

ZAGON

Glasilo skupine Iskra Avtoelektrika, Šempeter pri Gorici, št.4/2008

Miloš Požar – CIO leta 2007

Zaposlovanje v preteklem letu

Novosti v SPE Mehatronika

Ekološka in energetska učinkovita Livarna Komen

Zdravje in kajenje se izključujeta

April 2008



Iskra
Skupina Iskra Avtoelektrika

**Izdajatelj**

Iskra Avtoelektrika, d.d.

UREDNIŠKI ODBOR**Glavni urednik**

Erik Panjtar

Člani uredniškega odbora

Vojko Fon

Tanja Krapež

Alenka Kravos

Vojko Križman

Mira Lah

Fotografija na naslovnici

Miran Polanc

Prelom, grafična priprava

Advertus, d.o.o.

Koncept in oblikovanje

Advertus, d.o.o.

Lektoriranje

Iskra Avtoelektrika d.d.

Naslov uredništva

Iskra Avtoelektrika, d.d.

Polje 15

5290 Šempeter pri Gorici

05 / 3393-346

irena.zgavc@iskra-ae.com

Naklada

1700 izvodov

Uvodnik	3
Zaposlovanje v preteklem letu	4
CIO leta 2007	6
Državno prvenstvo viličaristov	8
Novosti na CeBITu 2008	8
Med top mladimi menedžerji	9
Novo podjetje v Indiji	9
Dosežki in načrti SPE Mehatronika	10
Projekt 6 Sigma	12
Kajenje in zdravje	13
Številne aktivnosti Livarne Komen	14
Sodelavci iz Irana na izobraževanju	16
Ljudje	18
Smeh	19
Šolanje ob delu	20

NISMO SE ŠE SPOZNALI



Vsako novo poznanstvo prinese nekatera ugibanja. Kakšna je pravzaprav ta oseba? Ji lahko zaupam? Kaj mi bo to poznanstvo prineslo? Upam, da se bomo v prihodnje lahko bolje spoznali, plodno sodelovali in skupaj ustvarjali naše interno glasilo.

Ne vem, ali ste opazili, vendar pri pripravi glasila sodelujem od februarja, ko se je upokojil njegov dolgoletni urednik Marko Rakušček. Iskra Avtoelektrika interna glasila nepretrgoma izdaja že od njene ustanovitve leta 1960. V tem času so izhajala štiri različna, med njimi je nazadnje maja leta 2006 začel izhajati Zagon.

Oblikovanje internega glasila bo zame nov izziv, pri katerem bom vesela vaše pomoči. Predvsem mi bodo v oporo vaše želje in pričakovanja glede glasila, saj bi vanj rada vnesla vsebine, ki vas zanimajo, in pisala o tistem, o čemer se sprašujete. To ne bo mogoče brez vašega sodelovanja, zato sprejemam vse vaše predloge, kritike in pobude ter vas vabim k sodelovanju s prispevki.

Načinov, kako se lahko vključite, je ogromno. Poleg prispevkov z vašega delovnega področja, bodo več kot dobrodošli tudi drugi, ki se bodo nekoliko bolj nanašali na vaš prosti čas oziroma vas osebno. Tu so možnosti za sodelovanje tako rekoč neomejene.

Če na primer radi spoznavate neznane kraje, ki jih želite predstaviti tudi drugim, vam bomo to z veseljem omogočili. Morda pa ste spretni s fotografskim aparatom in bi radi objavili katero izmed vaših fotografij, ali pa imate kakšen drug zanimiv konjiček. Prav tako odprtih rok sprejemamo dobre šale, uganke ali celo križanke. Če praznujete kakšno prelomnico v vašem življenju in bi to delili z nami, je odgovor enak.

Upam, da se v čem od naštetega prepoznate ali vsaj sprejemate namig. Z različnimi vsebinami bomo obogatili interno glasilo, posledično pa nekoliko bolje spoznali drug drugega in naše skupno delovno okolje. Od vseh nas je odvisno, kako bomo uspeli izkoristiti komunikacijske kanale, ki so nam na voljo, ter si olajšati in lepšati službeni vsakdan. Organizacija je seštevek vseh njenih članov, zato je prispevek vsakega od nas pomemben.

Morda bodo nekoliko spodbudno na vas vplivali tudi pomladni sončni dnevi, ki jih v maju pričakujemo kaj več, kot smo jih bili deležni v aprilu. Po deževnih in mrkih dneh, bo sonce res imelo blagodejen vpliv. Če vas je spremljala spomladanska utrujenost, upam, da vas je doslej že minila in ste ponovno polni energije.

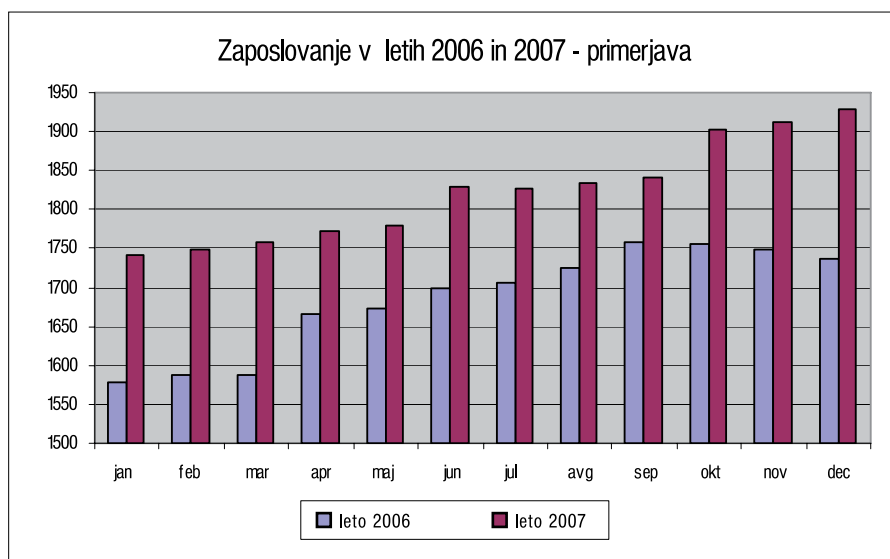
Irena Žgavc

ZAPOSLOVANJE V PRETEKLEM LETU

Za zaposlovanje v letu 2007 je bilo značilno stalno izražanje potreb po novih zaposlitvah v vseh strateških poslovnih enotah. To je pomenilo, da smo preko celega leta intenzivno izvajali proces zaposlovanja – od iskanja kandidatov za zaposlitev, izvajanja intervjujev, organiziranja razgovorov do same izvedbe zaposlitve.

V letu 2007 smo izvedli 32 zunanjih objav za prosta delovna mesta in 33 internih evidentiranj. Zaposlili smo 335 novih sodelavcev. Družbo je zapustilo 146 ljudi, od tega smo imeli 63 upokojitev, 43 je bilo sporazumnih prekinitev pogodb, 28 pa prekinitev pogodb za določen čas.

Število zaposlenih za določen čas je v letu 2007 naraščalo preko celega leta in decembra doseglo številko 420, kar je največ doslej. Povečalo se je namreč za 244 sodelavcev.



Število zaposlenih v delniški družbi

Zaposleni	leto/mesec	jan	feb	mar	apr	maj	jun	jul	avg	sep	okt	nov	dec
Skupaj	leto 2006	1578	1588	1588	1665	1673	1699	1706	1725	1758	1755	1748	1737
	leto 2007	1741	1749	1759	1772	1779	1830	1827	1835	1842	1902	1913	1926
Določen čas	leto 2006	131	141	140	137	145	143	188	188	226	215	214	176
	leto 2007	180	188	197	201	209	259	276	290	303	370	392	420

Gibanje zaposlenih po letih v d.d. (stanje 31. december)

Leto	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Število zaposlenih	1377	1405	1419	1538	1491	1526	1516	1555	1566	1737	1926

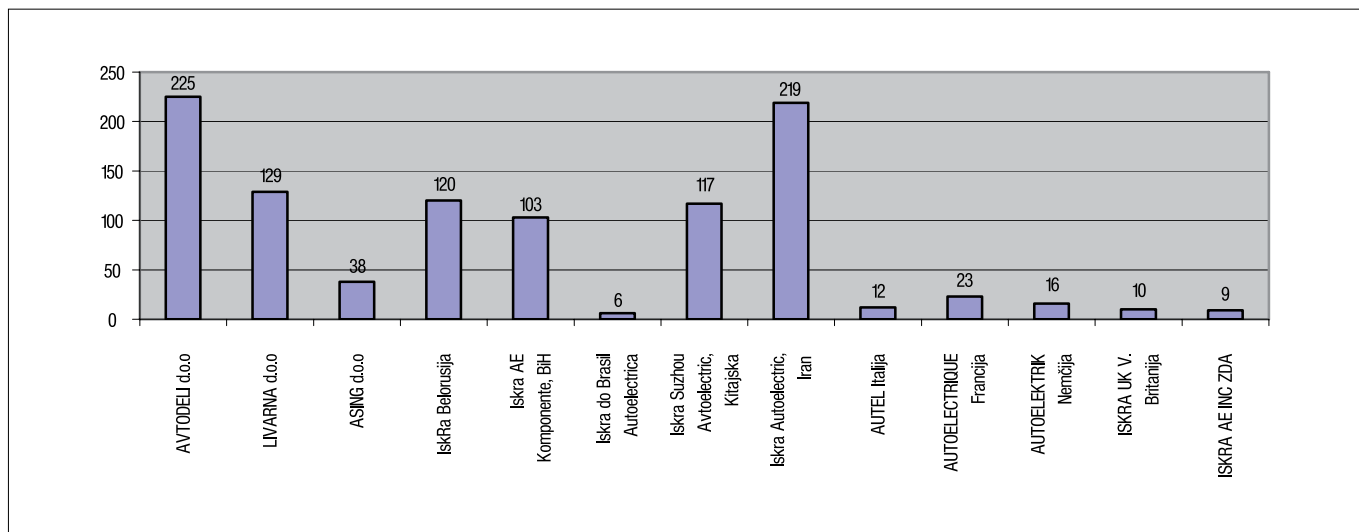
Kot vidimo v tabeli, število zaposlenih v d.d. vztrajno narašča. Leta 2007 smo imeli 335 vstopov in 146 izstopov.

Zaposleni v SPE, direkcijah in razvojnem centru

OE	AEL	POS	SED	TRA	MEH	UPR	PRO	INS	NAB	TEH	FIN	EKI	RAL	KAO
Leto 2004	527	364	297	19	0	8	11	53	16	130	14	39	51	26
Leto 2005	528	324	284	20	51	8	11	57	16	135	14	39	51	28
Leto 2006	538	337	340	47	148	7	12	58	61	55	14	41	50	29
Leto 2007	630	337	395	50	175	8	12	61	65	57	13	46	48	31

Število zaposlenih se je v strateških poslovnih enotah povečalo za 177 ljudi, v direkcijah pa za 14 ljudi. Strateške poslovne enote zaposlujejo 1587 ljudi (82%), v ostalih direkcijah in v razvojnem centru pa je zaposlenih 341 ljudi (18%).

