

železniki

dz 0

DOMEL

2004

070.489(497.42elezniki)



120210350, JUL

COBISS

KNJIŽNICA SKOPJA LOKA


Pošmina plačana pri pošti
4228 Železniki

KNJIŽNICA IVANA
TAVČARJA
Češnjica 54

4228 ŽELEZNIKI


DOMEL

KNJIŽNICA
IVANA TAVČARJA
ŠKOPJA LOKA
IŽPOSOJEVAJIŠČE ŽELEZNIKI



Certificate of Approval
Awarded to
DOMEL d.d. PC ECM
Na plavžu 79
SI - 4220 ŽELEZNIKI

BVQI certify that the Quality Management System of the above organization has been audited in accordance with the rules for the registration scheme for ISO/TS 16949:2002 - First edition and found to be in accordance with the requirements of
ISO/TS 16949




SCOPE
Design, development and production

PRODUCTS / SERVICES SUPPLIED
Electro motors

PERMITTED EXCLUSIONS
None

Original issued on: **7 June 2004**
Valid in the unaltered and primary operation of the registered Management System
This certificate is valid till: **12 March 2007**
BVQI Certificate No: 29127 BVQI Client No: 155636 Issue: 7.6.2004




GLASILO

DOMEL

JULIJ 2004

DOGOVOR S PHILIPSON IN ELECTROLUXOM

V naši industriji velja pravilo, da je malo stvari moč spremeniti na kratek rok. Za nami je polovica poslovnega leta. Jesensko poslovanje bo odvisno v veliki meri od tega, kar je bilo do sedaj narejenega. Le malo stvari se da še spremeniti. In glede na obete in opravljene aktivnosti bi morali v jesenskih mesecih in v naslednjem letu nekaj lažje zadihati.

Ta ugotovitev temelji na dveh dejstvih. Prvo dejstvo je, da smo s firmo Philips v mesecu maju podpisali dolgoročno pogodbo. Po tej pogodbi bomo začeli dobavljati sesalne enote v večjih količinah v drugem kvartalu naslednjega leta, v tretjem kvartalu pa bomo zadovoljevali že celotne njihove potrebe, kar bo znašalo preko 100.000 kosov sesalnih enot na mesec. S tem smo pridobili novega velikega kupca, primerljivega našemu prvemu kupcu Electroluxu, ki je do sedaj močno prednjačil pred ostalimi.

Philips je že več let razvijal novo generacijo sesalnih enot. Zaradi rentabilnosti investicije, verjetno pa delno tudi zaradi zaostanka na razvoju, so se pri Philipsu odločili, da bodo poiskali zunanjega dobavitelja, ki bo investiral v njihov nov koncept motorja z imenom Compass. Tu je bil za nas tudi največji izziv pri Philipsu, saj naj bi šlo za industrializacijo produkta, ki ga nismo sami razvijali, kar prinaša velika tveganja. Pri vsem tam smo imeli pomislek, ali ni Philipsova konstrukcija motorja preveč postavljena na rob možnega. Zaradi tega smo sami začeli razvijati naš koncept motorja 463 na osnovi že narejenih raziskav in zahtev Philipsa. Pri tem smo lahko razvoj močno pospešili z že znanimi rešitvami s strani Philipsa. Ko so bili v marcu končani testi, smo bili v Domelu uspešnejši, saj so naši motorji zdržali teste, Philipsovi pa ne. To pomeni, da gre v osnovi za naš motor, kar prinaša večjo standardizacijo in bistveno manjšo investicijo. Do začetka dobav nas čaka še zahtevno delo postavitve

tehnologije in opreme za izdelavo motorjev.

Drugo dejstvo je, da je v teku podpisovanje pogodbe s f. Electrolux za leto 2005, v kateri je predviden večji odjem sesalnih enot kot v letošnjem letu (do 2 MIO kosov). Electrolux je sprejel odločitev, da bo zaprl proizvodnjo sesalnikov in sesalnih enot na Švedskem, kar pomeni tudi zaprtje lastne proizvodnje sesalnih enot v Evropi. V Domelu smo uspeli nadomestiti vse njihove modele sesalnih enot VM3 z našimi sesalnimi enotami. Ker pa je strategija Electroluxa imeti dva dobavitelja (do sedaj je imel Domel in lastno proizvodnjo), bo Electrolux kupoval del sesalnih enot s Kitajske.

Ta dva posla nam bosta zagotovila v naslednjih letih nadomeščanje izpada na trgu in rast. Še vedno pa ne moremo reči, da smo našli rešitev na dolgi rok. Konkurenca s Kitajske še zdaleč ni rešen problem, še več, kakovost njihovih izdelkov narašča, s tem pa tudi nevarnost, da posežejo tudi v višji cenovni razred proizvodov, ki jih sedaj proizvaja Domel.

Zanimiva je tudi ugotovitev s prodajne konference, kjer smo odkrili še kar nekaj obstoječih neizkoriščenih priložnosti pri proizvajalcih, ki zahtevajo višjo kakovost proizvodov in manjše količine. Vzrok velja iskati v naši pretekli naravnosti na veliko-serijsko proizvodnjo.

Za nadaljnji uspeh se bomo torej morali še veliko prizadevati za zmanjševanje vseh stroškov, da bomo ohranjali konkurenčnost in se usmerjati v razvoj, prodajo in organizacijo proizvodnje novih, bolj konkurenčnih proizvodov.

Pavel Demšar

STANDARDI KAKOVOSTI STROŠEK, PRESTIŽ ALI "NAŠ VSAKDANJI KRUH"

Domel je sredi marca uspešno prestal presojo mednarodne certifikacijske inštitucije BVQi in pridobil dva nova certifikata standardov kakovosti, novi

ISO 9001:2000 in TS 16949:2002.

Kaj to pomeni za podjetje? Ali je to ponovno samo priložnost, da se direktor slika z novim certifikatom v roki, ali je morda tudi kaj več? Inflacija certifikatov in predvsem način njihovega predstavljanja po medijih pogosto pripelje do navedenega vprašanja. Pa ni tako! Seveda, če je standard v podjetje vpeljan tako, kot je zamišljen.

Vedno večje prerivanje za košček pogače na svetovnih trgih sili podjetja v nenehno prilagajanje zahtevam, ki jih postavljajo kupci.

Strah pred Japonci in Korejci iz predhodnih let je zamenjal strah pred Kitajci. Pa kakšno zvezo ima to s standardi kakovosti? Kitajci so vendar znani po cenenosti in ne po kakovosti. Pa zopet ni čisto tako. Kitajska je tista, ki v svoja podjetja v zadnjih letih uvede največ standardov kakovosti in jih ima že več kot 40.000, skoraj toliko kot celotna Evropa skupaj.

Kot že rečeno, certifikat sam po sebi ne pomeni veliko, je lahko samo ena od pomembnih promocijskih oblik podjetja ob prvih kontaktih s kupci, ali eden izmed konstantnih podatkov podjetij na njihovih internetnih straneh in v katalogih.

