

LITIJSKI PREDILEC

Poština plačana pri pošti 1270 Litija

118 let

1886 • 2004

Glasiło podjetja PREDILNICA LITJA d.d.,

april 2004, letnik 4, številka 1

www.litija.com

info@litija.com

KNJIŽNICA LITJA

PRED PRVIM MAJEM

S 1. majem bo Slovenija postala polnopravna članica evropske skupnosti. S tem se našemu gospodarstvu v evropskem poslovnem prostoru odpirajo nove priložnosti. Evropa pa ni samo obljubljena dežela. Tudi sama je v krizi. Industrijska rast je minimalna, pokojninske blagajne so prazne, zato se delovna doba podaljšuje, brezposelnost je velika, denarja zmanjkuje za osnovne socialne programe. Strah pred terorizmom se prepleta v vsa razmišljanja o prihodnosti.

Pogoje delovanja svetovnih trgov določa v veliki meri Svetovna trgovinska organizacija (WTO). Mednarodni sporazumi določajo, da bo imelo kitajsko blago v letu 2005 prost dostop tudi na evropske trge. Zaradi nizkih stroškov dela je kitajsko blago poceni, zaradi velikih tujih vlaganj v moderno tehnologijo pa tudi vse bolj kvalitetno. Evropska industrija temu dolgočasno ne bo mogla konkurirati. Brez industrije pa bi bilo konec evropske blaginje in socialne države. Bruseljski birokrati so se začeli zavedati nevarnosti.

Evropa je sprejela tako imenovano lizbonsko strategijo, s katero namerava do leta 2010 postati vodilna tehnološka sila. To pa je možno doseči samo z velikimi vlaganji v znanje in razvoj. Denar iz bruseljske blagajne bo treba nameniti konjem, ki vlečejo. Alternativa ni. V Evropi so združeni tako različni interesi in tako različne vrednote, da lahko obstajajo skupaj samo v rasti in blaginji. V kolikor Evropejcem to ne bo uspelo, bo Bruselj postal drugi Beograd.



Predilnici se z vstopom v EU odpirajo nove razvojne in tržne priložnosti. Do sedaj smo bili zaradi carinskih predpisov EU pri nabavi umetnih vlaken omejeni na evropske proizvajalce, po novem pa lahko nabavljamo po vsem svetu. To bo pri nekaterih vlaknih pomenilo prihranek na ceni. Lažji bo dostop do licenc za specialna vlakna, ki jih proizvajajo v ZDA in Japonskem.

Kot predilnica z evropskim poreklom bomo lažje povečevali svoje deleže v zaščitnem tekstilu, zdravstvu, gradbeništvu, energetiki, vojski, živilski industriji in drugje, kjer bo evropski tekstil se obstal.

Za ta področja uporabe se zahteva absolutna kvaliteta in zanesljivost proizvodov. Napake niso dovoljene. Samo z doslednim uveljavljanjem vrednot, ki jih v Predilnici Litija že dolga leta razvijamo, lahko uspeemo. In med temi vrednotami je NAČELNOST na prvem mestu.

Trimesečni poslovni rezultati so dobri. Dosegamo rekordno produkcije in prodajo. Leto pa je še dolgo. Na mednarodnih trgih se lahko zgodi še marsikaj. Zato ostajamo zmerni optimisti.

1. maj je mednarodni praznik dela. Predilnica Litija je v zgodovini vedno znala najti ravnovesje med interesi dela in kapitala. Želimo si, da bi bilo tako tudi v prihodnje.

OB TEJ PRILIKI ČESTITAM VSEM
ZAPOSLENIM IN ŽELIM
PRIJETNO PRAZNOVANJE.

Franc Lesjak,
generalni direktor

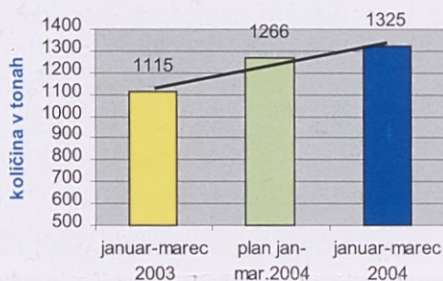
PRVO TRIMESEČJE LETA 2004 V ŠTEVILKAH



VERA ŽLABRAVEC,
direktorica ekonomskega področja

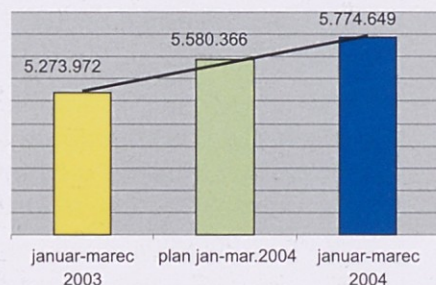
V letu 2004 so se nadaljevali pozitivni trendi iz zadnjega trimesečja leta 2003, tako na področju pridobivanja naročil, proizvodnje in prodaje. Planirano proizvodnjo za to obdobje v količini 1266 ton smo presegli za 5 % in proizvedli 1325 ton. V primerjavi z enakim obdobjem leta 2003 pa je bil obseg proizvodnje večji kar za 19 %.

KOLIČINSKI OBSEG PROIZVODNJE



Količinski obseg prodaje je bil višji od obsega proizvodnje. V prvem trimesečju smo prodali 1418 ton ali 21 % več od enakega obdobja leta 2003. Prodajne cene pa se že tretje leto zapored znižujejo. Tako se je vrednost prodaje povečala za 9,5 % in je znašala 5.770.000 eurov.

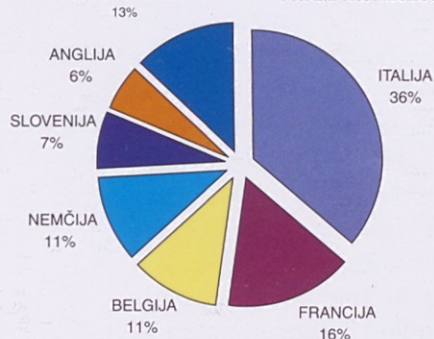
VREDNOST PRODAJE V EURIH



Na trgih dosedanjih držav Evropske unije smo v prvem trimesečju dosegli 86 % prihodkov od prodane preje. V primerjavi z enaki obdobjem lani se je spremenila tudi porazdelitev deležev po

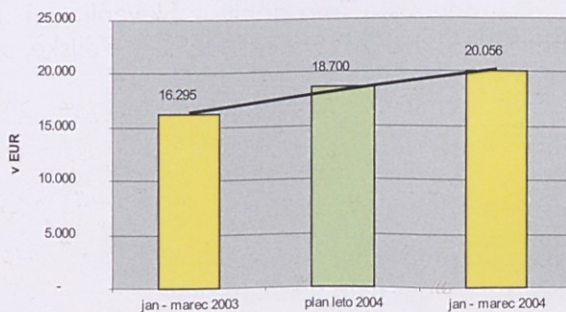
državam. Tako smo lani v Franciji dosegli 30 % prihodkov, letos pa le 16 %. Največji, 36 % delež prihodkov pa smo letos realizirali v Italiji, kjer smo lani v prvem trimesečju dosegli 26 % prodaje.

DELEŽI PRODAJE PO DRŽAVAH V PRVEM TRIMESEČJU 2004



Pozitivni trendi proizvodnje in prodaje so se odražali tudi na poslovnih in finančnih izidih. Kot merilo uspešnosti poslovanja uporabljamo bruto dodano vrednost na zaposlenega, ki se je v primerjavi z enakim obdobjem lani povečala za 23 %. To je omogočilo tudi izvedbo investicij, ki so v tem obdobju znašale 570.000 EUROV ali 30 % načrtovanih investicij za leto 2004.

BDV NA ZAPOSLENEGA



ZADOVOLJSTVO NAŠIH KUPCEV NARAŠČA



VIDA VUKOVIČ,
direktorica marketinga

Več kot osem let je minilo od takrat, ko smo v Predilnici Litija pridobili certifikat ISO standard, s katerim opredeljujemo in določamo organizacijo in poslovne procese v podjetju za zagotovitev standardne kvalitete.

Izvajanje postopkov, ki smo si jih predpisali v okviru ISO standardov, zagotavlja standardne postopke v procesih nabave, proizvodnje in prodaje in s tem standardno kvaliteto naših izdelkov in kvalitetno izvedbo dobave naših proizvodov našim kupcem doma in v svetu.

