

CINKARNAR

POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 3102 CELJE
Letnik LXXI | Decembar 2025 | številka 2 | 330





CINKARNAR

Časopis Cinkarne Celje, d. d.
Letnik: LXXI, december 2025
Številka: 2/330

Uredniški odbor:

Barbara Rozoničnik
Mojca Lavrič

Izdajatelj in naslov uredništva:

Cinkarna Celje, d. d.
Kidričeva ulica 26
p. p. 1032, 3001 Celje
telefon: +386 (0)3 427 61 01
e-pošta: vodstvo.tajnistvo@cinkarna.si

Glasilo podjetja Cinkarna Celje, d. d.,
najdete tudi na spletni povezavi:
www.cinkarna.si/o-podjetju/aktualno/publikacije

Oblikovanje:

Cinkarna Celje, d. d.

Tisk:

Tiskarna Golc, d.o.o.

*Uredništvo si pridržuje pravico, da po potrebi
skrajša ali slogovno predela članke.*

Revijo so z nasveti, prispevki in fotografijami
pomagali soustvarjati sodelavke in sodelavci
Cinkarne Celje, za kar se jim najlepše zahvaljujemo.

Uspeh ustvarjamo ljudje.
Z znanjem, pogumom in zaupanjem.

4

Smeh, poslušanje, sodelovanje.

7

Razvoj Cinkarne.

14

Največji projekt v zgodovini
PE Polimeri uspešno zaključen.

16

Vtisi iz Brazilije.

26

Kako v Cinkarni Celje skrbimo za
zdravje zaposlenih.

36

Novoletni zaključek - magičen
večer druženja in pozitivne energije.

45





Cenjene sodelavke, cenjeni sodelavci,

ko se oziramo na iztekajoče se leto, lahko z velikim ponosom rečemo, da smo v Cinkarni skupaj ponovno ustvarili zgodbo, ki presega pričakovanja. Kljub zahtevnim razmeram na svetovnih trgih smo uspeli ohraniti stabilno poslovanje, okrepiti prodajo ter utrditi položaj na naših ključnih evropskih trgih. To ni samoumevno. Je rezultat dobro začrtane strategije ter dela, predanosti in vztrajnosti.

Še posebej smo lahko zadovoljni, ker se ne osredotočamo le na kratkoročne rezultate, ampak gradimo temelje za prihodnost. Vlagamo v posodobitve, izboljšujemo procese in sledimo jasni viziji trajnostne ter energetske vzdržnosti. Letos smo izvedli pomembne investicije, ki prinašajo večjo učinkovitost, boljši nadzor ter nove, dodatne korake proti zmanjšanju okoljskega odtisa. Med njimi so tudi projekti, ki nas bodo vodili do večje energetske samooskrbe in nižjih emisij. To so naložbe, ki štejejo za naslednja desetletja.

Naš napredek temelji na znanju in sodelovanju. Prav vsak izmed vas prispeva k temu, da ostajamo odgovorno podjetje, ki se zna prilagajati, izboljševati in graditi dobre odnose z vsemi našimi deležniki. Hvala vam tako za strokovnost kot odprtost za spremembe. Brez vas teh rezultatov preprosto ne bi bilo.

V prihodnje leto vstopamo z zavedanjem, da nas čakajo tako priložnosti kot izzivi. Morda leto pred nami ne bo izstopalo po rezultatih, vendar verjamemo, da bomo s pravo usmerjenostjo, trdnostjo in povezanostjo uspešno prešli tudi obdobja, ki bodo zahtevnejša.

Naša največja prednost ostajata znanje in izkušnje, ki jih imamo doma. V Cinkarni je ogromno strokovnega kapitala, ki ga moramo ohranjati, prenašati med generacijami in nadgrajevati. Prav prenos znanja, tako med oddelki, med sodelavci, med izkušenejšimi in mlajšimi, je in bo tisti, ki bo gradil našo odpornost in nam omogočal, da ostanemo močni tudi takrat, ko bodo razmere manj predvidljive.

Ko ostajamo povezani, ohranjamo odprtost za učenje in si stojimo ob strani, bolje prekrmarimo tudi bolj zahtevna leta. Tako krepimo Cinkarno kot podjetje, ki zna ohranjati stabilnost in kakovost dela ne glede na okoliščine.

Ob koncu leta želimo, da si vzamete čas zase in za svoje najdražje. Naj bodo prazniki mirni, prijetni in polni topline. V novo leto pa vstopimo z voljo, pogumom in zaupanjem v to, kar znamo. Ter z zavedanjem, da najboljše zgodbe še pišemo.

Hvala, ker soustvarjate našo Cinkarno.

Uprava družbe

Uspeh ustvarjamo ljudje. Z znanjem, pogumom in zaupanjem.

Pogovor s predsednikom Uprave, Alešem Skokom

Ko se leto počasi izteka, je pravi čas za premislek o poti, ki smo jo prehodili. In o ciljih, ki nas čakajo naprej. Za podjetje je bilo leto 2025 številnih dosežkov, ki jih je omogočilo predano delo sodelavk in sodelavcev na vseh ravneh. Zato smo se o preteklem letu, pogledih v prihodnost in osebnem navdihu pogovarjali s predsednikom Uprave.

Gospod Aleš Skok, leto 2025 se počasi zaključuje. Kako bi ga strnili v nekaj stavkih? Kaj se vam zdi njegov najmočnejši trenutek?

Vedno je lažje pogledati nazaj kot pa, če se izrazim nekoliko slikovito, imeti dovolj dobro čarobno kroglo za pogled v prihodnost. Ko se ozrem na leto 2025, vidim predvsem to, da smo se znali v zahtevnih razmerah dobro postaviti, prepoznati prave priložnosti in delovati premišljeno. Kljub izzivom na trgu smo presegli poslovna pričakovanja, ohranili stabilnost in dokazali, da se znamo hitro prilagajati.

V naši panogi, ki je izrazito ciklična, je dolgoročno načrtovanje objektivno zahtevnejše. Zato pri pripravi načrtov upoštevamo širok spekter tveganj. Marsikdo reče, da smo konservativni pri načrtovanju. Toda menim, da je pravilneje reči, da smo odgovorni. Raje načrtujemo nekoliko bolj konzervativno. In potem ob ugodnih okoliščinah presežemo načrte. Tudi letos smo jih, predvsem na račun uspešne prve polovice leta.

Upoštevajoč razvoj dogodkov v mednarodnem gospodarstvu, na trgu pigmenta titanovega dioksida in predvsem rezultatov konkurentov iz panoge titanovega dioksida, lahko povzamem, da je rezultat leta 2025 dober in nad pričakovanji.

Za uspehom vsakega leta stojijo številne odločitve, timsko delo in tudi vztrajnost v manj vidnih trenutkih. Kako ocenjujete, da se je podjetje letos kot celota odzvalo na izzive trga in okolja? Kje ste videli največ prilagodljivosti in poguma?

Menim, da se kot podjetje odzivamo zrelo in v nestabilnih tržnih okoliščinah v razgovoru z deležniki, predvsem kupci in dobavitelji, izpostavljamo stabilnost našega podjetja. Tržne razmere so sploh v drugi polovici leta zahtevne, povpraševanje je relativno šibko, veliko tovarn v EU se je zaprlo, mi pa ohranjamo svojo pozicijo in skušamo izkoristiti nove tržne priložnosti. Ne samo ohranili, ampak celo za nekaj odstotkov povečali prodajo na ključnih, donosnih trgih in ohranili dolgoročna partnerstva, kar ni samoumevno v obdobju nihanj.

Odločno nadaljujemo tudi z investicijami. Nadaljujemo z vlaganjem v opremo za zagotavljanja rentabilnega obsega količinske proizvodnje, doseganja višje kakovosti, zakonodajne skladnosti in pomembno, tudi energetske vzdržnosti. Izpeljan je bil obsežen remont v proizvodnji žveplove kisline, katerega namen je bil predvsem prilagoditev procesa za potrebe vgradnje parne turbine, ki bo sledila v prihodnjem letu. Tudi finančna disciplina, ki jo ohranjamo v vseh razmerah, je pomembna potrditev, da znamo biti odločni, pa ob tem ne izgubimo 'tal pod nogami'. Ohranjamo mirnost ter preudarnost.

To držo bomo mogli ne samo prenesti naprej, ampak jo še izboljšati. Dejstvo je, da so razmere v panogi že nekaj časa zahtevne. Cinkarna Celje je ena izmed redkih tovarn zahodnega sveta v naši branži, ki posluje z dobičkom, ni zadolžena in veliko investira. To me osebno navdaja s ponosom, po drugi strani pa nikakor ne smemo zaspiti na lovorikah.

Poglejva malce v prihodnost. Kako bi opisali glavne usmeritve podjetja za leto 2026? Kaj bodo po vašem ključni poudarki?

Tu bi morda za lažje razumevanje najprej pojasnil širšo sliko, pa se potem vrnil na usmeritve Cinkarne.

Dejstvo je, da je evropska kemijska industrija in industrija titanovega dioksida v prelomnem obdobju. Konkurenčnost v primerjavi z industrijo v Severni Ameriki in na Kitajskem ni najboljša in razkorak se še povečuje in ta padec mora biti zaustavljen. Nekaj aktivnosti na evropski ravni je že v teku, so koraki v pravo smer. A od cilja smo še zelo oddaljeni. Hkrati pa smo, lahko temu rečemo, v novi dobi industrijske politike. Digitalizacija, razvoj umetne inteligence, Evropa stremi k zeleni preobrazbi in še kaj bi se našlo. Ko na to dodamo še novo realnost v geopolitiki, ki je vse bolj nepredvidljiva in nas sili k večji neodvisnosti od drugih delov sveta, so razmere toliko bolj kompleksne. Določeni sektorji, denimo v kemijski industriji, že zadnjih nekaj let zmanjšujejo proizvodnjo in zapirajo določene obrate v Evropi ter jih selijo drugam. Kot del kemijske industrije teh trendov enostavno ne moremo prezreti.

Drži, da gre Cinkarni dobro. Nadpovprečno dobro v primerjavi s konkurenco. To seveda ni naključje. Načrtujemo zadržano in realno. Ne skrivamo slabih signalov in ne napihujemo pričakovanj, kar je bistveni del naše kulture upravljanja tveganj. Takšna drža nam omogoča odgovorno upravljanje resursov, stabilnost pri odločanju o

investicijah in kredibilnost v dialogu z deležniki. Pomembno vlogo ima tudi sposobnost našega hitrejšega prilagajanja tržnim spremembam. Prav ta sposobnost odzivnosti, hitre prilagodljivosti in procesne robustnosti omogoča, da ugodnejše razmere učinkovito pretvorimo v dobre rezultate.

Veliko vlagamo v energetske učinkovitost, v optimizacijo porabe energije, zmanjšanje ogljičnega odtisa... Prej sem že omenil obsežen remont v proizvodnji žveplove kisline, poskušamo pa izboljševati produkte tako, da so okolju bolj prijazni in na sploh sledimo razvojnim trendom v industriji. Skrbimo še za večjo ponovno uporabo stranskih proizvodov. Na področju zajemanja ogljikovega dioksida iz naše nevtralizacije sodelujemo z podjetjem Messer. Veliko se ukvarjamo tudi z ohranjanjem konkurenčnosti. Kupce namreč poleg kakovosti zanima tudi in predvsem cena.

In zdaj, če pogledamo v 2026. Na podlagi trenutno dostopnih podatkov ocenjujemo, da bo višina čistega poslovnega izida v prihodnjem letu nižja kot letos. Povedano zelo enostavno – prodati nameravamo podobno kot letos, a menimo, da bo dobiček nižji, saj pričakujemo nižje povprečne prodajne cene našega nosilnega proizvoda kot v letu 2025.





Kljub temu bomo za podporo strateškim ciljem predvidoma namenili za kar 17,2 mio € naložb. Večina bo skladno s trajnostno strategijo namenjena projektom OVE, kot so vgradnja parne turbine ter investicija v baterijske hranilnike. Nadaljevali pa bomo tudi z izvajanjem večletnih investicij v proizvodne procese. Naslednje leto bo tudi leto, ko bomo še več časa namenili izobraževanju, predvsem na področju prenosa znanja s starejših na mlajše generacije.

Če na kratko povzamem. Na tržne razmere, globalne in v branži, slabe ali dobre, nimamo večjega vpliva. Imamo pa vpliv na izvajanje naših načrtov. Mi smo tisti, ki moramo izvesti naše plane. Da ostanemo med najboljšimi. Da ohranimo kakovost naših proizvodov, da smo pozorni na stroške, da odlično sodelujemo. Imamo še veliko prostora za izboljšave in 2026 bo namenjeno ravno temu.

Vrednote, kot so varnost, strokovnost, spoštovanje, kreativnost, razvojna naravnost... niso zapisane le v dokumentih. Živijo skozi ljudi. Kako te vrednote ostajajo del vsakdanjega utripa podjetja?

Vsako podjetje pomeni mnogo več kot skupek zgradb, strojev in opreme. Pomeni poslovno življenje. Dosežke in razvoj podjetja pa ustvarjamo ljudje. Naši potenciali. Delo. Znanje. Pripravljenost sodelovati. In razvijati.

Tako vrednote niso le lepo zapisane besede. So praktična orodja, po katerih delujemo dnevno. Zavezanost trajnosti, denimo, nam daje širši

kompas. Je odgovornost, ki presega posamezni delovni dan. V praksi so vrednote, lahko rečem, kot nekakšno lepilo med nami. So najbolj žive, ko dobro sodelujemo, odprto razpravljamo, si pomagamo. Vedno z mislijo na skupen cilj.

Rad bi poudaril, da poslovni načrti družbe niso načrti Uprave. Pripadnost ciljem, ki jih zasledujemo kot podjetje, je namreč naša prihodnost. So naše plače, nagrade, napredek v razvoju in trajnosti. In ko ljudje razumemo namen svojega dela in verjamemo v skupne cilje, vrednote ne ostanejo zapis na papirju, ampak postanejo del načina, kako delujemo vsak dan. Živijo skozi vsakodnevna dejanja, kot so investicije, komunikacija, transparentnost v poročanju.

Brez delovanja na teh temeljih nobeno podjetje ne more biti dlje časa uspešno. In Cinkarna očitno ima trdne temelje. Vsak med nami pa je odgovoren, da jih tako ohranja kot nadgrajuje.

Delo na vodilnem položaju pogosto pomeni tudi veliko odgovornost in pritisk. Kje vi najdete energijo in navdih, ko pridejo zahtevni trenutki?

Močan motivator je dobro počutje na delovnem mestu in za to ste zaslužni sodelavke in sodelavci. Delo ter sodelovanje na zahtevnih, a zanimivih projektih, premagovanje ovir, dosežki, ideje... ko vidim, da se naše investicije v trajnost in učinkovitost uresničujejo. Ne morem mimo tega, da smo do okolja in skupnosti odgovoren delodajalec.

Čisto osebno pa seveda družina, prijatelji, potovanja. Brez podpore doma je marsikaj težje.

Za konec, če v nekaj stavkih nagovorite vse sodelavce ob zaključku leta, kaj bi jim sporočili?

Tudi letos smo pokazali, da lahko dosežemo več kot smo si upali. V letu 2026 nas čaka nova faza: nadaljevanje investicij, trajnostni projekti in še več sodelovanja. Pred našo industrijo so še številni izzivi, a ne dvomim da smo jih v Cinkarni sposobni preseči. Uspehi so redko naključje. So rezultat jasne strategije, premišljenih odločitev in sodelovanja. Načrti so zastavljeni, zdaj jih moramo skupaj uresničiti. Verjamem, da nam bo uspelo, ker smo že večkrat dokazali, da znamo združiti znanje, odgovornost in vztrajnost. In ko delamo usklajeno, kot ekipa, ni cilja, ki ga ne bi dosegli.

Želim vam mirne praznike, veliko energije in veselja pri delu ter veliko uspehov v novem letu!

Pogovarjala se je: Mojca Lavrič



Smeh, poslušanje, sodelovanje.

Pogovor z dr. Niko Veronovski, novo članico Uprave – delavsko direktorico

Kot novopečeni delavski direktorici, je Nikin cilj krepiti dialog ter spoštljive odnose. V prostem času pa si energijo nabira v krogu družine in prijateljev, ob smehu, naravi in umetnosti. V tem intervjuju z nami deli svoje misli o vrednotah, poslušanju in tem, kaj ji pomeni zaupanje sodelavk in sodelavcev.

Kaj za vas pomeni zaupanje sodelavk in sodelavcev, ki so vas izvolili za delavsko direktorico? Kako ste doživeli ta trenutek izvolitve?

Vsem zaposlenim bi se najprej rada zahvalila za zaupanje, da so me prepoznali kot primerno kandidatko za delavsko direktorico. Izvolitev sem doživela kot dokaz, da kot človek in Cinkarnarka nekaj počnem dobro ter delujem v skladu s pričakovanji vseh zaposlenih. Hkrati pa čutim tudi veliko odgovornost do vseh zaposlenih.

Ko pomislite na prve mesece mandata, ki so pred vami, na kaj se boste najprej osredotočili?

Ker je to področje zame novo, sem se najprej sestala in posvetovala tako s predstavniki obeh sindikatov ter predsednikom Sveta

delavcev, z Vodstvom podjetja ter s seveda z mojim predhodnikom. Namen je bil pridobiti pomembnejše informacije o aktualni problematiki, viziji in pričakovanjih. Moji cilji so krepitev odprte in učinkovite komunikacije ter sodelovanja med zaposlenimi na vseh ravneh podjetja, spodbujanje kakovostnega uvajanja novih sodelavcev, prenos znanja in medgeneracijsko mentorstvo. Poleg tega si želim, da bi v različnih sredinah pridobila boljše razumevanje dejavnikov, ki vplivajo na motivacijo in zadovoljstvo zaposlenih.

Vloga delavske direktorice zahteva veliko posluha za ljudi. kateri pristopi ali vrednote se vam zdijo ključni za uspešno sodelovanje med upravo in zaposlenimi? Kaj je po vašem tisto, kar gradi dober dialog? Katera vrednota vas pri delu najbolj vodi? In kako jo skušate prenesti tudi na sodelavce?

Pomembno je znati poslušati in slišati. Na takšnem položaju je zaželena sposobnost poslušanja in zagotavljanje povratnih informacij. Aktivno poslušanje pomaga ustvariti okolje zaupanja, kjer se ljudje počutijo slišane in cenjene. Z učinkovito

komunikacijo svoja sporočila posredujemo jasno in se izognemo nesporazumom in konfliktom. S svojim delovanjem želim vnesti sproščenost in pozitiven odnos do dela in s svojo prisotnostjo ne ustvarjati napetosti, pač pa delovati kot blažilec odnosov med vsemi zaposlenimi.

Za dober dialog je vsekakor pomemben tudi značaj, iskrenost, poštenost in vzbujanje zaupanja med zaposlenimi. Vsi delamo za skupno dobro podjetja, naše odločitve morajo v osnovi vedno bazirati na tem, kaj je dobro za podjetje. Podjetje pa se mora zavedati, da so glavni kapital ljudje. Vlaganje v človeške vire je pomembno ravno tako kot vlaganje v tehnologijo. Vsa sodobna tehnološka podjetja se zavedajo vrednosti zadovoljnih zaposlenih. Pomembno mi je, da krepimo spoštljive odnose, ki temeljijo na medsebojnem zaupanju, odprtem dialogu, iskrenosti, solidarnosti, timskem delu in zmožnosti oblikovanja skupnih rešitev

ob upoštevanju raznolikosti mnenj in stališč posameznikov. Pri sodelovanju z ljudmi je ključna empatija, ki je bistvenega pomena za ustvarjanje pristnih povezav in spodbujanje zdravega, pozitivnega in produktivnega delovnega okolja.

Katera vrednota vas pri delu najbolj vodi? In kako jo skušate prenesti tudi na sodelavce? Če bi morali v enem stavku opisati, kakšna vodja želite biti, kako bi se opisali?

Veliko mi pomeni zaupanje in spoštovanje, kar pa si pridobiš s poštenostjo in delom. V svoje delo in odnose vlagam veliko truda. Vzajemno zaupanje je zame potrditev dobrega in poštenega dela, spoštovanja in predanosti. Osebno si vedno prizadevam za dobre, spoštljive odnose oz. kulturi sodelovanja in realizaciji ciljev.

Pogovarjala se je: Mojca Lavrič

Nika osebno in sproščeno

Kako najraje preživljate prosti čas? Kaj vas napolni z energijo po delovnem dnevu?

Svoj prosti čas najraje preživim v krogu družine in prijateljev. Energijo mi da dobra družba, polna smeha. Že od mladosti me privlačita narava in umetnost. Narava in ustvarjanje me sproščata ter osrečujeta.

Kaj bi o vas rekli sodelavci, če bi jih vprašali, kakšna oseba ste? In kaj bi si želeli, da bi rekli?

Ne želim govoriti v imenu sodelavcev. To je vprašanje zanje. Živim v skladu s svojimi vrednotami. Upam pa, da me vidijo tako, kakor vidim sama sebe.



Remont v proizvodnji žveplove kisline v pričakovanju parne turbine.

Tekst: Peter Mravlak in Mitja Gračner



Pogled na delovišče (foto: Peter Mravlak).

V drugi polovici septembra in začetku oktobra je potekal najobsežnejši remont pri proizvodnji kisline v zgodovini Cinkarne Celje. Proizvodnja kisline ni obratovala skupno 30 dni, izvedba del je potekala 24 dni, preostali dnevi pa so bili namenjeni ohlajevanju in ogrevanju proizvodne linije.

Večina del pri remontu se je izvajala v sklopu investicijskega projekta, namenjenega vgradnji parne turbine za proizvodnjo električne energije. Ta dela so bila usmerjena v parni del proizvodnje kisline, kjer smo popolnoma spremenili koncept proizvodnje pare, ki je sedaj proizvedena pri višji temperaturi kot prej. Prav tako lahko, zaradi vseh izvedenih sprememb, paro sedaj proizvajamo pri višjem tlaku. Od glavnih komponent smo zamenjali parni boben z novim in dimnocevni kotel z dodatnim pregrevalnikom pare. Zamenjali smo tudi praktično vse cevne povezave na parni strani,

vso merilno opremo nameščeno na teh cevnih povezavah, namestili dodatno elektro opremo in za proizvodnjo pare vzpostavili programsko vodenje preko nadzornega sistema. Nova kondicija pare, 420 °C in 29 bar(g), je zahtevana za uporabo pare na parni turbini z namenom proizvodnje električne energije. Kakovost pare pri porabnikih se zaradi vseh izvedenih sprememb ni spremenila, med vso opremo smo namestili tudi hladilnik pare, ki z injiciranjem vode paro ohladi na potrebno temperaturo za porabnike znotraj podjetja.

Ena izmed večjih in navzven vidnih sprememb je tudi namestitev glušnika pare, skozi katerega vodimo neporabljeno paro. Le to smo v preteklosti izpuščali skozi star betonski hladilni stolp, na mestu katerega bo v prihodnje postavljen nov objekt za umestitev parne turbine.

