

ETI UTRIP

● Glasilo koncerna ETI, letnik XXXVI, december 2016, številka 4 ISSN 1580-4879



- Poljski manager leta 2016
- Začetek proizvodnje v ETI Prostiku
- Pomen organizacijske kulture
- V novo leto z novim ocenjevanjem sistema uspešnosti

“Ljudje pri vas,” je rekel Mali princ, “negujejo pet tisoč vrtnic v enem samem vrtu ... in ne najdejo v njem, kar iščejo... In vendar bi tisto, kar iščejo, lahko našli v eni sami vrtnici, v enem samem požirku vode...” In Mali Princ je pripomnil: “Toda oči so slepe. Iskati moraš s srcem.”

Mali princ (Antoine de Saint-Exupery)

Uredništvo Utripa vam želi lepe praznike in srečno novo leto.

V imenu uredniškega odbora
Sabina Pešec

K A Z A L O

Poslanice.....	3
Najlepszy Manager	6
Aplikacija za spremljanje in primerjavo cen – Price Collector.....	6
V ETI Prostik smo pričeli z lastno proizvodnjo.....	8
Gadoya Holdings	9
Sejem SPS/IPC/DRIVES, sejmi v letu 2016 in 2017.....	10
Zasedale so tri skupščine družbe ETI Elektroelement d.d.	11
Digitalno vsebinsko trženje – samo	
še ena muha enodnevnic ali nova marketinška paradigma?	12
V novo leto z novim sistemom ocenjevanja delovne uspešnosti.....	14
Pomen organizacijske kulture za uspešno poslovanje in	
razvoj koncerna ETI.....	16
Jubilanti 2016	17
Letni raspored delovnega časa	18
Kompetence za jutri	20
Rezultati ankete zadovoljstva z informacijskim sistemom skupine ETI	21
Novoletna voščila SD.....	22
Delo Sveta delavcev ETI v letu 2016.....	23
Prodaja delnic ETIG.....	23
Predstavitve novih sodelavcev: Aleš Semolič.....	24
Kako smo TK-jevci Pr' Arbit' oddelali cel delovnik	24
Zunanje informacijske table	25
Nov prostor v oddelku Plastike.....	26
V ETI-ju delamo varno (jesenska akcija)	26
Sweet energy – knjiga receptov, ki navdihuje	27
Pohodi	28
11. pokal zagorske doline	29
Po Sloveniji – Bohor, Zasavje, Slovenija, ZDA	30
Aktivnosti gasilcev v 2. polletju 2016	31
Memento.....	33
»Na Vačah žaga zlepa ne omaga!«	34
Upokojenci 2016	35
Od januarja do junija 2016 so se upokojili.....	35
Nagradna križanka.....	36

Časopis Utrip izdaja ETI, d.d. Izlake
Naklada: 2000 izvodov, časopis izhaja četrtletno
Uredniški odbor: Matija Strehar, Jani Braune, Polona Škrinjar, Jernej Kovačič,
Rosita Razpotnik
Urednica: Sabina Pešec
Prelom, grafična priprava in tisk: Grafex d.o.o. Izlake



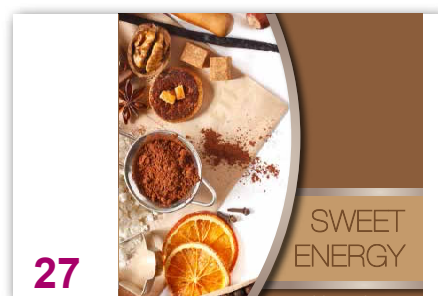
V ETI Prostik smo pričeli z lastno proizvodnjo



Gadoya Holdings



Zunanje informacijske table



Sweet energy – knjiga receptov, ki navdihuje



»Na Vačah žaga zlepa ne omaga!«

Poslanica uprave



Drage sodelavke in sodelavci!

Leto 2016 se bo vsekakor vpisalo v zgodovino ETI-ja kot prelomno leto. Vstopili smo v novo strateško obdobje, katerega glavna usmeritev je ambiciozna rast prodaje ob hkrati zelo povečani donosnosti poslovanja, ki za vse nas predstavlja izziv in zavezo. In to zavezo smo vsaj v 2016 uspešno izpolnili, saj nam je uspelo prebiti magično mejo 100 milijonov evrov konsolidiranih prihodkov iz prodaje, večkrat zastavljen, a nikoli do sedaj dosežen cilj. Tako smo, podkreppljeni z izrednimi tekočimi prodajnimi rezultati, v postopek iskanja večinskega lastnika podjetja zakorakali odločno in samozavestno. Tudi ta postopek je bil v letošnjem letu uspešno zaključen in ETI v leto 2017 vstopa z novim večinskim lastnikom, ki se je zavezal k temu, da bo aktivno podpiral našo nadaljnjo rast in razvoj.

Prodajni rezultati v letošnjem letu so vsekakor nekaj, s čimer se lahko iskreno pohvalimo, saj nam je z dobrimi 106 milijoni evrov uspelo celo preseči že tako zelo ambiciozen plan. Rast smo ustvarili na vseh tržnih področjih, najvišja (10-odstotna) je bila na trgu Nemčije, takoj za njo so trgi V Evrope, kjer je bila rast prodaje 9-odstotna. Rezultati kažejo, da naša prodaja raste bistveno hitreje na trgih, kjer smo prisotni s hčerinskim podjetjem, kot na ostalih trgih, kar potrjuje pravilnost odločitve za nadaljnjo internacionalizacijo. Prav tako so očitni pozitivni učinki prodaje po modelu sistemske integracije. Programsko gledano je prodaja varovalk in stikal v 2016 rastla usklajeno. Pri prodaji stikal smo najlepše rezultate zabeležili na področju EFI-jev, kjer smo ustvarili za kar 14,5% več od planiranega. Ker gre za izdelek, ki je bistvenega pomena za človekovo osebno varnost, a se tega mnogi porabniki na predvsem jugovzhodnih trgih še ne zavedajo dobro, bodo naše aktivnosti še naprej usmerjene v njihovo ozaveščanje, kar nam bo hkrati odprlo možnosti za nadaljnjo rast. Tudi na področju varovalk smo ustvarili precejšnje rasti, prodaja največje skupine - NV varovalk je za kar 19% preseгла planirano. V največji meri je seveda to posledica izrednih rasti prodaje specialnih DC varovalk, kjer smo zabeležili za 35% višjo prodajo od planirane. Dobri so bili tudi rezultati na ostalih prodajnih programih.

V novem strateškem obdobju smo se zavezali k intenzivnem razvoju novih izdelkov, ki so generator rasti tako prodaje kot dodane vrednosti. Na tem področju smo bili na žalost manj uspešni in bomo v prihodnjem letu morali narediti bistveno več. Če pogledamo samo naše izdelke, nam zastavljenega cilja (6,2-odstotni delež skupne prodaje predstavlja prodaja novih izdelkov) ni uspelo doseči. Kljub temu pa je potrebno omeniti pomemben dosežek na tehnični keramiki, kjer smo ustvarili rekordno prodajo novih izdelkov, ki se je v primerjavi z lani po-

večala za kar 75% in je predstavljala 10-odstotni delež celotne prodaje tehnične keramike. Vsekakor je to rezultat, k kateremu bomo v naslednjem letu stremeli tudi na ostalih področjih.

Veliko pozornosti je bilo v letošnjem letu namenjeno ukrepom na področju kakovosti, tako na področju vhodnih materialov kot izdelkih samih ter celo pri komunikaciji s kupci v primeru tehničnih sprememb in reklamacij. Rezultati teh aktivnosti so zelo dobri, saj smo obseg reklamacij v primerjavi z letom 2015 v matičnem podjetju zmanjšali za več kot 20%. Dobro smo se odrezali tudi na ravni skupine, saj smo skupne stroške reklamacij zmanjšali za 12%, je pa potrebno poudariti, da so znotraj skupine še podjetja, kjer stroški reklamacij ne padajo skladno z načrti in kjer bodo v prihodnje potrebni večji ukrepi.

Na področju proizvodnje smo v letošnjem letu nadaljevali z uvajanjem oziroma optimizacijo vitkih linij, kjer se lahko že pohvalimo z napredkom, saj smo v primerjavi z letom 2015 produktivnost proizvodnih delavcev v povprečju dvignili za kar 5,2% in tako ustvarili več kot 110 tisoč evrov prihrankov. Najuspešnejša pri tem je bila enota Steatit Kamnik, kjer je dvig produktivnosti znašal kar 10% in kjer smo ustvarili tudi najvišji delež prihrankov. Vseeno pa nas tudi na tem področju čaka še mnogo dela, za nadaljnji napredek pa bodo potrebne predvsem miselne spremembe ter hitrejša prilagajanja novemu načinu dela.

Načrti za leto 2017

V letu 2017 v skupini ETI načrtujemo, da bomo dosegli 114 milijonov evrov prihodkov iz prodaje, kar je 7% več od ocenjenega prodajnega rezultata v letošnjem letu. Takšen rezultat nameravamo doseči z intenzivnim delom na tržnih in strateških projektih, ki vključujejo bolj aktiven ali celo neposreden nastop na nekaterih ciljnih trgih, izboljšano tehnično podporo posameznim segmentom kupcev ter bolj celostno obravnavo in delovanje na nekaterih produktivnih področjih. Pomemben element bo tudi intenziven razvoj novih izdelkov, ki bo hkrati vključeval tudi prenovo obstoječih izdelkov s ciljem povečanja stroškovne učinkovitosti in konkurenčnosti posameznih produktivnih skupin. Nadaljevali bomo z optimizacijo proizvodnih procesov in aktivnosti, še naprej dvigovali produktivnost zaposlenih ter začeli z uvajanjem ISO/TS 16949 standarda za področje avtomobilске industrije.

Prav tako bomo nadaljevali delo na področju zagotavljanja kakovosti izdelkov v razvojnem, nabavnem, proizvodnem in prodajnem procesu na vseh proizvodnih lokacijah skupne ETI, v naslednjem letu nas čaka tudi zadnja faza prehoda na novo različico ERP sistema Infor, zelo aktivni pa bomo tudi na področju upravljanja s človeškimi viri, kjer bomo vlagali v razvoj različnih kompetenc zaposlenih ter izvajali ukrepe za prenovu naše organizacijske kulture.

V letu 2017 nas torej ponovno čaka prenekateri izziv, vendar verjameva, da jih s skupnimi močmi lahko in tudi bomo premagali. Še prej pa naj vam vsem zaželiva lepe in mirne praznike ter veliko uspehov, zdravja in predvsem sreče v prihajajočem letu 2017.

✍️ Rafael Kogej
član uprave ETI

✍️ Mag. Tomaž Berginc
predsednik uprave ETI

Poslanica novega večinskega lastnika



Dear readers of Utrip,

Let me begin my first New Year's address by greeting you all in the name of ETI's new majority stockholder and expressing how much I look forward to our cooperation in making this company even better and more successful than ever before. ETI is a very well-known and respectable group of companies with a lot of potential for growth and we are honoured to have been chosen among other interested parties in the sales process.

We took interest in ETI mainly because of your solid technological base and strong brand, especially in eastern European markets. Upon further inspection, we were delighted to find that the company is strongly future-oriented, highly internationalized, displaying accelerated growth and rapid modernization in all aspects of operations. Equally impressive was the company's attitude toward and responsibility for development of all employees. Finally, we were very satisfied with your 2016-2020 strategic plan, which we fully support and will do everything in our power to help realize.

As most of you probably know, in the beginning of December, my colleagues Mr. Leitner, Mr. Kaltenbrunner and myself were appointed as new members of ETI's supervisory board. We believe we can contribute a lot to ETI's further development, as we have already proven, that we know how to run factories, we have experience in investments in electrical infrastructure branch and we know how to create more added value inside a company. Therefore, we intend to be a very active owner and will be present in Izlake very frequently, at least in the first year or two. Of course, this does not mean we will be included in every day-to-day decision – our experience shows that best results are achieved by making compromises and leaving the management enough leeway to carry out their appointed tasks according to their best judgment.

Our goal is to make ETI grow. This growth will be achieved by swift and accountable reactions to market signals, by thinking outside the box and always looking for simpler and better solutions and by investing all profit into further R&D and other important projects. We are a non-strategic owner, which means we will not be looking for synergies to reduce costs, especially not by reducing the number of employees. Quite the opposite, we strongly believe that the only way to achieve our goal and lessen the gap between ETI and the leading players in electrotechnical branch is with highly skilled and motivated employees. ETI already employs some of the leading experts in their field in the world and we intend to nurture, expand and further develop this knowledge and skills.

Last but not least, I would just like to stress one very important point, which many of you have probably already heard. We firmly believe in open communication and team work. If you will share your problems with us, we will do our best to help and we will

solve them together. But if you decide to keep them from us, you will just have to solve them on your own.

In the end, I wish everyone of you happy and pleasant holidays with your loved ones. Have a wonderful Christmas and a successful upcoming year so that next year at this time we will all be able to say, it was a good year for us.

Spoštovani bralci Utripa,

naj vas ob svojem prvem novoletnem nagovoru najprej pozdravim v imenu novega večinskega delničarja ETI-ja in povem, da se veselim našega sodelovanja pri izboljševanju in krepitvi uspešnosti tega podjetja. ETI je zelo znan in ugleden koncern z velikim potencialom za rast. Ponosni smo, da smo bili v procesu prodaje med vsemi zainteresiranimi izbrani prav mi.

Za ETI smo se začeli zanimati predvsem zaradi vaše trdne tehnološke osnove in močne blagovne znamke, zlasti na trgih vzhodne Evrope. Ob nadaljnjem pregledu smo z veseljem ugotovili, da je podjetje močno usmerjeno v prihodnost, močno internacionalizirano, prikazuje pospešeno rast in se hitro modernizira na vseh področjih poslovanja. Enako impresivna sta odnos in odgovornost družbe do razvoja vseh zaposlenih. Ne nazadnje pa smo bili zelo zadovoljni tudi s strateškim načrtom 2016–2020, ki ga v celoti podpiramo in smo pripravljene narediti vse, kar je v naši moči, da ga uresničimo.

Večina od vas verjetno že ve, da smo bili gospod Leitner, gospod Kaltenbrunner in jaz v začetku decembra imenovani za nove člane nadzornega sveta družbe ETI d. d. Prepričani smo, da lahko veliko prispevamo za nadaljnji razvoj družbe ETI, saj smo dokazali, da znamo voditi tovarne, imamo izkušnje pri naložbah v sektor električne infrastrukture in znamo ustvarjati povečano dodano vrednost. Nameravamo biti zelo aktiven lastnik in pogosto prisotni v Izlakah, vsaj v prvem letu ali dveh. Seveda to ne pomeni, da bomo vključeni v vsakodnevne odločitve – naše izkušnje kažejo, da se najboljši rezultati dosežejo s sklepanjem kompromisov in puščanju vodstvu dovolj manevrskega prostora, da izvaja svoje naloge po svoji najboljši presoji.

Naš cilj je spodbujanje rasti družbe ETI. To rast pa bomo dosegli s hitrimi in odgovornimi odzivi na tržne signale, z razmišljanjem izven ustaljenih okvirjev, z nenehnim iskanjem preprostejših in boljših rešitev ter z vlaganjem dobička v nadaljnje raziskave in razvoj ter druge pomembne projekte (kot je npr. ETIMAT). Smo nestrategski lastnik, kar pomeni, da ne bomo iskali sinergij za zmanjšanje stroškov, še posebej ne z zmanjševanjem števila zaposlenih. Ravno nasprotno. Trdno smo prepričani, da so visoko usposobljeni in motivirani zaposleni edini način za doseganje našega cilja in zmanjšanje vrzeli med ETI-jem in vodilnimi igralci v elektrotehniški panogi. ETI zaposluje nekatere izmed vodilnih strokovnjakov v svetu na svojem področju, naš namen pa je, da to znanje in spretnosti negujemo, širimo in razvijamo.

Na tem mestu bi poudaril nekaj zelo pomembnega, kar ste mnogi verjetno že slišali. Pri nas trdno verjamemo v odprto komunikacijo in timsko delo. Če boste delili svoje težave z nami, vedite, da bomo dali vse od sebe, da vam pomagamo in jih skupaj rešimo. Če pa se odločite, da jih z nami ne boste delili, jih boste pač morali rešiti sami.

Na koncu bi rad vsem zaželel srečne in prijetne praznike v krogu najdražjih. Želim vam čudovit božič in uspešno prihajajoče leto, tako da bomo naslednje leto v tem času lahko rekli, da nam je bilo leto 2017 resnično naklonjeno.

Dr. Ernst Reichmayr
predstavniki podjetja FUSE CV in predsednik NS ETI



Poslanica vodstva ETI PROPLAST



Spoštovane sodelavke in sodelavci!

Ob iztekajočem se letu mi dovolite, da se vam zahvalim za zaupanje in sodelovanje pri nadaljnjem vodenju podjetja. Tudi sam zaupam v vas, prepričan sem, da bomo s skupnimi prizadevanji še naprej uresničevali zastavljene cilje, ki so potrebni za rast in razvoj našega podjetja. Cilji so zastavljeni visoko, vendar jih lahko uresničimo z delom, znanjem in zagnanostjo, kar je opaziti v vseh oddelkih našega podjetja. Navajeni smo na spremembe, ki so za obstoj nujno potrebne, saj jih iz leta v leto tudi uresničujemo. V prihajajočih praznikih vam zaželim osebne sreče, zdravja in veselja, naj vas vse to spremlja vse leto 2017. Srečno!

✍ Matej JUVAN,
direktor ETI PROPLAST

Poslanica predsednika SD ETI PROPLAST



Spoštovane sodelavke in sodelavci ETI PROPLAST in ETI d.d.,

bližajo se božično-novoletni prazniki, zato vam voščim lepe praznike in želim notranjega miru.

Dragi sodelavci, ozirno se vase in okoli svojega delovnega mesta, da v prihodnjem letu skupaj izboljšamo odnose v delovnem okolju, saj bomo le tako lažje prihajali v službo in bili na delovnem mestu uspešnejši zase in za podjetje.

V letu, ki prihaja, pa želim, da novi lastnik podjetja vidi v nas pomemben člen pri doseganju njegovih ciljev, saj brez zvestih in delavnih zaposlenih tudi zastavljenih ciljev ni moč doseči.

Spoštovani, vam in vašim domačim želim srečno, zdravo in uspešno leto 2017.

✍ Janez Beja,
predsednik SD ETI PROPLAST



Poslanica predsednice SKEI ETI



Spet smo pri koncu. In, k sreči, tudi pri novem začetku. Izteka se leto, ki je tako kot večina prejšnjih prineslo vsega po malem. In prav je tako.

Ljudje smo po naravi taka čudna bitja, ki se tudi dobrega (če je tega preveč) naveličamo. Zato je kar prav, da nas v življenju čakajo tudi kakšne grenke preizkušnje. Da jih le ni preveč.

Ne bom o politiki, gospodarskih kazalnikih, prodaji podjetja ...

Bom o stvareh, ki večini pomenijo več.

Zaželela vam bom. Takole – resnično iz srca vam bom zaželela:

Želim vam, da bi srečo, ki jo imate, znali občutiti.

Želim vam, da bi za vsako težavo čim prej našli rešitev.

Želim vam, da bi zmogli premostiti ovire, ki vam jih življenje postavlja na pot.

Želim vam, da bi znali ceniti zdravje, preden ga zapravite.

Želim vam, da bi znali in zmogli imeti radi.

Želim vam, da bi znali sprejemati ljudi okrog sebe takšne, kakršni so. Brez obsojanja.

Še nekaj vam želim: da bi znali in zmogli stopiti skupaj, ko je to potrebno. V vsaki situaciji.

Leto 2017 je lahko takšno, kakršno si boste ustvarili sami. Ne pustite, da vam ga krojijo nepomembni ljudje.

Srečno!

