

ZAGON

Glasilo skupine Iskra Avtoelektrika, Šempeter pri Gorici, št.5/2006

**Konferenca ravnanja z ljudmi
Tri leta podjetja Iskra AE komponente
Iskra UK se predstavlja
Sejem v Turčiji**

Junij 2006



Iskra
Skupina Iskra Avtoelektrika

**Izdajatelj**

Iskra Avtoelektrika, d.d.

UREDNIŠKI ODBOR**Glavni urednik**

Erik Panjtar

Odgovorni urednik

Marko Rakušček

Člani uredniškega odbora

Vojko Fon

Tanja Krapež

Alenka Kravos

Vojko Križman

Boštjan Vodopivec

UREDNIŠKI SVET**Predsednik**

Aleš Nemec

Člani

Tadej Vidic, Davorin Vidrih,

Darjo Stepančič, Mira Lah,

Marko Rakušček, Erik Panjtar

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

marko.rakuscek@iskra-ae.com

Naklada

1800 izvodov

Uvodnik	3
Konferenca ravnanja z ljudmi v znamenju varnosti in zdravja pri delu	4
Sistemi vodenja varnosti in zdravja pri delu – standard OHSAS 18001	5
Rezultati ankete o vrednotah in zavzetosti v naši družbi	7
Družba Iskra UK, Ltd. Velika Britanija, se predstavlja	8
Tri leta podjetja Iskra AE komponente v BIH	9
2. vrednota	10
Opaznejše spremembe v lastniški strukturi delniške družbe	11
Razstavljali smo na sejmu v Turčiji	12
Nova montažna linija kompaktnih alternatorjev	13
Novo globinske peči za žarjenje	14
Kakovost v obdobju januar - maj 2006	15
Okolje, varnost in trajnostni razvoj (1. Del)	16
Nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK)	17
Razporejanje delovnega časa	18
Kvotni sistem zaposlovanja invalidov	19
Nepozaben izlet v Sofijo in Beograd	20
Nasmejmo se	23

Drage Iskrašice, Iskraši in poslovni partnerji!



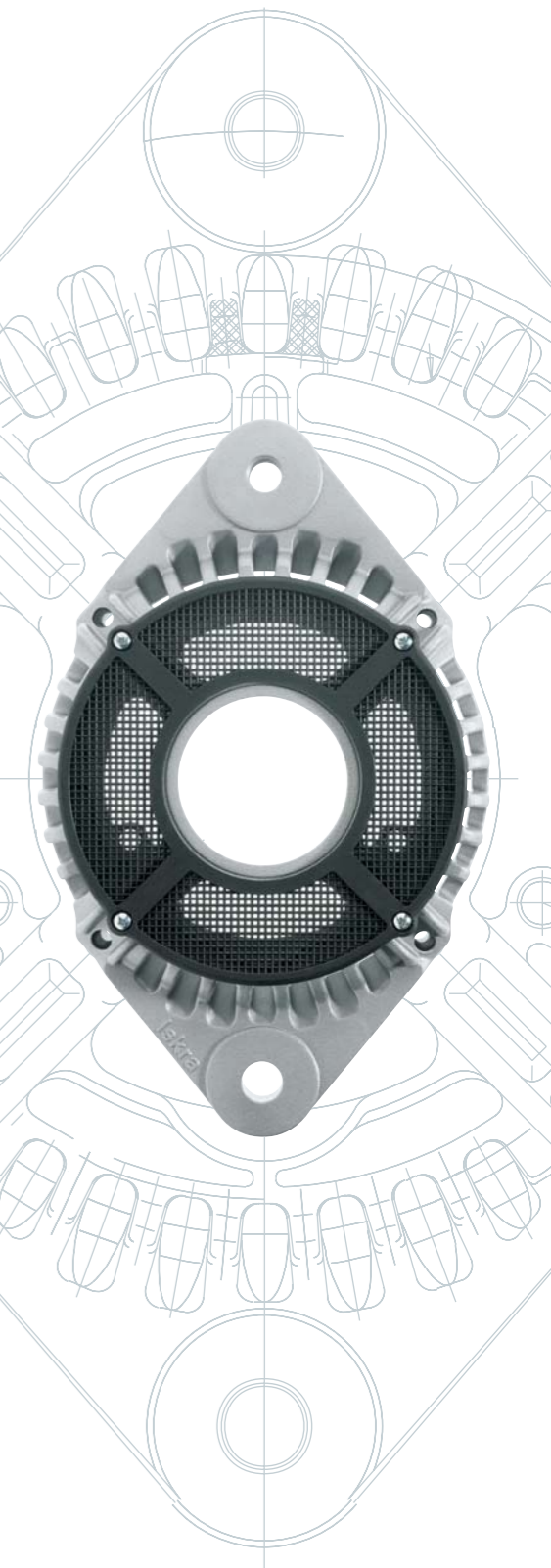
Nova zasnova in oblika našega glasila je priložnost, da s svojim prispevkom tudi sam zaželim Zagonu uspešno potovanje na poti obveščanja vseh, ki kakorkoli živite in delate s skupino Iskra Avtoelektrika ter prispevate k njenemu razvoju in napredku. Zagon ima pomembno poslanstvo obveščanja vseh naših sodelavcev in poslovnih partnerjev ter tudi širše družbe o našem poslovnem dogajanju. Njegov namen je tudi utrjevanje naše organizacijske kulture, vrednot in temeljev odličnosti. Prav je, da pri ustvarjanju prispevkov za Zagon sodeluje čim večje število tako notranjih kot zunanjih sodelavcev. S tem bo celovito predstavljeno delovanje skupine Iskra Avtoelektrika. Zato vas vabim, da seznanjate bralce z vsemi aktualnimi dogodki in temami.

Leto 2006 smo začeli obetavno. V mesecu marcu smo dosegli absolutni rekord prodaje, ki pa bo kmalu presežen. Večja naročila imamo predvsem na področju divizije avtoelektrike in tudi na nekaterih programih divizije pogonski sistemi. V kratkem bomo začeli z veliko serijsko proizvodnjo motorjev za servovolane. Tudi v naših odvisnih proizvodnih družbah v tujini se proizvodnja uspešno razvija. Iz Kitajske smo že poslali prve zalogovnike naših motorjev v Združene države Amerike in začeli dobavljati zaganjalnike za domači trg. Vse več tudi nabavljamo s tega trga in tako skušamo ublažiti visoke stroške, ki so posledica izjemne rasti cen bakra in aluminija.

Naš nadaljnji razvoj je odvisen predvsem od naše inovativnosti na vseh področjih delovanja, zato poudarjamo znanje. V dobi globalizacije in velike mednarodne konkurenčnosti bomo na svetovnih trgih lahko uspešni le s proizvodi visoke dodane vrednosti in kakovosti. Razvijamo nove proizvode in celovite systemske rešitve ter želimo biti razvojni dobavitelj velikim svetovnim proizvajalcem. Še večjo pozornost pa moramo dati novim nabavnim virom in dobaviteljskim verigam ter specializirati našo globalno proizvodno mrežo tako, da bodo naši poslovni procesi kratki in učinkoviti.

Z ustvarjalnim sodelovanjem vseh sodelavcev in medsebojnim zaupanjem smo sposobni udejaniti našo vizijo in razvoj za prihodnost.

Aleš Nemec
predsednik uprave



KONFERENCA RAVNANJA Z LJUDMI V ZNAMENJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

Odveč je poudarjati, da dobri in prijetni delovni pogoji ter ustrezna in varna delovna mesta še kako vplivajo na dobro počutje in zdravje zaposlenih ter na motivacijo in učinkovitost dela slehernega posameznika. Nič novega tudi ne bomo povedali s trditvijo, da dober sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu zmanjšuje tveganja za poškodbe in bolezni v zvezi z delom na najnižjo možno stopnjo in neposredno vpliva na ustvarjanje ustreznega delovnega okolja. Z veseljem lahko zapišemo, da smo v Iskri Avtoelektriki med dobrimi podjetji na področju varnosti in zdravja pri delu, nimamo pa še uvedene sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu po standardu OHSAS 18001. In prav uvedba tega standarda v spekter našega

dela in življenja tu v Iskri Avtoelektriki je bila rdeča nit 4. konference ravnanja z ljudmi, ki je odlično uspela 6. junija letos. Odprl jo je **Davorin Vidrih**, direktor direkcije ravnanja z ljudmi, ki je podal tudi zanimivo razlago z etičnega vidika zagotavljanja pogojev za varno in zdravo delo. Konferenco je pozdravil tudi **Aleš Nemeč**, predsednik uprave in ji zaželel uspešno delo, to njegovo željo pa je v zadovoljstvo vseh 150 udeležencev 'izpolnil' zunanji predavatelj **Viljem Strašek**, ko je predstavil standard OHSAS in vlogo vodij v njem. (Povzetek predavatelja objavljamo na naslednji strani z naslovom Sistemi vodenja varnosti in zdravja pri delu). Na vprašanje, zakaj uvajamo ta standard v Iskri Avtoelektriki, je odgovoril **Tomaž Kulot**, vodja varnosti

in zdravja pri delu in naslovil na vse vodje posebno prošnjno, ki je izhajala iz zagotovitve varnega dela, ki ga bodo tudi letos v času počitnic opravljali pri nas dijaki in študentje. Sledil je prikaz primera dobre prakse z montaže motorjev Delphi, ki ga je podal **Dušan Gregorič**, vodja projektivnega biroja v Asingu, **Tanja Krapež**, svetovalka za kadre pa je predstavila rezultate nedavne ankete o vrednotah in zavzetosti, te rezultate pa objavljamo tudi v glasilu. Štiri ure trajajočo konferenco smo zaključili z bogato razpravo.

Marko Rakušček



Konference se je udeležilo 150 sodelavcev in sodelavcev

SISTEMI VODENJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU – STANDARD OHSAS 18001

Mnoge organizacije so zelo občutljive na vprašanja okolja, zdravja in varnosti ter se v svoji poslovni politiki ravnajo vsaj po minimalnih zakonsko predpisanih zahtevah na tem področju. Seveda pa se organizacije odločijo za uveljavitev predpisov šele tedaj, ko so le-ti uzakonjeni. Torej šele tedaj izboljšajo svoj odnos do vprašanj, kot so okolje, zdravje, varnost... Ker pa zakonodaja dostikrat zamuja in v celoti ne rešuje naraščajočih problemov, s katerimi se soočamo, bi si morale organizacije, ki želijo učinkovite rešitve, aktivno prizadevati za višje standarde od tistih, kot jih lahko ponudi zakonodaja.

Vse poslovne dejavnosti, v katerih delujejo ljudje, so se v zadnjih 40-50 letih močno spremenile, posebej v zadnjem desetletju. V razvitem svetu zaposleni niso več "nadmestljiva" dobrina, in jih - če se poškodujejo ali zbolijo - ni mogoče preprosto odsloviti in zamenjati z drugimi.

Zakonodaja posveča vse več pozornosti vprašanjem v zvezi z zdravjem in varnostjo. Kršitve se kaznujejo z visokimi denarnimi, v nekaterih primerih pa celo z zapornimi kaznimi. Ni naključje, da so napredna podjetja že spremenila svoj odnos do zdravstveno-varnostne problematike, ki po njihovem prepričanju - prispeva k večji stroškovni in siceršnji poslovni učinkovitosti v razmerah čedalje hujše konkurence.

Delovne nezgode in bolezenske odsotnosti predstavljajo vse večji strošek. Velik del stroškov, ki nastanejo kot posledica neustreznega odnosa do problemov v zvezi z zdravjem in varnostjo v podjetju, se obravnava kot "normalen" strošek, ki se mu ni mogoče izogniti.

Kakšni so stroški slabega zdravja in varnosti?

Neupoštevanje zdravja in varnosti povzroča dve vrsti stroškov:

Izgubo človeških virov (žrtve),
Finančne stroške (za organizacije in za posameznika).

Posredni stroški so od osem krat do šestinidesetkrat večji od neposrednih stroškov.

Trendi na področju zdravja in varnosti

Narašča prepričanje, da zdravje in varnost ni mogoče obvladovati preko: obveznih predpisov, posameznikov, zdrave pameti...

Zgodovina je dokazala, da tako ne gre. Danes velja, da je treba zdravje in varnost voditi na pro-aktiven način, ki prepozna tveganje, vzpostavlja kontrole, vzpostavlja strukturo in odgovornost vodstva, vključuje usposabljanje in zavedanje, nadzorovalno spremlja izvajanje ter presoja delovanje in vključuje vodstvene preglede.

Poglaviti razlog, zaradi katerega naj bi v podjetje uvedli sistem zdravstveno varnostnega upravljanja, je finančne narave, seveda pa ob tem ne smemo prezreti človeškega dejavnika.

Pri zdravju in varnosti gre za vprašanja, ki ljudi neposredno zadevajo. Po statistiki naj bi kar 98 odstotkov zdravstveno-varnostnih problemov izhajalo iz človeškega dejavnika in le 2 odstotka naj bi bila rezultat "višje sile."

Potemtakem ne more biti dvoma o tem, da bi bila smiselna ureditev delovnih mest na takšen način, da bi bilo poskrbljeno za zdravje in varnost zaposlenih, v njihovem vsesplošnem interesu.



