

MOZAIK

3
letnik 28

KNJIŽNICA
IVANA TAVČARJA
ŠKOFJA LOKA

ustvarjamo gibanje

Škofja Loka
dz 0
MOZAIK
2008

070 489(497.4Železniki)



120080260,3

COBISS c

KNJIŽNICA ŠKOFJA LOKA



Iz vsebine:

10 let notranjega lastništva

Ura kakovosti 2007

Global II

Medgeneracijske razlike na delovnem mestu

Sejem ISSA Interclean

Planinsko društvo Železniki

Glasilno podjetja DOMEL

KAZALO

BESEDA

UREDNIKA



Štefan Bertoncej
Glavni urednik

Za dobrim konjem se kadi, pravi stara ljudska modrost. Tudi naše glasilo Mozaik vse bolj dviga »prah«, pa ne zato, ker bi si tega v uredništvu želeli.

Beseda urednika	2
Uvodnik	3
10 let notranjega lastništva	4
Poslovna enota EC Sistemi	5
Nadzorni svet	6
Global II (Projekt Philips)	7
Katarina Prezelj - letošnja dobitnica zlate ure kakovosti	8
Sejem Analytika	9
Podelitev nagrad za kakovost in inovativnost	10
Medgeneracijske razlike na delovnem mestu	11
Uvajanje vitke proizvodnje v podjetje	12
Poka - Yoke	13
Sejem ISSA InterClean Amsterdam	14
Planinsko društvo za Selško dolino	15
Bolniške odsotnosti 2008	15

Poslanstvo in namen izhajanja internega glasila je v informiranju in oskrbovanju z aktualnimi novicami iz našega delovnega in življenjskega prostora. Novice so lahko dobre ali slabe. Stališče o dobrem ali slabem pa je stvar osebne presoje, zornega kota in vrednot, ki jih ima bralec. Za nekoga je nekaj dobro, za drugega je ravno to slabo. V uredništvu ne presojamo, ne korigiramo in ne cenzuriramo člankov, ker to ni naše delo. Prizadevamo si, da so teme aktualne, informativne in tematsko pokrite z dejavnostjo, ki jo opravlja Domel. Vključujemo in podpiramo ustvarjalni duh, prizadevnost in delavnost naših dopisnikov in avtorjev. Veseli smo, da se med njim pojavlja vedno več novih piscev. Teme, informacije in novice, ki izhajajo v našem glasilu Mozaik, so oblikovane v okviru uredniškega odbora, ki se sestaja pred zasnovo posamezne številke glasila. Zadnjega pripravljalnega sestanka se je udeležila tudi predsednica uprave Domela d.d. dr. Jožica Rejec, ki je bila vesela ob dejstvu, da branost glede na odzivnost raste.

Za krepitev informiranosti bo potrebno še veliko postoriti. Ena izmed oblik je tudi izhajanje internega glasila, v katerem lahko najdete tudi vi, spoštovani bralci, svoj prostor s svojo zgodbo ali prispevkom.

DOMEL®

Domel, proizvodnja elektromotorjev in gospodinskih aparatov Železniki, d.d.
Otoki 21, 4228 Železniki, Slovenija, tel.: +386 4 51 17 100,
fax: +386 4 51 17 106, info@domel.com; www.domel.com

MOZAIK - brezplačno glasilo podjetja Domel d.d.
naslov uredništva: Glasilo Mozaik - Domel, Otoki 21, 4228 Železniki
tel.: 04 51 17 192, fax: 04 51 17 193; e-mail: stefan.bertoncelj@domel.si
Uredniški odbor: glavni in odgovorni urednik: Štefan Bertoncej;
Člani odbora: Tadeja Bergant, Anita Habjan, Danica Jelenc, Romana Lotrič,
Katarina Prezelj, Darinka Šekli, Aleksander Volf;
Foto: Anita Habjan, Igor Mohorič Bonča, Štefka Jeram, Romana Lotrič, Alojz
Lotrič, Milko Grebenc, Lojze Demšar, arhiv;
grafično oblikovanje: Klemen Budna/GTO Košir; lektorica: Majda Tolar;
tisk: Tiskarna GTO Košir; Leto 2008, Številka 3; Letnik 28; Izvodov: 1750
Stališča avtorjev ne odražajo nujno stališč uredništva.



Na naslovnici: Katarina Prezelj - letošnja dobitnica zlate ure kakovosti foto Anita Habjan

UVODNIK

Drage sodelavke in sodelavci!

Kakovost je ena od Domelovih najpomembnejših vrednot, po kateri smo cenjeni pri naših kupcih in poznani tudi pri konkurenčnih podjetjih. Tudi letos smo podelili eno zlato in srebrne ure kakovosti našim najbolj prizadevnim sodelavcem za kakovost v preteklem letu. Ob slovesnosti nam je kot slavnostni govornik spregovoril direktor GZS gospod Samo Hribar Milič in poudaril pomembnost nenehnega prizadevanja za napredek, iskanja novih rešitev in sodelovanja v skupnih prizadevanjih za iste cilje. Kakovost izdelkov in procesov je temelj za zadovoljstvo in dolgoletno partnerstvo našim kupcem. V Domelu se zavedamo, da je nadgradnja kakovosti inovativnost. Štirim najbolj zaslužnim inovatorjem v lanskem letu smo na tej slovesnosti podelili nagrade za inovativnost za najbolj inovativen izdelek in inovacije v proizvodnem procesu. Po uradnem delu so se v prijetnem druženju in čestitkah tkale nove vezi med sodelavci, ki so temelj za ustvarjanje skupnih in še boljših rešitev in uresničevanje inovativnih idej.



Jožica Rejec
Predsednica uprave



Najpomembnejši rezultat sodelavcev iz Razvojnega področja Domela je trenutno najboljši izdelek v svetovnem merilu sesalnih enot, ki je poleg zanesljivosti tudi ekološko usmerjen. V aprilu smo uspešno izvedli poskusno serijo. Vrhunska kompaktna sesalna enota ima visok izkoristek in bistveno nižji hrup od predhodne generacije sesalnih enot.

Na programu EC motorjev za ventilatorje smo zelo aktivni pri gradnji tega programskega področja. Trenutno poteka industrializacija dveh družin motorjev. Z enim od najpomembnejših evropskih kupcev tovrstnih motorjev smo pričeli s skupnim razvojnim projektom. V aprilu smo uspešno preselili proizvodnjo EC motorjev in ventilatorjev v nove proizvodne prostore.

Prav tako potekajo intenzivne dejavnosti na avtomobilskem programu: na enem motorju smo v fazi poskusne proizvodnje, pri drugem pa v fazi izdelave orodij in opreme za C vzorce.

Na ameriškem trgu potekajo pogovori z novimi potencialnimi kupci za prodajo sesalnih enot in EC puhal.

Inovacije se porodijo iz želje nenehno izboljševati svoje delo, dosegati vedno boljše rezultate in tudi osebno rasti ob vsakdanjem delu. Ko naravnano svoje misli v iskanje vedno boljših rešitev, sprožimo generator idej. Ob tej priložnosti vas vabim, da svoje inventivne ideje, ki še niso zaživele, registrirate v sistemu Sora in s tem naredite prvi korak k uresničitvi. Vsaka ideja žal ni še najboljša rešitev, toda iz množice idej se vedno rodijo odlične rešitve, ki olajšajo delo, so nagrajene in doprinesejo k rezultatom Domela.

Proces stalnih izboljšav je druga učinkovita oblika timskega dela, ki omogoča bolj kompleksne izboljšave in večje spremembe. Poleg že uveljavljenih timov kakovosti je že v lanskem letu pričela delovati skupina za prenavo planiranja, letos pa še skupini za optimiranje programa sesalnih enot in prenavo programa ventilatorjev. V pripravi pa sta še dve s področja kakovosti. Viden napredek pri doseganju

zastavljenih ciljev motivira skupino, da še bolj učinkovito ustvarja nove ideje in uresničuje rešitve.

Domel je podjetje s tradicijo: v aprilu smo se spomnili 62-letnice ustanovitve podjetja in 15. maja pred 10 leti smo ustanovili Pooblaščenko Domel Holding, ki je združila notranje delničarje. V lanskem letu smo naredili naslednji velik korak z odkupom 48 % deleža državnih in zasebnih skladov. Domel je v naših rokah in v naši odgovornosti. Kot lastniki imamo pravice glede na delež, kot zaposleni pa vzpodbudne pogoje za ustvarjalno delo in ambiciozne načrte.

Inovacije v vseh oblikah in obsegu izboljšujejo našo tržno pozicijo in konkurenčnost. Čestitam nagrajencem ur kakovosti in inovatorjem in vabim vse, da si vsak dan polepšate z zaupanjem v svoje vedno boljše ideje in rešitve, ki vam bodo izboljšale življenje in delovni dan.



10 let

NOTRANJEGA LASTNIŠTVA - ČAS ZA SLAVLJENJE ALI ČAS ZA RAZMISLEK



Stane Zgaga
Preds. NS pooblaščenke Domel

Domel je največje slovensko podjetje v lasti zaposlenih in bivših zaposlenih. Od večine drugih, ki so se olastnili v zadnjih letih, se razlikuje po tem, da ima v njem vodstvo podjetja razmeroma majhen lastniški delež. Lastništvo je sorazmerno enakomerno razpršeno med 1500 lastniki, kar je v skladu s statutom pooblaščenke, ki predstavlja okvir lastništva, določa pravice lastnikov in način upravljanja s premoženjem. Registracija pooblaščenke Domel d.d. je bila izpeljana 15.5. 1998. Letos torej družba in notranje lastništvo praznuje 10-letnico. Pooblaščenka kot formalni okvir notranjega lastništva je bila ustanovljena leto po ustanovitvi Združenja notranjih delničarjev Domela zaradi zakonodaje, ki se je spremenila tako, da z združenjem notranjih delničarjev ni bilo več mogoče učinkovito zastopati glasovalnih pristojnosti velikega števila delničarjev. Vzrokov za ustanovitev Združenja notranjih delničarjev Domela, predhodnika pooblaščenke, pa veliko njenih sedanjih delničarjev ne pozna več. Še manj je tistih, ki se spominjajo napetosti, strahov in negotovosti, ki so takrat, leta 1997, ob odločitvi takratnega vodstva podjetja, da podjetje proda ameriški firmi, prevevale zaposlene v Domelu.