✍ Mateja Gerečnik



Poslanica predsednika KONFERENCE PS ETI



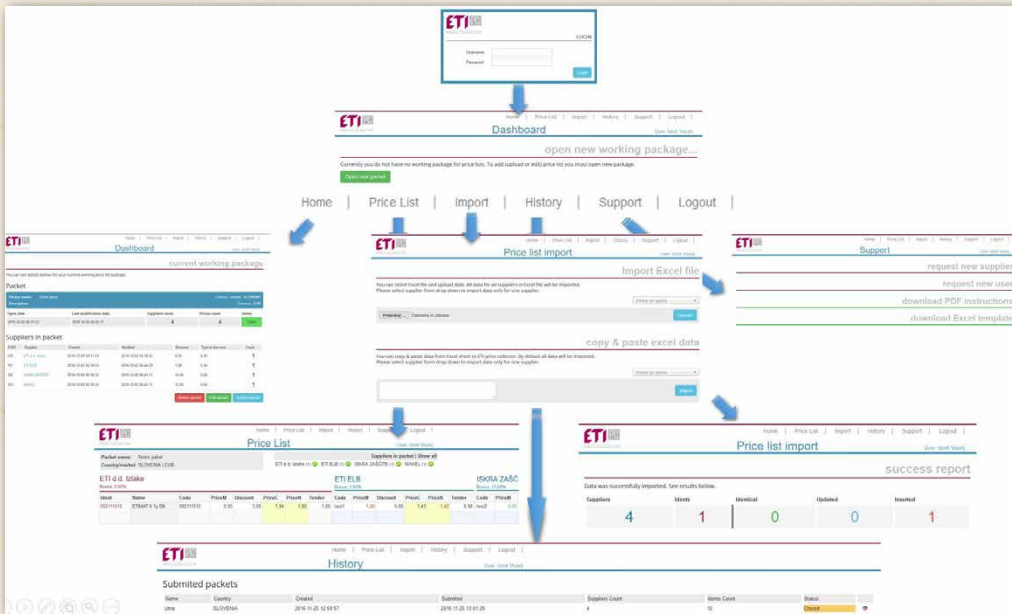
Vsem zaposlenim v letu 2017 želim veliko zdravja, sreče in zadovoljstva in dobre volje za uresničitev zastavljenih ciljev. Prihajajoči prazniki naj vam prinesejo obilo iskrenih nasmehov in lepih besed.

Naj vam iskrice v očeh nikoli ne ugasnejo.

Lepe božične praznike in uspešno leto 2017!

Predsednik KONFERENCE PS ETI
✍ Miha Gošte

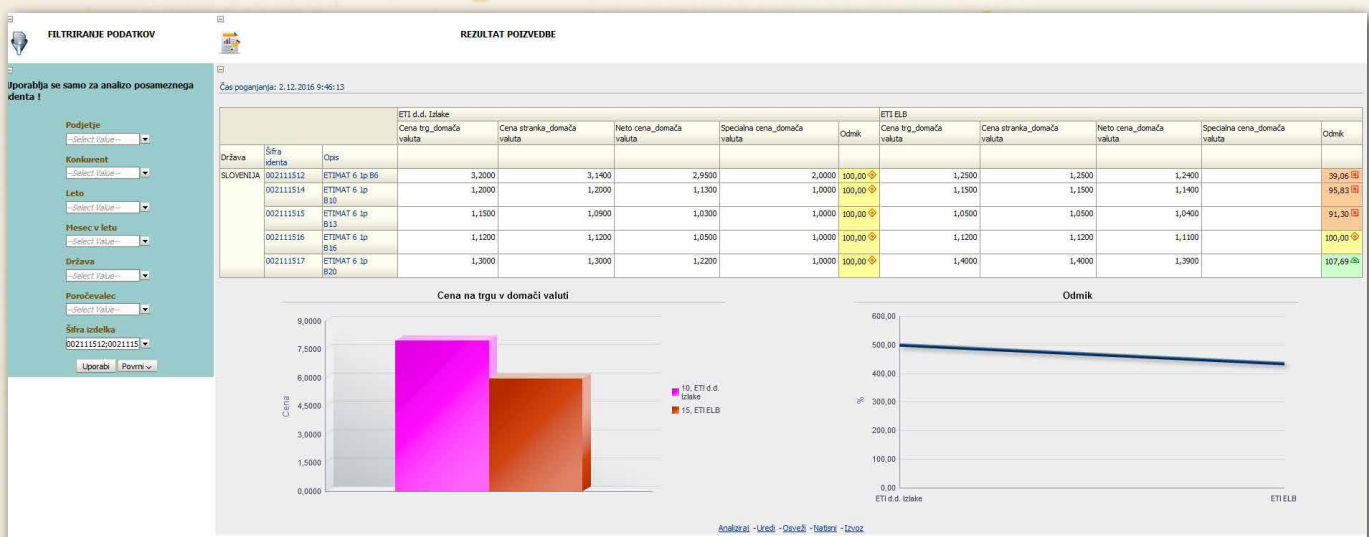
Poročevalci imajo dostop do aplikacije preko spletne povezave na naslovu »http://etipc.etigroup.eu/« preko osebnega računalnika ali katerekoli druge pametne naprave. V t. i. »pakete« potem vnašajo različne cene (bruto, neto, tender ipd.) in rabate v svojih valutah po posameznih šifrah tako za lastno podjetje kot tudi za konkurenčna podjetja. Pri tem lahko v spletni del vnašajo podatke ročno ali pa si pomagajo s predlogo v MS Excelu, kjer lahko samo prenesejo celotno datoteko v spletni del ali pa si s pomočjo kopiraj/prilepi prenesejo želeni del podatkov. Vedno pa morajo biti najprej vpisane ETI-šifre izdelkov in potem primerljive šifre izdelkov naših konkurentov, kajti tukaj se opravi prva kontrola pravilnosti podatkov. Če določene šifre ni v ETI-jevem katalogu ali pa je njena oblika napačna (npr. manjkajoče vodilne »0«), je vnos podatkov zavrnjen in uporabnik mora napako odpraviti. Uporabnikom je v spletnem delu na razpolago tudi pregled vnesenega paketa, kjer lahko enostavno vidijo, ali je konkurentova cena nižja od primerljive ETI-šifre (cena se obarva rdeče) ali višja (cena se obarva zeleno). Tako lahko že takoj vidi, v kakšnem razmerju je z določenim konkurentom. Dodana je tudi povezava na katalog naših izdelkov, kjer lahko s klikom pridobi poleg slike še preostale lastnosti izbranega izdelka. Poleg tovrstnega pregleda se vseskozi beleži tudi zgodovina poslanih in zaključenih paketov, na katerih je omenjeni poročevalec delal. Seveda so tu še podpora, saj so navodila del aplikacije, kot tudi vseskozi ažurna predloga v MS Excelu in obrazca za vnos novega konkurenta oziroma uporabnika.



Slika 2: Spletni del PC-aplikacije

različnih cenah, se potem vse cene preračunajo še v evre po dnevnem tečaju, ki je zapisan v transakcijskem sistemu Infor. Poleg tega so se uporabile tudi določene skupne dimenzije in vnaprej pripravljene hierarhije iz kocke prodaje (npr. hierarhija prodajnih grup, trgov, časovna dimenzija ipd.). Kocka in podatki v njej so tako stari največ en dan po vnosu preko spletne aplikacije in so razpoložljive vsem v skupini, ne glede na to, kje je zapis nastal.

Ko poročevalec zaključi delo na posameznem paketu in preden ga pošlje v BI, ima na razpolago še informacije o tem, koliko konkurentov ima v paketu, njihove nazive, koliko različnih izdelkov po konkurentih je vključenih ter kdaj se je paket kreiral in seveda spremenil. Če meni, da so podatki pravilni, potem samo pošlje paket v obdelavo. S tem ko je paket poslan, se mu zapiše status »zaprto« in se avtomatsko prestavi v zgodovino. Različni poročevalci v skupini ETI tako polnijo skupno spletno bazo, ki se potem enkrat dnevno osveži v BI-ju, kjer se je za ta namen naredila nova kocka za spremljanje teh cen, podobno kot za druga, že pokrita področja. Glede na to, da se poroča v



Slika 3: Primer poročila v BI-ju

Avtorizirani uporabniki v matičnem podjetju kot tudi v preostalih hčerinskih družbah skupine imajo potem dostop do omenjene kocke in lahko sami kreirajo ad hoc poročila ali pa dostopajo do vnaprej pripravljenih poročil na portalu »10. Cene«. Seveda pa bomo ob morebitni potrebi omogočili tudi avtomatsko pošiljanje zelenega poročila na spletne naslove uporabnikov, tako kot na preostalih področjih.

V ETI Prostik smo pričeli z lastno proizvodnjo

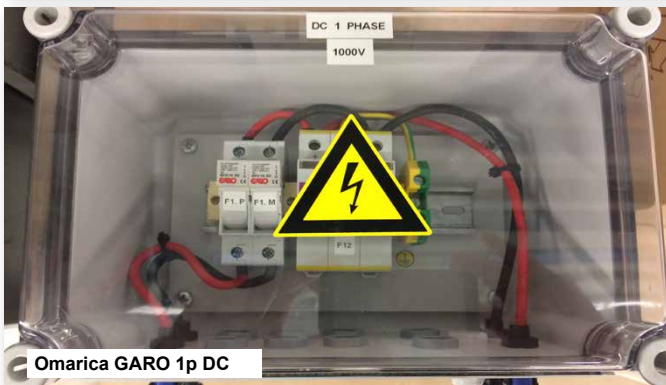
V začetku Novembra smo tudi v ETI Prostik dobili svoj prostor pod soncem, kjer smo že začeli proizvajati lastne izdelke. Le-ti se danes prodajajo in montirajo po celi Sloveniji in v nekaterih Evropskih državah.

V bivši Galvani, kjer je bila letos prenovljena celotna hala, smo od ETI d.d. najeli ca. 10m² delovnih prostorov, ki smo jih opretili z orodjem in opremo za manjša elektotehnična in montažerska dela. To nam je omogočilo, da smo že v prvem mesecu izdelali nekaj lastnih rešitev :

- Podstavek za 24kV VV talilne vložke (zunanja montaža) (večino za EX-YU tržišča)
 - Omarice za zaščito PV sistemov (DC) blagovne znamke GARO (Švedska)
 - Omarice za zaščito baterijskih sistemov (BSP HVL1 RC) (Nemčija)
 - Omarice za zaščito PV sistemov (AC/DC in AC) (Slovenija)
- Trenutno izdelujemo prvo manjšo napravo za kompenzacijo jalove energije (RPC 30kVAr) in krmilno omaro za krmiljenje tekočih trakov z frekvenčnim pretvornikom. Do konca leta imamo plan izdelati in izdobjaviti vsa odprta naročila in zaključiti leto brez zaostankov.



VV podstavek 24kW



Omarica GARO 1p DC

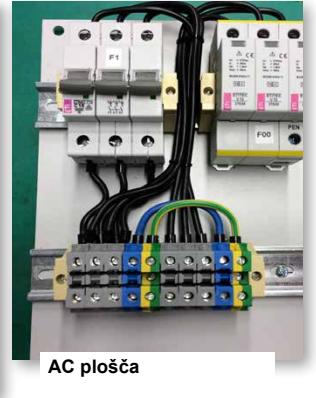


BSP HVL1 RC

V letu 2017 nameravamo močno razširiti asortiman izdelkov, kar bo seveda posledično pomenilo tudi povečanje delovnega prostora.



PV AC-DC



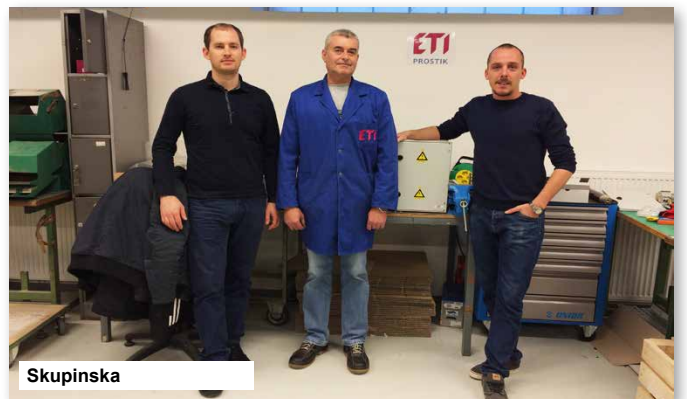
AC plošča

Nekaj večjih projektov/planov za leto 2017 :

- Lastna proizvodnja celotnega nabora VV podstavkov (7,2, 12, 24 in 36kV) za zunanjo in notranjo montažo
- Izdelava vtičniških gnezd za garažne hiše, kampe, sejmišča,...
- Izdelava naprav za kompenzacijo jalove energije do 105 kVAr
- Izdelava omaric za zaščito baterijskih sistemov do 630A
- Izdelava stanovanjskih razdelilnikov za Avstrijsko tržišče
- Nov prodajni pristop na tržiščih Slovenije in Hrvaške z prodajo lastnih izdelkov.

Poleg novih prostorov smo z mesecem novembrom zaposlili tudi novega sodelavca Marjana Vidriha, ki je svoje prve občutke o podjetju in samega dela zapisal takole :

V majhnem prijetnem kolektivu družbe ETI PROSTIK sem zaposlen kot delavec montažer. Moje delo obsega sestavo VV podstavkov in pripravo omaric ter vgradnjo elementov in vezavo. Všeč mi je, da delo ni monotono, ampak je dokaj raznoliko. Montaža omaric se začne z vrtanjem lukenj za uvodnice, žaganjem nosilnih letvic in vijachenjem na ploščo. Sledi vstavljanje elementov na nosilne letvice in povezava z električnimi kablji. Privijem še uvodnice, vstavim nalepke, očistim omarico in jo pripravim za transport. Dela je zaenkrat kar dovolj, je primerno usklajeno, odnosi med zaposlenimi so dobri in upam, da tako ostane tudi v bodoče.



Skupinska

Tako v leto 2017 vstopamo z optimizmom in pozitivno energijo, ki nam bo še kako prav prišla, ko se bomo soočali z izzivi, ki smo si jih zadali.

Kolektiv ETI Prostik vam želi lepe praznike in srečno novo leto 2017. Preživite jih kar se da lepo in v družbi najbližjih.

✍ Denis Bolte
✍ Marjan Vidrih



Gadoya Holdings

Pred tedni je skupina Gadoya Holdings praznovala 37. obletnico obstoja, obletnico so počastili tudi z odprtjem novih poslovnih prostorov.

Gadoya Holdings je pričela svojo pot leta 1979, ko je njen vizionar, gospod Satish Gadoya, pričel poslovanje ob pomoči le desetih sodelavcev. Oborožen s strastjo je vodil podjetje v prihodnost in v štirih desetletjih jim je uspelo ustvariti uspešno grupacijo, ki ima vodilno vlogo v elektrotehnični branži v Zalivu.

Portfelj skupine vključuje trgovanje s široko paleto elektrotehničnih izdelkov in storitev, ki zajema izdelavo nizkonapetostne stikalne tehnike, plastiko, proizvodnjo polikarbonatnih in akrilnih plošč, dejavni so tudi v turizmu. Gadoya Holdings se ponaša z mrežo 14 družb in zaposluje več kot 500 delavcev.

Kot pri vsaki zgodbi o uspehu je tudi to šele začetek. Nove zgodbe z inovacijami, spremembami na bolje, rastjo in širjenjem svojih bogatih izkušenj na nova področja, nove države zagotavljajo vrhunske rešitve. Predvsem z vzdrževanjem odnosov s partnerji, ki so prenesli test časa.



Podjetju Gama Electrical Trading Co. (LLC) je pomemben člen skupine Gadoya. Gama je trgovinsko podjetje s sedežem v Sharjahu, enem izmed sedmih emiratov. Je podjetje, ki združuje trgovinsko in proizvodno dejavnost. Ustanovljeno je bilo leta 1990 z namenom proizvodnje in distribucije nizkonapetostne stikalne opreme. Z leti je podjetje postalo eno vodilnih v stroki v Emiratih in

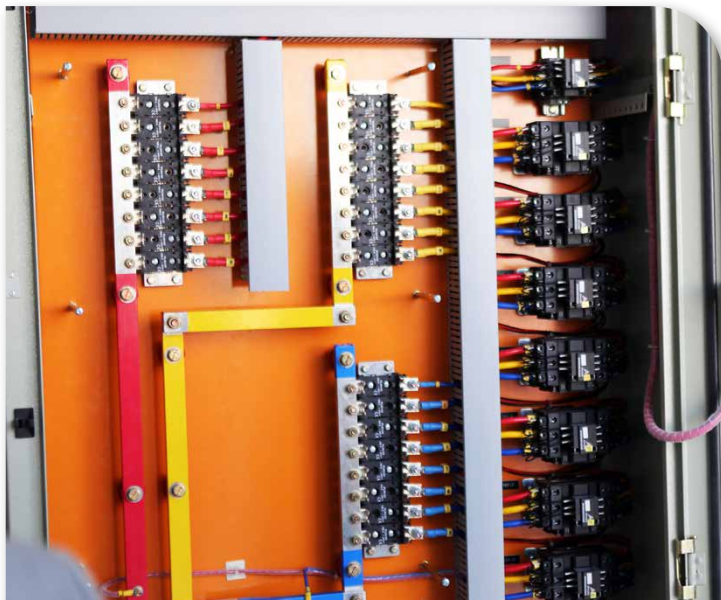
na tej poti smo jim pomagali tudi mi.

Z njimi imamo poslovne odnose že polnih enajst let. Prvo srečanje se je sicer zgodilo že na sejmu Elec 2004 v Parizu, sodelovati pa smo začeli s prvim naročilom po enoletnem premoru, kar je sicer praksa v državah Zaliva in Bližnjega vzhoda. V preteklih letih smo jim tako prodali za več kot 1,7 milijona blaga in storitev. Do teh rezultatov so nas pripeljali profesionalno vodeni posli s pomočjo visokih standardov poslovanja, kvalitete izdelkov in storitev za partnerje.

Gama Electrical Trading Co. je iz lokalnega podjetja prerasel v podjetje z dvema, na novo ustanovljenima predstavništvo v Kuvajtu in Katarju. Z njihovo pomočjo smo prisotni tudi na drugih trgih Zaliva, saj opravljajo vlogo našega pooblaščenega distributerja v tej regiji. Seveda je priložnosti še ogromno in kmalu jih bomo začeli uporabljati v svoje dobro.

Ob njihovem jubileju jim čestitamo in želimo še več, še boljše, še višje – z našo pomočjo.

Dejan Pangeršič





Sejem SPS/IPC/DRIVES, sejmi v letu 2016 in 2017

Zadnji letošnji sejem, ki ga je v koncernu ETI organizirala matična firma, je potekal meseca novembra. To je bil sejem SPS/IPC/DRIVES, ki »združuje« podjetja, katerih nosilne dejavnosti so avtomatika, procesno krmljenje in elektronika oziroma panoge, povezane z njimi. ETI se je tako kot prejšnje leto na tem sejmu predstavil v okviru slovenske stojnice SPIRIT Slovenija (Javna agencija RS za spodbujanje podjetništva, inovativnosti, razvoja investicij in turizma). Lansko leto smo bili zadovoljni s predstavitvijo, zato smo se tudi odločili, da letošnje leto ponovimo nastop. Skupno se nas je na stojnici predstavilo več kot prejšnje leto (lansko leto šest, letošnje leto devet), kar kaže tudi na še večje zanimanje za ta sejem. Izborili smo si tudi dobro pozicijo na stojnici, vokalno, kar je imelo za posledico še večjo frekventnost obiskovalcev.

Letošnje leto lahko govorimo, vsaj kar zadeva sejme, o letu presežkov.

Na začetku leta nas je presenetil Light & Building – kljub dinamiki, ki smo jo navajeni že iz prejšnjih let, nas je letošnje leto pozitivno presenetil pravzaprav glede vsega – vse je bilo v superlativih. Enake izkušnje smo imeli pri vseh sejmihi vse letošnje leto in SPS/IPC/DRIVES ni bil nič drugačen. Kar je seveda dobra novica za nas – več je superlativov, več je posledično tudi posla za nas. Na sejmu je bilo večje število obiskovalcev, več je bilo pridobljenih kontaktov, opravljenih razgovorov z obstoječimi in potencialnimi kupci ...

Na letošnjem SPS/IPC/DRIVES-u smo uvedli tudi novost, vsaj kar zadeva predstavitev na malo drugačen način – »eye cather-ja«. ETI-jevo usmeritev v razvoj baterijskih varovalk za zaščito baterijskih sistemov tudi v električnih avtomobilih smo prikazali z malim električnim avtomobilom. Zraven je seveda spadala še polnilna postaja, v katero smo dali EFI B tip. Vse skupaj je bilo dobro sprejeto in učinek eye-catcherja je bil dosežen. To pa je tudi namen vsega tega.

Kljub našim posebnostim in velikemu številu razstavljalcev pa je stojnica delovala enotno in elegantno. Kar se seveda za tovrstno stojnico tudi spodobi.

Sejmi v letu 2016 in plan za 2017

Vsako leto v obdobju planiranja delamo načrte za naslednje leto. Pa naj bo to pri sejmihi ali pa kje drugje. Plan sejmov za letošnje leto je bil ambiciozen, vendar uresničljiv. Kot razstavljalci smo se predstavili v več



kot desetih državah, kot obiskovalci pa bili prisotni v bistveno več državah oz. sejmih. Organizirali smo še več sejmov, kot smo si jih zadali, saj smo želeli izkoristiti čim več poslovnih priložnosti, ki so se pokazale med letom. Bili smo prisotni na mednarodnih in regionalnih sejmih. Predstavili smo se samostojno in tudi s poslovnimi partnerji. Bistvo vsega je sodelovanje in mreženje, saj lahko tudi na ta način spoznavamo nove poslovne partnerje.

