

# novo Glasilo

LETO 5

ČETRTEK, 16. 2. 2006

ŠT. 24

*Žive naj vsi narodi...*

**lipbled®**

**SIQ**  
ISO 9001 Q-130  
ISO 14001 E-052



2 DRAGI BRALCI,  
PROIZVODNJA IN PRODAJA  
V DECEMBRU IN LETU 2005

3 KAJ SE DOGAJA  
Z LIPLED

4 POSODOBLJENA SESTAVA  
OKVIRJEV VRATNIH KRIL,  
IZBOLJŠAN POSTOPEK  
SPAJANJA FURNIRJA V PC  
NOTRANJA VRATA

5 INTECTUM - STROKOVNA  
DELAVNICA PC  
NOTRANJA VRATA

6 BAROMETER SUGESTIJ,  
PREJELI SMO CERTIFIKAT  
ISO14001:2004

7 INTERVJU: PETRA PAJK

8 PREHLAD ALI GRIPA  
OSLABLJEN IMUNSKI  
SISTEM

9 SPREMEMBA  
DELODAJALCA

10 REDNI LETNI SESTANEK  
PLANINSKE SEKCIJE  
LIPLED

11 RAZPIS - PRIJAVNICA  
PODČETRTEK 2006

12 KONTINUIRAN PROCES  
IZBOLJŠAV KVP<sup>2</sup> - DELAVNICE

13 OSEBNA IZKAZNICA:  
ANDREJ BUNDA, STANJE  
ZAPOSLENIH, KADROVSKE  
SPREMEMBE V DEC. IN JAN.

14 LIP-OV ZIMSKI DAN,  
RAZSTAVA TRIGLAVSKE  
LIKOVNE GALERIJE,  
SPOMIN JANEZU SODJI

15 PRIREDITVE BLED - BOHINJ,  
PORTRETI DR. FRANCETA  
PREŠERNA

16 NAGRADNA KRIŽANKA

**UREDNIŠKI ODBOR:**

Glavni urednik: Anton Koncilja

**ČLANI:**

Andreja Čoralič, Matej Mulej,  
Stojan Uličar, Metod Purgar,  
Martina Šefman, Ciril Kraigher

Foto: Arhiv Lipbled

**Dragi bralci,**



Prvič pišem uvodnik, zato kar ne vem, kako naj začnem. Od zadnje številke Glasila, v katerem so prevladovale predvsem novoletno - praznične teme, se je v Lipbled zvrstilo veliko nepredvidljivih dogodkov.

Na hitro nas je zapustil Andrej. Točno ne vem, zakaj. Vem pa, da je prišlo do navzkrižja med njim in predsednikom uprave in izgubil je njegovo zaupanje.

Zgodil se je »puč« v Nadzornem svetu. Zopet lahko samo domnevam, vendar je bilo po pripovedovanju udeleženih očitno, da sta paradržavna sklada hotela na hitro prevzeti oblast v podjetju in zamenjati sedanjo upravo. Eden od članov Nadzornega sveta je celo hodil okoli predstavnikov zaposlenih v NS z novo vizijo kot novi predsednik uprave. Toda Lipovci smo se to pot odločno postavili v bran sedanjemu vodstvu, čeprav smo včasih težko sprejeli nekatere

ukrepe uprave, predvsem na področju zmanjšanja števila zaposlenih, odprodaje Seče, ukinitve žage na Rečici, znižanja plač...

Kako se bo odvila zgodba z izvolitvijo predsednika Nadzornega sveta, ne želim ugibati. To bo pokazal čas. Jasno pa je, da smo zaposleni v tem mesecu pokazali predvsem pripadnost Lipu.

Nenazadnje pa se je tudi meni po šestindvajsetih letih na Lipu zgodil velik dogodek. Predsednik uprave mi je ponudil novo, bolj zahtevno delovno mesto. Moram priznati, da me je kar nekaj noči mučila nespečnost, vendar sem na koncu dejal: «Tone, korajža velja!» Vem, da mi za uspešno delo na nekaterih področjih delokroga vodje splošnega sektorja manjka nekaj znanja in tudi izkušenj. Vendar upam, da bom z dodatnim izobraževanjem in s pomočjo vas, sodelavcev, izpolnil pričakovanja družbe. V začetku pa vseeno pričakujem malo več odpustkov. Mogoče tudi danes, če ta moj prvi uvodnik ni napisan tako, kot ste, dragi bralci, pričakovali.

Anton Koncilja

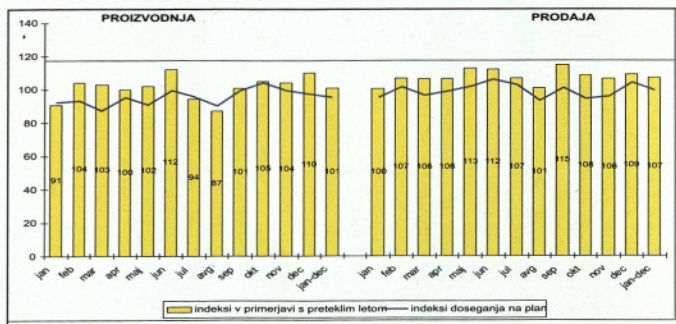
**Proizvodnja in prodaja v decembru in letu 2005**



Lipbled je v letu 2005 dosegel 1% višji obseg proizvodnje kot v letu 2004, za 5% pa je zaostal za gospodarskim načrtom. Zasedenost proizvodnih kapacitet je bila delno nekoliko nižja od načrtovane tudi v trženju obstoječih zalog gotovih izdelkov, ki so se v primerjavi z začetkom leta znižale za več kot 8%. Kljub številnim aktivnostim še vedno ne dosegamo načrtovane produktivnosti. Potrebno bo zagotoviti še večjo fleksibilnost ob strožji izbiri izdelavnih materialov, izboljšati dobavno pripravljenost, kar je najpomembnejši faktor pri aktivnem iskanju novih prodajnih trgov.

Ob težavnih tržnih razmerah (predvsem na nemškem tržišču in na trgih nekdanje Jugoslavije) smo v letu 2005 ob uspešnih prodajnih aktivnostih le 1% zaostali za načrtovano prodajno vrednostjo in preko 600 mio SIT presegli doseženo v letu 2004. V decembru je bila dosežena prodaja v višini 540 mio SIT in je preseгла načrtovano vrednost za 9% ter za 4% tudi doseženo v predhodnem letu.

PC Opažne plošče, je daleč najuspešnejši profitni center. Zaposluje 41% vseh zaposlenih in je edini izmed proizvodnih programov, ki je presegl tako načrtovano kot tudi proizvodnjo predhodnega leta za več kot 5%. Ob uspešno izpeljanih prodajno - proizvodnih aktivnostih so dosegli več kot 13% rast prodajne vrednosti ter edini izmed proizvodnih centrov dosegli boljši poslovni rezultat od načrtovanega in tudi od doseženega v predhodnem letu. Ugodna je tržna struktura prodaje, kar zagotavlja večjo stalnost glede na sezonske komponente in večjo varnost zaradi diverzificirane prodaje po trgih.



PC Masivno pohištvo beleži zaostanek za proizvodnjo predhodnega leta za 5% ter za načrtovano 13%. Ob zaostanku pri proizvodnji ni dosegel tudi načrtovane prodajne vrednosti in je za 4% zaostal tudi za doseženo v predhodnem letu. Na slabšo produktivnost so dodatno vplivali recesija na nemškem trgu in s tem povezane nižje prodajne cene ob nastopu vzhodne konkurence z dumpinškimi cenami. Zaradi velikega števila proizvodnih programov v različnih drevesnih vrstah so dosegali zamude pri dobavi. Izdelana je bila analiza profitabilnosti posamičnih programov in sprejeta odločitev o postopnem zoženju prodajnih programov. V bodoče se načrtuje povečanje prodaje na domačem trgu.