Vrednost standardov kakovosti pa se pokaže šele ob njihovi ustrezni vpeljavi v podjetja. Ali so jih podjetja uspela združiti s svojo dobro prakso in jih vključiti v vsakdanje življenje? To pa ni lahko in vedno tudi ni uspešno. Zahteva čas in razumevanje standardov, zahteva sodelovanje vseh v podjetju in zahteva povezano in koordinirano delo podjetja z dobavitelji in kupci.

Domel je znan po svoji kakovosti! Veliko zaslug za to imajo uspešno vpeljani standardi kakovosti iz preteklih let.

Urejena in vzdrževana dokumentacija, natančna in preverjena delovna navodila, kontrolni postopki, obvladovanje proizvodne opreme in strojev, usposabljanje za delovne naloge, beleženje in analiziranje stroškov, uporabljanje posebnih metod in preverjanje korakov pri razvoju proizvoda in procesa, redno preverjanje delovanja celotnega sistema firme in dobaviteljev itd, itd ...

je v Domelu postalo nekaj, kar se nam zdi normalno in imamo slabo vest, če ugotovimo, da to ni izvedeno, kot bi moralo biti. Vedno pa ni bilo tako. Toda 12 let presoaj, internih in eksternih, nešteto napisnih opozoril s korektivnimi ukrepi, nas je naučilo spoštovati predpisano in nas navadilo na odgovorno delo.

Navedeno in mnogo več, je vsebina standardov. Temelji na dobri praksi iz preteklosti uspešnih podjetij, ki jo je mednarodna organizacija za standardizacijo zapisala v standarde kakovosti.

Poseben nivo predstavljajo standardi avtomobilske industrije. Mednje spada TS 16949:2002. Avtomobil je zelo zahteven izdelek. Kljub velikemu številu sestavnih delov mora zanesljivo delovati, posebno vsi njegovi sklopi povezani z varnostjo. To vse avtomobilske firme danes tudi zagotavljajo.

Da so to dosegle, so povezane v mednarodno združenje proizvajalcev avtomobilov IATF, vzpostavile stroga pravila, ki jih morajo spoštovati vsi proizvajalci delov in sestavov in po novem tudi vsi sestavljalci avtomobilov. Tako so nastali avtomobilski standardi kakovosti, ki se stalno dopolnjujejo. Te zahteve so podobne tistim v osnovnem ISO standardu, vendar so postavljene višje, kar pomeni, da tisto, kar je dobro po ISO, ni vedno zadovoljivo npr. TS-u.

Zanimivo je, da vedno več kupcev izven avtomobilske branže zahteva izpolnjevanje zahtev, ki izhajajo iz avtomobilskih standardov. Domel je pred kratkim podpisoval pogodbi z Elektroluxom in Philipsom. Oba sta v tehničnem delu navajala zahteve iz avtomobilskih standardov. Ker imamo v Domelu te zahteve vpeljane, ni bilo zadrege, ki bi drugače nastala. Problem je seveda, kako te zahteve izpolniti v praksi. Tu se pravzaprav dobre firme ločijo od slabših. Glede na malo reklamacij, ki jih dobivamo s strani kupcev, lahko sklepamo, da smo bili, do sedaj v Domelu, pri tem uspešni.

Zahteve pa neprestano rastejo, ob tem ko cene padajo. Ali bomo uspeli slediti temu trendu, je v veliki meri odvisno tudi od tega, kako bomo v naše delo uspeli vgraditi zahteve in filozofijo standardov, ki so v veliki meri usmerjeni v izpolnjevanje zahtev kupcev in zniževanje stroškov.

Upoštevanje zahtev in postopkov v skladu s standardi, ki morajo biti prilagojeni posameznemu podjetju, je enako pomembno takrat, ko govorimo o čiščenju delovnih mest, privajanju vijakov, izpolnjevanju zahtev kupcev, načrtovanju produktov, kakor takrat, ko pripravljamo dolgoročni plan podjetja, ali ko se vzpostavljajo metode in postopki zagotavljanja zadovoljstva zaposlenih, kar je eden glavnih postulatov vseh standardov.

Vsem, ki ste zavzeto sodelovali pri vpeljavi standardov in vsem, ki njihova navodila vestno uporabljate pri vsakdanjem delu hvala lepa! Poleg drugega je to pomembno zagotovilo, da bo Domel tudi v prihodnosti, v svetu, poznan po svoji kakovosti.

Stane Zgaga

TEHTNICA V NOVO OBDOBJE

V podjetju Tehtnica smo si za leto 2004 zastavili visoke cilje. Poleg načrtovane povečane prodaje in dobička imamo odprtih več projektov, ki bodo posredno ali neposredno vplivali na rezultate prihodnjih let.

Prodaja v prvih 5 mesecih je 9,7 % večja od planirane in 15,7% večja od enakega obdobja preteklega leta. Dobiček je 4 krat večji kot v enakem obdobju leta 2003. Razvojni oddelek je v lanskem letu razvil novo družino zgibalnikov, ki so zelo uspešni na ameriškem trgu. Pomembna sta tudi nova produkta mini inkubator in vodna banja. Za te rezultate poleg sodelavcev v prodaji in razvoju prispevajo tudi vsi ostali sodelavci, ki svoje delo opravijo kakovostno tudi v

podaljšanem delovnem času, ko je to potrebno.

Pomemben korak za prihodnost je v februarju 2004 podpisana večletna pogodba o sodelovanju z ameriškim partnerjem Labnet. Pogodba nam zagotavlja 15% rast prodaje pri tem partnerju. Seveda moramo slediti razvojnim potrebam in trendom laboratorijske opreme na trgu. Od nas je odvisno, v koliki meri bomo to partnerstvo in priložnost izkoristili.



Inkubator

V mesecu marcu smo začeli projekt ISO 9001:2000. Naš cilj je do konca leta 2004 pridobiti standard kakovosti, hkrati pa bomo vgradili tudi sistem stalnih izboljšav. Projekt osvajanja in pridobitve standarda je za Tehtnico in naše partnerje pomemben korak k zagotavljanju pogojev za nenehno izboljšanje in optimiranje poslovanja.

Pomembne projekte imamo tudi v razvoju. Rezultate teh projektov bomo želi v prihodnjih letih. Ti projekti so pomembni tudi z vidika uravnoveženja prodaje po kupcih. Trenutno so najpomembnejši projekti:

- precizna tehtnica exacta nova generacija,
- centrifuga z brushless motorjem,
- inkubator večje dimenzije,
- stresalnik z gretjem.

Poleg teh novih produktov, izvajamo nenehne posodobitve in optimizacije laboratorijskih aparatov.

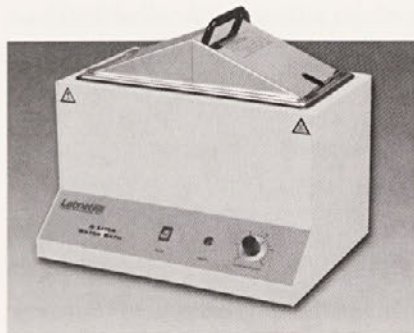
V letu 2004 smo pričeli urejati tudi

DOMEL - glasilo izdaja Domel d.d., proizvodnja elektromotorjev in gospodinjskih aparatov Železniki.

