

ZAGON

Glasilo skupine Iskra Avtoelektrika, Šempeter pri Gorici, št.6/2008

Predsednik sveta delavcev Andrej Valetič

Konferenca ravnanja z ljudmi

Iskra Bovec

Pogonski sistemi za golf vozila

Fotograf Miran Polanc

Junij 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

»Regulator AER 1707«

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
Konferenca ravnanja z ljudmi	4
Predsednik sveta delavcev Andrej Valetič	6
Asing prodril v Indijo	8
Sodelujemo z Univerzo v Banjaluki	8
Slovesno odprtje Iskre do Brasil	9
Skupščina delničarjev	9
Automechanika Middle East	10
Prelomnica v dobavah za Perkins	10
Načrti divizije Trgovina	11
Električno golf vozilo RXV se uveljavlja na trgu	12
Zlato priznanje za našo inovacijo	13
Vlagatelji v ljudi	14
Vse več mojih pobud	16
Vseživljenjsko učenje	17
Iskra Bovec in matična družba vse bolj sodelujeta	18
Naš fotograf Miran Polanc	20
Družabna	22
Ljudje	23
Križanka	24

DRUGAČNOST PRIHAJAJOČIH GENERACIJ



V družbi sobivamo sodelavci različnih generacijskih obdobj. Zavedanje, da se vsaka naslednja generacija na določenih področjih razlikuje od prejšnje, je temeljni pogoj povezovanja in združevanja sodelavcev pri delu. Prihajajoče generacije mladih, rojenih po koncu 80-tih let prejšnjega stoletja, prinašajo v delovno okolje drugačne delovne navade, motive, vrednote in stališča glede na predhodne generacije. Če smo nekoliko starejši večino našega delovnega obdobja živeli s poudarjenim sodelovanjem in timskim delom, pa se pri mladih, ki prihajajo, opaža, da si večina bolj želi samostojno in neodvisno delo. Ali z drugimi besedami, njihove privzgojene navade jih odvrtaajo od timskega dela.

K taki vzgoji smo prispevali najprej starši, ki smo vzgajali naše otroke z manj prepovedmi in manj strogo, kot so nas vzgajali naši starši. Več smo jim dovoljevali, pohvale so bile pogostejše kot kritike ipd. Vse to je zelo vplivalo na njihovo samozavest in pozitivno samopodobo.

Drugi velik vpliv je ustvaril fleksibilni kapitalizem, ki se je oblikoval na prehodu obeh stoletij, in ljudem ne zagotavlja stalnosti zaposlitve. Mladostnike navaja no to, da je njihovo življenje odvisno od trenutnih situacij, da prihodnosti ne morejo načrtovati in da je nepredvidljiva. Posledica je pričakovanje mladih po intenzivnem zadovoljevanju trenutnih želja, po logiki zdaj in takoj. Sodelovanje in usklajevanje dela s sodelavci, še posebej timsko delo, pa odlašajo zadovoljitev potreb in želja na kasnejši čas.

Za mlade primerno delo se oblikuje v storitvenih dejavnostih, v industrijskih družbah, ki želimo biti inovativne, pa si delovanja brez sodelovanja in timskega dela še nekaj časa ne bomo znali predstavljati. Čakajo nas torej izzivi, večji kot v preteklosti, kako vzpostaviti tesnejše sobivanje starejših in mlajših generacij. Starejši sodelavci bomo lahko prispevali pomemben kamenček k medsebojnemu prilagajanju, če bomo sprejeli dejstvo, da mladi niso slabi, ampak so samo drugačni. Tako bomo zmožni prilagajati naša vedenja drugačnim ljudem in vplivati na mlade, da bodo tudi oni spreminjali nekatere navade in vedenja ter se brez strahu vključevali v delo, ki od njih zahteva več sodelovanja in timskega dela, kot ga imajo privzgojenega.

Ugotovitev, da imajo drugi včasih bistveno drugačne vrednote kot mi, je dobrodošla. Slabih in dobrih vrednot ni, so le različne, ki se različno uporabljajo pri motivaciji. Za motivacijo drugih uporabljamo njihove motive, svoje motive uporabljamo pri samomotivaciji.

Davorin Vidrih
direktor direkcije ravnanja z ljudmi

PRESOJA STANDARDA VLAGATELJI V LJUDI

Direkcija ravnanja z ljudmi je 10. junija pripravila konferenco, na kateri je več govorcev spregovorilo o različnih temah s področja ravnanja z ljudi, predvsem pa je srečanje potekalo v duhu ponovne presoje standarda Vlagatelji v ljudi. Družba je standard pridobila pred tremi leti, v septembru pa bodo presojevalci odločili, ali si naziv še vedno zasluži.



Davorin Vidrih, Edvin Sever, Tomaž Kulot, Tanja Krapež in Marjeta Stepančič Slavec.

Marjeta Stepančič Slavec je na konferenci v svojem prispevku »Vlagatelji v ljudi – aktivnosti za ponovno pridobitev naziva« predstavila standard Vlagatelji v ljudi, o katerem si lahko več preberete v daljšem prispevku na straneh 14 in 15, in prenovljeni model presoje učinkovitosti izobraževanja. Investiranje v znanje je namreč eden od ključnih dejavnikov uspešnega doseganja ciljev. Da bi lahko presodili prispevek novo pridobljenih znanj k doseganju poslovnih ciljev podjetja, moramo v načrtovanje izobraževanja in usposabljanja vgraditi tudi aktivnosti, ki to omogočajo.

Identitetne spremembe, motivacija in voditeljstvo

Davorin Vidrih je podobno kot v uvodniku tudi na konferenci pozornost posvetil generaciji mladih, ki šele prihaja v družbo oziroma bo prišla v bodoče ter ima izoblikovan drugačen sistem vrednot. Pripadniki t.i. postmoderne dobe odraščajo v okvirih kakovosti v nasprotju z njihovimi starši, ki so pogosto odraščali v okvirih preživetja. Možnost hitrega informiranja jim omogoča primerjanje s svetom uspešnih in

zelo uspešnih. V nasprotju s tradicionalnimi slovenskimi vrednotami, kot so skromnost, pridnost, pripadnost, solidarnost, varnost, gotovost, pri njih v ospredje prihajajo samozavest, učinkovitost, individualnost, hitra uspešnost, prizadevnost, samo-realizacija, egocentričnost.

Spremenjen sistem vrednot, ki ni dober ali slab, ampak samo drugačen, bomo pri motiviranju mlajših generacij morali upoštevati. Ker si mladi ne želijo timskega dela, ki je za industrijske družbe ključno, bomo morali zanje poiskati nove motivacijske prijeme, če bomo želeli še naprej graditi vizijo ustvarjalnega sodelovanja. Predvsem se bomo z izzivom motiviranja novih zaposlenih soočali vodje in zaposleni v službi za kadrovanje in razvoj ljudi, pa tudi drugi starejši zaposleni, ki bodo lahko pozitiven zgled.

Katalog kompetenc

Tanja Krapež je spregovorila o Katalogu kompetenc (KK), ki ga pripravljajo v Sektorju za kadrovanje in razvoj ljudi. KK je priročnik o kompetencah, namenjen

vsem zaposlenim v naši družbi. Predstavlja osnovno gradivo za spoznavanje in enotno razumevanje/presojanje posameznih kompetenc, izbiro in razvoj sodelavcev. Gre za odraz kompetenc v konkretnih vedenjih. Služi za informiranje in promocijo zelenih vedenj in zelene kulture družbe. Pomembno vlogo ima pri (pre)usmeritvi mišljenja od pozornosti na rezultate tudi k načinu doseganja le-teh (želena vedenja). S tem širi okvir razmišljanja, spodbuja dolgoročno usmerjenost ter omogoča načrtovanje in doseganje uspešne prihodnosti.

KK temelji na modelu kompetenc Iskra Avtoelektrike d.d. in natančno opisuje vse kompetence, ki smo jih izluščili kot najpomembnejše za delo v naši družbi.

V njem so predstavljene:

- **skupne kompetence** - kompetence, ki so skupne za vsa delovna mesta, imeti/razvijati jih mora vsak zaposleni v naši družbi, izhajajo pa iz poslanstva, vizije, predanosti odličnosti in vrednot naše družbe ter pomenijo ustvarjanje zelene kulture in klime podjetja.

• **delovno specifične kompetence** – vezane so na določeno delovno mesto (npr. komercialist) in zato za nekatera delovna mesta sploh niso potrebne; to je seznam možnih kompetenc, vodja in sodelavci (ki so nameščeni na to delovno mesto) nato določijo, katere kompetence so bistvene za samo delovno mesto in v kolikšni meri morajo biti izražene.

Prva oblika KK predstavlja njegovo rojstvo, tekom »odraščanja« bo prišlo do različnih sprememb in izboljšav, ki jih lahko predlagamo vsi, tako da bo čimbolj uporaben in uporabljan.

Varnost in zdravje pri delu

Tomaž Kulot je predstavil novosti, ki pomenijo izboljšave na področju varnosti in zdravja zaposlenih. Podjetja se vedno bolj zavedajo, da je varnost in zdravje pri delu bistveni element njihove poslovne uspešnosti. Z dobrim sistemom varnosti in zdravja pri delu namreč dokažejo, da so družbeno odgovorna, zmanjšajo poslovne stroške in motnje, povečajo produktivnost delavcev in podjetja, ustvarijo sposobnejšo in bolj zdravo delovno silo, prispevajo k temu, da zaposleni ostanejo dlje časa aktivni, povečajo pripadnost in predanost zaposlenih ter varujejo svoj ugled.

V družbi je v juniju potekala ponovna presoja za ohranjanje standarda OHSAS 18001: 2007, učinkovitega orodja z vsemi sistemskimi elementi, ki omogoča in pomaga organizacijam doseči cilje varnosti in zdravja pri delu z globalnim ciljem mednarodne podpore varnosti in zdravja. Julija 2007 je izšla nova verzija standarda, ki dopolnjuje prvo izdajo z namenom izboljšanja združljivosti različnih sistemov vodenja. Prenovljena verzija daje večji poudarek zdravju zaposlenih in se sedaj imenuje standard in ne več specifikacija ali dokument. Bolj je usklajena s standardom ISO 14001: 2004 (okolje) in ISO 9001: 2000 (kakovost), s čimer je omogočena večja integracija sistemov, prinaša pa tudi nekaj drugih bistvenih novosti, ki jih bomo morali upoštevati.



Konferenca je potekala pod naslovom "Drugi naziv Vlagatelji v ljudi in razvoj kompetenc".

Spoštovanje določil bo še posebno na preizkušnji v prihajajočih poletnih mesecih, ko se nam bo v družbi pridružilo več kot 300 dijakov in študentov (pretežno mladoletnih). Poleg tega, da bomo morali zagotoviti varne in zdrave pogoje dela, bomo morali upoštevati tudi to, da gre za mlade osebe brez izkušenj za varno in zdravo delo.