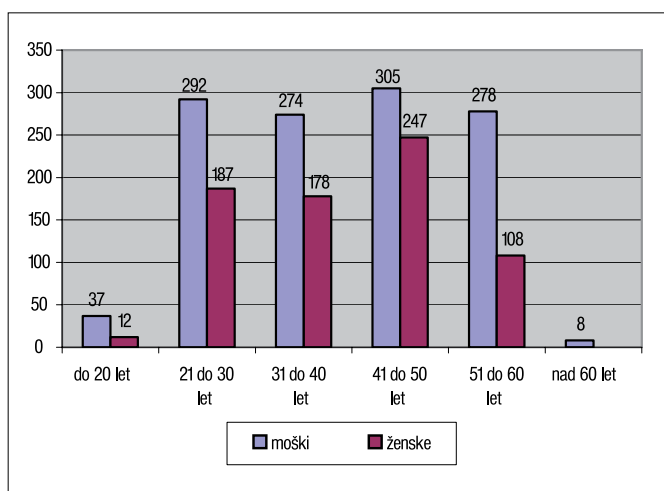
Zaposleni v skupini Iskra Avtoelektrika



Skupina Iskra Avtoelektrika je konec leta 2007 zaposlovala 2956 ljudi. V treh odvisnih proizvodnih družbah v Sloveniji (Avtodeli d.o.o., Bovec, Livarna d.o.o., Komen in Asing d.o.o., Šempeter pri Gorici) dela 392 ljudi, v proizvodnih družbah v tujini (Iskra, Belorusija, Iskra

AE Komponente, BiH, Iskra do Brasil Autoelectrica, Brazilija, Iskra Suzhou Avtoelectric, Kitajska, in Iskra Autoelectric, Iran) pa 565 ljudi, kar je 113 več kot lani. V petih trgovskih družbah v tujini (Italiji, Franciji, Nemčiji, Veliki Britaniji in ZDA) je zaposlenih 70 ljudi.

Struktura zaposlenih glede na spol in starost



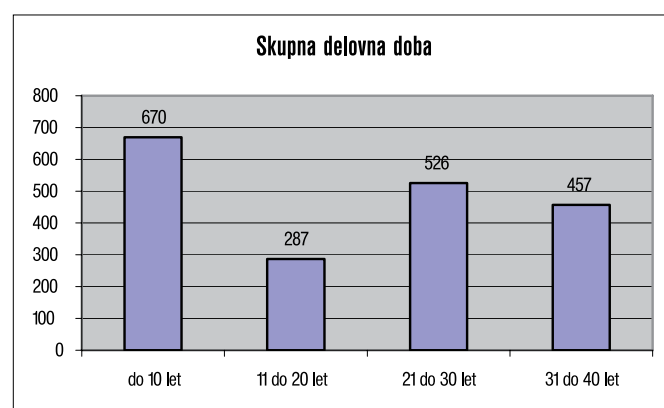
V Iskri Avtoelektriki d.d. je zaposlenih več moških kot žensk in to v vseh starostnih skupinah. Povprečna starost zaposlenih je 39 let in 11 mesecev, kar pomeni, da smo se v primerjavi s prejšnjim letom »pomladili« za 1 leto. V primerjavi s prejšnjimi leti se je struktura po starostnih skupinah porazdelila bolj enakomerno. Moških je 1194, kar znaša 62% vseh zaposlenih (v letu 2006 64,4%), žensk pa 732, kar znaša 38% (v letu 2006 35,6%). Struktura po spolu se je torej spremenila v prid žensk.

Struktura zaposlenih po dejanski izobrazbi

Stopnja izobrazbe	Zaposleni		Razlika
	31.12.2006	31.12.2007	
VIII	4	4	+ 0
VII/2	15	19	+ 4
VII/1	133	141	+ 8
VII	77	88	+11
VI/1	77	81	+ 4
V	326	357	+ 31
IV	485	547	+62
III	26	47	+21
II	436	501	+ 65
I	158	141	- 17
Skupaj	1737	1926	+189

Tabela prikazuje izobrazbeno strukturo zaposlenih – dejansko izobrazbo. Razen na I. stopnji, se je število zaposlenih povečalo na vseh stopnjah izobrazbe. Zaposlovali smo predvsem ljudi z dokončano osnovno šolo ter poklicno in srednjo izobrazbo.

Struktura zaposlenih po delovni dobi



V letu 2007 se je povečalo število ljudi, ki imajo do 10 let skupne delovne dobe za 158, tistih, ki imajo do 20 let skupne delovne dobe, za 19 in tistih, ki imajo do 30 let skupne delovne dobe, za 29. Število ljudi, ki imajo do 40 let skupne delovne dobe, se je zmanjšalo za 16. Povprečna skupna delovna doba zaposlenih je 19 let in 1 mesec, kar je 15 mesecev manj kot v decembru 2006. Trend pomlajevanja kolektiva se je v letu 2007 nadaljeval.

Marjeta Stepančič Slavec,
vodja sektorja za kadrovanje in razvoj

CIO leta 2007



Direktor direkcije organizacije in informatike mag. Miloš Požar je iz rok ministra za gospodarstvo mag. Andreja Vizjaka konec marca prejel nagrado CIO leta, ki se za izjemne dosežke na področju informatike podeljuje IT menedžerjem. Namen nagrade je krepiti pomen in vlogo informacijske tehnologije v gospodarskih družbah z izpostavljanjem največjih dosežkov na tem področju ter posledično prispevati k večji odličnosti in uspešnosti slovenskega gospodarstva. Nagrado CIO (Chief Information Officer) leta so tokrat podelili tretjič.

G. Požar, najprej čestitke za priznanje. Veliko truda je potrebno vložiti v rezultate, ki jih priznava in ceni tudi širša javnost. Je priznanje nagrada za preteklo delo?

Priznanje je prišlo nepričakovano. Veliko je dobrih vodij informatike v Sloveniji in v veliko čast mi je, da sem bil povabljen med nominirance za to priznanje. Ponosen sem, da je delo ekipe v Iskri Avtoelektriki tako visoko cenjeno, da smo bili postavljeni za vzor. Iskrina informatika ni od včeraj. Lastno programiranje je bilo v podjetju vpeljano že leta 1980, lasten računalniški center pa je bil postavljen pet let kasneje. Tudi ta tradicija daje skupini, ki dela na področju informatike, dodatno verodostojnost. Skoraj dvajset let, do leta 2004, je skupina sama razvijala poslovni informacijski sistem in ga prilagajala zahtevam procesov. Zatem smo prešli na sistem SAP, ki uspešno teče že četrto leto. Ponosen sem, da sem del te skupine že od leta 1995. Priznanje je podeljeno za nadpovprečne rezultate, ki jih je skupina dosegla s povprečnimi viri.

Strokovni odbor, ki so ga sestavljali predstavniki IT menedžerjev slovenskih podjetij in novinarjev, je izbral med 18-imi kandidati. Predsednik strokovnega odbora Simon Žnidar je pojasnil, da so kandidate in njihove dosežke ocenjevali z vidika: vodstvenih sposobnosti, vpliva na strategijo podjetja oziroma organizacije, vlogo in pomen, ki ga ima IT v organizaciji, vpliva na poslovanje, strokovno zahtevnost in obsežnost sprememb. Lahko naštejete nekaj dosežkov direkcije, ki so najverjetneje vplivali na odločitev ocenjevalcev?

Postavili smo koncept poenotenja IT za celotno skupino in vpeljali enoten poslovni informacijski sistem (ERP). Pripravljena je strategija razvoja informacijske podpore poslovnim procesom skupine ter vzpostavljen sistem upravljanja z IT podprtih procesov in sistem strateškega upravljanja (governance) za IT, ki omogoča stalno načrtovanje razvoja IT in njegovo spremljanje. Ocenjena je trenutna zrelost teh procesov in postavljeni so cilji in

naloge za njihovo izboljšanje. Rezultat tega delovanja je celovitejša informacijska podpora poslovanja PS in racionalnejša izraba temu namenjenih virov.

S pristopom strateškega upravljanja IT po načelih EFQM oziroma PRSPO (priznanja Republike Slovenije za poslovno odličnost) in uporabe modela COBIT je bila v podjetju vzpostavljena jasna in operativna vez med poslovnim in informacijskim delom poslovnega sistema.

Brez dobre ekipe sodelavcev verjetno ne gre?

Upravljanje informatike zahteva izredno veliko znanj z različnih področij. Posebno potrebna tehnološka znanja izredno hitro zastarajo, zato je tu pomembno usklajeno delo ekipe, ki si zna razdeliti strateško in operativno delo. Lastnosti, ki jih potrebuje IT ekipa, so zelo pisane: od trdih, tehnoloških pristopov do človeške občutljivosti za težave uporabnikov. Prav tak kolektiv smo pri nas sestavili.

Ves čas je potrebno krmariti med željami uporabnikov, informatikov ter tehnološkimi in finančnimi možnostmi. Zelo pomembno je tudi vključevanje uporabnikov v načrtovanje in uvajanje novih IT podpor.

Vsebinsko dobra fotografija nastane zaradi dobrega fotografa in ne po zaslugi dobrega fotoaparata. Seveda tudi tehnika prispeva k odličnosti, vendar je pod fotografijo podpisan fotograf in ne fotoaparati. Tako je tudi v informatiki: tisti, ki pozna vsebino, jo razume in zna predstaviti sodelavcem, ima največje zasluge za dober rezultat.

Kateri projekti vas trenutno najbolj zaposlujejo?

V teku je nekaj večjih projektov in kopica nalog. Trenutno poteka zamenjava strežnikov in diskovja za poslovni (SAP) in razvojni (CAX, PLM) informacijski sistem. V polnem zamahu je prenova kadrovskega informacijskega sistema (Kadris), v sklopu katerega je bil že izveden obračun plač. V začetni fazi je zamenjava operacijskega sistema, nadgradnja podatkovne baze in prehod na novo verzijo SAP. Ta projekt bo po oceni svetovalcev in nekaterih podjetij, s katerimi si izmenjujemo izkušnje, terjati pet mesecev intenzivnega dela. Testirati bo potrebno vse transakcije SAP in odpravljati nepravilno delovanje, preden bo sistem predan v redno uporabo. Po prehodu namreč ni več mogoč umik na staro verzijo, težave pa so lahko podobne kot ob prvem zagonu informacijskega sistema SAP. Vendar ti projekti ne pomenijo velike dodane vrednosti za poslovanje podjetja, so le infrastrukturne narave in so tako nujni.

