

4 Glavna tema
4 Reorganizacija

Aktualno

10 **Zaposlenci se čutijo vredne, če so deležni zaupanja in informacij**

33 Iz naših društev
Ekipe Elektra Gorenjska premagala konkurenco



Kažipot po vsebini

3 Beseda uprave

Glavna tema

4 Reorganizacija

V središču

6 Priprave na poslovno odličnost

7 Zasebna uporaba službenega mobilnega telefona je boniteta

8 Soglasje je super, razumevanje pa obvezno

Aktualno

10 Zaposlenci se čutijo vredne, če so deležni zaupanja in informacij

12 Radovednost premami 32,3 % anketirancev

13 Odsev četrletja

Novosti

19 Prodajni paketi za upravičene odjemalce

Predstavljamo se

20 OE DEE - Služba za transport EE in vzdrževanje

21 Krajevno nadzorništvo Kranj

Znanje je moč

22 Usposobljenost za varno delo

24 Podoba podjetja v glavah in srcih ljudi

Elektro Gorenjska smo ljudje

26 Kadrovske novice

27 Portret: upokojenec Matija Kenda

28 5 minut z novozaposlenimi

Iz Gorenjskih elektrarn

30 Nova MHE Rudno

Za vsakogar nekaj

31 Kultura - Slikarska razstava Vinka Hlebša

Zgodovinska pričevanja in spomini -

Najstarejša pogodba o razsvetljavi ulic mesta Škofja Loka

32 Fotogalerija - Mozaik fotografij članov fotografske sekcije

33 Fotografska sekcija Športnega društva Elektra Gorenjska

Aktivnosti športnega društva v letu 2005

34 Športno društvo - Ekipa Elektra Gorenjska premagala konkurenco

36 Sindikat dejavnosti elektrogospodarstva - Aktivnosti v zadnjem trimesečju

S članstvom v Sindikatu EDS do ugodnosti

37 Kviz

38 Doživetja - Ponovno v nepalski Himalaji

ELGO VESTNIK

Elgo vestnik je poslovno glasilo skupine Elektro Gorenjska
Št. 5, marec 2005; tekoča št. 6, leto III

Glavna urednica: mag. Maja Fišinger

Odgovorna urednica: Mateja Purgar

Uredniški svet: predsednik Jože Knavs

Člani: mag. Andrej Šušteršič, Mitja Anžej, Aleš Ažman, MBA, mag. Jelka Blejec, Ivanka Jelenc, Marjan Jerele, Edvard Košnjek, Majda Kovačič, Rudi Ogrinc, Marjan Porenta, Janez Pšenica, Alojz Zupanc

Uredništvo:

Elektro Gorenjska, d. d., Elgo vestnik, Ul. Mirka Vadnova 3a, 4000 Kranj

Telefon 04 20 83 684, faks 04 20 83 600

e-pošta mateja.purgar@elektro-gorenjska.si

www.elektro-gorenjska.si

Izdajatelj:

Elektro Gorenjska, javno podjetje za distribucijo električne energije, d. d.

Za izdajatelja uprava družbe: Jože Knavs, predsednik uprave in mag. Andrej Šušteršič, član uprave

Oglasno trženje: telefon 04 20 83 684, faks 04 20 83 600,

e-pošta mateja.purgar@elektro-gorenjska.si

Lektoriranje: Euro Prevajalska Agencija, d. o. o., Maribor, **Oblikovanje in prelom:**

Nimbus d. o. o., **Tisk:** Littera picta, d. o. o., **Naklada:** 1000 izvodov

ISSN 1581-8020

Elgo vestnik izhaja štirikrat na leto. Brezplačno ga prejema zaposleni in upokojenci Elektra Gorenjska in Gorenjskih elektrarn, štipendisti in poslovni partnerji. Naslednja številka izide 30. junija 2005.

V uredništvu Elgo vestnika se veselimo vaših prispevkov, predlogov in idej, ki bodo obogatili naše glasilo. Za naslednjo številko jih sprejemamo do 26. 5. 2005 na elektronski naslov mateja.purgar@elektro-gorenjska.si

stran 34



Foto: Zvonko Mezga

Drage sodelavke, dragi sodelavci!

Pred vami je nova številka našega skupnega internega glasila, v katerem poskušamo zaokrožiti glavne dogodke preteklega četrtertletja. V letošnje leto smo zakorakali pogumno, z željo, da se bomo veselili tudi ob koncu leta 2005, še posebej takrat, ko bomo delali analize o uspešnosti preteklega leta.

Leto smo začeli uspešno. Na 12. Zimskih športnih igrah elektrodistributerjev Slovenije je Elektro Gorenjska prejel največ točk in zaslužen zmagal. Od zadnjih sedmih iger, ko so se začele posamezne zmage seštevati, je Elektro Gorenjska zmagal kar šestkrat. Posamezne zmage, druga in tretja mesta ter vsi udeleženci, ki ste po svojih najboljših močeh pripomogli k temu enkratnemu rezultatu, ste nam polepšali začetek mrzlega leta. Iskrene čestitke!

Reorganizacija, o kateri se je govorilo celo preteklo leto, je s 1. januarjem 2005 zaživela. Po dolgih letih je bila pripravljena nova sistemizacija. Nadzorni svet je dal soglasje k predlaganemu, ambiciozno zastavljenemu gospodarskemu načrtu za leto 2005, ki ga je uprava tudi sprejela. Vrednostni del sistemizacije bo tako začel veljati s 1. avgustom 2005. Sprejet je bil tudi plan izobraževanja. V letošnjem letu smo za izobraževanje namenili največ sredstev do sedaj in v samo izobraževanje vključili največ zaposlenih. Skratka, leto se je začelo delovno, polno elana in zagona.

Rezultati preteklega poslovnega leta so ugodni, za kar smo zaslužni vsi, ki se trudimo za našo družbo in s svojim delom soustvarjamo zdravo delovno okolje, kjer tudi dobri poslovni rezultati ne morejo izostati. Več o poslovnih rezultatih bo napisanega v naslednji številki ELGO vestnika. V tej, kratko malo, za vse ni dovolj prostora.

Kot ste verjetno že sami opazili, je oblika našega glasila nekoliko spremenjena. Opravili smo anketo o branosti in všečnosti ELGO vestnika, na podlagi katere smo obliko in vsebino nekoliko spremenili. Nekatere rubrike smo razširili, nekatere ukinili, nekaterim pa smo le spremenili naslov. V številki, ki jo imate pred seboj, si rezultate ankete lahko tudi sami preberete. Preberete pa si lahko tudi rezultate ankete, ki smo jo v preteklem letu opravili o zadovoljstvu zaposlenih, in veliko drugih koristnih, uporabnih in nekaterih čisto postranskih stvari.

Želiva vam lep začetek pomladi in prijetno branje ELGO vestnika!

Predsednik uprave:
Jože KNAVS, univ. dipl. inž. el.

Član uprave:
mag. Andrej ŠUŠTERŠIČ



Glavna tema

Reorganizacija

 Edo Košnjek

Dvočlanska uprava Elektra Gorenjska, imenovana 1. 10. 2003, je pripravila poslovni načrt, v katerem je začrtala temeljne usmeritve poslovanja podjetja do leta 2007. Poslovni načrt je bil potrjen 25. 3. 2004 na 12. redni seji nadzornega sveta.

V skladu s planom aktivnosti so imenovani izvršni direktorji organizacijskih enot (OE) v aprilu 2004 pripravili poslovne načrte svojih enot kot podnačrte sprejetega poslovnega načrta Elektra Gorenjska. Uprava je 11. 5. 2004 na 17. redni seji imenovala projektno skupino, katere naloga je bila uskladitev poslovnih načrtov v harmonično celoto, ki bo kar najbolje sledila poslanstvu in viziji družbe. Uprava je za vodjo skupine imenovala svetovalca uprave za tehnične zadeve in strategijo, za člane skupine pa vse imenovane izvršne direktorje OE. Določen je bil rok za uskladitev poslovnih načrtov (10. 6. 2004) in odgovornost za izvedbo naloge (projektna skupina).

Delo projektne skupine za uskladitev poslovnih načrtov organizacijskih enot

Vodja projektne skupine je na podlagi analize ugotovil nekatera neskladja med poslovnimi načrti. Rezultati analize in odločitve uprave so postali izhodišče za nadaljnje delo projektne skupine. V maju 2004 je bilo izvedenih več usklajevalnih sestankov, 1. 6. 2004 pa so bile izoblikovane končne usmeritve za uskladitev in dopolnitev poslovnih načrtov OE. Izvršni direktorji OE so do predvidenega roka pripravili usklajene poslovne načrte OE. 30. 6. 2004 je bil izdan dokument "Poslovni načrt organizacijskih enot Elektra Gorenjska 2004-2007", ki ga je potrdila uprava in vsi izvršni direktorji. S tem so bili postavljeni temelji za izvedbo reorganizacije Elektra Gorenjska.

Prehodno obdobje za izvedbo organizacijskih sprememb

V poslovnih načrtih OE in poslovnem načrtu Elektra Gorenjska so navedeni roki in odgovorne osebe za izvedbo organizacijskih sprememb. Poslovni načrti OE opisujejo naloge posameznih OE in njihovih služb. Na tej osnovi so izvršni direktorji OE v sodelovanju s kadrovsko službo in svetovalcem uprave za tehnične zadeve in strategijo do 19. 7. 2004 pripravili osnutek razporeda vseh delavcev glede na novo organiziranost Elektra Gorenjska in podali predlog za prostorsko ureditev OE. Do 15. 9. 2004 je sledilo ugotavljanje neskladij v osnutkih razporeda delavcev, priprava izhodišč za uskladitev, pogajanja in končna uskladitev razporeda delavcev.

Soglasje nadzornega sveta

Nadzorni svet Elektra Gorenjska, d. d., je na svoji 18. redni seji podal soglasje na Gospodarski načrt za leto 2005. Na podlagi danega soglasja je uprava na svoji 7. seji sprejela Gospodarski načrt, ki med drugim predvideva tudi uveljavitev vrednostnega dela sistemizacije.

 Maja Fišinger

Do 30. 7. 2004 je kadrovska služba v sodelovanju s svetovalcem uprave za tehnične zadeve in strategijo in izvršnimi direktorji OE pripravila osnutek pravilnika o notranji organiziranosti Elektra Gorenjska, ki natančno opredeljuje dejavnosti posameznih OE in organizacijsko shemo Elektra Gorenjska.

Pravilnik je izdala uprava na podlagi predhodnega soglasja nadzornega sveta, danega na redni seji dne 21. 9. 2004.

Izvršni direktorji OE so pripravili programe prehodov za vsak proces, ki se po uveljavitvi reorganizacije izvaja drugače ali drugje (združevanje, delitev, sprememba procesa ali izvajanje procesa v drugi OE).

V septembru 2004 so vsi delavci prejeli obvestilo o novih organizacijskih enotah in delovanju podjetja v prehodnem obdobju do uveljavitve nove organiziranosti. V oktobru 2004 pa je bil vsak delavec z individualnim obvestilom seznanjen, v katero izmed organizacijskih enot bo razporejen, s poimensko navedbo svojega vodje službe. Uprava je 3. 12. 2004 na dveh zborih delavcev prisotnim tudi ustno posredovala razloge za reorganizacijo podjetja ter odgovarjala na vprašanja in pripombe, ki so jih podali zaposleni.

Nekateri organizacijski prehodi zaposlenih so bili izvedeni že 1. 10. 2004, predvsem pa so se pričele priprave na oblikovanje nekaterih novih služb: Služba za razvoj v OE distribucija EE, Služba za javna naročila v OE dopolnilne tehnične storitve, Služba za izvajanje gradenj ter Služba za načrtovanje in komercialno v novi OE izvajanje vzdrževanja in gradenj.

Nekaj dejavnosti je bilo premeščenih pod okrilje drugih OE, kot npr. avtopark in skladiščno poslovanje (OE DTS) itd.

Prehodno obdobje je bilo zaključeno 1. 1. 2005, ko je tudi formalno začela veljati nova organiziranost Elektra Gorenjska.


Informacijska podpora novi organiziranosti

V Službi za informatiko smo se na proces reorganizacije pričeli pripravljati že zadnje mesece leta 2004. Naša služba nudi podporo vsem segmentom poslovanja, zato je v ta proces vključena zelo intenzivno. Vedeti moramo, da aktivnosti ob zaključku preteklega leta tečejo vsaj še do 31.3. in da mora do takrat informacijski sistem podpirati vse obdelave po starem načinu organiziranja. Proces reorganizacije zahteva zelo natančen potek in usklajenost opravil predvsem na začetku, saj v računalniško podprtem sistemu vsaka napaka lahko kasneje pomeni ogromno dela.

Z delom smo začeli v kadrovski službi s postavitvijo organizacijskih shem in z zaposlovanjem delavcev na nove organizacijske enote, kar je predstavljalo temelje za nadaljnje delo. Največ dela je bilo povezanega z ureditvijo delovnih nalogov, ki so osnova stroškovnemu in prihodkovnemu vidiku spremljanja poslovanja. Glede na vse predvidene aktivnosti si v prvi polovici leta še ne bomo mogli privoščiti počitka.

 Brigita Kopač Tišler

Priprava nove sistemizacije delovnih mest

 Mojca Jelovčan

Kadrovski službi je bila poleg prej omenjenih aktivnosti zaupana še ena pomembna naloga: priprava nove sistemizacije delovnih mest, ki bo upoštevala tudi vse predvidene organizacijske spremembe.

Za dokončno izvedbo reorganizacije je bilo treba sprejeti tudi novo sistemizacijo. Uprava jo je sprejela 21. 12. 2004. Njen sestavni del je tudi metodologija za opisovanje in vrednotenje delovnih mest, ki omogoča, da so delovna mesta opisana in vrednotena bolj sistematično, prilagojena pa je večini delovnih mest. Na vsakem delovnem področju namreč obstajajo določene specifike dela, vendar enotne metodologije ne bi imeli, če bi jo prilagajali vsaki dejavnosti posebej. V času nastajanja sistemizacije, ko so zaposleni imeli možnost podajanja pripomb, so izpostavili deficitarnost posameznih poklicev (predvsem elektrotehnična usmeritev) in njeno neupoštevanje v vrednostih delovnih mest. Ker je deficitarnost poklica prehodna, ne more biti upoštevana v osnovni vrednosti delovnih mest. V osnovnih vrednostih delovnih mest prav tako ne morejo biti upoštevani pogoji dela, ki so občasni (delo v snegu, mrazu, vročini, stikalne manipulacije ...) in so izplačani v dodatkih, določenih s kolektivnimi pogodbami.

V novi sistemizaciji je večji poudarek na vodenju zaposlenih, kar se odraža tudi pri vrednotenju. Delovna mesta, na katerih je opredeljena odgovornost za razvoj zaposlenih, so zato nekoliko višje vrednotena od ostalih delovnih mest v okviru istega tarifnega razreda.

Z novo sistemizacijo smo želeli odpraviti množico različnih vrednosti delovnih mest. Osnovne plače za delovna mesta so zato bolj enotne, za nagrajevanje uspešnosti posameznikov pa bo treba sistem nadgraditi.

Na podlagi nove sistemizacije so zaposleni prejeli tudi nove pogodbe o zaposlitvi. Pri tem je bilo poskrbljeno, da nihče ne bo imel nižje plače, kot jo je imel doslej.

Pomembnejše organizacijske spremembe

Sprememb, ki jih je prinesla reorganizacija podjetja, je veliko, zato so v nadaljevanju izpostavljene le tiste, ki najbolj korenito spreminjajo dosedanji način poslovanja Elektra Gorenjske.

OE Distribucija EE:

- vsi izvajalci vzdrževanja in gradenj preidejo v novo OE Izvajanje vzdrževanja in gradenj (OE IVG);
- KN po prehodnem obdobju opravljajo zgolj funkcijo nadzora nad omrežjem ter nadzora nad izvajanjem vzdrževalnih del. Prehodno obdobje se zaključuje 1. 1. 2007;
- združevanje nadzorništov: v letu 2004 so se združili KN Visoko in KN Cerklje, KN Medvode in Škofja Loka ter KN Kranjska Gora in KN Jesenice, do 1. 1. 2006 se bosta združili še KN Bled in KN Radovljica;
- združitev Službe transporta EE Kranj in Službe transporta EE Žirovnica v eno službo;
- organiziranje in postopna kadrovska krepitev Službe razvoja kot samostojne službe v OE DEE; služba poleg dosedanjih nalog v celoti prevzame pripravo podlag za plan investicij (seznam objektov, način izvedbe, prioriteta), pri tem pa tesno sodeluje s Službo transporta EE in Službo obratovanja v OE UDO;
- Služba za investicije odgovarja za realizacijo celotnega plana investicij družbe; pri pripravi plana izhaja iz podlag, ki jih pripravi Služba razvoja in sredstev, ki so predvidena za izvedbo investicij; izvajanje investicij prioritarno naroča pri izvajalcu OE IVG po sistemu "na ključ", kar pomeni,

da Služba za investicije v dogovoru z OE IVG določi finančni in časovni okvir za izvedbo posamezne investicije ter izvaja strokovni nadzor, OE IVG pa investicijo izvede z lastnimi izvajalci ali zunanji podizvajalci, izbranimi v skladu z zakonom o javnih naročilih (Služba za javna naročila v OE Dopolnilne tehnične storitve (OE DTS));

- avtopark organizacijsko preide v OE DTS;
- vodenje skladiščnega poslovanja prevzame OE DTS.

OE Upravljanje distribucijskega omrežja (OE UDO):

- OE UDO prevzame vodenje baze uporabnikov omrežja (prej v PE DO);
- odčitavanje števec, menjava števec in stikalnih ur je v pristojnosti OE UDO, nalogo za OE UDO izvaja OE IVG;
- izdajanje projektnih pogojev, soglasij k projektnim rešitvam, sklepanje pogodb o priključitvi (prej PE DI) in izdajanje soglasij za priključitev na omrežje na enem mestu, kar pomeni bolj prijazen postopek izdajanja dokumentov pred priključitvijo odjemalcev.

OE Dopolnilne tehnične storitve (OE DTS):

- vodenje avtoparka in skladiščnega poslovanja za celotno družbo (prej PE DI);
- nova Služba za javna naročila (SJM) prevzame realizacijo vseh naročil, kar pomeni, da vse OE posredujejo zahtevnice za dobavo blaga ali izvedbo storitev, SJM pa izvede postopek v skladu z zakonom o javnih naročilih; pri tem služba posveča posebno pozornost zmanjševanju števila javnih naročil male vrednosti na račun izvajanja javnih razpisov, še posebej pri naročanju storitev zunanjih izvajalcev.

OE Nakup in prodaja EE (OE NPEE) ter OE Dobava EE tarifnim odjemalcem (OE DTO):

Zaradi zahtev energetske zakonodaje po ločitvi tržnih od reguliranih dejavnosti je PE za dobavo EE preoblikovana v dve OE. OE NPEE izvaja nakup vse električne energije (za upravičene odjemalce, tarifne odjemalce in izgube) ter izvaja dobavo EE upravičenim odjemalcem, OE DTO pa dobavlja električno energijo tarifnim odjemalcem ter izvaja proces saldakov in izterjave.

OE Splošno pravno kadrovske storitve (OE SPKS):

Organizirana je nova služba za marketing, ki skrbi za celostno podobo podjetja in celovito pojavljanje na trgu, izvajanje notranjega in zunanega komuniciranja, izvajanje tržnih raziskav ter organiziranje dogodkov in protokolarnih zadev.

OE Finančno ekonomske storitve (OE FES):

Enota ostaja organizirana na enak način in izvaja naloge, kot jih je prej FES.

OE Izvajanje vzdrževanja in gradenj (OE IVG):

Nova organizacijska enota združuje vse izvajalce investicijskih del, vzdrževanja in odprave napak (intervencije) ter dela na merilnih napravah (menjava števec, stikalnih ur, odčitavanje) na enem mestu. Družba si od take organiziranosti obeta pozitivne učinke zaradi večje fleksibilnosti delovnih skupin in posameznih izvajalcev ter zmanjšanja negativnega učinka sezonskih del. Tako bi postopoma povečevali obseg lastnega izvajanja investicij ter ohranili ali povečali izvajanje del za tuje naročnike.

Zaključek

Gorenjska elektrodistribucija je doživela že veliko reorganizacij in tudi ta ni zadnja. Gospodarsko in politično okolje, v katerem delujemo, se neprestano spreminja. Marsikdo med nami si morda želi, da sprememb ne bi bilo, da se ne bi bilo treba prilagajati drugačnemu načinu dela. V naravi je uspešnost v boju za preživetje tesno povezana s sposobnostjo prilagajanja; preživijo le najboljši. Podobno je v tržnem gospodarstvu. Elektro Gorenjska je dobro podjetje, na svoje delo smo lahko upravičeno ponosni. Zato sem prepričan, da bomo zmogli prebroditi začetne težave in nelagodje, ki je spremljevalec vseh sprememb in se skupaj veseliti še boljših rezultatov našega dela.

V središču

Priprave na poslovno odličnost

 Marjan Porenta

28. januarja 2005 je vlada v Uradnem listu republike Slovenije objavila razpis za zbiranje vlog za priznanje Republike Slovenije za poslovno odličnost za leto 2005.

Kljub temu, da smo pričakovali razpis šele jeseni in temu primerno za leto 2005 terminsko planirali vse aktivnosti v zvezi s kakovostjo poslovanja, je bilo zavzeto stališče, da se Elektro Gorenjska prijavi na razpis in do konca aprila izdela samoocenitveno vlogo, ki mora za organizacije z več kot 250 ljudmi obsegati 75 strani. Seveda mora biti ta vloga izdelana v skladu z modelom odličnosti EFQM 2003 (evropska fundacija kakovostnega vodenja), ki smo ga podrobneje predstavili že v septembrski številki Elgo vestnika. Ta model odličnosti, ki sicer ničesar ne predpisuje, temelji na devetih merilih in naslednji premisi:

Odlični rezultati pri delovanju, odjemalcih, zaposlenih in družbi se dosežejo z voditeljstvom, ki je gonilo politike in strategije, zaposlenih, partnerstva, virov in procesov.

Vse aktivnosti v okviru poslovne odličnosti so nadaljevanje aktivnosti, ki jih izvajamo v okviru certificiranja po standardu kakovosti ISO 9001/2000. Ker je za oddajo vloge za pridobitev priznanja poslovne odličnosti na razpolago kratko obdobje, smo sprejeli nov akcijski načrt na tem segmentu delovanja družbe. Zaradi tega se tudi ostale aktivnosti kakovosti zamaknejo za najmanj dva meseca. Tako bo notranja presoja po standardu ISO 9001/2000 namesto aprila izvedena šele junija, ko bo, glede na obstoječe spremembe, definirane v Poslovnem načrtu 2004-2007, v celoti dopolnjen tudi obstoječi Poslovnik kakovosti. Definiranje kazalcev kakovosti pri tistih izvjalnih procesih, ki nimajo definirane še nobenega kazalca, se bo vršilo v jesenskem času.

Posamezne strani vloge pripravijo člani kolegija (uprava, izvršni direktorji in svetovalci), glede na posamezne elemente poslovanja, ki jih strokovno pokrivajo.

Akcijski načrt za poslovno odličnost 2005

- 25. 2. - oddaja prijavnice
- 13. 3. - rebalans plana aktivnosti kakovosti
- 31. 3. - izdelati vse strani vloge
- 15. 4. - izvesti samooceno vloge
- 27. 4. - izdelati čistopis vloge
- 30. 4. - oddaja vloge

Pri tem nam pomaga znani g. Mihajlo Zozolly, ki je priznan mednarodni ocenjevalec poslovne odličnosti.