Naslednje leto nas čakajo naslednji sejmi :

IFAM (Slovenija), Kótnikovi dnevi (Slovenija), Hannover (Nemčija), Intersolar (Nemčija), PCIM (Nemčija), SPS/IPC/DRIVES (Nemčija), Expopower Poznań (Poljska), Międzynarodowe Targi Górnictwa, Przemysłu Energetycznego i Hutniczego Katowice (Poljska), Energetab Bielsko Biała (Poljska), Energetics Lublin (Poljska), Amper Brno (Češka), IEAS Bukarešta (Romunija), Resonance Iasi (Romunija), Eurovial Constanta (Romunija), Elcom (Ukrajina), regionalni sejmi v Ukrajini – Lvov, Harkov, Odessa, Dniepropetrovsk, sejem v Moskvi (Rusija), regionalni sejmi v Rusiji, Eltec (Nemčija), Eltefa (Nemčija), Ferratec/Ineltec (Nemčija) ...

Poleg teh sejmov načrtujemo tudi sejme, kjer sodelujemo s poslovnimi partnerji – z izdelki, predstavitvenimi panoji, prisotnostjo naših strokovnjakov – in pa seveda prezentacije, ki so bolj ciljno usmerjene, kar zadeva izdelke in poslušalce.

Drugo leto nas čaka polno izzivov in priložnosti, ki so gonilo napredka družbe.



Melita Klemen

Skupščina

ETI

Zasedale so tri skupščine družbe ETI Elektroelement d.d.

Letos so zasedale dvaindvajseta, triindvajseta ter štiriindvajseta skupščina družbe ETI Elektroelement d.d.

Dvaindvajseta skupščina družbe je potekala 20. oktobra in je imela »običajni« dnevi red. Predsedujoči je uvodoma pojasnil, da v roku za obveznost objave ni prispel noben nasprotni predlog ali predlog za dopolnitev dnevnega reda. Na začetku je bilo ugotovljeno, da je na skupščini zastopano 70,7 % delnic z glasovalno pravico. Poleg uvodne točke so se delničarji pod točko dve dnevnega reda seznanili z letnim poročilom in mnenjem revizorja ter poročilom nadzornega sveta ter sklepali o bilančnem dobičku ter podelitvi razrešnic upravi in nadzornemu svetu za leto 2015. Po predstavitvi letnega poročila za preteklo poslovno leto, ki ga je podal predsednik uprave, so delničarji glasovali o predlogu uprave o delitvi dobička, ki je lani znašal 750.000,00 EUR. Predlog je bil utemeljen z doseženim rezultatom in finančnim položajem ter dividendno politiko družbe. Predlog, da se večina dobička porabi za izplačilo dividend, je bil sprejet. Dividende skladno s sprejetim sklepom znašajo rekordnih 1,50 EUR bruto na delnico, izplačane pa so bile do konca letošnjega oktobra. Pri točki tri dnevnega reda so se navzoči delničarji seznanili s poročilom uprave o pridobivanju lastnih delnic. Družba ETI Elektroelement d.d. v preteklem poslovnem letu ni pridobivala ali odsvajala lastnih delnic. Pri četrti točki dnevnega reda, so delničarji odločali o prehodu na mednarodne računovodske standarde poročanja. Tudi ta predlog je bil sprejet z veliko večino. Delničarji so pri peti točki z veliko večino izglasovali predlog nadzornega sveta in revizijo

za leto 2016 ponovno zaupali revizijski družbi Deloitte revizija, d.o.o., Ljubljana.

V četrtek, 24. novembra, je zasedala triindvajseta skupščina družbe ETI Elektroelement d.d., ki je že bila povezana z vstopom novega večinskega delničarja. Udeležba na skupščini je bila 45,3%. Po uvodnem pozdravu, imenovanju organov skupščine in ugotovitvi sklepčnosti, je skupščina prešla na obravnavanje osrednje teme, to je prodaje lastnih delnic družbe. Navzoči delničarji so z veliko večino podprli sklep, ki ga je predlagala uprava družbe in soglašali s prodajo 39.089 delnic, ki jih ima družba v lasti kot lastne delnice, kupcu Fuse CV, 's-Hertogenbosch iz grupacije Andlinger po ceni 55,00 EUR za delnico, pri čemer je prednostna pravica obstoječih delničarjev do nakupa lastnih delnic izključena. Zastopnik delničarja BPH, bolj prijazna hiša d.o.o., Ljubljana, je zoper sklep napovedal vložitev izpodbojne tožbe. Če bo napovedana izpodbojna tožba vložena, to ne bo motilo tekočega poslovanja družbe.

Po odstopu treh članov nadzornega sveta, ki zastopajo interese delničarjev, je v ponedeljek, 5. decembra zasedala še tretja skupščina v tem letu, sicer pa že štiriindvajseta po vrsti. Na njej je prvič sodeloval tudi novi večinski delničar. Udeležba na skupščini je bila 93,6%. Po uvodnem pozdravu, imenovanju organov skupščine in ugotovitvi navzočnosti, se je skupščina seznanila z odstopnimi izjavami dr. Kalpiča, g. Bolka in dr. Müllerja. V sklicu skupščine je bilo predlagano, da se za nove člane imenujejo dr. Leitner, mag. Kaltenbrunner in dr. Reichmayr. Delničar BPH, bolj prijazna hiša d.o.o., Ljubljana, je predlagal,

da se za novega člana nadzornega sveta, ki zastopa interese delničarjev, namesto dr. Leitnerja imenuje g. Sašo Čačič. Skupščina je skladno z zakonom najprej glasovala o nasprotnem predlogu, ki pa ni dobil zadostne podpore. Skupščina je nato prešla na odločanje o kandidatih za člane nadzornega sveta, ki jih je ob sklicu skupščine predlagal nadzorni svet družbe. Vsi trije predlogi so bili podprti z veliko večino. Zastopnik delničarja BPH, bolj prijazna hiša d.o.o., Ljubljana, je zoper vse sklepe skupščine napovedal vložitev izpodbojne tožbe, kar naj ne bi motilo začetka dela nadzornega sveta v novi strukturi.

✍ Vlasta Cirar

Oplemenitite svoje premoženje v ALTA vzajemnih skladih.

NAGRADNA IGRA

VSI, ki boste do konca januarja 2017 vsaj 100 EUR kupnine od prodaje delnic ETI vložili v ALTA vzajemne sklade, boste sodelovali v žrebanju za nagrado, ki jo bo podelila družba ALTA Skladi d.d.

Nagrada: podpisan dres Slovenskega kolesarja leta 2016 PRIMOŽA ROGLIČA in 500 evrov v obliki točk vzajemnega sklada.

Več informacij in kontakt:

01/3200-400 | 02/5351-800 | skladi@alta.si

Pravila nagradne igre so dostopna na: www.alta.si/dokumenti_pogoj_i_ceniki#tab0_1.

Tržno sporočilo ALTA Skladi d.d., Železna cesta 18, 1000 Ljubljana



NOVA
NALOŽBENA
KULTURA

ETI

Tržne raziskave

Digitalno vsebinsko trženje – samo še ena muha enodnevnica ali nova marketinška paradigma?

Podjetja so s prihodom interneta izgubila velik del vpliva, ki so ga včasih imela na kupčevo odločanje

Vsebinsko trženje samo po sebi ni nova ideja. V praksi so zelo značilni primeri belih knjig, ki jih podjetja uporabljajo že desetletje, še daljšo zgodovino pa imajo na primer kuharski recepti, natisnjeni na embalaži izdelkov ali v gradivu, izdanem s strani podjetja. Sam izraz vsebinsko trženje pa je skoval in populariziral Joe Pulizzi, ustanovitelj Inštituta za vsebinsko trženje (angl. Content Marketing Institute).

Z razcvetom tehnologij spleta 2.0 se je spremenil tudi dostop do informacij, želje in zahteve porabnika na sodobnem, globalno

povezanem trgu. Sodobna spletna orodja, kot so družabna omrežja, forumi in blogi, ki omogočajo praktično brezplačno produkcijo in reprodukcijo različnih informacij, so podjetjem odvzela monopol nad informacijami in komuniciranjem o njihovih izdelkih in storitvah, informacijska moč se je preselila na stran porabnika. Le-ta namreč ni več le pasivni prejemnik informacij, ampak jih v obliki mnenj, priporočil in kritik in drugih objav tudi aktivno širi. Še pomembneje, takšne informacije v očeh ostalih porabnikov nosijo bistveno večjo težo kot pa tradicionalna trženjska sporočila podjetij.

Hkrati so se z razvojem tehnologije spremenile tudi značilnosti procesa nakupnega odločanja. Najpomembnejša sprememba se je zgodila pri iskanju informacij, ki je bilo nekoč popolnoma

pod nadzorom tržnikov, ki so predstavljali glavni in (poleg znancev, ki so mogoče že kupili iskan izdelek) praktično edini zanesljivi vir informacij. Takrat je podjetje stopilo v stik s kupcem, ko je bil še v začetnih fazah raziskovanja, zato je lahko imelo visok vpliv na njegovo odločanje (mu pomagalo postaviti kriterije izbire, sugeriralo najpomembnejše funkcionalnosti izdelka ipd.). V sodobnem svetu pa porabnik večino informacij pridobi na spletu in podjetje z njim v stik stopi šele, ko je nakupna odločitev praktično že narejena.

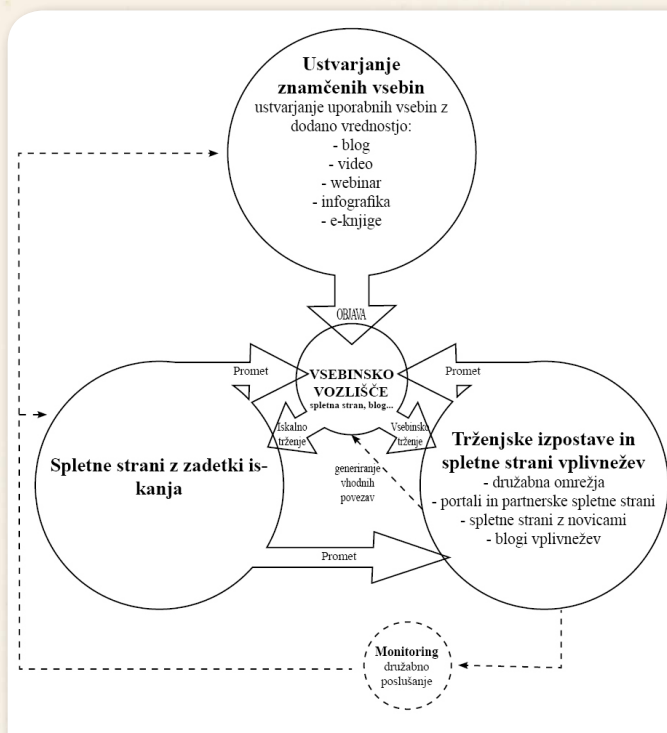
Seveda tudi podjetja aktivno komunicirajo na spletu, a se po eni strani njihova sporočila v sodobni poplavi informacij hitro izgubijo, po drugi strani pa je zaupanje vanje v primerjavi z drugimi viri relativno nizko. Kot odgovor na upad zaupanja v komuniciranje podjetja in posledično izgubo vpliva na kupčevo odločanje se je pojavil nov trženjski koncept vsebinsko trženje, ki ga predstavljajo procesi, strategije, taktike in tehnike ustvarjanja in distribucije takšnih vsebin, ki porabniku pomagajo, ga zanimajo in zabavajo – torej ga na takšen ali drugačen način pritegnejo. Gre pravzaprav za strategijo, ki neposredno odgovarja na potrebe in vprašanja porabnikov, kar zanje predstavlja dodano vrednost in v njihovih očeh pozicionira podjetje kot zaupanja vrednega svetovalca, s čimer podjetja po eni strani ponovno pridobivajo vpliv na nakupno odločitev in hkrati gradijo moč blagovne znamke.

Omenjeni premik pa se ni zgodil le na porabniškem, ampak tudi na B2B trgu. Adamson, Dickson in Toman v svoji raziskavi ugotavljajo, da tudi predstavniki podjetij – kupcev vse več brskajo po internetu pri iskanju informacij in tudi na teh trgih predstavlja kakovostna in lahko najdljiva spletna vsebina veliko prednost. Med najpomembnejše cilje vsebinskega trženja med podjetji uvrščamo predvsem pridobivanje potencialnih strank, konverzijo potencialnih strank v kupce, povečevanje prepoznavnosti blagovne znamke ter gradnjo zaupanja vredne znamke. Vsekakor pa je za uspešno strategijo vsebinskega trženja najpomembnejša kakovost vsebine, ki mora za porabnika predstavljati dodano vrednost. Vrste in oblike posameznih vsebin pa se med panogami in trgi seveda razlikujejo.

Način, kako ponudniki dostopajo do kupcev, ni več tako pomemben, večjo vlogo ima način, kako kupci dostopajo do ponudnikov

Sodobni splet je v nasprotju s tradicionalnimi mediji prostor, kjer je kupec tisti, ki išče informacije in vzpostavi kontakt s ponudniki. Kot pravi znani slovenski komunikolog Miro Kline, način, kako ponudniki dostopajo do kupcev, ni več tako pomemben, večjo vlogo ima način, kako kupci dostopajo do ponudnikov. Kar želi povedati s tem, je, da pri trženju na svetovnem spletu primarno delujejo mehanizmi potega, zato je zelo pomembno, da se podjetje pojavi tam, kjer porabnik išče informacije, da mu zna vzbuditi pozornost in zmore zadostiti njegovim potrebam.

Trženjski strokovnjaki pravijo, da je za »pridobivanje in zadržanje sodobnega opolnomočenega, sofisticiranega in individualističnega kupca potrebno najprej pridobiti njegovo zaupanje«. V sedanjem času cinizma je to mogoče le, če podjetju uspe kupca prepričati, da mu najprej in primarno želi pomagati pri tem, da bo lahko dosegel najbolj optimalno izbiro in torej dosegel svoje cilje. To pa lahko stori s »preskokom iz vsiljivega sveta oglaševanja in publicitete v bolj storitveno naravnani svet uredniške vsebine«. Komunikacijski namen vsebinskega trženja je tako pomagati kupcem, in ne prodajati izdelke. Pristop je zgrajen na premisi, da če dajemo kupcem informacije (oziroma vsebine) z resnično vrednostjo, bodo začeli zaupati naši blagovni znamki, to pa bo z večjo verjetnostjo pripeljalo do pozitivne nakupne odločitve v prihodnosti.



Kako pritegniti kupce na spletu s pomočjo vsebin

Vsebine, ki jih ustvarjajo podjetja, v grobem razdelimo na tiste, ki zabavajo, ter tiste, ki informirajo in izobražujejo, tržniki pa morajo ugotoviti, katere so za njihova občinstva bolj primerne. Minili so časi, ko so podjetja ljubosumno skrivala svoje znanje, saj je ravno deljenje tega unikatnega znanja tisto, kar vsebini prinese dodano vrednost. Vsebina z dodano vrednostjo izobražuje in hkrati pripelje do enostavnih in logičnih zaključkov, ki pozitivno vplivajo na nakupno odločitev.

Kako se principi vsebinskega trženja obnesejo v praksi, so med uporabniki družabnega omrežja Facebook raziskovali Forouzandeh, Soltanpanah in Sheikahmadi v študiji izpred dveh let in ugotovili, da ima slednje v primerjavi z drugimi metodami trženja pomembno prednost, saj z »gradnjo in promoviranjem znanja in informacij med uporabniki vsebinsko trženje ustvari zaupanje med njimi in podjetjem« in posledično zvestobo ter na koncu privede do pozitivne nakupne odločitve. Iz ankete, ki so jo izpolnili udeleženci raziskave, je bilo razvidno tudi, da velik delež (več kot 80 %) uporabnikov takšen način trženja sprejema in je do njega celo pozitivno opredeljen. Podobne rezultate je razkrila tudi raziskava IBM-ovega inštituta za poslovno vrednost, in sicer da »v zameno za svoj čas, podporo in osebne podatke porabniki zahtevajo nekaj oprijemljivega« – lahko tudi v obliki specifične, za porabnika pomembne informacije. To pomeni, da bodo s podjetjem komunicirali pod pogojem, da bodo od tega imeli korist.

Uporaba vsebinskega trženja na B2B trgih

Tržno okolje in razmere na medorganizacijskih trgih se v zadnjih letih izjemno zaostrejejo. Globalizacijski trendi so pustili svoj pečat na transportnih in logističnih mrežah, ki se stalno izboljšujejo, priča smo čedalje večjemu svetovnemu poenotenju tehničnih norm in standardov pa tudi druge vstopne ovire se čedalje bolj zmanjšujejo. Posamezni panožni trgi se pospešeno konsolidirajo. Hkrati se na trgih pojavljajo vse številnejši kakovostno primerljivi, a cenovno ugodnejši substituti obstoječih izdelkov, kupci so bolj izobraženi in njihove želje bolj fragmentirane, nastajajo novi poslovni modeli, kar vse vodi v hiperkonkurenčnost. V tem dinamičnem okolju se vse bolj skrajšuje življenjska doba izdelkov, kar pomeni, da imajo podjetja za pokritje stroškov raziskav in razvoja na voljo vse manjše časovno okno. Podjetja so zato pod

stalnim časovnim pritiskom, da v čim krajšem času ustvarijo čim več inovacij. Nezanemarljiv pa ni niti vpliv svetovnega spleta na nakupovanje podjetij, saj sta s pomočjo sodobnih spletnih orodij iskanje informacij in primerjava posameznih izdelkov praktično zastoj. A hkrati se izbira tako poveča, da nabavna poslovna funkcija enostavno nima dovolj časa oziroma ljudi, da bi lahko pregledala vse potencialne dobavitelje za iskani izdelek ali storitev. To pomeni, da je prvi izziv za podjetja ponudnike, da se sploh umestijo na zemljevid podjetij porabnikov.

B2B podjetja pri uporabi sodobnih digitalnih kanalov za komuniciranje zaostajajo za podjetji iz porabniškega trga. Po eni strani je to posledica dejstva, da so B2B kupci bolj konservativni in še vedno zaupajo panožnim revijam, obiskovanju sejmov in informacijam na spletnih straneh, po drugi strani pa je to posledica razlik v digitalnem trženjskem komuniciranju na obeh vrstah trgov kot podaljšku razlik med B2C in B2B trženjem na splošno:

- Večje število odločevalcev in vplivnežev povečuje kompleksnost digitalnih trženjskih komunikacij, saj je potrebnih več različnih kanalov in različna trženjska sporočila za različne posameznike, ki so vključeni v nakupni proces. Izredno zahtevno je tudi merjenje prepoznavnosti blagovne znamke in preferenc kupcev.
- Na B2B trgu je nakupni cikel daljši kot na porabniškem zaradi sodelovanja večjega števila udeležencev v nakupnem procesu. Sledenje vsakemu od sodelujočih v nakupnem procesu skozi celoten nakupni lijak je skoraj nemogoča naloga, zato imajo B2B ponudniki velikokrat pomanjkljive ali celo napačne podatke o nakupnem vedenju svojih potencialnih strank.
- Zaradi večjih vrednosti nakupa in posledično večjega dojemane tveganja s strani odločevalcev in drugih sodelujočih v nakupnem procesu morajo ponudniki omiliti dojemano tveganje in pomiriti kupce.
- Sistematično trženjsko komuniciranje preko digitalnih medijev lahko prevzame določen del nalog prodajnega osebja v obliki zadovoljevanja racionalnih potreb potencialnega kupca po informacijah, nasvetih ipd. ter tako delno razbremenijo prodajno osebje, ki se lahko posveti bolj specifičnim potrebam posameznih odločevalcev. Seveda je za to potrebna visoka raven usklajenosti med prodajnim, tržnim in produktno-razvojnim oddelkom.
- Ker se B2B kupci bolj premišljeno odločajo za nakup, je kredibilnost zanje zelo pomembna in vsebina mora imeti vedno, tudi če je njen namen zabavati, primerno ravnotežje med humorjem in strokovnostjo.
- Zaradi večje kompleksnosti izdelkov in rešitev so B2B kupci bolj odvisni od večje količine podatkov, ki jih mora podjetje zagotoviti tako, da so vedno enostavno dostopni.
- B2B trženjsko komuniciranje uporablja drugačna orodja in sporočila: izmed digitalnih medijev in orodij B2B tržniki

najpogosteje uporabljajo spletne seminarje (webinarje), bloge in profesionalna družabna omrežja, kot je na primer LinkedIn.