Deset let po vpeljavi notranjega lastništva v Domelu, po velikih lastniških spremembah v večini slovenskih podjetjih, ki so se dogodila v zadnjih nekaj letih, po številnih prevzemih podjetij s strani njihovih vodstvenih garnitur, se pojavlja vprašanje, ali je lastništvo, kot je v Domelu, še primerno za današnje čase. Vzroki, ki so pred desetletjem pripeljali do obstoječe organiziranosti, se počasi pozabljajo. Mislim, da je to celo prav. Pomembno je, ali se notranji lastniki zavedamo prednosti in tudi pomanjkljivosti notranjega lastništva in smo z lastništvom tudi pripravljeni in sposobni odgovorno upravljati.

V lanskem letu je Pooblaščenka odkupila preostali delež Domela od SOD-a in KAD-a ter od Poteze in postala 99,13% lastnik Domela. Tako veliko lastništvo pomeni formalno neomejen vpliv pooblaščenke na poslovanje Domela, temu sorazmerno pa tudi njeno odgovornost za njegovo uspešnost, in odgovornost organov pooblaščenke za izpolnjevanje pričakovanj njenih delničarjev v zvezi z Domelom.

Nadzorni svet kot organ nadzora poslovanja pooblaščenke je pogosto v



prvi proizvodnji prostori

se tudi slabšajo pogoji poslovanja, vendar to se dogaja tudi konkurenci in vsem podjetjem v branži, v katero spada Domel, pa vseeno večina posluje uspešneje. Kje tiči torej vzrok padajočih trendov poslovanja Domela? Je vzrok vsemu notranje lastništvo? Imajo tisti, ki predlagajo prestrukturiranje lastništva, prav? Lahko le en velik lastnik ali pa nekaj večjih lastnikov s čarobno formulo obrne tok dogodkov? Prav gotovo ima majhno število lastnikov prednost pri hitrosti uveljavljanja potrebnih sprememb pred npr. 1500 lastniki v pooblaščenki, kjer je pomembne odločitve možno sprejemati samo na zboru delničarjev in skupščini. Tudi interes maksimiranja dobička pri poslovanju podjetja je pri majhnem številu lastnikov večji kot pri razdrobljenem lastništvu, o tem ni nobenega dvoma. Kaj pa interes okolja, v katerem podjetje deluje? Delovna mesta generacij, ki prihajajo? Kaj če se Domelu po prodaji dogodi Iskra Emeco? Lahko je firmo prodati, posebno tako kot je, še vedno, Domel. Kdo si to upa? V čigavem imenu? V imenu tistih, danes že upokojenih parov, некоč zaposlenih v Domelu, ki so pred desetletjem nasprotovali prodaji, pa bi za certifikat, ki so ga imeli, lahko kupili golfa, če bi se bili pripravljeni



športna dvorana v Železnikih

dilemi, kako ukrepati in zadovoljiti pričakovanja lastnikov, kako jih uskladiti s tekočimi rezultati poslovanja Domela, hčrine firme pooblaščenke, na katero nima direktnega vpliva, temveč ga ima samo posredno, preko nadzornega sveta Domela.

Sklicevanje na cilj, ki je bil povod za organiziranje Združenja delničarjev Domela in pozneje pooblaščenke, to je ščitenje Domela pred neželenim prevzemom, danes ni več prepričljivo. Posebno velikemu številu delničarjev, ki so delnice v preteklih letih dobili preko izplačevanja 13 plače v delnicah, ustanovitveni cilji danes ne pomenijo veliko. Tudi velika večina ustanovnih delničarjev pričakuje od lastništva, poleg ustanovnega cilja, tudi neko normalno materialno korist, torej tisto kar pričakujejo vsi delničarji povsod po svetu, ne glede na vrsto lastništva.

Na padajoče trende poslovanja Domela v letih 2002-2006 je pooblaščenka odreagirala tako, da je z menjavo nadzornega sveta Domela posredno vplivala na menjavo uprave. Poslovanje tudi v preteklem letu ni zadovoljivo in je slabše od pričakovanja. Opravičljivih vzrokov zanj je kar nekaj. Med njimi lanskoletne poplave, ki so podjetje močno prizadele. Iz leta v leto



pogled na Železnike z vojaške ceste

POSLOVNA

ENOTA EC SISTEMI

odpovedati lastništvu Domela in ga prodali takratnemu kupcu? V imenu njih gotovo ne!

Kaj torej storiti. Iz rezultatov je jasno, da uspešnost poslovanja v zadnjih letih pada. Verjamem, da so obstoječi problemi rešljivi in sprememba trendov možna z vpeljavo ustreznih sprememb poslovanja. Takšno je stališče nadzornega sveta pooblaščenke in zato se pripravljajo nekatere organizacijske spremembe v razmerju pooblaščenka – Domel, ki bodo take, da bo pooblaščenka lahko hitreje in neposredno vplivala na tekoče poslovanje Domela. Izboljšanje poslovanja, verjamem, bo pomagal tudi ukrep nadzornega sveta Domela, ki je z dodatnim članom ojačal upravo Domela.

Ne bilo bi prav in pošteno, če se ob desetletnici notranjega lastništva ne bi ozrli tudi na dosežene uspehe. Teh ni malo in lahko so vzpodbuda za naprej. Ob ustanovitvi je pooblaščenka posedovala 42,14 % vrednosti Domela, danes skoraj 100%. V času ustanovitve notranjega lastništva smo si tega samo želeli, nismo pa verjeli, da bomo to uresničili. Domel še vedno daje kruh okrog 1000 zaposlenim, kar je verjetno optimalna zaposlitev za okolje, v katerem posluje, saj več kadra ni na razpolago. Zelo pomembno je, da omogoča zaposlitev tako nekvalificiranim delavcem kot visoko usposobljenim strokovnjakom. Intenzivno razvija nove proizvode in vpeljuje nove tehnologije. Intenzivno investira v moderno tehnološko opremo. Ostaja prepoznaven svetovni proizvajalec elektromotorjev, itd.

Odgovornost ohranitve in nadgraditve naštetega je velika. Tako na strani vodstva podjetja kot na strani predstavnikov lastnikov. Zato je prav, da se vsi skupaj in vsak zase na svojem mestu zavedamo odgovornosti in se vprašamo, ali je to, kar delamo, resnično tisto, kar je bilo kot cilj, obljubljeno pred desetletjem in če ni (npr. manjka ustrezen donos na kapital), je potrebno poiskati pot, da se neizpolnjen cilj doseže.

V juniju bosta ponovno zbor delničarjev in skupščina pooblaščenke. V zadnjih letih je na obeh organih udeležba delničarjev majhna. Zanimanje lastnikov, njihov pogled na obstoječo stanje, želje za naprej, predlogi za izboljšave, zahteve za spremembe so pomemben okvir in vodilo delovanja organov pooblaščenke. Vabljeni torej. Predlagajte in odločajte na mestu, ki je za to primeren in temu namenjen. Marsikatero opozorilo in priporočilo, ki mi jih sporočate med letom, ni izvedljivo, ker potrebuje potrditev zbora delničarjev ali skupščine. Lastništvo tako velike firme in za kraj tako pomembne kot je Domel, zasluži večjo pozornost lastnikov, jo tudi potrebuje, vašo podporo pa potrebujeta tudi nadzorni svet pooblaščenke in njena uprava.



Racovnik



Lojze Demšar

EC motorji so na nek način prisotni v Domelu že dolgo obdobje. Večji zagon so dobili ob ustanovitvi profitnega centra januarja 1999. Zakaj že tretje preimenovanje profitnega centra oziroma poslovne enote? Spremembe so gonilo napredka!



Po ustanovitvi profitnega centra januarja 1999 je prodajni program v PC ECM temeljil na enostavnih usmernikih (WW, Dyson), asinhronskih motorjih, sinhronskih motorjih in EC sesalnih enotah (1.795 kosov letno).

Zaradi nekonkurenčnosti je bilo potrebno program prestrukturirati. Proizvodnja usmernikov je popolnoma prekinjena, asinhronski in sinhronski motorji pa se proizvajajo v konstantni količini. Narašča prodaja EC puhal za različne aplikacije. Skozi leta smo v poslovni enoti postavljali različne nove programe, med drugim koračni motor za avtomobilsko industrijo. Pod svoje okrilje smo sprejeli tudi program EC ventilatorjev.

Zaradi prostorskih omejitev in drugih priložnosti je bila v letu 2007 sprejeta odločitev, da se proizvodnja koračnega motorja in program ventilatorjev preselita na lokacijo Otoki 21. Realizacija tega prenosa se je izvedla v prvih mesecih 2008.

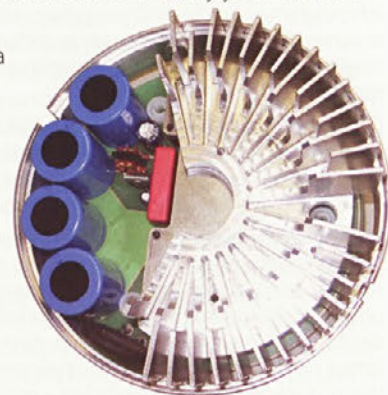
Profitni center EC motorji, ki se je konec leta 2006 preimenoval v Poslovno enoto puhal in ventilatorji, se je torej v začetku leta 2008 preimenoval v Poslovno enoto EC sistemi. Široka znanja sodelavcev, podjetniški duh in odprtost imena poslovne enote nam dajejo možnosti za razvoj in rast tudi v prihodnje.

Postavili smo si vizijo postati svetovno priznana firma za razvoj, proizvodnjo in trženje sistemov na osnovi EC motorjev.

Zaznavanje rastočih poslov/ priložnosti in njihova realizacija.

S sodelavci smo prepričani, da bomo uspeli udeležati strateške usmeritve. Pri svojem poslanstvu računamo na podporo in sodelovanje ostalih poslovnih enot in področij v Domelu. Prav tako pa si tudi mi želimo, da programi, ki so se preselili, dobijo dodaten zagon za uspešno rast in razvoj.

Za zaključek naj povem, da smo poleg ostalih tržnih aktivnosti v aprilu razstavljali na industrijskem sejmu v Hannoveru, z Janezom Kavčičem pa sva se udeležila delovnega srečanja nemškega združenja VDMA, katerega člani smo. Na srečanju je bila vrsta naših kupcev s področja čistilne tehnike (Nilfisk- Alto, Kaercher, Hako, Tennant, Columbus, Johnson Diverly, Festool).



NADZORNI SVET



Lojze Megušar

V decembrskem glasilu Mozaik so bile predstavljene pristojnosti in odgovornosti nadzornega sveta, ki izhajajo iz zakonskih in drugih določil in se nanašajo na upravljanje gospodarskih družb. V današnjem članku bom poskušal podati nekaj dodatnih pojasnil in dilem, ki se pojavljajo pri nadzoru, predvsem pa komentirati in pojasniti dogajanja in ukrepe nadzornega sveta, ki so se zgodili v prvi polovici letošnjega leta in so povzročili nekaj razburjenja in pretiranih reakcij.

