

MOZAIK

2

ustvarjamo gibanje

Škofja Loka
dz 0
MOZAIK
2007

070.489(497.4Zelezniki)



120080259, 2

COBISS c

KNJIŽNICA ŠKOFJA LOKA

KNJIŽNICA
IVANA TAVČARJA
ŠKOFJA LOKA

Iz vsebine:

- Uvodnik - Domel v gibanju
- Uvajanje modela kompetenc
- Zagon proizvodnje na Kitajskem
- Nova organizacijska struktura
- Prvenstvo Domel-a v veleslalomu
- Razpis za letovanje 2007

KAZALO

BESEDA

UREDNIKA



Štefan Bertoncej
Glavni urednik

Napovedovanje je vedno nevhvalna tema, predvsem ko gre za časopisne novice. V prvi številki sem zapisal o čem bo tekla beseda tokrat. Nabrlo se je toliko aktualnih vsebin in novic, da bi bila številka vključno z napovedanimi temami preobsežna.

Uvodnik – Domel v gibanju	3
Nov projekt uvajanja modela kompetenc	4
Sodobni modeli kompetenc	4
K kot Kitajska	6
Podaritev demo modela gorivne celice OŠ Železniki	8
Frankfurtski sejem ISH 2007	10
Zagon proizvodnje v Domel electric motors Suzuhu co	11
Organizacijska struktura naše družbe	12
Obračun plač v SAP	13
Organizacijska klima in zadovoljstvo zaposlenih	14
Bolniške odsotnosti 2007	15
Najboljši bralci našega učnega centra	15
Ura kakovosti 2006	16
Nemčija naše glavno tržišče	18
Prvenstvo Domela v veleslalomu	20
Zimske športne igre	22
Razpis za počitniško letovanje	23

Tokrat torej objavljamo:

V uvodniku predsednica uprave dr. Jožica Rejec piše o razpisu državnih skladov za prodajo 47,83% Domela, o dokončnih rezultatih poslovanja v letu 2006, reorganizaciji in najpomembnejših poslovnih nalogah tekočega leta. Domel se loteva projekta kompetence, znani so rezultati merjenja zadovoljstva zaposlenih, smo pred spremembo plačilnih list, znane so bolniške odsotnosti v prejšnjem letu, razkrivamo kdo so nagrajenci ure kakovosti za leto 2006, objavljamo razpis za letovanje v počitniških kapacitetah Domela. V Domelovem podjetju na Kitajskem je stekla proizvodnja sesalne enote Domus. Vse to so novice, ki so trenutno aktualne in ne morejo čakati. V uredništvu smo iskali rešitev, kako objaviti vse prispevke. Ocenili smo, da je potrebno povečati obseg iz šestnajst na štirindvajset strani. Še vedno pa je ostalo veliko gradiva in odločili smo se, da v tem mesecu izide še dodatna številka, v kateri bodo objavljene načrtovane in napovedane teme. Izšla bo konec meseca aprila, pred prazniki, ki so za Domel še zlasti aktualni, saj 27. aprila praznuje 61. rojstni dan.

Zahvaljujem se vsem, ki ste prispevali članke, fotografije in ideje za tokratno in prihajajočo številko Mozaika.

Ob prihajajočih velikonočnih praznikih vam voščim veliko veselja, zadovoljstva in miru.

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,
Andreja Kenda, Katarina Prezelj, Darinka Šekli;
foto: Anita Habjan, Lojze Demšar, Boštjan Demšar, Janez Pipan, Aleš
Markelj, Damjan Mohorič, Katarina Prezelj;
grafično oblikovanje: Klemen Budna; lektorica: Majda Tolar;
tisk: Tiskarna GTO Košir; Leto 2007, Številka 2; Letnik 27; Izvodov: 1600
Stališča avtorjev ne odražajo nujno stališč uredništva.



Na naslovnici: Anita Habjan zmagovalka ure kakovosti 2006 in fotografinja glasila. foto Janez Pipan

UVODNIK

DOMEL V GIBANJU

Dragi sodelavci,

Ob velikonočnih praznikih vam želim notranjega miru, topline vaših domov in veliko lepih trenutkov v krogu vaših družin. Odnosi med nami v bistvu sestavljajo življenje in sami imamo na to največji vpliv. Vsem vam, ki praznujete Veliko noč pa želim novega upanja, da smo poslani za to, da iščemo smisel življenja. Vsak dan naredimo en droben korak in polepšajmo dan nam in okolici, iz preizkušenj in težav se učimo in zorimo. Verjemimo, da si tudi drugi želijo tega, čeprav govorijo druge jezike in jih včasih ne razumemo.



Dr. Jožica Rejec
Predsednica uprave

V Domelu smo zaposleni večinski lastniki. Združeni v Domel Holding (Pooblaščenika) imamo 50,8 % Domelovih delnic. Zbiranje notranjih lastnikov v Pooblaščenici smo naredili s ciljem ustvariti večinski delež in tako zagotoviti enega od pogojev za možnost dolgoročnega razvoja podjetja. Izkušnja iz časov, ko je Ametek poskušal prevzeti Domel je dala energijo za vztrajno zbiranje delnic Domela v Holdingu do večinskega deleža. Posledice takšnega prevzema, ki so se zgodile tudi v podjetju Ametek Italija, bi bile ukinitve razvoja, odprodaja dodatnih dejavnosti, prenos dela proizvodnje v dežele s še cenejšo delovno silo in usmerjenost v kratkoročne cilje in dobiček, ki gre k lastniku. Notranje lastništvo je vrednota, ki se je zavedamo šele takrat, ko je ogrožena.

Preostali večji lastniki: KAD, SOD, Poteza in Imp, ki imajo skupaj 47,83 % delnic Domela, so objavili razpis za prodajo celotnega paketa delnic. Rok za oddajo prijav je bil 3.4.2007.

Strategija vodstva Domela je biti dolgoročno usmerjeno podjetje: vlagamo v razvoj obstoječih in novih programov, v opremo, v izobraževanja zaposlenih in bodočih zaposlenih ter podpiramo različne dejavnosti v lokalni skupnosti. Del pridobljenega dobička namenjamo lastnikom. Zato si želimo tudi stabilno lastniško strukturo, ki bo dolgoročno in lokalno usmerjena. Pričakujem, da bi povečanje deleža notranjih lastnikov dalo še dodaten motiv in impulz za boljše gospodarjenje in delo v Domelu.

Rezultati poslovanja v lanskem letu so bili preseženi predvsem glede obsega prodaje. Lani smo prodali za 77,8 mio € izdelkov, kar je bilo 16,2 % več kot smo načrtovali in 23,8 % več kot v letu 2005. V letu 2006 so se močno povečale borzne cene bakra, aluminija in železa, kar smo delno prenesli na kupce, delno pa je to vplivalo na rezultat. V opremo smo investirali 4,9 mio € in za izobraževanje namenili skoraj 240.000 €. Končni rezultat je 433.000 € dobička, iz katerega bo del izplačan v dividendah lastnikom Domelovih delnic.

V letošnjem letu imamo načrtovano prodajo 75,4 mio €, ki je manjša predvsem zaradi odločitve Electroluxa, da bo povečal delež kitajskih dobaviteljev sesalnih enot, česar ne bomo mogli v celoti nadomestiti s povečanjem deleža pri ostalih in novih kupcih.

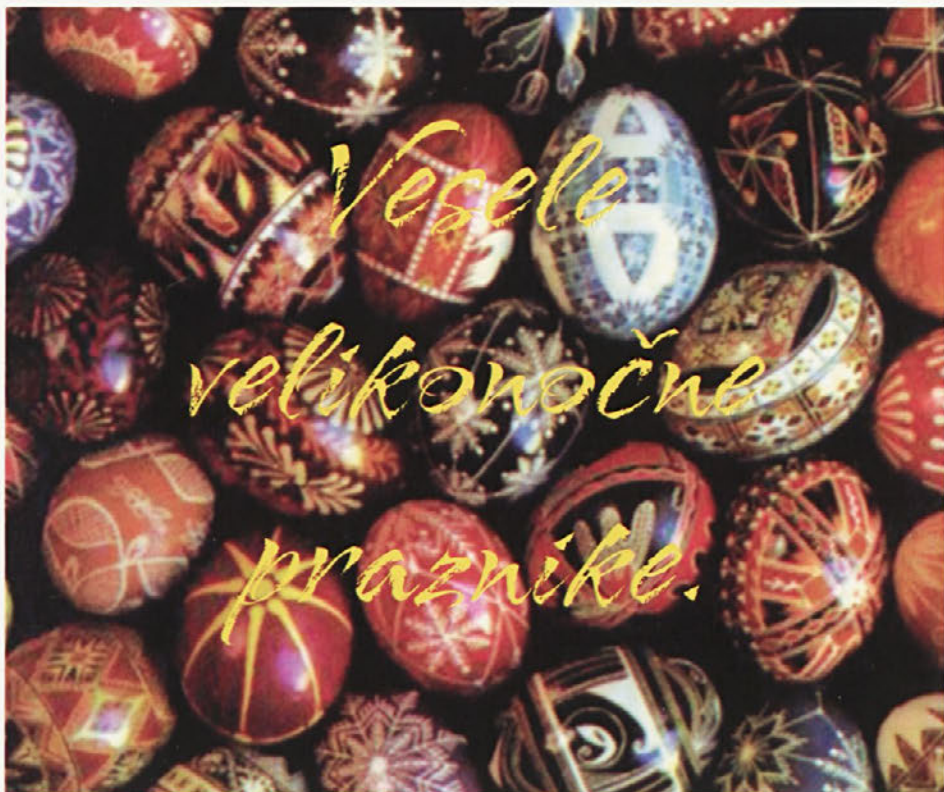
Prav tako se pritisk na cene nadaljuje, zato bomo morali poiskali še dodatne cenejše vire materialov in tudi notranje rezerve, predvsem v boljši organizaciji dela in vsesplošnih inovacijah. Rezultat prvih dveh mesecev je minimalen. Da bomo dosegli zastavljene cilje bomo do konca leta morali še veliko narediti.

V lanskem letu smo naredili nekaj organizacijskih sprememb. Ustanovili dve novi poslovni enoti: sesalne enote, komponente in orodja ter ostale profitne centre, ki niso vključeni v omenjeni poslovni enoti preimenovali v poslovne enote. PC KM smo preimenovali v Poslovno enoto motorji, PC ECM v Poslovno enoto puhalna in ventilatorji in profitni center avtomobilska industrija v poslovno enoto avtomobilski program. Poslovne enote bodo v naslednjih letih pridobivale na samostojnosti. Vodje profitnih centrov in področij so postali direktorji poslovnih enot in področij.

V skladu z Domelovo vizijo iščemo svojo bodočnost v bolj zahtevnih programih, med

katerimi so tudi sestavni deli in motorji za avtomobilsko industrijo. Zaradi velikih stroškov v primeru odpovedi delov v avtomobilih so v proizvodnjah za avtomobilsko industrijo razvili sistem preprečevanja napak v vseh fazah razvoja in proizvodnje. V Domelu imamo certifikat TS 16949. Dosedanja preverjanja so bila osredotočena predvsem na proizvodnjo koračnega motorja za ZKW. Letos smo se odločili, da bomo uvedli kulturo avtomobilskega standarda v vsem podjetju in nadgradili nivo reda, discipline in čistoče.

Neustreznosti, ki so jih ugotovili presojevalci bomo odpravili, kar bo prispevalo tudi k manjšim stroškom neustrezne kakovosti in odgovornejšim aktivnostim zaposlenih. Pričakujem sodelovanje in pripravljenost med vsemi zaposlenimi. Tudi to bo prispevalo k uresničitvi vrednot in vizije Domela. Najtežje je narediti prve korake. Ko prepoznamo rezultate gre lažje.



PROJEKT UVAJANJE MODELA KOMPETENC

MODELI KOMPETENC



Dr. Jožica Rejec
Predsednica uprave

Projekt, o katerem bomo v vsakim dnevni slišali vse več, »Uvajanje modela kompetenc« postaja v Domelu vse prepoznavnejši. Z namenom da bi o njem vsi naši sodelavci zvedeli čim več, smo se odločili, da ga širše predstavimo tudi v našem internem časopisu.



Meta Habjan
vodja projektne skupine

V mesecu marcu smo začeli s projektom Kompetence in razvoj karier.

Te dni so naši strokovni sodelavci skupaj z zunanjim izvajalcem, družbo Dialogos, ki jo vodi Brane Gruban, že začeli z delom na uvodni fazi, v kateri bomo v obstoječe opise in sistemizacijo delovnih mest vnesli nekatere pomembne dodatne novosti. Na sistematičen način bomo namreč za vsako Domelovo delovno mesto posebej opredelili vlogo delovnega mesta v poslovnih procesih, določili cilje in naloge, ki jih mora izvajalec na nekem delovnem mestu opraviti, zapisali merila oz. ti. standarde delovne uspešnosti, s katerimi naj bi natančneje opredelili, ali so delovne naloge uresničene, in predvsem dorekli potrebne kompetence (sposobnosti, zmožnosti, znanja, izkušnje, veščine, lastnosti, vrednote), ki so potrebne, da bi nekdo bil resnično uspešen na delovnem mestu ali v določeni vlogi. In prav v tem je prednost modelov kompetenc, ki jih zapovedujejo znani in uveljavljeni standardi kakovosti ISO 9001: zaposleni tako (z)vedo, ne le kaj se od njih pričakuje, ampak tudi kako to lahko uresničijo! Na ta način bo naša sistemizacija delovnih mest prišla do polne veljave v praksi, saj bo postala uporaben pripomoček slehernemu zaposlenemu, da bo lažje razumel svojo vlogo pri uresničevanju strategije družbe, kot tudi vodjem, da bodo lažje opravili svoje poslanstvo: razvoj sodelavcev in pomoč pri njihovem obvladovanju delovne uspešnosti!