Gostujoči predavatelj Viljem Strašek

Izboljšanje zdravja in varnosti

Izboljšave na področju zdravja in varnosti so rezultat različnih faktorjev:

- boljše poznavanje vzrokov in učinkov nezgod ter z delom povezanih okvar zdravja,
- uvedba pristopa, ki temelji ne tveganjih,
- povečanje števila uspešnih tožb za odškodnino proti organizacijam,
- vedno bolj stroga zakonodaja,
- višje kazni,
- spoznanje, da je ugled podjetja pomemben,
- priznavanje moralnega imperativa.

Gre za premik od 'prisile' k 'pričakovanju' in k vodenju preko sistemov.

Varnostna kultura ne more obstajati v izolaciji. Odvisna je od celostnega pristopa k poslovanju, kjer so vsi vidiki zdravja in varnosti integrirani v vsakodnevno delovanje.

Zakonodaja o varnosti in zdravju pri delu

Osnovna izhodišča najdemo v vrsti mednarodnih dokumentov, predvsem pa v Konvenciji Mednarodne organizacije dela št. 155 o varnosti in zdravju pri delu ter delovnem okolju, nato Konvenciji Mednarodne organizacije dela št. 161 o službah medicine dela,

ter zlasti dokumentu evropske skupnosti Direktivi št. 89/391/EGS. Vprašanja varnosti in zdravja pri delu ureja Zakon o varnosti in zdravju pri delu, ki je izšel v Uradnem listu RS št.56/99. Osnovna izhodišča zakona so dokumenti Evropske skupnosti in Mednarodne organizacije dela.

Danes živimo in delamo v družbenoekonomskem sistemu, ki temelji na zasebni lastnini in tržnih zakonitostih ter da obseg pravic, obveznosti in odgovornosti v zvezi z delom izhaja iz vloge in položaja, ki ga v procesu dela nekdo zaseda v odnosu do lastnine, ter do podpisane pogodbe o zaposlitvi. V splošnih določbah zakona o varnosti in zdravju pri delu zakon opredeljuje temeljno željo zaščititi zdravje in življenje delavcev, ter na predpostavki, da to življenje in zdravje ogroža delovni proces, ki je v oblasti delodajalca. Zato večji del zakona prinaša obvezna pravila ravnanja in to predvsem delodajalcu.

Temeljne zahteve naložene delodajalcu v zakonu o varnosti in zdravju pri delu so:

- Delodajalec je dolžan zagotoviti varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom
- Delodajalec mora izvajati ukrepe in izbirati delovne metode, ki stalno izboljšujejo stopnjo varnosti in zdravja pri delu
- Delodajalec ne more prenesti svoje odgovornosti za zagotavljanje varnosti in zdravje
- Vse dolžnosti po tem zakonu so hkrati pravice delavcev
- Delavec ima pravico do dela in delovnega okolja, ki mu zagotavlja varnost in zdravje pri delu
- Delovni proces mora biti prilagojen psihofizičnim zmožnostim delavca
- Delavec mora spoštovati in izvajati ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu
- Delodajalčevi ukrepi za zagotavljanje varnega in zdravega dela delavcem ne smejo povzročati nobenih finančnih obveznosti
- Delavce, ki delajo na posebno težkih in zdravju škodljivih delih, mora delodajalec poklicno zavarovati
- Sestavni del vsakega splošnega oziroma poklicnega izobraževanja so tudi znanja o varnem in zdravem delu

Najpomembnejša nova delodajalčeva obveznost je izjava o varnosti. Delodajalec mora opredeliti nevarnosti ter sprejeti vse potrebne ukrepe za zagotovitev varnega in zdravega dela. Izjava o varnosti temelji

na oceni tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar.

Delodajalec mora svoje obveznosti, da zagotovi varno in zdravo delo, izvrševati na predpisan način zlasti:

- Določiti strokovnega delavca
- Določiti pooblaščenega zdravnika
- Sprejeti ukrepe požarnega varstva
- Sprejeti ukrepe prve pomoči in evakuacije
- Izdajati navodila za delo
- Usposabljanje za varno delo
- Obveščati delavce o nevarnostih
- Zagotavljati periodične preiskave delovnega okolja in delovne opreme
- Zagotavljati zdravstvene preglede delavcem

Novi sistem varnosti in zdravja pri delu pomeni povsem nov pristop, obsežnost dela na tem področju pa bo mogoče učinkovito izvajati s pomočjo sistemov vodenja varnosti in zdravja.

Ključna dolžnost delodajalca v najširšem smislu je ta, da postavi učinkovit sistem za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, ter da ves čas dela skrbi za učinkovito delovanje v smislu nenehnega izboljševanja.

Izboljševanje poslovne učinkovitosti s pomočjo sistema upravljanja z zdravjem in varnostjo

Dolžnost in naloga delodajalcev naj bi bila, da v okviru možnosti poskrbijo za zdravje, varnost in dobro počutje vseh zaposlenih, kar prinaša v sistemih upravljanja zdravja in varnosti različne koristi.

Splošna izjava o zagotavljanju zdravja in varnosti je eden od pomembnejših dokumentov zdravstveno-varnostne politike v zdravstveno-varnostnih sistemih in med drugim zagotavlja ustrezne vire in tehnično podporo, kar bo vsem zaposlenim omogočilo izpolnitev njihove varnostne naloge.

Izjava o sistematični skrbi in nenehnem izboljševanju zdravja in varnosti v organizaciji morajo poznati vsi zaposleni in zagotavlja, da je področje zdravja in varnosti sestavni del vodenja.

Zaposlitev v dobrem podjetju je dobrina, ki je kaj kratkega veka, če to podjetje dolgo-

ročno ne dosega dobička, ki mu omogoča nadaljnje uspešno funkcioniranje.

Dobro ime nekega podjetja samo po sebi že dolgo ne zagotavlja več njegove dolgoročne perspektive. Časi doživljenjsko zagotavljenega delovnega mesta so mimo. Uspešna podjetja morajo biti danes prožnejša in varčnejša. Glede na pritisk s strani konkurence in potrebo po zniževanju stroškov se torej postavlja vprašanje, zakaj bi investirali v dejavnosti, ki na prvi pogled ne prispevajo k povečanju vrednosti podjetij.

Sistemu upravljanja varnosti se priznava vedno večja vloga pri doseganju in vzdrževanju visoke ravni poslovne učinkovitosti. Visok nivo varnosti podjetju omogoča rast in razvoj njegovih osnovnih dejavnosti v stabilnem okolju.

Upravljanje varnosti v podjetju je bistvena sestavina vodenja.

Varnost se izplača

Delovne nezgode in bolezenske odsotnosti zaradi nezdravega dela predstavljajo vedno večji strošek in na področju zdravja in varnosti so še velike rezerve. Prihranki so včasih možni že z uvedbo hitrih in preprostih ukrepov, ki jih mora uveljaviti vodstvo podjetja.

Poglavitni razlog, zaradi katerega naj bi v podjetju uvedli sistem zdravstveno-varstvenega upravljanja, je finančne narave, seveda pa ob tem ne smemo prezreti človeškega dejavnika.

Viljem Strašek

VAREN ZAČETEK

Za uspešno delovanje sistema varnega in zdravega dela je zelo pomembno tudi usposabljanje in izobraževanje, še zlasti mladih. To potrjujejo tudi statistični podatki EU, ki kažejo, da bodo mladi delavci doživeli nezgodo pri delu s stopnjo verjetnosti kar 50 % višjo od stopnje verjetnosti drugih starostnih skupin. Zato bomo morali v Iskri Avtoelektriki posebno pozornost posvečati slednjim.



Emblem evropske agencije za varnost pri delu, ki letos praznuje 10 let obstoja

Velika preizkušnja delovanja sistema nas čaka že v letošnjem poletju, saj bomo v naših proizvodnih prostorih gostili več 260 študentov in dijakov. Aktivno se bomo vključili v evropsko kampanjo agencije za varnost pri delu, ki je posvečena mladim delavcem, z naslovom »VAREN ZAČETEK«. Želimo si namreč, da bi se njihovo poletno delo pričelo varno in se zaključilo prijetno, zadovoljno, zdravo ter brez poškodb.



Tomaž Kulot

Kaj pomeni zdravje nas prepriča že najmanjši zobobol, ki nam vse misli preusmeri k odpravi bolečine. Zato je naš končni cilj: „Nič poškodb, nič zdravstvenih okvar in nič invalidnosti“.

Tomaž Kulot

REZULTATI ANKETE O VREDNOTAH IN ZAVZETOSTI V NAŠI DRUŽBI

Na Dnevu poslovne odličnosti, ki je bil marca 2006, smo izvedli anketo o vrednotah in zavzetosti v Iskri Avtoelektriki. Vrnjenih smo dobili 87 anket udeležencev, večinoma vodij različnih nivojev ter strokovnih sodelavcev, ki so se konference udeležili.

Prvi del ankete se je nanašal na vedenja, ki izhajajo iz skupnih vrednot naše družbe; zanimalo nas je, koliko so prisotna v našem vsakdanu. Drugi del pa se je nanašal na zavzetost pri delu. Tokrat bomo predstavili prvi del – raziskavo vrednot. Torej - kaj menijo o tem udeleženci?

Anketiranci so se večinoma strinjali, da za našo družbo držijo naslednje trditve:

- S strankami razvijamo dolgoročno partnerska razmerja.
- Sodelavce spodbujamo k stalnemu izpopolnjevanju znanja in spretnosti.
- Sodelujemo pri ustvarjanju sprememb in napredka v stroki.
- Upošteujemo navodila in omejitve, ki zagotavljajo varnost in zdravje pri delu.
- Spremembe vidimo kot priložnosti za večanje konkurenčnosti in uspešnosti.

Glede naslednjih trditev menimo, da so taka vedenja v praksi prisotna le delno:

- Težimo k sodelovanju med področji, projektnimi skupinami in posamezniki.
- Nenehno stremimo k izpopolnjevanju obstoječih praks in procesov.
- Pri svojem delu smo prožni in prilagodljivi.
- Vodilni delavci so nosilci energije in potrebnih sprememb.

- Napake obravnavamo kot del učenja.
- Spoštujemo dogovore in dane obljube.
- Za opravljeno delo prevzamemo odgovornost.
- Prispevke in trud sodelavcev opazimo in upoštevamo.
- Iščemo rešitve in ne krivcev.

Vedenja, za katera menimo, da za nas niso značilna oziroma niso pogosta, so:

- Pri odpravljanju nepravilnosti smo aktivni in vztrajni.
- Naše besede se odražajo v naših odločitvah in dejanjih.
- Spoštujemo vsakega posameznika.
- Navzkrižja rešujemo v skupno dobro, z upoštevanjem argumentov vseh sodelujočih.
- S premišljenim investiranjem in kakovostnim delom obvladujemo stroške.
- Zaupanje ustvarjamo z odprto, pošteno in pravočasno komunikacijo.

Ker so se trditve iz zadnjega dela »odrezale« najslabše, tj. ker so ocenjene najnižje, predstavljajo tisto prvo področje, kjer lahko začnemo z vpeljevanjem sprememb (v smislu večje zastopanosti teh vedenj v praksi). Seveda pa je dobrodošlo tudi vsako drugo spreminjanje, ki sledi zelenim vrednotam.

Tanja Krapež

DRUŽBA ISKRA UK, Ltd. VELIKA BRITANIJA, SE PREDSTAVLJA

Iskra Avtoelektrika je za trženje svojih izdelkov in storitev po svetu razvila mrežo podjetij v tujini. S tem izboljšuje in prenaša izvajanje svojih storitev na prag kupcem in povečuje svoj vpliv v tržnih kanalih. Poleg pokrivanja pomembnih regionalnih trgov pa mreža omogoča globalen tržni nastop in vse ustrezne komunikacijske povezave. Podjetja v tujini so pomemben del skupine Iskre Avtoelektrike. Med temi je tudi podjetje Iskra UK, Ltd. „Velika Britanija.“



Janez Vipotnik

Predhodnica Iskre UK Ltd je bila Iskra Ltd, podjetje, ki je prodajalo izdelke ZP Iskre in kasneje Sozda Iskre na trgih Velike Britanije in Irske skoraj 40 let. Leta 1992 je bila ustanovljena Iskra Agency Ltd in je poslovala kot posredniško podjetje za trženje Iskrinih izdelkov. Leta 1997 se je pričela specializacija firme za trženje izdelkov Iskre Avtoelektrike in to je postalo osnovna poslovna dejavnost podjetja. Ta odločitev se je izkazala za zelo dobro in podjetje je v letih 1997-2005 povečalo obseg prodaje za 400%. Iskra Avtoelektrika je 26. avgusta 1999 odkupila vse delnice Iskre Agency Ltd in firma je bila septembra istega leta preimenovana v Iskra UK Ltd. Leta 2001 je bilo podjetje dokapitalizirano in ob dodatnem najetju kredita usposobljeno za nakup ustreznih poslovnih in skladiščnih prostorov v Coulsdonu, kjer je tudi sedež podjetja. Kamioni, ki dostavljajo izdelke iz Slovenije, potrebujejo eno uro in pol iz pristanišča v Dovru, kamor jih pripelje trajekt. Iskra UK uporablja lokalne prevoznike za dostavo izdelkov kupcem po Veliki Britaniji in Irski. Dobra lokacija ji omogoča hitro

dostavo glavnim kupcem in dostopnost za dobave iz Slovenije.