Pri vseh delih nismo pozabili tudi na razširitev programskega vodenja celotnega procesa Žveplove kisline. Nadzorna soba pri proizvodnji kisline je dobila novo podobo z zamenjavo pohištva in nadgradnjo računalniške opreme.

Vzporedno z izvajanjem zgoraj omenjenih aktivnosti so bila izvedena naslednja večja vzdrževalna dela:

- sanacija zalogovnika, talilnega in nevtralizacijskega bazena ter zamenjava transportnega polža,
- zamenjava priključka »c1« za polnjenje B rezervoarja za tekoče žveplo,
- zamenjava spodnjega dela plašča s vstopnim plinovodom na zračno sušilnem stolpu,
- zamenjava demister filtrov v zračno sušilnem stolpu,
- kontrolni pregled notranjosti peči za zgorevanje žvepla,
- zamenjava celotne količine keramike in katalizatorja v I. prekatu kontaktnega kotla,
- zamenjava ploščnih izmenjevalcev toplote za hlajenje kisline,
- zamenjava svečastih filtrov in črpalke na končnem absorpcijskem stolpu,
- zamenjava dotrajanih kompenzatorjev na plinovodu iz ekonomizerja 1 v vmesni absorpcijski stolpu,
- generalni remont parne turbine za pogon napajalne črpalke in vgradnja novega hitrozapornega ventila in
- zunanji in notranji pregled ter tlačni preizkus opreme pod tlakom.



Prenovljena nadzorna soba (foto: Mitja Gračner).

Nova kompenzatorja, nov ploščni izmenjevalec za hlajenje kisline in zamenjan spodnji del plašča zračno sušilnega stolpa.

Proizvodnja pare je zgolj prvi sklop pri projektu Vgradnje parne turbine za proizvodnjo električne energije. V letošnjem letu smo za ta del izvedli 90 % v projektu zadanih del, preostala dela bodo opravljena še v letu 2026. V letu 2026 bo potekala tudi glavna del pri preostalih dveh sklopih projekta. V prvi polovici leta je načrtovana namestitve naprave za odstranjevanje silicija iz demineralizirane vode za proizvodnjo pare, ki bo nameščena v Pripravi vode. V letu 2026 so načrtovana tudi dela za postavitev nove zgradbe za umestitev parne turbine, vgradnjo turbine in proti koncu leta tudi pričetek poskusnega obratovanja. O tem pa več v naslednjih Cinkarnarjih.



Dvig novega pregrevnika pare (foto: Peter Mravlak).

Nova peskalna komora v PE Polimeri.

Tekst: Roman Deželak

V PE Polimeri smo v mesecu avgustu zaključili investicijo v napravo za peskanje površin. Gre za pomembno pridobitev, ki bo izboljšala tako kakovost obdelave naših izdelkov kot tudi varnost in udobje zaposlenih.

Nova peskalna komora omogoča natančnejše doziranje in kroženje abraziva, kar pomeni enakomerno obdelavo površin in boljšo pripravo izdelkov za nadaljnje postopke kot tudi zaščito z antikoroziivnimi oblogami. S tem zmanjšujemo možnost napak ter zagotavljamo ponovljivost in stabilnost kakovosti naših izdelkov.

Posebna pozornost je namenjena tudi varnosti pri delu. Nova komora je zatesnjena tako, da preprečuje uhajanje prahu v delovno okolje. Vgrajeni so napredni filtrirni sistemi, ki zagotavljajo bolj čist zrak, poleg tega pa komora deluje tišje od prejšnje. Ergonomsko zasnovani upravljalni elementi olajšajo delo in zmanjšujejo fizične obremenitve zaposlenih.

Nova tehnologija prinaša še druge prednosti: manjšo porabo energije in peskalnega sredstva, enostavnejše vzdrževanje ter skladnost z najnovejšimi okoljskimi in varnostnimi standardi.

Z novo peskalno komoro bomo lahko še naprej zagotavljali visoko kakovost izdelkov, ob tem pa ustvarjali varnejše in prijetnejše delovno okolje za vse sodelavce. Ta naložba je dokaz, da skupaj gradimo prihodnost, v kateri sta kakovost dela in skrb za ljudi enako pomembni.



Peskalna komora

Prvič v Cinkarni Celje izvedli delo pod napetostjo.

Tekst: Matic Galuf

V zadnjem času smo veliko pozornosti namenili izobraževanju na področju dela pod napetostjo. Izvedli smo več usposabljanj za vso elektro službo ter uredili tudi elektro prostore.

V transformatorski postaji TP 3,4 smo se soočili z okvaro glavnega stikala, ki je povzročila izpad celotne B-linije. Za začasno rešitev smo napajanje B-linije preusmerili na rezervno stikalo, vendar je bilo potrebno zamenjati tako okvarjeno kot dotrajano rezervno stikalo. Ker bi izklop celotnega polja povzročil približno osemurno prekinitev napajanja, smo poiskali alternativo, to je zamenjavo stikal pod napetostjo.

V izvedbo posega sem se kot predstavnik Cinkarne Celje vključil sam, izvedbo pa smo zaupali podjetju C&G, specializiranemu za delo pod napetostjo. Odgovorna oseba in vodja del, ga. Ana Lovrečič, je skrbela, da je bilo delo izvedeno v skladu z vsemi standardi in ob strogem upoštevanju varnostnih ukrepov. Po ogledu je bilo jasno, da izvedba pri polni obremenitvi, ko tok presega 300 A, ni varna, zato smo zamenjavo načrtovali v času jesenskega remonta, ko so obremenitve nižje in je mogoče izklopiti posamezne odvode. Tako je delo potekalo samo na dovodih zbiralk iz transformatorja.

Priprava materiala in tehnične rešitve

Naša naloga je bila pripraviti ves potreben material za vgradnjo. Vgradili smo dve ločilni stikali **NSX630NA AC 3P 630A**, pripravili povezovalne šine iz zbiralk, montažno ploščo za stikala ter po naročilu izdelane razširitvene priključke za dovodni kabel.

Zaradi zagotavljanja nemotenega odpraševanja smo ročno prevezali napajanje ventilatorja **27.03C** iz drugega polja (Polje 4). Pri izklopu je prišlo do težav v komunikaciji med frekvenčnim pretvornikom in sistemom, zato sva s **Igorjem Čavšem** spremenila parametre na frekvenčnem pretvorniku in tako zagotovila ročno delovanje ventilatorja.

Potek dela.

Delo je bilo skrbno načrtovano.

- 1. Prva faza:** pregledali smo stanje, določili porabnike in preverili, katere elemente bomo premestili pod napetostjo ter za kakšne moči gre.
- 2. Druga faza:** podjetje C&G je zagotovilo strokovnjaka za delo pod napetostjo, ki je izvedel ogled in pripravil način izvedbe.
- 3. Tretja faza:** izvedli smo zamenjavo stikal.

Najprej smo zaščitili vse kovinske dele omare in vse elemente, ki so ostali pod napetostjo.



Začetno stanje



Delo med posegom

Pri prvem izvodu – REZERVA – smo odstranili obstoječe zbiralke, ploščate zbiralke, odklopnik in tokovnik do varovalnih podnožij. Dovodne zbiralke smo prekrili in priklopili novo stikalo. Nato smo uredili povezave med dovodnimi zbiralkami in odklopnikom, pri čemer so bile ploščate zbiralke izolirane s tulci.

Pri drugem izvodu – VENTILATORJI – smo prav tako fazno prekrili dovodne zbiralke, izklopili odvod ventilatorjev in obstoječe kable prenesli na nov izvod (prej imenovan REZERVA). Po odstranitvi dotrajanih elementov smo vgradili nov odklopnik za napajanje ventilatorjev. Vse povezave med odklopnikom in dovodnimi zbiralkami so bile ustrezno izolirane, da je bila zagotovljena popolna varnost in skladnost s standardi.

Za zaključek smo izvedli vizualni pregled in odstranili vse zaščitne pripomočke.

Uspešen zaključek in izkušnje za prihodnost

Celoten projekt je bil velik izziv za vse vpletene. Tudi predstavniki podjetja C&G so potrdili, da je šlo za enega njihovih najzahtevnejših projektov dela pod napetostjo. Rezultat dokazuje, da je mogoče tudi zelo zahtevne posege v elektro omrežju izvesti varno in učinkovito, če sta načrtovanje in organizacija kakovostna ter če se delo izvaja s pomočjo usposobljenih strokovnjakov.

Iz projekta smo se veliko naučili. Ugotovili smo, da dobra organizacija, natančno načrtovanje in jasna komunikacija prihranijo veliko časa in zmanjšajo tveganja. Hkrati smo spoznali, da je pod določenimi pogoji mogoče izvesti zahtevne posege na elektro opremi brez prekinitve obratovanja – kar je za našo proizvodnjo zelo pomembno.

Kljub temu se vsi strinjamo, da je delo pod napetostjo vedno zelo rizično, zato ga izvajamo le, kadar je to nujno in ko ni mogoče zagotoviti brez napetostnega stanja.



Končno stanje po zaključenih delih

Razvoj Cinkarne.

Tekst: Andrej Lubej

Letos mineva 150 let od zagona tovarne K. K. Hüttenverwaltung Cilli, topilnice cinka, ki jo je na pobudo Avstro-Ogrske oblasti dve leti prej ustanovil rudarski svetnik inženir Albert Brunner. Topilnica je temeljila na v tistem času edinem poznanim postopku pridobivanja cinka, pirotehnični destilaciji kalamine, rude na bazi cinkovega karbonata. O pomembnosti te tovarne govori dejstvo, da je v času njenega največjega razcveta v prvem desetletju 20. stoletja 40 % vsega cinka proizvedenega v celotni Avstro-Ogrski monarhiji prihajalo iz te tovarne. Cinkov prah in cinkovi ingoti so se prodajali po celem svetu, tudi na Kitajsko.

Postopek pridobivanja je bil energetsko zelo zahteven, zato je tovarna kupila premogovnika Zabukovica in Velenje in zaradi oskrbe s premogom iz teh dveh rudnikov ter oskrbe s kalamino, rudo, ki je prihajala iz rudnika Rebelj na Koroškem, je bila predvsem zaradi potreb Cinkarne zgrajena železniška proga Celje- Velenje- Dravograd.

O naprednosti te tovarne govori tudi dejstvo, da je bil za delovanje valjarne, ki se je razvila v okviru tovarne, nabavljen takrat največji parni stroj v Evropi. Stroj je neprekinjeno deloval vse do osemdesetih let dvajsetega stoletja. O inovativnosti inženirja Brunnerja pa to, da je prva žarnica v Celju zasvetila v njegovi jedilnici in to skoraj 30 let pred elektrifikacijo mesta Celje. Električno si je napeljal iz tovarne, kjer je delovala kalorična centrala na parni pogon.

Viri:

- 1) Zgodovina PE Kemija Celje, Amadej Kujan
- 2) Ob stoti obletnici Cinkarne, Iskren Pipuš
- 3) <https://www.kamra.si/en/digitalne-zbirke/todor-lazarevic/>
- 4) <https://www.kamra.si/en/digitalne-zbirke/albert-brunner/>
- 5) <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-SKTZQZV>
- 6) <https://www.kamra.si/en/digital-collections/140-korakov-po-zgodovini-cinkarne-celje-2576/>

Razvoj Cinkarne v obdobju od ustanovitve do konca prve svetovne vojne

1873

Albert Brunner ustanovi podjetje za proizvodnjo cinka iz kalamine ($ZnCO_3$)
K.K. Hüttenverwaltung Cilli

1888

Zagon Valjarne

1912

Dograditev sodobnejše pražilnice in proizvodnje kisline

1914

Nakup premogovnika Velenje in Zabukovica *Berg und Hüttenverwaltung Cilli*

1918

Tovarna preide v last kraljevine SHS, rudnika se oddvojita, 1919 proizvodnja modre galice
Plavžarsko oskrbništvo SHS
kasneje *Državna cinkarna Celje*

1891

TKI Hrastnik postavi v neposredni bližini pražarno cinkove svetlice (ZnS) in proizvodnjo kisline
Kemična tovarna

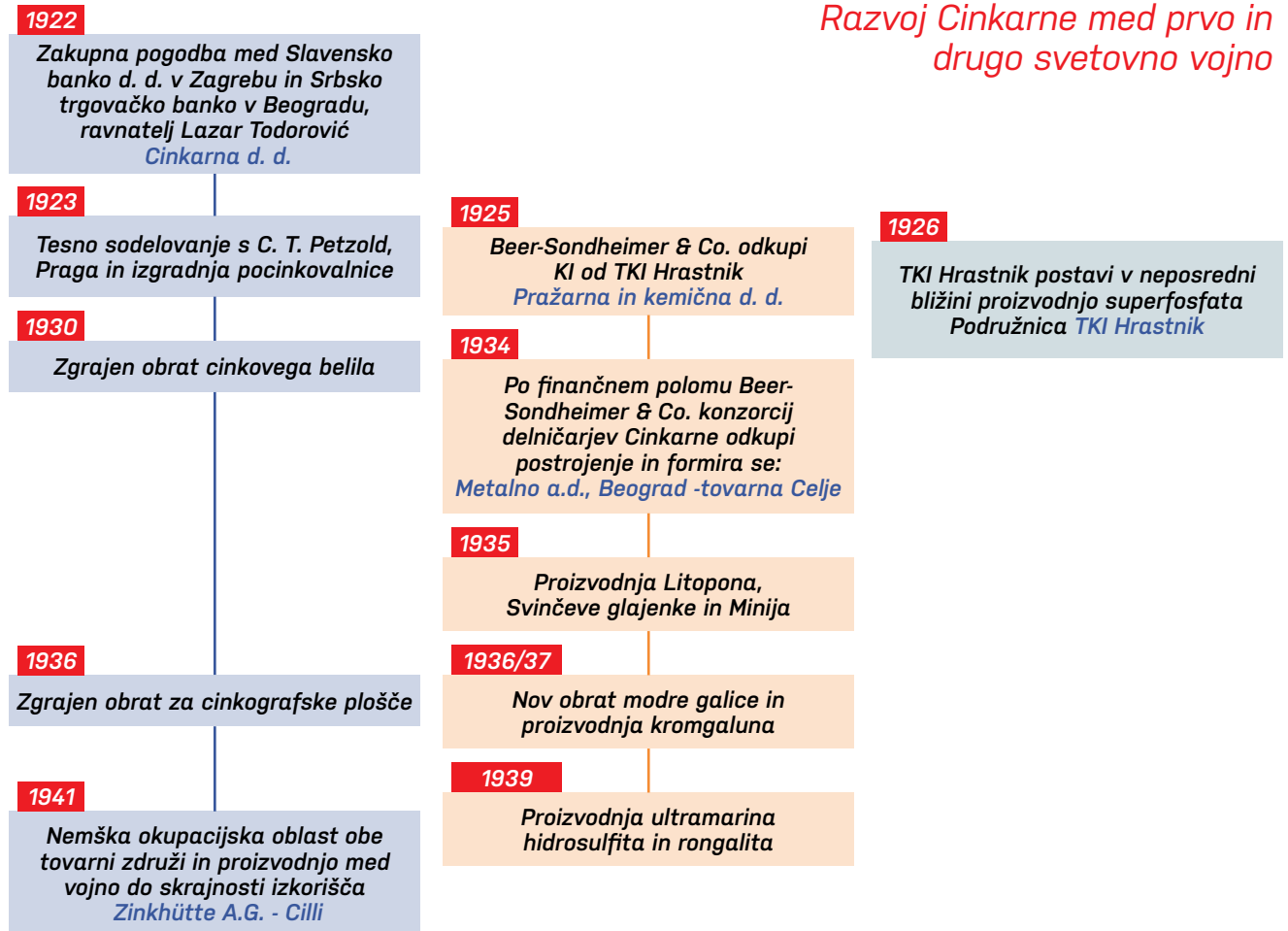
1896

Proizvodnja zemeljskih barv na lokaciji v Mozirju *Sanntaler Far bund Schmirlgelwerke*

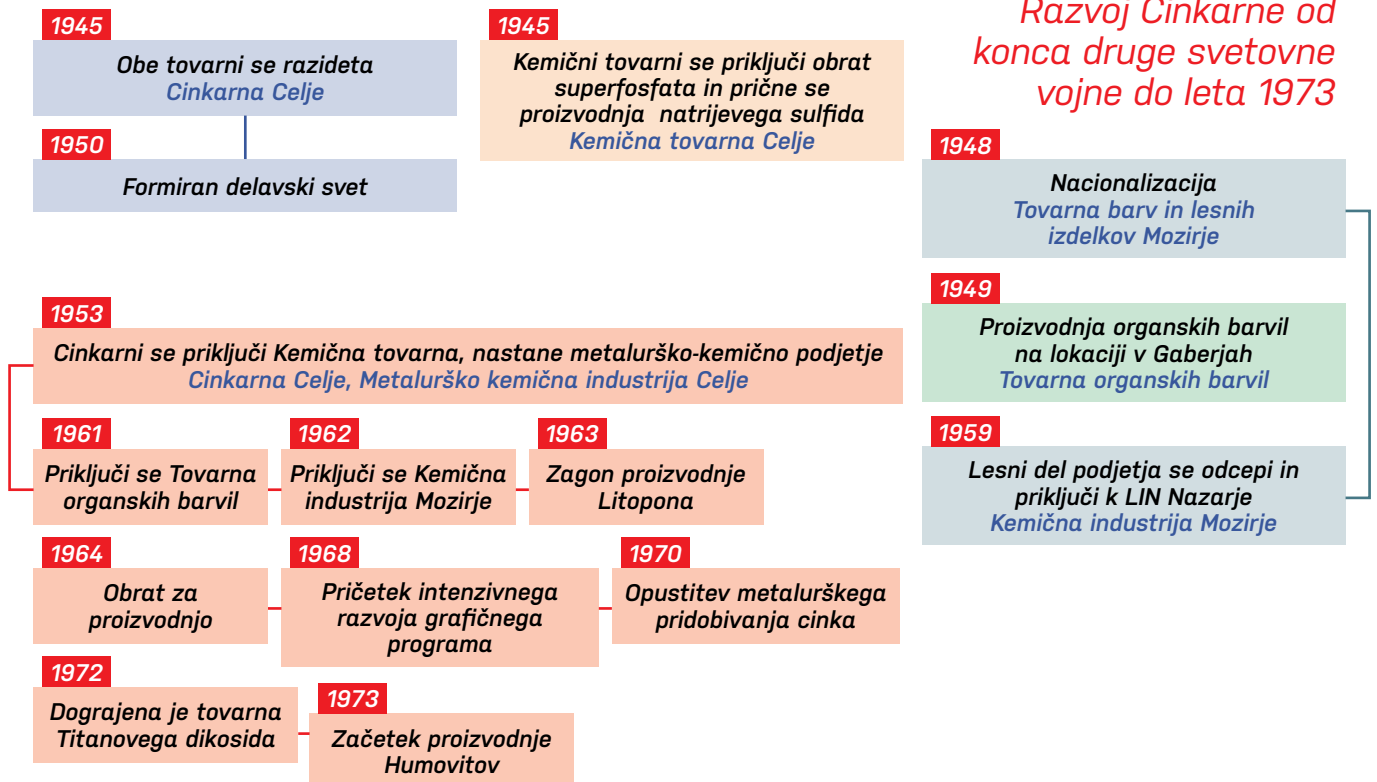
1918

Trgovska družba prevzame tovarno in jo preimenuje v: *Savinjska tovarna barv in lesnih izdelkov Alojz Goričar in drugi Mozirja*

Razvoj Cinkarne med prvo in drugo svetovno vojno



Razvoj Cinkarne od konca druge svetovne vojne do leta 1973



Z ustavnimi spremembami in v skladu z zakonom o konstituiranju organizacij združenega dela postane Cinkarna leta 1973 delovna organizacija. Formirajo se poslovne enote: TOZD Titanov dioksid, TOZD Kemija, TOZD Grafika, TOZD Metalurgija, TOZD Vzdrževanje in Energetika ter TOZD Transport.



Največji projekt v zgodovini PE Polimeri uspešno zaključen.

Tekst: Tadej Slapnik

S koncem leta 2025 se zaključuje tudi obsežen projekt izgradnje strojnega postrojenja za farmacevtsko podjetje Novartis, ki predstavlja do sedaj največji projekt v zgodovini poslovne enote Polimeri.

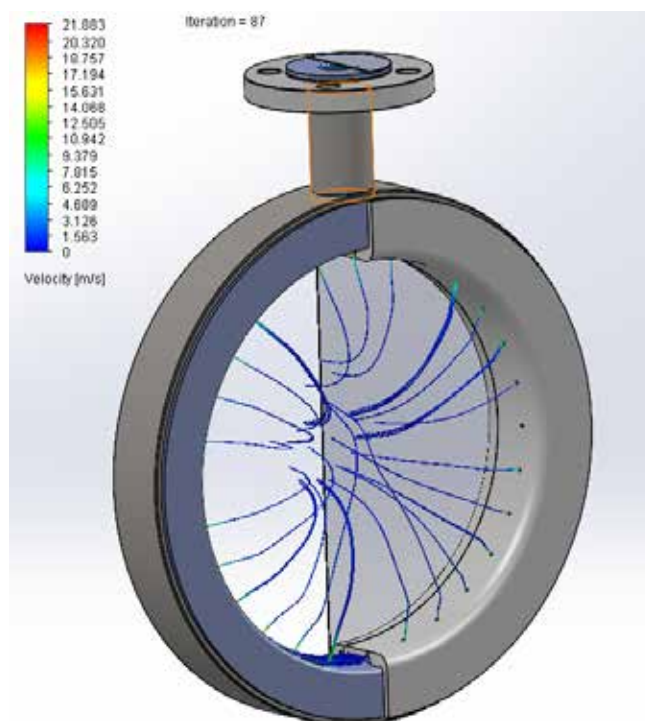
Projekt, ki se je začel konec leta 2024, je zajemal celovit sistem PTFE strojne inštalacije s cevnimi elementi in ventili velikostnega razreda DN15–DN250. Obsegal je tako proizvodnjo kot tudi montažo, skupno okoli 4500 elementov, med njimi približno 1200 ventilov. Takšen obseg proizvodnje je zahteval dobro organizacijo proizvodnih procesov. V sklopu projekta smo razvili tudi nov izdelek, pralne obroče (CIP), ki so namenjeni čiščenju cevovoda v sistemih s fluoropolimernimi oblogami.

Zaradi obsega del, predvsem pri montaži, je bilo potrebno zagotoviti dodatne kapacitete z vključitvijo zunanjih izvajalcev. Projektno vodenje, koordinacija in prilagajanje sprotnim spremembam so zahtevali stalno prisotnost in odzivnost ekipe na objektu. Pri tem je bilo ključno sodelovanje s projektno hišo in tehničnimi službami naročnika, kar je omogočilo pravočasno usklajevanje tehničnih rešitev.