Delo v osnovnih delovnih skupinah

Edvin Sever je na konferenci predstavil izkušnje z uvedbo osnovnih delovnih skupin (ODS) v SPE Mehatronika. ODS so majhne, lokacijsko bližnje skupine zaposlenih, ki delijo določene delovne aktivnosti in s stalnimi izboljšavami dosegajo skupne cilje. Izvajajo oziroma obvladujejo določen (zaključen) del celotnega proizvodnega procesa, za katerega lahko: poznamo njegove odjemalce, določimo vhode in izhode (cilje), merimo njegovo uspešnost in učinkovitost na podlagi kazalnikov. ODS nadgrajujejo obstoječe ODE v smislu večjega vključevanja vseh zaposlenih in lažjega udejanjanja načel vitke proizvodnje.

Cilji uvedbe ODS so bili doseganje boljših rezultatov, večja vključitev vseh zaposlenih v izboljševanje rezultatov, delovnih pogojev in medsebojnih odnosov ter njihova večja vključenost pri reševanju problemov in nenehnih izboljšavah.

Namen uvajanja ODS je povečati zadovoljstvo kupcev (strategija nič napak, točne dobave, izboljšave izdelka) in zaposlenih (boljša organiziranost, boljša komunikacija med vodstvom in delavci, nagrajevanje, priznanja) ter vzpostaviti prilagodljivo, učečo, moderno organizacijo, ki bo sposobna konkurirati na trgu (povečati produktivnost, a ne na račun kakovosti, varnosti in razpoložljivosti).

V SPE Mehatronika so od lanskega septembra, ko so začeli z uvajanjem ODS, zabeležili naslednje dosežke:

- Kakovost – največje izboljšanje, število PPM-ov se je znižalo
- Produktivnost – povečala se je tudi na račun kakovosti ter večje motiviranosti zaposlenih
- Urejenost in čistoča proizvodnje se je izboljšala – presojevalec je na začetku opravljal tedenske preglede, kasneje dva mesečno
- Večje število koristnih idej in izboljšav
- Boljša komunikacija
- Zavedanje o doseganju skupnega cilja se je povečalo

Zbrala: i. ž.

PRISPEVEK K BOLJŠI KLIMI V DRUŽBI



Andrej Valetič je konec prejšnjega meseca postal predsednik novoizvoljenega sveta delavcev. Mnogi ga dobro poznate, saj je v Iskri Avtoelektriki zaposlen že 23 let, delal pa je v najrazličnejših oddelkih. Z njim smo se pogovarjali o volitvah in načrtih sveta delavcev.

Postali ste predsednik sveta delavcev. Kako gledate na ta položaj in kaj vam izvolitev pomeni?

Izvolitev za predsednika sveta delavcev mi predstavlja nov izziv in izkušnjo. Funkcijo si predvsem predstavljam kot sodelovanje celotnega sveta delavcev in ne zgolj kot vlogo nekega posameznika. Menim, da je pred nami zahteven mandat, vendar verjamem v to skupino. Že na prvi seji je bilo opaziti pozitivno zagnanost in prepričan sem, da to ni bilo zgolj začetno navdušenje, ampak da bo tako cel mandat. Verjamem, da bomo po štirih letih lahko pokazali napredek in neko nadgradnjo prejšnjih svetov delavcev, da bomo uspešni in da bomo izpolnili pričakovanja, čeprav je interesov veliko in bo težko zadovoljiti vse.

Kakšne načrte imate za prihodnost, katere bodo vaše glavne prioritete?

Glede na to, da se je vse šele dobro začelo, sem še v fazi zbiranja informacij. Še vedno iščem bolj popolno sliko, tako da je morda ta najin pogovor malo prezgoden. Verjetno bi čez pol leta znal kaj več povedati o tem. Na podlagi prvega vtisa bi rekel, da je nekaj točk, ki jim bo potrebno dati dodatno pozornost. Glede na to, da je v Iskri Avtoelektriki prišlo do velikega pretoka ljudi in da mnogo mladih zaposlenih ni seznanjenih ne s svetom delavcev ne s sindikatom, jih bo potrebno nekako motivirati in privabiti k sodelovanju. Druga prioriteta bo izboljšati sodelovanje med svetom delavcev in sindikatom, saj se funkciji obeh

zelo prepletata. Cilj ene in druge strani je skupen, torej delovanje v dobro vseh nas zaposlenih. Dvig zadovoljstva zaposlenih posledično vpliva tudi na družbo.

Pojasnili ste že, da si boste prizadevali izboljšati sodelovanje s sindikatom. Kakšnega sodelovanja z upravo se nadejate?

Sodelovanje sveta delavcev s sindikatom je zelo pomembno. Določena vprašanja se zelo prepletajo in dotikajo tako ene kot druge strani, zato 'soliranja' ne more biti. Cilj je skupen, le poti so različne, zato menim, da moramo združiti moči. Prejšnji predsedniki sveta delavcev, s katerimi sem imel razgovor, so mi zatrdili, da so tudi z upravo dobro sodelovali. Po razgovoru s



S sodelavci.

predsednikom družbe sem dobil občutek, da bo tako tudi v naprej.

Kako gledate na koncept uvedbe udeležbe zaposlenih pri dobičku, ki ga je pripravila uprava?

Mislim, da je predlog dober, saj lahko prispeva k dvigu zaupanja ljudi in okrepi njihovo pripadnost družbi. Če družba ustvarja dobiček, je prav, da nagradi tudi celo verigo ljudi, ki pripomorejo k temu.

V nadzornem svetu sta predstavnika delavcev, ki sta bila izvoljena že v prejšnji svetu. Ste se tudi z njima že pogovarjali?

S predstavnikoma v nadzornem svetu sem že navezal stike. Zaradi narave dela, ki jo Tomaž Kulot opravlja, se večkrat srečava. Z njim sem imel daljši razgovor, ki je bil zelo konstruktiven in koristen. Zaključim lahko, da so bili vsi dosedanji pogovori s predsednikom uprave, člani sveta, predsednikom sindikata in članoma v nadzornem svetu zelo spodbudni in da dajejo dobro popotnico za uspešno delovanje sveta delavcev.

Zakaj po vašem mnenju volitve članov sveta delavcev pred enim letom niso uspele?

Povprečna starost zaposlenih v družbi se je znižala, kar kaže tudi statistika. Nove mlade zaposlene bo potrebno seznaniti s svetom delavcev in tem, kakšna je

njegova vloga. To bo zelo zahtevna naloga in s tem namenom bomo verjetno morali tudi posodobiti našo internetno stran. Pri mladih bomo morali graditi zavedanje o tem, kaj je naloga sveta in kje jim ta lahko pomaga. Dejstvo je, da svet dela tudi na podlagi informacij, ki jih dobi iz vseh okolij. Prav zato je pomembno, da ljudje vedo, s katerimi pobudami se lahko obrnejo nanj. Naloga sveta je potem, da pobude obravnava s polno odgovornostjo ter poskuša pomagati in s tem tudi prispevati k izboljšanju klime v družbi.

Ali bo svet delavcev v tem mandatu izkoristil možnost in postavil delavskega direktorja?

Po informacijah, ki jih imam, so o delavskem direktorju razmišljali že v prejšnjem mandatu. To je lahko ena od tem za pogovore v prihodnje, vendar pustimo času čas. Osebnostno bi rad dobil vtise iz drugih okolij za primerjavo, ali je ta možnost dobra ali ni. Na koncu bodo odločitve o tem seveda morali sprejeti tudi drugi predstavniki sveta delavcev.

V svetu delavcev je le ena ženska, v podjetju pa jih je sicer 38 odstotkov. Zakaj je po vašem mnenju tako?

Tega osebno ne podpiram. Ženske razmišljajo drugače in so zato pri presojanju pomemben element na tehtnici. Zakaj jih je tako malo v svetu, ne vem. Vzrokov je

verjetno več. Eden izmed njih je morda ta, da se premalo angažirajo in izstopajo. Kot sem seznanjen, pred volitvami z njihove strani ni bilo veliko pobud in pripravljenosti za sodelovanje. Želim si, da temu ne bi bilo tako, in mislim, da bi morali pri naslednjih volitvah tudi kaj spremeniti na tem področju, na primer določiti kvote ali kaj podobnega. Prav bi bilo, da bi bila sestava sveta delavcev bolj primerljiva s strukturo zaposlenih v družbi, saj lahko različnost mnenj samo koristno vpliva na njegovo delovanje.

Bi se lahko nekoliko predstavili, da bi vas spoznali tudi ostali, ki vas ne poznajo iz vaše delovne sredine?

V Iskro sem prišel pred 23-imi leti in to je bila moja prva zaposlitev. Začel sem v orodnjarni, od koder sem šel v sestavne dele in nato v alternatorje. Skozi ta prehod sem opravljal več različnih del. Bil sem rezkalec v orodnjarni, planer, vodja na liniji avtomatov, vodja na okrovu, sedaj pa sem vodja na liniji montaže v alternatorjih. Rekel bi, da sem vseh teh 23 let rasel skozi Iskro Avtoelektriko. Izkušnje sem nabiral na več področjih in glede na funkcije, ki sem jih opravljal, lahko rečem, da dokaj dobro poznam družbo kot celoto.

Hvala lepa!

Irena Žgavc

ASING PRODRL V INDIJO



Asingov delovni tim skupaj s predstavniki koncerna Lucas TVS iz Indije.

Družbi Asing je uspel prodor na indijski trg, za katerega je znano, da je med najhitreje rastočimi. Za koncern Lucas TVS iz Indije smo izdelali polavtomatsko linijo za izdelavo rotorja za zaganjalnike osebnih vozil. Indijskega kupca smo uspeli prepričati s stroji, ki so unikatni in očitno takih lastnosti, da smo v tekmi za posel bili prepričljivejši od konkurence iz Japonske in Nemčije.

Gre za sklop šestih strojev za izdelavo dveh različnih tipov navitih rotorjev, ki sta dimenzijsko podobna, vendar se razlikujeta po številu utorov. Skupna vrednost naročila je 656.000 evrov. Polavtomatsko linijo sestavljajo: stroj za vlaganje izolacije, stroj za vlaganje žic, stroj za navijanje, stroj za zaključevanje žic, stroj za posnemanje izolacije in stroj za zakovanje in odrez navitja. **Drago Lisac, Silvo Govekar, Marjan Peršič** in **Marvin Šulin**, odgovorni projektanti, so s svojim znanjem in inovativnostjo najzaslužnejši za uspešnost projekta. Že

znanim tehnološkim rešitvam so dodali nove izboljšave, ki pomenijo večjo produktivnost in zanesljivosti delovanja linije.

V mesecu maju je ekipa strokovnjakov iz Asinga uspešno predala opremo kupcu Lucas TVS, v mestu Chennai, ki se nahaja v južnem delu Indije.

Da bo tudi letošnje leto poslovno zelo pestro, pričajo pridobljena naročila s strani Iskre Avtoelektrike d.d. in pridobljena naročila od beloruskega kupca BATE za dve polavtomatski liniji paličnega rotorja ter podpisana pogodba z IAI Iran za avtomatsko linijo paličnega rotorja AZD.

Zaradi povečanja naročil v Iskri Avtoelektriki d.d. so se temu ustrezno tudi povečale potrebe po tehnološki opremi. Pri realizaciji teh potreb bo imel pomembno vlogo tudi Asing. V Asingu se zato zavedamo nalog, pričakovane kvalitete in zahtevanih rokov.