To vlogo bo nato, vsak zase, ocenilo več mednarodno certificiranih ocenjevalcev, in sicer po znanem ocenjevalnem sistemu RADAR. Tu je delovanje neke družbe porazdeljeno na 9 elementov v dveh segmentih. Ta segmenta sta DEJAVNIKI in doseženi REZULTATI. Ocena 5 elementov iz segmenta dejavnikov predstavlja prvih 50 % možnih točk, ocena drugih 4 elementov iz segmenta rezultatov pa preostalo polovico.

Te ocene nato ocenjevalci medsebojno primerjajo - kalibrirajo, pri čemer utemeljujejo eventualne razlike. Seveda je odličnost odvisna predvsem od tega ali ima družba jasno zastavljeno vizijo in cilje, kako so ti cilji doseženi - trend za obdobje najmanj treh let, kakšna je razširjenost tega v vseh organizacijskih enotah družbe in seveda najpomembnejše, kakšni so rezultati v primerjavi z najboljšimi primerljivimi podjetji.

V zadnjih mesecih je g. Mihajlo Zozolly s člani kolegija že izvedel nekaj strokovnih delavnic, na katerih je razložil osnovne principe za pristop in izdelavo vlog. Na teh delavnicah je tudi prikazal, da so dobro oceno odličnosti dosegle posamezne organizacije v Sloveniji pa tudi v Evropi šele po treh in več letih.

Kaj so temeljni pojmi odličnosti?

Usmerjenost v rezultate. Odličnost je odvisna od uravnoteženja in zadovoljevanja potreb vseh, ki imajo interes v družbi (sem spadajo tako odjemalci, dobavitelji, lastniki, družba, kot seveda tudi zaposleni).

Osredotočenost na odjemalca je končni razsodnik o kakovosti storitve. Tu se skozi zvestobo odjemalcev ocenjuje ohranjanje oziroma povečevanje tržnega deleža.

Voditeljstvo. Voditelji s svojim vedenjem in aktivnostmi odražajo jasnost in enotnost namena znotraj družbe in v okolju.

Upravljanje na podlagi procesov in dejstev. Poznavanje in sistematično upravljanje med seboj povezanih dejavnosti. Na podlagi zanesljivih podatkov, ki kažejo na trende kazalcev kakovosti skozi izboljšave, povečuje dojemanje vseh tistih, ki imajo interes v družbi.

Razvoj in angažiranje zaposlenih. Polni potencial zaposlenih v organizaciji se najbolje sprošča z izmenjavo vrednot, kulturo zaupanja ter pooblaščenja, ki vsakogar spodbuja k angažiranju.

Stalno učenje, inoviranje in izboljševanje. Družba doseže največjo mero uspešnosti, če njeno delovanje temelji na upravljanju in izmenjavi znanja v okviru kulture stalnega učenja, inovacij in izboljševanja.

Razvijanje partnerstva. Družba deluje bolj učinkovito, če ima s svojimi partnerji vzpostavljen odnos medsebojnih koristi, zgrajen na zaupanju, izmenjavi znanja in enotnosti.

Javna odgovornost. Družba svojim dolgoročnim interesom in interesom svojih zaposlenih najbolje služi s sprejemanjem etničnega pristopa ter preseganjem pričakovanj in pravil najširše skupnosti.

V središču

Zakon o dohodnini

Zasebna uporaba službenega mobilnega telefona je boniteta

Monika Boltežar

Po novem Zakonu o dohodnini je obdavčena uporaba službenih mobilnih telefonov za zasebne namene. V davčno osnovo delojemalca in v osnovo za izračun prispevkov za socialno varnost se všteva 3.000 tolarjev mesečno. Dejanska višina plačila je odvisna od višine plače, olajšav in dohodninskega razreda, v katerega posameznik sodi.

Novi Zakon o dohodnini, ki velja od 1. 1. 2005 dalje, opredeljuje, da je boniteta vsaka ugodnost v obliki proizvoda, storitve ali druge ugodnosti v naravi, ki jo delojemalcu ali njegovemu družinskemu članu zagotovi delodajalec ali druga oseba v zvezi z zaposlitvijo. Boniteta vključuje zlasti uporabo osebnega vozila za zasebne namene, nastanitev, posojilo brez obresti ali z obrestno mero, ki je nižja od tržne, zavarovalne premije in podobna plačila. Med drugim zakon tudi določa, da se v primeru, ko delodajalec delojemalcu zagotovi mobilni telefon za zasebne namene, v davčno osnovo delojemalca všteva 3.000 tolarjev mesečno za vsak začeti koledarski mesec uporabe mobilnega telefona.

Plačila delojemalca v zvezi z zagotavljanjem mobilnega telefona za zasebne namene ne znižujejo davčne osnove.

S tem ko delodajalec delojemalcu zagotovi mobilni telefon, ki ga delojemalec uporablja (tudi) za zasebne namene, se torej delojemalcu ne glede na druge okoliščine (morebitna plačila za zasebno uporabo) v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja všteva 3.000 tolarjev mesečno.

Od vrednosti bonitete delojemalec plača prispevke v višini 22,1 % ter dohodnino, katere višina je odvisna od dohodninske lestvice in dohodninske osnove, na katero poleg delojemalčeve bruto plače, zmanjšane za prispevke, vplivajo še olajšave (splošna, za vzdrževane družinske člane).

Koliko nas boniteta v višini 3.000 tolarjev dejansko stane?

V spodnji tabeli so prikazani "stroški" delojemalca, ki izhajajo iz bonitete v višini 3.000 tolarjev, v odvisnosti od delojemalčeve bruto plače in uveljavljanja davčnih olajšav za vzdrževane družinske člane.

Informativni izračun stroška bonitete

bruto plača (SIT)	"strošek" delojemalca		
	brez olajšav	olajšava 1 otrok	olajšava 2 otroka
240.000	1.434,21 SIT	1.036,92 SIT	1.036,92 SIT
280.000	1.434,21 SIT	1.434,21 SIT	1.036,92 SIT
340.000	1.551,06 SIT	1.434,21 SIT	1.434,21 SIT

Za razlago kot primer vzemimo delojemalca z bruto plačo v višini 240.000 tolarjev. Boniteta za službeni mobilni telefon, ki se uporablja tudi v zasebne namene, bi takega delojemalca dejansko "stala" 1.434,21 tolarjev (za toliko bi bil njegov neto dohodek nižji). V primeru, da ta delojemalec uveljavlja olajšavo za enega vzdrževanega družinskega člana, ga boniteta "stane" 1.036,21 tolarjev, v primeru uveljavljanja olajšave za dva vzdrževana družinska člana pa ga prav tako "stane" 1.036,92 tolarjev.

Miran Štular v komunikaciji z odjemalcem
Foto: Drago Papler



V središču

Intervju

Soglasje je super, razumevanje pa obvezno

Stalna spremljevalka sprememb, pa naj gre za spremembe v zasebnem ali poslovnem življenju, je negotovost. Negotovost nas razjeda, ruši naš občutek varnosti in v nas prebuja strah pred neznanim.

Naša prva reakcija je običajno upor spremembam. Zato smo se pogovarjali z direktorjem svetovalnega podjetja Dialogos Strateške komunikacije in s strokovnjakom za letne razgovore Branetom Grubanom, ABC, da bi odgrnili tančico nejasnosti in za dobro popotnico v uvajanje letnih razgovorov v Elektru Gorenjska.

Zakaj letni razgovori? Kakšen je glavni namen uvajanja letnih razgovorov v podjetje?

Razlogov za uvajanje letnih razgovorov je 101 in ne en sam - ker jih imajo že vsi drugi in je to trenutno zelo v modi. Gre za eno najstarejših in hkrati najučinkovitejših orodij vodenja, katerega osnovni namen je mobilizacija energije posameznikov za uresničevanje lastnih in posledično tudi ciljev podjetja. Vendar v zaporedju, kot sem povedal, saj si (pre)množi zmotno tolmačijo letne razgovore kot priložnost za vsiljevanje organizacijskih ciljev zaposlenim. Sicer pa je seznam namenov lahko res dolg; od izboljšanja delovne uspešnosti zaposlenih in podjetja, večjega zaupanja, večje motivacije, boljših delovnih odnosov, strokovnega razvoja, kakovosti komunikacije ter dialoga med vodjo in sodelavcem, odprave težav in ovir, do načrtovanja karier in podobno. Pa še nekaj je treba dodati - letni razgovor ni enkratni dogodek, ampak celoletni proces, ki doživi formalni zapis pač v nekem strnjemem krajšem pogovoru. Vsega zgoraj naštetega pač ni mogoče uresničiti, če vodja vsega tega ne počne čez vse leto.

Od katerih dejavnikov je poleg procesnega pristopa še odvisna uspešnost letnih razgovorov?

Predvsem od resnosti in načrtnosti pristopa, saj so se mnogi uvajanja letnih razgovorov lotili sila lahkomišlno, naivno in že kar diletantsko, misleč, da je najslabše, kar se lahko zgodi, to, da od njih pač ne bo velike koristi. To pa je nevarna zmeta. Številne raziskave so pokazale, da slabo izpeljani letni razgovori namreč ne prinašajo koristi, ampak dobesedno povzročajo škodo - poslabšajo medsebojne odnose, mikroklima se lahko poslabša, prihaja do sporov, konfliktov, jeze in zamer. Zato se z letnimi razgovori ne kaže igrati in je treba za njihovo vrhunsko izvedbo usposobiti tako vodje kot udeležene sodelavce, da popolnoma razumejo svojo vlogo pri tem.

Z letnimi razgovori vodja pridobi veliko informacij in podatkov. Kako se ti podatki uporabljajo in kaj lahko zaposleni pričakujejo od letnih razgovorov?

Pridobljene podatke je v prvi vrsti nujno potrebno zares uporabiti, saj se je v preteklosti pogosto dogajalo, da so se letni razgovori sprevrgli v nekakšno "hojo k spovedi", po kateri se je zgodilo malo ali nič. Če ni nobenih "posledic", takšni letni razgovori prav gotovo nimajo nobenega pomena in je bolje, da jih sploh ne uvajamo. Zaposleni bi morali z letnimi razgovori pridobiti nepristransko, strokovno in kakovostno ter predvsem uporabno povratno informacijo o svoji delovni uspešnosti in o tem, kje svojo usposobljenost lahko še nadgradijo, da bi bili uspešnejši. Zmotno je misliti, da se je treba osredotočiti zgolj na pomanjkljivosti, na deficite zaposlenih, saj nas stroka v zadnjem času uči, da je enako, če že ne pomembneje, ugotavljati tudi močne prednosti zaposlenih in na njih čim prej graditi naprej. Če se boste odločili, da bodo letni razgovori povezani še s sistemom napredovanja in nagrajevanja - in tako je prav - bodo seveda posledice še daljnosežnejše: priložnost za napredovanje, razvoj, večjo zaposljivost in navsezadnje, vsaj deloma tudi za večji variabilni del plače. Svarim pa vseeno pred prevelikimi pričakovanji.

Kako letni razgovori opredeljujejo delovno uspešnost?

Ključna stvar tako pri sistemizaciji oziroma pri opisu delovnih mest kot pri letnih razgovorih so kompetence, saj za razliko od znanja zanesljiveje napovedujejo vedenja, ki zagotavljajo uspeh pri delu. Zapisane so kot vedenja, nekakšni vedenjski zapisi vlog, ki jih ima izvajalec v nekem poslovnem procesu. Obsegajo znanja, veščine, spretnosti, motive, osebnostne lastnosti in prepričanja. Kompetence so torej kar nekakšna čarobna paličica, ki povezuje pričakovane rezultate in zahtevana vedenja zanje. V sistemizaciji pa je konkretno zapisano, katere kompetence so zahtevane za vsako delovno mesto in kako pogosto mora izvajalec izkazovati vedenja, značilna za tiste, ki neko kompetenco dobro obvladajo. Na primer pogajalske kompetence, sposobnost reševanja problemskih situacij, sposobnosti za delo v timu, pozitivna naravnost do strank, upravljanje odnosov z njimi in podobno.

Kateri drugi procesi v podjetju so še v sožitju s kompetencami?

Raziskave so pokazale, da modeli, ki temeljijo na kompetencah, daleč zanesljiveje opravičujejo visoke naložbe v usposabljanja in izobraževanje, omogočajo kakovostnejšo izbiro in razvoj kadrov ter načrtovanje kariere, vzpostavljajo jasnejša merila delovne uspešnosti, omogočajo pravičnejše in objektivnejše nagrajevanje, določajo prave prioritete pri vodenju zaposlenih, hitreje premoščajo vrzeli v znanjih in veščinah, bolje komunicirajo vedenja in v prvi vrsti povezujejo v celoto na eni strani letne razgovore, ocene delovne uspešnosti, sistem nagrajevanja in razvoja kadrov ter na drugi strani vizijo, strategijo, poslanstvo, vrednote in kulturo podjetja. Če bi rekel z enim samim stavkom, bi rekel, da kompetence omogočajo prevajanje poslovne strategije in ciljev v dnevno vedenje ljudi.



Kdo v podjetju sodeluje pri letnih razgovorih?

Pravil ni, o tem se v podjetjih odločate sami. Sam menim, da je najbolj smotno - časovno in stroškovno - izvajati več vrst letnih razgovorov. Nekateri med njimi so lahko bolj intenzivni, razvojno naravnani, spet drugje gre lahko le za najbolj preprost model ocenjevanja delovne uspešnosti. Omenil bi tudi, da je možno za nekatera delovna mesta izvajati ocenjevanja po metodi 360 stopinj. To pomeni, da delovno mesto ocenjuje več virov, torej ne gre več le za oceno vodje, ampak tudi za mnenje sodelavcev, podrejenih in za samoocenjevanje. Koga vse zajeti in kako "globoko" izvajati letne razgovore, je torej odvisno od nekaj dejavnikov. Sistem pa se lahko po nepotrebnem zakomplicira, če mislimo, da je kaj narobe v spoznanju, da pač letnih razgovorov ne bi opravili s prav vsemi zaposlenimi. To ni ne privilegij in ne kazen.

S kakšnimi strahovi se po vaših izkušnjah srečujejo zaposleni v povezavi z letnimi razgovori? Kateri so njihovi največji zadržki?

Strah izvira iz nepoznavanja celotnega sistema letnih razgovorov. Razlogov za strah ni. Se pa zaposleni upravičeno huđujejo, če ugotovijo, da se po izvedenih razgovorih ne zgodi nič. Poskrbeli bomo za dobro obveščenost vseh zaposlenih, a tudi oni bodo morali prevzeti del odgovornosti za (ne)uspeh letnih razgovorov, čeprav je seveda odgovornost vodij precej večja. Elektro Gorenjska pa ne sme pozabiti poskrbeti za vse vire, ki so potrebni, da se uresničijo dogovori iz letnih razgovorov. Ne pozabimo pa, da je strah tudi ... vodje!

"Najpomembnejši za uspešno podajanje povratne informacije sodelavcem s pomočjo letnih razgovorov je pogum vodje!"

Kako zagotoviti objektivnost letnih razgovorov?

Razočarati vas moram: subjektivnosti se pri letnih razgovorih ne da izogniti. Vendar moramo pri tem ločiti pojme subjektivnosti, objektivnosti in števnosti. Vsega se pri letnih razgovorih ne da natančno "prešteti". Pri hokeju, atletiki ali košarki se rezultate da prešteti, pri gimnastiki in umetniškem drsanju pa ne. Enako velja za letne razgovore. Nekateri stvari se "prešteje", pri nekaterih pa se presoji "sodnika" ne da izogniti. Objektivnost je v tem, da je vodja, tako kot sodnik v športu, nepristranski, pošten, da je usposobljen in da mu že vnaprej ne zaupamo. Ni razloga, prav nobenega, da bi vsesplošno menili, da bo večina vodij manipulirala ali šikanirala sodelavce, saj s tem postanejo tudi sami neuspešnejši in to ne pelje nikamor.

Kakšne so posledice za zaposlene, če bi letni razgovor razkril, da je delavec neuspešen, nemotiviran?

To ni le njen ali njegov problem, ampak v veliki meri problem tudi vodje. Res je, da nikogar ne morete motivirati, ki se noče. Lahko pa ustvarite vzdušje, v katerem se bo pripravljen motivirati sam. Preveriti je treba vzroke za nemotiviranost in jih odstraniti, vsakdo mora najprej dobiti pravo priložnost za izboljšave. Sankcije so zadnje, pravzaprav skoraj nepotrebno sredstvo.

Kaj pa lahko pričakuje zaposleni, ki se izkaže za zelo uspešnega in učinkovitega?

Priložnost za napredovanje, za dodatni razvoj, večja bo njegova zaposljivost na trgu delovne sile, večja bo njegova ali njena samozavest, motiviranost, bolj zadovoljen bo s sabo. Vsega tega se ne da vedno prevesti tudi v več denarja, ampak tudi tega ne kaže zanemariti, če se boste odločili, da bo boljša ocena praviloma pomenila tudi več denarja. Vendar pa nas plača lahko naredi praviloma le bolj nezadovoljne, samega zadovoljstva pri delu pa se z denarjem ponavadi ne da kupiti. Samo zaradi denarja ljudje ne bodo dali svojega maksimuma. Štejejo tudi občutek, da smo kaj uresničili, dobri odnosi, zanimivo delo,

priložnost za razvoj. O tem bomo morali še veliko govoriti, saj v Sloveniji zelo zmotno denar postavljamo na vrh motivacijskih dejavnikov, čeprav temu v resnici ni tako.

"Zmotno je misliti, da se pri letnih razgovorih osredotočamo zgolj na pomanjkljivosti zaposlenih. Pomembno je ugotavljati tudi njihove močne prednosti in na njih čim prej graditi naprej".

Kako lahko zaposleni spremljajo svoje delo, svojo uspešnost?

Najbolje je, če imata z vodjem jasno razčiščene cilje, naloge in standarde delovne uspešnosti. Potem dilem ni in vsak med nami je razmeroma dovolj kritičen do sebe, celo bolj kot je do njega ali nje kritičen vodja. Sam menim, da bi morali biti standardi delovne uspešnosti vgrajeni že v opise delovnih mest, potem bi vsak vedel vnaprej, pri čem je.

Kako naj zaposleni reagirajo, če se jim zdijo ocene krivične ali zmotne?

Pogumno naj povprašajo svojega vodjo, zakaj so ocene takšne kot so! Namen letnega razgovora ni v tem, da bi se morale obe strani strinjati z oceno - včasih se nikoli ne bodo, vedno pa morata vedeti zakaj so ocene takšne kot so.

Kako sprejemati kritiko?

Pozitivno! To je priložnost, da se nekaj naučimo in zato pozorno preverimo, kaj je v ozadju kritike ne da bi jo prehitro zavrnil. Poslušajmo do konca, sprašujmo, preverjajmo ali smo dobro razumeli. Vse to pa ne pomeni, da jo moramo vedno sprejeti.

Brane Gruban, ABC

Brane Gruban, ABC, je strokovnjak za odnose z javnostmi, komunikacijski management in managersko svetovanje. Specializiran je za strateško upravljanje komunikacij, interno, krizno in konfliktno komuniciranje, obvladovanje sprememb in zlasti za razvoj kompetenc managerjev.

Sodeloval je pri uvajanju letnih razgovorov v Belinki, Mercatorju, ELES-u, Merkurju, Lami Dekani, Komunalnem podjetju Ljubljana, v Soških Elektrarnah, Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Steklarni Hrastnik in mnogih drugih podjetjih.



Foto: Ladislav Steinbacher

Brane Gruban je dobitnik številnih nagrad, avtor več kot 450 člankov, poglavij, knjig in raziskovalnih poročil v slovenskih in mednarodnih krogih ter predavatelj doma in v tujini. Intenzivno se usposablja na najprestižnejših poslovnih šolah po svetu.

Aktualno

Analiza ankete o ugotavljanju zadovoljstva zaposlencev

Zaposlenci se čutijo vredne, če so deležni zaupanja in informacij

Mojca Jelovčan

Uspešna slovenska podjetja v zadnjih letih z različnimi metodami poskušajo ugotoviti stopnjo zadovoljstva med svojimi zaposlenci, saj ima zadovoljstvo vpliv na učinkovitost posameznika in na uspešnost podjetja. V lanskem letu smo tudi mi z anketo ugotavljali zadovoljstvo zaposlencev. Analiza je pokazala, da je stopnja zadovoljstva v podjetju dokaj visoka, saj je bila povprečna ocena vseh trditev 3,71. Najšibkejša točka je interno komuniciranje. Med najpogostejšimi ukrepi, ki bi lahko pripomogli k dvigu zadovoljstva, so bili navedeni redni delovni sestanki, uvedba razvojnih letnih razgovorov ter sprejem podlag za ugotavljanje delovne uspešnosti in opredelitev možnosti za napredovanje zaposlencev.

V mesecu aprilu 2004 smo med zaposlence Elektra Gorenjska in Gorenjskih elektrarn razdelili anonimno anketo o ugotavljanju zadovoljstva. Želeli smo ugotoviti stopnjo zadovoljstva na različnih področjih, kot so vodenje, komuniciranje, notranji odnosi, izobraževanje ... Rezultati ankete nam bodo v pomoč pri odpravljanju kritičnih točk ter pri okrepitvi dejavnikov, ki večajo motiviranost zaposlencev ter njihovo zadovoljstvo.

Razmerja med anketiranci

Vprašalnik smo, razen direktorjem, razdelili vsem zaposlencem, ki so bili v delovnem razmerju 31. 3. 2004. Vrnjenih je bilo 28,90 % anket.

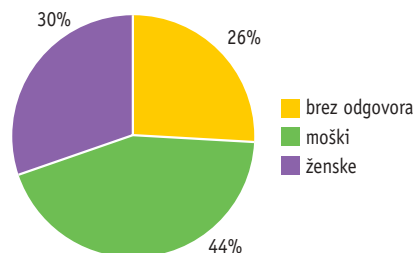
Zadnja stran vprašalnika je bila namenjena pripombam na anketo, vendar je bilo pisnih zelo malo. Štirje anketiranci so bili mnenja, da anketa zaradi zahteve po demografskih vprašanjih ni anonimna. Glede na to, da je bilo tudi nekaj tovrstnih ustnih pripomb ter da od 26 do 37 % anketiranih ni podalo ali je podalo le posamezne podatke, predvidevamo, da je to eden izmed razlogov za manjše število izpolnjenih anket.

Ocene nekaterih trditev so pri anketirancih, ki niso podali demografskih podatkov, bolj kritične. Ali je njihova ocena realnejša od ostalih, ki niso upali ocenjevati odkrito? Naš namen ni bil, da bi na podlagi podatkov o anketirancu posameznike identificirali. Ti podatki bi nam bili v pomoč pri natančnejši analizi trditev ter pri izvajanju ukrepov izboljšav v določeni ciljni skupini (npr. mlajši zaposlenci, vodje ...).

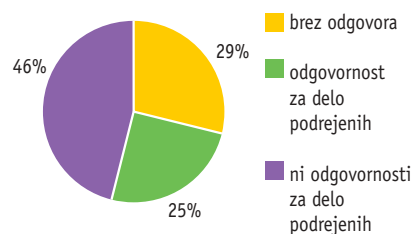
V zelo majhnem številu (od 2 do 6) so bili zastopani anketiranci z delovno dobo nad 30 let, stari do 25 let, stari nad 55 let, anketiranci s KV ali VKV stopnjo izobrazbe ter anketiranci z višješolsko izobrazbo.