Kompleksnost izvedbe najbolje ponazarja obseg montažnih del. Na inštalaciji je bilo izvedenih približno 5.500 spojinih mest, za kar je bilo porabljenih preko 20.000 vijakov. Največji izziv je predstavljalo dejstvo, da so bile razmere na terenu

pogosto drugačne od načrtovanih. To je zahtevalo sprotno prilagajanje, iskanje optimalnih rešitev in učinkovito reševanje nepredvidenih situacij. Kljub intenzivnemu in vsakodnevemu usklajevanju je ekipa vedno našla pot do rešitve.

Kljub zahtevnosti in časovnim pritiskom je ekipa PE Polimeri projekt uspešno pripeljala do zaključne faze. Rezultat potrjuje ne le tehnično usposobljenost zaposlenih, temveč tudi njihovo sposobnost prilagajanja in timskega reševanja izzivov. **Projekt predstavlja pomembno referenco in trden temelj za nadaljnje sodelovanje v kompleksnih projektih farmacevtske industrije.**



Dielektrična trdnost laka. Pomembna lastnost za prihodnost e-mobilnosti.

Tekst: Bine Bezjak

Naš lak. Visoka stopnja zaščite.

Cinkarna ima v ponudbi praškasti lak, ki nudi visoko dielektrično trdnost in izpolnjuje tudi najstrožje zahteve v avtomobilski industriji.

V zadnjih letih se elektrifikacija transporta pospešeno razvija, zlasti na področju električnih vozil. S tem prihajajo tudi nove tehnične zahteve za materiale in zaščitne premaze, ki so vgrajeni v ključne sklope, kot so nosilci baterijskih sistemov. Eden izmed pomembnih parametrov, ki ga pri razvoju teh komponent ne moremo prezreti, je dielektrična trdnost.

Kaj je dielektrična trdnost?

Dielektrična trdnost je največja električna napetost, ki jo lahko material prenese brez električnega preboja. Meri se v voltih na milimeter (kV/mm) in je ključna lastnost pri materialih, ki delujejo kot električni izolatorji. Za lake in premaze to pomeni sposobnost, da zanesljivo preprečujejo tok skozi zaščiteno površino tudi pri visokih napetostih, ki so značilne za električne pogone, baterijske sisteme in napajalne module.

Ključne lastnosti:

- Dielektrična trdnost > 35 kV/mm
- Odlična adhezija na kovinsko podlago
- Odpornost na temperaturne razlike
- Klasična aplikacija



Zakaj je to pomembno?

Pri nosilcih baterij gre za več kot zgolj mehansko oporo. Gre za komponente, ki morajo zagotavljati tudi električno varnost. V primeru poškodb izolacije ali kondenzacije lahko pride do nevarnega preboja napetosti. Naš novi lak to tveganje bistveno zmanjša in hkrati pripomore k daljši življenjski dobi izdelka. Z visoko dielektrično trdnostjo smo naredili pomemben korak naprej v smeri varnosti, zanesljivosti in konkurenčnosti naših rešitev na trgu električne mobilnosti.



Certificiran praškasti lak s standardom QUALICOAT: Zagotovljena kakovost in obstojnost.

Tekst: Bine Bezjak

V svetu, kjer se aluminij uporablja za arhitekturne namene, ima obdelava površin ključno vlogo pri zagotavljanju dolgotrajne obstojnosti, estetskega videza in odpornosti na okoljske vplive. Ena izmed najbolj priznanih in cenjenih certifikacij v tej industriji je QUALICOAT, globalno priznana oznaka kakovosti za prašne in tekoče premaze, ki se nanašajo na aluminij in njegove zlitine za arhitekturno uporabo.

Kaj je QUALICOAT?

QUALICOAT je mednarodna oznaka kakovosti, ustanovljena leta 1986 z namenom ohranjanja in spodbujanja kakovosti postopkov lakiranja aluminija. Organizacija določa stroge standarde za lakiranje aluminijastih profilov, zlasti v gradbeništvu. Ti standardi se nenehno posodablajo v skladu z najnovejšim razvojem materialov in tehnologije. Oznaka QUALICOAT ni zgolj certifikat; predstavlja celovit sistem zagotavljanja kakovosti. Vključuje stroge zahteve za pred-obdelavo, lak, postopke

nanašanja ter končno kontrolo. Le licencirani izvajalci, ki redno prestajajo preglede in laboratorijske teste, lahko uporabljajo oznako QUALICOAT.

Ključne prednosti premazov s certifikatom QUALICOAT

1. Izjemna obstojnost

Laki s certifikatom QUALICOAT nudijo odlično odpornost na UV sevanje, korozijo in vremenske vplive. Zaradi tega so idealni za uporabo v zahtevnih zunanjih okoljih, vključno z obalnimi ali industrijskimi območji.

2. Barvna obstojnost in estetski videz

Premazi s standardom QUALICOAT ohranjajo svojo barvo, sijaj in teksturo površine vrsto let, kar zagotavlja dolgotrajen estetski videz stavb brez potrebe po pogostem vzdrževanju.

3. Okoljska odgovornost

Številni postopki skladni s QUALICOAT uporabljajo okolju prijazne materiale in tehnologije, vključno z obdelavo brez kroma in prašnimi lak brez hlapnih organskih spojin (VOC), kar je skladno s sodobnimi trajnostnimi cilji.

4. Nadzor kakovosti in doslednost

Stalno spremljanje, redni pregledi in laboratorijski testi zagotavljajo, da vsak nanos premaza izpolnjuje enotne standarde kakovosti, kar zmanjšuje tveganje za napake ali okvare.

Naš praškasti lak s certifikatom QUALICOAT 1.5

1. Izboljšana odpornost na vremenske vplive

Naš praškasti lak nudi povečano zaščito pred UV sevanjem, vlago in temperaturnimi nihanji – idealno za zahtevne zunanje aplikacije.

2. Dolgotrajna ohranitev videza

Z izboljšanim sijajem in barvno obstojnostjo površine dlje časa ohranijo svoj videz, kar zmanjšuje potrebo po vzdrževanju ali ponovnem lakiranju.

3. Okolju prijazna sestava

Praškasti lak je razvit z mislijo na trajnost in ne vsebuje škodljivih snovi. Skladen je z najnovejšimi REACH predpisi ter zelenimi gradbenimi standardi.

4. Vsestranska uporaba

Primeren za širok nabor arhitekturnih elementov – od fasadnih oblog in oken do ograj in dekorativnih panelov.

Naši premazi s certifikatom QUALICOAT so označeni z oznako: PEQ15

Pametno in trajnostno naravnano centralno skladišče: ključ do učinkovite intra-logistike.

Tekst: Jure Jambrek

Sodobna logistika se v zadnjih letih sooča z izzivi, ki zahtevajo celovite in strateške rešitve. Pomanjkanje usposobljenega kadra na trgu delovne sile, rast stroškov energije, trajnostno poslovanje podjetij ter potreba po boljši sledljivosti materialnih tokov podjetja poganjajo v posodobitev logističnih in skladiščnih procesov. V tem okviru predstavlja projekt **Pametno in trajnostno naravnano centralno skladišče v podjetju Cinkarna Celje** pomemben mejnik v preobrazbi logističnih procesov. Postopoma prehajamo od klasičnega modela do sodobno digitalizirane in energetske učinkovite logistične funkcije v podjetju.

Digitalizacija kot temelj učinkovitosti in nadaljnje rasti podjetja

Eden ključnih korakov prenove logističnih procesov je uvedba naprednega WMS sistema s podporo

infrastrukture 5G omrežja na lokaciji podjetja, kar omogoča:

- popolno sledljivost blaga v vseh korakih od proizvodnje do naklada in odpreme do kupca,
- zmanjšuje verjetnost nastanka napak
- ter bistveno olajša vodenje in upravljanje zalog gotovih izdelkov.

Zamenjava papirne dokumentacije z ročnimi terminali pospešuje procese komisioniranja, hkrati pa povečuje natančnost in operativno zanesljivost. V službi informatike že aktivno delujejo na tem projektu v proizvodnji, nakar se bo pospešeno razvilo še na druge korake v oskrbni verigi, to je centralno skladišče gotovih izdelkov.

Digitalizacija tako ne predstavlja zgolj tehnološke nadgradnje, temveč pomembno vpliva na preglednost in učinkovitost procesov ter hitreje in pravilnejše odločanje v sami logistični verigi.



Ročni terminali

Nova infrastruktura za večjo pretočnost in dodatne kapacitete

Pomemben del prenove je tudi posodobitev same skladiščne infrastrukture. Zastarele in neizkoriščene regalne sisteme smo odstranili in s tem povečali skladiščne kapacitete. Pri tem smo pridobili še za cca. do 800 paletnih mest skladišča, kar je prispevalo k bolj centraliziranemu skladiščenju gotovih proizvodov na eni lokaciji. K temu lahko tudi dodamo nov sistem spremljanja prihodov in odhodov tovarnega prometa na lokacijo podjetja preko novega sistema najave dostav in odprema tovara, s katerim smiselno zaokrožujemo celoto upravljanja logističnih procesov v podjetju.



Povečanje skladiščnih kapacitet

Poleg tega optimizirane skladiščne poti in nova organizacija manipulativnih površin zmanjšujejo zastoje ter neposredno vplivajo na višjo produktivnost zaposlenih in samega voznega parka.

Energetska učinkovitost in varnost gresta z roko v roki

Trajnost je postala osrednja usmeritev sodobnih logističnih centrov in procesov. Prehod na popolnoma električne viličarje in zamenjava razsvetljave z energetske varčno LED razsvetljavo pomenita prva velika koraka k zmanjšanju porabe energije in ogljičnega odtisa za potrebe skladiščnega procesa. Pomembna pridobitev, je tudi izgradnja lastne sončne elektrarne na strehi centralnega skladišča, ki dodatno prispeva k energetske samooskrbi in predstavlja sklenjen krog proizvodnje in porabe zelene energije na enem mestu.

Vzporedno z energetske ukrepi se izboljšujejo tudi varnostni standardi: jasnejše prometne poti, nadgrajene varnostne označbe in boljša osvetlitev delovnih prostorov zmanjšujejo tveganja za zaposlene ter ustvarjajo varnejše delovno okolje.



Jasne označbe, nadzor nad prometom v skladišču, varna manipulacija tovara

Varnost na prvem mestu

Ena izmed temeljnih vrednot vsakega delovnega okolja mora biti varnost. V logistiki to pomeni tudi jasne označbe, nadzor nad prometom v skladišču, varna manipulacija tovara itd. Skrb za varnost sodelavcev ni le zakonska obveza, temveč tudi izraz spoštovanja in odgovornosti. Redno preverjanje varnostnih postopkov, ustrezna zaščitna oprema in dosledno upoštevanje pravil so temelj, na katerem gradimo zanesljivo in zdravo delovno okolje.



Nova flota električnih viličarjev

Zaposleni kot nosilci sprememb

Uspeh podjetja ni nikoli rezultat samo posameznika, temveč celotne ekipe. Dobra ekipa je tista, ki zna sodelovati, komunicirati in si zaupati. Krepitev timskega duha, odprta komunikacija in medsebojna podpora ustvarjajo pozitivno delovno okolje, kjer vsak posameznik čuti, da je del skupne zgodbe. Poleg tega je potrebno zagotoviti delovne pogoje, pri katerih se zaposleni počuti udobno. Zato

smo v skladišču prepoznali, da je garderobna pomemben prostor, kjer se zaposleni pripravijo na delo, preoblačijo in shranjujejo osebne predmete. Urejena, varna in udobna garderoba pomembno prispeva k zadovoljstvu zaposlenih, večji urejenosti delovnega okolja in celo učinkovitosti dela.

V OE NIL smo garderobni prostor centralnega skladišča osvežili z novo barvo, zamenjali garderobne omarice ter poskrbeli za bolj prijetno in funkcionalno ureditev. S prenovo želimo zagotoviti še bolj podporno delovno okolje in prispevati k dobremu počutju vseh zaposlenih.

Spodnje fotografije prikazujejo nekaj utrinkov prenove za več udobja, urejenosti in podpornega delovnega okolja.

Zaključek

Prenova centralnega skladišča in prehod v pametno skladiščenje gotovih izdelkov, predstavlja pomemben strateški korak v razvoju sodobnega, tehnološko naprednega in trajnostno naravnega logističnega sistema. Rezultati so že opazni: večja produktivnost, nižji stroški izvajanje skladiščnih procesov, zmanjšanja poraba energije in višja raven varnosti.

Takšne izboljšave niso le tehnološka nadgradnja, temveč ključni gradniki dolgoročne konkurenčnosti podjetja, še posebej na področju logističnih procesov. V nadaljevanju se bodo procesi nadalje digitalizirali in avtomatizirali, seveda, tam, kjer je to smiselno in racionalno.



Prenova garderobnih prostorov centralnega skladišča

Trajnost kot vrednota in priložnost v Cinkarni Celje.



Tekst: Kristina Obu Vazner, Bernarda Podgoršek Kovač

Trajnost v Cinkarni Celje je kultura, ki jo gradimo skupaj in je temelj sodobnega, odgovornega in konkurenčnega poslovanja. Pomeni, da na uravnotežen način zadovoljujemo potrebe sedanjih generacij, pri tem pa ne ogrožamo možnosti prihodnjih. Vključuje tudi odgovorno ravnanje z viri, spoštovanje človekovih pravic ter prispevanje k blaginji širše skupnosti.

Trajnost vključuje tri ključne stebre:

- **Okoljski vidik (E - environment):** zmanjševanje emisij toplogrednih plinov, učinkovita raba virov ter spodbujanje krožnega gospodarstva.
- **Družbeni vidik (S - social):** skrb za varnost in zdravje zaposlenih, spodbujanje enakopravnosti ter aktivno sodelovanje z lokalno skupnostjo.
- **Upravljavski vidik (G - governance):** transparentnost, etično poslovanje in dosledna skladnost z zakonodajo.

V zadnjih letih smo skupaj razvili celovito trajnostno strategijo, ki temelji na konceptu dvojne pomembnosti. To je, da ocenjujemo vplive trajnostnih dejavnikov na naše poslovanje in hkrati vpliv našega poslovanja na okolje ter družbo, pri tem pa v proces vključujemo čim več deležnikov - od zaposlenih, lokalne skupnosti, dobaviteljev do partnerjev. Sodelovanje poteka preko anket, posvetovanj, delavnic in rednih srečanj, kjer spodbujamo odprto komunikacijo, izmenjavo idej in skupno iskanje rešitev za trajnostne izzive.

Merljivost in transparentnost sta temelj naše strategije. Izvedli smo podroben izračun ogljičnega odtisa (Obseg 1, 2 in 3), ki nam omogoča natančno spremljanje emisij toplogrednih plinov ter oblikovanje ciljev za njihovo zmanjšanje. **V okviru teh ciljev se v podjetju izvajajo ali so bili izvedeni številni projekti,** kot so zamenjava elektromotorjev z energetske učinkovitimi, zamenjava transformatorjev, obnova

razsvetljave s preходом na LED svetila, zamenjava kompresorjev ter postavitve sončnih elektrarn. Trenutno poteka projekt postavitve parne turbine, s katero bo odvečna para iz proizvodnje izkoriščena za pridobivanje električne energije, ter vzpostavitev baterijskega hranilnika za optimizacijo rabe energije. **S temi investicijami neposredno prispevamo k zmanjšanju porabe energije in emisij in trajnostnemu poslovanju.**



Pomemben korak je bila tudi digitalizacija podatkov, ki omogoča zbiranje, obdelavo in poročanje trajnostnih kazalnikov na sledljiv način. Pripravili smo nove politike in kodekse, ki urejajo področja etike poslovanja, trajnostne nabave, varovanja okolja in človekovih pravic. **V okviru krožnega gospodarstva smo razvili projekt izločanja bele sadre (CEGIPS), z namenom njene ponovne uporabe, ki je prispeval k več kot milijon tonam manj emisij CO₂.** Sanacija odlagališča Bukovžlak ter projekt alternativne dobave vode, ki predvideva uporabo očiščene odpadne vode iz čistilne naprave Tremerje, sta dodatna dokaza naše odgovornosti do okolja.

Na področju družbene odgovornosti in upravljanja skrbimo za razvoj kompetenc zaposlenih, zagotavljamo varno in spodbudno delovno okolje

ter zagotavljamo sodelovalno in vključujočo organizacijsko kulturo. Posebno pozornost namenjamo enakopravnosti, preprečevanju diskriminacije na delovnem mestu ter aktivnemu vključevanju lokalne skupnosti v oblikovanje trajnostnih rešitev. Krepimo transparentnost, etično poslovanje in skladnost z zakonodajo ter redno spremljamo in poročamo o napredku pri doseganju trajnostnih ciljev.

Leta 2025 smo prejeli **zlato priznanje EcoVadis**, ki nas uvršča med 5 odstotkov najbolj ocenjenih podjetij na svetu na področju trajnostnega poslovanja. Ta dosežek potrjuje, da ne le izpolnjujemo, temveč presegamo mednarodne standarde trajnostnega poslovanja, kar je pomemben dosežek v industriji, ki se sooča z velikimi okoljskimi izzivi.

Trajnostna strategija je zasnovana kot dolgoročen okvir, ki povezuje okoljsko odgovornost, družbeno skrb in gospodarsko učinkovitost. Izračun ogljičnega odtisa in digitalizacija podatkov nam omogočata natančno spremljanje napredka, novi kodeksi in politike pa zagotavljajo skladnost z najboljšimi praksami. Visoka ocena EcoVadis in **certifikat Programa odgovornega ravnanja** dodatno krepi naš ugled v mednarodnem okolju ter odpirata priložnosti za sodelovanja v globalnih dobaviteljskih verigah. Kot del letnega poročila za leto 2024, smo pripravili trajnostno izjavo naše zavezanosti transparentnosti in trajnostnemu poslovanju.

Vsak izmed nas ima priložnost prispevati k trajnostnim ciljem z vsakodnevnimi dejanji in predlogi. Oddaja predlogov za izboljšave, sodelovanje v anketah ali vključevanje v projektne skupine so pomembni koraki, ki pomagajo oblikovati bolj trajnostno prihodnost. Individualno lahko z varčevanjem z energijo, ločevanjem odpadkov, uporabo digitalnih orodij za zmanjšanje porabe papirja ter z varno in etično uporabo surovin pomembno pripomoremo k našim skupnim ciljem. S spoštovanjem človekovih pravic, zagotavljanjem varnih in zdravih delovnih pogojev, preprečevanjem diskriminacije ter etičnim ravnanjem pa vsak dan utrjujemo temelje odgovornega in trajnostnega poslovanja, ki ga skupaj gradimo za prihodnost podjetja in širše skupnosti.

Spremljanje napredka trajnostnega poslovanja je na voljo vsem zaposlenim preko spletne strani in interne platforme Moja Cinkarna. Zakaj je transparentnost pomembna? Ker krepí ugled podjetja, omogoča pridobivanje sredstev, izpolnjuje zahteve revizij in nam daje vpogled v rezultate, ki jih skupaj ustvarjamo.

Naše vrednote - spoštovanje, sodelovanje in inovativnost - so temelj trajnostne kulture. Te vrednote živimo vsak dan, skozi skupne aktivnosti, izobraževanja in nagrajevanje trajnostnih pobud. Trajnostna kultura se gradi skozi dialog, učenje in skupno delovanje na dolgi rok.



V Cinkarni Celje verjamemo, da je trajnostna prihodnost rezultat skupnega prizadevanja. Zato vas vabimo, da aktivno sodelujete v dialogu o trajnosti. Svoje pobude in predloge lahko oddate preko aplikacije **Prijava ideje CC UM** ali nam pišete na elektronski naslov **sustainability@cinkarna.si**. Za dodatne informacije ali strokovno podporo na področju trajnosti je kot kontaktna oseba na voljo Kristina Obu Vazner. Veselimo se vaših idej in sodelovanja, saj lahko le skupaj ustvarimo okolje, kjer je trajnost način življenja.

Žlahtna priznanja.



Zlata EcoVadis medalja za trajnostno uspešnost Cinkarne Celje

V Avgustu letos smo prejeli **prestižno zlato medaljo v okviru ocenjevanja EcoVadis**, s čimer se je naše podjetje uvrstilo med **najboljših 5 % globalno ocenjenih podjetij** na področju trajnostnega poslovanja. Metodologija temelji na mednarodnih trajnostnih standardih in upošteva več kot 200 nabavnih kategorij in več kot 175 držav. EcoVadis ocena temelji na 21 kazalnikih na štirih področjih: okoljski vpliv, poslovna etika, spoštovanje delovnih in človekovih pravic ter trajnostna nabava.

Pomen prestižne nagrade. EcoVadis je najbolj zaupanja vreden globalni ocenjevalec trajnosti podjetij. Od leta 2007 je bilo v ocenjevanje odgovornega delovanja na prej omenjenih področjih vključenih že več kot 150.000 podjetij v svetovnih dobavnih verigah. Priznanja EcoVadis ne nagrajujejo le kratkoročnih dosežkov, temveč dolgoročne in celostne trajnostne strategije, podprte s transparentnim poročanjem in nenehnimi izboljšavami.

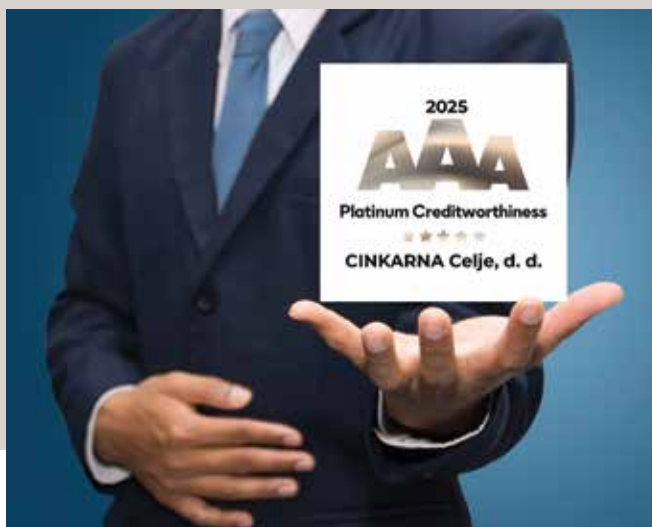
Zlato priznanje ima pomembno vlogo pri našem obstoječem in prihodnjem poslovanju ter partnerstvih z dobavitelji in kupci, saj nam omogoča, da že danes izpolnjujemo zahteve prihodnosti.

Iskrena hvala vsem, ki ste tako ali drugače sodelovali pri gradnji tega rezultata. Naj bo to izjemna vzpodbuda za naslednje leto.