ISO standard nam z razvojem prinaša tudi nove izzive in tako smo po ISO standardu lani prvič pričeli ugotavljati zadovoljstvo kupcev. Pri tem smo se srečevali tako z metodološkimi težavami kot tudi s problemom, kako pridobiti relevantna mnenja naših kupcev. Izbrali smo kombinacijo štirih kazalcev in sicer gibanje reklamacij, izpolnjevanje pogodbenih obveznosti do kupcev, ocene kupcev, ki pa so zaenkrat številčno še zanemarljive ter ankete kupcev, ki so glavni del ugotavljanja, kako so kupci zadovoljni z nami in s katero želimo seznaniti tudi bralce našega časopisa.

V trženju smo sestavili anketo - vprašalnik, ki smo ga v izpolnitev poslali našim najpomembnejšim kupcem. Odgovor smo prejeli od 32 kupcev iz 10 držav. Kar petnajst odgovorov smo prejeli iz Italije, štiri odgovore smo dobili iz Slovenije, tri iz Nemčije, po dva iz Francije, Belgije in Poljske, po enega pa iz Češke, Avstrije, Španije in Portugalske – zastopanost odgovorov po državah je torej pestra. Z enim od vprašanj pa smo preverjali, kateri rang imamo kot dobavitelj pri kupcih. Ugotovili smo, da smo pri devetih anketirancih prvi dobavitelj, pri štirih drugi, pri sedmih tretji in pri ostalih manj kot tretji dobavitelj.

S kupci, od katerih smo prejeli odgovore, ustvarimo 36 % celotne prodaje. Z večino sodelujemo tudi daljše obdobje, z dvajsetimi kupci več kot pet let in le dva odgovora sta prišla od kupcev, s katerimi sodelujemo le eno leto. Vzorec prejetih odgovorov je torej dovolj reprezentativen, vprašalnik pa so izpolnjevali kupci neposredno.

Z anketo smo kupcem zastavili osem vprašanj, kjer so nas ocenjevali z ocenami 1, 2, 4 ali 5, pri čemer je višja ocena pomenila večje zadovoljstvo.

Prvo vprašanje se je nanašalo na reakcijski čas in sicer, kako dobro in kako hitro reagiramo na vprašanja kupcev. Kupci so nas pohvalili z oceno 4,1.

Z drugim vprašanjem smo kupce povpraševali, kako ocenjujejo našo fleksibilnost glede na želene količine in roke dobav. Tu smo dobili oceno 3,9. Ocena je v primerjavi z lani slabša, odraža pa naša prizadevanja za večjo programsko profiliranost, s čimer zmanjšujemo število mešanic, ki jih imamo v proizvodnji, obenem pa podaljšujemo partije, s čimer optimiziramo našo proizvodnjo tako, da nižjo oceno na to vprašanje ne ocenjujemo negativno.

S tretjim vprašanjem smo preverjali, ali smo kompetenten, zanesljiv partner in ali kupci računajo z gotovostjo na izpolnitev dogovorjenega. Tu smo dobili oceno 4,4, kar odraža visoko kvaliteto v izvajanju sprejetih naročil tako v proizvodnji kot tudi v trženju.

S četrtem vprašanjem smo naše kupce povprašali, kako so zadovoljni s kvaliteto naših izdelkov. Dobili smo visoko oceno 4,1.

S petim vprašanjem smo se pozanimali, kako kupci ocenjujejo našo konkurenčnost, za kar smo prejeli oceno 3,8. Ocena je višja kot lani, kar pripisujemo naši zanesljivosti in razvoju novih prej, saj konkurenčnosti ni več možno doseгти le s cenami.

S šestim vprašanjem smo dobili odgovor, kako kupci ocenjujejo dobave glede na potrjene dobavne roke. Prejeli smo oceno 4, saj smo v tem letu imeli le 3,17 % zamud pri dobavah, kar je najboljši rezultat zadnjih šestih let, odkar merimo izpolnjevanje pogodbenih obveznosti.

S sedmim vprašanjem smo preverjali, ali je naš tehnični suport in način reševanja problemov na primerni ravni. Dobili smo oceno 4,2 in tu smo glede na predhodno leto dosegli največje izboljšanje. Naš trud, da smo na vse pripombe kupcev reagirali hitro, velikokrat tudi s takojšnjimi obiski, je bil nagrajen s pomembnim zboljšanjem ocene.

Z osmim vprašanjem pa smo ugotavljali, ali smo za naše kupce razvojno zanimiv partner. Prejeli smo visoko oceno 4,3, kar je še posebej pomembno, saj nam izkušnje kažejo, da so prodajno najuspešnejše preje, ki jih razvijamo skupaj s kupci.

Odgovori so zbrani v spodnji tabeli, iz katere je razvidno, koliko kupcev nam je dalo določeno oceno pri posameznem vprašanju, v zadnjih dveh stolpcih pa je za posamezno povpraševanje razvidna povprečna ocena za lani in letos.

Rast zadovoljstva pripisujemo standardni kakovosti prej, razvoju novih prej, kvalitetni izvedbi dobav, intenzivnemu trženju, kvalitetni izvedbi dobav in okrepljenemu direktnemu komuniciranju s kupci. Z doseženo oceno se naše ambicije ne končajo,

Vprašanje	Ocena 2002				Ocena 2003				Povp. ocena 2002	Povp. ocena 2003
	1	2	4	5	1	2	4	5		
Reakcijski čas	1	2	5	7	0	4	18	10	4,0	4,1
Fleksibilnost	0	2	6	7	0	6	16	10	4,2	3,9
Kompetence	1	0	3	11	0	1	17	14	4,5	4,4
Kvaliteta	3	4	8	0	0	2	22	8	2,9	4,1
Konkurenčnost	2	2	10	1	0	7	16	9	3,4	3,8
Dobavni roki	2	1	4	7	0	4	19	9	3,7	4,0

Frekvenca odgovorov kupcev po izbranih vprašanih s povprečno oceno

Preteklo leto je torej potekalo v znamenju rasti zadovoljstva naših kupcev z nami; nihče nas ni po nobenem parametru ocenil negativno, povprečna ocena zadovoljstva naših kupcev je po anketi porasla s 3,65 na 4,10, kar je lep uspeh. Tudi drugi kazalci, omenjeni na začetku članka, so se gibali v pozitivni smeri.

ampak so vzpodbuda, da bomo s kvalitetnim delom v vseh delih poslovnega procesa dosegli rast zadovoljstva kupcev tudi v tekočem letu in se približali odlični oceni.

OBISKALA NAS JE MINISTRICA ZA GOSPODARSTVO DR. TEA PETRIN

V sredo 18. februarja 2004 je Predilnico Litija obiskala dr. Tea Petrin s sodelavkami. To so bile vodja kabineta ministrice mag. Tatjana Zbasu, državna sekretarka za razvoj podjetniškega sektorja in konkurenčnosti mag. Mateja Mešl in svetovalka vlade mag. Marta Slokar.

Ministrica dr. Tea Petrin je prišla na obisk v Predilnico Litija na njeno željo, kajti Predilnica Litija je ena redkih tekstilnih podjetij v Sloveniji, ki letno povečuje svoj obseg poslovanja. Takoj po prihodu si je ogledala proizvodnjo. Zanimala se je za celotni proces in tudi za podrobnosti. Po končanem ogledu smo imeli z njo kratek razgovor, nato pa je novinarjem predstavila Predilnico Litija. Bila je navdušena nad našo urejenostjo in organizacijo naše proizvodnje. Povedala je, da smo eno redkih podje-



tij, kjer ne vlada pesimizem, ampak se soočamo s problemi, jih odpravljamo in še več – želimo postati ena izmed najboljših predilnic v Evropi, ki bo prodajala tudi na Kitajsko. V novo proizvodno opremo in v izboljšanje delovnih pogojev investiramo več, kot pa investirajo v povprečju države v Evropski uniji. Kot je poudarila, nam bo visoko vlaganje v razvoj novih izdelkov in v novo tehnologijo omogočilo večjo konkurenčnost in dolgoročni obstoj. Ministrstvo za gospodarstvo je v času mandata dr. Petrinove spod-

bujalo podjetja pri tehnološki prenovi, pri uvajanju novih metod dela in uvajanju stalnih izboljšav. V letu 2003 je naše podjetje podprlo s 142 mio. tolarjev nepovratnih sredstev, ki so bili namenjeni investicijam in razvoju. Tudi v letošnjem letu pričakujemo podporo pri naših razvojnih prizadevanjih.