Časi so zahtevni in bodo v bodoče samo še precej bolj. Globalni tehnološki ciklusi se namreč vse bolj skrajšujejo, pritiski s trga in iz poslovnega okolja so vse ostrejši in družbe, kot je naša, se morajo vse hitreje odzivati nanje, se čim hitreje učiti in še hitreje spreminjati. Druge izbire nimamo, kot da aktiviramo vse rezerve, ki jih imamo v prvi vrsti v naših ljudeh! Biti moramo vsak dan še bolj uspešni, bolj usposobljeni in bolj zavzeti. Za vse to pa danes, tako ugotavljajo strokovnjaki, samo znanje ne zadošča več! Razpolovni čas znanja, ki si ga pridobimo s formalno šolsko izobrazbo, se namreč nevarno skrajšuje in znanje zelo hitro zastareva! Zato moramo biti sposobni bolje uporabiti to znanje, predvsem pa obvladati še mnoge druge veščine in spretnosti. Še več, tudi brez pravih vrednot, motivov, lastnosti in prepričanj ne gre več! Vse naštetno danes z eno samo besedo imenujemo kompetence. Tega izraza smo bolj vajeni s pravnega področja, kjer pa pomeni nekaj drugega - pooblastila in pristojnosti. Uporaba izraza kompetence na področju ravnanja z ljudmi pa je precej drugačna, saj tu kompetence pomenijo »vse sposobnosti in zmožnosti, ki jih nekdo potrebuje, da bi bil delovno uspešen«. Organizacije, ki so že uvedle kompetence, so se namreč izkazale za precej uspešnejše, saj so se znatno hitreje lahko prilagodile zahtevam trga. V svetu je proces uvajanja kompetenc praktično opravljen že pred leti, v Sloveniji pa se je proces uvajanja sprožil šele v zadnjih nekaj letih.

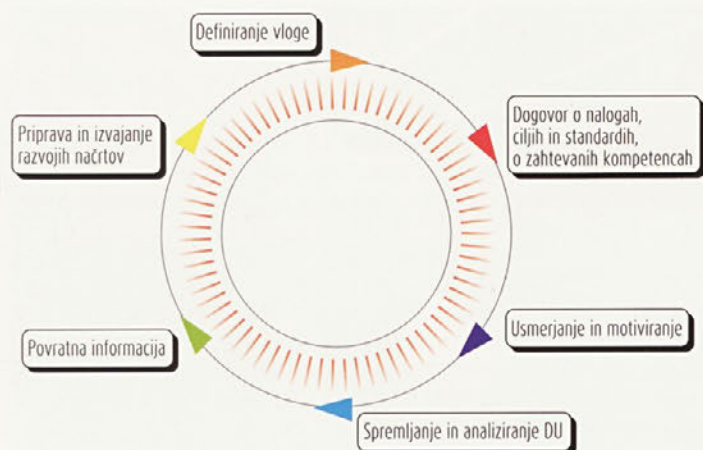
Zato smo se za uvajanje sistema kompetenc odločili tudi mi. K temu nas navsezadnje zavezujejo tudi standardi kakovosti ISO9001 in izhodišča modelov poslovne odličnosti, ki pogojujejo nadaljnje ohranjanje certifikatov prav s kakovostnimi dopolnitvami opisa delovnih mest. Z dodatno posodobitvijo sistemizacije po novem modelu verjamemo, da bomo lahko bolje kadrovali, imeli objektivnejše podlage za analiziranje delovne uspešnosti, bolje razvijali naše ljudi, hitreje opravili preobrazbo sloga vodenja, jasneje postavili prioritete našega razvoja, bolje komunicirali želeno vedenja pri ravnanju z ljudmi. Z eno besedo, odločilno vplivali na naš skupni jutri! Razlogov za strah ali negotovost zaradi uvajanja tega novega sodobnega kadrovskega modela ni. Nihče ne bo z njim nič izgubil ali bil na slabšem! Nasprotno! Lahko bomo vsi samo pridobili. Ko pa bomo v drugi fazi uvajanja modela kompetenc prenovili še t.i. letne pogovore s sodelavci in s tem zagotovili ustrezno povratno informacijo sodelavcem o tem, kako so uspešni glede na te nove zahteve v sistemizaciji in kaj je možno nadgraditi v svojem razvoju ter vedenju za boljšo delovno uspešnost, bomo vzpostavili zares sodoben kadrovski sistem, kjer bodo naša vizija in poslovna strategija povezani z razvojem vsakega posameznika! Čaka nas kar nekaj mesecev dela, kar pa ne bo predstavljalo pretirane dodatne obremenitve za nikogar med nami. Verjamem, da smo tudi ta projektni izziv zmožni kakovostno uresničiti. In vnaprej hvala vsem za sodelovanje.

Cilj projekta je izgradnja sistema za napredovanje, identifikacija ključnih delovnih mest in ključnih kadrov, izdelava nasledstvene piramide, priprava osnov za izdelavo razvojnih načrtov ter vgradnja kompetenčnega modela v letne razgovore. V projektne timu sodeluje 11 članov: vodja projekta: Meta Habjan, člani: Tanja Kramar, Tone Luznar, Mesec Robert, Jani Šolar, Damjan Mohorič, Majda Pipan, Majda Tomšič, Janja Kozjek, Martin Tolar, Janez Hostnik.

Na osnovi številnih referenc na področju uvajanja kompetenc smo k sodelovanju na projektu uvajanja kompetenc povabili družbo Dialogos iz Ljubljane, ki je vodilna slovenska svetovalska hiša na tem na področju. Vodi jo stari Iskraš, izkušeni svetovalac Brane Gruban, ki ima za svoje delo tudi mednarodno akreditacijo ABC, ki si jo je pridobil l.1997 v Los Angelesu. Domel razmeroma dobro pozna, saj je pred leti z nami že sodeloval pri usposabljanju vodij, še prej pa v okviru Iskre. Njegova specializacija so strateško upravljanje komunikacij, interno in krizno ter konfliktno komuniciranje, obvladovanje sprememb in predvsem razvoj kompetenc managerjev.

V Domelu postopoma izvajamo nadgradnjo sistemizacije delovnih mest in uvajamo s tem povezane novosti. Poslovno okolje večine današnjih podjetij je namreč zelo nepredvidljivo. Ta se morajo zato poleg osredotočanja na uspešno implementacijo poslovnih strategij, ki v tako turbulentnem okolju lahko uspejo ali pa tudi ne, vse bolj osredotočati na to, kako se lahko čim hitreje spreminjajo in učijo! Predpogoj za to je seveda razvoj slehernega posameznika, ki pa danes v večini sodobnih organizacij ne temelji več le na znanju, ampak vse bolj na t.i. kompetencah! Znanje namreč (pre)hitro zastareva! Študije iz 90 let so dokazale, da znanje (kaj) ni več edino jamstvo delovne uspešnosti! Za učenje in spreminjanje sta namreč potrebna še odgovora na vprašanja kako (veščine in sposobnost uporabe znanja) in zakaj (odnos in motivi, prepričanja, lastnosti, hotenja, vrednote). Vse to troje skupaj pa so ... kompetence! Pojem kompetenc je sicer v pravni terminologiji, v laični javnosti, v dnevnem pogovoru ali besednjaku običajno enačen ali prevajan kot pristojnost ali pooblastilo. V strokovni terminologiji s kadrovskega področja pojem uporabljamo drugače in s časom bo ta nova opredelitev gotovo pridobivala na uporabi tudi v naši dnevni poslovni praksi.

Kompetence so namreč vse sposobnosti uporabe znanja in druge zmožnosti, ki so potrebne, da



nekdo uspešno in učinkovito ter v skladu s standardi delovne uspešnosti izvrši določeno nalogo, opravi delo, uresniči cilje ali odigra vlogo v poslovnem procesu. Obsegajo tako znanja, kot tudi veščine, spretnosti, osebnostne in vedenjske značilnosti, prepričanja, motive, vrednote, samopodobo, ipd.... vse tisto, kar je skupaj precej večje jamstvo za delovni uspeh, kot je to znanje samo po sebi. Še najenostavneje pa bi kompetence definirali, kot nekakšne vedenjske zapise vlog, ki jih ljudje imajo v delovnih procesih! Najpomembnejši rezultat uvajanja kompetenc je ta, da zaposleni vedo, kaj se od njih pričakuje, hkrati pa tudi kako lahko to dosežejo! S tem zagotavljamo karseda hitro prevajanje poslovnih strategij v dnevna vedenja ljudi, kar pa je formula in recept za poslovni uspeh.

Raziskave so pokazale tudi, da modeli opisov delovnih mest, ki temeljijo na kompetencah, daleč zanesljiveje opravičujejo visoke naložbe v usposabljanja in izobraževanje, omogočajo kakovostnejšo izbiro in razvoj kadrov ter načrtovanje kariere, vzpostavljajo jasnejša merila delovne uspešnosti, omogočajo pravičnejše in objektivnejše nagrajevanje, določajo prave prioritete pri vedenju zaposlenih, hitreje premoščajo vrzeli v znanjih in veščinah, bolje komunicirajo vedenja in v prvi vrsti povezujejo v celoto na eni strani letne razgovore, ocene

delovne uspešnosti, sistem nagrajevanja in razvoja kadrov ter na drugi strani vizijo, strategijo, poslanstvo, vrednote in kulturo podjetja.

Sistem celovitega upravljanje delovne uspešnosti zaposlenih (DU= Znanje x Motivacija)

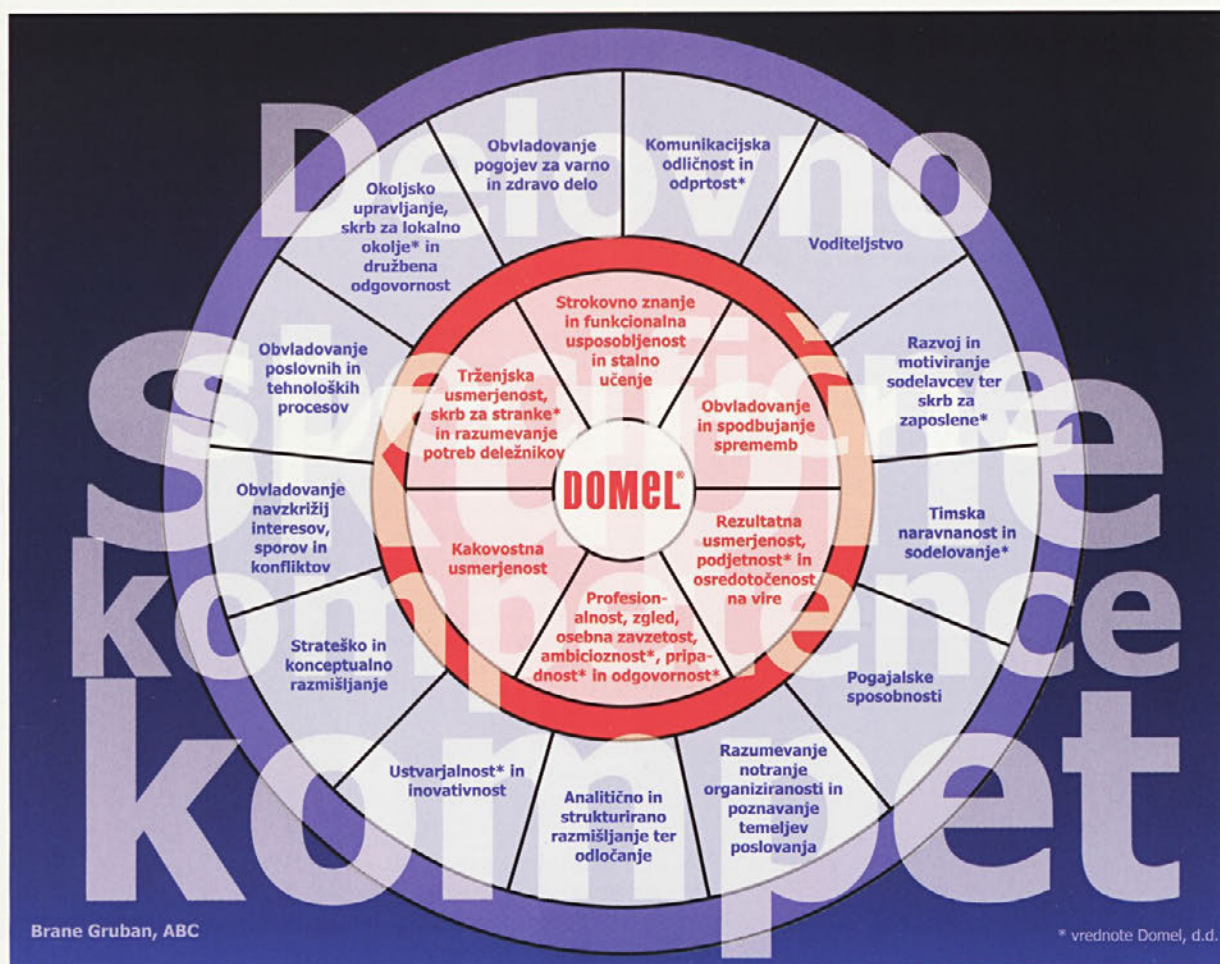
Opis delovnega mesta mora postati orodje za razvoj sodelavcev

- *Kaj* je treba doseči? (cilji, naloge, vloge in standardi delovne uspešnosti)
- *Kako* to lahko dosežemo? (zahtevane kompetence za delo)

Analiziranje zahtevanih kompetenc

Proces uvajanja kompetenc se običajno prične z opredeljevanjem t.i. seznama (npr. cca 5 - 7) zahtevanih skupnih kompetenc, ki veljajo za celo podjetje, za vsa delovna mesta in nato še nabora kompetenc za določeno delovno mesto (običajno 10-16). Pri tem uporabljamo lahko tehnike strokovne ekspertize vsebine dela, metode strukturiranih vedenjskih intervjujev, tehnike fokusnih skupin, analizo kritičnih dogodkov, kataloge kompetenc, v praksi pa se kot najprimernejša kaže oblika, ki smo jo izbrali tudi v Domelu kažejo delavnice za opis delovnega mesta. Gre namreč za delo v skupinskih delavnicah v katerih sodelujejo najuspešnejši izvajalci dela sami, njihovi vodje, včasih organizatorji, kadrovski strokovnjaki in zunanji eksperti, ki poskušajo sočasno in skupaj opredeliti, kaj mora biti izvajalec sposoben narediti, kakšne so naloge (delo z rečmi, opremo, informacijami, ljudmi), kakšni so standardi oz. merila uspešnosti, kakšna so potrebna znanja, veščine, spretnosti, kako se ljudje vedejo, kadar dosega ali presega standarde uspešnosti, ipd. Pravilo, ki je usodno za uspeh delavnic je, da pri tem delu vedno sodelujejo neposredni izvajalci, ki delo najbolje poznajo, zahtevane kompetence pa so na koncu opredeljene vedenjsko tako, da jih posameznik razume, lahko prepozna ter posnema ali prevede v ustrezno vedenje. Zahtevane kompetence opredelimo na večstopenjski lestvici pogosti izkazovanja pričakovanih vedenj (npr. 0 do 5)

Izkušnje z delavnicami iz številnih slovenskih podjetij kažejo, da je izbrana metodologija dela ustrezna in da smo z njimi lahko na pravi poti k posodobitvi opisov delovnih mest, ki naj bi bili tako v bodoče v veliko pomoč zaposlenim in uporabno orodje njihovim vodjem.