Pravo poslovno vrednost imata projekta ROLLBRA in ROLLIT, ki sta že v teku in s katerima uvajamo enoten informacijsko podprt poslovni sistem v naši družbi v Italiji in Braziliji. Najmočnejšo vlogo pri njihju nosijo ključni uporabniki iz matične družbe, ki so sodelovali že v preteklih projektih v družbah, v katerih smo ta sistem že postavili. To so: matična družba v Šempetru, orodjarna, proizvodne družbe v Komnu, na Kitajskem in v Bosni ter prodajna družba v Nemčiji.

Kot ste nedavno pojasnili, zaposleni v direkciji

polovico svojih moči vlagate v razvoj, ostali del pa v vzdrževanje sistema, upravljanje in administracijo ter pomoč uporabnikom. Razmerje naj ne bi bilo najbolj optimalno, saj primanjkuje časa za samo vzdrževanje sistema.

V direkciji imamo vpeljan sistem mesečnih poročil o delu, ki niso namenjena ocenjevanju dela posameznika, ampak ugotavljanju, kam direkcija vlaga svoje vire. Tako vsak od sodelavcev vsak mesec oceni, kolikšen del svojega časa je porabil za posamezne razpisane naloge in projekte. Sistem je avtomatiziran in tako sproti dobimo podatke, ki služijo upravljanju direkcije. Izkaz lanskega leta nam kaže, da smo polovico svojega delovnega časa porabili za razvoj, torej izdelavo novih računalniških programov in širjenje informacijskega sistema v odvisne družbe. To sicer izgleda zelo vzpodbudno, vendar ima svoje pasti. Tako velika produkcija lahko pomeni slabše vzdrževanje, manj natančno dokumentiranje in na krajši rok več težav pri zagonu novih pridobitev. Na daljši rok lahko privede do izbruha skritih in spregledanih problemov.

V ožji izbor so se poleg vas uvrstili kandidati iz različnih podjetij in panog, kot so Era, Hidria, Lek, ministrstvo za javno upravo, Probanka, TPV in Trimo. Ali obstaja univerzalna formula, ki bi vedno pripeljala do optimalnih rezultatov na področju informacijske tehnologije in bi bila uporabna v vseh okoljih?

Receptov za uspeh se ne da kopirati. Potrebno pa jih je poznati in iz njih izluščiti bistvo, ki je skladno z okoljem, v katerem delujemo. Predvsem je potrebno imeti jasno vizijo, kaj želimo in kam gremo. Zato je ta pot za vsako podjetje malce drugačna. Za globalizacijo Iskre Avtoelektrike je zelo pomemben vidik integrirane rasti skupine. Pri tem ima veliko vlogo prav informatika, ki mora poskrbeti za enoten vpogled v poslovanje vseh podjetij skupine. Tako se je tudi ekipa za IT podporo razvila iz skupine za lokalno podporo v informacijski center, ki podpira matično podjetje in številne hčerinske družbe.

Katere so po vašem mnenju glavne kvalitete dobrega IT menedžerja?

Vedno bolj stopajo v ospredje poslovna

znanja, ki jih mora razumeti IT menedžer. Pomembno je razumeti poslovne procese, ki morajo biti prepoznani in zapisani. Pri tem moramo paziti na to, da ne pretiravamo z administracijo, ki bi lahko bila le sama sebi namen in pomeni odpor in nesprejemanje s strani udeležencev. Seveda je to mejo težko najti. Druga pomembna lastnost je ustrezna komunikacija s sodelavci in uporabniki IT. Prav tu vsi še vedno delamo veliko napak in imamo še veliko možnosti za napredovanje.

Kadar ne modelarite, pridno delate na strokovnem področju – tako so o vas ob prejemu priznanja zapisali na spletnem portalu za vse ljubitelje modelarstva, v katerega ste vključeni. Kdaj se je pri vas razvila ljubezen do letalskega modelarstva?

Vse se je začelo že v zgodnjem otroštvu z zlaganjem Lego kock. Ko sva z bratom, ki ga poznate kot projektanta v Asingu, prerasla to fazo, sva začela z gradnjo letočih modelov. Nadaljevala sva z lastnim načrtovanjem svojih modelov od zasnove aerodinamike do izbire materialov in gradnje letalskih modelov za različne discipline: od šolskih modelov do za upravljanje izredno zahtevnih modelov za zračne boje. In to nama je postalo tudi poklic: oba sva doštudirala strojništvo in se vsak na svoj način vključila v Iskrin poslovni sistem.

Nekoč ste bili tudi državni prvak v zračnih bojih z modeli letal iz druge svetovne vojne. Se še ukvarjate s tem?

Še vedno ohranjam kondicijo refleksov, koncentracije in globinskega vida za to panogo, čeprav odpeljem le nekaj tekem v sezoni brez ambicij poseganja po visokih uvrstitvah. Ko si s tako hitrim modelom v zraku, ne utegneš misliti na nič drugega in koncentracija izrine vse druge probleme. To je pravi »reset« in ker se to dogaja v dobri in zabavni družbi prijateljev, je koristno za uravnoteženje duha in premagovanje stresov, ki smo jih deležni vsak dan.

Hvala lepa!

Irena Žgavc

DRŽAVNO PRVENSTVO VILIČARISTOV

Sodelavec **Aleksander Škrli** je najprej zmagal na regijskem tekmovanju voznikov viličarjev, nato pa zasedel tretje mesto na 11. državnem prvenstvu. To je potekalo 12. aprila 2008 v Celju v okviru sejma logistike in transporta Logotrans. Državno prvenstvo poteka vsaki dve leti, sodelujoči pa morajo čim bolj in čim hitreje prevoziti tekmovalni poligon z raznimi umetno pripravljenimi ovirami. Letos se je za pokal potegovalo 25 finalistov, ki so se kvalificirali preko šestih regijskih društev strojnih inženirjev. »Na

tekmovanju predvsem šteje preciznost. Brez veselja za opravljanje dela priznanja ne bi bilo,« je povedal Škrli. V podjetju je zaposlen že 23 let in v tem času si je izkušnje nabiral na različnih delovnih mestih. Trenutno je zaposlen kot voznik viličarja, največ nalog pa opravi za SPE POS. Na naslednje državno prvenstvo se bo v skladu s pravili uvrstil neposredno in bo tako preskočil predhodne kvalifikacije. Čestitke!

(i.ž.)



Bronasti **Aleksander Škrli**.

NOVOSTI NA CEBITU 2008



A je to toplotni stroj ali računalnik?

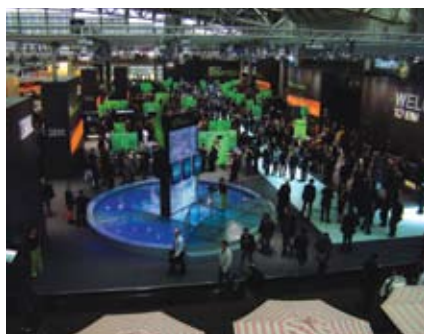
CeBIT je največji sejem informacijske tehnike, programske opreme in telekomunikacij na svetu. Potekal je med 4. in 9. marcem v Hannoveru v Nemčiji, predstavljalo pa se je skoraj 6000 razstavljalcev iz 77 držav.

Tudi CeBIT se preoblikuje. Če je bil včasih zasičen s hardware-om je bila letošnja predstava, predstava software-a, servisov in skrbi za okolje (green computing). Lahko bi rekli, da je bil letošnji CeBIT v slogu Microsoftovega slogana »People ready software«. Razen tega, da vista še ni zaživela, kot bi morala, je Microsoft naredil velik napredek na serverskem delu. Tu je strategijo obrnil (končno), saj se ne gre več revolucije, temveč evolucije, ki sloni na odprtih standardih. Trdijo, da bodo operacijski sistemi enaki vsaj naslednjih pet let (s popravki seveda). Če hočemo ali ne, postaja Microsoft na serverskem delu IT

okolja funkcionalno, tehnično, varnostno in sodobnim trendom v IT prilagojeno okolje, ki bo prisotno v kar velikem procentu informacijskih okolij (ni pa pričakovati tako velikega deleža kot na klient platformi).

Med množico novosti in trendov naj omenimo samo nekaj najbolj opaznih. Prvi je RFID, ki zamenjuje bar kode in bo v prihodnje prisoten povsod, že prav Orwellovsko. Mobilni telefoni se hitro preoblikujejo v komunikatorje in kaže, da bo funkcija telefoniranja le manj pomemben dodatek k vsem drugim funkcijam, npr. GPS, WLAN, email itd. Če bo en del logistike pokrit z RFID tehnologijo, bo drugi del sledenja pokrit z aktivnimi GPS sistemi, ki tudi prihajajo v množično uporabo.

Kljub deklarirani skrbi za okolje poraba energije za samo delovanje in hlajenje IT



Green computing po IBM-ovo

infrastrukture narašča. Če malo karikiram izgledajo IT naprave bolj toplotno kot informacijsko usmerjene. Polne so ventilatorjev, hladilnih naprav zračnega in drugih medijev v funkciji čim večjega odvajanja toplote. Računalniški centri proizvajajo že toliko »koncentrirane« toplote, da ne zadostujejo več klime v prostoru centra, temveč so potrebne t.i. »inline« hladilne naprave v računalniških omarah.

Še eno področje, ki se ga bolj ali manj vsi zavedamo, je bilo močno prisotno na sejmu, to je varnost. Ko govorimo o varnosti, mislimo varnost podatkov, varnost komuniciranja, dostopanja, kriptiranja itd. Vse bolj sovražen svet interneta zahteva vedno več virov za učinkovito in varno komuniciranje in poslovanje. IT industrija se trudi na več ravneh zajezi »malware«, ki vedno bolj ogrožajo IT poslovanje. Odvisno od narave komunikacije oziroma servisov so bolj ali manj uspešni. Pri e-pošti na primer nas čaka še kar nekaj preobrazb in časa, da bo komunikacija postala bolj čista. Za zadnje obdobje borbe proti vsem tem nevšečnostim je značilno, da varnostne rešitve postajajo vedno bolj »proaktivne« in se selijo na aktivno mrežno opremo.

Dušan Ličen

vodja področja cad in cam

MED TOP MLADIMI MENEDŽERJI



Tadeju Vidicu je priznanje izročila predsednica Sekcije mladih managerjev Tina Škerlj. Desno je predsednik Združenja Manager Slovenije in predsednik uprave Gorenja Frano Bobinac.