Kreativni tim zaposlenih

Iskra UK zaposluje 10 ljudi. Svet direktorjev sestavljajo **Janez Vipotnik**, predsednik in izvršni direktor, **Ivan Lisjak**, neizvršni direktor in **David Curtis**, neizvršni direktor in poslovni sekretar. V skladišču delata **Dave Wilson** in **Simon Bell**. V pisarni skrbijo za kupce druge vgradnje **Lavinia Joseph** in **Julija Plavska**, ki opravlja tudi tajniške posle, izterjavo in plačilni promet. **John Butler** skrbi za prvo vgradnjo, ker pa je firma majhna in mora biti fleksibilna, se komercialisti v pisarni dopoljujejo med seboj. Vodja prodaje prve vgradnje je **Simon Blackburn**, za drugo vgradnjo pa skrbijo trije prodajni inženirji: **Nick Brewer**, **David Moscovitz** in **Robert Bentley**, ki skrbi tudi za prodajo izdelkov Iskre Kondenzatorji, Semič. Osnovna dejavnost firme je trženje in prodaja programa Iskre Avtoelektrike kupcem na britanskem in irskem tržišču.

Drzni načrti

V letu 2005 je Iskra UK Ltd prodala za 5,4 milijona GBP izdelkov, kar je za 60% več kot leto poprej. Ob tem je potrebno omeniti, da je bilo leto 2004 zelo slabo za podjetje, saj sta dva velika kupca preselila proizvodnjo iz Velike Britanije v okolje z nižjimi stroški. V letu 2005 pa smo uspeli ne samo nadomestiti izpad, ampak občutno povečati prodajo tudi glede na leto 2003. Poleg prodaje v svojem imenu in za svoj račun Iskra UK trži program Iskre Kondenzatorji Semič kot

agent. Ta del prodaje je dosegel 2 milijona GBP v letu 2005. Načrt prodaje za leto 2006 je 7.900.000 funtov in še 1.800.000 funtov posredovane prodaje (v evrih skupaj 14 milijonov), kar je 46 odstotnih točk več kot v letu 2005. Kupcem druge vgradnje načrtujemo prodati za 1,3 milijona funtov izdelkov in ostalo kupcem prve vgradnje. Na drugi vgradnji smo zaposlili dodatnega prodajalca Davida Moscovitza, ki je pred časom že delal za Iskra UK. S to okrepitevijo, bolj agresivnim trženjem in z dobro podporo tima **Bojana Koniča** iz SPE Trading, bomo skušali povečati svoj tržni delež na trgu, ki absorbira 400.000 novih in 1.000.000 obnovljenih izdelkov letno.

Naši kupci imajo velika imena

Kupcem prve vgradnje prodajamo v evrih, kupcem druge vgradnje pa seveda v funtih. Britanci so zelo navezani na svojo valuto in predvsem javno mnenje zavira prevzem evra v Veliki Britaniji. Kljub tradiciji pa naši kupci, ki veliko izvažajo, kupujejo v evrih tako, da se izognejo kurzni rizikom.

Na področju prve vgradnje avtoelektrike so naši kupci praktično vsi proizvajalci traktorjev in motorjev za traktorje. Med njimi so znana imena CNH, AGCO, JCB in McCormick. Zadnja trdnjava je bil Perkins, ki mu že dobavljamo začetne količine.

Britancem radi povemo, da je v popularnem mini-cooperju v volanski mehanizem vgrajen motor iz Iskre Avtoelektrike. Na pogonskih sistemih je najpomembnejši kupec Nacco. Samo temu bomo letos dobavili za 2,6 mili-

jona evrov izdelkov. Poleg tega dobavljamo tudi Lewmar Marine, Fluidling-Hydraulics, T.A. Savery, Related Fluid Power. Iskra UK trži tudi program Iskre Kondenzatorji Semič in kupci so predvsem proizvajalci bele tehnike. V praktično vsakem pralnem stroju ali sušilniku perila, narejenem v Veliki Britaniji, je izdelek iz Iskre Semič. Tako kot vsako tržišče ima britanski trg svoje značilnosti, povezane z okoljem in predvsem ljudmi in njihovimi navadami, vrednotami in zgodovino. Britanci so tradicionalisti in marsikaj, kar je ostala Evropa že presegla, tu obstaja kot pred stoletji. Kraljeva družina ima svoje posebno mesto v družbi in četudi brez velike, formalne moči, ji mediji namenjajo zelo veliko pozornosti. Ne mine dan, da ne bi pisali o princu Harryju ali Williamu, pa Charlesu in Camilli, kraljici in seveda pokojni princesi Diani. V poslovnem svetu je med Britanci pomembno, ali besedo, ki jo daš, tudi držiš. Zelo je pomembno, ali si pošten do poslovnega partnerja tudi takrat, ko si v močnejši poziciji. Prav tako je pomembno, če že pri-

de do zamude pri dobavi, da kupca čimprej obvestiš in točno informiraš, kdaj bo dobil naročene izdelke.

Pomembni partnerski odnosi

Britanska ekonomija je najstarejša v Evropi. Kljub tradicionalnemu odnosu do sprememb je trg eden najbolj odprtih v evropski skupnosti, cena, kakovost in servis imajo najbolj pomembno vlogo pri pridobivanju poslov. Britanci se ozirajo v ZDA kot vzor, kako naj trg deluje in v Evropo, kako deluje socialna država. Včasih izgleda, da lahko pri tem po- tegnejo tudi krajši konec in prevzamejo bolj slabe strani obeh različnih konceptov. Proizvodni sektor se v primerjavi s storitvenim krči, kar je značilnost za post industrijske države. Nekatere firme selijo proizvodne obrate enostavnejših izdelkov v cenejša okolja, svoje mesto pa imajo tu razvojni centri, sedeži globalnih nabav in korporacijski centri. To lahko predstavlja grožnjo za

nadaljnjo rast poslov na tem trgu, vendar z novimi rešitvami za kupce in neposrednim stikom z globalnimi podjetji bomo temu gotovo kos. Za našo poslovno perspektivo na tem trgu je pomembno, da v tesnem sodelovanju timov iz matične firme in Iskre UK utrjujemo partnerske odnose s pomembnimi kupci in sledimo njihovim potrebam. V zdajšnjem času opažamo, da bo treba posvetiti večjo pozornost pravočasnim dobavam, kakovosti in konkurenčnim cenam, kar nam bo omogočilo nadaljnjo večjo rast. Blagovna znamka Iskre je na tem trgu uveljavljena že 40 let in njena pot mora iti samo navzgor. Iskra UK Ltd. je del poslovnega sistema Iskra Avtoelektrika in njena tipalka na britanskem trgu. Odgovorni v Iskre UK iz leta v leto izboljšujemo sposobnost te tipalke in tako omogočamo matičnemu podjetju pravilno in pravočasno reagiranje na spremembe na tem trgu.

Janez Vipotnik

TRI LETA ISKRE AE KOMPONENTE V BIH

BiH je tipična država v tranziciji po razpadu bivše Jugoslavije. Je sicer formalno enotna država, vendar je še vedno neformalno nacionalno razdeljena. Področje Banja Luke, kjer se nahaja naša družba, spada v tako imenovano Republiko Srpsko. Zaradi vojnih razmer in zaprtosti gospodarstva v obdobju 1991-1996 je država močno tehnološko zaostala. Nova tehnologija prihaja preko investicij tujih partnerjev ali zdomcev, ki se vračajo. Tujci vlagajo predvsem v tehnologije, ki zahtevajo delovno silo zaradi prihrankov. Nižji standardi na območju BiH in s tem nižji stroški dela predstavljajo glavno prednost. Slovenci poznamo kulturo narodov, ki živijo na ozemlju BiH, zato imamo prednost pred drugimi državami.

Letos v maju je naša družba Iskra AE Komponente d.o.o. praznovala že tretje leto poslovanja. Zastavljeni cilji so v glavnem realizirani. V povprečju se obseg poslovanja povečuje s 30% stopnjo rasti na leto in podobne rasti so načrtovane tudi v strateškem obdobju do leta 2009. Trenutno je v podjetju

zaposlenih okoli 50 ljudi. Proizvodni program predstavljajo izdelki preneseni iz matične družbe. Predvsem so to tehnologije izdelave štancanih delov, izdelave nosilcev krtačk in rotorjev za motorje, in s temi programi želimo rasti tudi v naslednjih letih. Glavni učinki prenosa delovno intenzivnih tehnologij v BiH se kažejo v zniževanju stroškov, saj so v povprečju plače delavcev v BiH v primerjavi s slovenskimi nižje za 60-70 odstotkov. Ker ocenjujemo, da bodo predvsem stroški dela dolgoročno glavna konkurenčna prednost Iskre AE Komponente, smo se odločili za nakup proizvodnih prostorov, v katerih je že sedaj potekala proizvodnja. **Vsem zaposlenim, ki ste v teh treh letih s svojim delom prispevali k razvoju naše odvisne družbe v BiH, se zahvaljujemo.**

Od ustanovitve naprej vodi družbo Iskra AE Komponente direktor *Andeljko Gunjić*, ki je ob jubileju posebej za 'Zagon' povedal:

»Z velikim zadovoljstvom smo letošnjo 12. maja proslavili triletnico obstoja in uspešnega delovanja naše družbe, Iskre AE

Komponente. Na skromni slovesnosti smo se spomnili začetnih korakov in prehojene poti. Ob ustanovitvi 12. maja leta 2003, nas je bilo le 13 zaposlenih, danes nas je 54. Tej skokoviti številki so seveda sledili prevzemi in vpeljava novih proizvodov, in radi se pohvalimo, da jih imamo danes že okrog 500, kar nam 'navrže' 1.400.000 evrov. Še večjo rast pa imamo opredeljeno v srednjeročnem načrtu, ki predvideva realizacijo za približno 3.000.000 evrov z 88 zaposlenimi in še razširjenim proizvodnim programom.

Veseli smo bili, da so se naše slovesnosti udeležili tudi vodilni predstavniki matične družbe Iskre Avtoelektrike, kar je dalo slavu še poseben čar. V ospredju je bila skupna in enotna ugotovitev, da je bila odločitev o ustanovitvi družbe Iskra AE Komponente upravičena in da so ta tri leta minila v znamenju izpolnjenih pričakovanj. To potrjujejo tudi doseženi rezultati in načrti za naprej. Trudili se bomo za še vidnejše rezultate. Vse sodelavke in sodelavce v matični družbi najprisrčneje pozdravljam v svojem imenu in imenu 54-članskega kolektiva Iskra AE Komponente Laktašič!

Tadej Vidic

2. vrednota

SPOŠTOVANJE IN RAZVOJ POSAMEZNIKA

Vrednote so neka vodila, ki nas usmerjajo. Vsak od nas ima različne predstave, kaj mu neka vrednota predstavlja, oziroma, kako se ji želi približati. Pomembno je, da se zavedamo, da moramo v to vložiti nekaj truda, saj vemo, da nismo idealni in prav tako ne živimo v nekem idealnem svetu, ampak v realnem in na trenutke krutem svetu, ki pa je, kot je zapisal francoski razsvetljenec Voltaire, »najboljši izmed vseh svetov«. Od nas samih je odvisno, ali bomo optimisti in verjeli v to, da si lahko ustvarimo svojo srečo.

V prvi številki 'Zagona' smo opisali vrednoto Razvoj za prihodnost, danes pa se bomo posvetili drugi vrednoti, spoštovanje in razvoj posameznika, ki smo jo zapisali takole:

Spoštujemo različnost posameznikov in kulturno raznolikost v naših družbah ter si medsebojno omogočamo razvijanje svojih zmognosti. Napredujemo z nenehnim učenjem in vzajemnim prenašanjem znanja in izkušenj. Pozornost namenjamo varnosti in zdravju pri delu.

Začeli smo s spoštovanjem. Spoštovati druge pomeni, da imamo do njih **pozitiven odnos** ter da jih **upoštevamo**, čeprav se drugače vedejo, drugače razmišljajo kot mi sami, se drugače odločajo ipd. To pokažemo med drugim tako, da jim prisluhnemo, jih poskušamo razumeti in se poskušamo vanje zživeti. To je seveda odvisno od naše zmognosti čutenja, od tega ali znamo uravnati in obvladovati svoja čustva, smo čustveno stabilni, znamo najti ravnotežje med čustvi in razumom in ali znamo prepoznati, upoštevati in spodbujati čustva drugih.

Poleg te čustvene plati, ki omogoča spoštovanje drugih, je pomembna še razumska plat. Dobro je, da imamo tudi nekatera znanja, ki so pomembna za razumevanje različnosti, kot so znanja o različnih tipih ljudi, o raznih psiholoških procesih v človeku – ta znanja smo si pridobivali na raznih izobraževanjih (Insights - učinkovita komunikacija in grajenje tima), o tem se pogovarjamo s posamezniki ob izdelavi Insights vedenjske analize. K razumevanju drugih in zboljševanju medčloveških odnosov naj bi prispevala tudi

izobraževanja iz teorije izbire (medsebojni odnosi in komuniciranje, uspešno vodenje in reševanje konfliktov). Veliko teh znanj pa je bilo posredovanih tudi na pedagoško-andragoških izobraževanjih, delavnicah o vodenju sestankov ter o timskem delu.

