

MOZAIK

3

ustvarjamo gibanje

Škofja Loka
dz 0
MOZAIK
2007

070.489(497.4Zelezniki)



120080259,3

COBISS c

KNJIŽNICA ŠKOFJA LOKA

KNJIŽNICA
IVANA TAVČARJA
ŠKOFJA LOKA

Iz vsebine:

Uvodnik - Država se umika iz Domela

Intervju z Albinom Lavtarjem

Ruski trg

Finančna služba

Stihl in spremembe

Varnost in informiranost

Glasilno podjetje DOMEL



Štefan Bertoncej
Glavni urednik

Uvodnik – država se umika iz Domela	3
Prelomnice in naših 61 let	4
Internet	7
Ruski Trg	8
Avtomobilski program	10
Varnost in informiranost	11
Lavtar Albin naš prvi kadrovnik	12
Stihl in spremembe	14
Finančna služba	15
Avtokontrola	16
Delovna uspešnost posameznika	17
Glasbena skupina Lady's first	18
Odbojka	19

Od samega začetka izhajanja internega glasila pred skoraj tremi desetletji je bila prva naloga časopisa predstavljati aktualne dogodke s področja delovanja podjetja, čemur sledimo še danes. Pred nami so prazniki Dan upora proti okupatorju in Praznik dela. Prvi soupada z 61. rojstnim dnevom Domela in celotne moderne kovinskopredelovalne industrije v Železnikih.

Za obujanje spominov objavljamo pomembne mejnike, ki so zaznamovali Domel in intervju z Albinom Lavtarjem, ki se ga že mnogi naši upokojeanci spominjajo iz časov, ko so z njim sklepali pogodbo o zaposlitvi.

Iz uvodnika boste izvedeli, kaj se dogaja s prodajo lastniškega deleža, ki ga ima v lasti država, preostali del glasila namenjamo temam, ki smo jih obljubili že v prejšnji številki in so povezane z razmerami na trgu, ki vodijo Domel v iskanje novih trgov za izboljšane tržne pozicije in v iskanje novih prednosti, ki bi bile uravnotežene z realnimi možnostmi.

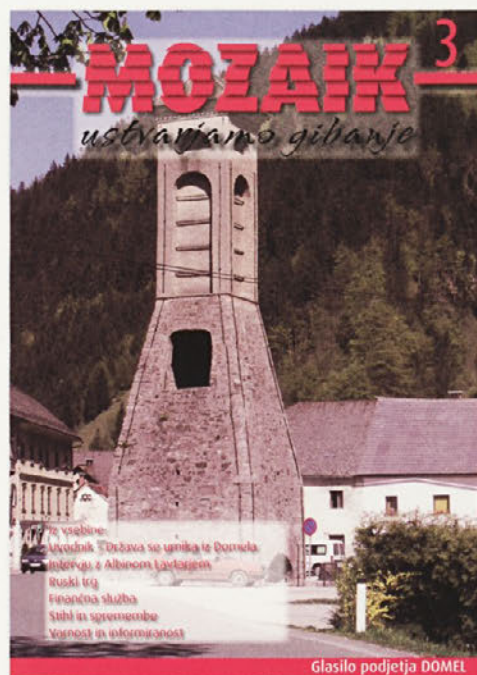
V naslednji številki, ki bo izšla v drugi polovici junija, bomo več prostora namenili bolj sproščenim temam dopustniškega poletnega časa kot so: rafting na Neretvi, izlet sindikata in sveta delavcev, otroci med počitnicami, igra na prostem Sveta Lucija v Dražgošah;

Poletna vročina nima neposredne povezave s prihajajočim razpletom prodaje lastniškega deleža Domela, ki ga ima v lasti država. Vsekakor pa so ti dogodki dokaj vroči, ne samo za Domel pač pa tudi za širše okolje in ker je poslanstvo časopisa pisati o aktualnem dogajanju, bomo tudi o tem poročali.

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.bertoncej@domel.si
Uredniški odbor: glavni in odgovorni urednik: Štefan Bertoncej;
člani odbora: Tadeja Bergant, Anita Habjan, Danica Jelenc, Romana Lotrič,
Andreja Kenda, Katarina Prezeli, Darinka Šekli;
foto: Anita Habjan, Simon Lotrič, Tomaž Lunder, Štefka Jeram, Janez Pipan,
Tomaž Frelj, Bojan Okorn, Štefan Bertoncej;
grafično oblikovanje: Klemen Budna; lektorica: Majda Tolar;
tisk: Tiskarna GTO Košir; Leto 2007, Številka 3; Letnik 27; Izvodov: 1700
Stališča avtorjev ne odražajo nujno stališč uredništva.



Na naslovnici: Plavž v Železnikih foto Anita Habjan

UVODNIK

DRŽAVA SE UMIKA IZ DOMELA

Podjetje Domel zaposluje v skupini skoraj 1000 ljudi in dodatno še daje kruh delavcem iz agencij. Imeti delo – biti zaposlen je velika vrednota, čeprav se tega ne zavedamo, ko se vsak dan spopadamo z novimi problemi in težavami na delovnem mestu in v naši okolici. Če sprejemamo svoje delo kot pomemben del našega življenja, ki nam s pomočjo zaslužka omogoča preostali del naših dejavnosti, bomo z večjim veseljem opravljali svoje delo in tudi na tem področju načrtovali svojo osebno rast. Težave in problemi se v življenju vedno pojavijo zato, da spremenimo in izboljšamo svoj način dela in odnos do sebe in drugih. Domelove vrednote so naravnane v ustvarjalnost, sodelovanje in napredek, ki prinašajo tudi osebno rast in zadovoljstvo.



Jožica Rejec
Predsednica uprave

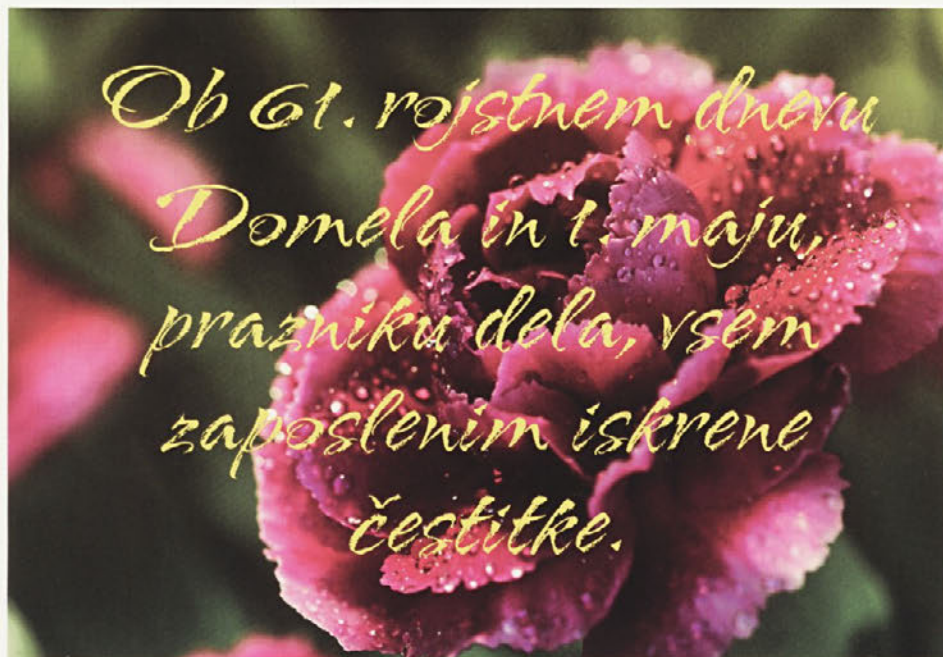
Enainšestdeseti rojstni dan Domela bomo praznovali 27. aprila in 1. maja odšli v lepoto pomladnega zelenja na bližnji hrib. Oba praznika sta simbol dela. V vsakem obdobju je delo prinašalo svoje izzive, v katerem so zaposleni rasli. Bodimo ponosni, da smo zaposleni v Domelu in hvaležni da imamo svoj kruh.

Vodstvo Domela v svojem strateškem načrtu načrtuje rast Domela na področju širitve programov, ki so trenutno še v manjšem obsegu, vendar delno že v proizvodni in razvojni fazi, predvsem na področju elektronsko komutiranih motorjev in nadgradenj. V tem preoblikovanju bo

potrebno vlagati v razvoj in opremo za zagon proizvodnje. Če bomo združili svoje moči, sodelovali in imeli iste cilje, jih bomo dosegli. Poleg tega pa bomo morali še korenito izboljšati izkoristek svojega dela v smislu delati prave stvari na pravi način, držati besedo za dogovorjene naloge v roku in se zavedati učinkovitosti sodelovanja.

Poleg vodstva se morajo z načrti strinjati tudi lastniki. Zato je pomembno, da v času razvoja podjetja, kot smo sedaj ni bistvenih sprememb v lastniški strukturi, ki bi imela drugačne interese, predvsem v smislu kratkoročnih dobičkov in odprodaje premoženja.

V Domelu so poleg večinskega lastnika Domel Holding (Pooblaščenka) še preostali večji lastniki. KAD, SOD, Poteza in Imp, ki imajo skupaj 47,83 % delnic Domela, so objavili razpis za prodajo celotnega paketa delnic. Vodstvo Domela podpira in se zavzema za odkup delnic preostalih lastnikov, da bomo lahko še bolj samostojno nadaljevali dolgoročno zastavljene cilje. Pričakujem, da bi povečanje deleža notranjih lastnikov dalo še dodaten motiv in impulz za boljše gospodarjenje in delo v Domelu. Pričakujem, da bi tako velik lastninski delež še povečal samozavest zaposlenih v Domelu in da se bo vsak zavedal, da je sam odgovoren za svoj prispevek k skupnem uspehu. Če bo vsak zaposleni in lastnik Domela vsak dan naredil en droben napredek v usmerjenosti k skupnim ciljem, poglobljenem načinu razmišljanja, odnosu do dela in sodelovanju, bomo zgradili Domel na katerega bomo resnično ponosni in v katerem bomo vsi uspešni in zadovoljni. Rast v ljudeh in skupnosti prinaša zavedanje, gotovost in varnost, kar si vsi želimo doseči.



PRELOMNICE

IN NAŠIH 61 LET



Štefan Bertoncej

27. aprila 1946 je datirana ustanovna listina zadruga Niko in ta dan šteujemo za rojstni dan Domela in celotne kovinarske industrije v Železnikih, v katero spadajo še podjetja Niko, Tehnica in Indramat. Lani smo se ustanovitve spomnili s spominsko svečano sejo, posvečeno šestdesetemu jubileju. Naključje ali pa tudi ne je, da sta prav v tem času državna sklada KAD in SOD skupaj s Potezo objavila javni razpis za prodajo lastniškega 47-odstotnega deleža Domela. Država se bo iz Domela umaknila in tako bo le-ta dobil novega lastnika ali pa celo več lastnikov. Za nakup Domela se poteguje poleg družbe pooblaščenke Domel holding še znano slovensko kovinsko-predelovalno podjetje. KAD in SOD sta se obrnila na Družbo pooblaščenko Domel Holding, da dopolni ponudbo do 20. aprila in dokončno oblikuje namero o nakupu 47,83-odstotnega deleža skladov. Če bo pooblaščenka uspela na javnem razpisu, bo imela v lasti skoraj vse premoženje Domela, d.d.. S tem bi Domel ohranil samostojnost, proizvodnjo, delovna mesta, iskal bi nove programe in osvežitve obstoječih, obenem pa prevzel celotno odgovornost za nadaljevanje uspešne poti Domela ter kovinarstva v Železnikih. Če pa pooblaščenka na razpisu ne bo uspela, bo lastništvo razpeto med dva velika lastnika, vsakega s svojimi interesi. Domel je vsekakor pred novo pomembno prelomnico.

27. april 1946 – ustanovitveni občni zbor Niko z. o. j.