PC Notranja vrata zaostaja 3% za obsegom proizvodnje v predhodnem letu, za načrtovanim pa za 13%. Glavni vzroki so v pomanjkanju večjih serijskih naročil - zaradi velikega števila manjših naročil s specifičnimi izvedbami so se precej podražili proizvodni stroški na enoto izdelka. Preko celega leta so se soočali tudi z upadom naročil najpomembnejšega kupca MB, zaradi česar je bilo veliko aktivnosti vloženih v pridobivanje novih kupcev. Zmanjšale so se tudi obstoječe zaloge gotovih izdelkov, zaradi česar je bila dosežena 1% višja prodajna vrednost kot v predhodnem letu, za načrtovano prodajno vrednostjo pa je zaostanek znašal 7%. Bistven element prodajnega procesa predstavljajo hitri in zanesljivi dobavni roki, zato se nadaljuje temeljita analiza izboljšanja delovnih postopkov in organizacije s pomočjo delavnic, kjer zaposleni pod strokovnim vodstvom iščejo bolj učinkovite načine dela.

PC Maloprodaja&Inženiring dosega razmeroma dobre prodajne rezultate pri maloprodajnih kupcih na domačem trgu s širitvijo lastne prodajne mreže in pri inženiring poslih, pri čemer bo potrebno še posebej pospešiti prodajo notranjih vrat in pohištva. V letu 2005 dosega kar 50% boljše prodajo kot lani in tudi 9% presega prodajni načrt.

Irena Cepič

Nastala je pat pozicija 3:3, ki jo je možno rešiti samo preko sodišča v primeru, če nihče od članov ne odstopi. Seveda obstaja dobra rešitev, to je dogovor. Uprava je zaradi nedokončanega konstituiranja Nadzornega sveta omejeno opravilna. Konkretno to pomeni, da ni potrjen Gospodarski načrt 2006 in da ni mogoče izpeljati investicij, ki presegajo vrednost 500 tisoč EUR.

Po prvi razgreti seji se je sestal Svet delavcev, ki je od obeh članov uprave, mene kot predsednika, in Josipa Tartare kot člana uprave za trženje, želel slišati, kako vidiva ekonomsko situacijo v kateri se nahaja podjetje in kako naprej. Osnovna misel najine predstavitve sedanjega stanja je bila, da se družba z izgubo največjega kupca Moderne Bauelemente, ki je šel v prisilno poravnavo, nahaja v prelomnem trenutku. Čeprav je bilo v podjetju v zadnjih štirih letih veliko storjenega, največ na področju trženja, pa je Lipbled še vedno na »tankem ledu«. Vsako uvajanje krizne situacije v vodenje podjetja ima lahko pogubne posledice za lesno dejavnost v bohinjski in blejski občini. Svet delavcev je soglasno podprl upravo in njen načrt dela. Kasneje je uprava dobila soglasno podporo tudi od članov razširjenega kolegija. Na osnovi teh dejstev sem začel razgovore o nakupu delnic za širši management. Z mariborskim skladom Infond sem se dogovoril za nakup 90.090 delnic, kar predstavlja 4,64% celotnega števila delnic. Izpogajana je bila cena 1.750 SIT, ki je občutno višja od tržne cene, ki se giblje med 1.200 in 1.250 SIT in občutno nižja od knjigovodske cene, ki znaša 3.354 SIT. S tem nakupom je vodstvo družbe izkazalo trdno vero v svoje delo in svetlo bodočnost Lipbleda kljub zaostrenim pogojem poslovanja v lesni branži.

Na trenutno situacijo v Lipbledu gledam kot nekaj čisto normalnega. Namreč, že dalj časa vemo, da je naša lastniška struktura s tretjinskim deležem države, ki se že dalj časa pripravlja na odprodajo svojih deležev v gospodarskih podjetjih, nestabilna. V tej situaciji vidim priložnost, da Lipbled dobi strateškega lastnika, ki bo ostal v našem podjetju in lesni panogi na dolgi rok.

Zato se vsi zaposleni moramo osredotočiti na eno samo nalogo, ki stoji pred nami. Naš LIP moramo narediti takšen, da bo sposoben proizvajati dobiček, lastnikom izplačevati dividende, zaposlenim zagotavljati dobre

plače. To bo namreč zahteval vsak lastnik. Uspešna uresničitev te težke naloge v neugodnih tržnih razmerah pa bo možna le s polnim sodelovanjem vseh zaposlenih, kjer bo interes družbe pred osebnim interesom. Šele takrat bomo lahko uspešno funkcionirali kot ekipa. Veliko smo že storili v preteklih nekaj letih. Toda

ogromno delo nas še čaka. Naše možnosti so dobre. Za delovna mesta, za ohranitev in razvoj lesne dejavnosti v tej regiji se je vredno boriti.

Predsednik uprave  
Alojz Burja

## KAJ SE DOGAJA Z Lipbled?



Znakupom 90.090 delnic je širše vodstvo podjetja izkazalo zaupanje v dosedanje opravljeno delo in v srednjeročni strateški načrt

V zadnjem času je bilo v dnevnem časopisju kar nekaj člankov namenjenih Lipbledu in predvsem dogajanju v Nadzornemu svetu. Na ustanovni seji Nadzornega sveta 6. decembra lani novo izvoljeni člani niso uspeli izvoliti predsednika in podpredsednika. Kandidata sta dosedanji predsednik Nadzornega sveta dr. Marko Hočevár, ki zastopa male delničarje in ima podporo predstavnikov zaposlenih Boga Bajca in Pavla Sedlarja, ter Peter Sušnik, prokurist v City hotelu in ljubljanski mestni svetnik iz stranke SDS, ki kandidira tudi za župana Ljubljane, s podporo Melite Malgaj in Uroša Boleta, ki zastopata paradržavna sklada.



## Posodobljena sestava okvirjev vratnih kril

Januarja smo zagnali novo linijo za avtomatsko sestavo okvirjev vratnih kril. Zamisel o avtomatizaciji sestave okvirjev je bila prisotna že ob uvedbi satja pred dvanajstimi leti, žal pa takratne tovrstne naprave niso bile na zadostni tehnični ravni za uspešno delo v proizvodnji, ki mora danes ustrezati hkrati industrijskim in butičnim zahtevam.



posameznih nastavitev stroja) in s tem avtomatske nastavitve pištol za sponkanje in prislonov smo skrajšali pripravljalo - zaključne čase pri menjavah posameznih dimenzij okvirov.

Dani Ferčej

## Izboljššan postopek spajanja furnirja v PC Notranja vrata

Na močno povečano prodajo foliranih izvedb kril so proizvajalci furniranih notranjih vrat odreagirali in trgu ponudili najprej nove furnirje in nove sestave ravno obrezanih furnirjev ter novo krojenje in sestavo intarzijskih vratnih kril.



Urška in Andreja med vstavljanjem elementov okvirja vratnega krila

Sestava okvirjev je bila ena tistih delovnih operacij v PC Notranja vrata, kjer je delo potekalo še povsem ročno in s tem počasno in fizično naporno, kar je povzročalo povečano bolniško odsotnost in tudi trajne posledice na zdravju delavk. Največjo obremenitev so predstavljale vibracije pnevmatske pištole in ponavljajoča se, monotona obremenitev določenih delov telesa. Z vključitvijo mize za sestavo okvirjev smo dosegli večjo humanizacijo, pa tudi produktivnost in fleksibilnost dela.



Računalniško krmiljena naprava omogoča strojno sponkanje najrazličnejših vrst okvirjev

S povečanjem zmogljivosti in zmanjšanjem števila delavcev pri pripravi elementov in sestavi okvira smo povečali produktivnost na tem segmentu proizvodnje. To velja seveda pri približno enaki oziroma primerljivi strukturi (količinski obseg, delež posebnih mer) delovnih nalogov. Zaradi možnosti programiranja (shranjevanje

Podobno smo ukrepali tudi v Lipbled in ob povečanju prodaje kril Vivace začeli razmišljati o možnostih dviga proizvodnje in obenem izboljšanja kvalitete furnirskih listov za omenjeni tip kril. Obstoječa tehnološka opremljenost oddelka Furnirnica je bila primerna za topo spajanje furnirja v enostavne furnirske liste, postopek za izdelavo furnirskih listov za program Vivace na teh strojih pa zelo zamuden in z vidika materialnega toka neprimeren.



Z zbiranjem informacij preko ponudnikov spojenih furnirskih listov in ponudnikov strojev za spajanje furnirja smo prišli do ugotovitve, da je rešitev v nabavi samostojnega stroja za lasten nanos lepila na spoj za spajanje furnirskih listov. Edini primeren stroj na tržišču je stroj podjetja Kuper FL/Innovation.

Nekaj osnovnih podatkov o stroju:

- podajalna hitrost: 20 - 50 m/min,
- minimalna dolžina furnirja: 350 mm,
- minimalna širina furnirja: 45 mm,
- debelina furnirja: od 0,3 mm do 2,5 mm.