K KOT KITAJSKA



Katarina Prezelj

Kraj: letališče Brnik. Dan: četrtek, 25. januar. Ura: 18:40. Prijazni glas stewardese: »Prosim, priprnite si pasove.« Sledi procedura, ki je pač potrebna pred vzletom. »Ej, stara, ti je res tega treba?« se sprašujem, ko sem pred dejstvom, da čez nekaj minut vzletimo. Živčno se spominjam pogovorov: »Boš vidla, sploh ni neč hudga.« »Kva?!? A še nikol nis letela z letalom? Uuuu, poj se pa prštimej.«

»Oh, v bistvu neč posebnega.«

»Veš kva, še noben ni gor ostal.«

Ampak. Preživim. Mala malica. Tako se na letališču v Münchnu že prav frajersko vkrcam, poznavalsko si poiščem sedež in se skušam obnašati, kot da najmanj enkrat na mesec letim z letalom. Skušam. Ne moram prikriti vznesenosti in velikega pričakovanja. Radovedno se oziram naokrog, ogledujem, preverjam, preizkušam, preštevam ... in se veselim. Po 12-urnem letenju, ko nas že pošteno bolijo noge, kolena, riti ... in po spopadanju z vsemi vrstami tegob končno pristanemo na kitajski zemlji.

Ugotovim, da tisto, kar jaz smatram za gnečo, ni nič v primerjavi s tem, kar doživim na letališču v Shanghaiju. Pazim, da se ne oddaljim preveč od svoje skupine, vendar ugotovim, da ni razloga za strah. Pazijo name kot na kakšnega mulca. Pot do izhoda se zdi, da vodi v neskončnost. Ob ograji se drenjajo ljudje in kažejo liste z imeni in upala bi si staviti, da sta bila tista dva Kitajca z našimi imeni zadnja v vrsti. Zbašemo se v dva enoprostorca z zatemnjenimi šipami in se kot kakšni mafijci odpeljemo iz parkirne garaže. Ura je 3 popoldne, kar pomeni, da je v Železnikih 8 zjutraj.

Pokrajina beži mimo. Kitajske hiše, kitajske stolpnice, kitajske tovarne, kitajske luči, kitajske ceste, kitajska drevesa (ali karkoli naj bi že to bilo), kitajskega hriba ne opazim. Ravnina v nedogled. To je torej to. Kitajska. Nisem pretirano fascinirana. Še vreme je pusto in megleno. Oči se mi zapirajo.

Prispemo. Šestmilijonsko mesto Suzhou. Nastanitev: Younghor Buissines Hotel. Vau! Lepo je. Vsi se priklanjajo, nam izrekajo dobrodošlico, odpirajo in zapirajo vrata ... prijaznosti ni ne konca ne kraja. Ampak, glede na to, koliko časa traja, da smo vsi prijavljeni in glede na to, kako komuniciramo, se sprašujem, če v kitajskih šolah obstaja predmet angleščina. No ja, glavno je, da dobimo ključe, se razporedimo po sobah in se nazadnje po vseh prigodah in štorijah dobimo v bifeju na zasluženem »pinda pidžu«. Toda, prav nezaslišano je, koliko časa potrebujejo, da ti postrežejo z mrzlim pivom. Kot bi gledal počasen posnetek. Mitja, ki je tu na Kitajskem že »stari maček«, nas kar naprej opozarja: »This is China, you know?«

Splet okoliščin je tak, da se že prvi večer poslužimo taksija. Pazi zdaj to! Dva volkswagna santana se pripeljeta pred vhod. Vsi taksiji so iste znamke, le po barvi se razlikujejo. Turkizna,



naš »slepik« taksis

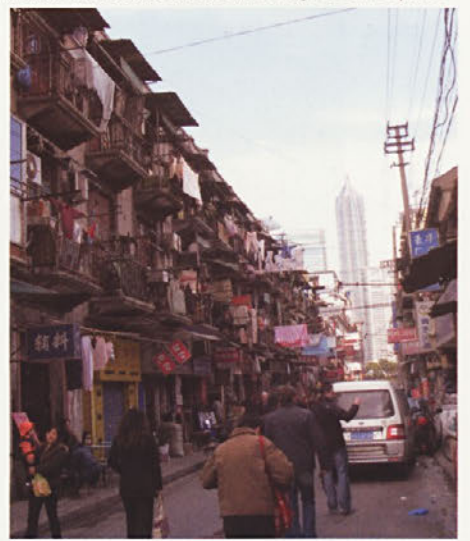


svetlo zelena in oranžno rjava. Kar pa sploh ne igra nobene vloge. Bistvo je v vožnji. Ta ti požene kri po žilah. Že v prvem križišču komentiram: »Ej, stari, a ni bla rdeča? Slučajn? Sorry, sam vprašam.« Tip hladnokrvno vijuga po dvopasovnici, levo, desno ... »Pazi, bus! Lej ga, butlna, sploh ne bremza,« se sliši v avtu. »O šit, glej to!« Kar naenkrat kolo pred avtom. Voznik samo potrobi in vozi dalje. »Pa ta tip ni normalen, glej ga, kje vozi. O mater, a bo zdaj še prehtevov?« V glavnem, vožnja, ki je ne doživiš prav vsak dan.

Še bolj zanimivo pa je, ko se vračamo nazaj v hotel. Taksi ustavi pred vhodom v hotel, nakar ugotovimo, da stojimo pred napačnim hotelom. Po vnetem razlaganju in sila zanimivem komuniciranju, ko si voznik že tretjič sname očala in mežika v hotelsko kartico, ki mu jo tiščimo pred nos, Mitja preprosto ugotovi, da tip ne vidi. Kar se sliši v avtu, ni smeh, ampak je krah. Kaj vse doživimo že prvi dan. This is China, you know?

Moram pa reči, da so ceste čisto v redu, prav tako pločevina, ki se prevaža po njih. Med osebnimi avtomobili najdemo volkswagne, toyote, mazde, buicke, nissane, citroene ... Izjema so nekateri tovornjaki in avtobusi, ki dajejo vtis, da v naslednjem križišču ne bodo več speljali. Kar pa seveda ni bila ovira, da ne bi preizkusili tudi vožnje z avtobusom. Plačas 5 RMB-jev, kar znese 50 centov, in se pelješ, kamor želiš. V križišču voznik avtobus ugasne. Nismo ugotovili, ali to naredi zato, ker varčuje z nafto ali zato, ker je tako ekološko osveščen. Ko posveti zelena, motor zarohni, »pa gas pa skoz vas pa gunca pa cuka pa vse živo.«

Poglavje zase so tudi prevozna sredstva na dveh oz. treh kolesih, s katerimi se ljudje vozijo na delo ali pa z njimi kaj prevažajo zadaj na prikolici. V križiščih so semaforji in to taki, ki odštevajo čas,



sušenje perila na svežem zraku

PODARITEV

DEMO MODELA GORIVNE CELICE OŠ ŽELEZNIKI



Aleš Markelj

Da bi lokalni skupnosti in tudi širši javnosti predstavili ustanovitev novega podjetja v okviru skupine Domel – družbe DOMEL ENERGIJA, d.o.o., smo 15. marca 2007 povabili v naše podjetje goste in novinarje, kjer jim je bil predstavljen program gorivnih celic, ki se bo izvajal in razvijal v okviru novoustanovljenega podjetja. Ob tej priložnosti smo Osnovni šoli Železniki tudi podarili demo – učni model gorivne celice oziroma model celotne verige tehnologije vodika.



General Robert Šipec

Vabilu na predstavitev so se odzvali župan Občine Železniki in poslanec Državnega zbora Republike Slovenije g. Mihael Prevca, predstavnik Ministrstva za obrambo iz generalštaba Slovenske vojske, podpolkovnik g. Robert Šipec, njegov sodelavec iz oddelka za pridobivanje kadra g. Šipec, ter ravnatelj Osnovne šole Železniki g. Franc Rant.

Vsi prisotni smo se strinjali, da sta področji energetike in ekologije panogi, ki imata potencial, da se bosta v naslednjih letih še intenzivneje razvijali. Prav zaradi tega smo se, glede na izkušnje in znanje iz dosedanjih uspešno izvedenih projektov, v skupini Domel odločili, da posvetimo omenjenima področjema še dodatno pozornost. Gre predvsem za področje alternativnih virov energije, s posebnim poudarkom na področju gorivnih celic. Kaj so, kako delujejo gorivne celice: poenostavljeno povedano, gre za sisteme, ki pretvarjajo kemično energijo vodika v električno energijo, kot stranska produkta elektrokemičnih reakcij pa nastaneta voda in toplota. Pretvorba energije vodika je v gorivni celici učinkovita in brez škodljivih emisij, torej, okolju neškodljiva.

Trenutno je podjetje Domel že aktivno vključeno v razne projekte s tega področja, tako na nacionalnem kot v mednarodnem okviru. Da bi si to pozicijo še izboljšali in okrepili, smo se odločili, da je potrebno usmeriti v to novo, obetavno panogo še več pozornosti – zato smo ustanovili novo samostojno podjetje, ki bo usmerjeno v trženje in inženiring storitev sistemov za proizvodnjo energije iz obnovljivih virov – prvenstveno v tehnologijo gorivnih celic.



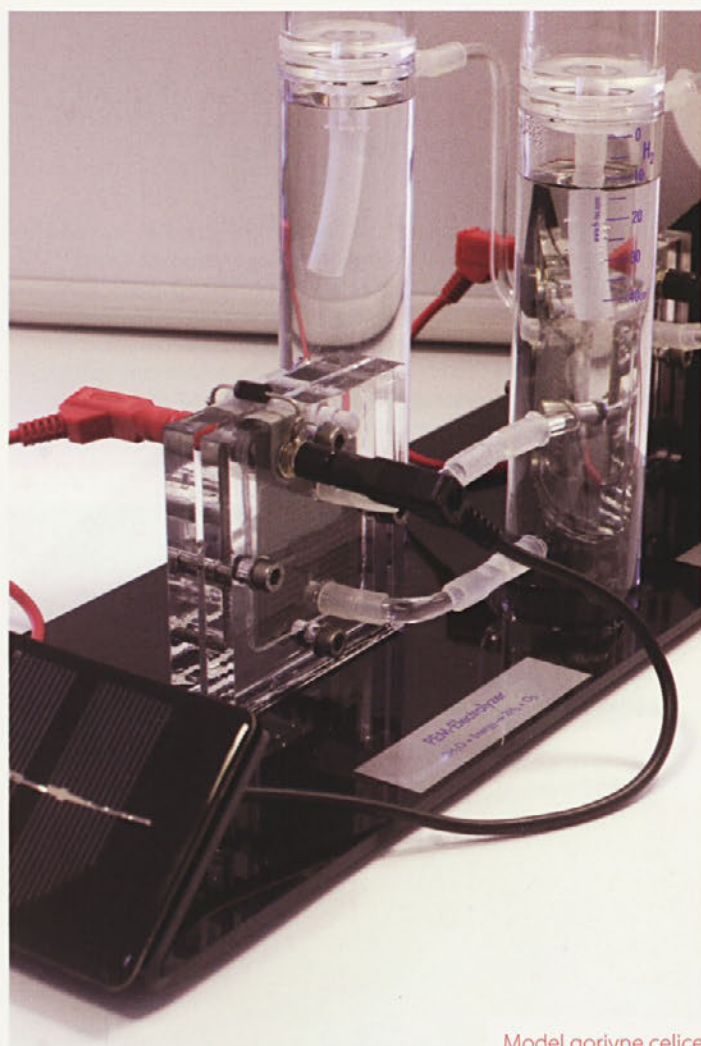
Nagovor župana Občine in poslanca v DZ Republike Slovenije Železniki Miha Prevca

Vsa zgoraj navedena dejstva so nas tudi napeljala na zamisel, da se povežemo z OŠ Železniki in predstavimo to novo tehnologijo tudi mlajšim rodovom in jih tako poskusimo navdušiti za poglobljeno šolanje in izobraževanje tudi na tem področju.

Podaritev učnega demo sistema gorivne celice je eden izmed prvih, a pomembnih korakov, v smeri izobraževanja in spodbujanja mladine k pozitivnemu odnosu do uvajanja novih tehnologij na področju alternativnih virov, zato upamo, da bomo ob podpori lokalnega in širšega okolja lahko s podobnimi akcijami nadaljevali tudi v prihodnje.