Glavni in odgovorni urednik: Janez Drnovšek; Člani uredniškega odbora: Darinka Šekli, Stane Zgaga, Polde Tušek, Andreja Kenda,

Štefan Bertoncely, Romana Kavčič; Grafično oblikovanje: Design Lojze Tarfila;

Lektorica: Majda Tolar; Tiskarna Žnidarič; Izvodov: 1500



Vodna banja

našo okolico. Po izpraznitvi Kristanove hiše smo poskrbeli za njeno rušenje in ureditev parkirišča, ki je postalo premajhno. S tem želimo tudi prispevati k izboljšani podobi okolice in podjetja.

Pomembna aktivnost (s stroškovnega vidika) v letu 2005 pa je ureditev strehe, ki je v slabem stanju, čeprav ni še tako stara (1988). Takratni projekti niso bili dobro načrtovani ali pa so bili slabo izvedeni. V letošnjem letu pripravljamo projekte in zbiramo ponudbe.

Za vse zastavljene cilje bo potrebno dobro sodelovanje slehernega sodelavca.

Sodelavcem v Tehtnici in Domelu želim prijeten oddih in srečno vrnitev z dopusta.

Alojz Demšar

RAZŠIRITEV PROGRAMA DC PM KOLEKTORSKIH MOTORJEV

Enosmerni kolektorski (DC) motorji s trajnimi permanentnimi magneti (PM), pa tudi takšni, ki so elektronsko komutirani, torej brez ščetk, so v svetu v vse večji rabi v gospodinjskih aparatih, ročnih orodjih, aparatih z baterijskim virom električne napetosti, vrtnih orodjih, birotehniki, v aplikacijah kot so bolniške postelje, mize, stoli, igrače, posebno pa so vse več v rabi v avtomobilih in v profesionalni rabi v industriji.

Če se omejimo na kolektorske DC PM motorje, so ti v primerjavi s sorodnimi pogoni, npr. univerzalnimi kolektor-

skimi motorji, manjši, lažji, manj komplicirani, s tršo karakteristiko delovanja, daljšo življenjsko dobo in z bistveno večjim izkoristkom. Nasploh so primerni tam, kjer je malo prostora in kjer se zahteva nizka napetost.

Domel že desetletja izdeluje DC PM motorje določenega območja moči v količini preko milijon kosov letno za potrebe široke potrošnje, in sicer za vgradnjo v kavne avtomate, talne krtače sesalnikov, šivalne stroje, gospodinjske mešalnike, aparate za mešanje, gnetenje, male sesalne enote (SE) 12VDC in druge namene. V letu 2000 je bila vpeljana že nova prenovljena generacija takšnih motorjev na novih modernih in učinkovitejših proizvodnih linijah. Z optimalno zasnovo motorja in v nekaterih izvedbah z doseženim temperaturnim razredom izolacije 200°C ta motor v nekaterih aplikacijah (aparatih) zamenjuje znatno večje motorje, kar nam povečuje konkurenčnost. Dodatno pa nam kupci tudi zaradi kakovosti in zanesljivosti motorjev, njihove dolge življenjske dobe, ki je praviloma daljša od konkurenčnih, posebno pa tistih z Daljnega vzhoda, potrjujejo usmerjenost v dolgoročno sodelovanje na temelju dobrih poslovnih odnosov. S temi motorji si je tako Domel pridobil zelo poznane in zahtevne kupce, kot so Wesselwerk (posredno Miele), Vorwerk, Pfaff, Eugster, Saeco, Dyson, BSH itd. Najbolj zanesljivo in kakovostno partnersko sodelovanje s kupci se je v preteklosti utrdilo tam, kjer je potekal sočasen razvoj motorja z aplikacijo kupca. Novim, potencialnim kupcem se v hiši stalno pripravljajo prilagojeni vzorci, odločitve pri njih pa nikoli niso bile hitre. Vstopiti na trg je namreč mnogo težje kot izstopiti iz njega. Obstaja prepričanje, da je zelo pomembna bolj celovita ponudba, ki jo vidimo v tem, da razširimo program DC PM motorjev tudi za druge namene uporabe. S takšno ponudbo bi postali pomemben proizvajalec te vrste motorjev, v svetu uporabnikov motorjev pa bi postali bolj opaženi.

Motorji manjših moči, rezov in velikosti od motorja 482 se v velikih količinah izdelujejo na Daljnem vzhodu. Ocenjujemo, da z osvojitvijo takšnih motorjev ne bi uspešno razši-

riili ponudbe. Medtem pa na področju višjih moči le obstaja priložnost vstopa v segment avtomobilске industrije in vzporedno tudi v druge zahtevne aplikacije. Znani proizvajalci takšnih pogonov, npr. Valeo, Bosch, KAG itd., namreč navajajo, da so modificirani DC PM motorji nižjih napetosti v avtomobilski industriji večnamenski in so idealna rešitev za uporabo teh na segmentih industrijske uporabe, široke potrošnje, v birotehniki in drugje.

V avtomobilih je vgrajenih vse več motornih pogonov, ki so osnovani za enosmerno napetost 12V (osebna vozila), 24V (tovarna vozila) in 42V (vpeljava predvidena v prihodnjih letih). Med njimi je uporabljenih kar nekaj kolektorskih DC PM motorjev npr. v brisalcih stekel, ventilatorjih, črpalkah, sedežih za spreminjanje njihovega položaja, gonilih za dvigovanje stekel in v celi vrsti drugih aplikacij, tudi takšnih, ki so v svetu še v razvoju. Standardi avtomobilске industrije so zelo zahtevni, tako glede uporabljenih materialov kot pogojev delovanja. V grobem razlikovanju so zahteve zelo drugačne, če je motor uporabljen v motornem ali kabinskem prostoru. Še posebno pa so zahteve visoke na sistemu kakovosti, ki mora biti osnovan na standardu ISO/TS 16949:2002. Sistem je v Domelu že certificiran in nadzorovan, še posebno v PC EC, ki pa že izdeluje koračne motorje za premikanje avtomobilskih žarometov. Prav to pa je tisto, ki vzpodbuja interes Domela, da je sposoben zadostiti visokim zahtevam in da lahko smelo vstopi v ta tržni segment tudi z DC PM motorji. Ta segment zahteva še nekatere posebnosti, ki jih je dobro poudariti: visoka zahteva po kakovosti, ki je ovrednotena z največ 150 (ppm) slabih kosov na milijon izdelanih (0,015%) in zahteva, da so zadnja vzorčenja izdelana na proizvodnih linijah, kjer bo kasneje potekala tudi redna proizvodnja. To sicer predstavlja veliko tveganje investiranja v opremo še pred potrditvijo izdelkov pri kupcih, vendar brez tega ne gre. V tem tržnem segmentu je zaradi tako visokih zahtev prisotnost konkurence z Daljnega vzhoda veliko manjša.