Pogodbo o nakupu osnovnega stroja smo podpisali v mesecu oktobru 2005, stroj, ki je bil razstavljen na sejmu Ambienta v Zagrebu, pa v mesecu novembru instalirali in zagnali. Hkrati z nakupom stroja FL/Innovation smo se odločili za nakup novih prečnih škarij za furnir.

Z vpeljavo obeh strojev v proizvodnjo računamo na sledeče izboljšave:

- nižji izdelavni stroški pri furnirskih listih za program F, možnost izdelave furnirskih listov za program F s furnirjem fine – line,
- večje kapacitete izdelave furnirskih listov za Vivace in standardni program ter s tem lažje sledenje potrebam proizvodnje,
- ob uvedbi sečninskega lepila boljša kvaliteta spojev na furnirskih listih,
- manj izmeta v nadaljnjih postopki izdelave, saj so furnirski listi spojeni na spajalniku FL/Innovation ustrežnejši za obstoječe mehanske in površinske obdelave,
- večja zanesljivost kvalitete obdelav po perspektivnem postopku direktnega postforminga na zaokroženih pokončnih podbojev.

Trenutno na stroju FL/Innovation proizvodnja poteka v omejenem obsegu, ker preverjamo najustreznejše lepilne mešanice in optimalne nastavitve stroja. Za izboljšanje materialnega toka ob izdelavi furnirskih listov za program Vivace pa bomo v najkrajšem možnem času izvedli še adaptacijo transporta in manjše prestavitve strojev v oddelku Furnirnica.

Bojan Jakopič

## INTECTUM - Strokovna delavnica PC Notranja vrata

Predstavitveni material za naslednje vrstice nam je svetovalno podjetje INTECTUM iz Nemčije pospremlilo z ugotovitvijo, da je zadovoljno z odprtim dialogom in konstruktivnim delom (med 11. in 16. januarjem), saj v Lipbled vemo:

- zakaj moramo nekaj spremeniti,
- kako lahko to naredimo in
- kdaj bomo dosegli cilj.



Podjetje je bilo osnovano pred 10 leti pod (iz latinščine izpeljanim) imenom oziroma pojmom *intectum*. To po glagolskem prevodu iz nemške razlage pomeni prekrito (več različnih dejavnosti pod enim krovom), po pridevniškem pa (slučajno tudi) premišljeno.

Za področje dela si je izbralo celovito svetovanje na področju optimiziranja procesov, kar z desetimi sodelavci iz različnih dejavnosti obvladuje v okviru treh sloganov:

- **Naš potencial je znanje iz prakse**, s katerim se predstavlja tudi na sedežu podjetja v mestu Salzkotten, uresničuje pa s po horizontalah in vertikalih različnimi znanji in pristojnostmi.
- **Uspeh je najvišji (ultimativni) cilj**, ki ga v času svetovanja realizira z obdelavo tistih potencialov, ki že kratkoročno prinesejo uspeh (in pokrijejo stroške delavnice).
- **V središču je človek**, kar pomeni, da ne prihaja k naročniku z vnaprej pripravljenim komornim instrumentarijem (spremembami), ampak se zaveda, da

so vse strokovne kompetence že v hiši naročnika, zato samo usmeri sodelavce k samostojnemu iskanju in skupni uresničitvi rešitev (in se potem umakne).

Metode in postopki projektnega pristopa INTECTUM zahtevajo interaktivno sodelovanje vseh služb in funkcij v podjetju, ki jih do rezultatov pripeljejo naslednji koraki:

- **Definiranje merljivih ciljev projekta**, ki izhajajo iz strategije podjetja, generalno pa so to logični skupni cilji, in sicer na nivoju trženja (zagotoviti zanesljivost dobav in kompletnost odprem ob krajših dobavnih rokih) ter na nivoju poslovanja (povečanje produktivnosti in kritja).
- **Analiza obstoječega stanja relevantnih procesov** oziroma pomanjkljivosti in vzrokov zanje.
- **Izdelava konceptov (rešitev)**, ki vodijo do ciljev.
- **Realizacija aktivnosti** s pomočjo ciljno usmerjenega projektnega vodenja, ki ima nalogo včasih tudi kontroverzne razprave spremeniti v stalen konstruktiven dialog ter z njim verificirati (in po potrebi korigirati) optimalne rešitve.
- **Motivacija na osnovi vključevanja v procese sprememb** je zagotovljena z aktivnim sodelovanjem vseh relevantnih sodelavcev v vseh fazah delavnice, rezultira pa v identifikaciji tako s problemi kot z rešitvami ter v končni fazi v samostojnem obvladovanju procesov.



Delavnica v smeri vzhod – zahod

Te metode in postopki ter celovit pristop oziroma angažiranje vseh za optimiziranje nekega kritičnega procesa pomembnih in koristnih, predvsem pa kompetentnih posameznikov so osnovna filozofija podjetja INTECTUM, ki jo je z uspehom realiziralo z več večjimi projekti. Iz referenčne liste samo nekaj nam vsaj po imenu poznanih naročnikov: KLAUS BORNE – PL, BORNE TÜRENWERK – D, CLASSEN – D in NOLTE – D.

Za konec te bolj ali manj formalne predstavitve podjetja INTECTUM (pri čemer bo sama vsebina delavnice v Lipbled po dogovoru obdelana v drugem tekstu drugega avtorja) morda samo še to, da že imamo praktično zelo podobno (načeloma enako) deklariran pristop k oblikovanju in izboljševanju procesov s sistemom vodenja po ISO 9001. Gre seveda za po kmečki pameti logične aktivnosti PDCA (planiraj, izvedi, preveri in ukrepaj), ki jih je neki Deming povezal v svoj krog in s tem postal slaven.

Kakorkoli, bistvo pristopa in ključ do uspeha INTECTUM je verjetno v spoznanju, da je v središču vsega (torej tudi problemov in rešitev) človek, pri čemer je motivacija vse prej kot prepovedana beseda. Da pa to ni povsem enostavna kategorija, ilustrira tudi obrobna izjava vodje

delavnice W. Büth (ob ričetu na Lipanci), da se trenutno ukvarja s proučevanjem razlike med tistim, kar nam nekdo reče, in med tistim, kar nam dejansko pove. Verjamem, da si je s tem belil glavo še preden je s svojo delavnico prišel v Slovenijo, in upam, da si jo še nekaj časa bo.

Stojan Ulčar

## BAROMETER SUGESTIJ

KUMULATIVA 2005		
ORGANIZACIJSKA ENOTA	ŠTEVILO SUGESTIJ	ŠTEVILO SUGESTIJ / ZAPOSLENEGA
PC OPAŽNE PLOŠČE	197	0,699
PC MASIVNO POHIŠTVO	20	0,241
PC NOTRANJA VRATA	110	0,456
PC MALOPRODAJA	10	0,323
DIREKCIJA	29	0,935
<b>Lipbled</b>	<b>366</b>	<b>0,548</b>

Cilj družbe Lipbled 2005: 1 sugestija / zaposlenega.  
V minulem letu je bilo podanih 366 sugestij. Dosegli smo 0,5 sugestije na zaposlenega.

Cilj družbe Lipbled 2004: 0,5 sugestije / zaposlenega.  
V enakem obdobju leta 2004 je bilo podanih 520 sugestij. Dosegli smo 0,7 sugestije na zaposlenega.

Vodstvo podjetja smatra, da je v letu 2006 dosegljiv cilj 1 sugestija / zaposlenega.

Srečko Magister

## PREJELI SMO CERTIFIKAT ISO 14001:2004



Moj predhodnik g. Henrik Blažič je v eno prvih številčk Novega glasila zapisal: »V prevodu mednarodnega standarda ISO 14001 je v naslovu zapisano Sistem ravnanja z okoljem. Delali smo ob pomoči zunanega sodelavca g. Bitenca od leta 1988 in prejeli certifikat v marcu leta 2002. Prejeti certifikat je velika obveza vseh odgovornih za vnaprejek«, je podčrtal pisec teh vrstic.

