišica, ki potrebuje redno aktivnost, da bi vzdržalo in ohranjalo moč ter z vsakim utripom zadovoljivo črpalo kri ter z njo oskrbelo sleherni del našega telesa. Redna telesna aktivnost vpliva na številne pridružene dejavnike tveganja:

- upočasni aterosklerotске spremembe na žilah srca in možganov,
- telesu pomaga porabiti odvečne zaloge nakopičenih maščob, kar je bistvenega pomena pri zmanjševanju telesne teže in borbi proti debelosti,
- izboljša raven holesterola z zvečanjem dobrodelnega holesterola (HDL),
- ohranja normalno raven krvnega sladkorja in pomaga regulirati sladkorno bolezen,
- zmanjša visok krvni tlak,
- kadilci, ki želijo prenehati kaditi, so ob redni telesni aktivnosti dvakrat bolj uspešni.

Redna telesna aktivnost izboljša splošno zdravje, nas napolni z energijo, zmanjša stres, okrepi kosti in mišice, izboljša ravnotežje, moč, elastičnost in gibljivost. Za izboljšanje zdravja izberemo aerobne vzdržljivostne vaje, vaje za moč in vaje za raztezanje.

Aerobne aktivnosti so najboljše vaje za srce. Vključujejo hitro hojo, tek, plavanje, kolesarjenje, vrtnarjenje in ostale vaje ali

aktivnosti, ki ob izvajanju poženejo srce, izboljšajo delo pljuč in okrepijo skeletne mišice.

Poleg krepitve srca z vajami učinkovito porabljam kalorije in kontroliramo telesno težo. Vaje za moč vplivajo na trebuh in mišice hrbta. Močnejše in večje mišice porabljajo več energije, zato nam vzpenjaje po stopnicah, kopanje v vrtu in hoja v hrib pomagajo kontrolirati telesno težo. Vaje za raztezanje nam pomagajo ohranjati elastičnost. Pridobimo jo lahko tudi s Tai Chi in jogo.

Z vajami pričnemo počasi. Čas izvajanja, intenzivnost in pogostnost postopno stopnjujemo. Če ne uporabljamo merilcev srčnega utripa, ki nas vodijo znotraj varnih mej našega srčnega utripa, bomo intenzivnost vaj naravnali tako, da se bomo ob izvajanju aktivnosti še lahko pogovarjali. Odrasli naj bodo aktivni najmanj 30 minut dnevno, otroci pa bodo čas podaljšali na 60 minut. Čeprav je telesna aktivnost praviloma varna za večino ljudi, vsem, ki imajo zdravstvene težave ali se ne počutijo povsem dobro, pred aktivnostmi svetujemo obisk pri zdravniku.

Koliko energije porabljam?

Aktivnost	Poraba kalorij v 30 minutah																			
aerobika	246																			
kolesarjenje (16 km/h)	201																			
ples	208																			
hišna opravila	92																			
drsanje	163																			
tek (8 km/h)	268																			
tek (12 km/h)	465																			
plavanje	279																			
tenis	205																			
hoja (3 km/h)	92																			
hoja (6 km/h)	160																			

Vrednosti veljajo za osebe težke od 63 do 68 kg.

Da bi ohranili mlado srce moramo izbrati in uživati zdravo dieto. Vnesene kalorije moramo vedno dobro uskladiti s porabljenimi. Vsak presežek pomeni nalaganje odvečnih maščob in s tem porast telesne teže, česar pa ne smemo dovoliti. Priporočajo kombinacijo redne telesne aktivnosti z uravnoteženo dieto, ki vključuje veliko sadja in zelenjave, polnozrnatih proizvode, pusto meso, ribe in stročnice, izdelke z nizko vse-



bnostjo maščob, nazasičene lahke margarine in olja, koruzo, repično in oljčno olje.

Kajenje ali druga oblika uporabe tobaka je pomemben odvisni dejavnik tveganja, ki onemogoča ohraniti mlado srce. Opuštev uporabe tobaka zmanjša raven celotnega in slabega holesterola (LDL) v krvi, zmanjša strjevanje krvi in možnost nastanka nenadne zapore arterije. Dajanje dobrega vzgleda z nekajenjem je najboljši sporočilni mladim glede škodljivosti kajenja in priložnost, da tudi v starosti ohranijo mlado in zdravo srce.

