

**lipbled.**

# Novo Glasilo

DELNIŠKE DRUŽBE LIP BLEĐ

LETO 2

PETEK, 13. 6. 2003

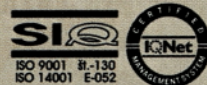
ŠT. 8



Začela se je poletna sezona ...

tara collection

*Pesem gozda v vašem domu!*



## Dragi sodelavci,

V LIP Bled, d. d. bomo 26. tega meseca imeli 8. skupščino delničarjev. Brez pretiravanja lahko rečemo, da je skupščina delničarjev najpomembnejši dogodek v življenju gospodarske družbe. Na njej se odloča o ustanovitvi in razpustitvi družbe, delitvi bilančnega dobička in dividend in zaupanju upravljalcem in nadzornikom poslovanja.



Enkrat na leto morajo torej upravljalci družbe delničarjem oziroma lastnikom pokazati bilanco upravljanja z njihovim premoženjem. Delničarji preverijo ali sta uprava in nadzorni svet ravnala kot dober gospodarstvenik, ali dovolj uspešno in prizadevno plemenitita kapital, ki so ga naložili v družbo.

Pravo gospodarsko družbo definira kot organizacijo, katere cilj je pridobivanje dobička. Vemo, da je dobiček zelo nestanovitna kategorija. Vlaganje kapitala v gospodarsko družbo je tveganje, ki osnovni vložek lahko po eni strani silno poveča, po drugi strani pa tudi prepolovi. Delničarji se s tem tveganjem soočajo ves čas. Njihovi prihranki so v rokah posloводства, ki odgovarja za poslovanje družbe. Lastnikov ne zanimajo težke razmere na trgu, še manj notranje organizacijske, kadrovske ali druge podobne okoliščine. Zanje je bistvena obet, da so njihovi prihranki v rokah sposobnega in zaupanja vrednega posloводства, ki ima vse pristojnosti izvajanja ukrepov, da se družba uspešno prilagaja trgu in uredi svoja notranja odprta vprašanja. Ta mandat poslovodu delničarji vsako leto znova podelijo z razrešnico upravi in nadzornemu svetu.

Vsi deli gospodarske družbe, od vrha uprave do delavca začetnika v prvem tarifnem razredu, se morajo torej zavedati, da je njihova glavna naloga plemenititi kapital, ki so ga lastniki vložili v družbo in stremeti k ustvarjanju dobička. Kapital je namreč tisti, ki ustvarja delovna mesta in skrbi za socialno varnost zaposlenih in njihovih družin. Kvalitetno delo, torej delo, ki bo zapolnilo

proizvodne kapacitete podjetja, ohranilo ustrezen nizek nivo stroškov in ustvarilo veliko dodano vrednost, je edina pot, da družba svoj kapital ohrani in ostane privlačna za vlagatelje ter si zagotovi svojo eksistenco do naslednje skupščine delničarjev.

Dragi sodelavci, uredniški odbor vam želi, da bi čimbolj »hladno« prenašali vroče poletne dneve in si v času letnega dopusta nabrali novih moči in volje za predano delo našemu podjetju.

Glavni urednik, Andrej naglič

## 8. skupščina delničarjev LIP Bled, d.d.

V četrtek 26. junija bo v prostorih predavalnice Lipbleda že 8. skupščina delniške družbe. Dnevni red seje je bil skupaj s sklepi, ki jih k posameznim točkam predlagata uprava in nadzorni svet družbe, 16. maja objavljen v dnevnem časopisu Delo in na spletnih straneh ljubljanske borze.

Okvirna lastniška struktura osnovnega kapitala LIP Bled, d.d., ki se zaradi trgovanja na prostem trgu neprestano spreminja, je naslednja: skladi (KAD, SOD) 32,70%, PID-i 14,80%, pravne osebe 17,72%, fizične osebe 33,61%, lastne delnice 1,17%. Delničarji se skupščine lahko neposredno ali posredno udeležijo, če svojo udeležbo pravočasno prijavijo vodstvu družbe. Letos se je rok za prijavo iztekel 12. junija. Posredno se delničarji skupščine udeležijo preko pooblaščenec, ki jih pooblastijo, da v njihovem imenu izvršujejo glasovalno pravico. Kot pooblaščenec bodo v imenu fizičnih oseb letos glasovalno pravico izvrševali ga. Irena Cepič (Direkcija), g. Andrej Polajnar (Bohinj) in g. Zvone Zubčić (Rečica).

Sejo skupščine bo otvoril predsednik uprave družbe g. Alojz Burja, po izvolitvi delovnega predsedstva pa jo bo predvidoma vodil predsednik nadzornega sveta g. Nikolaj Bevk. Seji bo prisostvoval notar g. Stane Krainer. Skupščina delniške družbe se bo seznanila z letnim poročilom, poročilom nadzornega sveta o letnem poročilu in predvidoma podelila razrešnico upravi in nadzornemu svetu. Z razrešnico skupščina potrdi delo uprave in nadzornega sveta v preteklem poslovnem letu in ju na nek način razreši odgovornosti za poslovanje. V okviru podelitve razrešnice je mogoča razprava o učinkovitosti dela tako uprave kot tudi nadzornega sveta.

V nadaljevanju seje bo skupščina imenovala revizorja za poslovno leto 2003 in predvidoma sprejela predlog novega statuta delniške družbe. Z uveljavitvijo novele Zakona o gospodarskih družbah je postalo nujno uskladiti določbe statutih gospodarskih družb z novo zakonodajo. Novosti se nanašajo predvsem na ureditev sistema delitve čistega oziroma bilančnega dobička. Ob zaključku lastninskega preoblikovanja družbe pa so postale brezpredmetne in neuporabne tudi številne določbe statuta, ki se navezujejo na Zakon o lastninskem preoblikovanju podjetij. Predlog novega statuta je tako po obsegu precej manjši od veljavnega statuta, po oceni uprave pa tudi bolj operativen, pregleden in jasen.

Priprava in izvedba skupščine delničarjev je zahteven proces, ki traja nekaj mesecev. Vodstvo družbe mora zagotoviti primerno obveščenost delničarjev in paradržavnih organov in poskrbeti za uskladitev predlaganih sklepov z lastniki. Dobro pripravljena skupščina delničarjev torej poteka hitro, brez zapletov in dramatičnih preobratov, brez presenečenj. Skratka dolgočasno, kot bi utegnili reči večina opazovalcev.

Andrej Naglič

### KAZALO:

Dragi sodelavci,	2
8. skupščina delničarjev Lip Bled, d.d.	2
POSLOVANJE V MAJU 2003	3
PROGRAM MASIVNO POHIŠTVO KOT SAMOSTOJNI PROFITNI CENTER	3
PREDSTAVITEV PROGRAMA OPAŽNE PLOŠČE	4
PREDSTAVLJAMO SODELAVCE	5
PRIROČNIK O SUGESTIJI	7
ODŠEL JE JANEZ ERČULJ	8
KAJ PIŠEJO O NAS	8
SINDIKALNI SKLAD PRI SVETU GORENJSKIH SINDIKATOV	9
PRERAZPOREDITEV NA DRUGO DELO	9
ČISTO OKOLJE - USAKDANJA SKRB PRIZNANJE	10,11
ODBOJKARSKI KLUB MERKUR Lipbled	12
DELAUSKI PRAZNIK - TOKRAT MALO DRUGAČE	13
RAZPORED GARSONJER	14
KADROVSKE SPREMEMBE	15
KRIŽANKA	16

## POSLOVANJE V MAJU 2003



Fizični obseg proizvodnje v maju je zaostal za lanskoletno majsko proizvodnjo za 22 % ter 14 % za načrtovano. Proizvodnja opaznih plošč je edina, ki presega lanskoletno in sicer za 3 % ter načrtovano za 9 %. Program pohištva zaostaja za lanskoletno proizvodnjo 20 % in za načrtovano 31 %, medtem ko notranja vrata in podboji za lanskoletno zaostajajo 36 %, za načrtovano pa 27 %.

Za obdobje januar – maj 2003 lahko ugotovimo 16 % zaostajanje za lanskoletnim obsegom proizvodnje. Vzrok zaostajanja je predvsem nizek obseg proizvodnje notranjih vrat in podbojev, ki je 29 % manjši kot v enakem lanskem obdobju. Proizvodnja opaznih plošč v letošnjem letu dosega lanskoletni obseg, program pohištva pa ga za 3 % presega. Glede na načrtovani obseg proizvodnja celotne družbe zaostaja 13 %, saj le program opaznih plošč presega načrtovanega in sicer za 4 %, medtem ko pohištvo zaostaja 13 % ter notranja vrata in podboji 26 %.

Vzrok za nizek obseg proizvodnje notranjih vrat in podbojev je predvsem izpad naročil na nemškem trgu ter selekcioniranje kupcev na trgu bivše Jugoslavije zaradi neplačil.

Dosežena prodajna vrednost Lipbleda v maju 2 % zaostaja za načrtovano. Program opaznih plošč načrtovan obseg prodaje 22 % presega, medtem ko pohištvo zaostaja za 9 %, notranja vrata in podboji pa 17 %.

V obdobju januar – maj 2003 celotna prodajna vrednost 7 % zaostaja za načrtovano. Prodaja opaznih plošč je 15 % višja, pohištvo zaostaja 4 %, notranja vrata in podboji pa 21 %. Vzroki za nedoseganje načrtovane prodajne vrednosti so poleg nizkega obsega naročil ter selekcioniranja kupcev zaradi slabe plačilne sposobnosti še v pritisku na zniževanje cen v izvozu ter nizki rasti kupne moči na domačem trgu.

Poslovna pričakovanja v Sloveniji so trenutno bolj slaba kot dobra. Kljub temu pa je poslovni svet ves čas v pričakovanju, kdaj se bo zgodil preobrat v konjunktornem ciklusu, ki se je vse zadnje leto stalno odmikal v prihodnost.

Irena Cepič

## PROGRAM MASIVNO POHIŠTVO KOT SAMOSTOJNI PROFITNI CENTER



Začetki pro-izvodnje pohištva segajo v daljno leto 1974. Ta proizvodni program je izšel pravzaprav iz takrat tržno nezanesljivega programa opaznih plošč kot njegova alternativa s ciljem boljšega izkoriščanja žaganega lesa lastne proizvodnje, dviga stopnje obdelave lesa in nenazadnje, ohranitve delovnih mest in zagotavljanja socialne varnosti zaposlenih. Oba programa

sta bila dolga leta tesno povezana in se medsebojno dopolnjevala, v dolgih letih razvoja pa sta šla vsak svojo pot. V pohištvo so vstopali novi materiali in tehnologija, proizvodni program se je bistveno spremenil - od skromnih začetkov izdelave delov pohištva do proizvodnje in prodaje visokokvalitetnih programov lastne blagovne znamke.