V spremni besedi želim poudariti, da smo to obvezo izpolnili. Vsebina novega standarda nas usmerja in obvezuje, da bomo kot podjetje in posameznik prepoznavali vse za nas pomembne vidike dejavnosti, izdelkov in storitev, s katerimi se ukvarjamo. Pri tem je vodilo naša politika do okolja in cilji, ki smo jih postavili. Novi standard ISO 14001 poudarja zavezanost zakonodaji, ki je zelo obsežna na evropskem nivoju, pri nas pa se posledično dopolnjuje. Obsežnost v tem delu je posledica slabega človekovega ravnanja in spoznanje nad tem je množica predpisov, v katerih so postavljene meje dovoljenega in sankcije.

Dobra praksa, ki jo poudarja prenovljeni standard, je tudi v tem, da uvajamo stalne izboljšave tudi na področju ravnanja z okoljem, da odpravljamo neskladnosti, to je nepravilnosti, ki jih standard ne dopušča, in ukrepamo tako, da jih ne ponavljamo. Pomembno je delati primerno majhne (velike) korake. Mnenja sem, da se v našem podjetju tega zavedamo, da je naš korak primerno velik.

novo GLASILO



Nov standard ali prenova standarda ni letni dogodek, kot so to nagrade in priznanja. S časom postane dober standard način dela, mišljenja, obnašanja, če je potrebno. Takrat je namen dosežen.

Srečko Magister



## PREDSTAVLJAMO SODELAVCE

**Petra Pajk, vodja prodajnega centra Lipbled na Rudniku v Ljubljani**



Običajno smo v rubriki Naši sodelavci predstavljali Lipovce z dolgim delovnim stažem v katerem so pustili neizbrisan pečat. To pot smo se odločili, da predstavimo sodelavko iz mlajše generacije, ki pa je svoje sposobnosti pokazala z zagnanim delom pri odprtju nove poslovalnice v Ljubljani.

**Petra, pred novim letom ste postali vodja Lipovega prodajnega centra na Rudniku v Ljubljani. Pri nastajanju prodajnega centra ste sodelovali od vsega začetka, tako da lahko mirno rečemo, da je prostor urejen po vaših zamislih in po vaših idejah. Ko se danes spominjate mesecev priprav, ste verjetno ponosni na delo, ki ste ga opravili. Kako se spominjate teh mesecev?**

Pretekli meseci pred otvoritvijo novega prodajnega salona so imeli svoje vzpone in padce. Kakor vsi projekti v življenju, je tudi meni moja prva večja poslovna naloga dala nove izkušnje in zelo popestrila življenje. Večkrat se je pokazalo, da je za uspešnim projektom potreben uspešen vodja in koordinator, za njim pa dober tim in sodelavci, ki ga sestavljajo. Najbrž nam vsem skupaj ne bi tako dobro uspelo, če ne bi bilo podpore višjega vodstva in razumevanja naših domačih, ko smo pozno v noč še zadnje dneve pred otvoritvijo pripravljali in izpopolnjevali prodajni salon.

Projekt je nastajal od meseca maja 2005 naprej, ko so potekala prva dogovarjanja o prodajnem prostoru. Od takrat naprej pa dnevi priprav, trdega dela, neprespanih noči, popravkov ter dogovarjanj za izvedbo projekta. Na podlagi koncepta, ki smo si ga v Maloprodaji načrtali, smo želeli v novem salonu prikazati kupcem, da ponujamo rešitve za celovito opremo stanovanjskih prostorov. Poiskati smo morali alternativne dobavitelje dopolnilnih programov, jih analizirati, primerjati s kvaliteto naših glavnih prodajnih programov in jih kakovostno vpeljati v naše ambiente. Mislim, da nam je z izbranimi programi to uspelo.

Poslovalnica ni samo prostor, zapolnjen s predmeti, ki jih je potrebno prodati. Pravi obraz trgovine so prodajalci. Sodelovali ste pri izbiri sodelavcev, aktivno

pa ste tudi sodelovali pri njihovem izobraževanju in uvajanju v delo. Po rezultatih prodaje v prvih mesecih je bila izbira sodelavcev prava. Ali se strinjate?

Za Prodajni center v Ljubljani smo iskali zanesljiv kader, urejene prodajalce z delovnimi izkušnjami v prodaji ter pripravljenostjo sodelovanja v manjšem timu. Izbrali smo 5 kandidatov, ki smo jih pričeli uvajati na Bledu že mesec dni pred otvoritvijo novega Prodajnega centra. Nekaj zanimivih izkušenj in predvsem novega znanja pa so si novi prodajalci nabrali tudi na sejmu, kjer so se prvič postavili v vlogo svetovalcev in se z vprašanji obiskovalcev nemalokrat spoprijeli z neznanimi informacijami. Izkušnje so pokazale, da ravno v takih primerih učenje maksimalno napreduje.



S pomočjo prodajalk iz Poslovalnice Bled smo v prvih mesecih ustvarili dobro delovno vzdušje, kjer smo nove prodajalce maksimalno pripravljali za samostojno delo. Glede na pestro ponudbo izdelkov, ki jih prodajamo v našem salonu v Ljubljani, je bilo učenja za vse veliko. Nad rezultati sem zadovoljna, priznati pa moram, da je poklic prodajalca vsakodnevna izkušnja, ki zahteva veliko sprotnega učenja. Kot vodja

Prodajnega centra si prizadevam, da jih motiviram za delo ter medsebojno razumevanje, ki je eden najpomembnejših dejavnikov za uspešen poslovni rezultat.

**Kakšni so vaši načrti v zvezi z vašo poklicno kariero v Lipbled?**

Priznam, da se je moja poslovna pot v Lipbledu strmo vzpenjala, zato o kakšnih večjih načrtih za prihodnost ne



morem razmišljati. Vsekakor pa se veselim novih izzivov in nalog, ki me izpopolnjujejo in nadgrajujejo mojo karierno in osebnostno podobo. Pri celotni organizaciji odpiranja novega Prodajnega centra v Ljubljani sem se prvič soočila z raznovrstnimi nalogami. Največji izziv zame pa je bil izris ter postavitve in oprema prodajnega salona. Glede na veliko podporo vodstva sem lahko uresničila veliko svojih idej in zamisli. Kot organizator sem se tudi prvič seznanila z vlogo vodje prodajnega salona, zato je moja trenutno največja naloga, kot sem že omenila, nuditi vso podporo in pomoč zaposlenim, da prenesejo prikazane zamisli našim bodočim kupcem in obiskovalcem. Z načrti širitve maloprodajne mreže v Ljubljani pa se poleg vodenja Prodajnega centra na Rudniku ponovno vračam tudi k novim delovnim nalogam za pripravo novega salona.

**Kljub temu, da vem, da zadnje čase niste imeli prav veliko prostega časa, imate sigurno kakšne hobije. Katere?**

Glede na občutno pomanjkanje prostega časa si vseeno najdem čas za razne športne aktivnosti primerne letnemu času, od rolanja, kolesarjenja, plavanja, smučanja, aerobike, tenisa,... Redno prebiram literaturo znanih tujih in slovenskih motivatorjev ter v strokovnih revijah članke s podobno vsebino. Najraje pa svoj prosti čas preživim s fantom, v krogu družine ali s prijateljicami.

**Za konec pa še eno vprašanje – vaš življenjski moto?**

Vsi, ki so me spoznali, so opazili nasmeh na mojem obrazu. To je moto, ki me pozitivno navdihuje in daje energijo za ves dan: »Nasmeh nič ne stane, vendar čudežno deluje. Obogati tistega, komur je namenjen in ne osiromaši tistega, ki ga poklanja. Ni ga moč kupiti, izposoditi ali ukrasti, ker ima vrednost samo, kadar se ga podarja.«

**Petra, hvala za prijeten pogovor. Še naprej vam želim uspešno delo v Lipbled. Še naprej naj vas spremlja nasmeh na vašem licu.**

*Anton Koncilja*

## PREHLAD ALI GRIPA? OSLABLJEN IMUNSKI SISTEM!

Razmišljala sem, kakšna naj bo tema za članek v tem mesecu, ob poplavi bolezni dihal in prehladov (tudi mene je namreč "položilo"). Odločila sem se napisati nekaj o našem imunskem sistemu. Pri tem sem si pomagala z razmišljanjem dr. Alojza Ihana, ki v svoji knjigi "Imunski sistem in odpornost" opisuje sam imunski sistem in grozovite posledice oslabljenega imunskega sistema. Verjemite, branje te knjige te popolnoma prestraši in prepriča, da se zopet malo zamisliš nad svojim življenjem, četudi si še tako učen na področju preventive...