Ponovno platinasta bonitetna odličnost AAA

Tudi letos, **že osmič zapored**, smo prejemniki certifikata Platinaste bonitetne odličnosti AAA. Ta najvišja bonitetna ocena potrjuje, da se naše podjetje uvršča med zgornjih 1,5 % najbolj zanesljivih, kredibilnih in finančno stabilnih podjetij v Sloveniji. Dolgotrajno ohranjanje platinaste odličnosti kaže na naše dosledno izpolnjevanje najvišjih standardov in je priznanje, ki ga prejmejo le podjetja z dolgoletno nadpovprečno bonitetno oceno. Pomeni dodatno zagotovilo našim kupcem, partnerjem in zaposlenim, da poslujemo uspešno, odgovorno in s pogledom v prihodnost.

Kaj pomeni platinasta bonitetna odličnost? Platinasto bonitetno odličnost podeljuje družba Dun & Bradstreet, vodilna mednarodna organizacija, ki izvaja poglobljene finančne analize podjetij v 12 evropskih državah, vključno s Slovenijo. Platinasto priznanje je namenjeno podjetjem, ki so najmanj pet let zapored dosegala najvišji bonitetni razred, to je platinasti AAA. Temelji na računovodskih izkazih in drugih dinamičnih kazalnikih podjetja ter napovedujejo nadpovprečno varno in uspešno poslovanje podjetja v naslednjih dvanajstih mesecih. Podjetja s platinasto bonitetno odličnostjo poslujejo izjemno ter izpolnjujejo stroge kriterije za doseganje nizke verjetnosti za nastanek negativnih dogodkov v prihodnjih dvanajstih mesecih.





Od Düsseldorfa do PE Polimeri. Kaj nam je razkril sejem K 2025.

Tekst: Tadej Slapnik

Sejma K 2025 v Düsseldorfu sva se udeležila tudi dva zaposlena iz PE Polimeri. Gre za največji svetovni sejem plastike in gume, ki poteka vsaka tri leta, letos pa je združil več kot 3.000 razstavljalcev v 19 halah. Sejem velja za osrednje srečanje globalne industrije, kjer se predstavljajo najnovejši materiali, tehnologije in razvojne usmeritve.

Trajnost ni bila predstavljena kot trend, temveč kot osrednja razvojna smer industrije.

Sejem sva spremljala predvsem z vidika fluoriranih polimerov, kjer je bila opazna močna prisotnost azijskih, predvsem kitajskih proizvajalcev, ki ponujajo širok nabor materialov, od granulato in prahov do polizdelkov. Glede na prihajajočo evropsko zakonodajo REACH, ki predvideva omejitve uporabe PFAS (per in polifluoriranih alkinilnih snovi), v katere deloma zapadejo tudi fluoropolimeri, sva bila pozorna na morebitne alternative.

Ugotovitev je jasna, popolne zamenjave za zdaj ni. Kot delna možnost se omenja material PPSU (polyphenylsulfone), vendar je njegova uporaba omejena na zelo specifične aplikacije. Proizvajalci so izpostavili, da trenutne alternative težko dosegajo kombinacijo odpornosti, obstojnosti in procesnih lastnosti fluoropolimerov.

K 2025 je pokazal, da industrija plastike trajnost jemlje resno. Ne več kot modni trend, ampak kot novo razvojno smer. Hkrati pa se je pokazala izrazita razlika v tehnični kompetentnosti. Medtem ko uveljavljeni evropski proizvajalci večinoma ponujajo strokovno podprte rešitve, številni azijski razstavljalci pogosto niso znali odgovoriti na tehnična vprašanja. Ta razkorak predstavlja tudi priložnost za nas. Ko bomo v prihodnje nastopili kot razstavljalci, bosta prav tehnično znanje in strokovni pristop tista ključna elementa, s katerima lahko izstopamo in gradimo zaupanje kupcev.



Vtisi iz Brazilije.

Tekst: Nika Veronovski

Na letošnjem sejmu Abrafati Show v São Paulu v Braziliji smo se prvič predstavili kot razstavljavci. To predstavlja pomemben strateški korak za vstop Cinkarne Celje na južnoameriški trg. Sejem Abrafati velja za osrednji dogodek barvne in premazne industrije v Latinski Ameriki in združuje vodilne proizvajalce surovin, strokovnjake, raziskovalce in distributerje.

Z udeležbo na sejmu smo strokovni javnosti predstavili naš najpomembnejši proizvod, titanov dioksid (TiO_2). Pomembno smo izpostavili njegov ključni pomen v industriji premazov, barv in drugih materialih, kjer so kakovost, stabilnost in trajnostni vidiki vedno bolj v ospredju. Na razstavnem prostoru smo se srečevali s številnimi predstavniki podjetij iz celotne regije, kar nam je odprlo priložnosti za

nova partnerstva in poglobitev obstoječih stikov.

Sejem je zaznamovala pestra kombinacija predstavitev tehnoloških rešitev ter strokovnih vsebin v okviru spremljevalnega kongresa. Pogovori z udeleženci, obiskovalci ter razstavljalci sejma pa so nam dali dragocene vpoglede v potrebe brazilskega trga, enega največjih porabnikov premazov na svetu. Verjamemo, da smo dobili dragocen vpogled ter smernice za naprej, kar nam bo pomagalo bolje prilagoditi naš pristop v regiji.

Prisotnost na Abrafati Show je tako okrepila našo prepoznavnost, potrdila pomembnost TiO_2 na globalnem trgu in nam omogočila, da z neposrednim stikom še bolj samozavestno gradimo naš položaj v Latinski Ameriki.



Vzdrževanje, ki povezuje. Nadgradnja procesa vzdrževanja.

Tekst: Gregor Železnik, Andrej Androjna, Boštjan Podkrajšek, Mojca Lavrič



V Cinkarni želimo, da je vsak delovni dan preglednejši, varnejši in manj stresen za vse sodelavke in sodelavce. Zato smo v aprilu letos vzpostavili celovit projekt Nadgradnja procesa vzdrževanja (NPV), ki delno že, v večji meri pa še bo spremenil način, kako organiziramo, načrtujemo in izvajamo vzdrževalna dela.

V junijski številki Cinkarnarja ste lahko prebrali obširen in poglobljen prispevek o projektu NPV. Od izhodišča, ocene stanja, strateškega okvirja projekta, pristopa, načrtovanja, pričakovanih prednosti in o začetni poti k odličnosti nasploh. ČESTITAMO, če se dolžine prispevka niste ustrašili in ste ga prebrali! Če boste prebrali samo ta prispevek in vas bo spodbudil, da bi želeli več poglobljenih informacij – pa vas z veseljem napotimo nazaj na revijo Cinkarnar Junij 2025 na stran 13.

Tokrat se projekta in komunikacije lotevamo z drugega zornega kota. Zato so pred vami tokrat zbrane samo najbolj osnovne informacije in namen projekta. Dodali pa smo še ščepec humorja.

Naša osrednja skrb so ljudje. In s tem motivacija, varnost in zadovoljstvo na delovnem mestu. Projekt je zasnovan tako, da vsakemu članu ekipe olajša delo, zmanjša nujne posege in omogoči učinkovitejše sodelovanje med vzdrževanjem in proizvodnjo.

Projekt obenem prispeva k dolgoročni stabilnosti obratovanja in krepitvi konkurenčnosti podjetja.

Kaj želimo izboljšati?

- Manj nujnih posegov, tudi ponoči in ob vikendih → manj stresa.
- Jasno opredeljeni delovni nalogi, prioritete in tehnološka priprava → bolj strukturirano in učinkovito delo.
- Tedensko planiranje → boljše razporeditev dela, usklajena s proizvodnjo
- Aktivno sodelovanje med oddelki → manj silosnega vedenja, boljše komunikacija.
- Sledljivost izvedenega → sprotne povratne informacije, boljše preglednost.
- Boljši pregled nad kritičnimi sredstvi → osredotočanje na ključne naloge.
- Digitalizacija in učinkovite metode → prihranki časa, manj nepotrebnih aktivnosti.
- Usposabljanje in pridobivanje novih kompetenc → večja konkurenčnost zaposlenih in večje zadovoljstvo.

Celovita nadgradnja procesa vzdrževanja uvaža:

- strukturirano organizacijo in proces vzdrževanja;
- digitalno podporo pri planiranju in spremljanju delovnih nalogov;
- spremljanje ključnih kazalnikov uspešnosti (KPI);
- stalne izboljšave, ki omogočajo manj naporov in večjo preglednost;
- pripravo pogojev za prihodnjo uvedbo sistema obvladovanja premoženja.

In **CILJ**? Zanesljivo obratovanje ob minimalnem stresu za ekipe, večji učinkovitosti in optimalni razpoložljivosti opreme.

Vsakdanjik skozi humor.

V življenju je velikokrat lažje, če se težav, ovir in preprek lotevamo z nasmehom ter vsaj ščepcem humorja. Tudi sodelovanje med proizvodnjo in vzdrževanjem prinaša izzive, ki jih vsi dobro poznamo. Poskusili jih bomo predstaviti skozi zabavne in tudi prepoznavne prigode.

Pomembno! Gre za satiričen prikaz vsakdanjih situacij, ki jih vsi doživljamo. Namen satire ni kritika posameznikov, temveč ogledalo, ki nas skozi humor opomni tako na izzive kot na dobre prakse. **Vse osebe, kraji, dogodki in okoliščine v tej satiri so izmišljeni. Vsaka morebitna podobnost**

z resničnimi osebami, kraji ali dogodki je zgolj naključje. Pa še mini nasvet. Kako brati satirične vloške?

- Poskusite najti stično točko satire in vam znane situacije.
- Premislite, kako bi NPV pripomogel k lažjemu reševanju takšnih situacij.
- Skozi humor boste lažje videli pozitivne spremembe, ki jih projekt prinaša.
- Nasmejte se! Smeh je močno orodje, ki povezuje ekipe in motivira k sodelovanju.

DAN V ŽIVLJENJU VZDRŽEVALCA Brajena. Ko Murphy postane tvoj najboljši kolega.

Brajen je eden tistih ljudi, brez katerih podjetje ne bi moglo preživeti niti dneva. Na prvi pogled se zdi njegovo delo preprosto: vzdrževanje strojev in odpravljanje okvar. Ali je kaj lažjega? Malo se sprehaja po fabriki, malo 'šraufa' in vedno, ko ga rabiš... no, ga ne najdeš.

A če vprašate njega, je njegovo delo »kaos z veliko začetnico«. Eno samo hitenje z enega konca proizvodnje na drugega, vsi bi radi imeli vse urejeno takoj. Nihče se ne vpraša, ali je okvara na njegovem delu proizvodnje res najnujnejše in ali lahko malo počaka, da se delo opravi, kot se mora. Kaj bi dal za en urejen dan brez hitenja, kjer bi v miru lahko zaključil delo, preden se odpravi na naslednjega.

6:45

Ko se dan začne s »pravim« tempom

Brajen komaj vstopi skozi vrata delavnice, ko se oglasi telefon. »Brajen, linija stoji! Pridi takoj, proizvodnja stoji!« Ko prispe na kraj dogodka, ga pričaka znana scena. Nima dovolj informacij za odpravo problema. Odpravi se v nadzorni prostor po informacije.

»Kaj je narobe?« vpraša Brajen.

»Ne vem, ne dela,« odgovori vodja izmene.

»Pa kdaj se je pokvarilo?«

»Hmm... danes zjutraj, mislim pa, da so že ponoči imeli težave.«

Sledi deset minut spraševanja, ki bi ga zavidala tudi kriminalistična policija. Počasi, zelo počasi, pridobiva informacije. Nekdo je slišal čuden zvok. Drugi je zaznal nek vonj. Tretji pravi, da se je linija preprosto ustavila. Po petnajstih minutah detektivskega dela končno nekdo pove: »Motor ventilatorja se vrti, glede na parametre pa ventilator stoji.«

7:30

Odisejada po pravih orodjih in delih

Brajen se vrača v delavnico po ustrezno orodje, da bo odstranil zaščito na ventilatorju. Seveda nima vsega s seboj, saj ni jasnovidec. Ko se vrne in začne z demontažo, kmalu postane jasno, da je potrgalo jermene.

Pokliče tehnologa: »Janez, potrebujem pogonska jermena za ventilator. 2 kosa?«

»Počakaj, pogledam... To bi moral biti artikel TA-2547-B. Preveri v skladišču.«

V skladišču ga čaka nova avantura. Po dvajsetih minutah iskanja po policah najde kartonsko škatlo z napol izbrisano oznako. Odpre jo. To bi moralo biti to. Veselo se vrača k stroju. Začne z montažo in... narobe. Jermena sta predolga.

9:30

Dejà vu v skladišču

Ponovno kliče tehnologa. »Janez, to nista prava jermena.«

»Kako to misliš? Preveril sem oznako!«

»Ja, ampak tole je za drugi ventilator.«

Sledi živahen pogovor o razliki med ventilatorjema, pregledovanje dokumentacije in končno tudi pravilna oznaka: TA-2547-D, ne B.

Nazaj v skladišče. Ko najde prave dele, se zave, da ima še vedno v rokah stare, napačne jermene. Kaj naj z njimi? Po kratkem premisleku jih odloži v omaro v delavnici. Sigurno bodo enkrat še prišli prav. Čez sedem let pride vse prav.

10:45

Čakanje na Godota... pardon, na električarja

Ko končno zamenja jermena, potrebuje električarja, da bo lahko testiral ventilator. Pokliče ga. »Marko, potrebujem te pri ventilatorju.«

»OK, pridem čez 15 minut.«

15 minut postane pol ure. Pol ure postane ura. Medtem gre Brajen na kavo in se sprašuje ali bi lahko šel še na kakšno drugo popravilo.

Ko Marko končno pride in vzpostavi električno napajanje, je naslednji izziv, kje je kdo iz proizvodnje, da skupaj preverita delovanje.

»Potrebujem nekoga, da zažene ventilator, da preverim delovanje« pravi Brajen.

»Vsi so na sestanku o izboljšanju produktivnosti,« odgovori vodja izmene.

Ironija ni ušla nikomur.

11:30

Zmaga (za danes)

Ko pride operator, je ventilator uspešno zagnan in preizkušen. Deluje. Vsi veseli zapustijo kraj dogodka, Brajen pa ostane sam, da poskrbi za namestitev še vseh drugih zaščit in pospravi delovišče.

Še preden se lahko vrne v delavnico, da bi uredil in očistil orodje spet zazvoni: »Brajen, spet težave...«

13:30

Zaključek dneva

Ko Brajen končno zaključuje svoj dan ter čisti in pospravlja orodje, sanjari, ali bi lahko bilo tudi kako drugače. Kako bi bilo, če bi na začetku dneva dobil ustrezne informacije, da bi ga rezervni deli že čakali, da bi vse teklo usklajeno. No morda, kdaj, nekje... Ko pa mu vendar vsi pravijo, da je naša proizvodnja tako specifična, da to ni mogoče.



Zaključek

Zgodba o Brajenu morda zveni kaotično, a odraža resničnost mnogih vzdrževalcev. Vzdrževalci pogosto delujejo v ozadju podjetja. Njihovo delo opazimo šele, ko kaj ne deluje, a brez njih podjetje ne bi delovalo nemoteno. Soočajo se z nešteto izzivi: od pomanjkljivih informacij, napačnih delov, koordinacije različnih služb, do nenehnih nujnih intervencij, ki motijo načrtovano delo. Brez Brajna in njegovih kolegov bi proizvodni proces pogosto obstal. Toda "ključ do sreče" se pogosto skriva drugje. Za nemoteno delovanje proizvodnje je namreč ključen urejen in sistematičen proces vzdrževanja ter njegovo dosledno izvajanje. S poudarkom na preventivi in ne na sposobnosti improvizacije, kot smo prebrali na primeru vzdrževalca Brajena.

In Brajen? On bo jutri spet prišel v službo. Pripravljen na novo kaotično avanturo. Ker nekdo mora.

In kam ter kako naprej?

Do sedaj smo predvsem na področju komunikacije naredili pomembne korake, ki temeljijo na osebem pristopu in aktivni vključitvi vseh ekip.

- **Osebna komunikacija:** Direktor vzdrževanja in energetike ter ožji člani projektne ekipe so že pristopili k **intenzivni OSEBNI komunikaciji** z vključenimi oddelki. Neposredno v ekipah, na posebnih sestankih, jedrnat in preprosto predstavljamo glavne prednosti, cilje in s tem tudi spremembe, ki sledijo. Vsak posameznik je bil in bo slišan! Poslušamo ideje, izmenjujemo izkušnje.
- **Slogan projekta:** Skupaj je bil na teh srečanjih zelo enotno izbran slogan: **"Pametno vzdrževanje. Zanesljivo obratovanje."** Odločitev je bila precej složna s strani vseh, ki so do sedaj že aktivno sodelovali v projektu.

Vabimo vse sodelavke in sodelavce, da se vključite v glasovanje za ime projekta NPV in tako skupaj ustvarjamo prihodnost pametnega in zanesljivega vzdrževanja! Izmed vseh prispelih predlogov bo izbran tisti z največ prejetimi glasovi. Glasovnico oddajte v Tajništvo PE Vzdrževanje in energetika, seveda pa šteje tudi čisto vsak glas, prejet po e-pošti na mail Vzdrzevanje.Tajnistvo@cinkarna.si

GLASOVNICA ZA IME PROJEKTA NPV

Ime in priimek: _____ PE: _____ Kontakt: _____

Glasujem za:

☐ ProAktiv

☐ CinTek

☐ Cinergija

☐ CinTegra

☐ ProObrat

☐ FloWKontrol

☐ MOJ PREDLOG: _____

Izmed vseh prejetih predlogov bomo izžrebali 3, ki jih bomo simbolično nagradili kot znak priznanja za njihovo kreativnost in aktivno sodelovanje.

Kam gremo sedaj? Da projekt ter spremembe, ki jih dolgoročno prinaša, vsi bolje ponotranjimo, želimo zanj **izbrati tudi krovno ime**. Imamo slogan. Potrebujemo pa tudi dobro ime projekta. Ker bodimo iskreni, strinjamo se, da je NPV strašno dolgočasen in še ena kratica v poplavi mnogih 12

Zato tokrat želimo vzpodbuditi prav VSE sodelavke in sodelavce. GLASUJTE za novo ime, ki bo nadgradilo slogan in še bolj poudarilo glavne vrednote projekta: sodelovanje, inovativnost in zanesljivost.

Izbira logotipa projekta. Ko bo ime izbrano, bomo predstavili tudi logotip, ki bo vizualno predstavljal identiteto in energijo pobude.

Projekt NPV ni le dolgotrajen proces ali obsežna projektna naloga. Je priložnost za skupno soustvarjanje boljšega, učinkovitejšega in manj stresnega delovnega okolja. Vsak posameznik lahko prispeva k spremembam, vidi učinek svojega dela in aktivno sodeluje pri gradnji pametnega vzdrževanja in zanesljivega obratovanja.

Celje bo aprila 2028 gostilo mednarodno konferenco EUROMAINTENANCE

Slovenija bo prvič gostiteljica enega najpomembnejših evropskih dogodkov na področju vzdrževanja in obvladovanja premoženja.

Aprila 2028 bo v Celju v okviru sejma MIS potekala mednarodna konferenca EUROMAINTENANCE 2028, ki jo organizira Društvo vzdrževalcev Slovenije (DVS) v sodelovanju z Evropsko federacijo nacionalnih društev za vzdrževanje (EFNMS), Globalnim forumom za vzdrževanje in obvladovanje premoženja (GFMAM) ter Celjskim sejmom. Pri pripravi in izvedbi bosta v okviru DVS aktivno sodelovala tudi sodelavca Cinkarne Celje, Boštjan Podkrajšek in Gregor Železnik.

Dogodek bo združil strokovnjake in podjetja iz različnih sektorjev vzdrževanja z vsega sveta ter ponudil edinstvene priložnosti za izmenjavo znanja, izkušenj in poslovnih priložnosti. Projekt uživa podporo Ministrstva za gospodarstvo, turizem in šport, Gospodarske zbornice Slovenije ter Mestne občine Celje.

Konferenca predstavlja odlično priložnost za širjenje strokovnega znanja in mreženje s strokovnjaki na področju vzdrževanja. To je še posebej pomembno v luči našega projekta »Nadgradnja procesa vzdrževanja«, ki ga izvajamo s sloganom "Pametno vzdrževanje. Zanesljivo obratovanje." Znanje in izkušnje, pridobljene na tem dogodku, bomo lahko neposredno uporabili pri implementaciji najsodobnejših pristopov in najboljših praks v naše vzdrževalne procese.

Od ideje do spremembe.

Ideje in predlogi za izboljšave niso nujno veliki in prelomni. Pogosto se začnejo prav z majhnimi praktičnimi predlogi v našem vsakdanjem delu. Toda velike spremembe se pogosto rodijo iz majhnih idej, ki izboljšujejo naše vsakdanje delo in delovanje podjetja.

Zakaj so ideje zaposlenih pomembne?

- Za posameznika: omogočajo, da prispeva k spremembam in hkrati razvija svoje sposobnosti ter strokovno prepoznavnost.
- Za podjetje: pomagajo izboljšati procese, znižati stroške, povečati kakovost, varnost in učinkovitost ter utrditi konkurenčno prednost.
- Za vse skupaj: spodbujajo kulturo sodelovanja, kreativnosti in pripadnosti, kjer vsak zaposleni lahko vidi, da njegovo mnenje šteje in prispeva k pozitivnim spremembam.

Vsaka, tudi najmanjša ideja, je korak naprej. Zato vas vabimo, da delite svoje ideje, bodisi za optimizacijo delovnih procesov, povečanje energetske učinkovitosti, boljše sodelovanje ali izboljšave v vsakdanjem delovnem okolju. Skupaj gradimo boljše podjetje.



Od ideje do doživetja. Strokovna ekskurzija CC UM 2025.

Tekst: Skrbnik sistema CC UM, Matej Pompe

V Cinkarni Celje imajo sodelavke in sodelavci, ki sodelujejo v programu CC UM in so s svojo idejo dvignili podjetje na višji nivo, možnost udeležbe na strokovni ekskurziji. Gre za priložnost, da se sprostite, povežete s sodelavci iz drugih oddelkov in hkrati doživite kaj novega.

Letos so se v začetku novembra odpravili v prestolnico sosednje države, Zagreb. Najprej je bil na seznamu za ogled tehnični muzej, nato pa je sledil ogled zgodovinskih znamenitosti hrvaške prestolnice. Skozi številne trge, katedralo, muzeje, gledališča in Banske dvore so dodobra spoznali mesto. Ob koncu je sledila še pogostitev ter povratek domov.





CC UM v letu 2025.