V trženjski praksi se je še do nedavnega pojavljalo precej skepticizma glede tega, ali B2B kupci resnično uporabljajo sodobne digitalne medije pri iskanju informacij, ki jih potrebujejo za odločanje, in posledično, ali je treba le-te vključiti v obstoječi trženjsko-komunikacijski splet podjetja. Predvsem to velja za evropske trge. V Ameriki je situacija bistveno drugačna, saj so že leta 2009 B2B odločevalci relativno redno uporabljali družabna omrežja (sicer v tem primeru govorimo o profesionalnih omrežjih, kot je LinkedIn ipd., in ne o na primer omrežju Facebook), spremljali z delom povezane video vsebine in sledili posameznim profesionalnim blogom (McMaster, 2010). Omenjeno zaostajanje in skepticizem zdita nenavadna tudi zaradi dejstva, da je, kot ugotavljata Holiman in Rowleyjeva, vsebinsko trženje za B2B trg zaradi dolgoročnih odnosov s kupci, skupnega ustvarjanja vrednosti in kompleksnega nakupnega procesa izredno primeren pristop, sodobni digitalni mediji pa njegov najučinkovitejši kanal distribucije. Cilji vsebinskega trženja na B2B trgih po drugi strani ostajajo bolj ali manj enaki kot na porabniških, tržniki v letu 2016 med njimi naštevajo pridobivanje potencialnih strank, povečanje prodaje, razvoj potencialnih strank, večanje prepoznavnosti blagovne znamke, zvestobo kupcev, ustvarjanje zagovornikov blagovne znamke in navzkrižno prodajo (Pulizzi & Handley, 2015).

Pomembna razlika med vsebinskim trženjem na B2B trgih in vsebinskim trženjem na porabniških trgih, ki pa jo je treba posebej izpostaviti, je vrsta vsebin, ki jih B2B kupci iščejo in potrebujejo. Če na porabniških trgih nekateri avtorji že v definiciji vsebinskega trženja zapišejo, da vsebina ne sme biti osredotočena na izdelke podjetja, pa to na naših trgih definitivno ne drži. B2B kupec se odloča po racionalnejših kriterijih, srečuje se z večjo kompleksnostjo in potrebuje veliko znanja, zato praviloma nikoli nima preveč informacij o izdelku. Raziskava, ki so jo opravili v LinkedInu (v Clifford-Jones, 2016), kaže, da tržniki podcenjujejo potrebe kupcev po produktnih informacijah; slednji so namreč jasno povedali, da bi jim zelo koristile na primer dodatne tehnične informacije o izdelku ter (video) predstavitve delovanja in uporabe izdelkov. Prav tako se te potrebe lahko pojavijo v kateri koli fazi nakupnega procesa in niso značilne le za nove kupce. Vseeno pa velja, da udeleženci v nakupnem procesu podjetij potrebujejo ogromno informacij in vsebinsko trženje je trženjski pristop, ki jim te informacije ponudi na pravem mestu ob pravem trenutku tekom njihovega nakupnega odločanja.

V drugem delu si bomo ogledali rezultate raziskave o stanju in trendih v evropski elektrotehniški panogi.

✍ Sabina Pešec

V novo leto z novim sistemom ocenjevanja delovne uspešnosti

Že nekaj časa smo ugotavljali, da obstoječi sistem ocenjevanja delovne uspešnosti ne ustreza današnjim potrebam in delu v podjetju. Sistem je bil postavljen leta 2000 in kljub občasnim popravkom ni več ustrezal sedanjemu času. Težave smo imeli tako pri ocenjevanju posameznikov kakor tudi pri zagotavljanju primerljivosti med oddelki oziroma posameznimi ocenjevalci. Najprej smo razmišljali o popravkih sistema, potem pa smo ugotovili, da sistem potrebuje celovito prenovo.

Sestavljena je bila delovna skupina, ki je aprila 2016 začela delo.

V skupini so bili nekateri ocenjevalci, strokovni sodelavci, predstavnik sindikata in sveta delavcev. Pripravili smo izhodišča za prenovo sistema.

Najprej smo si zastavili cilj, da mora sistem ustrezati namenom, za katere se uporablja, slediti razvoju in napredku podjetja, omogočati spremljanje razvoja in napredek posameznika, zagotavljati uravnotežen pogled na delovno uspešnost zaposlenih celotnega podjetja, biti mora usklajen s plačnim sistemom in mora upoštevati izhodišča posameznika.

V naslednjem koraku smo pregledali kriterije ocenjevanja. Ugotovili smo, da sedanji kriteriji, ki so zapisani v kolektivni pogodbi, povsem ustrezajo, vendar pa bi jih za potrebe konkretnega ocenjevanja morali natančneje opredeliti. Pri tem sta se še posebej zavzela sindikat in svet delavcev. Skupaj smo sestavili seznane, ki bodo služili ocenjevalcem in zaposlenim, da bodo vedeli, kaj je pri njihovem delu, poleg izdelane količine in kvalitete, še pomembno. Našteti kriteriji so iz vseh področij dela in niso vsi primerni za vsak oddelk. Vodje oddelkov bodo iz nabora izbrali kriterije, ki so pomembni za doseganje zastavljenih poslovnih ciljev oddelka in družbe. S tem naborom morajo seznaniti zaposlene. To se bo prvič zgodilo v januarju 2017, ko bodo predstavili tudi nov način ocenjevanja. Kriteriji so razdeljeni na tiste, ki zvišujejo, in na tiste, ki znižujejo oceno.

V nadaljevanju smo se lotili samega sistema. Da bi zadostili prej navedenim izhodiščem, smo v sistem vpeljali določene parametre. Maksimalno število točk smo zvišali na 30. V tem trenutku ocene naj ne bi presegle 25, vendar pa za spremembo in nadaljnji razvoj sistema potrebujemo dodaten nabor ocen. Splošni oceni sta samo dve:

1–10 točk NEUSPEŠNO doseganje minimalnih zahtev,
11–30 točk USPEŠNO doseganje minimalnih zahtev, kako uspešno, pove ocena.

Za zaposlene je pomemben način ocenjevanja, kar je največja sprememba tega sistema.

Redno ocenjevanje se izvaja enkrat letno. Po potrebi se mogoča tudi **dodatna ocenjevanja** med letom. Po obeh postopkih določena ocena velja do naslednjega rednega ali dodatnega ocenjevanja.

Začetnik, ki se prvič zaposli v podjetju, dobi oceno 11. Najmanj v treh in največ v dvanajstih mesecih ga je vodja dolžan oceniti v skladu s pravili. V nadaljevanju se zaposleni redno ocenjuje vsako leto pred letnim razgovorom. Ocenjuje se samo napredek. Ocena se lahko zviša približno četrtini tistih zaposlenih, ki so v preteklem letu naredili največji napredek pri svojem delu. V enem letu se ocena pri posamezniku praviloma lahko dvigne za 1 ali 2 točki, izjemoma do 4. V nekaterih primerih se ocena tako, kot se zviša, lahko tudi zniža. Koliko zaposlenim se ocena lahko zviša, je odvisno od vnaprej določene kvote točk, ki izhajajo iz določenega povprečja, ki se lahko glede na razmere vsako leto dvigne za ¼ točke.

Iz opisanega je razvidno, da ne bo več vsakoletnega določanja ocen za vse zaposlene, ampak se bodo evidentirale samo spremembe in zaposleni bo svojo oceno gradil skozi leta svojega dela.

Pomembna usmeritev za prenovo sistema je tudi upoštevanje izhodišč posameznika. S tem smo mislili na plačilni razred zaposlenega. Vse prevečkrat se pozablja, da se od zaposlenih v višjih plačilnih razredih pričakuje več, kot od tistih z nižjimi. Zato ni potrebno, da so tisti z višjimi razredi tudi bolje ocenjeni.

Za boljše razporejanje zaposlenih smo uvedli dodatno kategorijo točk za RANG, ki se izračunajo tako, da se za vsak plačilni razred vzameta 2 točki in se prištejeta k oceni. Te točke nimajo absolutne vrednosti, vendar služijo za razporejanje zaposlenih po rangju in preverjanje ustreznosti njihove razporeditve.

Primer:

Če predpostavimo, da dva zaposlena delata povsem enako, imata enaka znanja in vse preostale pogoje, vendar ima prvi PR 11, drugi pa 12, pomeni, da mora imeti prvi oceno npr. 17 drugi pa samo 15.

Posledica vsega navedenega je, da se vsakemu, ki napreduje po plačilnih razredih, ocena zniža za 2 točki za vsak PR. S tem zaposleni obdrži rang, le da se mu del ocene pretvori v plačo.

Z uvedbo točk za rang so vodje pridobili orodje za predlaganje

napredovanja po plačilnih razredih. To najlažje razjasnimo s primerom.

Primer:

Zaposleni	Delovno mesto	PR	Ocena	Točke za rang
Jože	kompletirec	11	18	40
Zala	delavka v proizvodnji	10	19	39
Maks	delavec v proizvodnji	9 (10)	20 (18)	38 (38)
Marija	kompletirka	10	17	37
Jana	delavka v proizvodnji	10	17	37
Jaka	delavec v proizvodnji	8	16	32
Jure	delavec v proizvodnji	8	16	32
Janez	transportni delavec	9	14	32
Franc	kompletirec	8	12	28
Miha	transportni delavec	8	11	27

V tej tabeli je naveden primer ocenjevanja za 10 zaposlenih. Kot vidimo, so le-ti v različnih razredih, Jože se je pojavil na vrhu kot najboljši delavec, čeprav nima najvišje ocene. Ker je v najvišjem, 11. razredu, se od njega zahteva več. Maks ima najvišjo oceno, saj svoje delo glede na zahteve najbolje opravlja. Mogoče pa ima več koristnega znanja in je zato tako visoko ocenjen. Miha je povsem na dnu. Verjetno je začetnik ali pa ni naredil napredka pri svojem delu.

Zaposlene smo razporedili glede na točke in pokazalo se je, da je Maks z 9. plačilnim razredom umeščen med tiste, ki imajo 10. plačilni razred. To je signal za vodjo, da bo v času napredovanja posebej pretehtal, če je Maks primeren kandidat za dodatni plačilni razred. Če bo predlog za napredovanje potrjen, se mu bo zvišal plačilni razred na 10, ocena pa se bo znižala na 18 in točke za rang bodo ostale enake. Tako bo Maks obdržal enak položaj, le da ima del ocene pretvorjen v plačo.

Še naprej ostaja v uporabi **izredno ocenjevanje**, le da se spremeni način določanja točk. Za vsakih 5 % nagrade pri plači se za določen mesec prištejeta 2 točki. Prav tako se lahko točki tudi odštejeta, če je ocena negativna.

Zaradi preglednosti sistema se bodo točke izrednega ocenjevanja spremljale ločeno od redne ocene in ne vplivajo na izhodišče ocene za naslednje leto. Te točke pa se prištejejo k redni oceni za izračun letnega povprečja, ki se trenutno najbolj odraža v določanju 1/6 najbolje ocenjenih zaposlenih, ki prejmejo dodaten dan dopusta.

Ta sistem smo v različnih fazah razvoja predstavili upravi, vodstvu, članom sindikata in sveta delavcev v podjetjih ETI d.d. in ETI Proplast. Ko smo dobili vsa soglasja in pozitiven odziv na novosti, smo se korajžno lotili priprav na prvo redno ocenjevanje v februarju 2017. Izobrazili smo vseh 50 ocenjevalcev, preoblikovali ocene za leto 2016, da bomo lahko izdelali izhodišča za naslednje leto, in začeli pripravo informacijske rešitve za podporo procesu ocenjevanja. Delo je v polnem teku in upravičeno pričakujemo, da bo pravočasno opravljeno.

Sistem je kompleksen in bi se dalo o njem še veliko pisati. Nekatere stvari bodo dodatno zapisane v kolektivni pogodbi, v priložniku za ocenjevanje, po potrebi pa bomo izdali še kakšen informator v pomoč vodjem, ki vam bodo predstavili nov sistem.

Vzemite to kot priložnost, da uredimo še eno od mnogih področij našega dela, na poti k boljšemu sodelovanju, boljšim odnosom ter zaupanju in zadovoljstvu vse naše skupnosti.

Ker pa je ravno konec leta, vam želim SREČNO v letu 2017!

✍ Martina Bokal



Pomen organizacijske kulture za uspešno poslovanje in razvoj koncerna ETI

Eden pomembnih projektov s področja kadrov, ki smo si jih v podporo izvajanju strategije 2020 koncerna ETI zadali, je oblikovanje organizacijske kulture, ki podpira mednarodno delovanje koncerna z razvojem internacionalne miselnosti in poudarja delovanje skladno z vrednotami, podjetniško usmerjenost ter zavezanost rezultatom.

Namen projekta je spreminjanje organizacijske kulture v čim večjo skladnost z dolgoročnimi – strateškimi usmeritvami koncerna ter gradnja kulture učeče se organizacije, ki temelji na spodbujanju novih vzorcev mišljenja, skupinskem delovanju in timske delu ter omogoča kontinuirano učenje ter osebno mojstrstvo.

Z namenom razvoja kulture, ki bi v največji možni meri omogočala doseganje ciljev, ki smo si jih zadali, smo se odločili, da pristopimo k analizi organizacijske kulture. To smo, kot vas večina že ve, izvedli v maju in juniju letos. Rezultate smo v krogu 27 poslovnih in vodilnih sodelavcev obravnavali na dveh delavnicah v mesecu juniju, kjer smo intenzivno razmišljali, kako bi lahko vodje s svojimi aktivnostmi in zgledom čim bolj podpirali in razvijali tista vedenja zaposlenih, ki odražajo naše skupne vrednote.

Preden vam razkrijemo rezultate raziskave, ki so strnjene v usmeritvah in predvidenih aktivnostih, se posvetimo še opredelitvi organizacijske kulture. Na omenjenih delavnicah smo namreč ugotovili, da je organizacijsko kulturo težko opredeliti na način, da bi jo lahko vsi enako razumeli, saj gre za pojem, ki ga je težko opisati. Tudi v teoriji obstaja več opredelitev. Če bi govorili s Špelo Frlec, zunanjo sodelavko, ki je vodila delavnice, bi vam povedala, da je kultura lastnost, ki zaznamuje organizacijo podobno, kot osebnost zaznamuje posameznika. V obeh primerih teh lastnosti ne moremo neposredno videti ali ocenjevati, lahko pa o njih sklepamo, saj se izkazuje v skupnem vedenju zaposlenih in vedenju posameznika. Organizacijska kultura je torej neke vrste **osebnost organizacije**.

Ena od opredelitev, ki je dovolj razumljiva, da jo lahko tudi predstavimo na primeru, opisuje **organizacijsko kulturo kot sistem**



norm, stališč, vrednot, prepričanj in vedenj, ki prispevajo k organizaciji lastnemu socialnemu in psihološkemu okolju. V primeru ETI d.d. to pomeni, da naše vrednote vodijo v vedenja, ki se izražajo v medosebnih odnosih in počutju vseh zaposlenih. Če opišemo, kako deluje organizacijska kultura na primeru, si lahko zamislimo Janeza, zaposlenega v ETI-ju in ga opazujemo pri delu. Recimo, da Janez sodeluje kot vodja v timu, katerega cilj je bil pripraviti predlog novih prodajnih pristopov, prilagojenih različnim skupinam kupcev.

Tim je moral pripraviti poročilo o zaključenem delu na projektu in ga predstavi kolegiju uprave. Vodja tima Janez se vede skladno z vrednotami (zapisanimi v oklepajih), kar bi se v praksi lahko kazalo v naslednjih oblikah vedenja:

- da bo Janez, ki se zaveda pomena vloge vodje tima, sklical sestanek tima v času, ko ve, da bo najprimernejši za vse sodelujoče, in jim dal vedeti, da je njihov prispevek pomemben, jim vabilo posredoval toliko prej, da bodo svojo udeležbo lahko zagotovili, v vabilu zapisal namen in cilj timskega sestanka ter članom tako omogočil, da se tudi sami pripravijo (timsko delo);
- prišel na sestanek točno in pripravljen na delo tako, da bo lahko tvorno sodeloval s svojimi specifičnimi znanji (izkazal kompetentnost);
- skupaj s člani tima predstavil rezultate timskega dela, ki kažejo na razumevanje potreb, zahtev in želja različnih skupin kupcev, in uporabil zanje prodajne pristope, ki jih konkurenca še ne pozna (inovativnost);
- in tako zagotovil da bo celoten tim dosegel zadani skupni cilj, ki bo zagotovil večje zadovoljstvo kupca (usmerjenost k odjemalcu) in (usmerjenost v skupne cilje in rezultate).

Če bi se Janez dosledno vedel na tak način s komerkoli, kadar koli in kjer koli in bi bilo v ETI-ju veliko sodelavcev, ki bi se vedli podobno, bi lahko govorili o organizacijski kulturi, ki je enotna – homogena in močna.

Znano je, da so organizacije z močno organizacijsko kulturo tudi poslovno uspešnejše od tistih, ki take kulture nimajo. Tudi to je eden od razlogov za izvedbo raziskave. Zanimalo nas je, ali si

zaposleni delijo skupna prepričanja in vrednote, upoštevajo skupna pravila, med seboj sodelujejo in komunicirajo in ali so razvili navade, ki tvorijo enotno organizacijsko kulturo.

Tako smo k raziskavi povabili veliko sodelavcev, saj smo želeli, da so rezultati tisti »pravi«, ki kažejo realno sliko in zrcalijo mnenja nas vseh. Skupaj se je raziskave udeležilo 315 sodelavcev, prav z vseh področij in oddelkov ETI-ja. Poleg vseh poslovnih in vodilnih sodelavcev so vzorec proporcionalno predstavljali sodelavci z obeh slovenskih lokacij, iz vseh organizacijskih enot, obeh spolov, vseh stopenj izobrazbe in različnih dolžin delovne dobe. Kot raziskovalno orodje je bil uporabljen mednarodno uveljavljen vprašalnik za ocenjevanje organizacijske kulture (*The Organizational Culture Assessment Instrument*), ki pomaga osvetliti šest področij organizacijske kulture: dominantne značilnosti organizacije, vodenje, ravnanje z zaposlenimi, »lepilo organizacije« (kaj je tisto, kar ljudi povezuje), strateške poudarke in kriterije uspeha. Rezultati so bili obdelani na ravni ETI-ja kot tudi na ravni posameznih delov, kot so npr. proizvodnja, razvoj, prodaja, skupne službe in vodstvo. Izpolnjevanje vprašalnika je bilo anonimno.

Eden **zanimivih zaključkov analize** je bil, da noben del ETI-ja ni kazal pomembnejših odklona od skupne slike, kar nakazuje na enotno organizacijsko kulturo, brez posameznih subkultur. Organizacijska kultura v ETI-ju močno poudarja pomen dobrih medosebnih odnosov in podpirajočih vrednot, kot so prijateljstvo, nekonfliktnost, uravnoteženost zasebnega in poslovnega življenja, odnos.

Primerjava rezultatov z rezultati podjetij, ki delujejo v panogi, kaže na to, da so **primerljiva podjetja** manj usmerjena v notranje odnose in **se bolj ozirajo na trg k deležnikom zunaj organizacije in konkurenci**.

Usmeritve, ki jih je pomagala osvetliti izvedena raziskava, pa so naslednje:

- vzdrževanje visoke ravni notranje integracije – dobrih medosebnih odnosov, dela v skupinah in timih;
- večja usmerjenost na trg in h kupcu;
- vidnejše izkazovanje vedenj, ki kažejo na obstoječe sprejete vrednote v ETI-ju;
- **timsko delo**: bolj organizirano timsko delo, optimiranje števila članov tima in bolj premišljen izbor članov, predstavitev rezultatov timskega dela na kolegijih, spremljanje dela timov in nudenje pomoči;
- **usmerjenost k odjemalcu**: odlično planiranje prodaje, ki vpliva na vse preostale proizvodne procese, vključno z nabavo, vzdrževanje in aktivna uporaba podatkov o kupcih (CRM – upravljanje odnosov z odjemalci), hitrejši in bolj koordiniran odziv na povpraševanja po informacijah s strani kupcev, še

več dela na tesnih in dolgoročnih odnosih s kupci, boljšo informiranost kupcev, segmentiranje kupcev in razvijanje novih prodajnih modelov; vse to mora podpirati primerna notranja organiziranost služb, ki lahko ponudijo informacije in več sodelovanja ter usmerjenosti v skupni cilj – odlično nakupno izkušnjo kupca;

- **kompetentnost**: individualni programi razvoja in izobraževanja, vključevanje v projektno delo, vključevanje v odločanje;
- **inovativnost**: spodbujanje prenosa idej v prakso;
- **usmerjenost v skupne cilje in rezultate**: kakovostnejše sodelovanje, prevzemanje odgovornosti, spoštovanje dogovorov;
- aktivnejše in bolj sistematično generiranje in upravljanje sprememb (več izmenjave dobrih praks).