Dušan Gregorič

vodja projektivnega biroja v Asingu



SODELUJEMO Z UNIVERZO V BANJALUKI

Predsednik uprave Iskre Avtoelektrike **Aleš Nemec** in rektor Univerze v Banjaluki prof. dr. **Stanko Stanić** sta v začetku junija na sedežu univerze slavnostno podpisala Memorandum o sodelovanju med Iskro Avtoelektriko in Univerzo v Banjaluki na področju raziskav in razvoja. Na novinarski konferenci, ki je sledila slavnostnemu podpisovanju in na kateri so sodelovali še prorektor univerze prof. dr. **Ostoja Mile-**

tić, dekan strojne fakultete prof. dr. **Simo Jakonović**, direktor Iskre AE Komponente **Gunjić Anđeljko** in direktor Iskrinega Inštituta **Robert Žerjal**, je bilo izraženo veliko obobjestransko zadovoljstvo ob vzpostavitvi partnerstva ter želja po čimprejšnji konkretizaciji sodelovanja na prednostnih projektih Iskre Avtoelektrike. S strani družbe je bil predan prvi predlog pogodbe o sodelovanju na projektu optimizacije kontaktnih parov

elektromagnetnih stikal za visoke tokove. Predstavniki Univerze v Banjaluki so izrazili tudi iskreno zahvalo predstavnikom Iskre Avtoelektrike za njihovo podporo pri realizaciji velike donacije podjetja Siemens v obliki programske opreme za računalniško modeliranje in konstruiranje, simulacije ter obvladovanje tehnične dokumentacije, ki jo bodo uporabljali v izobraževalnem in raziskovalnem procesu. (i.ž)

ODPRTJE ISKRE DO BRASIL



Naše proizvodno podjetje Iskra do Brasil Autoelétrica Ltda v Braziliji smo 17. junija 2008 slovesno odprli in predali namenu.

Svečanega dogodka so se udeležili naši poslovni partnerji s strani obstoječih in potencialnih kupcev, dobavitelji, predstavniki bank ter predstavniki slovenskih podjetij v Braziliji.

Dogodek je bil razdeljen na dva dela. V prvem je povabljen v pozdravnem nagovoru pozdravil direktor Iskre do Brasil **Uroš**

Kravos. Predsednik uprave Iskre Avtoelektrike **Aleš Nemec** je povabljenim gostom predstavil skupino Iskra Avtoelektrika in njeno globalno razvejanost. Med častnimi gosti sta bila ambasador Republike Slovenije v Argentini, odgovoren tudi za Brazilijo, **Avguštin Vivod** in župan mesta Jaguariúna **Tarciso Cleto Ciavegáto**, ki sta udeležencem predstavila svoja prispevka in pomen Iskre do Brasil v lokalnem in širšem okolju.

Slovesnost ob odprtju se je nadaljevala

s prerezovanjem traku in skupno zdravljico. Povabljenim gostom smo predstavili podjetje in proizvodni proces montaže reductorjskih zaganjalnikov in alternatorjev. Gostje so pohvalili naše dosedanje delo in dosežke. Na koncu so nam zaželeli, da bi v bodoče Iskra do Brasil delovala v mirnejših vodah, kot je bilo obdobje od njene ustanovitve do zagona redne proizvodnje.

Uroš Kravos

direktor Iskre do Brasil

SKUPŠČINA DELNIČARJEV

Delničarji Iskre Avtoelektrike d. d. se bodo 1. julija sestali na 14. skupščini in obravnavali šest predlogov. Med drugim se bodo seznanili z letnim poročilom za leto 2007 ter odločali o uporabi bilančnega dobička in podelitvi razrešnice upravi in nadzornemu svetu. Ugotovljeni bilančni dobiček družbe za leto 2007 znaša 2.065.296, 29 evra. Uprava družbe in nadzorni svet predlagata, da se del dobička v višini 1.206.234,75 evra uporabi za izplačilo dividend delničarjem, in sicer 0,75 evra na delnico. Preostali del dobička v višini 859.061,54 evra pa se kot nerazporejeni dobiček prenese v naslednje leto.

Delničarji bodo na skupščini odločali tudi o pogojnem povečanju osnovnega kapitala družbe zaradi udeležbe delavcev pri dobičku. Osnovni kapital družbe, ki znaša 13.422.742,45 evra, bi se v skladu s predlogom po postopku pogojnega povečanja osnovnega kapitala povečal za največ 217.100 evrov. Izdalo bi se predvidoma do 26.000 navadnih, prosto prenosljivih imenskih kosovnih delnic, a največ toliko, kolikor jih je potrebno za udeležbo delavcev pri dobičku.

Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku je bil sprejet konec marca letos. Namen zakona je na osnovi delitve dobička zaposlenim

spodbuditi notranje lastništvo in s tem povečati motivacijo in pripadnost zaposlenih ter posledično uspešnost podjetij. V Iskri Avtoelektriki smo takoj po uveljavitvi zakona pristopili k pripravi koncepta uvedbe udeležbe zaposlenih pri dobičku. Dne, 8. 4., je uprava družbe tudi prejela pobudo sindikata SKEI, da se opredeli in utemelji stališče do udeležbe zaposlenih pri dobičku. Kot odgovor je pripravila predlog pogodbe, ki jo je že sprejel nadzorni svet.

(i.ž.)

AUTOMECHANIKA MIDDLE EAST



Na sejmu v Dubaju.

Sejem Automechanika ne poteka več samo biennialno v Frankfurtu (Nemčija), temveč se je pričel seliti po svetu in s tem približevati potrebam lokalnih trgov. Letos sva se skupaj z Borutom Mozetičem udeležila sejma Automechanika Midel East v Dubaju, ki je potekal med 1. in 3. junijem. To je največji in obenem najpomembnejši sejem avtomobilskih komponent, orodij in priprav za vzdrževanje vozil na Bližnjem vzhodu. Sejem prirejajo vsako leto. Letos se ga je udeležilo približno 950 razstavljalcev iz 45 držav, od tega jih je bila četrtina iz Evropske unije. Obisk je bil predvsem osredotočen na prebivalce bližnjega vzhoda, Afrike,

Indije in Azije. Zaznaven je bil obisk pripadnikov držav bivše Sovjetske zveze.

Razstavni prostor (25 kvadratnih metrov vsak) na sejmu smo si delili z našim lokalnim distributerjem iz Dubaja, podjetjem Gotrade. Razstavljali smo naš tradicionalni program zaganjalnikov, alternatorjev, motorjev, dopolnilni program (žarnice, grelne svečke za Diesel motorje - AET-Hidria). Poleg našega imena, ki postaja tudi v tem delu sveta vse bolj prepoznavno, smo promovirali naše lokalne distributerje (Al Wajit Est iz Saudske Arabije, Al-Tawfeeg iz Katarja in seveda Gotrade, čigar predstavniki,

Attila Nemeth in T.G. Dhayalan, sta bila prisotna na našem razstavnem prostoru).

Ob enem s prepoznavnostjo se povečuje tudi zanimanje po našem prodajnem asortimanu. Poleg naših tradicionalnih kupcev je bilo prisotnih tudi nekaj potencialno novih, ki bi si želeli kupovati naše proizvode. Od naše konkurence se je sejma udeležil Bosch, Valeo, AC Delco, Denso, Delphi, RCP, Prestolite ter precej pestra udeležba razstavljalcev iz Kitajske, Koreje in Tajvana.

Za konec še dve besedi o mestu samem. Dubai je eno najbolj hitro rastočih mest na svetu. Poleg vsem znanem hotelu v obliki jadra in ogromne umetne palme gradijo preko petsto stolpnic s po vsaj 25-nadstropji. Največja še nastajajoča zgradba na svetu (Burj Dubai) je bila v času našega obiska visoka 670 metrov (točne končne višine ne želijo povedati in je še skrivnost). Gradili naj bi tudi največje letališče na svetu s šestimi pristajalo-vzletnimi stezami. Vse kar je in kar bo, je največje. Le temperatura je neznosna, v času našega obiska smo zabeležili preko 44 stopinj Celzija ob zelo veliki vlažnosti.

Ervin Stanič
SPE Trading

PRELOMNICA V DOBAVAH ZA PERKINS

V dobavah enemu izmed naših pomembnih kupcev, družbi Perkins iz Velike Britanije, smo v juniju zabeležili pomemben mejnik. V letu dni smo namreč družbi dobavili že 100.000 zaganjalnikov. Perkins je sicer svetovno znani proizvajalec pogonskih sistemov za traktorje in gradbeno mehanizacijo. Iskrene čestitke vsem, ki ste kakorkoli prispevali k temu.

Vekoslav Jerič
direktor SPE Avtoelektrika



NAČRTI DIVIZIJE TRGOVINA

Iz vizije divizije Trgovina izhaja, da želi biti skupina Iskra Avtoelektrika cenjen dobavitelj avtoelektričnih izdelkov na neodvisnem trgu druge vgradnje v Evropi in na izbranih svetovnih trgih. Skupina s tako strategijo izkorišča sinergijske učinke in razpoznavnost blagovne znamke, ki izhaja iz statusa OEM proizvajalca.



Gradnja novega objekta odpreme.

Le z uravnoteženim razmerjem med prvo in drugo vgradnjo lahko družba po eni strani pridobiva velike projekte in imidž glede OEM referenc, vendar so pri takih poslih dobički minimalni, po drugi strani pa lahko povečuje dobičke zaradi višjih cenovnih razmerij na področju druge vgradnje.

Osnovni namen divizije Trgovine je torej trženje osnovnih programov Iskre Avtoelektrike v drugi vgradnji ter trženje komplementarnih in dopolnilnih programov. Preko trgovskih odvisnih družb v tujini (Francija, Nemčija, Italija, Velika Britanija, ZDA) divizija nudi še podporo trženju prve vgradnje, logistične storitve s skladiščenjem, izvajanje promocije in distribucije ter izvajanje poprodajnih aktivnosti.

Trend

Trženje v drugo vgradnjo vedno odraža trende in situacijo v avtomobilski panogi, zato so dejavniki, ki imajo neposreden vpliv na povpraševanje, enaki, razlikujejo pa se predvsem po intenzivnosti posameznih dejavnikov. Panoga v avtomobilski industriji ima nizko rast, hiter inovativni napredek in močne cenovne pritiske. Če se znotraj te panoge osredotočimo predvsem na trg druge vgradnje, potem bi splošna ocena dejavnikov bila naslednja: nevarnost vstopa novih tekmecev je srednja, predvsem pa so tu v prednosti ponudniki iz Kitajske in Indije. V zadnjem času se zaradi teh dejstev nekateri iz te panoge umikajo, saj so dobički pod pričakovanji lastnikov. To se neposredno odraža tudi v visoki stopnji rivalstva med tekmeci, ker veliko

distributerjev ponuja enake proizvode po izredno nizkih cenah in z nizkimi donosi. Nevarnosti vstopa nadomestnih produktov v drugi vgradnji ni, saj praktično proizvod druge vgradnje nadomešča originalni del. Ocena pogajalske moči naših odjemalcev je srednja, saj bolj ali manj vsi odjemalci delujejo na neodvisnem trgu druge vgradnje in gre v veliki večini za manjša podjetja in distributerje.

