

novoles

novoles

OBVEZNI
IZVOD

spomladi

7308

REZULTATI POSLOVANJA ZA LETO 1999 IN PLAN ZA LETO 2000

Poslovni sistem Novoles je leto 1999 zaključil dokaj uspešno. Dokaj pomeni, da smo dobiček iz leta 1998 povečali za dobrih 10 milijonov SIT in tako zaključili poslovno leto z okoli 60 milijoni SIT dobička. Istočasno smo prihodke iz prodaje povečali v primerjavi z letom 1998, vendar pa nismo v celoti dosegli načrtovane realizacije.

Svetovni trg se vedno bolj globalizira in s tem se število akterjev zmanjšuje, povečuje pa se transparentnost plačilnih pogojev in cen posameznih proizvodov. Tudi Novoles ni izvzet iz teh svetovnih dogajanj. Posledica tega je, da imamo le 60% stalnih kupcev. Vse ostalo pa je prepuščeno sposobnosti komercialne ter možnostim proizvodnje. Na srečo so posamezni polproizvodi

oz. surovina, ki jo nabavljamo, tako veliki, da Novoles predstavlja velik tržni delež pri naših posameznih dobaviteljih. To pa ima za posledico možnost vplivanja na boljše nabavne pogoje in nižje stopnje cene. Vsekakor kot 75% izvoznik, ne bi mogli prenesti 8% inflacijo in le 3% devalvacijo tuje valute, temveč bi nam ta razlika 5% pomenila 5% slabši poslovni razultat. Zavedamo se tudi dejstva, da je povečana produktivnost (kar je posledica novih investicij) tisto, kar prinaša pozitiven finančni efekt.

Cilji za leto 2000 so zajeti v poslovnem načrtu, ki predvideva celo nekoliko boljše rezultate poslovanja, povečanje prihodkov iz naslova prodaje ter tudi ustrezno obvladovanje vseh stroškov. Predvidevamo, da bomo predvsem povečali izvoz, na domačem trgu pa naj bi do

konca leta že imeli pet lastnih prodajnih salonov. V strateškem razvoju je zajet tudi cilj podjetja postati najboljša lesna podjetje v državi. Vsekakor je to odvisno od vseh zaposlenih ter njihove usposobljenosti. Prav na tem področju predvidevamo bistveno povečanje izobraževanja na vseh nivojih. Na področju trženja predvidevamo razvoj lastnih blagovnih znamk, načeloma naj bi se ves proizvodni program vsaj v višini 30% prodajal preko posameznih blagovnih znamk.

Desetletje, ki je pred nami bo v znamenju iskanja vedno novih tržnih niš in s tem tudi novih proizvodnih programov. Posledično bodo nastajale zahteve po vedno večjem prilagajanju v proizvodnji.

Z. N.

GENERALNI DIREKTOR NOVOLESA ZVONE NOVINA - MLADI POSLOVNEŽ LETA 2000

“Če bi si kdo upal dajati napovedi za 30 in več let naprej, bi lahko januarja 1964 leta, ko se je v Podturnu pri Dolenjskih Toplicah, torej v neposredni bližini lesno predelovalnega giganta Novoles, rodil Zvone Novina, lahko z gotovostjo trdil, da bo ta fant postal pomemben za kotlino, katera je bila in je še vedno odvisna od poslovanja Novolesa.

..... Dejstvo je, da je Zvone Novina s svojimi metodami vodenja in znanja odločilno in neposredno prispeval k uresničevanju ciljev družbe Novoles, saj je le ta med največjimi in najboljšimi lesno predelovalnimi podjetji v Sloveniji.”

To sta bili uvodna in zaključna misel predsednika sekcije “Mladi manager”, ki je generalnemu direktorju Novolesa Zvonetu Novini, podelil laskavo nagrado “Mladi poslovnež 2000”. Te misli povedo izjemno veliko predvsem za nas zaposlene, ki smo spremljali zgodbo o uspehu, za katero pa smo resnici na ljubo sprva menili, da gre za zgodbo o preživetju in izjemnih naporih za ohranitev nečesa, kar so mnogi obsodili na propad.



GENERALNEMU DIREKTORJU ČESTITAMO ZA PREJEM PRIZNANJA “MLADI POSLOVNEŽ 2000”.