Še posebej pomembno je, da skrbimo za svoje telo in duha s pravilno prehrano in ustreznim načinom življenja, saj s tem krepimo imunsko odpornost, ki je pomembna pri boju z različnimi virusi, tudi pred virusom ptičje gripe, ki napada zlasti tiste, ki so v stalnem stiku z okuženo perjadjo in tiste z oslabljenim imunskim sistemom, to so starejši ljudje in otroci ter ostali kronični bolniki.

Imunski sistem deluje povsem izven našega zavedanja, ker ga ne moremo nadzorovati. Vsak dan prejme in predeluje na milijone različnih mikrobov, za katere se odloči, ali so "dobri" ali "slabi". Na ta način se zgradi biološka oziroma molekularna identiteta posameznika, podobno kot razum omogoča razvoj osebnostne identitete. Njegovega delovanja ni moč čutiti, posledice pa so več kot razvidne in občutne. Preko posledic pa se lahko naučimo zaznavati zakonitosti delovanja in tako spoznavamo sebe, telo in svoje zdravje. Na kratko, preko spoznavanja sebe lahko vplivamo tudi na večjo odpornost.

Zdrav človek na hitro opravi s prehladnimi obolenji, oslabljen imunski sistem pa je takrat, kadar se navaden prehlad sprevrže v pljučnico ali celo meningitis. V našem telesu biva mnogo bakterij in mikrobov, ki se pod ugodnimi pogoji, ki jih dopusti oslabljen imunski sistem, razvijejo v destruktivne napadalce in povzročitelje mnogo hujših bolezni kot so levkemija, limfom, napredovalni rak, aids...

Na delovanje imunskega sistema vplivajo debelost, enostranske diete, alkohol, kajenje, stres, depresije, kronične okužbe (sinusitis, bronhitis), žita v hrani, maščobe v hrani, odvajanje blata, dodajanje vitaminov, telesna vročina, ki se ponavlja večkrat, virusne bolezni (herpes, bradavice), pregled krvi (večkrat na leto, vsakih pet let ali nikoli).



Veliko smo že govorili o stresu, pa mi morda kdo ni verjel, zato bi rada podkrepila svoje mišljenje z besedami dr. Ihana: "Če človek živi v skladu s svojimi čustvi in svojo okolico, mu to daje zadovoljstvo in energijo. To po eni strani nedvomno ugodno vpliva na imunski sistem in na njegovo sposobnost za obrambo proti bolezenskim mikrobom. Po drugi strani pa zadovoljen in energije poln človek tudi bolje opazuje, odločneje uravnava svoje življenje, ne išče stresov, se ne prepušča različnim zasvojenostim (kajenju, alkoholizmu, deloholizmu), je fizično aktivnejši."

**Skratka, tudi naš imunski sistem je odvisen od našega psihičnega počutja in dnevnih vplivov nanj.**

Spomnimo se tistega, kar skušam vedno poudarjati, da tudi takrat, ko smo v največji stiski in ne vidimo rešitve, stisnemo zobe, premislimo in pomislimo, da je nekomu še slabše kot nam in da je naše življenje prav toliko vredno kot kakšno drugo.

Ohranite samospoštovanje, naredite nekaj zase, bodite zadovoljni tudi s tistim, kar že imate, pa boste imeli večjo voljo, da boste poskrbeli tudi za svoje telo in splošno zdravje!

**Pa zdravi ostanite!**

*Simona Ažman,  
koordinatorka nevladnih  
preventivnih programov  
v regiji, svetovalka na področju  
človeških virov*

**lipbled®**

## SPREMEMBA DELODAJALCA

Nadaljevanje iz prejšnje številke

### Odgovornost za terjatve delavcev

Ob prenosu ima lahko delodajalec prenosnik do delavca še stare, neporavnane obveznosti. Te terjatve delavca ne ugasnejo, ampak zanje odškodninsko odgovarjata tako delodajalec prenosnik kot delodajalec prevzemnik. Njuna odgovornost je solidarna, tako da lahko delavec do popolnega plačila zahteva plačilo terjatve od enega ali drugega (delodajalca pa potem med seboj uredita regresno razmerje). Enako usodo pa delijo tudi tiste terjatve, ki so nastale zaradi delavčeve odpovedi pogodbe o zaposlitvi, in sicer, ker so se zaradi prenosa podjetja iz objektivnih razlogov poslabšale njegove pravice iz pogodbe o zaposlitvi.

### Odklonitev prehoda

Seveda pa ima delavec vedno pravico, da zavrne prehod k novemu delodajalcu in s tem dejansko odkloni opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku. Vsak ima namreč pravico, da si svobodno izbere delodajalca in ga ni mogoče prisiliti v sklenitev pogodbe o zaposlitvi z določenim delodajalcem, če tega ne želi.

Če delavec ne želi preiti k delodajalcu prevzemniku, ima delodajalec prenosnik možnost, da takemu delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, seveda s posledicami, ki veljajo v primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca. Delavec pa v tem primeru ne bo mogel uveljavljati pravice do denarnega nadomestila.

Boljše možnosti ima torej delavec v primeru, če pri novem delodajalcu uveljavlja pravico do odpovedi, ker so se mu iz objektivnih razlogov poslabšale pravice iz pogodbe o zaposlitvi. Tako bo imel pravice kot v primeru, da mu delodajalec odpoveduje pogodbo iz poslovnih razlogov, prav tako pa tudi pravico do nadomestila na Zavodu za zaposlovanje.

### Začasen prenos podjetja

Tudi v primeru, če se podjetje le začasno prenese od delodajalca prenosnika na delodajalca prevzemnika, torej ko se opravljanje dejavnosti le začasno prenese na drugega delodajalca, se za tisto obdobje zamenja dotedanji delavčev delodajalec. Zato je treba tudi v tem primeru zaščititi delavca in njegove pridobljene pravice, čeprav se bo po določenem času delavec vrnil k svojemu prejšnjemu delodajalcu.

V primeru začasnega prenosa lahko pride do dveh situacij:

- delodajalec prenosnik na podlagi pravnega posla začasno prenese podjetje prevzemniku in ga torej po preteku določenega časa prevzame nazaj – pravice in obveznosti delavcev iz delovnih razmerij bodo ponovno prešle nazaj na »starega delodajalca« (delodajalca prenosnika) ali pa



delodajalec prenosnik prenese podjetje na enega prevzemnika, nato pa ga po poteku določenega časa ne prevzame nazaj, ampak ga prenese spet na nekega novega prevzemnika – pravice in obveznosti delavcev bodo prešle na novega prevzemnika.



## Vloga sindikata pri prenosu

Preden bo prišlo do same spremembe delodajalca, pa bosta morala oba, tako delodajalec prenosnik kot tudi delodajalec prevzemnik, skupaj izpeljati določen postopek.

Tako bosta morala delodajalca najmanj 30 dni pred prenosom podjetja obvestiti sindikate pri delodajalcu prenosniku o:

- datumu ali predlaganem datumu prenosa,
- razlogih za prenos,
- pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa za delavce ter
- o predvidenih ukrepih za delavce.

Poleg obveščanja pa se bosta oba delodajalca morala s sindikati pri delodajalcu prenosniku tudi posvetovati, in sicer z namenom, da se doseže sporazum. Delodajalca sta se dolžna najmanj 15 dni pred prenosom s sindikati posvetovati o pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa za delavce ter o predvidenih ukrepih za delavce, torej o vprašanih, o katerih sta bila dolžna sindikate že predhodno obvestiti.

Oba delodajalca sta si dolžna prizadevati za uskladitev stališč, ki jih ima sindikat pravico podati v zvezi s temi vprašanji. Vsa prizadevanja naj bi torej šla v smer doseganja sporazuma.

V kolikor pa sindikat pri delodajalcu prenosniku ni organiziran, pa morajo biti delavci, ki jih prenos zadeva, neposredno obveščeni o vseh vprašanih, o katerih bi bil sicer obveščen sindikat in to v enakem roku – 30 dni pred prenosom podjetja.