Zadružno organizacijo sta vodila izvoljena upravni in nadzorni odbor. Pogoji za sprejem v članstvo je bilo delovno razmerje v zadružni proizvodnji. Vsak član je bil dolžan vplačati tudi delež v znesku 10.000 din v deležno varčevanje. Odločili so se za 10-urni delavnik. Proizvajali so pisarniško galanterijo, izdelovali so štedilnike, ključavničarji so opravljali razna dela za dolinsko gospodarstvo.

Do leta 1950 že več kot 300 zadružnikov

V Beogradu so zadrugi dodelili proizvodnjo laboratorijskih aparatov in priprav. Z novim proizvodnim področjem so zadrugo tudi vključili v petletni načrt razvoja SFRJ.

Za zadrugo, ki se je iz leta v leto krepila, je izvedel tudi ameriški Slovenec in pisatelj Louis Adamič. Obiskal je kovinarje v Železnikih in jih opozoril na razlike v avtomatiziranosti ameriške in sorodne železnikarske industrije.

Zadružna skupščina je spremenila pravila in znižala zadružni delež z 10.000 na 1.000 dinarjev. Proizvodnja kovinskih izdelkov je dosegla mnogo boljše kvaliteto. Na nekaterih delovnih mestih so uvedli že plačilo po učinku.

Leta 1953 izdelajo prvi elektromotor

To leto je zadružna uprava sklenila, da prične projektirati nove industrijske prostore. Na podlagi posebne delovne pogodbe so sprejeli v zadrugo Draga Perkona, ki je uspešno vpeljal proizvodnjo centrifug in mešalnikov od prototipnih do stalnih izdelkov. Za te aparate so izdelali prve elektromotorje v NIKU meseca maja leta 1953.

Leta 1956 kovinarji priredijo proslavo ob 10-letnici obstoja

Kovinarji, vseh je bilo 331, so priredili slovesnosti, ki so trajale teden dni, program pa je vseboval vrsto prireditev. Priprave za gradnjo nove tovarne so se nadaljevale po odobritvi elaborata, ki je vključeval zamisel okroglega obrata predvsem zato, ker je v kovinsko-predelovalni industriji orodjarna predstavljala osrednjo dejavnost.





Proizvodnja mehanizmov za registratorje v zadrugi Niko iz leta 1946

Leta 1958 prvi izvoz v ZDA

Z dograditvijo industrijske zgradbe se je dokončno odpravila bojazen, da bi ukinili kovinarsko dejavnost. Tovarna je bila zgrajena v pogodbenem roku, tako da se je 5. junija v nove prostore vselila tovarniška orodjarna. Pisarne so se 16. junija preselile kot zadnje. Tako je 1. julija pričela tovarna poskusno obratovati. V tem letu so že izvozili prvi elektromotor v ZDA.

Leta 1962 – priključitev tovarne k Iskri

Tudi to leto je bila v tovarni še vedno prisilna uprava. Obdobje prisilne uprave je bilo hkrati tudi obdobje pripravljanja integracije tovarne Niko z Iskro iz Kranja. Kranjsko tovarno je zanimala vrsta izdelkov iz proizvodnega programa Nika. Sodila je, da bi elektromotorji morali biti del njene proizvodnje. 29. marca so se slednjič odločili za priključitev Iskri. Ime Iskra Tovarna elektromotorjev Železniki je dobila tovarna 1. julija 1962. Z reorganizacijo tovarne se je pričelo tudi poskusno obratovanje, ki je trajalo do konca decembra tega leta. Uspeh je bil precejšen. V ilustraciji: Iskra je morala v letu 1962 izvoziti za 1.456.000 dolarjev izdelkov. Tovarna v Železnikih je prevzela obveznost za 256.000 dolarjev, izvozni načrt pa je preseгла za 23 odstotkov, kar pomeni, da je dosegla za 314.899 dolarjev izvoza in se uvrstila na drugo mesto med tovarnami Združenega podjetja Iskra.

V letih 1966 – 1968 – ponovne težave s poslovanjem

V drugi polovici leta 1966 je tovarna zašla v hude težave. Takratna kriza njene proizvodnje je bila posledica neizkušenosti prodajne službe, ki se je pri izvozu vezala zgolj na enega kupca. Tudi v letu 1967 je bila tovarna še v hudih težavah. Tovarna je tržišču prilagojen letni plan izpolnila le 86 odstotkov, po količini pa le 75 odstotkov. Največji kupec, firma Empire Machines iz ZDA, je v teku leta storniral prvotna naročila za 145.000 elektromotorjev oziroma za tretjino. Končni rezultat realizacije proizvodnje (leta 1968, ko je bila dosežena vrednostno v primerjavi s planom 118 odstotkov, količinsko pa 102 odstotka) bi bil lahko še mnogo ugodnejši, če ne bi vse leto prihajalo do večkratnih zastojev zaradi neredne oskrbe z materialom.

Leta 1969 – preobrat

Rezultati gospodarjenja so bili v tem letu zelo ugodni oziroma najboljši, kar je tovarna poslovala. V letu 1970 so se začele graditi velike montažne hale za namenom proizvodnje kompresorskih motorjev za hladilnike, povečeval pa se je tudi delež gospodinskih aparatov; ki jih je tovarna že nekaj let proizvajala v kooperaciji z italijansko firmo GIRMI, v letu 1970 pa tudi z nemškim BRAUN-om.

Leta 1971 – selitev dela proizvodnje v Idrijo

V Železnikih zaradi pospešene rasti proizvodnje elektromotorjev leta 1971 ni bilo več proste delovne sile. Da bi proizvodnjo vseeno lahko povečali, je tovarna v Železnikih v tem letu ustanovila obrat za montažo elektromotorjev v Spodnji Idriji, kjer je 9. avgusta 1971 pričelo delati 71 delavcev v adaptiranih prostorih bivše mizarske delavnice na »UTI«.

V letih 1973 in 1974 – reorganizacija

Konec leta 1973 (organizacija je bila uradno ustanovljena 1. 1. 1974) so se delavci tovarne odločili za samoupravno organiziranost v skladu z ustavnimi amandmaji in ustanovili delovno organizacijo Iskra Tovarna elektromotorjev in gospodinskih aparatov Železniki. To delovno organizacijo sta predstavljala dva TOZD-a, in sicer proizvodni oddelki v Železnikih in montažni oddelki v Idriji. Tovarna se je že pripravljala na novo reorganizacijo v Iskri in ob koncu tega leta tudi že sprejela samoupravni sporazum o združevanju v delovno organizacijo Iskra – Industrija širokopotrošnih izdelkov, katere prvotni sedež je bil v Železnikih.

Leta 1975 – razvijejo prve motorje za sesalce

Intenzivno se je pripravljala proizvodnja novega izdelka – sesalne enote – na obstoječih osnovnih sredstvih za nemškega partnerja AEG in češkega kupca EPH. Z obema je bila sklenjena dolgoročna kooperacijska pogodba.

V letih 1975 in 1976 – specializacija v manjše elektromotorje za sesalce in druge gospodinske aparate

Gospodarjenje tovarne je bilo v letu 1975 kljub mnogim težavam dokaj uspešno. V tem letu je bilo izdelano 1.250.000 izdelkov, od tega 950.000 elektromotorjev in 300.000 gospodinskih aparatov ter sesalnikov. Številni proizvedeni izdelki so v največji meri upadli zaradi prestrukturiranja proizvodnega programa (leta 1976) – uvedbe proizvodnje sesalnih enot in sesalnikov ter prenosa kompresorskega motorja v Idrijo.



1976 steče velikoserijska proizvodnja 1000 W sesalnih enot za firmo AEG iz Nemčije



Leta 1982 – zagon proizvodnje profesionalnih elektromotorjev

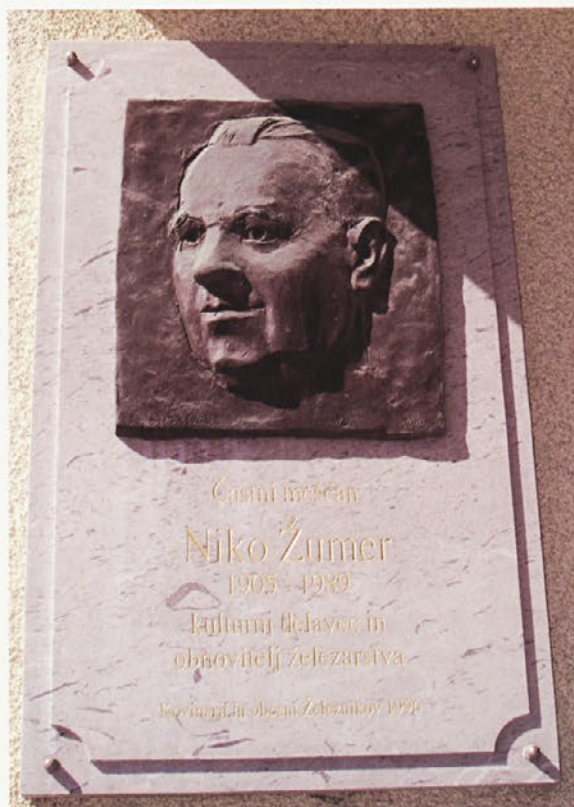
Podjetje osvoji novo tehnologijo za proizvodnjo elektromotorjev za pogon in krmiljenje obdelovalnih strojev, kar pomeni popolnoma nov proizvodni program, v katerega je vloženo veliko znanja. Z zahodnonemškimi podjetjem Indramat podjetje sklene kooperacijsko pogodbo za proizvodnjo profesionalnih AC in DC motorjev, kasneje pa program razširi še na linearne motorje.

Leta 1987 – izstop iz Iskre

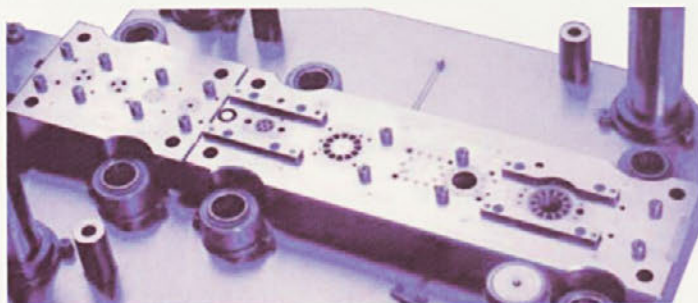
Iskra zabrede v krizo. Zdrava jedra podjetij združenih v Iskro vidijo priložnost v samostojni poti. Kot prva naruši integriteto Iskre Delta, ki sproži plaz izstopov. Iskra široka potrošnja začne ugašati, Elektromotorji pa začno novo samostojno pot.

Leta 1992 – preimenovanje v Domel

Podjetje odločno uresničuje svojo izvozno usmeritev in se želi vse bolj jasno profilirati v svetu s prepoznavnostjo, znanjem in kakovostjo. Pridobi kot 18 podjetje v Sloveniji certifikat kakovosti in si nadene novo ime Domel.



Niko Žumer - ustanovitelj zadruga Niko



Leta 1996 – zaključeno lastninjenje

V zadnjih dveh letih se je podjetje programsko dokaj očistilo, vse bolj je prihajal do izraza program sesalnih enot (izdelujejo jih od leta 1975, v proizvodnji pa imajo že 56-odstotni delež). Leto poprej so prvič izdelali več kot 2 milijona enot, v letu 1996 skoraj 2,5 milijona, za prihodnje leto pa so računali na 3 milijone sesalnih enot. Drug zelo pomemben program so t.i. servo motorji oziroma profesionalni program, ki je na zelo visoki tehnološki ravni in angažira predvsem kader, ki ima več znanja.

Leta 1997 – Poskus prevzema podjetja Domel

Poslovno leto 1997 je bilo za delniško družbo Domel razburkano, a kljub temu uspešno. Kot je znano, so se v Domelu v tem letu ubranili prevzema s strani konkurenčne ameriške družbe Ametek. Odločili so se ostati v večinski lasti notranjih lastnikov ter za samostojen nastop na trgu, prišlo pa je tudi do zamenjave uprave.

Leta 2000 – uvedejo nov program sesalnih enot

V Domelu so v začetku decembra 2000 slovesno odprli nov prizidek, ki je bil zgrajen že spomladi tega leta in je proizvodnja stekla že maja. V pritličju so uredili skladišča končnih izdelkov in tako skladišč ni bilo potrebno več najemati. V nadstropju se je začela odvijati proizvodnja nove generacije sesalnih enot. Razvili so hitro tekoče sesalne enote z več kot 45-odstotnim izkoristkom.