V letu 2025 je bilo do 1.12.2025 prijavljenih skupaj **153 idej**, kar statistično znaša 0,21 ideje/zaposlenega. V tem segmentu smo v podjetju trenutno malce manj aktivni glede na stanje iz leta 2024, ko je bilo ob koncu leta prijavljenih 176 idej. Dejstvo je, da leto še ni zaključeno, a v vsakem primeru se moramo vsi zaposleni obvezati, da bomo s skupnimi močmi poskušali povečati število idej ter podjetje s tem delali še uspešnejše. **Najbolj delovni v tej kategoriji so v PE Polimeri z 0,84 idejo na zaposlenega, kar je razmerje, ki vsekakor na nivoju podjetja najbolj izstopa in je vredno vsake pohvale.**

Po vrednosti koristi idej so v letu 2025 izstopale sledeče ideje:

Največji prihranek je prinesla ideja Tomaža Rozoničnika iz PE Kemija Mozirje. Ta je ocenjen na 11.580 € letno. Izdelal je preglednico, ki upošteva celotno problematiko in samodejno, glede na vnesene podatke, preračuna datume in čas zaključkov proizvodnje posameznih kvalit. Tabela med drugim omogoča vnos posameznih kvalit v preglednico s klikom na spustni seznam obstoječih kvalit skupaj z ustreznimi kapacitetami in uporabljenimi surovinami, vnos predvidenih časov čiščenja glede na menjave kvalit, vnos morebitnih zastojev med proizvodnjo, definiranje začetka proizvodnje trenutne kvalitete, definiranje sobotnih izmen, glede na kadrovsko razpoložljivost in zahteve proizvodnje, upoštevanje končnega čiščenja po končani proizvodnji posameznega tedna. Na osnovi vnesenih parametrov se izvrši preračun posameznih zaključkov proizvodnje, upoštevajoč vse zgoraj omenjene specifik. Preračun je dinamičen, kar pomeni, da se ob vsaki spremembi parametrov avtomatično preračuna

vse sukcesivne datume zaključkov proizvodnje. Poleg tega je mogoče spreminjati vrstni red proizvodnje različnih kvalit, dinamično dodajati ali odstranjevati posamezne kvalitete ipd., pri čemer se preračun sproti prilagaja vnesenim spremembam. Rešitev bistveno zmanjša čas preračuna, izboljša natančnost, zmanjša možnost človeške napake in poenostavi ponovno preračunavanje.

Druga najbolj donosna ideja pa prihaja iz PE Polimeri, natančneje s strani Mihe Kuzmana.

Predlagal je zaračunavanje embalaže in pakiranja. Na podlagi analize dobaviteljev in kupcev je nato pripravil tabelo na podlagi katere se izračuna vrednost pakiranja in embalaže. Gre za tipični dolgoročni prihodek - čisti dobiček, ki se bo z leti povečeval. Z zaračunavanjem stroškov pakiranja je direktni prihranek v vrednosti 6.932 € za opazovano 6 mesečno obdobje.

Ivo Balaško se je lotil problema fiksiranje šob. Na elektrofiltru AWS so bile na novo nameščene na šobe za megličenje. Te šobe so se pri delovanju zaradi teže dovodnih cevi in tlaka snele iz nosilne prirobnice, ter povzročale ne delovanje tako imenovanega megličenja. Posledica so ne omočeni dimni plini, kar pa bi lahko privedlo do nezaželenih posledic. Rešitev je bila, da se na prirobnico v katero je pri vijačena šoba za megličenje namesti pripomoček za fiksiranje s pomočjo vijaka. To je pripomoglo k temu, da se šoba ne bo odvila oziroma padla iz ležišča.

Vsem zaposlenim, ki z raznimi idejami pomagata k izboljšanju našega podjetja in s tem dvigujete različna področja njegovega delovanja, se iskreno zahvaljujem.

Skupaj za večjo energetske učinkovitost.

Tekst: Luka Kračun

V Cinkarni Celje si prizadevamo za odgovorno in trajnostno poslovanje. Pridobitev certifikata ISO 50001 potrjuje našo zavezanost k učinkovitemu upravljanju z energijo in nenehnemu izboljševanju energetskih procesov.

Kaj pomeni energetska učinkovitost? Energetska učinkovitost ni le varčevanje z energijo. Gre za pametno rabo energije, kjer z manjšim vložkom dosežemo enake ali še boljše rezultate. To lahko vključuje:

- izboljšave v proizvodnih procesih,
- zmanjšanje izgub energije pri delovanju naprav,
- varčnejšo rabo električne energije, vode in toplote,
- uporabo sodobnejših in energijsko učinkovitejših tehnologij,

- spremembe v vsakodnevnih navadah in vedenju.

Kako lahko prispevate? Vaše ideje so zlata vredne! Vse predloge za izboljšanje energetske učinkovitosti ali učinkovite rabe energije posredujte preko Cinkarniškega CC UM-a. Pri oddaji označite, da gre za predlog s področja energetske učinkovitosti. Interni energetski tim, ki aktivno deluje že več kot leto dni, bo predloge redno obravnaval, podal strokovno mnenje in prijavitelja obvestil o možnostih za izvedbo.

Zakaj je to pomembno? Vsak prispevek k energetski učinkovitosti znižuje stroške energije, prispeva k bolj trajnostnemu poslovanju in okrepi našo odgovornost do okolja. Hkrati nam pomaga ohranjati konkurenčno prednost na trgu in krepiti ponos, da smo del podjetja, ki misli na prihodnost.



Prispevajte k energetski učinkovitosti!

CC CINKARNA

**ISO 50001
CERTIFIKAT**

Pridobitev certifikata ISO 50001 potrjuje našo zavezanost k učinkovitemu upravljanju z energijo.



Vabimo vas, da svoje predloge za boljšo rabo energije oddate preko CC UM-a (označite "energetska učinkovitost")



Vsak predlog pomeni nižje stroške, bolj trajnostno poslovanje a večjo konkurenčnost Cinkarne.

NIŽJE STROŠKE • BOLJ TRAJNOSTNO POSLOVANJE • VEČJO KONKURENČNOST CINKARNE

Ko beseda postane priznanje.

Zakaj preprosta, iskrena pohvala v delovnem okolju naredi več, kot si mislimo.

Tekst: Maja Selič, Mojca Lavrič

V vsakdanjem tempu dela pogosto hitimo od naloge do naloge, od izziva do rešitve. Včasih pa pozabimo, da prav med vrsticami tega tempa tičijo trenutki, ki lahko močno vplivajo na to, kako se počutimo pri delu. In eden najmočnejših med njimi je iskrena pohvala.

Iskrena pohvala ni le prijazna beseda. Je priznanje, da nekdo vidi tvoje delo, trud, odnos. Da si viden, slišan in cenjen. V ekipah, skupinah, delovnih sredinah (in vseh drugih okoliščinah, kjer ljudje ne delujemo izolirano ter povsem individualno), kjer se ljudje zavedajo moči pohvale, so odnosi toplejši, sodelovanje lažje, napake manj usodne in dosežki skupni.

Zakaj pohvala ni le "lep dodatek"

Psihologi in strokovnjaki za organizacijsko kulturo se strinjajo, da občutek priznanja pomembno vpliva na motivacijo in pripadnost zaposlenih. Raziskava organizacije Gallup* ugotavlja, da zaposleni, ki redno prejemajo priznanje za svoje delo, izkazujejo večjo zavzetost in manj pogosto razmišljajo o menjavi zaposlitve. (*Vir: Employee Retention Depends on Getting Recognition Right)

Pohvala je ena najmočnejših, a hkrati najpreprostejših spodbud, ki jih lahko ponudimo. Ko jo izrečemo iskreno in ob pravem trenutku, človeku sporočimo, da smo opazili njegov trud, da njegovo delo nekaj pomeni. Takšna pozornost ustvari občutek vrednosti in povezanosti. Vedenje, ki ga prepoznamo in pohvalimo, se pogosto naravno ponavlja, saj človek začuti, da je na pravi poti.

Ni pa treba čakati na velike dosežke ali popolne rezultate. Včasih največ šteje, da opazimo trud, zavzetost ali majhen korak naprej. Ko nekomu povemo, kaj mu dobro uspeva, mu pomagamo graditi zaupanje vase in ga spodbudimo, da nadaljuje. Takšna pohvala ne potrebuje posebne priložnosti, ampak le iskren pogled, nekaj besed in trenutek, v katerem pokažemo, da vidimo človeka za njegovim delom.

Iskrena pohvala se sliši drugače

Iskrena pohvala ni avtomatska, ni prazna beseda. Je osebna in konkretna. Namesto "Dobro si to naredil" recimo: "Res cenim, da si včeraj ostal malo dlje, da smo skupaj zaključili projekt." Namesto "Super ekipa ste" recimo: "Res se pozna, da si v zadnjih tednih pomagal novim sodelavcem. To veliko pomeni."

Pomembno je, da je pohvala:

- Iskrena. Torej izrečena z resničnim občutkom.
- Konkretna. Povej, katero vedenje točno ceniš.
- Pravočasna. Ne čakaj do konca leta, do letnega razgovora, na jutri...

Kultura sodelovanja se ne gradi le s pravili in cilji, ampak z vsakodnevnimi dejanji, med katera sodi tudi priznanje. Ko nekoga pohvalimo, pokažemo spoštovanje. Ko sprejmemo pohvalo, pokažemo odprtost. To je dvosmeren tok, ki krepi vezi in zmanjšuje razdaljo med oddelki, hierarhijami in generacijami.



Včasih mislimo, da motivacijo poganjajo nagrade, številke ali uspehi. A pogosto jo prižge že nekaj veliko preprostejšega. Iskrena, človeška pohvala. Zato pogledjmo okoli sebe. Kdo si danes zasluži, da mu to povemo na glas?

Poskusimo skupaj. Predlagamo majhen izziv: v mesecu januarju, ki je običajno po veselem decembru precej bolj 'siv', predvsem pa manj družaben in prijazen, si vzemite trenutek in pohvalite tri sodelavke ali sodelavce. Za karkoli, kar ste pri njih opazili! Trud, vztrajnost, dobro voljo, inovacijo, napredek, pripravljenost pomagati...

Z nekaterimi našimi sodelavci smo se pogovarjali, kdaj jih je nazadnje iskrena pohvala pri delu resnično ganila ali spodbudila. Povprašali smo jih, kako pomembno se jim zdi, da v poslovnem okolju dajemo več poudarka na pohvalah. In seveda, kako se počutijo, ko jih nekdo pohvali.

Andreja Goršek Rajher, služba za varnost, zdravje in okolje, nam je zaupala: »Vsaka pohvala je dobrodošla, saj pomeni, da je bil trud opažen in cenjen. Iskrena pohvala me vedno spodbudno nagovori. Ne le kot priznanje opravljenega dela, temveč kot potrditev, da sem na pravi poti. Menim, da ni človeka, ki ne bi rad slišal, da je nekaj dobro ali odlično opravil. Pohvala je več kot le prijazna beseda. Je orodje motivacije, priznanja in gradnje zaupanja. Vsekakor podpiram, da se pohvale podajajo zasluženim osebam, saj to spodbuja nadaljnje delo, več kreativnosti, doslednosti in uspešnosti pri izvajanju nalog. V kulturi, kjer se pohvala uporablja premišljeno in iskreno, se krepi pripadnost in zavzetost zaposlenih. Imam to srečo, da moji nadrejeni vidijo in cenijo moj trud. Vsaka pohvala mi pomeni veliko. Je potrditev, da moje delo ni le opravljeno, temveč tudi vrednoteno. Ob pohvali se počutim spoštovano, motivirano in povezano z ekipo.«

Janez Hrovat, PE Polimeri: »Pohvala me vzpodbudi, ko jo prejmem od osebe, katero cenim tako po osebni plati kot tudi zaradi strokovnosti ter samega dela, ki ga opravlja. Menim, da znam oceniti, katera pohvala je iskrena. Je pa res, da je takšnih po navadi premalo. Običajno so pohvale bolj v smislu - dobro si opravil, ampak glej, da boš dobro delal tudi v prihodnje (smeh). Pohvalo, ki me je osebno precej vzpodbudila, sem prejel približno 2 meseca nazaj in učinek takšnih traja precej dlje časa. Osebno opažam, da se takšne prikradejo v podzavest in kadar počnemo nekaj podobnega, so lahko še dolgo neke vrste 'hranilo'. Gotovo imajo pomembno vlogo pri spodbujanju motivacije, čeprav je njen učinek pri posameznikih različen. V naši poslovni enoti smo v zadnjem obdobju dosegli dobre rezultate in prejeli veliko pozitivnih odzivov, kar potrjuje, da smo na pravi poti. Morda pa bi bilo v prihodnje smiselno razmisliti, kako bi pohvale lahko še učinkoviteje dopolnili z drugimi oblikami priznanja za dosežene rezultate. Vsaka pohvala godi, imajo pa redke bolj dolgoročen učinek. Iskrena godi in vzbudi prijeten občutek. Ima pa vsiljena in neiskrena pohvala ravno nasprotni efekt.«

Kako v Cinkarni Celje skrbimo za zdravje zaposlenih.

Tekst: Petra Rozman

Zdravje zaposlenih razumemo kot vrednoto in odgovornost. Z različnimi programi, izobraževanji in preventivnimi aktivnostmi skozi vse leto spodbujamo zdravo življenje, gibanje in dobro počutje. Verjamemo, da zdravi zaposleni pomenijo zdravo podjetje. Z več energije, boljšo produktivnostjo in več zadovoljstva pri delu.

Preprečevanje bolezni srca in ožilja

Že 30 minut zmerne telesne aktivnosti dnevno dokazano zmanjšuje tveganje za srčno-žilne bolezni. Pomembno je tudi zmanjšati vnos soli, ohraniti zdravo telesno težo in vsak dan najti nekaj minut za sprostitev. **Vsako prvo sredo v mesecu v ambulantni večnamenskega objekta** potekajo redne aktivnosti za spremljanje dejavnikov tveganja za bolezni srca in ožilja.

Izvajamo:

- kontrole holesterola, trigliceridov in sladkorja v krvi,
- meritve krvnega tlaka,
- zdravstveno-vzgojno delo za preprečevanje kardiovaskularnih bolezni (KVB),
- ter individualno svetovanje o zdravem načinu življenja.



Ozaveščanje o raku na debelem črevesju

V sodelovanju z NIJZ smo 23. aprila 2025 izvedli Svitov dogodek, kjer je bil s pomočjo napihljivega modela debelega črevesa prikazan razvoj bolezni, dejavniki tveganja in pomen zgodnjega odkrivanja. Zaposleni so spoznali temeljna dejstva o debelem črevesu in njegovem delovanju, dejavnike tveganja za razvoj bolezni, bolezenske spremembe črevesa in njihovo prepoznavanje ter ukrepanje. Poudarili smo pomembnost in pomen preventive pri zgodnjemu odkrivanju te bolezni.

Svetujemo, da se po 50. letu starosti redno odzovete na vabilo programa Svit. Uživajte več vlaknin (sadje, zelenjava, polnozrnat žitarice) in manj rdečega mesa ter predelanih izdelkov.

Svetovni dan varnosti in zdravja pri delu – varni delovni pogoji

Meseca aprila 2025 smo obeležili Svetovni dan varnosti in zdravja pri delu, tokrat na temo vpliva digitalnih tehnologij na psihosocialno stanje zaposlenih.

Ugotavljamo, da lahko digitalizacija poveča stres, občutek izoliranosti in zmanjša kognitivne sposobnosti, če z njo ne ravnamo premišljeno. Po drugi strani pa pametno uporabljeni digitalni sistemi pomagajo izboljšati organizacijo dela in zmanjšati psihosocialna tveganja. Zaposlenim predlagamo t.i. »digitalne odmore«, to je nekaj minut brez zaslonov vsako uro. Spodbujamo tudi, da jasno ločijo med delovnim in prostim časom.

Mesec športa in akcija »S kolesom v službo«

V mesecu maju 2025 je v okviru Meseca športa v Celju več zaposlenih sodelovalo v brezplačnih športnih aktivnostih, od teka, joge, kolesarjenja do funkcionalnih vadb. Kolesarska sekcija GAMSJ je 30. maja izvedla **tradicionalno akcijo »S kolesom v službo«**, v kateri je sodelovalo več kot 150 zaposlenih. Vsi, ki so v službo prikolesarili, so prejeli zdrav zajtrk in simbolično darilo. Kombinirajte gibanje in pot v službo. Hoja ali kolesarjenje zmanjšata ogljikni odtis, izboljšata počutje in krepi srce.



Športne igre zaposlenih in piknik

Na pikniku zaposlenih 31. maja 2025 v Šeščah smo v duhu zdravja in druženja organizirali različne športne igre, od odbojke, lokostrelstva, tenisa, kolesarjenja na Mrzlico, metanja na koš do pohoda na Hom. Dogodka se je udeležilo več kot 300 zaposlenih, ki so dan preživeli aktivno, nasmejana in v odlični družbi.

Prva pomoč na delovnem mestu

V sodelovanju z Rdečim križem Slovenije - OZ Celje, smo maja in junija 2025 izvedli usposabljanje za prvo pomoč. Udeležilo se ga je 95 zaposlenih. Na praktičnih vajah so udeleženci pridobili znanje temeljnih postopkov oživljanja, ravnanja ob krvavitvah, poškodbah, zlomih, opeklinah in nenadnem poslabšanju zdravstvenega stanja. Usposabljanja prve pomoči niso zgolj zakonska obveznost, temveč pomemben del kulture varnosti v podjetju. Zaposleni, ki znajo pravilno ukrepati lahko zmanjšajo resnost poškodb, preprečijo zaplete in rešijo življenje sodelavcu v primeru nenadnih poškodb in obolenj.



Dan odprtih vrat: meritve telesne sestave

Na dnevu odprtih vrat podjetja (14. junija 2025) smo obiskovalcem ponudili meritve telesne sestave z analizatorjem TANITA MC-780. Udeleženci so prejeli

osebno interpretacijo rezultatov in praktične nasvete za izboljšanje prehrane in telesne pripravljenosti.

Skrb za hrbtenico in preprečevanje bolečin

Septembra smo organizirali izobraževanje o samopomoči pri bolečinah v hrbtenici. Delavnica je vključevala praktični prikaz vaj z masažno žogico in elastiko za sproščanje mišične napetosti, ki jih lahko vsak zaposleni zlahka izvaja tudi na delovnem mestu. Udeleženci so pridobili uporabno znanje, kako z enostavnimi vajami zmanjšati bolečine v hrbtu, zapestju in ramenih ter s tem izboljšati psihofizično počutje.

Aktivni odmori na delovnem mestu. Nasvet za 3-minutni odmor.

Vsako uro vstani od mize, raztegni roke nad glavo, naredi nekaj krožnih gibov z rameni, se rahlo nagni nazaj in globoko vdihni. Že kratek premor izboljša prekrvavitev, zmanjša napetost in poveča zbranost pri delu.

Cepljenje proti sezonski gripi

V okviru aktivnosti promocije zdravja zaposlenih smo v mesecu oktobru izvedli cepljenje proti sezonski gripi, ki se ga je udeležilo 40 zaposlenih iz različnih organizacijskih enot podjetja. Cepljenje še vedno predstavlja učinkovito obliko zaščite pred širjenjem bolezni v delovnem okolju, še posebej v času povečane pojavnosti respiratornih okužb.



Prepoznavanje in spoprijemanje s stresom

V novembru smo izvedli delavnico za obvladovanje stresa. Stres sam po sebi ni bolezen, temveč naravni odziv telesa na obremenitve. Kadar pa traja predolgo ali presega naše zmognosti obvladovanja, lahko vodi v utrujenost, zmanjšano koncentracijo, motnje spanja in celo bolezni srca in ožilja. Zato je pravočasno prepoznavanje znakov stresa ključnega pomena. Na delavnici so udeleženci spoznali strategije za učinkovito soočanje s stresom na delovnem mestu ter uravnavanja zasebnega in delovnega življenja.

Spalna higiena in pomen gibanja

V decembru se je izvedla delavnica, ki je bila namenjena povezavi med spanjem in gibanjem. Zaradi številnih obveznosti in uporabe modernih tehnologij zmanjšujemo količino spanja, kar ima za posledico večjo odsotnost z dela zaposlenih in slabšo produktivnost. Splošno znano je, da redna telesna aktivnost pozitivno vpliva na naše telesno in duševno zdravje, vendar je težava predvsem v motivaciji za redno gibanje. Zaposleni so spoznali, kako pomembna sta redna telesna aktivnost in kakovosten spanec za regeneracijo in produktivnost v delovnem okolju.

NAPOVEDUJEMO

Osnove zdrave prehrane

Januarja 2026 bomo izvedli delavnico o zdravi prehrani, namenjeno ozaveščanju o uravnoveženih obrokih in pametnih prehranskih izbira. Zaposleni bodo spoznali osnovna načela prehrane, pomen beljakovin, vlaknin in mikrohranil ter načine kako zdravo jesti tudi v službi.

Samooskrba in zelene delavnice

Februarja in marca 2026 bomo izvedli delavnici »Samooskrbna shramba nasvetov« ter »Priprava površin za samooskrbo in spoznavanje vrtnin in zelišč«. Udeleženci bodo spoznali tradicionalne pristope k shranjevanju hrane in domača naravna zdravilna sredstva. Spoznali bomo tudi kako načrtovati in pripraviti prostor za pridelavo hrane, pri čemer bodo upoštevane tako morebitne omejitve kot tudi številni potenciali za domače in svežo pridelano hrano.

GIBANJE, DOBRO POČUTJE IN SKUPNOST. Spodbujamo aktivnosti skozi vse leto!

V Cinkarni zdravje obravnavamo kot stalno skrb in način življenja. Zato čez vse leto potekajo številne aktivnosti, ki spodbujajo gibanje, druženje in dobro počutje zaposlenih.

ŠPORTNE DEJAVNOSTI. Na voljo so različne športne dejavnosti v sodelovanju z različnimi društvi in podjetji, med drugim badminton, tae-bo, cornhole, namizni tenis, plesne vaje, boks, kegljanje, planinstvo, fitnes in kolesarjenje. Zaposleni se lahko vključijo glede na svoje želje in raven telesne pripravljenosti, kar omogoča, da vsak najde obliko gibanja, ki mu ustreza.

ZDRAVSTVENA VZGOJA. Skozi leto redno objavljamo tudi »Iskrice zdravja« na intranetu in oglasnih deskah. To so kratke vzgojno-izobraževalne

vsebine s področja zdravega življenjskega sloga, ergonomije in duševnega zdravja, ki spodbujajo k majhnim, a pomembnim spremembam v vsakdanjiku.

HITREJŠI DOSTOP DO ZDRAVSTVENIH STORITEV.

V sodelovanju z zavarovalnico Generali zaposlenim omogočamo hitrejši dostop do specialističnih pregledov, diagnostičnih preiskav, fizioterapije in psihološke pomoči. S tem bistveno izboljšujemo dostopnost zdravstvenih storitev ter skrbimo za hitrejše okrevanje in celostno podporo zaposlenim.

ZDRAVA PREHRANA. DOBRO POČUTJE NA KROŽNIKU.