V Domelu se že nekaj časa proučujejo priložnosti za vstop v segment

avtomobilske industrije z DC PM kolektorskimi motorji. Navsezadnje so bili vzpostavljeni že nekateri poslovni stiki. Vstopilo se bo z motorji višjih moči, ki bodo omogočili tudi nastop v drugih tržnih segmentih, zato je v hiši iniciran projekt, ki pa je še na začetkih poti. Na podlagi že potrjenega koncepta projekta potekajo aktivnosti trženja sočasno z aktivnostmi razvoja motorjev.

Najbolj zahteven del projekta je zadeti prave tržne ocene, s kakšnim DC PM motorjem ali družino motorjev bi najbolj uspeli! V ta namen je bil opravljen prvi del tržne analize, ki je nakazal tržne segmente in grobe tehnične podatke. Pokazalo se je, da bi bilo dobro razviti dva reza, ki bi segala do vhodnih moči okrog 400 W. Po napovedanih stikih z verjetnimi kupci in dokončni tržni analizi, ki bo zaključena v planiranem času, bo določena smer tehničnega razvoja motorjev, natančneje bodo določene zahteve, sprejemljive cene in morda izkoriščene tudi kakšne začetne priložnosti.

Po tehnični, razvojni strani se že razvijajo motorji, za katere obstajajo prve zahteve: za DC PM motor za talno krtačo Wesselwerk, kot nadomestilo trenutno uporabljenemu univerzalnemu kolektorskemu motorju in za SE Elektrolux ter motor pomožne vakuumske črpalke za vgradnjo v eno od komponent avtomobila. Za slednjega poteka projekt ločeno, z opisanim projektom pa je usklajen. Predvidevamo, da bo razvojno delo na teh motorjih po kasneje podani tržni definiciji potrjeno. Lahko pa se tudi zgodi, da bo marsikatera zahteva takrat tudi spremenjena ali preusmerjena. Planirano je, da bo fazno poročilo prototip, zaključeno s februarjem 2005, za tem so predvideva še izvedbena faza, ki vključuje investicijska vlaganja v orodja in opremo ter osvojitve proizvodnje motorjev.

Z razširitvijo programa bomo dosegli, da bo Domel na področju DC motorjev v svetu precej bolj prepoznaven. Če se bo Domel uveljavil na obetavnem trgu avtomobilske industrije, ki ima drugačno zakonitost, lahko v določenih trenutkih računamo tudi s tem, da bi se kompenzirala nihanja trga sedanjega programa. Zagotovo pa je, da bodo dodatne

proizvodne količine razširjenega programa DC PM motorjev omogočale večjo perspektivo podjetja in zaposlenih.

Srečko Pirih

UVAJANJE NOVIH KADROVSKIH PROCESOV V DOMELU

Zaposleni so največje bogastvo vsakega podjetja. So osnovna življenjska in gonilna sila. Za management predstavlja največji izziv doseganje odličnosti in nadpovprečnih poslovnih rezultatov. Za to pa potrebujemo zavzete in motivirane zaposlene. Če želimo zaposlene motivirati, je treba z njimi in za njih postaviti cilje. Ljudje morajo biti seznanjeni z vizijo podjetja.

Motivacija zajema notranje in zunanje razloge za to, da ljudje delajo to, kar delajo. Notranji pomenijo zadovoljstvo zaradi zanimivega dela, potrebo po varnosti, zunanja pa so denar, nagrade ipd.

Interna klima v podjetju je odvisna od splošnega zadovoljstva zaposlenih in odnosov med njimi. To pomeni, kakšni so odnosi med zaposlenimi, med vodji in zaposlenimi, kakšna je možnost dvosmernega dialoga, koliko informacij dobijo zaposleni in kako jih dobijo, kako lahko uresničujemo osebne cilje in cilje podjetja. Interna klima pomeni tudi delovno motivacijo in večjo produktivnost in uspešnost podjetja. Zato so pomembne osebne vrednote zaposlenih usklajene s poslanstvom in vizijo podjetja.

Model kompetenc, sistem spodbujanja in nagrajevanja delovne uspešnosti, določanje ciljev in spremljanje njihove realizacije ter izvajanje rednih letnih razgovorov so sodobna orodja vodenja.

Letos smo začeli s projektom Analiza 360° - kazalci obvladovanja veščin. V ta projekt so bili vključeni vsi vodje: od uprave, članov kolegija, vodij oddelkov do vseh vodij v neposredni proizvodnji.

Zakaj smo se odločili za ta projekt?

Podlaga za uvedbo Analize 360° so bili rezultati merjenja organizacijske klime in zadovoljstva zaposlenih v podjetju v letu 2003. Pokazalo se je, da so najbolj slabo ocenjena naslednja področja: notranja komunikacija in informiranje, razvoj kariere, nagrajevanje, organiziranost, poznavanje poslanstva in vizije, inovativnost in iniciativnost, lojalnost in pripadnost podjetju.

Kaj je Analiza 360°?

Če hočemo dvigniti produktivnost, izboljšati medsebojne odnose, dvigniti zadovoljstvo zaposlenih z nadrejenimi, moramo najprej ugotoviti, katere veščine managerji obvladajo in katere bi lahko izboljšali. Znano je, da sta osebnost človeka in njegova integriteta prirojene, posameznih spretnosti pa se mora vodja naučiti, npr.: kako učinkovito voditi sestanke, kako organizirati delo, kako komunicirati, kako urejati odnose med vodjem in podrejenimi itd.

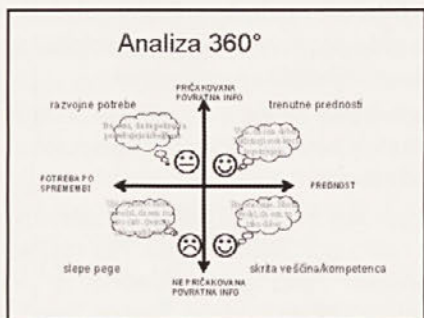
Za ocenjevanje managerskih veščin obstaja več tehnik. V zadnjem času se je začela uporabljati Analiza 360°, to je metoda povratne informacije. Pri tej metodi je vključenih več ocenjevalcev, analiza da povratno informacijo o tem, kako učinkovita je ta oseba, ko opravlja svoje delo, in je učinkovita metoda za zbiranje povratnih informacij pri medosebnih kompetencah, kot so npr.: komunikacija, timsko delo, prevzemanje odgovornosti, iniciative, prilagajanja prodajnim veščinam.



Analiza 360° je nadgradnja analize Insights (vpogleda vase) in analize Vrednot (analiza osebnih zanimanj, naravnosti in vrednot). Analiza Insights nam pove, KAKO se oseba sporazumeva, kakšno je njeno vedenje v odnosu do drugih. Analiza vrednot, osebnih zanimanj in naravnosti pa nam pove, ZAKAJ

oseba dela stvari, ki jih dela.

Z Analizo 360° dobimo štiri vrste povratnih informacij, ki so lahko pričakovane ali nepričakovane, pove nam, katere so naše prednosti in katera so tista področja, ki jih je treba izboljšati. Analiza nam pove, katere so naše trenutne prednosti, skrite veščine, pokaže nam tudi t.i. »slepe pege«.