Ta razumska komponenta je zelo pomembna, da ozavestimo, kako se v odnosih do drugih vedemo, še zdaleč pa nam ne zagotavlja tudi primerne ravnanja, saj je za to potrebna zavestna odločitev in pripravljenost za lastni razvoj.

Spoštovanje različnosti posameznikov omogoča prijazne, prijateljske, podpirajoče odnose, kot tudi skupno delo in sodelovanje. Pri delu prinaša različnost posameznikov prinaša nove poglede in omogoča doseganje najboljših rešitev.

Ne samo različnost posameznikov, temveč tudi kulturna raznolikost krepi in bogati naše poslovanje, saj se z vstopanjem na tuje trge srečujemo z različnimi kulturami, rasami, prepričanji.

Razvoj posameznika - Razvoju posameznika v Iskri Avtoelektriki namenjamo veliko pozornosti, saj se zavedamo pomena znanja za dobro opravljeno delo. O tem smo veliko govorili v okviru pridobivanja naziva Vlagatelj v ljudi, saj temelji prav na razvoju ljudi ter ob številnih drugih prilikah. Prizadevati si moramo, da vsem sodelavcem zagotavljamo enake možnosti razvoja, jih spodbujamo k stalnemu izpopolnjevanju znanja in spretnosti, skrbimo za stalen prenos znanja in napake obravnavamo kot del učenja.

Seveda pa ni razvoj odvisen samo od organizacije ali vodje temveč tudi od nas samih: ali sprejemamo odgovornost za svoj razvoj, ali nenehno napredujemo in se razvijamo, smo radovedni in predani lastni odličnosti, ali spremljamo napredek v stroki in stalno iščemo nova znanja.

Spoštovanje posameznika in skrb za njegov razvoj se odraža tudi v prizadevanjih za varno in zdravo delo, ki je tudi sestavni del opisa te vrednote. Sodelavcem namreč želimo zagotoviti varno in zdravo delovno okolje, zato je zelo pomembno, da upoštevamo

navodila in omejitve, ki zagotavljajo varnost in zdravje pri delu ter uporabljamo osebna varovalna sredstva. To področje stalno izboljšujemo, vendar nas čaka še veliko dela, da bomo lahko zadovoljni. Verjamemo, da bomo ob izpolnjevanju zahtev standarda OHSAS tudi tu še veliko postorili.

Marjeta Stepančič Slavec

- **Spoštujemo vsakega posameznika in njegov prispevek**
- Drug do drugega se vedno **vedemo spoštljivo**
- **Različnost posameznikov** prinaša nove poglede in omogoča doseganje najboljših rešitev
- **Prispevke in trud sodelavcev opazimo in upoštevamo**

- **Razvoj zaposlenih** je pomemben dejavnik pri zagotavljanju konkurenčnosti
- Vsem sodelavcem zagotavljamo **enake možnosti razvoja**
- Sodelavce spodbujamo k stalnemu **izpopolnjevanju znanja in spretnosti**
- Napake obravnavamo kot del učenja
- Skrbimo za **stalen prenos znanja** z zagotavljanjem poklicnega in osebnega razvoja

- Sprejemamo **odgovornost za svoj razvoj**
- **Nenehno napredujemo in se razvijamo, smo radovedni in predani lastni odličnosti**
- **Spremljamo napredek v stroki in stalno iščemo nova znanja**

- Sodelavcem zagotavljamo **varno in urejeno delovno okolje**
- Delo opravljamo z upoštevanjem navodil in omejitve, ki zagotavljajo varnost in zdravje pri delu
- Pri delu uporabljamo osebna varovalna sredstva
- **Kulturna raznolikost** bogati naše poslovanje

OPAZNEJŠE SPREMEMBE V LASTNIŠKI STRUKTURI DRUŽBE

Še nedavno največji posamični delničar Iskre Avtoelektrike d.d., družba Iskra d.d. s 24,29 % lastniškim deležem, se je s postopno odprodajo delnic v celoti umaknila iz lastništva v naši družbi.

Celoten sveženj delnic (239.686 lotov) je Iskra d.d. odprodala družbi Areal d.o.o., ki je tako postala naš največji posamični delničar.

Umik Iskre d.d. iz lastništva v naši družbi je bil pričakovan po uspešnem prevzemu Iskre d.d. s strani družbe Maos d.o.o. v kateri so kot družbeniki povezani vodilni v skupini Iskra d.d..

Nov največji posamični delničar družba Areal d.o.o. s sedežem v Mariboru ima registrirano kot glavno dejavnost »Drugo projektiranje in tehnično svetovanje«.

Iz izjav v medijih in do sedaj poznane sklepano, da je za novega lastnika naložba v Iskri Avtoelektriki le portfeljska naložba, kar pomeni, da ni za pričakovati, da bo v naši družbi ostal kot dolgoročni investitor.

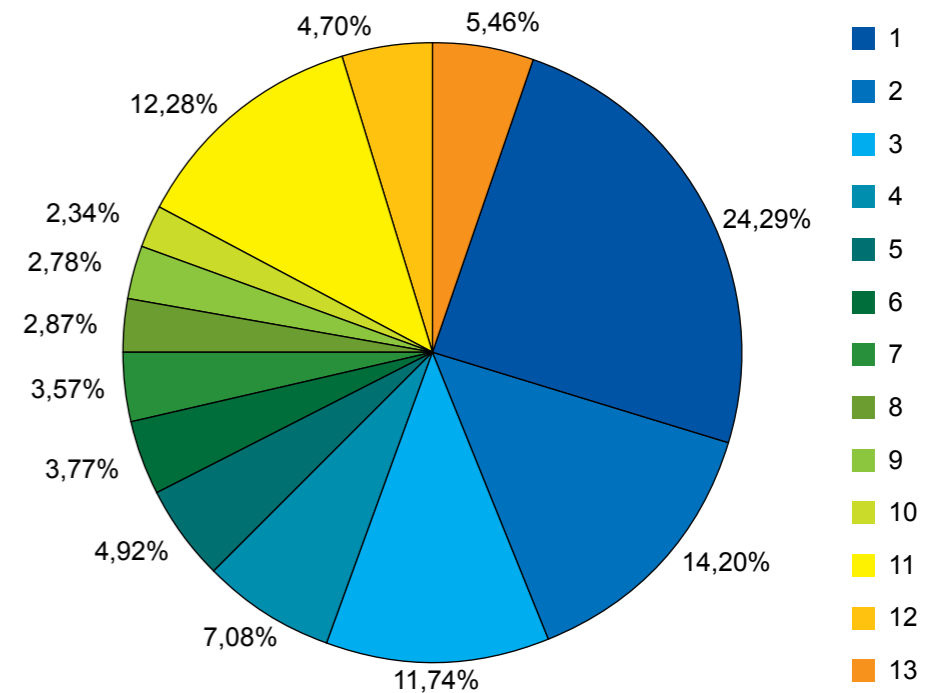
Med večje premike v lastniški strukturi lahko štejemo tudi pridobitev 57.480 delnic s strani skupine Viator & Vektor d.d., ki je s tem pridobila 3,57 % lastniški delež v naši družbi.

Obe omenjeni transakciji z delnicami sta bili opravljene mimo borznega trgovanja.

Trgovanje z delnicami na organiziranem trgu

V letošnjem letu je v obdobju januar - maj preko trgovanja na organiziranem trgu zamenjalo lastnika 25.843 delnic IALG. Od skupnega prometa na organiziranem trgu je bilo opravljenih preko borznih poslov 131 transakcij z 19.583 delnicami, ostalih 6.206 delnic pa je lastnika zamenjalo v 2 poslih s svežnji. Povprečni enotni tečaj delnice je v tem obdobju znašal 8.699,68 SIT. Zaključni enotni tečaj dne 31.05.2006 pa je znašal 9.050,00 SIT.

Lastniška struktura na dan 31.05.2006



Delničar	Količina	%
1 Areal, d.o.o.	390.686	24,29
2 Kapitalna družba pokojninskega in invalidskega zavarovanja	228.379	14,20
3 NFD 1 Delniški investicijski sklad d.d.	188.870	11,74
4 Slovenska odškodninska družba, d.d.	113.853	7,08
5 Zvon ena ID, d.d.	79.179	4,92
6 Vzajemni sklad delniški Evropa Vip Invest	60.664	3,77
7 Skupina Viator&Vektor, d.d.	57.480	3,57
8 Delniški vzajemni sklad Triglav steber I	46.195	2,87
9 Zavarovalnica Triglav, d.d.	44.717	2,78
10 Vip Holding, d.d.	37.580	2,34
11 Notranji lastniki - zaposleni v skupini	197.431	12,28
12 Bivši zaposleni in upokojeenci	75.512	4,70
13 Ostali	87.767	5,46
Skupaj	1.608.313	100,00

Ažurirana mesečna stanja lastniške strukture na presečni dan konec meseca so vidna na intranetni strani družbe <http://intranet.org.iskra/> v rubriki Poslovanje in na naši spletni strani www.iskra-ae.com pod Kdo smo, v rubriki Za delničarje.

Skupščina in izplačilo dividende iz bilančne dobička za poslovno leto 2005 Predvidoma bo skupščina, na kateri bo obravnavana delitev bilančnega dobička za poslovno leto 2005, sklicana v mesecu novembru 2006. V predlogu delitve bilančnega

dobička je predvideno med drugim tudi izplačilo dividend.

Nadzorni svet je na svoji 5. seji dne 25.05.2006 obravnaval in potrdil predlog uprave, da se iz bilančnega dobička za poslovno leto 2005 v višini 1.571.061.929,32 SIT izplača dividende delničarjem v skupni vrednosti 98.107.093,00 SIT in sicer bruto 61,00 SIT za delnico, kar je za 17,3 % več kot v preteklem letu, ko je bila izplačana dividenda v bruto znesku 52,00 SIT za delnico.

RAZSTAVLJALI SMO NA SEJMU V TURČIJI

Od 15. do 18. maja letos se je v Turčiji odvijal velik industrijski sejem, poimenovan ITAF, na katerem so se predstavili proizvajalci kamionov, avtobusov, traktorjev in komercialnih vozil, veliko pa je bilo tudi razstavljalcev, ki so s svojimi podsestavnimi deli tako ali drugače povezani s to industrijo. V ta segment spadamo tudi mi, Iskra Avtoelektrika in naša prisotnost na tem sejmu, v tem delu sveta, je bila zadetek v polno!

Paleto naših izdelkov smo predstavili na skupnem razstavnem prostoru turškega podjetja Uzel, ki je že nekaj časa naš kupec in hkrati agent za prodajo in distribucijo naših izdelkov na turškem trgu. Podjetje Uzel proizvaja traktorje po licence Massey Fer-

guson, nanje pa vgrajuje naše zaganjalnike. Vsekakor je potrebno poudariti, da je bila Iskra Avtoelektrika na tem sejmu izmed vseh avtoelektričnih svetovnih blagovnih znamk edina razstavljalca zaganjalnikov in alternatorjev, zato smo bili toliko bolj opazni. Ocenjujemo, da je bila naša prisotnost na sejmu pozitivna tudi zato, ker Iskra Avtoelektrika v Turčiji še ni tako dobro poznana, kot na primer v Nemčiji, Italiji, Franciji, ZDA..., zato je bilo zanimanje za naš proizvodni program veliko in razstavni prostor dobro obiskan. Našo prisotnost v Turčijo smo izkoristili še za poslovni obisk k dvema potencialnima kupcema (prvi je proizvajalec kamionov, drugi proizvajalec avtobusov), imeli pa smo

tudi več tehnično-komercialnih razgovorov z obstoječim kupcem Uzel. V prihodnosti je s tem kupcem odprt projekt dodatnega posla za prodajo zaganjalnikov in projekt za začetek dobav alternatorjev.

Obstoječe delo Iskre Avtoelektrike na turškem trgu vključuje še projekte s štirinajstimi potencialnimi kupci in tremi obstoječimi kupci.

Matej Cernatič



Utrinki s sejma

NOVA MONTAŽNA LINIJA KOMPAKTNIH ALTERNATORJEV

V oktobru 2005 smo v prostorih programa alternatorji namestili novo linijo za montažo kompaktnih alternatorjev družin AAK-nv in AAN-nv. Naredili so jo v naši hčerinski družbi ASING.

Z novo montažno linijo odgovarjamo na povečano povpraševanje po naših izdelkih s strani kupcev prve vgradnje in višjih zahtevah glede nadziranja in spremljanja procesa montaže alternatorjev.

Proces sloni na paletnem transportnem sistemu s pomnilniškim modulom za enozdelčno označevanje, kar nam omogoča spremljanje posameznega izdelka skozi proces ter njegovo enoznačno označevanje z arhiviranjem karakterističnih podatkov o njegovi končni

montaži. Ti podatki nam omogočajo lažje vrednotenje kakovosti procesa in njegovo izboljševanje ter lažjo analizo reklamacij. S tem je linija tudi pripravljena na vpeljavo sledljivosti v proizvodnji.

Načrtovana zmogljivost montažne linije, ki jo posluhuje 16 ljudi, je 1200 kosov alternatorjev na izmeno ob upoštevanju nemotnega delovanja in notranjem izmetu 1.5%.