Zaradi ekstremne različnosti programov je bilo tovarno kot celoto vse težje obvladovati, odhod strokovnega kadra, ki je oba programa razvijal, pa je težave še povečal.

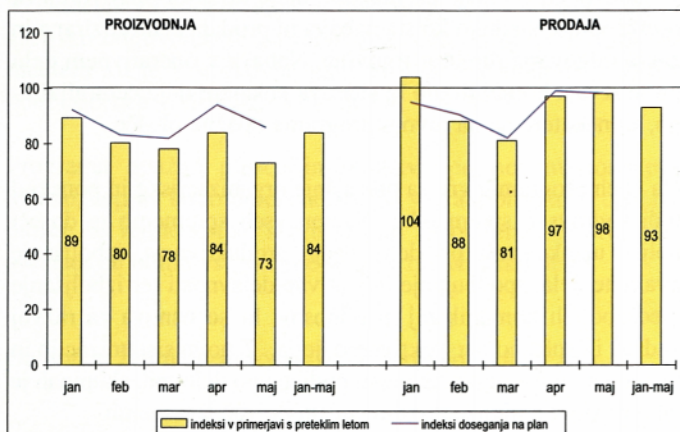
Specializacija za področje posameznih programov se je pokazala kot nujna, zato smo že pred leti izvedli reorganizacijo tovarne, s katero smo ločili strokovne službe obeh programov in s tem že nakazali razvojno pot tovarne.

### Vzroki za samostojen PC Pohištvo in njegovo delovanje

V podjetju Lipbled sta že dolgo vrsto let prisotna dva modela organiziranosti – centraliziran model in model tako imenovanih profitnih centrov. Oba modela sta poznana, vsak izmed njih ima svoje prednosti in slabosti.

Obstoječi način organizacije temelji na centralizaciji določenih poslovnih funkcij v obliki skupnih služb – direkcije. Pristojnosti in odgovornosti so razdeljene med tovarno in posameznimi službami na direkciji, koordinacija med njimi pa zahteva dodatne aktivnosti in jemlje veliko časa in energije. Zaradi tega je tak model večkrat pretog in se v kriznih situacijah prepočasi odziva in prilagaja tržnim in gospodarskim spremembam. Dislociranost posameznih služb ta problem še potencira.

Ustanovitev samostojnega profitnega centra Masivno pohištvo pomeni formiranje vseh poslovnih funkcij (razen financ, ki ostajajo na direkciji) v tovarni. Vse odločanje povezano s nabavno, komercialno in proizvodno funkcijo bo v profitnem centru. Organizacija bo enostavnejša, pristojnosti in odgovornosti bodo čiste. Nova organizacija je postavljena tako, kot smatramo, da je danes optimalna. S tako obliko se odpirajo nove možnosti za zmanjševanje stroškov, katerih obvladovanje pomeni glavni ključ do uspeha. Ekipa, ki na pohištvo ostaja, je minimalna. Močno se bodo zmanjšali stroški direkcije, saj bo



PC samostojno odloča o storitvah, katere stroške marketinga bo pokrival, maloprodaja bo plačana na osnovi prodanega in plačanega blaga, finančne in računovodske storitve bo izvajal finančni sektor, za kar bo PC plačeval stroške dela za dve izbrani delavki. Stroške razvoja informatike, splošnega sektorja in uprave ne bo pokrival. Skupni stroški med obema programoma v Tovarni Bohinj (varovanje, požarna varnost, brusilnica, vzdrževanje...) so jasno definirani in razmejeni. Taka razdelitev pomeni, da bo del stroškov direkcije, ki jih je do sedaj pokrival program pohištvo, ostal nepokrit, oziroma bo dodatno obremenil ostala dva programa. Zato smatram, da uprava mora izpeljati program zmanjševanja režije na direkciji do konca in v celoti.

Ob vsem tem je treba poudariti, da PC Masivno pohištvo ostaja v sistemu Lipbled, s čimer je socialna varnost zaposlenih zagotovljena.



V izdelavi je nov sanacijski načrt, ki ga bo nadzorni svet obravnaval na svoji junijski seji. Čeprav je povečanje prodaje prioriteta nove ekipe, pa uspešnost PC ne temelji več na drastičnem povečanju prodajne vrednosti, tako kot smo razmišljali v preteklosti, saj je v zaostrenih gospodarskih razmerah ta cilj najtežje uresničljiv. Tako v letu 2004 predvidevamo le 8% rast prodaje glede na oceno 2003. Zato je toliko bolj pomembno, da poslovanje PC z zmanjšanjem stroškov čim bolj prilagodimo obstoječemu stanju. To bomo dosegli s:

- **povečanjem prodajnih cen na domačem trgu in izvozu** – aktivnosti in razgovori z našimi največjimi kupci že tečejo
- **zmanjšanjem materialnih stroškov** – izboljšanje nabavnih pogojev, zmanjšanje porabe v proizvodnji
- **znižanje lastnih stroškov in stroškov direkcije**
- **ožanjem proizvodnega programa** – širitev v globino in ne v širino
- **smotrnejša izraba sredstev za marketing**
- **povečanjem produktivnosti, boljšo organizacijo dela**
- **zmanjšanje stroškov neakovosti**
- **aktiviranjem vseh zaposlenih za doseg ciljev**

Prepričan sem, da bo PC Masivno pohištvo kot najzahtevnejši proizvodni in tržni program v podjetju že v do konca leta dosegel pomembne premike in se močno približal zastavljenim ciljem. V letu 2004 izgube več ne predvidevamo.

Časa ni veliko, saj lastniki zahtevajo takojšen rezultat, pot pa bo težka in zahteva maksimalno angažiranost vseh zaposlenih in na vseh nivojih.

Ivan Bassanese



V tovarni Bohinj je 15. 5. 2003 je z novo sistemizacijo prišlo do nove organiziranosti tovarne Bohinj na dva ločena programa: program opažne plošče in program pohištvo. Vzroki za ločevanje programov so predvsem v negativnih rezultatih pohištva, ki jih že nekaj let neuspešno rešujemo. Zato je osnovni namen ločenosti programov, da se bolj jasno odkrijejo prednosti in slabosti vsakega programa s ciljem izboljšati rezultat vsakega od programov. S takšno delitvijo programov je zato znotraj tovarne prišlo tudi do dveh ločenih vodstev.

Program opažne plošče ob upoštevanju ločenosti pohištva obsega ves ostali del tovarne: klišče, žaga, skladišča, sušilnice, brusilnica in obrat opažnih plošč. V tovarni je približno 330 zaposlenih in od tega 80% na programu opažnih plošč.

Po svoji organiziranosti program opažne plošče obsega celotno proizvodnjo za potrebe opažnih plošč, od proizvodnje žaganega lesa, skladišča, do proizvodnje opažnih plošč. Poleg proizvodnje program opažne plošče obsega še oddelke priprave proizvodnje, kontrole kakovosti ter vzdrževanja in investicij.



Programa imata različno organiziranost. Program pohištvo je organiziran kot profitni center, kar pomeni, da za celotno poslovanje (za nabavo, proizvodnjo in prodajo) odgovarja direktor profitnega centra. V primeru programa opažnih plošč pa gre za organiziranost na nivoju stroškovnega mesta oziroma stroškovnega nosilca, kar pomeni, da je direktor odgovoren za proizvodnjo, medtem ko sta nabava in prodaja centralizirana in zanj odgovarja direktor trgovine. Nabava v operativnem delu pa se izvaja kombinirano in sicer za nekatere dele centralizirano, za nekatere pa na nivoju programa opažne plošče.

Na obeh programih gre za precejšnje organizacijske in ponekod tudi kadrovske spremembe. Namen vseh sprememb je doseči boljšo učinkovitost pri delu, večjo produktivnost, izboljšanje kvalitete dela, spodbujanje inovativne dejavnosti ter izboljšanje medsebojnih komunikacij in odnosov, ki so osnova za razvoj kadrov in splošno perspektivo podjetja. Z novo sistemizacijo in uvajanjem nove organiziranosti podjetja po delovnih skupinah je tako prišlo v organizacijskem smislu do več sprememb.

1. Kolegij programa opazne plošče sestavljajo:
  - Direktor – Jože Cerkovnik
  - Obratovodja obrata plošče – Marijan Zalokar
  - Asistent – Matej Mulej
  - Vodja oddelka priprave proizvodnje in razvoja – Franci Sodja
  - Vodja oddelka kontrole kvalitete - Tomi Ramšak
  - Vodja oddelka za vzdrževanje in investicije – Pavel Sedlar
  - Tajnica – Andreja Vučko

2. Proizvodnja v žagi po novem ni več organizirana v samostojnem obratu, temveč je priključena obratu opazne plošče. Tako je obratovodja opaznih plošč odgovoren za celotno proizvodnjo, ki je organizirana v dveh izmenah, po potrebi in po možnostih pa tudi v tretji izmeni.

3. Obratovodja opaznih plošč svoje delo opravlja z 8 vodji DS (DS = delovna skupina), od tega 6 vodij DS v proizvodnji opaznih plošč in 2 vodji DS v proizvodnji žage.

4. Z novo postavljenim vodenjem v žagi se bo tudi obseg dela delovnih skupin v žagi in na skladišču prerazporedil. Področje dela delovnih skupin v žagi se razširi od vhoda hlodovine in vhoda žaganega lesa do konca procesa sušenja.

5. Obseg dela na skladišču žaganega lesa se bo spremenil v toliko, da ne bo več opravljal vhoda žaganega lesa, vkladanja, vmesnega skladiščenja in sušenja. Po novem bo vodja skladišča poleg odpreme plošč odgovoren še za vsa ostala skladišča za potrebe programa opaznih plošč in na nekaterih delih še vedno za potrebe na področju celotne tovarne.

6. Oddelek priprave proizvodnje in razvoja bo poleg tehnološke in operativne priprave opravljal še razvojne funkcije ter vodenje delovnih skupin brusilnica in skladišče.

7. Na področju kontrole kakovosti se bo obhodna procesna kontrola prenesla na izvajanje in spremljanje kontrole v samih delovnih skupinah. Oddelek kontrole pa bo spremljal in določal nivo kvalitete. Poleg tega bo oddelek kontrole kvalitete reševal morebitne reklamacije, deloval na področju čiste proizvodnje, nevarnih kemikalij, embalaže, na standardih ISO 9001:2000 in 14001 ter v zvezi s tem sodeloval z zunanjimi institucijami.

8. Obratovodja opaznih plošč bo po novem odgovoren za nabo hlodovine in žaganega lesa. Načrtujemo, da bomo z direktnim pristopom izboljšali učinkovitost naših dobaviteljev in hkrati izboljšali pogoje za samo organizacijo proizvodnje opaznih plošč.