Mlado srce – kakovostno življenje

Pogosto je težko stopiti na novo pot in začeti spreminjati že utečene življenjske navade, še težje pa je na tej poti vztrajati. Od nas zahteva veliko volje in zavest, da velja spremeniti življenjske navade, če želimo ohraniti mlado in zdravo srce ter živeti kakovostno življenje. Da bomo lažje našli moč in zmogli stopiti na novo pot:

Poiščimo informacije, ki jih potrebujemo. Seznanimo se z dejavniki tveganja. Spoznajmo pasti in nevarnosti, predvsem pa se oborožimo z znanjem kako jih obvladati, zmanjšati in odpraviti. Spoznajmo svoja področja tveganja. Seznanimo se z našo družinsko zdravstveno zgodovino. Določimo si lasten indeks telesne mase, izmerimo obseg trebuha, krvni tlak, raven holesterola in njegovih frakcij, opustimo kajenje in telesno neaktivnost. Nastavimo si dosegljive cilje. Pripravimo si dober načrt. Končni cilj zdravega prehranjevanja in telesne aktivnosti bomo razdelili na manjše dosegljive segmente in cilj dosegli postopno.

Ostanimo na poti napredka. Naredimo si časovni trak, v katerega bomo vpisovali vse naše majhne zmage, ki nas vodijo do jasno zastavljenega cilja. Poiščimo družbo ljudi, ki nas bodo hrabрили, motivirali in nam v naših prizadevanjih pomagali. Našli jih bomo v športnih društvih, fitnessih, koronarnih klubih in povsod tam, kjer ljudje iščejo pot do zdravja.

Odpravimo perfekcionizem. Če smo morda izpustili kakšno vajo, podlegli želji po tobaku ali zaužili neustrezen nezdrav obrok hrane, se takoj vrnimo na našo zastavljeno pot s še močnejše utrjeno zavestjo po zdravem načinu življenja.

Prepričan sem, da nam bo uspelo! Ob zdravi in uravnoveženi prehrani bomo prav tako uživali. Redna telesna aktivnost nas bo krepila, energetske polnila in duhovno sproščala. Lažje in ustreznejše se bomo odzivali na stres, ki mu ne moremo ubežati. Ohranjali bomo primerno telesno težo, imeli urejen krvni tlak, krvni sladkor in krvne maščobe. Naše žile bodo čiste in prehodne, srce pa kljub naši starosti živahno in mlado.

prim. Janez Poles, dr. med.-internist

ZAHVALA

Ob smrti očeta

Jožefa Hribarja

se zahvaljujemo vsem, ki sta nama stali ob strani, predvsem pa sosedom, sindikalni podružnici Priprave, sodelavcem iz Jamskega vrtanja ter kolegom iz geomehanskega laboratorija HGS.

Franci Hribar z ženo Karolino

ZAHVALA

Ob boleči izgubi dragega moža, brata in strica

Toneta Roštoharja

se zahvaljujemo Premogovniku Velenje za zadnji pozdrav kameratu. Hvala za častno stražo, zaigrane žalostinke, darovano cvetje in izrečena sožalja. Hvala gospodu Ahacu za ganljiv govor ob zadnjem slovesu. Ohranite pokojnika v lepem spominu.

Žena Ivana, brat Karel, sestra Mimica in drugo sorodstvo

RAZGIBANI STOPILI V SEPTEMBER

2. septembra je športnemu društvu uspelo izvesti že v juniju načrtovane 5. športne igre. Vreme je bilo tokrat resnično naklonjeno 280 članom društva, ki so dobre volje in športno razpoloženi prišli v TRC Jezero.



Sodelavci s Transporta so zmagali v transportu po vodi!
fotografiji Simon Klinc

Zbrane je nagovoril tehnični direktor **mag. Marjan Kolenc**: »Skrb za zdravega delavca je ena od prioritetnih nalog, ki se je v Premogovniku Velenje dobro zavedamo. Športne igre so zagotovo eden od vrhuncev aktivnosti, ki jih v okviru športnega društva pri tej nalogi izvajamo.

