



Ob vstopu v novo leto

Preteklo leto je bilo z eno besedo težko. Ne toliko zaradi dogodkov v letu 2004, kot pričakovanj, ki so bila pred Novolesom na osnovi slabega leta 2003. Tudi zgodovina zadnjih šestih let, ko je bilo poslovanje profitabilno, je postavlja pred nas pomembno nalogo.

Dokazati, da znamo, da želimo in da smo sposobni v posameznih tovarnah poslovati z dobičkom. Ni bilo še dovolj dobro, pa kljub temu bistveno boljše kot 2003. Mogoče če bi bilo daljše, če bi dobili upravičeno državno pomoč prej, če bi se posamezne programske spremembe hitreje odvijale... Ker se od čevne da živeti je pomembno, dav letošnjem letu potrdimo tisto, kar smo od leta 1997 šest let potrjevali.

Pričakujemo dobičkonosno poslovanje večine družb oz. profitnih centrov in skupine Novoles kot celote. Precej stvari bolj ali manj vidnih se je že oz. se še bospremenilo. Tu naj samo omenim novo organizacijsko strukturo, ko so posamezne sredine dobile nazaj pod svojo ingerenco tudi prodajo, nekatere tudi nabavo. Posamezni profitni centri oz. družbe imajo v svoji pristojnosti tudi odločanje glede investicij. Prav tako je tudi obnašanje med družbami znotraj skupine Novoles tržno. Bistveno večja poob-

lastila in odgovornost so dobili direktorji profitnih centrov oz. družb. Vse to se je že zgodilo ob koncu lanskega leta.

V letošnjem letu, s 1. januarjem, smo pričeli z uvajanjem novega informacijskega sistema, ki bo poslovne dogodke naredil bolj transparentne in jih tudi poenostavil. Veliko je še stvari, ki se jih bomo lotili (povečevanje produktivnosti, boljši izkoristek materiala, pregled nad dohodkovnostjo posameznih programov,...) in za vsemi temi stojimo vsi mi. Vsak zaposlen na svojem delovnem mestu lahko prispeva k temu, da bomo ob letu osorej ponosni, da smo Novolesovci. To ni apel, to ni poziv, je le v razmislek in vprašanje posamezniku ali sem res naredil vse, kar bi lahko ali ne bi nekatere stvari lahko naredil bolje. In če bo večina med nami pritrdilno odgovorila, nas ne more biti strah za prihodnost podjetja, ki nam vsem daje kruh.

Zvone Novina, generalni direktor

IZ VSEBINE

Kakovost	2
Informatika v letu 2004	3
Silvestrovanje ob zaključku leta	3
O sindikalnem delu v Novolesu	4
Izobraževanje zaposlenih v letu 2005	5
Obisk učencev 3. razreda OŠ Vavta vas	5
Dedek Mraz	6
Nagradna igra	6

KAKOVOST

Konec meseca avgusta smo imeli zunanjo certifikacijsko presojo s strani BVQI in dobili priporočila in pet neskladnosti, ki smo jih morali odpraviti do začetka decembra 2004. Neskladnosti so bile pismeno odpravljene v postavljenem roku. S strani presojevalcev je bila glavna kritika, da je premalo procesnih izboljšav in nepravilno postavljeni cilji, ker se ne dajo meriti in premalo izdanih korektivnih in preventivnih ukrepov.

Procese bo potrebno ponovno pregledati in postaviti aktivnosti po posameznih procesih in postaviti cilje uspešnosti, po katerih bomo merili procesne izboljšave.

Cilji morajo biti postavljeni tako, da se z izračunavanjem vidi napredek izboljševanja poslovne uspešnosti po posameznih procesih.

Izboljševanje je trajna (nenehna, stalna) dejavnost izrecno predpisana v osnutku prenovljenih standardov ISO 9001 in 9004. Kot taka mora (ali bo morala) biti sestavni del Politike kakovosti organizacij, ki vodijo sistem kakovosti v skladu z omenjenimi standardi.