Vera Žlabravec

TEKSTILNA INDUSTRIJA ZDRUŽENA V LITJI

S 1. januarjem se je tehnološkemu centru predilcev, ki deluje v Litiji od leta 2000 pod imenom IRSPIN pripojil tehnološki center metražerjev IRC MS, ki je imel sedež v Preboldu. V Irspin so kot ustanovitelji ali člani vključeni:

1. Predilnica Litija
2. IBI Kranj
3. Svilanit Kamnik
4. Velana Ljubljana
5. Tekstina Ajdovščina
6. Inplet pletiva Sevnica
7. BPT Trzič
8. Gorenjska predilnica Škofja Loka
9. Lokateks Škofja Loka
10. Zvezda Kranj
11. Tekstilna tovarna Prebold
12. Novoteks tkanina Novo mesto
13. TVI Majšperk
14. Svila Maribor
15. Oddelek za tekstilstvo Fakultete za strojništvo Univerze v Mariboru in
16. Oddelek za tekstilstvo Naravoslovnotehniške fakultete, Univerze v Ljubljani.

V navedenih 14 podjetjih je skupaj 3.100 zaposlenih, od tega 140 registriranih raziskovalcev, ki se vključujejo v razvojne projekte.

Naloga tehnološkega centra je povezovanje slovenskih tekstilcev na področju razvoja, izmenjava znanja in izvajanje skupnih projektov razvojnega in tehnološkega prestrukturiranja.

Tehnološki center je organiziran kot zavod, katerega organi upravljanja so svet zavoda, strokovni svet in direktor.

Predsednik sveta Irsplina je mag. Miha Ješe iz Gorenjske predilnice.

Strokovni svet vodi direktor Predilnice Litija g. Franc Lesjak, univ. dipl.inženir tekstilne tehnologije.

Direktorica zavoda je Verica Žlabravec, univ. dipl. oec.

Vera Žlabravec

EVROPSKA KOMISIJA POTRDILA PROJEKT PREDILNICE LITJA

Na zasedanju Eureka sekretariata v Nici je bil 19. marca 2004 potrjen mednarodni Eureka projekt z naslovom »Rainbow«. Nosilec razvojnega projekta je Predilnica Litija, kot partnerji pa sodelujejo proizvajalec vlaken Lenzing iz Avstrije, Institute of Knitting iz Poljske in tehnološki center Irspin.

S tem projektom bomo v Predilnici Litija razvili postopek predenja za vlakno, ki ga razvija avstrijski partner in s katerim se nadomešča standardno viskozno vlakno. Postopek predelave od vlakna do tekstilnega izdelka je z novim »Rainbow« materialom energijsko varčnejši in s tem

prijaznejši do okolja. Ti učinki se ne dosežejo v fazi izdelave vlaken in preje, temveč v nadaljnjih fazah obdelave, to je barvanja in plemenitenja tekstilij. V teh postopkih se porabi manj vode, barvil, energije in dela. Zato smo v projekt vključili naše odjemalce po svetu.

Vodilni svetovni proizvajalec viskoznih vlaken Lenzing je zaupal to zahtevno nadaljevanje njegovega razvoja naši predilnici, ker je ena redkih predilnic v Evropi, ki ima proizvodnjo celično organizirano, ima zahtevano fleksibilnost in lahko zagotavlja ponovljivost kvalitete. Z razvojem smo

pričeli že v letu 2003. Pri proizvodnji prvih količin so sodelovali strokovnjaki iz Lenzinga.

V okviru projekta organiziramo poslovna srečanja pri in promocijo pri odjemalcih prej. Tako smo v novembru 2003 z direktorjem za področje razvoja in marketinga specialnih vlaken dr. Jorg Schlagenom iz Lenzinga obiskali potencialne odjemalce na Češkem. Naši sodelavci iz razvoja in trženja aktivno promovirajo novi material pri poslovnih partnerjih v Vzhodni Evropi, predvsem

na Poljskem. Tako bomo postopno dosegli zamenjavo standardnih izdelkov s specialnimi. Prve razvojne količine smo odpremili tudi na Šrilanko.

Trajanje projekta je omejeno na 30 mesecev, vrednost razvoja pri vseh udeleženi partnerjih v času trajanja projekta pa je ocenjena na 980.000 eurov.

Vera Žlabravec

RAZVOJ PREJ IN SUKANCEV Z UPORABO NOVIH TEHNOLOGIJ



ANDREJ ŠTRITOF,
svetovalec za razvoj prej in sukancev

V Predilnici Litija d.d. smo tudi letos načrtovali investicije v približno istem obsegu, kot v preteklih letih. Razlika je v tem, da bomo v letošnjem letu nabavili prstančne stroje, na katerih bo mogoče poleg normalnih, proizvajati tudi tako imenovane strukturne preje, kot so:

- kompaktne preje
- sirospun preje
- multicount preje in
- multitvist preje.

Kompaktno prejo je možno izdelati le na posebno konstruiranem prstančnem stroju za kompaktno predenje. Bistvo tega stroja je v tem, da nekajkrat zmanjša širino predilnega trikotnika pri izstopu vlaken iz raztezala. Preja ja zato bolj gladka in trdna, manj kosmata, ker se tudi obrobna vlakna zaradi majhnega predilnega trikotnika skoraj v celoti zapredejo v prejo. Zaradi tega nastaja manj letečih vlaken, stroji so bolj čisti, manj je pretrgov, izkoristek surovine pa je boljši, kot pri klasični prstanski preji.

Za kompaktiranje (zožitev) predilnega trikotnika je na izhodu raztezala dodana še raztezalna cona s perforiranimi raztezalnimi jermenčki, ki s pomočjo podtlaka ožijo snop vlaken na poti skozi raztezalno.

Kompaktno predenje se je v svetu zelo razširilo na področju proizvodnje česanih bombažnih prej, medtem, ko kompaktnih prej iz posebnih vlaken ali mešanic na tržišču skoraj še ni. Priložnost vidimo ravno v tem programu, saj pričakujemo, da bomo po tem postopku izdelovali finejše preje, saj je minimalno število vlaken v prerezu preje zaradi

njihove dobre orientiranosti tudi do 30% manjše od števila v klasični prstanski preji. Zaradi boljše izrabe surovine, bomo lahko uporabljali tudi zelo draga specialna vlakna. Stroj bomo montirali v avgustu.

Sirospun predenje se v svetu največ uporablja za predenje volne in mešanic vlaken volnenega tipa, mi pa ga bomo uporabljali za predenje prej iz vlaken bombažnega tipa. Tudi v tem programu bomo skušali izkoristiti prednosti, ki jih imamo v pestrosti proizvodnega programa. Preja, izdelana po tem postopku je nekoliko bolj enakomerna, po ostalih lastnostih pa je nekje vmes med enojno in sukano prejo.

Postopek predenja poteka na obstoječih prstančnih predilnih strojih, ki imajo prilagojen gater za dvojno število flajerskih navitkov (2 navitka na vreteno), v predrazteznem polju raztezala pa imajo vgrajen vodilec za ločeno dovajanje in raztezanje teh dveh predprej. Ti se zato združita šele na koncu predilnega trikotnika, potem, ko sta vsaka zase pridobili manjše število zavojev, kjer dobita končno število in smer »zasukov«. Tako izdelana preja ima zato lastnosti, ki so kombinacija enojne in klasično sukane preje. Zaradi neuravnoteženih sil se še močno krotoviči, zato jo je potrebno pred previjanjem pariti. Uporabna je tako za votek, kot za osnovo, v modnih in določenih tehničnih tkaninah, za pletenje itd.

Multicount preja je preja, pri kateri v določenem naključnem zaporedju spreminjamo Nm preje. Tako ima lahko npr. 50 m preje Nm 50, naslednjih 100 m Nm 30, naslednjih 50 m Nm 70 itd.

Multitvist preja je preja iste Nm, kateri v določenem naključnem zaporedju menjavamo

zavoje (100 m s 700 z/m, 50 m s 1500 z/m itd.). Dolžine in število zavojev lahko poljubno spreminjamo.

Obe vrsti prej, tako enojni, kot sukani v različnih kombinacijah, sta namenjeni pretežno za izdelavo modnih tkanin in jeansa, kjer se efekti v prejah najlepše vidijo šele po končni obdelavi tkanin (barvanje, pranje s kamni itd.).

Preji bomo lahko izdelovali na novih prstančnih strojih Zinser RM 351 z vgrajenim softwarom za krmiljenje koračnih motorjev za pogon vreten in

raztezalnih valjev, ki so ga na našo pobudo in z našim sodelovanjem razvili strokovnjaki firme Zinser. Z istim softwarom je možno izdelovati tudi enostavnejše in finejše šantung preje, kar smo že uspešno preizkusili v redni proizvodnji.