Analiza 360° se uporablja:

- za načrtovanje razvoja posameznika,
- za ocenjevanje delovne uspešnosti,
- za izboljšanje komuniciranja v podjetju,
- za povečanje timske učinkovitosti,
- za načrtovanje izobraževanja,
- za iskanje potencialnih kadrov,
- kot opora letnim razgovorom.

Redni letni razgovor je ena od oblik komunikacije, kjer se vodja in njegov podrejeni sodelavec pogovarjata:

a) o **preteklosti**: katere naloge je delavec dobro opravil, kje je imel težave in zakaj, kaj bi lahko izboljšal in kako, kaj je ostalo nedokončano in kako dokončati.

TU JE PRILOŽNOST ZA POHVALO!

b) o **sedanjosti**: kako teče delo, kaj ga veseli, kaj ga skrbi, kako se počuti, kakšni so odnosi s sodelavci.

TU JE PRILOŽNOST ZA SPODBUDO!

c) o **prihodnosti**: katere so prioritete naloge v prihodnosti, kakšni so pričakovani rezultati, kako si predstavlja svoj osebni razvoj, kako bo realiziral predvidene spremembe.

TU MORA VODJA PODROČJA ALI ODDELKA SPODBUJATI K TEMU, DA PREDLAGA ORGANIZACIJSKE SPREMEMBE, SPREMEMBE V NJEGOVI RAVNANJU, TU SE POGO-

VARJATA O MOŽNOSTIH NAPREDOVANJA, O PRIČAKOVANJH ENE IN DRUGE STRANI.

Redni letni razgovor je sestavni del motiviranja zaposlenih. Zaposleni dobijo povratne informacije in spodbude za izvajanje sprotnih nalog, pregleda se opravljeno delo v preteklosti, predvsem pa se usmerjajo naprej k novim delovnim nalogam, k temu, kaj se od njih pričakuje in kakšne so možnosti za njihov osebni in delovni razvoj.

Pri rednem letnem razgovoru ugotavlja vodja in delavec razliko med dvema vrstama kompetenc: med kompetencami za delovno mesto in dejanskimi osebnimi kompetencami zaposlenega na delovnem mestu.

Kaj so kompetence?

Kompetence so znanja, veščine in sposobnosti, ki jih mora imeti posameznik, da lahko uspešno opravlja svoje delo.

V veliko pomoč pri letnih razgovorih so rezultati že prej narejenih analiz (360°, Insights in Vrednot).

Zato je še toliko bolj pomembno, da se oba pripravita na razgovor in da se analize pravilno tolmačijo.

Ko ugotovita, kakšne so želene kompetence in kakšne kompetence ima delavec (kaj zna in kako uporablja to znanje, katere so njegove prednosti in slabosti), šele takrat se lahko začeta pogovarjati o izobraževanju, usposabljanju, preporočitvi na drugo delovno področje, napredovanju.

Pogovor o ciljnih vpliva na počutje zaposlenega. Je izjemno motivacijsko sredstvo, ker pomaga zaposlenemu, da razume lastno vlogo in ključne naloge, zna določiti prioritete in se lahko usmeri k doseganju ciljev.

Redni letni razgovor ni samo izpoved delavca ali zaslivanje, kot to marsikdo razume. Je sestavni del vodenja, usmerjanje k želeni delovni uspešnosti z natančnim definiranjem ciljev ter razvojem kompetenc.

Kompetence, cilji, delovna uspešnost so elementi, ki imajo določene pozitivne učinke na razvoj kadrov. Povezava le-teh instrumentov postane

odlično orodje razvoja kadrov, če jih vodje tako razumejo in uporabljajo. Najbolj elegantno in sistematično pa jih lahko uporabljajo pri rednih letnih razgovorih.

Kateri so ključni pogoji za učinkovito izpeljan letni razgovor?

- Ko jih uvajamo, moramo biti pripravljeni na odpore, delavcem je treba nuditi podporo in dajati informacije.
- Izpeljati ga morajo vsi vodje.
- Vzpostavljeno mora biti zaupanje med vodjem in delavcem.
- Razgovor mora biti planiran.
- Delavca na razgovor povabimo (pisno ali ustno vabilo).
- Zagotoviti je treba čas in primeren prostor (brez telefonov).
- Razgovor naj bo sistematičen, spontan in ne preveč formaliziran.
- Pripravljen obrazec naj bo v oporo.
- Razgovor se vsako leto ponovi.
- Na koncu zapisnik podpišeta oba.

Na koncu izdelata razvojni načrt in predvidita razvojne možnosti.

Ne pozabimo:

MOČ POVZVATNE INFORMACIJE JE NEIZMERN!

Meta Habjan

BOŠTJAN DEMŠAR PRESEDNIK PIHALNEGA ORKESTRA ALPLES ŽELEZNIKI

Ob praznovanju 25-letnice Pihalnega orkestra Alples Železniki je prav, da v našem glasilu predstavimo 31 letnega Boštjana Demšarja, zaposlenega v tehnologiji. Boštjan je vodenje orkestra prevzel leta 2000. Že prej si je kot tajnik prizadeval za ustanovitev glasbene šole ali vsaj za poučevanje instrumentov za potrebe orkestra v Železnikih. Člane orkestra je spodbujal in motiviral, da so sledili smelim zamislim in idejam. Temu so v zadnjem obdobju sledili uspehi (srebrna in zlata plaketa tekmovanja v 4. zahtevnostni stopnji).

Kdo te je navdušil za igranje v pihalnem orkestru, kakšen je

bil začetek?

Niti sam ne vem, kako je prišlo do tega, da sem začel razmišljati, da bi igral v orkestru. Spomnim se, ko sem bil v 3. razredu osnovne šole, da je bilo po zvočniku objavljeno, da iščejo nove glasbenike za pihalni orkester. Polovica sošolcev je imela željo, da bi igrali kak inštrument. Napisal sem se na seznam, ki ga je vzela naša učiteljica. Potem iz tistega ni bilo nič. Verjetno so takrat vzeli starejše od nas. V 5. razredu pa sem šel kar na vajo pihalnega orkestra. Srečal sem g. Janeza Benedika, ki je učil klarinet. Zelo me je bil vesel. Takoj je šel iskat g. Miškoviča. Kmalu sta se vrnila. Jaz sem hotel igrati trobento, onadva pa sta rekla, da bi bil bolj primeren za klarinet, ker imam take ustnice. Pozneje sem ugotovil, da sta to rekla verjetno zato, ker niso rabili trobentačev ampak klarinetiste. Če sem hotel igrati v pihalnem orkestru, sem se moral začeti učiti klarinet.

Kdaj si začel z igranjem v Pihalnem orkestru Alples Železniki?

