



➤ Iz rubrike To smo mi: izmenovodje iz hale C smo zanesljivi in predani svojemu delu.




info@ravnesystems.com
www.ravnesystems.com

št. 3 | marec 2017

systems **24**


V ŠTEVILKAH

338  **SODELAVCEV,**

kar je skoraj 59 odstotkov vseh, ki so bili v naši družbi zaposleni v letu 2016, v minulem letu ni koristilo niti enega dneva bolniške odsotnosti.

26  **SEJMOV**

bo letos obiskal naš oddelek prodaje in marketinga. Razstavljali bomo tudi na sedmih sejmih v Evropi, ZDA in na Kitajskem, kjer bomo med (potencialnimi) kupci preživeli kar 25 dni.

281  **SODELAVCEV,**

ki so bili zaposleni v družbi Noži Ravne, smo 1. marca 2017 prenesli na SIJ Ravne Systems, kjer je bilo ta dan skupno 515 zaposlenih. Nove pogodbe o zaposlitvi pri prenosu niso bile potrebne.

polona.ahac@ravnesystems.com

NOVICE

➤ **PRVIČ ZA POGAJALSKO MIZO**

Petnajstega marca so za pogajalsko mizo prvič sedli predstavniki delodajalcev in reprezentativnih sindikatov. Srečanje je bilo namenjeno dogovoru o načinu in postopku pogajanj za enotno podjetniško kolektivno pogodbo (PKP) za pet metalurških družb Skupine SIJ.

Obvestili smo vas že, da je Skupina SIJ februarja pripravila osnutek enotne PKP, ki bo veljala za družbe SIJ Acroni, SIJ Elektrode Jesenice, SIJ Metal Ravne, SIJ Ravne Systems in SIJ SUZ.

V pogajanjih sodelujejo reprezentativni sindikati, med katerimi so SKEI podružnica ACRONI, SKEI konference družb SIJ Ravne, SN KNSS METAL Ravne, SN KNSS Ravne sistemi, KS SN KNSS SIJ in Sindikat družbe SŽ ELEKTRODE Jesenice. Sindikat KSS-SG v pogajanjih ne sodeluje, saj ni reprezentativen niti na ravni države niti v družbah SIJ SUZ in SIJ Acroni. Pogajalska skupina sindikatov bo sestavljena iz 12 članov (osem članov SKEI, trije člani KNSS in en član sindikata SŽ ELEKTRODE Jesenice). Vodil jo bo Dušan Posedi, SKEI.

Na strani delodajalcev se bo pogajalo osem predstavnikov: skupino sestavljajo vodje oziroma sodelavci kadrovske službe iz družb, kjer bo veljala enotna PKP, ter predstavniki SIJ d.d. Pogajalsko skupino vodi Mojca Veble, vodja kadrovske službe Skupine SIJ, ki je tudi vodja pogajanj za enotno PKP.



Na prvem srečanju so sindikati in delodajalci uspešno uskladili poslovnik o vodenju pogajanj in sestavo pogajalskih skupin.

Sindikati so na osnutek PKP že podali svoja predloga, o katerih se bosta pogajalski skupini začeli pogajati na drugem srečanju, in sicer konec marca.

O poteku pogajanj vas bomo sproti obveščali, ob podpisu nove podjetniške kolektivne pogodbe pa vse zaposlene tudi podrobno seznanili z vsebino tega osnovnega pravnega akta, s katerim bomo lahko delovali enotno in sodelavce vseh petih družb na obeh lokacijah (Ravne na Koroškem in Jesenice) obravnavali enako.

Korporativno komuniciranje, SIJ

➤ **ORGANIZACIJA PO PROFITNIH CENTRIH**

V SIJ Ravne Systems smo s ciljem, da bolje organiziramo procese, lažje spremljamo uspešnost delovanja skozi različne kazalnike ter imamo popoln nadzor nad stroški in učinkovitostjo, družbo organizirali v tako imenovane profitne centre.