Združenje Manager Slovenije je na svojem Spomladanskem srečanju 2008, ki je potekalo 3. in 4. aprila v Portorožu, razglasilo prejemnika letošnje nagrade Mladi manager leta 2008. Združenje vsako leto nagrado podeljuje slovenskim mladim menedžerjem, katerih podjetja, ki jih vodijo oziroma katerih člani uprav so, dosegajo

nadpovprečne poslovne rezultate, izboljšanje poslovanja pa je v veliki meri prav rezultat uspešnega vodenja. Strokovna komisija je letos obravnavala deset prijav. Med finaliste za prejem nagrade je uvrstila člana uprave Iskre Avtoelektrike **mag. Tadeja Vidica**, predsednico uprave in glavno direktorico Name **Bernardo Trebušak** in predsednika uprave Adrie Airways **mag. Tadeja Tufka**, ki je nagrado tudi prejel.

Tadej Vidic je ob tej priložnosti povedal: »Za nagrado so me predlagali ožji sodelavci s predsednikom uprave na čelu z namenom, da bi dosežke Iskre Avtoelektrike in tudi moj prispevek k izboljšanju poslovanja predstavili širše v Sloveniji ter se nekoliko primerjali z ostalimi. Osebnostno sem zelo zadovoljen z uspehom. Po tihu sem pričakoval, da bi si Iskra Avtoelektrika in sam osebno zaslužila stopničke. Sam vrh je drugo vprašanje. Komisija se je odločila za Tadeja Tufka, ki je Adrio Airways iz negativnih števil dvignil v rentabilno poslovanje, in v tej konkurenci ni težko ne zmagati.« Daljši pogovor z njim bomo objavili v naslednji številki Zagona.

(i.ž.)

NOVO PODJETJE V INDIJI

V okviru globalizacijske strategije podjetje ustanavlja še joint-venture podjetje v Indiji in tako zaokrožuje mrežo proizvodnih podjetij na vseh pomembnejših rastočih trgih tako imenovane skupine držav BRIK – Brazilija, Rusija, Indija in Kitajska. Poslovni partner je znano indijsko podjetje, ki že proizvaja avtoelektrične proizvode.

Novo mešano podjetje bo začelo z montažo zaganjalnikov in alternatorjev še letos, kasneje pa bo osvojilo proizvodnjo delov z lokalnimi dobavitelji. Iskra Avtoelektrika je na indijskem trgu prisotna že več desetletij, kamor je prodala prvo licenco za proizvodnjo avtoelektrike že v letu 1982. Kasneje je iskala nove poslovne partnerje za lokalno proizvodnjo, saj je znano, da je Indija z visokimi uvoznimi dajatvami štela svoje proizvajalce. Zato je bilo potrebno najti partnerja, ki bi sodeloval pri postavljanju proizvodnje in nudil tržno podporo na veli-

kem indijskem trgu. Po preučitvi nekaterih potencialnih možnosti se je podjetje odločilo ustanoviti novo podjetje s partnerjem iz bližine New Delhija. Sovlaganja bodo v deležu 50:50, sama višina vlaganj pa bo določena z investicijskim programom, ki bo zaključen v naslednjih mesecih.

Prodaja avtoelektričnih proizvodov je v prvi vrsti namenjena evropskim proizvajalcem gospodarskih vozil, ki že imajo svoja proizvodna podjetja v Indiji in so že sedaj kupci proizvodov Iskre Avtoelektrike, kot so JCB, John Deere, Cummins itd. Del prodaje je načrtovan tudi za izvoz, kar bo prispevalo k zmanjševanju stroškov in povečanju ponudbe v skupini Iskra Avtoelektrika. Proizvodnja v novem podjetju bo na podlagi tehnologije in znanja Iskre Avtoelektrike in pod nadzorom Iskrinih strokovnjakov. Skupina Iskra Avtoelektrika z ustanovitvijo mešanega podjetja udejanja strateške

dejavnike: inovativnost, globalizacijo in odličnost.



Zaganjalnike in alternatorje bomo proizvajali tudi v Indiji.

DOSEŽKI IN NAČRTI SPE MEHATRONIKA

V okviru strateškega načrta Iskre Avtoelektrike za obdobje 2008 – 2011 smo ponovno prevetrili tudi položaj divizije Mehatronika na trgu in z manjšimi odstopanji ponovno potrdili zastavljeno strategijo iz leta 2005, ko je bila Mehatronika ustanovljena. Vizija divizije je biti priznan svetovni dobavitelj elektromotorjev ter komponent za sisteme mehatronike v avtomobilski industriji.



Vodja projekta **Marko Lemut** s sodelavci na novi liniji za proizvodnjo statorjev za kupca ZF Lenksysteme.



ODS Navijanje II, ki jo vodi **Sandi Nemec**, je v letu 2007 dosegla najboljše rezultate.

S ciljem uresničitve vizije, povečevanja konkurenčne prednosti na trgu in dviga dodane vrednosti, bodo glavne strategije divizije Mehatronika v naslednjem štiriletnem obdobju:

- zadržati in povečati tržni delež na segmentu motorjev za servovolanske sisteme ter iskati možnosti za pridobitev projektov na novih segmentih mehatronike (brake by wire, parking brake, ABS, avtomatski menjalniki, vzmetenja, klima itd)
- usmeritev v ponujanje celovitih rešitev (motor + krmilna elektronika)
- razvoj specifičnih izdelkov za posamezne niše ciljnih tržnih segmentov
- uvajanje sodobnih metod in orodij vitke proizvodnje za doseganje višje kakovosti in poslovne odličnosti
- stalno izobraževanje in spodbujanje inovativnosti
- globalni pristop

Divizija Mehatronika vidi svojo konkurenčno prednost predvsem v obvladovanju razvoja in znanj s področja motorjev in elektronike, novo pridobljenih proizvodnih in tehnoloških

znanj ter poznavanju zahtev avtomobilske industrije. Cilj divizije v naslednjem štiriletnem obdobju je doseči 15 odstotni tržni delež na segmentu motorjev za električne servovolane v Evropi. To pomeni pridobitev vsaj enega večjega projekta oziroma proizvodnjo 1,5 milijona motorjev v letu 2011.

Pomembnejši dosežki v letu 2007

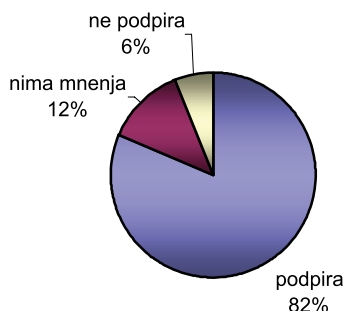
V lanskem letu smo izdelali 483.000 motorjev za Opel Corso, 55.000 kosov za Mini Cooper in 28.000 statorjev za Opel Astro ter dosegli plan prodaje v višini 17,6 milijona evrov oziroma 103 odstotke načrta.

Najpomembnejša aktivnost lani je bila vsekakor priprava in zagon nove linije za proizvodnjo statorjev za Opel Astro. Po skoraj dveletnih pripravah je decembra 2007 proizvodnja končno stekla in začeli smo z rednimi dobavami statorjev našemu dolgoletnemu kupcu in partnerju ZFLS iz Berlina. Poudariti je potrebno 'partnerju', saj je podjetje soinvestiralo v proizvodno opremo in tako nase prevzelo del bremena. Navijalna

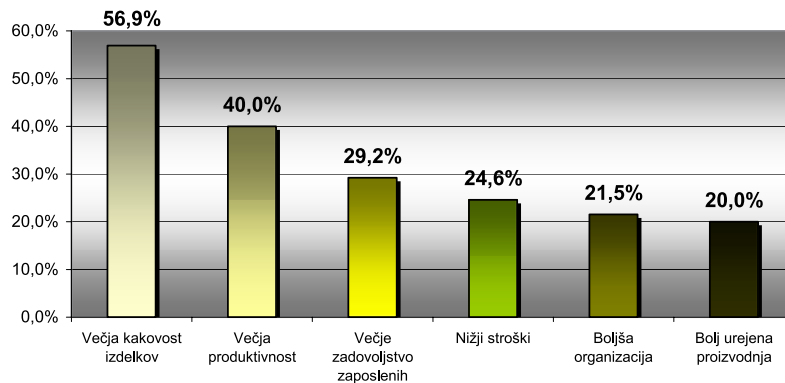
in montažna linija ima kapaciteto 750 kosov na izmeno oziroma dobrih 2000 statorjev na dan. Navijalne stroje smo prenesli iz podjetja TRW na Slovaškem, medtem ko je bila montažna linija izdelana v sodelovanju Asing – ATOP. Ocenjujemo, da bomo letos izdelali blizu 400.000 statorjev.

V proizvodnji motorjev EPS za kupca Delphi so potekale številne aktivnosti s ciljem optimizacije proizvodnega procesa in zniževanja proizvodnih stroškov. K sodelovanju smo želeli pritegniti vse naše sodelavce, zato smo se odločili nekoliko spremeniti našo organizacijo in način dela. Po zgledu Toyote, Delphija, General Motorsa in ostalih podjetij smo pričeli uvajati Osnovne Delovne Skupine v proizvodnjo EPS motorjev. ODS smo oblikovali glede na priporočila iz priročnika Proizvodni sistem Delphi (DMS). Namen uvedbe ODS v proizvodnjo je bil predvsem zagotoviti večjo vključenost zaposlenih v delovni proces s ciljem doseganja boljših rezultatov ter tudi večjega zadovoljstva zaposlenih.

Podpora zaposlenih pri uvajanju ODS



Koristi, ki jih ima organizacija z uvedbo ODS



Velika večina oz. 81,5% zaposlenih podpira uvedbo ODS. Iz tega lahko sklepamo, da želijo sodelovati in ustvarjati skupaj kot tim z namenom doseči skupne cilje in cilje posameznikov. Dejstvo je, da se v organizacijah, ki poudarjajo kakovost, sistematično širi znanje in zavest o njej. Kar 56,9% vprašanih meni, da bo uvedba ODS pripomogla k večanju kakovosti izdelkov. 26 vprašanih ali 40% vseh anketirancev meni, da bo vplivala na produktivnost zaposlenih. Tretji najpogostejši odgovor je, da bo vplivala na njihovo večje zadovoljstvo. Vir: Anketa zaposlenih SPE Mehatronika, marec 2008.

ODS so pričele s poskusnim delom v mesecu septembru 2007, tako da je sedaj za nami že šestmesečno delovanje skupin. V tem času smo si nabrali že kar nekaj znanj in izkušenj, katere smo sproti uporabili za oblikovanje smernic in navodil za delo ODS, ki so postale sestavni del priročnika za PROSIS. Na ta način bodo pridobljena znanja in izkušnje v SPE Mehatronika lahko uporabljena tudi v ostalih enotah družbe in skupine. Naš sodelavec iz področja kakovosti **Ivan Anželj** je to tematiko izkoristil tudi za izdelavo svoje diplomske naloge. Iz ankete, ki jo je izvedel med zaposlenimi v SPE Mehatronika, je razvidna predvsem velika podpora in interes zaposlenih za uvajanje ODS. Kot priložnost za izboljšavo pa ljudje navajajo predvsem več izobraževanja na to temo in še več informiranja o vseh problemih in nejasnostih, saj je le tako možno stvari reševati hitro, učinkovito in v smislu skupne koristi.