Naši jedilnici sta prostor, kjer skrb za zdravje in dobro počutje dobi okusno obliko. Zaposlenim je vsak dan na voljo široka izbira toplih obrokov in raznolikih dnevnih menijev, ki so prilagojeni različnim okusom, od tradicionalnih slovenskih jedi do lažjih, sodobnih in vegetarijanskih obrokov. Pri pripravi jedi posebno pozornost namenjamo uravnoveženosti, kakovostnim sestavinam in manjšemu deležu soli ter maščob, vse z mislijo na zdravje naših zaposlenih. Zdrava prehrana ne pomeni le izbire pravih jedi, temveč tudi zavestno odločitev, da jemo premišljeno in spoštljivo. Do sebe in do hrane. Zato v Cinkarni spodbujamo tudi zmanjševanje količine zavržene hrane. S tem skupaj zmanjšujemo odpadke in vpliv na okolje.

Za hidracijo in dobro počutje je **pitna voda na voljo na vseh lokacijah**, v delovnih prostorih, na hodnikih in v jedilnici. Redno pitje vode prispeva k boljši koncentraciji, zmanjšuje utrujenost in ohranja vitalnost.

5 malih korakov za veliko zdravje

Vsak dan lahko z majhnimi spremembami naredimo veliko. Tukaj je pet preprostih korakov, ki imajo dolgoročno pozitiven učinek na naše zdravje:

- Začni dan z zajtrkom. Enostaven, uravnovežen zajtrk poskrbi za energijo in zbranost.
- Pij dovolj vode. Kozarec vode vsako uro in telo ti bo hvaležno.
- Vključi gibanje v vsakdan. Stopnice namesto dvigala, kratek sprehod po kosilu ali aktivni odmor med delom.
- Jej zavedno. Počasi, brez telefona in z mislijo na okus ter količino.
- Spanje in nasmeh. Dovolj spanja in dobra volja sta najcenejši recept za zdravje.

Ambasadorja zdravja v Cinkarni.



Otmar Slapnik

Za vse aktivnosti, povezane s preventivnim zdravstvenim varstvom in promocijo zdravja, je do sedaj skrbel **Otmar Slapnik**, profesor zdravstvene vzgoje.

Kako se je začela vaša poklicna pot na področju zdravstvene vzgoje in promocije zdravja? Ste si na začetku kariere predstavljali, da boste na tem področju ostali kar 40 let? Kaj vas je sprva pritegnilo k temu delu?

Ja, res je. 40 let sem bil zvest Cinkarni. Se pa moja poklicna pot ni začela na področju zdravstvene vzgoje oz. promocije zdravja. Starejši »Cinkarnarji« se najbrž spominjajo, da je podjetje nekoč imelo svojo obratno ambulanto, ki je bila locirana na območju stare Cinkarne. In pravzaprav se je tam pričela moja poklicna pot. Z ukinitvijo obratne ambulante se je nato v podjetju pojavila potreba po nujenju prve pomoči zaposlenim v primeru poškodbe pri delu oz. nenadnega obolenja. V tistem času smo v podjetju beležili veliko poškodb pri delu in sicer letno preko 100, tako lažjih, kot tudi težjih. Tako je bila v okviru podjetja organizirana ambulanta za prvo pomoč, v kateri smo bili zaposleni 3 zdravstveni delavci, torej po 1 na vsako izmeno. Že takrat pa smo imeli tudi svoje reševalno vozilo.

Nikakor si takrat nisem predstavljal, da bom kar 4 desetletja v istem podjetju. Ker pa sem že po naravi bolj radoveden in željan novega znanja, sem se ob delu vpisal na fakulteto, kjer sem doštudiral leta 1996. Praktično sem se pri študiju prvič srečal s promocijo zdravja. Ko se je leta 1998 upokojil takratni Vodja službe za varstvo pri delu (kasneje Služba za varnost in zdravje pri delu), sem se kot vodja moral spoprijeti še s področjem, ki mi je bilo popolnoma tuje.

Kako se je v letih, ki ste jih preživali v podjetju, spremenil pristop k zdravstveni vzgoji in promociji zdravja?

Promocijo zdravja smo v podjetju pričeli izvajati na zahtevo zakonodaje. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (iz leta 2011) je želel zdravstveno vzgojne vsebine pripeljati čim bližje delavcu. V podjetju smo tako pripravili plan aktivnosti promocije zdravja. Vključili smo aktivnosti, za katere smo menili, da jih bodo zaposleni z veseljem sprejeli. Od leta 2011 do danes se vsako leto pripravi plan, v katerega se poskuša vključiti čim več zanimivih tem, aktivnosti... in vsaka taka aktivnost je pri naših zaposlenih zelo dobro sprejeta. S programi promocije zdravja, dnevi gibanja, delavnice o prehrani, stresu, podpora programu SVIT, pregledi prostate, kožne spremembe... v podjetju spodbujamo zdrave navade, kar vpliva na večjo ozaveščenost zaposlenih in dolgoročno več zadovoljstva v delovnem okolju.

Kaj se vam zdi največja sprememba pri ozaveščenosti zaposlenih glede zdravja?

V zadnjih letih opažam, da so zaposleni vse bolj ozaveščeni o pomenu skrbi za lastno zdravje. Več pozornosti namenjajo preventivi, uravnoteženi prehrani, gibanju in duševnemu zdravju. Prav tako se vse več govori tudi o uravnoteženju dela in zasebnega življenja, kar se kaže na širše razumevanje zdravja, ne le kot odsotnost bolezni, ampak kot celostnega dobrega počutja. Zaposleni se bolj zavedajo pomena stresa, izgorelosti in psihološke varnosti pri delu, kar prej pogosto ni bilo v ospredju.

Kaj vas najbolj motivira pri spodbujanju zdravja med sodelavci in kaj vam daje občutek uspeha pri tem delu?

Najbolj me motivira želja, da ljudi okoli mene

začutijo, da je skrb za zdravje lahko prijetna in dosegljiva za vsakogar. Motivira me, ko vidim, da zaposleni sprejmejo majhne, a trajne spremembe, ali ko se pri nekom odkrije kakšen resnejši zdravstveni problem, mu svetujemo in ga napotimo k ustreznemu strokovnjaku. Uspeh občutim, ko se kdo zahvali, pove, da se počuti bolje, da so mu nasveti pomagali, da je rešil problem...

Katero majhno navado, eno samo izpostavite, bi po vašem mnenju vsak od nas lahko uvedel že danes, da bi se počutil bolje, doma in v službi?

Mislim, da bi vsak od nas lahko začel z majhno, a dosledno navado – vzeti si trenutek zase. To je lahko že nekaj globokih vdihov, kratek sprehod ali le trenutek brez telefona. Ta droben premor nam pomaga ohranjati mir, energijo in boljše odnose z drugimi. In pa seveda dobra volja. Nasmeh nas nič ne stane, a lahko nekemu polepša dan, razbremeni napetost in ustvari prijetnejše vzdušje doma in v službi.

Kako sami skrbite za svoje ravnesje med delom in prostim časom? Imate kakšen osebni ritual ali zdravo razvadico?

Trudim se ohranjati ravnesje med delom in prostim časom, čeprav mi to ne uspeva najbolje. Odkar nisem več »redno« zaposlen, telefon zelo redko zvoní, kar mi popolnoma odgovarja. V dnevu so mi najbolj všeč jutra. Jutra ob kavi, ko si v miru vzamem nekaj časa, da lahko v miru razmišljam, načrtujem dan, kaj preberem – to je moj majhen, a pomemben ritual za dober začetek dneva.

Sedaj je vse aktivnosti v okviru zdravstvenega varstva in promocije zdravja prevzela samostojna strokovna sodelavka **Petra Rozman**.

Kaj vas najbolj motivira pri spodbujanju zdravja med sodelavci in kaj vam daje občutek uspeha pri tem delu?

Motivira me, ko se mi ljudje pohvalijo, da so preizkusili moi nasvet in da zadeva deluje. Predvsem pa nasmeh na obrazu in dobra volja. Uspeh zame pomeni vsaka majhna sprememba, ki dolgoročno prispeva k boljšemu zdravju zaposlenih v delovnem in posledično tudi v zasebnem okolju. Veseli me, da se v zadnjem času ljudje veliko bolj odprto pogovarjajo o zdravem načinu življenja, o tem, kako se počutijo in kaj lahko sami naredijo za svoje dobro počutje. To kaže, da se zavest o pomenu zdravja počasi, a vztrajno krepi, kar je največji dosežek našega skupnega dela.



Petra Rozman

Katero majhno navado, eno samo izpostavite, bi po vašem mnenju vsak od nas lahko uvedel že danes, da bi se počutil bolje, doma in v službi?

Predvsem to, da smo hvaležni za to, kar imamo. Vsak večer se spomnim nekaj stvari, ki so se zgodile tisti dan. Lahko je to dobra malica, kratek sprehod, nova informacija, lepe besede sodelavcev, spoznavanje novih ljudi, preživeti dan brez slabe volje in podobno. Hitro začneš opazovati, koliko drobnih stvari je v resnici vrednih pozornosti in ni samoumevnih in da ni vse vedno tako negativno. Če vsak dan namenimo nekaj časa temu, da se zavemo, kaj je šlo danes prav – pa naj bo to nasmeh sodelavca ali to, da smo zaključili projekt – se naše počutje lahko izboljša. Postanemo bolj mirni, manj obremenjeni s tem, česar nimamo.

Kako sami skrbite za svoje ravnesje med delom in prostim časom? Imate kakšen osebni ritual ali zdravo razvadico?

Ravnovesje med delom in prostim časom razumem kot del telesnega in duševnega ravnesja. Poskušam ohranjati redno telesno aktivnost, dovolj spanja in zdravo prehrano. Poskušam si organizirati dan vedno tako, da ostane čas za gibanje (tek, kolesarjenje, vodena vadba, košnja trave, pohod na hrib ali pa samo kakšen krajši sprehod). Ne kot obveznost, ampak kot način, da poskrbim za svoje dobro fizično in duševno počutje. Sproščajo me tudi druge aktivnosti, na primer dobra knjiga in druženje z ljudmi, ki me napolnijo z energijo.



Odgovornost, ki jo nosimo vsi.

Tekst: Jure Hictaler

Varnost pri delu ni samo zahteva zakonodaje ali naloga delodajalca. Je kultura. Je nekaj, kar zgradimo skupaj. Vsak dan, pri vsakem koraku, v vsaki odločitvi. Ko govorimo o varnem delovnem okolju, govorimo o nas vseh: o tem, kako ravnamo, kako skrbimo drug za drugega in kako resno jemljemo svojo vlogo v timu.

Varnost pri delu torej ni samo del predpisov in pravilnikov, temveč vrednota. Gre za zavestno odločitev vsakega od nas, da poskrbi zase in za sodelavce. Ob tem pa se moramo zavedati, da nas doma čakajo ljudje, ki nas potrebujejo. Otroci, partnerji, starši, prijatelji. Zato je naš skupni cilj preprost. Vsak delovni dan se vsi želimo vrniti domov varni in zdravi.

Letos jeseni smo bili vsi zaposleni nagovorjeni s strani Uprave družbe, da bomo kulturi varnosti posvetili še več časa in aktivnostim, kot do sedaj. Naj na kratko spomnimo na najbolj osnovne smernice varnega dela:

- Nošenje obvezne varovalne opreme (OVO) ni izbira, temveč obveznost.
- Premisli, preden ukrepaš! Delo vedno opravljamo s tolikšno pazljivostjo, da varujemo svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih.
- Kolegialnost pomeni odgovornost! Vsaka

poškodba, tudi manjša, vpliva na sodelavce in delo ekipe. Zato je še toliko pomembneje, da jih preprečimo z varnim ravnanjem.

- Na delu smo zbrani. In trezni. Alkohol ter droge ne sodijo v delovno okolje in zanje velja ničelna toleranca.
- Urejeno in čisto delovno okolje je varnejše delovno okolje. Pospravljeno in čisto delovno mesto pomeni manj nevarnosti.

Cinkarna Celje spoštuje ter se ravna po vseh veljavnih zakonih, uredbah ter priporočilih, ki veljajo za področje varstva in zdravja pri delu ter požarne varnosti. Ne pozabimo pa, da podjetje lahko zagotovi vse pogoje in podporo, ne more pa preprečiti neodgovornosti posameznika. Prav zato šteje vsak od nas!

Ko smo pozorni, odgovorni in pripravljeni povedati, da nekaj ni v redu, delamo razliko med varnim dnem in nevarnim trenutkom.

Na prejšnjih straneh ste lahko tudi prebrali, kaj vse nam je zaposlenim v Cinkarni Celje omogočeno s področja preventive, varovanja zdravja, preprečevanja stresa, bolezni in ohranjanja zdravja. Izjemen nabor aktivnosti, predavanj in projektov! **Področje varnosti in zdravja pri delu torej nagovarjamo celovito.**



- Sodelujmo. Srečanja, usposabljanja in predlogi so priložnost, da skupaj izboljšujemo procese.
- Delimo ideje. Predlog za izboljšavo lahko nekomu drugemu prepreči poškodbo.

Zakaj je to pomembno? Ko prevzamemo svoj del odgovornosti, varnost postane navada. Nekaj samoumevnega. Postane del naše identitete, dela našega načina razmišljanja. In ko vsak od nas doda svoj košček, nastane delovno okolje, ki je vsak dan bolj varno, spoštljivo in zanesljivo. Okolje, v katerem je vsak korak premišljen, vsak glas slišan in vsaka izkušnja dragocena.

Kaj lahko vsak od nas naredi takoj?

- Opazujemo okolico. Če opazimo nevarnost, jo prijavimo. To ni iskanje krivca, ampak skrb za sodelavce.
- Sprašujemo. Če nismo prepričani v postopek, je vprašanje vedno boljša izbira kot ugibanje.

Skupaj gradimo kulturo zaupanja. Varno delo ni samo naloga. Je dokaz, da nam je mar. Zase, za sodelavke in sodelavce, za prihodnost podjetja. Ko skrb za varnost postane naša skupna vrednota, ustvarimo kulturo, na katero smo lahko ponosni.

Varnost ni zapisana na papirju, temveč se živi. Vsak dan, v vsakem in z vsakim od nas.

S svojo potjo odpira vrata drugim.

Pogovor z Marijano Stojković

Ko je prvič stopila v proizvodnjo titanovega dioksida, so bili pogledi radovedni. Moramo biti iskreni. Danes pa je spoštovana sodelavka, ki s svojim znanjem, natančnostjo in predanostjo navdihuje ekipo. Marijana Stojković je kot ena redkih žensk, ki so kdaj delovale v proizvodnji Titanovega dioksida dokazala, da so meje pogosto le v naših glavah. Njena zgodba ni le o pogumu, temveč o strokovnosti, vztrajnosti in iskreni želji, da delo opravi čim bolje.

1. Kako se je začela vaša pot v našem podjetju?

Zaposlena sem od oktobra 2024, torej dobro leto dni, lahko rečemo. Šele kasneje sem izvedela, da prva ženska v proizvodnji. Seveda sem sprva čutila negotovost, saj sem vstopila v okolje, kjer so do takrat delali le moški. Prva dva meseca sem delala v dopoldanski izmeni in se srečevala z različnimi skupinami sodelavcev. Kot povsod, verjetno, ne glede na spol, so me nekateri sprejeli zelo hitro, pri drugih pa je bilo potrebnega več časa.

2. Kot prva ženska v proizvodnji TI02 ste zagotovo naredili pomemben korak. Kaj vam ta prelomnica osebno pomeni?

Zdaj že dobro leto dni delam v izmenah in sem z vztrajnostjo zgradila dobre odnose s sodelavci. Čutim popolno podporo ekipe in ponosna sem na svoj napredek. Svoje delo opravljam samostojno in z zaupanjem vase. Menim, da je to najbolj pomembno.

3. Katera znanja in spretnosti so po vašem mnenju ključna za uspešno delo v proizvodnji, na tvojem delovnem mestu, ne glede na spol?

Osebnostno bi izpostavila odgovornost, natančnost in pripravljenost na učenje. Tehnična znanja je mogoče pridobiti tudi skozi prakso, predvsem pa s podporo izkušenejših sodelavcev. Vendar sta potrpežljivost in volja do usvajanja novih znanj in procesov ključnega pomena. Menim, da so pomembne tudi komunikacijske veščine, velik

poudarek pa je na timskem delu. Večina nalog v proizvodnji se namreč opira na dobro usklajeno sodelovanje med zaposlenimi.

4. Kako so vas sprejeli sodelavci in kaj bi izpostavili kot največjo vrednost timskega dela v proizvodnji?

Hvaležna sem vodji in sodelavcem za priložnost, podporo in sprejem. Kot sem dejala, od morda začetnega začudenje do sprejetosti ni minilo veliko časa. Največja vrednost timskega dela v proizvodnji je, da se vsak član mora opirati na druge. Nihče ne more narediti vsega sam. Ko tim dobro deluje, je delo lažje, hitrejše in kakovostnejše, hkrati pa je tudi vzdušje veliko bolj prijetno. Podpora in razumevanje v timu sta zame ključ do uspeha.



5. Kaj bi sporočili mladim, seveda še posebej dekletom, ki razmišljajo o karieri v tehniških poklicih ali proizvodnji?

Upam, ali pa bolje rečeno, verjamem, da bo moja res pozitivna izkušnja spodbudila še druge ženske, da se odločijo za podobne poklice. Dokazala sem, da lahko tudi ženske uspešno delujemo v vseh segmentih proizvodnje. Tako da bi kar odkrito rekla, naj deklet ne bo strah stopiti na pot tehničnih poklicev, četudi so ti tradicionalno obravnavani kot 'moški' poklici. Če si želijo veliko izzivov in dinamike, a imeti hkrati stabilno ter perspektivno kariero, so

tehnični poklici, posebej v proizvodnji, po mojem mnenju odlična izbira. Moj primer dokazuje, da smo ženske enako uspešne in cenjene v takem okolju. Najbolj pomembno je samozavestno narediti prvi korak, potem pa naj prevlada želja po učenju in napredovanju v znanju.

Dodala bi tudi, da vsak začetek prinese nova znanja in izkušnje, ki krepijo zaupanje v lastne sposobnosti. V tehničnih poklicih je ogromno priložnost za razvoj, napredovanje in osebno rast, zato naj sledijo svojim interesom in pogumno stopijo na pot, ki jih veseli!

Pogovarjala se je: Mojca Lavrič

“

Nenad Milev: »Ob novici, da na Titan prihaja ženska, sem bil rahlo v dvomih, kako bo ženska opravljala delo na titanu. Ni druge, kot da sem popolnoma iskren. Delo je zahtevno, pa še izmensko... Takoj ob prihodu na izmeno pa je Marjana dokazala ravno nasprotno. Svoje delo od prvega dneva dalje opravlja zelo strokovno in uspešno. Zelo hitro je spoznala proces dela in ga tudi obvlada. Zelo rada se uči na operacijah in tudi pomaga svojim sodelavcem, zato je povsem enakovredna celotni ekipi na končni predelavi. Tudi drugi delavci so jo zelo dobro sprejeli in ji pomagajo ob morebitnih težavah. Imeti Marjano na izmeni je nekaj posebnega, zato je vsak delovni dan z njo zelo zanimiv. Zdaj je 'naša' in res upam, da bo z nami ostala dlje časa.«

”

Uspešno izvedena operativno taktična vaja v PE Kemija Mozirje.

Tekst: Irena Vačovnik

V PE Kemija Mozirje smo skupaj s PGD Mozirje izvedli redno Operativno taktično vajo "Požar v proizvodnji praškastih lakov v PE Kemija Mozirje". Takšna vaja je namenjena preverjanju usposobljenosti zaposlenih za ukrepanje ob izrednem dogodku. Vaja je zajemala preverjanje postopkov evakuacije, vključno z obveščanjem, poznavanja evakuacijskih poti in zbirnega mesta, uporabe gasilnih sredstev ter lokacij glavnih izklopnih stikal in sredstev alarmiranja.

Scenarij je predvideval požar v obratu praškastih lakov zaradi napake na električni napeljavi, pri čemer je bila ena oseba sprva pogrešana. Gasilci PGD Mozirje so uspešno izvedli iskanje in gašenje ter rešili zaposlenega, ki je ostal v objektu, brez poškodb.

Vaja je potekala po scenariju, zaposleni so se ustrezno in pravočasno odzvali ter ravnali skladno s postopki. Pomanjkljivosti ni bilo zaznanih.

Hvala vsem sodelujočim za odgovorno ravnanje in dobro poznavanje odziva v tovrstnih izrednih razmerah..





Novoletni zaključek - magičen večer druženja in pozitivne energije.

Tekst: Dubravka Kunst

V soboto, 6. decembra, smo se zaposleni Cinkarne že tretjič zapored zbrali na novoletnem zaključku v Modri dvorani, kjer smo znova z visoko udeležbo dokazali, kako pomembno je druženje. Mnoge sodelavce skozi leto srečamo le redko, zato je bil ta večer kot ustvarjen za zabavo, ples in predvsem prijetno druženje.

Za čaroben začetek je poskrbel iluzionist Sam Sebastian, ki je s svojo predstavo odprl vrata v malce bolj magičen december. S toplim pozdravom nas je nagovorila Rebeka Dremelj, sledil pa je kratek video "Vsak korak šteje. Tudi tvoj.", ki je lepo povzel našo skupno pot in poudaril, da vsak od nas prispeva svoj košček v mozaik uspeha. V nagovoru predsednika uprave so posebej zazvene besede o naši vztrajnosti, predanosti ter pomenu medsebojnega sodelovanja in spoštovanja.

Za energičen glasbeni in plesni utrip je poskrbela skupina Dejan Dogaja band. Presenečenje večera je razkrila modra škatla – na odru se je pojavila Alya, ki je z značilno karizmo in hitrimi ritmi poskrbela, da je plesišče zaživelo. Dogajanje sta popestrila tudi dva zabavna kotička: fotografiranje pred zrcalcem na rdeči preprogi ter UI foto-preobrazbe, iz katerih so nastali magnetki, ki zdaj verjetno že krasijo

številne pisarne in domove. Odlična kulinarika pa je poskrbela, da je bil tudi gurmanski del večera popoln.

Novoletni zaključek Cinkarne 2025 je bil magičen, igriv in poln prijetnih trenutkov, ki nas povezujejo in nam bodo še dolgo ostali v spominu.



Za popolnim dogodkom: svet, ki ga vidi le malokdo.

Tekst: Dubravka Kunst

V tokratni novi rubriki odpiramo vrata v zakulisje. Kjer kreativnost sreča logistiko, spontanost taktiko, ideje pa se z veliko mero potrpežljivosti in poguma pretvorijo v doživetje, ki ga zaposleni vidijo šele na koncu. Pogovarjali smo se z Dubravko Kunst, vodjo propagande in analize trga, ki z ekipo med drugim organizira odlično novoletno srečanje, ki je na Miklavžev večer uspelo res vrhunsko.