Z zbiranjem informacij in spremljanjem proizvodne realizacije po določenih profitnih centrih smo začeli že konec minulega leta, od januarja letos pa podatke podrobno spremljamo izključno po novem sistemu. Družbo smo razdelili na naslednje profitne centre (PC):

- Noži (vključno s toplotno obdelavo nožev)
- Valji
- Strojegradnja

- Toplotna obdelava (v halah B in D)
- Vzdrževanje
- Laboratoriji
- Skupne službe

Z organizacijo družbe po profitnih centrih smo jasno razdelili pristojnosti in odgovornosti vodij ter njihovih sodelavcev. Postavili smo temelje sistema, ki bo omogočil učinkovito spremljanje in nadzor procesov, prihodkov ter stroškov.

zoran.zajamsek@ravnesystems.com

OBVESTILA

PROIZVODNJA V FEBRUARJU

Za nami je sicer malo boljši mesec, a čaka nas še veliko izzivov in priložnosti.



Februarja smo kljub pomanjkanju naročil v profitnem centru (v nadaljevanju PC) Strojegradnja in zelo poznemu lansiranju naročil (predvsem v PC Noži) dosegli relativno dober rezultat. V določenih PC, na primer Vzdrževanju, smo plan celo preseglji. Delež bolniške odsotnosti se je v primerjavi z januarjem zmanjšal, tudi zastojev strojev je bilo manj.

V tem mesecu smo intenzivno pripravljali plane vzdrževanja in naložb za leto 2017. Naša naloga še ni zaključena, vanjo vlagamo veliko truda in časa, kar posledično vpliva na zaostanke pri izvajanju nekaterih projektov, optimizacijo in racionalizacijo.

Ugotavljamo, da so naši procesi neusklajeni ter da pristojnosti in odgovornosti niso jasno določene. Zatečeno stanje lahko zelo hitro izboljšamo le v primeru, da bomo svoje delo opravljali odgovorno, da bomo pri tem primeru komunicirali s svojimi vodji in sodelavci. Na morebitne napake ali težave moramo opozoriti takoj, saj se le tako lahko na njih pravočasno odzovemo in izvedemo potrebne ukrepe. Reševanje zamolčanih napak je namreč zelo drago in tudi zato ni dopustno, da se skrivamo.

Uvajanje novega informacijskega sistema je v določenih oddelkih še vedno oviralo nemoteno delovanje. Vzroki za to so zelo različni – od tehničnih težav, ki jih naši informatiki rešujejo na podlagi prioritete, do nezadostne priprave na prehod in razmišljanja o tem, kaj nam je prejšnji sistem omogočal. Pri tovrstnih spremembah ne smemo gledati nazaj, ampak le še naprej! Pomembno je, da se zavemo, kaj nam obstoječ sistem ponuja, in prej ko to naredimo, lažje se prilagodimo in prej bo delo spet steklo po utečenih tirnicah.

V mesecu marcu »lovimo« postavljene cilje prvega četrtletja. Načrti so realni, na nas pa je, da s svojim delom pripomoremo, da jih uresničimo. Marec je torej mesec, v katerem imamo priložnost za zelo dober rezultat. Preseči moramo predhodna dva, zato vse sodelavce družbe pozivamo, da skupaj dokažemo, da to tudi zmoremo!

zoran.zajamsek@ravnesystems.com

KAKO JE S KORIŠČENJEM PRESEŽNIH DELOVNIH UR?

S 1. marcem 2017 je začel veljati Pravilnik o evidentiranju in obračunavanju delovnega časa, s katerim smo poenotili in poenostavili pravila za registracijo prisotnosti in odsotnosti z dela.

Pravilnik med drugim določa fiksni delovni čas za proizvodnjo in gibljiv delovni čas za režijo in del proizvodne režije. Zaradi gibljivega delovnega časa lahko zaposleni doseže presežek delovnih ur. In kakšna so pravila glede koriščenja presežnih ur?