Vsi zaposleni PS Novoles

PROJEKT POVEČANJA PRODAJE NA DOMAČEM TRGU

Po petih letih, kar smo v Novolesu po daljšem presledku zopet pričeli namenjati več pozornosti prodaji pohištva na domačem trgu, lahko ugotovimo, da iz leta v leto prodaja raste. V lanskem letu je predstavljala prodaja pohištva iz PC Trgovina 11% od celotne prodaje na domačem trgu.

Glede na cilj, da v letošnjem letu povečamo prodajo pohištva na domačem trgu za 10% glede na leto 99, smo pripravili okvirni koncept aktivnosti, ki se bodo dotaknile naslednjih točk:

1. Razširitev prodajne mreže oz. večja aktivnost na trgu
2. Program in kvaliteta izdelkov
3. Izobraževanje trgovcev
4. Marketinške akcije

V mesecu aprilu smo poleg dveh Novolesovih salonov v Straži in Domžalah odprli še salon v Brežicah, lokacije pa še iščemo na področju Štajerske in Primorske. Kar se tiče veleprodaje smo v letošnjem letu pridobili nova velika kupca, in sicer Mercator in Merkur. S prvim smo

že podpisali pogodbo za prodajo celotnega pohištvenega programa, Merkur pa se je odločil za vrtno garnituro. Prodajno mrežo širimo tudi na trge južnih držav, kjer želimo poleg Bolgarije in Madonije, s katerima že solidno poslujemo, zavzeti vidnejšo pozicijo še na Hrvaškem in v Bosni.

Kar se tiče programa izdelkov pripravljamo skupaj z arhitekti novo spalnico, novo jedilnico, nove sete miz in stolov, novo vrtno garnituro, kar bomo predstavili na letošnjem pohištvenem sejmu v Ljubljani. Istočasno pa sami dograjujemo in dopolnjujemo jedilnico Cardiff. Ob vsem tem pa želimo doseči, da bi bila kvaliteta naših izdelkov še na višji ravni, saj domači kupec postaja zelo zahteven kupec in postavlja kvaliteto izdelkov na prvo mesto, ko se odloča o nakupu.

Vedno več pozornosti namenjamo tudi izobraževanju trgovcev in ostalih prodajnikov, saj je to osebje, ki je nekako prvo na udaru in po njihovem nastopu dobivajo možni kupci prve vtise o firmi. Tako želimo, da bi bili naši ljudje dobro podkovani v smislu psiholoških dejavnikov, da

bi poznali nakupno vedenje potrošnikov, osnove tržnega komuniciranja, pospeševanja prodaje itd., po drugi strani pa tudi podrobne lastnosti in značilnosti naših proizvodov (od vrste lesa, vgrajenih materialih, načinov lakiranja itd.).

Poteka pa tudi izobraževanje poslovojdij večjih trgovskih hiš in sicer tako, da jih povabimo v Novoles, da se seznani s podjetjem kot tudi s samimi proizvodi, saj se je izkazalo, da so osebni kontakti pri prodaji še vedno najboljši.

Tako kot pošiljamo ankete o zadovoljstvu kupcev večjim tujim in domačim poslovnim partnerjem, podobno pripravljamo tudi vprašalnik za naše maloprodajne kupce, v katerem bi se pozanimali o njihovem zadovoljstvu ob nakupu, kakšno pohištvo še potrebujejo v svojem domu ter jih tekom leta obveščali o novih izdelkih, jim poslali prospekte ter jih istočasno povabili v naše salone oz. na pohištvene sejme.

S širjenjem lastnih salonov po Sloveniji pa bomo vzpostavili tudi servisno službo za dostavo in montažo pohištva na domu ter reševanja reklamacij.

K.K.

RAZVOJ V NOVOLESU

V letošnjem letu je bil v Novolesu po daljšem času praznine ustanovljen projektni team, ki bo skrbel za razvoj programov. Programski razvoj Novolesa bo temeljil na lastnem znanju in na sodelovanju z zunanji sodelavci. Programski razvoj ni organiziran kot nova služba, ampak je projektno voden, zajema pa razvoj vseh obstoječih programov in izdelkov ter razvoj novih programov oz. izdelkov.

V projektu sodelujejo direktorji družb, direktorji sektorjev, direktorji profitnih centrov, komercialisti, tehnologi in vsi ostali, ki bodo želeli sodelovati pri projektu.