Dosežki in načrti

Divizija Trgovina je v preteklem obdobju dosegala zmerno, a konstantno rast v prihodkih. Žal družba ni uspela izkoristiti izrednih priložnosti na drugi vgradnji v zadnjih dveh letih, ko je zaradi pomanjkanja proizvodnih kapacitet nezadostno oskrbovala svoje odjemalce. To je slabo vplivalo tudi na zadovoljstvo odjemalcev. Veliko pa je bilo storjeno na področju razpoznavnosti, saj se je blagovna znamka Iskra Avtoelektrika v zadnjem obdobju odlično uveljavila.

Z vidika notranjih procesov je v diviziji Trgovina prišlo do reorganizacije s pripojitvijo odpreme in pakirnice. Logistični procesi (transport, skladiščenje, odprema) so na obstoječi lokaciji kritični faktor in ob taki rasti prodaje celotne skupine teh procesov ne bo mogoče normalno izvajati. Glede na navedeno je prišlo do odločitve o gradnji novih skladiščnih prostorov, ki bodo dokončani predvidoma oktobra 2008. Z vidika rasti in inovativnosti se letno osvaja okrog sto novih aplikacij, ki so izključno namenjene za drugo vgradnjo, vzporedno k temu pa se povečuje tudi delež dopolnilnih programov, s katerimi želimo povečati programsko pokritost. V letu 2008 intenzivno uvajamo popolnoma nove programe alternatorjev in zaganjalnikov, in sicer za japonska in korejska osebna vozila. Povečanje programske pokritosti omogoča tudi partnerstvo s kanadskim proizvajalcem Wilson, ki nadgrajuje naš program. S tem smo pridobili na moči in tržnem položaju.

V strateškem načrtu divizije Trgovina je v

obdobju 2008-2011 opredeljen nadaljnji razvoj in rast prodaje, ki naj bi na konsolidirani ravni znašala 50 milijonov evrov. Ključne strategije za doseganje in uresničevanje ciljev so naslednje:

- Optimizacija logistike in zalog druge vgradnje v distribucijski mreži skupine Iskra Avtoelektrika z uvedbo enotnega informacijskega sistema SAP v odvisnih družbah.
- Investicija v nove skladiščne prostore za potrebe skladiščenja izdelkov in trgovskega blaga. Na isto lokacijo se bo preselila servisna dejavnost, pakirnica in odprema. To je tudi eden izmed ključnih objektov, ki omogočajo predvideno nadaljnjo rast skupine, saj je obstoječa lokacija neprimerna.
- Razširitev prodajnega programa alternatorjev in zaganjalnikov za osebna vozila za japonske in korejske aplikacije, in sicer s sodelovanjem strateških dobaviteljev teh aplikacij.
- Intenziven razvoj, osvajanje in proizvodnja novih izdelkov za drugo vgradnjo v okviru celotne skupine. Nekatere družine proizvodov bodo dobavljene iz Iskrinih proizvodnih kapacitet na Kitajskem in v Belorusiji. Vrzeli v osnovnem prodajnem programu (alternatorji, zaganjalniki, motorji) bomo dopolnjevali z izdelki zunanjih dobaviteljev s ciljem čim večje razširitve asortimana programa.
- Širitev distribucijske mreže in pridobivanje novih distributerjev na novih trgih. V naslednjem obdobju moramo zagotoviti ustrezno distribucijsko mrežo zlasti na Kitajskem in v Braziliji. Na teh trgih smo napravili prve korake preko kupcev prve vgradnje, tako da čas druge vgradnje šele prihaja.

Struktura divizije Trgovina je v danem trenutku taka, da lahko vse načrtovane cilje doseže brez velikih vlaganj, seveda pa morajo biti izpolnjeni pogoji predvsem glede proizvodnih kapacitet v matični družbi.

Bojan Konič
direktor SPE Trading

ELEKTRIČNO GOLF VOZILO RXV SE UVELJAVLJA NA TRGU

Projekt z delovnim imenom K85, ki je bil uspešno uveden v proizvodnjo v Iskri Avtoelektriki konec lanskega leta, se potrjuje tudi na trgu. Končni odjemalec naših izdelkov E-Z-GO, del multinacionalke Textron in eden največjih svetovnih proizvajalcev golf vozil, uspešno trži novo vozilo RXV, ki predstavlja tehnološki napredek pri zasnovi golf vozila.



Osnovni podatki

Moč	48-volt DC
Tip motorja	48-volt AC
Konjska moč	3.0hp (2.2kW) stalna
Električni sistem	48 volt
Baterije	
(količina/tip)	štiri, 12-volt deep cycle
Polnilnik baterij	48V Delta-Q visoko frekvenčni, UL&CSA

radi celovitega prehoda proizvodnje kupca na RXV model vozila.

Ekonomski tržni učinki pa niso vezani samo na vrednost prodaje v trajanju pogodbe. Uspešna realizacija projekta Iskra Avtoelektriki glede na poznane in izmerjene prednosti novega pogonskega sistema vozila, omogoča relativno enostaven vstop tudi k ostalim proizvajalcem golf vozil.

Z osvojitvijo trga golf vozil se Iskra Avtoelektrika dokončno uvršča med vodilne svetovne proizvajalce AC vozniških sistemov. Realizacija projekta glede na količine in tehnološko opremljenost proizvodnje zagotavlja nadaljnjo konkurenčnost Iskre Avtoelektrike oziroma divizije POS predvsem na področju proizvodnje vozniških sistemov za baterijsko napajana vozila.

Stanislav Kogoj
SPE Pogonski sistemi

Poleg vseh ostalih prednosti, ki jih novo vozilo prinaša lastnikom golf igrišč – kar je pomembno predvsem z vidika trženja vozila, saj je celoten posel vezan na izposajo vozil – ima velike zasluge pri uspešni realizaciji vozila tudi Iskra Avtoelektrika.

Električno golf vozilo RXV poganja 48 V AC vozni sistem, ki ob skladni moči in momentu vozila ponuja večjo dnevno avtonomijo vozila v primerjavi z dosedanjimi modeli in podaljšuje časovna obdobja med polnjenjem baterij vozila. Vozilo RXV ponuja avtomatsko zaviranje na strmini oziroma ko je to potrebno, s tem da višek energije rekuperira oziroma vrača nazaj v baterijo vozila.

V primerjavi s konkurenčnimi vozili ostalih proizvajalcev na trgu nudi vozni sistem RXV vozila pri primerjalnih testih do 30 od-

stotkov večji izkoristek. Več informacij in prednosti lahko dobite na <http://www.ezgo.com/rxv/>.

Po besedah Ronalda L. Ottena, podpredsednika EZ-GO, odgovornega za razvojne aktivnosti, je novo golf vozilo velika pridobitev: »Novo RXV vozilo ne samo, da natančno določa smernice razvoja v celotni industriji proizvodnje golf vozil, ampak omogoča EZ-GO neprimerljivo tehnološko osnovo kot pogoj in možnost širitve koncepta in ponudbe vozil tudi na druge tržne segmente in nova področja.«

Projekt, za katerega je podpisana petletna pogodba, naj bi v prvih dveh letih povečal obseg prodaje za okrog deset milijonov dolarjev letno, v naslednjih treh letih pa na letnem nivoju za 15 milijonov dolarjev, za-

ZLATO PRIZNANJE GZS ZA NAŠO INOVACIJO

Gospodarska zbornica Slovenije - Območna zbornica za severno Primorsko je izmed devetih prijav, ki so prispele na razpis, razglasila tri naj inovacije leta 2007, med katerimi je tudi inovacija naših strokovnjakov. Zlato priznanje zanjo je inovatorjem izročil minister za gospodarstvo Andrej Vizjak na prireditvi v okviru programa srečanja gospodarstvenikov Primorske, ki je sredi junija potekalo na Mostu na Soči.



Avtorja nagrajene inovacije »Ekološki pogonski sistem za golf vozila« sta **dr. Jernej Kuželički** in **dr. Gorazd Modrijan**. Soavtorji so: **Alan Besednjak**, **Tadej Fegic**, **mag. Iztok Špacapan**, **Marjan Kerševan**, **Jože Furlan**, **Saša Nedeljkić**, **Boris Pušnar**, **Gregor Vidmar** in **Marko Birsa**.

Iskrin pogonski sistem za golf vozila je sestavljen iz pogonskega asinhronskega (AC) motorja, tri faznega AC krmilnika in grafičnega prikazovalnika.

AC motor sodobne zasnove (brez ščetk in kolektorja) omogoča višje hitrosti, nižji nivo

hrupa ter visoke izkoristke. Motor je sposoben pognati vozilo do hitrosti 43km/h. Tudi pri višjih hitrostih je še dovolj navora za pospeševanje. Izkoristki motorja so v razredu 85 - 90%.

Druga prednost je inovativna močnostna stopnja v hibridni DCB in IMS tehnologiji. Zaradi odličnih termičnih lastnosti bo krmilnik vgrajen v kompaktno ohišje. Kljub temu pričakujemo daljšo življensko dobo izdelka in večjo odpornost na preobremenitve.

Napredno upravljanje AC motorja omogoča izredno gladko vožnjo in natančno rekcijsko

na voznikove komande. Vgrajene so vse funkcije sodobnega pogonskega sistema: avtomatsko speljevanje na klancu, ABS sistem, kompleksno termično upravljanje, zanesljivo merjenje napoljenosti akumulatorja, detekcijo napak in povezljivost z računalnikom prek CAN vmesnika.

Četrta inovacija je v grafičnem prikazovalniku (s CAN vodilom povezan s krmilnikom), ki omogoča poleg prikaza stanja vozila tudi dostop do menijev, preko katerih se hitreje in enostavneje opravi nastavitve parametrov sistema, ki bi drugače zahtevale uporabo računalnika (PC). Sistem menijev vključuje: nastavev voznih parametrov, diagnostiko, pregled števecv in izbiro voznih načinov. Povečana je uporabnost vozila, ker v primeru težav ni potrebno priključevati PC-ja.

Inovativen pogonski sistem predstavlja prednost Iskre Avtoelektrike na trgu v smislu boljših poslovnih možnosti in priložnosti. Pričakovano je povečan tržni delež Iskre Avtoelektrike v prihodnjih letih v segmentu pogonskih sistemov za golf vozila. Izkoristki predstavljenenega pogonskega sistema so 15% višji od obstoječih pogonskih sistemov z DC (kolektorskimi) motorji, kar pomeni večjo avtomonijo vozila, hkrati pa tudi manjšo porabo električne energije pri polnjenju akumulatorjev golf vozila. To pa je direktno povezano z nižjim onesnaževanjem okolja.

*Iztok Špacapan
vodja področja razvoja SPE POS*

AKTIVNOSTI ZA PRIDOBITEV NAZIVA VLAGATELJI V LJUDI

Iskra Avtoelektrika nosi naziv Vlagatelji v ljudi od junija 2005. Takrat smo se vključili v pilotni projekt Andragoškega centra Slovenije, ki je koordiniral aktivnosti za pridobitev naziva v enajstih vključenih organizacijah iz Slovenije. Ker pa naziv ni nekaj, kar podjetje pridobi in ohrani, ampak mora vsaka tri leta dokazovati, da si ta naziv še vedno zasluži, smo se letos povezali z institucijo International Quality Centre Ltd. iz Anglije, ki bo prvi teden v septembru izvedla presojo za ponovno pridobitev naziva.