Vse zahtevnejše šantung preje bomo seveda tudi v bodoče proizvajali na obstoječih prstančnih strojih Zinser RM 350, s prigrajeno šantung napravo Amsler, kar nas uvršča med proizvajalce najkvalitetnejših šantung prej na svetu.

OGNJEVARNE IN TEMPERATURNO OBSTOJNE TEKSTILIJE



FRANCI DEBELAK,
direktor Centra
za razvoj prej in
sukancev

Z višanjem standarda se povečujejo tudi zahteve po boljših lastnostih tekstilnih izdelkov. Od njih pričakujemo večjo ugodnost nošnje ali uporabe in lažje nege. Poleg omenjenega pa zahtevamo od izdelka, da nas zaščiti in nam nudi varnost. Še posebej je to značilno za izdelke, ki spadajo v področje tehničnega tekstila, kot so delovna oblačila, specialna zaščitna oblačila ali tekstilije za posebne tehnične izdelke kot so razne zavese, pregrade, filtri za vse vrste medijev, ali nosilni elementi v večslojnih kompozitih.

Ena od pomembnejših lastnosti je temperaturna obstojnost oziroma v ekstremnih pogojih tudi ognjevarnost tekstilnega materiala. Od temperaturno obstojnih izdelkov se pričakuje, da se pri izpostavitvi vplivu povišane temperature tudi dalj časa ne spremenijo njihove fizikalne lastnosti kot je na primer masa ali trdnost. Ognjevarni izdelki pa so odporni na plamen in gorenje. Imajo povečano odpornost na vnetljivost, gorenje in širjenje gorenja.

Tekstilni izdelki lahko pridobijo te lastnosti s kemično obdelavo pri plemenitenju tekstilije. Te obdelave so kemično zahtevne, navadno tudi ekološko oporečne, predvsem pa zahtevajo posebno tehnologijo plemenitenja in strojno opremo. Učinki plemenitenja so na tekstiliji površinski in v večini postopkov časovno omejeni.

Za doseg kvalitativnih in stalnih lastnosti temperaturne in ognjevarne obstojnosti moramo že v tekstilijo vgraditi tekstilna vlakna, ki imajo ustrezne fizikalne in kemične lastnosti. Od naravnih vlaken lahko v to skupino uvrstimo edino volnena vlakna, ki spadajo med ognjevarna. Mineralna azbestna vlakna pa so zaradi škodljivosti zdravju že dlje časa prepovedana.

Standardna sintetična vlakna imajo slabše obstojnosti na temperaturo in ogenj kot naravna vlakna. Poleg tega, da gorijo, imajo še veliko slabost, da se talijo. Z razvojem modificiranih sintetičnih vlaken pa so bila razvita specialna vlakna, ki imajo spremenjeno kemično zgradbo in novo makromolekularno strukturo, ki daje vlaknom nove lastnosti. Od postopka izdelave in pridobljenih lastnosti pa je odvisna cena teh vlaken. Zato je zelo pomembna pravilna izbira vlaken za zahtevano stopnjo temperaturne in ognjevarne obstojnosti.

Stopnja temperaturne obstojnosti se podaja v padcu trdnosti tekstilije pri določeni temperaturi v nekem časovnem obdobju in pa v dimenzijski stabilnosti izdelka oz. krčenju izdelka pri določeni temperaturi.

Testi ognjevarnosti se izvajajo na tekstilnih ploskovnih izdelkih. Ta pomembna lastnost gorljivosti ali vnetljivosti vlakna se meri različno, največkrat pa se podaja v vrednosti LOI. Ta vrednost pomeni % kisika v mešanici plina, pri katerem vzorec še gori. Večja je vrednost % LOI, večja je ognjevarnost vlakna. Za ognjevarna vlakna veljajo vlakna z vrednostjo LOI nad 29 %.

Preglednica 1: Primerjava ognjevarnih vlaken

VLAKNO	LOI vrednost (%)
aramidna vlakna	35-40
ognjevarno modakrilno vlakno	32-40
ognjevarni poliester	30-38
volna	24-25
poliester	20-23
akrilonitril	18-20
viskoza	18-20
bombaž	18-21

Na ognjevarnih vlaknih se tvori pooglenela plast, ki tvori oviro za ogenj, s sproščanjem halogenih plinov pa se tvori mikro plinska plast, ki duši gorenje. To vpliva tudi na ostala naravna vlakna v mešanicah, zato se lahko z ognjevarnimi vlakni v prejah mešajo tudi druga gorljiva vlakna kot je bombaž ali PES.

Nova specialna vlakna so dodatno še visoko obstojna na baze in kisline, sposobna so se termoplastično oblikovati, pri visoki temperaturi pa se ne talijo in ne kapljajo.

Slika 1: Test gorenja primerjalnih tkanin

Tkanina iz ognjevarnih vlaken



Gorenje se ustavi takoj po odmiku ognja

Tkanina iz PES vlaken



Tkanina zgori v celoti

Tkanina iz viskoznih vlaken



NOVE PISARNE - LOGISTIČNI CENTER PROIZVODNJE



TOMAŽ DAMJAN
vodja splošnega vzdrževanja

Lanskega septembra se je organizacija proizvodnje zaradi uvedbe novih tehnologij močno spremenila. Do največje spremembe je prišlo v oddelku predilnice - predilnica in previjalnica sta postala enovit oddelek. Predenje in previjanje postaja s predilno-previjalnimi stroji vedno bolj enovita faza. S to spremembo pa so se pojavile težave pri obvladovanju proizvodnje, ker je že samo področje,

ki ga mora nadzirati vodja izmene zelo obsežno.

Lokacija obstoječih pisarn za učinkovit nadzor ne ustreza več, zato smo poiskali rešitev, izgradnjo medetaže v sukalnici, ki neposredno povezuje oddelke predilnice s previjalnico. Objekt že dobi-

va končno podobo in bo dokončan do konca meseca aprila. V njem bo prostor za vodstvo proizvodnje, laboratorij in garderobo, sčasoma pa bo postal logistični in nadzorni center proizvodnje. Tu bo instaliran Coner pilot, to je programska oprema, ki omogoča centralni nadzor nad produkcijo in on-line kontrolo kvalitete na previjalnih avtomatih. V kratkem bo stekla izgradnja sistema za centralni zajem podatkov o produkciji na flajerjih in predilnih strojih s centralno nadzorno enoto Archimed. S tem bo odpadlo zamudno popisovanje strojev vsako izmeno, sama programska oprema pa bo omogočala tudi nadzor nad tekom strojev in kvaliteto spredene preje. In še bistvena novost: s coner pilotom in archimedom bodo podatki o teku in kvaliteti posameznih partij dostopni že z nekaj kliki po računalniku, saj bodo vsi podatki shranjeni v centralni bazi podatkov.

Tudi na varnost nismo pozabili. V pisarni bo že v kratkem montirana nova požarna naprava, ki bo poleg zgodnjega odkrivanja požara in alarmiranja sposobna tudi video nadzora prostorov. To je še posebej pomembno v prostorih, kjer zaradi avtomatizacije ni skoraj nobenega delavca več in je zato toliko večja nevarnost, da pride do hudih okvar ali poškodb.

Planiran je tudi centralni nadzorni sistem za klima naprave, kotlovnico in kompresorje, tako da bo kmalu celotna proizvodnja vodena iz enega mesta.

Novo tehnologije omogočajo velik razvoj ne samo v avtomatizaciji ampak tudi pri vodenju proizvodnje. To postaja vse bolj centralizirano, da bo pa učinkovitejše pa zahteva od uporabnikov nenehno pridobivanje novih znanj.

Urejanje prostorov

Že od lanske jeseni intenzivno obnavljamo stene in tla v proizvodnih oddelkih. Do sedaj so bile pobeljene že skoraj vse stene v proizvodnji, za obno-



vo je ostalo le še nekaj sten v predilnici in sukalnici, za letos pa planiramo še obnovo tlakov v oddelku prepredilnice bombaža, sukalnice ter v oddelkih predilnice PB2 in PA2. Za obnovo sten in tal smo samo letos porabili skoraj 10.500.000 sit. Oddelki so postali svetlejši in prijetnejši za delo, da pa bodo takšni tudi ostali, je odvisno tudi od nas uporabnikov teh prostorov, zato nikar ne dopustimo, da bodo stene že po nekaj dneh oguljene, z obtolčenimi robovi ali pa polne odtisov mastnih rok ali podplatov.