Vodik gorivo prihodnosti



Model gorivne celice



mag. Matjaž Čemažar razlaga delovanje gorivnih celic



Častnika slovenske vojske v pogovoru s predsednico uprave Domelca



Ravnatelj OŠ Železniki Franc Rant, župan Miha Prevc, predsednica uprave dr. Jožica Rejec in general slovenske vojske Robert Šipec na predstavitvi gorivnih celic

FRANKFURTSKI

SEJEM ISH 2007

AIRCONTEC ALI KUPCI NAS ŠE VEDNO ČAKAJO



Boštjan Demšar

Prodajno tehnična ekipa PE Puhala in ventilatorji je predstavljala in zastopala Domel na sejmu ISH, ki je potekal od 6. do 10. marca v Frankfurtu. Na sejmu je bilo prisotnih več kot 2400 razstavljalcev z vsega sveta. Obisk našega razstavnega prostora je bil zelo dober, saj smo predstavili naše izdelke po 20 različnim podjetjem na dan.

Na sejmu se srečujemo proizvajalci, projektanti, prodajalci, inženirji, arhitekti, gradbeniki in končni uporabniki. Omenil bi rad tudi stare kolege, ki se na tem sejmu srečujejo že vrsto let. Še posebno se mi zdi zanimiv njihov poslovni odnos - so konkurenti, se dobro razumejo, obiskujejo razstavne prostore konkurence in se pomenijo o prihodnosti.

Naše EC motorje in izvirne rešitve vgradnje le-teh so si na 20 m² velikem razstavnem prostoru ogledali vsi najpomembnejši predstavniki proizvajalcev ventilatorjev, npr. predstavniki EBM Papsta (podjetje v letu 2006 beleži 1200 mio EUR prodaje), podjetja ZiehlAbegg (podjetje v letu 2006 beleži 300 mio EUR prodaje), podjetja Gebhardt Nicotra (podjetje v letu 2006 beleži 200 mio EUR prodaje), Rosenberg Ventilatoren, Flakt Woods, Ruck Ventilatoren ...

Obiskali so nas tudi predstavniki slovenskih podjetij IMP Klima, IMP Klimat, Rotomatika (vsi skupina Hidria), Klimatizacija Štrubelj, Rosenberg Klima, Marvent, Bossplast, pa tudi razni projektanti. Zabeležili smo tudi potencialne kupce iz rusko govorečih dežel.

Največje zanimanje smo zbudili zaradi visokega izkoristka sensorless motorja in elektronike, ki je še vedno edini tak komplet na tem tržišču. Izvirna rešitev vgradnje motorja, ki omogoča max. izkoristek ventilatorja, nam daje možnosti uspešne prodaje pri večih kupcih.

Posebne pozornosti smo bili deležni od podjetij iz skandinavskih dežel. Glavni razlog je ekološke narave, saj njihovi kupci zaradi ekološke osveščenosti zahtevajo čim manjšo porabo energije, poleg tega so za to pripravljene tudi več prispevati.

Kompaktnost, visoka specifična moč in izredno visok izkoristek so naše glavne prednosti pred konkurenčnimi izdelki.

Pomanjkljivost našega programa se je kazala na elektroniki, ki je še vedno v ohišju IP20, in v ohišjih motorjev, ki so lita v pesek. Elektronika v ohišju



Na sliki je tudi glavni inženir odgovoren za razvoj programa - Mirko Gaser.



stopnje zaščite IP54 bi nam bistveno pripomogla pri osvojitvi novih kupcev, saj omogoča uporabo EC-pogona brez spreminjanja konstrukcije klimatske naprave. S posodobitvijo orodij pa bi prihranili na materialu in času, kar bi prav tako vplivalo na nižanje cene motorja.

Kljub temu da se je v program ventilatorjev v preteklosti vlagalo zelo malo sredstev (razlog so bile omejene investicije v program puhal), smo prepričani, da še vedno obstajajo možnosti in čas, da z investiranjem v orodja in stroje pridobimo nove kupce ter povečamo prodajo pri obstoječih kupcih.

Da ne bo izgledalo, kot da se v PE Puhala in ventilatorji čaka le na boljše čase, lahko navedem nekaj pozitivnih premikov, ki se na programu ventilatorjev dogajajo v zadnjem obdobju.

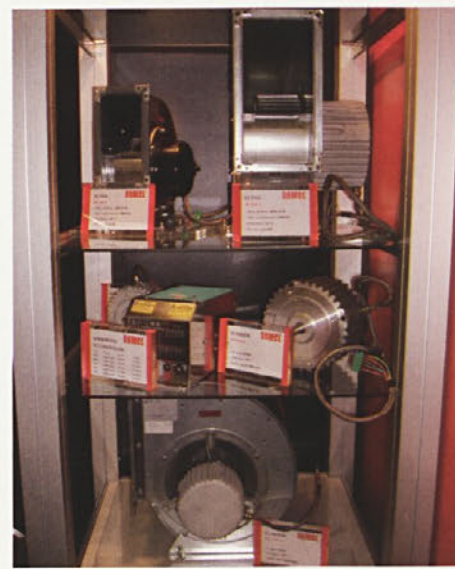
To so: posodobitev proizvodnega procesa, posodobitev delovnih mest za izdelavo elektronike, izvedba popolne antistatične zaščite, odsesavanje spajkalnega dima, izvedba preizkuševališča za elektroniko, nakup balansirnega stroja - dobava v aprilu 07, naročena pa je tudi naprava za kontrolo motorjev.

V prihodnosti nas čaka še izdelava oz. naročilo orodij za večje serije in nakup navijalnega stroja.

Prepričani smo, da bomo s temi posodobitvami povečali svojo konkurenčnost na trgu in s tem tudi prodajo v prihodnosti.

Pravilna usmeritev našega programa se kaže v tem, da se v razvitih državah daje vedno večji poudarek izkoristku naprav in varčevanju z energijo.

S tem tudi Domel posledično prispeva k ohranjanju narave in okolja, kar v tem času zelo pozitivno vpliva na potencialne kupce.



Na sliki je paleta motorjev od 1kW do 4,5 kW moči, ki so vgrajeni v klimatske naprave.

ZAGON

PROIZVODNJE V DOMEL ELECTRIC MOTORS SUZHOU CO. LTD.



Andrej Eržen

Aktivnosti, ki jih je Domel na Kitajskem izvajal od julija do decembra 2006 s ciljem vzpostavitve proizvodnje, so obsegale predvsem registracijo podjetja in pripravo poslovnega objekta. Pri obeh projektih smo dodobra spoznali posebnosti kitajskega načina dela in načina delovanja kitajskih uradov in podjetij.



delavci v podjetju Domel electric motors Suzhou co. ltd.

Istočasno so potekale priprave za zagotovitev nekaterih sestavnih delov s strani kitajskih dobaviteljev, ki naj bi jih uporabili v naši, na Kitajskem sestavljeni, sesalni enoti ter utekovanje montažnega traku v Domelu v Sloveniji. Delo je potekalo po načrtih, tako da smo se sredi januarja 2007 preselili v tovarno, v novo opremljene prostore. Konec januarja pa je že prispel v podjetje montažni trak iz Slovenije in tudi ekipa Domelovcev, ki je imela za nalogo postaviti montažni trak in pomagati pri vzpostavitvi proizvodnje.

Kljub temu da čas ni bil najbolj primeren za iskanje zaposlenih (bližalo se je kitajsko novo leto, ko večina delavcev odhiti domov na razne konce Kitajske na enotedensko praznovanje), nam je uspelo zaposliti vseh 14 delavcev. Ti so se izkazali za zelo prizadevne in so se hitro priučili zahtevam na delovnih mestih. Glede na izkušnje enega izmed naših mojstrov, ki je že prej delal eno leto na Kitajskem za drugo slovensko podjetje, so ti delavci (iz osrednjega dela Kitajske) dosti

bolj marljivi kot tisti z juga Kitajske. To se dejansko vidi tudi v proizvodnji, ker dnevne količine izdelkov že po nekaj dneh niso prav nič zaostajale za tistimi, ki so bile na traku proizvedene takrat, ko je proizvodnja tekla še v Sloveniji.

Poleg proizvodnih delavcev smo zaposlili še nekaj ljudi za potrebe financ, carine, kontrole kakovosti in vodenja proizvodnje. Pri zaposlovanju le-teh smo opazili, da imajo vsi kljub mladosti že kar nekaj delovnih izkušenj iz različnih podjetij. Razlog je v tem, da se gospodarstvo na Kitajskem zelo hitro razvija, se spreminja in temu primerno imajo tudi zaposleni možnost pogostega menjavanja služb. V povprečju zaposleni menjajo službe na 2-3 leta ali še pogosteje. Druga značilnost pa je ta, da so plače izobraženega kadra (univerzitetna izobrazba) zelo primerljive s slovenskimi plačami. Če pa se lahko kdo ob tem izkaže še z dobrim znanjem angleškega jezika, si pa lahko za podobno delovno mesto iztrži tudi višjo plačo, kot bi jo imel

npr. v Domelu v Sloveniji. To je pač posledica velikega števila tujih podjetij, ki rabijo ljudi z znanjem angleščine.

V času zagona, ko sta potekala postavitve opreme in prenos znanja na zaposlene delavce s Kitajske, sta se obe ekipi dobro ujeli in kljub temu da si slovenščina in kitajščina nista čisto nič podobni, smo se uspeli pogovoriti o vsem potrebnem.

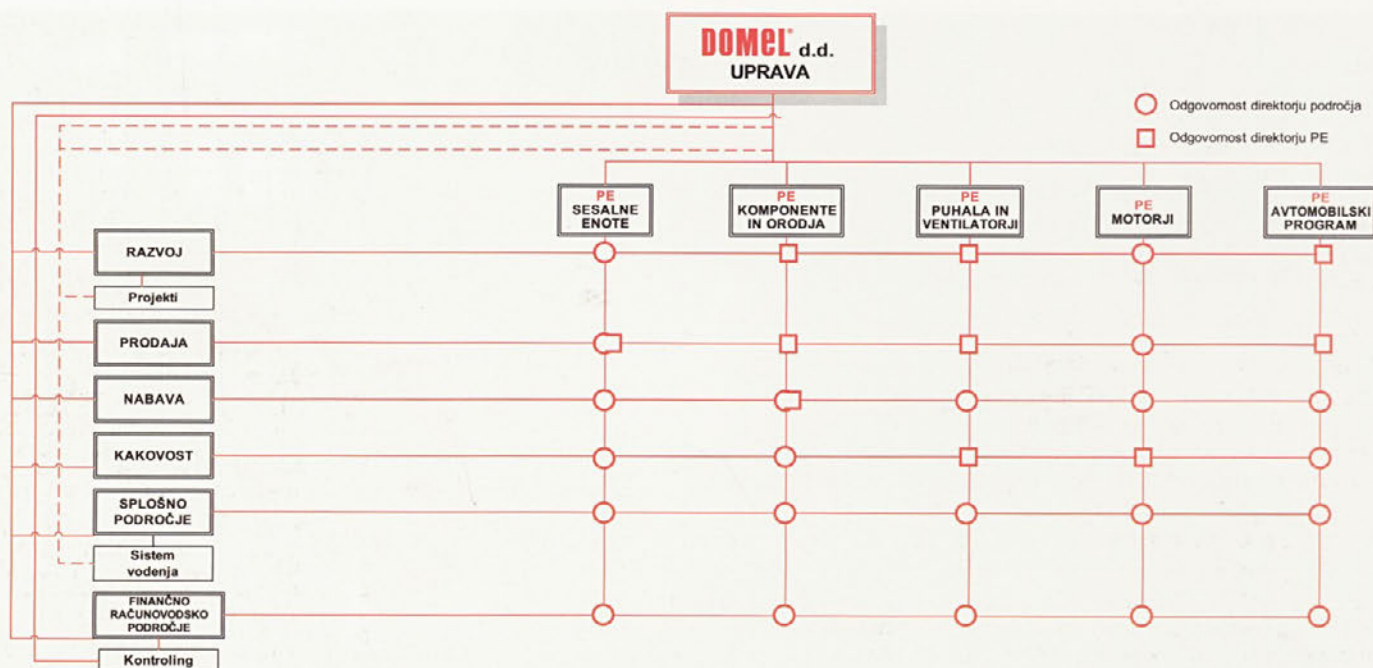
Domelova ekipa iz Slovenije je v treh tednih bivanja na Kitajskem svoje delo dobro opravila, za Domelovo ekipo na Kitajskem se pa sedaj glavno delo šele pričinja.

ORGANIZACIJSKA STRUKTURA NAŠE DRUŽBE



Majda Tomšič

5 1. 1. 2007 se je spremenila organizacijska struktura podjetja Domel. Iz nekdanje poslovno funkcijske strukture je nastala matrična organizacija, ki jo ponazarja spodnja shema.



Glavne spremembe so naslednje:

- Ustanovljene so bile tri nove poslovne enote: Poslovna enota Sesalne enote (PE SE), Poslovna enota Komponente in orodja (PE KO) in Poslovna enota Avtomobilski program (PE AP). Sprememba je bila izvršena na osnovi strateških smernic podjetja, kjer je predviden večji delež komponent in avtomobilskega programa.
- Proizvodnja sestavnih delov se je razdelila; in sicer gredi in ščetke spadajo v PE SE, ostali proizvodni oddelki iz nekdanje proizvodnje sestavnih delov (PSD): avtomatske stiskalnice, BMC mase, sestava turbin, ekscenterske stiskalnice pa spadajo v PE KO. Razvoj in prodaja avtomobilske industrije, ki sta bila v preteklosti organizirana znotraj PC KM, sta se osamosvojila in nastala je PE Avtomobilski program.
- Preimenovali so se profitni centri: PC ECM se je preimenoval v Poslovno enoto Puhala in ventilatorji (PE PV), PC KM pa v Poslovno enoto Motorji (PE MO). Profitna centra Oprema, zastopstva in inženiring (PC OZI) in profitni center Orodjarna (PCO) sta ohranila isti naziv; PC OZI je vključen v PE SE, PCO pa v PE KO.
- Vodje strokovnih področij in poslovnih enot so preimenovani v direktorje.