KV ali VKV stopnjo sta navedla le 2 anketiranca, zato smo njune ocene upoštevali pri ocenah anketirancev s poklicno izobrazbo. Glede na izobrazbeno strukturo zaposlencev v podjetju je bilo najmanj vrnenih anket zaposlencev z manj kot srednjo stopnjo izobrazbe (12 %). Ti zaposlenci so večinoma razporejeni v krajevnih nadzorništvih in skupinah, ki delujejo na terenu, zato bi za realnejšo oceno stanja na terenu zagotovo moralo sodelovati več zaposlencev.

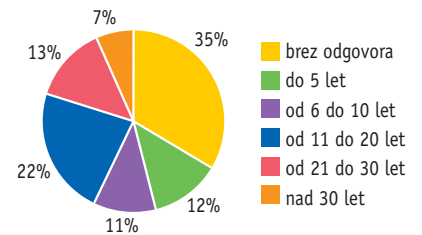
Od vseh zaposlencev z visoko (ali več) izobrazbo, jih je anketo oddalo 40 %. Od zaposlencev z višjo ali srednjo šolo pa je bil delež anketiranih po 20 %.



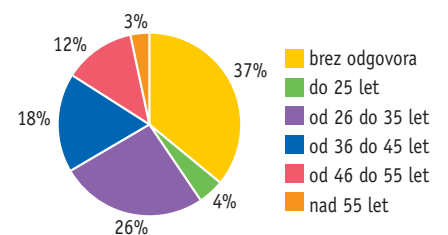
anketiranci glede na spol



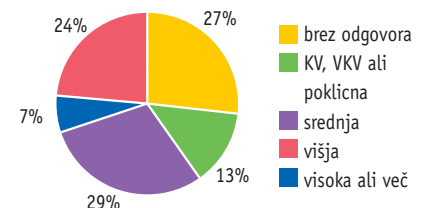
anketiranci glede na nivo v organizaciji



anketiranci glede na delovno dobo v podjetju



anketiranci glede na starost

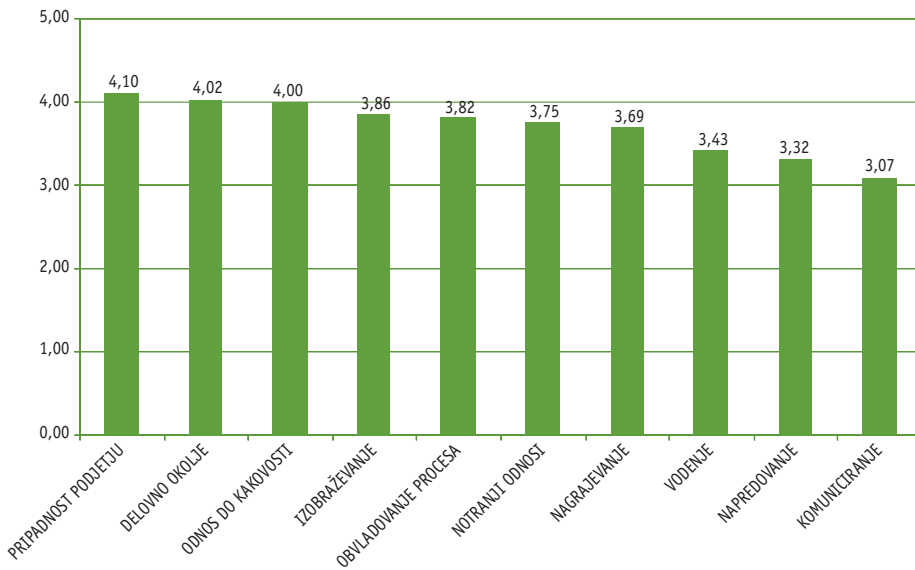


anketiranci glede na izobrazbo

Prikaz rezultatov po področjih ankete

Anketa je bila razdeljena na 10 področij, v katerih so anketiranci ocenjevali po 6 trditvah z ocenami od 1 do 5, pri čemer je 1 pomenila, da je trditev popolnoma neustrezna in 5, da je trditev popolnoma ustrezna.

Izmed področij, ki so jih ocenjevali anketiranci, so bila visoko ocenjena, s povprečno oceno 4,00 ali več, 3 področja: pripadnost podjetju, delovno okolje ter odnos do kakovosti. Vsa ostala področja: izobraževanje, obvladovanje procesa, notranji odnosi, nagrajevanje, vodenje, napredovanje in komuniciranje pa so bila ocenjena s povprečnimi ocenami med 3,07 in 3,86.



Poleg povprečne ocene področij so natančnejši pokazatelj zadovoljstva ocene posameznih trditve. V nekaterih področjih so namreč trditve, ki so jih zaposleni ocenili z visokimi ocenami, pa ne opisujejo trenutnega stanja v podjetju, ampak nakazujejo možno prihodnost (če bi ...), kar pa dvigne povprečno oceno področja.

Kako naprej?

Medsebojno vplivanje je eno od glavnih gibal razvoja in rasti zaposlencev in podjetja. Uspehi zaposlencev, ki so opaženi, jim prinašajo občutek, da so koristni, da se je njihov trud obrestoval. Počutijo se dobro in vedo, da so del podjetja, ki je uspešno tudi zato, ker so dobro opravili svoje delo - zadovoljni so. Ker so zadovoljni, radi hodijo delat in delajo dobro.

S podrobno analizo smo za vsako trditev predlagali ukrepe za ohranitev ali izboljšanje stanja ter odgovornega za izvedbo ukrepa. Analiza ankete je namreč pokazala, da je izvor nezadovoljstva v neuspešnem izvajanju internega komuniciranja, ki se odraža na vseh področjih anketnega vprašalnika, zato so najpogostejše predlagani ukrepi, s katerimi bi lahko nezadovoljstvo zmanjšali redni delovni sestanki, priprava podlag za uvedbo razvojnih letnih razgovorov in njihovo izvajanje ter sprejem podlag za ugotavljanje delovne uspešnosti in opredelitev možnosti za napredovanje zaposlencev.

Kot izvajalec ukrepa so najpogostejše navedeni vodje služb, čeprav uspešnost izvajanja ukrepov **brez aktivnega sodelovanja zaposlencev** ni zagotovljena.

V praksi so se za zelo učinkovite izkazali redni delovni sestanki, ki so priložnost, da se zaposleni aktivno vključijo v reševanje nalog, za katere je zadolžena skupina, tako da skupaj z vodjo postavijo cilje (naloge, zadolžitve, odgovornosti ...)

z roki za dokončanje ter definirajo nosilca. Ta način omogoča, da vodja dobi pregled nad obremenjenostjo podrejenih, zaposleni natančno poznajo zadolžitve in odgovornosti, med sodelavci se spodbuja sodelovanje, pripravljenost za pomoč, skupno iskanje rešitev in samoiniciativnost. Tako vodja spoznava svoje podrejene, njihove sposobnosti, interese, osebne cilje in lastnosti ter ustvarja pogoje za objektivnejše in kvalitetnejše ocenjevanje delovne uspešnosti zaposlencev.

Razvojni letni razgovor je načrtno delo vodij z zaposleni. Spremljanje zaposlencev je usmerjeno v njihovo strokovno usposobljenost, razvoj kariere in delovno uspešnost. Razvojni letni razgovori so osnova za oblikovanje letnih programov dela posameznika, za določanje razvojnih ciljev in pričakovanih rezultatov. Tudi letni razgovori pripomorejo k objektivnejšemu ocenjevanju delovne uspešnosti zaposlencev in k objektivnejšemu ocenjevanju kriterijev za napredovanje. Podatki o kariernem razvoju zaposlencev omogočajo lažje planiranje izobraževanja in zasedanja prostih delovnih mest ter vzgajanje zaposlencev za prevzemanje delovnih mest ob upokojevanju zaposlencev.

Sprejem podlag za ugotavljanje delovne uspešnosti in možnosti za napredovanje zaposlencev bi zagotovil bolj sistematičen pristop k nagrajevanju uspešnih zaposlencev. Podlage za ugotavljanje delovne uspešnosti in pogoje za napredovanje bi opredelili v aneksu k podjetniški kolektivni pogodbi, ki bi podrobneje določal kriterije za ugotavljanje uspešnosti pri delu, pogoje za napredovanje zaposlencev na delovnem mestu ter pogoje za odvzemanje plačilnih razredov zaposlencu na delovnem mestu.

Da bi bili zaposleni res premoženje podjetja, se morajo počutiti vredne. In počutili se bodo vredne, če bodo deležni zaupanja in informacij.

Pravočasne in točne informacije povečujejo možnost pravilnega odločanja in ne vplivajo le na delo, ampak tudi na razmišljanje zaposlencev. Skrivnostnost se ne obnese, saj izginjajo zaupanje, pripravljenost za soodločanje, angažiranje in sodelovanje. Ljudje so informacij preprosto lačni. Bolj ko je negotovo zunanje poslovno okolje, večja je lakota po dodatnih informacijah. Velike "skrivnosti" prej kot ne postanejo predmet opravljanj. Posledica pa je precej bolj negativna obravnava tudi povsem običajnih poslovnih tem in poglobljanje nezaupanja do vodij in podjetja, kajti povsem drugače je, če nekaj izveš iz govoric kot iz odprtih komunikacij.



Prošnja za sodelovanje

V mesecu aprilu bo Kadrovska služba ponovila raziskavo o ugotavljanju zadovoljstva zaposlencev. Vljudno vas prosimo, da v anketi sodelujete.

Aktualno

Poročilo raziskave o branosti in všečnosti Elgo vestnika

Radovednost premami 32,3 % anketirancev

 Mateja Purgar

Vsako uredništvo, ki ima posluh za odziv bralstva, izvaja raziskave branosti in všečnosti. Tudi v uredništvu Elgo vestnika smo vzpostavili kritično distanco do svojega dela in že v tej številki uvedli kopico novosti, ki so odsev rezultatov raziskave.

Splošna slika bralnih navad

V povprečju 50,8 % anketirancev prebere več kot polovico Elgo vestnika. 70,8 % anketirancev ga prebere, ko imajo čas. Poleg njih glasilo prebirajo še partner (58,5 %), otroci (20 %), starši (13,8 %), prijatelji (9,2 %) in vnuki (4,6 %). Vsebina Elgo vestnika je tema pogovora več kot polovice anketirancev (58,5 %).

Najbolj brane rubrike v posameznih skupinah:

Moški

1. Zgodovinska pričevanja in spomini
2. Tehnološke novosti
3. Elektro kronika
4. Jubilant
5. Šport

Ženske

1. Fotogalerija
2. Osebnosti
3. Predstavlja se
4. Šport
5. Doživetja

Upokojenci

1. Zgodovinska pričevanja in spomini
2. Jubilant
3. Elektro kronika
4. Tehnološke novosti
5. Predstavlja se

Zaposleni

1. Šport
2. Fotogalerija
3. Kadrovske novice
4. Elektro kronika
5. Tehnološke novosti

Od 20 do 30 let

1. Promocija
2. Šport
3. Kadrovske novice
4. Osebnosti
5. Predstavlja se

Od 31 do 40 let

1. Tehnološke novosti
2. Šport

3. Fotogalerija
4. Elektro kronika
5. Zgodovinska pričevanja in spomini

Od 41 do 50 let

1. Šport
2. Fotogalerija
3. Jubilant
4. Kadrovske novice
5. Predstavlja se

Nad 50 let

1. Zgodovinska pričevanja in spomini
2. Jubilant
3. Elektro kronika
4. Predstavlja se
5. Tehnološke novosti

Splošna slika všečnosti

32,3 % anketirancev odpre Elgo vestnik iz radovednosti, 21,5 % zato, ker delajo (so delali) v Elektru Gorenjska in morajo vedeti, kaj se dogaja in 18,5 % iz potrebe po zadnjih poslovnih informacijah.

V povprečju anketiranci najraje berejo rubrike Elektro kronika, Šport, Zgodovinska pričevanja in spomini, Tehnološke novosti, Doživetja, Jubilant in Predstavlja se. Manjše število bralcev pa imajo rubrike Novosti iz zakonodaje, Upravljanje, Iz Gorenjskih elektrarn, Beseda urednika, Trženje, Naš klicaj! in Marketing.

Med rubrike, ki jih večina bralcev nikoli ne bere, so se uvrstili: Marketing, Upravljanje, Trženje, Naš klicaj! in Promocija.

Anketiranci najprej preberejo rubrike Aktualno, Beseda uprave, Šport, Distribucija, Elektro kronika in Doživetja.

Splošna slika stališč do vsebinskih in oblikovnih elementov

Anketiranci se najbolj strinjajo, da je Elgo vestnik tiskan na kakovostnem papirju, da so fotografije kakovostne, da so prispevki napisani razumljivo, da je obseg glasila ravno pravi, da je Elgo vestnik pregledno oblikovan in da so jim všeč priložena darila. Najmanj pa se strinjajo s trditvami, da Elgo vest-

nik krepi njihovo pripadnost podjetju, da v glasilu hitro najdejo informacije, ki jih najbolj zanimajo, da so informacije verodostojne, da je v glasilu dovolj informacij o dogajanju v podjetju, da prispevki v glasilu enakovredno pokrivajo različna področja delovanja Elektra Gorenjska in da je glasilo glavni vir informacij.

44,6 % anketirancev meni, da bi moral Elgo vestnik izhajati vsak mesec.

Z rezultati ankete do prenovе glasila

V vsebinski zasnovi Elgo vestnika, ki je del Akta o ustanovitvi glasila, smo zapisali, da je "Elgo vestnik namenjen obveščanju zaposlenih in strokovne javnosti s poslovnimi informacijami v družbi. Glasilo bo obveščalo o poslovnih in delovnih dogodkih v družbi ter energetiki, poleg informativnosti pa bo imelo dokumentarno, izobraževalno, kulturno, umetniško, športno in družabno usmeritev".

Rezultati ankete potrjujejo uresničevanje uredniške politike. Elgo vestnik ima močno dokumentarno funkcijo, anketiranci pa predvsem pogrešajo več informacij, ki interpretirajo spremembe v okolju in podjetju ter imajo večjo uporabno vrednost pri njihovem delu. To pomanjkljivost bomo odpravili z večjim številom poslovnih informacij, ki interpretirajo spremembe in dogodke, svetujejo in izobražujejo, ter z razširjeno paleto poslovnih informacij.

Pod povprečjem je bilo ocenjeno stališče do trditve, da lahko anketiranci hitro najdejo informacije, ki jih najbolj zanimajo. Za lažjo pot do iskanih in zelenih informacij uvajamo napovednik pomembnejših tem na naslovnici in vsebinsko kazalo, vsebino bomo predstavili z več žanri in z bolj razvejano strukturo prispevkov. Člankom dodajamo "izseke" iz besedila in "okvirje" z dodatnimi razlagalnimi informacijami.

Zmanjšali pa smo tudi obilico stalnih rubrik in jih po sorodnosti združili v vsebinske sklope, nekaterim smo nadeli nova imena. In če boste pozorno pogledali, boste zagotovo našli še kaj.

Odsev četrletja

Zbora delavcev v Žirovnici in Kranju

 Drago Papler



Foto: Drago Papler

3. decembra 2004 - Uprava družbe in Svet delavcev Elektra Gorenjska sta se na skupnem posvetovanju v zvezi z novo sistemizacijo delovnih mest novembra 2004 odločila za izvedbo zbora delavcev. Predsednik uprave Jože Knavs in član uprave mag. Andrej Šušteršič ter predsednik Sveta delavcev Drago Papler so organizirali v petek, 3. decembra 2004, dva zbora delavcev, zjutraj na lokaciji v Žirovnici in popoldne na lokaciji v Kranju. S strokovno razlago na področju splošno kadrovskega področja sta sodelovali tudi direktorica Splošno kadrovskega sektorja Majda Kovačič in strokovna sodelavka Mojca Jelovčan. Na zborih se je zbrala večina zaposlenih, izražena je bila pohvala pripravljalcem srečanja po tej obliki neposrednega komuniciranja. Ob tem je bil podan podatek, da so bili zadnji zbori delavcev Elektra Gorenjska leta 1992.

Predsednik uprave Jože Knavs je podal informacijo o poslovanju za prvih devet mesecev, ki je uspešna na ustvarjeni dobiček in ima dobre izgleda za poslovni izid za celotno poslovno leto 2004. Član uprave mag. Andrej Šušteršič je podal informacijo o izplačilu praznične nagrade za zaposlene v skladu s sklenjeno Podjetniško kolektivno pogodbo.

O reorganizaciji podjetja, ki se bo pričela 1. januarja 2005, je poročal predsednik uprave. Podlaga za reorganizacijo je v poslovnem načrtu, na katerega je spomladi 2004 dal soglasje nazorni

svet družbe. Aktivnosti, zapisane v poslovnem načrtu uprave in iz njega izhajajočih poslovnih načrtov, ki so jih za posamezne organizacijske enote pripravili direktorji, so potekale po planih. Nadzorni svet je na septembrski seji sprejel Pravilnik o notranji organizaciji podjetja, ki določa bistvene naloge posameznih organizacijskih enot. Na novo sta iz sedanjih služb oblikovani OE za izvajanje vzdrževanja gradenj ter OE za nakup in prodajo električne energije. Namen reorganizacije podjetja je transparentnejše, boljše in uspešnejše poslovanje ter postopno pripravljanje na spremembe, ki jih prinaša nova zakonodaja. Uprava vidi rešitev v izboljšanju posredovanja informacij ter jasno opredelitev pristojnosti zaposlenih, za kar so odgovorni izvršni direktorji organizacijskih enot in vodje služb. Z izboljšanjem

procesa notranjega komuniciranja pa ne bi smelo izostati tudi zadovoljstvo zaposlenih.

Predstavljen je bil potek uveljavitve sistemizacije delovnih mest; osnutek sta obravnavala sindikata in svet delavcev 17. novembra 2004. Namen je, da se sistemizacija sprejme v letu 2004 in uveljavi v letu 2005. Nikomur od zaposlenih se osnovna bruto plača po sistemizaciji ne bo zmanjšala. Spremembe pri razporejanju delavcev je predstavila Majda Kovačič, direktorica Splošno kadrovskega sektorja. Postopek bo narejen vzporedno z reorganizacijo in v skladu z novim Zakonom o delovnih razmerjih, ki velja od 1. 1. 2003; delavci bodo dobili odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga s ponudbo nove. Dokumente bodo zaposleni dobili 30 dni pred pričetkom veljavnosti. Pogodba bo veljala s 1. 2. 2005, finančni del pa najkasneje s 1. 9. 2005. V primeru, da delavec ne bo podpisal nove pogodbe, mu bo pričel teči odpovedni rok, dolžino katerega predpisuje Zakon o delovnih razmerjih. Predsednik sveta delavcev in član nadzornega sveta iz vrst zaposlenih Drago Papler je potrdil, da je sistemizacija usklajena do take mere, da bi jo bilo smiselno tudi uveljaviti. Izrazil je zadovoljstvo, ker je uprava predstavila jasne namene in pozval zaposlene k strpnosti.

Pod točko razno je uprava družbe odgovorila na vsa postavljena vprašanja.

V zaključkih obeh zborov je predsednik uprave Jože Knavs poudaril, da bi nas morale pozitivno mnenje, ki ga ima o našem podjetju zunanje okolje, navdati s ponosom, ker smo zaposleni v tako uspešnem podjetju, kot je Elektro Gorenjska. Prizadevati si moramo, da bomo še boljši, zato bomo pristopili tudi k procesu poslovne odličnosti.



Foto: Drago Papler

Odsev četrletja

Novoletno srečanje upokoencev Elektra Gorenjska mag. Maja Fišinger

10. decembra 2004 - Na Elektru Gorenjska že tradicionalno organiziramo srečanje zaposlenih ter svojih upokoencev. Srečanje ob koncu leta 2004 je potekalo v hotelu Astoria na Bledu. Več kot sto upokoencev ter ostalih prisotnih se je ob veselem vzdušju spominjalo preteklega leta in skupnih dni, ki so jih preživeli v službi, v Elektru Gorenjska. Naša družba namreč šteje kar lepo število upokoencev, saj jih je preko dvesto. Po večerji sta se dobra volja in smeh vseh prisotnih slišala še dolgo v noč.



90-letnik Matevž Gazvoda (letnik 1914) na srečanju upokoencev Elektra Gorenjska 10. decembra 2004
Foto: Drago Papler



Franc Miklavčič in Anton Vrhovnik, upokojena namestnika nadzornika na Visokem in v Kranju
Foto: Drago Papler

Upokojeni tržiški elektromonterji na srečanju na Bledu 10. decembra 2004
Foto: Drago Papler



Novoletno srečanje zaposlenih mag. Maja Fišinger

17. decembra 2004 - Letošnje leto smo, tako kot že marsikatero prejšnje, zaokrožili z novoletnim srečanjem v hotelu Creina v centru Kranja. Predsednik in član uprave sta imela uvodni govor, s katerim sta vsem zaposlenim zaželela zdravo, veselo in uspešno leto 2005. Ob večerji in po njej je za glasbo skrbel ansambel Ribič, ki je z raznoliko glasbo ustregel prav vsem okusom prisotnih. Glasbeni večer je dopolnil tudi Stane Vidmar. Srečanje, ki se je pričelo ob večernih urah, za nekatere pa tudi že prej, se je razvilo v pravo zabavo, na kateri smo marsikateri zaposleni pokazali malo boljše ali pa nekoliko bolj amaterske plesne korake.

Odsev četrletja



Božiček za otroke zaposlenih
Foto: Drago Papler



Božiček med otroki 21. decembra 2004
Foto: Drago Papler

Božiček med otroki 21. decembra 2004
Foto: Drago Papler



Božiček je obdaril

148 otrok

mag. Maja Fišinger

21. decembra 2004 - Kdor je na obdarovanju otrok v OŠ Simona Jenka v Kranju videl veselo družino, zagotovo ni zaskrbljen nad upadanjem števila rojstev v Sloveniji. Nasmejani otroci, ki so se komaj lahko namestili v telovadnici osnovne šole, so kar pokali od veselja in pričakovanja. Vabljenih in obdarovanih je bilo vseh 148 otrok zaposlenih, ki so bili stari do 10 let. Po končani igrici "Fidl, Fadl" so otroci skupaj z lutkami klicali Božička, ki se je z velikimi vrečami daril odzval njihovim klicem. Predstava je bila zanimiva in dinamična, otroci pa so jo s svojimi vložki še bolj popestrili. Božiček je vsakega otroka posebej poklical in mu izročil darilo. Veselje je bilo nepopisno.

V pričakovanju Božička
Foto: Drago Papler



Odsev četrletja

Združitev krajevnih nadzorništev

Mateja Purgar

3. januarja 2005 - S 3. januarjem 2005 so se zaradi reorganizacije Elektra Gorenjska, d. d., združila krajevna nadzorništva Kranjska Gora in Jesenice, Medvode in Škofja Loka ter Cerklje in Visoko.

Združena krajevna nadzorništva bodo imela sedež:

- krajevni nadzorništvi Kranjska Gora in Jesenice na Jesenicah, Kurilniška 20, tel: (04) 20 83 402
- krajevni nadzorništvi Medvode in Škofja Loka v Škofji Loki, Frankovo naselje 1, tel: (04) 20 83 343
- krajevni nadzorništvi Cerklje in Visoko na Visokem, Visoko 110, tel: (04) 25 31 156, po 1. 5. 2005 pa v Cerkljah, Cesta v Polico 15.

Krajevna nadzorništva bodo še naprej nadzorovala elektroenergetske naprave in objekte, odjemalcem pa bodo zagotavljala zanesljivo in kakovostno oskrbo z električno energijo.