ORGANIZACIJSKA KLIMA – rezultati ankete o merjenju zadovoljstva



MANJA TESLA,
direktorica kadrovskega področja

Raziskava organizacijske klime je največkrat povezana z ugotavljanjem stopnje zadovoljstva zaposlenih, pri čemer zaposleni ocenjujejo svoje podjetje glede na to, koliko so njihove notranje potrebe in interesi skladni s tem, kaj podjetje počne. V literaturi lahko preberemo, da je zadovoljstvo z delom tisto pozitivno čustveno stanje, ki je rezultat posameznikove ocene dela, doživljanja in izkušenj z delovnimi opravili, medtem ko o organizacijski klimi govorimo kot o sliki organizacijskega okolja zaposlenih.

V Predilnici Litija d.d. se zavedamo, da je organizacijska klima pomemben element za doseganje zadovoljstva posameznikov in poslovne uspešnosti podjetja. V podjetju smo že 4. zapored merili zadovoljstvo zaposlenih z vprašalniki, v katere so bili zajeti vsebinski sklopi, ki so bili ocenjeni s šolskimi ocenami od 1 do 5, kot sledi: organiziranost izvajanja (3,36) obvladovanje procesa (3,54), odnos

do kakovosti (3,57), nagrajevanje (2,93), notranji odnosi (3,61), vodenje (3,31), pripadnost podjetju (3,38).

Splošna ocena po vseh 8 vsebinskih sklopih je zanašala 3,40 in je za 0,05 nižja kot v lanskem letu. Najslabše so bili ocenjeni vsebinski sklopi nagrajevanje, vodenje in organiziranost izvajanja. Najboljše pa notranji odnosi in odnos do kakovosti.

Tudi v slovenskem prostoru se v okviru projekta raziskovanja in spremljanja organizacijske klime ugotavlja organizacijska klima v več kot 60 podjetjih, med njimi so tudi Krka, Mercator, Petrol, Revoz. Rezultati te zadnje slovenske raziskave kažejo, da so tako kot pri nas, zaposleni najmanj zadovoljni s plačo, sledi nezadovoljstvo z razvojem kadrov in z notranjim komuniciranjem ter informiranjem.

Ker se v Predilnici Litija d.d. zavedamo, da dobro ozračje v podjetju pripomore od 20 % do 30 % k uspešnosti podjetja, smo se zato odločili da bomo poskusili z določenimi aktivnostmi in ukrepi za

zboljšanje ocene posameznega vsebinskega sklopa glede na različno oceno po posameznih proizvodnih oddelkih.

V ta namen je bil organiziran posvet, na katere, so sodelovali vodje proizvodnje, oddelkov in izmen in kjer smo podrobneje analizirali elemente posameznega vsebinskega sklopa ter se dogovorili za aktivnosti za izboljšanje ocene in s tem zadovoljstvo zaposlenih.

Pri vsebinskem sklopu organiziranost izvajanja, v katerem se ocenjujejo trditve kot so: ali so posameznikove naloge določene tako, da vsak pozna svoje zadolžitve, odgovornosti in pristojnosti na delovnem mestu, nadalje ali ima vodja pristojnosti za delo in ali je obremenjenost sodelavcev na sorodnih delih podobna in hierarhični nivo. Kot aktivnost je bilo dogovorjeno, da se preveri poznavanje opravljenosti pri vsakem delavcu in obremenitve oziroma normativi na sorodnih delovnih mestih s poudarkom na izboljšanju priprave in organizacije dela v posameznem oddelku.

Pri vsebinskem sklopu odnos do kakovosti je bila dogovorjena obnovitev znanj zaposlenih o ključnih elementih kakovosti, tako dela kot izdelka, saj je kakovost izdelka naša prva prioriteta.

Pri vsebinskem sklopu obvladovanje procesa, ki vključuje elemente zaposlovanja ustreznih delavcev, ustreznega delovnega okolja, ustreznega usposabljanja, je bilo dogovorjeno, da se kvalitetnejše pristopi k usposabljanju tako novih kot že zaposlenih delavcev, saj je bila splošna pripomba, da za usposabljanje vodja nameni delavcem premalo časa.

Pri vsebinskem sklopu notranji odnosi in notranje komuniciranje, kjer so zaposleni nižje ocenili vse trditve v primerjavi z lanskim letom, bomo izboljšali komuniciranje med drugim tudi z letnimi razgovori. Za kvalitetno izvedbo, vključno z pravico, je bil že organiziran seminar za vse vodje, o čemer pišemo v tej številki časopisa. Želimo pa tudi izboljšati in vsebinsko obogatiti delovne sestanke, zato je bilo dogovorjeno, da vodje oddelkov občasno sodelujejo na sestankih in tako rekoč s prve roke seznanjajo zaposlene s cilji in strategijo podjetja in pomembnimi, aktualnimi tekočimi zadevami. Prav tako želimo izboljšati medsebojne odnose tudi z doslednejšo uporabo bontona, saj vsi vemo, da »lepa beseda lepo mesto najde« in da lahko s pohvalo dosežemo večje uspehe kot z

neprestano grajo. Pri 7. vsebinskem sklopu vodenje, je bilo največje negativno odstopanje v primerjavi z letom 2002 v delu, ki se je nanašal na razgovor o rezultatih dela z neposrednim vodje. Verjamemo, da bodo ponovno obujeni letni razgovori razčistili marsikateri nesporazum.

Pri zadnjem vsebinskem sklopu nagrajevanje je bilo največje pozitivno odstopanje pri trditvi, da je sistem nagrajevanja zaposlenih dober in razumljiv, najbolj negativno odstopanje pa, da Predilnica Litijska d.d. primerno vzpodbuja in nagrajuje inovacijske predloge. Najslabše je bila ocenjena trditev o zadovoljstvu s plačo, nagrajevanju najuspešnejših delavcev in pohval za uspešno delo.

V praksi smo doslej na plačnem sistemu že opravili manjše spremembe, bistvene spremembe pa smo v dogovoru s sindikatom preložili do dokončne uskladitve o socialnem sporazumu na državni ravni.

Omeniti je potrebno tudi rezultate sklopov tematskih vprašanj, kjer smo povpraševali o koristnih predlogih, o dodatnem nagrajevanju, o varnosti in zdravju pri delu, o izobraževanju, premeščanju, letnih razgovorih in vsebini internega časopisa.

Pri načinu nagrajevanja koristnih predlogov je večina anketiranih delno zadovoljna. Pri dodatnem nagrajevanju poleg plače se je največ anketirancev odločilo za omogočanje letnega oddiha v zdravilišču, nato sledi povečano število dni dopusta in omogočanje pripravništva otrokom. Največji porast v primerjavi z letom 2002 je zaznati pri omogočanju pripravništva otrokom in pri prednosti letovanja v počitniških kapacitetah.

Pri praktičnem usposabljanju na novem delovnem mestu je večina prepričana, da vodje posvečajo premalo časa in da je prerazporejanje prepogosto. Pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu je večina prepričana, da bi lahko bilo boljše. Večina anketirancev pa je kot potrebno ocenila seminar »Delati bolje in varno« in pa vsebino našega internega časopisa.

Skrbno pa so bili prebrani predlogi in pripombe zaposlenih o tem kaj jih najbolj moti. Pripombe so bile obravnavane v okviru posameznega oddelka in bodo v okviru razpoložljivih sredstev in prioriteten skupin v primernem času uresničeni.

LETNI RAZGOVORI

Nesporno drži, da se organizacijska klima v podjetju lahko izboljša s kvalitetnejšimi odnosi med vodjem in zaposlenimi, kar je tudi namen rednih letnih razgovorov.

Zaradi enoletnega premora smo se odločili, da osvežimo znanje o pripravi in izvedbi rednega letnega razgovora z kratkim internim seminarjem, ki smo ga organizirali konec meseca marca.

Prepričani smo, da so letni razgovori priložnost za odprto komunikacijo z zaposlenimi. So orodje za vodenje in uresničevanje ciljev podjetja in priložnost za izboljšanje zaupanja.

Poudariti je potrebno, da je letni razgovor poglobljen pogovor med vodjo in sodelavcem, z namenom izboljšati medsebojne odnose in povečati motivacijo in delovno uspešnost posameznika. Letni razgovor je pregled preteklosti in sedanjosti ter načrtovanje prihodnosti.

Od kvalitetnega letnega razgovora imata korist tako sodelavec kot vodja. Sodelavec pridobi povratno informacijo o načinu in rezultatih svojega dela, vodjem pa pomaga k boljšemu razumevanju ravnanja sodelavca in pridobi vpogled v interese sodelavca. Nenazadnje vodji pomaga pri oceni sodelavčeve delovne uspešnosti.