Podjetje vodi uprava, v prvem nivoju pod njo pa so strokovna področja in poslovne enote, ki jih vodijo direktorji.

Shema prikazuje poleg posameznih funkcijskih področij tudi medsebojne povezave in odgovornosti. Področja in poslovne enote so podrejene in odgovorne upravi podjetja. Posamezni oddelki znotraj področij oziroma PE pa so odgovorni direktorju področja, ki skrbi za strokovno opravljanje svoje funkcije, in tudi direktorju PE, ki je odgovoren za uspešnost enote. Odgovornosti ponazarjajo krogi in kvadrati v organizacijski shemi.

Razvoj nudi strokovno podporo poslovnima enotama Sesalne enote in Motorji. Ostale poslovne enote: Komponente in orodja, Puhala in ventilatorji in Avtomobilski program imajo v okviru svojih enot samostojne oddelke za razvoj. Ti oddelki so odgovorni najprej direktorju poslovne enote, so pa tudi dolžni poročati direktorju razvoja o svojih aktivnostih.

Prodaja opravlja prodajno funkcijo za sesalne enote in motorje. Znotraj PE Sesalne enote je profitni center (PC) OZI, ki ima svoj oddelek prodaje, ki je podrejen vodji PC, vendar ima tudi dolžnost, da poroča direktorju prodaje. Samostojne prodajne oddelke imajo tudi v PE

Komponente in orodja, Puhala in ventilatorji ter Avtomobilski program; vse pa zavezuje dolžnost poročanja direktorju prodaje.

Nabava opravlja svoje funkcije za vse poslovne enote, le delno za program PC orodjarna ne. Oddelek nabave v PCO o svojih aktivnostih poroča direktorju nabave.

Kakovost opravlja svoje funkcije za Sesalne enote, Komponente in orodja ter za Avtomobilski program. V poslovnih enotah Puhala in ventilatorji in Motorji imajo svoj oddelek za zagotavljanje kakovosti, ki je podrejen direktorju PE, vendar so dolžni poročati direktorju kakovosti.

Splošno področje in finančno - računovodsko področje opravljata svoje funkcije za vse poslovne enote.

Iz organizacijske sheme je razviden tudi poseben status treh oddelkov: projekti, sistem vodenja in kontroling. Ti oddelki so organizirani znotraj ustreznega področja, vendar so neposredno odgovorni upravi.

Organizacijska struktura je podrobneje opisana v organizacijskem predpisu št. 6 Organizacijska struktura delniške družbe Domel.

OBRAČUN

PLAČ v SAP (PROJEKT HR- PT- PY)

V obdobju enega leta in pol zaključujemo drugi del Projekta HR-PT-PY, in sicer obračun plač v SAP za podjetja Domel d.d., Domel IP d.o.o., Domel Holding ter obračun plač za Tehnico d.o.o.
Prvi obračun v SAP se predvideva v mesecu maju 2007.

CILJI:
Zagotoviti enako plačo v drugem informacijskem sistemu, v povezavi s sistemom upravljanja delovnega časa.
Zagotoviti bolj pregledno plačilno listo, ki bo razumljiva vsem zaposlenim.



Romana Kavčič

NOVOSTI, KI JIH SISTEM PRINAŠA:

- Prikaz dejanske neto plače na plačilni listi
- Izključitev dodatka na delovno uspešnost iz osnovne plače in vpeljava le-tega kot svoje vrste plačila
- Izključitev dodatka za avtokontrolo iz osnovne plače in vpeljava le-tega kot svoje vrste plačila
- Prikaz prispevkov, ki jih plača delavec, in prispevkov, ki jih plača delodajalec
- Print plačilnih kuvert preko Pošte Slovenije
- Pošiljanje plačilnih kuvert vsem zaposlenim na dom

VSEBINA IN SESTAVA PLAČILNE LISTE:

GLAVA vsebuje osnovne podatke o zaposlenem.

V postavki **PODATKI OSNOVNE PLAČE** je najprej prikazan informativni znesek najnižje osnovne plače tarifnega razreda delavca. Ta znesek je določen s kolektivno pogodbo dejavnosti in je namenjen primerjavi z dejansko osnovno plačo, ki ne sme biti nižja od navedenega zneska.

Sledi prikaz vseh postavk, iz katerih je osnovna plača sestavljena. Osnovna plača se izračuna iz števila točk plačilnega razreda x vrednost točke x število učinkovitih ur.

V postavki **(1) BRUTO PLAČA** so razvrščene vse vrste plačil, ki povedo:

- kakšen odstotek plače delavcu iz posamezne vrste plačila pripada,
- koliko učinkovitih ur je izdelanih, koliko je odsotnosti, nadur ...
- kolikšna je urna postavka te vrste plačila in
- v zadnjem stolpcu bruto znesek za vsako vrsto plačila posebej.

V postavki **(2) SOCIALNO ZAVAROVANJE – DELAVEC** je prikaz posameznih prispevkov, ki jih plača delavec.

V postavki **SOCIALNO ZAVAROVANJE – Domel** je prikaz skupnih prispevkov, ki jih plača delodajalec.

V postavki **(3) DOHODNINA** so prikazane davčne olajšave in davki.

V postavki **(4) NETO PLAČA** je znesek dejanske plače, od katerega so že odšteti vsi dejanski prispevki in davki (4 = 1 - 2 - 3).

V postavki **NETO POVRAČILA** sta prišteti nadomestili za prevoz in prehrano.

V postavki **ODBITKI** so neto članarine, krediti, vzajemna pomoč, zdravstvena zavarovanja, ki se od NETO POVRAČIL odštejejo.

Postavka **NAKAZILO NA OSEBNI RAČUN** je dejansko prikaz nakazila neto plače, z vsemi upoštevanimi prejemi in odbitki delavca.

PLAČILNA LISTA				
Ime in priimek	Davčna številka	Batum izpisa	Dzbeba številka	BMŠO
	Delovnih dni	Podkupna rap.	Šifra podjetja	ŠTM
	Tarifni razred		Plačilni razred	
PODATKI OSNOVNE PLAČE				
Najnižji znesek osnovne plače tarifnega razreda po KPO	Odstotek	Število	Stopnja	Znesek
Število točk	*			*
Vrednost točke		1000		*
Vrednost plačilnega razreda				*
Osnovna plača plačilnega razreda		174		*
Pogoji dela - točke	*			*
Pogoji dela - delovna doba	*			*
Vrednost točke - pogoji dela				*
(1) BRUTO PLAČA				
Produktivno/Rezijsko delo	Odstotek	Ure	Na urp	Znesek
Dnevni odmor		Število ur	*	*
Plačani prazniki		Število ur	*	*
Redni letni dopust		Število ur	*	*
Dodatek na delovno dobo	%	Število ur	*	*
Delovna uspešnost	%	Število ur	*	*
Skupinska stimulacija	%	Število ur	*	*
Nagrada iz uspeha poslovanja	%	Število ur	*	*
Horizontalno napredovanje	%	Število ur	*	*
Pogoji dela RDČ		Število ur	*	*
Avtokontrola	%	Število ur	*	*
Zmehski dodatek (nočno delo, popoldansko delo, stirižmensko)		Število ur	*	*
Štali dodatki	%	Število ur	*	*
Sledijo dodatki v podaljšanem delovnem času	%	Število ur	*	*
PDPZ	%	Število ur	*	*
Invalidnina		Število ur	*	*
Volentine od 1-30 dni 85%		Število ur	*	*
*** SKUPAJ BRUTO PLAČA			*	Znesek v EUR
(2) Socialno zavarovanje - delavec				
Prispevki za zdravstveno zavarovanje	Osnova	Odstotek		Znesek
Prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	Znesek v EUR	%		Znesek v EUR
Prispevki za zaposlovanje	Znesek v EUR	%		Znesek v EUR
Prispevki za starostno varstvo	Znesek v EUR	%		Znesek v EUR
*** SKUPAJ SOCIALNO ZAVAROVANJE - DELAVEC				Znesek v EUR
Socialno zavarovanje - Domel d.d. (skupaj)				
Prispevki - Domel d.d.	Osnova	Odstotek		Znesek
DIP (davek na izplačane plače)	Znesek v EUR	%		Znesek v EUR
*** Skupni strošek plače - DOMEL (bruto II.)				bruto II znesek v EUR
(3) Dohodnina				
Znesek olajšave	Osnova	Odstotek		Znesek
Akancionalna dohodnina	Znesek v EUR	%		Znesek v EUR
	Znesek v EUR	%		Znesek v EUR
(4 = 1 - 2 - 3) NETO PLAČA				
NETO PLAČA				
Neto povračila:				
- prevoz na delo / z dela (sindik. lista EUR na km)		Število km		Neto znesek v EUR
- nadomestilo za prehrano (sindik. lista)		Število dni		Neto znesek v EUR
*** SKUPAJ NETO POVRAČILA				Znesek v EUR
Odbitki				
- DH (članarina SKEI)				Znesek v EUR
- OOS (vzajemna)				Znesek v EUR
- DOMEL d.d. (članarina Domel)				Znesek v EUR
- ADRIATIK SLOVENIJA d.d.				Znesek v EUR
*** SKUPAJ ODBITKI				Znesek v EUR
DIPZ PODJETJE				
DIPZ PODJETJE				Znesek v EUR
SKUPNO PLAČILO				
PRENOS NA OSEBNI RAČUN				

izgled plačilne liste

ZAHVALA

Ob tej priložnosti se resnično zahvaljujem vsem sodelavcem: Sandiju Čemažarju – svetovalcu SAP Slovenija, Majdi Pipan, Majdi Jensterle, Jožetu Telbanu, Mateju Potočnik, Hubertu Golletu in Marku Ušaju – Robotini d.o.o., Igorju Bevku, Blažu Hriberniku, Roku Debeljaku, Egiju Žaberlu, Antonu Bogataju, Romanu Megušarju, Egonu Jelencu, Andreju Tušku, Dominiki Petermelj in vsem drugim, ki so pripomogli, da smo tako kompleksen in zahteven projekt HR-PT-PY izpeljali do konca.

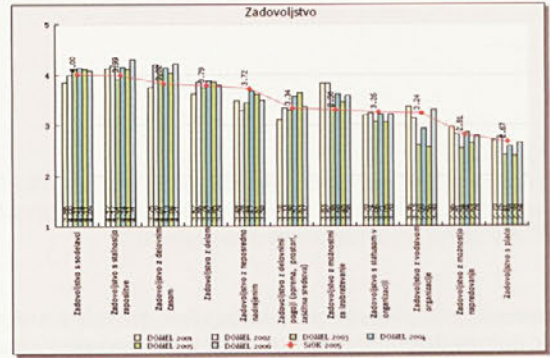
Hvala za zaupanje in srečno.

ORGANIZACIJSKA KLIMA IN ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH



Janja Kozjek

Ker se je zadnjem času postavilo kar nekaj vprašanj v zvezi z merjenjem organizacijske klime in zadovoljstva zaposlenih, bom v nadaljevanju pojasnila smiselnost merjenja organizacijske klime in zadovoljstva zaposlenih. Analitično bodo rezultati za leto 2006 predstavljeni v letnem poročilu, ki ga dobimo vsi zaposleni.



Kaj je organizacijska klima in kaj zadovoljstvo?

Organizacijska oziroma psiho-socialna klima se ponavadi definira kot dojemanje vseh tistih vidikov delovnega okolja (dogodki, postopki, pravila, odnosi), ki so članom organizacije psihološko smiselni, oziroma pomembni. Referenčni okvir je pri raziskovanju klime torej organizacija kot celota.

Zadovoljstvo z delom spada k naravnosti do dela. Definira se kot želena ali pozitivno čustveno (emocionalno) stanje, ki je rezultat posameznikove ocene dela ali doživljanja in izkušenj pri delu. Pri zadovoljstvu govorimo o individualni afektivni (zelo močno kratkotrajno čustvo) reakciji na delovno okolje, pri klimi pa o skupni sliki (predstavitev nečesa po zunanjih značilnostih) organizacijskega okolja zaposlenih.

Vprašalnik

Na vprašalnik so bile dane pripombe, da je prezahteven in nerazumljiv. Vsako leto izvedbo anketiranja izvede zunanja inštitucija atAdria. Izvajalci naredijo tudi kratko predstavitev, kako reševati vprašalnik. Vsekakor je pričakovati, da boste v primeru nerazumevanja vprašalnika tudi anketiranci sami vprašali predstavnika atAdrie in takoj razjasnili nejasnosti.

Vprašalnik je sestavljen v okviru projekta, ki poteka preko Gospodarske zbornice Slovenije in ga uporabljajo tako v Sloveniji kot tudi na Hrvaškem. V letu 2006 so bili iz vprašalnika brisani demografski podatki, kar dejansko zagotavlja anonimnost ocenjevalcev. Dodanih pa je bilo 35 trditvev in sicer zaradi dodatnega analiziranja najslabše ocenjenih kategorij, ki se izmenično ponavljajo kot najslabše ocenjene kategorije

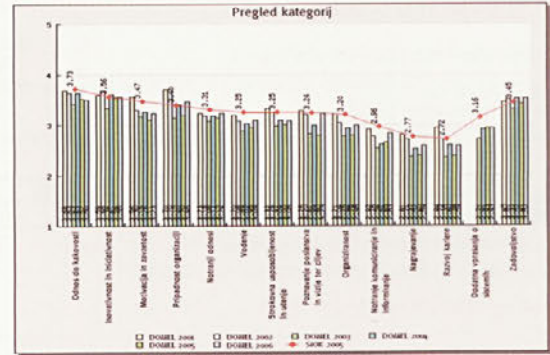
Vprašalnik je namenjen merjenju klime in zadovoljstva. Klima se tudi drugače najpogosteje meri s pomočjo vprašalnikov, inventarjev ali lestvic, ki jih sestavlja veliko število trditvev. Te opisujejo različne vidike situacije v organizaciji. Pri tem je naloga oseb, ki so vključene v raziskavo, da na danih lestvicah ocenijo, v kakšni meri posamezen opis (po njihovem mnenju) dobro karakterizira njihovo socialno okolje, tj. organizacijo v kateri delajo.