Glavni cilji in aktivnosti v letu 2008

Načrt prodaje SPE Mehatronika za letos znaša 20 milijonov evrov, kar pomeni, da bo potrebno izdelati in dobaviti pol milijona EPS motorjev za Opel Corso in približno 400.000 statorjev za Astro. Dobave v prvo vgradnjo za Mini Cooper Cabrio bodo v drugi polovici leta ustavljene in nadaljevala se bo proizvodnja za rezervne dele. Letos



Naš motor EPS se bo od maja 2008 dalje vgrajeval v novo ALFA Mi.To.

bomo skupno izdelali 50.000 kosov motorjev za Mini BMW. Posebej razveseljiva novica je prišla pred kratkim od našega kupca Delphi in sicer, da smo bili izbrani tudi za dobavitelja nove Alfe Mi.To. Ta ne bo nadomeščala Alfe 147, ampak je povsem novo vozilo, ki bo konkurenca avtomobilom razreda, kot je Mini BMW. Na trgu bodo tri verzije: Turbo Jet z 105 KM in 120 KM, 1,6 Multijet z 105 KM in 120 KM ter 1,8 JTB z 180 KM in 220 KM (GTA verzija). SPE Mehatronika bo proizvajala EPS motor za servo volan. Predvidene letne količine se gibljejo okrog 100.000 kosov, z redno proizvodnjo pa naj bi pričeli že maja letos.

Sicer pa bodo glavne aktivnosti divizije Mehatronika letos usmerjene v pridobivanje novih projektov. Trenutno dokončujemo ponudbo EPS motorja za novo Opel Corso, ki naj bi prišla na trg sredi leta 2012. Z ne-

koliko obnovljenim dizajnom motorja bi radi pridobili ta posel in tako zagotovili proizvodnjo teh izdelkov na isti lokaciji še za dodatnih pet let. Projekt se imenuje Gamma in spada med največje t.i. platforme General Motorsa. Vzporedno z novo Opel Corso je v tej platformi tudi Chevrolet Aveo. Poleg novih poslov z Delphijem iščemo možnosti sodelovanja tudi z ostalimi proizvajalci volanskih sistemov. Trenutno je na evropskem trgu veliko povpraševanja po električnih motorjih za te aplikacije. Predvsem je značilno, da se EPS širi na srednji in višji razred avtomobilov v REPS varianti. Za te aplikacije so potrebni nekoliko večji motorji, ki pa so še vedno primerni in zanimivi za našo proizvodnjo. Skupaj s potencialnimi kupci, dobavitelji delov in opreme trenutno iščemo najustreznejše variante motorjev za te aplikacije. V naslednjih mesecih bo v naših razvojnih laboratorijih precej živahno, saj bo potrebno razviti nove izdelke, s katerimi bomo lahko uspešno konkurirali na tem rastočem in hkrati zelo konkurenčnem trgu.



Edvin Sever
direktor SPE Mehatronika

S 6 SIGMO DO IZBOLJŠANJA TIMSKEGA DELA

V poslovnem načrtu družbe je projekt 6 sigma opredeljen kot eden od pomembnejših projektov. S pridobljenim znanjem in uvedbo v vsakdanji način dela bo omogočeno dolgoročno doseganje načrtovanih ciljev.



Projekt je predstavil predavatelj iz Six Sigma Akademije.

Projekt se je dejansko že začel s predstavitvijo upravi, direktorjem in ostalim vodjem konec marca. Samo usposabljanje se bo začelo konec aprila in bo potekalo v treh blokih po tri oziroma štiri dni. Zaključeno bo konec meseca junija, udeležilo pa se ga bo 12 naših sodelavcev iz različnih področij dela iz SPE in tudi direktij. Vsak kandidat bo delal na svojem projektu in bo z uspešno zaključenim šolanjem pridobil naziv Green Belt, kar pomeni prvo stopnjo obvladovanja metodologije 6 sigma.

Šolanje bo potekalo na lokaciji delniške družbe, v prihodnje pa je načrtovano tudi poglobljeno usposabljanje metode 6 sigma. V tem primeru bodo kandidati, po uspešno končanem šolanju in izdelavi konkretnih projektov, pridobili naziv Black Belt.

V nadaljevanju so na kratko podane osnove same metodologije. Izkušnje uporabe tega orodja v drugih organizacijah so več kot pozitivne, dolgoročno pa prihranki doseženi z uporabo tega orodja zelo visoki. Vsekakor so to dovolj močni argumenti za čimprejšnjo uporabo tega orodja.

Kaj sploh je 6 sigma?

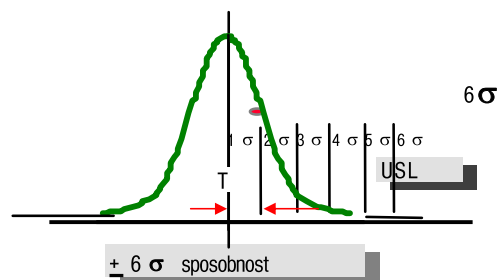
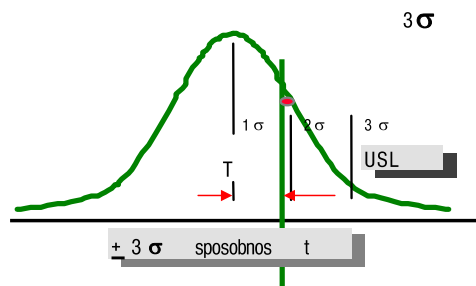
To je orodje za izboljšanje procesov, ki s sistematično zasnovano DMAIC (Define, Measure, Analyse, Improve, Control) za reševanje problemov s timskim delom in z učinkovito kombinacijo poznanih statističnih in drugih orodij, dokazano in trajno povečuje zadovoljstvo odjemalcev in uspeh podjetja.

Kateri so cilji te metodologije

- povečati zadovoljstvo odjemalcev
- povečati uspešnost podjetja
- zmanjšati napake
- povečati dobiček,
- izboljšati sposobnosti procesov
- zagotoviti prednost pred konkurenco

Od kje izhaja?

Grška črka sigma opisuje raztros normalne porazdelitve. Pri tem pa stopnja sigme podaja sposobnost procesa. Ponazoritev med sposobnostjo procesa 3 in 6 sigma je podana na sliki.



Primerjava - stopnje sposobnosti procesa in število napak ter odstotek ustreznosti

% ustreznosti	Število napak	Sigma nivo
30,9	690.000	1
69,2	308.500	2
93,3	66.800	3
99,4	6.210	4
99,98	230	5
99,9997	3,4	6

Orodje 6 sigma je dokaj kompleksno in zahteva podrobnejšo obravnavo, kar bo podano v naslednjih številkah Zagona. Za vse, ki vas to orodje zanima, si lahko več ogledate na intranetni strani direktije kakovosti pod naslovom 6 sigma. Tam bo tekoče objavljeno vse v zvezi z uvajanjem tega orodja v naši družbi.

Vladimir Silič
direktor direktije kakovosti

ZDRAVJE IN KAJENJE SE IZKLJUČUJETA

Vsaj dvakrat letno imamo možnost, da pretehtamo, kaj lahko storimo za svoje zdravje, in sicer 31. januarja na »Dan brez cigarete« in 31. maja, ki je opredeljen kot »Svetovni dan brez tobaka«. Samo 3 cigarete sprostitjo v zrak (pljuča) 10-krat več škodljivih delcev kot avtomobilski motor v 30 minutah. Če pa nas za zdravje (zaenkrat) ne skrbi, nam pri odločitvi lahko pomaga tudi stanje v denarnici. Ali bližina 2. maja, ko se začne akcija »Opusti kajenje in zmagaj«.



Vsak dan – dan brez tobaka

Tobačni dim vsebuje več kot 4000 kemičnih sestavin, ki nastajajo pri zgozrevanju tobaka, od teh jih je vsaj 250 strupenih, več kot 50 sestavin pa je znanih kot rakotvornih. Vodilno mesto glede škodljivosti zaseda nikotin, ki ga najdemo v tobakovih listih kot obrambno sredstvo pred lačnimi žuželkami, saj gre za učinkovit insekticid, ki uničuje tudi zajedalce. Kaj pa počne v našem telesu? V možganih prispeva k sproščanju hormona dopamina, kar nas motivira, dela srečne in daje občutek zadovoljstva. Po drugi strani je močan strup. Že kapljica čistega nikotina je za človeka smrtna. Enako količino dobimo z 20 pokajenimi cigaretami dnevno, pa ostanemo živi, saj poteka zastrupljanje postopoma - vendar zanesljivo.

Vzrok za smrt

V svetovnem merilu je kajenje tobaka drugi največji vzrok za smrtnost v svetu, ki povzroči smrt enega izmed desetih odraslih, kar nanese približno pet milijonov smrti letno. Vsak drugi kadilec umre zaradi s kajenjem povzročenih bolezni in v povprečju izgubi 14 let življenja. Kadilci, ki zaradi kajenja umrejo prezgodaj, torej v srednjih letih, izgubijo povprečno 22 let življenja.

Statistika v denarnici pove, da lahko povprečen odrasel kadilec letno »pokadi« eno-mesečno plačo. Povprečen odrasel kadilec v Sloveniji pokadi okrog 15 cigaret dnevno in

mesečno porabi prek 55 evrov. Letna poraba nanese od 510 do 820 evrov, kar je pri marsikateremu višina mesečne plače.

V Sloveniji v zadnjih 20-ih letih delež kadilcev upada. Raziskava Slovensko javno mnenje leta 1989 je pokazala, da je tedaj kadil skoraj vsak tretji Slovenec, danes kadi vsak peti. Število odraslih kadilcev je tako v zadnjih dvajsetih letih padlo z 32,5 na 22,8 odstotka. Posebej ogrožena skupina so še vedno mladi, kjer se delež kadilcev povečuje in ki začenjajo s kajenjem vse bolj zgodaj. V starosti od 15 do 16 let jih kadi okoli 28 odstotkov.