*Jasna Erman*

## REDNI LETNI SESTANEK PLANINSKE SEKCIJE Lipljed

Lipovi planinci smo se v petek, 16. decembra 2005 zbrali na rednem letnem sestanku planinske sekcije na Direkciji. Pohvalimo se lahko, da smo osvojili vse zastavljene cilje. Imeli smo 15 planinskih izletov, od tega 4 v tujini. Najvišji vrh je bil Punta di Rocca v grebenu Marmolade ter Reisseck. Vseh petnajst pohodov so opravili Janez Pikon, Valentina Bijol in Zdravko Zalokar. Enega manj se je udeležila Anica Veber, na trinajstih pohodih sta bila Jelka in Jordan Blažević, na



### Plan pohodov 2006

1. januar	Rudnica	948 m
12. februar	Potoška gora	1283 m
18. marec	Učka - Vojak	1396 m
9. april	Pekel pri Borovnici	500 m
23. ali 24. april	Rudnica	948 m
13. maj	Mrzlica	1122 m
28. maj	Žetiče	1922 m
11. junij	Lepenatka	1425 m
	in Rogatec	1557 m
25. junij	Sinji vrh	1002 m
	in Golaki	1495 m
8. julij	Lipnik nad Dunjo	1800 m
6. avgust	Porta Vescovo	2472 m
27. avgust	pot Anita Goitan	2666 m
17. september	Grosse Rosennock	2440 m
1. oktober	Kompotela	
	v Kalškem Grebenu	1989 m
28. oktober	Jošt	847 m



dvanajstih Albina Ristič in Jože Marolt, Anton Cerkovnik je bil enajstkrat in devetkrat Jelka Kunej in Franc Bijol, Vabimo vas, da se nam na kakšnem od pohodov pridružite tudi vi.

*Zdravko Zalokar*

# PODČETRTEK - 2006

Razpisujemo proste počitniške kapacitete v garsonjeri v Podčetrtku za obdobje februar 2006 - avgust 2006

Razpisni roki so naslednji:

	sob.										sob										sob.										sob									
februar	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3												
marec	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31												
april	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28												
	29	30																																						
maj			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26												
	27	28	29	30	31																																			
junij						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24											
	25	26	27	28	29	30																																		
julij							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22												
	23	24	25	26	27	28	29	30	31																															
avgust										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19												
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2																										

**PRIJAVE** pošljite na naslov splošnega sektorja direkcije LIP Bled. V primeru, da kapacitete ne bodo v celoti zasedene, bomo poskušali prijave strniti v celoto, preostale proste kapacitete pa ponuditi zdravilišču Atomske toplice za njihovo uporabo.

Cena najema apartmaja je za zaposlene in upokojene Lipbled 5.600 SIT na dan. Cena najema apartmaja za tuje je 7.000 SIT na dan. V ceno je vključen DDV.

## PRIJAVNICA ZA LETOVANJE

⊙ V APARTMAJU V PODČETRTKU

PRIIMEK IN IME:....., STANUJOČ: ..... ROJ. LETO: ....., ZAPOSLEN V

LIP PC \_\_\_\_\_ . ☎ doma: .....

Počitniški objekt želim koristiti od \_\_\_\_\_ do \_\_\_\_\_ ali od \_\_\_\_\_ do \_\_\_\_\_

Poleg mene bodo letovali še:

	PRIIMEK in IME	Leto roj.	NASLOV	ZAPOSLEN v
1.				
2.				
3.				
4.				

Podpis:

## Kontinuiran proces izboljšav KVP<sup>2</sup> – delavnice

V okviru druge faze preoblikovanja podjetja, ki jo je predstavil predsednik uprave v 22. številki Novega glasila, sta zapisani sledeči točki:

- pregledati in po potrebi spremeniti delovne postopke (delovni postopki se niso prilagajali novim tehnologijam) in



- pregledati in ustrezno spremeniti organizacijo (zaradi spremenjenih postopkov je potrebno spremeniti organizacijo).

Stalne spremembe okolja posledično vodijo v kontinuirano prilagajanje organizacijskega procesa. Seveda so spremembe sprejemljivejše in manj boleče, če se izvajajo tekoče – so stalna praksa fleksibilnega podjetja.

Omenjene aktivnosti izvajamo tudi s pomočjo strokovnjakov iz podjetja PISK Maribor. Najprej smo v vseh proizvodnjah v PC Notranja vrata, PC Opažne plošče in PC Masivno pohištvo izvedli šestdnevno usposabljanje in ga nato nadgradili z delavnicami.

Usposabljanje je vključevalo osnovne teme proizvodne organizacije:

- **vodenje** – v sodobni organizaciji je izrazito ciljno vodenje ob humani in odprti kulturi,

- **motivacija** – glavni gradnik motivacije je ustvarjanje pozitivne klime in stimulativena nagrajevanja, o kateri je bilo mnogo govora na usposabljanju. Zakaj ne bi v tednu ali vsak dan pohvalili sodelavca, ki nam je najbolj pomagal ali uspešno rešil težavo!?

- **komunikacija** – odraža se na počutju posameznika. Še vedno drži star slovenski pregovor, da lepa beseda lepo mesto najde,

- **reševanje konfliktov** – bistveno je pravočasno zaznavanje konfliktov in reševanje konfliktov brez poražencev,

- **usposabljanje** – uvajanje novih sodelavcev v delo s štirostopenjsko metodo (priprava, demonstracije, ponavljanje in zaključek) do njegove popolne samostojnosti je učinkovit način priučevanja,

- **oblikovanje dela** – cilji so dosegati visoko stopnjo humanizacije dela, racionalizacije dela, povečanje produktivnosti, zniževanja stroškov, krajšanja pretočnih časov in povečanja konkurenčne sposobnosti,

- **normiranje,**

- **racionalizacijske metode** – konkretno smo se spoznali s potekom, metodami in tehnikami za izvedbo delavnic,

- **planiranje in krmiljenje proizvodnje.**

V drugem delu smo izbrali teme delavnic. To so konkretni primeri iz proizvodnje ali določeni deli procesa, ki ga bomo poskušali izboljšati.

Sistem delavnic izhaja iz japonskega sistema stalnih izboljšav KAIZEN, ki so ga v družbi Volkswagen modificirali v KVP<sup>2</sup> Workshop – vodenje stalnih izboljšav v

novi GLASILO

podjetju s pomočjo delavnic. KVP<sup>2</sup> je orodje, ki odpravlja zapravljanje na vseh področjih podjetja, uporablja potencial idej in inteligenco sodelavcev, ne nadaljuje prejšnjih aktivnosti, je trajen proces, ne enkratni ukrep, je namenjen vsem in obravnava vse poteke in procese, pospešuje in optimira vse procese in delovne poteke, za uvedbo in pretvorbo zahteva neomejeno podporo vodstva, odpira vse rezerve na področju delovne organizacije in spodbuja sodelavce za sodelovanje in je usmerjen h kupcu.

Člani delavnic so sodelavci, ki jih problem neposredno zadeva, saj ga tudi najbolj poznajo. To so sodelavci delovnega mesta oziroma procesa, njihov dobavitelj in odjemalec, vodja DS, predstavnik vzdrževalcev, tehnolog in animator, ki povezuje delavnico. Animator vsekakor ni vezan na problem. Njegova vloga je, da skrbi za konstruktivno klimo v skupini in usmerja celotni potek delavnice. Delavnice potekajo 3 dni v rednem delovnem času, člani delavnic pa v tem času na rednih delovnih mestih nadomeščajo sodelavci. Zadnji dan delavnice so ukrepi predstavljeni vodstvu. Ukrepe odgovornih realizirajo v dogovorjenem roku. Bistveno je, da sodelavci na izbranih delovnih mestih sami rešujejo probleme in da se izbrani ukrepi tudi realizirajo. Vodstvo zagotovi sredstva za realizacijo ukrepov in nadzoruje njihovo izvršitev. Člani delavnic so ob izvedbi ukrepov nagradjeni. Delavnica se zaključi s predstavitvijo izvedenih ukrepov v praksi – ogledom.

V PC Notranja vrata so zaključili štiri delavnice. Transparentni rezultati delavnic so (navajam le pogloblitve):

- Linija I.S.E. – 13 % izboljšana produktivnost, ukinitve delavnega mesta na liniji, zmanjšanje izmeta, izločitev kontrolne operacije iz procesa,

- Furnirnica – povečanje produktivnosti za 8 %, 1 % manjši izmet, prihranek časa (7 %) in materiala (2 %), zmanjšanje transportnega časa,

- Montaža – večja učinkovitost, izboljšanje izkoristek linije, racionalizacija delovnih nalog na liniji, humanizacija del. Mesta,

- Oddelek PDR – prihranek materiala, izboljšanje produktivnosti za 20 % na delavnem mestu furniranje in brušenje, krajši pretočni čas za 15 %, izboljšanje točnosti izdelave, izboljšanje planiranja, zmanjšanje izmeta.