- V naslednji mesec lahko prenese največ 16 (režija in proizvodna režija) oziroma 56 (proizvodnja) ur.

NA MLADIH SVET (IN NAŠA DRUŽBA) STOJI

Mladim, ki jih zanimajo tehnični poklici in ki svojo prihodnost vidijo v našem podjetju, je na voljo nov razpis za kadrovske štipendije.



Srednje tehniško izobraževanje
METALURŠKI TEHNIK
SIJ Metal Ravne: 55 štipendij
SIJ Ravne Systems: 3 štipendije



I. stopnja univerzitetni program
INŽENIRSTVO MATERIALOV
SIJ Metal Ravne: 4 štipendije
SIJ Ravne Systems: 1 štipendija

V NAŠE VRSTE VABIMO MOTIVIRANE, AMBICIOZNE IN KREATIVNE OSNOVOŠOLCE, DIJAKE IN ŠTUDENTE PA ZA TEHNIČNE POKLICE IN DELO V NAŠI DRUŽBI NAVDUŠUJEMO TUDI Z MNOGIMI DRUGIMI AKTIVNOSTMI. SKUPAJ Z DRUŽBO SIJ METAL RAVNE BOMO ŠOLARJEM IN DIJAKOM, KI NAS BODO OBISKALI, POKLICE IN DRUŽBI PREDSTAVILI TUDI LETOS. SAMOSTOJNO ALI SKUPAJ Z DRUGIMI DRUŽBAMI SKUPINE SIJ PA SE BOMO PREDSTAVILI NA POKLICNIH TRŽNICAH, ZAPOSILITVENIH SEJMIH IN DRUGIH PODOBNIH DOGODKIH.

V družbi SIJ Ravne Systems imamo trenutno 14 štipendistov, za novo šolsko leto (2017/2018) pa smo razpisali še štiri dodatne štipendije:

- tri za srednje tehnično izobraževanje: Metalurški tehnik,
- eno za I. stopnjo univerzitetnega programa: Inženirstvo materialov.

Ambiciozne, motivirane in kreativne osnovnošolce, dijake in študente pa za tehnične poklice in delo v naši družbi navdušujemo tudi z mnogimi drugimi aktivnostmi. Skupaj z družbo SIJ Metal Ravne bomo šolarjem in dijakom, ki nas bodo obiskali, poklice in družbi predstavili tudi letos. Samostojno ali skupaj z drugimi družbami Skupine SIJ pa se bomo predstavili na poklicnih tržnicah, zaposlitvenih sejmih in drugih podobnih dogodkih.

Več informacij o priložnostih, ki mlade čakajo v naši družbi, lahko dobite v Kadrih (Dragica Pečovnik, osebno ali na T: 870-6207, E: dragica.pecovnik@ravnesystems.com).

polona.ahac@ravnesystems.com

Z NAMI ŽE ... FEBRUARJA 2017

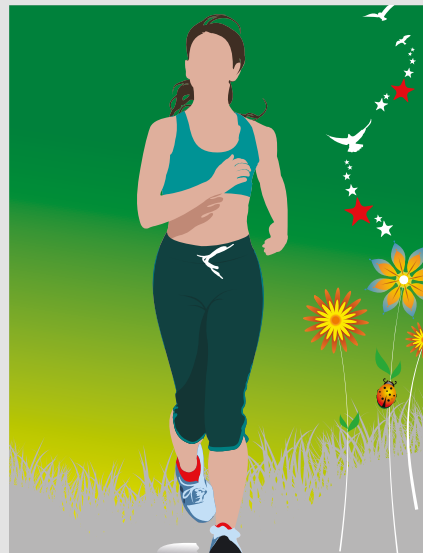
10 let: Dušan Strmčnik in Antonina Ovnič | **30 let:** Božena Polenik, Leopold Čekon in Zvonko Kristan

Iskreno čestitamo!

ZA VSAK DAN

KAKO PREMAGATI SPOMLADANSKO UTRUJENOST?