Z avtomatizacijo operacij, ki so skupne različnim izvedenkam alternatorjev znotraj

posamezne družine, in zmanjšanjem deleža jalovega dela se je v primerjavi z dosedanja linijo zmogljivost povečala za 40% ob hkratnem zmanjšanju potrebnega števila posluževalcev za 25%.

Trenutno linija obratuje z zmanjšano zmogljivostjo, ki se giblje okrog 75% načrtovane. Glavne težave so z zanesljivostjo delovanja posameznih naprav in preseganjem zahtevanega časa cikla na posameznih napravah ter večjim deležem notranjega izmeta od načrtovanega. S sodelovanjem osebja iz proizvodnje, služb tehnologije, kakovosti in razvoja ter dobavitelja linije ASING z njihovimi poddobavitelji, se težave odpravljajo in proces izboljšuje.

Verjamem, da se bomo s skupnim sodelovanjem ob podpori vodstev vseh vpletenih ob letošnjem mlademu vinu veselili tudi dela na liniji v okviru načrtovanih zmogljivosti.

Janez Medvešček

PRIZNANJE INOVATORJEM

Komisija za inovacije pri Območni gospodarski zbornici za severno Primorsko, Nova Gorica, je na svojem rednem sestanku ocenila prispele predloge na razpis za najboljšo inovacijo v regiji in dodelila prvo mesto inovaciji iz Iskre Avtoelektrike. Inovacijo 'Električni pogon za stopnišni sedež' so prijavi avtorji projekta, in sicer Vojko Blažič, Boštjan Čečko, Mitja Zavadlav in Gregor Žigon iz Strateške poslovne enote Pogonski sistemi. Iskrene čestitke! Ob tem laskavem priznanju našim inovatorjem smo za kratek komentar zaprosili tudi Vojka Fona, organizatorja inovativne dejavnosti pri nas: »Take vrste nagrajevanja inovatorjev pomenijo priznanje za minulo delo in spodbudo za nadaljnje ustvarjanje na področju inovativne dejavnosti posebno na tistih področjih, ki povečujejo konkurenčno sposobnost gospodarstva in istočasno javno vzpodbujajo in predstavljajo ustvarjalnost mnogih inovatorjev.« (m.r.)



NOVE GLOBINSKE PEČI ZA ŽARJENJE

Žarjenje je postopek termične obdelave jekla, kjer jeklo segrejemo na določeno temperaturo in ga na tej temperaturi zadržimo določen čas. Pri tem dosežemo spremembo v mikrostrukturi jekla. Poznamo več postopkov žarjenja. To so:

- difuzijsko žarjenje,
- normalizacijsko žarjenje,
- žarjenje za odpravo notranjih napetosti,
- mehko žarjenje (sferoidizacijsko žarjenje),
- rekristalizacijsko žarjenje.

Pri nas se poslužujemo žarjenja na mehko (sferoidizacijskega žarjenja) in rekristalizacijskega žarjenja. Žarjenje na mehko (sferoidizacijsko) je postopek termične obdelave jekla, ki ga uporabljamo med fazami hladnega preoblikovanja. Rekristalizacijsko žarjenje pa se uporablja v zadnji fazi hladnega preoblikovanja, kjer pride do utrditve materiala.

Iz zgoraj opisanega izhaja, da je postopek žarjenja nujno potreben za proces hladnega preoblikovanja. Tako bi brez žarjenja ne mogli izdelati kakovostnih izdelkov, ker bi se med preoblikovanjem pojavljale razpoke, ki

so za kupce nesprejemljive.

Globinske peči so bile 100% zasedene. Zaradi zasedenosti nismo mogli žariti vseh predpisanih poziciji, zato smo izvajali postopke žarjenja pri kooperantih. Z investicijo v dve novi globinski žarilni peči pa smo zmanjšali stroške (stroški žarjenja, stroški prevoza, stroški logistike, stroški plačilnega prometa). Žarilne peči smo naročili pri slovenskem proizvajalcu Bosio d.o.o., ki je vodilni proizvajalec peči pri nas in se tudi uveljavlja v evropskem prostoru. Ker bo žarjenje pri kooperantih odpadlo, se bo bistveno skrajšal pretočni čas odkovkov. Poleg tega pa bomo imeli boljši nadzor nad samimi postopki žarjenja in s tem tudi možnost hitrega reagiranja v primeru pojavljanja napak.

Vasja Černe

INFORMACIJSKI SISTEM BODOČIM INFORMATIKOM

Sredi maja smo gostili skupino mladih bodočih primorskih strokovnjakov. Prišli so iz Visoke poslovno tehnične šole Univerze v Novi Gorici, katere učni program je tudi predmet 'poslovni informacijski sistem'. In ker spada v okvir tega programa tudi obisk raznih uspešnih podjetij, so za obisk izbrali Iskro Avtoelektriko in tako tudi oni potrdili našo uspešnost. Tu jih je prisrčno sprejel in pozdravil vodja sektorja organizacije in informatike Miloš Požar. Uvodoma jim je predstavil praktični pogled na naš poslovni informacijski sistem, najdlje časa pa je posvetil načrtovanju, stalnem izboljševanju ter tudi pastem, ki se rade prikraejo pri njegovi uporabi. Mladi bodoči strokovnjaki so bili nad vsem prikazanim naravnost navdušeni in taka strokovna predstavitev jim bo gotovo pripomogla pri njihovem nadaljnjem izobraževanju.

Marko Rakušček

KAKOVOST V OBDOBJU JANUAR - MAJ 2006

Kakovost nabavljenega blaga

Že v lanskem letu je bilo opazno poslabšanje kakovosti nabavljenega blaga, ta trend se nadaljuje tudi v letošnjem letu.

Delež reklamiranih pošiljk je v obdobju do 31. maja letos presegel 1,5 odstotka, ne smemo pa pozabiti, da je ta vrednost pred dvema letoma znašala 1 odstotek.

V začetku letošnjega leta je bil izdelan obsežen načrt za izboljšanje kakovosti nabavljenega blaga, ki je še vedno v izvajanju. V zadnjih dveh mesecih se osnovni pokazatelj, to je delež reklamiranih pošiljk, postopoma izboljšuje.

Z namenom nadaljnega izboljšanja kakovosti nabavljenega blaga načrtujemo povečane aktivnosti na področju razvoja dobaviteljev, kot tudi boljše spremljanje in nadzor korektivnih ukrepov do dobaviteljev.

Stroški kakovosti

Celotni stroški kakovosti naj ne bi v letošnjem letu preseglili 2,25 odstotka vrednosti prodaje. V petih mesecih letošnjega leta smo v okviru načrta, saj znašajo 2 odstotka.

Stroške kakovosti smo doslej spremljali v delniški družbi kot tudi v odvisnih družbah v Sloveniji. Letos smo to razširili tudi na odvisno družbo Komponente d.o.o. v BiH. Na enak način bomo postopoma vključevali tudi ostale odvisne proizvodne družbe v tujini.

Zadovoljstvo odjemalcev

Na tem mestu bi težko prikazali vse dosežke, saj so cilji, zastavljeni za vsakega odjemalca, posebej. Splošno lahko govorimo o doseganju sorazmerno dobrega zadovoljstva odjemalcev, posamezni rezultati pa obsegajo razpon od zelo dobrih do nekaj primerov zelo slabih dosežkov.

O naših dobrih možnostih uveljavljanja na svetovnih trgih govori tudi sorazmerno veliko število odjemalcev, ki so nas obiskali v letošnjem letu. Lahko rečemo, da smo nekatere od priložnosti zelo dobro izkoristili, ne-

katere pa manj. V zadnjem obdobju je mnenje večine odjemalcev, ki so nas obiskali, da imamo veliko priložnosti za izboljšanje na celotnem področju rokovanja z materialom, kot na primer:

- prevzem
- identifikacija
- ločevanje materialov z različnimi statusi kakovosti
- transport
- skladiščenje.

Glavne prisotne težave pri tem pa so:

- pomanjkanje osveščenosti
- neprimerna embalaža
- poškodovana embalaža
- prepolni zaboji
- neustrezni in prepolni skladiščni prostori
- proizvodnja založena z materiali
- premalo pazljivosti pri rokovanju z materialom – pogoste so opazke, da je hitrost viličarjev primerna za tekmovanja ne pa za normalen način transporta!

Zunanje presoje certifikacijske hiše BSI

V letošnjem letu smo uspešno prestali presoje BSI po standardih ISO 9001, ISO/TS 16949 in ISO 14001. V zvezi s tem se ponuja zaključek, da neskladnosti sicer nekako odpravimo, premalo poudarka pa dajemo vsebini oz. pravim vzrokom neskladnosti, ki se potem ponavljajo.

Ne pozabimo, da nas konec junija, natančno v 26. tednu, čaka presoja po ISO 9001, v 40. tednu presoja po ISO/TS 16949 in v 48. tednu presoja po 14001.

Opomba: natančnejši podatki in vsa poročila o kakovosti so dostopna na intranetni strani direkcije kakovosti.

Vladimir Silič

NOVE, PESTRE NAGRADE ZA INOVATORJE (znak ISKRICA)

Kdor je doslej oddal kakšen inovativni predlog, bolj poznan pod imenom 'iskrica', je bil tudi nagrajen s simbolično nagrado, ki je bila med inovatorji lepo sprejeta. Še posebej lepo so se podale tiste, ki so popestrile našo garderobo. Prav zato smo tudi za vnaprej pripravili pester izbor 'tekstilnih' nagrad za vse oddane in uvedene predloge. Tokrat vam bomo podarili simpatično majico in hlačke, ki sta na voljo v dveh modelih in barvah. S podarjenim kompletom se boste lahko ponahajali že na prihajajočem dopustu, zato le pohitite s svojimi inovativnimi predlogi in si zagotovite izzivalno nagrado že danes.

(m.r.)



OKOLJE, VARNOST IN TRAJNOSTNI RAZVOJ (1. del)

V viziji Iskre Avtoelektrike smo zapisali, da želimo doseči dolgoročno rast in uspešnost z uresničevanjem načel trajnostnega razvoja in inovativnostjo, kar z drugimi besedami pomeni poleg finančne zanesljivosti delovati v skladu z družbenimi pričakovanji in nenehno zmanjševati negativne vplive na okolje. V dveh nadaljevanjih želimo prikazati konkretne primere iz naše poslovne prakse, ki dokazujejo, da sonaravni in usklajeni razvoj ni le fraza, ampak udejanjeno dejstvo, saj so v uvedenih izboljšavah enakomerno zastopane vse tri dimenzije trajnostnega razvoja: ekonomska, socialna in okoljska.

Definicija okolja

Pojem okolje ima lahko več definicij, saj sleherni med nami okolje razume drugače. V Iskri Avtoelektriki je okolje razumljeno kot okolica, ki se razteza od notranosti podjetja do svetovnega sistema in poleg vode, zraka, tal, naravnih virov, rastlin in živali, vključuje tudi človeka. Na prvem mestu našega zaposlenca in pa seveda sleherne, na katerega posredno vplivamo s svojimi izdelki in svojo dejavnostjo, to je kupca, dobavitelja, kooperanta, zunanega izvajalca, sosedo, občana, državljana... In prav zaradi takšnega pojmovanja okolja področji varovanja okolja ter varnosti in zdravja pri delu v poslovni praksi mnogokrat ne moremo obravnavati ločeno, saj se področji medsebojno prepletata. Da je temu tako, dokazuje tudi metodologija ocenjevanja okoljskih vidikov, kjer so varnost in zdravje zaposlenih ter mnenje zainteresiranih strani kriteriji, ki jih upoštevamo pri določanju pomembnosti posameznega okoljskega vidika.

Praktične izkušnje nam kažejo, da pogosto z izboljšavami na področju varovanja okolja istočasno izboljšujemo tudi varnost in zdravje zaposlenih.

Okolje je okolica, ki se razteza od notranosti podjetja do svetovnega sistema in poleg vode, zraka, tal, naravnih virov, rastlin in živali vključuje tudi človeka.

Okoljevarstvena in zdravstveno varstvena problematika

V Iskri Avtoelektriki se zavedamo, da smo lahko v razmerah čedalje hujše konkurence stroškovno in tudi sicer poslovno učinkoviti

le s pravilnim odnosom do okoljevarstvene in zdravstveno varstvene problematike, ki postajata iz leta v leto bolj zahtevni in zapleteni. Le sistematični pristop je tisti, ki nam omogoča, da lahko obvladujemo morebitne nevarnosti za okolje ter tveganja za človeka, se nenehno izboljšujemo ter prilagajamo vedno novim zakonskim in drugim zahtevam. Ker je naša strategija na področju varovanja okolja proaktiven in preventiven pristop, torej ukrepati na vhodu v proces in med samim procesom in ne le na osnovi posledic, smo konec lanskega leta pričeli tudi z uvajanjem sistema varnosti in zdravja pri delu OHSAS 18001. Zavedamo se, da klasični pristop na tem področju ni več dovolj učinkovit, saj je vedno korak za spremembami. V uvedbi sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu vidimo pravo in učinkovito orodje za povečevanje varnosti zaposlenih ter obvladovanje in zmanjševanje tveganj za nastanek poklicnih poškodb in obolenj, kar pa nedvomno vodi v zmanjševanje stroškov na tem področju.