Po dobrih dveh letih sem lahko začel igrati v pihalnem orkestru. Takrat sem znal zaigrati 10 skladb (himno, Jugoslavijo, pa nekaj koračnic). Od začetka je bilo zelo težko. Sam sem skladbe znal zaigrati, z orkestrom pa ni šlo tako dobro. Rabil sem čas, da sem se uigral. Klarinet sem nato igral še celo srednjo šolo. V 4. letniku srednje šole sem hodil še na nižjo glasbeno šolo klarineta v Gorenjo vas. Pri Pihalnem orkestru Alples so leta 1993 nabavili saksofon. Od takrat dalje pa igram saksofon.

Koliko si sam vadil doma, ali si rad hodil na vaje?

Na vaje sem rad hodil. Kot otrok pa sem imel tudi slabe trenutke. Ni bilo vedno samo lepo. Bil sem razočaran



Boštjan na festivalu v Srbiji

Foto: D. Demšar

in sem mislil, da bi kar nehal hoditi na vaje pihalnega orkestra. Starši so me zmeraj uspeli prepričati, da ni tako hudo, kot se meni zdi. Doma sem naredil vse vaje, ki jih je dal g. Janez Benedik. Vaje smo takrat imeli 1-krat na teden. Vadili smo samo inštrument, teorijo smo se učili spotoma. Ko sem v 1. letniku fakultete začel igrati saksofon, sem ga doma vadil po 4 ure na dan. Čez dva meseca sem namreč igral solo precej zahtevno skladbo. Vse to se mi je poznalo malo tudi pri študiju.

Leta 2000 si postal predsednik Pihalnega orkestra Alples Železniki. Kako je prišlo do tega?

Član orkestra sem že od leta 1985 - 1986. Leta 1997 se je menjala generacija in tako sem postal tajnik. Na tem mestu sem zdržal tri (meni najtežja) leta. S predsednikom nisva imela dovolj avtoritete. Bila sva le nekaj let starejša od kolegov, ki so prišli k orkestru za nama, in mlajša od vseh ostalih. Imela sva vizijo in željo po napredku ter veliko volje. Predsednik pa sem postal po spletu okoliščin, na katere je vplival predvsem moj odstop od funkcije tajnika orkestra.

15. in 16. maja letos ste organizirali tekmovanje pihalnih orkestrrov v 2. in 4. zahtevnostni stopnji.

Prvič smo se tekmovanja udeležili leta 2001 v Sv. Antonu pri Kopru. S tekmovalnim rezultatom - srebrno plaketo - smo bili zelo zadovoljni. Želja, da v Železnike pripeljemo pihalne orkestre iz vse Slovenije, je torej stara že nekaj let. Tako smo že lansko leto dali v plan dela za letošnje leto organizacijo tekmovanja. Ko je bil razpis za organizacijo tekmovanja objavljen, smo se prijaviili. Organizacijo tekmovanja smo dobili na podlagi ocene strokovne komisije.

Letos praznujete 25-letnico delovanja Pihalnega orkestra Alples. Kako ste to proslavili?

Z namenom, da se s svojo obletnico zares izkažemo in dokažemo, da Pihalni orkester Alples Železniki odlično deluje, smo organizirali kar nekaj dogodkov, ki so bili odmevni v širšem okolju. Za organizacijo takih prireditev ni dovolj le en posameznik.

Potrebno je sodelovanje celotnega kolektiva. Seveda pa se mora nekaj članov še posebno angažirati.

Zelo dobro smo organizirali tekmovanje pihalnih orkestrrov, ki je bilo 15. in 16. maja in se ga je udeležilo 18 orkestrrov.

Uspelo nam je obnoviti prostore, ki so namenjeni izobraževanju mladih, glasbenim delavnicam in vajam orkestra. Poleg tega je prostor za arhiv in Mažoretno društvo. Zadnje obdobje naše prostore za vaje uporablja še Harmonikarski ansambel Niko.

Izdali smo bilten, v katerem je na 60 straneh popisana celotna zgodovina orkestra.

Predvsem smo ponosni na zgoščenko z naslovom Selška dolina. Na njej je posneta naša lastna skladba, to je Selška dolina, avtorja Franca Potočnika Šinkarjevega ata, katero je priredil Vinko Štrucl. Lastna skladba je bila naša dolgoletna želja, zato smo jo še toliko bolj veseli.

Vse, kar smo pokazali ob 25-letnici, ni delo le enega leta. Lahko rečem, da smo uspešno zaokrožili desetletne načrte.

Sedaj so pred nami novi načrti, želja po napredku ni usahnila. Mi gremo naprej. Pričakujemo še dodatno podporo s strani Občine Železniki, saj v Železnikih manjka kulturni center, ki bi povezoval tiste, ki se ljubiteljsko ukvarjamo s kulturo.

Kateri so še tvoji hobiji poleg vodenja pihalnega orkestra in igranja v njem?

V OŠ sem bil pri raznih krožkih (taborniki, klekljarski krožek, gasilci, rokomet, literarni krožek-delali smo Naše poti, mizarski krožek, krožek namiznega tenisa-igral sem na raznih turnirjih). Igral nisem nogometa, pa tudi smučal nisem.. Kasneje sta mi ostala samo še dva hobija - igranje v pihalnem orkestru in delo v PGD društvu Železniki. V nujnih primerih ali če je treba kaj pomagat, sem pa vedno najprej gasilec. Letos sem dobil na občnem zboru Prostovoljnega gasilskega društva Železniki značko za 20-letno članstvo. Sem nižji gasilski častnik, naredil sem tudi izpit za dihalne aparate. Če je potrebno, pa lahko vozim tudi gasilski tovornjak.

Boštjan, najlepša hvala za pogovor.

V imenu uredniškega odbora ti želim še veliko uspehov pri nadaljnjem delu v Pihalnem orkestru Alpes Železniki in PGD Železniki.

Darinka Šekli

PIHALNI ORKESTER ALPES ŽELEZNIKI

Pihalni orkester Alpes Železniki je bil ustanovljen v začetku leta 1979, in sicer na pobudo prizadevnih posameznikov in z odločitvijo kolegija podjetja Alpes. Prvotna zamisel o ustanovitvi delavske godbe se ni uresničila, zato je bil na osnovni šoli v Železnikih objavljen razpis za igranje v orkestru. Prvi člani orkestra so bili otroci, stari med 9. in 15. letom. Bili so brez glasbene izobrazbe, a so že po slabem letu dni vaj, 12. julija 1980, na pikniku podjetja Alpes, imeli svoj prvi nastop. Prve skladbe so igrali po posluhu, brez not, te so uporabljali le navidezno. Učil in vodil jih je prof. Dragiša Mišković, pri tem pa mu je pomagal Janez Benedik, ki je učil in vodil skupino klarinetistov. Leta 1982 je bil ustanovni občni zbor Pihalnega orkestra Alpes Železniki in od tedaj naprej je bil, pod pokroviteljstvom podjetja Alpes, orkester organiziran kot samostojno društvo v okviru Zveze kulturnih organizacij Škofja Loka.