Proces od merjenja do analize rezultatov in sestava akcijskih načrtov

Vsako leto organiziramo merjenje klime in zadovoljstva zaposlenih konec novembra oz. v začetku decembra. Merjenje se izvaja na treh lokacijah: v Retečah, Železnikih in Tehtnici. Izvedeno je v enem dnevu na vseh treh lokacijah. Izvajalec vprašalnice vzame v obdelavo, kjer jih v določenem času analizirajo in nam posredujejo povratno poročilo. To poročilo zajema posamezne kategorije, ki bodo prikazane tudi v letnem poročilu. Vsaka kategorija prikazuje posamezne trditve iz vprašalnika, trend ocenitev in opis stanja kategorije.

Obdelane rezultate kot celoto upravi in kolegiju, v januarju predstavi predstavnik atAdrie.

Nadalje se za vsako področje v kadrovskem oddelku izdelajo analize in grafi, ki prikazujejo stanje organizacijske klime in zadovoljstva po posameznih področjih, ki se jih posreduje upravi in direktorjem področij. Tako predsednica uprave in direktorji vidijo tekoče stanje, trende in ocene za vsako kategorijo v svojem področju. S sodelavci skupaj pripravijo pisni dokument – akcijski načrt, kjer naredijo plan aktivnosti za izboljšavo organizacijske klime in zadovoljstva zaposlenih v svojem področju za tekoče leto. Tega posredujejo v kadroviski oddelek, kjer akcijske načrte analiziramo in naredimo izvelečke izboljšav za vsako kategorijo. V teku leta se izvede kontrolna točka izvajanja planiranega.



Za merjenje organizacijske klime se odločamo, ko želimo ugotoviti zadovoljstvo zaposlenih na različnih področjih. Rezultati nam pokažejo, na katerih področjih moramo ukrepati, da bomo ob povečanem zadovoljstvu dosegli tudi povečano učinkovitost zaposlenih. Z raziskavo se osredotočamo predvsem na naslednja področja:

- kakšni so odnosi med zaposlenimi,
- kakšni so odnosi med zaposlenimi in vodstvom,
- kakšno je mnenje zaposlenih o delovni organiziranosti,
- kakšni so pogoji dela,
- kakšen je pretok informacij,
- kakšno je stališče zaposlenih do sistema nagrajevanja,
- kakšna je njihova pripravljenost za sodelovanje v razvoju podjetja v prihodnosti.

Raziskava je namenjena odpiranju možnosti za dvig kvalitete naštetih segmentov in planiranju ter izvajanju aktivnosti na teh področjih.

Organizacijska kultura in zadovoljstvo zaposlenih bistveno vplivata na pripadnost zaposlenih in na njihovo motiviranost za delo. Tovrstne raziskave vodstvu podjetja nudijo vpogled v globlje izvore nezadovoljstva. Rezultati raziskave zato pokažejo področja, kjer so spremembe nujne, da se bo kvaliteta dela v organizaciji izboljšala. V končnem so rezultati klime odraz oz. prikaz nečesa, kar se ne da izmeriti z običajnimi merskimi enotami. Organizacijsko klimo ne smemo gledati skozi absolutne številke, ampak skozi mentaliteto najmanjšega oddelka do in jo razumeti.

Organizacijska kultura je značaj podjetja, ki jo sestavljajo napisana in nenapisana pravila. Gre za sistem vrednot, prepričan in navad, ki se kažejo v vedenju vsakega posameznika v podjetju. Ob spreminjanju zunanje sveta se mora temu prilagajati tudi kultura podjetja. Za vpeljevanje zelenih sprememb pa moramo obstoječo kulturo dobro poznati. Merjenje te predstavlja osnovo za uspešno vpeljevanje sprememb in postopno spreminjanje organizacije v zeleno smer.

Rezultati merjenja organizacijske klime in zadovoljstva zaposlenih so v Domelu osnova za pripravo vprašalnikov za analizo 360 stopinj, nadalje del letnega razgovora, kot globalno ugotavljanje vzrokov nezadovoljstva zaposlenih in predlogov v smeri izboljšav v podjetju. V končnem je podlaga kadrovskim sistemom in povratna informacija vodstvu podjetja, vodjem in zaposlenim.

Naj se na koncu zahvalim vsem, ki se anketiranju udeležujete in se jih boste še naprej.

BOLNIŠKE ODSOTNOSTI 2007

Janja Kozjek

Bolniški izostanki v prvih dveh mesecih leta 2007

V januarju 2007 se je odstotek bolniških izostankov v Domelu dvignil na 5,37 %, k čemur so gotovo prispevala razna virusna in respiratorna obolenja. V februarju je bil odstotek bolniških izostankov 5,05 % in še vedno presega postavljeni in željeni plan. V porastu je tudi število poškodb izven dela.

AKTIVNOSTI V SMERI ZMANJŠEVANJA BOLNIŠKIH IZOSTANKOV V LETOŠNJEM LETU

- Kot smo objavili že v prejšnjem glasilu Mozaika, bo pri plači za marec 2007 izplačana prva nagrada za prisotnost na delu, v vrednosti 21 eur. Dobili jo bodo vsi tisti zaposleni (razen delavcev z individualnimi pogodbami), ki ne bodo imeli niti ene ure bolniške odsotnosti, ne glede na vzrok (poškodba, nega, spremstvo). Da bi lahko nagrado izplačali čim več zaposlenim, priporočamo, da 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.
- Kot že nekaj let dosedaj, bomo v naslednjih dveh mesecih vabili na pogovor vse, ki so pogosto bolezensko odsotni. Prosimo, da se na vabilo odzovete. Namen takšnih individualnih razgovorov je, da skupaj ugotovimo vzroke za bolniške odsotnosti. Ti lahko izhajajo tudi iz tehničnih težav na delovnem mestu, slabe komunikacije, slabih medsebojnih odnosov oz. nezadovoljstva na delovnem mestu. Na podlagi tega se bomo dogovorili, kako odpraviti težave, če izhajajo iz delovnega mesta, in kako izboljšati in odpraviti pomanjkljivosti. Ker se je izvajanje razgovorov pokazalo kot pozitivno, predvsem v vidika neposredne komunikacije in izmenjave informacij, jih bomo izvajali tudi v bodoče.
- Dobili smo nekaj pripomb glede pitja alkohola na delovnih mestih in da nekateri prihajajo na delo pod vplivom alkohola. Naj povemo, da v podjetju 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.

Želimo, da bi bilo čim manj takšnih primerov. Predvsem pa, da vsi skupaj ostanemo kar najbolj zdravi.



NAJBOLJŠI BRALCI NAŠEGA UČNEGA CENTRA

Janja Kozjek

Kot vsako leto, tudi letos objavljamo najboljše bralce našega učnega centra.

Branje knjig je pomembno, da se samoizobražujemo. To pomeni individualni osebnostni razvoj posameznikov, saj se s pridobljenim znanjem izboljšuje obvladovanje raznih veščin, sposobnosti in pozitivnega razmišljanja.

Zaposleni smo sami dolžni poskrbeti za osebno in profesionalno rast v podjetju in tudi osebno odgovorni za uspeh in neuspeh podjetja. Osebnostno se bomo razvijali s pridobivanjem novega znanja, ne glede na kakšen način ga pridobivamo. Če bomo uspešni zaposleni, bo uspešno tudi podjetje. Navedenega se moramo zavedati vsi, na vseh organizacijskih strukturah, saj bomo le tako postali učeče se podjetje, ki pa pomeni prednost pred ostalimi.

Za leto 2006 so statistični podatki sledeči:

NAJBOLJŠA BRALCA

Naziv najboljšega bralca si delita dva in sicer *Darinka Šekli* ter *Rado Lenkič*. Obema iskrene čestitke in veliko nadaljnjih bralnih užitkov.



Darinka Šekli

NAJBOLJ BRANE KNJIGE:

- Sporočilo prijatelja
- Življenje kot igra
- 101 nasvet, kako ohraniti duševno zdravje v norem svetu
- Moč pozitivnega mišljenja

Vse skupaj vabim, da se pridete v naš učni center. Izgovor, da ni časa za branje je slab. Želimo si, da bi vsak zaposleni na leto prebral vsaj eno knjigo.



URA

KAKOVOSTI 2006



Andrej Šuštar

V marcu smo izvolili sodelavce, ki so bili najvidnejši v trudu za kakovost pri svojem delu v letu 2006. Akcija Ura kakovosti poteka že trinajst let in tokrat gre zlata ura na roko Aniti Habjan, ki je prejela največ glasov. Anita prihaja iz oddelka Inženiring kakovosti in opravlja delo kontrolnega tehnologa. Predvsem pa jo poznamo kot vestno in dinamično sodelavko, ki vsakodnevne izzive rešuje z nasmeškom na obrazu. Iskrene čestitke Aniti, prav tako pa čestitamo vsem nagrajencem za srebrno uro kakovosti in ostalim kandidatom, ki so bili izbrani v prvem krogu glasovanja. Srebrno uro prejmejo: Tončka Rant, Andrej Podlipnik, Milena Čemažar, Ivanka Jeram, Mojca Šolar, Ivanka Lavtar, Janez Giacomini, Tomaž Čemažar, Jernej Tomažin, Sonja Rakovec in Viljem Rant.

Dosedanji nagrajenci zlate ure kakovosti:

1994 – Marjan Benedičič
 1995 – Miha Gartner
 1996 – Robert Mesec
 1997 – Jože Benedičič
 1998 – Izidor Mohorič
 1999 – Marijana Zgaga
 2000 – Aljoša Močnik
 2001 – Tomaž Stanonik
 2002 – Valentin Fejfar
 2003 – Pavla Bernik
 2004 – Marjan Bernik
 2005 – Zmago Peternej

Podelitev ur kakovosti za leto 2006 bo na slavnostni prireditvi ki bo konec meseca aprila ali v začetku maja, na katero ste, poleg nagrajencev, lepo povabljeni tudi ostali zaposleni.

Točen datum bo objavljen na oglasnih deskah.

Glasovanje za Uro kakovosti 2006 v številkah:

- v prvem krogu glasovanja izbranih 32 kandidatov,
- drugi krog glasovanja, izvolitev dobitnikov ur, je potekal od 21.3. do 26.3,
- pravico do udeležbe na volitvah imajo vsi zaposleni,
- volilna udeležba je bila 68,2 % (661 volilcev),
- pravila za potek izbora in glasovanja so zapisana v organizacijskem predpisu OP 12 – Motivacija za dvigovanje kakovosti,
- zapisnik s podrobnimi rezultati in ostale informacije so na voljo pri predsedniku centralne volilne komisije Štefanu Bertoncelj

Naj zaključim z mislijo Johna Ruskina »Največja nagrada za človekov trud ni tisto, kar bo zanj dobil, temveč tisto, kar bo postal.« Tudi našim nagrajencem lahko damo priznanje, čestitke in zahvalo predvsem za to kar so. S svojo odgovornostjo, znanjem, s kvalitetno opravljenim delom, usmerjenost k reševanju problemov in ustvarjanju dobrih odnosov do sodelavcev dajejo zgled in pogum ostalim. Naše osnovno vodilo je ustvarjanje gibanja v tem, da smo vedno boljši, tako vsak posameznik, kot skupno uspeh in rast celotnega podjetja. Ponosni smo, da smo Domelovci!

ZLATA URA KAKOVOSTI:



Anita Habjan – višji kontrolni tehnolog, v Domelu zaposlena od leta 1993

SREBRNE URE KAKOVOSTI:



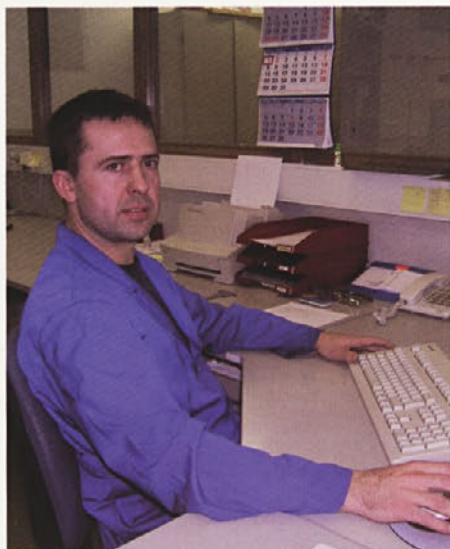
Tončka Rant - terminerka v proizvodnji komponent, v Domelu zaposlena od leta 1972



Andrej Podlipnik - brusilec na liniji gredi, v Domelu dela že 12 let



Milena Čemažar - delavka na sestavi turbin, v Domelu od leta 1995



Tomaž Čemažar - V Domelu od leta 2001, trenutno dela kot samostojni programer CNC strojev v prototipni delavnici



Jernej Tomažin - mojster v Poslovni enoti Puhala in Ventilatorji, v Domelu od leta 2000



Ivanka Jeram - 32 let dela v Domelu, dela na končni kontroli sesalnih enot montažne linije



Janez Giacomini - od leta 2002 dela na impregnaciji rotorjev v Poslovni enoti Motorji



Sonja Rakovec - višji finančni referent s 23 let delovnimi izkušnjami



Mojca Šolar - 12 let dela v montaži sesalnih, trenutno je zaposlena na delovnem mestu odpravljanja napak sesalnih enot 496



Ivanka Lavtar - 9 let delovnih izkušenj z delom v oddelku montaže sesalnih enot, trenutno dela na rotorski liniji VM3



Viljem Rant - strojni orodjar na CNC stružnici, 24 let zaposlitve v Domelu

NEMČIJA

NAŠE GLAVNO TRŽIŠČE



Jože Šturm

Največja država v srednji Evropi je Nemčija. Po površini je velika 357.000 km² in ima 82 milijonov prebivalcev. Nemčija je gosto naseljena država in ima 230 prebivalcev na km² (v Sloveniji samo 100 prebivalcev na km²). Glavno mesto je Berlin, ki ima 3,5 milijona prebivalcev. Milijonski mesti sta še München in Hamburg. Nemčija je zvezna republika in je upravno razdeljena na 16 zveznih dežel. V nasprotju z državami južne Evrope, kjer so najbolj razviti severni predeli (npr. severna Italija, Slovenija v bivši Jugoslaviji), sta v Nemčiji najbolj razviti južni deželi Bavarska in Baden – Württemberg (glavno mesto je Stuttgart).