Projekt je sestavljen iz treh razvojnih divizij:

- Divizija programa ploskve
- Divizija programa pohištva
- Divizija programa masive

Zbiranje in oblikovanje idej:

1. Znotraj podjetja:

- Predlogi,
- Poročila s službenih potovanj,
- Obdelava povpraševanj.

2. Zunaj podjetja:

- Pogovori s kupci,
- Obdelava literature, prospektov,
- Sejmi,
- Sodelovanje z oblikovalci in arhitekti.

Cilj projekta:

Razviti programe, ki so povezani s človekovim bivalnim okoljem in vsem, kar je povezano z njim.

Prve ideje za programski razvoj Novolesa:

- predelava odpadne plastike,
- stopnice,
- večslojne masivne plošče,
- kopalnice,
- dneve sobe,
- pisarniško pohištvo, oprema hotelov,...

M. K.

PROJEKT CELOSTNEGA RAZVOJA KADROV

"Podjetje, ki je sposobno zagotavljati izvrševanje zastavljenih ciljev, ima usposobljene kadre in lahko razmišlja le še o delitvi dobička." Takšno razmišljanje je prenekatero podjetje pripeljalo tudi do stečaja. Podjetja morajo vedno kreirati svoj kader, naložbe v kader se kažejo za najdonosnejše, seveda če jih znamo izkoristiti.

V Novolesu že nekaj let delamo na razvoju kadrov, vendar lahko ugotovimo, da so se nam šele v zadnjih dveh letih začeli kazati učinki tega razvoja, šele sedaj nam postaja jasna vizija razvoja kadrov, da torej vemo kaj hočemo in kaj potrebujemo.

Sistem razvoja kadrov v podjetju je ciljno usmerjen dolgoročen proces, ki nam bo omogočil, da bomo za vsakega zaposlenega v podjetju našli odgovor na naslednja vprašanja:

- Kaj zaposleni dela?
- Kakšne so intelektualne, fizične, zdravstvene in izobrazbene sposobnosti zaposlenega?

• Kaj od zaposlenega pričakujemo; kako se vključuje v cilje podjetja?

• Kakšni so cilji zaposlenega z vidika njegovega osebnostnega razvoja?

Glede na to mora vsako podjetje razviti lasten razvoj kadrov, ki je prilagojen njegovim specifičnim potrebam ter individualnim ciljem in interesom zaposlenih in ki zagotavlja izvajanje in nadzorovanje vseh kadrovske

izobraževalnih postopkov in ukrepov, ki so namenjeni strokovnemu, delovnemu in osebnostnemu razvoju zaposlenih.

Veliko postopkov v okviru celostnega razvoja kadrov smo že izvedli. Mednje sodijo predvsem postopki ugotavljanja potreb po delavcih, izvedba letnih osebnih razgovorov, postopek usposabljanja novo zaposlenih delavcev, izdelava opisov del in nalog, postopek usposabljanja in izobraževanja in postopek za teoretično in praktično usposabljanje varstva pri delu.

V letošnjem letu pa bomo največ pozornosti posvetili procesom usposabljanja in razvoja kadrov ter marketingu v kadrovanju. Tako bomo pristopili k postopkom razvoja perspektivnih kadrov - mlajši kadri z visokošolsko izobrazbo in postopku razvoja strokovnega kadra - kadri z višjo in visokošolsko izobrazbo. Zanimivi in povsem novi bodo postopki na področju marketinga v kadrovanju, saj bomo pristopili k vodenju svojega registra potencialnih kadrov, ukvarjati pa se bomo začeli tudi z testiranjem potencialnih kadrov.

Skratka upamo, da bomo z projektom celostnega razvoja kadrov, katerega konca ne vidimo, zagotovili večjo učinkovitost in zadovoljstvo zaposlenih.

A.G.G.

IZOBRAŽEVALNI PROGRAM VODIJ (IPV)

Izobraževanje je v Novolesu v zadnjih letih močno pridobilo na pomenu. Vsebinska izobraževanja se pogloblja, obenem pa se širi tudi krog udeležencev, ki jim je izobraževanje namenjeno.

Glede na ambicije Novolesa, da postane poslovni sistem, ki se bo prepoznavno odlikoval med slovenskimi lesarji, se je porodila zamisel, da bi organizirali izobraževanje namenjeno posebej vodstvenemu kadru v proizvodnji (izmenovodjem, mojstrom, vodjem proizvodnje) in jih tako bolje usposobili za vsakodnevni boj za proizvodnjo tako rekoč na prvi bojni črti.