Standard Vlagatelji v ljudi je mednarodno priznan standard in je edini standard kakovosti, ki je usmerjen v ravnanje z ljudmi. Oblikovan je bil v 80-ih letih v Angliji, to je v času recesije. Strokovnjaki so takrat začeli preučevati podjetja, ki so kljub recesiji poslovala dobro, in odkrili, da jim je skupno predvsem drugačno ravnanje z zaposlenimi - največji vpliv na uspešnost teh organizacij so imela prav znanja in vključenost ljudi

znotraj organizacije.

Standard je v zadnjem času doživel prenovu. Njegovo bistvo je izboljševanje učinkovitosti organizacije z zavedanjem, da so ljudje ključni dejavnik tega procesa. Od nosilcev standarda zahteva jasne poslovne cilje, ki morajo biti skomunicirani vsem ljudem, tako da vsak razume, kako prispeva k uspehu organizacije. Ljudje morajo dobiti povratno informacijo, kako uspešni so pri delu in potrebno jih je spodbujati k stalnemu napredku.

Prenovljeni standard temelji na treh principih in desetih kazalnikih. Vlagatelj v ljudi:

1) Razvija ustrezne strategije ravnanja z ljudmi za izboljševanje učinkovitosti organizacije

Vodstvo mora imeti jasen namen in vizijo, kako bo izboljšalo učinkovitost organizacije, imeti mora jasen poslovni načrt z merljivimi cilji. Ob oblikovanju poslovnega načrta se mora posvetovati z reprezentativnimi skupinami (sindikatom in svet delavcev). V oblikovanje poslovnega načrta in dogovarjanje o ciljih morajo direktorji in vodje pritegniti svoje sodelavce, saj se bodo ti le tako zavedali svoje vloge pri doseganju poslovnih ciljev. Na tej točki bi omenila delavnice za pripravo strateškega in poslovnega načrta, sestanke s sindikatom in svetom delavcev, sestanke s sodelavci na

to temo in izvajanje Iskrinih kompetenčnih razgovorov. Komunikacijo poslovnega načrta pa omogoča poslovna konferenca, objave v internem glasilu in na oglasnih deskah ter sestanki direktorjev in vodij s svojimi sodelavci.

Ko si postavimo cilje, predvidimo tudi potrebno izobraževanje in druge vire. Načrtovati je potrebno, kako bodo razvojne aktivnosti povezane z doseganjem ciljev in kako se bo vrednotil njihov vpliv. To pomeni, da je potrebno dobro načrtovanje izobraževanj že ob postavljanju ciljev. Vodje morajo spremljati izobraževalne potrebe zaposlenih, določiti potrebne aktivnosti za njihovo doseganje ter poskrbeti, da bodo ljudje razumeli, kako bo to izboljšalo njihovo učinkovitost.

Ugotavljanje izobraževalnih potreb in aktivnosti za njihovo izpolnitev potekajo po različnih poteh:

- ko pride človek prvič v organizacijo, ga je potrebno uvesti v delo in delovno okolje, zato je pripravljen program uvajanja in vsebine uvajanja;
- načrtovanje usposabljanj za delo poteka v proizvodnji preko matrike usposobljenosti;
- postavljen imamo sistem načrtovanja izobraževanja preko Kataloga izobraževanja, ki ga vodje dobijo ob koncu vsakega leta in pripravijo načrt izobraževanja za naslednje

leto; tudi tekom leta se pojavljajo dodatne potrebe, zato se ta načrt stalno dopolnjuje;

- ob pripravi projektov se tudi načrtuje določena izobraževanja, ki se jih potem v času projekta izvaja;
- pomembno orodje, ki nam pomaga ugotavljati razvojne in izobraževalne potrebe je tudi Iskrin kompetenčni razgovor, ko se s sodelavcem pogovarjamo o ciljih in nalogah in s tem povezanimi razvojnimi aktivnostmi.

Ker imajo ljudje različne potrebe, mora vodstvo oblikovati potrebne strategije, s katerimi zagotovi, da ima vsak zaposleni primeren in pošten dostop do podpore, ki jo potrebuje, ter da imajo vsi enake možnosti za izobraževanje in razvoj, ki bo izboljšal njihovo učinkovitost.

Izpolnjevanje te točke nam omogočajo: skupno načrtovanje izobraževanj in usposabljanj, sestanki s sodelavci in Iskrin kompetenčni razgovor.

Vodstvo mora poznati znanja, veščine in vedenja, ki so potrebna za dobro vodenje in razvoj ljudi, ter poznati sisteme, s katerimi zagotavljamo, da imajo vodje te sposobnosti. Ljudje pa so seznanjeni s tem, kaj bi moral početi njihov vodja, da bi jih uspešno vodil, usmerjal in spodbujal njihov razvoj.

2) Izvaja ustrezne aktivnosti za izboljševanje učinkovitosti organizacije preko svojih ljudi

Vlagatelj v ljudi izvaja aktivnosti za izboljševanje učinkovitosti organizacije preko svojih ljudi. S pomočjo štirih kazalnikov ugotavljamo, kako so dobre prakse pri nas razširjene:

- Vodje so učinkoviti pri vodenju, usmerjanju in zagotavljanju razvoja ljudi in ljudem

dajejo konstruktivne povratne informacije glede njihovega dela.

- Prispevek zaposlenih k razvoju organizacije je prepoznan in cenjen.

Dobro delo sodelavcev pogosto jemljemo kot nekaj samoumevnega, kar ne potrebuje posebne pozornosti, češ da zato prejemo plačilo. Vprašanje pa je, ali imajo ljudje občutek, da je plačilo sorazmerno njihovem prispevku k razvoju organizacije. Iz lastnih izkušenj vemo, da potrebujemo (morda še bolj kot samo plačilo) tudi občutek, da je naše delo opaženo in cenjeno, da nam drugi pokažejo, da je naš prispevek vreden in pomemben. Preko spoštovanja našega dela nam vodja ali sodelavec obnem sporoča, da nas spoštuje kot človeka. V določenih trenutkih je lahko pomembna tudi podpora in skrb, ko nam neka naloga ne gre najbolje, da z večjim zagonom in samozaupanjem pristopimo k trenutnemu problemu.

- Ljudje se vzpodbuja k prevzemanju odgovornosti z vključevanjem v odločanje.

Sprejemanje odgovornosti, nalog in ciljev je lahko tako individualno kot preko reprezentativnih skupin. Tu bi predvsem omenila pomembnost vsakodnevne komunikacije, sestanke in izvajanje Iskrinih kompetenčnih razgovorov.

- Ljudje se učinkovito učijo in razvijajo.

Ali imajo ljudje na razpolago dovolj možnosti za pridobivanje znanj? V Iskri Avtoelektriki se trudimo zagotoviti, da so potrebe po izobraževanju in razvoju ljudi izpolnjene. Vsako leto podelimo več štipendij, zaposlenim pa omogočamo tudi udeležbo na raznih tečajih, usposabljanjih, izobraževanjih... Poti za pridobitev novih znanj je namreč veliko: od šolanja ob delu do neformalnih pogovorov s sodelavci, strokovnjaki,... Pomembna je tudi samoiniciativnost in odgo-

vornost vsakega posameznika, da poišče pot, ki je zanj osebno najbolj primerna. Za vse novo zaposlene imamo pripravljen program uvajanja, za njihove vodje pa tudi informativno listo, preko katere se lahko seznanijo, katere vsebine so pomembne za novo zaposlenega, ki pride k nam.

3) Lahko prikaže, kako njegovo vlaganje v ljudi vpliva na učinkovitost organizacije

Ta del ima dva kazalnika:

- Družba mora vedeti, kako je izobraževanje in razvoj izboljšalo njeno uspešnost, oceno vlaganj v ljudi (vpogled v stroške in koristi razvoja) pa uporabiti za razvoj strategij za izboljševanje učinkovitosti organizacije. Vodje morajo opisati, kako so z izobraževanjem in razvojem ljudi izboljšali uspešnost svojih ljudi, skupin. Ljudje bodo povedali, kako je njihovo učenje in razvoj izboljšalo njihovo osebno uspešnost, uspešnost timov, skupin.

- Tako vodstvo kot direktorji in vodje ter ljudje, morajo biti seznanjeni s tem, kako se izboljšuje vodenje in razvoj ljudi v organizaciji. Kar se tiče vodenja imamo veliko dobrih praks, ki pa niso razširjene povsod. Z uvedbo modela kompetenc in izvajanjem Iskrinih kompetenčnih razgovorov lahko zagotovimo tudi razširjenost teh praks na vse sodelavce kot tudi enakost možnosti.

Odločitev za ponovno presojo je odraz želje, da bi ponovno ozavestili, da je doseganje poslovnih ciljev z ljudmi nekaj, kar v našo družbo prinaša večjo kvaliteto dela in višjo raven medsebojnih odnosov. Vse zgodbe o uspehu se začnejo in končajo pri ljudeh, njihovem znanju, usposobljenosti, izkušenosti, iznajdljivosti in iniciativnosti.

Marjeta Stepančič Slavec

Vodja sektorja za kadrovanje in razvoj ljudi

VEDNO VEČ MOJIH POBUD

Komunikacijsko orodje Moja pobuda, ki je dostopno na intranetu, omogoča vsem zaposlenim, da podajo svoje pobude za izboljšave ali vprašajo po informacijah, ki jih drugače ne morejo pridobiti. Od lanskega do letošnjega aprila ste zaposleni prispevali 677 pobud, na podlagi katerih je bilo uvedenih tudi precej izboljšav.

Pobude glede na naslovnika, kot ga je določil avtor

	ŠTEVILO	DELEŽ
Direktorji	49	12,7%
Kadrovska služba	51	13,2%
Proizvodnja	16	4,4%
Sindikata	33	8,6%
Splošno	195	51%
Svet delavcev	3	0,8%
Uprava	36	9,3%
	385	100%

Število oddanih predlogov se je v primerjavi z obdobjem pred tem, torej od uvedbe aplikacije Moja pobuda do aprila 2007, znatno povečalo. Iz 521 je poskočilo na kar 677 podanih pobud. Iz tega lahko sklepamo, da ste zaposleni orodje sprejeli kot uporabno in da mu priznavate vedno večjo pomembnost.