Prenovljeni standardi zahtevajo dokumentiran postopek o izboljševanju, v katerem je opisano

- kako se upošteva Politika kakovosti
- kako se zastavljajo cilji
- kako se uporabljajo rezultati internih presoj
- kako se analizirajo podatki (npr. v zapisih)
- kako se izvajajo korektivni in preventivni ukrepi
- kako se izvajajo vodstveni pregledi vse to z namenom da se omogoči in izpelje nenehno izboljševanje.

Izboljševanje je torej zamišljeno zelo široko in zajema skoraj vse, kar se dogaja v organizaciji. Za boljše razumevanje pa je potrebna razlaga, med drugim je potrebno navesti metodološka »orodja«, tipična področja in primere ukrepov za izboljševanje.

Kot metodološki elementi izboljševanja se že v obstoječih veljavnih standardih ISO 9001 in ISO 9004 omenjajo t. im. **korektivni in preventivni ukrepi**. Vizdaji novega standarda ISO 9000 pa je navedena naslednja »uradna« definicija:

Korektivni ukrep je ukrep za odpravo vzroka **obstoječe** neskladnosti ali druge nezaželene situacije.

Preventiven ukrep je ukrep za odpravo vzroka **možne** neskladnosti ali druge **možne** nezaželene situacije.

Povedano še drugače: s korektivnimi ukrepi onemogočimo **ponavljanje** ne-

zaželenih dogodkov in situacij, medtem ko jih s preventivnimi ukrepi sploh **preprečimo**.

Čeprav so korektivni in preventivni ukrepi v standardih omenjajo v eni sapi, je miselnost, ki vodi do njih, povsem različna.

Preventivni ukrepi so zahtevnejši, ker terjajo **aktivno in samoiniciativno** iskanje priložnosti za izboljšave, iznajdljivost in občasno tudi domišljijo, inovativnost in ustvarjalnost.

Korektivni ukrepi so odgovornato, kar prinese življenje samo, tudi brez naše aktivne udeležbe. Vendar je tudi tu treba vedeti, da samo »gašenje požara« še ni korektiven ukrep! Poudarek je na **odpravi vzroka**! Odprava globljih vzrokov praviloma terja temeljit premislek, tako pri korektivnih kot pri preventivnih ukrepih!

Če bi se pravilno lotili odprave problemov in reklamacij v proizvodnjah, bi prišli do veliko razumnih koristnih predlogov, kot smo pri dveh delavnicah SMED metode hitrih na-



stavitev na 4 SSS v PC Lepljeni elementi in na Twinih v PC Drobno pohoštvo. Tako smo dokazali, da se z timskim delom pride do veliko idej (koristnih predlogov), če se lotimo problema sistemsko. V obeh delavnicah skupaj je bilo predlaganih in izpeljanih 41 koristnih predlogov. Tako se razumni koristni predlogi vseh zaposlenih štejejo za nenehne izboljšave posameznih procesov. Kljub dodatni denarni podpori za razumni koristni predlog je po mojem mnenju od aprila in do konca leta premalo razumnih koristnih predlogov. Letošnji cilj je bil postavljen, da moramo imeti 1 koristni predlog na 4 zaposlene. V letu 2005 bomo dali še večji poudarek k nenehnemu izboljševanju procesov z pomočjo novega informacijskega procesa. Do konca leta je bilo predlaganih skupaj 148 razumnih koristnih predlogov.

Apeliram navse zaposlene, da predlagajo čimveč razumnih koristnih predlogov, da pripomorejo k nenehnim izboljšavam. Vsi nadrejeni moramo svojim podrejenim pomagati in prisluhniti njihovim idejam, jih nagraditi in čimprej uvesti izboljšave v procese. Izvajati moramo stalno kontrolo da se res izvaja proces po novem koristnem predlogu. V letu 2005 bomo tri najboljše razumne koristne predloge nagradili z našimi izdelki.