Ko stopimo na dogodek ali uzremo dodelano marketinško zgodbo, vidimo le vrh ledene gore. Redkokdo pa se zaveda, koliko strategije, neprespanih ur, drobnih improvizacij in trmastih ponovitev stoji v ozadju. Organizacija dogodkov in marketing sta pogosto videti kot ustvarjalna igra. V resnici pa gre za natančno voden proces, usklajevanje številnih podrobnosti in delo ekipe, ki razmišlja več korakov naprej. Zato smo Dubravko malce 'zaslišali', kako dolgo traja organizacija takšnega dogodka in kaj vse je potrebno, da se vse stvari poklopijo ter stečejo v pravo smer.

Kaj ljudje običajno ne vedo o tvojem delu, pa bi jih presenetilo?

Pri našem delu ne gre v prvi vrsti za vsečnost, temveč za premišljeno zasnovan marketinški pristop z ciljem krepitve prepoznavnosti naše blagovne znamke, kar je veliko več kot le logotip podjetja. Podoba podjetja, ki jo soustvarjamo pomembno vpliva na mnenje tako zunanjih kot notranjih deležnikov; od kupcev, lokalne in širše skupnosti do potencialnih kadrov, konkurence in nenazadnje zaposlenih. V naši službi delujemo navzven kot ustvarjalna ekipa, v ozadju pa smo dobro organiziran sistem idej, načrtovanja, koordinacije in izvedbe. Pri večjih projektih, kot so sejmi ali novoletni dogodki, se naša služba prelevi v majhen operativni štab - nekaj med kreativnim laboratorijem in mini vojaško akcijo.

Kako izgleda tipičen dan "za kulisami" konkretno pri pripravi na novoletno srečanje zaposlenih?

Prvi korak smo naredili že januarja, ko smo si pravočasno rezervirali termin, saj kasneje decembrskih datumov preprosto ni več. Še

pred poletjem smo se lotili oblikovanja koncepta dogodka in iskanja izvajalcev, ker se tudi njihovi decembrski termini v tem času zelo hitro polnijo. Čez poletje pa se lotimo podrobnega snovanja vsebine in programa dogodka: določimo časovnico priprav, razdelimo naloge, postavimo roke in aktivnosti sproti usklajujemo. Zadnja dva meseca pred dogodkom pa se intenzivnost dela močno poveča. V tej fazi natančno definiramo vsebinske in izvedbene detajle, poskušamo predvideti možne zaplete, iščemo izboljšave in včasih zasnujemo povsem nove ideje – predvsem takrat, ko ugotovimo, da kakšna na videz enostavna rešitev v praksi ne bo izvedljiva.

Kateri trenutek priprav te je najbolj nasmejal in kateri je bil najbolj naporen?

Da bi dogodek naredili še bolj poseben nekatere vsebine zastavimo kot skrivnost. Letos smo pripravili presenečenje z nagradno igro poimenovano "skrivnost večera".

Ker delamo v pisarnah odprtega tipa, smo bili primorani celoten proces priprav na to temo voditi skoraj kot mini tajno operacijo. Ideje, načrte in potek dogodka smo v ekipi komunicirali diskretno, pogosto kar šepetaje. To je prineslo kar nekaj zabavnih in smešnih trenutkov: od neposrečenih izjav in spontanov novih "kodnih besed" do sporazumevanja z obrazno mimiko in rokami, kadar nismo želeli, da kdo v bližini kaj ujame. Večkrat smo se nasmejali prav na račun lastnih nerodnih poskusov, kako ohraniti skrivnost prikrito.





Kaj je bilo najbolj naporno? Verjetno trenutek, ko se kreativnost preprosto ustavi. Ko pride do zastoja, ko idej kar naenkrat ni in ne veš, kako nadaljevati. To je trenutek, ko potrebuješ čas, da se misli umirijo, resetirajo in ponovno stečejo v pravo smer.

Kaj te najbolj veseli pri delu, ki ga drugi vidijo šele na koncu?

Veseli me raznoliko in kreativno delo, ki vedno prinaša nove izzive, sveže ideje in zanimive projekte. Najbolj navdušujoč pa je sam proces, od prvotne zamisli, iskanja rešitev in oblikovanja koncepta do trenutka, ko ideja zaživi v končni obliki.

Brez česa projekt oziroma izvedba novoletnega srečanja ne bi uspela?

Brez izjemnega, prizadevnega in kreativnega tima sodelavcev Martine Lapornik in Jure Vrabiča, katerima gre velika pohvala in zahvala še ob tej priložnosti za odlično sodelovanje, proaktivnost in zavzetost. Smo uigrana, motivirana in ustvarjalna ekipa, ki se med seboj dopolnjuje. Ob tej priložnosti se zahvaljujem tudi našemu IT mojstru Borisu Špoljarju, ki je vse naše ideje in zamisli vključil v našo aplikacijo.

Kako se tvoj tim poveže, ko pride do napetih situacij?

Kot rečeno, smo dobro uigrana ekipa. Načrt, časovnica in roki izvedb so jasno zastavljeni, vsaka faza je premišljeno načrtovana, scenarij pa jasno definiran. Kljub skrbni pripravi pa se pojavi kakšna nepredvidljiva, ki jo nismo mogli predvideti. Takrat iščemo rešitve, sprejemamo kompromise in prilagodimo aktivnosti tako, da projekt vseeno teče naprej - in včasih se zgodi, da je končni rezultat celo boljši, kot smo sprva načrtovali. Nepredvidljive situacije zunanjega izvora na katere ne moremo vplivati, ne izvedbeno ne časovno, pa so del našega dela. Sprejememo jih kot izkušnje, ki nas utrdijo, naučijo in pripomorejo k izboljšavam v prihodnje.

Kaj ti pomeni, ko vidiš končni rezultat svojega dela?

V veliko zadovoljstvo mi je opazovati, kako se prvotna ideja preobrazi in zaživi v dovršeno, oprijemljivo in navdihujočo celoto. Osebnostno mi zaključen projekt pomeni potrditev, da je bila vsaka dodatno vložena ura, vsak popravek in vsaka ponovitev vredna truda. Ta trenutek poplača vso energijo in trud, ki sta bila vložena v celoten projekt. Ob zaključku projekta se vedno porodijo nove ideje za prihodnje projekte, za nove priložnosti in izboljšave. Skratka, končni rezultat je zame pravzaprav gonilna sila, ki me motivira in spodbuja k novim izzivom.

Če bi moral/a svoje delo opisati kot filmski žanr, kateri bi bil in zakaj?

Ko govorim o organizaciji konkretnega dogodka bi verjetno bil akcijski film s primesjo komedije. Veliko dinamike, hitrih preobratov, vmes nekaj improvizacije in potem pride trenutek, ko se zdi, da nekaj ne bo šlo, pa se vse čudežno sestavi tik pred premiero pa žanr preide v kreativni triler. Napetost narašča, roki se bližajo in na koncu se vsi elementi sestavijo v celoto s "happy endom".



Srečanje upokojencev. Tradicija, ki jo skrbno ohranjamo.

Tekst: Lara Košec, Mojca Lavrič

V Cinkarni, čeprav smo kemijsko podjetje, z nekaterimi stvarmi preprosto ne eksperimentiramo. Ker delujejo! In ena izmed njih je vsekakor naše tradicionalno srečanje z upokojenci. Že desetletja ga ohranjamo kot dragocen del naše kulture. Je priložnost, da se povežemo s sodelavkami in sodelavci, ki so soustvarjali Cinkarno, se iskreno nasmejemo in skupaj poustvarjamo trenutke, ki ostajajo v spominu.

Tudi letos je ekipa Kadrovske splošne službe poskrbela za vrhunsko organizacijo na zadnji novembrski četrtek. Kot vedno premišljeno in s tisto posebno mero topline, zaradi katere se bivše sodelavke in sodelavci počutijo, kot da prihajajo domov.

Zbrane sta nagovorila vodja Kadrovske splošne službe, Marko Cvetko ter članica Uprave – tehnična direktorica, Nikolaja Podgoršek Selič. Izpostavila sta pomen medgeneracijskega povezovanja ter spoštovanja do predanega dela, ki so ga naši upokojeni sodelavci skozi leta vpletli v razvoj podjetja. Članica Uprave je kratko predstavila nekaj pomembnih novosti leta 2025 ter kaj podjetje čaka v letu 2026. Njune besede so bile polne spoštovanja. Takšne, kot se za srečanje, kot je to, spodobi.



Seveda ne gre pozabiti na kosilo, ki je bilo po odzivih sodeč tako odlično, da ga bodo nekateri verjetno hvalili še na naslednjem srečanju. In prav je tako. Dobra hrana je namreč neločljiv del dobrega druženja. Še posebej, ko jo ustvari naša cinkarniška kuharska ekipa, skupaj z dijakinjami in študentkami, ki s svojo energijo, nasmehi in gostinskim znanjem jedem dodajo ravno pravšnjo čarovnijo, ki je nihče ne zna čisto opisati, vsi pa jo začutijo.





Dogajanje pa je dodatno začinila skupina mladih glasbenih navdušencev, ki z ljubeznijo do glasbe igrajo v različnih bendih in so s svojo energijo poskrbeli za pravo glasbeno poslastico. Razpoloženje so dvignili do te mere, da so se mnogi odločili preveriti ali je njihov plesni korak še vedno v »delovnem stanju«. In bil je. Po nekaj taktih je bilo jasno, da se forma ne izgubi kar tako. Vsaj ne, ko je družba prava in glasba dovolj živahna.

Letno srečanje z upokojenci ni zgolj dogodek. Je izraz spoštovanja. Je tradicija, ki jo negujemo že desetletja, in priložnost, da pokažemo, da za zaposlene skrbimo tudi ko zaključijo svojo poklicno pot. Vsak prispevek zaposlenih, ne glede na to, kako majhen se je morda zdel v preteklem trenutku, je imel svoj pomen in je oblikoval del skupnosti, ki jo gradimo skozi leta.

Ponosni smo, da ohranjamo človeške zgodbe, vezi in medsebojna sodelovanja ter vsako leto znova potrjujemo, da Cinkarna ostaja skupnost, ki povezuje generacije.



Pogovori ob slovesu naših sodelavcev.

Pripravili: *Mateja Avberšek in Mateja Cverlin*



Čulk Škoda Jasmina je del cinkarniške zgodbe postala leta 1984, ko se je zaposlila v razvojni službi, takrat še v starem delu. Ta služba se je dvakrat selila. 2001 so se preselili v novi del, zgradba investicije do leta 2020, nato je bila zaposlena v službi kakovosti do upokojitve.

Sodelavcem želi uspešno delo tudi v prihodnje, da bo podjetje dobro delovalo in ohranilo svoj zagon. Vsem pa želi predvsem veliko zdravja. V pokoju pa si bo dneve popestrila s hojo, gibanjem, branjem knjig, druženjem s prijatelji in z glasbo.

zanimivo, razgibano, a tudi zahtevno, in prav v tem je našla izziv ter zadovoljstvo.

Zadnji dve leti pred upokojitvijo je delala v Oddelku za nabavo in logistiko, kjer je spoznala, kako poteka delo nabave in s tem zaključila svojo raznoliko poklicno pot.

V vseh letih službovanja je Amina svoje delo opravljala z veseljem, odgovornostjo in predanostjo. Ponosna je, da je bila del uspešne zgodbe Cinkarne Celje in da je v krogu dobrih sodelavcev dočakala zaslužen pokoj.

Amina je bila tudi fotografinja številnih dogodkov v podjetju ter dejavna na področju kulture, kjer je s svojim ustvarjalnim pogledom vedno znala ujeti posebne trenutke.



Kolarič Budrovič

Amina je svojo poklicno pot v Cinkarni Celje začela kot štipendistka podjetja. Redno se je zaposlila 17. septembra 1985 in takrat stopila na pot, zaznamovano s štiridesetimi leti predanega dela, odgovornosti in številnih lepih trenutkov s sodelavci.

Svojo kariero je začela v Finančni službi, kot referentka v oddelku plačilnega prometa (likvidatura). Kasneje je svoje znanje nadgrajevala v oddelkih za kratkoročno in dolgoročno financiranje, delala kot tajnica direktorice finančne službe ter kot samostojna referentka skrbela za stanovanjske zadeve po Jazbinškovem zakonu.

Pot jo je zanesla tudi v blagajno, kjer je spoznala svet prodaje in nakupa delnic ter gotovinskega poslovanja. To delo ji je bilo še posebej pri srcu, saj je rada delala z ljudmi. Po ukinitvi gotovinskega poslovanja je sprejela nov izziv, to je bilo delo na cestni tehcnici podjetja, kjer se je srečevala z vozniki z različnih koncev sveta. Delo je bilo

Ob slovesu se iskreno zahvaljuje vsem, ki so bili del njene poti – za podporo, sodelovanje in prijateljstvo. V pokoju bo nadaljevala slikarsko in fotografsko ustvarjanje, se sprehajala ob morju, ki ga ima nadvse rada, ter se z odprtim srcem prepustila novim doživetjem, ki jih prinaša novo življenjsko obdobje.

Vsem zaposlenim v Cinkarni Celje pa želi obilo zdravja, medsebojnega spoštovanja, povezanosti in še veliko uspehov pri soustvarjanju zgodbe, katere del je bila tudi sama.



Kelavić Ilija se je zaposlil leta 1984 in v Cinkarni ostal zaposlen polnih 40 let. Po poklicu je strojni mehanik in to delo je opravljal ves čas svoje zaposlitve. Svojim sodelavcem želi veliko sreče tako v zasebnem življenju kot v podjetju. Zaposlenim sporoča: »Ne počnite nečesa, za kar niste prepričani, da je prav.« Povedal je, da je bil na koncertu klasične glasbe, kjer je opazoval in

razmišljal o dvajsetih violinistih, ki so igrali. Pravi: »Če eden ne igra, tega nihče ne opazi. Če pa eden igra narobe, to opazijo vsi.« V pokoju bo nadaljeval s kiparstvom.



Šelih Andrej je pričel leta 1996 in ostal zaposlen v Cinkarni 29 let in pol. To je bila njegova druga služba in novo obdobje zanj. Zaposlen je bil v avto delavnici, kjer je bilo delo zelo razgibano. Ob delu je opravil tudi šolo za strojnega inženirja. Zadnjih 12 let je opravljal delo vodje

avto delavnice. Sodelavcem želi uspehov tako v službi kot v zasebnem življenju. V pokoju ga čakajo vrt, zelenica, pomoč sorodnikom, delo na kmetiji, za hobi bo opravil še kakšen servis, če pa bo pregovorno vedno zaposlenim upokojevcem čas dopuščal, pa bo tu in tam skočil še na kolo.

Kores Jožef se bo svoje delovne dobe v Cinkarni spominjal predvsem po dobrih odnosih s sodelavci, ki jih je vseskozi negoval. Vedno se je ujel tudi z

ново zaposlenimi, mlajšimi sodelavci. Še posebej lepe spomine ima na čase, ko je bilo delo predvsem ročno, ne avtomatizirano, npr. ko so v Kemiji Celje proizvajali barve za oblačila. Sodelavcem želi vse dobro, da bi se »zastopli«, to je najbolj pomembno.

Jelovšek Branko. V najlepšem spominu so mu ostali pikniki in novoletne zabave Cinkarne, ki se jih je redno in zelo rad udeleževal. Več kot 20 let zaposlitve v Cinkarni je delal na področju Operativnega strojnega vzdrževanja. S sodelavci so bili dober, složen kolektiv, v katerem je prevladovala pozitivna energija. V pokoju bo še naprej popravljaval motorje in hodil na tekmovanja motokrosistov.

Svenšek Želimorski Josipa je bila zvesta Cinkarni skoraj 43 let. Bila je štipendistka Cinkarne in se takoj po končanem šolanju najprej zaposlila v pakirnici Modrega bakra. Večji del delovne dobe je preživela v Analitskem laboratoriju. Včasih so kontrolo kakovosti preverjali »na oko«, saj skoraj do leta 2000 še ni bilo ustreznih aparatov, kar pa ji je ustrezalo, saj ni računalniški tip; tudi posodo še vedno pomiva ročno. V penziji bo uživala in ne bo z ničemer pretiravala. Sodelavcem se zahvaljuje za vse lepe in tudi občasne 'manj lepe' dneve, ki so jih preživeli skupaj.

NE SKRBI !!!

Avtor: IZTOK TROBIŠ

*Hudo je zares, ko te pestijo skrbi.
Huje od tega je le, ko kaj te srbi.
Pa s praskanjem se srbeža ubraniš,
Z rešitvijo problema pa skrbi odstraniš.*

*A skrb rodi se vedno znova,
nikjer tako temačnega ni rova,
da skril se vanj bi in bi vedel,
za skrb na novo, da ne boš izvedel.*

*Ne skrbi, če stvar je nerešljiva.
Pomiri se, saj nanjo nimaš vpliva.
Ko pa skrb rešitev ti kar sama nudi,
le kar uživaj, za drugo se ne trudi.*

*So stih nastali, čez čas bodo večni,
naj ne skrbimo, bodimo naj srečni.
Vsakdo v življenju srečuje skrbi,
če jih ne rešuje, si jih podvoji.*

*Nič ne pomaga nagubano čelo,
dela se loti sproščeno, veselo.
V skrbi se zakoplji, jih sproti odpravi,
Ni kar za obupat, vse je v glavi.*

*Ko pa imaš že skrbi vsaj blizu sto,
Na pol jih razdeli in to naj bo to.
Naj vsak od nas jih nekaj naj ima,
zakaj skrb le pri tebi, bila bi doma.*

*Za skrbi vse jaz rešitve imam,
V tem sem res dober, na to se spoznam.
Le eno me močno ves čas še pesti,
rešitev imam mnogo, pa mi je zmanjkal ...
skrbi.*

Preplet nostalgije in poguma.

Tekst: Marta Sevčnikar

Tam, kjer se je dogajalo moje otroštvo, so bili travniki, polja in gozdovi. Cesta mimo naše hiše je bila posuta z lešem, ki ga je oče dobil v celjski Cinkarni, kjer je bil zaposlen kot kurjač parnega kotla na kislini.

Otroštvo so zaznamovala razbita kolena, ki so bila vseskozi ena sama rana. Moja ljubezen je bilo kolo, cesta ozka, lešnata in obsijana s soncem. Tudi vonj po bencinu mi ni bil tuj. Oče se je na delo poleti in pozimi vozil s Tomosovo štirko, saj je težko prislužena stoenka kraljevala v garaži in z njo smo se le ob nedeljah peljali k sorodnikom na obisk. Grom motorja in hlape bencina pa sta v mojo mladost zanesla tudi sosedova fanta, ki sta ob neizmerni podpori mame Irene z motokrosi grmela in drvela preko travnikov ter gozdov mimo naše hiše.

Življenje je teklo po ustaljenih tirih, prišli so družina, otroci in vse, kar sodi zraven. Pravzaprav sedaj, ko razmišljam za nazaj, ugotavljam, da sem si tudi moža izbrala v povezavi z motorjem; bil je umirjen, čeden in je imel zelo lepo, sinjemoдро vespo ... Vedno sem se rada vračala domov in tako je bilo tudi nekega jesenskega dne, ko so moji otroci že odšli od doma. Stara sem bila 55 let in še vedno polna življenja in energije. Z nečakoma sem takrat stala na tistem hribu in gledala prostrane travnike in gozdove ...

Cesta mimo naše domače hiše je zdaj asfaltna in za trenutek sem pogrešala tisti stari leš ter svoja razbita kolena. Nečaka sta že »navijala gas« in se pogovarjala, kako se z motorjem za kros z lahkoto pobegne in da ga ni junaka, ki te lahko ulovi.

Takrat se je v meni prebudila želja, da pobegnem z njima. Ker sem pač v resnih letih, sem si rekla, da bo moj pobeg legalen. Naredim izpit in na svojega »krosa« priprnem tablico. Želja in volja sta bili tako veliki, da sem vse popoldneve nato preživela doma na travnikih in gozdnih

cestah z izposojenim krosom, da sem se naučila uporabljati prestave in dobila malo občutka za motor.

Seveda so mi pri tem pomagale tudi kolesarske spretnosti in moji neverjetni prirojeni vztrajnost in moč. Instruktor na poligonu se potem ni mogel načuditi, kako dobro mi gredo ovinki. Vse bolj mi je začela dišati asfaltna cesta in strah, da pri teh letih ne bi uspela narediti izpita, me je še bolj gnal k cilju.

Na koncu niso zmagali domači travniki in gozdovi, ki jih imam še vedno neizmerno rada. Potegnili so me cesta, svet, prostranost in tuje dežele. Vem, da v življenju niso pomembni kilometri, pomembni so le trenutki, pa vendar je kilometrov ogromno in motor je tisti, ki me vedno znova žene naprej. Takrat nisem ne lačna ne žejna in nikoli utrujena.

Hvala življenju, da mi je dalo moč in energijo. Vedno, ko se vrnem domov s poti, se zahvalim vesolju za vse, kar mi je lepega naklonilo.



Vabilo na razstavo. Nikoli ni prepozno za nov začetek. V začetku leta 2026 vas vljudno vabimo v glavno jedilnico, kjer se boste lahko sprehodili med podobami poguma, svobode in spominov. Fotografinja Amina Kolarič in pripovedovalka Marta Sevčnikar vas bosta popeljali po cesti otroštva, skozi vonj po bencinu in travi, do vetra v laseh in tistega občutka, ko življenje ponovno dobi pospešek. Razstava govori o tem, da nikoli ni prepozno za nov začetek. In da se prava pot včasih začne prav tam, kjer se zdi, da se končuje.



Odprta vrata, odprto srce.

Izbor poslovnega utripa Cinkarne

V Cinkarni verjamemo, da pravi uspeh ne izhaja le iz doseženih ciljev, temveč tudi iz načinov, kako soustvarjamo življenje v okolju, v katerem delamo in živimo. Zaposleni so tisti, ki s svojo radovednostjo, energijo in odprtostjo poganjajo tudi naše sodelovanje z lokalno skupnostjo.

Za vas smo na kratko zbrali nekaj zgodb, ki prikazujejo utrip podjetja. Med njimi boste našli utrinke z obiskov konferenc, okroglih miz, sodelovanja s šolami in mladimi, sprejeme dijakov in različnih organizacij v našem podjetju, prostovoljske pobude, ustvarjalni

natečaj, prijetne izlete in še marsikaj, kar povezuje ljudi.

Vse te aktivnosti kažejo, da smo izjemno aktivni na res izjemno raznolikih področjih. In hkrati pomemben del skupnosti, ki jo želimo podpirati, spodbujati in navdihovati. Naj vas ta kratek pregled še dodatno opomni na naše vrednote in postane hkrati povabilo, da skupaj odpiramo vrata novim priložnostim ter drugim ponosno pokažemo, da nam je mar.

Sodelujemo in širimo znanje

Življenjska pot zaposlenih: Od prve priložnosti do novega smisla.