Vam primanjkuje energije in se vam nikakor ne uspe spočiti? Ste nepotrpežljivi, razdražljivi ali pa se ne zmorete osredotočiti? Morda vas muči spomladanska utrujenost. Prepričajte se, da niste utrujeni zaradi drugih razlogov. Izčrpanost je lahko namreč tudi posledica pomanjkanja spanja ali preveč stresa.



A verjetno se je vaše telo odzvalo na spremembo letnih časov. Fenomen včasih strokovno poimenujejo tudi 'sezonska razpoloženska motnja'. Ponujamo nekaj nasvetov, kako ji pokazati zobe.

1. JEJTE ZDRAVO IN URAVNOTEŽENO

Naj vaša dieta vsebuje veliko svežega sadja in zelenjave. Izogibajte se alkoholu in nikotinu. Pijte veliko vode. Pazite, da boste zaužili dovolj beljakovin, kakovostnih ogljikovih hidratov in zdravih maščob.

2. GIBAJTE SE

Ni potrebno, da se naprezate do onemoglosti. Dovolj bo že, da se odpravite na hiter sprehod in telo izpostavite obilici sončne svetlobe.

3. NE PREHITEVAJTE

Zavedajte se, da je vaše telo v fazi tranzicije. Bodite potrpežljivi in dajte si nekaj časa, da se vaše telo prilagodi.

4. NAREDITE NEKAJ ZA SVOJO DUŠO

Začnite s prakticiranjem pomirjajočih aktivnosti, kot sta joga in meditacija. Uprite se vsakodnevnim rutini in poskusite nekaj novega. Začnite se ukvarjati z novim hobijem, pokličite starega prijatelja ali ponovno obudite strast do nečesa, kar ste v preteklosti radi počeli.

nejc.krumpacnik@ravnesystems.com

VRSTICE ZA VARNOST IN ZDRAVJE

➤ ZA BOLJŠE ZDRAVJE IN MANJ BOLNIŠKIH ODSOTNOSTI

Prvega marca 2017 smo sprejeli **Pravilnik o promociji zdravja in obvladovanju absenzizma, ki nadomešča nekdanji Bolniški red.**

Promocija zdravja na delovnem mestu je zbir aktivnosti in ukrepov, ki jih delodajalec izvaja zaradi ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja delavcev. Z ukrepi za obvladovanje absenzizma pa delodajalec sistematično spremlja to področje. Novi pravilnik zato med drugim vključuje tudi obvezna pravila, ki veljajo za vse zaposlene.

Obveščanje delodajalca o odsotnosti zaradi bolniškega staleža

Zaposleni je dolžan svojo odsotnost in razlog odsotnosti javiti svojemu nadrejenemu še pred predvidenim začetkom dela.

Če to zaradi objektivnih okoliščin ni mogoče, mora zaposleni svojo odsotnost z dela in razlog odsotnosti nadrejenemu javiti takoj, ko je to možno, oziroma najkasneje v 24 urah po nastanku vzroka odsotnosti.

Ravnanje zaposlenih med bolniško odsotnostjo

Zaposleni mora biti v času zadržanosti z dela zaradi bolezni ali nege družinskega člana doma, razen izjem, ki mu jih določijo v pisno predpiše zdravnik. Zaposleni v času zadržanosti z dela zaradi bolezni ne sme opravljati nikakršnega pridobitnega dela ali aktivnosti, ki bi lahko njegovo zdravstveno stanje poslabšale.

Dostava bolniškega lista

Ko osebni zdravnik delavcu zaključi bolniško odsotnost, mora delavec to takoj sporočiti svojemu nadrejenemu. Delavec mora v službo za evidenco delovnega časa in obračun plač oddati originalno potrdilo o upravičeni zadržanosti z dela (v nadaljevanju: bolniški list), in sicer najpozneje naslednji delovni dan potem, ko mu ga izpolni in vroči osebni zdravnik. V primeru daljših bolniških odsotnosti pa za vsak mesec odsotnosti posebej, najpozneje do 2. v mesecu za pretekli mesec.