Proj. vodja za kakovost: Lado Pavlin

Prikaz predlaganih razumnih koristnih predlogov po posameznih enotah glede na realizacijo cilja za leto 2004:

	Dej. število		Cilj 2004		Realiz. cilja
PC Storitve	16	predlogov	18	predlogov	88,9%
PC Novi program	11	predlogov	12	predlogov	91,7%
PC Ploskovni element	4	predlogi	18	predlogov	22,2%
PC Bor Krško	1	predlog	18	predlogov	5,5%
PC Galanterija	5	predlogov	6	predlogov	83,3%
Pohoštvo Brežice z Intarzijo	4	predlogi	44	predlogov	9,1%
PC Lepljeni elementi	18	predlogov	26	predlogov	69,2%
PC vezan les z Primaro	39	predlogov	36	predlogov	108,3%
Skupna dejavnost	6	predlogov	18	predlogov	33,3%
PC Drobno pohoštvo z Strug.	44	predlogov	44	predlogov	100,0%
Skupaj:	148	predlogov	240	predlogov	61,7%
Skupaj z SMED metodo	189	predlogov	240	predlogov	78,7%



Poskrbeti je potrebno za izobraževanje vseh uporabnikov.

INFORMATIKA V LETU 2004

Leto 2004 se je v službi za informatiko začelo z velikimi kadrovskimi spremembami, saj sta nas v mesecu januarju zapustila dva sodelavca, poleg tega je meseca septembra odšel v pokoj še en sodelavec. Omeniti je potrebno tudi, da je bil eden sodelavec do meseca maja v bolniškem staležu, od takrat naprej pa je delal le po štiri ure dnevno.

Kljub tem kadrovskim spremembam nismo zaposlovali nikogar drugega, vendar pa mislim, da je delo z velikim naporom ostalih zaposlenih v službi potekalo dokaj normalno.

Na področju programske opreme, ki je na računalniku Alpha, sta bila v letu 2004 narejena dva velika projekta in sicer vstop v EU, zaradi česar je bilo potrebno pripraviti programe za poročanje INTRASTAT in DDV. Drugi velik projekt je bilo prešifriranje na nove organizacijske enote zaradi reorganizacijskih sprememb v Skupini Novoles. Menim, da je bilo tudi na teh dveh projektih delo opravljeno strokovno in pravočasno.

Največji zalogaj za informatiko pa je uvedba novega informacijskega sistema, ki se je začelo z uvajalcem E. R. S. Rokada d.o.o. takoj po novem letu. Tudi na tem področju smo dosegli velike uspehe, saj so začeli delovati moduli kadrovske evidence z evidenco prisotnosti in obračun plač, osnovna sredstva v mesecu oktobru, materialno in blagovno poslovanje s fakturiranjem ter kompletno spremljanje proizvodnje z naročili dobaviteljem in naročili kupcev pa s 1. januarjem 2005.

Na področju strojne opreme je bilo na-

bavljenih več kot 20 najsodobnejših osebnih računalnikov, več kot 20 tiskalnikov, posodobljene pa so bile tudi linije za prenos podatkov.

V pričakovanju velikega sodelovanja vseh zaposlenih pričakujemo, da bomo v letu 2005 do konca uvedli nov informacijski sistem, ter s tem prispevali k boljšemu zadovoljstvu uporabnikov informacijskega sistema in k dostopu do boljše informacij, kar bo zagotovo vplivalo na boljše poslovanje Skupine Novoles.

Janez Piškur



Strokovni tim je bil in je še včasih resno zaskrbljen.



SILVESTROVANJE OB ZAKLJUČKU LETA

Letos se je srečanja ob zaključku leta udeležilo precej več zaposlenih, kot preteklo leto, izjema so bili zaposleni v PC Novi program, kjer kljub prepričevanju, da se naj udeležijo zabave, ni bilo odziva.

Srečanje je bilo zelo prijetno, sproščeno in zabavno. Kar nekaj udeležencev se je iz zabave vrnilo z nagradami, ki jih je prispevalo podjetje NOVOLES in ZDRAVILIŠČE Dol. Toplice. Pozitivni komentarji so prihajali od mnogih udeležencev srečanja, tako lahko sklepamo, da se je kar nekaj časa govorilo o prijetnem prednovoletnem srečanju zaposlenih v NOVOLESU. Ob zvokih tria MAVRICA smo se zabavali do zgodnjih jutranjih ur.