Vsebinska zasnova izobraževanja se je izkristalizirala v večstranskih posvetih. V samem Novolesu je bila izvedena anketa med direktorji, ki so izrazili svoje poglede na potrebe po izobraževanju. Posvetovali smo se tudi s predstavniki sosednjih podjetij, v katerih je izobraževanje dobro razvito. Končno smo se tudi posvetovali s ponudniki izobraževalnih storitev, ki so

predstavili svoje izkušnje.

Program IPV (izobraževalni program za vodje) ima namen, da v uravnoteženi obliki poda po eni strani znanje o vodenju ljudi, po drugi strani pa strokovno znanje za proizvodnjo.

Na tej podlagi je sedanja vsebinska zasnova sestavljena iz treh tematskih sklopov:

1) Prvi sklop pod nazivom **"Dobra komunikacija - boljša motivacija"** obravnava vodenje, medosebne odnose, sporazumevanje (komunikacijo) in spodbujanje (motivacijo). Namen tega sklopa je usposobiti vodje za tako vodenje, ki bo omogočalo večje zadovoljstvo v delovnem okolju in preprečevalo nesporazume in spore, podrejene pa spodbudilo k delovni zavzetosti.

2) Drugi najboljšežnejši sklop, ki se imenuje **"Obvladovanje proizvodnje"** se ukvarja s strokovnimi temami v zvezi s proizvodnjo. Razdeljen je v tri med seboj povezane dele:

a) Produktivnost, izkoriščenost kapacitet, merjenje časa

b) Oblikovanje delovnih procesov, delovnih mest, pretoka materiala, povečevanje produktivnosti

c) Planiranje in terminiranje, povezave z letnim planom, priprava pisnih planov, poročanje o proizvodnji, načela materialnega poslovanja, komuniciranje z internimi dobavitelji, naročanje materialov, popis proizvodnje itd.

Trije navedeni deli se lahko obravnavajo tudi v drugačnem zaporedju kot je zgoraj navedeno.

3) Tretji najkrajši vendar enako pomemben sklop se imenuje **"Temelji stroškovne ekonomike"** in se ukvarja s stroški, z razumevanjem njihovega izvora, narave in vpliva na poslovno uspešnost. Cilj tega tematskega sklopa je usposobiti in spodbuditi vodstveni kader v proizvodnji za razmišljanje o ekonomskih vidikih v svojem delovnem okolju. Skrb za poslovni uspeh naj torej ne bi bila prepuščena samo direktorjem,

saj obstaja veliko možnosti za prihranke na nižjih ravneh.

Udeleženci bodo na koncu izobraževanja opravili preizkus znanja ("test").

Uspešno opravljeno izobraževanje bo pogoj za zasedanje vodstvenih mest in obenem priporočilo za napredovanje.

Na razpis se je doslej prijavilo precejšnje število kandidatov (okrog sedemdeset). Začetek izobraževanja načrtujemo v drugi polovici maja. V spomladanskem roku pred kolektivnim dopustom bosta obdelana prva dva tematska sklopa, tretji pa (zaradi številnih prijav) šele v avgustu in septembru.

Za vodstvo poslovnega sistema bosta vzporedno s potekom predavanj za udeležence organizirani dve prireditvi: splošna informacija o programu in njegovem pričakovanem učinku (konec maja) ter delavnica posebej posvečena prvemu sklopu (učinku komunikacije na odnose v podjetju) konec junija.

B. P.

INVENTIVNI PREDLOGI

V Novolesovem glasilu nameravamo v bodoče objavljati primere uspešnih inventivnih predlogov in obenem predstaviti njihove avtorje.

Tokrat predstavljamo Slavka Schwennerja in Antona Finka iz Profitnega centra Storitve ter njuna predloga izboljšav.

Njun prvi uspešno realiziran predlog je rampa za zlaganje vezanih plošč na izhodu iz nove stiskalnice v Profitnem centru Vezan les. Pred postavitvijo nove rampe je bilo treba ob vsakokratnem odvozu palet ročno dvigniti podlago iz ležišča in jo po odvozu vrniti. To sta običajno opravila vodja stiskalnice in viličarist. Nerodno je bilo urejeno tudi zaustavljanje plošč, ki so prihajale iz stiskalnice.