Priprave na Zimske športne igre EDS na Pokljuki

Mateja Purgar

12. januarja 2005 - Sredi zimske pravljice so se znašli predstavniki Elektra Gorenjska, ki so se v sredo, 12. 1. 2005, na s soncem obsijani Pokljuki pripravljali na 12. Zimske športne igre elektrodis-tributerjev Slovenije. Med seboj so se pomerili v smučarskih tekah in veleslalomu.

Priprave v veleslalomu na Pokljuki
Foto: Mateja Purgar



Ustanovljen je bil Forum za Gorenjsko

mag. Maja Fišinger

17. januarja 2005 - Po podpisu Dogovora o sodelovanju za doseganje ključnih strateških ciljev Regionalnega razvojnega programa gorenjske regije za obdobje 2002-2006 in 2007-2013, so gorenjski gospodarstveniki ustanovili Forum za Gorenjsko. Dne 17. 1. 2005 se je uprava družbe še z drugimi gorenjskimi gospodarstveniki udeležila srečanja, na katerem je bil prisoten tudi minister za gospodarstvo mag. Andrej Vizjak. Po opravljenih pogovorih so si bili enotni, da se tovrstna srečanja pozitivna in se morajo nadaljevati.

Pet novih inženirjev elektrotehnike

mag. Maja Fišinger

25. januarja 2005 - Vili Bonča, Boštjan Hrast, Miran Štular, Igor Resman in Tomaž Pogačnik so uspešno zaključili šolanje na ICES - Izobraževalnem centru elektrogospodarstva Slovenije in so tako postali inženirji elektroenergetike. Uprava družbe se je odločila, da jim za dosežen uspeh čestita in jih tako povabila na manjši sprejem, ki so se ga poleg diplomirancev udeležili član uprave mag. Andrej Šušteršič, izvršna direktorica OE SPKS ga. Majda Kovačič, svetovalka uprave za splošne zadeve mag. Maja Fišinger, vodja službe za kadrovske zadeve mag. Mateja Nadižar in vodja službe za marketing ga. Mateja Purgar. Diplomiranci so povedali, da je bilo šolanje naporno, vendar so nabrali precej novega znanja, ki ga bodo koristno uporabili pri svojem delu.



Čestitke novim diplomirancem
Foto: Mateja Purgar

Največji odzvem električne energije v zgodovini Elektra Gorenjska

Mateja Purgar

26. januarja 2005 - Elektro Gorenjska je v sredo, 26. 1. 2005, v svoji zgodovini s 3.319,6 MWh zabeležil največji dnevni odjem električne energije, ob 13h pa je bila s 161,8 MWh največja tudi dnevna konica. "Odjem električne energije je odvisen od porabe električne energije odjemalcev in od temperature," je povedal Boštjan Vogelcnik.

Odsev četrtletja

Priprave na Zimske športne igre EDS v Kranjski Gori

Mateja Purgar

26. januarja 2005 - Za razliko od zimske idile na Pokljuki je zima ekipi Elektra Gorenjska na drugih pripravah za Zimske športne igre elektrodistributerjev Slovenije v sredo, 26. 1. 2005, v Kranjski Gori pokazala zobe. Priprave so potekale ob zelo nizkih temperaturah in slabem vremenu, ki jih je za nameček spremljal še močan veter.

Zimske športne igre EDS

Mateja Purgar

29. januarja 2005 - Po pripravah na Pokljuki in v Kranjski Gori je šlo v soboto, 29. 1. 2005, zares. Tekmovanje je zaznamovala temperatura, ki je padla krepko pod nič.

Na Arehu so se zbrali tekmovalci iz vseh elektrodistribucijskih podjetij v Sloveniji, ki so se pomerili v smučarskem teku. Predstavniki Elektra Gorenjska so zasedli naslednja vidnejša mesta: Damijana Pernuš 1. mesto in Olga Pšenica 3. mesto v kategoriji ženske nad 45 let - letnik 1960 in starejše, Irena Dolar 2. mesto v kategoriji ženske od 35 do 44 let - letnik 1961-1970, Jure Kokalj 1. mesto in Janez Pšenica 2. mesto v kategoriji moški nad 60 let - letnik 1945 in starejši ter

Oto Prešeren 1. mesto in Polde Zupan 3. mesto v kategoriji moški od 50 do 59 let - letnik 1946-1955.

Po strmini Snežnega stadiona v Mariboru pa so se v lovu za najboljši čas spustili veleslalomisti. Še posebej so se izkazali Damijana Pernuš, ki je zasedla 1. mesto v kategoriji ženske nad 45 let - letnik 1960 in starejše, Barbara Egart za 2. mesto v kategoriji ženske do 34 let - letnik 1971 in mlajše, Tomaž Jamnik za 3. mesto v kategoriji moški nad 60 let - letnik 1945 in starejši, Zvone Tavčar za 3. mesto v kategoriji moški od 50 do 59 let - letnik 1946-1955, Marko Javnornik za 3. mesto v kategoriji moški od 30 do 39 let - letnik 1966-1975 in Marko Čarman, ki je med gosti zasedel 3. mesto.

Elektro Gorenjska si je za najboljšo uvrstitev v skupnem seštevku prislužil zlati pokal.



Zmagi je bilo treba nazdraviti
Foto: Mateja Purgar

Predstavitev nove vizualne identitete podjetja in odprtje slikarske razstave Vinka Hlebša

Mateja Purgar

3. februarja 2005 - Elektro Gorenjska, javno podjetje za distribucijo električne energije, d.d., se je s 1. decembrom 2004 odel v novo celotno grafično podobo. Novo podobo so javno predstavili v četrtek, 3. februarja 2005 ob 14. uri, v galeriji Elektra na sedežu podjetja v Kranju, Mirka Vadnova 3a. Predstavitvi je sledilo odprtje slikarske razstave Vinka Hlebša, ki je že 31. razstava priznanih slovenskih umetnikov v galeriji Elektra.

Z odpiranjem elektroenergetskega trga Elektro Gorenjska vstopa v novo tržno usmerjeno okolje. Spremembi okolja se je podjetje prilagodilo tudi s celotno grafično podobo, ki na simbolni ravni izraža realno identiteto, poslanstvo podjetja in usmerjenost v prihodnost. "Priprave na omenjeni projekt so trajale kar dve leti, Elektro Gorenjska pa je s tem pripravljen na nove izzive, ki jih leta 2007 prinaša vstop gospodinjstev na trg električne energije," je povedal član uprave mag. Andrej Šušteršič.

Nova strategija podjetja se najhitreje širi skozi komunikacije podjetja. Nova celotna grafična podoba Elektra Gorenjska gradi na priklicu že vidnega in prepoznanega simbola, ki je bil v uporabi več kot dvajset let, s posodobitvijo pa je postal preprostejši in prepoznavnejši. Vsa ta vidna simbolika na samosvoj, prepoznaven in razlikovalen način ustvarja vtise, mnenje in imidž Elektra Gorenjska. "Včeraj smo bili dobri, danes smo boljši in jutri upam, da najboljši," je še povedal mag. Andrej Šušteršič.



Odsev četrletja

Član uprave mag. Andrej Šušteršič je predstavil novo celotno grafično podobo podjetja
Foto: Rafko Bešič



Z izzivom prenove celotne grafične podobe Elektra Gorenjska so se spoprijeli mag. Maja Fišinger s sodelavci in oglaševalska agencija Publicis Studio pet, ki je bila izbrana na vabljenem razpisu.

V drugem delu dogodka so v galeriji Elektra slovesno odprli razstavo slikarja Vinka Hlebša.

Umetnikova dela so bila sprva dosledno realistična, z vse večjim poudarkom vsebinski komponenti pa je svoje slikarstvo prenesel na

področje t.i. "fantastičnega realizma". Vse pomembnejšo vlogo na njegovih platnih igra simbolika, ki presega golo igro z likovnimi elementi. V zadnjih letih je simboliko še intenziviral.

Imaginarni svet nenavadne flore, ki ga slika kot odgovor na večno aktualno problematiko obstoja in sožitja človeka z naravo, je predvsem odraz slikarjevega pogleda. "Pri Vinku Hlebšu lahko zaslutimo željo po intimni slikarski izpovedi in likovnim dialogom s samim seboj. Pri tem mislimo na dialog slikarja, likovnega umetnika, ki želi v

likovne podobe preliti svoj umetniški nazor, svoja razmišljanja, pogled na svet in razumevanje življenja," je umetnika predstavil mag. Damir Globočnik, kustos Gorenjskega muzeja.

Za glasbeno popestritev je poskrbela pianistka Anja German s skladbama La Campanella skladatelja Franza Liszta in Revolucionarna skladateljica Frèdèrica Chopina. Program je povezovala Mateja Purgar.

Pianistka Anja German
Foto: Rafko Bešič



mag. Damir Globočnik je predstavil slikarska dela Vinka Hlebša
Foto: Rafko Bešič



Novosti

Prodajni paketi za upravičene odjemalce



Na trgu z električno energijo v Sloveniji je v zadnjih letih od njegovega odprtja zaznati vse večje spremembe. Število upravičenih odjemalcev se je v lanskem letu močno povečalo. Na področju Elektra Gorenjska je na novo ta status pridobilo 8.000 odjemalcev. Z razvojem trga se odjemalci vse bolj zavedajo možnosti svobodne izbire dobavitelja električne energije. Zaradi vse večje konkurence na trgu je tudi večja verjetnost odjemalca, da zamenja svojega dobavitelja. Na drugi strani konkurenca sili dobavitelje, da izboljšajo konkurenčnost pri oskrbi svojih odjemalcev. V prihodnje je zaradi prihoda novih konkurentov na trg pričakovati velik pritisk na znižanje tržnih cen električne energije. Za doseganje konkurenčnosti dobavitelja na trgu ni dovolj le prodaja po konkurenčnih cenah, temveč mora svojim odjemalcem ponuditi številne dodatne storitve.

V naši enoti OE Nakup in prodaja električne energije smo se odločili, da z namenom izboljšanja ponudbe našim kupcem, upravičenim odjemalcem, ponudimo dodatne storitve v obliki svetovanja ter posredovanja podatkov in analiz o porabi električne energije. Storitve smo razdelili v dve skupini: **podatkovne** in **svetovalne storitve**. Znotraj teh pa smo oblikovali posamezne prodajne pakete glede na različne potrebe odjemalcev.

V okviru **podatkovnih storitev** odjemalcem posredujemo podatke o porabi električne energije ter s tem povezanih stroških. Poznavanje pretekle porabe pomeni za odjemalca osnovo za planiranje prihodnjih potreb ter predvidevanje svojih stroškov, povezanih z električno energijo, ter s tem izboljšanje učinkovitosti porabe električne energije. S ponudbo **svetovalnih storitev** pa želimo s svojim znanjem in izkušnjami pri prodaji električne energije le to približati našim kupcem ter jih seznaniti s pomenom racionalne rabe električne energije in možnostjo njene optimizacije.

Med podatkovne storitve sodijo naslednji paketi: **Osnovi paket**, **Standardni paket**, **Paket EG** in **Paket EG plus**. Vsak odjemalec lahko izbere poljuben paket, pri čemer je potrebno upoštevati

tehnične pogoje njegovega merilnega mesta. Pri Osnovnem in Standardnem paketu niso zahtevani posebni tehnični pogoji na merilnem mestu, kar pa to zahtevata Paket EG in EG plus. Odjemalec, ki se odloči za Paket EG in EG plus, mora imeti merilno mesto opremljeno z elektronskim števcem s 15-minutno registracijo odjema. Cene posameznih paketov so prikazane v spodnji tabeli in vključujejo mesečne stroške opravljanja storitev na merilnem mestu, pri čemer pa stroški zagotovitve tehničnih pogojev merilnega mesta niso vključeni v ceno.

V okviru **Osnovnega paketa** odjemalcem zagotavljamo enkrat letni pregled porabe električne energije na merilnih mestih odjemalca. Ti podatki koristijo predvsem odjemalcem s številnimi merilnimi mesti, ki imajo tako na enem mestu zbrane podatke. Storitve v tem paketu so brezplačne.

Z izbiro **Standardnega paketa** zagotavljamo dvakrat letni pregled porabe električne energije in stroškov na merilnih mestih odjemalca.

S **Paketom EG** imajo odjemalci možnost, da preko spleta dostopajo do diagrama obremenitve. To jim omogoča spremljanje porabe v vsakem trenutku

ter tako možnost upravljanja porabe in stroškov električne energije.

V **Paketu EG plus** nudimo mesečno posredovanje časovne dinamike obremenitve ter dvakrat letni pregled porabe in stroškov na merilnih mestih odjemalca. Z mesečnim spremljanjem časovnega gibanja svoje porabe lahko odjemalci vplivajo na optimalnejšo porabo električne energije v naslednjem obdobju.

Svetovalne storitve ponujamo v okviru **Osnovnega** in **Individualnega paketa**, pri čemer izvajamo obširnejše analize in preračune. Osnovi paket je namenjen odjemalcem s standardnimi zahtevami, medtem ko so storitve v okviru Individualnega paketa prilagojene individualnim zahtevam in željam odjemalca. Cenik svetovalnih storitev vključuje ceno Osnovnega paketa, ki je standardna, cena individualnega paketa pa se določi pri posamezni ponudbi.

Pri **Osnovnem paketu** odjemalcem na podlagi preteklih enoletnih podatkov o porabi izračunamo predvidene stroške za prihodnje obdobje. V preračunih so upoštevani vsi elementi dobave električne energije.

Individualni paket vključuje storitve svetovanja o racionalni rabi električne energije, kjer dajemo osnovne napotke za uporabo varčnih porabnikov električne energije. Na podlagi merilnih podatkov izvajamo tudi energetska analizo obremenitve in raziskavo možnosti optimiziranja porabe. Te storitve potekajo v okviru projektov v sodelovanju s posameznimi svetovalno - inženirskimi podjetji. Nenazadnje smo tak projekt zastavili v sodelovanju s podjetjem Genera d.o.o. Tako lahko s skupnim znanjem in kapitalom ponudimo kupcu celovite rešitve v obliki znižanja stroškov porabe energije.

Zavedamo se, da je nenehno izboljševanje ponudbe ključnega pomena za ohranjanje konkurenčnosti na trgu, zato se bomo v naši enoti nadalje trudili zagotavljati kakovostne storitve kupcem.

Cenik storitev

Podatkovni paketi

Paket	Cena (na merilno mesto/mesec)
Osnovni paket	
Standardni paket	990,00 SIT
Paket EG	2.500,00 SIT
Paket EG plus	6.600,00 SIT


Svetovalni paketi

Paket	Cena (na merilno mesto/mesec)
Osnovni paket	1.000,00 SIT
Individualni paket	po ponudbi

Cene ne vključujejo DDV-ja

Predstavljamo se

Služba za transport električne energije in vzdrževanje

 Bojan Luskovec

Služba za transport električne energije in vzdrževanje (STV) je ena od štirih služb v OE Distribucija električne energije (OE DEE). Od skupno 89 zaposlenih v OE DEE jih kar 52 (71 %) dela na področju STV. Vzrok razmeroma velikega števila zaposlenih v STV je nedavna reorganizacija Elektra Gorenjska, ki velja od 1. 1. 2005 naprej. Do tega datuma je namreč veljala razdelitev na Službo transporta električne energije posebej za območje Kranja in Žirovnice ter Službo vzdrževanja.

STV je odgovorna za neprekinjeno, kakovostno in varno dobavo (transport) električne energije do vseh odjemalcev. Odgovorna je za vzdrževanje elektroenergetskih naprav in objektov na območju celotnega Elektra Gorenjska, vzdrževanje poslovnih objektov, službenih stanovanj in počitniških objektov. Zaposleni v STV so tudi knjigovodsko zadolženi za celotno elektroenergetsko infrastrukturo v Elektru Gorenjska. Za dobro obvladovanje posameznih področij odgovornosti je STV razdeljena na tri področja dela.

zorništev. Krajevna nadzorništva so v zadnjih letih doživela kar nekaj reorganizacijskih pretresov. Leta 2001 se je 12 krajevnih nadzorništev kadrovske oklestilo na račun takrat na novo ustanovljene Službe novogradenj in Službe vzdrževanja. Zadnja reorganizacija pa je združila krajevni nadzorništvi Škofja Loka in Medvode, krajevni nadzorništvi Cerklje in Visoko ter krajevni nadzorništvi Jesenice in Kranjska Gora. V bližnji prihodnosti pa se obeta še združitve krajevnih nadzorništev Radovljica in Bled. Tako bo ob koncu

Področje dela obratovanja in vzdrževanja RTP, RP, DVS ter meritev ima na skrbi delovanje in vzdrževanje vitalnih elektroenergetskih objektov ter neposredno sodelovanje pri investicijskih prenovah, širitvah in graditvah novih energetskih objektov. Zaposleni na tem področju dela obvladujejo in preizkušajo delovanje sistemskih zaščit, daljinsko vodenje in kontrolne meritve na elektroenergetskih napravah. Tvorno sodelujejo pri izdelavi projektnih nalog in projektiranju zahtevnih distribucijskih elektroenergetskih objektov. V letošnjem letu bodo poleg rednih nalog med drugim izvedli montažo in zagon 21 daljinsko vodenih stikal, sodelovali pri projektiranju novega RTP železniki 110/20 kV, projektiranju in izvedbi 20 kV stikališča RTP Primskovo, zamenjavi daljinskega vodenja in zaščite v RTP Trzič, izgradnji RTP Bohinj ter sodelovali pri projektni nalogi za ureditev napajanja zgornje Gorenjske.

Področje dela vzdrževanja elektroenergetskih naprav, objektov, poslovnih in počitniških objektov ter službenih stanovanj je v STV z letošnjim letom prineslo kar nekaj novih dejavnosti. Ker ima STV pretežno nadzorno funkcijo, je treba podatke o stanju naprav, ki pridejo s terena, primerno oblikovati in razporediti. V Elektru Gorenjska je treba med drugim poskrbeti za 1200 distribucijskih transformatorskih postaj, 1000 km nadzemnih daljnovodov, 400 km podzemnih kablovodov in 1500 km nadzemnega in 2000 km podzemnega nizkonapetostnega omrežja. Zaposleni na področju dela vzdrževanja predlagajo razporeditev opravil in vlaganj na investicije in vzdrževanje. Obdelajo sezname potrebnih vzdrževalnih del oziroma pomanjkljivosti na elektroenergetskih napravah ter jih pripravijo za oddajo izvajalcem, predvsem OE izvajanje vzdrževanja in gradenj. V letošnjem letu nameravamo organizirati in tudi opraviti vzdrževalna dela na pretežnem delu elektroenergetskih naprav na področju Elektra Gorenjska. Kar nekaj truda je treba vlagati tudi v počitniško dejavnost in osnovni urejenosti službenih stanovanj. Upamo, da bodo uporabniki zadovoljni z urejenostjo počitniških objektov, stanovalci v službenih stanovanjih pa z odzivom in posluhom za odpravo pomanjkljivosti na objektih.

Menimo, da se je STV kar dobro ujela v nove organizacijske okvire. Služba transporta električne energije in vzdrževanja je oblikovana in deluje kot ključen člen organizacijske verige Elektra Gorenjska. Naše osnovno vodilo je dobra skrb za elektroenergetske naprave in spremljajočo infrastrukturo ter zadovoljstvo vseh uporabnikov.



Foto: Bojan Luskovec

Področje dela operative transporta električne energije obvladuje operativno obratovanje elektroenergetskega sistema na območju Elektra Gorenjska. Spremlja dnevne in predvidene obratovne dogodke, pripravlja dokumente za varno delo, opravlja meritve obremenitev, napetostnih razmer ter kakovosti električne energije, tvorno sodeluje in skrbi za del baze tehničnih podatkov, sodeluje pri tehničnih pregledih, sodeluje s pristojnimi inšpekcijskimi službami in odgovarja za izpolnitev odločb, odgovarja za izvajanje dežurne službe in koordinira poslovanje krajevnih nad-

leta 2005 na terenu prisotnih 8 krajevnih nadzorništev: dve manjši in šest večjih. Krajevna nadzorništva opravljajo neposredno funkcijo nadzora in posredovanja na elektroenergetskih napravah na terenu med delovnim časom in izven njega, odzivajo se na želje in potrebe odjemalcev ter sodelujejo z vsemi ostalimi službami in oddelki organizacijskih enot v podjetju. Cilj v letu 2005 je opraviti preglede na vseh elektroenergetskih napravah, kar bo podlaga za planiranje vzdrževalnih in investicijskih del za prihodnja obdobja.

RAZPIS

za uporabo **počitniških objektov**

od 27. 5. 2005 do vključno 16. 12. 2005

Gremo na počitnice!

Preživite svoj dopust v počitniških kapacitetah Elektra Gorenjska. V pestri ponudbi boste našli počitniške objekte, pa če svoj načrtovani oddih najraje preživljate na morju, v toplinah, ob jezeru ali v gorah.



Simonov zaliv



Kraj: Izola
Opis kapacitet: WC, tuš, štedilnik in hladilnik
Opombe: možen najem čistilnega servisa

Tip apartmaja	Število ležišč	balkon	razgled na morje	pečica	ogrevanje	žar	Cena/dan (v SIT)
Tip A (5)	1/6	x	x	x	x	x	6.500,00
Tip A (6)	1/6	x	x	x	x	x	6.500,00
Tip A (7)	1/6			x	x	x	6.500,00
Tip A (8)	1/6			x	x	x	6.500,00
Tip A (1)	1/5	x	x	x	x		6.500,00
Tip A (2)	1/5		x	x	x		6.500,00
Tip A (3)	1/5		x	x	x		6.500,00
Tip A (4)	1/5		x	x	x		6.500,00
Tip B (59)	1/4	x	x	x	x	x	6.500,00
Tip B (60)	1/4	x	x	x	x	x	6.500,00
Tip C (58)	1/3			x			5.000,00
Tip C (48)	1/3		x				5.000,00
Tip C (49)	1/3	x	x				5.000,00

Dajla



Kraj: Novigrad, Hrvaška
Opis kapacitet: WC s tušem, štedilnik, pečica in hladilnik

Tip apartmaja	Število ležišč	razgled na morje	žar	Cena/dan (v SIT)
Tip B (1)	1/5	x	x	7.000,00
Tip B (3)	1/5			7.000,00
Tip B (2)	1/4	x	x	7.000,00



Monje



Barbariga

DODATNA PONUDBA:

Počitniški domovi
Elektrogospodarstva
Slovenije razpolagajo
s sobami in apartmaji
v Belem Križu nad

Beli Križ nad Portorožem

Portorožem. Opise in razpoložljivost kapacitet ter pogoje najema vam bo pojasnila:

ga. Vlasta Maherl  (02) 25 12 780

Kraj: Pulj, Hrvaška
Opis kapacitet: tuš, WC, štedilnik,
hladilnik in televizor



Tip apartmaja	Število ležišč	pečica	Cena/dan (v SIT)
Tip A (1)	1/5	x	6.500,00
Tip A (2)	1/5		6.500,00
Tip A (3)	1/5	x	6.500,00

Toplice



Terme Olimia (Atomske toplice)



Tip apartmaja	Število ležišč	balkon	Cena/dan (v SIT)
Tip A (42)	1/5		6.500,00
Tip B (122)	1/4	x	6.500,00

Kraj: Podčetrtek
Opis kapacitet: tuš, WC, štedilnik, hladilnik,
kabelska TV in ogrevanje
Opombe: možen najem čistilnega servisa.