Leta 2006 – novo podjetje na Kitajskem

Kovinsko predelovalna industrija se je preselila na daljnji vzhod. Domel postane največji izvoznik na kitajski trg in tam odpre svoje podjetje. V Železnikih poruši okroglo dotrajano proizvodno halo in na tem mestu začne graditi nove proizvodne prostore za program komponent.



Vira:

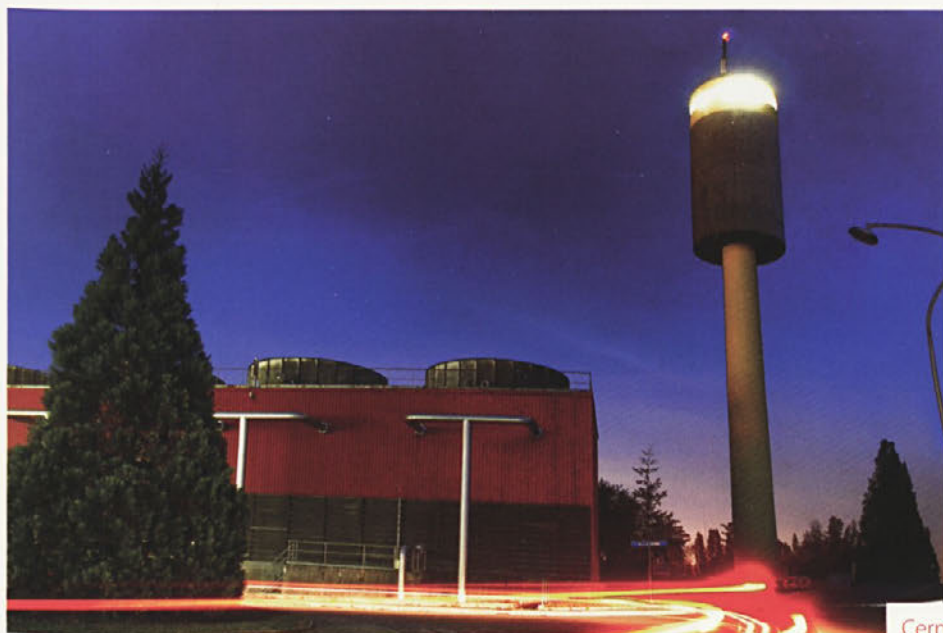
* Železniki – 40 let kovinarstva (publikacijo izdala tovarne Iskra, Niko in Tehnica ob praznovanju 40-letnice kovinarstva v Železnikih)

* Gorenjska 1995 – 2001 (letni almanahi Gorenjskega glasa)

Internet je najhitreje rastoči medij v zgodovini. V petih letih je dosegel petdeset milijonov uporabnikov, medtem ko je radio za to število potreboval osemtrideset, televizija pa trinajst let. Glede na oceno podjetja Morgan Stanley smo v letu 2005 prešli mejo ene milijarde uporabnikov interneta. Glede na to, da je bila povprečna rast uporabe interneta v zadnjih štirih letih 18–odstotna, lahko po njihovih ocenah pričakujemo dve milijardi uporabnikov okrog leta 2015. Tudi čas, ki ga uporabniki preživijo ob uporabi interneta, je precejšen. Raziskave kažejo, da je povprečno število ur, ki jih uporabniki interneta mesečno preživijo na internetu, 31,3. Svetovni splet (angl. World Wide Web) je uradno nastal novembra 1990, ko so na inštitutu CERN v Švici postavili prvi spletni strežnik in prvo spletno stran.



Romana Lotrič



Cern

Internet je postal del vsakdanjega življenja kot pomemben vir informacij pri sodobnem poslovanju, izobraževanju in zabavi. Po definiciji je internet marketinško orodje, ki podjetju lahko pomaga povečati prodajo in znižati stroške. Tako kot pri drugih marketinških orodjih se mora vložek v ta medij povrniti. Ko brskamo po internetu, najdemo zelo različne strani. Nekatere se nam zdijo bolj učinkovite, druge manj. Na spletno stran običajno pridemo z jasno določenim namenom: radi bi poiskali informacije o določenem izdelku, delovnem času ... ipd.. Velikokrat se zgodi, da se moramo prebijati skozi različne animacije, dolga nalaganja strani, nerazumljiva besedila. Na koncu pa ugotovimo, da do želenih informacij ne moremo priti ali pa le-te sploh ne obstajajo. Kako lahko to izboljšamo? Postavimo se v vlogo kupca in se vprašajmo, katere informacije išče na naši strani.

Predstavljajmo si, da nekdo pride v naše podjetje in nam reče: »Zanimam se za nakup vašega izdelka. Ali mi lahko poveste, zakaj naj ga kupim pri vas in ne pri konkurenci?« Ali mu znamo na to vprašanje takoj odgovoriti jasno in prepričljivo? Kaj je tisto, kar nas razlikuje od konkurence? Je to mogoče kvaliteta, cena, dobavni rok, plačilni pogoji? Živimo v času, ko je vse težje pridobiti potencialne kupce in jih pretvoriti v kupce, kajti konkurenca je vsak dan hujša in številnejša.

V zadnjem času se vse več stvari ureja preko interneta. Iščejo se izdelki, kontakti, ponudbe, sejmi. Funkcionalnost spletnih strani meri sposobnost spletne predstavitve, da izpolni

potrebe, zahteve in želje tako uporabnikov kot lastnikov. Spletna predstavitev je funkcionalna, če je hkrati koristna in uporabna. Zaradi vsega tega je potrebno tudi naše spletne strani prenoviti. To pa žal ni enostavno. V ta namen je bil oblikovan vprašalnik, s katerim naj bi bile zajete posamezne strateške smernice za pripravo koncepta izdelave novih spletnih strani. Vprašalnik zajema pet sklopov vprašanj:

1. SPOROČILO SPLETNE STRANI:

- Katero osnovno sporočilo želite posredovati obiskovalcem vaše uvodne strani?
- Katere cilje želite doseči s svojo spletno stranjo?
- Kaj pričakujete od spletne strani?
- Kdo so ciljni obiskovalci vaše spletne strani? Katere ciljne skupine bi še radi privabili?
- Katera je želeni konkurenčni prednost vaše spletne strani?
- Katere so glavne razlike med vami in vašo konkurenco?

2. PODOBA STRANI IN ZAZNAVANJE

- Katero izmed naštetih možnosti bi izbrali kot glavno vodilo pri vsebinskem in grafičnem oblikovanju svoje strani: konzervativno, umirjeno, živahno, barvito, orientirano glede na dejavnost, sproščujoče, napredno, prijazno, resno, duhovito, prepoznaven imidž ...?
- Želite na svoji spletni strani prikazati kakšno zanimivost ...?
- Katere grafične / vizualne elemente bi radi dodali svoji strani: fotografije, diagrame ...?

- Katere spletne strani so vas najbolj pritegnile in zakaj?
- Naštejte spletne strani konkurence in kratko pojasnite, zakaj so vam všeč in zakaj ne?

3. DELOVANJE STRANI

- Kaj želite, da obiskovalci na vaši spletni strani storijo?
- Bi želeli nekatere vsebine ponuditi le specifičnim strankam – dostop z geslom?
- Kaj želite, da obiskovalec stori, preden zapusti vašo stran?
- Kateri elementi morajo biti obiskovalcem na vaši spletni strani na voljo?
- Katero je vaše osnovno sporočilo, ki ga želite posredovati obiskovalcu in zakaj?

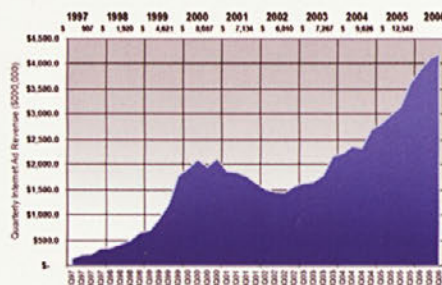
4. VSEBINA

- Ali nameravate uporabiti že obstoječe materiale in vsebine? Ali so ti materiali v elektronski obliki?
- Kateri elementi naj bodo po vašem mnenju vidni na vsaki strani?
- Ali bo potrebna uporaba vaše podatkovne baze? Če da, potem opišite podatkovno bazo, programe in programsko opremo!
- Ali boste potrebovali varne transakcije – opišite zakaj?

5. MARKETING

- Kateri so vaši ciljni trgi in kako se želite pozicionirati?
- Kateri so vaši kratkoročni tržni cilji?
- Kateri so ključni faktorji uspeha v vaši panogi?
- Katere prednosti ima vaše podjetje pred konkurenti?
- Katere priložnosti je zaznati na trgu in kako jih izkoristiti?
- Kako vam bo spletna stran pomagala pri doseganju teh ciljev?
- Naštejte 5 – 10 ključnih besed, s katerimi bi opisali svoje področje dejavnosti.

Ta vprašalnik najdete na naši intranet strani in ga lahko vsakdo tudi izpolni. Vsak predlog bo dobrodošel, kajti le tako bomo lahko oblikovali prijazno, funkcionalno in uporabno spletno stran.



Dohodek internetnih oglasov

RUSKI

TRG



Tanja Kramar

Bistvo obstoja in rasti podjetja je ustvarjanje dobička. Le-to je neposredno povezano s povečevanjem obsega prodaje. Obseg prodaje lahko povečamo na več načinov. Lahko povečamo prodajo obstoječim kupcem ali pa poiščemo nove kupce. Globalizacija je povzročila, da se razdalje v svetu krajšajo in možnosti za povečevanje prodaje iščemo tudi na novih trgih. Eden izmed rastočih trgov je tudi trg Ruske federacije (rast BDP je 7%).



St. Petersburg

Ruska federacija je po površini največja država na svetu (17,1 mio km², Slovenija 20.256 km²) in je na sedmem mestu po številu prebivalcev (145 mio, Slovenija 2 mio). To sta le dva podatka, ki nam pomagata narediti prvi vtis o tem, za kakšno državo gre. Rusija ima 13 mest z več kot milijon prebivalci. Velikost in rast ruskega trga blaga široke potrošnje je povezana z razvojem srednjega dohodkovnega razreda prebivalstva (11 milijonov gospodinjstev, 25% ruske populacije, ocenjeno 36 milijonov prebivalcev). Politična ureditev Rusije je federativna republika in jo sestavlja 89 subjektov federacij, in sicer republike, oblasti in kraji, avtonomne oblasti in okrožja ter mesti zveznega pomena (Moskva in St. Peterburg). Moskva velja za najdražje mesto na svetu. Šef države je predsednik Vladimir Vladimirovič Putin, ki uživa izredno visoko podporo prebivalstva. Vodenje države je prevzel 31. decembra 1999, predsednik pa je od 7. maja 2000. Odkar je na čelu države Vladimir Putin, se država aktivneje vključuje v evropsko, v zadnjem času pa tudi svetovno politiko. Leto 2008 bo eden največjih izzivov za Putinovo administracijo. Ruska ustava jasno določa, da lahko posameznik predseduje državi največ dva mandata, kar pomeni, da leta 2008 Putin ne bo mogel kandidirati. V Rusiji obstaja za obdobje 2007-2008 veliko politično tveganje.

Ob odločitvi za vstop na novi trg je zelo pomembno poznavanje zgodovinskih, kulturnoških in filozofskih ozadij, spremenb, prepletenih z razmerami sodobnega mednarodnega poslovanja. Teoretična spoznanja sem preverila z izkušnjami nekaterih slovenskih poslovnežev, ki že uspešno poslujejo na ruskem trgu.