Tik pred praznovanjem 15-letnice smo zaradi bolezni izgubili našega prvega dirigenta in kapelnika prof. Miškovića. Vodenje orkestra je prevzel njegov učenec Damjan Tomažin, ki še danes uspešno nadaljuje začeto delo. Pod njegovim vodstvom smo izboljšali kvaliteto igranja in pridobili veliko novih članov. Skrb za izobraževanje in stalen dotok mladih je ena izmed naših pomembnih nalog, ki se nam obrestuje predvsem pri kvaliteti igranja in instrumentalni pestrosti orkestra. Ob praznovanju 15-letnice je orkester tudi začel nastopati v slovenskih narodnih nošah, ki smo si jih godbeniki kupili sami.

Leta 2001 smo se včlanili v Zvezo slovenskih godb, se udeležili tekmovanja v 4. težavnostni skupini in dosegli srebrno plaketo. Maja 2004 pa smo na tekmovanju v Železnikih, ki smo ga tudi organizirali, svojo uvrstitev izboljšali. Priigrali smo si zlato plaketo. Letno imamo okoli 30 nastopov. Poleg tradicionalnih, med katere spadajo božično-

novoletni koncert, prvomajska budnica, koncert za osnovnošolce, sodelovanje na kulturno-etnoloških prireditvah, kot so Čipkarski dnevi v Železnikih in Dan teric v Davči, se redno udeležujemo srečanj pihalnih orkestrrov nekdanje občine Škofja Loka in srečanj pihalnih orkestrrov Gorenjske. Sodelovali smo na povorki ob dnevu narodnih noš v Kamniku in na obletnicah orkestrrov, s katerimi že dolgo sodelujemo. Že nekajkrat smo igrali v Italiji, se udeležili otvoritvene povorke Oktoberfesta v Muenchnu in obiskali Dunaj. Povsod smo zelo lepo sprejeti, saj so nastopi fantov in deklet v slovenskih narodnih nošah vedno »prava paša« za ušesa in oči. Nekatere naše nastope spremljajo mažoretke mažoretnege društva, ki smo ga na našo pobudo ustanovili leta 2003.

Ob 20-letnici orkestra smo posneli prvo kaseto in zgoščenko, na kateri je 12 skladb zabavnega in narodnozabavnega žanra. Navdušenje je bilo tako veliko, da smo si že takrat zadali cilj, da za naslednjo obletnico ponovno izdamo zgoščenko. Tako smo leta 2004, ob praznovanju 25-letnice orkestra, predstavili našo drugo zgoščenko, na kateri so skladbe različnih žanrov; koncertne, zabavne, narodnozabavne in koračnice. Med njim je tudi tista, ki smo si jo vsi najbolj želeli *Selška dolina*, avtorja Franca Potočnika Šinkarjevega ata. To je skladba, na katero smo ponosni vsi glasbeniki Selške doline.

Godbenice in godbeniki Pihalnega orkestra Alpes Železniki prihajamo iz Železnikov in drugih krajev Selške doline. Vključno z blagajničarko in dirigentom v orkestru deluje 49 članic in članov. V zadnjih letih se nam je pridružilo veliko mladih godbenikov, zato po starosti sodelujočih spadamo med mlajše pihalne orkestre v Sloveniji. V orkestru bomo tudi v prihodnje nadaljevali in sledili mislim pobudnikov ustanovitve orkestra, da naj bi v njem mladi našli zabavo, se glasbeno izobraževali in izpopolnjevali ter s tem doprinesli k nadaljnjemu kultur-nemu razvoju kraja.

Klemen Štibelj

ŠPORTNO SREČANJE

V soboto, 19. junija, smo se zbrali v športnem parku Rovn v Selcih, da bi se udeležili tradicionalnega športnega srečanja. Tekmovali smo v štirih šport-

nih panogah, in sicer v nogo-metu na travi, streetballu, pikadu in tenisu. Tekmovalo nas je šest ekip podjetij, organizacij in ustanov: Domel, Niko, Indramat, Alpes, Občina Železniki s podjetniki. Letos je prvič v vseh štirih panogah tekmoval tudi Klub študentov Selške doline. Tako se nam vsako leto pridruži kakšna nova ekipa, kar kaže na to, da je to športno srečanje res organizirano na visokem nivoju.

Srečanje se je pričelo že v petek s tenisom, nadaljevalo pa v soboto dopoldan z s tekmovanjem v nogo-metu. Končalo se je v popoldanskih urah s pikadom in streetballom. Razglasitev rezultatov ter žrebanje praktičnih nagrad med vse udeležence iger pa je bila ob 19. uri. Spet smo lahko zadovoljni z rezultati naših ekip.

Rezultati:

Nogomet:

1. Domel, 2. K.Š.S.D., 3. Občina podjetniki Železniki, 4. Alpes, 5. Niko, 6. Indramat, 7. Domel II

Pikado:

1. Niko, 2. Domel I, 3. Domel II, 4. Občina podjetniki Železniki II, 5. K.Š.S.D., 6. Občina podjetniki Železniki I, 7. Indramat, 8. Alpes

Streetball:

1. K.Š.S.D.II, 2. K.Š.S.D.I, 3. Indramat, 4. Občina podjetniki Železniki, 5. Domel, 6. Alpes

Tenis:

1. K.Š.S.D. - Miran Šturm, 2. Domel - Miha Okorn, 3. Indramat - Andrej Habjan, 4. Indramat - Robi Ozanič, 5. Niko - Boris Nastran, 6. K.Š.S.D. - Aleš Nastran

Skupni rezultati športnega srečanja:

1. mesto: DOMEL	320 točk
2. mesto: K.Š.S.D.	300 točk
3. mesto: OBČINA-PODJETNIKI ŽELEZNIKI	200 točk
4. mesto: NIKO	160 točk
5. mesto: INDRAMAT	160 točk
6. mesto: ALPES	60 točk