Novi zakon o gospodarskih družbah, ki je začel veljati v aprilu 2006, je uvedel možnost izbire med dvema sistemoma upravljanja, in sicer z že prej veljavnim dvotirnim sistemom z nadzornim svetom kot nadzornim organom ter upravo kot organom vodenja in enotirnim sistemom, ki uvaja upravni odbor, ki je sestavljen iz izvršnih in neizvršnih direktorjev. Pri enotirnem sistemu obstaja tesnejša povezava med nadzorom in vodenjem, kar ima določene prednosti, seveda pa je mogoče najti tudi marsikatero slabost.

Družba Domel ima dvotirni sistem upravljanja in bi bil primeren razmislek o tem, kakšen sistem upravljanja bi bil najbolj primeren, še čaka. Po mojem mnenju bi bil ta razmislek smiseln, saj bi lahko našli kar nekaj prednosti enotirnega sistema, posebej še ob upoštevanju sedanje lastniške strukture.

Problem, ki se kaže pri dvotirnem sistemu upravljanja, je informacijska asimetrija ali enostavno rečeno nadzorni svet ne razpolaga s sprotnimi informacijami o dogajanjih v družbi, angažiranost nadzornega sveta je omejena na posamezne seje in vsebinske sklope. Prav zaradi tega je toliko bolj pomembna zelo natančna opredelitev ciljev in strategije družbe. Na definiranju ciljev in določitvi strategije družbe vsaj za petletno obdobje vztraja nadzorni svet že vse od svojega imenovanja. Nadzor lahko temelji le na dobro in natančno postavljenih usmeritvah, ki predstavljajo osnovo za nadzor, izvedba pa je v domeni uprave družbe in vseh vodij na nižjih nivojih vodenja družbe.

Pritisk, ki se je vršil na upravo s strani nadzornega sveta, je bil usmerjen predvsem v zahteve po usmeritvi na nove programe, po identifikaciji teh programov ter dinamičnem prikazu izvedbe te usmeritve in izvajanju ukrepov za znižanje stroškov poslovanja s ciljem doseganja ustreznih rezultatov poslovanja.

Dejstvo je, da zunanje okoliščine, tržna situacija na programih podjetja in globalna dogajanja niso ravno naklonjene delovanju podjetja in trendi v rezultatih poslovanja to potrjujejo.

Nadzorni svet je ocenil, da je potrebno okrepiti upravo s ciljem, da se bo pritisk, ki se vrši nanjo s strani nadzornega sveta, lažje razširil navzdol po drugi liniji vodenja, ki ga predstavlja kolegij družbe. Odločitev nadzornega sveta, da enega izmed svojih članov prenese iz izvršne v izvršno funkcijo, je tako popolnoma v pristojnosti NS in po svoje tudi logična in hitro izvedljiva. Nadzorni svet je pri tem sledil predvsem interesu po zmanjšanju informacijske asimetrije



in po lažjem in učinkovitejšem nadzoru, ker je na žalost odgovornost nadzornega sveta, ki mu ga nalaga zakon, v popolnem nesorazmerju z njegovimi možnostmi delovanja in načinom nagrajevanja.

Kot simptomatičen pa lahko smatramo odziv s strani predstavnikov družbe, ki kaže na nerazumevanje oziroma na specifičen način razumevanja koncepta vladanja podjetjem, kot je urejen z zakonom. Prenos pooblastil na NS je popoln in ni vezan na nikakršno pridobivanje soglasij. Je pa to priložnost za razmislek o bodoči strukturi in načinu vodenja in nadzora, ki ga je potrebno doreči do skupščine družbe. Za tovrstne spremembe je pristojna skupščina družbe.

Nadzorni svet je svojo odločitev poskušal uskladiti z upravo podjetja z argumentom porazdelitve odgovornosti in to uskladitev tudi dosegel, ni pa iskal generalnega soglasja ne na nivoju kolegija podjetja niti na nivoju celotne družbe.

Seveda pa nadzorni svet ne oporeka pravice vsakemu do svojega mnenja in do argumentirane kritike vezane na vsebinsko razumevanje ukrepa. Tako mnenje je legitimna pravica vsakega.

Argumenti NS v zvezi z izvedenim ukrepom so predvsem:

- porazdelitev odgovornosti in nalog
- pripravljenost in motiviranost g. Ahmeta Mehoniča za izvajanje nalog
- neobremenjenost s preteklimi dogajanjimi v podjetju
- strokovna znanja s področja vodenja procesov
- optimizem in pozitivna usmerjenost

Družba bi poleg učinkovitega izvajanja plana poslovanja za leto 2008 ter izpolnitve strategije 2008-2012 morala v tem letu izvesti organizacijske ukrepe povezane z

- lastniško konsolidacijo
- pravno organizacijsko optimizacijo
- razmislekom o sistemu upravljanja

vse s ciljem večje učinkovitosti in znižanja stroškov poslovanja. Upam in si želim, da bo izvedeni ukrep pripomogel k doseganju zastavljenih ciljev.



GLOBAL II (PROJEKT PHILIPS...)

Kaj sploh je »Global II«?

V bistvu je to sesalna enota, ki je »bratranec« enote Global I. Zakaj ne brat? Zato, ker ima določene »genske zasnove« iz »istih korenin«, ima pa malce drugačen izgled, tudi obnaša se drugače, predvsem ima pa druge »starše«, kot Global I... No, naj opišem začetek projekta.

V začetku leta 2007 sem bila vprašana, če bi začela delati kot projektni vodja in poskusila vzpostaviti sistem projektne pisarne v Domelu.

Ko sem se odločila za, mi je bilo rečeno: »Delala boš s Philipsom, vodila boš projekt »Global II«.



Tadeja Bergant

»Prav, a' ne ... Kaj pa sedaj?«

In začelo se je »raziskovanje«. Nasloniti se je bilo potrebno na že razvito enoto 463, kar konkretno je Global I in to naj bi bilo izhodišče.

Pa to mi je bilo znano, da bom veliko sodelovala s Theom Eelmanom iz Philipsa. In vsi, ki so mi to govorili, so se tako skrivnostno nasmihali, pa pojma nisem imela zakaj ...

(Danes vem ... Theo je v Philipsu zelo aktiven na projektnem delovanju -njegov naziv je Project Leader Senior in v to funkcijo spada tudi »vzgajanje« projektnih vodij ... torej tudi mene ... počne pa še tisoč drugih stvari ...).

Potem pade odločitev, naj »se grem pokazat« - tako ali tako je bil v projektnem planu obisk planiran in sva šla z Mirom Šmidom (ki je bil tudi »nov« na vodenju področja kakovosti - na Global I so v Philipsu poznali Bojana Bandeljna kot vodjo področja kakovosti) na valentinovo v Hoogeveen (Philips) Nizozemska ... (fino, da ravno za valentinovo - rože na Nizozemskem so cenejše kot »doma«, a' ne Miro?)

Tam so nama povedali, kakšen naj bo Global II in kako naj ga pripeljemo do prevzema v serijsko proizvodnjo (ko bodo oni že imeli sesalnik z našo enoto na prodajnih policah) ...

To je bil prvi stik z »zahtevami od kupca« posredovanimi na direkten način, od kupca torej ...

Zelo velik poudarek je bil s strani Thea Eelmana na komunikaciji ... Vsako stvar je potrebno uskladiti z njimi, saj je projekt odprt tudi na njihovi strani in če bomo mi zamujali roke (za kar bomo imeli lahko tudi tehtne razloge), jim moramo to nemudoma sporočiti, ker to pomeni tudi zamudo na njihovi strani ...

»V redu, to je kar se zamujanja tiče,« sem si mislila, »a je lahko še kaj drugega narobe...«

In ko sva prišla »domov«, se je šele začelo ...

testiranje in testiranje in testiranje ...

Šele takrat sem videla, kaj pomeni zahteva toliko in toliko večji izkoristek v kombinaciji s čim nižjim hrupom in ugodnim pul-



ziranjem. Pa še veliko drugih stvari, ki spadajo zraven ...

To so namreč »trije atributi«, na katerih je osnovan Global II.

Kako sedaj priti do zahtevanih vrednosti? Global I je z obliko, kot jo je imel pač, dosegal neke vrednosti in zdaj »pogruntajte«, kaj storiti drugače, da bo boljše oziroma tako, kot je zahtevano ...

Potrebno je bilo slediti mejnikom - fazam v projektu, kjer se je tudi s strani Philipsa odločalo, kako naprej. V sami organizaciji dela je s Philipsom šest pomembnejših mejnikov - točk, kjer se odločajo (oni jim rečejo »consolidation points«) o tem, če je na tej fazi projekt zrel za nadaljevanje - kar konkretno pomeni, da je mejnik potrjen, ali moramo zadevo izboljšati, da bomo lahko nadaljevali (bog ne daj, da bo bil projekt na kakšni od teh točk predčasno zaključen, kar bi natančno pomenilo, da sploh nismo dosegli zahtev in ne želijo več sodelovati z nami ... Za vse te mejnike smo morali Philipsu dokazati, da »imamo na projektu vse pod streho« - poslali jim je bilo potrebno dokaze (in to ne malo). Recimo pri prvem mejniku »naročilo projekta« smo jim morali predstaviti »zmagovalni« dizajn (točno tisti, s katerimi »upamo« doseči, kar zahtevajo, in okvirno mora biti tak dizajn stestiran, izjava o tehnični zmogljivosti v kontekstu tega dizajna, predstavljene vse glavne komponente, ki so bile določene za tak dizajn, definirana oz. določena lokacija montaže enote in vseh vgradnih komponent, grobi plan montaže, vse specifikacije v tej fazi so morale biti (in vedno morajo biti) dogovorjene (v zvezi z izvedbo izdelka samega, komercialne specifikacije in finančne specifikacije), izjava o zavezanosti vseh udeležencev v projektu, da bo projekt realiziran na ta način ...

In približno v tem stilu do končnega mejnika... Trenutno smo z Global II enoto pred »spostitvijo za proizvodnjo«, kar natančno pomeni, da mora biti enota sestavljena v pogojih serijske proizvodnje (pred tem mora biti že pilotska serija - Pri nas je bila to »run at rate« serija : montirali smo 2000 kosov v aprilu in z njimi potrjevali tudi proces - potrjena mora biti stabilnost procesa), na opremi, ki bo pri serijski proizvodnji, vse komponente so iz serijskih orodij, ki so prevzeta (z zapisniki in statistično obdelavo) ... Ti motorji iz te serije (ki je za Global II planirana v količini 10.000 kosov) so že lahko

prodani na tržišču.