Ruska kultura je v obdobju spreminjanja vrednot. Velika sprememba na političnem in socialnem področju je namreč znatno vplivala tako na vrednote in potrebe posameznikov kot tudi na kulturo naroda nasploh. Spreminjajo se tudi poslovni procesi in navade, saj je vse več mladih ruskih izobražencev vzgojenih in izobraženih v multikulturalnih okoljih. Soočata se pretekla tradicionalna kultura socialističnih in sodobnih, liberalno orientiranih ruskih poslovnežev. Poseben pečat je celotni družbi pustilo obdobje 70 let socializma. Predvsem je to povezano z dejstvom, da ni bil uveden sistem nagrajevanja, torej motivacije. Ruska kultura gradi na odnosih »slovanska duša«, kar pomeni, da delajo posel s človekom in ne s podjetjem. Tudi v prostem času pričakujejo, da se bomo družili z njimi (večerje, srečanja). Nemalo je primerov, ko določen zaposleni zapusti podjetje in je potrebno ponovno vzpostaviti odnos. Podjetja, ki tradicionalno

delujejo na tem trgu, se le-tega zavedajo in vzgajajo naslednike, da s tem zagotovijo kontinuiteto. Rusi so močno zaverovani v svojo moč in veličino. Splošna ruska mentaliteta priznavanja absolutne moči je prisotna v vseh dejavnih življenja.

V takšnih kulturah so neformalni odnosi enako ali še bolj pomembni kot formalni. S tem poznavanjem naredi sogovornik zelo pozitiven vtis. Rusi zelo cenijo, če vidijo, da ima sogovornik določena znanja o ruski literaturi, zgodovini, vražah in običajih. Poznavanje teh elementov omogoči, da si pridobimo določeno prednost v pogajanjih.

Ruska družba je hierarhična in hierarhijo vsi spoštujejo. Zato je poznavanje pravih ljudi izrednega ali celo ključnega pomena za uspeh poslovanja. Odločanje je le na najvišjem nivoju. Nekateri anketiranci pogojujejo uspeh s poznavanjem ključnih oseb in s tem, da imamo ustrezna priporočila. Rusi kot osebnosti so zelo nezaupljivi, kar je povezano z neizmerno razsežnostjo države, težnjo po kolektivizmu, usmerjenostjo vase in nezaupanju do tujcev. Pomembno vlogo igra osebna kredibilnost, ki je praktično imperativ.

Stereotip birokracije je izredno prisoten in se tudi dokazuje, čeprav se v toku sprememb predvsem pri privatnih podjetjih opaža, da je birokracija vedno manjša. Žal je še prisotna pri državnih poslih. Podobno je s korupcijo. Vsi se je zavedajo in jo tudi poskušajo odpraviti.

Po letu 1991 zaznavamo velike spremembe na trgu Ruske federacije, ki imajo vpliv na vsa področja delovanja in življenja, kakor seveda tudi na poslovni svet. Prehod iz socializma v tržno gospodarstvo se je zaključil. To je v ruski poslovni svet prineslo zahodni način dela, poslovanja in obnašanja. Sestanki se začenejo ob točno določenem uri, so bolj planirani, ciljno usmerjeni in krajši. Te spremembe zaznamo predvsem pri mlajši generaciji in pri podjetjih s tujim ali mešanim lastništvom.





Moskva

Prednost nas - Slovencev je v tem, da smo tudi mi, tako kot Rusi, Slovani in se znamo z njimi dogovoriti. Določene izkušnje smo pridobili v času Jugoslavije in tudi s socialističnim sistemom, kar nam omogoča boljše razumevanje.

Pozitivne izkušnje z ruskimi pogajalci so predvsem v tem, da so Rusi izredno sproščeni v pogovorih, saj hitro vzpostavijo bolj osebni, celo prijateljski odnos. So odkriti in direktni. Beseda velja enako kot podpisana pogodba in v pogajanjih so spretni. Negativne izkušnje so



St. Petersburg

takšne, da od partnerja zahtevajo izredno hiter odziv, medtem ko si sami radi vzamejo čas, lahko bi rekli, da celo zavlačujejo. So tudi primeri, ko so popolnoma neodzivni. Njihov način mišljenja je abstrakten in velikokrat znajo presenetiti. Dajejo vtis neorganiziranosti.

Uporaba prevajalcev v pogajanjih je seveda možna, vendar so skoraj vsi anketiranci menili, da je uporaba ruskega jezika v pogajanjih nujna.



Časovni pasovi

Podjetja, ki imajo resen namen tržiti na tem trgu, sistematično in permanentno izobražujejo svoje zaposlene.

Ruska pogajalska taktika je zavlačevanje, vedno so potrebni še dodatni sestanki. Čas ne predstavlja omejitve za razgovore. S to taktiko želijo doseči, da bi nasprotna stran popustila. Vendar pogajanja zaključujejo na hitro.

Veliko slovenskih podjetij že deluje na tem trgu, vendar je možnosti vsekakor še veliko. V podjetjih je zaznati pomanjkanje znanja in pripravljenosti tvegati ter vztrajati. Stereotip je še vedno birokracija, neurejena administracija, dolgotrajne carinske formalnosti in korupcija.

Prednosti vstopa na ruski trg so naslednje: trg je obsežen, zaznati je trend rasti BDP, vse večji sta politična in gospodarska stabilizacija, na tem trgu je prisotna svetovna konkurenca, imamo sorodno kulturo in skupne korenine. Priložnosti vidimo predvsem v hitrem razvoju posameznih regij, možnosti skupnih nastopov in s tem vključevanje majhnih in srednjih podjetij, trg je skoraj brez omejitev, naklonjen je slovanskim narodom, med RF in Slovenijo so dobri politični odnosi in obstajajo možnosti uveljavljanja znanja, licenc in tehnologije.

Takrat, ko se odločimo za vstop na ruski trg, se moramo zavedati tudi slabosti in nevarnosti. Te so: pomanjkanje zaupanja do ruskega trga, visoki fiksni stroški na tem trgu, kulturne in jezikovne ovire, neprepoznavnost slovenskih blagovnih znamk in naše države kot države izvora. Nevarnosti, ki prežijo na nas, ko se odpravljamo na ruski trg, so nepoznavanje trga, plačilno tveganje, ruska specifičnost poslovanja, pozna prekoračitev praga donosnosti, nekonkurenčnost zastopanih izdelkov, storitev in spremenljiva zakonodaja.

Z Rusko federacijo že tradicionalno poslujejo naslednja slovenska podjetja: Krka d.o., Iskratel d.o.o., Lek d.o., Gorenje d.o., PPG-Helios d.o.o. in Helios Tovarna barv d.o.o.



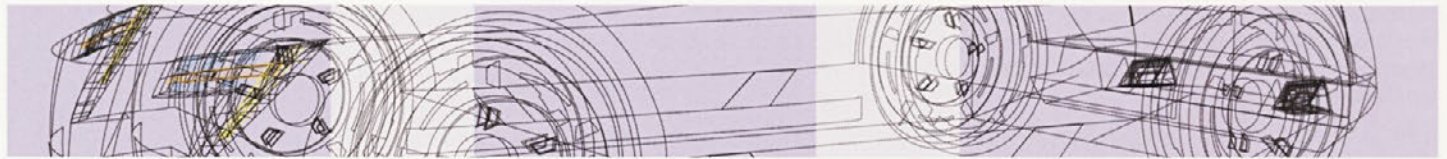
Moskva

AVTOMOBILSKI PROGRAM



Miha Nastran
Direktor PE Automotive

Verjamem, da večina bralcev pozna dogajanja v podjetju Domel v preteklem letu in v začetku letošnjega. Precej sprememb je bilo tudi na področju avtomobilskega programa, zato bi v svojem prispevku rad predvsem podal pregled dosedanjega dela na tem področju, opisal trenutno stanje ter povedal nekaj besed o razvoju v prihodnje. Glede na to, da je ta trg zaznamovan z izredno konkurenco ter visokimi standardi kakovosti, ki jih dobavitelji enostavno morajo poznati in obvladovati, se bom deloma dotaknil tudi te problematike ter njenega obvladovanja pri nas. Še beseda o sebi. V podjetju Domel sem od leta 2003, kjer sem najprej delal kot vodja projekta razvoja motorja 463. Po vpeljavi osnovnega modela v proizvodnjo v sredini leta 2005 sem vse več svojega časa posvečal avtomobilskemu programu. Z letošnjim letom sem prevzel vodenje PE Avtomobilski program.



Avtomobilski program je v svetu najbolj zrela, inovativno in produktno orientirana panoga s približno 15% deležem v industriji. Razvojno delo v tem segmentu tudi sami neposredno občutimo, saj nam že bežen pogled na cesto z najrazličnejšimi modeli avtomobilov in rešitvami ogromno pove.



Tržna situacija, v kateri se trenutno nahajamo, narekuje širjenje proizvodnega programa tudi na ostale trge. Eden od najhitreje razvijajočih in spreminjajočih se je prav gotovo avtomobilski trg, trg podsestavov ter komponent vgrajenih v vozila. Odločitev, da podjetje Domel d.d. vstopi tudi na to področje, je bila s strani uprave dana že v letu 1996, ko smo začeli z razvojem koračnega motorja za regulacijo višine žarometov. Takrat je razvoj ter industrializacija izdelka potekala znotraj profitnega centra elektronsko komutiranih motorjev, kjer je bil postavljen tudi montažni trak za proizvodnjo koračnega motorja. Nadaljnji razvoj produktov za avtomobilске aplikacije se je nato intenzivneje začel v letu 2004 v okviru dejavnosti bazičnega razvoja.

Začetih je bilo nekaj projektov na DC ter EC motorjih, resneje pa je zaživel predvsem razvoj DC motorja za pogon vakuumske črpalke, kot ojačevalnika zavorne sile.

Avtomobilski program zahteva poleg drugačnega okolja delovanja motorja, kot smo ga navajeni iz sesalnega programa, in s tem povezane zahteve po vzdržljivosti, tudi drugačne pristope v razvojni fazi ter v fazi priprave proizvodnje. S tem namenom je bila sredi leta 2005 formirana razvojna ekipa v okviru profitnega centra kolektorski motorji, ki je skrbela za razvoj produktov v tem segmentu. Videli smo predvsem možnost na razširitvi programa obstoječih DC motorjev. Temu se je kasneje pridružil še razvoj koračnega motorja za pogon odbojne plošče radarskega senzorja. Z zamenjavo uprave ter organizacijskimi spremembami znotraj podjetja je bila v letu 2007 ustanovljena poslovna enota avtomobilski program. Povabilu predsednice uprave za prevzem vodenja tega programa sem se z veseljem odzval. Odgovornost za izpeljavo takšnega projekta, kot je zagon nove poslovne enote, je velika, vendar sem mnenja, da bomo z nadaljevanjem zastavljenega dela to uspeli.

Strategija dela na avtomobilskem področju gre v smeri razvojnega dobavitelja, kar pomeni, da potencialnemu kupcu nudimo pogonske rešitve že v fazi načrtovanja sklopa pri njih. Prednost takšnega pristopa je v industrializaciji »custom made« motorjev, ki jih na trgu še ni, kar pomeni vsaj v začetni fazi proizvodnje manjšo konkurenco na trgu. Tak primer je trenutno razvoj DC motorja za podjetje Hella ter razvoj novega tipa koračnega motorja za podjetje CAS (Continental Automotive Systems). Pri obeh projektih je zahteva s strani kupca praktično samo prostor, ki ga imamo na razpolago, ter nam pove, kaj mora motor funkcijso znati. Ostalo je prepuščeno nam. Ne gre za kopije obstoječih rešitev na trgu, temveč za iskanje novih pristopov, tako razvojno-konstruktivskih kot tehnoloških. Mnenja smo, da imamo tu (v povezavi dela v razvojnem in tehnološkem oddelku) potencial, ki ga moramo izkoristiti. Biti razvojni dobavitelj pomeni po drugi strani

relativno dolge, tudi do štiri leta trajajoče razvojne cikle. Če se izrazim »športno«, pomeni to »tek na dolge proge«.