Nadzor nad morebitnimi zlorabami bolniških odsotnosti

Delodajalec lahko pri zaposlenem izvede nadzor bolniškega reda, ki se opravi brez predhodne napovedi.

Razgovor zaposlenega in vodje po končani daljši bolniški odsotnosti

Nadrejeni ali druga, za to pristojna, oseba z zaposlenim v prvih dneh, ko se ta vrne na delo po daljši bolniški odsotnosti, opravi razgovor. Cilj razgovora je čim bolj olajšati vrnitev sodelavca na delovno mesto, morebitna prilagoditev delovnega mesta ter pogovor o ukrepih za izboljšanje zdravja in počutja na delovnem mestu, pri čemer ima zaposleni možnost aktivnega sodelovanja.

Več informacij je zaposlenim na voljo v obvestilu na oglasnih deskah, Pravilnik pa jim je v celoti na vpogled v Kadrih.

polona.ahac@ravnesystems.com

VLAGAMO IN RAZVIJAMO

➤ IMAMO DVE NOVI KONZOLNI DVIGALI

V kalilnici in na mehanski obdelavi v hali C smo zelo veseli novih pridobitev: dve stari in dotrajani konzolni dvigali smo februarja letos zamenjali z novima.



Dvigalo v kalilnici je namenjeno prenosu zalagalnih pločevincev, ki jih uporabljamo pri vijačenju priprav.

Staro konzolno dvigalo na delovnem mestu vijačenje priprav v kalilnici je bilo že tako dotrajano, da ga delavci niso mogli več voditi z rokami. Za delo so bili zato prisiljeni uporabljati mostni žerjav, ki je edino transportno sredstvo v kalilnici, zato so nastajala ozka grla.

Novi konzolni žerjav je izdelalo podjetje Insem Atmos. Takoj po namestitvi dvigala smo imeli sicer nekaj začetnih težav s premikanjem žerjava, vendar smo na njih hitro pozabili, saj jih je dobavitelj odpravil in žerjav je hitro »stekel«. Žerjav ima pregibno roko, kar zagotavlja njegovo večjo mobilnost, saj laže doseže vse dele priprav, v katere vijačimo nože. Najdaljše priprave so dolge celo 5,8 m!

Z novim žerjavom smo sodelavcem na vijačenju priprav vsaj malo olajšali delo. Pripravljene pa imamo tudi že nove ideje za naložbe, s katerimi bomo zmanjšali obseg fizičnega dela pri vijačenju ter zabijanju zagodov v priprave.

Podobno dvigalo smo namestili tudi na mehanski obdelavi, na delovnem mestu C36, stroj G100. Staro konzolno dvigalo na tem delovnem mestu je bilo prenizko, roka je bila zvita, dvigalo je zanašalo na eno stran. Nosilnost novega dvigala je 500 kg, ima pregibno roko, izdelalo pa ga je podjetje Koring. Dvigalo se uporablja za prenos obdelovancev na delovno površino brusilnega stroja.

egidij.hudrap@ravnesystems.com

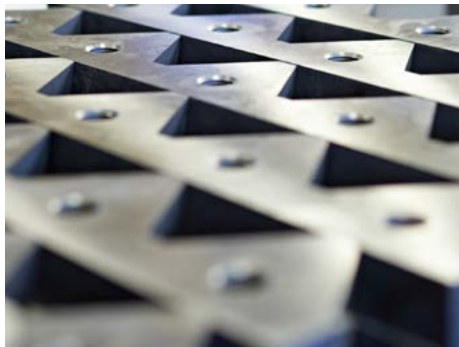
TRENDI

➤ METALURŠKA DEJAVNOST: REZULTATI POSLOVANJA ZA LETO 2016

Skupina SIJ je objavila nerevidirane rezultate poslovanja za leto 2016 – za celotno skupino ter ločeno za metalurško in prehrabno dejavnost. Metalurška dejavnost Skupine SIJ, kamor spada tudi naša družba, je poslovala podobno kot leta 2015.