Delavnice o organizacijski kulturi na ravni vodstva smo zaključili z razmišljanji o tem, da se **vsaka sprememba začne s spremembo pri nas samih**, zato lahko vsak od sodelujočih vodij na svojem področju odgovornosti zagotovi, da:

- se bodo dogovorjene vrednote, ki so tvorilni element organizacijske kulture, vsak dan, v vseh vrstah odnosov in kjerkoli izražale v naših dejanjih na način;
- se vodje kot »vzorniki« svojim sodelavcem vedejo tako, kot bi želeli, da se vedejo vsi preostali, da krepijo zelene oblike vedenja (pohvalijo in nagrajujejo);
- vodje na vse možne načine komunicirajo z zaposlenimi in jim razlagajo, katera vedenja so zelena (in zakaj) in katera so nesprejemljiva, da omogočajo in spodbujajo usposabljanja, ki so povezana z vrednotami, usmeritvami in cilji, ki jih podpira organizacijska kultura;
- se procesi in strukture v organizaciji prilagodijo tako, da bodo podpirali organizacijsko kulturo.

Nismo si zadali malo nalog. In niso preproste. Če začnemo pri sebi, s svojimi sodelavci in v koncernu ETI, v katerega verjamemo, nam bo uspelo. Skupaj smo močni, kot je močna naša organizacijska kultura.

Sveta delavcev obeh največjih slovenskih družb sta že izrazila pripravljenost, da v projektu sodelujeta. Člane svetov delavcev lahko označimo tudi kot »mnenjske voditelje«, torej tiste člene, ki s svojim vedenjem izrazito lahko utrjujejo organizacijsko kulturo.

Hvala vsem za sodelovanje pri raziskavi. Verjamemo, da bomo usmeritve in zelene spremembe tudi z vašo pomočjo vnesli v naš delovni vsakdan. Hkrati se že vnaprej priporočamo za sodelovanje v aktivnostih, ki bodo sledile v letu 2017.

✉ Jani Braune, Rosita Razpotnik in Špela Frlec

Jubilanti 2016



V letu 2016 je jubilejnih 30 let zaposlitve v ETI in ETI PROPLAST dopolnilo 35 naših sodelavcev in jubilejnih 40 let dela v ETI in ETI PROPLAST 5 naših sodelavcev.

Predsednik uprave in direktorji področij in služb so se vsem skupaj in vsakemu posebej zahvalili za njihovo delo, vztrajnost in pripadnost v petek, 18. novembra 2016, na tradicionalnem sprejemu in krajšem srečanju na Izlakah.

Spoštovani jubilanti, iskrene čestitke!

Letni razpored delovnega časa / plan izrabe delovnega časa 2017 za

2017	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
JANUAR 2017	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED
	NED P	P	D	D	D	D	SOB	NED	D	D	D	D	D	SOB	NED	D	D	D	D	D	SOB	NED
FEBRUAR 2017	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE
	D	D	D	SOB	NED	D	D	P	D	D	SOB	NED	D	D	D	D	D	SOB	NED	D	D	D
MAREC 2017	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE
	D	D	D	SOB	NED	D	D	D	D	D	SOB	NED	D	D	D	D	D	SOB	NED	D	D	D
APRIL 2017	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB
	SOB	NED	D	D	D	D	D	SOB	NED	D	D	D	D	D	SOB	NED	P	D	D	D	D	SOB
MAJ 2017	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON
	P	P	D	D	D	SOB	NED	D	D	D	D	D	SOB	NED	D	D	D	D	D	SOB	NED	D
JUNIJ 2017	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET
	D	D	SOB	NED	D	D	D	D	D	SOB	NED	D	D	D	D	D	SOB	NED	D	D	D	D
JULIJ 2017	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB
	SOB	NED	D	D	D	D	D	SOB	NED	D	D	D	D	D	SOB	NED	D	D	D	D	D	SOB
AVGUST 2017	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR
	KLD	KLD	KLD	KLD	SOB	NED	D	D	D	D	D	SOB	NED	D	P	D	D	D	SOB	NED	D	D
SEPTEMBER 2017	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET
	D	SOB	NED	D	D	D	D	D	SOB	NED	D	D	D	D	D	SOB	NED	D	D	D	D	D
OKTOBER 2017	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED
	NED	D	D	D	D	D	SOB	NED	D	D	D	D	D	SOB	NED	D	D	D	D	D	SOB	NED
NOVEMBER 2017	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE
	P	D	D	SOB	NED	D	D	D	D	D	SOB	NED	D	D	D	D	D	SOB	NED	D	D	D
DECEMBER 2017	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET
	D	SOB	NED	D	D	D	D	D	SOB	NED	D	D	D	D	D	SOB	NED	D	D	D	D	D

JANUAR 2018	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON
	P	P	D	D	D	SOB	NED	D	D	D	D	D	SOB	NED	D	D	D	D	D	SOB	NED	D

OPOMBA:

V PRIMERU SPREMENJENIH OKOLIŠČIN (NAPR. VEČJEGA OBSEGA NAROČIL...) SI UPRAVA PRIDRUŽUJE PRAVICO DO SPREMEMB

<p>LEGENDA:</p> <p>D - DELOVNIK P - PRAZNIK SOB - SOBOTA NED - NEDELJA KLD - KOLEKTIVNI DOPUST</p>

<p>PRAZNIKI:</p> <p>1. in 2. januar: Novo leto 8. februar: Prešernov dan 16. april: Velika noč 17. april: Velikonočni ponedeljek 27. april: Dan upora proti okupatorju 1. in 2. maj: Praznik dela</p>	<p>25. junij: 15. avgust: 31. oktober: 1. november: 25. december 26. december</p>
---	--

40 - urni delovni teden

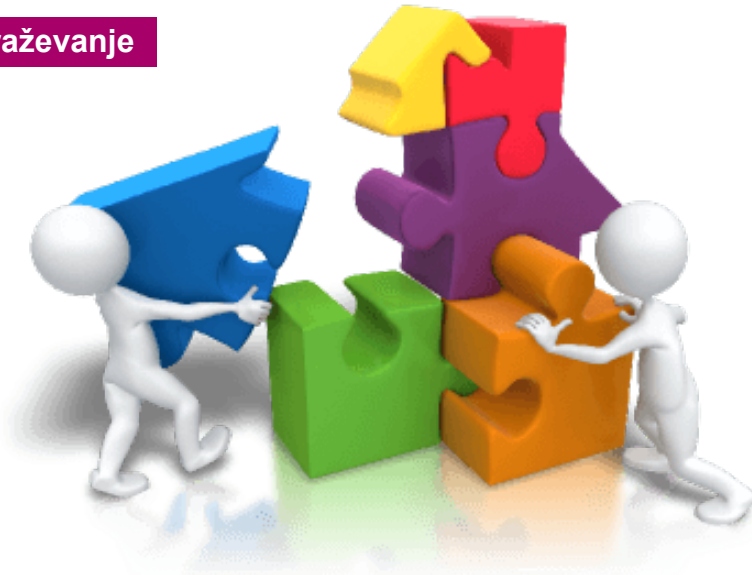
23	24	25	26	27	28	29	30	31	KOLED DNEVI	DELA PROSTI DNEVI				PLANIR. DELO			PLAČ. URE
										P	SOB	NED	SK	D DEL.DN.	KLD KOL.DOP.	DEL. URE	
PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR									
D	D	D	D	D	SOB	NED	D	D	31	1	4	5	10	21	0	168	176
ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	XXX	XXX	XXX									
D	D	SOB	NED	D	D	XXX	XXX	XXX	28	1	4	4	9	19	0	152	160
ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET									
D	D	SOB	NED	D	D	D	D	D	31	0	4	4	8	23	0	184	184
NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	XXX									
NED	D	D	D	P	D	SOB	NED	XXX	30	2	5	5	12	18	0	144	160
TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE									
D	D	D	D	SOB	NED	D	D	D	31	2	4	4	10	21	0	168	184
PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	XXX									
D	SOB	NED P	D	D	D	D	D	XXX	30	0	4	4	8	22	0	176	176
NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON									
NED	D	D	D	D	D	SOB	NED	KLD	31	0	5	5	10	20	1	160	168
SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET									
D	D	D	SOB	NED	D	D	D	D	31	1	4	4	9	18	4	144	184
SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	XXX									
SOB	NED	D	D	D	D	D	SOB	XXX	30	0	5	4	9	21	0	168	168
PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR									
D	D	D	D	D	SOB	NED	D	P	31	1	4	5	10	21	0	168	176
ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	XXX									
D	D	SOB	NED	D	D	D	D	XXX	30	1	4	4	9	21	0	168	176
SOB	NED	PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED									
SOB	NED	P	P	D	D	D	SOB	NED	31	2	5	5	12	19	0	152	168

SKUPAJ 2017	365	11	52	53	116	244	5	1952	2080
-------------	-----	----	----	----	-----	-----	---	------	------

TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED	PON	TOR	SRE
D	D	D	D	SOB	NED	D	D	D

B PLANA DELOVNEGA ČASA

Dan državnosti
Veliki Šmaren
Dan reformacije
Dan spomina na mrtve
Božič
Dan samostojnosti



Kompetence za jutri

Prihodnost postavlja tako pred organizacije kot pred posameznike vedno večje in nove izzive. Tako kot s strategijo organizacije odgovarjamo na zahteve in pričakovanja trga, tako se tudi na ravni delovnih profilov z določanjem kompetenc lotevamo odgovorov, kaj vse potrebujemo, da bomo zastavljeno strategijo tudi uresničili.

V letu 2015 smo pričeli določanje kompetenc za Področje za kadrovske, pravne in splošne zadeve, v letošnjem letu pa nadaljujemo projekt na področju Prodaje in marketinga ter v Tehničnem področju.

Kompetence predstavljajo skupek znanj, veščin kot tudi lastnosti, ki jih posameznik na delovnem mestu potrebuje glede na izzive, s katerimi se pri delu sooča. Znanje še zdaleč ni več zadosten pogoj, da smo uspešni pri delu, je pa nujen. Vedno večje zahteve v izvozno naravnanih organizacijah, ki delujejo na globalnem trgu, se kažejo predvsem v obvladovanju posameznih veščin, še bolj pa v izoblikovanju odnosa, ki ga trg zahteva. Kakšen naj bi bil torej tip uspešnega 'prodajnika', 'vodje projekta', 'raziskovalca', 'tehnologa'..., so vprašanja, na katera moramo iskati odgovore.

Kompetence za organizacijo pomenijo kot načrt za hišo. Kako bomo gradili, če si ne postavimo vprašanja, kakšno hišo želimo, kaj vse zanjo potrebujemo, in nato tudi, kdo nam lahko pri tem pomaga in kakšna bo investicija. In ko je hiša zgrajena, se delo z vzdrževanjem šele začne. Tako nam **kompetenčni model** pomaga pri določanju področij, kjer bomo znanja, veščine in lastnosti še izboljševali. Klasične opredelitve stalnih delovnih nalog postajajo preteklost. Danes predvsem **proces dela in pričakovanja kupcev** močno vplivajo na spremembe dela, ne toliko po sami vsebini, temveč predvsem po načinu izvajanja. Želja po uspehu, ki izvira iz posameznika, odzivnost in proaktivnost, postavljanje pravih vprašanj, da čim bolje prepoznamo pričakovanja specifičnega kupca, prepoznavanje priložnosti za pridobitev novega kupca – vse to so nujne zahteve, če želimo jutri ostati med najboljšimi. To si želimo, k temu stremimo. Seveda pa je temelj dobro obvladovanje **produktnega znanja**, ki nam pomaga zmanjševati razkorak med pričakovanji in našimi zmoglostmi in kapacitetami.

Sodelovanje in medsebojno iskanje reševanja izzivov sta še dodatni zahtevi, ki smo ju že prepoznali med projektom.

S kupcem se ukvarjamo vsi, vsak na svoj način, s svojimi rešitvami in rezultati, a na koncu je to **naš** kupec, ki ne želi sestavljanke, temveč celo sliko. Zato da mu jo lahko zagotovimo, je treba osvojiti tudi veščine sodelovanja, komunikacije in reševanja konfliktov, da bomo na tej poti hitrejši in boljši od drugih.

Prodajniki v sodobnih, uspešnih družbah združujejo tako klasične prodajne kot izrazito tehnične kompetence, ki se jih moramo naučiti sočasno osvajati. Kako nekaj prodati, če ne znamo odgovoriti, kje smo boljši od drugih, zakaj smo boljši in kaj vse lahko ponudimo. **Usmerjenost k ciljem** postaja pomembna za vsakega posameznika, saj vsak s svojim doprinosom, delovnimi aktivnostmi, trudom in kakovostjo pomaga pri uresničevanju teh ciljev. Cilji, ki smo si jih postavili, so ambiciozni, zastavljeni so projekti in aktivnosti in verjamemo, da zmoremo tudi s pospešenim razvojem kompetenc pomagati, da vsak najde priložnost za osebno rast in nenehno izboljševanje. Napake so del vsakdana: ko se soočamo z novimi rešitvami, se izboljšujemo, razvijamo novo, sledimo zahtevam. Toda njihovo ponavljanje je nedopustno, samokontrola in možnost prepoznavanja svojih prednosti in priložnosti za izboljšave, razvoj samo(kritičnosti) in odgovornosti pa postajajo sestavni del naše osebnosti.

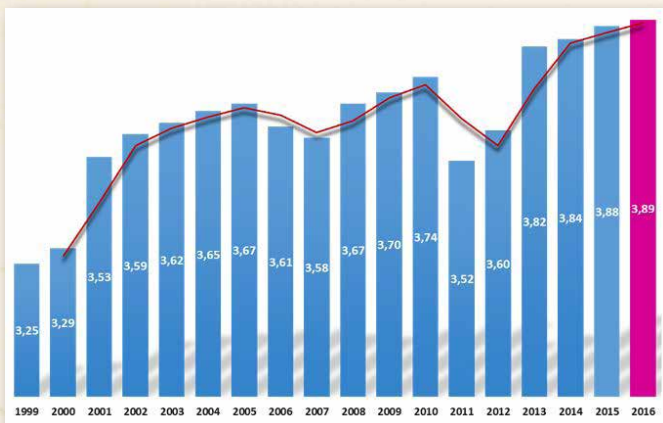
Odlični določajo kompetence za jutri zato, da bodo ohranili ali povečali konkurenčno prednost, in tako izvajajo procese zaposlovanja, razvoja kadrov in usposabljanja kot tudi nagrajevanja. Tudi naš cilj je, da najprej opredelimo, kaj potrebujemo, nato pa postopno začnemo razvijati tisto, kar je danes še šibko. V novih sodelavcih iščemo to, kar potrebujemo, in prenašamo drug drugemu tisto, kar danes že vemo in imamo. Le tako bomo nadaljevali uspešno delo in razvijali znanja, ki smo jih pridobivali skozi naš obstoj.

✍ Rosita Razpotnik, Alenka Brod

Rezultati ankete zadovoljstva z informacijskim sistemom skupine ETI

Tudi letošnje leto ni minilo brez ankete, s pomočjo katere si v informatiki postavimo ogledalo in tako pridobimo dragocene informacije o pogledu in zadovoljstvu uporabnikov s celotnim informacijskim sistemom skupine. Letošnja anketa je bila za matično podjetje ETI d.d. ter hčerinsko ETI Proplast že osemnajsta zapored, za preostale hčerke v skupini pa tretja.

Ključ za izbiro ciljne skupine je uporaba transakcijskega sistema Infor in sistemov, ki so neposredno povezani z njim (iWare, Business Intelligence, Hyperion Planning, ceniki itd.). Tako kot pretekla leta je potekalo anketiranje uporabnikov skozi aplikacijo v Lotus Notesu, za hčere, ki pa ne uporabljajo tega sporočevalnega sistema, pa s spletno aplikacijo. Bistvenih razlik med vprašanji ni bilo. Anketa je potekala anonimno, vsak pa je imel možnost, da je na koncu ankete vpisal svoje ime oz. matično številko in izmed teh smo s pomočjo žreba razdelili promocijska darila ETI.

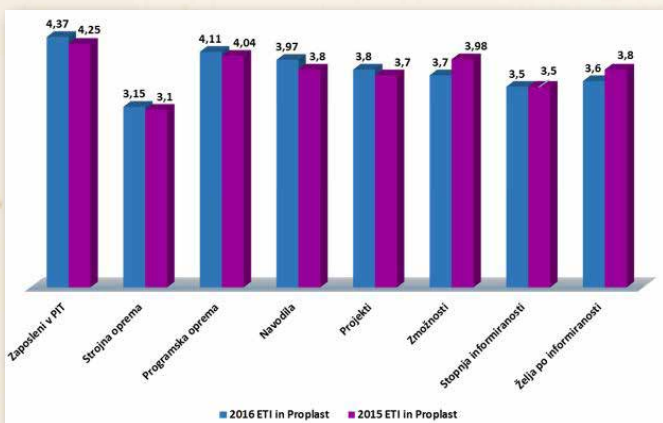


Slika 1: Prikaz gibanja povprečne ocene zadovoljstva uporabnikov z IS matičnega podjetja po letih

Iz prikaza gibanja povprečne ocene zadovoljstva uporabnikov je razvidno, da smo v letošnjem letu dosegli najvišjo povprečno oceno v vseh osemnajstih letih. Upamo, da bomo takšen trend nadaljevali tudi v prihodnjem letu, saj nas čaka poleg nadgradnje Inforja še nadgradnja BI-sistema. Sistema bosta tako uporabnikom kot tudi informatiki prinesla veliko novosti ter izzivov, s katerimi se bomo skupaj soočili oziroma se nekateri že soočamo. Vsekakor pa je namen tovrstnih nadgradenj v tem, da vam vse te novosti in dodatne funkcionalnosti olajšajo vsakodnevno delo in neposredno vplivajo na vašo uporabniško izkušnjo, kar se potem tudi odraža v rezultatu naše ankete.

V nadaljevanju bomo na kratko predstavili in pokomentirali rezultate po vseh vsebinskih sklopih glede na rezultate preteklega

leta. Podoben rezultat in porazdelitev ocen je tudi na preostalih hčerinskih podjetjih.



Slika 2: Primerjava povprečnih ocen po sklopih med letoma 2016 in 2015

Področje zaposlenih v PIT je doseglo najvišjo oceno v zadnjih nekaj letih. Tu najbolj izstopa ocena strokovnosti in komunikativnosti, ki sta največji v vseh letih anketiranja uporabnikov. Za njima pa sledi ocena odzivnosti in ne nazadnje hitrosti, ki je na lestevici od 1 do 5 dobila vrednost 4,2.

Pri strojni opremi lahko iz odgovorov razberemo, da ste uporabniki v povprečju bolj zadovoljni kot prejšnje leto. V PIT razlog za manjši dvig ocene vidimo predvsem v doslednem sledenju in zamenjavi starejših izrabljenih računalnikov z novimi in pa v stalnem pretoku računalnikov od zahtevnih uporabnikov k manj zahtevnim. To se odraža tudi v oceni pogostosti napak, ki je še vseeno na nizki ravni (ocena 2,5), vendar vseeno višja kot preteklo leto. Na tem področju pričakujemo, da bomo v naslednjem

letu naredili največji napredek, saj ravno v tem času poteka večja zamenjava računalnikov.

Pri kakovosti programske opreme (enostavnost uporabe, brezhibnost delovanja, funkcionalnost itd.) na delovnem mestu je največjo oceno dobil programski paket Office orodij (Word, Excel, PowerPoint). Za njim pa takoj z visoko oceno 4,2 sledi Lotus Notes in same aplikacije znotraj Lotusu ter sistem za poslovno obveščanje (BI) ter planiranje (HP). Ocena transakcijskega sistema Infor ter sistema za skladiščno poslovanje (iWare) v zadnjih letih počasi, a vztrajno raste, kar je pripisati poglobitvi znanja zaposlenih, ki delajo s sistemom, ter dokaj hitri odpravi ugotovljenih napak.

Pri dostopnosti in uporabnosti navodil za delo s programsko opremo na delovnem mestu je iz same analize odgovorov zaznati, da so se dostopnost kot tudi kakovost in uporabnost navodil povečale. To je pripisati predvsem sprotnemu informiranju zaposlenih (nova navodila, postopki, razne informacijske grožnje, procedure ipd.) po elektronski pošti. Poleg tega pa še umeščanje navodil na diskusijsko bazo ali v samo aplikacijo (npr. BI, HP, Price Collector itd.), kjer lahko avtorizirani uporabniki sami pregledujejo ažurna navodila in tako osvežijo svoje znanje.

Nekoliko zaskrbljujoče je znižanje samoocene zmožnosti uporabnikov tako pri operacijskih sistemih kot tudi Lotus Notesu, orodjih Office ter Inforju. Iz tega sledi, da uporabniki, po lastnem mnenju, ne izkoriščajo v zadostni meri orodij, ki so jim na voljo. Takšna samokritika je signal za nas v PIT, da se še bolj potrudimo pri izvajanju internih izobraževanj in še bolj poglobimo svoje sodelovanje s ključnimi uporabniki. Je pa res, da so IT-novosti že dolgo naša stalnica in da nas, če želimo ali pa ne, nenehno silijo k prilagajanju načina našega dela, samega delovnega okolja ter razmišljanja. S tem se moramo sprijazniti, če želimo biti konkurenčni na trgih, na katerih nastopamo, kot tudi v organizaciji, v kateri delujemo.