V razmerah čedalje hujše konkurence smo lahko poslovno učinkoviti le s pravilnim odnosom do okoljevarstvene in zdravstveno varstvene problematike, ki postajata iz leta v leto bolj zahtevni in zapleteni.

Okoljska učinkovitost

Eden od pokazateljev uresničevanja načel sonaravnega in usklajenega razvoja in široko uporaben koncept, ki nam omogoča pregled nad doseganjem poslovnih in okoljskih ciljev, je okoljska učinkovitost. To je instrument, ki transformira zahteve trajnosti v konkretne delovne cilje in se kaže zlasti v

ukinjanju uporabe človeku in okolju nevarnih snovi, zmanjševanju porabe vode, energije in surovin, zmanjševanju količin odpadkov in emisij ter večanju okoljske osveščenosti.

Z uvedbo sistema vrednostnega evidentiranja in merjenja okoljskih postavk - okoljskimi kazalniki nadziramo okoljsko učinkovitost ter tako prepoznavamo možnosti za izboljšanje in racionalizacijo poslovnih procesov ter ustvarjanje finančnih prihrankov.

Ker želimo, da so finančni rezultati našega okoljskega ravnanja transparentni, smo v okviru obstoječega računovodskega sistema postavili temelje okoljskega računovodstva, ki ga iz leta v leto nadgrajujemo. Okoljsko računovodstvo obsega pregled sredstev, ki jih namenjamo preventivnim in kurativnim ukrepom za zaščito okolja. Izdatke za varstvo okolja redno spremljamo in jih primerjamo s preteklim obdobjem. Čeprav se na splošno stroški za okoljevarstvo v slovenskih podjetjih iz leta v leto povečujejo, naši kazalci kažejo negativni trend, kar dokazuje, da se preventivni pristop že obrestuje.

Okoljska učinkovitost je neposredno povezana z zmanjševanjem tveganja za nastanek poklicnih obolenj in poškodb ter nedvomno vpliva na večjo motiviranost in storilnost zaposlenih.

V nadaljevanju bodo prikazani le nekateri primeri, ko smo v prizadevanju izboljšati okoljske vidike istočasno zmanjšali tudi vidike tveganja za varnost in zdravje zaposlenih ter hkrati dosegli finančne prihranke.

Okoljska učinkovitost je neposredno povezana z zmanjševanjem tveganja za nastanek poklicnih obolenj in poškodb.

Martina Kosmač

NACIONALNE POKLICNE KVALIFIKACIJE (NPK)

1. Kaj je NPK ?

NPK je formalno priznana strokovna usposobljenost za opravljanje poklica na podlagi nacionalnega poklicnega standarda.

NPK se lahko pridobi:

- v verificiranem izobraževalnem programu z doseženo poklicno oz. strokovno izobrazbo;
- v postopku preverjanja in potrjevanja NPK.

NPK omogočajo priznavanje neformalnega znanja, ki si ga je kandidat pridobil skozi življenjske in delovne izkušnje ter usposabljanjem s pomočjo samostojnega učenja in na tečajih.

Posebnost tega sistema je, da omogoča hitro pridobitev certifikata-potrdila o usposobljenosti za določeno strokovno področje na podlagi potrjevanja znanja,

ki ga kandidat že ima ali pa si ga pridobi preko usposabljanja. NPK lahko primerjamo s podobnimi sistemi kot je na primer evropsko spričevalo o usposobljenosti dela z računalnikom ali vozniški izpit.

Prednosti sistema NPK so naslednje:

- omogoča hitro osvajanje nove kvalifikacije in posledično hitrejše zaposlovanje,
- nižji stroški za pridobitev NPK v primerjavi s šolskim sistemom;
- NPK je nacionalno veljavna listina;
- omogoča dopolnjevanje dosežene formalne izobrazbe;
- omogoča pridobivanje izobrazbe po delih;
- primerna je za tiste v delovnem razmerju in brezposelne;
- posebej je primerna za ovisnike in za prekvalifikacijo;
- omogočena je možnost nostrifikacije v mednarodnem prostoru.

2. Usposabljanje za nacionalno poklicno kvalifikacijo za potrebe Iskre Avtoelektrike d.d.

Nova strategija ravnanja z ljudmi je od nas zahtevala, da smo pristopili k izvajanju usposabljanja na delovnem mestu v proizvodnji bolj sistematično, poskrbeli za pedagoško-andragoško usposabljanje inštruktorjev in uvedbo matrike usposobljenosti, s pomočjo katere lahko vodja osnovne delovne enote načrtuje in spremlja usposabljanje delavcev za večopravilnost. Omenjeni pristop vpliva tudi na večjo mobilnost delavca, ki jo le ta lahko pridobi z novimi in novimi usposabljanji na delovnem mestu. Vendar pa je pridobivanje strojniških znanj preko delovnih izkušenj bistveno daljše, kot bi si želeli glede na trenutne potrebe. Naša proizvodnja potrebuje strokovna strojniška znanja, ki jih predvsem mladi delavci nimajo. Ker vlada na trgu dela primanjkljaj, smo

priljubljeni zaposlovati ljudi z nestrojniškimi poklici (prodajalec, kuhar, natakar, poslovni tajnik, ekonomski tehnik, trgovski

poslovodja, šivilja, živilski tehnik, gimnazijski maturant, varuh predšolskih otrok...), zato moramo sami poskrbeti za strokovno izobraževanje proizvodnih delavcev in sicer na način, da se čimmanj obremenjuje proizvodnjo. Naša posebnost je, da nimamo posebnih učnih mest, kjer bi lahko tovrstna usposabljanja izvajali izven delovnega časa, zato smo se za pridobivanje strojniških znanj usmerili na novogoriški TŠC. Tako smo že pred dvema letoma organizirali izobraževanje za poklic »Oblikovalec kovin«. Izobraževanje je bilo razdeljeno na dve leti, prvo leto je vsebovalo strokovne predmete (osnove strojništva, strojeslovje in tehnologijo), drugo leto pa splošne predmete.

V tem šolskem letu smo se po potrditvi dveh poklicnih kvalifikacij s strani države osredotočili na usposabljanje za nacionalno poklicno kvalifikacijo »upravljalca stroja v proizvodnji«. Sistem pridobivanja nacionalne poklicne kvalifikacije v osnovi delavcu z bogatimi izkušnjami in praktičnimi znanji omogoča neposredno pridobitev kvalifikacije ob predložitvi ustreznih dokazil pred izpit-

no komisijo, ki jo določi državna ustanova CPI. Pri nas skorajda ni primerov, ko bi se za tak način certificiranja lahko odločil delavec sam. Zato smo se odločili, da organiziramo takšno usposabljanje, ki ni samo golo pridobivanje certifikatov. Pri usposabljanju nas zanima širši interes in sicer:

- hitrost in kvaliteta pridobivanja znanj,
- usposabljanje izven delovnega časa,
- pridobivanje strojniških teoretičnih znanj;
- izboljšanje poznavanja delovnih mest v proizvodnem procesu ter komunikacijo, ki je s tem povezana,
- možnost nadaljevanja, kjer se preko sistema modulov lahko pridobi poklic.

Usposabljanje, ki ga izvajamo v sodelovanju s TŠC, je primer dobrega sodelovanja med izobraževalno ustanovo in podjetjem, kjer se izobraževalna ustanova v zakonskih okvirih maksimalno prilagaja potrebam podjetja.

3. Zakaj TŠC podpira odločitev za NPK ?

Na TŠC so se odločili, poleg klasičnega strokovnega izobraževanja mladine in odraslih, ponuditi tudi usposabljanja za NPK, ki omogoča pridobivanje izobrazbe po delih. Še posebej je primerno za kandidate, ki jim primanjkuje časa za klasično obliko izobraževanja. Tako lahko iz nekaj poklicnih kvalifikacij in splošnih znanj sestavimo izobrazbo na različnih stopnjah, kar prenovljeni izobraževalni programi že upoštevajo.

4. Kratek opis NPK, ki so zanimive za delavce Iskre Avtoelektrike d.d. in za katere lahko trenutno na TŠC pridobite certifikat

Za spodaj našete kvalifikacije so na TŠC od Ministrstva za delo pridobili odločbo o izvajalski usposobljenosti za preverjanje in potrjevanje (certificiranje).

Področje strojništva

- Operater CNC strojev (V. raven zahtevnosti)
- Znanja in spretnosti izdelave izdelkov na CNC stroju s pomočjo profesionalne CAD/CAM računalniške opreme

Področje strojništva

- Upravljalca strojev v proizvodnji izdelkov (III. raven zahtevnosti)
- Znanja in spretnosti izdelave izdelkov na proizvodnih strojih v serijski proizvodnji
- Pomočnik vzdrževalca v proizvodnji (III. raven zahtevnosti)
- Znanja in spretnosti vzdrževanja proizvodnih strojev

Usposabljanje za NPK

Program usposabljanja je namenjen udeležencem, ki si želijo organizirane priprave za pridobitev določene kvalifikacije in teče po zaključenih vsebinskih sklopih. Vsakemu sklopu sledi interno preverjanje. Udeleženci prejmejo učno gradivo z vprašanji za preverjanje posameznih vsebinski sklopov. Metode dela so: predavanja, delavnice, demonstracije, študija primerov, individualno delo, e-izobraževanje. Pristop do udeležencev je individualen in omogoča priznavanje osvojenih vsebin in oblikovanje portfolija-zbirne mape. Pozitivno zaključeni vsebinski sklopi omogočajo takojšnje potrjevanje kvalifikacije oz. pridobitev certifikata.

Postopek preverjanja in potrjevanja-certificiranje (izpit) je naslednji:

- prijava na razpis;
 - pogovor s svetovalcem o dosedanjih delovnih in drugih izkušnjah in možnostih, da si pridobijo formalno priznanje oz. potrdilo za svoje veščine in znanje;
 - vrednotenje zbranih potrdil in ocena potrebe po usposabljanju;
 - prijave na preverjanje in potrjevanje poklicne kvalifikacije (pred 3 člansko komisijo);
 - podelitev certifikata, ki predstavlja rezultat učenja in izkušenj, ki jih je oseba pridobila skozi vse življenje ali na ustreznem usposabljanju.
- Takšen certifikat je v osnovi uradno priznanje sicer neformalno pridobljenega in nepotrjenega znanja, ki je enakovredno znanju, spretnostim in sposobnostim, ki se pridobivajo v šolskem sistemu.

Edvard Gal

RAZPOREJANJE DELOVNEGA ČASA

Spoštovani člani sindikata, sodelavke, sodelavci!

V našem novem glasilu Zagon bo odslej prostor tudi za prispevke s sindikalno vsebino. Po možnosti bomo poskušali tudi odgovarjati na vprašanja iz delavno pravne zakonodaje. Danes je na vrsti prvi članek sekretarke za pravna vprašanja pri SKEI Slovenije Lidije Jerkič, univ.dipl. prav.

Pod podnaslovom razporejanje delovnega časa bomo v kolektivni pogodbi dejavnosti našli tri člene. Enako kot v drugih primerih, gre tudi tu za dopolnjevanje zakonske ureditve delovnega časa. Zakon o delovnih razmerjih v zvezi z delovnim časom med drugim določa, da polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden. Z zakonom oziroma kolektivno pogodbo se lahko določi kot polni delovni čas tisti delovni čas, ki je krajši od 40 ur na teden, vendar ne manj kot 36 ur na teden. Kolektivna pogodba dejavnosti v 15. členu dodatno določa, da se polni delovni čas, ki je krajši od 40 ur, lahko določi s podjetniško kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom delodajalca. Zakon uvaja tudi pojem učinkovitega delovnega časa: to je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Učinkoviti delovni čas skupaj z odmorom med delom predstavlja delovni čas. Kolektivna pogodba dejavnosti je s tem v zvezi dodatno opredelila, da se v **delovni čas štejejo** še tehnološke pavze za dodaten počitek in osebne potrebe ter **čas potreben za pripravo na delo**, npr. pospravljanje, čiščenje in podobno (13. člen kolektivne pogodbe dejavnosti).