Torej, ko bomo na »spostitvi za dobavo - prva dobava v sklopu pogodbenih količin iz naročila in ko bomo z »za-ključkom projekta uvedli izdelek v serijsko proizvodnjo, bomo lahko nazdravili - do takrat pa se moramo še kar truditi z malenkostmi, ki znajo zagreniti življenje, če ravno ne gredo v kontekst ...

Vsak teden »se dogaja« telefonska konferenca - pokličemo projektne vodje (Jan Dorgelo) v Philips in si poročamo o delu na projektu ...

V okviru projekta so tudi obiski, kjer si izmenjamo informacije o poteku projekta in tako »na licu mesta« lahko vidijo realno sliko.

In na zadnjem obisku, Theo Eelman je bil tukaj, nam je bilo rečeno, da je Global II trenutno eden najrobustnejših motorjev na tržišču!

Še nekaj moram »na glas povedati« - voditi projekt in zadostiti vsem zahtevam kupca je eno, voditi ga ob podpori dobrega projektne tima, pa je »špica«.

Do tukaj, kjer trenutno v projektu Global II smo, nikoli ne bi prišli samo z vodenjem projekta po vseh načelih projektnega vodenja (o čemer bom še pisala), če ne bi imela podpore celotnega tima, resnično so se zelo trudili vsi, ni namreč lahko, ko te nekdo (beri Theo Eelman) sooča s krutimi dejstvi in se resnično počutiš, kot bi te pritiskal ob steno ... pa vendar smo vedno rešili situacijo, in naslednjič bomo še boljši ...

Tudi brez podpore vseh ostalih služb ne bi šlo (prototipna delavnica, proizvodnja, proizvodnja BMC, proizvodnja pločevinastih delov, orodjarna, nabava, prodaja, kontroling) - vsi so se trudili, bilo je težko in bila sem »sitna«, vendar bo še težko in še bom »sitna«, pa nam bo spet uspelo ...

Se bo zgodil GLOBAL III? Se bo, pa ja ...



KATARINA PREZELJ

LETOŠNJA DOBITNICA ZLATE URE KAKOVOSTI



Katarina Prezelj

Katarino poznam že od malih nog. Ko ji je mami še spletala lase v kitke in jih zavezovala z velikimi pentljami. Ko sta se s sosedovo Matejo šli za šolo ter se igrali s punčkami. Ko se je s fanti potepala po vasi, se šla Nemce in partizane, plezala po kozolcih, rabutala češnje in si trgala hlače ... Vedno je imela vsa potolčena kolena. Še danes jo vidim, ko je pri petih letih z modro karirasto »kiklco« stala na odru in sredi pesmice Jaz sem mala miška planila v jok.

Ste vedeli, da se je punca učila igrati harmoniko? Toda, nikar ji tega ne omenjajte, uboga reva ima še danes travme. Kar naprej je bila obdana z otroki in vedno je govorila, da bo učiteljica. No, in potem se ti smrklja takole premisli in gre lepo na strojno šolo ...

... 20 let kasneje:

Moje ime je Katarina. Katarina Prezelj. Sem letnik '72, poročena, mati dveh otrok, imam celulit in se včasih obnašam svojim letom neprimerno. Za nekatere.

Govorim in razumem angleško, za silo nemško ter po kitajsko štejem do deset. Imam nekaj posluha in nadvse rada prepevam. Zamenjam plinsko jeklenko, gumo pri avtu, delam dobre kremne rezine in najboljšo pico na svetu. Če ne bi rada smučala, bi rekla, da sovražim zimo. Moj letni čas je poletje. Takrat pravzaprav zaživim in postanem skoraj hiperaktivna. Rada sem v veseli družbi in nasploh se veliko smejem ter se šalim na svoj račun.

Niso mi všeč ljudje, ki ne držijo svojih obljub, ne priznajo napak, se mrko držijo, ne zmorejo odpustiti, so nevoščljivi in privoščijo slabo. Ne prenesem krivice. Ne gledam resničnostnih showov, ki po mojem mnenju poneumljajo. Ne maram tudi, da ljudje v pogovorih uporabljajo učene strokovne izraze ter se delajo pomembne in še sama pravzaprav ne vem, zakaj ob besedi DEFINITIVNO dobim kurjo polt.



Jočem na porokah in pri filmih s srečnimi konci. Če pa je film žalosten, rabim umivalnik. Obožujem čokoladno torto, dajnrski sir, mamičin zavitek in taščin kruh iz krušne peči. Obožujem tudi Vlada Kreslina in Antonia Banderasa.

Svoje čase sem uživala v pohajkovanju po trgovinah v nakupovalnih središčih. Zdaj temu ni več tako. Ugotovila sem namreč, da jim ogledala ne kažejo prav in da so se konfekcijske številke občutno zmanjšale.

Na živce mi gredo reklame, ki obljublajo nemogoče stvari. Recimo, maskara, ki v samo dveh potezah napravi vaše trepalnice neustavljivo privlačne. Lepo vas prosim! Verjemite mi, drage moje dame, da to DEFINITIVNO ne drži..

Sem bolj hribovske »sorte«. To se najbolj opazi, kadar pridem v mesto. Ko hočem avto zapeljati na parkirišče, ponavadi ustavim predalec od avtomata, da bi z roko skozi okno dosegla parkirni listek, ki ga naprava »izpljune«. Dogaja se mi tudi, da iščem avto po parkirni hiši, sploh, če ima le-ta več nadstropij. Moj smisel za orientacijo je bolj klavn, priznam.



ANALITIKA

SEJEM ANALIZE



Sicer pa, če imam zlato uro na roki, še ne pomeni, da sem brez napak. Ah, dajte no!

Kadar se razjezim, kar precej grdo govorim – skrajno neprimerno za mater dveh mladoletnih sinov. S prijatelji rada spijem pivo ali dva – zares nesposobno za žensko srednjih let in si dam duška na kakšnem koncertu – mislim, gospa, koliko ste pa vi stari?

Sem tudi precej svojeglava. Včasih moža vprašam za kakšen nasvet, pa se samo nasmehne in mirno vpraša: »Zakaj sprašuješ? Itak boš naredila po svoje.« Hmm.

Sem pa vesele narave. To pa. Smeh in dobro voljo sem prav gotovo podedovala pa prapradedu Gašperju. Pripovedovali so, da si je še na smrtni postelji zaželel, da mu zaigra godec na harmoniko.

Ta moja dobra volja je bila zelo očitna na slovesnosti ob podelitvi ur kakovosti, saj sem bila ena redkih, če ne celo edina, ki se je smejala. Morda to ne pritiče tako resnim prireditvam, ampak k vragu, vesela sem bila za vse, ki so dobili nagrade. Vem, da so to »fejst« ljudje in da so jih dobili z razlogom. Saj, navsezadnje, zakaj ne bi bil nekdo nagrajen za svoje delo? Ljudje smo pač takšni, da zelo hitro grajamo, pohvalimo pa izredno težko. Mislim, da je take vrste pohvala tudi motivacija in navsezadnje dokaz, da ljudje opazijo tvoje delo. Upam seveda, da v pozitivnem smislu. Moje delo je, roko na srce, še toliko bolj opaženo, glede na to, da kot kontrolor delam v največjem oddelku – v montaži. Tu »delujem« že skoraj 17 let. Sicer zadnjih 6 let spadam pod oddelek Kakovosti, vendar sem v montaži že kar »udomačena«. Sploh mi ustreza to, da imam ogromno maneverskega prostora, kar me včasih sicer utruja, vendar mi je še zmeraj lažje, kot pa sedeti v pisarni.

Glede na to, da se vsake toliko časa pojavim tudi v našem internem glasilu, ki ga zdaj berete, sem opazna še bolj, kot recimo nekdo, ki vestno in marljivo dela ter se trudi za kakovost, vendar je njegovo delo omejeno na nekaj kvadratov in večini zaposlenim nepoznano.

Če sem iskrena, nisem ravno skakala do stropa, ko sem izvedela, da sem izbrana za zlato uro kakovosti, saj vem, da je mnogo boljših, bistrejših, iznajdljivejših... Po drugi strani pa sem vesela in bi se rada zahvalila vsem, ki so presodili, da si jo zaslužim ravno jaz.

Želim si, da bi se odnosi med zaposlenimi izboljšali in bili bolj sproščeni. Želim si tudi, da bi odgovorni stali za svojimi dejanji in zanje odgovarjali. Pohvale vredno je, če znamo priznati svoje napake in, če je treba, nositi tudi posledice.

Naj počasi zaključim tale »intervju«, za katerega so me mnogi spraševali, kdo ga bo naredil. Hmm, no ja, naj bo enkrat malo drugače, sem si rekla. Porodila se mi je ideja pa se je zapisalo.....

Če sem vam narisala nasmeh na obraz, sem dosegla svoj namen. Če sem vas spravila v dobro voljo, pa toliko bolje. Če pa vam napisano ni všeč, ste med tistimi, ki menijo, da se obnašam svojim letom neprimerno. DEFINITIVNO.



Lojze Demšar

Podjetje Tehnica Železniki se je kot edino slovensko podjetje predstavilo na največjem svetovnem sejmu za analize, laboratorijsko tehnologijo in biotehnologijo. Sejem »Analytika 2008«, 21. po vrsti, je bil prvi teden aprila v bavarski prestolnici Münchnu.



Tehnica je na »Analytiki 2008« med drugim predstavila novo inovativno idejo »Univerzalna laboratorijska centrifuga Centric 200R«, ki jo je prvič predstavila na 2. slovenskem forumu inovacij januarja letos v Cankarjevem domu v Ljubljani.

Poleg nove centrifuge je Tehnica predstavila tudi novo družino magnetnih mešalnikov in novo družino laboratorijskih stresalnikov.

Z nastopom na »Analytiki 2008« Tehnica še odločneje vstopa na trg zahtevnih izdelkov z višjo dodano vrednostjo v visoko tehnološkem področju opreme za medicino, farmacijo in biotehnologije.

Sejem in naša stojnica sta bila dobro obiskana z distributerji z vseh koncev sveta.

V Tehnici smo se tako še bolj usmerili v razvoj laboratorijske opreme, ki danes predstavlja že 90 odstotkov proizvodnje. Največ laboratorijskih izdelkov, kamor sodijo centrifuge, stresalniki, mešalniki, inkubatorji in vodne kopeli, prodamo v ZDA, Evropsko unijo in Jordanijo.



PODELITEV

NAGRAD ZA KAKOVOST IN INOVATIVNOST



Andrej Šuštar

Na slovesnosti, ki je potekala 17. aprila v športni dvorani Železniki, smo že štirinajstič po vrsti podelili ure kakovosti za izbrane sodelavce, ki so bili najuspešnejši pri svojem prizadevanju za kakovost. Prejemnica zlate ure kakovosti za leto 2007 je Katarina Prezelj, kontrolorka v montaži sesalnih enot.