Nemčija je imela burno zgodovino. Glede na ostale evropske države (Francija, Španija, Anglija) je Nemčija postala združena šele leta 1871. Hitro se je pričela razvijati in tekmovati s Francijo in Anglijo, ki sta imeli tudi kolonije po celem svetu in s tem dovolj surovin za razcvet gospodarstva. Nemška politika 19. in 20. stoletja je vedno propagirala, da Nemčiji primanjkuje življenjskega prostora, zato ga je iskala na vzhodu in jugu Evrope. Pričela je 1. in 2. svetovno vojno in obe izgubila, ozemlje pa se ji je skrčilo za eno tretjino (izgubila je Šlezijo in vzhodno Prusijo). Po 2. svetovni vojni je bila Nemčija razdeljena na zahodno ZRN in vzhodno NDR. ZRN je sprejela ameriški Marshalov plan, se hitro izklopala iz povojnih ruševin, obnovila infrastrukturo in v 60-ih do 70-ih letih prejšnjega stoletja postala zopet industrijska velesila. Ob razcvetu povojnega gospodarstva je ZRN primanjkovalo delavcev in tako je tu našlo zaposlitev okoli 1 milijon delavcev iz bivše Jugoslavije (od tega 15.000 iz Slovenije). Torej je povojna Nemčija reševala tudi brezposelnost in socialne probleme v bivši Jugoslaviji. Leta 1990 je prišlo do združitve obeh Nemčij. Ker se je na stotine milijard EUR investiralo v razvoj novih dežel iz nekdanje NDR, je združena Nemčija zašla v trenutno gospodarsko krizo, iz katere se v zadnjih letih uspešno izvija.

Poleg ZDA in Japonske je Nemčija tretja največja gospodarska velesila na svetu, je gonilna sila pri združevanju Evrope in tudi največ prispeva v evropsko blagajno. Ker ima malo rudnega bogastva in surovin, se njena moč odraža v trgovanju z vsem svetom, kamor izvažajo visoko tehnologijo, v katero je vgrajeno največ znanja. Torej največje bogastvo predstavljajo ljudje z veliko znanja, izkušenj in stoletno delovno tradicijo. V



Ivanka Tarasov – predstavništvo Domela v Stuttgartu



Berlin – Brandenburška vrata

Nemčiji je zaposlenih 37 milijonov delavcev, od tega jih dela 35% v industriji in obrti, 1,5% se jih ukvarja s kmetijsko dejavnostjo in 63,5% s storitvenimi dejavnostmi. Kljub gospodarski konjunkturi v zadnjih letih pa se velike brezposelnosti ne morejo rešiti. 3,8 milijona brezposelnih predstavlja kvoto okoli 9,6%.

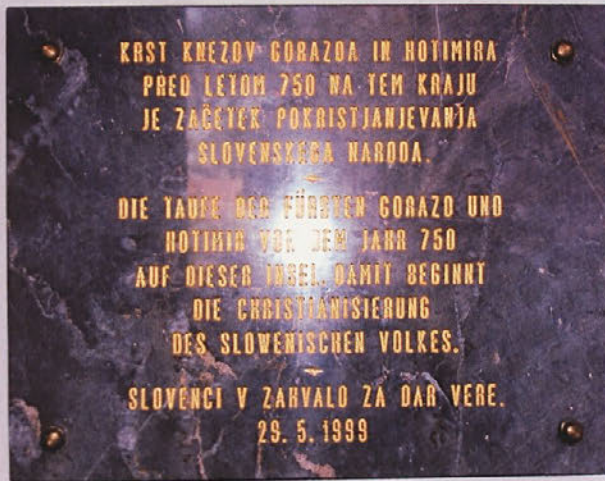
Najmočnejša panoga gospodarstva je industrija. Na prvem mestu je strojna industrija, sledijo ji proizvodnja vozil, elektroindustrija, kemijska industrija, živilska industrija itd. Vsak Slovenec pozna znamke nemških avtomobilov, vsak pa morda ne ve, da je firma BOSCH največji svetovni proizvajalec in dobavitelj sestavnih delov za avtomobilsko industrijo. V elektroindustriji pa je največja nemška firma SIEMENS, ki zalaga svetovno tržišče z elektrotehničnimi izdelki, s telekomunikacijami, elektroniko in računalništvom. Tudi firma AEG je bila ponos nemškega gospodarstva, vendar je v 90-ih letih prejšnjega stoletja zašla v krizo in gospodinjske aparate je prevzela švedska firma Electrolux. Največja nemška avtomobilska firma pa je Daimler Chrysler, ki v Nemčiji zaposluje preko 200.000 delavcev. Industrija je razdeljena na razvito infrastrukturo in fleksibilno ponudbo delovne sile in delovnega časa. Nemčija je v letu 2005 izvozila 786 milijard EUR in je svetovni

rekorder in izvozu. Tudi ekološko je Nemčija med najbolj osveščeni državami na svetu. Po tragediji v Černobilu so prenehali graditi atomske centrale in se osredotočili na energije iz obnovljivih virov, kot so veter, sonce in biomasa. V Nemčiji se vrti več kot 15.000 vetrnih elektrarn, v velikem vzponu je industrija sončnih celic, veliko kmetij pa že prideluje oljno repico za proizvodnjo biodizla.



Jože Šturm na sejmju v Hannoveru

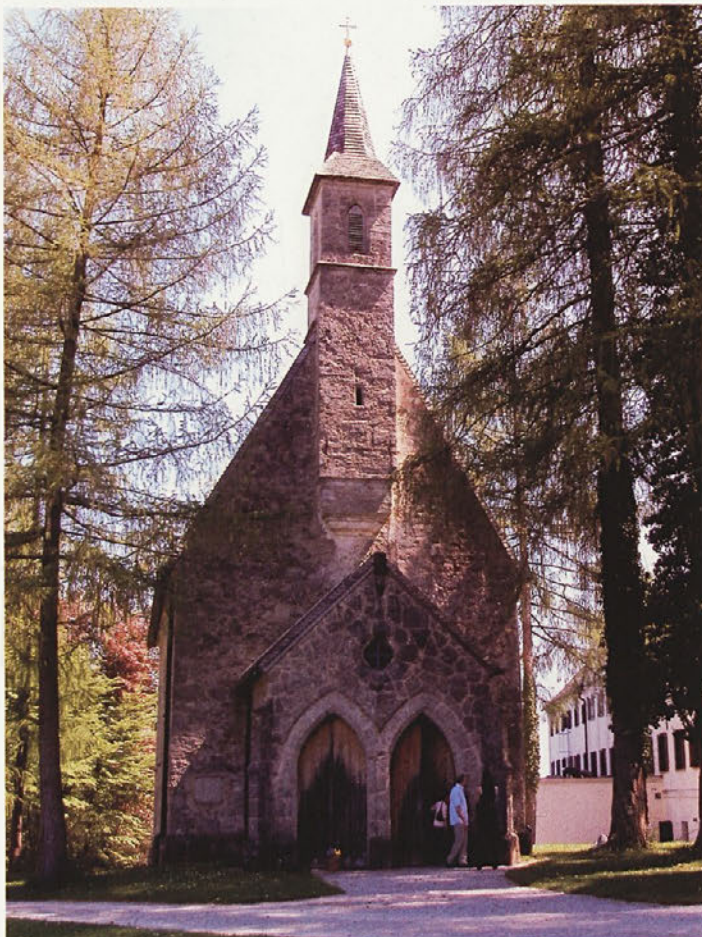
Kljub velikanski industriji pa je okolje v mestih in na podeželju vzorno urejeno. Čeprav jih narava ni obdarila s takšnimi naravnimi lepotami kot npr. Slovenijo, pa so mesta lepo urejena, vsa stara mestna jedra so restavrirana in polepšana (npr. Dresden), vsa večja mesta imajo lepo urejene parke in turizem je postal pomembna gospodarska panoga. Nemčija



Spominska plošča iz leta 1999 posvečena krstu prvih slovenskih knezov

se ponaša tudi z več kot 150 naravnimi in termalnimi vrelci in zdraviliški turizem je pridobil na pomenu, posebno še ker se nemško prebivalstvo stara in v letu 2006 dobivajo ženske v povprečju pokojnino 20 let, moški pa 15 let.

S svojo lego v srcu Evrope sta bili Nemčija in Slovenija zgodovinsko vedno povezani. V srednjem veku so slovenske dežele ogrožali azijski Avari in slovenska kneza Gorazd in Hotimir sta poklicala na pomoč Bavarce in Franke. V zameno za pomoč so naši predniki morali priznati njihovo nadvlado pod krono »Svetega rimskega cesarstva nemške narodnosti«. V 8. stoletju sta bila na otoku Herrenchimsee, na jezeru Chimsee (100 km jugovzhodno od Münchna) krščena slovenska kneza Gorazd in Hotimir in takrat se je začelo pokristjanjevanje slovenskega naroda. Pod okriljem nemške in kasneje avstrijske nadvlade smo



Cerkvica na otoku Herrenchimsee, kjer st bila krščena slovenska kneza Gorazd in Hotimir



Slovenci preživeli v dobrem in slabem več kot 1000 let. Ko se je v 16. stoletju v Nemčiji pričel z reformatorjem Martinom Lutrom širiti protestantizem, je tudi v Sloveniji naletel na ugodna tla. Že v začetku širjenja pa je avstrijski cesar v slovenskih deželah prepovedal protestantsko vero in naši protestantje, ki niso sprejeli nazaj stare vere, so se povečini zatekli na Nemško. V Tübingenu (40 km južno od Stuttgarta) je Primož Trubar izdal in natisnil prvo slovensko knjigo in s tem dejanjem postavil temelje slovenskega knjižnega jezika in prebivalce od Jadranskega morja do Alp poimenoval za Slovence. Vse to se je zgodilo na Nemškem, ker Slovenci takrat še nismo bili priznani, niti nismo imeli lastne države. Ko pa je Slovenija postala leta 1991 samostojna država, jo je med prvimi priznala Nemčija.

Ne samo Domel, tudi Slovenija največ izvažja v Nemčijo. To ni naključje, saj Nemčijo in Slovenijo povezujejo stoletne zgodovinske, kulturne in poslovne vezi. V preteklosti se je med obema deželama zgodilo marsikaj neprijetnega, kot so nacionalizem, dve svetovni vojni, politična nesoglasja itd. Odkar pa sta Nemčija in Slovenija v Evropski uniji pa praktično ni nobene ovire za uspešno poslovno sodelovanje, saj smo vsi postali Evropejci. V Nemčiji je mnogo znanih firm, ki so evropsko usmerjene in želijo ohraniti proizvodnjo in delovna mesta na stari celini. Ali bosta Slovenija in Domel znala obdržati ustaljene poslovne poti in pridobiti tudi nove do takšnih firm, ali pa bo vse povzročila globalizacija in amerikanizacija ter iskanje dobička na Kitajskem? Domel se lahko ponaša z izvozom v Nemčijo že 40 let in z rastjo izvoza je rasel tudi Domel. Trend izvoza v Nemčijo pa v zadnjih letih upada in to ne zaradi tega, ker se nemška podjetja selijo na cenejša tržišča delovne sile, pač pa tudi zato, ker starejši delavci odhajajo v pokoj, mlajši pa opuščajo stare tradicionalne navade, da se kupci obdržijo in pridobivajo le z osebnimi kontakti in nudenjem vsestranske podpore na tehničnem in komercialnem področju.

PRVENSTVO

DOMEL-A V VELESALOMU



Roman Prezelj

Na prelepo sobotno jutro smo se zbrali na Soriški planini, kjer ... Takole bi se idealno začelo kratko poročilo z letošnjega veleslaloma. A žal ni bilo tako.

Že zjutraj je pogled na Ratitovec razkrival "mračno" podobo bližajočega se dne, ki se je na poti proti Soriški planini le še potrdila z nizkimi sivimi oblaki kmalu nad Sorico. Kljub temu se nas je kar nekaj zbralo pri koči Smučarskega kluba Domel, kjer je končno padla odločitev, da se tekma kljub skoraj nemogočim pogojem izpelje.

Ob 10. uri so se najprej na progo podali deskarji, takoj za njimi pa še ženske in moški v štirih skupinah. Vidljivost je bila zelo slaba, saj se je večji del tekme le približno videlo naslednja vratca. Skupaj se je veleslalomске tekme udeležilo 81 smučarjev - 18 žensk ter 63 moških (od tega 7 deskarjev).

Dobre pol ure po končani tekmi je bila pred kočjo SK Domel še slavnostna razglasitev zmagovalcev ter žrebanje praktičnih nagrad med vse udeležence. Pri tem se nam je pridružila tudi predsednica uprave ga. Jožica Rejec. V kratkem nagovoru je pozdravila udeležence ter poudarila, da so za uspešno delo zelo pomembni medsebojni odnosi ter tudi druženja izven podjetja. V prisrčnem druženju se je celotna prireditev zaključila s kosilom v koči na parkirišču.

Tekma je bila zaradi slabe vidljivosti nekaj posebnega. Udeleženci smo pokazali, da Domel-a ni prav lahko ustrahovati. Vedno bo kar nekaj pravih vodij, ki bodo s podporo ostalih lahko povlekli voz, in to je v sedanjem času neusmiljene tekme za položaj na trgu še kako pomembna vrlina.

Na snidenje na Domel-ovi veleslalomski tekmi 2008.