Če želimo učinkovit letni razgovor se morata nanj pripraviti tako vodja kot sodelavec. Vodja se na

razgovor pripravi tako, da pregleda dosedanje sodelavčeve delovne uspešnost v smislu količine in kvalitete opravljenega dela, ter njegovega odnosa do sodelavcev in v delovnem okolju. Razmisliti mora o sodelavčevi vlogi in spregovoriti o njegovem osebnem razvoju in delovni karieri ter nadaljnjem usposabljanju.

Pomembno je, da se tudi sodelavec pripravi na razgovor, zato je smiselno oblikovati vnaprej nekaj vprašanj in področja, o katerih se bosta pogovarjala.

Letni razgovor mora biti prijeten in v obojestransko zadovoljstvo, zato je pomembno, da na koncu letnega razgovora skupno obnovita glavne zaključke in obljube, ki sta si jih dala.

Letni razgovori so tudi priložnost, da kadrovska služba pridobi podatke o znanjih, interesih, področjih in željah zaposlenih in nenazadnje tudi mnenja zaposlenih o primernosti vodenja in organizacije dela in so tako orodje za izboljšanje organizacijske klime v podjetju.

Na internem seminarju smo se dogovorili, da bodo letni razgovori opravljeni do 30.6.2004, zato je čas, da pristopimo k medsebojnemu spoznavanju in usklajevanju osebnih interesov, ciljev in pregledu preteklega dela, s cilji in strategijo Predilnice Litija.

Manja Tesla



Naši vodje na seminarju

SKRBIMO ZA SVOJE ZDRAVJE

Tako kot v drugih slovenskih podjetjih, se tudi v našem podjetju srečujemo s problematiko visoke odsotnosti z dela zaradi bolezni, čeprav pa je tudi res, da se je bolniški stalež v zadnjem obdobju bistveno zmanjšal v primerjavi z letom 2002. Kljub vsem aktivnostim in sodelovanjem z osebnimi zdravniki in medicino dela še vedno beležimo 5,15 % bolniške v breme podjetja in 5,22 % v breme zavoda ali skupaj 10,37 %, kar pomeni, da je povprečno manjkalo na delu v zadnjih 3 mesecih 42 sodelavcev.

V mesecu marcu se je večja skupina naših vodij udeležila zelo zanimivega seminarja v Radečah na temo Absentizem – izziv in priložnost za promocijo zdravja v Zasavski regiji. Še posebno aktualno je bilo predavanje predstavnice podjetja Talum iz Kidričevega, ki je na zelo nazoren način predstavila njihova prizadevanja za znižanje bolniškega staleža, ki daleč presegajo zgolj individualno delo s posameznikom, temveč jim je uspelo priti do nivoja, ko je skrb za zdravje naloga celotnega, več kot 1000 članskega kolektiva. Prepričani smo, da so naši vodje z njenega izvajanja in tudi podajanja drugih predavateljev izvedeli veliko koristnega s področja ravnanja s človeškimi viri.

Še vedno pa je potrebno poudariti, da veliko lahko za svoje zdravje naredimo sami. Stalno gibanje – hoja v naravi in zdrava prehrana sta že oguljeni frazi, pa sta vendarle najučinkovitejša zaščita pred boleznijo ali vzpodbuda, ko že zbolimo, samo težava je v tem, da se zavedamo njunega pomena šele, ko zgubimo zdravje.

Zaradi vse večje osveščenosti zaposlenih so nam z veseljem prisluhnili tudi v tovarni zdravil Lek v Ljubljani. Izdajajo časopis Skrbimo za svoje zdravje, ki pa ni namenjen samo zaposlenim v Leku, temveč tudi širšemu krogu bralcev.



Delavci 3. izmene predpredilnice

Vsaka številka časopisa na zelo poljuben način obravnava eno izmed bolezenskih težav, ki nas spremljajo v vsakdanjem življenju. V uvodu navadno napišejo kaj več o samih težavah in v nadaljevanju predstavijo njihove izdelke, zdravila, s katerimi lahko sami lajšamo zdravstvene težave.

Svoje glasilo Vrelci zdravja so nam posredovali tudi iz Krkinih zdravilišč, kjer smo zlasti v zdravstveni prilogi lahko prebrali zanimive članke o zdravljenju različnih bolezni.

Oba časopisa, tako Lekovega kot Krkinega, smo razdelili po garderobnih prostorih tovarne z namenom, da ga prelistajo tudi naši sodelavci in preberejo marsikaj zanimivega za lajšanje svojih bolezenskih težav.

Pred kratkim smo opravili analizo bolniškega staleža, iz katere izhaja, da je pri nas glavni razlog absentizema obolenje hrbtenice. V sodelovanju s pooblaščenico zdravnico medicine dela mag. Ireno Manfredo, specialistko medicine dela in športa, smo pripravili plan aktivnosti v zvezi s preprečitvijo in lajšanjem težav hrbteničarjem, o čemer vas bomo kaj več seznanili prihodnjich. Seveda pa moramo poudariti, da smo veseli, ker veliko število naših sodelavcev obiskuje fitnes in bazen in tako skrbijo za svojo fizično in psihično kondicijo.

V podjetju se trudimo z izboljšanjem delovnih pogojev zmanjšati odsotnost z dela, vendar pa se zavedamo, da večino bolezni ne moremo »pozdraviti« na delovnem mestu, da so potrebne hospitalizacije in postoperativne rehabilitacije, toda včasih pa se dajo kakšne »bolezni« premagati tudi na drugačen način.

Glede na to, da dnevno spremljamo bolniški stalež po izmenah, smo bili veseli, da 3. izmena predpredilnice, ki jo vodi Oton Meserko ni imela niti enega delavca v bolniškem staležu od oktobra 2003 dalje. V ta namen smo jim podarili »košaro zdravja«, ki smo jim jo dne 25.2.2003 izročili z željo, da jim vitamini še vnaprej pomagajo pri krepitvi zdravja in s tem tudi delovnih moči. Očitno je košara zdravja pripomogla, da so tudi na dan pisanja tega članka brez bolniške.

Opogumljeni z rezultati 3. izmene smo se odločili za akcijo »100 dni brez bolniške in nesreče pri delu«, ki se izteče 10.6.2004. Izmena, brez bolniške in nesreče pri delu, bo nagrajena.

LETOS V TERME OLIMIA V PODČETRTEK

V anketi o merjenju zadovoljstva zaposlenih je večina zaposlenih na vprašanje, kateri je najustreznejši način nagrajevanja poleg plače, navedla med drugim omogočanje počitnic v zdravilišču.

Tej sugestiji smo prisluhnili tudi letos in povečali fond sredstev za rekreacijo zaposlenih, tako da smo letos izbrali 30 sodelavcev (lani 12), ki gredo za 5 dni v zdravilišče.

Merila in kriteriji so ostali enaki, kot v lanskem izboru, razen kriterija koristnih predlogov, ki smo ga črtali. V kategoriji starejših delavcev, moški v starosti nad 50 let in ženske v starosti nad 47 let, smo med 104 zaposlenimi po kriteriju dolžine delovne dobe v podjetju, delovne uspešnosti, nočnega dela ter prisotnosti na delu, izbrali skupino zaposlenih, ki smo jim omogočili 5 dnevni paket v toplicah. Letos smo izbrali Terme Olimia v Podčetrtku.

Prepričani smo, da se bodo naši sodelavci dobro počutili med sotetskimi in kozjanskimi travniki, gozdovi, vinogradi in uživali gostoljubje prijaznih ljudi ter spoznali okolico tega obmejnega kraja vzhodne Slovenije in predvsem uživali v zdravilnih vodah nekoč poimenovanih Atomskih Toplic, danes pa občudovanih kot Terme Olimia.



Vsem zaposlenim, ki si bodo letos nabirali novih moči v Podčetrtku (nekateri tudi v našem počitniškem domu v Novigradu ali na Krku) želimo prijeten oddih.

Manja Tesla

NAŠI NOVI SODELAVCI



VERA BRIC,
kadrovik

V Predilnici v Litija je v proizvodnih oddelkih v letu 2003 pričelo z delom 16 novih sodelavcev, od tega 10 moških in 6 žensk. Vsi so pričeli z usposabljanjem na delu za stroji, večina v oddelku predpredilnice.

Za vse novo sprejete delavce v proizvodnjo imamo pripravljene programe usposabljanja za delo na strojih. Za usposabljanje je zadolžen neposredni vodja in delavka - inštruktorica, ki uvajata in spremljata delo novih sodelavcev. Ko vodja oceni, da se je novi delavec usposobil za delo na strojih, v kadrovski oddelku poda predlog za razporeditev.