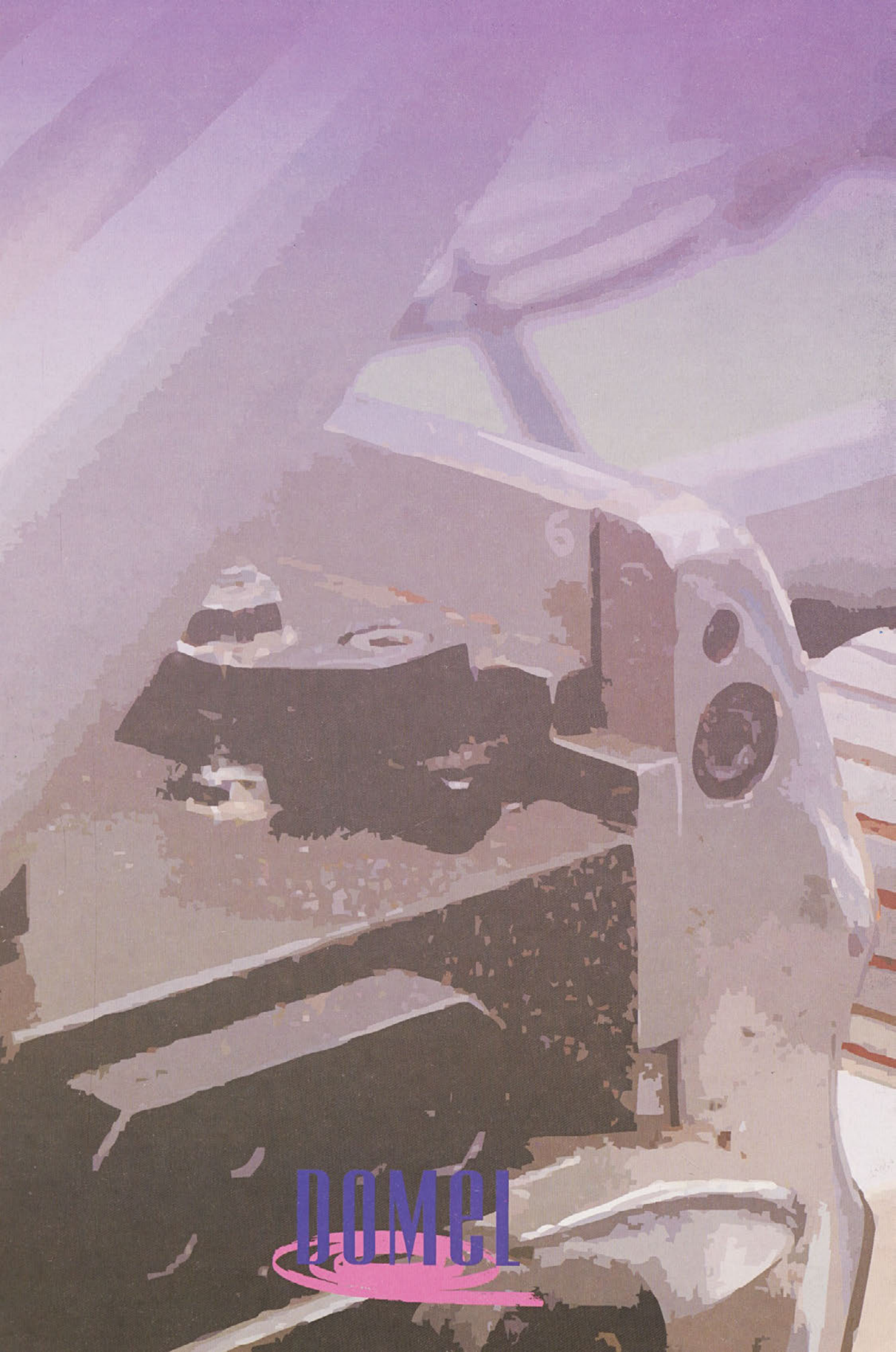
Na naslednjem športnem srečanju bomo lahko vključili še kakšno novo športno panogo in tako še bolj popestrili tekmovalni dan.

Zahvalil bi se vsem našim zaposlenim, da so si vzeli čas in ga preživeli v prijetnem športnem okolju in pripomogli k skupni zmagi našega podjetja.

Aleksander Volf

KRIŽANKA

J.Ž.	NAJETA ŽENSKA ZA DELO NA KMETIJI	STRUPEN LEPOTNI GRM	NAŠ SMUČAR (PETER)	UČENJE	GLAVNI ŠTEVNIK	KRAJ BLIŽU KRANJA					POMLADNI MESEC	JUDOVSKI KRALJ	SLOVENSKI LETALSKI PIONIR	SLOVENSKI PISATELJ (JANEZ)	PRIMORSKA PEVKA (HORVAT)
LETNI ODDIH DELAVCEV							ILOVICA	POGANJEK, CIMA	JAPONSKA LUKA NA OTOKU HONŠU	OBLIKA IMENA MARIJA					
VRSTA ENERGIJE										MESTO V EGIPITU, OB NILU					
AMERIŠKO MOŠKO IME (KENETH)				ZGOŠČENI VODNI HLAPEL NA NEBU						USTAN. ZA VARSTVO DOJENČ.					
SOLMIZACIJA ZLOG			RUŠA, TRATA	REKLO, PREGOVOR	VRSTA APNENCA, IKRAVEČ ZNAMKA ČESKIH MOTORJEV						CVETUČAR, V SELCIH	ODMEV, EHO			
SLOVENSKI ROKOMETAŠ KASTELIC							ZNAČAJ	ŽENSKO IME							
	ZDRAVILNA RASTLINA JANKO KERSNIK							NEGATIVNI ION SLOV. LIT. ZGODOVINAR VIKTOR						DAN V TEDNU	SREDSTVO ZA PRANJE
SLOVENSKI PESNIK IN PISATELJ (SIMON)						REPUBLIKA SLOVENIJA SKLEPNI DEL SKLADBE			SLOVEN. STRUPENA KAČA MALIK				SVETOVNO PRVENSTVO OTOK V MOLUKIH		
AVTOMOB. OZNAK KRANJA			INVITACIJA POVABILO	ZNAK V ZODIAKU	TOVORNJAK SLOVENSKI SKLADATELJ (LUKA)							IZPUŠČAJ V USTIH ROJ. KRAJ J. JURČIČA			
		VODNA NAPELJAVNA NAKANA NAMERA								ENOCELIČ. PRAŽIVAL MENJAČICA					
	SMERNICA PREDPIS FRANCOSKI KOMIK									PREBIVAL. OKOLIŠA	SLOVENSKI ROKOMETAŠ ZORMAN				
RAZPREDELNICA							GRAFIK JUSTIN								
							OKSID				OZKE DESKE				
SPOJINE AMONIJA						MEDMET			SIR IZ SLANE SMETANE NOVI SAD						
DENARNA ENOTA NA KITAJSKEM				NARODNA IN UNIVERZIT. KNJIŽNICA					ZVEZDA, KI NENADOMA ZAŽARI				VEZNIK	MODERNI PLES	KRADJI-VEC
INOSLAV				JUŽNO AMERIŠKA KUKAVICA TRENUTEK					STROKOVNJAK ZA SLAVISTIKO TONE TISELJ						
	AMERIŠKA KOZMETIČ. (MARGARET)	ŽUJ OD OBUVTE	LISTNATO DREVO DEVETI GLAS. INTERVAL							PREBIVALKA IRANA NAŠ GLED. IGR. (DARE)					
BEOTICIJCI					ŠESTI ŽIDOVSKI MESEC	13 IN 16 ČRKA ABECEDE	PRHA				ČRKA GRŠKE ABECEDE	VERSKI POGAVAR MUSLI-MANOV	ANTON TRSTENJAK ANETOV ROMAN		
SPODNJI DEL NOGE									MESTO V ISTRI NA HRVAŠKEM					NEKDANJI KAMBOŠKI POLITIK (LON)	PRISTAN V IZRAELU
POMOL, ALTANA				KRAJ PRI DOMŽALAH OSEBNI ZAMEK					VETRNIKA						
									OPOMBA						
IZOLACIJA OSAMITEV						NIZEK GOZD, GAJ				IGRA S KARTAMI					
RDEČI KRIŽ			KEMU. ZNAK ZA IRIDIJ			AVSTRIJ. POROČ. AGENCIJA				PRAOČE ZAHODNIH GOTOV					



DOMEL