Mitja Bukovec



Zabavno je bilo tudi v Brežicah.



O sindikalnem delu v Novolesu

V podjetjih, kjer rezultati dela niso cvetoči ima sindikat kar veliko dela. Tako je bilo letošnje leto tudi pri nas. Težko si je izboriti normalno plačo, regres, božičnico....., pa tudi prerazporeditve delavcev, reorganizacije, so v takih primerih pogostejše.

Kljub temu, da smo nezadovoljni s plačami, smo jih uspeli s pogajanjem nekoliko dvigniti (v neto znesku 5.000 SIT) in dogovoriti se, da se v primeru dobička v tekočem mesecu 30% dobička razdeli med zaposlene. Da bi nekoliko okrepili nižje plače smo se dogovorili, da je dvig v znesku za vse zaposlene enak in ne v %. Kljub negativnim rezultatom, smo uspeli izboriti regres in božičnico, za katero smo se pogajali debele 4 ure. Dogovorili smo se tudi za dvig plač v letu 2005, ki naj bi se dvigovale v enakomernem porastu skozi celo leto. Cilj je povprečje v panogi, kar pomeni dvig za cca 15% + eskalacija.

Glede na to, da od 1. januarja 2005 ne velja več panožna kolektivna pogodba smo se dogovorili, da bomo dodelali podjetniško pogodbo, kjer smo z pogajanjem že pričeli takoj po novoletnih praznikih.

Kar veliko zaposlenih se je obrnilo po pomoč na sindikat, ko so prejeli nove odločbe o zaposlitvi, kjer jim je bilo ponujeno drugo delovno mesto, oziroma delovno mesto, kije manj ovrednoteno. Za večino je bila rešitev ugodna. V težjih primerih se poslužujemo pravne pomoči na območni organizaciji ZSSS v NM pri ga. Vanji Vizjak in g. Miklič Jožetu.

Sindikat je v preteklem letu članom ponudil vstopnice po polovični ceni za bazen v Dol. Toplicah (podjetje zaradi znižanja stroškov in slabih rezultatov več ne plačuje preventivne rekreacije v Dolenjskih Toplicah). Odziv zaposlenih je bil zelo velik, saj je v uporabi že preko 800 vstopnic, kar pa je za sindikat kar velik strošek. Sindikat je pisno zaprosil podjetje, da bi polovico stroškov namenjeno za rekreacijo v preteklem letu namenilo sindikatu in bi tako zaposlenim celo leto nudili karte po ugodni ceni. Pričakujemo, da bo vloga pozitivno rešena in bomo lahko z tako nizko ceno nadaljevali, drugače pa bomo morali povečati ceno vstopnice. Nekateri zaposleni bi zelo radi po ugodni ceni vstopnice za notranji bazen, kjer je cena vstopnice še višja. Tudi to je pogojeno s tem ali bo podjetje pozitivno rešilo vlogo, drugače pa bomo nudili le 20% popust.

Sindikat se še naprej trudi, da člane obdari 2x na leto. Letos za novo leto je bil paket nekoliko bogatejši in upam, da bo tako tudi v



naprej. Razmišljamo tudi o drugih bonitetah članov, npr. nižje cene smučarskih vozovnic, ...

Za člane sindikata smo organizirali predzimsko ponudbo svežega mesa, kjer smo dosegli zelo nizko ceno in omogočili plačilo na 3 obroke. Zanimanje je bilo veliko, kvaliteta pa tudi zadovoljliva. Organizirali smo tudi dobavo jabolk za ozimnico, kjer smo tudi dosegli zelo ugodno ceno in kvaliteto.