Zabeležili smo 385, leto pred tem pa 318, smiselnih pobud, na katere je bil podan tudi odgovor in sta sedaj pobuda in odgovor objavljena na intranetu. 292 oziroma 43 odstotkov pobud, oddanih v zadnjem letu, ni bilo smiselnih oziroma so bile žaljive, smešne ali iz drugih razlogov neprimerne za objavo. Število se je v primerjavi s predhodnim obdobjem povečalo za 4 odstotke. Izmed vseh prispelih pobud jih je bilo 97 odstotkov podanih anonimno. Najpogosteje obravnavane teme so bile:

- **splošno** (vračilo dohodnine, delilnica ma-



lice, parkirišča)

- **direktorji** (parkirišče, programska oprema, slabo planiranje, konkretni primeri iz proizvodnje)
- **sindikata** (nezadovoljstvo z delovanjem sindikata, apartmaji, razpon plač, vodje ODE, nova spletna stran, stavka)
- **kadrovska služba** (zaposlovanje preko Adecca, kadrovanje, zaščitna sredstva, nepravilno parkiranje, kajenje, sistematski pregledi, študentsko delo, plačna krivulja, avtobusne proge; vozni red, testiranje novozaposlenih na prisotnost nedovoljenih substanc, študentsko delo, prehrana nočne izmene in odbitki pri izplačilu malice)
- **proizvodnja** (rezervoarji za pitno vodo, varnost pri delu)
- **uprava** (zaloge, nagrade in 13. plača, uspešnost poslovanja in projektov, SAPIS)
- **svet delavcev** (osnovna plača, volitve v svet delavcev)

Pri obravnavi vprašanj iz Moje pobude so sodelovali vsi direktorji SPE in direktorji vodje posameznih področji (tehnologija in konstrukcija). Žal se je povprečen čas obdelave pobude v primerjavi s predhodnim obdobjem skoraj podvojil. V minulem letu je bil odgovor v povprečju posredovan po 7,1 dneva (približno 168 ur), kar je absolutno preveč, saj smo si za cilj postavili 48 ur oziroma dvo-dnevni rok. Leto pred tem je bil povprečni čas obdelave 90 ur.

Iz tega lahko sklepamo, da nekateri ne spoštujejo dogovorov in ne pripomorejo k bolj učinkoviti Moji pobudi. Hkrati je potrebno omeniti tudi vse, ki vprašanja zelo ažurno in s polno odgovornostjo obravnavajo.

V prihodnosti si želimo čim več sodelujočih na obeh straneh, tako med predlagatelji pobud kot med odgovornimi za obravnavo, saj bomo le tako lahko v polni meri zavrteli spiralo in prišli do oprijemljivejših rezultatov. Poleg konkretnih izboljšav je naš cilj še naprej graditi zavedanje o naši družbi kot o inovativnem okolju, kjer so inovacije, izboljšave in razvoj zaželjene, cenjene ter pričakovane. Napredek in izboljšave niso odvisne le od omejenega kroga ljudi, pač pa od kreativnosti čim večjega števila zaposlenih.

Vojko Fon

organizator inovativne dejavnosti

VSEŽIVLJENJSKO UČENJE

Vseživljenjsko izobraževanje je bilo še v sedemdesetih letih 20. stoletja v svoji humanistični perspektivi videno kot razširjena pravica posameznika do izobraževanja, kot vprašanje njegove svobodne odločitve. Dandanes je vse bolj razumljeno kot nujnost. Živimo namreč v času hitrih družbenih, gospodarskih in tehnoloških sprememb, zato moramo svoje znanje in spretnosti nenehno prilagajati zahtevam tega okolja.

Pojmovanje, da šolsko izobraževanje zadošča za vse življenje, je že zdavnaj postalo zastarelo. Vedno bolj se poudarja pomembnost učenja v vseh življenjskih obdobjih in za vse vloge, ki jih posameznik v svojem življenju prevzema: kot posameznik, član družine, delovnega kolektiva in drugih skupnosti. Znana sta reka, da se učimo dokler živimo in da je v zanj moč.

Vseživljenjsko učenje in izobraževanje je življenjska potreba vsakogar, ki želi živeti aktivno, nadgrajevati doseženo formalno izobrazbo in odkrivati lastne potencialne. Večkrat lahko slišimo, da je učenje pot h kakovostnejšemu življenju, saj se ljudje ob učenju razvijamo tudi osebnostno, čustveno, duhovno in ne le intelektualno.

Svet Evrope je leta 2005 sklenil, da je potrebno storiti vse, da bi bilo 12,5% populacije Evropejcev v starosti od 25. do 64. leta aktivno vključeno v proces vseživljenjskega učenja. Slovenija je po Eurostatovih podatkih ta procent znatno preseгла, saj je bilo leta 2005 v proces vključenih 17, 8% prebivalstva te starosti, vendar vseeno manj kot v razvitejših državah. Na Švedskem na primer je bilo leta 2005 v proces vključenih 34,7% državljanov, v Veliki Britaniji 29,1%, na Danskem 27,6%, na Finskem pa 24,8%. Najvidnejša promocijska manifestacija na področju izobraževanja in učenja v Sloveniji je teden vseživljenjskega učenja. Projekt se usklajuje na Andragoškem centru Slovenije, v njem pa sodelujejo številne organizacije in posamezniki po vsej Sloveniji. Prireditelj je razmeroma hitro postala

vseslovenski dogodek, praznik učenja, namenjen vsem.

Začetki

Razmišljanje o vseživljenjskem učenju je postalo bolj aktualno ob demografskih spremembah in poviševanju starostne meje upokojitve v Evropi in razvitem svetu, vendar so pomembnost nenehnega izobraževanja prepoznali že veliko prej v zgodovini. Konfucij, ki je leta 2000 pr. n. št. živel na Kitajskem, je znan kot učitelj, ki si je prizadeval, da bi se ljudje nikoli ne nehali učiti. V antični Grčiji so na primer filozofi Sokrat, Platon in Aristotel razvijali metode za poučevanje otrok, mladih in odraslih do 35. leta starosti, kar je bila v tistem času življenjska doba človeka.

V času razvoja krščanstva so bili izobraženi predvsem duhovniki in redovniki, v renesansi pa je izobraževanje postalo dostopno tudi drugim ljudem. V 19. stoletju je z razvojem industrializacije učenje odraslih postalo množično.

Dandanes je znano dejstvo, da vsakršno znanje hitro zastara in da je lahko že kmalu po zaključku študijskih dni, snov, ki smo jo osvojili, deležna obsežne nadgradnje. Rekli bi lahko, da naše včerajšnje znanje danes ni več uporabno oziroma da znamo za včeraj in danes ter da se nenehno učimo za jutri.

Človek, ki se ne prebota uči, preko dodatnega izobraževanja, samouresničevanja in

V Iskri Avtoelektriki zaposlenim vsako leto nudimo možnost, da se vključijo v več tečajev, izobraževanj, nadaljujejo s študijem,... Ena izmed možnosti za nadaljnje izpopolnjevanje je tudi vključitev v usposabljanje za nacionalno poklicno kvalifikacijo (NPK) Upravljalca stroja v proizvodnji, ki se bo ponovno začelo v septembru. NPK je formalno priznana strokovna usposobljenost za opravljanje poklica na podlagi nacionalnega poklicnega standarda. Zaposleni ima v okviru izobraževanja možnost, da znanje, ki ga je pridobil skozi življenjske in delovne izkušnje ter usposabljanjem s pomočjo samostojnega učenja in na tečajih, tudi uradno potrdi. Glede na dosedanje pozitivne izkušnje z usposabljanjem, se zavzeto lotevamo naloge organiziranja novega razreda za naslednje šolsko leto in vas vabimo, da se vključite.

razvijanja sposobnosti pridobiva samozavest in se lažje sooča z izzivi na delovnem mestu in sicer v življenju. Seveda pa na intenzivnost in kvaliteto učenja, kot tudi na trajnost znanja, ki ga pridobimo, močno vplivajo naši interesi in relevantnost področja za nas. Če nas k formalnemu in neformalnemu učenju sili notranja motivacija, je najbolj verjetno, da bomo pri izobraževanju tudi uspešni.

Irena Žgavc

ISKRA BOVEC IN MATIČNA DRUŽBA VSE BOLJ SODELUJETA

Iskra Avtoelektrika Avto deli d.o.o. Bovec je nastala leta 1957 kot Kovinsko obrtno podjetje Trenta Bovec, leta 1974 pa je podjetje postalo temeljna organizacija Iskre Avtoelektrike d.d.. Danes je največje podjetje na Bovškem, od katerega ni odvisno samo veliko število delovnih mest, temveč je s svojo vpetostjo v dogajanje kraja tudi nosilec ter soustvarjalec celotnega razvoja Bovške.



Mitja Gorenšček je položaj direktorja družbe zasedel prvega marca letos.

Iskra Bovec se uvršča v elektro-predelovalno industrijo in njena proizvodnja je v celoti usmerjena v izvoz. Osnovni program so avtomobilske vžigalne tuljave, plastični deli za avtomobilsko industrijo in program orodij. Poslovanje podjetja je skozi leta naraščalo in se dopolnjevalo. Leta 1993 je bila podpisana dolgoročna kooperacija z družbo Robert Bosch, ki je v Iskro preselila proizvodnjo vžigalnih tuljav za vozila srednjih in malih serij za podjetja: Mercedes, Alfa Romeo, BMW, Volvo, Audi itd. Na področju brizganja plastičnih delov je na osnovi lastne tehnologije in izdelave orodij pridobila kupce, kot so Bosch (Nemčija, Španija, Madžarska, Brazilija, Južna Afrika, Kitajska), Electrifi (Francija), Visteon (ZDA, Madžarska, Španija), Diamond (Madžarska, Japonska), Siemens (Avstrija, Brazilija, Španija), Iskra Avtoelektrika seveda in drugi.

Iskra Bovec je zaradi visoke stopnje kakovosti izdelkov že leta 1990 skupaj z Iskro Avtoelektriko pridobila certifikat ISO 9001, leta 2000 pa certifikat QS 9000, ki je bil nadgrajen s certifikatom ISO TS 16494. Leta 2002 je pridobila ISO 14001 ter ga leta 2006 nadgradila z verzijo ISO 14001-2004. Maja 2007 je pridobila še certifikat s področja varnosti in zdravja pri delu OHSAS 18001. Z obvladovanjem zahtevnih tehnologij je Iskra Bovec uspela pridobiti zahtevne kupce in povečati obseg poslovanja. Letos načrtujemo že dobrih 13 milijonov evrov prodaje, kar pa je možno realizirati le s pomočjo investiranja tako v strojno opremo kot v infrastrukturo. V obdobju do danes smo uspeli temeljito spremeniti podobo našega podjetja od proizvodnega programa do ureditve okolice, za katero smo prejeli pohvalo GZS tako območne zbornice Nova Gorica kot na državnem ni-

voju. Vsa leta tudi sooblikujemo utrip kraja in spodbujamo razvoj kulturnih, športnih in družbenih dejavnosti.

Zaposleni

Zaposleni v naši družbi predstavljajo okrog 25% vseh zaposlenih v bovški občini. Trenutno zaposlujemo 231 delavcev, od katerih jih ima 64% najmanj poklicno izobrazbo in 9% višjo oziroma visoko izobrazbo. To pomeni, da zaposlujemo tudi mlade, ki zaključujejo šolanje na visokošolskih ustanovah, mladim z bovškega pa s stalnim štipendiranjem prav tako omogočamo nadaljnje šolanje na strokovnih šolah. Trenutno štipendiramo 15 študentov in dijakov. Vsako leto razpišemo po eno štipendijo za poklic diplomirani strojni inženir ali univerzitetni diplomirani strojni inženir ter vsaj po eno štipendijo za poklic univerzitetni diplomirani inženir elektrotehnike. Prav tako



Detajl iz merilnice.

kontinuirano razpisujemo štipendije za poklic strojni tehnik (najmanj eno letno), v skladu s prijavami pa podeljujemo tudi štipendije iz elektro usmeritev.