V zadnjem času je bilo kar nekaj presoj podjetja s strani potencialnih kupcev, kjer nas je bilo vključenih kar nekaj zaposlenih. Med potencialnimi kupci je predvsem izstopalo podjetje Hella, kjer so nas presojevalci stalno opozarjali na neskladnosti ter možne izboljšave. Naj v zvezi s tem, kot sem zapisal že uvodniku, povem nekaj besed. Standardi na področju avtomobilске proizvodnje so neizprosni. Že samo bližanje ppm nivoja proti ničli (število slabih kosov na en milijon proizvedenih kosov) pomeni dobro obvladovanje proizvodnih procesov, dobro načrtovanje izdelka v razvojni fazi in dobro načrtovanje tehnoloških procesov. Vključevanje oddelkov nabave, logistike ter kontrole kakovosti je nujno v vseh fazah procesa razvoja izdelka ter njegove vpeljave v proizvodnjo. To, da moramo imeti ustrezen red in čistočo v vseh oddelkih, je samo po sebi razumljivo. Potencialni kupci to od nas zahtevajo in temu se moramo enostavno prilagoditi. Domel je v svoji zgodovini preživel že marsikateri vihar, zato verjamem, da bomo uspeli narediti tudi ta korak ter dvigniti nivo našega delovanja.

Naj zaključim. Avtomobilski program vsekakor pomeni trdo delo, vendar po drugi strani, vsaj kakor pravijo ostali člani slovenskega avtomobilskega grozda, zagotavlja relativno stabilno poslovanje, kar si tudi v našem podjetju v prihodnje želimo.



VARNOST IN INFORMIRANOST



Andreja Kenda

Med proizvodnimi delavci smo izvedli kratko anketo, in sicer smo jim zastavili naslednja vprašanja:

Ali meniš, da je za varnost na tvojem delovnem mestu dovolj poskrbljeno? Kaj bi bilo potrebno spremeniti?

- Na montažni liniji 8 je gledano z mehanskega vidika dobro poskrbljeno za varnost. Problem varnosti je v snoveh, ki jih uporabljamo za sestavo sesalne enote. Že sama plastika je lahko problematična glede občutljivosti zaposlenih na nekatere snovi oz. glede alergij. Pri tem predstavljata velik problem aktivator in lepilo, ki ju uporabljamo. Imeli smo že delavke, ki so zaradi velike stopnje alergije na ti dve komponenti, morale zapustiti delovno mesto na liniji. Vendar se tudi glede tega ni nič ukrepalo. Menimo, da bi bilo potrebno ventile za dodajanje lepila zamenjati z novejšimi in bi bilo posledično lažje kontrolirati, kolikšna količina lepila ali aktivatorja se nanese.

Glede naprave za sušenje lepila z UV žarki se ne mojstri ne delavci ne strinjamo s tem, da je pri tej napravi poskrbljeno za zadostno varnost. Ne verjamemo rezultatom meritev, ki kažejo, da se nevarni žarki ne odbijajo nazaj v prostor, kot mi trdimo.

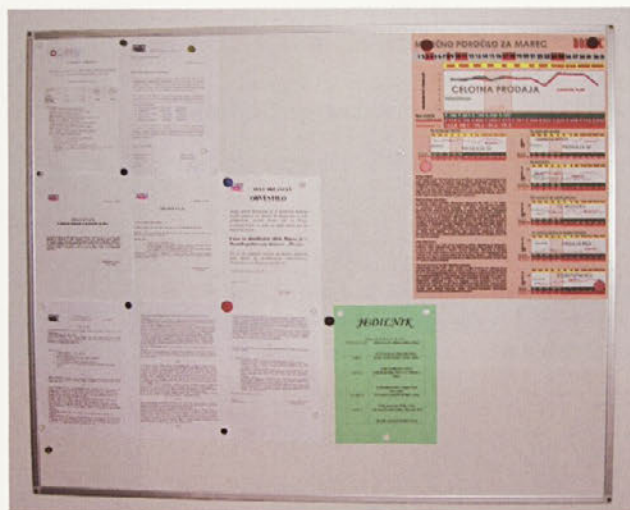
- Stroja na mojem delovnem mestu sta precej stara in zaščita pri delu je bila v času, ko sta bila le-ta nova, sprejemljiva. Vemo pa, da so se razmere glede varnosti v današnjih časih precej spremenile, prav tako pa tudi nadzor. Lahko bi na stroja namestili še precej zaščitnih mrež, ampak če ne prijemamo, kjer nas ne srbi, je sedanje stanje zadovoljivo. Nisem pa povsem zadovoljen z zaščitnimi sredstvi, predvsem z zaščitnimi čevlji, ki so zelo nekalitetni. Vprašljiva njihova zračnost, pa tudi zaščitne halje so za določena delovna mesta neprimerne.
- Ja, menim, da je za varnost kar dobro poskrbljeno. Mislim pa, da bi moral tudi vsak posameznik poskrbeti za svojo osebno varnost.
- Mislim, da je na mojem delovnem mestu (oskrba rotorske linije 4) za varnost dovolj poskrbljeno, tako da nimam nobenih pripomb.
- Za varnost na mojem delovnem mestu je še kar poskrbljeno, na vratih so nalepke, ki opozarjajo, da so naprave pod napetostjo. Problem nastane, ko se naprave kvarijo. Takrat se s popravilom velikokrat preveč hiti (saj veste, samo da se dela). Pri tem se zgodi, da

se kakšna zaščita ne namesti na svoje mesto. Tudi če še tako paziš, lahko pride do nesreče. Bolj umirjeno delo bi gotovo pripomoglo k zagotavljanju varnosti.

- Mislim, da je za varnost poskrbljeno, saj so na vseh strojih zaprta vrata, tako da do strojev ni dostopa, dokler ne zapreš dovoda zraka.
- Na mojem delovnem mestu je dovolj poskrbljeno za varnost.
- Na mojem delovnem mestu – izdelava statorskega paketa - za varnost moramo predvsem poskrbeti delavke same. Lamele, ki ji jih moramo naložiti na mizo, so težke in ostre in lahko se nam posujejo na roke, če jih ne zložimo pravilno. Težki so tudi vozički, ki jih uporabljamo na našem delovnem mestu, in če se kateri izmed njih zatakne ob na tleh ležečo žico ali kovico, se ti mimogrede prevrne na noge. Pri oskrbi linije je treba stikalo vedno obrniti v položaj za ročni vklop ali pa zapreti dovod zraka. Veliko je nevarnih stvari, ki pa si jih varnostnik še ogledal ni. Da pri nas ni nesreč pri delu, je predvsem zaslug samo nas delavk.

Si dovolj informiran o dogodkih in novostih v podjetju?

- Menim, da smo v Domelu dovolj informirani preko obvestil na oglasnih deskah, pa tudi preko sodelavcev in nadrejenih. Za dobro informiranost pa poskrbi tudi časopis Mozaik.
- Informiranost v podjetju je dokaj dobra, čeprav pogrešam informacije od vodstva podjetja, na primer s kolegijev ali sestankov ožjega vodstva. Zapisniki sveta delavcev in sindikata pa so na oglasni deski objavljeni dokaj pozno, pa še to v skrčeni obliki. Lahko bi bili bolj obširni.
- Imamo svoj časopis in če ga vsaj prelistáš ter prebereš naslove, že veš, kaj se dogaja v podjetju. Seveda pa so tudi oglasne deske, na katerih je dosti informacij.
- Kot sindikalni zaupnik v montaži mislim, da sem dovolj informiran o dogajanjih v



samem podjetju in novice prenašam tudi med ljudi. Upam, da bo tudi naprej delo med sindikatom in upravo potekalo na takem nivoju kot sedaj ali še bolje.

- Informacije o podjetju preberem v glasilu Mozaik, ki je zelo obširno in mi je zelo všeč. Tudi na oglasnih deskah so redna poročila o sestankih, zato menim, da je za to kar dobro poskrbljeno. Pogrešam pa informacije, ki se tičejo oddelka, kjer delam. Včasih se pojavijo govorice, za katere ne vemo, ali so resnične ali ne. Dobro bi bilo, če bi se določene stvari obrazložile preko obvestil na oglasnih deskah. Zadovoljstvo ljudi bo s tem boljše.
- O planu dela sem dovolj obveščen, o drugih stvareh pa bolj malo.
- Mislim, da bi določene stvari morali bolj razložiti. Na primer, večkratno čakanje na polizdelke.
- O novostih in dogodkih sploh nisem informirana. Na oglasnih deskah v glavnem visijo bolj stare informacije. Novice pa se prenašajo od ust do ust, iz česar včasih nastane zadeva napihnjena, kakšne uradne obrazložitve pa ni. Zelo slabo je tudi obveščanje med prvo in drugo izmeno, saj naši nadrejeni ne znajo komunicirati niti med sabo.

Na vprašanja so odgovarjali Gasper, Metod, Irena, Aleš, Andreja, Igor, Milena in Magda. Vsem najlepša hvala!

LAVTAR

ALBIN NAŠ PRVI KADROVNIK



Katarina Bertoncely

Življenske poti vsakega posameznika so različne. Različno je tudi poslanstvo, ki ga človek zakroži skozi svoj življenski opus. Za Albina Lavtarja, našega prvega kadrovika, velja, da je zanj eno življenje premalo. Stopa v devetdeseta leta z vedrim in nasmejanim obrazom, ko srečuje znance in prijatelje, pa tudi bivše sodelavce. Vedrina obraza že pripoveduje, da je v njem življenja še na pretek. Ko smo ga vprašali, če privoli v intervju za Domelovo glasilo Mozaik je v to z vesejem pristal, mnogo težje pa je bilo uskladiti prost termin. Ob prihodu me je toplo sprejel, pri čemer je iz njega vel optimizem in navdušenje. Oborožen z zapiski, polnimi natančnih informacij iz let njegovega kadrovanja, je pričel s svojo zanimivo pripovedjo.

Kakšna je bila vaša življenska pot pred prihodom v podjetje?

Rojen sem bil v kmečki družini s 15 otroki v Dolenji vasi. Sam sem bil dvanajsti otrok. Šolski prag sem prvič prestopil leta 1922 v Selcih, kjer sem zaključil pet razredov osnovne šole. Leta 1949 pa sem v Kranju opravil tečaje za pridobitev izobrazbe. Naj poudarim, da so v takratnem času mladi zelo redko študirali. Zaposlil sem se na Okrajnem ljudskem odboru v Škofji Loki, ki so ga kasneje preselili v Kranj, zato sem služboval tudi v Kranju. Od začetka leta 1951 sem bil tudi tajnik Krajevnega ljudskega odbora na Bukovici. Ko so se leta 1952 krajevni ljudski odbori združili, pa sem nastopil službo na Občini Selca, kjer sem vztrajal vse do 28.02.1955.

Kakšno delovno mesto ste zasedali v podjetju?

V podjetju, ki se je sprva imenovalo še Niko Železniki, sem bil zaposlen od 01.03.1955 do 31.07.1967. V času mojega službovanja se je zamenjalo sedem direktorjev. Od tega je najdlje, do leta 1960, ostal Niko Žumer, kasneje pa se jih je v 7 letih zvrstilo še 6. V času mojega službovanja se je podjetje



združilo z Iskro. Poklicno pot v podjetju sem pričel kot tajnik pri direktorju, kasneje pa smo organizirali kadrovske oddelke, katerega vodja sem bil. Zadnji dve leti mojega službovanja je bil vodja inženir Filip Šmid.

Kakšna je bila fluktuacija delavcev v času vašega kadrovanja?

Ob mojem prihodu je podjetje štelo le 200 zaposlenih, ob slovesu pa se je število povzpelo že na 600 do 700. V času mojega službovanja smo tako zaposlili približno 500 delavcev, in sicer smo povprečno sprejeli v delovno razmerje od 50 do 90 delavcev na leto, nekega leta pa celo 97. Po drugi strani je odšlo približno od 20 do 40 delavcev na leto. Poznalo se je tudi služenje vojaščine, zaradi katerega smo letno izgubili od 10 do 15 delavcev.

Kakšen kader ste zaposlovali?

Iskali smo predvsem strokovni kader, z iskanjem nekvalificirane delovne sile pa nismo imeli posebnih težav. Zanje smo organizirali posebne tečaje za pridobitev polkvalifikacije, na katerih so si pridobili osnovna znanja.