Iz tega lahko zaključimo, da so glavni učinki delavnic **zmanjšanje stroškov** (zmanjšanje izmeta, izboljšanje kakovosti), **povečanje produktivnosti** (optimiranje delovnih postopkov, izločanje nepotrebnih delovnih operacij) in **humanizacija dela**.

Z delavnicami spremenimo odnos do problemov. Krivice ne iščemo ali sankcioniramo, ker to ne vodi k reševanju problemov. **Problem, ki ga imamo, je naš, cilj pa, da ga odpravimo! Problemi izhajajo iz sistema! Nihče ne dela napak namerno!**

V splošnem lahko zaključim, da delavnice lahko interpretiramo kot nadgradnjo osvojene organizacije podjetja po delavnih skupinah.

Matej Mulej

## Osebna izkaznica



Ime in priimek: **Andrej Budna**

Starost: 53 let

Stalno bivališče: Slovenj Gradec

Andrej Budna je komercialist, od januarja 2006 zaposlen v Lipbled kot pomočnik direktorja PC Maloprodaja in inženiring.

Poklicno kariero je začel v Gorenju Velenje. Dinamično delo – delo z ljudmi, komuniciranje, nabava, prodaja in poglobljeno poznavanje naštetega ob nabiranju izkušenj pri aktivnem delu ga je prevzelo.

Temu delu je posvetil večino poslovnega in prostega časa, včasih tudi v škodo družine. Delo komercialista je v Gorenju opravljajal 14 let, nato pa vodil komercialo v Lesni, tovarni pohištva Pameče. Navezoval in ohranjal je poslovne stike s partnerji po Sloveniji in tujini, predvsem v Nemčiji, Avstriji in Madžarski, največ pa na trgih bivše Jugoslavije.

V zadnjih letih, ko je v lesni panogi poslovanje še posebej težko, je po najboljših močeh in z vso energijo reševal probleme in prišel do spoznanja, da je v komerciali vedno pravi čas za sprejem novih delovnih izzivov.

Z vso voljo in energijo je v Lipbled v začetku leta 2006 sprejel nove zadolžitve in se veseli aktivnega sodelovanja z novimi sodelavci.

Martina Šefman

### STANJE ZAPOSLENIH

	DECEMBER	JANUAR
PC opazne plošče	282	282
PC masivno pohištvo	83	80
PC notranja vrata	241	238
Maloprodaja&inženiring	31	30
Direkcija	31	34
<b>LIP BLED</b>	<b>668</b>	<b>664</b>

### KADROVSKE SPREMEMBE V DECEMBRU IN JANUARJU

#### Program opaznih plošč

prišli : Podlesnik Igor, Čajič Nina, Cesar Miha  
odšli : Berakovič Štefka, Zakrajšek Renata, Grilc Petra, Tavrlani Jakup  
upokojili : Stare Jože

#### Program pohištvo

prišli : Hauptman Igor  
odšli : Logar Martin, Bassanese Ivan, Stare Simona, Štros Bojana

#### Program notranja vrata

odšli : Mulej Domitrovič Alojz  
umrli: Šatej Antonija, Kalan Martin, Sodja Janez, Pretnar Anton

#### Maloprodaja in inženiring

prišli : Budna Andrej  
odšli: Maučec Martin, Jakše Edvard, Benedik Milena

#### Direkcija

prišli: Kozjek Nada, Kravanja Zvonka, Dežman Cirila, Stare Simona  
odšli: Torkar Borut, Naglič Andrej

**LIP – OV ZIMSKI DAN**



Zadnji čas, da začnete s treningom.

**RAZSTAVA TRIGLAVSKE  
LIKOVNE GALERIJE**

**Na ogled v treh zdravstvenih domovih:  
Na Bledu, v Bohinju in v Radovljici  
na ogled več kot 100 likovnih del**

Okno v triglavski svet pa bo od sedaj naprej odprto tudi v zdravstvenih domovih: na Bledu, v Radovljici in v Bohinju. Vse tri razstave so simbolno odprli v petek, 10. februarja 2006 v blejskem zdravstvenem domu, kjer so direktorji Zdravstvenega doma Bled, mag. Leopold Zonik, dr., direktorica radovljiškega zdravstvenega doma dr. Marjana Grm in vodja bohinskega zdravstvenega doma dr. Tanja Leskovar iz rok predsednika Triglavske likovne galerije Cirilka Kraigherja in staroste Triglavske likovne galerije gospoda Janeza Ambrožiča, prevzeli slike v hrambo. V kulturnem programu je nastopil oktet LIPBLED.

*Romana Purkart*



**V SPOMIN JANEZU SODJA**



Kot uredniški član Glasila si nekoč prihajal na upravo. Razvedriti si nas znal, nasmejan si bil, šaljiv. Bil si pravi bohinski sin in popotnik domačih in tujih pokrajin.

V tovarni na Rečici si bil med vodilnimi možmi. Da bili smo uspešni, si pripomogel tudi ti. Toda kratka je cesta življenja, kadar bolezen zdravje zamenja.

Mnogo prezgodaj so te d'jali v to črno zemljo, a vsem nam je sojeno isto, da za tabo gremo. Mirno počivaj ob cerkvi sv. Martina v naročju prelepih bohinskih gora, katere si ljubil iz vsega srca.

*Januša Dežman*

**lipbled**

**SNEŽI**

Padaj, padaj beli sneg  
na dolino in na breg.  
Zabriši gazi in pobeli poti.  
Zaspale so ptice pod plaščem noči.

Mesec na nebu  
potuje dalje v  
ledeni tišini.  
Ostale so želje  
po pomladni tišini.

Daleč in blizu  
je še pomlad.  
Padaj, padaj  
beli sneg preko livad.

*Januša Dežman*

### Sreda, 15. februar

Športna dvorana  
ob 16.00  
ob 20.15

### Petek, 17. februar

Knjižnica Blaža Kumerdeja Bled ob 17h

Gorjanski dom ob 19h

Knjižnica Blaža Kumerdeja Bled ob 19:30h

### Sobota, 18. februar

Športna dvorana ob 13.45

### Nedelja, 19. februar

Restavracija Panorama od 18h dalje

### Petek, 24. februar

Knjižnica Blaža Kumerdeja Bled ob 18h

### Sobota, 25. februar

Trgovski center Bled ob 15h

Smučišče Straža ob 17 h

Hotel Jelovica od 19h

### Nedelja, 26. februar

Zatrnik – otroška vlečnica od 12 h

Festivalna dvorana Bled ob 16h

### Torek, 28. februar

Trgovski center Bled, od 10. do 12. ure

Podhom – pred gasilskim domom, od 15. do 18. ure

3. – 5. marec, Zasip

### Sobota, 4. marec

Pokljuka

8. – 11. marec, Pokljuka

Nedelja, 12. marec, Pokljuka

Nedelja, 19. marec, Pokljuka

### Hokejska tekma:

DP kadeti: HK MK Bled : HK Maribor  
Elitna Koroška Liga (člani) - 2. tekma četrtfinala:  
HK MK Bled : USC Vita-Life Velden

### Pravljica za otroke: "O dvanajstih bratih in sestrah" (slovenska ljudska).

Pravljicična ura za otroke, stare vsaj tri leta, bosta pripravili Mateja Dežman in Breda Bogataj iz OŠ Orehek.

### Koncert samospjevin in opernih arij

Nastopajo: Klemen Torkar, Jaka Jeraša, Sonja Zupan, Mirko Šlibar, Jernej Valant in ansambel Storžič  
Vstop prost!