S tako zelo na grobo opisano začetno pot uvajanja v delo v našem podjetju je pričela tudi ga. Mirjana Musić, doma iz Trbovelj. Po 8 mesecih zaposlitve pri nas ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto delavka na strojih predpredilnice.

Vabilu na razgovor se je z veseljem odzvala, bila zelo zgovorna in ves čas razgovora prešerno nasmejana ter obenem tudi zadovoljna, ko sem ji obrazložila namen najinega pogovora.

»Kako vas je pripeljala pot do naše Predilnice?«

»Do novembra leta 2001 sem bila zaposlena v Gorenju v Velenju, skoraj 7 let. Ker sem se preselila v Trbovlje, sem ostala brez zaposlitve. Prijavljena sem bila na Zavodu za zaposlovanje, Uradu za delo v Trbovljah, kot iskalka zaposlitve, ker sem delo res rabila. Vmes sem le krajši čas poskušala z

delom v Steklarni v Hrastniku, toda mi delo ni in ni šlo od rok, zato sem srečo pri iskanju zaposlitve iskala pri vas. Za Predilnico mi je povedala znanka iz Trbovelj, ki že več let dela v tovarni. Samoiniciativno sem oddala prošnjo, brez posredovanja zavoda in bila povabljen na razgovor. Po razgovoru ste me obvestili, da bom lahko pričela z delom, če bom zdravstveno sposobna. Zdravniški pregled sem tako opravila v Zagorju in po kolektivnem dopustu v letu 2003 pričela z delom v predpredilnici.

»Našo proizvodnjo ste prvič videli na vaš prvi delovni dan. Kakšni so bili vaši občutki?«

»V novem delovnem okolju sem bila lepo sprejeta. Vodja izmene g. Oton Meserko mi je podal vsa osnovna navodila za delo na strojih, kaj več pa mi je povedala in pokazala sodelavka, ki je že več let zaposlena v podjetju in že obvlada delo na strojih. Sprva sem le pomagala ostalim sodelavkam in se tako počasi uvajala za samostojno delo. Najbolj varno sem se počutila, ker sem vedela, da če kaj ne bo šlo in če česa ne veš, lahko vprašaš, dobiš točna navodila in delo teče naprej. V začetku ni nobene prisile, vsi so mi prijazno pomagali in iz dneva v dan je šlo bolje. Že po približno 2 mesecih dela sem samostojno delala za stroji. Sedaj že delam na celotni liniji v predpredilnici, ki zajema delo na mikalnikih, raztezalkah in flyerjih.

»Vidim, da ste nad delom v tovarni zelo navdušeni. Kaj vas najbolj razveseljuje in kaj vas morda moti?«

Veseli me prav vse. Delo samo, dobro sodelovanje s sodelavci in dosežki naše izmene. Ne morete si predstavljati, kakšen elan dobi delavec, ko

vodja na kancu izmene pove, da smo naredili veliko in te pohvali, da le tako naprej. Dobiš priznanje, da si si delo ta dan dobro organiziral, sicer rezultatov gotovo ne bi bilo. Taka vzpodbuda ti vsekakor da novih moči in razmišljaš o svojem delu v tem smislu, da bi si delo še bolje organiziral in naredil še več.

V oddelku predpredilnice me ne moti prav nič, saj se vedno nekaj izboljšuje. Če pogledam teh 8 mesecev, kar sem tukaj, se je v oddelku ves čas nekaj spreminjalo, dopolnjevalo in prepričana sem, da vedno na bolje.

Priznati pa moram, da me zelo moti »organiziran« prevoz do Trbovelj. Ves čas se moramo presedati v Zagorju, da nas odpeljejo naprej do Trbovelj. Med delovnim tednom še nekako gre. Sobote, nedelje in tisti prazniki, ko smo na delu, pa so povsem neorganizirani, ker rednih avtobusnih linij ni. Tako se je že zgodilo, da po napornem delu čakaš tudi 1 uro, da te potem s taksijem odpeljejo domov. Da se tem zapletom izognemo, smo se 4 sodelavci dogovorili in se tako velikokrat peljemo na delo in z dela z osebnim avtom. Prej si doma in odpade odvečno čakanje in nervoza, ki je povezana s tem.

»Kot vem, je bila vaša izmena v februarju letos nagrajena za poseben dosežek – več kot 100 dni brez bolniškega staleža. Kako ste delavci na izmeni sprejeli v bistvu skromno priznanje – košarico zdravja?«

»Seveda smo bili veseli takšne pozornosti, čeprav so nekateri, mislim pa da predvsem delavci iz drugih izmen, malo pokritizirali. Se naprej budno spremljamo gibanje bolniške in vemo, da je naša izmena ponovnih 100 dni brez bolniške odsotnos-

ti. Kakšna pa bo nagrada sedaj?« je smeje vprašala.

Za ponovno nagrado se res še nismo dogovorili. Obljubila pa sem ji, da takoj ko bo odločitev sprejeta, bomo obvestili vodjo, za katerega je v pogovoru zatrdila, da je »prva liga« in da res zna ravnati in se pogovarjati z ljudmi. Prepričana je, da se je vodja za ravnanje z ljudmi že dodatno usposabljal, ker sicer ne bi bil tako uspešen in priljubljen v svojem delovnem okolju ter da je nedvomno tudi njegova zasluga, da na izmeni ni bolniške.

Po takšne razgovoru imaš res dober občutek, občutek, da vsa prizadevanja ki jih v zadnjih letih na področju izobraževanja vlagamo v ravnanje s človeškimi viri, le niso zaman.

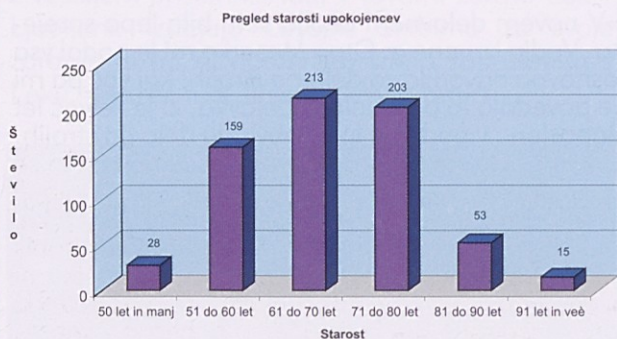
Vsem skupaj želim še naprej uspešno delo!



Mrjana Musić na delovnem mestu

NAŠI UPOKOJENCI

V prejšnji številki časopisa smo v uvodu te rubrike pisali o tem, od kod so doma naši upokoenci in koliko od njih je še vedno delničarjev Predilnice Litijski holding d.d. Tokrat pa sem pripravila grafični pregled upokoencev po starosti.



Povprečna starost naših upokoencev je malo nad 67 let. Največ upokoencev je v starosti nad 61 do 70 let, sledjo upokoenci, ki so starejši od 71 do 80 let in nato starostna skupina nad 51 do 60 let.

Upokojenko, ki sem tokrat obiskala, bi v gornji grafikon uvrstila v starostno skupino nad 51 do 60 let, po njenem aktivnem življenju pa bi si prav gotovo zaslužila uvrstitev v starostno skupino še vedno za-

poslenih delavcev, torej globoko pod 50 let. Marsikoga od nas prekaša v vsem: v njeni vedrini, njenem veselju do življenja in ne nazadnje njeni privrženosti do zdravega načina življenja.



DARJA CELESTINA

Darja Celestina živi na Stavbah. Enosobno stanovanje si je preuredila tako, da le težko dojameš, da se da iz tako enostavnih in skromnih enosobnih stanovanj, kot so le ta bila v preteklosti, urediti tako lično in funkcionalno stanovanje. Živi sama in prav gotovo, če temu ne bilo tako, se njeno življenje po upokojitvi ne bi zasukalo tako, kot se je.

Upokojila se je leta 1991, s polno pokojninsko dobo. Prag Predilnice je prestopala več kot 26 let in je bila zadnja leta vodja skupine za snemanje.

»Lepe spomine imam na Predilnico,« je pričela njen pogovor. »Stara sem bila malo manj kot 46 let, ko sem se upokojila in priznam da sem se upokojitve bala, saj nisem vedela kaj bom počela. Moje življenje je bilo razpeto le med Predilnico in domom, nikamor drugam nisem hodila. Prepričana

sem bila, da sem sedaj stopila v obdobje, ko te čaka samo še konec. Sodelavke so mi ob upokojitvi poleg dgrila izročile še vizitko, na kateri piše: **SEDAJ SE ŽIVLJENJE SELE ZACNE!** Pri sebi sem si mislila, da se norčujejo iz mene in šele v zadnjih letih dojela pomen te misli. Res je tako!