Izboljšanje zdravja po odvajanju

Kaj se prične dogajati v telesu po prenehanju kajenja? Stanje telesa se začne izboljševati praktično takoj. Že po 20 minutah si vsaj nekoliko oddahne srce - izboljša se krvni tlak, srčni utrip in periferni obtok. V približno 12 urah se koncentracija ogljikovega monoksida vrne na normalno, v dveh dneh se nikotin odstrani iz telesa, izboljšata se okus in vonj, v dveh do dvanajstih tednih se izboljša krvni obtok in poveča delovanje pljuč, po enem do devetih mesecih se zmanjšata kašelj in kratka sapa... Po 10 do 15 letih nekajenja je tveganje za možgansko kap pri bivšem kadilcu enako kot pri osebi, ki ni nikdar kadila.

Srečanja so lahko tudi v naši družbi

Opustitve kajenja se lahko lotimo sami, izkušnje pa kažejo, da so povratki pogosti. Odvajanje je učinkovitejše, če nas pri tem nekdo podpira in spremlja.

V Zdravstvenem domu Nova Gorica se lahko vključimo v skupinska srečanja za opustitev kajenja. Gre za šest srečanj po 90 minut. Srečanja pomenijo strokovno podporo in nasvete kako postopno opustiti kajenje, pomembna pa je tudi podpora ostalih članov. Če bo med našimi sodelavci veliko zanimanja, bomo izvedli srečanja tudi v naši družbi in tako omogočili lažjo udeležbo.

Za tiste, ki jim delo v skupini ni všeč, je možna individualna obravnava. Tudi v tem primeru gre za šest srečanj, ki pa so krajša. Prav tako potekajo v Zdravstvenem domu Nova Gorica.

Vse dejavnosti so dostopne preko napotnice osebnega zdravnika in so brezplačne, informacije dobite pri ge. Makarovič na telefonu 33 83 208.

V okviru programa Cindi Slovenija je vsem, ki bi želeli opustiti kajenje oziroma ga že opuščajo in se znajdejo v krizi, na voljo tudi svetovanje na brezplačni telefonski številki 080 27 77, vsak delovnik od 17. do 20. ure. Z 2. majem se lahko vključite tudi v njihovo akcijo »Opusti kajenje in zmagaj«, ki bo potekala do 29. maja 2008. Za podrobnejše informacije v zvezi z omenjenimi programi in opuščanjem kajenja se obrnite na zgornji številki, ali nas pokličite v Sektor za kadrovanje in razvoj ljudi na tel. 285 (Tanja).

Tanja Krapež
svetovalka za kadre

EKOLOŠKA IN ENERGETSKO UČINKOVITA LIVARNA KOMEN

Na Krasu v Komnu že 30 let deluje Iskrina odvisna družba, v kateri je danes 128 zaposlenih in ki pokriva 30 do 40 odstotkov potreb po aluminijastih izdelkih v skupini. Prednost Livarne Komen v primerjavi z ostalimi dobavitelji je predvsem v tem, da se zaradi njene bližine matični družbi in dobrega poznavanja Iskrinih izdelkov lahko hitreje odziva na spremembe ter nudi tehnično podporo in dober servis obvladujoči družbi.



Livarna Komen je bila ustanovljena leta 1960 v okviru podjetja Aluminij Komen, leta 1978 pa je podjetje odkupila Iskra Avtoelektrika z namenom proizvodnje odlitkov za lastne potrebe. Od leta 1993 je Livarna družba z omejeno odgovornostjo v sto odstotni lasti Iskre Avtoelektrike.

Glavna dejavnost podjetja je proizvodnja odlitkov v tehnologiji tlačnega litja, mehanska obdelava odlitkov ter v manjšem obsegu izdelava orodij za tlačni liv in obrezovanje odlitkov predvsem za lastne potrebe. Vse bolj se osredotočamo na industrializacijo izdelkov višje stopnje dodane vrednosti, torej obdelanih ulitkov z vgrajenimi podsestavami in ne samo ulitkov.

Zagotavljanje nemotene preskrbe

Družba dobaviteljem iz daljnega vzhoda težko konkurira, našo konkurenčnost pa še poslabšuje menjalni tečaj evro/dolar. Cilj skupine Iskra Avtoelektrika je iztržiti cenovni učinek, ki ga ponuja daljni vzhod, Livarna Komen pa mora s fleksibilno organiziranostjo prevzeti pomembno vlogo zagotavljanja nemotene preskrbe matič-

ne družbe z odlitki in obdelanci v primeru kakršnih koli motenj pri dobavi iz daljnega vzhoda.

Del nabave se bo tako predvidoma preselilo v naše podjetje, vendar bo dejavnost še vedno potekala v sodelovanju s službo nabave iz matične družbe. Naš komercialist, ki bo prevzel nalogo, bo imel možnost takojšnjega usklajevanja odlitka s tehnologom tlačnega liva in obdelanca ter s tehnologom mehanske obdelave, saj že danes sedijo skupaj v pisarni. Rečemo lahko, da tehnološke uskladitve za te izdelke v Iskri Avtoelektriki praktično ni več, ker opušča mehansko obdelavo. Tehnološka uskladitev se bo tako zgodila v Livarni Komen, pri tem pa bodo naši zaposleni neposredno sodelovali z raziskovalci iz Šempetra. Pričakujemo manjše racionalizacije, saj so izdelki že dokaj izpiljeni, vendar možnosti za izboljšave vedno so. S tem bo podjetje pridobilo neko novo vsebino, ki bo, predvidevamo, dala zagon tudi mladim.

Projekt prenosa obvladovanja aluminijastih odlitkov in obdelancev bo izveden v dveh fazah. Prva faza zajema tehnološko uskladitev, pridobivanje ponudb, analizo ponudb, naročilo vzorcev in vzorčenje. Pri slednjem je pomembno, da bomo v Livarni izvedli vse meritve in izdelke odobrili ali zavrnili. Dolej so meritve za izdelke zunanjih dobaviteljev opravili v matični družbi, po novem pa bomo to opravili v naši odvisni družbi.

Druga faza je prevzem logističnega obvladovanja vseh aluminijastih odlitkov in obdelancev Iskre Avtoelektrike. Za izvedbo slednjega je potrebno razširiti skladiščne prostore podjetja, ki ne zadoščajo niti za našo proizvodnjo. Projekt se priprav-

lja v okviru Iskre Avtoelektrike. Pozitivne energije nam v Livarni Komen ne manjka, zato smo prepričani, da bomo zastavljeni projekt speljali dobro in da bo naše delo v prihodnje imelo pozitiven učinek tako na odvisno kot na matično družbo.

V podjetju v prihodnje načrtujemo kar nekaj naložb. Še letos nameravamo kupiti novo talilno peč, ki bo zamenjala obstoječi dotrajani. Danes uporabljamo dve peči, pri čemer je bila zmogljivost vsake 350 kilogramov taljenja na uro. Količine nam ne zadoščajo več in glede na to, da se je življenjska doba peči iztekla, jih bomo zamenjali z novo, ki bo najverjetneje imela zmogljivost 1000 kilogramov taljenja na uro. Že po tej posodobitvi bomo energetsko veliko bolj učinkoviti, vendar bomo preverili tudi možnost, ali bi izkoristili visoko temperaturo dimnih plinov, ki izhajajo iz peči. Pričakujemo, da bi, če bi zadostili vsem kritičnim parametrom, temperaturo plinov, ki se dvigne na 400 do 450 stopinj Celzija, lahko izrabili za pridobivanje elektrike. Podjetje Datapan d.o.o., ki je zastopnik podjetja Turboden, že pripravlja oceno izvedljivosti, na osnovi katere bodo sledili nadaljnji koraki.

Sodelovanje z osnovno šolo

Nekatere rešitve načrtujemo tudi v proizvodnji tlačnega litja, kjer se soočamo s problemom, kako poleti ohladiti stroje. Razmišljamo o tem, da bi odvečno energijo, ki jo pri ohlajanju strojev pridobimo in se jo danes s težavo »znebimo«, na nek način »ulovili«. Zatem bi jo lahko transportirali do 150 metrov oddaljene Osnovne šole Antona Šibelja Stjenka Komen in jo z njo ogrevali ali ohlajali (preko izmenjevalcev toplote). Šola v Komnu ima naziv Eko šola in se lo-



Prijazen komenski kolektiv (žal nismo mogli zbrati vseh zaposlenih).

teva številnih nalog s področja ekologije. S pomočjo našega projekta bi lahko bila še bolj »eko«, zato so jih naši načrti zelo pritegnili. Poleg njih smo k projektu pritegnili tudi župana občine Komen Uroša Slamiča, razvojno agencijo Rod iz Ajdovščine ter nekatere iz Goriške lokalne energetske agencije (GOLEA) in podjetja Datapan d.o.o.. Skupaj naj bi preverili, ali je projekt tehnično izvedljiv, torej ali proizvedemo dovolj odvečne energije. Predvidevamo, da jo, vendar je potrebno opraviti strokovne študije. Če bi tudi te potrdile naša ugibanja, bi za njegovo izvedbo poskušali pridobiti evropska sredstva. Če temu ne bo tako, bomo odvečno energijo poskusili izkoristiti vsaj v podjetju.

Naslednja naložba s področja energetike je obnova transformatorske postaje. Ker je največji kompresor dotrajan in njegova zmogljivost proizvodnje komprimiranega zraku ne zadostuje več potrebam podjetja, razmišljamo o novem, večjem, energetsko učinkovitejšem in z možnostjo koristne porabe hladilnega zraku. Hladilni zrak za kompresorje bi tako postal ogrevalni zrak za pisarne, orodjarno in čistilnico odlitkov.

Korak k boljši energetski učinkovitosti je tudi naložba v novo pralno napravo, ki bi v primerjavi z obstoječo za pranje potrebovala 200 litrov vode (dosedanja 1000 litrov), priključna moč pa bi znašala le 17kW (dosedanja 45kW). Vse naštetu so prizadevanja za izboljšanje energetske učinkovitosti in koraki k bolj ekološko naravnani Livarni.

Energetska učinkovitost je za podjetje zelo pomembna, saj v strukturi stroškov kar pet do šest odstotkov zajema poraba elektrike, približno sedem pa poraba kurilnega olja. S prihranki na tem področju bi tako znatno prispevali k znižanju stroškov.

Med našimi že zaključenimi projekti so obnova mostovnega dvigala na tlačnem livu, obnova Litostrojske štanice v čistilnici odlitkov, merilnik sile in poti na napravi za vtiskanje tulk v ležajni pokrov alternatorja ter posodobitev opreme delilnice malic. Po dvorišču že vozijo tudi novi viličarji, ki so najeti pod krovno pogodbo Iskra Avtoelektrike. Letos načrtujemo posodobitve, kot so robotizacija obdelovalne celice Delfi in obdelovalne celice zaganjalniških zadnjih pokrovov, ter obnovo električno krmilnega dela obdelovalnih centrov SAS. Projekt v teku je tudi registracija delovnega časa, ki bo delovala na enak način kot v matični družbi.