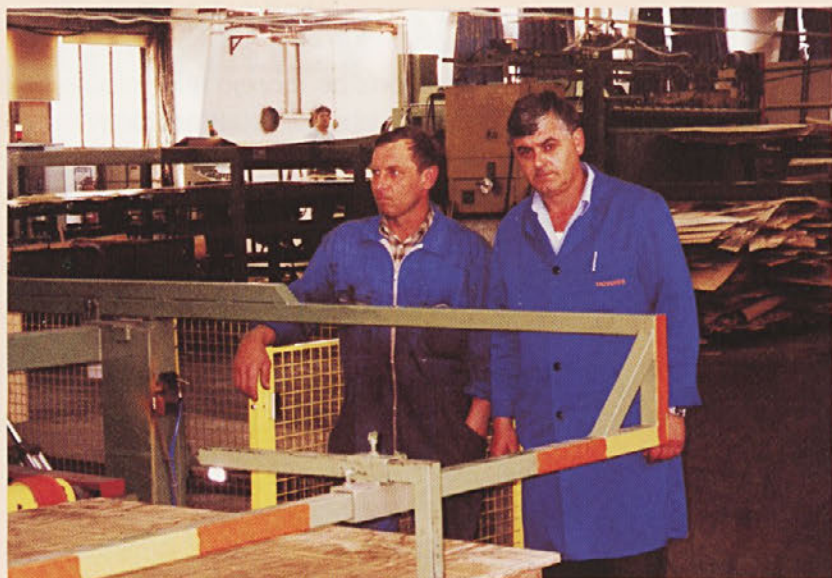
Po postavitvi nove rampe po zamisli obeh avtorjev pa fizično delo pri odvozu palet ni več potrebno, čas odvažanja se je skrajšal, boljše je rešeno tudi zaustavljanje plošč na izhodu iz stiskalnice.

Drugi uspešno realiziran predlog omenjenih avtorjev pa je naprava za pranje valjev na nanašalcu lepila Diefenbacher, prav tako v Profitnem centru Vezan les.

Pred postavitvijo naprave za pranje valjev je moral delavec ali delavka vsak dan po končanem delu plezati na vrh razmeroma visokega nanašalca in ročno s cevjo oprati valje, kar je bilo težavno in nevarno.

Nova naprava je to neprijetno delo odpravila. Gre za popolnoma avtomatiziran voziček na vodilih, ki potuje vzporedno z osjo nad valji in jih opere z brizganjem iz šob.

Opisana predloga za izboljšave spadata med zahtevnejše predloge, zabeležili pa smo tudi nekaj manj zahtevnih. Za predloge pa obstaja še nešteto možnosti, potrebno je le malo odpreti oči in razmišljati.



B. P.



PIKNIK ZAPOSLENIH NOVOLESA 27. MAJA 2000

Lani smo obljubili, da naj bi piknik zaposlenih Novolesa postal tradicionalen, saj smo bili z izvedbo zelo zadovoljni in tovrstna srečanja so zelo dobrodošla.

**Letos bo piknik 27. maja na JASI v Dolenjskih Toplicah,
s pričetkom ob 10. uri.**

Protokol:

1. Ob 10. uri prihod na prizorišče.
2. Govor generalnega direktorja in podelitev nagrad delavcem, ki bodo v letu 2000 izpolnili 35 let delovne dobe v Novolesu.
3. Ob 11. uri pričetek družabnih iger med Profitnimi centri in družbami, ki bodo trajale približno 2 uri. Podeljen bo prehodni pokal najboljši ekipi.
4. Po razglasitvi rezultatov ob 13. uri zaigra pihalni orkester iz Straže in zapoje Dolenjski oktet.
5. Po tem programu prične z glasbo ansambel MEH s humoristom.
6. Ob približno 17. uri prihod balona.

Za delavce iz Trebnjega in Krškega bo organiziran avtobusni prevoz,
v kolikor bo dovolj prijav.

Profitni centri in družbe morajo tekmovalne ekipe prijaviti najkasneje
do 22. maja in sicer 6 tekmovalcev in lahko eno rezervo.

Za povezovanje programa in zabavo bo poskrbel g. Sašo Đukić.

Bloke za hrano in pijačo bodo udeleženci prejeli ob prihodu na piknik.
Vsak udeleženec bo prejel tudi kapo.

**UPAMO, DA SE V ŠE VEČJEM ŠTEVILU KOT LANI,
VIDIMO V DOLENJSKIH TOPLICAH, KJER NE BO MANJKALO ZABAVE!**

VLJUDNO VABLJENI!