9. Oddelek za vzdrževanje in investicije je po novem organizacijsko odgovoren še za varstvo pri delu in požarno varstvo, medtem ko je s strokovne strani to področje podprto s strani pooblaščenca vodstva za VPD in PV.

Programa opazne plošče in pohištva po novem poslujeta ločeno, čeprav bodo določene službe s strani programa opazne plošče še vedno ostale servisne tudi za potrebe pohištva. To pomeni, da bomo vse skupne stroške obračunsko delili.

Ob koncu želim vsem sodelavcem uspešno sodelovanje.

Jože Cerkovnik

## PREDSTAVLJAMO SODELAUCE

### HELENA ERŽEN – VODJA PRODAJE STAVBNEGA POHIŠTVA NA ZAHODNIH TRGIH



*Pozdravljena, Helena. Uredništvo Novega glasila se je odločilo, da pripravimo razgovor s teboj, kajti si ena redkih žensk, ki so del podjetja Liplbed že dolgo vrsto let, tvoja poklicna pot pa se v tem času po korakih vzpenja.*

*Zanimivo bo, če nam na začetku na kratko predstaviš svojo mladost.*

Moja življenjska pot se je pričela pred 35 leti v Ribnem pri Bledu, kjer sem v družbi dveh bratov preživljala otroštvo in ostala vse do današnjih dni. Že v rani mladosti sem se sprijela z različnimi delovnimi obveznostmi, saj ni bilo poletja, da ne bi opravljala obveznega počitniškega dela. Po končani osnovni šoli so bile moje misli usmerjene k pedagoškemu poklicu, vendar sem kljub odličnemu uspehu na željo staršev pristala na trgovski šoli. K sreči je bilo to obdobje usmerjenega izobraževanja, tako da sem se naknadno uprla volji staršev in končala smer ekonomsko-komercialni tehnik. Kljub vsemu so se želje moje matere navsezadnje uresničile, saj sem res postala nekakšne vrste trgovka in moram reči, da v tem zelo uživam.

*Kako in zakaj si se odločila za delo v podjetju Liplbed, katera dela v podjetju si opravljala in kateri sodelavci so ti (bili) še posebej pri srcu?*

Po končani srednji šoli se mi je nepričakovano ponudila možnost zaposlitve v podjetju Liplbed, zato sem študij nadaljevala ob delu, uspešno zaključila Višjo ekonomsko šolo, v kratkem pa kljub nenehni časovni stiski nameravam zaključiti s študijem na Visoki poslovni šoli.

Moje službovanje v našem podjetju se je pričelo leta 1987 v Tovarni notranjih vrat Rečica. V obdobju pripravništva sem opravljala dela v splošnem sektorju, nekaj tudi v proizvodnji, nato pa sem 10 let delala kot knjigovodja v skladišču gotovih izdelkov. Moje delo je bilo knjiženje in izdajanje dokumentov in že takrat sem si pridobila kar nekaj znanja pri prodaji izdelkov, saj sem bila zadolžena za kompletno odpremo v izvoz in domači trg. V tistih letih je Liplbed pričel uvajati tudi poenostavitve na carinskem področju in vse to so bile izkušnje, ki so mi pri kasnejšem delu zelo koristile. Na splošno je bil naš življenjski ritem takrat precej počasnejši kot danes, imeli smo več posluha za bližnjega, med nami je vladalo dobro in zdravo delovno vzdušje, zato ni nič čudnega, da so mi ta leta izredno hitro minila. Za to so v precejšnji meri poskrbeli tudi "moji fantje" v skladišču, katerim nikoli ni zmanjkalo dobre volje in so mi včasih tudi kakšno zagodli. Tako se še prav dobro spominjam malih presenečenj - pa naj si je šlo za miško v pisarniškem predalu, ali pa smrekovih semen, ki sem jih gojila v dobri veri, da gre za nekakšne ameriške orhideje. Vsekakor smo se čudovito razumeli in pri sedanjem delu lahko vedno računam na njihovo pomoč in sodelovanje.



*Kdaj si se podala v prodajne vode?*

Leta 1998 je prišlo do nekakšne prelomnice pri mojem delu, saj sem dobila ponudbo za delovno mesto komercialista v izvozu. Odločitev takrat zame ni bila lahka, ker sem med takratno "rečiško" ekipo resnično uživala, obenem pa se nisem mogla upreti skušnjavi, da si ne bi pridobila novih znanj in izzivov na malce drugačnem, bolj odgovornem delovnem mestu. Sprva sem bila zadolžena samo za našega najpomembnejšega kupca pri notranjih vratih, kasneje pa sem z svojo vztrajnostjo in predanostjo delu dobila priložnosti tudi za obdelavo novih kupcev na drugih tržiščih.

*Z letošnjim letom si poklicno napredovala. Ali nam lahko opišeš svoje sedanje delovno mesto?*

Z novim letom sem postala odgovorna za prodajo notranjih in vhodnih vrat na zahodne trge in to delovno mesto je prineslo s seboj popolnoma nove izzive, nove obveznosti in zaradi upada naročil pri prodaji notranjih vrat tudi precej dodatnega dela pri obdelavi starih in iskanju novih kupcev. Do nedavnega sva to delo opravljali sami z Magdo, ki mi je s svojo vestnostjo in pridnostjo vedno v veliko pomoč, pred kratkim pa sta se nama pridružili še Karmen in Irena. Skupaj pokrivamo več kot 60 % prodaje notranjih vrat rečiške proizvodnje in skrbimo za zadovoljstvo naših kupcev v Nemčiji, Avstriji, Češki, Slovaški, Švici, Madžarski, Grčiji, še posebej pa nas veseli prvo naročilo s Poljske. Obdelava posameznih tržišč z razmeroma zahtevnim

izdelkom, kot so notranja vrata, ni lahka naloga, saj skoraj za vsako izmed navedenih držav veljajo svoji standardi, naročila postajajo vedno bolj razdrobljena, dobavni roki krajši, poleg tega pa so želje kupcev glede izgleda, konstrukcij in izvedb vse večje. Za uspešno reševanje vseh teh zahtev je tako potrebno nenehno vsakodnevno usklajevanje s proizvodnjo in različnimi oddelki na vseh področjih, obenem pa moraš biti vedno na razpolago kupcu.

*Kaj je po tvojem mnenju pomembno za uspešno prodajo?*

V današnjih časih je konkurenca vse močnejša, kupci vedno bolj zahtevni in z vstopom v EU se bo verjetno vse skupaj še bolj zaostri. Lesna industrija je trenutno v veliki krizi, kar čutimo vsi zaposleni v našem podjetju in na trgu bodo vsekakor ostali samo najboljši. Verjamem, da bo Lipbled, s pravim pristopom do dela, medsebojnim sodelovanjem in korektnimi odnosi do naših kupcev, med njimi.

*Kakšne so tvoje nadaljnje delovne in osebne ambicije?*

Rezultate svojega dela sem si vedno upala zagovarjati. V delu uživam in skoraj ne občalujem nobene ure, ki sem jo preko delovnega časa preživela v službi. Z napredovanjem sem se obvezala prevzeti nove naloge in zame je to delovno mesto izziv in priložnost, da se dokažem tudi na tem področju. Prisegam na dobro usposobljen team sodelavcev, ki so pripravljeni sodelovati in s skupnim delom doseči čim boljše rezultate.

Kljub težki situaciji našega vodilnega kupca na nemškem tržišču gledam na prihodnost optimistično. Naporji našega oddelka so in bodo usmerjeni v doseganje vsaj enakega obsega prodaje pri vodilnem kupcu, pridobitev ponovnih rednih naročil pri drugem najpomembnejšem kupcu ter čim boljša in kvalitetna obdelava že obstoječih kupcev. Vsekakor pa je naš cilj vzporedno pridobivanje novih kupcev in zadovoljni bomo šele takrat, ko zaposlenim ne bo potrebno zaradi pomanjkanja naročil ostati doma.

*Kako uskladiš obveznosti zaposlene poslovne ženske z družinskim življenjem? Kako preživljaš proste trenutke?*

Mojo družino poleg mene sestavljata dva odraščajoča najstnika, Grega in Anja. Oba sta zelo zaposlena s šolskimi obveznostmi ter športno aktivna in posledica je, da nam prostega časa vedno kritično primanjkuje. Kjer pa je volja, je tudi moč, tako da si kljub hitremu tempu življenja vzamemo čas za pohajkovanje po hribih, sprehode v naravo ali za kar tako, kar nam pač v danem trenutku pade na misel.

*Da bo razgovor tudi na koncu izzvenel optimistično, si nam prihranila misel, ki ti je posebej pri srcu:*

»Če nam je povsem jasno, kaj želimo doseči, se bodo dogodki spontano odvili v pravi smeri, da bomo dosegli želeni rezultat.«

*Helena, hvala lepa za prijazne in zanimive odgovore. Naj ti zaželim veliko poslovnih uspehov in seveda veliko užitkov in osvežitve na dopustu.*

Maja Lakota

## PRIROČNIK O SUGESTIJAH

1. 5. 2003 je stopil v veljavo priročnik o sugestijah, ki zamenjuje dosednji pravilnik o inovacijah. Namenjen je vzpodbujanju inovativnosti v podjetju, ki je eden od najpomembnejših korakov na poti konkurenčnosti.

Priročnik sugestije Lipbled je izdelan po modelu sistema sugestij podjetja Revoz iz Novega mesta. V njem so upoštevane posebnosti Lipbleda in s tem prilagojen in dopolnjen za potrebe podjetja Lipbled.

### Pomen in področje izvajanja sugestij

Cilji sugestij so stalno izboljševati postopek izdelave, kakovost izdelkov, delovne pogoje in znižati stroške poslovanja.

### Vsaka najmanjša ideja o napredku je SUGESTIJA.

Sugestije obsegajo izboljšave, s katerimi se dosega večja delovna storilnost, boljša kakovost proizvodov, prihrank pri materialu in energiji, boljša izkoriščenost strojev in naprav, boljši nadzor proizvodnje in boljšo varnost dela.

Sugestije zavzemajo ideje vseh kategorij zaposlenih, predložene posamezno ali skupinsko. Z uvajanjem nove organiziranosti podjetja po delovnih skupinah (skrajšano DS) je ena od nalog delovnih skupin tudi aktivno vključevanje in vzpodbujanje zaposlenih v DS, da pri napredku podjetja sodelujemo s svojimi predlogi, idejami, pobudami, rešitvami oziroma prispevki v kakršnikoli ideji.