Livarna Komen v zadnjih letih beleži stabilno rast prihodkov. Letošnje poslovanje je primerljivo z lanskim in trenutno nekoliko zaostaja za planom postavljenim za leto 2008. Ob dejstvu, da podjetje ne prodaja več Al ingotov Livarni Trbovlje, je to razumljivo. Z vizijo, kot jo imamo, in zavzetimi zaposlenimi ne dvomim, da bomo vedno bolj uspešni.

Tadej Štrancar
direktor Livarne Komen



Stene jedilnice so popestrili otroci iz komenske osnovne šole, ki pripravljajo stalne razstave. Šola sicer sodelujemo tudi ob drugih priložnostih. Za novo leto so nam na primer osnovnošolci izdelali novoletne voščilnice.



Izdelki Livarne Komen

SODELAVCI IZ IRANA NA IZOBRAŽEVANJU PRI NAS

Iskra Avtoelectric Iran namerava razširiti in intenzivirati dejavnost na področju raziskav in razvoja ter proizvodno dejavnost dopolniti s štirimi novimi izdelki. Uvajanje novih projektov poteka v sodelovanju z matičnim Inštitutom za električne rotacijske sisteme, razvojnim področjem in tehnologijo SPE Avtoelektrika, s pomočjo področja tehnike in investicij IAE ter sodelavcev iz Asinga. Konec marca je zato osem iranskih sodelavcev prišlo na izobraževanje k nam.



Od leve proti desni: **Močnik, Vahidi, Zarringhalam, Ghasemi, Najafi, Golestaneh, Sadeghzadeh, Forghani in Zaheri.** V Iranu se ljudje naslavljajo po priimkih.



Na izobraževanju skupaj s sodelavci iz matične družbe.

Vodja raziskovalno razvojnega oddelka Reza Vahidi Ghohrudi, razvojnik Majid Zarringhalam, vodja področja kakovosti Khadijeh Ghasemi in Najmeh Najafi Arani, zadolžena za vodenje dokumentacije v razvoju, so se poskušali čim bolj seznaniti z razvojno dejavnostjo. Davood Golestaneh, Mohamad Hadi Sadeghzadeh, Ali Reza Forghani in Hamid Reza Zaheri pa s sistemom vzdrževanja ter nekaterimi napravami in proizvodnimi linijami. Vsi so v Iskri Avtoelectric Iran zaposleni od šest mesecev do osem let.

Namen izobraževanja sodelavcev iz raziskovalno razvojnega oddelka je bil spoznati jih z inovacijskim procesom čim bolj direktno ter jih praktično vključiti v delo v razvoju. »Cilj je čim tesneje povezati raziskovalno razvojne dejavnosti v odvisni in matični družbi. Potrebno je uskladiti delo, saj bodo nekatere projekte vodili razisko-

valci v Šempetru, nekatere pa mi,« je povedal Vahidi.

V okviru izobraževanja so načrtovali, testirali, analizirali in iskali napake na izdelkih, katere pokrivajo ali jih bodo v prihodnje. Izvajali so tudi določene meritve, teste in analize ter iskali vzroke za odstopanja. Seznanili so se z zahtevami kupcev in predpisi ter jih analizirali. Praktično so se izobraževali na alternatorjih, in sicer na znanih izdelkih AAK NV in novih izdelkih, kot so CI 9, alternatorji za Peugeot 206, Kio in Nissan ter 14V MF regulator in regulator za Kio. S programa zaganjalnikov so se posvetili znanim izdelkom AZE M in novim, kot so AZD MR za Peugeot 405 in 206 ter Nissan. Vahidi je izobraževanje ocenil kot koristno, vendar bi moralo biti po njegovem mnenju bolj poglobljeno: »Pridobili smo veliko informacij, morali pa bi se bolj posvetiti določenim projektom in težavam, za kar

je v devetih delovnih dneh bivanja v Iskri Avtoelektriki na žalost zmanjkalo časa.«

Namen izobraževanja sodelavcev iz vzdrževanja in tehnologije je bil seznaniti jih s sistemom vzdrževanja pri nas ter s tehnologijami, ki jih v prihodnje nameravajo postaviti tudi v iranski odvisni družbi. Še posebej so želeli pridobiti koristna znanja s področja opreme, ki jo v Iskri Avtoelectric Iran že imajo, a jim za ustrezno vzdrževanje še vedno manjka potrebnih znanj. Tako so velik del svojega časa prebili pri naših vzdrževalcih, tehnologih, na linijah z mojstri, v Asingu itd. Tudi tej skupini je bilo devetdnevno bivanje pri nas prekratko, saj vsak posamezen problem terja ustrezno poglobitev in s tem veliko časa.

»Ogledali smo si proizvodne linije, posneli smo več filmov in naredili nekaj fotografij, kar nam bo pomagalo, ko bomo podobno



Esfahan

proizvodnjo vzpostavljali v naši družbi,« je povedal Sadeghzadeh. Pojasnil je, da je v nasprotju z Iranom čas v Sloveniji zelo pomemben: »Celotno izobraževanje je potekalo po programu, natanko tako, kot je bilo predvideno. Zaposleni so se nam zelo posvetili in njihovo znanje je res obsežno.«

Dneve, ki so jih preživali v Šempetru, so nekoliko izkoristili tudi za spoznavanje dežele. Pojasnili so, da so občudovali razgled s Svete gore in Kekca, obiskali Postojnsko jamo ter na kolesu raziskali okolico Šempetra. Najbolj so jih navdušile bližnje Benetke, na katere jih bo, tako so zagotovili, spominjalo okrog 500 fotografij. Seveda se niso mogli izogniti niti obisku »najboljšege sosedu« in okoliških trgovin, tako da bodo nekaj Slovenije lahko prenesli svojim najbližjim.

Na potovanju so se prepričali tudi o modrosti znanega reka »povsod je lepo, a doma je najlepše«. »Vsakomur je najbolj všeč domača dežela. Obe državi se precej razlikujeta. V Sloveniji je na primer vse bolj drago. Dobro bi bilo prejemati slovensko plačo in živeti v Iranu. Slovenija je tudi zelo zelena, mi pa smo bolj vajeni puščav,« je pojasnil Vahidi. Iran predvsem zaznamujeta veliki puščavi Dasht-e Kavir in Dasht-e Lut, ki zavzemata jugovzhodni in vzhodni del države, ter tri večje gorske verige: vulkanska Sabalan in Talesh ter pogorji Zagros in Alborz. Poletne temperature precej nad 40 stopinj Celzija ter hude zime in sneg na vrhovih pogorij v zimskem času, so običajni pojavi.

Večina prebivalcev je muslimanov, članov šiitske verske skupnosti, manj kot osem odstotkov jih je sunitov. Za pripadnice muslimanske vere še vedno veljajo pravila oblačenja, čeprav so v zadnjih letih postala manj stroga. Mlade ženske iz večjih mest na

severu države, kot sta Teheran in Esfahan, nosijo pisana oblačila in kažejo več obraza kot kdajkoli v času po islamski revoluciji. »V Iranu smo oblečene popolnoma enako, kot smo sedaj v Sloveniji. V Iskre Avtoelectric Iran nosimo uradno delovno obleko, ki vključuje črno ruto, s katero si pokrijemo lase, vendar ne tudi obraza. Doma in sicer v prostem času si nadenemo zelo pisane rute,« je povedala Ghasemi.

Iranske ženske si navadno predstavljamo v čadorju, črnem ohlapnem ogrinjalu, vendar dandanes pogosteje nosijo dolga krila, ki segajo do gležnjev, ali pa hlače in temnejši plašč, ki sega čez kolena. Lase si prekrijejo z naglavno ruto, pri čemer je nekaj prednjih las lahko vidnih. Moški imajo manj omejitev, čeprav morajo praviloma nositi dolge hlače in lahko kratke oblečejo le, ko se ukvarjajo s športom, plavajo in podobno.

Kljub pomislekom nekaterih, da je po Iranu nevarno potovati sam in da je lahko potovanje predvsem neprijetno za ženske, mnogi popotniki trdijo drugače. Iran ocenjujejo kot najbolj varno državo, prebivalce pa kot zelo gostoljubne. Če spoštuješ njihovo kulturo, se primerno oblečeš ter ne fotografiraš vojaških in policijskih objektov ali kaj podobnega, lahko pričakuješ zelo topel sprejem in pomoč, ko jo potrebuješ. Sadeghzadeh je pojasnil, da smo se mu Slovenci v času njegovega bivanja tukaj zelo prikupili, saj smo prijazni in pripravljeni pomagati.

Vseh osem iranskih sodelavcev živi in dela v Kashanu, kjer je locirana večina služb podjetja, nekaj pa jih je v Teheranu. Mesto Kashan se nahaja v provinci Esfahan in je prava oaza na zahodnem robu velike puščave Kavir. Zgodovina nastanka mesta sega 7000 let nazaj, zato so ga mnogi zgodovinarji poimenovali vrata svetovne civilizacije. Turiste zelo privlačijo restavrirane tradicionalne hiše ter številni parki in vrtovi, ki jih krasijo fontane. Mesto je svetovno znano tudi zaradi preprog in drugih izdelkov domače obrti, ki jih prodajajo na bazarju, vendar se na območju razvija tudi moderna industrija.

Irena Žgavc in Ranko Močnik, pomočnik direktorja Iskre Avtoelectric Iran



Hribovje v bližini Kashana.



Zgodovinsko mesto Kashan.



Vsakdanji prizor v Iranu.



Kdor nima motorja, gre z oslom.



Tipično iransko kosilo.

DUOHTAR POD MUS!



Dvorana se je pred začetkom predstave hitro polnila.



Foto: www.sng-ng.si

Iskra Avtoelektrika je sodelavkam ob letošnjem 8. marcu, dnevu žena, želela pokloniti še posebno pozornost. Samo zanje je 6. aprila 2008 v SNG Nova Gorica potekala komedija Iztoka Mlakarja »Duohtar pod mus!«

Predstava je rezervirana za dolgo v naprej, zato smo na prosti termin morali kar nekoliko počakati. Seveda se je splačalo, saj so Mlakar in drugi igralci tudi tokrat navdušili in nas pošteno nasmejali. V melodični primorščini so nas zapletli v komedijo zmešnjav, ki je polna preobrazb, preoblek, presenečenj in menjave identitet. Svoje dodajo še glasbena spremljava v izvedbi instrumentalnega tria Vrabc ter pevski vložki, ki so po Mlakarjevo zabavni in polni praktičnih naukov.