Prihodki od prodaje v metalurški dejavnosti so v letu 2016 znašali 631,9 milijona evrov. To je pet odstotkov manj kot leta 2015 (664,8 milijona evrov), kar je v prvi vrsti negativni učinek gibanja cen ključnih surovin. EBITDA se izboljšal za 17,2 odstotka in znaša 74,4 milijona evrov.

Podrobnejša pojasnila o poslovanju metalurške dejavnosti Skupine SIJ smo 14. marca objavili na oglasnih deskah, v obvestilu Odgovarjamo na aktualna vprašanja zaposlenih.



V družbi SIJ Ravne Systems so prihodki od prodaje v letu 2016 znašali 41,3 milijona evrov, kar je sedem odstotkov manj, kot je bilo načrtovano. Poslovni izid iz poslovanja pred amortizacijo (EBITDA) je znašal 3,2 milijona evrov, kar je skoraj 37 odstotkov manj od plana, s čimer nikakor ne moremo biti zadovoljni. Na rezultat so v največji meri vplivali višji stroški, med katerimi so najbolj narasli stroški plač.

Načrti za letošnje leto so ambiciozno zastavljeni, a dosegljivi. Z zavzetim delom vseh zaposlenih zmoremo doseči rekordne rezultate. Leto smo sicer začeli s primanjkljajem naročil na vseh programih, razen v PC Valji, a za marec in april smo naročila zbrali, in lahko ob kakovostnem in produktivnem delu na vseh ravneh podjetja posluujemo zelo uspešno.

polona.ahac@ravnesystems.com in sara.wagner@sij.si

USMERJENI H KUPCU

➤ MELJEMO TUDI DENAR

Ste kdaj razmišljali, kaj se zgodi z izrabljenimi, odsluženimi bankovci? Če imate v lasti kak tanzanijski šiling, bo prej ko slej končal med zobmi naših nožev.

Sodelovanje s Centralno banko Tanzanije se je začelo z nedolžnim elektronskim sporočilom ter nekaj slabimi fotografijami industrijskih nožev v začetku leta 2014. Z veliko komunikacije in tudi improvizacije se je vse skupaj v treh letih razvilo v velik posel.

Centralna banka Tanzanije je bila ustanovljena leta 1966, dve leti po združitvi Tanganjike in Zanzibarja v skupno državo Tanzanijo in pet let po osamosvojitvi izpod britanskega imperija. Nacionalna valuta je tanzanijski šiling (TZS), za 1 evro po trenutnem tečaju dobimo približno

2.355 TZS. V obtoku je pet bankovcev različnih vrednosti, večina pa na koncu svoje poti konča v drobilcu BDS 400, ki je opremljen z našimi noži. Gre za manjše krožne nože in distančnike, za katere sicer nismo specializirani, smo pa v treh letih dodobra optimizirali tehnologijo in proizvodne procese. Tudi letos nadaljujemo vlaganja v razvoj – zahteve kupca ter želje po prihrankih so namreč vedno večje, in le tako ostajamo korak pred konkurenco.

Nadejamo se, da se bo naše sodelovanje nadaljevalo tudi v letu 2017. Ciljamo pa seveda še širše, saj stremimo k prodoru v centralne banke drugih držav z željo, da bi naši noži mli še bocvanske pule, avstralske dolarje ali pa kar slovenske evre ...

andrej.pungartnik@ravnesystems.com

CENTRALNA BANKA TANZANIJE

- SPLET: www.bot.go.tz
- LETO NASTANKA USTANOVE: 1966
- LOKACIJA: Dar es Salaam, Tanzanija
- DEJAVNOST: centralna banka



Z našimi noži meljemo odslužene tanzanijske šilinge.

TO SMO MI

ZANESLJIVI IN PREDANI



V proizvodnji v hali C naše vrste krepki kolektiv izmenovodij, ki imajo različna znanja in izkušnje. Lahko bi rekli, da je njihova naloga s svojim pristopom, dejanji in vzorom vplivati na sodelavce tako, da skupaj uspešno izpolnjujejo svoje naloge in poslanstvo – to pa je seveda izdelava vrhunskih nožev.