Priročnik SUGESTIJE opisuje pomen in način prijavljanja sugestij in v nadaljevanju tudi postopek obdelave sugestij. V osnovi ločimo dve vrsti sugestij: **BLISK** in **KLASIČNO** sugestijo. V primeru blisk sugestije gre za skrajšani postopek, ki ga izvede vodja DS. Nadomestila za realizirane blisk sugestije so enotne in znašajo 1000 SIT. V primeru klasične sugestije gre za daljši postopek, ki ga obravnava komisija – komisijo določi direktor programa. Klasična sugestija se izračuna na podlagi gospodarske koristi, od katere je odvisna višina nadomestila. V primerih, ko izračun za klasično sugestijo ni možen, se višina nadomestila določi s pomočjo ocenjevalne tabele.

Pomembnejše in večje tehnične izboljšave ter inovacije primerne za patentno zaščito oziroma za varstvo z modeli je možno uveljaviti tudi po tretji poti, mimo sistema sugestij, in sicer se opredeli posebna pogodba med predlagateljem in podjetjem Lipbled. V tem primeru se na pobudo avtorja (lahko tudi na pobudo komisije za sugestije) postopek vodi preko splošnega sektorja Lipbled.

### Vloga vodje DS in vodje obrata (sektorja, oddelka)

Vloga vodje DS je vzpodbujanje in motiviranje zaposlenih k inovativnosti sodelavcev v svoji delovni skupini. Vodja DS lahko pomaga sodelavcem pri izpolnjevanju obrazcev za prijavo sugestij. Vsako sugestijo vodja DS analizira in v primeru blisk sugestije poskrbi za njeno izvedbo, v primeru klasične sugestije pa sugestijo posreduje zato pristojni komisiji. Za vse sugestije vodi evidenco, ki jo kot pokazatelj spremlja tudi na

rednih mesečnih sestankih. Vodja DS spremlja tudi izplačila nadomestil za sugestije v svoji delovni skupini.

Vodja obrata (sektorja, oddelka) potrdi in konsolidira analizo vodje DS. Če je potrebno, lahko pomaga tudi vodji DS pri odločitvi, ali bo sugestija obdelana po postopku blisk ali pa klasične sugestije. Nadomestilo se določi v soglasju z vodjem DS. Dolžnost vodje obrata (sektorja, oddelka) je, da poskrbi za izplačilo nadomestila in zagotovi, da se rok za izvedbo sugestije upošteva.

### Postopek prijave sugestije

Vsako sugestijo je treba obvezno posredovati vodji DS, ki bo opravil prvo analizo le-te. Sugestijo se prijavi tako, da se jasno opisano sugestijo na obrazcu št.1 - Prijava sugestije posreduje svojemu vodju DS, ki bo sugestijo sprejel za obdelavo po postopku blisk ali pa jo bo posredoval komisiji za sugestije na obdelavo po klasičnem (analitičnem) postopku. Prijavni obrazec je na voljo pri vodji DS oz. vodji obrata. Ob prejemu obrazca št. 1 - Prijava sugestije vodja DS preveri, če je sugestija ustrezno dokumentirana in jo evidentira v obrazec št. 2 - Tabela sugestij. Vodja DS predlagatelja sugestije o svoji odločitvi obvesti v 3 dneh.

### Blisk sugestije

Blisk sugestije imenujemo tiste sugestije, ki jih zaradi njihove značilnosti lahko obravnavamo v skrajšanem postopku. Namen blisk sugestij je njihova čim hitrejša aplikacija enostavnih predlogov, kot tudi večje vključevanje zaposlenih v napredek podjetja Lipbled.

Značilnosti blisk sugestij so: enostavni predlogi – sugestije, izvedljive v DS samih, stroški izvedbe majhni ali pa jih ni, neizračunljivi prihranki, hitra izvedba (aplikacija), vodenje in obdelava v DS. Za realizirane blisk sugestije so določena enotna nadomestila. Rok za izvedbo blisk sugestije je 1 mesec.

### Postopek nagrajevanja za blisk sugestijo

Postopek nagrajevanja za blisk sugestijo:

- 1) Dvakrat mesečno organizirajo vodje DS nagrajevanje predlagateljev (avtorjev) sugestij.
- 2) Vodje DS posredujejo odgovorni osebi (animatorju) tabele sugestij (obrazec št. 2) z imeni predlagateljev sugestij, ki prejmejo nagrado.
- 3) Ta odgovorna oseba sestavi seznam prejemnikov nadomestil, ki ga naslovi na blagajno tovarne oziroma direkcije. Na podlagi tega seznama avtorji sugestij prejmejo na blagajni ustrezni znesek denarja **v gotovini**.
- 4) Predlagatelj sugestije ob prejemu nagrade le-to potrdi s svojim podpisom v za to namenjeno rubriko obrazca št. 2 - Tabela sugestij.
- 5) Konec meseca bodo vse tabele sugestij (obrazec št. 2) iz posameznih DS posredovane v splošni sektor Lipbled za ažuriranje mesečnih poročil.
- 6) Finančni sektor bo prejem gotovine prikazal na plačilnih listih in od prejetega zneska obračunal davke in prispevke.

### Klasične sugestije

Klasične sugestije so vse tiste sugestije, ki jih vodja DS na obrazcu št. 2 - Prijava sugestije (lahko tudi v sodelovanju z vodjo obrata - sektorja ali oddelka) opredeli kot klasično sugestijo. To pomeni, da se klasične sugestije razlikujejo od blisk sugestij, ker:

- prinašajo večje izračunljive in neizračunljive prihranke,
- je za njihovo izvedbo potrebno več časa,
- gre za zahtevnejše predloge,
- jih je potrebno izvajati s pomočjo zunanjih izvajalcev,
- zahtevajo večje investicijske stroške,
- njihovo vodenje in obdelava potekata preko obravnave komisije,
- rok za izvedbo klasične sugestije določi komisija za sugestije v soglasju z direktorjem programa (tovarna, trgovina, direkcija).

#### Postopek obdelave klasične sugestije

Po prejemu sugestije bo komisija za sugestije predlagatelj preko vodje DS v 7 dneh pisno seznanila z nadaljnjim potekom obdelave.

Vsaka sugestija bo obdelana v roku 2 mesecev. O sprejetju sugestije v izvedbo bo odločila komisija za sugestije v soglasju z direktorjem programa (trgovine, direkcije). Neizračunljive sugestije z zanesljivim prihrankom bodo nagrajene po izvedbi. Izračunljive sugestije pa bodo nagrajene po izvedbi in spremljanju dejanskih prihrankov. Vsak avtor bo o odločitvi obveščen v 30 dneh od datuma prijave.

Pri klasičnih sugestijah se bodo upoštevali še koeficient funkcije avtorja, koeficient stopnje izobrazbe in koeficient izvirnosti, kar določa priročnik.

#### Nadomestila za klasične sugestije

Višina bruto nadomestila za eno izračunljivo sugestijo je izračunana iz osnove za nadomestilo (N) in za enega avtorja ne more presegati dveh bruto povprečnih mesečnih plač (zadnjega tromesečja) zaposlenih v podjetju Lipbled. Nadomestilo za sugestijo bo izplačano ob izplačilu plače.

Za skupinske neizračunljive in izračunljive sugestije dveh in več avtorjev bodo dobljene vrednosti porazdeljene med predlagatelje v enakih zneskih.

Vrednosti v SIT bodo revalorizirane enkrat letno in sicer z rastjo cen življenjskih potrebščin za preteklo leto. Nova izračunana vrednost se potem uporablja v naslednjem tekočem letu.

Avtorji izračunljivih sugestij bodo prejeli nadomestila za prihranek izplačana v enkratnem znesku.

#### Varstvo pravic predlagateljev

Predlagatelj, ki se ne strinja z odločitvijo vodje DS ali pa komisije za sugestije, lahko v 8 dneh po tem, ko je prejel pisno obvestilo o odločitvi, vložiti pritožbo na komisijo za sugestije, da ponovno prouči svojo odločitev.

#### Celosten pregled nad potekom sugestij

Za celosten pregled nad potekom sugestij skrbi vodja projekta za DS – Dušan Petek. Splošno evidenco sugestij vodi splošni sektor, ki prejme podatke od animatorjev, ki pomagajo vodjem DS uvajati sistem sugestij v delovne skupine.

Jože Cerkovnik

## ODŠEL JE JANEZ ERČULJ



31. 5. 2003 je Janez Erčulj spozumno prekinil de-lovno razmerje v Lipbled in sprejel funkcijo direktorja v podjetju Dom oprema v Železnikih.

Janez Erčulj se je zaposlil v Lipbled 2. 8. 1980 in ostal zvest podjetju skoraj 24 let. Po opravljeni pripravniški praksi je najprej opravljal dela in naloge planerja pohišstva, nato pa obratovodje pohišstva. Maja 1987 je prevzel funkcijo direktorja tovarne plošč in pohišstva v Bohinju. To delo je opravljal vse do prerazporeditve na Direkcijo kot direktor Trgovine januarja 1998. S 1. 10. 2002 je bil prerazporejen na delovno mesto pomočnika direktorja Trgovine, zadolžen za trge jugovzhodne Evrope in držav bivše Sovjetske zveze.

Na novem delovnem mestu mu sodelavci želimo predvsem veliko poslovnih uspehov.

Tone Koncilja

## KAJ PIŠEJO O NAS

### Lip Bled ne bo več odpuščal delavcev v proizvodnji

Pohištveno podjetje Lipbled bo letos nadaljevalo reorganizacijo podjetja, ki se je začela lani, ko se je povpraševanje po izdelkih iz njihovega programa zmanjšalo, znižale pa so se tudi prodajne cene. V tem času je podjetje že zmanjšalo število zaposlenih za 176 na 710 in izvedlo več kadrovske spremembe. Letos odpuščenja v proizvodnji ne bo več, zmanjšali pa bodo število zaposlenih v upravi. Podjetje je lani imelo za 287 milijonov tolarjev izgube, letos pa se določeni rezultati prenove že kažejo. Podjetje v letu namerava doseči lansko raven realizacije, čisti dobiček pa naj bi ob koncu leta znašal 500 tisoč evrov.

Finance, 20.5.2003



**Usi dosedanja nagrajenci MATEVŽA HACETA, ki so se udeležili 14. kongresa Gasilske zveze Slovenije, so bili povabljeni na piknik na Hom.**



## SINDIKALNI SKLAD PRI SVETU GORENJSKIH SINDIKATOV

Prepričani smo, da ste za Sindikalni sklad pri Svetu gorenjskih sindikatov že slišali in prav tako za nekatere izmed ugodnosti, ki jih Sklad ponuja svojim članom. Da pa bo slika popolnejša, vam na kratko predstavljamo paleto aktivnosti oziroma ugodnosti za člane.