Srebrne ure so prejeli naslednji sodelavci: **Viljem Berce, Matija Rihtaršič, Fikret Ljubijankič, Stanislava Kmetec, Rudolf Ažbe, Amalija Lukačič, Simon Zgaga, Borislav Jensterle, Majda Jensterle in Božo Lotrič.**

Ker pa se v Domelu trudimo razvijati kakovost in ustvarjalnost z roko v roki, je bilo ob tej priložnosti podeljenih tudi šest priznanj za inovativne dejavnosti naslednjim sodelavcem: **Damjanu Demšarju, Klemenu Rantu, Tomažu Trpinu, Tomažu Pohlevnu, Simonu Zgagi in Gašperju Benediku.**



Denarne nagrade kakovosti je prejelo 19 nagrajencev, med katerimi je bila tudi Mateja Potočnik iz montaže sesalnih enot, ki je prejela nagrado iz rok direktorja kakovosti Mira Šmida.



Mag. Matjaž Čemažar je podelil nagrade za inovativnost. V Poslovni enoti motorji je bil prejemnik nagrade Klemen Rant za inovacijo, in sicer uvedbo novih linet s keramičnimi oporami na stroju za balansiranje rotorjev.

»Globalizacija, timsko delo in inovativnost so tiste tri stvari, o katerih danes največ govorimo. Hitreje, ceneje in boljše pogosto ni več dovolj za obstoj podjetja na globalnem trgu. To so značilnosti tistih podjetij, ki s proizvodnjo izdelkov z majhno dodano vrednostjo iščejo svoj tržni delež. V današnjem času so pomembnejše ideje, ki naredijo izdelke prepoznavnejše in konkurenčnejše. To lahko dosežemo z močno željo in stalnim vlaganjem v razvoj in v skupno izboljševanje. V konkurenčnem boju vse bolj uspevajo inovativne organizacije, saj nas okoliščine, kot so krajši časi izdelave in kakovost, silijo k inoviranju. Inovativna dejavnost pa je v vseh pogledih povezana s skupinami ljudi, ki razmišljajo o izboljšavi svojega dela in s svojim znanjem pripomorejo k realizaciji ideje. Večanje inovacijske sposobnosti podjetja je stalni cilj za trajno rast produktivnosti, kar pomeni, da si mora vsak posameznik prizadevati za prenos znanja na sodelavce in pretvorbo tega znanja v inovativne izdelke in storitve, ki so boljši od konkurence.

Razlika med inventivnostjo in inovativnostjo je v tem, da predstavlja invencija zgolj neko idejo, ki bo ali ne bo prinesla poslovnega rezultata. Inovacija pa pomeni, da je ideja zaživela v izdelku, v boljši rešitvi, v izboljšanem načinu dela in je bila uspešno plasirana na trg. Veseli me, da so vse današnje nagrajene rešitve inovacije, torej so izboljšave realizirane oz. so razviti izdelki na trgu ali bodo v kratkem na njem.«

Del razmišljanja direktorja razvoja mag. Matjaža Čemažarja o pomenu inovativnosti.



Prejemnik srebrne ure kakovosti v PC Orodjarna Božo Lotrič in dr. Jožica Rejec



Mag. Samo Hribar Milič je bil slavnostni govornik na podelitvi

Predsednica uprave dr. Jožica Rejec je podelila najvišja priznanja: deset srebrnih ur in eno zlato uro kakovosti. V nagovoru nagrajencem je med drugim povedala: »Večkrat si moramo vzeti čas, da pri sebi in pri drugih prepoznamo dobro opravljene stvari. Priznanje, zahvala, pozornost in spodbuda ob tem omogočajo našo osebno rast. Če se tega zavedamo, bomo lahko še več zgradili in ne bomo prezrli naših potencialov za nadaljnjo rast.«

»Izredno sem počaščen, da sem bil povabljen, da lahko sam čestitam vsem nagrajenkam in nagrajencem. Navdušen sem, ko opažam, da vaše podjetje ohranja tisto kar loči dobra, perspektivna podjetja od povprečnih podjetij. Preživela pa bodo samo perspektivna in dobro stoječa podjetja, ki imajo vrednote, ki jih imate vi v Domelu.

Prav lepo je gledati, ko ljudje tako različnih starosti in z različnimi izkušnjami prejmete te nagrade, s katerimi dokazujete, da celoten kolektiv živi s tem podjetjem, ker v njem vidi svojo prihodnost. Ne more biti drugače, kot da je človek optimističen, ko pride v vaše kraje in se zaveda, da to podjetje še vedno stoji, da dosega dobre poslovne rezultate, da ima zadovoljne zaposlene, da

MEDGENERACIJSKE

RAZLIKE NA DELOVNEM MESTU



Prijetno vzdušje na prireditvi so pričarali tudi glasbeniki iz tria Irenema: flavtistka Irena Rovtar, violinistka Neža Piry in kitarist Mario Kurtjak, študenti 2. letnika Akademije za glasbo v Ljubljani.

so tudi kupci z vami zadovoljni. Če se ob tem seveda zavedate, kaj vse ste morali v preteklih letih, mesecih vse preživeti in kaj vas pravzaprav vse skupaj še čaka. Na eni strani ste imeli naravne ujme, na drugi strani globalno prestrukturiranje, na tretji strani se je vse izjemno podražilo, od vhodnih surovin, energije in nenazadnje pogoji vaših kupcev so se bistveno poslabšali. In vendar ste vi v teh pogojih naredili tisto, po čemer je vaše podjetje znano, zelo specifično in nadpovprečno, to je, da celoten kraj in vsi zaposleni živite s svojim podjetjem, skratka se vidi, da je vaše podjetje zraslo v teh krajih, zraslo iz vas samih.»

Nagovor nagrajencem in udeležencem slovesnosti podelitve ur kakovosti 2007, mag. Samo Hribar Milič, predsednik Gospodarske zbornice Slovenije.

Vsem letošnjim nagrajencem iskreno čestitamo in jim želimo obilo uspehov in zadovoljstva pri delu v kolektivu Domel še naprej. Zahvaljujem pa se tudi vsem posameznikom, ki so pomagali pri izvedbi celotne akcije »Ura kakovosti 2007«, od priprave, volitev, do slovesne podelitve nagrad. Vsem zaposlenim pa velja spodbuda delati kakovostno, odlično, odgovorno in ustvarjalno, kajti naslednje leto boste mogoče vi med nagrajenci!



Nasmejana zmagovalka Katarina Prezelj in njena nagrada, zlata ura kakovosti 2007

maj 2008

Idejo, da kaj napišem o tej temi, sem dobila v enem izmed člankov v aprilski številki revije HRM (Strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu), ki izhaja šestkrat na leto. V njej najdemo mnogo zanimivih člankov.

»Današnja mladina je nemogoča: lena, pasivna in neodgovorna. Popolnoma neambiciozna in nesamostojna. Pričakuje, da ji bo vse prineseno na zlatem krožniku.« (Prepisano s stene egiptovske piramide.)



Darinka Šekli

Podobne besede slišimo od nekaterih tudi v današnjem času, čeprav se mi zdi, da je tega sedaj manj kot pred leti. Res je, da se vsaka generacija na določenih področjih razlikuje od prejšnje. Toda zaradi tega ni slabša od druge, ampak je drugačna. Ker se o medgeneracijskih razlikah v podjetju ne govori prav veliko, se mi pa zdi potrebno, da tudi o tem razmišljamo, sem se odločila, da napišem vsaj nekaj o tem.

Današnji mladi so vzgojeni drugače kot pa njihovi starši. Veliko staršev se je zaradi neprijetnih spominov na trdo vzgojo, ki so je bili deležni sami, odločilo, da svoje otroke ne bo vzgajalo s prepovedmi in jih tako naredilo nesamozavestne. Tudi s pohvalami se je vedno »varčevalo«.

Mladi odraščajo v bistveno drugačnem okolju, ki jim omogoča tudi hitre informacije. Družba se vse bolj deli na sloje po principu »imeti, uspeti, biti pomemben.« Tradicionalne slovenske vrednote (trud, skromnost in potrpežljivost) se počasi spreminjajo in vse pomembnejše postajajo vrednote, kot so: uspešnost, prepoznavnost, pomembnost, premožnost.

Mladi se ob začetku zaposlitve srečujejo z zaposlitvijo za določen čas. Vodjem priznavajo avtoriteto in čutijo do njih spoštovanje šele po testiranju, ne glede na količino formalne moči, ki jo imajo. Potrpežljivo čakanje, da se kaj zgodi v oddaljeni prihodnosti, jim je tuje. Tudi razumevanje timskega dela in osebne odgovornosti je drugačno. Sposobnost prenašanja nezadovoljstva je bistveno slabša kot pri njihovih starših. Več jim pomeni življenjski slog kakor uspešna kariera. Želijo si biti aktivni, pa tudi nagrajeni. Ne občutijo takšne zavezanosti in zvestobe kot prejšnje generacije.

Zavedajmo se, da smo različni in da smo bili vzgojeni v različnem času in prostoru. Namesto na razlike, zaradi katerih prihaja do konfliktov in razhajanj v mnenjih, se raje osredotočimo na pozitivne lastnosti sodelavca, na njegove poklicne dosežke in doprinose v delovno klimo. Izognimo se stereotipom in predsodkom in ugotovili bomo, da se prav z razumevanjem drugačnosti da veliko narediti in spremeniti. S spremembami pa začnimo pri sebi. »Kdo pozna druge, je učen, kdor pa samega sebe, je moder (Lao Tse).«

Spoštovanje generacij in sprejemanje različnih pogledov na neko zadevo zagotovo prinese boljše poslovne rezultate. Mlajši delavci se lahko veliko naučijo od starejših in bolj izkušenih. Prav tako pa nam starejšim lahko koristita optimizem in drugačen pristop mladih k delovnim izzivom.