Iskanje strokovnega kadra je bilo težavno, ker ga preprosto ni bilo. Iz tega razloga smo organizirali izobraževanje, na katerem smo urili svoje vajence. Vsako leto smo sprejeli od 10 do 15 novih vajencev, ki so se vsak dan od 6. do 10. ure praktično usposabljali v tovarni, teoretično znanje pa so





Albinova poročna slika

3 do 4 ure dnevno pridobivali v vajeniški šoli v Železnikih, ki je delovala vse do leta 1960. Takrat je Občina Železniki prešla pod okrilje Občine Škofja Loka, zato je bil tudi pouk organiziran v Škofji Loki. Vajenci so se tako pol leta šolali v Škofji Loki, drugo polovico leta pa so opravljali prakso v našem podjetju. Po združitvi z Iskro pa so se vajenci šolali v Kranju. V času mojega službovanja se samo eden izmed naših vajencev po končanem izobraževanju ni zaposlil v naši tovarni.

Spomnim se, da je bil prvi inženir v podjetju g. Noč, ki so mu počasi sledili še drugi, in sicer predvsem po letu 1960, ko smo bili že združeni z Iskro.

Kako je bil urejen postopek sprejema delavcev na delo?

Pod združeno Iskro so morali nekvalificirani delavci uspešno rešiti teste sposobnosti, ki so bili predpogoj za sprejem v delovno razmerje. Pri tem smo jim seveda tudi malce pomagali, saj je bilo v obojestranskem interesu, da jih zaposlimo. Prvi delovni dan je potekal po utečenem postopku. Novozaposleni so se morali zgledovati na kadrovskega sestanka, kjer smo se pogovorili o pomenu delovnega razmerja, poštenosti, prizadevnosti pri delu ter solidarnosti med člani kolektiva. Nato je varnostnik vsakemu obrazložil, kakšno je varno ravnanje pri delu ter kako se uporablja zaščitna sredstva, če je bila to zahteva delovnega mesta. Po tem, dve uri trajajočem, uvodu smo delavca peljali na njegovo bodoče delovno mesto.

Ob tem naj omenim, da je bila v okviru Kadrovskega oddelka organizirana tudi Komisija za sprejem in odpust delovne sile, katere predsednik je bil Rafko Eržen z Rudna. Odpuščali nismo, saj je skoraj vsem delovno razmerje prenehalo na njihovo lastno željo. Spomnim se le, da so okoli leta 1963 štiri dekleta zaradi pomanjkanja dela premestili v čevljarno.

Kakšen je bil takrat delovni čas?

Že od nekdaj se je v podjetju delalo na tri izmene. Sprva smo vsi delali tudi ob sobotah dopoldne. Za razliko od danes, si nekdaj moral pričeti z delom ob 6. uri zjutraj, ne glede nato, ali si bil inženir ali proizvodni delavec.

Kako ste prihajali na delo?

Zaposleni so bili večinoma iz Selške doline, nekaj pa jih je na delo prihajalo tudi iz Poljanske doline, čeprav smo sprejemali delovno silo iz vse Slovenije. Na delo smo se sprva vozili kar s tovornjakom. Glavanov Miha iz Železnikov nas je vsako jutro s tovornjakom prišel iskat v Dolenjo vas. Z dela pa se nismo vedno vozili z njim, saj je vozil material. Če nas ni peljal, smo počakali na avtobus. Pozneje smo skupaj z Alplesom organizirali avtobusne prevoze po vsej dolini. Prevoz je bil organiziran tudi v hribovske predele (v Lajše, Bukovščico, Podlonk, Prtovč in Davčo), iz Sorice pa je že takrat potekal reden prevoz.

Kako ste se sprostiti po napornem delu?

Sindikata je organiziral vsakoletne izlete v slovenske turistične kraje. Odpeljali smo se na morje ali na Štajersko. Spomnim se, da smo si

ogledali poštarški dom in Ptujski grad. Sindikat nam je vsako leto postregel tudi s košarico ozimnice (npr. jabolka, krompir) po nižji ceni.

V tistem času so delavci imeli pravico do dopusta v trajanju od 15 do 20 dni, kasneje tudi do 30 dni. Dopust so lahko koristili po želji. V terminu, ko so se delavci prijavili za letovanje v Portorožu, kjer je Selška dolina imela svoj dom, so imeli odobren tudi letni dopust.

Omenili ste solidarnost. Kako se je le-ta izražala med delavci?

V tistem času smo bili med seboj v veliko bolj prijateljskih odnosih, kot dandanes. Med zaposlenimi je bila prisotna družabnost in prijetno razpoloženje, zaradi česar je bilo čutiti veliko zadovoljstvo med člani kolektiva. Delavci so bili zadovoljni in so si v primeru potrebe pomagali med sabo (tisti z manj obremenjenih delovnih mest so pomagali tistim, ki so bili bolj obremenjeni z delom). Omenil bi, da smo tudi pri gradnji nove tovarne – to je bilo leta 1960 – sodelovali vsi delavci. Opraviti smo morali od 20 do 50 udarniških ur. Med tem časom smo predvsem urejali okolico pri gradnji.

S čim se danes, ko ste v pokoju, ukvarjate v svojem prostem času?

Še vedno sodelujem pri Organizaciji zveze borcev ter območnem združenju invalidov Škofja Loka. Ravno ta teden se mi je zgodilo, da sta bila sestanka obeh organizacij na isti dan, še sreča, da ob različnih urah, da sem se lahko udeležil obeh. Srede pa so namenjene druženju. Že ob pol štirih se dobimo s Pikcovimi brati iz Kališ ter igramo tarok do poznih ur. Tudi gibanju se veliko posvečam, saj zelo rad hodim. Vsak dan odidem pod Golico, kjer imam nekaj obdelovalne zemlje in gozda. Tudi letos sem vsa drva naredil sam.



STIHL

IN SPREMEMBE



Tadeja Bergant

Malokdo od zaposlenih v Domelu ne ve (več ali še?), da je STIHL eden zahtevnejših Domelovih kupcev. Pa dejansko poznamo kupca STIHL? Ali nam je vsem jasno, zakaj oznaka zahteven kupec? STIHL je zavil v slogan »Preteklost je štramba prihodnosti«, saj je star že kar 80 let. Že ko so l. 1926 pričeli s svojo prvo dejavnostjo – proizvodnjo opreme za parne kotle, so se tehniki in inženirji ukvarjali z novimi idejami za doprinos k novim praktičnim izdelkom, s pomočjo katerih bi bilo delo bolj učinkovito. Že takrat je bilo vse v STIHL-u absolutno popolno in zanesljivo in prav to jih je pripeljalo do položaja vrhunskih proizvajalcev motornih žag v svetovnem merilu.

STIHL ima široko ponudbo izdelkov: motorne žage, specialne žage, motorne kose in naprave za košnjo, rezalnike za živo mejo, čistilne naprave, škropilne naprave, brusilno-rezalne stroje, ročne vrtalne stroje ...

Pod grupo STIHL sodi tudi hčerinsko podjetje VIKING, ki ga poznamo kot proizvajalca kosilnic, drobilnikov, električnih škarij za živo mejo, električnih pihalnikov in motornih kultivatorjev. Njihove proizvode prav tako odlikuje inovativna tehnologija in tudi to podjetje je naš kupec.



Tomaž Rupnik - urejevalec na rotorski liniji Stihl

Blagovna znamka STIHL je danes ime, ki pomeni visoko kvaliteten izdelek in vse, kar je z njimi povezano. Zaposlujejo najboljše, strokovno visoko usposobljene sodelavce in isto zahtevajo od svojih sodelavcev v celotni verigi od ponudbe do potrošnje.

In glede na vse zgoraj naštetu, si lahko samo predstavljamo, kaj pomeni sprememba samo enega materiala v izdelku, ki ga dobavljamo STIHL-u. **Zakaj »skače«** toliko ljudi, služb okrog že ustaljenega izdelka, če je samo malenkostna sprememba materiala – pa še to lahko samo dobavitelj ...

Zato ker ...

Glede na strokoven pristop znotraj svojega visoko kakovostnega delokroga posredujejo v STIHL-u visoke zahteve po kakovosti tudi svojim dobaviteljem – kar smo v tem primeru mi. Postopek zahteva ogromno nadzora, merjenj, statističnih obdelav, opazovanj, korekcij nastavitvev, spet merjenj, pošiljanja vzorcev, takih in drugačnih ...

Pa začnimo tam, kjer se vse začne – pri dobavi materiala od drugega dobavitelja - kolektorja, kar je zadnja sprememba, ki se je dogajala pred kratkim.

Že na vhodu v samo skladišče je potrebno od samega dobavitelja pridobiti vse meritve in potrdila, s katerimi zagotavlja, da so kolektorji kakovostni in s tem primerni za vgradnjo. Poleg tega pa je potrebno vse to podpreti še z lastnimi meritvami, narejenimi »doma«.

Konkretno pa za vse karakteristike, ki se merijo na mestu prevzema (tudi v Retečah), nismo usposobljeni, zato se določen naključno izbrani vzorec mora poslati v merilni laboratorij v Železnike, kjer se opravijo vse pomembne meritve. O rezultatih meritev je potrebno voditi zapisnik (s standardom SWN16015, z vsemi vpisanimi zahtevami in merami, priloženimi risbami in poslanim obrazcem). V njem se zapišejo vse meritve, ki so označene na STIHL-ovi dokumentaciji kot mere, ki se jih kontrolira na kolektorju. Podatke je potrebno tudi statistično obdelati. Poleg tega se količina, ki je še vedno »na čakanju« za prevzem, pregleda z merilnim trnom (ta pa je na razpolago v kontroli v Retečah). Če je vse v predpisanih mejah (predpisane dimenzije na risbi in glede na testiranje z merilni trnom na strani »gre« kolektor lepo »paše« na trn, na strani »ne gre« pa se ustavi), to pomeni, da se kolektor lahko prevzema v skladišče materiala, kjer čaka na izdajo za v sam proizvodni proces. Vse to se dogaja v službi kakovosti (po različnih oddelkih).

Ko enkrat kolektor pride v proizvodni proces, ga je potrebno spremljati po delovnih fazah. To pomeni, da je potrebno spremljati »njegovo obnašanje« od prve faze, ko se z njim nekaj



Marija Žura - kontrola rotorja na liniji Stihl

zgodí (se ga natisne na gred), do zadnje faze, preden se ga da v embalažo in pripravi za odpremo kupcu. Vse te izsledke (običajno meritve) je potrebno zapisovati na zelo velikem vzorcu preko več serij v proizvodnji in podatke statistično ovrednotiti.

Pri tem spremljanju sodeluje sama proizvodnja v sodelovanju s tehnologijo in kakovostjo. Ko rečem v sodelovanju, to pomeni, da se spremljajo nastavitveni parametri, ki vplivajo na kakovost celotnega rotorja zaradi kolektorja, da se vse dokumentira – s fotografijami, zapisanimi komentarji, meritvami ...

Vsako odstopanje od zelenega stanja je potrebno analizirati skupaj z ekipo strokovnjakov v Stihl-u, tako da je vzporedno



Suada Rešek - končna kontrola rotorja Stihl

s samo proizvodnjo še veliko usklajevanja in poročanja ter izmenjave mnenj kako naprej, če se pojavi težava. Pri teh usklajevanjih navadno sodeluje vodja kakovosti, prodajnik, ki komunicira s STIHL-om, konstrukter, ki pozna izdelek (rotor) od njegovega »rojstva«, in tehnolog, ki je ves čas prisoten v proizvodnem procesu (kadar gre za kakršnokoli spremembo pa še posebno).

Kratek opis sicer zelo dolge procedure uvajanja spremembe vsak vidi z drugačnimi očmi.

V proizvodnji recimo, ko se začne kaj takega dogajati, prevladuje mnenje, da se po nepotrebnem komplicira, ko pa je vendar nov kolektor na videz popolnoma isti kot prejšnji in če s prejšnjim ni bilo težav, zakaj bi bile zdaj s tem novim. Sploh pa, če gre za cenejši kolektor, ki očitno velja tudi za slabšega. Zakaj pa potem toliko dvignjenega prahu in še ostreje zahteve po nadzoru kot prej, ko je bil kolektor dražji in potemtakem tudi boljši?