Dušan Kačič, Rafko Morn, Marko Ledinek, Damjan Šuler, Boris Zaponšek in Gvido Janet (na fotografiji od leve proti desni) sestavljajo polovico tima izmenovodij iz hale C, ki ga sicer dopolnjujejo še Sebastjan Hip, Anđelko Smolak, Andrej Karner, Branko Krančan in Matjaž Kotnik. Za načrtovanje dela in drugih aktivnosti si tako v službi kot tudi doma vedno vzamejo dovolj časa.

Izmenovodje so povezovalni členi v verigi, ki teče med proizvodnjo in vodstvom. So strokovnjaki, ki vedno poskrbijo, da je prenos znanja na mlajše podan na najrazumljivejši način. Njihova pozitivna energija se nalezljivo širi po proizvodnji, saj so prijazni in vedno pripravljeni pomagati.

Prihajajo iz različnih življenjskih okolij in se ukvarjajo z različnimi hobiji. Kuhajo, ribarijo in poplirajo avtomobile. Se spoštujejo, si zaupajo in se spodbujajo, težave pa rešujejo sproti in skupaj.

Verjamemo, da mora tisti, ki želi voditi druge, najprej poznati sebe in svoje zmožnosti. Dobra izmenovodja, ki deluje na podlagi zaupanja in visokih etičnih standardov, dopolnjujejo prav tako dobri sodelavci, člani njegovega tima.

Zavedajo se, da je timsko delo, pri katerem so ključni odprtost in iskrenost v medsebojnih odnosih, pripravljenost na pomoč in dobro sodelovanje, temelj uspešnosti našega podjetja. Sami najbolj cenijo to, da uživajo v svojem delu, da imajo zanesljive in odgovorne sodelavce in da so lahko del uspešnega in uglednega podjetja.

lidija.gosnak@ravnesystems.com

3 DEJSTVA O

STANISLAVU KRENKERJU, BRUSILCU

Stanislav je pri nas zaposlen že 12 let. Njegovi bližnji sodelavci vedo, da če v službo pride dobre volje in nasmejan, potem bo dober dan.



Pravi, da izobrazba ni tista, ki določa, kaj boš delal – pomembneje je, česa se priučiš in kaj te zanima. Prepričan je, da rezultate pri delu prinaša le zavzeto delo. Želja po učenju je zanj nekaj samoumevnega, sploh če želiš biti uspešen pri tem, kar delaš. Stanislav pravi, da ne mara nepravilnosti in da je treba narediti vse, kar je v tvoji moči, da dosežeš zastavljen cilj. Pri sodelavcih mu je vse to, da se lahko prav od vsakega nauči kaj novega.

»Služba je na prvem mestu, sledi ji kitara. Glasba je ljubezen, ki jo imam v krvi,« začne Stanislav vneto razlagati o svoji glasbeni poti, na katero je v začetku najbolj vplivala skupina Hazard. V mladosti si je želel le peti, vendar pa je hitro spoznal, da to ne bo dovolj in da bo moral poprijeti tudi za kak instrument.

1. O NJEM VERJETNO ŠE NE VESTE

»S kitaro sem se odpravil na Triglav, kjer sem se usedel poleg Aljaževega stolpa in v družbi planincev na vrhu odigral in zapel pesem Adija Smolarja Ajajaj Slovenija.«

2. PREVZAMEJO GA

»Slovenska narečja in mentaliteta ljudi. V mišljenju ljudi opažam velike razlike glede na to, iz katere regije prihajajo. Zelo so mi všeč Primorci in Štajerci, medtem ko smo Korošci preveč mačehovski do svoje regije in drug do drugega.«

3. O PREGOVORIH PRAVI

»Včasih so se mi pregovori zdeli nerazumljivi in nepotrebni, sedaj pa se vedno bolj zavedam, da stare modrosti še kako držijo. Bolj ko se poglobljam v njih, več resnice najdem.«

tina.sumnik@ravnesystems.com

ANKETA

PUST, PLOH ALI SAMO KROF?