UVAJANJE

VITKE PROIZVODNJE V PODJETJE



Janez Hostnik

Vitka proizvodnja (Lean Production) ali vitko razmišljanje (Lean thinking) sta danes pojma v poslovnem svetu, ki izražata miselni pristop organizacij k sistematičnemu odkrivanju in odpravljanju izgub s pomočjo stalnih izboljšav. Tudi v našem podjetju se s posameznimi orodji vitke proizvodnje srečujemo že nekaj desetletij. Začetki segajo v leto 1987, ko je takratni direktor proizvodnje g. Peter Ceferin dipl. ing. v junijski številki glasila Elektromotor napisal članek z naslovom Povzetek predavanja Shigeo Shinga. Shigeo Shing je imel v takratni Jugoslaviji več seminarjev na temo proizvodnje brez zalog in napak. O vitki proizvodnji je veliko napisanega (o posameznih orodjih lahko zainteresirani bralec prebere na naših intranetnih straneh v mapi Proces stalnih izboljšav – SORA). Posamezna orodja vitke proizvodnje, ki jih kar nekaj uporabljamo v podjetju, dajejo neke trenutne rezultate, toda v praksi se nam rado dogaja, da se po določenem času zaradi nesistematskih pristopov vrnemo v prvotno stanje. Nadaljevanje članka predstavlja pogled g. Williama H Gawa iz Kalifornije ZDA (<http://bbasicsllc.com>) na vpeljavo celovitega sistema vitke proizvodnje v organizacijo. Samo celovit sistem in ne samo posamezna orodja omogoča, da se izkoristijo potenciali in se usmeri organizacija proti odličnosti.

10 PRIPOROČIL ZA USPEŠNO VPELJAVO VITKE PROIZVODNJE

• OSREDOTOČENJE NA DOLGOROČNE REZULTATE

Vitka proizvodnja ni kratkoročna obveznost. Zagonske aktivnosti trajajo od enega do dveh let in od tu naprej bo vaše potovanje trajalo večno. Da, orodja kot je kaizen (japonski izraz za sistem stalnih izboljšav), lahko pripomorejo k zelo hitrim in pomembnim izboljšavam. Toda če si ne vzamete dovolj časa za izvedbo celotnega programa, ki bo dal trajne rezultate, se bodo procesne izboljšave dosežene s posameznimi orodji vitke proizvodnje postopno izničile in spet se boste vrnili v prvotno stanje. Pomembni in trajni rezultati se bodo pojavili skozi vse procese, toda najbolj donosna povračila za vloženi napor se bodo pokazala v teku realizacije dve do petletnega plana.

• STALNA AKTIVNOST

Ne pričakujte od nekoga, da bo vodil uvajanje vitke proizvodnje v svojem prostem času. Potrebujete sposobnega, motiviranega vodjo ali tim, da prevzame ta izziv. To zahteva vsakodnevno pozornost vodij, ki v celoti razumejo področje delovanja projekta in želijo prekiniti z dosedanjim prakso. Večina aktivnosti je koncentriranih okoli reševanja trenutnih problemov v smislu boljšega in hitrejšega reagiranja. Z osredotočanjem na tak trenuten način delovanja je vodjem težko upoštevati smisel dolgoročnega delovanja – ljudje potrebujejo, da se osredotočijo na drugačen razpored aktivnosti. V nadaljevanju ti vodje potrebujejo stalno podporo najvišjega vodstva v teku izvedbe projekta.

• PRAVILA, PRINCIPI IN TEHNIKE

Vitka proizvodnja ne izhaja iz tega, kar vidiš, izhaja od tega, kako razmišljaš. Vitka proizvodnja je niz pravil in principov, ne samo orodij. Orodja se osredotočajo na fizične systemske spremembe, toda to ni bistvo vitke proizvodnje. Celotno novo smer razmišljanja mora sprejeti vsak posameznik v vaši organizaciji. Z orodjem vitke proizvodnje lahko rešite trenutni problem ali proces, toda če se star način razmišljanja nadaljuje, se bodo okrepili stari problemi. Samo novi principi ali prepričanja spremenijo obnašanja, ne sistemi ali orodja. Trajna pretvorba v vitko proizvodnjo pride iz mišljenja in hotenj vseh zaposlenih.

• TUKAJ NI SEDANJEGA STANJA

Prisotno je nagnjenje podjetij, da izjavijo: »To smo naredili! Dosegli smo vitko proizvodnjo!« Resnica je, da je vitka proizvodnja stalen, nikdar končan proces. Vedno si prizadevajte za »vitkost«, toda nikdar je ne boste dosegli, ker je vedno vrzel med vašim trenutnim in idealnim stanjem. Če verjamete, da se je vaša pot končala, ste v zmoti. Celo v primeru, ko smatrate, da ste uspešni, ne odnehajte. Uspešna je tista organizacija, ki se nenehno premika naprej s takšnim korakom, da ga je celo težko upočasniti. Upoštevajte Toyota – ni važno, koliko so boljši od konkurence, a vseeno neprestano nadaljujejo iskanje novih in novih priložnosti za izboljšanje.

• ODPOR DO SPREMEMB

Ko je sprememba predlagana, se ljudje ponavadi počutijo ogrožene.

Nekateri bodo mislili, da je to zato, ker je bilo nekaj narobe z njihovim delom, toda večina se bo počutila neugodno zaradi neznanega. Če vaše podjetje začenja uvajati vitko proizvodnjo, morate pomagati ljudem, da bodo razumeli zakaj, kaj in kako. Odstranite strahove, ali pa sprejmite mnogo bolj zastrašujočo odločitev, NEISKANJA novih priložnosti za



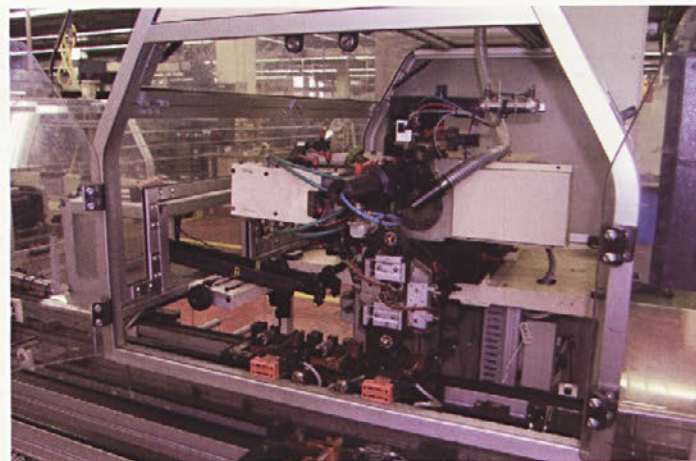
izboljšanje. Prav tako mnogo ljudi mislijo, da vitka proizvodnja zmanjšuje potrebo po delovnih mestih, toda v resnici gre za razumno delo, ki pripomore k ohranitvi delovnih mest in celo k rasti potrebe po novih delovnih mestih zaradi povečanja vaše konkurenčnosti na trgu.

• PRVAKI VITKE PROIZVODNJE

Upravljanje je vzdrževanje trenutne realnosti. Vodenje je premikanje ljudi proti idealnemu stanju. In nikar ne vodite ljudi tja, kjer so že sedaj. »Vitka« transformacija se nanaša na vodenje. In vodenje ni položaj ali status. Glejte na ljudi na vseh nivojih in za nalogo »vitkega« vodenja morate biti usposobljeni za poučevanje.

• IZOBRAŽEVANJE IN TRENING

Ljudje se bodo morali naučiti novih veščin in za to bo potrebno planirati čas. To pomeni vsakodnevno proučevanje in izboljševanje vseh procesov. Potrebno bo tudi finančno investiranje, pretežno v trening, pa tudi v procesne spremembe. Dokazano je, da se vložena sredstva v tem obdobju povrnejo v mesecih in ne v letih. Lahko uporabljate usmerjena



POKA-YOKE

IZZIV ZA VSAKOGAR

izboljševalna orodja, kot je kaizen, da dobite takojšnje koristi in poplačilo svojih investicij. Potencialna razlika med »vitkimi« in »nevitkimi« podjetji ni 5 – 10 %, je 100 – 1000% razlika v kakovosti, stroških, dobavah in seveda v dobičku.

• VITKO PODJETJE

Taiichi Ohno, eden od očetov Toyotinega proizvodnega sistema, je rekel pred desetletji, da Toyotin proizvodni sistem ni samo proizvodni sistem.

Če zmanjšate pretočni čas v proizvodnji za 90% in tako lahko izdelate proizvod v nekaj urah, toda vknjižba naročila traja 4 tedne, potem se dejansko ne pomikate naprej proti uspehu na trgu. Morate »napasti« vsak kotiček posla od računovodstva, človeških virov ... do proizvodnje.

• PROJEKTNI PLAN UVAJANJA

Recept vam natančno pove, kako nekaj narediti – vrednosti, zaporedje in časovni potek. Pri uvajanju vitke proizvodnje ni takega recepta za uspeh, ker vsako podjetje prične z drugačno garnituro sestavin (ali faktorjev in omejitev). Kakorkoli, obstajati mora projektni plan z mejniki, ki vam pomagajo določiti, kje ste, in vas usmerjajo proti cilju.

• RAZVIJTE SVOJO LASTNO POT

Mnogi so v preteklosti poskušali uspeti pri uvajanju vitke proizvodnje s kopiranjem rešitev, ki so jih uvedli Toyota in tudi drugi, bodisi skozi benchmarking ali iz knjig.

Problem je v tem, da je to tako, kot bi otrok prepisoval šolsko nalogo od nekoga drugega samo z namenom, da dobi pozitivno oceno. Vaše podjetje je enkratno in bo verjetno imelo nekaj vam lastnih problemov in ovir. Z »vitkim« razmišljanjem morate prežeti vašo organizacijo tako, da lahko najdete svoje lastne odgovore.

Nikdar ne ustavite zbiranje lekcij, ki ste se jih naučili med potjo proti vitki proizvodnji. »Vitka« transformacija je dolgo potovanje, ki bo zahtevalo od vas vsakodnevno nabiranje izkušenj in ustrezen odziv na probleme, ki se bodo pojavljali na vaši poti.



Poka - Yoke seliš nenavadno. To ni kakšna nova risanka v stilu Pokemonov, ampak svetovno znan izraz za sistem preprečevanja napak preko ustrezno zasnovanih naprav in pripomočkov. V avtomobilski industriji je FMEA analiza osnova za Poka – Yoke, ker se tedaj določijo kritična mesta, kjer je potrebno določiti korektivne ukrepe za preprečitev nastajanja napak. Poka – Yoke naprave pa morajo biti nato označene v planih nadzora. Prav vsi pa lahko, na vsakem koraku, tako na delovnem mestu kot v zasebnem življenju, razmišljamo o izboljšavah in jih iščemo po principih omenjenega sistema.



Martin Pintar

POKA – YOKE pa ne izboljšuje le kakovosti temveč:

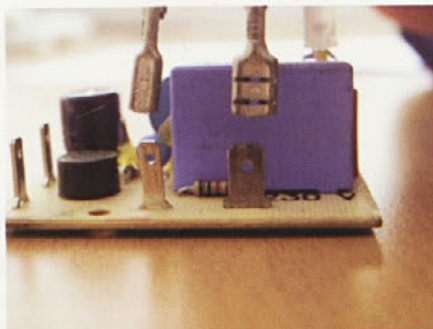
- zmanjšuje stroške
- povečuje storilnost
- preprečuje razne vrste izmeta
- izboljšuje pogoje dela
- izboljšuje medsebojne odnose
- varuje zdravje in okolje
- rešuje življenja
- izboljšuje zadovoljstvo zaposlenih

Glede na učinek preprečevanja napak poznamo tri vrste:

1. Poka – Yoke, ki opozarjajo na možnost nastanka napake

Primeri: opozorilni napisi, navodila, slike z napakami (dobro, slabo).