V bodoče bomo predvidoma bistveno kvaliteto spremenili izobrazbeno strukturo zaposlenih v korist delavcev z visoko, višjo ali srednjo izobrazbo, saj nam najnovejše tehnologije, s katerimi razpolagamo, narekujejo potrebe po delavcih z višjo strokovno izobrazbo.

Prihodnost

Z zaposlovanjem visoko izobraženega kadra se je pokazala možnost, da bi nekaj mladih lahko usmerili tudi v raziskovalno razvojno dejavnost, ki bi potekala v sodelovanju z matičnim inštitutom. V prihodnje si želimo v izdelke vključiti več lastnega razvoja in tehnologije ter tako našim izdelkom povečati dodano vrednost. S tem se bomo tudi razbremenili odvisnosti od glavnih kupcev, od katerih smo doslej tehnologije večinoma le prenašali.

Prav tako načrtujemo razvoj na področju plastike, kjer zelo dobro sodelujemo z dobavitelji in kupci. Pogovarjamo se o vključevanju novih vrst materialov, ki se pojavljajo na trgu in bi lahko nadomestili tako duroplaste kot v nekaterih primerih kovine. Organiziramo različne delavnice v sodelovanju s proizvajalci plastike, da bi znali čim bolj svetovati kupcem in se odzvati na njihove zahteve. Smo uveljavljeno ime na področju plastike ter se uvrščamo med večje predelovalce PPS materiala v Sloveniji in tudi v Evropi, uporabljamo pa ga predvsem za zahtevnejše izdelke.

Poslovanje

Preteklo poslovno leto sicer nismo zaključili v skladu s pričakovanju, saj smo zabeležili negativen rezultat, vendar v prihodnje načrtujemo nadaljnjo stabilno rast. Pozitivni rezultati v zadnjih mesecih nam dajejo spodbudo, saj ukrepi za izboljšanje poslovanja, ki smo jih sprejeli, že dajejo zelene rezultate.

Naša prizadevanja smo usmerili predvsem v naše obstoječe kupce, s katerimi smo se dogovorili o povečevanju deleža prodaje, kar nam daje novega zagona. Z Iskro Avtoelektriko smo se na primer dogovorili



Iskra Bovec je družbeno odgovorno podjetje in med drugim podpira različna društva v lokalnem okolju, kot sta Komorni ženski pevski zbor iz Bovca in tekaško društvo, ki ga sestavljajo bovški osnovnošolci.

o večjem sodelovanju na vseh področjih. Povečali bomo obseg dobav na obstoječih programih in pri novih projektih, kot sta proizvodnja pokrova stikal in rotorja za SPE Mehatronika. Slednji pomeni dokajšnjo prelomnico v medsebojnem sodelovanjem in bo predvidoma povečal naš obseg prodaje za tri milijone evrov letno. Za namen tega projekta smo investirali v avtomatsko linijo za rotor, katere izdelavo smo zaupali Asingu. Z Iskro Avtoelektriko in predvsem SPE Mehatronika sicer že dolgo zgledno sodelujemo pri najrazličnejših projektih.

Nove projekte načrtujemo tudi z drugimi kupci. Z Boschom smo podpisali pogodbo za proizvodnjo sestavnih delov za nove generacije tuljav, tako imenovane kompaktne tuljave. Proizvodnja bo stekla v drugi polovici leta, tudi v tem primeru pa bomo investirali v novo robotizirano linijo.

Iskra Bovec je bila vedno močno vpeta v lokalno okolje in prepričani smo, da bomo tudi v prihodnje nosilec razvoja občine Bovec. Hkrati upamo, da bomo še naprej pomemben element skupine Iskra Avtoelektrika in da bomo zgledno sodelovali z družbami znotraj skupine.

*Mitja Gorenšček
direktor Iskre Bovec*



Vodja tehnologije tuljav poglobljen v delo.



Nova naprava za izdelavo rotorjev za SPE Mehatronika.



Vsa orodja, ki jih podjetje potrebuje, izdelamo sami.



Nova linija za navijanje sekundarnih navitij za vžigalno tuljavo Mercedes-Benz - DUO

RAD SE POSVETI DETAJLOM

Kaj menite o naslovnica našega glasila? Ni jim primere, kajne? Zanje vsakič poskrbi izkušenj fotograf Miran Polanc, ki je že skoraj 20 let zaposlen v tako ali drugače imenovanem razvojnem oddelku Iskre Avtoelektrike. Njegova fotografska zgodba se je začela, ko je v roke prijel babičin fotoaparati. Od takrat dalje se je navdušenje le še stopnjevalo.



Fotografije za naslovnico imajo prav poseben koncept. Ga lahko nekoliko razložiš?

Zelo blizu mi je makro fotografija oziroma bližinski posnetki. Z Erikom Panjtarjem smo ustvarili koncept, ki temelji na detajlih izdelkov naše družbe, nekatere naslovnice pa tudi izstopajo. Meni se zdi koncept še posebno zanimiv, ker približa podrobnosti, ki jih nekateri niti ne poznajo niti ne opazijo.

Kolikokrat v poprečju slikaš en predmet, da prideš do odlične fotografije?

Ko smo še fotografirali na film, smo bili veliko bolj racionalni. Perfeccionizem je bil na prvem mestu, ker so bili filmi in razvijanje dragi. 'Solate' ni bilo in tak način dela sem ohranil do danes. Z digitalno fotografijo je sicer mogoče narediti neomejeno število posnetkov, vendar težim k temu, da je vsak dober. Seveda pa naredim več fotografij iz različnih zornih kotov, v takšni in drugačni kombinaciji, ko poskušam najti tisto pravo. Zatem je tu še digitalna obdelava z za to namenjenimi računalniškimi programi. Sam ne posegam preveč rad v fotografijo, se pa kdaj tudi kaj 'poigram'. Takrat poskušam izboljšati samo ostrino, kontrast ali barvo. Še vedno sem klasik.

Kako se je pravzaprav začelo sodelovanje z ekipo Zagona?

Prvo fotografijo sem objavil v internem glasilu, ko je Marko želel predstaviti nekaj sodelavcev, ki sem jih fotografiral. Kasneje, že več let nazaj, me je poklical, naj pripravim naslovnico letošnje številke. V ta namen sem fotografiral osvetljeno vratarnico.

Po prenovi glasila je to postala stalnica in zdi se mi, da se s tem res izražam. Mislim, da mi za enkrat dobro uspeva, čeprav je res, da je dobro fotografijo težko narediti, kolekcijo pa še težje. Vzdrževati rdečo nit naslovnice, tako da ohranjaš koncept, vendar ne ponavljaš vsebine, je kar zahtevno. Poskušal sem že vnesti nekaj sprememb, čeprav menim, da je osnovna zasnova dobra in zanimiva in se zato za enkrat ne bi oddaljeval od nje.

Kdaj si se začel ukvarjati s fotografiranjem?

Začelo se je, ko je babica kupila fotoaparati Zenit, klasičen fotoaparati, ruske izdelave, ki ni imel baterij, ampak je bilo upravljanje v celoti ročno. Vedno sem ga imel po rokah, nakar se je odločila, da mi ga podari. In ...oahh! To je bilo neizmerno veselje. Zatem sem nekoliko fotografiral, se malo trudil, ampak to ni bilo to. Tehnika mi ni zadoščala. Kupil sem malo boljši aparat, ki mi je odprl nove možnosti. Takrat sem bil ljubiteljski fotograf, na morju pa sem kasneje spoznal zelo dobrega podvodnega fotografa, sedaj žal že pokojnega, Smiljana Zavrtanika. On me je pravzaprav pripeljal v novogoriški foto-klub, v katerem sem začel spoznavati fotografijo in njena pravila. Sprva sem mislil: 'Oh, obvladam'. Potem je bilo tako, da smo prinesli fotografije oziroma diapozitive, ki smo jih projicirali na platno in pokomentirali dobre in slabe strani. Prve moje fotografije je komentiral mojster Rafael Podobnik in domov sem šel zelo razočaran. Rekel sem si, da bom pustil vse skupaj, da ne bom več fotografiral, vendar sem se nato premislil. Resno sem se posvetil temu in uspehi so sledili. Prejel sem veliko nagrad in priznanj doma in v tujini, kar mi je dalo elana in zbudilo še večje zanimanje. Pojavil se je tudi nov izziv, namreč da bi lahko kaj zaslužil s fotografiranjem porok in raznih slovesnosti. To je posebna preizkušnja, ker napake tu niso dovoljene. Tudi na tem področju mi uspeva, je pa čas tisti, ki mi ne dovoljuje, da bi se začel resno ukvarjati s tem. Ko bo čas, se bo tudi to zgodilo.

Kako si pridobival fotografske izkušnje?

Začel sem kot amater. Sam sem se izpopolnjeval, bral literaturo ter s trdim delom in poskušanjem prišel do rezultatov. V začetku je bilo veliko fotografij slabih, potem pa sem se postopno izpopolnjeval in kmalu že tudi podzavestno poskrbel za nekatere stvari. Je pa res potrebno vložiti veliko dela, da prideš do dobre fotografije. Še posebno je to veljalo, ko smo fotografirali še na film. Sedaj je lažje. Veliko izkušenj sem pridobil v studiu in tudi na terenu, v naravi, po dežju in mrazu, med robidami in koprivo, umazan in neprespan, vse to spada zraven. Tako je, če hočeš kaj doseči in narediti dobro fotografijo.

Kateri žanr fotografije ti je najljubši? Kaj najraje fotografiraš in česa ne maraš?

Med motivi najraje izberem makro fotografijo in portret. Slikanje slovesnosti me je pritegnilo tudi zato, ker rad fotografiram portrete. Obraz je zelo zahtevna figuracija in če ti uspe iz njega izluščiti izpoved, je to zelo fascinantno. Fotografiram tudi krajino, vendar si je za lepo fotografijo krajine potrebno vzeti veliko časa. Pri portretu ali live oziroma ulični fotografiji je pomembna tisočinka sekunde in če jo zamudiš, ni ponovitve. Makro fotografija mi je zanimiva zato, ker se mi zdi, da se ljudje pogosto ne zavedajo podrobnosti. Nekoč sem imel ra-





zstavo fotografij lišajev na kamnih. Na njih sem ujel zanimive strukture in barve, ki pa jih težko opazimo, če na to nismo pozorni.

Kaj svetuješ fotografom začetnikom?