DODATNA PONUDBA:

V sodelovanju z
Zavarovalnico Triglav
iz Murske Sobote, ki
razpolaga s samostoj-
no hišico s 4 ležišči

Moravske toplice

v Pomurski vasi - novi del, imate tudi vi možnost letovanja
v Moravskih toplicah v času prostih terminov. Razpoložljivi-
vost kapacitet in pogoje najema vam bo pojasnil:

g. Viktor Vild  (02) 51 51 130

Cene kopaliških kart (celodnevni vstop):

Celodnevna vstopnica za odrasle: 1.600,00 SIT
Celodnevna vstopnica za otroke: 1.200,00 SIT
3-urna vstopnica za odrasle: 1.350,00 SIT
3-urna vstopnica za otroke: 1.000,00 SIT

Cene so zgolj informativne in se lahko spremenijo.

Jezera

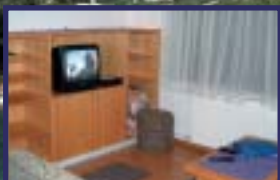
Bohinj - Ukanc

Kraj: Bohinjska Bistrica

Opis kapacitet: tuš, WC, štedilnik, pečica, hladilnik, žar, ogrevanje in kabelska TV

Opombe: možen najem čistilnega servisa

Tip apartmaja	Število ležišč	Kabel. TV	Cena/dan (v SIT)
Tip A (1)	1/6		7.000,00
Tip A (2)	1/6		7.000,00
Tip A (3)	1/6	x	7.000,00
Tip A (4)	1/6	x	7.000,00
Tip A (5)	1/6	x	7.000,00
Tip A (6)	1/6	x	7.000,00



Hribi

Kranjska Gora

Opis kapacitet: tuš, WC, štedilnik, pečica, hladilnik, ogrevanje in kabelska TV

Opombe: možen najem čistilnega servisa



Tip apartmaja	Število ležišč	Cena/dan (v SIT)
Tip A	1/6	6.500,00
Tip A	1/5	6.500,00



Vogel



Tip apartmaja	Število ležišč	Cena/dan (v SIT)
Tip A	1/6	7.000,00

Kraj: Bohinjska Bistrica
Opis samostojne hišice: WC, štedilnik, pečica, ogrevanje, radio in TV

DODATNA PONUDBA:

Počitniški domovi
Elektrogospodarstva
Slovenije razpolagajo
s sobami in apartmaji
na Krvavcu.

Opise in razpoložljivost kapacitet ter pogoje najema vam
bo pojasnila:

Krvavec

g. Vlasta Maherl  (02) 25 12 780

TERMINI

Menjave gostov v počitniških kapacitetah Elektra Gorenjska so ob petkih (razen v Barbarigi). 7-dnevni termini za najem kapacitet so:

27.05.-03.06.	05.08.-12.08.	14.10.-21.10.
03.06.-10.06.	12.08.-19.08.	21.10.-28.10.
10.06.-17.06.	19.08.-26.08.	28.10.-04.11.
17.06.-24.06.	26.08.-02.09.	04.11.-11.11.
24.06.-01.07.	02.09.-09.09.	11.11.-18.11.
01.07.-08.07.	09.09.-16.09.	18.11.-25.11.
08.07.-15.07.	16.09.-23.09.	25.11.-02.12.
15.07.-22.07.	23.09.-30.09.	02.12.-09.12.
22.07.-29.07.	30.09.-07.10.	09.12.-16.12.
29.07.-05.08.	07.10.-14.10.	

Izmenje v počitniškem objektu v Barbarigi so vsakih 10 dni.

Termini za najem so:

Letovanje v počitniških objektih Elektra Gorenjska je mogoče izključno v razpisanih terminih.

Izjemoma je v primeru nezasedenosti kapacitete mogoče uporabljati za krajše oziroma daljše obdobje.

27.05.-06.06.	05.08.-15.08.
06.06.-16.06.	15.08.-25.08.
16.06.-26.06.	25.08.-04.09.
26.06.-06.07.	04.09.-14.09.
06.07.-16.07.	14.09.-24.09.
16.07.-26.07.	24.09.-04.10.
26.07.-05.08.	04.10.-14.10.

SPLOŠNE DOLOČBE

Samooskrbne počitniške kapacitete Elektra Gorenjska lahko uporabljajo zaposleni Elektra Gorenjska in Gorenjskih elektrarn, upokojeanci in zunanji uporabniki.

Najem razpisanih počitniških kapacitet poteka v dveh fazah. V prvi fazi sprejemamo **pismene** prijave zaposlenih Elektra Gorenjska in Gorenjskih elektrarn, v drugi fazi pa **telefonske** prijave upokojeancev in zunanjih uporabnikov.

Prdnost pri najemu počitniških objektov imajo zaposleni, ki v letih 2003 ali 2004 niso koristili predstavljenih kapacitet.

Cene

Cene počitniških kapacitet v razpisu so na apartma na dan in že vključujejo DDV. Cene ne vključujejo turistične takse, ki jo je treba poravnati na recepciji ob prijavi.

Plačilo

Plačilo dodeljenih samooskrbnih počitniških objektov na podlagi tega razpisa zaposlenim obračunamo v enem obroku pri zneskih do 20.000,00 SIT, nad 20.000,00 SIT pa v dveh obrokih pri izplačilu osebnega dohodka, in sicer:

- prvi obrok v mesecu letovanja
- drugi obrok pa mesec kasneje

Upokojeanci in zunanji uporabniki počitniških objektov celotne obveznosti poravnajo pred letovanjem oziroma najkasneje ob prevzemu nakaznice. Plačilo dokazujejo z dostavo odrezka o opravljenem plačilu.

Odpoved najema kapacitete

Odpoved dodeljenega počitniškega objekta ni možna, razen v upravičenih primerih (smrt, bolezni, nujna službena zadržanost). V ostalih primerih odpovedi nosilec nakaznice plača polno ceno.

Kdo lahko koristi počitniški objekt?

Dodeljeni počitniški objekt lahko koristi samo nosilec nakaznice z osebami, ki so navedene na nakaznici.

Prevzem in predaja kapacitet

Dodeljeni apartma lahko uporabnik prevzame po 12. uri na dan letovanja, zapusti pa ga očiščenega najkasneje ob 11. uri, ko odda ključ v recepciji.

Skrb za čistočo počitniških objektov

Uporabniki počitniških kapacitet Elektra Gorenjska morajo skrbeti za čistočo najetih apartmajev. Ob prihodu prevzamejo čiste kapacitete in take morajo tudi vrniti. V Bohinju, Kranjski Gori in Termah Olimia (Atomske toplice) je mogoče najeti storitve čistilnega servisa.

Goste naprošamo, da v prostorih uporabljajo posteljnino in copate, ki jih prinesejo s seboj.

Vpis v knjigo gostov je obvezen. Vsak uporabnik odgovarja za škodo, ki jo povzroči v počitniškem objektu.

Zbiranje prijav zaposlenih

Zaposleni lahko prijavo na razpis oddajo osebno v tajništvo OE SPKS do 15. 4. 2005. Na prijavi je treba izpolniti vse rubrike. Zaradi lažjega razporejanja in usklajevanja prijav je zaželeno, da navedete več ustrežajočih terminov tudi zunaj glavne sezone in krajev letovanja.

Zbiranje prijav upokojeancev in zunanjih uporabnikov

Upokojeanci in zunanji uporabniki lahko svoje prijave sporočite telefonsko po 20. 4. 2005. Prosti termini bodo dodeljeni v vrstnem redu, kot bodo naročeni.

Rezervacije sprejema: g. Blaž Andolšek
telefon: (04) 20 83 618
GSM: 031 325 140

Želimo vam prijetno letovanje v počitniških kapacitetah Elektra Gorenjska!

PRIJAVA ZA ZAPOSLENE

Za letovanje poleg sebe prijavljam še naslednje uporabnike:

KRAJ LETOVANJA: _____

PRIIMEK IN IME: _____

EVIDENČNA ŠTEVILKA: _____

ORGANIZACIJSKA ENOTA: _____

ROK PRIJAVE:
15. 4. 2005

Letoval(a) bi v času:

od _____ do _____ ali

od _____ do _____


ŠT.	PRIIMEK IN IME
1.	_____
2.	_____
3.	_____
4.	_____
5.	_____
6.	_____

Če zgoraj navedene kapacitete ne morem dobiti v uporabo, me v istem terminu zanima letovanje v:

Datum: _____ Podpis nosilca prijave: _____

Predstavljamo se

Krajevno nadzorništvo Kranj

 Bojan Luskovec

Krajevno nadzorništvo Kranj (KN Kranj) je eno od devetih krajevnih nadzorništev na območju Elektra Gorenjska. Krajevno nadzorništvo Kranj je objeto z vsemi nadzorništvi spodnje Gorenjske: na zahodu s KN Tržič, na severu s KN Cerklje - Visoko, na vzhodu in jugu pa s KN Škofja Loka - Medvode in s KN Železniki. Še do nedavnega je KN Kranj v splošnem veljalo za največje nadzorništvo na Gorenjskem. Organizacijske spremembe in združevanje nadzorništev je večino nadzorništev po velikosti izenačilo. Za vsako nadzorništvo pa so še vedno značilne nekatere karakteristike. Za KN Kranj je to zagotovo velika koncentracija uporabnikov in elektroenergetskih naprav.

Veliko staro mestno jedro je pričelo z elektrifikacijo že leta 1898 iz stare HE Kokra, ko je tedanji lastnik elektrarne gradil omrežje, če je hotel proizvedeno elektriko prodajati. Dobrih 20 let kasneje, natančneje leta 1924, je s proizvodnjo električne energije začela Majdičeva elektrarna z namenom, da z električno energijo oskrbuje spodnji, industrijski del Kranja in obrobno podeželje. Po kakšnem desetletju, ko so HE Kokra prevzele Kranjske deželne elektrarne, je prišlo do povezave kranjskega elektro omrežja. Vsa kasnejša in današnje širitve ter predelave elektroenergetskih naprav in omrežja je mnogokrat povezana in pogojena z zgodovino elektrifikacije, tako v tehničnem, kot tudi v arhitekturnem smislu. Ob predelavah stavb in spremembah namembnosti prostorov se je potrebno sproti prilagajati željam in zahtevam uporabnikov po električni energiji na eni in zahtevam varuhov kulturne dediščine na drugi strani.

Povojni razmah Slovenije je na obrobju Kranja zgradil industrijske obrate, predmestja in strnjena blokovska naselja, kar je pogojevalo hitro in obsežno elektrifikacijo. Z ukinitvijo nekdanjega

nadzorništva Podbrezje pred petnajstimi leti in nadzorništva Stražišče pred šestimi je kranjsko nadzorništvo dobilo današnji obseg.

Šestdeset zaposlenih v KN Kranj vodi nadzornik Miran Štular. V jutranji konici nekako do osme ure se dokončno oblikuje urnik krajevnega nadzorništva. Številni telefonski klici in jutranji obiski odjemalcev, z njihovimi težavami ter prošnjami začrtajo in razporedijo delo preko delavnika. Marsikatero delo, načrtovano prejšnji dan se zamakne zaradi nujnega posredovanja pri strankah ali pa zaradi dokončnega reševanja odprave napake, ki je dežurni monter ni uspel dokončno rešiti prejšnjega dne. Trudimo se, da je tudi preostalih šest delavcev, od delovodje do samostojnih elektrimonterjev, enakovredno usposobljenih za posredovanje na terenu. Od njih pričakujemo strokovnost, iznajdljivost, samoiniciativnost in komunikativnost.

Zaposleni v KN Kranj se dnevno ukvarjajo predvsem z odzivi na prošnje in zahteve odjemalcev v zvezi z okvarami, priklopi in predelavami odjemnih mest. Skoraj ni enote, službe ali oddelka v



Foto: Miran Štular

Elektru Gorenjska, s katerimi ne bi sodelovalo nadzorništvo. Kljub temu, da se vsi trudimo, da spremembe na terenu ustrezno zabeležimo, je še vedno marsikaj "zapisano" v spominu delavcev v KN. Poznavanje vzdušja in razmer na terenu, ki niso tehnične narave, marsikdaj odločilno pomagajo pri reševanju problemov ter odnosov med podjetjem in strankami. V nadzorništvu redno sodelujejo pri ogledih pred izdajo dokumentov, sodelujejo s projektanti, sodelavci iz služb distribucije, prodajalci elektrike, izterjevalci, pobirajo soglasja lastnikov zemljišč, menjajo merilne naprave, obveščajo odjemalce o predvidenih izklopih, opravljajo stikalne manipulacije in zagotavljajo varno delo izvajalcem del na napravah ter še bi lahko naštevali. Prvenstvena in stalna naloga pa je seveda stalen nadzor nad elektroenergetskimi napravami na svojem terenu. Na podlagi rednih in izrednih pregledov naprav in objektov se oblikujejo potrebe po vzdrževanju in investicijah.

Na začetku je bila poudarjena več desetletna tradicija kranjskega nadzorništva. Tako stari, kot so bile navedene letnice začetkov elektrifikacije, so tudi njihovi prostori. Priročna delavnica je v stavbi starodavnega spremljajočega objekta HE Kokra, skladišče na robu kanjona je na ravno tako starih temeljih, osrednjo 103 let staro stavbo pa delijo še z dvema lastniškima stanovanjema. Njihova želja je, da bi kmalu prišli do novih prostorov, saj se novi prostori in lokacije obljublajo že nekaj let.

Zaposleni v Krajevno nadzorništvo Kranj
Foto: Jože Mikek



Elektroenergetske naprave

Dolžine daljnovodov (v lasti EG):

- | | |
|-----------|---------|
| 1. 110 kV | 10,5 km |
| 2. 20 kV | 70,6 km |
| 3. 10 kV | 2,5 km |

Dolžine kablovodov (v lasti EG):

- | | |
|-----------|---------|
| 1. 110 kV | 0,8 km |
| 2. 20 kV | 57,5 km |
| 3. 10 kV | 33,5 km |

Št. transformatorskih postaj (v lasti EG):
180

Znanje je moč

Ukrepi za preprečevanje poškodb pri delu

Usposobljenost za varno delo

 Miha Zupan

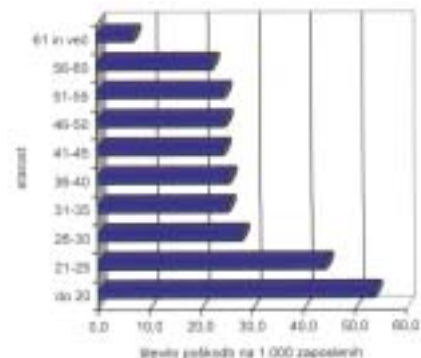
Usposobljenost posameznika je nedvomno ena od temeljnih pogojev za opravljanje dela. Pomemben del delavčeve usposobljenosti je pripravljenost, da to delo opravlja varno in brez nevarnosti, da bi pri tem ogrožal svoje in zdravje drugih.



Delavec izkazuje svojo usposobljenost s poklicno izobrazbo, poklicno kvalifikacijo, izkustvenim znanjem in delovno prakso. To so pogoji za opravljanje določenega dela, ki jih delodajalec mora poznati, bodisi na podlagi dokazil ali pa jih spoznava s preverjanjem pred razporeditvijo na delovno mesto in odrejanjem delovnih nalog. Kadar oseba ne izkazuje ustrezne usposobljenosti, mora delodajalec zagotoviti dodatno oziroma dopolnilno usposabljanje ter ustrezno prilagoditi delo in delovno mesto, sicer delavca ne sme razporediti na izbrano delovno mesto. Ni mogoče pričakovati, da se bo delavec hkrati z izvajanjem delovne naloge še izpopolnjeval za varno izvedbo naloge. Pomanjkljiva pripravljenost za varno opravljanje delovne naloge na določenem delovnem mestu pomeni povečano tveganje za poškodbe in zdravstvene okvare.

Usklajenost pripravljenosti za delo z zahtevami delovnih nalog še ni povsod zadovoljiva, posebno še ko delo opravljajo mlajši, redno ali izredno zaposleni delavci. To smemo sklepati iz statističnih podatkov, objavljenih v pregledu poškodb pri delu v Republiki Sloveniji v letu 2001. Trditev potrjuje nekaj pomembnih ugotovitev, ki jih povzemamo iz pregleda poškodb.

Največ delavcev na tisoč zaposlenih se je poškodovalo v starostnih skupinah do 20 let (41 poškodb) in od 21 do 25 let (40 poškodb) ter od 26 do 30 let (28 poškodb). V vseh skupinah je povprečje poškodb višje od skupnega (27 poškodb na tisoč zaposlenih). S starostjo število poškodb počasi pada (glej spodnji graf).



Podatki o poškodbah kažejo, da mlajši delavci niso zadovoljivo usposobljeni za varno opravljanje delovnih nalog ter na pomanjkljivosti pri organizaciji dela in opuščanju ukrepov za zagotavljanje varnosti pri delu. Neustrezna usposobljenost se kaže kot pomanjkljiva izurjenost, slabo poznavanje delovnega okolja, slabše razvita sposobnost predvidevanja, neprimerna ozaveščenost, neprimerni odnosi do dela in delovnih sredstev, nezadostne delovne izkušnje in podobno. Razširjeno je mnenje, da je z oceno tveganja ter ukrepi za njihovo zmanjševanje in preprečevanje, določenih v izjavi o varnosti ter z uvajalnim usposabljanjem, že izpolnjena zahteva po zagotovitvi ustrezne varnosti pri delu. Predstavljeni podatki tega mnenja ne potrjujejo. Mnenje izhaja iz nedoslednega in nejasnega pojmovanja delovnega mesta in delovne naloge. Da bi lahko zagotavljali večjo varnost pri izvajanju delovnih nalog na konkretnih delovnih mestih in v konkretnih delovnih procesih ter učinkovito zmanjšali poškodbe, je treba razumeti oceno tveganja z izjavo o varnosti kot oceno za delovno mesto, ki zahteva tudi potrebno stopnjo usposobljenosti delavca.

Tudi za delo na višini je eden najpomembnejših dejavnikov za izvajanje varnega dela teoretično in praktično usposabljanje delavcev za pravilno uporabo osebne varovalne opreme. Foto: Drago Papler

Znanje je moč

V delovnem procesu je na določenem delovnem mestu treba izvajati delovne naloge različnega obsega in različnih zahtevnosti oziroma zapletenosti, izvajajo pa jih osebe z različno dejansko usposobljenostjo. Zato pogosto prihaja do neuskkljenosti med usposobljenostjo osebe, ki je razporejena na določeno delovno mesto in zahtevnostjo delovne naloge, ki je tej osebi odrejena. Neuskkljenosti mora ugotavljati delodajalec in jih v mejah svojih pristojnosti odpravljati zlasti z dopolnilnimi in dodatnimi ukrepi.

Ni mogoče pričakovati, da se bo delavec hkrati z izvajanjem delovne naloge še izpopolnjeval za varno izvedbo naloge.

Vsak delavec mora biti seznanjen z oceno tveganja in ukrepi za njihovo odpravo. V postopku seznanjanja delavca z varnostnimi razmerami delodajalec preverja tudi njegovo dejansko usposobljenost za varno izvajanje delovne naloge. Upoštevati mora, da se dejavniki tveganja spreminjajo z delovno nalogo in stopnjo usposobljenosti posameznega delavca, zato mora razmeram primerno ukrepati, da kljub spremembam tveganja zagotovi varno izvedbo. To največkrat doseže s hkratnim usposabljanjem delavca in prilagajanjem odrejenemu delovne naloge.

Delovno nalogo je treba opredeliti odvisno od:

- delovnega mesta in delovnega okolja,
- tehnološke značilnosti delovnega procesa,
- organizacijske oblike.

Delovno mesto, kot ga opredeljuje ZVZD, je določeno z naslednjimi vprašanji:

- kdo sme delo opravljati,
- kje sme to delo izvajati,
- s čim to delo izvaja.

Vsako delovno mesto mora biti določeno v organizacijski dokumentaciji, kjer so razvidne informacije o organizaciji delovnega procesa in delovnih mestih, o tveganjih, o nevarnostih, o ukrepih za zmanjševanje in preprečevanje tveganj, o izločanju nevarnosti, o osebju, odgovornem za področja urejanja varnosti in zdravju pri delu ter navodila za varno delo. Delovno nalogo oziroma opredelitev dela za delavca določi delodajalec v

svoji dokumentaciji, iz katere mora biti razvidno:

- kako naj se delo opravlja,
- namen, cilj delovnega procesa in namen rezultata,
- kolikšna je zahtevana kakovost,
- koliko časa je namenjeno za izvedbo delovne naloge,
- kdaj mora biti delovna naloga končana.

S primerjavo opredelitev delovnega mesta in delovne naloge je vidna razlika, iz katere izhaja potreba po dodatnih oziroma dopolnilnih ukrepih za preprečevanje poškodb in zdravstvenih okvar v okviru posamezne delovne naloge. Ti ukrepi so: ustrezna pripravljenost delavca, ustrezen prostor in delovno mesto, pravilno izbrana delovna sredstva, namensko izbran material in snovi. Kadar je delavcu dodeljen le del neke delovne naloge in to delo izvaja pod neposrednim vodenjem, govorimo o delovnem opravilu, ki pomeni z vidika varnosti pri delu neke vrste prehodno obliko za delavce, ki se uvajajo v delo in niso usposobljeni za samostojno izvajanje zahtevnejših in obsežnejših delovnih nalog. Delavec mora za izvedbo del dobiti natančna navodila za delo, za varno delo, za požarno varnost in za varstvo okolja. Natančno morajo biti določene njegove obveznosti in odgovornosti, ki zadevajo dosledno izpolnjevanje navodil oziroma tehnoloških postopkov.

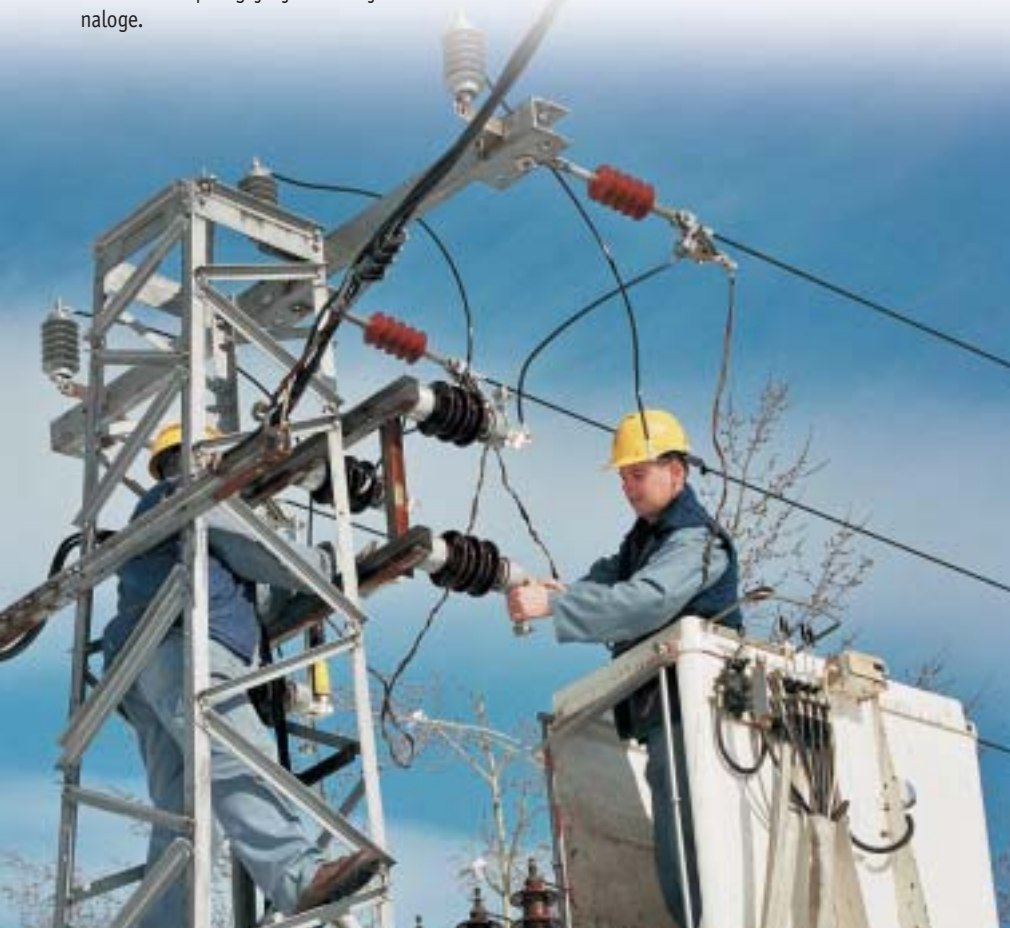
Dopolnilni ukrepi za preprečevanje poškodb in zdravstvenih okvar v okviru posamezne delovne naloge so ustrezna pripravljenost delavca, ustrezen prostor in delovno mesto, pravilno izbrana delovna sredstva, namensko izbran material in snovi.