2. Poka – Yoke, ki opozarjajo na nastanek napake, kjer škoda še ni nastala



Izvedba kontaktov, ki preprečuje zamenjavo pri priključitvi kablov.

Primeri: stroj se avtomatsko ustavi ob napaki ali v določenih pogojih in zasveti opozorilna luč, izvedba orodij z različnimi varnostnimi elementi, ki med delovanjem sporočajo stroju, da se ob težavah ustavi in s tem prepreči nastajanje škode in dodatnega izmeta, kontrolna priprava s signalnimi lučmi sporoča, ali je izdelek ustrezen ali ne.

3. Poka – Yoke, ki preprečujejo možnost nastanka napake

Primeri: dvoročni vklop, sistem ključ ključavnica, ki preprečuje napačno vlaganje izdelkov na določeno pozicijo, naprave za 100% kontrolo z ročnim ali avtomatskim izločanjem izdelkov, ki niso v toleranci.

Po domače bi lahko rekli, da je POKA – YOKE nekakšen »trolt ziher«.

Poglejmo si nekaj konkretnih primerov Poka – Yoke iz Domela ali iz vsakdanjega življenja:



Stojite v temi pred vrati hiše, v vetru in dežju in kadar ključi niso »označeni«, imate 33,333% verjetnosti, da odprete vhodna vrata v prvem preskusu.

Pri oblikovanju članka sta sodelovala tudi Andrej Šuštar in Luka Klobučar.

Nagradna akcija POKA-YOKE v juniju 2008

Kako doseči, da do napake ne prihaja oziroma da se neka napaka ne ponovi? Kako pri menjavi, nastavitvi ali drugje odpraviti izgubo časa, ki nastane zaradi iskanja prave pozicije. Katere preproste rešitve so potrebne, da se izmet občutno zmanjša.

Najboljše odgovore pozna vsak zaposleni za svoje področje dela. Osnovno vprašanje, ki si ga zastavimo, je:

Kje se nam pojavlja napaka, kje se lahko pojavi, kje izgubljam čas in denar?

Ko je problem določen, iščemo zanj čimbolj preprosto in ceneno rešitev.

Najboljša Poka Yoke rešitev ne dopušča ponovitve napake in zagotavlja varno delo.

**Vsak zaposleni v Domelu ima v mesecu juniju možnost sodelovanja v nagradni akciji s tem, da prijavi svoje predloge za izboljšavo. Upoštevajo se vsi predlogi, ki bodo junija vpisani na Dome-
lovi intranet strani »3i- ideje, izboljšave, inovacije« (http://intra.domel.si/sora/x_predlogi/) pod področje »Poka-yoke priprave« ter bodo s strani komisije tudi priznane kot Poka-Yoke priprave. Nagradna akcija se konča z žrebanjem, ki bo izvedeno v juliju. Poleg obstoječih denarnih nagrad za vaše predloge izboljšav lahko tokrat s svojim sodelovanjem postanete ponosen lastnik digitalnega fotoaparata ali ene izmed ostalih petih praktičnih nagrad.**

Za več informacij in pomoč pri vpisovanju predlogov se obrnite na Martina Pintarja, telefon: 116.

SEJEM

ISSA INTERCLEAN AMSTERDAM



Tanja Kramar

Amsterdam je glavno mesto Nizozemske. Ustanovljeno je bilo v poznem 12. stoletju kot majhna ribiška vas na bregu reke Amstel. Danes je največje mesto v državi ter je finančno in kulturno središče Nizozemske. V mestu živi okoli 750.000 prebivalcev, medtem ko v širši okolici mesta živi skupaj 1.5 milijona ljudi. Amsterdam je eno najčudovitejših majhnih mest na svetu. Zaradi njegovih kanalov, svetovno znanih muzejev in zgodovinskih znamenitosti je eno najbolj romantičnih in najlepših evropskih mest. Je tudi mesto tolerance in raznolikosti. Ima vse prednosti velikega mesta: kulturo, zabavo, raznolike restavracije, dober transport, pa vendar je relativno majhno, tiho in z zelo malo cestnega prometa; zahvala za to gre mestnim kanalom. V Amsterdamu niste nikoli daleč stran od svojega cilja.



Čeprav so Nizozemci znani po odličnih nogometiških, lahko brez pretiravanja zatrdimo, da je v deželi lesenih cokel in mlinov na veter nacionalni šport kolesarjenje. Enostavno ne moreš biti pravi Nizozemec, če nimaš kolesa. Po nizozemsko se kolesu reče rijwel oziroma med prijatelji fiets, kolesarjem pa fietsers. Samo v Amsterdamu naj bi imeli okoli 600.000 koles. Nič čudnega, če pa je to najhitrejšo prevozno sredstvo za vožnjo po središču mesta. Pa tudi najcenejše. Tako so Nizozemci, ki se vozijo na delo v večja mesta z vlakom ali avtobusom, opremljeni z mini zložitljivimi kolesi, s katerimi se z železniške oziroma avtobusne postaje odpeljejo v mesto. Kolesa so najrazličnejših barv in poslikav.

Mesto se lahko pohvali z izredno čistostjo. Mogoče je ravno to razlog, da so se v času od 6. do 9. maja v Amsterdamu zbrali vsi, ki delajo na področju čistilne tehnike ali pa jih to področje zanima. Tudi Domel je razstavljal proizvode na enem največjih svetovnih dogodkov s področja čistilne industrije in njenih spremljevalnih dejavnosti. Bili smo v Amsterdamu na Nizozemskem na sejmu ISSA/Interclean 2008.



Kot razstavljalci smo nastopali drugič, prej smo si sejem ogledali le kot obiskovalci. Sejem je bil že 22. po vrsti. Na sejmišču z imenom RAI z okoli 30.000 m² razstavnih površin so sodelovali proizvajalci, dobavitelji in ponudniki različnih storitev, ki jim je skupni imenovalec čiščenje. Letošnji sejem je bil največji doslej, saj je razstavljal kar 600 udeležencev iz 40 različnih držav. Sejem se odvija vsake dve leti v Amsterdamu, drugače organizacija ISSA, ki je organizatorica sejma, prireja še manjše letne sejme, ki so bolj področnega značaja, kot so v ZDA (Las Vegas), Rusiji (Moskva) in Kitajski (Shanghai).

Glavni namen sejma je predstaviti najnovejši razvoj na področju čiščenja, objektne higijene, vzdrževanja, sanitarne opreme, visokotlačne tehnologije. Na enem mestu se proizvajalci s celega sveta primerjajo s konkurenco in istočasno spremljajo novitete in razvoj dejavnosti.

Organizacija sejma je na visokem nivoju, razstavljalci so razporejeni po halah glede na geografsko pripadnost. Ločili so naslednje paviljone: ameriški, italijanski, španski, angleški in francoski. Imeli so demonstracijska centra, in sicer enega znotraj in drugega zunaj. Izvedli so natečaj za najboljšo inovacijo. Nominirana sta bila talna čistilnika Kärcher in Nilfisk Advance. Nagrado je dobil aparat AX 651 Multi EDS Nilfisk Advance.

V štirih sejemskih dneh je naša skupina vzpostavila kontakt s preko 150 potencialnimi in obstoječimi kupci. Sistematično smo si ogledali celoten sejem, saj je bilo na enem mestu dejansko zbrano vse, kar se uporablja v povezavi s čiščenjem.

Viri:

ISSA INTERCLEAN Amsterdam
Catalogue 2008

<http://www.amsterdam.info/si/>,
12.05.2008

[http://www.rtvsllo.si/tureavanture/
modload.php?&c_mod=news&op=sections&func=read&c_menu=20&c_id=1225](http://www.rtvsllo.si/tureavanture/modload.php?&c_mod=news&op=sections&func=read&c_menu=20&c_id=1225), 12.05.2008

<http://www.amsterdam.info/basics/>,
12.05.2008

[http://www.ozs.si/prispevek.
asp?IDpm=115&ID=9169](http://www.ozs.si/prispevek.asp?IDpm=115&ID=9169), 12.05.2008



PLANINSKO BOLNIŠKE

DRUŠTVO ZA SELŠKO DOLINO ODSOTNOSTI 2008



Alojz Lotrič
Predsednik društva

Društvo je bilo ustanovljeno 21. maja 1907 na pobudo Janeza Evangelista Kreka in njegovih somišljenikov. To je bilo v času, ko je potekala borba, kdo bo gospodar številnih lepih slovenskih gora. Od vsega začetka je bilo delovanje društva usmerjeno v pridobivanje članstva, markiranje poti in v izgradnjo koč na očaku Selške doline, Ratitovcu. Društvo je skozi 100-letno zgodovino doživljalo vzpone in padce. V letu 2007 smo praznovali 100-letnico ustanovitve društva. Ob tej priliki smo izdali zbornik, v katerem je natančno prikazana zgodovina društva in ga je še vedno možno dobiti v društveni pisarni in v koči na Ratitovcu.

V prvih štirih mesecih 2008 smo imeli v podjetju v povprečju 4,75 % bolniških izostankov (poškodbe, spremstva, nega): v januarju 4,66 %, v februarju 4,64 %, v marcu 4,55 % in v aprilu 5,18 %, kar je za podjetje velik strošek. V štirih mesecih smo zato izgubili 43.543,00 EUR in skoraj 50.000 delovnih ur. Zavedati se moramo, da je to veliko preveč in da je za podjetje tako velika odsotnost veliko finančno breme.



Janja Kozjek



Danes se letno v društvo včlani 400 do 500 planincev iz Selške doline in tudi iz Škofje Loke. Pod vodstvom 19-članskega upravnega odbora v društvu delujejo: vodniška dejavnost, markacijski odsek, mladinski odsek na osnovni šoli v Železnikih, gospodarska dejavnost, organizacija rekreativnih akcij in oskrbovanje Krekove koč na Ratitovcu.

V upravnem odboru se prizadevamo, da bi člane društva in tudi ostale spodbudili za aktivno sodelovanje v društvu. V ta namen organiziramo več rekreativnih akcij, s kateri skušamo ponuditi planincem v Selški dolini in tudi ostalim eno od možnih oblik rekreacije.