Želim vam lep dan pa tudi obilo športnih užitkov in dobrih rezultatov, saj nenazadnje so ti tisti, ki vsakemu pokažejo, kako je športno pripravljen in ga ženejo k izboljšanju telesne zmogljivosti.«

Ekipna tekmovanja so potekala v malem nogometu, odbojki na pesku, košarki in veslanju, posamezniki so se pomerili v tenisu, mini golfu, golfu, streljanju z lasersko puško, pikadu in gokartu, najmlajši otroci so med tem ustvarjali v otroški delavnici, vsem pa je bila na voljo tudi vožnja s čolni na Velenjskem jezeru.



Medalje in pokale sta podelila direktor podjetja dr. Evgen Dervarič (v sredini) in predsednik športnega društva Ludvik Golob (desno).

Prijeten dan je bil sklenjen s tradicionalnim prestižnim tekmovanjem v veslanju med obrati. Dve leti zapored so zmagali sodelavci iz Praktičnega izobraževanja, ki pa letos niso mogli sestaviti ekipe, zato smo pričakovali povsem novega zmagovalca. To so v napetem finalnem dvoboju z Elektrostrojno dejavnostjo postali sodelavci iz Transporta.

Fotografije o razpoloženju in borbenosti govorijo same zase, nekaj mnenj o igrah so prispevali tudi udeleženci, tole pa so rezultati najboljših treh v posameznih disciplinah!

mali nogomet: 1. Priprave, 2. Proizvodnja, 3. PLP,

košarka: 1. Transport, 2. Rekreativna, 3. Priprave,

tenis: 1. Robi Jamnikar - Jure Goličnik, 2. Adem Biščič - Marjan Velunšek, 3.-4. Mijo Dujmovič - Aleš Purg, Žarko Boškovič - Danilo Rednjak,

odbojka na pesku: 1. ekipa MVR, 2. ESD, 3. Proizvodnja,

ŠPORTNO DRUŠTVO – 5. športne igre

golf: (najbližji udarec k zastavi) 1. Slobodan Nezirovič,
2. Obren Bodirogič, 3. Štefan Novinič,

pikado: 1. Đemal Huremovič, 2. Suljo Husanovič, 3. Savo Osolnik,

streljanje z lasersko puško: 1. Milita Kolar, 2. Ferdo Žerak,
3. Drago Kolar,

mini golf: 1. Savo Osolnik, 2. Suljo Husanovič, 3. Matija Boškič,

gokart: 1. Blaž Kralj, 2. Darko Kralj, 3. Jure Kralj,

rafting: 1. Transport, 2. ESD, 3. Priprave.

Rok Resnik, Elektro montaža Sever: »Igre so mi zelo všeč, namenjene so druženju, rekreaciji, in to je zame. Danes je moja glavna panoga košarka, ki sem jo tudi 15 let treniral, morda se bomo udeležil tudi streljanja z lasersko puško.



S tem, kar nam nudi športno društvo, sem zelo zadovoljen, v njem najdem veliko akcij zase. Z rekreacijo se ukvarjam vsakodnevno, imam več priljubljenih športov, prehranjujem se zdravo, tako da menim, da živim zdravo oziroma naredim veliko za svoje

dobro počutje in zdravje.«

Sejfudin Okić, Priprave: »Sodelujem v ekipi malega nogometa, sem vratar. Danes nisem preveč dobre volje, saj so prijavljene le tri ekipe v malem nogometu, kar je sramotno. Ne vem, kje so vzroki, sploh ker v ligi malega nogometa igra veliko ekip. Ne vem, ali so zatajili športni referenti v obratih ali pa so sodelavci danes »zasedeni« kje drugje.



Moj šport je mali nogomet in s tem se največ rekreiram. Se pa meni in sodelavcem že poznajo leta in tudi v ligi je najmočnejša veteranska liga. Morda tudi zato

ni več ekip, ker se sodelavci bojijo poškodb, igra se namreč na asfaltu, kjer je veliko možnosti za poškodbe.

Sicer pa – športne igre so v redu, malo se bomo družili in preživeli lep dan!«

Jelka Bačovnik s sinovoma Andražem in Lovrom, Strokovne službe: »Smo športna družina. Največ se rekreirata sinova in njun oče Oto, jaz pa jim skušam slediti. Oto predvsem najraje



teče, Andraževi športi so atletika, rokomet in plezanje, Lovrovi pa rokomet, sabljanje in plezanje.