Sindikat je s 1. januarjem 2005 prevzel najem vse počitniške objekte v Novolesu in s tem za enkrat preprečil odprodajo objektov. V pogodbi se je med drugim sindikat zavezal, da mora višino amortizacije (cca. 1.000.000,00 SIT letno) nameniti v obnovo in posodobitev objektov, ali za razliko plačati najemnino. Dela in obveznosti je s prevzemom objektov ogromno, vendar upam, da bomo uspešno upravljali. Nekaj pa je že na začetku jasno. Če hočemo zadržati tako nizke cene, bomo morali objekte čim več zasedati in zelo paziti pri stroških. Zato vas

že sedaj vljudno vabim, da si privoščite dopuste na morju, ali v Bohinjski Bistrici in seveda pri uporabi pazite vsaj tako, kot v domačem stanovanju. Obmorske objekte lahko koristite po zelo ugodnih cenah tudi izven sezone. Popusti izven sezone bodo še posebno ugodni, predvidevamo popuste do 60%. O naši ponudbi obvestite tudi zunanje prijatelje, znance, saj v primeru, da objekti niso zasedeni od naših zaposlenih in upokojencev, lahko usluge ponudimo tudi zunanjim uporabnikom.

V preteklem letu je zelo veliko zaposlenih preko sindikata pridobilo kredite v Delavski hranilnici (do 1.000.000,00 SIT na 24 oziroma 36 mesecev), saj dobiti kredit za delavce pri tako nizkih dohodkih je v večina primerov možno le po tej poti preko sindikata in Delavske hranilnice. Prav tako je veliko zaposlenih koristilo sindikalno pomoč z obveznostjo vračila (60.000 - 80.000 SIT). Nekaj delavcev, pa je v izrednih pogojih prejelo nepovratna sredstva.

Sindikalni pozdrav!

Mitja Bukovec

OČE NAŠ, KI SI V PODJETJU

Oče naš, ki si v podjetju. Spoštovano je tvoje ime. Ne vrzi nas iz svojega kraljestva in zgodi se tvoja volja, kako pri osebnih dohodkih tako pri nagradah AMEN !!!

Daj nam danes višje dohodke in ne glej na naše grehe. Kakor tudi mi ne gledamo na napake dela, ne spravljal nas v skušnjava, temveč reši nas hudega dela in garanja AMEN !!!

Čast in hvala vodstvu, da bi nam še kakšnega jurja primaknilo, božičnico izplačalo in trinajsto plačo dalo. Tako zdaj in do pokojnine AMEN!!!



IZOBRAŽEVANJE ZAPOSLENIH V LETU 2005

Kot že nekaj let dosedaj, tudi v letu, ki je pred nami, v Novolesu ne bomo »lenarili«, temveč bo potrebno kar nekaj energije vložiti v pridobivanje dodatnega znanja. Ker je začetek leta, menimo, da je prav, da vas seznanimo s pogloblitimi usmeritvami na tem področju v prihajajočem obdobju.



Sprejeti plan izobraževanja za leto 2005 je del strategije izvajanja programa kadrovskega prestrukturiranja, kateri naj bi se odvijal v obdobju do leta 2008. S strani države je bil program potrjen, pridobili smo tudi nekaj finančnih sredstev, naša naloga pa je, da pridobljena sredstva čim bolj smotno razporedimo in da se nam seveda tudi čimprej pričnejo kazati pozitivni učinki.

V obdobju zadnjih nekaj let smo v Skupini Novoles zelo velik poudarek namenili pridobivanju formalne izobrazbe, tim. izredni študij zaposlenih. V prihodnjem obdobju ne nameravamo več tolikšna sredstva nameniti tovrstnim programom, kar pomeni, da bodo vsi, ki že imajo sklenjene pogodbe za izredni študij, le -tega izpeljali do konca, ne nameravamo pa sklepati novih pogodb, oz. le v minimalnem obsegu.

Usposabljanje zaposlenih bomo v prihodnje izvajali v dveh smereh in sicer kot **POSEBNO USPOSABLJANJE** in kot **SPLOŠNO USPOSABLJANJE ZAPOSLENIH**.

Posebno usposabljanje bo usmerjeno predvsem v pridobivanje znanj, ki so potrebna izključno za potrebe Novolesa oz. njegovih specifičnosti. Namen tega usposabljanja je v prvi vrsti dvig produktivnosti in doseganje boljših izkoristkov materiala. Usposabljanje bomo večinoma izvedli z lastnim kadrom, ki pa ga bo predhodno seveda potrebno primerno usposobiti.