Glavni namen oziroma cilj sindikalnega sklada je gospodarnейše ravnanje in plemenitenje ter bolj namenska uporaba sindikalne članarine. Ker stavka, kot skrajno in hkrati najmočnejše sindikalno orožje, ni več plačana, zagotavlja plače stavkajočih delavcev v vedno večji meri sindikat iz v ta namen privarčevane sindikalne članarine. Zato je zbiranje dela članarine v strogo namenskem stavkovnem skladu za vsak resen in odgovoren sindikat postalo nuja in obveza.

Sindikalni sklad ima torej najmanj dve izredno pomembni funkciji:

1. Ustvarja prepotrebno materialno podlago za morebitno napoved ali izvedbo stavke in s tem večja učinkovitost, samostojnost in neodvisnost sindikalnega delovanja.
2. Nudi različne oblike ekonomske pomoči in ugodnosti članom sindikatov.

**In katere so tiste ugodnosti, ki jih sklad zagotavlja svojim članom?**

- oblikovanje stavkovnega sklada
- najem ugodnih kratkoročnih in dolgoročnih gotovinskih posojil,
- številne popuste za dopustovanje, izlete in razne nakupe,
- sofinanciranje preventivnega zdravstvenega oddiha,
- denarne pomoči ob smrti in elementarnih nesrečah
- cenejše in obročno odplačilo nakupa kurilnega olja, itd.

Da pa ne bo vse tako abstraktno, vam podajamo nekaj konkretnih podatkov.

Člani sindikalnega sklada imajo v letu 2003 možnost koriščenja 265 milijonov tolarjev kreditov. **Kvota kreditov, ki jo lahko v letošnjem letu koristijo delavci Lipleda, ki so včlanjeni v Sklad znaša 28 milijonov tolarjev.** O dinamiki kreditov odloča IO sindikata posameznega podjetju. Sindikalni sklad prispeva del sredstev za nižjo obrestno mero in krije stroške zavarovanja za kratkoročne kredite. Pri dolgoročnih kreditih pa krije del zavarovalne premije za zavarovanje kredita v višini 4.841 tolarjev za posamezen dolgoročen kredit.

V letu 2003 se akcija preventivno okrevanje izpelje za 134 kandidatov. Od teh bo možnost za preventivno okrevanje imelo tudi 13 delavcev zaposlenih na Lipledu. Akcija bo potekala preko celega leta, razen v času letnih dopustov in šolskih počitnic.

V letu 2002 je bilo prodanega preko 1.000.000 litrov kurilnega olja. Akcija cenejšega in plačilno ugodnejšega nakupa se nadaljuje tudi v letu 2003. Za nakup kurilnega olja lahko člani sindikalnega sklada dobijo ugodno namensko posojilo. Maksimalna količina olja, ki ga lahko na ta način **kupi posamezen član, je 3000 litrov na leto.**

Prav tako lahko tudi v letu 2003 člani sindikalnega sklada koristijo dodatni 5 % popust (osnovnega 5 % že imajo namreč vsi člani Sveta gorenjskih sindikatov) pri letovanju s turistično

agencijo Sindicom. Sindicom pa priznava tudi 5 % popust članom pri organiziranju izletov s strani sindikata.

Upamo, da smo vam delovanje sklada s to kratko predstavitvijo malo približali.

Barbara Žagar

## PRERAZPOREDITEV NA DRUGO DELO

*Še ena izmed novosti, ki jih prinaša Zakon o delovnih razmerjih, ki je začel veljati 1. januarja letos je ta, da ne pozna več prerazporeditve na drugo delo oziroma sklepa o prerazporeditvi.*

To pa še ne pomeni, da vas delodajalec ne more zadržati za delo, drugačno od tistega za katerega ste sklenili pogodbo o zaposlitvi. Pomeni le, da je bivši institut prerazporeditve na drugo delovno mesto sedaj drugače urejen. 90. člen ZDR ureja **odpoved pogodbe s ponudbo nove.**

1. Kadar obstaja potreba po vašem delu na drugem delovnem mestu (na delovnem mestu za katerega sicer nimate sklenjene pogodbe o zaposlitvi) oziroma je prenehala potreba po vašem delu na dosedanem delovnem mestu, vam mora delodajalec, **ponuditi v podpis novo pogodbo o zaposlitvi** za drugo delovno mesto. Istočasno s ponudbo nove, vam mora **vročiti še odpoved takrat obstoječe pogodbe**, ki pa jo lahko odpove samo iz razloga nesposobnosti oziroma poslovnega razloga. V primeru torej, da vas delodajalec potrebuje na drugem delovnem mestu oziroma, da vas na dosedanem ne potrebuje več, vam mora najprej odpovedati obstoječo pogodbo in ponuditi v podpis pogodbo o zaposlitvi za novo ustrezno delovno mesto in seveda za nedoločen čas. Nato **imate trideset dni časa**, da se odločite ali boste novo pogodbo podpisali ali ne.

2. Pogoj, da je neko delo **USTREZNO** je, da je **za to delo zahtevana enaka vrsta in stopnja izobrazbe kot se je zahtevala za prejšnje delovno mesto** (vezanost na izobrazbo prejšnjega delovnega mesta in ne na delavčevo dejansko izobrazbo). Plača na novem delovnem mestu pa je lahko kljub tej vezanosti nižja, odvisno pač od vrednotenja delovnega mesta.

3. Če se odločite, da boste ponudbo za ustrezno delo sprejeli, vam odpravnina, kljub temu, da gre za odpoved (prejšnje pogodbe) iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, ne pripada. To je povsem razumljivo, ker vam delovno razmerje dejansko ni prenehalo, ampak ste le zamenjali delovno mesto.

Če pa se odločite, da pogodbe o zaposlitvi za drugo ustrezno delo ne boste sklenili, **VAM PO IZTEKU ODPOVEDNEGA ROKA DELOVNO RAZMERJE PRENEHA, OSPANETE BREZ ODPRAVNINE, PRAV TAKO PA VAM NE PRIPADA NADOMESTILO IZ ZAVAROVANJA ZA PRIMER BREZPOSELNOSTI.** Tako hude sankcije za delavca so predvidene zato, ker vam je delodajalec zagotovil drugo ustrezno delo, vi pa ste ga odklonili.

4. Kaj pa v primeru, da vam delodajalec ponudi **NEUSTREZNO DELO? Neustrezno delo lahko zavrnete** in pri tem ohranite vse pravice, ki gredo presežnim delavcem:

odpovedni rok, odpravnino in nadomestilo na zavodu. Če pa se kljub neustreznosti delovnega mesta odločite, da boste delovno razmerje pri delodajalcu nadaljevali, imate pravico do sorazmernega dela odpravnine, v višini, ki jo dogovorite z delodajalcem. Neke vrste odškodnino za opravljanje neustreznega dela torej.

5. Kaj pa, če potreba po vašem delu na drugem delovnem mestu obstaja samo začasno? Takrat vam delodajalec vaše prvotne pogodbe ne odpove, ampak ta pogodba miruje (in s tem vse pravice iz nje), vse dokler obstaja začasna potreba po vašem delu na drugem delovnem mestu. Ne glede na to, da je potreba samo začasna, mora biti pogodba o zaposlitvi za opravljanje tega začasnega dela, **prav tako sklenjena za nedoločen čas**. Ko pa začasna potreba preneha, ponovno »oživi« vaša prvotna pogodba. Seveda je več kot koristno, da se te podrobnosti glede veljave pogodb uredijo v »začasni« pogodbi.

Zakaj se je zakonodajalec odločil, da sistem prerazporejanja drugače določi? Po mojem mnenju ravno zato, ker je v preteklosti prepogosto prihajalo do zlorab le-tega. Delodajalci so dostikrat po nepotrebem ali kazensko prestavljali delavce sem in tja, kar je močno vplivalo na njihovo storilnost in splošno zadovoljnost. Z novo ureditvijo, ki je nekoliko bolj (birokratsko) zapletena, naj bi se v določeni meri preprečile tudi te neupravičene premestitve.

Da je ob spremembi delovnega mesta potrebno skleniti novo pogodbo, izhaja iz tega, da sta naziv delovnega mesta in opis del eni izmed bistvenih sestavin pogodbe o zaposlitvi. Če se spremeni katera od bistvenih sestavin, pa je potrebno skleniti novo pogodbo o zaposlitvi.

Obstaja tudi nekaj posebnosti pri »prerazporejanju« starejših delavcev in delavcev, ki imajo priznano kategorijo invalidnosti, vendar o tem kdaj drugič.

Barbara Žagar

## ČISTO OKOLJE – USAKDANJA SKRB

V Lipledu imamo, kot že večkrat povedano, vzpostavljen sistem ravnanja z okoljem in smo lastnik certifikata ISO 14001. Nekakšno praktično nadaljevanje zahtev standarda pa je princip čiste proizvodnje (ČP). Z uvajanjem metodologije ČP se podjetja pripravljajo na izpolnjevanje zahtev, ki jih pred njih postavlja nova okoljska zakonodaja RS, usklajena z EU. Princip ČP v smislu gospodarjenja z viri in zaščite okolja je novejšega datuma. Na globalni ravni je nadomestil t.i. »End of Pipe« (kam z odpadki - sedaj, ko jih imamo) način reševanja okoljskih problemov. Cilj projekta je zmanjšanje negativnih vplivov na ljudi in okolje. Pomembno za projekt je, da lahko uvajanje izboljšav uvedemo v večini industrijskih procesov, izvajamo pa postopno glede na potrebe in možnosti podjetja. Preko delavnic in spoznavanja metodologije ČP smo se v Bohinju odločili za urejanje in ločeno zbiranje odpadkov na nivoju tovarne in s tem doseči minimalni prihranek, ki povrne najmanj stroške izobraževanja. Urejen pristop in boljša organizacija v tem procesu, motiviranost zaposlenih, zavest za urejeno okolje pa so dolgoročne naložbe in cilji, ki se jih ne da vrednotiti tako kot materialne stroške.