Če primerjamo statistične podatke o poškodbah, omenjenih v uvodu, z dejavniki (ne)varnega dela, lahko ugotovimo določeno povezanost. Podatki po starostnem kriteriju kažejo na pomanjkljivo pripravljenost za delo in slabše razvito kulturo dela, kamor nedvomno sodi varno opravljanje delovnih nalog.

Slabše poznavanje občasnih dejavnikov, slabša ozaveščenost in usposobljenost izvajalca nalog močno povečuje tveganje in nevarnosti za poškodbe in obratno. Lahko trdimo, da so za opravljanje določene delovne naloge dejavniki varnega dela naslednji: dobra ozaveščenost, razvita sposobnost predvidevanja, strokovna izobrazba ter ustrezna praktična in teoretična usposobljenost.

Vir:

Delo in varnost, revija za varnost in zdravje pri delu in varstvo pred požarom, št. 03/2003.



Odprava okvare na TP Češnjica pri Podnartu. Foto: Drago Papler

Znanje je moč

Podoba podjetja v glavah in srcih ljudi

 Mateja Purgar

Identiteta, imidž in ugled podjetja so neotipljivo premoženje, ki ga resna podjetja ne prepuščajo naključju. Pogosto se potreba po prenovi identitete pokaže pri združevanju in prevzemih podjetij, skoraj vedno pa podjetja identiteto prilagodijo večjim spremembam v okolju, ki lahko dolgoročno ogrozijo njegov obstanek.

Spremembe identitet niso nobena posebnost v tržno intenzivnih panogah. Tudi v slovenskem prostoru smo jih v zadnjih nekaj letih opazili kar nekaj: Si.mobil po strateški poslovni povezavi z Vodafonom leta 2004, Lek po strateški vključitvi v skupino Novartis leta 2002, Zavarovalnica Triglav leta 2000, S&T Hermes Plus po nakupu dunajske družbe S&T AG leta 1999, pa tudi Petrol, Mercator, z anonimnim javnim natečajem pa bo aprila letos novo idejno rešitev za prenovu vizualne identitete izbralo podjetje Gorenje. V globalnih okvirih naj omenim le eno, družbo Coca Cola, ki je bila včasih zelena. Spremembe identitet morda nismo opazili, brez dvoma pa ta podjetja dobro poznamo. Gre za vrsto uspešnih podjetij, ki še kako dobro vedo, kako pomembna je identiteta v boju za slehernega potrošnika.

Identiteta, imidž in ugled

Vizualna identiteta oziroma celostna grafična podoba je le del širšega sistema identitete podjetja, igra pa pomembno vlogo pri oblikovanju imidža in ugleda podjetja.

Z identiteto podjetja označujemo značilnosti, ki so razpoznavne za njegove članke in jih povezujejo v skupino, ki ji pripadajo. Identiteta dela

podjetje edinstveno, jasno in razpoznavno ter ga samopredstavlja na konsistenten in kontinuiran način. Prav zaradi identitete se poistovetimo navznoter in se razlikujemo od drugih.

Projekcija organizacije v glave in srca ljudi oblikuje imidž podjetja. Imidž je mentalna predstava oziroma vtis, ki ga ima posameznik, odjemalec, dobavitelj, novinar ali kateri koli član skupin ljudi, ki so za nas pomembne, o našem podjetju. Imidž je sestavljen iz objektivnih in subjektivnih, pravih in morda tudi napačnih predstav, stališč in izkušenj posameznika z določenim podjetjem.

Čeprav običajno govorimo o imidžu podjetja v ednini, imamo dejansko opravka z mnogimi bolj ali manj diferenciranimi imidži. Vsaka skupina ljudi, s katero podjetje komunicira, gleda nanj iz svojega zornega kota in si o njem oblikuje svojstven imidž, ki vpliva na njen odnos do tega podjetja.

Posameznik pravilnost, skladnost in kohezivnost imidža podjetja preverja pri socialni skupini, ki jih pripada, npr. poslovnež pri drugih poslovnežih, študent pri študentih, potrošnik pri drugem potrošniku itd. Imidž preverja z ugledom podjetja. Ugled podjetja je namreč posledica druženja,

skupnih vrednostnih sistemov in prepričanj znotraj določene skupine.

Najprej je treba pritegniti pozornost

Čeprav je celostna grafična podoba le delček celotne trženjske slike, je pomemben gradnik vizualne prepoznavnosti podjetja in vir potrošnikovega zaupanja.

Celostna grafična podoba, ki jo sestavljajo simboli, tipografije in barvni sistemi, mora biti privlačna in preprosta, da jo oko hitro opazi in si jo možgani lahko hitro zapomnijo. Potrošniki ne razmišljajo nujno zavestno, ko se odločajo za nakup izdelka ene znamke ali druge, ali zakaj odjemajo storitve pri enem in ne pri drugem ponudniku. Toda podoba ali znak, ki ga potrošnik prepozna, v trenutku vpliva na zaupanje v to, kar kupuje. Včasih potrošniki plačujejo več denarja za enak izdelek ali storitev preprosto zato, ker prepoznajo ime in to ime povezujejo s povečano vrednostjo.

Dobro oblikovana celostna grafična podoba ima močan ponavljajoč učinek ter pomaga potrošnikom in drugim interesnim skupinam, da si lažje zapomnijo naše podjetje. Pomaga jim, da postanejo naši odjemalci, naši dobavitelji ali poslovni partnerji. Predvsem tisti posamezniki, ki še niso imeli neposrednega stika s podjetjem, bodo prvi vtis o podjetju oblikovali na osnovi celostne grafične podobe in ga uporabljali kot predpostavko o podjetju.



Znanje je moč

Komuniciranje

Seveda, bi se slepili, če bi mislili, da smo le z dobro oblikovano celotno grafično podobo kos vsem izzivom, s katerimi se bomo srečali leta 2007, ko se bo popolnoma sprostil elektroenergetski trg. Identiteto podjetja v vsej širini moramo uskladiti z vsemi aktivnostmi in sredstvi, s katerimi se predstavljamo okolju.

Pri obravnavanju imidža organizacije je pomembno ločiti in upoštevati:

- **Poznanost:** javnost si lahko oblikuje imidže le o tistih podjetjih, ki jih pozna oziroma ve, da obstajajo.
- **Ugled** odloča o tem, ali bo javnost podjetju zaupala in verjela.
- **Specifična identiteta:** s svojo izrazito identiteto se neko podjetje razlikuje od svojih tekmecev, ki imajo morda celo primerljiv ugled.

Na oblikovanje imidža podjetja pri posamezniku in ugleda v širši javnosti močno vplivamo s svojim akcijskim obnašanjem, v katerega uvrščamo najrazličnejše oblike trženjskega komuniciranja, storitve in izdelke ter pojavljanje predstavnikov podjetja v javnosti.

S trženjskim komuniciranjem, ki se pojavlja v obliki oglaševanja, sporočil na hrbtnih straneh računov, sponzorstva, organizacije dogodkov, prodajnih razgovorov, spletnih predstavitev, odnosov z javnostmi, prospektov, označevanja poslovnih stavb in prostorov, delovnih oblačil itd. gradimo imidž podjetja s predstavljanjem podjetja ter nje-

govih izdelkov in storitev. Identiteta, ki jo sporočamo, na drugi strani predstavlja niz obljub.

Izpolnjevanje obljub

S trženjskim komuniciranjem glave potrošnikov napolnimo s predstavami o kakovosti izdelkov, storitev, odzivnosti, prijaznosti in drugih značilnosti, s katerimi se razlikujemo od podobnih podjetij na trgu. Vse te predstave oblikujejo pričakovanja, ki so na preizkušnji v vsaki točki, ko potrošnik vzpostavi stik s podjetjem.

Pomembno vlogo pri ustvarjanju imidža podjetja igrajo:

- osebnost organizacije (zgodovina in sedanost glede njenih človeških in drugih resursov, poslanstvo, cilji, vloga v družbi ...)
- vedenje podjetja in posameznikov v njem
- pojavnost podjetja (poslovni objekti, vozila, storitve, izdelki ...)
- komuniciranje podjetja

Ljudje težimo k poenostavljanju sveta okoli sebe in k posploševanju. Potencialni potrošnik, ki bo poklical v podjetje za informacijo in pri tem nalez na nevljudno osebo, bo nevljudnost te osebe pripisal celotnemu podjetju. Če pošljamo dokumente, ki niso označeni po navodilih celostne grafične podobe, sporočamo, da nam je figo mar, in potrošnik nam ne bo zaupal, da se bomo z vso skrbnostjo posvetili reševanju njegovih problemov.

Imidž in ugled podjetja torej lahko gradimo le ob predpostavki, da zagotavljamo skladnost obljub in vedenja, ko naši potrošniki, dobavitelji, poslovni partnerji in predstavniki drugih interesnih skupin čutijo in vedo, da podjetje v katerem koli stiku z njimi ravna na enak način, ki je prepoznaven in značilen zanj.

Pomen imidža podjetja pri orientaciji potrošnikov na trgu narašča z večanjem števila neposrednih konkurentov in še zlasti z večanjem števila istovrstnih izdelkov oziroma storitev ter z zmanjševanjem objektivnih razlik med njimi. Imidži postanejo psihična realnost in so poenostavljeni obrazci za obvladovanje sveta, v katerem živimo, pri sprejemanju odločitev, pri ravnanju, pri orientiranju.

Prednosti učinkovite vizualne identitete:

- poveča prepoznavnost podjetja, loči ga od tekmecev in javnost si ga lažje zapomni
- na otipljiv način predstavlja podjetje
- izraža stil, kakovost in osebnost podjetja
- kratko in jasno predstavlja koristi podjetja in javnosti navdihuje, da se odzovejo s povpraševanji in nakupom
- kaže, da nam ni vseeno za podjetje in da se temeljito in učinkovito predstavljamo. Našemu občinstvu to daje zaupanje, da se bomo z enako pozornostjo posvetili tudi njim.
- tiste znotraj podjetja navdaja s ponosom, postane oprijemljiv imidž, za katerim lahko zaposleni stojijo. Odnos do okolja, ki ga oblikujemo, nas loči od tekmecev, da nas interesne javnosti sploh lahko opazijo.



Elektro Gorenjska smo ljudje

Kadrovske novice

mag. Mateja Nadižar

(december 2004 - februar 2005)

ZAPOSLOTITVE

V mesecu **decembru 2004** so se v podjetju na novo zaposlili:

- KLEMEN ROMIH - elekromonter - Poslovna enota za distribucijo
- MATEJA PURGAR - vodja službe za marketing - Splošno kadrovski sektor
- MARKO VILFAN - pripravnik - Poslovna enota za distribucijo
- MITJA RANT - elekromonter - Poslovna enota za distribucijo

V mesecu **januarju 2005** sta se v podjetju na novo zaposlila:

- JURE JENKO - samostojni projektant III. - OE dopolnilne tehnične storitve
- DOMEN KRŽIŠNIK - samostojni projektant IV. - OE dopolnilne tehnične storitve

V mesecu **februarju 2005** se je v podjetju na novo zaposlila:

- MONIKA SODJA - tehnik v sprejemni pisarni - OE upravljanje distribucijskega omrežja

V mesecu **februarju 2005** sta iz podjetja odšla:

- TANJA NOVAK - finančni knjigovodja - OE finančno računovodske storitve
- MATJAŽ MALOVRH - inženir za meritve električne energije I. - OE upravljanje distribucijskega omrežja

UPOKOJITVE

V mesecu **decembru 2004** so se upokojili:

- FRANC RAVNIK - PEDI - vodja nadzorništva Kranjska Gora
- FRANC FINŽGAR - PEDI - tehnik za elektromontažna dela
- BRANKO MERVIČ - PEDI - tehnik za pridobivanje upravne dokumentacije v investicijah

Upokojenici so praznovali

Alenka Andolšek

V mesecu **decembru 2004** je praznoval svoj okrogli življenjski jubilej naš upokojenec:

- ŠTEFAN ZEBEC - 70 let

V mesecu **januarju 2005** sta praznovala svoj okrogli življenjski jubilej naša upokojenca:

- JANKO PREVC - 90 let
- FRANC DOLINAR - 60 let

V mesecu **februarju 2005** sta praznovala svoj okrogli življenjski jubilej naša upokojenca:

- MARJAN JENKO - 80 let
- FRANC PERKIČ - 70 let

**Ob jubileju vsem iskreno
čestitamo in želimo še vrsto
zdravih in srečnih let.**

Glasuajte za darilce

S svojim glasom lahko vplivate na izbor darilca, ki ga bomo priložili naslednji številki Elgo vestnika. Iz spodnjih predlogov izberite tistega, ki vam je najbolj všeč in vašo odločitev sporočite v uredništvo Elgo vestnika na elektronski naslov: mateja.purgar@elektro-gorenjska.si do 26. 5. 2005.

- a) obesek za ključe z LED svetilko v enaki barvi



- b) plastični ovitek za poslovne vizitke



- c) napihljiva žoga za na plažo



Zahvala

Upravi Elektra Gorenjska in Sindikatu podjetja SDE se v imenu družine zahvaljujem za pomoč pri nakupu električnega invalidskega vozička, ki smo jo dobili decembra. Brez vašega prispevka hčerki Saši ne bi mogli kupiti dodatne opreme za invalidski voziček - visoki naslon sedeža, vzglavnik, varnostni pas, regulacijo za podporo nog in mizico za tipkovnico, ki jo nujno potrebuje.

Branko Papler

Hčerka Saša pa se zahvaljuje v svoji obliki komunikacije.



Foto: Branko Papler

Elektro Gorenjska smo ljudje

Upokojenec Matija Kenda

 Mateja Purgar



Foto: Mateja Purgar

Rodil se je 22. februarja 1940 v Trziču očetu mizarju in materi gospodinj. Osnovno šolo je obiskoval v Trziču, leta 1954 se je vpisal v tehnično srednjo šolo v Ljubljani. Bil je študent Elektrarne Save Kranj, današnjih Gorenjskih elektrarn, zato je tam vsako leto opravljal počitniško prakso in delo. Po zaključeni srednji šoli se je leta 1958 vpisal na fakulteto za elektrotehniko, vendar je študij po enem letu prekinil. Takrat je izkoristil ponujeno priložnost, da vojaški rok v JLA odsluži v enem letu, in ne enem in pol kot ostali, v šoli rezervnih oficirjev v Zadru. To je bila težka preizkušnja, saj je moral poleg vojaške vzgoje opravljati tudi izpite. Po vrnitvi iz vojske kot rezervni podporočnik je v tržiški občini vsako leto prihodnje mlade vojake učil predvojaško vzgojo, za kar si je ob dnevu JLA leta 1964 prislužil medaljo za vojne zasluge, ki mu jo je podelil predsednik Tito.

Med služenjem vojaščine mu je leta 1961 umrl oče in mama je ostala sama z njegovima sestrama, zato leta 1962 ni nadaljeval študija, ampak se je zaposlil v Elektrarni Sava Kranj, čez tri mesece pa je zasedel delovno mesto energetika v Elektru Kranj. Spominja se, da je bilo v tistih časih v oddelku za obračun električne energije zaposlenih veliko žensk, med katerimi je marsikdo našel svojo življenjsko sopotnico. Leta 1964 se jih je poročilo kar 10 parov. Leta 1965 je postal nadzornik krajevnega nadzorništva Kranj okolica. Za razliko od ostalih nadzornikov, ki so bili visokokvalificirani

monterji, je bil Matija prvi nadzornik z izobrazbo elektrotehnika. Delovno mesto mu je predstavljalo velik izziv z veliko terenskega dela, koordinacije in organizacije. Spopadel se je tudi z iskanjem nove lokacije krajevnega nadzorništva, ki jo je našel na Visokem, kjer je zraslo sodobno in moderno opremljeno nadzorništvo. Postali so tudi prvi lastnik poltovornega kombija za osem oseb in material. Pred tem se je celo zgodilo, da so krajše drogove z enega mesta na drugega prepeljali z dvema kolesoma. Merila kakovosti, ki so jih postavili na Visokem, so postali zgled tudi ostalim krajevnim nadzorništvom. Dobra opremljenost in motoriziranost nadzorništva je bila predvsem privlačna za nove monterje in veliko se jih je za delo izučilo prav pri njem. Od 1968-73. leta se je v Sloveniji zaradi ugodnih kreditov razmahnila individualna gradnja hiš. Na območju krajevnega nadzorništva Visoko so z električnimi kablenskimi priključki letno opremili 200 hiš, danes jih od 4 do 5, kar je poleg vzdrževanja in posodabljanja povojnega električnega omrežja močno zaznamovalo delovanje nadzorništva. Leta 1979 je kot nadzornik z najdaljšim staležem napredoval v vodjo krajevnih nadzorništev. Novih izzivov se je lotil temeljito. Uvedel je redne mesečne sestanke, terminske plane, uskladił remonte in planske odklope. S skupnimi koordinacijami odprave napak, načina dela, uporabe mehanizacije in z uskladitvijo uporabe materiala so močno povečali učinkovitost in varnost dela.

Ker so mu ljudje zaupali, je bil dolga leta predsednik delavskega sveta. Skupaj s sindikatom in samoupravnim organom so trinajstim mladim družinam prek razpisa omogočili ugodnejše pogoje za gradnjo stanovanja.

Poleg gradnje lastne hiše in odgovornega dela je našel čas, v katerem je razvijal svojo glasbeno žilico. Že od malega si je želel igrati na harmoniko, toda glasbene šole ni obiskoval, ker se je mama bala, da ga bo življenje glasbenika tako prevzelo, da se ne bo izšolal za "pravi" poklic. V pihalnem orkestru v Trziču je 12 let igral na tolkala, naslednjih 14 let, do upokojitve, pa v pihalnem orkestru v Kranju. V kranjskem pihalnem orkestru je bil 5 let tudi predsednik upravnega odbora in takratni člani orkestra si ga bodo zagotovo zapomnili po novih instrumentih in uniformah, ki jim jih je priskrbel.

Vedno je bil tudi aktiven športnik. Smučati je začel že pri šestih in čeprav je bil oče proti, češ da bo vedno polomljen, je smučanju ostal zvest vse do danes. Bil je soustanovitelj smučarske sekcije v Elektru Kranj. S sodelavci so se redno udeleževali tekm podjetja in elektrogospodarstva, poleg veleslaloma tudi v smučarskih tekah.

Upokojil se je leta 1998 po t.i. Kelagovi študiji. Od sodelavcev in prijateljev se je poslavljaval ves mesec in še danes ga, kamor koli pride, toplo in prijateljsko sprejmejo. Ob upokojitvi si je obljubil, da ne bo obmiroval in da bo ostal aktiven, kar mu tudi uspeva. Čeprav že 7 let uživa status upokojenca, se ni dolgočasil niti 5 minut. Za vsak dan, ko se zbudi, je vesel, da še miga in da ima mobilne vse ude. Vključil se je v Društvo upokojencev v Kranju, ki ima izredno močno športno, kulturno in turistično dejavnost. Kar takoj so ga določili za predsednika desetih športnih sekcij, v letih 2001 in 2002 pa so ga izvolili tudi za predsednika društva, ki šteje 4000 članov. Še vedno je aktiven član organizacijskega odbora, delegat skupščine in vodnik kolesarske sekcije Društva upokojencev. Za svoje športne dosežke je dobil tudi zlato in bronasto medaljo v veleslalomu ter bronasto za športnika leta.



Foto: Mateja Purgar

V pokoju pa je našel čas tudi za svojo drugo ljubezen, zdravstvo. Pridobil je kvalifikacije, certifikat in diplomu za samostojnega svetovalca za elektromagnetno resonančno terapijo, ki zdravi, sprošča in pripomore k boljšemu počutju.

Še vedno se rad srečuje s svojimi sodelavci. Leta 2003 je organiziral praznovanje 35-letnice krajevnega nadzorništva Visoko in številna druga srečanja upokojencev. Svojo voljo, izkušnje in energijo pa bo usmeril tudi v vzpostavitev Kluba upokojencev Elektra Gorenjska in tako bo uresničil še eno dolgoletno željo.

Elektro Gorenjska smo ljudje

5 minut z novozaposlenimi

 Mateja Purgar

Mitja Rant

Kako bi se na kratko opisali?

Sem tihe narave in bolj malo govorim. Po horoskopu sem riba.

Kaj vam požene adrenalin po žilah?

Hitra vožnja z avtomobili.

Kaj vas mika, da bi naredili, pa si doslej še niste upali?

Zamenjati zaposlitev. To sem sedaj zamenjal, kar je zame povsem nova izkušnja. Tudi narava dela je malo drugačna in potrudil se bom izkazati se tudi na tem področju.

Kakšno je vaše življenjsko vodilo?

Poštenost.

Kaj bi vzeli s seboj na samotni otok?

Radio, knjige in cigarete.

Kaj ste želeli biti kot otrok?

Mogoče pilot, nisem imel nobene izrazite želje.



Foto: Mateja Purgar

Marko Vilfan

Kako bi se na kratko opisali?

Že od majhnega sem predan elektrotehniku. V prostem času se najraje ukvarjam s športom, zadnje čase tudi s fotografijo, kot mlajši sem se ukvarjal z modelarstvom, zdaj pa za to ni več časa. Rad imam naravo in rad kolesarim.

Kaj vam požene adrenalin po žilah?

Kakšen hud spust s kolesom.

Kaj vas mika, da bi naredili, pa si doslej še niste upali?

Do zdaj sem še vse upal, samo lotiti sem se moral. Sicer si želim iti na svoje, imeti nekaj svojega, ustvariti nekaj svojega. Postavim si realne cilje in jih izpolnim.

Kakšno je vaše življenjsko vodilo?

Ne obupati, biti čim bolj prilagodljiv in čim bolj strokoven.

Kaj bi vzeli s seboj na samotni otok?

Kamion piva, hladilnik in senčnik.

Kaj ste želeli biti kot otrok?

"Štromar". Želji sem sledil tako v osnovni in srednji šoli kot na univerzi.



Foto: Mateja Purgar

Jure Jenko

Kako bi se na kratko opisali?

Sem rekreativni športnik, zagnan, preprost, nezahteven, bolj družinski človek. Rekreativno treniram gorski tek in kolesarjenje "cross country". Veliko se ukvarjam z računalnikom, predvsem z internetom in z glasbo. Sem velik ljubitelj in zbiratelj glasbe. Veliko časa namenim iskanju novih zadev po internetu, glasbo si zamenjujem tudi s prijatelji po Sloveniji in na Hrvaškem. Za glasbo se resno zanimam že od srednje šole.