Posebne pomena je določba 14. člena kolektivne pogodbe. Vsebinsko temelji na 147. členu zakona o delovnih razmerjih, vendar jo bistveno dopolnjuje. Že sam zakon določa, da se razporeditev in pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa določijo s pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom ali kolektivno pogodbo. Kolektivna pogodba dejavnosti posebnih pogojev ni določila. Bistveno pa je nadgradila določilo 2. odstavka

147. člena zakona, ki delodajalcu pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta nalaga, da določi letni raspored delovnega časa in o tem obvesti delavce in sindikate pri delodajalcu. V skladu s 14. členom kolektivne pogodbe dejavnosti namreč delodajalec določi razporeditev delovnega časa in način njegove izrabe v koledarskem letu s planom izrabe delovnega časa ali **delovnim koledarjem ob upoštevanju mnenja sindikata** in ga pred izvajanjem pravočasno objavi. Upoštevanje mnenja sindikata v tem primeru je po kakovosti enako soglasju sindikata. Enako, kot velja za sprejem delovnega koledarja, velja seveda tudi za njegove spremembe med letom. Delovni čas se lahko razporedi drugače, kot je bilo predvideno z delovnim koledarjem, vendar mora delodajalec pri tem upoštevati mnenje sindikata! Sindikat ima namreč možnost sprožiti kolektivni spor pred pristojnim sodiščem, če mnenje sindikata ni upoštevano. Delovni čas je v praksi praviloma enakomerno razporejen, razen v dejavnostih, kjer zaradi narave dela to ni mogoče. Pri enakomerni razporeditvi polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot 4 dni v tednu. Delovni čas je mogoče zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov tudi neenakomerno razporediti, pri čemer delovni čas ne sme trajati dlje kot 56 ur na teden. Enako pravilo o trajanju delovnega časa velja tudi, kadar je delovni čas le začasno prerazporejen (147.čl. zakona). V primeru začasne prerazporeditve delovnega časa ali uvedbe nadurnega dela, je delodajalec dolžan **pisno obvestiti sindikat o razlogih za prerazporeditev ali nadurno delo**. Zakon torej razlikuje med neenakomerno razporeditvijo

delovnega časa, ki jo je mogoče v naprej predvideti in začasno prerazporeditvijo, ki nastane zaradi zmanjšanja ali povečanja obsega dela, ki jo je v naprej težko predvideti. Pri obeh vrstah je treba upoštevati tudi določilo 19. člena kolektivne pogodbe dejavnosti – v obdobju enega leta delovni čas delavca, ki dela v neenakomernem ali začasno prerazporejenem delovnem času, ne sme biti daljši od 40 ur na teden. Opozoriti je treba še na zakonsko omejitev dela v neenakomerno ali začasno prerazporejenem delovnem času: enake omejitve in prepovedi kot veljajo za nadurno delo, veljajo tudi za delo v prerazporejenem ali neenakomerno razporejenem delovnem času.

Prerazporeditve delovnega časa se **razlikuje od dela preko polnega delovnega časa**. Pri prerazporeditvi delovnega časa delavce določeno obdobje dela več kot 40 ur na teden (in ne več kot 56), določeno obdobje pa manj kot 40 ur na teden. V tem času, ko dela manj, izrablja t.i. »doprinosa« (ura za uro, ure v dobro in podobno). Delavcu v takih

primerih tudi ne pripada poseben dodatek. Delo preko polnega delovnega časa (nadurno delo) na drugi strani pomeni, da delavec poleg svoje redne delovne obveznosti opravi še dodatne ure, ki jih ne izrabi kot prosti delovni čas. To delo je tudi drugače omejeno (8 ur na teden, 20 na mesec, 180 na leto) in plačano s 50% dodatkom.

Ob prerazporejanju delovnega časa je treba biti pozoren tudi na določbe zakona o **odmorih in počitkih** (najmanj 12 ur med enim in drugim delovnikom, 24 ur med enim in drugim delovnim tednom), pa tudi na odmor pri daljšem delu in dodatni topli obrok, če delavec dela več kot 11 ur dnevno.

V 14. členu najdemo tudi določbo o organiziranju dnevnega delovnega časa, pri čemer ima kolektivna pogodba v mislih začetek in konec posamezne izmene. Dnevni delovni čas organizira delodajalec v skladu s potrebami delovnega procesa, vendar ponovno ob upoštevanju mnenja sindikata.

Na koncu naj opozorim še na novost. Delodajalec in sindikat morata ustanoviti

organ, ki je sestavljen iz enakega števila predstavnikov zaradi spremljanja ureditve delovnega časa in oblikovanja predlogov s ciljem humanega urejanja delovnega časa. Namen določbe je, da bi čim manjkrat prihajalo do konfliktov zaradi nepričakovanega ali nenapovedanega spreminjanja delovnega časa in do odpravljanja razlogov, ki k temu vodijo. Delodajalec je dolžan sindikate obveščati o izkoriščenosti delovnega časa in sicer ob seznanitvi s poslovnimi rezultati. Vse skupaj seveda ne pomeni dodatnega obremenjevanja delodajalca, pač pa je bila želja podpisnikov kolektivne pogodbe, da se to področje, ki je pomembno za obe strani, uredi tako, da bo ustrezalo vsem.

Prvomajski prazniki so za nami. Verjamem, da ste jih lepo praznovali, kljub temu, da se delodajalci trenutno ne želijo več pogajati za dvig plač po kolektivni pogodbi dejavnosti za letošnje leto. Kaže, da bo spet treba uporabiti vse argumente...

Valter Bensa - predsednik IO sindikata SKEI

KVOTNI SISTEM ZAPOSLOVANJA INVALIDOV

V lanskem novembru je bilo sprejeto prečiščeno besedilo Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Zakon po vsebini ureja pravico do zaposlitvene rehabilitacije in celoten sklop vprašanj zaposlovanja invalidnih oseb, določa pa tudi druge oblike, ukrepe in vzpodbude za njihovo zaposlovanje ter način financiranja. Jasno so opredeljene tudi vrste nadzora ter institucije z organi, ki so pristojne za izvajanje zakonskih določil v celoti. Namen zakona je torej jasen – povečati zaposljivost invalidov in ustvariti ugodne pogoje za njihovo enakovredno in enakopravno udeležbo na trgu delovne sile.

Ena izmed najpomembnejših novosti, ki jo zakon prinaša, je uvedba tako imenovanega kvotnega sistema. To pomeni, da mora delodajalec zaposlovati določen delež invalidov, ta delež pa je odvisen od njegove dejavnosti

Obvezno število invalidov - kvota, ki jih delodajalec mora zaposlovati, se giblje od 2 do 6% od skupnega števila zaposlenih po

posameznih dejavnostih, kar je vlada natančno opredelila s posebno uredbo, izvajati pa se je začela s 1.1.2006. Delodajalec je dolžan mesečno ob izplačilu plač obračunati in plačati v posebej za ta namen ustanovljen Sklad RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov, prispevek za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov v višini 70% minimalne plače za vsakega manjkajočega invalida, ki bi ga bil dolžan zaposliti za izpolnitev predpisane kvote.

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov je uvedel tudi nov inštitut nadomestne izpolnitve predpisane kvote, kar v praksi pomeni, da delodajalec, ki ne zaposluje predpisanega števila invalidov skladno z zakonom, lahko sklone pogodbo o poslovnem sodelovanju z zaposlitvenim centrom oziroma invalidskim podjetjem. Pri sklenitvi takih pogodb, se priznajo stroški dela v višini zneska 12 minimalnih plač letno za vsakega invalida, ki bi ga moral delodajalec zaposliti v okviru predpisane kvote. Nadzor nad tako obliko izpolnjevanja nado-

metne kvote izvaja Sklad, delodajalec pa mu je dolžan o tem kvartalno poročati. Informacija ne bi bila popolna, če ne bi povedali, kako izvajamo kvotni sistem v naši delniški družbi.

Konec januarja 2006 je bilo v Iskri Avtoelektriki d.d. zaposlenih 1586 delavcev, med katerimi je bilo 78 delovnih invalidov. Glede na predpisano kvoto, bi morali zaposlovati 6% invalidnih oseb oziroma 95 invalidov kar pomeni, da smo do izpolnitve predpisane kvote plačali v Sklad prispevek za 17 oseb. Že v februarju 2006 smo sklenili pogodbo o poslovnem sodelovanju za izpolnitev nadomestne kvote z invalidskim podjetjem SUZ d.o.o. Jesenice, do predpisane kvote pa nam je v tem mesecu manjkalo 15 invalidnih oseb, saj je bilo med 1588 sodelavci 80 delovnih invalidov.

Irena Simčič

NEPOZABEN IZLET V SOFIJO IN BEOGRAD

Star angleški pregovor pravi: 'Tisti, ki veliko potuje, se tudi veliko nauči'. In ker 'navadni' Iskraši ne potujemo veliko, radi pa bi se še veliko naučili, smo z veseljem sprejeli ponudbo našega sindikata, ki je vabil na izlet v glavno mesto Bolgarije, v Sofijo, ter v nekoč našo skupno metropolo, v Beograd. Kaj hitro je bilo prijav za dva avtobusa in v sredo 24. maja popoldne smo že odbrzeli novim dogodivščinam naproti.

Dogodivščin je bilo res veliko, najprej na meji med HR in Srbijo, ko smo morali v popolni tišini oddati potne liste. »Ove ljude dobro pregledaj, jer su iz Europe,« je naročil nadrejeni svoji dokaj simpatični policistki in njegovo 'naredbo' je vzela dobesedno. Na meji nas je držala, kdo ve zakaj, skoraj dve uri. Podoben postopek se je ponovil ob izstopu iz Srbije v Bolgarijo. In Bog ne daj, da bi kakšen izmed izletnikov kaj zagodrnjal...

Noč ima svojo moč in oboje je leglo na naše utrujene oči, ki smo jih pomendrali nekje v predmestju skoraj dvomilijonske Sofije. Čakala nas je v vsej svoji lepoti z veličastnimi palačami, stolpnicami, cerkvami, samostani, mošejami, sinagogami in širokimi ulicami, ki se sicer ne morejo ravno pohvaliti z urejenostjo in čistočo, kar pa ne moremo trditi za naš dvajset nadstropni hotel, ki je bil res čist in moderno opremljen in nam je nudil zatočišče dve noči.

Po namestitvi smo si najprej ogledali najbolj znano turistično točko v mestu, pravoslavno cerkev Aleksandra Nevskega. Je res velika in vidna že od daleč, posebej v oči pa padejo velike pozlačene kupole in enkratna notranjost. Streljaj od nje smo naleteli na boljši sejem, kjer se je dalo kupiti razne stare predmete (tudi iz druge svetovne vojne), od sabelj, kompasov, ur, oblek, kap, odlikovanj in značk, do raznih kipcev Stalina, Lenina in

ostalih 'socialističnih' junakov. Obiskali smo še nekaj cerkva, spomenikov ter zgradbo parlamenta, in kmalu zatem smo že kar precej 'podhranjeni' zasedli tipično restavracijo, kjer so nam ob predstavitvi njihove pestre folklore v plesu, običajih in glasbi, postregli z nekaterimi tradicionalnimi bolgarskimi jedmi in odličnimi vini, močnejšimi kot so naša. Veliko smo doživeli tudi med sprehodom po ulicah in navezali kar nekaj stikov z Bolgarkami in Bolgari. Spoznali smo, da so ljudje sproščeni in prijazni, da radi pomagajo in svetujejo ter se veselijo slehernega obiska iz Evrope, saj se močno nadejajo, da bodo 1. januarja 2007 vstopili v EU tudi sami. To jih v centru mesta opominja tudi ogromen semafor, ki odšteva dni do vstopa. Trgovine so zelo dobro založene. Cene, na primer oblek in obutve, pa so podobne našim. V to smo se prepričali v osrednjem nakupovalnem centru, ki je kot nekakšna pokrita tržnica v treh nadstropjih. Dobi se vse, kar je moč dobiti pri nas, cenejše pa so pijače. Veliko točeno pivo stane le 180 tolarjev in zakaj si ga ne bi privoščili, smo rekli? Ko smo družba šestih 'izsušenih' pobarali natakario, če prinese še eno rundo, je odločno odkimala. Seveda smo se začudili, a kaj kmalu ugotovili, da Bolgari odkimavajo, ko pravijo 'da' in kimajo, ko pravijo 'ne'. Rundo smo dobili, ko smo odkimali, da bomo še!

Ogledali smo si tudi veličasten srednjeveški samostan Rila, največji v Bolgariji in na Balkanu. Znan ni le po svoji velikosti in razporeditvi prostorov, poseben čar mu dajejo izredno dobro ohranjene stenske poslikave. Težko bi na stenah ali stropu našli delček prostora, ki ni poslikan. Res božansko! Leži pa ta samostan kar 1147 metrov visoko, 140 km iz Sofije.

V sklop izleta je sodil tudi obisk naše nekdanje skupne prestolnice, Beograda. Najprej smo obiskali zadnji Titov dom, bolj poznan kot hišo cvetja, ki je sicer že nekoliko zapuščen, a še vedno tarča mnogih turistov. Sledil je ogled še nekaterih znamenitih cerkva (sv. Save, sv. Marka) ter avtobusni ogled Dedinj, kjer so razna veleposlaništva, krasne hiše in palače. Daljši postanek smo si privoščili na trdnjavi Kalamegdan, kamor je vtkanih na milijone niti srbske zgodovine. In po ogledu teh znamenitosti sta šoferja obrnila volan proti Iskri Avtoelektriki, ki smo jo zagledali v nedeljo 28. maja zjutraj. Čeprav utrujeni, pa smo bili vsi srečni in zadovoljni, saj je izlet povsem uspel. Nanj bomo imeli, v pričakovanju novega, nepozabne spomine. S tako ugotovitvijo smo se poslovili in se zapodili v objem domačih 'rehabilitacijskih centrov'.