S sodelovanjem v projektu ČP je Lipbled pristopil v drugo

skupino udeležencev projekta. V prvem letu je bilo udeleženih trinajst in sedaj enajst slovenskih podjetij, ki predstavljajo skupaj 13.500 zaposlenih. Izvajalci projekta so svetovalno podjetje Liveo iz Ljubljane in Kemijski inštitut Ljubljana ob podpori Gospodarske zbornice Slovenije in pristojnih ministrstev, za okolje in gospodarstvo. Team prvega nivoja za ISO 9001 in 14001 je na 36. sestanku sprejel informacijo o predvidenem poteku dela v projektu in potrdil delovno skupino. Izvedenih je bilo deset delavnic, vmes pa so sodelavci s strani izvajalca izvedli dva obiska v tovarni. V okviru prvega obiska je bila potrjena naša usmeritev, ob drugem pa je bilo dodatno izpostavljeno reševanje problematike pepela. Le-ta se rešuje ločeno. Kemijski inštitut je pripravljen na sodelovanje in pomoč. Delovna skupina EKOTIM je imela svoj peti sestanek v aprilu 2003. V skupini je sodeloval tudi direktor tovarne. Na tem sestanku smo določili glavne aktivnosti, najprej informacijo zaposlenim s pomočjo plakata in obveščanja preko delovnih skupin (DS), v nadaljevanju pa določitev lokacij, realizacijo investicije, organizacijo in red, izvajanje in kontrolo izvajanja, ter doseganje rezultatov. Zaključno poročilo je bilo izdelano v maju in oddano izvajalcem projekta. Zagovor naloge je v maju 2003 pred tričlansko komisijo opravil Andrej Polajnar.



Tovarna Bohinj izboljšuje sistem ravnanja z okoljem na različnih področjih že od leta 2001 in sicer:

- leto 2001 - Sprememba tehnologije priprave in nanašanja lepil - pri tem gre za zmanjšanje količin odpadnih vod
- leto 2002 - Zmanjšanje porabe vode
- leto 2003 - Ločeno zbiranje odpadkov

V spodnji preglednici so prikazani prihranki v okviru ISO 14001:

Zmanjšanje emisij v zrak / vodo in zmanjšane količine odpadkov			
Onesnaženje	Zmanjšanje emisij / odpadkov	Prihranki (SIT/leto)	
ZRAK	Odpadni plini (brez CO <sub>2</sub> ) in prašni delci	70% prašni delci	-
	Hlapne organske spojine	> 15 t/leto	-
VODA	Količina odpadne vode	700 m <sup>3</sup> /leto	900.000
ODPADKI	Nevarni odpadki	2 t/leto	450.000
	Nenevarni tehnološki odpadki	0,3 t/leto	100.000

Prihranki na surovinah, embalaži, vodi in energentih		
Surovina /energent	Zmanjšanje potrošnje	Prihranki (SIT/leto)
Surovine	2 t/leto laki in topila	700.000
Reciklirane surovine in embalaža	55 m <sup>3</sup> /leto	800.000
Sveža voda	65.000 m <sup>3</sup> /leto	6.500.000

Za metodologijo ČP pa je za ločeno zbiranje odpadkov predviden letni prihranek, ki ni zajet v preglednici v višini 1.620.000 SIT, doba vračanja za investicijo kontejnerja s stiskalnico

GOSPODARSKA ZBORNICA  
SLOVENIJE



podeljuje

# Priznanje



čista proizvodnja

LIP Bled, d.d.  
Bled

za udeležbo v enoletnem projektu "Čista proizvodnja 2002"  
in uvedbo metodologije čiste proizvodnje  
v svoje podjetje

Ljubljana, 5. junij 2003

Jožko Čuk, predsednik GZS

2.000.000 SIT brez upoštevanja amortizacije je 15 mesecev. Stroški izobraževanja v dveh obdobjih so 550.000 SIT. Naš namen je bil, predvsem z boljšo organizacijo dela, vplivati oziroma investirati na dolgi rok.

S strani izvajalca projekta stvari potekajo po načrtu. Na podlagi prejetih podatkov pripravi izvajalec publikacijo o projektu, ki je namenjena javnosti. V nadaljevanju, ob svetovnem dnevu okolja, 5.6.2003 sledi na Gospodarski zbornici Slovenije konferenca in podelitev priznanj udeležencem projekta »ČISTA PROIZVODNJA - 2002«. V Lipbledu pa nadaljujemo projekt s sestankom v juniju, na katerem bomo pregledali izvajanje zadolžitve in rezultate organiziranega pristopa. Predviden je zaključek in konec delovanja projektne skupine.

### **Povzetek in zaključno mnenje**

Z vključitvijo v drugo skupino tega projekta smo za področje dela v ISO 14001 pridobili:

- dodatna uporabna znanja kot pripomoček za delo v smislu ČP
- informacije za širino problematike in način obravnave tudi v drugih podjetjih
- izkušnje iz primerov reševanja v dobri praksi
- potrditev, da je to področje večinoma sestavni del informacije za javnost in ekonomsko zanimivo

Ocenjujem, da je prednost tega načina dela prav v možnosti faznega izvajanja glede na potrebe in možnosti. Metoda dela povzema poznane korake za reševanje problemov. Pomembna je sestava skupine in odprt način dela. Prav to zadnje je bilo poudarjeno na delavnicah. Sestava skupine EKOTIM je dobra, način dela pa ni utrjen. S sestanki smo prispeli do začetka reševanja problema, ki smo si ga izbrali, to je ločeno zbiranje odpadkov. V smislu organizacije, motivacije in samodiscipline je to zahteven zalogaj. Problem se rešuje hkratno z uvajanjem delovnih skupin, kar je prednost, ki je ne kaže zamuditi. V nadaljevanju je potrebno preverjanje izvajanja in pričakovanih rezultatov. Poti nazaj ni. Rezultati, kot je zagotovljeno, bodo za sodelujoče stimulirani v okviru DS. Čisto okolje bo še naprej ostalo naša vsakdanja skrb, s projektom ali brez.

*Srečko Magister*

## **ODBOJKARSKI KLUB MERKUR Lipbled – SEZONA 02/03**

Ob pogledu na rezultate moške članske vrste v zadnjih treh sezonah so bili ti nedvomno uspešnejši. Ob osvojitvi naslova državnega prvaka v sezoni 99/00 so bili še dvakrat drugi. V letošnji sezoni so dosegli končno šesto mesto. Z nekoliko sreče bi lahko dosegli zastavljen cilj - četrto mesto, ki je bilo realno dosegljivo vendar je dejstvo, da so Blejci po nekaj letih nastopali brez tujca ter večinoma z doma vzgojenimi mladimi igralci.

Jesenski del so končali na šestem mestu s petnajstimi točkami. Za željenim mestom, ki je pripadel ekipi Svita, enemu najprijetnejšem presenečenju v rednem delu prvenstva, so zaostajali za dve točki. Drugi del, spomladanski je bil zelo podoben. Osvojenih je bilo petnajst točk in končno šesto mesto. Za četrtouvrščenim Mariborom so zaostali štiri točke. Svetli točki sta predvsem dve zmagi proti ekipi Salonita iz Kanala, ki so redni

del končali na prvem mestu. Če pogledamo, kje so največ pogrešili, bi na prvem mestu postavili tekmi s Šempetrom. Na gostovanju so izgubili brez osvojenega niza. V radovljiški dvorani so po dveh gladko osvojenih nizih s težavo rešili minimalno zmago. Šempeter je ob koncu pristal na devetem, predzadnjem mestu s šestnajstimi točkami. V to kategorijo bi postavili še dve tekmi. V predzadnji tekmi rednega dela so v Murski Soboti vodili že 2:0, a na koncu ostali praznih rok. Zadnja tekma s Svitom je bila izrednega pomena. S popolnim izkupičkom (3:0 ali 3:1) bi Blejci na prvotligaški lestvici prehiteli Svit. To bi pomenilo, da bi se izognili kamniškemu Calcitu, ekipi, ki je v zadnjih letih najbolj neugodna za Bled. Uvrstitev na peto mesto bi jim za nasprotnika namenila mariborsko ekipo. Z njimi imajo v zadnjih letih izredno dobro bilanco. Ne trdimo, da bi se preko Maribora uvrstili v polfinale, vseeno pa trdimo, da bi bile njihove možnosti veliko večje. Tekma s Kamnikom je pomenila, da se zadnji dve finali, v katerem sta nastopila Bled in Kamnik, letos ne bosta ponovili. Na prvi tekmi v Kamniku so Blejci dosegli maksimalni poraz. V prvih dveh nizih so bili nadigrani, blizu uspeha so bili v zadnjem nizu, a jim je zmanjkalo nekaj športne sreče. Podobna slika je bila na povratni tekmi v radovljiški dvorani. V prvih dveh nizih so bili Blejci brez pravih možnosti. V tretjem nizu jim je dobro kazalo do sedemnajste točke, potem pa se je pokazalo, da so Kamničani za njih pretrd oreh, preprosto boljši tekmeč.

Letošnja ekipa je bila glede na lansko spremenjena. Reprezentančni organizator igre Rok Satler je blejski dres zamenjal za kamniški. Sporazumno se je z ekipo razšel Edin Bakovič. Izkušeni Matjaž Šiftar pa je rekel odbojki zbogom. Sprememba je bila tudi na vroči klopi. Iztoka Kšelo je zamenjal mladi trener, Tilen Kozamernik, ki je pred leti nastopal v članski ekipi Bleda. V zadnjih letih je treniral različne selekcije, svoj Olimp pa je doživel v prejšnji sezoni, ko je z mladinsko ekipo Bleda osvojil naslov državnega prvaka. Glede novega igralskega kadra je bila le ena novost, Primož Tomše, ki je prišel iz druge ekipe. V drugem delu sta se prvi ekipi pridružila mlada Blaž Serajnik in Dušan Panzalovič, ki sta prvi del nastopala v ekipi Žirovnice. Spremembe so se vsekakor poznale, kar se je odrazilo na sami igri. Znani so odigrati odlični niz, a že v naslednjim niso bili prepoznavni. Ekipa je izredno mlada, saj je povprečje 24 let in pol. Največje vprašanje je bilo po odhodu organizatorja Satlerja, kdo bo prevzel njegovo mesto. Na koncu je to pomembno odbojgarsko pozicijo zavzel veteran v ekipi, 39 - letni Aleš Jerala. V prejšnjem prvenstvu je bil z ekipo, nastopal pa je bolj poredko. Klub poškodbam, je dobro organiziral blejske napade. Prav zaradi poškodbe je na zadnjih dveh tekmah svoje mesto prepustil Blažu Serajniku. Popularni »Sergio« kot ga kličejo prijatelji, naj bi bil v bodoče prvi podajalec v blejskem moštvu, kar je za ekipo vsekakor vzpodbudno, kot tudi to, da ga je selektor moške članske reprezentance Gregor Hribar že letos uvrstil na širši spisek najboljših. Najbolj izkušena Rasto Oderlap in Jure Lakota sta znala odigrati odlično, na drugi strani pa tudi razočarati. Blejski reprezentant Rok Dolenc ima za sabo slabšo sezono, glede na lansko, uvodno sezono v prvi ligi. Vseeno je na zadnjih tekmah predvsem s svojimi odličnimi bloki pokazal, da še zdaleč ni rekel zadnje besede. Tako Sebastjan Mikša, kot Andrej Flajs sta glede na lansko sezono stopila stopnico višje. Mesto libera je v letošnji sezoni zasedel Blaž Markelj in solidno opravil svojo nalogo. Jernej Potočnik je na nekaterih srečanjih, kjer je dobil priložnost za

nastop, pokazal dobro igro, nato je sledila poškodba. Primož Pretnar, Dušan Panzalovič in Primož Tomše so dobili premožnost za končno oceno.