Kaj vam požene adrenalin po žilah?

Višina, če gledam s športnega stališča. Najboljši občutki so v visokogorju na 2000 m, v skalah. Zelo rad se zadržujem v naravi.

Kaj vas mika, da bi naredili, pa si doslej še niste upali?

Najbolj me mika, da bi šel naprej študirat, pa še nisem, da bi se poročil, kar se tudi še nisem in da bi si kupil stanovanje, ki si ga tudi še nisem.

Kakšno je vaše življenjsko vodilo?

Svoj čas želim preživeti čim bolj aktivno in učinkovito, se ukvarjati s čim več stvarmi, predvsem s takimi, ki niso trenutno rešljive, ampak te zaposlijo za dlje časa.

Kaj bi vzeli s seboj na samotni otok?

Kolo, predvajalnik za CD in prenosni računalnik.

Kaj ste želeli biti kot otrok?

Sem kar zadovoljen s tem, kar sem. Mogoče sem si želel biti aktivnejši športnik, vendar sem se kasneje bolj posvetil drugim stvarim.



Foto: Mateja Purgar

Elektro Gorenjska smo ljudje

5 minut z novozaposlenimi

Monika Sodja

Kako bi se na kratko opisali?

Sramežljiva, mirna, nezakomplicirana.

Kaj vam požene adrenalin po žilah?

Zagotovo hitra vožnja, kakšen strah pred nečim in skok s padalom.

Kaj vas mika, da bi naredili, pa si doslej še niste upali?

Vse, kar sem hotela, sem naredila.

Kakšno je vaše življenjsko vodilo?

Uživaj današnji dan.

Kaj bi vzeli s seboj na samotni otok?

Klemna, da mi ne bi bilo dolgčas, kakšno knjigo in telefon.

Kaj ste želeli biti kot otrok?

Policistka.



Foto: Mateja Purgar

Domen Kržišnik

Kako bi se na kratko opisali?

V prostem času se ukvarjam s športom in z elektriko.

Kaj vam požene adrenalin po žilah?

Šport: hokej, nogomet, kolesarjenje, rolkanje. Počasi se jih navadiš in niso nič več adrenalinski. Vožnja z avtom.

Kaj vas mika, da bi naredili, pa si doslej še niste upali?

Šel bi na daljše potovanje.

Kakšno je vaše življenjsko vodilo?

Živim za danes, ne za preteklost.

Kaj bi vzeli s seboj na samotni otok?

Čoln, vesla in kakšno dobro knjigo.

Kaj ste želeli biti kot otrok?

Policaj. To sem si želel še potem, ko nisem bil več kot otrok.



Foto: Mateja Purgar

Klemen Romih

Kako bi se na kratko opisali?

Ukvarjam se s športom, rad se zabavam, prosti čas preživljam s prijatelji in skupaj kakšno ušpičimo. Rad grem sem in tja.

Kaj vam požene adrenalin po žilah?

Hitrost, v kateri zelo uživam, in kakšna dobra punca.

Kaj vas mika, da bi naredili, pa si doslej še niste upali?

Vsak ima svoje skrite želje. Ni ničesar, kar bi si želel, pa še nisem storil.

Kakšno je vaše življenjsko vodilo?

Biti to, kar si.

Kaj bi vzeli s seboj na samotni otok?

Dve puncici in zaboj piva.

Kaj ste želeli biti kot otrok?

Takrat še nisem točno vedel, kaj bi bil, ampak nikoli mi pa ni bilo žal, da sem šel za "štromarja".



Foto: Mateja Purgar

Iz Gorenjskih elektrarn

Nova MHE Rudno

✍️ Jurij Čadež

V Rudenski grapi gorvodno od vasi Rudno v Selški dolini se nahaja obstoječa mala hidroelektrarna Gorenjskih elektrarn, HE Rudno. Elektro-strojna oprema obstoječe elektrarne je močno izrabljena in potrebna temeljite obnove in zamenjave. Obstoječa elektrarna izkorišča bruto padec 54 m in ima inštalirani vodni pretok 0,45 m³/s. Maksimalna izhodna električna moč elektrarne je približno 150 kW. Za dovod visokotlačne vode na dve turbini služi jeklen cevovod zunanjega premera 500 mm, ki je položen na najbolj strmem delu grape, kjer je bilo možno doseči relativno velik padec z najmanjšo dolžino cevovoda.

Gorenjske elektrarne aktivno iščejo možnosti za povečanje proizvodnje električne energije. Tako je bila v letu 2004 izdelana projektna naloga za izgradnjo HE Rudno 2, ki bi koristila vodni padec Rudenske grape nizvodno od obstoječe strojnice in bi zajela tudi stranski pritok v strugo ob izpustu iz obstoječe strojnice. Decembra 2004 je bila izdelana predinvesticijska študija, ki je obravnavala različne variante za izrabo vodno-energetskega potenciala Rudenske grape. Cilj študije je bil oceniti učinkovitost investicije pri različnih variantah in določiti najugodnejšo varianto. Povzetek študije je naveden v nadaljevanju.

VARIANTE:

Primerjane so bile naslednje variante:

Varianta 1: Obnova elektrostrojne opreme obstoječe HE Rudno.

Varianta 2: Izgradnja nove strojnice HE Rudno na lokaciji, ki je v projektni nalogi predvidena za izgradnjo HE Rudno 2. Podaljšanje obstoječega cevovoda od obstoječe strojnice HE Rudno do nove strojnice HE Rudno, ter opustitev in razgradnja obstoječe HE Rudno.

Varianta 3: Namestitve kaskadne HE Rudno 2 nizvodno od obstoječe HE Rudno, v skladu s projektno nalogo.

Varianta 4: Kot Varianta 2 - vendar z zamenjavo tudi obstoječega cevovoda z novimi cevmi večjega premera za zagotovitev manjših hidravličnih izgub.

Varianta 5: Varianta 1 + Varianta 3.

Simulacija letne proizvodnje:

Za izračun letne proizvodnje vsake variante je bila izvedena simulacija, ki je upoštevala izkoristke agregatov in hidravlične izgube cevovoda. Vhodni podatek simulacije je bil urejeni diagram letnega pretoka.

Izkoristek agregata je v splošnem zmnožek izkoristka turbine pri danem pretoku in padcu, ki ga podaja tako imenovani školjčni diagram turbine, izkoristka generatorja, ter izkoristka prenosa med turbino in generatorjem. V simulaciji je bil upoštevan kar približni izkoristek agregata, ki je vseboval vse prej omenjene faktorje in je bil vnesen v obliki diagrama izkoristka agregata v odvisnosti od pretoka.

Hidravlične izgube cevovoda so se izračunavale po Colebrookovi formuli z uporabo rekurzivnega numeričnega postopka. Integralni koeficient hrapavosti "k" obstoječega cevovoda je bil določen na osnovi meritev hidrostatičnega tlaka pred vstopom v turbino pri različnih obremenitvah prvega, drugega agregata ter pri hkratnem obratovanju obeh agregatov. Ugotovljene so bile prevelike hidravlične izgube obstoječega cevovoda, ki znašajo pri polnem odprtju obeh turbin približno 8,5 m vodnega stolpca, kar predstavlja skoraj 16 % bruto padca.

Urejeni diagram letnega pretoka stranskega dotoka pri izpustu iz obstoječe strojnice HE Rudno je bil ocenjen na 25 % pretoka, ki se zajame na obstoječem zajetju. Naknadno bo letos izvedena meritev stranskega pritoka.

Rezultat simulacije je pokazal, da je iz investicijskega vidika najoptimalnejša Varianta 2, to je podaljšanje obstoječega cevovoda do nove strojnice ter opustitev obstoječe strojnice.

Osnovni podatki nove MHE Rudno v primerjavi z obstoječo:

	Nova MHE Rudno	Obstoječa HE Rudno
št. agregatov	1	2
tip agregata	Pelton	Pelton + Francis
inštalirani pretok (m ³ /s)	0,45 do 0,5	0,09 + 0,36
bruto padec (m)	118	54
dolžina cevovoda (m)	1400(nov) + 410	410
maks. moč agr. (kW)	395 do 435	25 + 130
letna proizvodnja (kWh)	ca. 1.380.000	ca. 450.000

V mesecu januarju in februarju 2005 smo v Gorenjskih elektrarnah že pričeli z aktivnostmi v zvezi z izgradnjo nove MHE Rudno. Največje težave pri izvedbi investicije pričakujemo prav pri pridobivanju lastniških pogodb, zato smo takoj pričeli s postopki, ki so za to potrebni. Za ta namen je že izdelan načrt trase novega dela cevovoda z lokacijo nove strojnice.

V izdelavi je PGD projekt MHE Rudno, ki bo pretežno izdelan v Gorenjskih elektrarnah. Za pridobitev gradbenega dovoljenja je potrebno pridobiti naslednja soglasja, dovoljenja in pogodbe:

1. Kupna pogodba za zemljišče strojnice
2. 15 zemljiških služnostnih pogodb za traso cevovoda
3. Soglasje za priključitev (Upravitelj distribucijskega omrežja)
4. Vodno dovoljenje (Ministrstvo za okolje in prostor)
5. Okoljevarstveno soglasje (Ministrstvo za okolje in prostor)
6. Soglasje upravljalca ceste
7. Soglasja ostalih pristojnih dajalcev soglasij (komunala, ribiška družina, naravna in kulturna dediščina, spomeniško varstvo ...)

Poleg navedenega bo potrebno pridobiti tudi novo koncesijo za koriščenje naravnega vira, saj se poveča izkoriščani energetskega potencial vodotoka.

Upravni postopki, potrebni za pridobitev vseh zgoraj omenjenih pogojev, so zelo zahtevni in bodo zahtevali več vloženega dela kot pa samo tehnično projektiranje energetskega objekta.



Foto: Jurij Čadež

Za vsakogar nekaj

Kultura

Slikarska razstava

Vinka Hlebša Mateja Purgar

Od 3. februarja do konca maja bodo v galeriji Elektra na ogled slikarska dela Vinka Hlebša. Imaginarni svet nenavadne flore, ki ga slika kot odgovor na večno aktualno problematiko obstoja in sožitja človeka z naravo, oblikuje njegov edinstveni likovni slog, v katerega preslikava svoj pogled na svet in svojo interpretacijo življenja.

V motive iz rastlinskega sveta, od lišajev, mahov, podrasti, travniških in gojenih rastlin, dreves do cvetja in plodov, slikar vpleta razmišljanja o smislu in namenu življenja. "Rastline so slikarjev simbol za človeka, za njegovo življenjsko moč in bit," je slikarjevo temeljno ustvarjalno vodilo predstavljal mag. Damir Globočnik, kustos iz Gorenjskega muzeja.

Upodobitev posušene makove glavice predstavlja naš planet in njegovo propadanje, odtrgan cvet, polomljeno steblo ali z žico speta rastlina pripoveduje o porušenem ravnovesju. Možnost ravnovesja in sožitja slikar nakazuje v zanimivih rastlinskih združbah, v katerih steblo, listi, cvetovi in popki pripadajo različnim vrstam rastlin. O povezavi s človekom govorijo tudi metulji, ki poseebja dušo, prikazi rastlinja skozi različne stopnje življenjskega kroga, v katerih se rastlina rodi, plodi in umre. Moč življenja in narave prikazujejo popki ali cvetovi z velikimi venčnimi listi, ki so zgovorna prisposoba maternice, sadež v razbiti posodi, plodovi in cvetovi na umirajočem drevesu, ki vzbujajo upanje in pričakovanje po novem življenju.



Foto: Rafko Bešič

Slikar Vinko Hlebš živi in ustvarja v Spodnji Bistrici pri Trziču. Od leta 1969 je svoja dela predstavil že na 75. samostojnih slikarskih razstavah. Njegove ilustracije opremljajo naslovnice šestih knjig. Za svoja umetniška dela je dobil številna priznanja, med drugim tržiško občinsko kulturno priznanje Kurnikovo plaketo za leto 1978, Prešernovo nagrado za Gorenjsko leta 1985 in plaketo mesta Trzič za leto 1991.

Zgodovinska pričevanja in spomini Najstarejša pogodba o razsvetljavi ulic mesta Škofja Loka Drago Papler

Škofja Loka je bila prvo mesto na Slovenskem z javno elektrarno in prvo javno cestno električno lučjo 4. avgusta 1894 iz industrijske elektrarne v tovarni sukna podjetnika Alojzija Krennerja. V Zgodovinskem arhivu Ljubljana, enota za Gorenjsko, izpostava Škofja Loka, je kot najstarejši dokument o elektrifikaciji in zagotavljanju električne energije na Slovenskem ohranjena Pogodba med Mestno občino Škofja Loka in gospodom Alojzijem Krennerjem, tovarnarjem iz Škofje Loke, z dne 5. aprila 1894, ki opisuje razmerja med občino in dobaviteljem električne energije.

Elektrarna je razpolagala s presežki električne energije, zato je Krenner ponudil loškim občinskim možem del proizvedene električne energije v odkup za razsvetljavo mestnih ulic in tudi domov. Na srečo je imela Mestna občina pametnega župana Valentina Sušnika in svetovalce, ki so pravilno ocenili prednosti električne razsvetljave. Dne 5. aprila 1894 so sklenili pogodbo, s katero se je Krenner obvezal zgraditi omrežje javne razsvetljave, na katerega bi bilo priključenih 40 žarnic od 10 do 16 normalnih sveč. Pogodba je bila napisana lepo ročno na pol strani v slovenščini in na drugi polovici pa v nemščini. Določala je tudi obratovalne in plačilne pogoje in je po svoji racionalni vsebini lahko za zgled še danes.

Kot zanimivost navajam nekaj odlomkov iz te pogodbe, ki je še ohranjena v loškem mestnem arhivu. Besedilo navajam v originalnem besedilu: "Gospod Alojzij Krenner zaveže se, da od letos naprej skozi trideset let razsvetljevati ulice mesta Škofja Loka vsak dan od pričetka mraka do pol dveh čez polnoč in od tri četrt na šest zjutraj do belega dne s štiridesetimi električnimi žarnicami, vsaka pa 16 normalnih sveč po sistemu "Siemen in Halske". Napravo razsvetljave zaveže se gospod Alojzij Krenner od svoje tovarne na svoje stroške v ulice mesta napeljati in žarnice na tistih prostorih narediti, katere mu je mestni zastop po gotovem načrtu enkrat za vselej že odkazal."

In še naprej je bilo določeno: "Za to zaveže se mestna občina gospodu Alojziju Krennerju plačevati kot amortizacijski delež vsako leto 360 goldinarjev ali 720 kron." Za to ceno je bilo pavšalno dogovorjeno, da gospod Krenner skrbi za vzdrževanje vse električne napeljave in luči, ne glede na elementarne nezgode, obrabo ali poškodbe. Občino bremenijo le namerno povzročene poškodbe. Popravila napeljav oziroma zamenjavo žarnic bo gospod Krenner izvedel takoj, ko bo o tem obveščen."

V nadaljnjem členu pogodbe je bilo določeno, da pogodba velja trideset let, po preteku tega časa pa električna napeljava razsvetljave postane last mestne občine.

Kako strogo so vzeli obveznosti dobavitelja, kaže naslednje določilo: "Gospod Alojzij Krenner jamči zase, svoje dediče in pravne naslednike s celim svojim premoženjem, da se bodo vse določbe te pogodbe točno izpolnjevale skozi celi zgoraj navedeni čas in on se zaveže za slučaj, da bi razsvetljava osem dni zaporedoma prenehala, občini za vsak dan dve kroni odškodnine plačevati."

Kar 26 let je Škofji Loki zagotavljal enosmerni električni tok Alojzij Krenner v skladu s sklenjeno pogodbo z Mestno občino in zaradi povečanega odjema tudi povečeval elektrarno. Vse večja poraba je zahtevala nov proizvodni vir. Leta 1920 je novoustanovljeno podjetje Delniška družba elektrarna za Škofjo Loko in okolico z omejenim jamstvom začelo oskrbovali Škofjeločane z izmeničnim tokom.

Za vsakogar nekaj

Fotogalerija



Foto: Roman Bratun

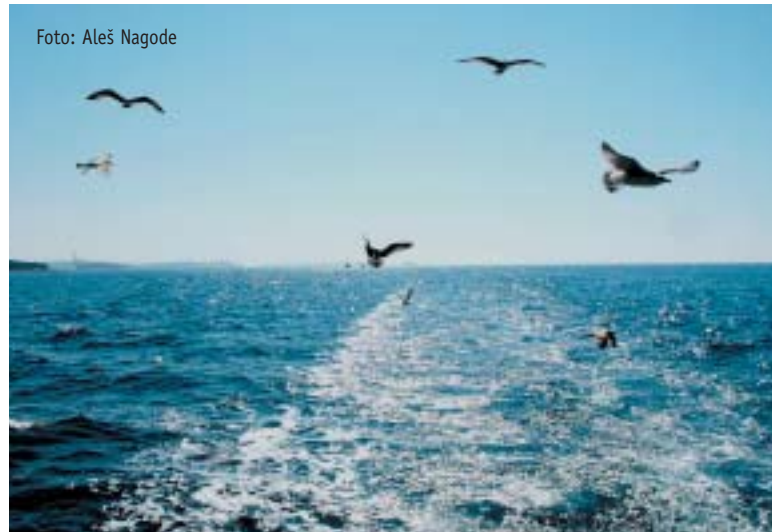


Foto: Aleš Nagode



Foto: Marko Vilfan



Foto: Barbara Egart



Foto: Roman Bratun



Foto: Simon Papler

Mozaik
fotografij
članov
Fotografske
sekcije
Športnega
društva
Elektra
Gorenjska

Za vsakogar nekaj

Fotografska sekcija Športnega društva EG

Marjan Jerele

Na pobudo nekaterih ljubiteljev fotografije se je porodila ideja o ustanovitvi fotografske sekcije v okviru ŠD EG. Aktivnosti sekcije naj bi predvidoma zajemale organizacijo fotografskega seminarja, skupno zaključno projekcijo in letno razstavo.

V februarju smo tako pričeli s fotografskim seminarjem, ki ga vodi priznani mednarodni strokovnjak g. Peter Pokorn, EFIAP/b, nekdanji predsednik Fotografske zveze Slovenije in aktiven član Fotografskega kluba Anton Ažbe iz Škofje Loke. Na seminarju se pod strokovnim vodstvom mentorja udeleženci z direktno metodo in individualnim usmerjanjem v skupini seznanjamo z osnovnimi zakonitostmi tako analogne kot digitalne fotografije. Vsak posameznik dobi pri vsakem seminarskem srečanju analizo svojih posnetkov in predloge za

nadaljnje delo v obliki individualnih inštrukcij, tako da na lastnih kot tudi napakah drugih nadgrajujemo svoja znanja. Na seminarju je bilo v prvih treh srečanjih prisotnih povprečno po 15 zaposlenih.

V okviru seminarja bomo predvidoma izvedli tudi praktični del v obliki fotografiranja različnih motivov po izbiri udeležencev. Ob zaključku seminarja bomo pripravili skupno projekcijo.

Seminar bo predvidoma potekal v okviru 10 srečanj v skupnem trajanju 20 ur, 8 srečanj v zimsko pomladnem delu in 2 srečanja v jesenskem terminu. Udeležba na seminarju je brezplačna.

Po zaključku jesenskega dela seminarja bomo udeleženci seminarja pod vodstvom mentorja pripravili tudi fotografsko razstavo v galeriji Elektra.



Foto: Marjan Jerele

Aktivnosti športnega društva v letu 2005

Marjan Porenta

Športno društvo tudi v letošnjem letu za svoje člane načrtuje številne aktivnosti.

Športna srečanja elektrodistributerjev

4. 6. - 11. letne igre EDS bodo potekale v Kopru v organizaciji Elektra Primorska. Mesec pred igrami se predstavniki intenzivneje pripravljajo po posameznih disciplinah.

Dodatne informacije: Iztok Štern

Rekreacija

Odbojka (med šolskim letom)

Vsak torek ob 19h v OŠ Naklo

Dodatne informacije: Mira Piibernik

Vsak ponedeljek od 20.30-22h v TVD Partizan Žirovnica

Dodatne informacije: Polde Zupan

Košarka (od 1. 10. do 30. 4.)

Vsak 2. in 4. petek v mesecu v OŠ Simona Jenka v Kranju. **Dodatne informacije:** Iztok Štern

Fitness in aerobika (od 1. 10. do 31. 3.)

Fitness & aerobika Monika v Kranju, termin po želji.

Dodatne informacije: Iztok Štern

Nogomet (od 1. 10. do 30. 4.)

Vsak 1. in 3. petek v mesecu v OŠ Simona Jenka v

Kranju. **Dodatne informacije:** Iztok Štern

Tenis (od 15. 10. do 31. 3.)

Vsak ponedeljek od 20-22h v dvorani Triglav v Kranju, med sezono na teniškem igrišču na Visokem

Dodatne informacije: Iztok Štern

Kegljanje (od 1. 10. do 31. 5.)

Vsak četrtek ob 15h na kegljišču Iskraemeca v Kranju

Dodatne informacije: Stane Kern

Streljanje (pred letnimi športnimi igrami)

Pred letnimi športnimi igrami v Hujah

Dodatne informacije: Saša Kržišnik

Badminton (od 1. 9. do 31. 5.)

Vsak torek od 20.30-21.30 na pokritem teniškem igrišču v Šenčurju. **Dodatne informacije:** Iztok Štular

Plezanje na drog

Priprave en mesec pred letnimi športnimi igrami v skladišču drog v Radovljici.

Dodatne informacije: Polde Zupan

Planinarjenje

V okviru športnega društva EG bomo v tem letu organizirali 2 planinske pohode.

Sobota, 16. 4. - Pohod na Dobrčo

Na Dobrčo smo v letu 2004 napeljali 20 kV energetskega kabel in zgradili trafo postajo, ki služi našim telekomu-

nikacijskim zvezam. Iz trafo postaje je napajana tudi planinska koča. Planinci si bomo ob pohodu elektrifikacijo tudi ogledali. Dovolj zgodaj si za pohod rezervirajte prosti čas.

Dodatne informacije: Janez Pšenica

Kolesarske ture

V okviru športnega društva EG bomo v tem letu organizirali 2 kolesarski tur.

27.-28. 5. - Dvodnevni izlet Od Borovelj do Maribora (nadaljevanje ture Od izvira do izliva Drave).

1. sobota v septembru - Izlet v neznanu - rezervirajte si termin. **Dodatne informacije:** Marjan Porenta

Kako postanem član ŠP EG?

Član Športnega društva Elektra Gorenjska lahko postanete s podpisom pristopne izjave, ki jo dobite pri Karmen Zupanec. Letna članarina znaša 3.000 SIT, ki jo zaposlenim odtrgamo od plače, upokojeanci pa jo poravnajo s položnico.

Za vsakogar nekaj

Ekipa Elektra Gorenjska premagala konkurenco

 Mateja Purgar

Elektrodistributerji so tudi letos pomerili moči v veleslalomu in teku na smučeh na 12. Zimskih športnih igrah, ki jih je 29. januarja organiziral Elektro Maribor. Kljub mrazu, ki je grizel do kosti, je ekipa Elektra Gorenjska domov odnesla zlati pokal, ki si ga je prislužila za uvrstitev na prvo mesto v skupnem seštevku.