Če na kratko povzamem, bodo tematski sklopi posebnega usposabljanja: interno usposabljanje vseh zaposlenih, usposabljanje tehnologov, uvajanje metod hitre menjave orodij po metodi SMED, s katerim smo pričeli že v letu 2004, izobraževanje za povečanje produktivnosti ter izobraževanje za boljši izkoristek materiala in surovin.

V programe splošnega usposabljanja pa spada že omenjeni program izrednega študija,

pridobivanje dodatnih znanj preko seminarjev, delavnic, posvetov (izobraževanje top managementa, izobraževanje komercialistov, jezikovni tečajji, tečajji za viličariste, računalništvo, ...) ter kadrovske štipendiranje.

Če pogledamo stroškovno, smo za leto 2005 za izobraževanje namenili 37.300.000,00 SIT in sicer 6.350.000,00 SIT za programe izrednega študija (trenutno je vključenih 45 zaposlenih, vendar je precej takšnih, ki so v zaključni fazi študija), 5.150.000,00 SIT je namenjenih kadrovskim štipendijam (trenutno imamo 19 štipendistov), za razne seminarje, delavnice je namenjenih 13.000.000,00 SIT, za posebno usposabljanje pa je namenjenih 12.800.000,00 SIT.

Glede na to, da pa se bliža čas vpisov v srednje šole, bi želela poudariti, da bomo tudi v tem šolskem letu razpisali skupaj 10 kadrovskih štipendij in sicer 4 štipendije za poklic lesarski tehnik in 6 štipendij za poklic mizar, pri čemer imajo otroci naših delavcev seveda prednost. Zato pozivam tiste, ki razmišljajo o vključitvi v tovrstne programe šolanja, da razmislijo tudi o tem, da imajo možnost pridobiti kadrovske štipendije, s čimer jim je odprta tudi možnost kasnejše zaposlitve.

V kolikor povzamemo celoten plan usposabljanja za nadaljnje obdobje, lahko zaključimo, da že izvedene investicije preteklih dveh let in planirane investicije do leta 2008, predvsem na področju finalne proizvodnje narekujejo potrebo po vključitvi velikega števila zaposlenih v programe usposabljanja oz. priučitev na samem delovnem mestu, kar pomeni, da pričakujemo veliko angažiranost vseh zaposlenih, samo tako bomo namreč lahko realizirali zastavljene cilje, torej dvignili raven usposobljenosti zaposlenih in s tem tudi povečali produktivnost ter zagotovili konkurenčnost podjetja na trgu.

J.Š.



Nekateri so si proizvodnjo ogledali z velikim zanimanjem

OBISK UČENCEV 3. razreda OŠ VAVTA VAS

Na pobudo učencev 3. razreda OŠ Vavta vas, saj ima kar nekaj učencev starše zaposlene v Novolesu, so prišli na ogled našega podjetja. Uvodne besede in navodila so učenci slišali v vhodnem prostoru skupnih služb. Njihova nestrpnost je zelo hitro pričela narasčati, saj so jih vse bolj zanimali stroji in izdelki.

Odpeljali smo jih na ogled proizvodnje v Galanterijo, kjer jih je prisrčno nagovorila in peljala skozi proizvodnjo direktorica Mavsar Vesna. Ogledali so si predvsem kako nastajajo servirne deske in mizice.

Zadovoljstvo otrok je na koncu ogleda še toliko bolj naraslo, saj so v avli bili postreženi s toplim čajem in z čokolado.

Za sprejem, vodenje in pogostitev otrok v Novolesu so poskrbeli: Bukovec Snežna, Bukovec Mitja in Grabnar Mateja. Da je bil obisk otrok v Novolesu prijeten, si lahko ogledate na nekaj fotografijah.

Snežna Bukovec



Drugim bo verjetno najbolj ostal v spominu vroč čaj in čokolada.



Vlogo glavnega vodiča je prevzel Mitja B.

Te čudovite snežinke!