V klubu si bomo prizadevali, da bodo tudi v naslednji sezoni glavnino ekipe sestavljali doma vzgojeni igralci. Prvi ekipi se bo pridružil še kdo iz mladinskih vrst. Zavedati se je potrebno, da bo za vidnejši rezultat mladi ekipi treba priključiti enega starejšega, izkušenejšega igralca, ki bo znal v kriznih trenutkih stvari vzeti v svoje roke. Cilj uprave kluba pa je dogovor o nadaljevanju uspešnega sodelovanja z generalnima pokroviteljema podjetjema MERKUR in Lipbleed.



Poglejmo si rezultate Bleda v letošnjem državnem prvenstvu (rezultati v mastnem tisku so domače tekme): Kamnik 1:3, Maribor 3:1, Fužinar 3:1, Šoštanj 3:0, Šempeter 3:0, Salonit 1:3, Triglav 1:3, Pomurje 3:1, Svit 3:1, Kamnik 3:0, Maribor 2:3, Fužinar 1:3, Šoštanj 0:3, Šempeter 3:2, Salonit 3:1, Triglav 3:1, Pomurje 3:2, Svit 2:3.

Za Blejce je bilo tako državno prvenstvo zaključeno, ne pa še sezona. Čakal jih še nastop na finalnem turnirju slovenskega pokala. Žreb jim je določil večkratne zmagovalce tega tekmovanja, odbojkarje Salonita iz Kanala. Poglejmo si поблиže, kako so Blejci prišli do polfinala. V tretjem kolu so najprej igrali doma s Šoštanjem in izgubili 3:2. Na gostovanju so pokazali bolj zrelo igro in se z zmago 3:1 uvrstili v polfinale. Tu so imeli za nasprotnika lanskega prvoligaša ljubljansko Olimpijo. Doma so slavili s 3:0, v Ljubljani pa s 3:2 in se zanesljivo uvrstili v polfinale.

Polfinalna tekma s Salonitom je bila še en dokaz, da Blejcem v odločilnih trenutkih manjka izkušenj. Poraz z rezultatom 3:0 ni boleč, dejstvo pa je, da so bili Blejci v vseh treh setih zelo blizu uspeha. Tradicija zmag Bleda proti Salonitu od leta 2000 se je tako prekinila. Kanalci so kasneje tudi v finalnem srečanju prikazali odlično igro in na koncu zasluženo osvojili letošnji pokal.

Ženska ekipa Bleda, ki je nastopala v 2DOL - zahod, je po pričakovanih zasedla končno šesto mesto. Blejke bi se lahko uvrstile tudi višje, vendar so ob pomanjkanju izkušenj kar pet tekem izgubile z izidom 3:2, povrh vsega pa proti koncu prvenstva ni nastopala Tamara Hrovat, ki si je poškodovala koleno. V naslednji sezoni bodo najboljše Blejke združile moči z igralkami OK Mladi Jesenice, ki se je to sezono uvrstil v 2DOL. Cilj ekipe je uvrstiti se v vrh drugoligaške konkurence in s tem tudi v 1DOL.

Združena moška ekipa Bleda in Žirovnice (sestavljena v glavnem iz kadetov obeh ekip) pa je v 3DOL - zahod osvojila zadnje šesto mesto. Igralci te ekipe so si predvsem nabirali izkušnje za nastopanje v članskih kategorijah.

V najnižjih kategorijah smo si letos zadali prav tako visoke cilje, saj si vsaj z eno ekipo želimo uvrstitve med prve štiri v državi. Ta cilj je že presežen, saj sta si tako ekipa deklic v mali odbojki kot ekipa dečkov v mini odbojki že zagotovila nastope na finalnih turnirjih četverice, ki bosta konec maja in v začetku junija.

Gregor Humerca

## Delavski praznik – tokrat malo drugače

Uresničila se mi je dolgoletna želja – videti Pariz. V marcu sva se s prijateljico zelo na hitro odločili in se v blejski poslovalnici Kompas prijavi na štiridnevno potovanje v Pariz od 30. 4 do 4. 5. 2003. Tja smo poleteli z letalom na redni progi Ljubljana – Pariz in ob pol devetih zvečer pristali na letališču Charles de Gaulle. Da Francozi govorijo zgolj materin jezik, ne drži. Na letališču sem v angleščini vprašala, koliko časa potuje prtljaga do lastnika. Dekle mi je prijazno odvrnilo, da je normalna čakalna doba kakih 20 minut.

Na letališču nas je čakal zelo prijazen vođa Gregor Majnik in nam takoj predlagal, da si ogledamo velemesto ponoči. Naš hotel Ibis Pantin Eglise smo našli na avenijski Jean Lolive, ki leži na severovzhodnem delu Pariza. Presenetilo me je, da smo namesto sobnega ključa dobili kartico. Da so se vrata odprla, sem se morala kar potruditi. Udobno sva se namestili in utonili v prijeten spanec ter zaključili klepet z besedami: jutri pa novim pustolovščinam naproti!

1. maj : V torbi sem imela dežnik in vreme se je držalo, malce je pihljalo. Z avtobusom smo se popeljali naokrog. Prvi plan je narekoval ogled Eiffelovega stolpa. Le – ta stoji na desnem bregu reke Seine in v višino meri več kot 300 m. Vođa Gregor se je prerinil naprej, da je kupil vstopnice. Ljudi je bilo ogromno, iz vseh koncev Evrope. Francozi praznujejo delavski praznik le 1. maja, 2. maj je čisto navaden dan. Mogoče je bila gneča prav zaradi prazničnega dne. Veličastno je povzpeli se na vrh in iz ptičje perspektive opazovati mesto pod seboj. Navedla bi nekaj podatkov o Parizu. Na 140 km<sup>2</sup> je 10 milijonov prebivalcev, vsa Francija pa ima 68 milijonov ljudi. Vođa nam je izdal zelo zanimiv podatek, da Pariz vsak dan obišče en milijon turistov, poslovnih ljudi, iskalcev dela in drugih. Na dolge razdalje se Francozi vozijo z zelo hitrim vlakom, ki razvije hitrost do 250 km/uro. Po ulicah oziroma avenijskih vozijo tako imenovani »loppen tour« avtobusi z odprtimi in zaprtimi sedeži. Ob dvanaštih smo se vkrcali na potniško ladjico in si iz žabje perspektive ogledali velemesto. Francoska vođa nam je razlagala v angleščini. Po kosilu, ki smo si ga privoščili v latinski četrti, smo nadaljevali ogleda na Montmartru – griču umetnikov, nad katerim se dviga prekrasna cerkev Sacre Coeur (po naše cerkev sv. Srca) ali Bela golobica (domačini jo imenujejo tako zaradi bele zunanosti). Nad glavnim oltarjem je freska Jezusa z razprtimi rokami, ki vabi vernike v svoje zavetje. Zvečerilo se je in nekateri so odšli v kabaret, midve s prijateljico pa sva se šli potepat naokoli. Trgovine z modnimi oblačili so človeku s plitvo denarnico dostopne le za oči.

2. maj : Kot sem že omenila, nas je bilo 50 potnikov. Tega dne smo se razdelili v dve skupini, za dolino Loire in Disneyland.

Reka Loire ubira svojo tisoč kilometrov dolgo pot na severozahodu Francije in se izliva v Atlantski ocean. Pokrajina je zelo rodovitna. Francozi ji pravijo » vrt Francije ». Gojijo oljno repico, vseh vrst začimb, sladki koren, janež, žafran in drugo vrsto zelenjave. Tukaj uspeva vinska trta, redijo domače živali, največ ovce. Francozi se lahko ponašajo s 500 vrstami sirov, da o žlahtni kapljici niti ne govorimo.

Pot nas je vodila od Bloisa do Amboiseja, kjer je umrl in je pokopan veliki slikar Leonardo da Vinci. Ljudje se tod znajo zabavati, zelo radi plešejo in vodič je zelo metaforično dejal, da so sladki kot dolina Loire. Hiše so majhne in preproste..

Zanimiv je podatek, da se premoženje gospodarja meri po kvaliteti strešne opeke. Ob tej dolini se vrstijo gradovi in gradovi, približno tisoč po številu. Mi smo si ogledali dva najlepša: Chateau de Chambord in Chenonceau. Zastal nam je dih, tolikšne lepote ni navajeno oko! Nekoč je tod užival vladar Franc I v letu 1519. Menda je tod ustvarjal spiralno stopnišče sam Leonardo da Vinci. Vso kraljevsko moč poudarjajo številni stolpi in stolpiči. Ludvik XIV je zaključil grad v letu 1685. Najelegantnejši grad pa je zagotovo Chateau de Chenonceau. Razkošne galerije se bahajo nad reko Cher. Njegovo usodo so v zgodovini krojile ženske vladarice. To je vidno na prekrasnih



vtrovih, estetsko urejenih in dodelanih do natančnih oblik. Zvečer smo se vrnili v naš hotel po dobrih štirih urah vožnje.

3. maj : Zgodaj smo se zbrali pred hotelom, vodič nam je razdelil karte za podzemni metro in prvič v življenju sem preizkusila to vrsto prevoza. Zdelo se mi je prav » nobel ». Za domačine je metro najcenejši prevoz od ene točke mesta do druge. Na vrsti je bil ogled mestnega muzeja Louvre. Tu so zbrana umetniška dela iz vsega sveta. Stalno pa nas je spremljal resnični občutek, da je res premalo časa in tako smo si v Louvru ogledali le eno petino vseh umetniških stvaritev. V sobotnem popoldnevu smo obiskali še zadnjo zanimivost, дворец

Versailles. Tod je bival Ludvik XIV, imenovan tudi Sončni kralj. Vrtovi so odlično oskrbovani, vodometi in skulpture kažejo bahavo podobo grajskega življenja.

Vse je minljivo in naše potovanje se je v Versaillesu zaključilo. Preko Nemčije in Avstrije smo se srečno, po 16 urah vožnje vrnili v domovino. Nič ne pretiram, ko rečem, da me je Pariz očaral in so mi ostali neizbrisni spomini.