Živimo v bloku, in ti različni športi so priložnost, da pridemo na zrak, v naravo, da migamo. Udeležu-

jemo se različnih akcij športnega društva, bili smo, na primer, tudi na smučanju v tujini v njihovi organizaciji. Z dejavnostjo športnega društva smo zadovoljni, nudi nam veliko možnosti za rekreacijo in popustov v športnih objektih.«

Aleš Gostenčnik, v imenu veslaške ekipe ESD, pred končno



odločitvijo: »Naša ekipa je z doseženim rezultatom zadovoljna, menimo, da se bomo potegovali za prvo mesto! Pri veslanju je zelo pomembno že vkrcavanje v čoln in pri tem so nekatere ekipe izgubile veliko časa (V finalni borbi se je to zgodilo tudi ekipi ESD, op.p.).

S sodelavci sem na teh igrah igral še košarko, sicer pa sem jaz vsak dan na Velenjskem jezeru, saj imam svojo jadrnico in rad jadram. Igre so super!«

Diana Janežič

UDELEŽENCE KOLESARSKE TRANSVERZALE,

ki bodo do **13. 10. 2006** oddali izpolnjeni kartonček opravljene transversale, športno društvo vabi na zaključek v »Ribiški dom« ob Škalskem jezeru, in sicer v **nedeljo, 15. 10., ob 18. uri.**

HOJA NA 2 KM

Preizkus hoje na 2 km je v soboto, 16. septembra, zaradi slabega vremena odpadel.

Novo priložnost boste imeli v **soboto, 30. septembra.** Prijave zbira športno društvo do srede, 27. septembra.

Cena preizkusa je 500 SIT. Start pri Ribiškem domu ob Škalskem jezeru, startni čas boste izvedeli ob prijavi.

RAZPORED TELOVADNIC ZA SEZONO 2006 – 2007

DAN	TERMIN	KRAJ	PANOGE	OBRAT
Ponedeljek	16.30 – 19.30 17.00 – 19.00 20.00 – 21.30 19.00 – 20.00	ŠCV nova telovadnica TEŠ OŠ Šalek Glasbena šola	Rokomet, odbojka, nogomet Kegljanje Badminton Vadba z avtogenim treningom	Za zaposlene v PS PV Za zaposlene v PS PV Za člane ŠD Za članice ŠD
Torek	18.00 – 20.00 18.00 – 19.30 18.15 – 20.15 19.00 – 21.00 18.00 – 19.00 19.00 – 20.00 19.00 – 20.30 17.30 – 19.00 19.15 – 20.15	OŠ Šalek Vinska Gora OŠ Pesje Rdeča dvorana Bela dvorana Bela dvorana OŠ Dobrna O.Š. Gorica O.Š. A.A.- avla	Badminton Košarka-nogomet Odbojka Namizni tenis Fitness - moški Fitness - z vodenjem Košarka, odbojka, nogomet Odbojka Pilates vadba - z vodenjem	Za člane ŠD Za zaposlene v PS PV Za zaposlene v PS PV Za člane ŠD Za zaposlene v PS PV Za ženske, zaposlene v PS PV Za člane ŠD Za zaposlene v PS PV Za članice ŠD
Sreda	17.00 – 19.00 18.30 – 20.00 18.00 – 20.00	ŠCV nova telovadnica OŠ Šalek Topolšica	Nogomet Odbojka Odbojka	Za zaposlene v PS PV Za ženske, zaposlene v PS PV Za zaposlene v PS PV
Četrtek	17.00 – 19.00 19.30 – 21.00 18.30 – 20.00 19.30 – 20.30 19.45 – 20.45	Mrož - bivši TO OŠ Gustav Šilih ŠCV stara telovadnica OŠ Bratov Letonja O.Š. A.A.- telovadnica	Streljanje Rekreacija Košarka Košarka Pilates vadba - z vodenjem	Za člane ŠD Za ženske, zaposlene v PS PV Reševalci Za člane ŠD Za članice ŠD
Petek	18.00 – 21.00 19.30 – 21.00 19.30 – 21.30 19.00 – 21.00	OŠ Paški Kozjak ŠCV stara telovadnica OŠ Livada Rdeča dvorana	Košarka, odbojka Organizirana vadba Košarka Plezanje	Za člane ŠD Za zaposlene v PS PV Za zaposlene v PS PV Za člane ŠD

URNIK VELJA OD 1. 10. 2006 DO 30. 4. 2007. VSAK SE REKREIRA NA LASTNO ODGOVORNOST!