Najbolj odmevna je akcija »Prijatelj Ratitovca«, v kateri je v letu 2007 sodelovalo in izpolnilo normo 483 planincev, ki so preko 20.000 krat obiskali Ratitovec. V letu 2008 akcija poteka že osemnajstič. To je verjetno najmnogičnejša rekreativna akcija v Selški dolini in traja vse leto. Za vse udeležence vsako leto drugo soboto v maju pripravimo srečanje v Krekovi koči na Ratitovcu. To je druženje, na katerem skupno pregledamo dosežke preteklega leta.

Dobro je obiskan tudi zimski rekreativni pohod Železniki – Ratitovec – Dražgoše in tradicionalni septembrski rekreativni pohod prvo nedeljo v septembru.

Širšemu krogu planincev je dobro znana tudi prireditev »Ratitovec raj«. To je semenj na Jakobovo nedeljo, ki je pred vojno potekal na bližnji planini Pečana. Ker pa je življenje na planini zamiralo, je planinsko društvo semenj prevzelo, ga pričelo prirejati pri Krekovi koči na Ratitovcu in prireditvi dalo današnje ime. V letu 2008 bo ta prireditev 27. julija.

Aktiven je tudi vodniški odsek, ki v letu 2008 nudi štiriinštirideset organiziranih planinskih pohodov različnih težavnosti. Podrobnosti lahko dobite v knjižici Akcije, pohodi in izleti 2008 ali pa na društveni spletni strani. Knjižico dobite v društveni pisarni vsak četrtek med 18. in 20. uro ali pa v koči na Ratitovcu.

Ratitovec postaja tudi priljubljena točka za turne smučanje, od koder se je možno spustiti s smučmi po več smereh različnih težavnosti; ob ugodnih snežnih razmerah se lahko spustiš vse do Železnikov.

Za vzgojo mladih planincev skrbi mladinski odsek na osnovni šoli v Železnikih, za katerega skrbi petčlanska ekipa mentorjev ob podpori vodstva šole. V letu 2008 je vključenih 48 mladih planincev.

Vse tiste, ki niste tako navdušeni rekreativci, pa vabimo na enodnevni izlet na Ratitovec, kjer boste uživali ob lepem razgledu, planinskem cvetju, živahnem utripu na planinah Klom, Pečana in Dajnerska planina v poletni sezoni.

Prijetno zavetje in postrežbo vam nudimo v Krekovi koči na Ratitovcu. Koča je odprta vse sobote, nedelje in praznike v predsezoni in v posezoni, stalno pa je oskrbovana v poletni sezoni od 10. junija do 25. septembra. V koči je možno tudi prenočiti, na voljo so tri sobe in skupna ležišča s 25 ležišči.

V društvu imamo v prihodnosti zahtevne načrte na področju gradbene dejavnosti. Pričeli smo s pripravami načrtov za gradnjo čistilne naprave, s preureditvijo sanitarij. Poskrbeli bomo za izboljšanje oskrbe z vodo in za ureditev lastniških razmerij.

V markacijskem odseku pa bomo planincem označili pot po vrhovih Ratitovca in Soriške planine, ki bo potekala po že sedaj izdelanih in vzdrževanih poteh.

Na koncu bi povabil vse ljubitelje gora, da se včlanite v naše društvo, se udeležujete naših rekreativnih akcij in aktivno sodelujete v ostalih dejavnostih društva.



Ker smo zaposleni tudi lastniki podjetja (mali delničarji), bomo morali začeti razmišljati drugače, bolj podjetniško.

Aktivnosti v smeri zmanjševanja bolniških izostankov v letošnjem letu

Ker se nagrada za prisotnost na delu v letu 2007 ni "prišla" in ker je bilo še vedno preveč bolnih, je uprava v letu 2008 sprejela sklep, da nagrad ne bomo več izplačevali in da bomo bolniške izostanke nadalje spremljali sistematično preko razgovorov z vodji in direktorji.

Zastavili smo si tudi nov project, in sicer z namenom, da začnemo razmišljati o sebi, na kakšen način izboljšati naš način življenja in ostati zdrav. Tudi ta projekt predvideva neko obliko nagrajevanja. O projektu bomo obširneje pisali v naslednji številki glasila.

Potrudimo se, da ne bomo šli k zdravniku za najmanjši prehlad. Še vedno želimo, če je le možno, da si razne zdravstvene preglede, spremstva ..., poskusite organizirati izven delovnega časa. Tudi v zdravstvu se zadeve, čeprav počasi, premikajo na bolje, predvsem v smislu njihove časovne fleksibilnosti. Če to ni možno, se dogovorite z vodjem, če lahko zamenjate izmeno.

Pri kratkotrajnih boleznih, negi in spremstvu je zaželeno, da koristite ure ali dopust. Seveda vse po dogovoru in soglasju vašega vodje.

b) Naj povemo, da v podjetje ni dovoljeno vnašati alkoholnih pijač, prav tako ni dovoljeno priti na delo pod vplivom alkohola. Zahtevana ter predpisana stopnja alkohola v krvi je 0 promila. Če delamo pod vplivom alkohola, je veliko večja nevarnost nesreče pri delu in tudi ogrožanja ostalih sodelavcev.

V primeru ponovnih opozoril bomo sistematično začeli izvajati alkoteste. Tistemu, ki alkotest zavrne, se šteje, da je alkotest pozitiven. Zaposleni, ki bo imel kakršnekoli znake alkoholiziranosti, bo z neopravičenim izostankom napoten domov. Uveden bo tudi disciplinski postopek.

c) Tudi glede kajenja v podjetju, se je potrebno držati pravil in kaditi na mestih, ki so za to določena in nikjer drugje.

Še vedno pa lahko prenehate s kajenjem.. Danes tržišče ponuja kar nekaj zadev in pomoči pri odvajanju kajenja. Obstajajo tudi društva za pomoč pri odvajanju kajenja: (<http://www.ne-kadi.com>), (<http://kadihci.net/posledice-kajenja/pomoc-pri-odvajanju-cigaret/>); ...). Včlenitev v takšna društva je smiselna, še posebej, če že v naprej vemo, da sami ne bomo zmogli.

Obstaja tudi literatura, ki pomaga na poti odvajanja. http://www.cdk.si/soutripanje/st44/odvajanje_od_kajenja.htm...itd...)

Za pomoč pri odvajanju lahko pokličete na brezplačno telefonsko številko 080 27 77.

Na podlagi 295. člena Zakona o gospodarskih družbah in 53. člena statuta družbe DOMEL Holding družba pooblaščenka, d.d. uprava in nadzorni svet sklicujeta

10. skupščino

družbe DOMEL Holding družba pooblaščenka, d.d.,
ki bo v torek, 24. junija 2008, ob 18.30 uri na sedežu družbe
DOMEL Holding družba pooblaščenka, d.d., Železniki, Otoki 21.

Dnevni red in predlogi sklepov:

1. Otvoritev skupščine, ugotovitev sklepčnosti in izvolitev organov skupščine

Uprava predlaga sprejem naslednjega sklepa:

Ugotovi se sklepčnost skupščine. Izvolijo se organi skupščine po predlogu uprave, ugotovi prisotnost vabljenega notarja.

2. Obravnava in sprejem uporabe bilančnega dobička za leto 2007 ter odločanje o podelitvi razrešnice upravi in nadzornemu svetu

Uprava in nadzorni svet predlagata sprejem naslednjega sklepa:

2.1. Skupščina se seznani z letnim poročilom uprave za leto 2007 in pisnim poročilom nadzornega sveta za leto 2007. Skupščina na podlagi pozitivnega mnenja nadzornega sveta k predlogu uprave o uporabi bilančnega dobička sprejme sklep, da se celotni bilančni dobiček v višini 2.314.373,55 EUR, od katerega preostanek čistega dobička za poslovno leto 2007 znaša 578.572,77 EUR, preneseni dobiček iz prejšnjih let pa znaša 1.735.800,78 EUR, uporabi kot sledi:

a) del bilančnega dobička v znesku 228.540,00 EUR se uporabi za izplačilo dividend v bruto vrednosti 0,40 EUR na delnico,

b) preostali bilančni dobiček po revidiranem letnem poročilu za leto 2007 v znesku 2.085.833,55 EUR ostane nerazporejen.

Dividende se izplačajo v denarju v roku 30 dni po sprejemu sklepa tistim delničarjem, ki so kot imetniki delnic vpisani v delniško knjigo družbe na dan zasedanja skupščine.

2.2. Potrdi in odobri se delo uprave in nadzornega sveta družbe DOMEL Holding družba pooblaščenka, d.d. v poslovnem letu 2007 in se upravi in članom nadzornega sveta za poslovno leto 2007 podeli razrešnica.

3. Imenovanje pooblaščenega revizorja za leto 2008

Nadzorni svet predlaga sprejem naslednjega sklepa:

Za poslovno leto 2008 se za revizorja imenuje revizijska družba RENOMA družba za revizijo in svetovanje d.o.o., Ljubljana, Kamniška ulica 25.

Na skupščini se odloča o objavljenih predlogih po posameznih točkah dnevnega reda. Vsaka delnica daje delničarju pravico do enega glasu na skupščini. Za sprejem sklepov dnevnega reda je potrebna večina oddanih glasov (navadna večina). Skupščine se lahko udeležijo delničarji, ki so na dan skupščine vpisani v delniško knjigo družbe in ki svojo udeležbo na skupščini predhodno pisno najavijo upravi družbe najkasneje v roku tri dni pred zasedanjem skupščine. Pooblaščenki delničarjev morajo najkasneje tri dni pred začetkom skupščine na sedežu družbe deponirati pisna pooblastila. Udeležba na skupščini brez predhodne pisne prijave ne bo možna.

Delničarji glasujejo osebno, po pooblaščenku ali zastopniku, na podlagi glasovnice, ki jo delničar, pooblaščenec oziroma zastopnik prejme ob vstopu v prostor za skupščino, ko tudi podpiše seznam prisotnih udeležencev. Delničarje prosimo, da pridejo na skupščino vsaj 30 minut pred začetkom zasedanja, s podpisom potrdijo svojo prisotnost in prevzamejo glasovnice za glasovanje na skupščini. Za udeležbo na skupščini se delničarji in pooblaščenki izkažejo z osebnim dokumentom.

Gradivo za objavljeni dnevni red je na vpogled vsem delničarjem na sedežu družbe, vsak delovni dan od 10.00 do 12.00 ure pri ga. Marjani Mesec.

Skupščina bo veljavno odločala, če bo na zasedanju navzočih vsaj 15% vseh glasov. Če skupščina ob navedeni uri ne bo sklepčna, bo ponovno zasedanje skupščine istega dne ob 19.00 uri, v istih prostorih. Na ponovnem zasedanju skupščina veljavno odloča ne glede na višino zastopanega osnovnega kapitala.