Na koncu pa še zahvala vsem, ki ste sodelovali v tej anketi, vabljeni tudi prihodnje leto. Obenem pa vam ob tej priložnosti sodelavci PIT želimo srečno, zdravo in uspešno leto 2017!



Nekatere želje so se nam uresničile, druge še ne. Če je še kaka ostala od lani ali še od prej, naj se vam najprej uresniči, nato pa nove. Vesele praznike in naj se vas to veselje drži celo leto.

✍ Dejan Pangeršič

Kaj za prazničnimi vrati čaka nas, ko razigrano bo čas prestopil letni prag?
Bo jutro s soncem obsijano, bo z mehkim perjem nam postlano, bodo novi časi zlati?
Zlati bodo, če sivino vsakdana sami pozlatimo s poštenim delom in dobroto, ji s smehom vdihnemo lepoto in s prijateljstvom iskrenim, nežnost, srečo, mir, toploto.
Takah časov – zlatih časov – v novem letu 2017 Vam želim!

✍ Helena Feštanj

V lanskem voščilu sem zapisal, da bo leto 2016 verjetno odprlo novo poglavje v uspešni zgodbi ETI-ja. To se je dejansko tudi zgodilo. ETI-jeva uspešna zgodba je dobila novo poglavje. Verjamem, da bo v strateškem obdobju do l. 2020 s pomočjo nas vseh poslovanje firme uspešno. Zavedam se, da tudi problemov ne bo manjkalo. Zato se problemov ne ustrašimo, vzemimo jih kot izziv.

Vsem zaposlenim in upokojencem pa želim v letu 2017 veliko zdravja, zadovoljstva in osebne sreče.

✍ Jani Rozina

V letu 2017 želim vsem sodelavcem in sodelavkam veliko uspeha pri delu, da bi delovno okolje še naprej ostalo prijetno, da ohranimo še naprej delovna mesta, kljub novemu lastniku, ter da bi čim bolje sodelovali. Še posebno pa želim čim boljših odnosov med sodelavci, kajti to je temelj prijetnega delovnega okolja. Če se bomo razumeli, bomo s skupnimi močmi tudi več naredili.

✍ Branko Rozman

Lepo praznujte.
Imejte se radi.
Ob polnoči začutite vrisk novega leta ...
Predvsem pa se zavedajte, da je vsak dan, tudi če je slab, dan vašega življenja in stopite pogumno novemu naproti.
SREČNO 2017!

✍ Maja Rožmanec

Novo leto je kot bel nepopisan papir ...
Pobarvajte ga s sanjami,
posujte z ljubeznijo,
popišite z neverjetnimi dosežki
in okrasite s čudeži.
Vesel božič in srečno, predvsem pa uspešno leto 2017.

✍ Saša Meterc

Sedaj je pravi čas
za nove ideje,
za nove rešitve,
za vse, kar je tako
dolgo čakalo,
da končno plane na dan.
V letu 2017 Vam in Vašim
domačim veliko Zdravja, Sreče in
Zadovoljstva.

✍ Helena Odlazek

NA PRAGU NOVEGA LETA
NAJ VAM BO NAKLONJENO
SPOZNATI PRAVE LJUDI,
STORITI PRAVE REČI,
UBRATI PRAVE POTI TER
V SEBI IN DRUGIH NAJTI
LE DOBRE STVARI.
SREČE, ZDRAVJA IN USPEHOV
NA VSEH PODROČJIH V 2017!!!!

✍ Tanja Galin

Preprosto, da bi nam leto 2017
prineslo več zadovoljstva tudi
pod novim lastnikom, naj se
nam izpolnijo vsa obljubljena
pričakovanja, delo naj nam
bo med drugim tudi v čast in
zadovoljstvo, saj moramo včasih
pomisliti na tiste, ki ga nimajo.

✍ Jože Medved

Minilo je leto, minil je čas,
ki zaznamoval je vsakega od nas,
niti dobrih, niti slabih nam trenutkov,
nihče ne more in ne sme
vzeti prijetnih nam občutkov.
Naučili smo novih stvari,
spoznali nove ljudi.
Vsak pa zase najbolj ve,
kakšne njegove so želje.
Srečno 2017.

✍ Jelka Petauer

Spet je eno leto mimo,
spet šlo je na brzino!

Česa nismo postorili,
kje smo se okrepili?
Smo se večkrat veselili?

Vsak po svoje premišljuje,
vsak po svoje srečo kuje
in si nove cilje izmišljuje.

Vsem želim zdravja, sreče,
da bile bi denarja polne vreče.

Da bili bi polni idej,
da radi bi imeli se brez mej.

Da bi povsod se izboljševali,
za šalo – kot da bi se igrali.

Da bi se spoštovali
in čim manj nergali,
da rešitve skupaj bi poiskali.

Čarobne praznike v krogu družine
vam želi

Jože Ključevšek

Vsem svojim prijateljem, znancem
in sodelavcem želim v prihajajočem
letu obilo osebnih uspehov, en
velik koš zdravja, razumevanja in
medčloveških odnosov.

Stresne trenutke poskušajte čim bolj
odrinuti v daljno deželo, v prvi plan pa
privabite sončne trenutke s svojimi
najbližjimi. Življenje je že po definiciji
en sam stres, zato si ga prikrojite po
svojih željah in zmožnostih.
Želim še naprej tako uspešno
sodelovanje s sodelavci, prijatelji, pa
ostanite taki, kot ste bili do sedaj.

✍ Dejan Rožmanec

Spoštovane sodelavke,
sodelavci!
Naj bo novo leto 2017
obžarjeno z ljubeznijo,
prijateljstvom, srečo,
zdravjem,
polno malih presenečenj in
presenetljivih radosti.
Z najlepšimi pozdravi

✍ Franci Smrkolj

Delo Sveta delavcev ETI v letu 2016

Člani Sveta delavcev ETI smo se celo leto trudili in delovali v skladu s sprejetim planom dela. Imeli smo pet rednih sej, in sicer 25. februarja, 14. aprila, 2. junija, 31. avgusta in 26. oktobra. Vsi zapisniki sej so bili izdani preko Informatorja in obešeni na oglasnih deskah.

V mesecu marcu 2016 nam je vodstvo predstavilo strateški plan 2016–2020. Plan je zastavljen ambiciozno in vsi zaposleni se bomo morali potruditi.

V mesecu aprilu se je šest članov udeležilo tečaja TEMELJNI TEČAJ ZA ČLANE SVETOV DELAVCEV – certifikat ZSDS in ga uspešno opravilo ter s tem pridobilo certifikat.

Izmed članov SD sta bili ustanovljeni dve skupini, ki sta sodelovali pri izdelavi kriterijev za razdelitev plačilnih razredov in prenovi sistema Ocenjevanje delovne uspešnosti. Vsem članom SD je M. Bokal predstavila nov sistem Ocenjevanje delovne uspešnosti, za katerega smo dali soglasje s pripombo, da bo nov način predstavljen vsem zaposlenim. Pozivam vse zaposlene, da podate informacijo članom SD, ali ste zadovoljni s spremembami, predvsem pa, ali so vas vodje seznanili s kriteriji za ocenjevanje delovne uspešnosti.

Komisija za VPD pri Svetu delavcev ETI je imela dva sestanka, na katerih je obravnavala problematiko delovnih pogojev vseh zaposlenih v Kamniku in na Izlakah. Člani komisije ugotavljajo, da se problemi, ki so jih izpostavili, obravnavajo resno. Prisotna je velika pripravljenost odgovornih, da se težave, na katere opozarjajo, rešijo kar se da hitro v želji, da bi delo potekalo v urejenem in zdravem delovnem okolju. Odgovorni so zadolženi, da obesijo zapisnike na oglasne deske. Če le ni tako, se obrnite na člane komisije ali člane SD, pa bomo zadevo uredili. Jeseni smo se vključili v delovno ekipo Na ETI-ju delamo varno. S plakati za varno delo želimo ozavestiti vse zaposlene, da pri svojem delu upoštevajo navodila za varno delo in nosijo predpisana zaščitna sredstva. Za vodje pa bodo izvedena še

izobraževanja, saj naj bi bili zgled varnega dela.

Edino orožje v pogovorih z vodstvom pri zagovarjanju interesov zaposlenih je znanje, zato se udeležujemo tudi zunanjih izobraževanj, s katerimi lahko izboljšamo svoje delovanje. Tako se je J. Medved udeležil izobraževanja Promocija zdravja na delovnem mestu – Skrb za zdravje je odgovornost posameznika, delodajalca in države, H. Feštanj izobraževanja Praktično usposabljanje delodajalcev za delo s spletnim orodjem za ocenjevanje tveganja OiRA in H. Odlazek izobraževanja Statusne spremembe družb in vloga svetov delavcev – pravni in komunikacijski vidik.

V mesecu oktobru se je pet članov udeležilo seminarja z naslednjo vsebino: Komunikacija in javno nastopanje; Pogajalske tehnike in SD in sindikat – skupne naloge, razmejitev nalog ... Vsi udeleženci so seminarju dali odlično oceno. Na njihov predlog smo za vse člane SD v novembru izvedli izobraževanje Pogajalske tehnike, ki nam jih je predstavila M. Gerečnik.


V decembru smo se sestali, pregledali izvajanje plana 2016 in izdelali plan dela za leto 2017.

Menim, da smo s sindikatom in člani nadzornega sveta postali dobra ekipa, saj se zavedamo, da le s skupnimi močmi lahko dosežemo najboljše rezultate.

Z dosedanjim vodstvom smo sodelovali dobro. Vsekakor si želimo še boljšega sodelovanja z novimi lastniki in novim vodstvom.

Člani SD smo enotnega mnenja, da lahko le z dobro komunikacijo vseh zaposlenih izboljšamo medsebojne odnose, ki so ključnega pomena za zadovoljstvo zaposlenih in doseganje zastavljenih ciljev.

Svet delavcev lahko deluje boljše le s skupnimi močmi vseh zaposlenih, zato vabim, da se s svojimi predlogi za izboljšanje delovnih pogojev ali kakršnega koli problema obrnete na člane SD, predsednika ali podpredsednico.

 Helena Odlazek, podpredsednica SD

Prodajni proces za delnice ETIG

Poročilo delovne skupine

Spoštovane sodelavke in sodelavci!

Skupina v sestavi Franci Smrkolj, Jani Rozina, Jože Medved, Helena Odlazek in Mateja Gerečnik je bila s strani Sveta delavcev ETI in IO Sindikata pooblaščenca za kontakte s ponudniki, ki so v preteklih mesecih izvajali skrbne preglede poslovanja koncerna in se potegovali za nakup večinskega paketa delnic.

Z nami so stopili v stik štirje ponudniki. Pogovori so potekali na Izlakah v mesecih aprilu, maju in septembru. Teme, o katerih smo se pogovarjali, so se poleg splošnih predstavitev dotikale še planiranega števila zaposlenih, položaja ETI -ja v lokalnem okolju ...

Menimo, da smo korektno predstavili položaj in interese zaposlenih, ter upamo, da so razgovori z nami posredno pripomogli k oblikovanju korektno cene za delnice.

Zapisniki sestankov so vloženi v arhivu Sveta delavcev ETI d.d.

Aleš Semolič



Prihajam iz okolice Ljubljane. Po izobrazbi sem univerzitetni diplomirani inženir elektrotehnike. V preteklih delovnih izkušnjah sem spoznal procese v proizvodnji, od konstruiranja do izdelave in testiranja tehnoloških produktov. Poleg tega sem pridobil tudi izkušnje iz prodaje visokotehnoloških proizvodov. V družbi ETI d.d. sem zaposlen kot prodajni inženir za tehnično podporo prodaji. Trenutno se kalim in spoznavam podjetje vse od temeljev navzgor. Moje delovno mesto se dotika tako produktnega vodenja kot prodaje. Vsak dan spoznam kaj novega. Sem del mladega kolektiva, ki je poln energije in strokovnega znanja. S svojim delom v podjetju ETI želim prispevati kamenček v mozaiku dobrega poslovnega uspeha družbe.

Kako smo TK-jevci Pr' Arbit' oddelali cel delovnik



»Keramika« na Izlakah šteje častitljivih 66 let. Toda če bi Zagorjane vprašali, kaj je tehnična keramika, jih najbrž polovica ne bi vedela, da iz tehnične keramike izhajajo začetki ETI-ja. Da je tehnična keramika zibelka vsega ETI-ja in Bergmanova pipica njegov prvi otrok. Zato pa bi toliko prepričljivejše odgovore dobili od zaposlenih v ETI-ju. Večina bi rekla: »To so oni – TK.« Najbrž pa bi vsi odgovorili, da je TK tisti oddelek, ki se kar naprej srečuje in dobiva.

V resnici se zaposleni na oddelku TK dobivamo dvakrat letno: spomladi in jeseni. V resnici povabimo obujati spomine vselej tudi svoje bivše kolege – naše upokojujence in svoja obzorja vselej širimo znotraj zagorske doline.

Nazadnje smo se srečali maja na turistični kmetiji Arbi v Žvalculjah, to je tam, kjer se v Mlinšah odcepi cesta proti Izlakam oziroma Vačam.

Tudi tokrat smo se dobili na »keramiki« in bili, tako kot vsakič doslej, neizmerno hvaležni vodji proizvodnje Jožetu Kastelicu, da ohranja tradicijo naših snidenj, ne glede na to, da se TK ne more ravno pohvaliti, da je najštevilnejši, se pravi najmočnejši oddelek ETI-ja. Trenutno nas je v TK 138 »notranjih« in 57 delavcev »od zunaj«, ki jih zaposluje preko agencije Trenkwald. Morda kdo poreče, da smo najšibkejši člen. A tudi ta mora znati zdržati – bremena in napore.



Naši upokojujenci, ki jih je Jože Kastelic popeljal po proizvodnji, se znova kar niso mogli načuditi spremembam v »firmi«. Že leta priznavajo, da gre ETI v korak s časom, se tehnološko posodablja, navdušeni so ocenjevali našo zadnjo pridobitev – vitko linijo – in ob pogledu na robote v proizvodnji obujali spomine na čase, ko so isto delo zaposleni opravljali z golimi rokami.

Majskega srečanja se nas je udeležilo 23 – od tega pet upokojujenih. Tako kot mi zaposleni tudi oni očitno vzdržujejo dobro kondicijo: na kosilu Pr' Arbit' smo vztrajali polnih osem ur, od 15. do 23. ure, tako kot je bil, je in najbrž še nekaj časa bo običaj na naši »keramiki«. Osem ur je treba oddelati ...

✍️ Joži Benc

Zunanje informacijske table

V področju za nabavo in logistiko smo v zadnjem času implementirali precej novosti. Ena izmed teh je vsekakor tudi uvedba zunanjih informacijskih tabel. Slednje so namenjene predvsem dobaviteljem in prevoznikom, da čim enostavneje ter v najkrajšem možnem času prispejo do zelene lokacije. Skupno smo v matični družbi postavili 23 zunanjih informacijskih tabel različnih dimenzij (npr. 2000 x 1000 mm, 1000 x 600 mm, 420 x 300 mm itn.). Nekaj primerov postavljenih tabel bom prikazal v nadaljevanju. Prva izmed njih je na vhodu med orodjarno in vratarjem:



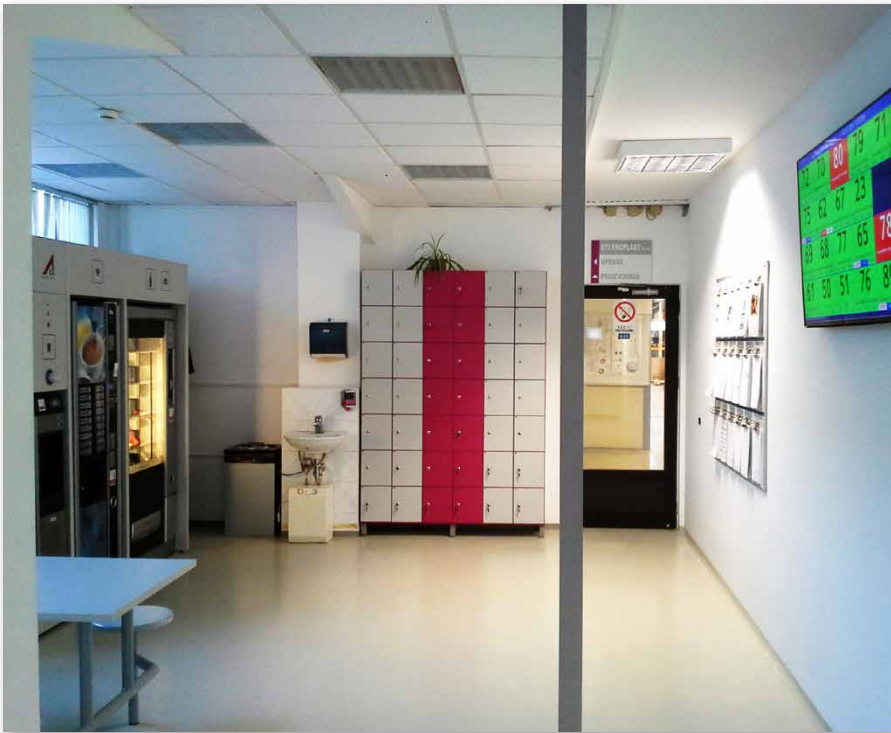
Naslednje tri slike prikazujejo primere tabel na drogovih:



Za konec še primera tabel na materialnem in odpremnom skladišču:



Nov prostor v oddelku Plastike

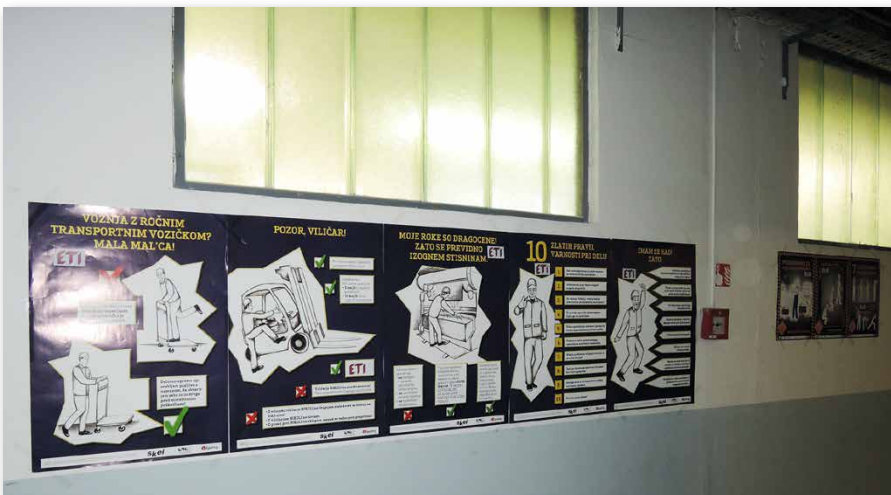


Pred vstopom v oddelk Plastike smo uredili nov prostor.

V tem prostoru stojijo večja informacijska tabla za obiskovalce ter vitrina za predstavitev izdelkov, manjša informacijska tabla za dnevna obveščanja, monitor za spremljanje delovanja strojev in naprav, avtomati za kavo, napitke ter vodo, miza za odmore ter manjše osebne omarice. Prostor je ločen od proizvodnje, je tišji in klimatiziran. Tu se izvajajo jutranje delavnice, odmori ter malica v nočni izmeni. Vsak zaposleni ima svojo manjšo osebno omarico, v kateri ima lahko svojo pijačo, kozarec, telefon ..., in mu tako ni treba med odmori hoditi v garderobo.

✍ Boris Smrkolj

V ETI-ju delamo varno (jesenska akcija)



Primer plakatov za oddelka TK in OMAS

Komisija za varstvo in zdravje pri delu SKEI Slovenije je skupaj s podjetjem KADRING d.o.o. iz Slov. Bistrice izvedla projekt Zmanjševanje tveganjih ravnanj zaposlenih.

Cilj projekta je bil prepoznati najpogostejša tvegana ravnanja zaposlenih v dejavnostih in na podlagi analize poškodb na delovnem mestu in incidentov ter na podlagi ugotovitev napraviti plakate z opozorili zaposlenim, da naj se vzdržijo tveganjih ravnanj, in prikazom možnih posledic.

V okviru projekta je bila opravljena analiza poškodb na delovnem mestu

in incidentov v desetih podjetjih, ki delujejo v dejavnostih, ki jih pokriva SKEI Slovenije, in sicer v:

- dejavnosti elektroindustrije – v ta sklop sta bili poleg ETI Elektroelement d.d. vključeni še podjetji Letrika d.d. in Hella Saturnus d.o.o.,
- dejavnosti kovinskih materialov in livarn in
- kovinski industriji.