ŠPORTNO AKTIVNI ODDIH NA MORJU

ŠPORTNO DRUŠTVO PS PV ORGANIZIRA ŠPORTNO OBARVAN AKTIVNI VIKEND ODDIH V

UMAGU - SOL STELLA MARIS AMFORE 3

6. 10. 2006 - 8. 10. 2006

Cena 10.400 SIT vključuje:

- 2 x polpenzion v restavraciji
- turistično takso
- prijavo, čiščenje
- uporabo športnih objektov (odbojka, streljanje s puško in lokom, balinanje, pikado, tenis)

OPOMBA: Lastni prevoz

NAMESTITEV

Namestitev v apartmajih od 13. ure dalje. Velikost apartmajev je od 2 do 6 oseb, opremljeni so s sat TV, kuhinjo, hladilnikom, posodo, posteljnino in brisačami.

PROGRAM:

- Petek - športne aktivnosti z družabnim večerom
- Sobota - športne aktivnosti s tekmovanji
- Nedelja - zajtrk in odhod domov

Prijave zbiramo na športnem društvu do 20. 9. 2006. Plačilo je v 2 mesečnih obrokih.



Telemachov kabelski internet
je že pri vas doma,
le priklopiti ga morate!

3 mesece:
do 40%
popusta!

hitrosti do
24Mb/s

1Mb/s
3.990 SIT
prve 3 mesece

UPC
TELEMACH

080 22 88 www.upctelemach.si

PikIN festival

Velenje
24. – 30. september 2006

Največji otroški
festival v Sloveniji

Pikina spletna stran: www.pikinfestival.org
E-pošta: pika@velenje.si
Informacije:
MZPM Velenje (03 896 18 80)
Knjižnica Velenje - Prireditve (03 898 25 70) in
Mestna občina Velenje - TIC (03 896 18 60)

Tema festivala
Uganka

PikIN festival

ZAHVALA

Ob smrti našega dragega
Jožeta Vivoda
se zahvaljujemo Premogovniku Velenje za rudarsko častno stražo, Pihalnemu orkestru za zaigrane žalostinke ter vsem, ki ste ga pospremili na njegovi zadnji poti.

Vsi njegovi

do 30 let odplačila
hitriKREDIT.com
Tel.: 897 70 83
Triple A Invest d.o.o., PE Velenje, Kidričeva 57

Potrošniški krediti do 8 let odplačila
KREDITI * LEASINGI
Tel.: 897 70 83
Triple A Invest d.o.o., PE Velenje, Kidričeva 57

Hipotekarni krediti do 30 let odplačila Potrošniški krediti do 8 let odplačila že na dohodek 70.000 SIT in tudi na šifre 02,03,09. Zasebnost pri svetovanju in posredovanju finančnih produktov.

Triple a-Invest, d.o.o. PE Velenje, Kidričeva 57 tel.: 897-70-83; 041/753-448

Odprto od ponedeljka do petka od 9.00 do 15.00. Možnost obiska mobilnega bančnika na domu.

Ob menjavi Staro za novo
dobite novega Opla
do 900.000 SIT ceneje!



Že v kinu!

©2006 Disney/Pixar

Ponuja se vam enkratna priložnost, da zamenjate svoj stari avto po sistemu Staro za novo in si obenem privoščite novega Opla do 900.00 SIT ceneje! Za podrobnejše informacije se obrnite na pooblaščen trgovce z vozili Opel!

AVTO CENTER CELEIA d.o.o.

Mariborska 107, 3000 Celje, tel.: 03/ 42 54 600, fax: 03/ 42 54 620

AVTO CENTER CELEIA PE JAKOPEC

Kosovelova 16, 3320 Velenje, tel.: 03/ 89 71 460, fax: 03/ 58 71 160



Opel. Nove ideje, boljši avtomobili.



Navedeni prihranek 900.000 SIT velja za model Opel Vectra Platinum. Prihranki za ostale modele: Corsa Silverline do 550.000 SIT, Zafira do 480.000 SIT, Astra do 420.000 SIT in Meriva ter Astra Classic II do 250.000 SIT. Za podrobnejše informacije obiščite pooblaščen trgovce z vozili Opel. Povprečna poraba goriva za vse modele: od 4,4 do 10,7/100 km. Emissioni CO₂ za vse modele: od 119 do 250 g/km.

www.opel.si