Ali ste vedeli, da je vsaka snežinka drugačna? Niti dve nista povsem enaki, vsaka je nekaj posebnega. Lahko imajo obliko iglic, prizem, stebrov, ploščic ... Razlikujejo se po razporeditvi kristalčkov, iz katerih so sestavljene, kljub temu pa imajo vedno šest krakov."



Kako nastanejo snežinke?

"Kot prvo mora biti v zraku dovolj vlage (otroci, držite pesti za kakšen ciklon). Ko visoko nad oblaki zmrzne vodna para, se le ta razširi v majhne, čiste kristalčke. Ti kristalčki letijo gor in dol po zraku in medtem ko letijo, se okoli sredice nabira prah ali drobne kapljice vode. Nato se kristalčki lepijo drug na drugega in tako postajajo vse večji in večji ... dokler ne postanejo pretežki, da bi lahko še lebdeli v zraku. In, ko se začnejo spuščati proti zemlji, otroci navdušeno kričijo: "Mami, oči, sneži!"

Zakaj imajo snežinke vedno šest krakov?

"Ko molekula vode zmrzne, se razporedi na poseben način. Ker ima dva atoma vodika in en atom kisika, so med kristalizacijo spremeni v šestkrake oblike."

In velikost snežink?

"Velike so lahko tudi nekaj centimetrov. Odvisno je od temperature, kadar je hladneje je sneg bolj suh in snežinke so manjše, pri višjih temperaturah pa je sneg bolj »moker« in snežinke so lahko zelo velike."



DEDEK MRAZ

*Siva kučma, bela brada,
topel kožuh, zvrhan koš!*

*Joj že prišel je med nas,
stari dobri Dedek Mraz!*

*Rdeče žoge, knjige, zvezke,
punčke, sanke in še kaj!*

*Joj že prišel je med nas,
stari dobri Dedek Mraz!*



Prav zabavno pa je bilo tudi v Brežicah.

II 5691/2005



200520327, 21

COBISS o



Dedka Mraza so se takole razveselili v Straži.

Lansko leto je otroke naših zaposlenih po dolgem času ponovno obiskal dedek Mraz. Navdušeni in veseli otroci so nas prepričali, da smo ga letos ponovno povabili v goste.

Otroke je obiskal na dveh lokacijah - v Straži in v mladinskem centru v Brežicah. Obdarovani so bili vsi otroci letnikov 1997 in mlajši. Ob prihodu so se pogreli s toplim čajem in posladkali, nato pa jih je zabavala gledališka skupina z lutkovno igrico. Rahlo že nestrpni smo pričakali dedka Mraza. Ta je poklepetal in se rokoval z vsakim otrokom ter jim razdelil darila. Ob odhodu smo zadovoljni opzovali njihove nasmejane obrazke.

M. G.

NAGRADNA IGRA

NAGRADA IZ PREJŠNJE ŠTEVILKE

Od prejšnje številke je minilo že kar precej časa, vendar na svoj dolg nismo pozabili.

Pravilni odgovor na vprašanje:

Pod katero blagovno znamko se prodaja naše vrtno pohištvo?

je seveda NOVOGARDEN (prispelo je kar lepo število napačnih odgovorov ...) Med prispelimi kuponi je komisija v sestavi Majda Kobe, Danica Podbrežnik in Igor Lebar izžrebala (upamo) srečnega nagrajenca - gospoda Antona Križmana iz PC Storitve.

Vabim ga, da se oglasi v marketing službi, kjer bo prevzel nagrado.

Čestitam in obilo lenobnih užitek!

NAGRADNI KUPON

Odgovor: NOVO GARDEN

Ime in Priimek: ANTON KRIŽMAN

Naslov: BLATNIK 9.B 8340 ČRNOMEJ

Profitni center: STORITVE

Glasilo Lubadar, št. 21, januar 2005; Avtorji: Janez Piškur, Sežna Bukovec, Zvone Novina, Jasna Šiška, Mitja Bukovec, Lado Pavlin, Mateja Grabnar; Oblikovanje in priprava: Špes grafika, NM; Tisk: Tiskarna Cemič; Naklada: 1100 izvodov; Izdaja: Novoles d.d. Straža, januar 2005