Marko Rakušček



Spominski posnetek izletnikov pred pravoslavno cerkvijo Aleksandra Nevskega v Sofiji

RAZSTAVA FOTOGRAFIJ MARJANA HUMARJA

V avli ob novi vratarnici je sredi prejšnjega meseca postavil na ogled svoja fotografska dela prekajeni fotografski mojster Marjan Humar, za katerega lahko mirno napišemo, da sodi v krog vidnih predstavnikov slovenskih fotografov. Z izrazno fotografijo se ukvarja že vse od leta 1980. S svojimi deli, v katerih prevladujejo pokrajinski motivi, je sodeloval že na veliko razstavah ter prejel vrsto pohval in priznanj. Prvič pa se je

predstavil tudi v 'domačem logu' in tudi tu je bil deležen laskavih ocen in pohval. Kako tudi ne, saj pogled na Marjanove fotografije spodbuja gledalca k razmišljanju o prostoru, času in človeku samem... »Srečno še naprej, Marjan, in hvala, da si nam popestril delovni vsakdan z razstavno kolekcijo tvojih res odličnih pokrajinskih fotografij!«

Marko Rakušček



Z otvoritve razstave Marjana Humarja-desno

SREČNO, FRANC COTIČ!

Bilo je davnega 21. januarja leta 1964, ko je na vrata kadrovske službe potrkal mlad fantič Franc Cotič in zaprosil za delo. Dobil ga je in hitro ter vestno je poprijel za dodeljene mu naloge, jih opravljal do odhoda k vojakom in se sredi septembra 1967 leta spet vrnil v program alternatorjev, kjer je kot vodja linije tudi dočakal upokojitev. Na njegov zadnji delovni dan so mu sodelavke in sodelavci priredili nepozabno slovo, mu poklonili spominsko darilo in nešteto lepih želja, ki so se zlile v eno: »V tretjem življenjskem obdobju ti, dragi Franc, želimo vse najlepše!«

SREČNO, NEVA KOKELJ!

Na krajši, a toliko prisrčnejši slovesnosti se je od svojih sodelavk in sodelavcev poslovila dolgoletna delavka Neva Kokelj, saj je prišel njen čas prestopa med upokojeince. Celih 37 let je bila zvesta Iskri Avtoelektriki, (od 1. aprila 1969 leta) nazadnje na liniji serijske proizvodnje v programu sestavnih delov in ves ta čas je pridno in kakovostno opravljala dodeljene ji naloge ter vnašala med krog sodelavcev tisto svežino, ki jo človek zlepa ne pozabi. Zato je bilo slovo prepleteno z najlepšimi željami, da bi priljubljena Neva še vrsto let uživala zasluženi pokoj v zdravju, sreči in veselju!



VIŠJA STIMULACIJA

Na podlagi ugodnih poslovnih rezultatov v prvem tromesečju 2006 je uprava sprejela sklep o predlogu za povišanje stimulacije uspešnosti družbe SUD na 5 odstotkov. Poslovni izid iz poslovanja v prvem četrtletju znaša 1.009.779 EUR in predstavlja 27,5 odstotkov doseganja načrta. Ker je poslovni izid nad načrtom, nam ta omogoča povečanje stimulacije uspešnosti družbe za 1 odstotno točko (iz 4% na 5%). Uprava je zato sprejela sklep, da znaša od 1.5.2006 do 31.7.2006 stimulacija uspešnosti družbe 5 odstotkov. Skladno s Pravilnikom o uspešnosti sodelovanja in nenehnega izboljševanja je uprava posredovala predlog v mnenje svetu delavcev in sindikatu.

PETA SEJA NADZORNEGA SVETA

Nadzorni svet družbe se je 25.5.2006 zbral na 5. redni seji. Najprej so nadzorniki obravnavali letno poročilo uprave za leto 2005 in po ugotovitvi, da je poslovni del letnega poročila skladen z revidiranimi računovodskimi izkazi družbe in da omogoča podrobno ugotavljanje poslovanja skupine in delniške družbe Iskre Avtoelektrika, letno poročilo potrdili. V skladu z Zakonom o gospodarskih družbah je s tem letno poročilo družbe Iskra Avtoelektrike d.d. za leto 2005 sprejeto. V nadaljevanju je nadzorni svet oblikoval pisno poročilo za skupščino o preveritvi letnega poročila in o predlogu uprave o uporabi bilančnega dobička, ki bo posredovan v sprejem skupščini družbe. Predlog uprave o uporabi bilančnega dobička je podprl, dokončno pa bodo o predlogu odločali delničarji na skupščini družbe, ki bo zaradi sprememb zakonodaje letos izjemoma v jesenskem času. Nadzorni svet se je seznanil tudi s poročilom o poslovanju družbe in skupine v prvem kvartalu letošnjega leta ter dal soglasje upravi za ukinitve družbe Jie Hua Iskra Electrical Mechanical Col, Ltd. na Kitajskem zaradi pripojitve k lani ustanovljenemu podjetju Iskra Suzhou Autoelectric Ltd., prav tako na Kitajskem.

Mira Lah



Študentje

GOSTILISMO ŠTUDENTE S FAKULTETE ZA STROJNIŠTVO

Med učni program ljubljanske Fakultete za strojništvo sodijo tudi razne strokovne ekskurzije po uspešnih slovenskih podjetjih. In ker se je skupina 40 študentov te izobraževalne ustanove mudila 1. junija na Primorskem, in ker je Iskra Avtoelektrika tudi na Fakulteti za strojništvo poznana kot uspešna družba, so se za nekaj uric ustavili tudi pri nas. Tu jih je prisrčno sprejel in pozdravil Robert Žerjal, direktor Razvojnega centra, jih popeljal skozi ta razvojno-raziskovalni inštitut ter jih seznanil z vsem, kar je mlade zvezdave bodoče strokovnjake zanimalo. Ker je bilo med skupino tudi precej študentov z našega konca, jim je podal tudi potrebne informacije o možnostih zaposlitve pri nas po končanem šolanju. Kako nastajajo razni montažni stroji in namenski avtomatizirani sistemi pa je bodočim inženirjem v družbi Asing pokazal in obrazložil Dušan Gregorič, vodja projektivnega biroja.

Marko Rakušček

TRETJE MESTO KOLESARJEV



Člani Športnega društva Iskra Avtoelektrika so zelo zagnani, kar dokazuje tudi tokratni dosežek. Na 11. kolesarskem maratonu češenj je ekipa ŠD Iskra Avtoelektrika osvojila 3. mesto v kategoriji društev. Ekipa, sestavljena iz 18 članov kolesarske sekcije, se je borila na 108 kilometrov dolgi progi iz Ljubljane do Dobrovega.

NASMEJMO SE

NA IZPITU

V avli pred učilnico čaka skupina študentov na izpit. Med njimi sta tudi zelo razgledan in bister Franc, ter njegov kolega Filip, ki je slabše dojemljiv za učno snov in se zelo boji srečanja z izpitnim profesorjem. Zato se dogovorita, da gre pred profesorja najprej Franc, ki bo nato poročal Filipu odgovore na vprašanja. Profesor vpraša Franca: »Kdo je odkril Ameriko?« »Krištof Kolumb.« »Kdaj se je začela 1. svetovna vojna?« »Leta 1914.« »Ali je na Marsu voda?« »Ne vedo, še vedno raziskujejo.« »Odlično,« pravi profesor in Franc zadovoljen, da ima diplomo v žepu, pohiti k Filipu ter mu zašepeta odgovore. Filip že stoji pred profesorjem in ta ga vpraša: »Kako ti je ime?« »Krištof Kolumb.« »Rojstni datum.« »1914.« Profesor se razjezi in zakriči: »Ali si malo čez les?« »Ne vedo, še vedno raziskujejo.«

ŠOLSKA

Razburjeni Peter dvigne kazalec in zažuga učiteljici: »Nočem vas strašiti, toda moj oče je zagrozil, da bo nekdo tepen, če ne prinesem domov boljšega spričevala, kot sem ga imel v polletju.«

LENOBA

Dva Črnogorca oropata banko in odideta s polno vrečo denarja. Prideta vsa zadovoljna domov in ob srkanju hladnega piva na kavču reče prvi: »Ti, kaj če bi preštela, koliko denarja sva sploh nakradla?« Drugi skomigne z rameni in pravi: »Ma, meni se ne dá. Saj bodo povedali zvečer v TV dnevniku.«

PRAKSA

Ob nekem stanovanjskem bloku počí odvodna straniščna cev in na intervencijo hišnika sta že po nekaj minutah na kraju dogodka mojster in njegov vajenec. Joj, kaj zagledata. Jašek, poln materiala, ki je bil nekoč hrana, je plaval po površini. Iz avta vzameta orodje, mojster oceni situacijo in reče vajencu: »To je videti prehudo za začetnike, zato bom naredil jaz. Ti pa glej in se uči!« Mojster zleze v jašek, malo pobrska po svinjariji in reče vajencu: »Daj mi ključ 24!« Pomočnik izroči ključ, mojster se potopi in po dveh minutah, ko zajame zrak, reče: »Daj mi še ključ 18!« In se spet potopi. Po 20 minutah uspešno opravi nalogo in ko ves podrekan zleze iz jaška, ponosno zapove vajencu: »Uči se fant moj, uči, da ti ne bo treba celo življenje podajati kjučev!«

OB ŠANKU

Dva prijatelja ob šanku razpravljata o tem in onem in beseda nanese tudi na ženski del populacije. Pa vpraša prvi: »Ti, ali je tvoja žena dobra v postelji?« In drugi odgovori: »Kaj jaz vem. Eni pravijo da ja, drugi da ne.«

SPOVED

Gre Janez v cerkev in naravnost v spovednico, da se spove: »Gospod župnik, med vojno je prišlo k meni v podeželsko hišo lepo dekletko in me zaprosilo, če jo lahko skrijem pred sovražnikom.« »Ja, saj to ni nič narobe, še pri Bogu boste zapisan kot dobra duša.« »To že, gospod župnik, vendar mi je to uslugo plačevala s seksom.« »To je pa malček drugače, a če vam je resnično žal, vam je tudi to oproščeno.« »Hvala, a muči me še nekaj. Ali naj ji povem, da je vojne že konec?«

Zbrat: m.r.

POJEJMO KAR NAJVEČ SADJA

Gotovo vsi vemo, kako zelo zdravo je sadje, včasih še bolj, kot kakršna koli tabletki proti tej ali oni bolezni. Zato si ga le privoščimo zvrhan koš, kar nam po svoje omogoča tudi letni čas, ko je raznovrstnega sadja na pretek, pa tudi cene so dokaj sprejemljive. In kaj najbolj prija našemu zdravju? Če vas zanima, navajamo nekaj sadežev, ki so vsak po svoje obogateni s prepotrebniimi snovmi za lepši dan in mirnejšo, sem ter tja pa tudi 'razburljivejšo' noč.

Banane: so prava zakladnica vitaminov in mineralnih snovi, ki se sproščajo v bogat vir za nas prepotrebne energije.

Marelice: v sebi imajo veliko železa, vitaminov A in C ter kalija, kot take pa imajo zelo malo kalorij, le kakšnih 50 v treh sadežih.

Melona: je kot sadež odlična za varovanje srca in ožilja, ima veliko vitamina A, z uživanjem melone dobimo energijo, zelo dobro pa vpliva tudi na delovanje srčne mišice.


Mango: čeprav ga nismo posebej vajeni

pa je vseeno dobro da veste, da ima zelo veliko vitamina C, ki pripomore k odpornosti telesa do blažjih bolezni ali zastrupitev. Pomaranče: proti trem težavam vsakdanjega življenja so posebej učinkovite: proti raku, proti holesterolu in proti porodnim napakam.

Jagode: čeprav imajo zelo malo kalorij, pa imajo toliko več vlaknastih snovi in zelo veliko vitamina C.

Kivi: tudi ta sadež je poln vitaminov, predvsem vitamina C, in tudi pri njem, kot pri jagodah, prevladujejo vlaknaste snovi.

(m.r.)



Inovativnost, trajnostni razvoj ter visoka kakovost, so naša zaveza.

KOT GLOBALNA DOBAVITELJICA ZAGANJALNIKOV, GENERATORJEV, ELEKTRIČNIH POGONSKIH IN MEHATRONSKIH SISTEMOV ZA AVTOMOBILSKO INDUSTRIJO VSAKODNEVNO VSTOPAMO NA NOVA POSLOVNA PODROČJA.

**ZA OBSTOJEČE PROIZVODNE PROGRAME
IN NOVO STRATEŠKO POSLOVNO ENOTO**

M E H A T R O N I K A

vabimo k sodelovanju

• **STROJNE IN ELEKTRO INŽENIRJE,**
ki bi radi soustvarjali na zahtevnem področju
avtomobilske industrije

OD KANDIDATOV PRIČAKUJEMO:

- univerzitetno ali visoko strokovno izobrazbo
- znanje angleškega jezika
- sposobnost timskega in projektne delo
- pripravljenost za stalno učenje in izpopolnjevanje doma in tujini

• **VEČJE ŠTEVILO DELAVCEV S POKLICNO
IZOBRAZBO STROJNE IN ELEKTRO SMERI**

• **DELAVCE BREZ POKLICA**

NUDIMO: delo v visoko-tehnološkem, kreativnem in stimulativnem okolju, ki nudi možnost za poklicni in osebni razvoj.

Vas, ki se ne bojite novih izzivov vabimo, da nam pošljete prijavo s kratkim življenjepisom na naslov:



Iskra

Iskra Avtoelektrika d.d.

Iskra Avtoelektrika, d.d., Polje 15,
5290 šempeter pri Gorici ali pokličete
po telefonu (05) 339 33 42.

www.iskra-ae.com