Kmalu po upokojitvi so se pričele težave s hrbtenico. Prijateljica Breda mi je svetovala, da za bolečine v hrbtenici zelo koristi redna telovadba. Nekako težko me je prepričala in ker sem imela časa na pretek, sem res poskusila. Najprej z redno telovadbo za starejše, ki je še vedno organizirana v telovadnici Osnovne šole Gradec, potem pa sem telovadbo dopolnila še s sprehodi v naravo. Ne morete si misliti, kako je bilo sprva težko. Vztrajala sem in uspelo mi je tako, da so redne, vsakodnevne aktivnosti najpomembnejši del mojega življenja.«

Da je temu res tako, naj navedem, s čim vse se ukvarja gospa Darja:

Vsak dan se pred 6. uro zjutraj povzpne na Strešni vrh in nadaljuje pot do Konja. Vrača se preko Strešnega vrha nazaj domov. Za pot porabi približno 2 uri dnevno. Nobeno, še tako slabo vreme ji ne prepreči teh jutranjih aktivnosti. Na to pot hodi že osmo leto in je imela do 31.12.2003 zabeleženih 4012 vzponov, od tega lani 750 in do mojega obiska v letošnjem letu že 223. Če se slučajno zgodi, da jutranji pohod odpade, toda vzrok je lahko le planinski izlet kam drugam, to zamudo nadoknadi kak drug dan popolne. Za svoj uspeh je že prejela posebna priznanja.

Redno, 2 krat tedensko v zimskih mesecih do meseca maja obiskuje telovadbo za starejše in 1 krat na teden se s prijateljicami pomeri v kegljanju. Sedaj, ko se bližajo toplejši dnevi, bosta telovadba in kegljanja odpadla in nadomestila ju bo z rednim treningom balinanja.

Skoraj vsako soboto se udeleži planinskega izleta društva upokojencev ali izleta, ki ga organizira Planinsko društvo Litija. Visokogorje je na programu v poletnih mesecih, sedaj pa so za obiske primernejši okoliški hribi.

V zadnjih letih je redna udeleženka pohoda od Litije do Cateža, pohoda na GEOS, spominskega pohoda Franca Štrusa in še bi lahko naštevala. Od kar je v pokoju, je bila že 2 krat na Triglavu, toda posebne želje, da bi se še vzpela na naš Očak nima več, pa ne zaradi napornega vzpona, toda zato, ker je v času, ko je Triglav primeren za obisk, vedno preveč pohodnikov in zato prevelika gneča. Redno se udeležuje tudi vseh srečanj upokojencev, ki so organizirana v Litiji in tudi izven nje.

Na moje vprašanje, če se kljub neprestanim pohodom še kdaj spomni na Predilnico, je odgovorila:

»Seveda se, saj je bila Predilnica dobršen kos mojega življenja povezana z menoj. Septembra lani sem se udeležila dneva odprtih vrat. Ne moreš verjeti, kakšne spremembe in kako lepo prejo izdelujete sedaj. Tisto, ki smo jo predle me pred toliko leti, danes verjetno ne bi tako uspešno prodajali. Kvaliteta takratne se z današnjo ne more primerjati. Delavke so danes res obremenjene, pa saj smo bile tudi me, čeprav je takrat predica posluževala le 2 ali 2 in pol stroja. Pretrgov pa je bilo toliko, da si komaj dohajal. Še dobro se spomnim, da nam je takratni vodja proizvodnje po obisku na Japonskem povedal, da tam predice poslužujejo po 7 strojev. Prepričane smo bile, da pretirava. No, sedaj sem videla, da je res tako. S Predilnico in mojimi bivšimi sodelavkami me povezuje tudi vsakoletno srečanje delničarjev ob Novem letu, ki se ga redno udeležim.«

Pestro življenje naše upokojenke, ni kaj. Ob koncu mojega obiska pa mi je še med vrati zatrdila, da se tudi v mladosti ni počutila tako dobro, da o bolečinah v križu ni ne duha ne sluha in da je res, da se pravo življenje prične šele, ko je človek upokojen.

Naj bo njen način življenja za vzgled marsikomu od nas, posebno pa vsem tistim upokojencem, ki imajo dovolj časa in se nekako ne morejo odločiti za aktivnejše in res zdravo življenje.

Vera Bric

LETOVANJE



FANI VRBOVEC,
pravni referent

Bliža se čas dopustov in počitnic. Tudi letos bomo lahko letovali v Novigradu, Punatu in na Veliki planini.

V Novigradu je letos za zaposlene namenjenih 6 bungalovov. Zanimanje za letovanje v naši Pineti je kar veliko, saj so od 22. 6. do 17. 8. zasedeni že vsi bungalovi. Tu bodo preživeli dopust zaposleni, upokojenci, pa tudi otroci naših zaposlenih, ki so tja pred več kot 20 leti hodili s svojimi starši, sedaj pa se v lesene hišice v borovem gozdičku vračajo že s svojimi družinami.

Drugim pa bolj ustrezna peščena plaža v Punatu na otoku Krku.

Tako v Novigradu kot v Punatu so še proste kapacitete in sicer od 1. junija do 15. junija ter od 17. avgusta do konca meseca septembra.

Cena enotedenskega letovanja v času od 1.6. do 30.6. ter od 1.9. do 15.9. je 29.000,00 SIT, v mesecih aprilu in maju in od 15.9. dalje pa samo 21.500,00 SIT.

Aprila in maja je možen najem tudi samo za vikend. Cena vikend najema je 3.200,00 SIT na dan.

V glavni sezoni, to je od 1.7. do 31.8., pa je cena enotedenskega najema bungalova oz. kontejnerja 45.000,00 SIT.

Skozi celo leto pa je možno najeti koč na Veliki planini.

Cena najema koč, ne glede na število letovalcev za zaposlene in upokojince znaša 5425,00 SIT dnevno, za nečlane pa 7.595 SIT dnevno.

ŠPORTNO DRUŠTVO PREDILEC

Športno društvo Predilec šteje že več kot 100 članov, ki najraje prihajajo na fitnes in v savno v Športno dvorano v Litiji, povečalo pa se je tudi zanimanje za plavanje v hrastniškem bazenu.

Pretekli mesec so fitnes in savno obiskali kar 97 - krat, bazen pa 21 - krat. Na fitnes prihajajo tako mladi kot tudi starejši delavci, posebno razveseljivo pa je, da ga obiskujejo večina delavke in delavci iz neposredne proizvodnje.

Tokrat smo se pogovarjali z obiskovalci bazena. Povedali so nam, da bazen ni daleč, saj je potrebnih le 20 minut, da se pripelješ do njega. Bazen je lepo urejen, voda je dovolj topla, ob torkih pa je

toplejša kot ponavadi in zato primerna za delavce, ki jim to vrstna rekreacija blaži bolečine v hrbtenici. Voda sprošča, s plavanjem obremenjujemo vse mišice, posebno primerno pa je za obolele na hrbtenici. Povedali so, da je hrastniški bazen vredno obiskati.

Fani Vrhovec

ČESTITKA OB PRAZNIKU DELA

Mednarodni praznik dela praznujemo že od leta 1889, torej 115 let. Tako na predvečer 1. maja simbolično zagorijo kresovi in oznanjajo mednarodni praznik vseh delovnih ljudi.

Zaradi vstopa naše države v Evropsko unijo, naj bo letošnje praznovanje še posebno slovesno, saj bo 1. maj 2004 prav gotovo z velikimi črkami zapisan v zgodovino Slovencev.

Vse splošnim čestitkam se pridružuje tudi Sindikat Predilnice Litija in njenih povezanih družb ter vsem bralcem ob tem prazniku in pomembni prelomnici naše mlade države iskreno čestita.

Sindikat Predilnice Litija d.d.
in njenih povezanih družb

V tem mesecu je bil posnet dokumentarni film o Predilnici. Ogledate si ga lahko na lokalnem ATV signalu litijske televizije na predvečer praznika, to je v PETEK, dne 30. aprila 2004 ob 20.45 uri.



Izdano: April 2004, letnik 4, številka 1

Založila in izdala: PREDILNICA LITIJA d.d.

Uredniški odbor: Franc Lešjak, glavni in odgovorni urednik, Manja Tesla, Verica Žlabravec, Silvo Soklič, Vera Bric

Grafična priprava in tisk: Tiskarna TORI, Trbovlje

Naslov podjetja:

PREDILNICA LITIJA d.d.
Kidričeva cesta 1
1270 Litija

Telefon:

01/899-02-00

Telefax:

01/898-42-13

E-pošta:

info@litija.com

Domača stran:

www.litija.com

1580-6952