FINANČNA SLUŽBA



Natalija Dolinar - procesna kontrolorka

S stališča doseganja planov in zagotavljanja pravočasnih odprek take »akcije« niso nič kaj širokosrčno sprejete, kajti vsako ponovno nastavljanje parametrov, ponovno testiranje in izdelovanje novih vzorcev povzroča izpade v proizvodnji in nehotе zakasnitve na ustaljenih zadevah ter seveda izmet.

Kontrola, ki je ponavadi v vlogi merilca, običajno mora prilagoditi splošni sistem merjenja - vzorčenja na velikem vzorcu - sistemu nadzora kakovosti na drugih področjih.

Tehnologija se zanaša na obstoječo statistiko, ki je lahko tudi dobra (kar pomeni, da je kolektor na rotorju dober po vseh zahtevanih karakteristikah), pa vendar kupcu ni vseč določen detalj (recimo površina kljukic kolektorja po varjenju je po mnenju kupca taka, da to povzroča pomisleke, ali je zvar dober ali ne).Torej je kljub dobri statistiki potrebno posegati v nastavitve in delati ponovne vzorce.

Konstrukcija in prodaja – vloga koordiniranja in posredovanja - vzame kar nekaj časa glede na to, da so bile prej ustaljene aktivnosti za izdelek, ki ga dobavljamo že kar nekaj časa. Potrebno je iskati nove podatke, meritve in jih skupaj z vzorci čim hitreje pošiljati do kupca ter spremljati povratne informacije. Tudi mogoče nepredvidenih obiskov kupca (Domel v STIHL) je več.

Na koncu lahko rečemo **Stihl in spremembe - GROZA**, vendar če je to potrebno za dobro sodelovanje in povečanje kakovosti samega odnosa s kupcem ter konec koncev , če to doprinese poleg vsega še k obnovitvi in podaljšanju sodelovanja s kupcem, pa že lahko rečemo tudi **STIHL IN SPREMEMBE – ZAKAJ PA NE?**



kontrola rotorja

*Bežen znanec me kdaj vpraša: »Ja, kje pa ti delaš?«
»V finančah,« sledi moj odgovor.
»Aja, v računovodstvu. Ali ste nam že izračunali plače?«
Potem sledi klasično razlaganje z moje strani, kako je z organizacijo dela v finančni službi in kaj delajo v računovodstvu. Kot prvo moram povedati, da je izračun plač zadolžitev računovodstva, v finančni službi pa moramo priskrbeti denar za njihovo izplačilo.*



Danica Jelenc



Poslovalnica Gorenjske banke v Železnikih

Nasploh se v finančni službi ukvarjamo z denarjem. Naša prva in glavna skrb je, da pravočasno poravnavamo vse obveznosti. Seveda denar ne »prileti« kar sam od sebe na naš račun. Sproti moramo spremljati, katere terjatve do kupcev še niso poravnane. Tu večkrat nastanejo problemi – predvsem, ko pričneš terjati kupce, za katere že vnaprej veš, da jih je treba še posebej prositi, da naj nam vendarle plačajo fakture.

Ti kupci imajo že kar ustaljeno navado, da s plačilom zamujajo tudi po mesec dni ali še dlje. Po pregovarjanjih in dopisovanjih preko elektronske pošte nam s pomočjo komercialistov na koncu le uspe. Vsaj za par dni se lahko oddahnemo. Denar pa brez problemov lahko porabimo še isti dan, saj je treba plačati račune našim dobaviteljem. Vsaj za nekaj dni se tudi telefoni malo odpočijejo od klicev dobaviteljev. Pri tem ne smemo pozabiti na dan, ko je potrebno izplačati plače. Pripraviti je treba nekakšno skrito rezervo, da v dneh pred izplačilom ves paničen ne računaš, ali bo kupec, ki je obljubil plačilo, res plačal, ali nas spet vleče za nos.

Na ta način se zgodba ponavlja iz dneva v dan, iz meseca v mesec, kot začaran krog, ki mu ni videti konca. Toliko na kratko o tem, kako se v firmi, kot je naša, otepamo s težavo, ki se ji reče likvidnost.

Obstaja pa še kup drugih nalog, za katere je zadolžen naš oddelek. Sproti je treba knjižiti prejeta plačila kupcev, skrbeti, da čim prej dobimo vse račune, ki nam jih zaračunavajo dobavitelji. Na podlagi teh dokumentov pripravimo obračun za glavno knjigo in davčni obračun. Ob tem je bolje, da tudi pomislim ne, da sredi meseca naši telefoni skoraj pregorijo, ko po celi firmi prosimo vse, ki so zadolženi za potrjevanje računov, naj jih vendar že potrdijo, da jih bomo lahko knjižili. Zato nas nič ne presenet, če kje za hrbtom poslušamo:

»Že spet sitnarijo tiste sitnice tam gor? A nimajo nič bolj pametnega početi?«

Vsega tega smo se že navadile. Saj tudi nam ni prijetno, ker moramo sitnari za vsako malenkost. Zavedati se moramo, da naše delo narekujejo davki in predpisi, ki so za povrhu vsega tudi časovno omejeni.

Po vsej verjetnosti je zaposlenim najbolj znan del našega dela poslovanje z blagajno. Z blagajničarko se je srečal že skoraj vsak izmed vas. Verjetno je tudi vsakemu delavcu najbolj jasno, kaj je delo blagajničarke. Poleg izplačil in vplačil je treba postoriti še mnogo stvari, da je vse tako, kot mora biti. Treba je paziti, da ni presežen blagajniški maksimum, da se stanje denarnih sredstev v blagajni ujema s knjižnim stanjem. V naši firmi vodimo več vrst blagajn: blagajno za domača plačila, devizno blagajno za izplačilo deviznih dnevnic, porto blagajno za izplačilo poštnih znamk ...

Toliko na kratko o našem delu. Potrudila sem se , da bi ga predstavila na kar se da preprost način. Upam, da mi je to vsaj malo uspelo.



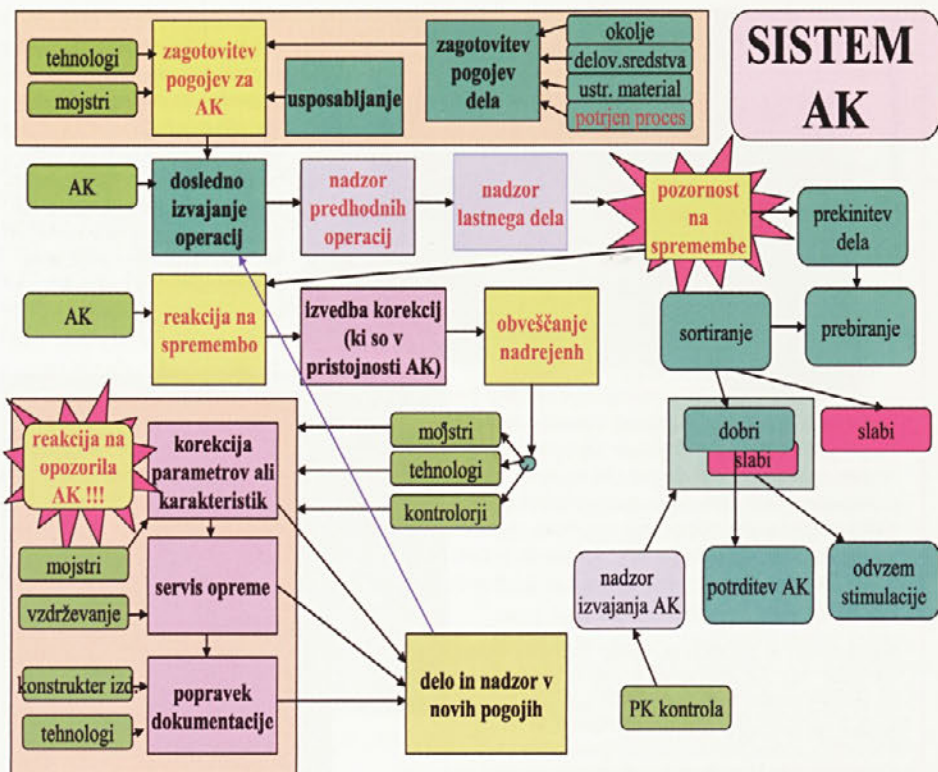
Anica Jelenc - blagajničarka

AVTOKONTROLA



Luka Klobučar

Prišel je 1. oktober in začetek obvezne delovne prakse v podjetju Domel. Eden izmed ciljev te prakse je napisati seminarsko nalogo o konkretni temi, ki si jo študent izbere sam, in jo tudi samostojno izvede. Ko sem premišljeval o naslovu, me je naenkrat začela zanimati kratica AK, ki sem jo opazil na domači intranet strani. Najprej sem pomislil, da gre za kakšen aeroklub, avto-klub ali atletski klub. Vendar sem potem izvedel, da gre za avtokontrolo. Odločil sem se in napisal seminarsko nalogo z naslovom Analiza in iskanje izboljšav sistema avtokontrole.



barva aktivnosti pripravljavnih služb ki so pogoj za učinkovito AVTOKONTROLO

Sistem avtokontrole

Nekateri ne vedo, kaj je avtokontrolo. Definicija avtokontrole je naslednja:

Avtokontrolo je sistem obvladovanja kakovosti, v katerem pripravljavne službe, vodstvo oddelka in avtokontrolorji s skupnimi aktivnostmi preprečujejo nastajanje slabe kakovosti. Avtokontrolo izvajajo delavci avtokontrolorji, ki so za svoje delo ustrezno usposobljeni in s svojim žigom jamčijo za ustrezno kakovost in označevanje izdelkov.

Torej iz definicije sledi, da če vsi avtokontrolorji dobro izvajajo avtokontrolo, potem slabe kakovosti ni. To pomeni samo dobre končne izdelke in nič izmeta. Nič izmeta pa pomeni tudi večji dobiček podjetja in velik prihranek ur.

Vendar v praksi temu ni tako. V tej seminarski nalogi sem zbral podatke o stanju izvajanja avtokontrole v preteklih treh letih. V vseh oddelkih je bilo največ avtokontrol z enim

slabim obhodom na mesec, tistih z dvema ali več slabimi obhodi pa je bilo zelo malo. Število avtokontrolorjev se je v oddelku PSD zelo spreminjalo, v oddelku montaže in PC EC pa je bilo število avtokontrolorjev konstantno enako.

To so samo grobi podatki, ki kažejo, da kakovost ni samo dobra, ampak je tudi slaba.

Trenutno delam v inženiringu kakovosti, kjer se stalno rešujejo reklamacije in odstopanja kakovosti (OK-1). Beležijo pa se tudi podatki, kolikšni so bili stroški izmeta polizdelkov in izdelkov. Podatki so zanimivi.

V letošnjem februarju so nastali največji stroški pri izmetu gredi, narejene za podjetje Stihl, katere cena je 4,4 € na kos. Izmeta je bilo 38 kosov od 2051 izdelanih, kar pomeni 167,2 €. Najmanjši stroški pa so nastali pri izmetu gredi, narejenih za podjetje Philips. Tako je bilo v februarju za to podjetje narejenih 123.916

gredi, od tega je bilo 1227 slabih, strošek slabih gredi pa je bil 338 €. In tako se stroški nabirajo in nabirajo. Gre pa tudi za veliko časa, ki se porabi za rešitev izmeta. Tako traja rešitev izmeta od ugotovitve, da so izdelki slabi, do izpeljave rešitve težave v povprečju od nekaj ur do nekaj dni ali celo tednov. Vse je odvisno od velikosti problema, števila slabih kosov in drugih kriterijev, ki odločajo o času rešitve. In tu je delo vsakega avtokontrolorja zelo pomembno. Tako so samo stroški reklamacij, odstopanja kakovosti (OK-1) in drugi stroški slabe kakovosti stali kar 779.011 €, kar je približno 65.000 € na mesec.

To pa je kar nekaj. Iz tega lahko ugotovimo, da lahko vsak avtokontrolor pomembno vpliva na uspešnost podjetja. Pa ne samo avtokontrolor, vsi lahko pripomoremo k temu. Več avtokontrolorjev in zaposlenih odgovorno opravlja svoje delo, bolj gre podjetju.

Upam pa, da bo s časom čim manj zaposlenih ob omembi kratice AK pomislilo na avto-klub ali atletski klub, ampak bodo vedeli, da je to avtokontrolo in kako pomembna je.