Glavni lik burke je »duohtar« Sganarel, sicer avtomehaničar, pod »mus« pa tudi zdravnik alternativne medicine. Zaplete se v reševanje ljubezenske zgodbe med naivnim Leandrom in prelepo Lucindo. Ta je hčerka bogatega Žironta, ki je nanjo, predvsem pa na svoj denar, zelo ljubosumen. Zgodba se seveda srečno konča, tako kot se za duhovito in zabavno komedijo spodobi. Vsem, ki si predstave še niste ogledali, to toplo priporočamo. (i.ž.)

KOLESARSKI MARATON BREZ MEJA

Kolesarji Športnega društva Iskra Avtoelektrika so se v nedeljo, 13. aprila 2008, spoprijeli s 93 kilometrov dolgo progo po Goriški pokrajini na obeh straneh meje. Maraton brez meja, ki je tokrat potekal že petič, postaja pomenljivo sredstvo za združevanje, spodbujanje športa, turistično promocijo, premoščanje ideoloških in kulturnih pregrad itd. Šest kolesarjev našega športnega društva se je odločilo na njem zastopati barve Iskre kljub slabi vremenski napovedi. Pot je vodila skozi italijansko Koprivo, Dobrovo, proti Čedadu in skozi Mosso do Gorice, nakar se je organizator zaradi slabega vremena odločil traso skrajšati in tako se je skupina obrnila proti cilju. Čeprav nas je spremljal dež, je bilo vzdušje na cesti prijetno in prijateljsko. Športniki rekreativci tkemo in utrjujemo prijateljstva med narodi. Lepo vabljeni na kolesarjenje z nami!

Iztok Marož



Niti dež jih ni ustavil.

NASMEJMO SE

TRŽNICA

Na tržnici v Kranju Mujo prodaja pregorele žarnice po 20 centov. Gorenjec ga vpraša: »A si neumen? Kaj pa naj človek počne s pregorelo žarnico?«. Mujo: »V službi jih zamenjaš!«

KONJSKE STAVE



Janez mirno sedi pri mizi, čaka na zajtrk in prebira časopis. Naenkrat se za njim postavi njegova žena in mu primaže eno krepko s ponvijo po buči. »Kaj ti pa je?«, vpraša on, medtem ko se čoha po buči. Ona jezno odgovori: »To je bilo zaradi listka v žepu tvojih hlač z imenom Marylou!« Janez hitro razmisli in reče nežno: »Ampak draga moja, pred dvema tednoma sem bil s Štefanom in Lojzom na konjski dirki. Marylou je bilo ime konju, na katerega smo stavili!« Žena je pomirjena, opraviči se in se počuti skrajno bedasto. »Uf... še enkrat sem se za las izmazal!«, si oddahe Janez. Tri dni kasneje spet mirno sedi pri mizi, prebira časopis, ko se na enkrat njegova žena postavi za njim in mu s še večjo ponvijo primaže eno po buči. Za nekaj časa Janez negibno obleži v skledi kosmičev, ko pa ponovno pride k sebi, ima grozen glavobol. »Kaj se ti je zmešalo? Zakaj je bilo pa tega treba?«, vpraša. Žena mu odgovori: »Tvoj konj je klical!«

IZLET

Medicinska sestra, ki dela v psihiatrični bolnišnici, pride v sobo in zagleda pacienta, ki se pretvarja, da vozi avto, pa ga ogori: »Lojze, kaj pa počneš?« Lojze odgovori: »Peljem se v Maribor.« Sestra se mu nasmehne in odide iz sobe. Ko se čez dve uri ponovne vrne, Lojze že neha voziti namišljeni avto in ga vpraša: »No, Lojze, kako si?« Lojze odgovori: »Ravno sem prišel v Maribor.« Sestra zapusti njegovo sobo in stopi čez hodnik v Robertovo. Ta je zvit na postelji, skriva se pod odejo in vsake toliko zastoka. Presenečena ga vpraša: »Kaj pa je Robert?« Ta pa ji odgovori: »Seksam z Lojzetovo ženo, medtem ko je on v Mariboru.«

TEK

Petelinček podi kokoške po dvorišču. Ena izmed njih je že ostarela in po nekaj krogih je zelo utrujena. Vsa zadihana reče kolegici, da ne more več. Prijateljica jo spodbuja: »Daj, potruji se, teciva še en krog, da ne bodo rekli, da sva lahki!«

GOSPODAR

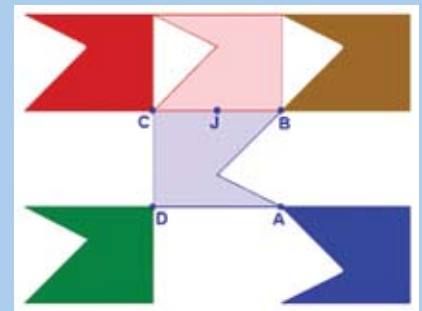
Gostje pridejo na obisk in vprašajo po gospodarju. »Tu pod mizo sem,« se zasliši glas. »Kaj pa delate pod mizo, če ste gospodar?«, so začudeni gostje. »V svoji hiši sem lahko, kjer hočem!«, sledi odgovor.

BREZSKRBNOST

Bolnik s hudo drisko priteče k zdravniku v ordinacijo zadnji hip pred koncem delovnega časa. Zdravnik je že nehal delati, zato mu jezno in raztreseno napiše recept za tablete za pomirjanje, namesto proti driski. Naroči mu, naj pride ponovno na pregled čez tri dni. Bolnik se vrne k zdravniku ob naročenem dnevu in zdravnik ga vpraša: »Ali imate še drisko?« Pacient mu odgovori: »Še, ampak sedaj se zaradi tega ne razburjam več.«

UGANKA

Pri zrcaljenju svetlomodrega večkotnika čez točke A, B, C, D in J je prišlo do napake. Čez katero točko zrcaljenje ni pravilno.



Prvi, ki pošlje pravilni odgovor na irena.zgavc@iskra-ae.com, prejme stoječo uro z lončkom za pisala.

MOJA POBUDA

Zanima me, kako je v Iskri Avtoelektriki urejeno dežurstvo na domu za slučaj potrebe proizvodnje med tednom in čez vikend? Katera zakonodaja ureja to področje? Kako je dežurstvo ovrednoteno s strani delodajalca oz. odgovornega direktorja in kako se ga plačuje?

Dežurstvo na domu, o katerem sprašujete, je zakonsko opredeljeno kot pripravljenost na domu. Podlaga za uvedbo pripravljenosti na domu sta 4. in 5. odstavek 47. člena Kolektivne pogodbe za dejavnost elektroindustrije Slovenije (Ur. l. RS, št. 108/2005) in 139. člen Kolektivne pogodbe delniške družbe Iskra Avtoelektrika.

Po kolektivni pogodbi dejavnosti pripada delavcu nadomestilo za čas pripravljenosti na domu v višini najmanj 10 odstotkov osnovne plače delavca za polni delovni čas. Čas, ko je delavec na domu v pripravljenosti za delo, se posameznemu delavcu ne more odrediti

za več kot 5 dni na mesec. Pripravljenost na domu je delovna obveznost, čas pripravljenosti na domu se ne šteje v delovni čas.

Kolektivna pogodba delniške družbe Iskra Avtoelektrika določa, da je dodatek za pripravljenost na domu v višini 10 odstotkov od osnovne plače za polni delovni čas. Na pobudo sindikata je uprava spremenila dodatek na višino 30 odstotkov od 1.11.2007 dalje.

Z navodilom CQ 00.95.15 Pripravljenost na domu (Intranet: Poslovni akti/Dokumenti ISO-TS) je določen seznam delovnih mest oziroma delovnih področij, na katerih se lahko odredi čas pripravljenosti na domu.

Odgovor je posredoval direktor direkcije ravnanja z ljudmi

Davorin Vidrih.

Iskra Avtoelektrika d.d.
Direkcija ravnanja z ljudmi

RAZPIS ZA ŠOLANJE OB DELU

Na podlagi sklepa uprave z dne 26.3.2008 objavljamo razpis za šolanje ob delu za šolsko leto 2008/2009.

Prijava na razpis

Prijava na razpis traja od objave tega razpisa na intranetu, oglasnih deskah in internem časopisu **do 30.6.2008**. Posebej poudarjamo, da bo Uprava v letošnjem letu obravnavala le tiste prošnje, ki bodo oddane do razpisanega roka.

Na razpis se interesenti lahko prijavijo z oddajo prošnje za šolanje ob delu Edvardu Galu v Sektorju za kadrovanje in razvoj ljudi. Poleg sredstev, ki se v ta namen zagotavljajo, je pomemben tudi čas odsotnosti delavca zaradi izobraževanja, to pa lahko povzroča motnje pri delu, zato je potrebno s prošnjo poleg soglasja direktorja pridobiti tudi mnenje neposrednega vodje, s katerim se morate predhodno uskladiti. Na razpis se lahko prijavi vsak, ki je zaposlen v Iskri Avtoelektriki d.d. za nedoločen čas.

Kriteriji za izbirni postopek

Uprava izraža interes družbe za dvig izobrazbene strukture delavcev in apelira na delavce, da se odločajo za samoizobraževanje s tem, da prevzamejo nase tudi del časovnega bremena in del finančnega bremena (razen za deficitarne poklice) za šolanje ob delu.

Uprava je odobrila objavo internega razpisa za izobraževanje ob delu z vpisom v šolsko leto 2008/2009 z objavo naslednjih kriterijev za odobritev sofinanciranja šolanja ob delu:

1. Pridobitev manjkajoče izobrazbe za delovno mesto, za katero ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi oziroma pridobitev izobrazbe za zmanjšanje razlike med zahtevano in dejansko izobrazbo.
2. Izobraževanje za pridobitev višje izobrazbe s področja dela delavca (napredovanje na delovnem mestu oziroma možna sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za zahtevnejše sistematizirano delovno mesto). Prioritetni vrstni red: strojništvo, elektrotehnika in računalništvo (1), druge tehnične in naravoslovne izobrazbe (2).
3. Izobraževanje za pridobitev višje izobrazbe s področja dela delavca (napredovanje na delovnem mestu oziroma možna sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za zahtevnejše sistematizirano delovno mesto) za druge izobrazbe, kot so opredeljene v 2. točki.

Število podeljenih štipendij bo uprava opredelila na podlagi načrtovanih potreb, razpoložljivih sredstev ter pripravljenosti kandidatov za prispevek h kritju stroškov izobraževanja:

- družba bo 100% krila stroške za izobraževanje za deficitarne poklice: strojništvo, elektrotehnika in računalništvo ter za druge tehnične in naravoslovne poklice;
- družba bo krila do 50 % stroškov za šolnine za druge poklice.

Izbor kandidatov bo uprava obravnavala in potrdila do 18.7.2008. Vse potrebne informacije dobite v Sektorju za kadrovanje in razvoj ljudi.

Za objavo pripravil: Edvard Gal