Januša Dežman

## RAZPORED V GARSONJERAH za leto 2003

garsonjera → termin ↓	BARBARIGA Peroj	LOPARI I. Lošinj	LOPARI II. Lošinj	MIHOLAŠČICA Cres	GAJAC I. Pag	GAJAC II. Pag
01.06. – 11.06.						
11.06. – 21.06.					DEBELAK PRIMOŽ	OUSENEK GORAZD
21.06. – 01.07.	LIPNIK DARJA	MARJAN SMUKAVEC	KOLENC JANEZ	GRM ANDREJ	GRM MATEJ	POZVEK JOŽEF
01.07. – 11.07.	HIKEL BRUNO	POR METKA	KONCILJA ANTON	PETKOVŠEK NADA	MAROLT JOŽE	INTIHAR BOŽO
11.07. – 21.07.	ŠOKLIČ JANEZ	GRILCALOJZ	PETERMAN IGOR	KRIVIČ DŽEMAL	URH ANDREJ	ŠLIBAR SRE•O
21.07. – 31.07.	VIDMAR BERNARDA	SODJA DARJA	LOJEVEC MIRKO	TRPINC BOJAN	GLIŠIČ MATJAŽ	PLEČKO ALEŠ
31.07. – 10.08.	ČERNE MATJAŽ	GABERŠČEK BRANKA	REPINC MATEVŽ	VIDMAR DAVORIN	ČERNE JANEZ	STARE ZDRAVKO
10.08. – 20.08.	BROBNAK ANDREJA		KLANČAR KLARA	URHOVAC SAVO	KUSTRLE DARKO	LAKOTA MAJA
20.08. – 30.08.	JANŠA ANGELA	BERNIK BRANKO		ZUPANČIČ MOJCA	TERLIKAR FRANC	BAJEC BOGO
30.08. – 09.09.					ŠALAMUN M.	FERJAN DAVID
09.09. – 19.09.						
19.09. – 29.09.						

## KADROVSKE SPREMEMBE V APRILU IN MAJU

	PRIŠLI	ODŠLI	POROČILI	UMRLI	RODILI SO SE
BOHINJ	Jan Tomaž	Torkar Jernej			
	Jože Cerkovnik	Martinčič Aleš			
	Mulej Matej	Kutin Andrej			
	Tavželj Gabrijel	Černe Boštjan			
		Por Špeja			
	Petek Dušan				
	Gorenc Stanislav				
	Korošec Emil				
REČICA		Koren Bojan		Banič Marija	Krvina Marku - hči
		Žabkar Jolanda			Šterk Boštjanu - sin
		Ambrožič Nataša			
		Klinar Tomaž			
		Torkar Elizabeta			
		Medja Marko			
		Zalokar Gregor			
		Popovič Zdravko			
		Ipavec Tatjana			
		Radešič Mirjana			
		Tavželj Anton			
		Pretnar Peter			
		Pogačnik Tomaž			
		Golec Sabina			
		Krivič Djevad			
		Rijavec Gregor			
		Torkar Boris			
	Jan Tomaž				
	Zupan Klemen				
	Sečnik Rajko				
	Stare Miro				
TRGOVINA	Potočnik Franci	Bajič Gordana			
KR. PODJ.	Petek Dušan	Mulej Matej			
		Cerkovnik Jože			

## STANJE ZAPOSLENIH

	APRIL	MAJ
BOHINJ	352	352
REČICA	253	253
TRGOVINA	66	66
KROVNO PODJETJE	39	38
LIP BLED	710	709



## Dragi prijatelji in ljubitelji plesa!

Prisrčno Vas vabimo, da si ogledate že tradicionalno zaključno prireditev

### BLEJSKI PLESNI STUDIO SE PREDSTAVI,

ki bo v nedeljo, 15.6.2003  
v Festivalni dvorani na Bledu

ob 17. uri bodo zaplesali  
najmlajši in pionirji

ob 19. uri pa  
mladinci in člani

Vstopnina za odrasle 1.000 Sit,  
ki jo namenjamo za nabavo plesnih oblek.

Na zaključni prireditvi se bodo predstavili državni prvaki in vse plesne skupine, ki plešejo v Blejskem plesnem studiu, od najmlajših do najstarejših, to pa je že kar preko 180 plesalcev, ki so doma iz občin Bled, Radovljica, Jesenice in Žirovnica.

**Veselimo se srečanja z Vami!**

## RAZPORED za leto 2003

### ATOMSKE TOPLICE in kočja v VRATIH

I. HIŠICA

II. HIŠICA

25.05. – 2.05.	DEBELAK PRIMOŽ		25.05. – 2.05.	
02.05. – 09.05.			02.05. – 09.05.	
09.05. – 16.05.			09.05. – 16.05.	
16.05. – 23.05.			16.05. – 23.05.	GAJZER JOŽICA
23.05. – 30.05.			23.05. – 30.05.	
30.05. – 06.06.	MASELJ KAREL	ŠIMNIC ALOJZ	30.05. – 06.06.	PETKOVŠEK NADA
06.06. – 13.06.		FRIDA AGIČ	06.06. – 13.06.	HAŽIČ AZIRA
13.06. – 20.06.	HROVAT DANILO	RUTAR ALBIN	13.06. – 20.06.	DEBELAK PRIMOŽ
20.06. – 27.06.	TERAŽ IVANKA		20.06. – 27.06.	
27.06. – 04.07.	POKLUKAR BOGDANA	ZUPAN BRIGITA	27.06. – 04.07.	TROJAR STANE
04.07. – 11.07.	FINŽGAR ALENKA		04.07. – 11.07.	DEBELAK PETER
11.07. – 18.07.	BOLČINA PAVEL		11.07. – 18.07.	DEBELAK PRIMOŽ
18.07. – 25.07.	ZUPANC IVANKA	STARE BARBARA	18.07. – 25.07.	CUPAR MOJCA
25.07. – 01.08.			25.07. – 01.08.	
01.08. – 08.08.	MLAKAR MARIJA		01.08. – 08.08.	
08.08. – 15.08.			08.08. – 15.08.	SVETINA MIDA
15.08. – 22.08.	URH ANDREJ		15.08. – 22.08.	
22.08. – 29.08.			22.08. – 29.08.	
29.08. – 05.09.			29.08. – 05.09.	
05.09. – 12.09.			05.09. – 12.09.	
12.09. – 19.09.			12.09. – 19.09.	
19.09. – 26.09.			19.09. – 26.09.	
26.09. – 03.10.			26.09. – 03.10.	

### UREDNIŠKI ODBOR:

Glavni urednik: Andrej Naglič

### ČLANI:

Anton Koncilija, Stojan Ulčar,  
Maja Lakota, Martina Šefman, Andreja  
Čolarič, Metod Purgar, Ciril Kraigher



**Letni koncert Okteta Lip Bled z gosti  
bo 24. junija 2003 ob 20.00 uri  
v avli Graščine v Radovljici in  
25. junija 2003 (OB DNEVU DRŽAVNOSTI)  
ob 20.00 uri na blejskem gradu  
Vabljeni!**

	AVTOR KRIŽANKE: ACI PETERNEL	ODSTOPI	KIPAR	MLJNSKI ŽLEB	PRISTA- NIŠKO MESTO V JEMENU	OSKRBO- VALEC VOLOV	BANTLUJSKO LJUDSTVO V ZAMBUI, ILI	LEŽALNI STOL	SUŽNJA V HAREMU
	OPRAVEK								
	ZMRZ- NJENA SLADICA								
	JADROVJE								
	POLOŽAJ TELESA V JOGI						ALUMINIJ FINSKI ARHITEKT SAARINEN		
	VENO TAUFER			POPUST PRI PRODAJNI CENI	RALLY MANUŠE NASELJE				
	FILMSKI IGRALEC DOUGLAS PAUL ANKA					BISTVO V FILOZOFIJI			
lipbled	GRŠKI KIPAR IZ 5. STOL- PR. N.Š.	SVEČANI MIMOHOJ VOJAŠKIH ENOT	PAS (NAREČNO)	ORGANSKO VEČANJE	IZDELO- VALEC OPEKE SREDIŠČE VRTENJA		RIKANJE VESOLJSKI IZSTRELEK		
TESTAMENT						MAJHEN STROK	LASULJA, PERIKA (ZAST.) EKONOMIST. PETRIN		
SKUŠNJAVA (ZAST.)						HLEV ZA ŽIVINO NA PAŠNIKIH VRSTA SKLADBE		MORSKA RIBA	POŽELENIJE, STRAST
FRANCOŠKA PREPROGA				LJUBITELJ LEPEGA AONEC			DEL SKELETA ŠKATLICA ZA TOBAK, TOBAČNICA		
TIPKOVNICA							NERODEN, ZABIT ČLOVEK		
PEVEC SMOLAR				KOMIKA STAN IN ? PRIPADNIK OGROV		TURŠKI MED, HALVA	PERZJSKI PESNIK IN PISATELJ (FARID)		
VALOVITA PLOŠČA ZA POKRI- VANJE STREH							NOČNI LOKAL IZDELO- VALEC LECTA	DANSKI OTOK POLETNA, ZIMSKA ?	SLOVENSKI PUBLICIST (ANDREJ) NAJ. GORA V TURČIJI
lipbled	FLORETI PODOBEN KRATEK MEC	OTON GLIHA UMIVALNA POSODA		ŠPANSKA ENGLON- ČNICA SAMODEJNI STROJ			IT. IGRALKA MIRANDA ARHITEKT KARLA VELIKEGA		
SOL BREZ SREDINE			NEMŠKI NEVROLOG (WILHELM) GOVEJ MLADIČ		JABOLČNI HROŠČ, RILČKAR VELIKA DVORANA			ZVEST APOLLONIO KOS CELOTE	
PATROLJA						MAMILO LSD (POGOVOR.) KONJSKI TEK			
RIMSKI POZDRAV				SLOVENSKI PISATELJ (FRANCE) GREGOR STRNIŠA			MOŠKA OBL. IMENA TEODORA 12. IN 21. CRKA		
ŽIVAL Z DOLGO DLAKO								GLAVNI ŠTEVNIK	
ZAPOR, JEČA					OKRASNA CVETLICA			KORUZNI STORŽ	

SLOVARČEK: TAKELAŽA - jadrovlje, ONATAS - gr. Kipar, ATTAR - perzijski pesnik, ODO - fr. Kralj, ALVA - halva

Geslo iz nagradne križanke pošljite na naslov : LIP Bled, Ljubljanska 32, Bled (za Novo Glasilo) do petka, 18. julija 2003.

**Nagrade so : 1. vikend v Vratih , 2. majica, 3. majica.**

Pravilna rešitev gesla iz nagradne križanke 7. številke Novega Glasila : SPALNICA MONTANA

**Izžrebani so bili : 1. nagrada – ANTON NOČ iz Lesc, 2. nagrada – MINKA VIDMAR iz Srednje vasi, 3. nagrada – SAMO ČOP iz Zgornjih Gorij.**

**Čestitamo!**