Najbolj pomembno je, da je fotografija ostra in v nadaljevanju, če se želiš resno ukvarjati s tem, tudi izčiščena. Kompozicija mora biti postavljena tako, da oko gledalca ne bega sem in tja, ampak se osredotoči na tisto, kar si želel pokazati. Lahko bi govoril še ure in ure o zlatem rezu, pravih postavitve in drugem, ampak za začetek naj bo dovolj. Ko enkrat osvojiš pravila, je pomembna samo še ideja. Iz osnovnih smernic lahko izstopaš, vendar moraš veliko delati na tem, da te spoznajo in sprejmejo tvoj način fotografiranja. To pomeni, da nisi več v šolskem vzorcu, ampak zastopaš sebe, svoj slog, svoje razmišljanje. Premišljeval sem že o tem, da bi organiziral tečaje za začetnike ali ustanovil društvo znotraj Iskre Avtoelektrike, ker z veseljem prenašam znanje, vendar še nisem našel dovolj časa za to.

Na kaj pri fotografiji še posebno paziš? Zdi se mi, da si zelo pozoren na barve, da jih rad poudariš?

Barve mi veliko pomenijo, seveda, čeprav je prava izrazna fotografija še vedno črna-bela, sploh ko gre za portret.

Imaš kakšnega vzornika: avtorja, skupino, slog?

Veliko je zanimivih kolegov iz kluba, od katerih sem se tudi učil. Je pa res, da sem zelo samosvoji. Imam svoj pristop in nikoli nisem za nikomer ponavljal. Pomembno je, da najdeš svoj stil, ki naredi posnetek zanimiv, saj je fotografij ogromno in skoraj ni več stvari, ki ne bi bila z vseh strani ovekovečena.

Delaš, pridno študiraš in se posvečaš družini. Koliko časa ostane za fotografiranje?

Res sem zelo zaposlen. Končal sem srednjo strojno šolo in sedaj obiskujem višješolski strokovni študij mehatronike. Velika družina, žena in štirje otroci, zahteva še največ



Zio

časa. Precej je pestro, vendar če ti to ne predstavlja problema, se da speljati. Za fotografiranje zmanjkuje časa, ker so druge stvari pomembnejše za normalno življenje.

Rad se udeležuješ extemporov in na nagrade, ki jih prejmeš tam, si še posebno ponosen.

Extempore je najbolj verodostojen. Ne glede na to, ali si začetnik ali vrhunski fotograf, vsi udeleženci imajo enake pogoje dela, zato mi je v posebno čast, da sem na nekaj extemporih bil v vrhu. Ni pa moj cilj zmagovati za vsako ceno, bolj pomembno je druženje.

Imaš vedno pri sebi fotoaparati ali ni tako?

Vedno. Še sploh sedaj, ko so v mobilnih telefonih. (smeh)

Načrtuješ kakšen fotografski projekt v prihodnje?

Že nekaj let miruje moja umetniška fotografija, tako da kaj svežega za zdaj nimam pokazati. Nisem pa rekel zadnje besede. Ko se bo moj popoldan uredil, bodo še nastale dobre fotografije. Projekt bi bil predstaviti se kot samostojni podjetnik fotograf na trgu.

Se ukvarjaš še s kakšno drugo prostočasno dejavnostjo?

Tesno sem povezan s športom, zaradi pomanjkanja časa pa tudi to zanemarjam, kar ni dobro. Če si fizično v dobri formi, tudi psihično bolje deluješ. Rad kolesarim in plavam, rolanje pa mi je v pravi užitek.

Ker se ravno bliža čas dopustov - kje raje preživljaš počitnice: v hribih ali na morju?

Gore me zelo privlačijo, ne morem pa brez morja oziroma vode. Rad se potapljam, tako da mi je pri izbiri počitnic bolj kot sam kraj pomembno to, kaj lahko vidim pod vodo. Če je to le mivka in mulj, me ne zadovolji. Z veseljem na primer obiščem otoke na Jadranu, pozimi pa se prileže nekaj dni Bohinja.

Hvala lepa!

Irena Žgavc



Pogled



Aleluja



Dekle

DEJAVNA KOLESARSKA SEKCIJA

Kolesarska sekcija Športnega društva Iskra Avtoelektrika se je v nedeljo, 1. 6., udeležila kolesarjenja po Brkinih. V lepem vremenu smo se podali na krajšo, za gorska kolesa primerno turo, in daljšo, 66 kilometrov dolgo pot. V prijetnem okolju in ob prijaznih gostiteljih smo se počutili odlično ter obljubili, da se prihodnje leto vrnemo.

Udeležili smo se tudi tradicionalnega 13. maratona češenj. Pot je kot vsako leto vodila iz Ljubljane preko Črnega vrha do Ajdovščine, kjer smo imeli krajši počitek pred vzponom po sabotinski cesti v Goriška Brda do Dobrovega. V idealnih vremenskih pogojih se je 1085 kolesarjev sprijelo s 108 kilometrov dolgo potjo. Med njimi je bilo tudi 18 članov ŠD IAE, ki so na koncu zasedli 3. mesto v kategoriji društev.

Miloš Velikonja



UPOKOJITEV

Sodelavci v programu alternatoriji, ODE 11, so se zbrali okrog kar dveh članov njihove ekipe, ki 1. julija odhajata v pokoj. **Majda Reščič**, reparatorka, in **Edo Frančeškin**, vodja ODE 11, sta bila v Iskri Avtoelektriki zaposlena od leta 1970 in leta 1976. Verjamemo, da sta se med nami dobro počutila in da jima bomo ostali v lepem spominu. Želimo jima veliko sreče in zdravja ter da bi tudi po upokojitvi našla kakšen prost trenutek.



GLISER Z NAŠIM MOTORJEM



Modelarji Osnovne šole Brinje Grosuplje so sredi junija na ribniku na Velikem Mlačevem priredili slavnostno splavitev eko-gliserja na električni pogon, ki so ga začeli izdelovati pred dvema letoma. Iskra Avtoelektrika jim je zanj podarila enosmerni elektromotor.

Gliser je dolg dobre tri metre, na njem pa je prostor tudi za biološko-kemijski laboratorij, namenjen analizi vode na Radenskem polju. V projektu je sodelovalo preko 20 učencev predmetne stopnje, ki so sodelovali pri oblikovanju in načrtovanju gliserja,



foto: Barbara Jarc

izdelavi tehnične dokumentacije, pri iskanju konstrukcijskih rešitev, pri sami izdelavi gliserja, pri nameščanju elektromotorja in ostalih električnih naprav, barvanju,... Trup gliserja je izdelan iz vezane plošče in je z vseh strani prevlečen s stekleno tkanino ter poliestrsko smolo. Vanj je, kot že rečeno, vgrajen naš enosmerni elektromotor, ki je napajen z 24V akumulatorjem.

Vesetje otrok ob uspešni splavitvi je bilo seveda veliko, mi pa jim želimo čimbolj mirno plostvo.



MOJA POBUDA

Zanima me, na kakšen način je ovrednoteno delavčevo delo v matriki usposobljenosti. Pri sedanji matriki sem s sodelavkami naletela na nejasnosti.

V podjetju namreč delam štiri leta, sodelavka komaj štiri mesece, vendar je na matriki njena usposobljenost večja od moje in mojih kolegic, čeprav v praksi ni tako. Ali obstaja določen pravilnik o matriki usposobljenosti? Ali se na nepravilno oceno predelavca lahko pritožimo? Naj omenim, da pogovor s šefom ni odpravil težave.

Matrika usposobljenosti naj bi odražala dejansko usposobljenost delavcev. Vodja,

ki usposobi delavca izpolni obrazec Usposabljanje za delo, kjer je konkretno zapisano, kaj delavec zna. Na obrazec se morata podpisati tako vodja kot delavec. S tem potrjujeta, da je usposabljanje dejansko potekalo in da delavec operacijo na predvidenem nivoju obvladuje. En izvod obrazca hrani tudi Sektor KAD.

Pravilnika o matriki ni. Mislim, da je vodja dolžan dati korektno pojasnilo, zakaj je tako.

Odgovor je posredovala vodja Sektorja za kadrovanje in razvoj ljudi Marjeta Stepančič Slavec.

KRIŽANKA



Na zadnji strani objavljamo poletno nagradno križanko. Izmed vseh, ki nam boste do 10. julija posredovali pojma iz slik, bomo izžrebali tri, ki jim bomo podelili:

1. nagrada: termovka
2. nagrada: stoječa ura z lončkom za pisala
3. nagrada: med v glinenem lončku

Veliko sreče pri reševanju!

V maju smo nagrado izročili Sebastjanu Polancu. Pravilna rešitev uganke se je skrivala pod odgovorom d – to ni mogoče.

Dragi bralci in bralke Zagona! Vabimo vas, da sodelujete z nami. Vaše predloge sprejemamo na 05/3393-346 ali na irena.zgavc@iskra-ae.com.

SESTAVIL MILKO EMERSIČ	NEKULTUREN ČLOVEK, NEOTE-SANEČ	VRSTA DETELJE, METELJKA	LASTNIK	MREŽICA PRI TENISU	OSEBNI ZAIMEK	SLIKAR ZELO MAJHNIH SLIK	POLET, ZANOS	PREPROST PLUG																	
ŠTEVEC PORABLJENEGA PLINA																									
BARVILO IZ SVINČEVEGA KROMATA																									
KIS					PRINC IZ MAHABHARATE																				
DEL TENIŠKE IGRE				FINSKI PISATELJ LEINO																					
STARO MESTO NA SLOVAŠKEM				CITROEN, AVTOMOBIL												ČEŠKI REŽISER VAVRA	KRVNO SORODSTVO								
VODITELJ LUTK																									
ZLATO JABOLKO					KOVALNO ORODJE													ZADNJA IN PRVA CRKA NASE ABECEDE	GLINA, ILOVICA	IT. MODNI KREATOR (GIANNI)	JUŽNODAM. GRM Z NARKOTIČNIMI LISTI	POKRAJINA V VIETNAMU			
				VESELA, RAZPOLOŽENA ŽENSKA																					
					IVAN KRILOV			STARA LADJA																	
								GL. MESTO EGIPTA																	
					KRATEK MOSKI SUKNJIČ							ROPARSKI DELFIN													
												POSODA ZA VINO													
					STANJE ZAMAKNJENOSTI								AM. REŽISER PECKINPAH												
													RIBIŠKA VRVICA												
					PRAOČE VSEGA ČLOVESTVA	MOZOLJAVICA		MESTO V SLOVENIJI									NEKDANJI NAZIV ZA POLOTOK V JV AZIJI	KOPNO SREDI VODE							
								SL. ARHITEKT (VINKO)																	
NOVICE IZ AVTOELEKTRIKE	VIKINŠKA LADJA	KOŽNA RAZPOKA	TEK. SLAST	ZUNANJA ZAŠČITA								GROFJA V ANGLIJI													
					PESNIK VIPOTNIK							SOKRATOV TOŽILEC													
OKRASNA LONČNICA, ZMAJEVEC																	PREDLOG								
																	JAMBSKI VERZ IZ 6 STOPIC								
GOVEJA BOLEZEN, VNETJE KOŽE					PESNIK AŠKERC												RASTLIN. PLJACA								
																	ŽENIN OČE								
VODILO, GIBALO																			REKA, KI TEČE SKOZI CAMBRIDGE						
STRANICA PRI TRIKOTNIKU										ZGOD. PARNIK															
										IGRALEC NELSON															
PEVEC SMOLAR																			GLAVNO MESTO JEMENA						
AM. OTOK V ALEUTHI																			STREŠNI NOSILEC						