EVIDENČNI LIST

450.2.223		153543		
KODA		ŠT.NALOGA		
OP.	DELAV.	DATUM	DOBRI	SLABI
600	4485	11.12	20	4485
				AK

Obr.:05-09

Evidenčni list

DELOVNA USPEŠNOST POSAMEZNIKA



Romana Kavčič
vodja projekta

Po uvedbi obračuna plač v SAP imamo priložnost v informacijski sistem vključiti tudi ocenjevanje delovne uspešnosti posameznika (osebna ocena). Z vpeljavo novosti, bodo vnosi ocenitev s strani nadrejenih vplivali na direktni obračun plače. Vnosi s strani računovodstva, s tem ne bodo več potrebni.

NOVOSTI SISTEMA:

1. Ocenjevalci bodo direktno nadrejeni.
2. Ocenjevalci bodo osebne ocene vnašali direktno v SAP.
3. Pred samim obračunom plač je predvideno, da vodje ocene pregledajo in potrdijo.
4. Prekoračitev mase nad 5% ne bo možna, ker se bo izdelela sistemska blokada nadaljne potrditve vnosov ocen, v primeru presega kvote.
5. Obdobje ocenjevanja je od 1 do 6 mesecev.
6. Po šestih mesecih – junija in decembra, gredo vse ocene delavcem na sredjo vrednost plačilnega razreda (100%). Pomeni, da bodo morale biti ocene na novo podeljene.

Izgled programa kamor se bodo vnašale osebne ocene

Prvi ekran – vnesemo osebno številko nadrejenega (ocenjevalca) in mesec vnosa.

Avtorja programa: Majda Pipan, Egi Žaberl.

Splošne informacije o kriterijih in podrobnejših pravih ocenjevanja so v Organizacijskem predpisu Delovna uspešnost posameznika.

HVALA vsem, ki ste sodelovali pri oblikovanju posodobitve sistema in vsem, ki ste omogočili, da se je to lahko izpeljalo.

Osebna ocena

Novo točke za Marijo Novak.

Osebna ocena

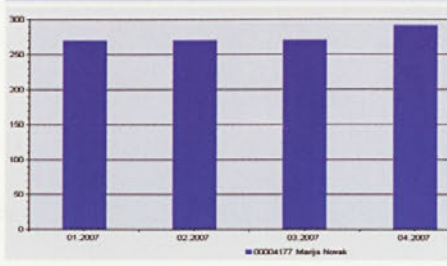
Novo točke za Kovač Jožefa.

Osebna ocena

Osebnostna št.	Iz in priimek	Ocena	Prej	Grupa	Točke	Količnik	Ime
00004177	Marija Novak	00270	00270	24	00265	1,02	Samostojni programer - programer 1
00003192	Janez Kovač	00290	00290	25	00276	1,05	Samostojni programer - programer 1
Količnik za skupino:							1,04

Prikaz trenutnega stanja.

Graf



Grafični prikaz sprememb delovne uspešnosti posameznika po mesecih

Osebnostna št.	Iz in priimek	Ocena	Prej	Grupa	Točke	Količnik	Ime
00004177	Marija Novak	00291	00270	24	00265	1,10	Samostojni programer - programer 1
00003192	Janez Kovač	00270	00290	25	00276	1,01	Samostojni programer - programer 1
Količnik za skupino:							1,05

Novo skupno stanje.

Od vsakega po njegovih sposobnostih, vsakemu po njegovih potrebah.

Kritika programa iz Gotha,...

GLASBENA

SKUPINA LADY'S FIRST



Andreja Kenda

Tomaž Frelj se poleg službe ukvarja še s toliko stvarmi, da je kar težko opisati vse, kar počne. Na prvem mestu je njegovo delovanje v glasbeni skupini Lady's first, poleg tega pa se ukvarja še z ozvočevanjem, studijskim snemanjem, editiranjem, masteringom ... Ob glasbi pa sta njegova konjička še motorizem in ribištvo.

V Domelu dela že dolgih 16 let. V tem času je prekriziral pot od kontrolorja do mojstra, in sicer od rotorskih do statorskih linij. Trenutno je na statorskih linijah 5 in 6, po potrebi pa včasih še na linijah 1 in 2 ter na liniji 460, če je potrebno kaj naviti za oddelek razvoja. Glasbeno kariero trenutno gradi z blejsko-tržiško rock skupino Lady's first, v kateri nastopa kot solo kitarist, back vokalist, tonski mojster, studijski mojster, producent in avtor glasbe štirih skladb na lani izdanem prvencu 911. Poleg njega so v skupini še vokalist Domen Guzeli, basist Simon Čarman, ritem kitarist Miha Oman in bobnar Miha Plesničar. S skupino so obredli kar dober kos Slovenije in samo lani odigrali čez 40 koncertov. Najodmevnejši so bili moto-zbori v Besnici, Žireh, Ankaranu, najbolj noro pa je bilo na predstavitvi videospota in albuma v Rock baru na Bledu ter na promocijskem koncertu, ko je lokal obakrat pokal po šivih od navdušene publike. Kje vse so igrali, lahko preberete na njihovi internetni strani www.ladys-first.net, kjer je tudi kar nekaj slik. Prav v tem letu so naštudiral še koncert z akustičnimi kitarami, s čimer so se približali publikli tudi v lokalih s slabšo akustiko, kjer glasnost benda s polno opremo ni bila sprejemljiva (beri žaganje). Pa še kratka predstavitev prvenca 911; na njem je 9 skladb in še ena v akustični podobi. Nastal je kar pri Tomažu v dnevni sobi, kjer si je za računalnikom krajšal poletne



urice s snemanjem in miksanjem materiala in po približno enem mesecu je nastalo tisto, kar se da sedaj dobiti v konkretni obliki, kot se za album spodobi. Pesmi so pretežno rokeroško žagajoče, besedila so v angleščini z izjemo dveh balad, ki sta v slovenskem jeziku. Naslovna skladba 911, za katero so posneli tudi videospot, opeva »filinge« iz dni po terorističnem napadu na dvojčka z Manhattna in nekako sporoča zmago dobrega nad zlim kljub visokim davkom ... Glede na to, da je to sploh prvi poskus preriniti se s tem bendom na površje, je z uspehom še kar zadovoljen, saj prodaja plošč gre proti koncu naklade, pa tudi videospot se vrti po raznih TV-postajah, še najbolj pa na

A kanalu v oddaji E+, kjer so bili več kot tri mesece na 1. mestu. Posledično se je povečalo tudi povpraševanje po bendu, saj sedaj ni treba več toliko po kolenih prositi za »špile«. Prav v teh dneh pa fantje snemajo že svoj drugi videospot za skladbo Prazna cesta.

Tomaža pa se večkrat opazi tudi za mešalno mizo na manjših pa tudi večjih kulturnih ali zabavnih prireditvah, kjer z ekipo poskrbi za dobro slišnost pa tudi osvetljenost prizorišč ter svetlobne efekte. Med odmevnejšimi je bil prvomajski koncert benda Big foot mama v Selcih, kjer so s pravo mero ozvočenja zadostili potrebam tako organizatorja kot nastopajočih in končno tudi okrog dvatisočglave publike, ki se je nagnetla v šotor. Odmeven pa je bil tudi predstavitveni koncert skupine Lady's first v KUD-u France Prešeren v Ljubljani, kjer so

odlični zvok nadgradili še z mooving headi, ki so s svojimi žarki rezali po odru in naredili vtis koncerta veliko večjih dimenzij. Prevzeli so tudi par moto-zborov, kjer je dobra glasba tudi važen dejavnik obiska. Sodelujejo z narodnozabavnim ansamblom ZAKA PA NE, ki je leta 2005 recimo igral na Domelovem pikniku v Selcih, tako da delujejo praktično povsod in s komerkoli.

Ko pa se pokaže kanček prostega časa, pa ga vsaj v bolj toplih dneh izkoristi za kakšno vožnjo z motorjem. Relacije so zelo odvisne od prostega časa, ki ga ima na voljo, in se zna zgoditi, da se že pred 1. majem pelje kar globoko v Dalmacijo, vsaj do Paga, ki mu je že skoraj domač. Letni dopust preživi obvezno na dveh kolesih, saj je njegov motor tak, da na njem lahko pelje tudi večjo količino prtljage (ima namreč za čez 150 litrov vsebine prtljažnih kovčkov in »tank torb«), ki jo potrebuje njegova boljša polovica, ki je tudi obvezna na motorju. V lanskem letu sta tako pripotovala do Makarske in si tam ogledala prav vse sosednje kraje in le huda vročina jima je preprečila, da nista šla prav do Črne gore, za kar pa se že menijo s prijatelji za letošnji dopust.

Največ pa je nedeljskih popoldanskih izletov po Sloveniji, kjer se da tudi kar dosti obresti, sploh poleti, ko je dan dolg, le voljo je treba imeti. To pa zaenkrat pri Tomažu še ni problem!

Prav na koncu pa je izdal še načrte za letos: »Preko Srbije v Črno goro, mogoče Makedonijo in čez Dolomite, pa kak brt čez Vršč, pa ... Pol bo pa itak že zima.«



ODBOJKA



Aleksander Volf

Tako, kot že prejšnja leta so se tudi naši ekipe, udeležile že 13. prvenstva v odbojki. Tekmovanje je organiziral Zavod za šport Škofja Loka in je potekalo v športni dvorani Poden.

ŠPORTNI POZDRAV!

Rezultati PREDTEKMOVANJ, najboljše štiri ekipe pri ženskah in moških so na zaključnem tekmovanju igrali za 1. mesto ostale ekipe za 5. mesto.

ZAKLJUČNI REZULTATI MOŠKE ekipe

ZA 1. MESTO:

KAJBI : ŠD DRAŽGOŠE	2:0
ŽIRI : KR » NEKI »	0:2
ŽIRI : ŠD DRAŽGOŠE	2:0
KR«NEKI« : KAJBI	2:0

ZA 5. MESTO:

DOMEL : TERMO mladi	2:0
TERMO mladi : ŠPORTNA ZVEZA	2:0
ŠPORTNA ZVEZA : DOMEL	0:2

VRSTNI RED EKIP :

MESTO	EKIPA	SET RAZLIKA	TOČKE
1.	KAJBI	14:1	20
2.	ŽIRI	12:5	16
3.	KR »NEKI«	10:6	14
4.	ŠD DRAŽGOŠE	9:8	11
5.	DOMEL	7:8	10
6.	KLUB ŠKOF. ŠTUDENTOV	8:9	9
7.	ŠPORTNA ZVEZA	3:13	3
8.	TERMO mladi	1:14	1

ZAKLJUČNI REZULTATI ŽENSKE ekipe

ZA 1. MESTO:

AVTOODPAD BINE : ZZD	2:0
VETERANKE : OK PARTIZAN	2:1
OK PARTIZAN : ZZD	2:0
AVTOODPAD BINE : VETERANKE	1:2

ZA 5. MESTO:

DOMEL : SKOKICE	2:0
ŠD DRAŽGOŠE : SKOKICE	1:2
DOMEL : ŠD DRAŽGOŠE	2:0

VRSTNI RED EKIP :

MESTO	EKIPA	SET RAZLIKA	TOČKE
1.	AVTOODPAD BINE	13:4	17
2.	VETERANKE	12:4	16
3.	ŽOK PARTIZAN	10:5	14
4.	ZVEZA ZAPOS. ZUNAJ OB.	9:6	13
5.	DOMEL	7:9	9
6.	ŠD DRAŽGOŠE	6:8	9
7.	KLUB ŠKOF. ŠTUDENTOV	4:13	4
8.	SKOKICE	2:14	2

REZULTATI tekmovanj MEŠANIH EKIP

SELCA : SAMARA	0:2
ŠD DRAŽGOŠE : SELCA	2:0
ŠD DRAŽGOŠE : SAMARA	0:2

VRSTNI RED EKIP:

1. SAMARA
2. ŠD DRAŽGOŠE
3. SELCA



Z
INOVACIJAMI
DO
USPEHA



DOMEL[®]
Ustvarjamo gibanje!