ZIMSKE ŠPORTNE IGRE



Aleksander Volf

Dne 11. marca so potekale 2. ZIMSKE MEDOBČINSKE ŠPORTNE IGRE. Tekmovalo se je v dveh športnih panogah, in sicer v veleslalomu in v smučarskem teku. Tekmovanje je potekalo tako v moški kot v ženski konkurenci. Letošnje leto smo se zbrali na Soriški planini, kjer nas je pričakala prava zimska idila.

Tako, kot na prejšnjih, smo tudi na letošnjih zimskih medobčinskih športnih igrah dosegli nekaj imenitnih rezultatov.

Organizacija tekmovanja je bila zaupana Smučarskemu klubu Domel, kateremu se zahvaljujemo za dobro opravljeno delo. Prav tako se tudi zahvaljujemo vsem tekmovalcem, ki so zastopali naše podjetje.

Lep športni pozdrav!

REZULTATI PO KATEGORIJAH - VELESALOM

• ŽENSKÉ D od 51 do 60 let (1956-1947)

Mesto	Ime in priimek	Ekipa	Čas	Zaostanek
1.	KAVČIČ ANUŠKA	ALPINA ŽIRI	00:43,57	00:00,00
6.	ŠOLAR STANKA	DOMEL	00:54,47	00:10,90

• ŽENSKÉ C od 41 do 50 let (1966-1957)

Mesto	Ime in priimek	Ekipa	Čas	Zaostanek
1.	PEČELIN MOJCA	OZŠL	00:39,12	00:00,00
4.	ŠOLAR VILMA	DOMEL	00:43,51	00:04,39

• MOŠKI D od 51 do 60 let (1956-1947)

Mesto	Ime in priimek	Ekipa	Čas	Zaostanek
1.	OBLAK MARJAN	OZŠL	00:38,45	00:00,00
13.	JELENC FRANC	DOMEL	00:44,26	00:05,81

• ŽENSKÉ B od 31 do 40 let (1976-1967)

Mesto	Ime in priimek	Ekipa	Čas	Zaostanek
1.	KAVČIČ ADRIANA	OZŠL	00:42,35	00:00,00
5.	TUŠEK ANA	DOMEL	00:45,58	00:03,23
7.	NASTRAN TINA	DOMEL	00:46,43	00:04,08
8.	KALAN ANKA	DOMEL	00:48,37	00:06,02

• MOŠKI C od 41 do 50 let (1966-1957)

Mesto	Ime in priimek	Ekipa	Čas	Zaostanek
1.	VODOPIVEC STOJAN	OZŠL	00:37,77	00:00,00
3.	PINTAR IZIDOR	DOMEL	00:38,38	00:00,61
11.	JENSTERLE BORIS	DOMEL	00:41,23	00:03,46

• ŽENSKÉ A DO 30 LET (1977 IN MLAJŠE)

Mesto	Ime in priimek	Ekipa	Čas	Zaostanek
1.	DRAKSLER PETRA	ADACTA	00:43,99	00:00,00
3.	KOVAČ ANA	DOMEL	00:58,99	00:15,00

• MOŠKI B od 31 do 40 LET (1976 DO 1967)

Mesto	Ime in priimek	Ekipa	Čas	Zaostanek
1.	LOGAR PAVEL	OZŠL	00:37,02	00:00,00
13.	KAVČIČ MARJAN	DOMEL	00:39,25	00:02,23
17.	MARGUČ JANEZ	DOMEL	00:40,00	00:02,98
18.	GARTNER VOJKO	DOMEL	00:40,06	00:03,04
21.	KALAN GREGOR	DOMEL	00:43,20	00:06,18

• MOŠKI A DO 30 LET (1977 IN MLAJŠI)

Mesto	Ime in priimek	Ekipa	Čas	Zaostanek
1.	BERNIK BOŠTJAN	OZŠL	00:37,06	00:00,00
5.	MARKELJ MOHOR	DOMEL	00:41,62	00:04,56



REZULTATI PO KATEGORIJAH - SMUČARSKI TEKI

• ŽENSKÉ D od 51 do 60 let (1956-1947)

Mesto	Ime in priimek	Ekipa	Čas	Zaostanek
1.	ŠOLAR STANKA	DOMEL	07:31,27	00:00,00

• ŽENSKÉ B od 31 do 40 let (1976-1967)

Mesto	Ime in priimek	Ekipa	Čas	Zaostanek
1.	TOMAŠEVIČ MARJETA	DOMEL	11:52,41	00:00,00

• MOŠKI B od 31 do 40 LET (1976 DO 1967)

Mesto	Ime in priimek	Ekipa	Čas	Zaostanek
1.	KAVČIČ MARJAN	DOMEL	10:14,32	00:00,00
6.	LOTRIČ MARKO	DOMEL	14:16,14	04:01,82



SMUČARSKI TEK ŽENSKÉ - EKIPNO

Mesto	Ekipa	Priimek in ime	Ekipa
1.	ALPINA	STRASSER ŠPELA KAVČIČ ANUŠKA	ALPINA ALPINA
3.	DOMEL	ŠOLAR STANKA TOMAŠEVIČ MARJETA	DOMEL DOMEL



SMUČARSKI TEK MOŠKI - EKIPNO

Mesto	Priimek in ime	Ekipa
1.	ZVEZA ZUNANJH DELAVCEV STARMAN	
	BEČAN MARKO	ZZD STARMAN
	BERTONCELJ ROK	ZZD STARMAN
	DEBENC JANEZ	ZZD STARMAN
4.	DOMEL	
	KAVČIČ MARJAN	DOMEL
	LOTRIČ MARKO	DOMEL



VELESALOM ŽENSKÉ - EKIPNO

Mesto	Priimek in ime	Ekipa
1.	OBRтна ZBORNICA ŠKOFJA LOKA I.	
	PEČELIN MOJCA	OZŠL
	KAVČIČ ADRIANA	OZŠL
2.	DOMEL I.	
	ŠOLAR VILMA	DOMEL
	TUŠEK ANA	DOMEL
8.	DOMEL II.	
	NASTRAN TINA	DOMEL
	KALAN ANKA	DOMEL
18.	DOMEL III.	
	ŠOLAR STANKA	DOMEL
	KOVAČ ANA	DOMEL

VELESALOM MOŠKI - EKIPNO

Mesto	Priimek in ime	Ekipa
1.	OBRтна ZBORNICA ŠKOFJA LOKA I.	
	LOGAR PAVEL	OZŠL
	BERNIK BOŠTJAN	OZŠL
	KRIŽAJ MATEJ	OZŠL
6.	DOMEL I.	
	PINTAR IZIDOR	DOMEL
	KAVČIČ MARJAN	DOMEL
	MARGUČ JANEZ	DOMEL
14.	DOMEL II.	
	GARTNER VOJKO	DOMEL
	JENSTERLE BORIS	DOMEL
	MARKELJ MOHOR	DOMEL
22.	DOMEL III.	
	KALAN GREGOR	DOMEL
	JELENC FRANC	DOMEL

RAZPIS ZA POČITNIŠKO LETOVANJE

Pred vami je razpis za letovanje v Domelovih počitniških kapacitetah za leto 2007. Na razpis se lahko prijavite zaposleni v podjetjih povezanih v skupino Domel - Domel, d.d., Domel Holding, d.d. in Domel IP d.o.o.. Rok za prijavo je do vključno 16. 04. 2007. Prijavnice dobite pri poenterkah in v pisarni sveta delavcev, kamor jih izpolnjene tudi vrnete. Razpis in prijavnica sta na razpolago na intranetu-svet delavcev-počitniška dejavnost. V PE Motorji dobite in oddate prijavnice pri Eriki Teropšič, v PE ventilatorji in puhalu pa pri Jolandi Mohorič. Kandidate bomo na osnovi izpolnjenih prijavníc točkvali na podlagi Pravilnika o letovanju v počitniških objektih Domel, d.d.. Rezultati bodo objavljeni na oglasnih deskah v 3 dneh po poteku razpisa.



Polde Tušek
Svet delavcev/Odbor za letovanje

BARBARIGA PRI PULI – apartma (3 stanovanja).

Apartma ima 4 ležišča, dnevni prostor s kuhinjo, wc – tušem in vrtom. Izmene so 10 dnevne.

Cena na dan: V sezoni 31,50 €, v predsezoni in posezoni 25,00 €

MORAVSKE TOPLICE – brunarica

V kontejnerju so 4 ležišča, kuhinja, tuš/wc z umivalnikom in dnevni prostor s TV. V ceno je vključeno bivanje v brunarici in štiri karte za bazene. Ostali so samoplačniki, s tem, da otroci do 4 leta bivajo brezplačno, od 4 – 10 leta imajo 50% popusta, od 10 - 14 let pa 30% popusta za kopanje v vseh bazenih (razen v hotelu Ajda). Izmene so 10 dnevne.

Cena na dan: 40,00 €

POLJANA, MALI LOŠINJ - prikolica

Izmene so 10 dnevne; omejitve na štiri osebe, ostali so samoplačniki

Cena na dan: V sezoni 32,00 €, v predsezoni in posezoni 27,00 €

Cena za Poljano je okvirna in se bo dokončno oblikovala glede na število prijav.

GAJAC – otok PAG – studio apartma A2 + 2 št. 09-62

Apartma je v zakupu. Ima štiri ležišča, klima napravo, sat. TV, mikrovalovno pečico, radio s CD-jem WC tuš in velik balkon. V ceno je vključeno čiščenje med izmenami in posteljnina. Cena je enaka za celo sezono. V ceno ni vključeno enkratno plačilo 25 kun po osebi in T. T. Izmene so 10 dnevne

Cena na dan: 38,00 €

ČATEŽKE TOPLICE – apartma

V apartmaju sta dve spalnici s štirimi ležišči in pomožnim ležiščem, WC, tuš, TV, vrt. V ceni je vključeno 5 kart za kopanje in sicer v zimskih bazenih 2 krat po 3 ure na dan oziroma dvakratni vhod na dan v letni kompleks bazenov. Izmene so 7 dnevne

Cena na dan: 40,00 €

BRUNARICA PODČETRTEK – Terme Olimje

Brunarica se je zamenjala in je sedaj v ulici I 20. Ima dve spalnici s po tremi ležišči, kabelska TV, WC – tuš, lastno parkirno mesto, nadstrešek z vrtno garnituro.

kopanje na celotnem kompleksu Aqualuna ali v vseh pokritih bazenih term, 5 kart z dvakratnim dnevnim vhomom. Izmene so 7 dnevne.

Cena na dan: 40,00 €

Avtokamp ADRIA, ANKARAN – prikolica,

Izmene so 7 dnevne. V kampu ni dovoljeno imeti psov (dodatno plačilo), za čip kartico za bazen se plača akontacija,

Cena na dan: V sezoni 28,00 €, v predsezoni in posezoni 23,00 €

Avtokamp BELA UVALA, POREČ – 2 prikolici

Termini in cene so enaki kot v Ankaranu, omejitev na štiri osebe, ostali so samoplačniki.

STRUNJAN - 3 apartmaji,

V enoti sta dve sobi s petimi ležišči, opremljena kuhinja in sanitarije. Izmene so 7 dnevne.

Cena na dan: Sezona: 31,50 € + T.T v predsezoni in posezoni 25,00 € + T.T.

Ceno in termine za letovanje v Strunjanu, v času sezone, določa Počitniško društvo Škofja Loka. V času sezone račun izstavi Počitniško društvo Šk. Loka. Prejeli boste položnico, katero je potrebno plačati pred letovanjem.

PORTOROŽ – počitniški dom (10 ležišč)

Termini so enaki kot za letovanje v Strunjanu. Cene in pogoji za letovanje v Portorožu določa Občina Železniki in bodo znani po 1.5.2007

10 dnevni termin:

Predsezona:
od 03.06. do 13.06.07
od 13.06. do 23.06.07

Sezona:
od 23.06. do 03.07.07
od 03.07. do 13.07.07
od 13.07. do 23.07.07
od 23.07. do 02.08.07
od 02.08. do 12.08.07
od 12.08. do 22.08.07
od 22.08. do 01.09.07

Posezona:
od 01.09. do 11.09.07
od 11.09. do 21.09.07

7 dnevni termini:

od 18.06. do 25.06.07
od 25.06. do 02.07.07
od 02.07. do 09.07.07
od 09.07. do 16.07.07
od 16.07. do 23.07.07
od 23.07. do 30.07.07
od 30.07. do 06.08.07
od 06.08. do 13.08.07
od 13.08. do 20.08.07
od 20.08. do 27.08.07
od 27.08. do 03.09.07
od 03.09. do 10.09.07
od 10.09. do 17.09.07

DOMEL®

ustvarjamo gibanje

OKOLJSKA POLITIKA

Čisto, urejeno in neokrnjeno okolje je naše bogastvo, tako kot delovna mesta, ki jih, s svojo dejavnostjo, zagotavlja naše podjetje. Oboje želimo ohraniti in izboljšati in to dediščino zapustiti naslednjim generacijam.

To dokazujemo:

S spoštovanjem zakonov, standardov in drugih zahtev s področja varovanja okolja.

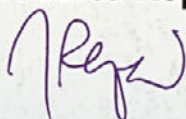
Z nenehnim usposabljanjem in z dvigovanjem okoljske zavesti zaposlenih in vseh drugih, ki delajo v imenu Domela.

S sistematičnim prepoznavanjem, z zmanjševanjem, s preprečevanjem in z odstranjevanjem negativnih vplivov naše dejavnosti na okolje.

Z razvojem in s proizvodnjo okolju prijaznih izdelkov, pri kateri se daje prednost materialom in tehnologijam, ki gospodarno izrabljajo naravne vire.

S komuniciranjem in z učinkovitim sodelovanjem z dobavitelji, s kupci, z lokalno skupnostjo, s pristojnimi državnimi ustanovami in z drugimi zainteresiranimi strankami.

Predsednica uprave:
dr. Jožica Rejec



**TO KAR IMAMO,
BOMO ZAPUSTILI
BOLJŠE KOT SMO DOBILI!**

ISO 14001