Namen analize je bil ugotoviti najpogostejša tvegana ravnanja zaposlenih v omenjenih dejavnostih. Na podlagi opravljene analize so bili pripravljene plakati z opozorili zaposlenim,

naj se vzdržijo tveganjih ravnanj, hkrati pa so prikazane tudi možne posledice v primeru tveganjih ravnanj.

Z ugotovitvijo, katera so najpogostejša tvegana ravnanja zaposlenih v omenjenih dejavnostih, se je ciljno izvedla promocija varnega dela na način, da so se zaposleni preko plakatov z njimi opozorili, da naj se vzdržijo tveganjih ravnanj. S tem ko so na plakatih hkrati prikazane tudi možne posledice v primeru tveganjih ravnanj, je promocija učinkovitejša. Pričakuje se, da se bo zmanjšalo število tveganjih ravnanj in da bo posledično pri zaposlenih v omenjenih dejavnostih manjše število delovnih nezgod. Posledično bo manjše tudi število dni bolniške odsotnosti in dni dolgotrajne bolniške odsotnosti (nad 30 dni).

Izdelanih je bilo devet različnih plakatov, za vsako izmed dejavnosti so bili izdelani trije, glede na prepoznana najpogostejša tvegana ravnanja zaposlenih v posamezni dejavnosti.

V ETI-ju in ETI PROPLAST-u smo plakate izobesili na 15-ih lokacijah, vsebina plakatov, ki so bili izobešeni v posameznih oddelkih, se je prilagajala glede na prepoznana tvegana ravnanja zaposlenih v teh oddelkih.

✍ Borut Markošek

Sweet energy – knjiga receptov, ki navdihuje



Že dolgo sem v sebi premlevala, kako bi ETI predstavili poslovnim partnerjem na drugačen, ne tako konvencionalen način. Roko na srce, naše podjetje deluje v zelo »zreli«, konservativni panogi. Energija, kot smo napisali tudi v uvodu knjige, je vedno bila, je in tudi bo prisotna. Kot protiutež nečemu stalnemu pa smo želeli dodati nekaj novega, neko svežino. In prav takšen korak smo naredili tudi pri poslovnem darilu. Naredili smo nekaj novega, svežega, kar do sedaj ETI še ni imel – knjigo receptov.

In kaj ima knjiga receptov opraviti z ETI-jem, se boste verjetno vprašali? Po eni strani prav nič, saj nismo podjetje, ki bi delovalo na kuharskem področju. Če pa vse skupaj pogledamo z malo drugačnega kota, pa bistveno več, kot bi najprej pomislili. Knjiga, ki smo jo oblikovali, je bila produkt marketinškega pristopa, procesa, v katerega smo bili vključeni mi in poslovni partnerji. In to je bil tudi namen. Vključiti naše poslovne partnerje v sam proces nastajanja knjige. Poglobiti naše odnose tudi na takšen način. Kot rezultat pa smo dobili tudi uporabno, inovativno darilo. Poslovni partnerji so se z veseljem odzvali našemu povabilu k soustvarjanju knjige. In kako so to naredili? Preprosto – poslali so nam recept, ki je tipičen za njihovo državo. Pri tej knjigi smo se omejili le na Evropo, ker smo konec koncev le evropski proizvajalec. Lahko bi rekli, da smo približali oziroma združili Evropo pod eno streho.

Naslov knjige je: Sweet energy, made by ETI and partners.

Naj malo razložim naslov:

Energy – energija, ker je naše podjetje nedvoumno povezano z njo (večina naših poslovnih daril je tudi povezanih v sklop »energije«);

Sweet – sladko, ker smo se odločili, da naredimo knjigo sladice (knjiga je izšla v začetku decembra, kar sovпада tudi z letnim, prazničnim časom in ker dajejo sladice občutek domačnosti, prazničnosti, ne glede, kdaj jih pripravimo);

made by ETI and partners – ker je bila ustvarjena skupaj s poslovnimi partnerji.

Recepti v knjigi so razporejeni po državah. Najprej je na dveh straneh predstavljena (večinoma s slikami) država, sledi pa ji recept izbrane oziroma poslane sladice.

Kot prva država je seveda predstavljena Slovenija.

Našo državo vsi zelo dobro poznamo, saj je vendarle to naš dom. Ko smo premlevali, katere slike bi uporabili, smo naleteli

kar na manjšo težavo, saj je bilo zamisli ogromno. Kljub temu smo za nosilno sliko uporabili Bled (vsaka država ima namreč nosilno oz. glavno sliko in več manjših). Če smo imeli preveč idej glede slik, je bila odločitev za sladico enotna – uporabili smo orehovo potico. Vsem dobro poznana, prisotna v vseh kotičkih naše države in res edinstvena. Glede na to, da nas jo je večina gospodinj žeposkušala speči – nekatere bolj, druge manj uspešno – bo mogoče ta knjiga spodbudila še koga, da se loti peke.

Ker je knjiga receptov kar obsežna (skupaj zajema 35 držav), smo se odločili narediti serijo prispevkov v Utripu, kjer bodo recepti predstavljeni po posameznih geografskih sklopih.

Na začetku tega mini projekta »ustvarjanja knjige«, smo imeli pred sabo jasen cilj, kakšno knjigo sploh želimo imeti. Vedeli smo tudi, kako do cilja priti. V veliko pomoč nam je bil tudi oblikovalec g. Miloš, ki nam je s svojimi kulinaricnimi in popotnimi izkušnjami znal svetovati in »soustvaril« ta projekt še zanimivejši, kot bi sicer bil.

Prvi recept iz naše knjige: Orehova potica

Sestavine

- 1 in 1/2 čajne žličke suhega kvasa
- 1/4 skodelice belega sladkorja
- 1/4 skodelice mlačnega mleka
- 1 skodelica zmehčanega masla
- 6 rumenjakov
- 1 in 1/3 skodelice mleka
- 5 skodelic večnamenske moke
- 1 žlička soli
- 1 skodelica topljenega masla
- 1 skodelica medu
- 1 in 1/2 skodelice rozin
- 1 in 1/2 skodelice nasekljanih orehov
- 1 čajna žlička mletega cimeta

Priprava

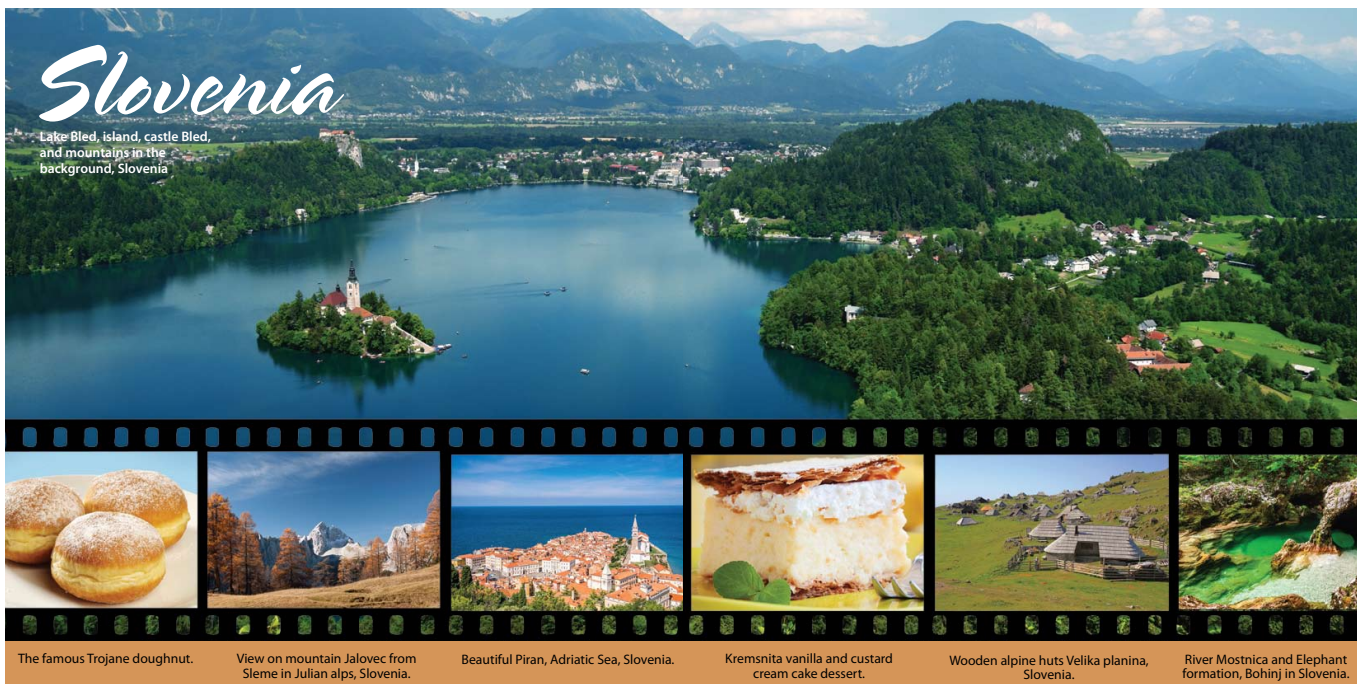
V majhni skledi za mešanje v toplem mleku raztopimo kvas, 1 čajno žličko sladkorja in 3 žlice moke. Dobro premešamo in pustimo stati približno 10 minut, da postane kremasto.



V večji skledi zmešamo maslo s preostalim sladkorjem. Med mešanjem dodajamo rumenjake. Nato dodamo mešanico kvasa, preostalega mleka, 4 skodelic moke in soli ter dobro premešamo. Počasi vmešamo še preostalo moko, po 1/2 skodelice naenkrat. Ko so vse sestavine dobro premešane, testo prestavimo na rahlo pomokano površino in ga gnetemo, dokler ne postane gladko in elastično (približno 8 minut). Večjo skledo rahlo namažemo z oljem in vanjo postavimo testo, ki ga po vrhu prav tako naoljimo. Pokrijemo z vlažno krpo in pustimo vzhajati na toplem, dokler ne podvoji volumna (približno 1 uro).

Rahlo naoljimo list peki papirja. Testo razprostremo po rahlo pomokani površini, ga razdelimo na dva enaka dela in razvaljamo na 1/4 do 1/2 debeline palca. Vsak kos namažemo s stopljenim maslom, medom, rozinami, orehi in cimetom, ga

zvijemo in priščipnemo na obeh koncih. S spojem testa obrnjenim navzdol postavimo na naoljen peki papir in pustimo vzhajati dokler ponovno ne podvoji volumna. Pečico segrejemo na 175 ° C in pečemo približno 60 minut oziroma dokler potica na vrhu ne postane zlato rjave barve.



✍ Melita Klemen

ETI z gibanjem do zdravja

Pohodi 



Oktobrski pohod smo opravili na Storžič (včasih tudi Storžec), ki je s svojimi 2132 metri najvišja gora v zahodnem delu Kamniško-Savinjskih Alp. Vrh je od vsepovsod videti kot lepo oblikovan stožec, po katerem je gora tudi dobila ime. Z vrha, na katerem stoji križ, se nam odpre lep razgled na Julijske Alpe, Karavanke, Kamniško-Savinjske Alpe ter na Ljubljansko kotlino in gorenjsko ravnino. Vrh ima vpisno skrinjico, žig in razgledno ploščo. Na vršnem pobočju se proti jugu spuščajo travnate strmine, medtem ko ga nižje pokriva gozd. Proti zahodu se niža v ozkem in dolgem grebenu, imenovanem Psica, do prelaza Mala Poljana (1325 m). Na severu pada s stenami in žlebovi v dolino Lomščice, proti vzhodu pa se s krajšim skalnim grebenom navezuje na Bašeljski vrh (1744 m). Od osrednjega gorstva ga loči dolina Kokre. Zaradi svoje lege in izrazitosti so se zanj že zelo zgodaj zanimali številni naravoslovci, med drugim Scopoli in Wulfen.

PLAN IZLETOV ZA LETO 2017

- Januar** – Matajur
- Februar** – Vremščica
- Marec** – Tošč čez Grmado
- April** – Smrekovec–Komen
- Maj** – Raduha–Snežna jama
- Junij** – Črna prst
- Julij** – Kriški podi–Stenar, 2 dni
- Avgust** – Storžič
- September** – Tosc
- Oktober** – Peca
- November** – Uršlja gora
- December** – Donačka gora



Ture se izvajajo prvo soboto v mesecu, razen če je praznik ali slabo vreme, se tura prestavi za en teden.

✍ Borut Markošek

11. pokal zagorske doline

Sankaško društvo Zagorska dolina je med 9. 9. in 10. 9. 2016 organiziralo že 11. tradicionalno tekmovanje v startu sankanja. Tekmovanje je potekalo na sankoškem objektu v športnem parku v Kisovcu. Tekmovanje je bilo razpisano na uradnem koledarju mednarodne sankoške zveze FIL.

Sankaško društvo Zagorska dolina je enotno sprejelo odločitev, da je letošnji, 11. pokal zagorske doline – tekmovanje v startu sankanja – v celoti posvečen ustanovitelju društva, dolgoletnemu predsedniku in gonilni sili sankanja na umetnih progah v Sloveniji, ALEŠU POCIECHI.

Nisi odšel kot zven v tišino,
ne boš odšel v nič in v pozabo.
Po tebi bomo merili stvarjem pomen
in tvojo pesem bomo skušali peti za tabo.

Na štartni listi je bilo 32 tekmovalcev, ki so se pomerili v disciplini posameznikov in dvojic. Posamezniki so nastopali v osmih kategorijah, dvojice pa v enotni kategoriji.

V soboto, 10. 9. 2016, je med 9.00 in 10.00 potekal uradni trening, kjer so vsi udeleženci lahko preizkusili sani in progo. Ob 10.00 je bila svečana otvoritev tekmovanja. Po nagovoru vodje tekmovanja je sledila minuta molka v spomin na Aleša Pociеча.

Nato se je pričelo tekmovanje v vseh kategorijah in disciplinah. Najhitrejši čas na tekmovanju je dosegel Žiga Birus, najhitrešje dekle pa je bila Ema Kovačič. Uradni del tekmovanja se je zaključil ob 12.00 s svečano podelitvijo in razglasitvijo uradnih rezultatov. Po zaključku uradnega dela je bila organizirana pogostitev vseh nastopajočih, trenerjev in organizatorjev.

Po tekmovanju je sledilo druženje ljubiteljev sankanja, na katerem se je utrnil predlog, da omenjeno tekmovanje postane memorial Aleša Pociеча.

Naslednja prireditev na sankoškem startnem objektu bo že 17. 12. 2016, kjer bo med 17.00 in 18.30 potekal odprti trening sankanja. Naslednji pokal zagorske doline pa je predviden v začetku septembra 2017.

Domen Pociеча





Zasavje z Vrha nad Mlinšami, 6. 12. 2016

PO SLOVENIJI – BOHOR, ZASAVJE, SLOVENIJA, ZDA

Na sliki je pogled na Zasavje z Vrha nad Mlinšami, z višine 642 m. Z leve proti desni so vrhovi Kozica, Čemšeniška planina, Kisovec, Javor, Sv. Planina, Kal nad Hrastnikom, Gore nad Hrastnikom, Pleše. Spredaj na levi je Kamna gora nad Žvaruljami, v sredini je Osredok nad Razpotjem in na desni je Kalanov hrib nad Izlakami oziroma bližnji hrib podjetja ETI Izlake. Na večini teh sem bil. Sredi oktobra sem bil še na 584 m visokem Golem hribu, ki leži vzhodno od Gamberka, na vzhodni strani Jesenovske doline.

Leto 2016 je postreglo s takimi in drugačnimi domačimi in svetovnimi dogodki. Vse pa je zasenčil svetovni veledogodek, ko je bil v torek, 8. novembra 2016, kot 45. ameriški predsednik izvoljen Donald Trump. Za Slovenijo je bilo to pomembno, ker njegova žena, rojena Melanija Knavs, pozneje Melania Trump, izhaja iz Sevnice.

Severozahodno nad Sevnico leži 847 m visoka Lisca. Severovzhodno nad Sevnico leži Bohor. Glavni vrh Bohorja je visok 1023 m. Prvič sem bil na Bohorju, ko sem bil star 15 let. Z mopedom na dve prestavi sem se skozi Zagorje, Trbovlje, Hrastnik, Sevnico in Podsredo peljal v Kumrovec pogledat rojstno hišo Josipa Broza Tita. Nazaj grede sem se zapeljal še na Bohor.

Omenil bom, kaj se je dogajalo v

zračnem prostoru nad tem prostorom, od koder sem fotografiral in leži 400 m nad našo hišo. Tu letijo nad nami avioni z Brnika proti vzhodu. Če letijo proti severu, nad nami zavijajo proti severu. Letijo navadni ljudje in tudi pomembnejši, med njimi predsedniki držav. Junija 2001 je bil na obisku takratni ameriški predsednik George Walker Bush. Sem si mislil, da je prilika, da vidim v živo to ameriško čudo, ameriški predsedniški avion Air Force One. Vreme je bilo jasno, znano je bilo, kdaj bo letel z Brnika. Priletel je po severni strani Slivne, že obračal proti severu, letel 200 m zahodneje od naše hiše in dokončno obrnil proti severozahodu, verjetno proti Nemčiji. Poletel je bil na obisku ruski predsednik Vladimir Putin. Tudi njegov avion sem videl. Ko se je vračal proti Rusiji, je avion letel nad Moravčami, 300 m zahodno od naše hiše, in se obrnil v smeri severovzhoda proti Rusiji. Razlika med tem in preostalimi avioni je tudi, da je ameriški avion letel skoraj neslišno, ruskega pa sem slišal v dnevni prostor.

Združene države Amerike merijo 9.631.420 kvadratnih kilometrov in imajo več kot 300 milijonov prebivalcev. Slovenija meri 20.273 kvadratnih kilometrov in ima nekaj več kot 2 milijona prebivalcev. Občina Zagorje ob Savi meri 147,1 kvadratnega kilometra in ima 0,016 milijona prebivalcev.

Američani imajo odlične športnike, v velikih disciplinah najboljše na svetu. V ženskem smučanja je odlična Lindsay Vonn, pa Michaela Schiffrin. Mi smo imeli pa Tino Maze, sedaj imamo Ilko Štuhec. Američani so imeli tudi odlične smučarske skakalce. Američan Mike Holland je leta 1985 s 186 metri v Planici postavil svetovni rekord. Američan Alan Alborn je v Planici poletel 221 m, kar je ameriški državni rekord. Dosežene daljave nekaterih slovenskih smučarskih letalcev so: Peter Prevc 250 m, Ernest Prišlič 246 m, Robert Kranjec 244 m, Jurij Tepeš 244 m, Andraž Pograjc 222 m. Iz teh navedb je razvidno, da sta kar dva člana SK Zagorje, Ernest Prišlič in Andraž Pograjc, preskočila ameriški rekord v smučarskih poletih. Če to temo še nekoliko nadaljujem: Kranjčan Tilen Bartol je v četrtek, 17. marca 2016, v Planici na treningu skokov poletel 252 m in padel. Mogoče bi Ernest Prišlič rešil tisti polet in ne bi padel, kar bi bil nov svetovni rekord. Pri doskoku bi moral imeti smuči nekoliko bolj narazen, se nagniti nazaj in zamahniti z rokami, kot je to storil Robert Kranjec pri daljavi 244 m leta 2013 v Vikersundu, ko je postal svetovni prvak. Koliko bo poletel Domen Prevc, pa lahko samo ugibamo ...

Darko Dolinar

Aktivnosti gasilcev v 2. polletju 2016



V soboto, 2. julija 2016, smo se gasilci udeležili 25. Vrtačnikovega memoriala v Šentlambertu, tako ženska kot moška ekipa. Gasilska tekmovanja se organizirajo in izvajajo za preverjanje in pridobitev strokovne in fizične sposobnosti gasilcev, za preverjanje psihofizične in strokovne usposobljenosti operativnih gasilcev, za spoznavanje in utrjevanje medsebojnih odnosov ter izmenjavo izkušenj. Gasilska tekmovanja spadajo med strokovno in praktično izobraževanje gasilcev (slika 1).

V petek, 5. avgusta, nam je zagodlo vreme, odtrgalo je pet kupol na strehi nad proizvodnjo TK. Takoj so intervenirali gasilci PIGD ETI in služba SVE. Del ekipe je saniral odtrgane kupole s folijo, drugi so pregledali komplekse ETI-ja. Zaradi vetra, toče in izrednih količin dežja v kratkem času so se zamašili vsi žlebovi in posledično je prišlo do zalitja prostorov. Do zalitja je prišlo v obeh etažah kompletaže, orodjarni (pisarna tehnologije), proizvodnih prostorih ETI PROPLAST, proizvodnji TK, sanitarijah pri kovinskih polizdelkih, pisarni OMAS. Obvestili so odgovorne vodje, nekaj prostorov pa so očistili takoj. Del odtrganih kupol so pred upravno zgradbo počistili takoj. V soboto so čistili pred upravno zgradbo in na pokritju Medije (ostanki vej in listja). V nedeljo je bilo oprano parkirišče pred TK, pometli so ostanke listja in vej po celotni cesti med halami in skladiščem odpreme ter počistili plastiko od kupol. Čistilni servis je v soboto in nedeljo čistil proizvodnjo.