### Blejski večer: »Ekvador - v objemu Indijancev«

Popotovanje ob diapozitivih bo predstavila Andreja Jernejčič

### Hokejska tekma:

DP mlajši dečki: HK MK Bled : HD ML. Jesenice

### Družabna srečanja starejših občanov ob prijetni glasbi in plesu

### Predavanje "Steze do potice ali kako do nepovratnih sredstev Evropske unije"

predavatelj mag. Robert Marinšek (CMEPIUS)

### Pustni »žur« na Bledu

Pustni sprevid od Festivalne dvorane do Trgovskega centra in pustno rajanje z animatorji

### Funny race in ski party:

Nora zabava na najbolj nor dan v letu!  
Pričeli jo bomo s šaljivo tekmo, kjer pridejo do izraza tako hitrost, predvsem pa vaša izvirnost in iznajdljivost!  
Po tekmi bo sledila zabava z DJ, atraktivno barmansko skupino Leteče Flaše in predstavitev carving tehnike z baklami oz. pirotehničnimi dodatki.  
Cena / osebo: 20 EUR  
(štartnina, topla pijača in sladek prigrizek)

### Pustovanje ob plesni glasbi z nagradami za najboljše maske

### Športno – zabavna prireditve

**Pustni slalom za otroke in za odrasle (na eni smučki)**  
Prijavite se lahko do 12 h na spodnji postaji otroške vlečnice. Po podelitvi pokalov bo zabavni program za otroke. Prijavnine ni!

### Pustni živ – žav za otroke s čarodejem

Vstop prost!

### Otroško pustovanje z animatorji

### Vleka ploha

Predstavitve starega običaja vleke ploha, ki so ga izvajali naši predniki ob pustu. Tokrat bodo običaj oživel valški fantje iz Gorij in Podhoma.

### Mala zimska olimpijada Zasip 2006

**Eurosank 06** – atraktivno slalomsko tekmovanje drsečih objektov

**Svetovni pokal v biatlonu**  
**Svetovno prvenstvo mešanih štafet v biatlonu**

**16. poključski maraton v smučarskem teku**

19.2.2006	Tekaški center Gorjuše	1. zimski triatlon	Triatlon klub Bohinj Tel.: 04/5721 809 GSM: 041 589 853
-----------	------------------------	--------------------	---

### MAREC

4.3.2006	Pokljuka - Rudno polje	Eurosank 06 – atraktivno slalomsko tekmovanje drsečih objektov	ŠD Pokljuka Tel.: 04/2791 920
8.3.2006 ob 14.15	Pokljuka - Rudno polje	Svetovni pokal v biatlonu – sprint moški	ŠD Pokljuka Tel.: 04/2791 920
9.3.2006 ob 14.15	Pokljuka - Rudno polje	Svetovni pokal v biatlonu – sprint ženske	ŠD Pokljuka Tel.: 04/2791 920
11.3.2006 ob 10.15	Pokljuka - Rudno polje	Svetovni pokal v biatlonu – zasledovalno moški	ŠD Pokljuka Tel.: 04/2791 920
11.3.2006 ob 13.30	Pokljuka - Rudno polje	Svetovni pokal v biatlonu – zasledovalno ženske	ŠD Pokljuka Tel.: 04/2791 920
12.3.2006 Ob 11.00	Pokljuka - Rudno polje	Svetovno prvenstvo mešanih štafet v biatlonu	ŠD Pokljuka Tel.: 04/2791 920
19.3.2006	Pokljuka - Rudno polje	16. Poključski maraton v smučarskem teku	ŠD Pokljuka Tel.: 04/2791 920

### AVGUST

26.8.2006		20. triatlon jeklenih	
-----------	--	-----------------------	--

## PORTRETI DR. FRANCETA PREŠERNA

Delo slikarjev in kiparjev prve generacije AU Ljubljana.



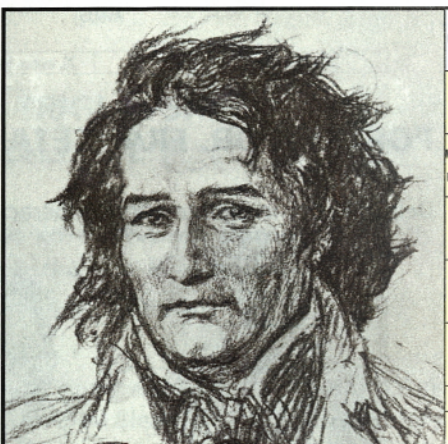
# NAGRADNA KRIŽANKA

Geslo iz nagradne križanke, izrezano in prilepljeno na dopisnico, pošljite na naslov : LIP Bled, Rečiška 61/a, 4260 Bled (za Novo Glasilo) do petka, 10. marca 2006. Nagrade so : 1. vikend v Podčetrtku, 2. majica, 3. kapa.

Pravilna rešitev gesla iz nagradne križanke 23. številke Novega Glasila : VESELO BOŽIČNO IN NOVOLETNO PRAZNOVANJE

Izžrebani so bili : 1. nagrada – DUŠAN KEJŽAR iz Boh. Bistrice, 2. nagrada STANKO HODNIK iz Bohinjske Bistrice, 3. nagrada – KARMEN NOVAK iz Žabnice.

Čestitamo !



		AVTOR IN OBLIKA KRIŽANKE: ACI PETERNEL		ZREDNA LEPOTA	STROKOVNIAK ZA LATINSKI JEZIK	MLADOSTNIK	STARO ODPADNO ZELEZO	HRVAŠKA NAFTNA DRUŽBA	NOS BREZ SREDINE	RAZTEZANJE PLINOV	AMERIŠKI MACESEN S TROJIM LESOM		
		LESENO PIŠČALI PODOBNO PIHALO		2									
		MINERALNA VODA IZ RADENCEV								10			
		NENAGLASNE BESEDE									STANE MANCINI GORICE V USTIH, SOOR		
		MOČ, JAKOST, JACINA				12		ZDRAVILISČE V BELGIJI PRISTAVA V MADŽAR. OKOLJU					
		NEIMENOVANA OSEBA		16			REKA V ANGLIJI	ZLATO JABOLKO			19		
		OBRAT ZA TISKANJE PRIMEK PAPEŽA PLJA XII									6		
lipbled	KDOR JE SKOPLJEN	STARO-KATOLIČAN	BRENKALO NA 6 DO 10 STRUN	SREDINA KACE	ZASLUŽEK ENEGA DNE	ENOTA ZA MERJENJE TLAKA GL. MESTO LATVIJE					ZOFKA KVEDER RUSKI FILOZOF (PJOTR)	24	
	VOJAŠKA ENOTA	5					SPORTNIKI, KI GOLJUO TEK OTOČJE MED ALJASKO IN KAMČATKO					MESTO V ITALIJI	
	PRIPRAVA, V KATERO VTKARNEMO VTIČ		9				REKA V SRBIJI VZDEVEK ISMETA VOLJEVICE	8					
	NATJE			VRSTA UMETNE SMOLE	VDIHLJAJ	23			HRIBOVEC, DOMAČIN IZ ROVT	ČEŠKA PRITRILNICA	OMAMA	22	
	REGULATOR RAVNALO	14						OTOK V EGEJSKEM MORJU, GRČIJA				1	
	SKUPINA NASILNIH LJUDI, TOLPA					KIT. PISATELJ GUANZHONG	NACIN GRADNJE CEST		VISEČ SNEŽNI ZAMET	MLADA RASTLINA			
lipbled	OTOČJE V MOLUKIH, INDOZEZIJA BOBNANJE ZA PREDAJO				BAJKA			RODBINA, SORODNIKI AKACIJA IZ DRUŽINE MIMOZOVK					
	ŠAL BREZ KONCA			KITAJSKI POLITIK (GUOFENG)	REKA NA SLOVAŠKEM		LASTNINA VZDEVEK DWIGHTA EISENHOWERJA					TAPETA, STENSKA OBLAGA	TAT, KI KRADE IZ ŽEPOV
	ATLET S TRINIDADO BOLDON			SMUČI	ZBOR LJUDI, MITING	7		RUSKA IGRALKA SAVINA	UBOJ		VRV, VOŽE	OTOK V PRESHANSKEM JEZERU	
	MORSKA ŽIVAL IZ RAZREDRA KGLKO-KOŽCEV	3										POSLOVNA ENOTA	JUD
	MUSLI-MANSKI BOG				ZUJ DUH, SATAN				PRIMORSKA RASTLINA, OŽEP	BARU			18
	ČUDOVITOST, LEPOTA, DIVNOST	17					VNETJE TKIVA ZARADI MRAZA	21					
	GR. JUNAK, PO KATEREM SO DOBILE IME VISOKE SOLE						DOMAČA PERJATA ŽIVAL	15			DARILO		

**SLOVARČEK:** PACELLI - papež Pij XII., ČAADAJEV - ruski filozof, LUO - kitajski pisatelj, KAI - otočje v Molukih, USK - reka v Walesu

GESLO KRIŽANKE

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----