Praznovanje pusta sega daleč v preteklost, v predkrščansko dobo, sama beseda pa najverjetneje izhaja iz izraza 'mesopust', ki v ruskem okolju še danes pomeni štiridesetdnevni post. Pust naj bi dokončno odgnal zimo. Spremljajo ga mastni krofi, rajanje na karnevalih in star običaj dajanja plohov, ki jih dobijo neporočeni. Kako pa pust doživljate vi?



Sergej Vrhovnik, proizvodnja

»Letos se mi ni uspelo našemiti zaradi drugih obveznosti. Igram namreč v ansamblu, kjer se sicer običajno oblečemo v skupne maske. Nazadnje smo bili smrkci. Zdi se mi, da običaj ni več tako aktualen kot v preteklosti. Sodelavci so sicer pripravili plohe, vendar so name pozabili. Všeč mi je, da so se vsaj kuharice našemile in poskrbele za dobro vzdušje.«

Blaž Boštjan, Laboratoriji

»Našemim se vsako leto, poskrbim pa za kreativnost in se potrudim, da vsako leto ponazarjam drugačen lik. Lani sem predstavljal hokejista, letos pa sem bil plešalec čarlstonea. Najpomembnejše je druženje, da se s kolegi odpravimo na zabavo in spijemo kakšno pivo na račun pridobljenih plohov. Podarili so mi ga v službi. Pomembno se mi zdi, da ohranjamo tradicijo.«



Jože Čas, proizvodnja

»Včasih je bil običaj dajanja plohov stalnica v podjetju. Pred 30 leti smo mladi fantje dobili plohe in običajno že kar pustni torek izkoristili za druženje s sodelavci po službenih obveznostih. To je trajalo 15 let, nato pa je ta tradicija počasi začela umirati. Škoda je, da gre v pozabo. Bilo je pozitivno za medsebojne odnose in sprostitve. Na to imam lepe spomine.«

nejca.krumpacnik@ravnesystems.com

RAZMIŠLJAM NA GLAS

VLAGANJE V RAZVOJ JE VLAGANJE V PRIHODNOST

Večina ljudi oddelek za razvoj in raziskave povezuje predvsem z izumom novih izdelkov. Čeprav se ukvarjamo tudi s tem, pa sta nadaljnji razvoj obstoječih izdelkov ali nadgradnja proizvodnih procesov še posebno pomembna, saj se želje in potrebe naših kupcev nenehno spreminjajo.

Nedavna raziskava znanega angleškega poslovnega časopisa je pokazala, da so podjetja z dolgoročno in fokusirano razvojno strategijo uspešnejša od tistih brez tovrstnega investicijskega programa. Velika podjetja dodelijo praviloma okrog desetino svojega proračuna za raziskave in za mnoge od njih niti ne pričakujejo, da se bodo v kratkem časovnem obdobju tudi finančno povrnila.

Včasih sta razvoj in raziskovanje bližja umetnosti in ustvarjalnosti kot ustavljenim tehnološkim procesom. Razvojniki vedno najprej napravimo prvi izdelek – prototip, ki ga testiramo. Nekateri prototipi zavržemo, medtem ko druge spremenimo in izboljšamo. Tako nastanejo novi izdelki, ki imajo potencial in naši družbi odpirajo nove dimenzije.

“ Za učinkovito delo razvoja je ključno, da je skupina visoko motiviranih in zavzetih strokovnjakov sposobna vzpostaviti in vzdrževati ustvarjalno atmosfero. In tako kot velja za celotno podjetje, so tudi pri nas predpogoj za doseganje odličnih rezultatov prav tako odlični odnosi, vzajemno spoštovanje in zaupanje.

Dr. Jasenko Perenda, direktor razvoja