Konferenca Moje HRDelo 2025, ki je konec septembra potekala v Portorožu, je ponudila dva dni polna predavanj, primerov dobrih praks in praktičnih izkušenj. Naši Maja Selič in Lara Košec iz KSS sta nam zaupali: »Udeleženci smo raziskovali teme od razvoja talentov in mentorstva do uporabe umetne inteligence v HR, kar je odprlo nova spoznanja o razvoju kadrov skozi celotno karierno pot. Dogodek je bil vir navdiha za nove pristope in ideje, ki bodo obogatili prihodnje HR prakse.«



Življenjska pot zaposlenih: Od prve priložnosti do novega smisla.

Z veseljem smo se udeležili kariernega dne KEMIKON 2025 na Univerzi v Mariboru, Fakulteti za kemijo in kemijsko tehnologijo. Na dogodku smo izvedli kratke karierne razgovore ter študentom kemijskih smeri predstavili naše programe štipendiranja, praktičnega usposabljanja, študentskega dela in zaposlitvenih priložnosti v Cinkarni Celje.

Veseli nas, da lahko z mladimi delimo vpogled v svet kemične proizvodnje titanovega dioksida in jih spodbudimo k razvoju kariere v industriji, kjer se znanje in inovativnost srečujeta v praksi.

Hvala organizatorjem in vsem, ki ste nas obiskali!

Davčno finančna konferenca

Na 26. Davčno-finančni konferenci 9. in 10.10. letos z naslovom "Novi časi, nova pravila" je naša Karmen Fujs sodelovala na panelu Finančniki med trgi, tveganji in investicijami, kjer so strokovnjaki razpravljali o odzivih podjetij na hitro spreminjajoče se gospodarsko in geopolitično okolje.



V Cinkarni Celje gostili pomurska podjetja v okviru programa SPOT svetovanje Pomurje

V zadnjem tednu oktobra smo gostili pomurska podjetja in se preko Pomurske gospodarske zbornice povezali na mreženju računovodij in kadrovnikov.

Karmen Fujs, vodja računovodske službe v naši Cinkarni, je odlično predstavila podjetje, kaj delamo in k čemu stremimo, s posebnim poudarkom na strategiji trajnostne rasti ter delovanju finančne in računovodske službe.

Marko Cvetko, vodja kadrovske splošne službe, pa je navdušil s predstavitvijo organizacije kadrovskega delovanja, razvoj delodajalčeve blagovne znamke ter izzive in priložnosti na področju kadrovanja.

Udeleženske in udeleženci so s svojimi vprašanji poskrbeli za živahno razpravo, mi pa smo ponosno predstavili, kaj vse ustvarjamo in gradimo znotraj podjetja.

Odlično srečanje, ki je znova dokazalo, kako pomembna sta izmenjava znanja in povezovanje strokovnjakov z različnih področij. So temelj za nadaljnjo rast in razvoj podjetij, lokalnih okolij ter gospodarstva nasploh.



Konferenca Zelenega omrežja Slovenije.

V torek, 11. 11. 2025, je bila v okviru Akademije Zelena Slovenija na Brniku konferenca Zelenega omrežja Slovenije o vključevanju vodstev podjetij in sodelavcev v trajnostne procese. Vsaka organizacija se srečuje z določenimi negativnimi in pozitivnimi vplivi, tveganji in priložnostmi v svoji dejavnosti na področju okolja, družbe in upravljanja (ESG). Za uspešno upravljanje teh področij in celovit pristop k trajnostnemu razvoju je ključno vključevanje vodstva in sodelavcev v pomembna trajnostna področja organizacije. V razpravi na okrogli mizi je v družbi kolegov sodelovala tudi naša sodelavka Bernarda Podgoršek, koordinatorica področja in skrbnica varstva okolja.



Predavanje na fakulteti za logistiko

Na Fakulteti za logistiko so v novembru gostili Dejana Skoka, njihovega diplomanta in našega direktorja nabave in logistike. V predavanju z naslovom »Globalne oskrbovalne verige na primeru podjetja Cinkarna« je študentom predstavil strateške vidike upravljanja globalnih dobav, ključne izzive ter procese, ki oblikujejo konkurenčnost podjetja na mednarodnih trgih.

Poudaril je pomen strokovnega znanja, podatkovno podprtega odločanja in nenehnega razvoja kompetenc, ki so ključni za učinkovito upravljanje globalnih oskrbovalnih verig.

Takšna srečanja z alumni in vrhunskimi strokovnjaki iz prakse študentom omogočajo neposreden vpogled v aktualne trende panoge ter krepijo povezovanje med fakulteto in gospodarstvom.



Gradimo vezi med nami

Naši GAMSİ

Naši Gamsi so bili predzadnjo avgustovsko nedeljo precej aktivni. Sodelovali so na kar treh dogodkih in sicer:

- so bili najštevilčnejša ekipa na Šmarskem kolesarskem maratonu,

- pedale so vrteli na dogodku Skok na Roglo
- in se zapodili po makadamu na dogodku Šalek Valley Gravel.

Za zaključno kolesarjenje te sezone pa so Gamsi izbrali Primorsko. V super družbi in so prekolesarili preko 50 km in premagali 600 višinskih metrov.





Člani Neodvisnega sindikata so za jesenski izlet izbrali Bihać.

Na poti so si ogledali vojaško letališče Željavo, ki še danes pod goro stoji v vsej svoji veličini. Čeprav je letališče zapuščeno, je danes še vedno atraktivno za turiste. Pot jih nato popelje do mesta Bihać, kjer na kratko spoznajo zgodovino mesta, njene značilnosti ter lepoto reke Une. V hotelu jih pri večerji čaka tematski večer predstavitve krajiške in bosanske tradicije z živo glasbo. Naslednji dan jih po reki popeljeta izkušena vodnika na 2 urno rafting avanturo, polno smeha, doživetij in razgledov lepe narave. Za dodatek lepoti Une si zadnji dan ogledajo tudi čudovite slapove in obiščejo stari mlin, kjer imajo najstarejši pralni stoj, katerega »poganja« slap. Zadnji dan obiščejo še Titovo pečino, kjer jih lokalni domačini postrežejo z lokalnimi dobrotami. Polni lepih vtisov, dobre hrane in prijaznih ljudi se po kosilu odpravijo nazaj proti domu.



Strokovna ekskurzija Svobodni sindikat KNG

Člani Svobodnega sindikata KNG so se v septembru odpravili na strokovno ekskurzijo v zaledje Istre. Ustavili so se v srednjeveškem mestu Grožnjan, si ogledali družinsko vinsko klet, nadaljevali s pokušino tartufov, oljčnega olja ter dan zaključili z ogledom Motovuna. Naslednji dan so pot nadaljevali do Fažane, se vkrkali na ladjico in si ogledali Narodni park Brioni. Se vidimo na naslednji ekskurziji.



Mali koraki, velike spremembe

Teden mobilnosti & Celje se pelje trajnostno

V Cinkarni Celje smo tudi letos sodelovali v dveh pomembnih trajnostnih pobudah: mestni akciji **Celje se pelje trajnostno**, ki je potekala praktično cel september, ter **Evropskem tednu mobilnosti**, ki je trajal od 16. do 22. septembra. Z obema pobudama smo ponovno dokazali, da lahko z majhnimi koraki ustvarjamo velike spremembe. Zaposleni ste tudi letos pokazali veliko pripravljenost za preizkušanje bolj trajnostnih načinov prihodov na delo, od peš, s kolesom, z avtobusom ali s souporabo prevoza. Številni ste delili svoje izkušnje in potrdili, da je sprememba rutine lahko prijetna, koristna in celo sproščujoča. Hvala vsem, ki ste sodelovali ter s svojim zgledom prispevali k čistejšemu okolju in prijaznejšemu mestu. Naj trajnostni koraki postanejo del naših vsakodnevnih navad.



Super junak in junakinja zelene energije.

Že 18 let z mladimi ustvarjamo trajnostno prihodnost.

V Cinkarni Celje smo objavili razpis za že 18. ustvarjalni natečaj za osnovne in srednje šole Savinjske regije, s katerim tudi v šolskem letu 2025/2026 krepimo našo dolgoletno zavezanost trajnosti. Letošnja tema Moj Superjunak ali Superjunakinja zelene energije mladim odpira vrata v svet domišljije, odgovorne rabe virov in razmisleka o prihodnosti našega okolja.

Natečaj je pomemben del uresničevanja trajnostne strategije Cinkarne Celje, saj že skoraj dve desetletji povezujemo otroke lokalne skupnosti, jih spodbujamo k kreativnemu razmišljanju ter jih vključujemo v pogovor o zelenih rešitvah. S tem krepimo razumevanje, da lahko prav vsak, tudi najmlajši, postane junak trajnosti.

Mladi bodo letos ustvarjali svoje superjunake in superjunakinje, ki varujejo naravo danes in jo soustvarjajo jutri. Njihove zgodbe in likovna dela bodo ponovno pokazali, kako pomembno je, da trajnostni pogled na svet negujemo od zgodnjih let naprej.

Nova stojala za kolesa

Da bo naša okolica še naprej urejena in prijetna, smo 14. 11. 2025 pri kolesarnici pri glavni vratarnici namestili nova stojala za kolesa. Kolesa, ki so bila prej naslonjena na drevesa ali razporejena okoli prostora, smo prestavili v nova stojala, da jih bo lažje najti in da bo kolesarnica bolj pregledna. Vljudno prosimo, da od zdaj naprej stojala tudi uporabljate. Skupaj tako ohranjamo red in korak za korakom gradimo kulturo urejenosti, ki nam vsem olajša delo in prinaša boljše počutje.



Ponosni!

Krvodajalec-100 kratnik

Izjemno ponosni smo na našega sodelavca Ivana Žaberla, ki je že stokrat daroval kri! Čestitke Ivanu, pa tudi vsem ostalim krvodajalkam in krvodajalcem.

"Zapomni si, da majhna prijaznost ne obstaja. Vsako dobro dejanje ustvari spremembo, ki je brezmejna."



Naš Jan Fir med prejemniki priznanja MOC

V dvorani Barbare Celjske so 13. 11. 2025 pripravili županov sprejem za najuspešnejše diplomantke in diplomante celjskih višje- in visokošolskih zavodov. Med prejemniki priznanja je tudi naš sodelavec **Jan Fir (PE Vzdževanje)**. Iskreno čestitamo, saj so takšni posamezniki navdih za vse in neprecenljiv zgled za generacije, ki prihajajo.



Odpiramo vrata mladim

Znanje v praksi.

Konec septembra smo dijakom in dijakinjam 2. letnika Srednje ekonomske šole Ljubljana odprli vrata v naš svet. Član uprave Filip Koželjnik jim je predstavil delovanje Cinkarne, proizvodne procese in naše izdelčne skupine. Mladi so skozi pogovor spoznali, kako tesno so naši izdelki prepleteni z

vsakdanjim življenjem. Poleg proizvodnje so se dotaknili tudi ekonomike poslovanja, saj je bil obisk namenjen predvsem poglobljanju razumevanja financ in poslovnih odločitev v praksi. Dijaki so imeli priložnost osvežiti teoretično znanje in ga povezati s konkretnimi primeri iz gospodarstva. Ob obisku so tako dobili vpogled, kako delovanje podjetja dopolnjuje šolsko znanje.



Na mladih svet stoji.

V prvi polovici oktobra letos smo gostili dijake Srednje šole za gradbeništvo in varovanje okolja, okoljevarstvene tehnike. Dijakom veliko pomeni, da lahko tehnologije in dela s področja varstva okolja vidijo v praksi ter si tako razširijo pogled na svoj poklic.



Bodoči računovodje in revizorji

Konec oktobra letos pa smo gostili tudi študente 3. letnika Ekonomske fakultete, smer računovodstvo in revizija. Mateja Rupnik, notranja revizija in Lara Košec, KSS, sta predstavili delovanje naše Cinkarne, Mateja pa je podrobneje predstavila še delo v službah računovodstva in revizije. Raznolikost in širitev obzorij pa so dodali v PE Polimeri, kjer so si študenti za zaključek ogledali še proizvodnjo Polimeri, kjer jih je sprejel in skozi obrat popeljal Jožef Cvelfer.

KORAKAJ S TITANI

MALI TITANI

NK CELJE



CINKARNA



Partnerstvo, ki premika meje.

Tekst: Tomaž Lesjak, NK CELJE

V **NK Celje** smo izjemno ponosni in hvaležni, da že vrsto let dosegamo vrhunske rezultate s **Cinkarno Celje**, partnerjem, ki je z nami ob največjih uspehih, pa tudi v trenutkih učenja in rasti. Cinkarna Celje je zavezana športu, odgovornemu delovanju in podpori lokalni skupnosti. Za naš klub je partnerstvo s Cinkarno Celje temelj stabilnega razvoja, profesionalizacije vseh ravni delovanja ter krepitve našega poslanstva: biti klub, ki navdihuje.

S podporo vseh v Cinkarni Celje smo v zadnjih letih zgradili okolje, v katerem športniki napredujejo, strokovni kader se razvija, navijači pa uživajo v ultra doživetjih, ki jim v slovenskem prostoru ni para. Svoje govorijo rezultati, ki dokazujejo, kako pomemben je zanesljiv partner, kot je Cinkarna Celje.

Cinkarna Celje je kot ključni partner pomembno prispevala tudi k naši prepoznavnosti v javnosti, kar potrjuje tudi nedavna nagrada na športno-marketingški konferenci **Sporto**, ko smo bili razglašeni za **najbolj prepoznavno športno blagovno znamko v Sloveniji**.

Projekti, ki odmevajo in puščajo sled

Izredno ponosni smo, da je Cinkarna Celje partner v projektu **Mali Titan**, v sklopu katerega najmlajšim omogočamo, da na tekmah pospremiijo svoje vzornike, nogometaše, hkrati pa projekt ustvarja pristno vez med klubom in družinami.



Cinkarna Celje je pomemben partner tudi v kampanji z Zavodom Celeia (Visit Celje) **"Moje mesto Celje, moj klub NK Celje"**. Gre za povsem novo pobudo v lokalni skupnosti, s katero smo pričeli v letu 2025. Obiskujemo vrtce in osnovne šole v našem okolju in najmlajšim približujemo šport, lokalno zgodovino ter vrednote našega mesta. Pomagajo nam vitez Parsifal, igralci NK Celje in maskota Grofko, ki otrokom na igriv način predstavljajo pomen gibanja, pripadnosti in celjske identitete. Za aktivacijo **"Moje mesto Celje, moj klub NK Celje"** smo prejeli tudi posebno nagradno strokovno žirijo na športno-marketingški konferenci **Sporto**.

Hvaležni smo Cinkarni Celje, ki vsakič znova prepozna pomen delovanja za skupnost. Zavezanost Cinkarne Celje športu in našemu klubu je privilegij, ki ga negujemo in se ga veselimo tudi v prihodnje.

Cinkarna Celje - več kot sponzor. Partner prihodnosti celjskega rokometu.

Tekst: Zala Fidler, RK CPL

Cinkarna Celje je tudi letos potrdila svojo zavezanost lokalnemu športu in ljudem, ki ga soustvarjajo. S podaljšanjem sodelovanja ter prevzemom naziva Premium Zlati Sponzor Rokometnega kluba Celje Pivovarna Laško ostaja pomemben steber podpore klubu, ki je sinonim za tradicijo, predanost in vzgojo mladih športnih talentov.

Celjskemu rokometnemu klubu podpora Cinkarne pomeni ogromno. Ne le za člansko ekipo, temveč predvsem za mlade rokometase, ki v Rokometni akademiji in Mini rokometu Cinkarne Celje šele stopajo na pot športnih sanj. Prav tam se rojevajo prvi talenti, prvi koraki in prve ambicije, ki nekega dne vodijo do igranja v polni dvorani Zlatorog in širom.

Rokomet ima v Celju posebno mesto. Zaradi ljudi, ki ga živijo, in partnerjev, ki verjamejo v mlade generacije. Cinkarna je eden tistih partnerjev, ki ne podpirajo le ekipe, ampak celoten ekosistem vzgoje, razvoja in napredka. Ta zaveza klubu daje veter v jadra, motivacijo za razvoj ter občutek stabilnosti, ki je v športu izjemnega pomena.

Pomemben del zgodbe ste tudi zaposleni Cinkarne, ki redno obiskujete tekme in polnite Zlatorog s svojo energijo. Ta podpora se čuti na igrišču med vsako tekmo in vsakim golom.

Gal Gaberšek, vratar RK Celje Pivovarna Laško:
"Igrati v Zlatorogu, kot Celjan in nekdo, ki je prve



korake naredil prav v Celjskem klubu, pomeni še dodaten ponos. Vedno znova te opomni, da igraš za mesto in za ljudi, ki te podpirajo. Zato je res lepo, ko te pri tem podpre lokalno podjetje s tako tradicijo, kot je Cinkarna. To nam daje varnost, motivacijo in občutek, da smo del večje zgodbe. Ko tak partner podpre še mlade, ki nekoč stopijo na naše mesto, je to zgodba vredna posebne pozornosti in spoštovanja."

Hvala Cinkarni, ker ostaja zanesljiv partner, ki verjame v rokomet, v skupnost in v prihodnost mladih športnikov. Skupaj pišemo nove uspešne zgodbe in najlepše med njimi šele prihajajo.





ŽKK Cinkarna Celje. Nova sezona, isti zmagovalni duh.

Tekst: Uroš Kranjc, ŽKK CINKARNA CELJE



Za ŽKK Cinkarna Celje je sezona, ki je ponovno dokazala, da v Celju raste srce slovenske ženske košarke. Izjemno uspešna sezona 2024/2025 (2. mesto v ligi WABA, naslov državnih prvakinj, naslov pokalnih prvakinj) je bila uvod v sijajno reprezentančno poletje Cinkarnark (13 jih je nastopilo na velikih tekmovanjih v različnih reprezentančnih selekcijah). Ines Fritz, Julija Bukovec in Ota Požin so v Romuniji postale evropske kadetske podprvakinje, Ota Požin je bila izbrana tudi v najboljšo peterko (All star 5) prvenstva. Nika Ocvirk, Anja Močnik in Nika Blagus so se na olimpijskem festivalu evropske mladine v Skopju okitile z bronastim odličjem. S sprejemom za dobitnice medalj je najtrofejnejši slovenski klub napovedal sezono 2025/2026, ki bo 32. zaporedna v državnem prvenstvu in pokalu Slovenije ter 25. zaporedna na mednarodni sceni, v ligi WABA.

Cinkarna Celje v novi sezoni v uradnih tekmovanjih nastopa s selekcijami od U10 do članic, dve izmed njih (članice, kadetkinje U17) igrajo tudi na mednarodnih parketih v ligi WABA. V klubu so ponosni tudi na

klubsko Šolo košarke, v okviru katere na osnovnih šolah v Mestni občini Celje vadi okrog 250 deklic od 1. do 4. razreda. Z eno najmlajših zasedb v zgodovini kluba bodo Cinkarnarke na domači sceni skušali ostati na prestolu, na mednarodnem parketu pa se čim bolj približati mestom, ki vodijo na zaključni turnir najboljših četverice. **"S ponosom bomo tudi v novi sezoni doma in po svetu nosili ime najbolj športnega slovenskega mesta ter pojetja, ki ga tako kot naš klub, krasijo kakovost, nenehna težnja k razvoju, trajnost in odličnost,"** pred novo sezono razmišlja "Alex Ferguon" celjske ženske košarke Damir Grič, ki letos že 17. sezono zapovrstjo sedi na klopi šampionk iz knežjega mesta.

"Igralke bomo zelo vesele, če nas boste zaposleni v podjetju našega generalnega pokrovitelja prišli spodbujati na tekme v dvorano Gimnazije Celje - Center. Vsaka dlan šteje. Skupaj smo najboljša ekipa," na tekme serijskih slovenskih prvakinj vabi kapetanka, sicer uspešna študentka ekonomije v Mariboru, Ana Nuša Anžič.



Most med našim delom in investitorji.

Tekst: Filip Koželnik

V Cinkarni Celje verjamemo, da odlični odnosi z vlagatelji niso samo formalnost. So most med našim vsakodnevnim delom, strateškimi odločitvami in vsemi, ki verjamejo v našo zgodbo. Zato je to področje v zadnjih letih postopoma postalo ena od mojih nalog, proti koncu mandata člana uprave pa sem ga začel voditi še bolj sistematično in profesionalno kot **vodja odnosov z vlagatelji**.

Prav zato se tudi veliko pojavljamo na dogodkih, kjer lahko izmenjamo poglede, pokažemo svoje dosežke in krepimo transparentnost, hkrati pa odpremo prostor za bolj sproščen in poglobljen dialog z vlagateljsko skupnostjo.

V zadnjih letih se je to odrazilo tudi v praksi, saj opazamo postopno povečanje števila vlagateljev ter precej boljšo percepcijo kakovosti odnosov z vlagatelji, ki jo meri Ljubljanska borza. To nam daje dodatno potrditev, da se premikamo v pravo smer.

Septembra letos je potekal **spletni webcast SLOVENIAN LISTED COMPANIES ONLINE**, ki ga je organizirala Ljubljanska borza v sodelovanju z InterCapital Securities. Namen dogodka je bil udeležencem ponuditi pregled slovenskega kapitalskega trga ter predstaviti ključne poslovne poudarke, strateške cilje in usmeritve največjih družb s Prve kotacije, kjer sva s predsednikom uprave, Alešem Skokom predstavila polletno poslovanje Cinkarne.

Da smo med aktivnejšimi, smo dokazali letos tudi na **Finančnem festivalu**, ki je potekal 7. in 8. oktobra. Skupaj z Blažem Hribarjem, članom uprave Pokojninske družbe A, sem sodeloval v sproščeni, a vsebinsko precej pestri debati, kjer sva obiskovalcem skušala približati Cinkarno in njen pogled na prihodnost industrije. Pogovor ni bil klasično formalen, bolj odprt in živahen, kjer sva se dotaknila tudi tveganj deindustrializacije, ki so v zadnjem času vse bolj očitna.

Naš izložbeni prostor pa je tudi **Prenovljena spletna stran za vlagatelje**. Pregledno in dostopno smo zbrali vse ključne informacije, od skupščin in dividend do dogodkov, na katerih se srečamo v živo.

Konec novembra pa sem se udeležil **investicijske konference CEE Investment Opportunities**, kjer je bilo poleg zanimanja slovenskih vlagateljev tudi zanimanje iz Bolgarije in Švedske. Na konferenci je sodelovalo preko 50 analitikov in vlagateljev.

Zakaj je to pomembno? Ker je vsebina, ki jo vlagatelji vidijo, odsev vsega, kar ustvarjamo skupaj. Vsak projekt, vsako izboljšanje, vsaka nova ideja iz proizvodnje, razvoja, prodaje ali podpornih služb, vse to se prelije v zgodbo, ki jo predstavljamo trgu. In ne nazadnje: med vlagatelji smo tudi mi sami. Približno 1 % lastništva je v rokah zaposlenih, kar je še dodaten razlog, da nam je uspeh podjetja pomemben. Naši rezultati, projekti in dosežki so tisti, ki polnijo to stran in gradijo zaupanje v podjetje.