29. 8. 2016 je v popoldanskem času zaradi močnega vetra odtrgalo eno kupolo na strehi proizvodnje TK, k sreči je ostala na strehi (sliki 2, 3).

Oktober je mesec požarne varnosti in letos smo bili gasilci PIGD ETI Izlake zadolženi za izvedbo sektorske vaje. Vaja je potekala v nedeljo, 16. oktobra, od 9. ure dalje. Predpostavka vaje je bila eksplozija gospodinjskega plina, kar je imelo za posledico požar in pogrešane osebe. Scenarij vaje je bil, da je zaradi eksplozije jeklenke gospodinjskega plina prišlo do požara v hodniku med stavbo skladišča gotovih izdelkov in bivše galvanice. V prostoru EI je ostalo pet pogrešanih oseb, ena oseba pa je bila pogrešana pri evakuaciji iz oddelka EI kompletaže. Prostor EI bivše galvanice so se zadimili, tako da je bila vidljivost nič. Naloga gasilcev je bilo gašenje požara, iskanje pogrešanih oseb, oskrba ranjencev in odstranitev nevarnih snovi ter predmetov iz prostora (plinske jeklenke). Vaja je potekala brez večjih posebnosti in zapletov. Do poškodb udeleženi gasilci ni prišlo, prav tako ni nastala nobena materialna škoda. Na vaji je sodelovalo 72 gasilcev iz šestih društev: PIGD ETI Izlake, PGD Zagorje mesto, PGD Izlake, PGD Kolovrat, PGD Mlinše, PGD Kandriše in ekipa PP CZ ETI. Vaja je bila za napadalne skupine izredno zahtevna zaradi razporeditve prostora in prostorske stiske. V realni situaciji bi bile posledice podobne nesrečne neprimerno hujše zaradi večjega števila zaposlenih na delovnih mestih, ki bi se poškodovali ob primarni nesreči ali pri evakuaciji prostorov, ko bi se morali v najkrajšem možnem času umakniti na varno. Pohvala vsem udeležencem vaje kot tudi zahvala vodstvu družbe za poslušnost pri tovrstnih aktivnostih (sliki 4 in 5).



Oktober je tudi mesec, ko se gasilci odpravimo na strokovno ekskurzijo kot nagrada za celoletno delo. Letos nas je pot vodila na slovensko obalo. V Ankaranu smo se vkrcali na ladjico, se odpravili na panoramsko vožnjo, ogledali Piran in Izolo. Gasilci PGD Dekani so nam predstavili svoje društvo, opremo in delovanje. Sprehodili smo se po Ospu in ogledali cerkev v Hrastovljah ter občudovali še lepote Škocjanske jame (slika 6).

26. novembra smo se članice PIGD ETI udeležile 11. srečanja članic GZ Zagorje v Čolniščah. Namen srečanja je spoznavanje delovanja gasilskih društev naše GZ, spoznavanje gasilk, druženje, sodelovanje na različnih področjih, kot so taktična vaja, izobraževanje, pohodi. Srečanje je bilo praznično obarvano in članice PGD



Čolnišče so pripravile odličan program (slika 7). Za svoje delo pa se moramo gasilci tudi izobraževati, tako da smo se poleg rednih vaj udeležili tudi usposabljanj v izvedbi GZ Zagorje. Naši člani Mojca Hrovat, Antonija Šramel in Jure Raspotnik so uspešno končali enega najtežjih izobraževanj za sodnike gasilskih in gasilškošportnih tekmovanj. Čestitke vsem.

Vse leto si prizadevamo, da zagotavljamo požarno varnost, in v mesecu oktobru se je v okviru društva izvajal tudi servis gasilnih aparatov.

Udeležimo se tudi različnih gasilskih slovesnosti v zagorski dolini, 50-letnice PGD Ravenska vas in pogrebov.

Še enkrat hvala vodstvu za podporo in odobritev nakupa opreme, ki jo gasilci potrebujemo za nemoteno delovanje.

Ne nazadnje bi pohvalila in se hkrati zahvalila vsem, ki ste se udeležili kateregakoli dogodka z željo in pripravljenostjo sodelovati tudi v prihodnje.

V svojem imenu in imenu članov PIGD ETI Izlake želim vsem zaposlenim zdravo, srečno, uspešno, predvsem pa zadovoljno leto 2017.

Z gasilskim pozdravom »Na pomoč!«

Helena Odlazek,
predsednica PIGD ETI Izlake

SAWAL

**NAJVEČJA
ZALOGA
RABLJENIH IN
NOVIH VOZIL
OPEL PO
NAJUGODNEJŠIH
PRODAJNIH
POGOJIH**

POSTOJNA: 05/726 54 44
NOVA GORICA: 05/330 63 34
WWW.SAWAL.SI

Tržno sporočilo: Sawal d.o.o., Ul. Vinka Vodopivca 16, 5000 Nova Gorica



Vinko Kukavica – Cene



Po težkem boju z boleznijo je 15. novembra 2016 za vedno zatisnil oči in vstopil v spokojen mir. Vsejemajoča smrt je del življenja in posvečenost prehoda iz časnosti v večnost.

»Ko moči me bodo zapustile in roke delovne obmirovale, žalujte tiho, moji dragi vsi, privoščite mi mir...«

Vinko Kukavica – Cene se je rodil 4. maja 1957 v vasi Breznik kot najstarejši sin materi Mariji in očetu Antonu. Kasneje sta se mu pridružila še brat Roman in sestra Mira. Na kmetiji je bilo vsega po malem: v otroških letih igre in skrivalnice, nato obvezna pot v osnovno šolo in nato odločitev za poklic. Doma je bilo treba poprijeti tudi za vile in grablje, sekuro in lopato ... uporabiti motoriko in usmerjati traktor. Vse to je Cene obvladal in pridno pomagal staršema.

Po poklicu je bil ključavničar in vse od vajeniškega obdobja od l. 1972 je bil povezan z ETI-jem na Izlakah. Po odsluženju vojaškega roka se je v tem podjetju redno zaposlil in vestno opravljal svoja dela vse do 5. nov. 2013, ko se je moral invalidsko upokojiti.

Cene je bil pravi prostovoljec. Že l. 1972 se je kot vajenec vključil med gasilce na takratni keramiki. S svojo pripravljenostjo in odgovornim delom je dosegel kar nekaj nazivov: gasilski častnik II. stopnje, imel je operativno funkcijo podpoveljnika in poveljnika gasilske enote, bil član upravnega odbora PIGD na ETI-ju in prejel tudi odlikovanja: značko za 40 let dela pri gasilcih ter gasilski plamenici II. in III. stopnje.

Aktivno je sodeloval tudi v lokalnem PGD Mlinše.

Nekateri živijo in obstajajo, drugi pustijo sledi. Gotovo je naš Cene opravil veliko dobrega dela v skrbi za sočloveka ... Cene je bil rad med ljudmi, zelo rad je govoril in s svojim pripovedovanjem včasih razveseljeval vse okrog sebe. Njegova družabnost in človeška dobrot sta bili izkazani mnogokrat v kaki družbi, ko je zmožni marsikoga »častiti« s pijačo. Rad je delil, bil je darežljiv.

Počivaj v miru! Naj ti bo slovenska zemlja lahka!

Mirko Zorec



*Zapel je zvon tebi v slovo ...
poln bolečin ostaja spomin,
ostaja praznina molk in bolečina.*

Njegova pozitivna naravnost in dobra volja sta mu bili položeni že v zibelko, ki se je mami Pavli in očetu Frideriku zabilala v februarju leta 1948. Ob starejši sestri Minki sta se mu pridružila še mlajši brat Tone in sestra Anka. Skromen očetov zaslužek je komaj zadoščal za preživetje številne družine, zato je Mirko kaj kmalu poprijel za vsako delo in se še pred svojo polnoletnostjo zaposlil v tedanji Tovarni elektro porcelana na Izlakah, kjer je ostal do svoje upokojitve v letu 2006. Ni bil samo marljiv delavec, s svojo širokosrčnostjo je želel tudi prostovoljno pomagati, zato se je v letu 1996 včlanil v Prostovoljno gasilsko društvo Eti Elektroelement in ostal njen član do odhoda v pokoj. Zvest svojemu gasilskemu praporu se je udeleževal vseh gasilskih slovesnosti in pogrebov. Za svoj trud in pripravljenost je v letu 2004 prejel priznanje Gasilske zveze, na katero je bil zelo ponosen in je dobilo častno mesto v njegovem domu.

Svetla točka njegovega življenja so bili tudi številni izleti, ki se jih je zelo rad udeleževal, se poveselil s prijatelji in spoznal veliko novega sveta. Vsa ta lepa doživetja je zelo rad delil z domačimi.

Tudi v Šport klubu Tornado je pustil svoj pečat kot zvest član in finančni podpornik tekmovalcem v avtokrosu. Po ukinitvi tekmovalca se je preusmeril na srečanja starodobnih vozil, ki jih je klub prirejal v maju. S sodelovanjem in finančno podporo je nesebično pomagal pri organizaciji srečanj.

Dragi naš Mirko, toliko lepega in dobrega bi še lahko povedali o tebi, vendar naj nekaj ostane v naših srcih ... predvsem lepi spomini. Pogrešali te bomo, zelo pogrešali. Hvaležni smo za vse trenutke, preživete s tabo, hvaležni za tvojo skrbnost in dobroto in hvaležni, da smo bili lahko del mozaika v tvojem življenju.

Naj bo tvoj večni počitek miren in spokojen.

*Mirko, hvala ti za dragoceni čas,
ko lahko bili smo s tabo,
zdaj ko se poslavljaš od nas,
delček nas odnašaš s sabo.*

»Na Vačah žaga zlepa ne omaga!«

Na deževno predzadnjo nedeljo v avgustu je na Vačah potekala tradicionalna prireditev, imenovana Vaški dan. Letošnji Vaški dan smo posvetili žagam in žagarjem, zato smo ga naslovili **»Na Vačah žaga zlepa ne omaga!«**. Naravni pogoji na Vačah in v njihovi okolici niso bili naklonjeni postavljanju vodnih žag, zato so vse odkrite žage mlajše in tehnološko sodobnejše. Kulturne dediščine ne predstavljajo le predmeti, objekti in pričevanja iz preteklih obdobij, ampak vse, kar sooblikuje vsakdanjike in praznike prebivalcev določenega kraja. Zato je tudi na Vačah kulturna dediščina dovolj bogata. Ob tej priložnosti je pod okriljem Družinskega gledališča Kolenc in ob pomoči etnologa dr. Janeza Bogataja nastala tudi etnološka publikacija, tako da ob Vaškem dnevu ponovno odkrita kulturna dediščina ne bo utonila v pozabo.

Obiskovalci so si lahko poleg žag ogledali tudi bogato kulinarčno razstavo. Članice Društva žena in deklet namreč skrbimo za ohranjanje tradicionalnih slovenskih jedi, peciva, kruha, predstavljamo pa se tudi z nekoliko sodobnejšimi, a še vedno domačimi dobrotami. Razstava je bila tudi letos prava paša za oči in vir navdiha ter spoznavanja domačih kulinarčnih užitkov. Na ogled so bile tudi mojstrovine rokodelcev s širšega območja



Vač, ki jih je dopolnila zeliščarska razstava. Ker so bili rdeča nit razstave žage in les, smo del razstavnega prostora namenili lokalnim ustvarjalcem, ki iz lesa izdelujejo predmete z veliko umetniško vrednostjo. Članice Društva zasavskih klekljaric Srčevke pa so razstavo dopolnile s klekljanimi prerezi debel. Popoldne se je dogajanje iz športne dvorane POŠ Vače preselilo v prireditveni šotor. Kulturni program je s kratkim uvodnim pozdravom otvorila predsednica društev. Nekaj besed pa sta obiskovalcem namenila tudi župan občine Litija, Franci Roka-vec, in predsednica KS Vače, Sonja Zidar Urbanija. Na prireditvenem odru so se nato zvrstili prisrčni otroci iz vrtca Sonček in POŠ Vače, plesalca Lejla in Maks ter Ženska vokalna skupina Oda Moravče. Obiskovalce je dodobra nasmejalo Vid Valič, za dodatno mero smeha pa je poskrbela Mara s svojimi ljudskimi pevkami, ki je z nami poleg srčne ljudske pesmi delila nekaj



pomembnih življenjskih modrosti. Prireditev je spretno povezovala Tanja Mrva. Skupaj s Krajevno skupnostjo Vače smo podelili tudi naziva »najlepše urejena domačija« ter »najlepše urejena stanovanjska hiša z okolico«.

Ne glede na slabo vreme je Vače in Vaški dan obiskalo precej obiskovalcev. Ves dan smo uživali ob dobri hrani in pijači, živahne melodije pa so za vse nas izvajali člani ansambla Veseli svatje.

Članice se ob tej priložnosti zahvaljujemo Občini Litija, KS Vače, PGD Vače, POŠ Vače, vrtcu Sonček, Družinskemu gledališču Kolenc, Društvu za razvoj Slivne, sodelujočim in vsem krajanom in krajkam ter vsem pokroviteljem in donatorjem, med njimi seveda tudi družbi ETI Elektroelement, d. d. Hvaležne smo vam za vsako pomoč pri pripravi Vaškega dneva. Vaški dan nas povezuje in je praznik vseh krajanov, ne le Društva žena in deklet Vače.

Se vidimo prihodnje leto na jubilejnem 25. Vaškem dnevu!

✍️ Vlasta Cirar

Upokojenci 2016

V letu 2016 je iz družbe ETI in ETI PROPLAST odšlo 16 sodelavcev zaradi upokojitve ali skorajšnje upokojitve.

Predsednik uprave in direktorji področij in služb so se jim zahvalili za dolgoletno delo v petek, 2. decembra 2016, na prav tako tradicionalnem sprejemu in krajšem srečanju na Izlakah.

Spoštovani upokojenci, hvala vam in srečno!



Od julija do decembra 2016 so se upokojili



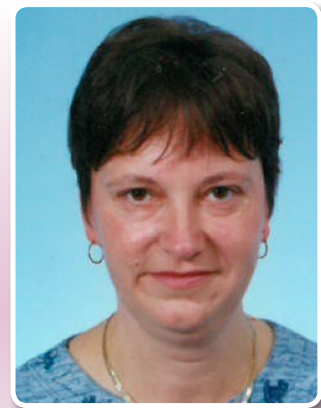
Janez JUVAN

ETI d.d., TK Izlake, keramik
predelavec
41 let delovne dobe, od tega
31 let 2 meseca v ETI-ju



Danijel LIPOVŠEK

ETI d.d., OPP EI, planer
proizvodnje
40 let delovne dobe v ETI-ju



Magdalena ŠINKOVEC

ETI d.d., EI Izlake, izdelovalka
kovinskih polizdelkov
40 let in 4 mesece delovne
dobe, od tega 23 let 2 mese-
ca v ETI-ju

Slavica CAR

ETI d.d., Montaža Kamnik,
kompletirka
39 let in 4 mesece delovne
dobe v ETI-ju

Jože JANEŽIČ

ETI d.d., Steatit Kamnik,
posluževalec zahtevnih proi-
zvodnih naprav
40 let delovne dobe, od tega
33 let v ETI-ju



Branko ŠINKOVEC

ETI PROPLAST d.o.o.,
Orodjarna, orodjar
41 let delovne dobe, od tega
31 let v ETI-ju



Drago ROŽANEC

ETI d.d., Konstrukcija orodij
OR, samostojni konstruktor
40 let in 1 mesec delovne
dobe v ETI-ju

NAGRADNA KRIŽANKA

SREČNO 2017 !	NARAHLO ZIBANJE	LASTNOST IKRAVEGA MESA	STROKOV-NJAK ZA NOETIKO	AMERIŠKI PESNIK POUND	DIAPOZITIV	IVAN TAVČAR	IT. KNJI-ŽEVNICA (ADA)	PREBI-VALEC ETIOPIJE (ZASTAR.)	ZMES PLINOV V ATMOSFERI	BRITANSKI PISATELJ FLEMING	ZOBNI GLAS, ZOBNIK	VRSTA KRIVULJE V FIZIKI	NEMO-RALNEŽ	PESNIŠKO IME ZA IRSKO
TRENER NOGO-METAŠEV REALA									6					
TELO, OMEJENO S 24 PLO-SKVAMI			10									8		
SLIKARSKA GALERIJA V MILANU						IT. FILM. IGRALEC (GIAN-CARLO)	16							
VAJA V KARATEJU					VIŠEČ KAPNIK	DESKAR MARGUČ SUROVINA ZA CEMENT				FR. DEP. Z GLAVNIM MESTOM ALBIJEM				3
BALONAR SLAVKO ŠORN					OPRIJETE SPODNJICE REŽISER (MITJA)				MISTIČNI BUDISTIČNI IDEAL	ORIENT. SUKNO NEM. ŠAH. (RAINER)				BIVŠI NORVEŠKI SMUČAR SKAARDAL
RUMENA TRAVNIŠKA DETELJA							DRŽAVA V DRŽAVI LEŠ	14						
JOŽE STABEJ	1		FRANČIŠK. REDOVNIK DRŽAVA V OCEANJI			17					TRINITRO-TOLUOL PLETENKA			
NARODO-SLOVEC								TENIŠKI IGRALEC NADAL			13			
ISTA ŠTEVILKA POMENI ISTO ČRKO	SUROVA MUČI-TELJICA	DOLGORE-PA PAPIGA PUSTNA PRIREDITEV						POJAV NA VODI MATEMA-TIK (MILAN)				ŽNIDARŠIČ ERIKA TRAČ, ČVEKANJE		
ROPAR-SKA ŽIVAL, SMRDUH			4			ŠAHOVSKA FIGURA ZVEZA, UNIJA							TRGOVSKO BLAGO	MANJŠA BRADA
PRITOK RENA V ŠVICI, AARE					PTIČ PLEZALEC OROŽNIK			2		ŠČURKU PODOBNA ŽUŽELKA				15
MAJHNA DRUŽINA										BRIT. IGR. (DEBORAH) KURIVO ZA PLAVŽE				
ISAAC NEWTON			SKLADA-TELJ SOSS VERDIJEVA OPERA		12		KRALJICA PRI ŠAHU	MANJŠE NASELJE	BREZALK. PIJAČA ANG. PLEM. NASLOV					
ŠKOTSKI IGRALEC CONNERY	11				ODMIK OD NORMAL-NEGA							IGOR DEKLEVA IGRALKA GARDNER		
TEŽKA VOLNENA TKANINA, TWEED					SODNI TERMIN ROBERT MITCHUM						GORŠKE REŠEVAL-NE SANI OSN. ŠOLA			7
BIVŠI MADŽAR. DRŽAVNIK (JANOS)						DOMNEV-NO BITJE, KI ŽIVI NA MARSU	9							
ZVOČNI ZNAK ZA PREPLAH				5		VELIKAN, POGAN				DOVTIP, SMEŠNICA				
1	2	3	4	2	5	6	7	8	2	9	10	11	12	13
14	15	5	4	2	5	16	2	17	10	8	7	5	2	ITALI-JANSKI PREGOVOR

Vaši podatki: _____

V naše uredništvo je prispelo **163 izpolnjenih gesel**, pravilno geslo se je glasilo: »**DEŽEVNI VSI SVETI, POZIMI HUDI ZAMETI**«

Računalniški žreb je določil, da nagrade prejmejo naslednji reševalci:

- nagrada: **Greta Režun (OEI)**: 7-dnevno bivanje v počitniškem objektu ETI v prostem terminu
- nagrada: **Franci Strmljan** (Mlinše 15b, 1411 Izlake): Termoflis ETI
- nagrada: **Ani Lavrin** (Loke 54, 1412 Kisovec): Knjiga Sweet Energy
- nagrada: **Elza Kmetič** (Jevšnikova ulica 3, 1412 Kisovec): Polo majica ETI
- nagrada: **Anica Robavs** (prodaja EI): Naglavni trak in bomboniera ETI

Vsem nagrajencem čestitke, ostalim tolažba za več sreče pri žrebu prihodnjič.

Za koriščenje prve nagrade se dogovorite z Matejo Gerečnik (int. št. 219), praktične nagrade pa vas čakajo v prostorih marketinga. Rešitve tokratne križanke pošljite na e-naslov: sabina.pesec@eti.si ali v fizični obliki v kadrovsko službo, najkasneje do **3. 3. 2017**.