Foto: Mateja Purgar

Smučarski teki

Tekmovalke in tekmovalci iz Elektra Gorenjska so v smučarskih tekih na Arehu v svojih kategorijah zasedli naslednja mesta:

ženske nad 45 let - letnik 1960 in starejše

1. Damijana Pernuš
3. Olga Pšenica
12. Majda Rokсандič

ženske od 35 do 44 let - letnik 1961-1970

2. Irena Dolar
5. Danijela Kočila
8. Agata Štular

ženske do 34 let - letnik 1971 in mlajše

4. Mojca Kremsar
5. Andreja Golob
6. Romana Božnar

moški nad 60 let - letnik 1945 in starejši

1. Jure Kokalj
2. Janez Pšenica
7. Peter Zagožen

moški od 50 do 59 let - letnik 1946-1955

1. Oto Prešeren
3. Polde Zupan
10. Milan Pristavnik

moški od 40 do 49 let - letnik 1956-1965

6. Jure Podpečan

7. Marjan Jerele
15. Drago Meglič

moški od 30 do 39 let - letnik 1966-1975

10. Karlo Zupanc
12. Klemen Novšak
13. Vojko Janžekovič

moški do 29 let - letnik 1976 in mlajši

4. Damjan Prašnikar
7. Dominik Ovniček
8. Marko Vilfan

gostje

2. Marjan Porenta

Veleslalom

Veleslalomski tekma je potekala v večernih urah na zaledeneli strmini Snežnega stadiona, na kateri so se teden dni prej za Zlato lisico potegovale najboljše smučarke sveta. Tekmovalke in tekmovalci, ki so zastopali barve Elektra Gorenjska, so se uvrstili na naslednja mesta:

ženske nad 45 let - letnik 1960 in starejše

1. Damijana Pernuš
4. Jožica Mervič
8. Helena Leban

ženske od 35 do 44 let - letnik 1961-1970

9. Andreja Golob
12. Irena Dolar

13. Irena Jekovec

ženske do 34 let - letnik 1971 in mlajše

2. Barbara Egart
4. Mojca Kremsar
12. Nejka Dijak

moški nad 60 let - letnik 1945 in starejši

3. Tomaž Jamnik
5. Jože Hladnik
6. Anton Kos

moški od 50 do 59 let - letnik 1946-1955

3. Zvone Tavčar
6. Jernej Boncelj
7. Marjan Tepina

moški od 40 do 49 let - letnik 1956-1965

7. Drago Meglič
8. Darko Ropret
11. Žare štrukelj

moški od 30 do 39 let - letnik 1966-1975

3. Marko Javornik
8. Bogdan Dijak
11. Gregor Štern

moški do 29 let - letnik 1976 in mlajši

5. Robert Jošt
7. Rok Andolšek
11. Šimon Tolar

gostje

3. Marko Čarman

Rezultati ekipno

Ekipno so tekmovalke iz Elektra Gorenjska v smučarskih tekih osvojile 1. mesto (116 točk), tekmovalci pa 2. mesto (162 točk).

V veleslalomu so tako tekmovalke kot tekmovalci iz Elektra Gorenjska ekipno zasedli 2. mesto (95 točk ženske in 146 točk moški).

Elektro Gorenjska je v skupnem seštevku s 519 točkami stopil na najvišjo stopničko in premagal ostala distribucijska podjetja: Elektro Ljubljana (503), Elektro Primorska (451), Elektro Maribor (382) in Elektro Celje (253).

Naslednje, 13. Zimske športne igre bo po razporedu organiziral Elektro Gorenjska.

Za vsakogar nekaj



Foto: Mateja Purgar

Priprave na Pokljuki

Če bi vse priprave na Zimske športne igre elektrodistributerjev potekale v vremenskih pogojih, ki smo jim bili priča na Pokljuki 12. 1. 2005, bi se na tekmovanje zagotovo prijavili še tisti, ki nismo športno aktivni.



Foto: Mateja Purgar

Anekdota:

Damijana Pernuš se je udeležila smučarskih tekov na Arehu v kategoriji ženske nad 45 let, v kateri se je med seboj pomerilo 13 tekmovalk.

Ob pisku, ki je oznanil začetek tekme, se je pognala v tek. Na poti jo je spremljal sotekmovalec in jo spodbujal "Poženi, Damijana, poženi". Ob začetku drugega kroga jo je prehitela ena tekmovalka, za seboj pa je zaslislala tudi druge tekmovalke. V tek je vložila vse svoje moči in jezilo jo je, da kljub vsemu ni dovolj hitra.



V cilj je pritekla izčrpana in na obrazu ji je pisalo, da je razočarana. Šele ob navdušenju sodelavcev in navijačev, ki smo jo pričakali v ciljni ravnini, je spoznala, da je na cilj pritekla prva in da so jo prehitete tekmovalke, ki so startale v kasnejših kategorijah. Damijana je drugouvrščeno tekmovalko v svoji kategoriji prehitela za slabo minuto in pol.



Zmagovalna ekipa na 12. Zimskih športnih igrah EDS. Foto: Mateja Purgar

Za vsakogar nekaj

Sindikat dejavnosti elektrogospodarstva Aktivnosti v zadnjem trimesečju

 Polde Zupan

Sindikat Elektra Gorenjska SDE deluje po programskih usmeritvah - cilj in s tem uresničuje politiko delovanja. Glede na programske usmeritve in trenutne potrebe članstva predstavljam realizirano in začeto delo za obdobje od zadnjega posredovanega obvestila.

Zaradi različnega tolmačenja posameznih členov Podjetniške kolektivne pogodbe (PKP) smo partnerji pripravili tolmačenja, jih uskladili in podpisali 22. 11. 2004. Veljavnost razlage Podjetniške kolektivne pogodbe je skladna z veljavnostjo PKP in se uporablja od 1. 6. 2004 dalje.

Božičnica (praznična nagrada) je bila izplačana v skladu s 130. čl. PKP, vendar so neto izplačila manjša od pričakovanega zaradi previsokih dajatev (del poročila sledi pri dohodnini). Veliko truda in aktivnosti smo morali vložiti, da smo se z upravo dogovorili o izplačilu 15 % stimulacije, ki je bila izplačana v januarju 2005. Vseskozi si prek organov SDE prizadevamo našo družbo uvrstiti v sfero gospodarskih dejavnosti, da bomo lahko koristili 100 % izpogajane in podpisane bonitete v PKP (odpravnine, prehrana itd.).

Upravi smo tudi posredovali pripombe o vsebini pogodbe o zaposlitvi, ki jih je pripravila pravna služba SDE. S strokovno službo Elektra Gorenjska smo jih pregledali in ugotovili, da so v celoti upravičene. Nove pogodbe se že sklepajo s popravki, za ostale pa se bodo marca pripravili aneksi.

Energetski zakon je prinesel korenite spremembe na področju organiziranosti oskrbe z električno energijo. Z ločitvijo dejavnosti distribucije in trženja električne energije se bomo ponovno reorganizirali, kar lahko posledično vpliva tudi na socialno varnost nas zaposlenih. Zato si sindikalisti naše družbe preko centrale SDE močno prizadevamo sooblikovati vse študije in koncesijske pogodbe. Pridobivamo informacije z zahoda in vzhoda, saj se želimo izogniti napakam iz Madžarske, Slovaške in Češke. 16. 2. 2005 smo se sestali s predstavniki Koroških sindikatov in predsednikom delavske zbornice Avstrija, da bi se seznanili z njihovimi izkušnjami. V Avstriji sta se dejavnosti ločili z odprtjem trga leta 1994. Obstoječa distribucijska podjetja so se morala po EU direktivi reorganizirati na proizvodnjo, oskrbo, prodajo in hčerinska podjetja, ki upravljajo servisno dejavnost. V letu 1996 je bilo število delovnih mest zmanjšano za 39 % predvsem v hčerinskih podjetjih, tehnološke viške so reševali s predčasnim upokojevanjem in prezaopositvami. V 11 letih se je po podatkih delavske zbornice Avstrija zaposlenost v energetiki zmanjšala za 60 %. Opravljene analize so pokazale, da je električna energija za večino odjemalcev (razen za velike potrošnike) dražja, prenosno omrežje se ne vzdržuje zadovoljivo, vzdrževanje izvajajo manjša podjetja z najeto delovno silo z vzhoda, časi odklopov so daljši, dobički se investirajo v druge države in zato odgovorni že razmišljajo o novi organiziranosti. Ob negativnih izkušnjah iz tujine in usmeritvah vlade ne smemo prezreti dejstva, da je danes pomemben samo dobiček. Toda naš sindikat bo z vsemi sredstvi vztrajal, da poiščemo optimalne rešitve za naše zaposlene.

Sindikat elektrodistribucije Slovenije S članstvom v Sindikatu EDS do ugodnosti

 Milan Pristavnik

Sindikat Elektrodistribucije Slovenije Elektra Gorenjska je imel v letu 2004 147 članov. Sindikat si prizadeva, da zastopa njihove interese na področju pravic in dolžnosti pri delu v podjetju Elektro Gorenjska. Pri tem imajo člani naslednje ugodnosti:

- pravno brezplačno svetovanje v okviru Sveta Gorenjskih Sindikatov
- brezplačno obveščanje v glasilu KS 90 DIALOG, v katerem ste tekoče seznanjeni o aktualnih dogajanjih na slovenski in gorenjski sindikalni sceni
- ugodno dolgoročno in kratkoročno posojilo preko Hranilnice Lon
- kratkoročno sindikalno posojilo (čebelica)
- koriščenje preventivnega okrevanja (uporabnik prispeva samo dopust)
- nakup kurilnega olja (možnost obročnega odplačevanja)
- popust na letovanje preko turistične agencije Sindicom. 7.500 SIT prispeva sindikalni sklad, 3 % svet gorenjskih sindikatov
- popust pri nakupu očal v Optiki Aleš
- organiziranje brezplačnega izleta
- enkratna nepovratna pomoč ob rojstvu otroka (40.000 SIT)
- koriščenje dveh kart (celoletnih) za Smučišče Kravec z doplačilom 1.000 SIT
- vsak član dobi neomejeno število kart za zimski bazen v Kranju (velja tudi v poletnem času) - z doplačilom 600 SIT
- pomoč ob smrti najožjih sorodnikov

Vabim sodelavce, ki bi se radi vključili v sindikat Elektra Gorenjska, vključen v svet Gorenjskih Sindikatov, da pri tajnici sindikata dvignejo in podpišejo pristopno izjavo. Dodatne informacije dobite pri ga. Ireni Kociper na interni telefonski številki 268.



Foto: Barbara Egart

Za vsakogar nekaj

Kviz

Kako dobro poznate prodajo električne energije upravičenim odjemalcem?

 Karmen Šmon

Preizkusite svoje znanje in odgovorite na spodnja vprašanja. Pri vsakem vprašanju je pravičen le en odgovor.

1. Katerega leta se je v Sloveniji formalno odprl trg z električno energijo?
 - a) 1999
 - b) 2001
 - c) 2004

2. V skladu s trenutno zakonodajo imajo status upravičenih odjemalcev:
 - a) odjemalci električne energije, ki presegajo priključno moč 41 kW na enem odjemnem mestu
 - b) vsi odjemalci električne energije
 - c) vsi odjemalci električne energije, ki niso gospodinjstva

3. Katera je najpomembnejša razlika med upravičenim in tarifnim odjemalcem električne energije?
 - a) upravičeni odjemalec mora imeti sklenjeno pogodbo o dobavi s svojim dobaviteljem
 - b) upravičeni odjemalec lahko prosto izbira dobavitelja na trgu
 - c) upravičeni odjemalec porabi večjo količino električne energije kot tarifni

4. Kaj je "MODRA ENERGIJA"?
 - a) električna energija, obarvana modro
 - b) električna energija, proizvedena iz okolju prijaznih, obnovljivih virov
 - c) električna energija, proizvedena izključno v malih hidroelektrarnah

5. K čemu prispeva kupec "MODRE ENERGIJE"?
 - a) k varovanju in ohranjanju čistega okolja
 - b) k povečevanju porabe električne energije
 - c) k večji količini proizvedene električne energije iz jedrske nuklearke v Sloveniji

6. V okviru katere organizacijske enote v Elektru Gorenjska deluje Služba za prodajo električne energije upravičenim odjemalcem?
 - a) OE dobava električne energije tarifnim odjemalcem
 - b) OE distribucija električne energije
 - c) OE nakup in prodaja električne energije

7. Elektro Gorenjska nudi upravičenim odjemalcem dodatne storitve v obliki posredovanja podatkov. Kako se imenuje paket, s katerim lahko odjemalci sami preko interneta spremljajo svojo porabo električne energije?
 - a) Paket EG
 - b) Standardni paket
 - c) Svetovalni paket

8. Elektro Gorenjska na področju prodaje upravičenim odjemalcem opravlja tudi svetovalno dejavnost. Kateri od spodaj naštetih paketov spada med svetovalne storitve?
 - a) Podatkovni paket
 - b) Individualni paket
 - c) Standardni paket

Pravilni odgovori

1.b, 2.c, 3.b, 4.b, 5.a, 6.c, 7.a, 8.b

Koliko je vredno vaše znanje?

Vsak pravičen odgovor je vreden eno točko.

Če ste zbrali:

7-8 točk - odlično

4-6 točk - dobro

1-3 točk - slabo



Za vsakogar nekaj

Doživetja

Ponovno v nepalski Himalaji

 Janez Pšenica

Tako kot že vrsto let smo se tudi lani s prijatelji Jankom, Milanom, Radom, Jožetom in Borutom dogovorili za treking v Himalajo in z osvojitvijo enega od 6 tisočakov. Z Jankom Balohom sva že dolgo stara naveza, oba že nekaj čez 60 let pa naju volja za obisk teh gora še ni minila, z Radom pa sva leto prej osvojila Naya Kango nad dolino Lang Tang.

24. oktobra 2004 smo odpotovali iz Brnika, 26. oktobra pa smo že urejali dovoljenja, notranji polet in opremo. Šlo je zelo hitro, saj smo ob pomoči našega bivšega sodelavca in Himalajca Tomaža Jamnika že prej imeli skoraj vse dogovorjeno: dovoljenje za nacionalni park, dovoljenje za obisk gore Pachhermo, nosače, njihovo zavarovanje, avionski polet Katmandu - Lukla.

27. oktobra smo po enournem poletu s helikopterjem pristali v Lukli 2.840 m visoko. Tu se začne pot skoraj vseh odprav in trekingov v gorovje Mont Everesta v nacionalni park Sagarmatha. Agenciji smo plačali 6 nosačev in vsak naj bi nosil do 20 kg opreme. V Lukli nas je čakal vodja nosačev Karma, ki je bil organizator. Zbral je 3 nosače od katerih je nosil vsak dvojno mero - mi smo za njih plačali v agenciji 6 x 6 USD na dan.

Hitro je bilo vse dogovorjeno in že smo jo zakoračili po že znani poti proti Namche Bazarju. Pot je primerna le za pešce, jake, konje in ovce. Pešce vseh narodnosti in barv srečujemo in prehitevamo,

ko hitimo vzdolž reke Dudh Kosi, malo v hrib, pa čez viseče mostove po gozdu, kamenju, prahu in med iztrebki živali. Ob poti je več zaselkov z lodži za skromno spanje in hrano (riž, makaroni, zelenjava).

Drugi dan smo že v Namche Bazarju, 3.440 m visokem naselju z okoli 1000 prebivalci z veliko lodžev in hotelčkov in na razpotju več poti. Ena pelje proti Tibetu, kjer vsak dan tovorijo trgovsko blago od žit, moke, preprog, pa do poceni tenis copat, oblačil in spominkov. Tu prespimo in nabavimo šotor in bencin za kuhalnik nosačev, zase pa imamo plinske bombe.

Naslednji dan odrinemo proti severu nad rečico Bhote Koshi. Po tej poti se v 1 tednu pride v Tibet ali pod goro Cho Oyu 8.153 m, ki je slovenskim alpinistom dobro znana. Ustavimo se v vasi Thame 3.800 m visoko, poiščemo si prijetno bivališče v Everest lodžu. Lastnik je rekorder po številu vzponov na Mt. Everest, saj je bil na vrhu sveta z različnimi odpravami že 13 krat.

Na rečici Thame Kola, ki se izteka v Bhote Koshi, je tudi zajetje hidroelektrarne, ki so jo leta 1998 zgradili Avstrijci. Močna je 600 kW in daje luč 2.000 prebivalcem v širši okolici. Za te prebivalce je že veliko razkošje, da imajo luč, hladilnikov in drugih strojev pa tako ne rabijo. Kuhajo in grejejo se na drva, le nekateri na plin.



Foto: Janez Pšenica

V višje ležečih krajih pa v pečeh in štedilnikih kurijo posušene jakove iztrebke.

V okolici Thameja smo se en dan aklimatizirali in si ogledali budistični samostan v skoraj prazni vasi Thame Gompa. Po sortiranju opreme smo se nato zjutraj podali v smeri naše gore Pachhermo. Na našo srečo smo imeli vse dni lepo vreme, le z višino je postajalo vedno hladneje. Med hojo je bila naša vsakdanja dobrota nekje sredi poti malica - košček domačega kruha, domača salama in na koncu skodelica "barcaffé". Nosачi si svoje kosilo skuhamo - riž ali tsampo (ječmenovo in ajdovo moko). Radi so prigriznili tudi naše dobrote.

Prespimo v pastirski hišici na višini 4.350 m, kjer mi nasmejan in ves smrkav fantiček takoj zleze v naročje. Seveda dobi bonbon in papirnate robčke, da si lahko veselo obriše svoj nos.

Na tej višini in med samimi 6 tisočaki so noči že zelo hladne, ko pa posije sonce, je kar prijetno. Hodimo naprej, zadnje travice ostanejo za nami, hodimo po melišču in skalah, začne se pojavljati prvi led. Po 4 urah hoje pridemo na višino 5.110 m v bližini zamrznjenega jezera in si postavimo tabor 3 šotorov. Skuhamo si juho in čaj, ogledujemo si naravo. Ob 17. uri zaide sonce za vrhovi gora, postane mrzlo in hitro smo v toplih spalnih vrečah.



Foto: Janez Pšenica

Za vsakogar nekaj

Zjutraj pospravimo dva šotora, nosači svojega pustijo in gremo naprej proti prehodu Tasi Laptsa na višini 5.755 m, kamor prilezemo vsi zadihani po 5 urah hoje. Naprej se pot spušča v dolino Rolwaling. Tu stalno piha veter, tik nad prelazom pa se v soncu blešči zasnežen 6.187 m visoki Pachhermo. Hitro postavimo šotora, nosači pa se vrnejo nazaj do svojega šotora. že ob 15. uri je sonce zašlo, mi pa smo se morali pripraviti za vzpon na našo goro. Jemo malo, popijemo čaj in ga skuhamo še za na pot.

V četrtek, 4. novembra, smo na poti 12. dan. Vstanemo ob 3.30. Janko se slabo počuti in leži naprej. Ostali se počasi napravimo, si natakemo pasove in dereze, se navežemo na vrv in ob 4.30 počasi rinemo v goro. Mraz in veter čutimo povsod. Po slabi uri počasnega vzpenjanja se Borut odloči, da ne bo mogel nadaljevati in se vrne. Ostali pa se podamo v strmino ca. 60 o ter z derezami in cepini obdelujemo zmrznjen sneg, ki se usipa tudi na naše glave. Začne se svetlikati, počasi se na obzorju pokaže sonce, v isti smeri vidimo Mt. Everest. Lepo, ampak tako mrzlo, da sploh nismo fotografirali. Po dobrih treh urah vzpona kažejo višinomeri 6.030 m. Jaz zaradi utrujenosti nisem imel želje nadaljevati vzpenjanja. Pridružil se mi je še Jože in občepela sva na majhni ravninici. Milan je trmastega Bohinjca



Foto: Janez Pšenica

Rada ob 10. uri pripeljal na vrh Pachherma. Vrh je bil osvojen. Z Jožem sva se spustila po strmini navzdol. Ob 14. uri smo bili vsi utrujeni a srečni ponovno na sedlu. Hitro se odločimo: podremo šotore in gremo nazaj. Zbrali smo moči in po 5. urah smo bili že v temi vsi zopet v pastirski koči ob topli peči, ki je smrdela po jakovih suhih iztrebkih. Bili smo srečni, da sta Milan in Rado osvojila vrh in da smo vsi zdravi in celi.

Naslednji, 14. dan, v Thameju naročimo skupno večerjo za nas in nosače. Najprej konjak, ki smo ga prinesli za osvojitve vrha, nato riž in makaroni, vse je bilo tako dobro. Pili pa smo pivo in coca-colo ter že delali načrte, kaj nas še čaka naslednjih 10 dni. Vmes malo pokašljujemo in masiramo

ozeble prste, saj je višina le pustila nekaj posledic, pa tudi kak kilogram manj.

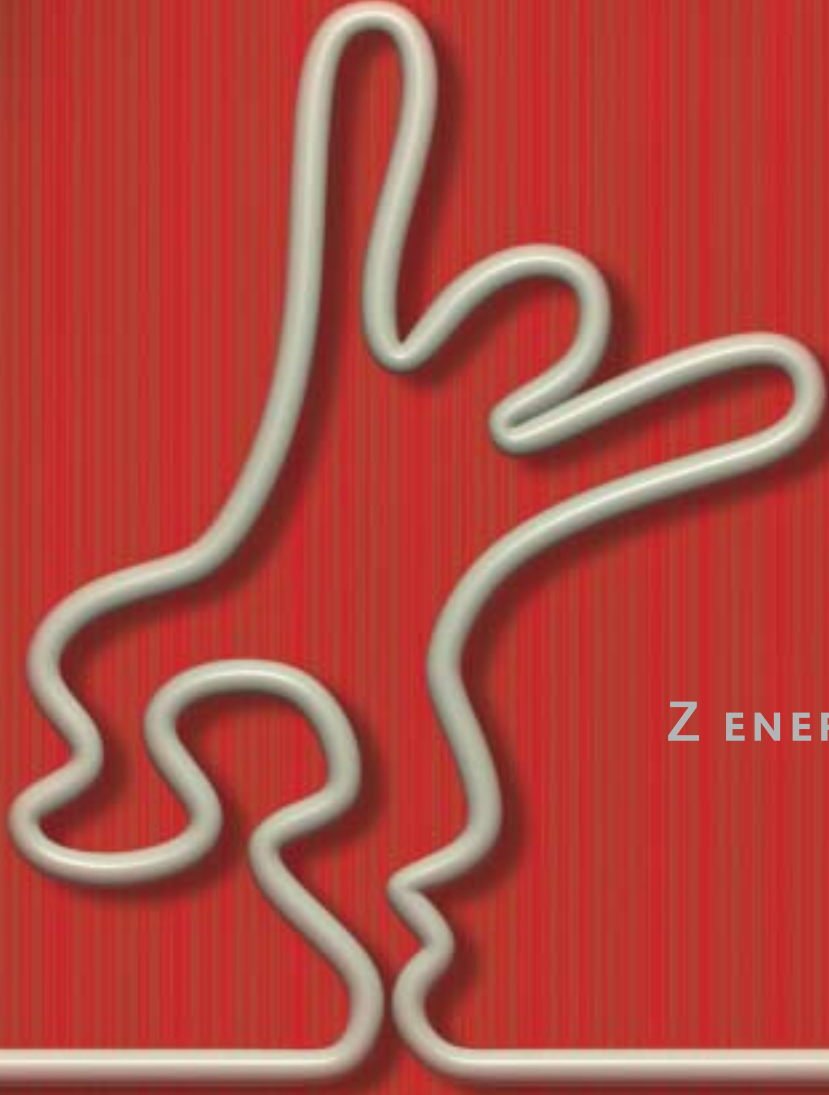
Vedno pa zaključimo razgovor - še pridemo, saj so lepote in doživetja lepša od bolečin in naporov.



Foto: Janez Pšenica



Foto: Janez Pšenica



Z ENERGIJO



elektro
gorenjska