

# ZAGON

Glasilo skupine Iskra Avtoelektrika, Šempeter pri Gorici, št.10/2007

**Analiza delovne uspešnosti z letnimi razgovori  
Predstavniki naših družb iz tujine na srečanju  
Pomembnejše investicije  
Priznanja našim inovatorjem  
Petdeset let Iskre Bovec**

Oktober 2007



**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*

*Mira Lah*

**Fotografija na naslovnici**

*Miran Polanc*

**HSC obdelava v orodjarni****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*

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Uvodnik</b>  | <b>3</b>  |
| <b>Analiza delovne uspešnosti z letnimi razgovori</b> | <b>4</b>  |
| <b>Mednarodna konferenca</b>                          | <b>7</b>  |
| <b>Pomembnejše investicije v zadnjem obdobju</b>      | <b>8</b>  |
| <b>Jubilej Iskre Bovec</b>                            | <b>10</b> |
| <b>Ko se združi znanje in humanost</b>                | <b>12</b> |
| <b>EFQM forum 2007</b>                                | <b>13</b> |
| <b>Priznanja našim inovatorjem</b>                    | <b>14</b> |
| <b>V sliki in besedi</b>                              | <b>15</b> |
| <b>Intervju</b>                                       | <b>16</b> |
| <b>V zasluženi pokoj</b>                              | <b>18</b> |
| <b>Za dobro voljo</b>                                 | <b>19</b> |

# ODLIČNOST DOSEGAMO S KOMPETENTNOSTJO



Družbene spremembe zahtevajo visoko raven inovativnosti tako na gospodarskem kot tudi na družbenem področju. Gre za sposobnost aktivnega delovanja in stalnega prilagajanja trenutnim potrebam in razmeram. To zahteva tako preoblikovanje šolskega sistema, ki se že nekaj časa ne ukvarja več samo s prenašanjem znanja, ampak posveča vedno več pozornosti razvoju kompetenc, kot tudi uveljavljanje novih konceptov v sferi gospodarstva. Koncept vseživljenjskega učenja in razvoja ljudi v zadnjem času izriva koncept razvoja kompetenc, ki postavlja v ospredje usposobljenost. Novejša pojmovanja kompetenc le-te vidijo kot dispozicije, ki jih neprenehoma razvijamo v odnosu z drugimi in so preverljive le v delovanju. Razvoj kompetenc je predvsem možen z reševanjem problemov in aktivnim delovanjem, ki ga podjetje ponuja oz. zagotavlja in tako omogoča posamezniku, da stalno napreduje in inovira, saj je to nujno potrebno za rast podjetja in njegovo stalno uveljavljanje v današnjem konkurenčnem okolju.

Lani v maju smo začeli z uvajanjem modela kompetenc tudi v Iskri Avtoelektriki. Definirali smo skupne kompetence, ki veljajo za vsa delovna mesta in delovno specifične kompetence, ki veljajo za posamezna delovna mesta ter jih podrobneje opisali. Kompetence odražajo našo politiko odličnosti in naše vrednote.

Pomembna naloga, ki smo si jo zastavili in gre h koncu, je prenova opisov delovnih mest in sprememba sistemizacije. V opise delovnih mest smo tako poleg nalog in standardov uspešnosti vgradili tudi kompetence, ki se zahtevajo na posameznem delovnem mestu.

S tem bo pripravljeno ogrodje, ki bo omogočalo tudi boljšo izpeljavo drugih aktivnosti na področju procesov ravnanja z ljudmi, kot so načrtovanje zaposlovanja, postopek zaposlovanja, predvsem selekcijski postopek, upravljanje delovne uspešnosti, sistem nagrajevanja, razvoj ljudi, načrtovanje izobraževanj, razvoj vodij ter načrtovanje nasledstev.

Ker je vodenje eden pomembnih izzivov v Iskri Avtoelektriki, smo posebno pozornost posvetili kompetenčnemu profilu vodje. Zapisali smo, kakšnega vodjo želimo. Pomembna kompetenca je voditeljstvo, ki se kaže skozi naslednja vedenja:

**Vodenje z vizijo in osebnim zgledom. Spodbujanje in motiviranje sodelavcev. Široka razgledanost in skrb za razvoj področja. Vključevanje sodelavcev, spodbujanje sodelovanja in soodločanja. Izvajanje osebnega razvojnega pogovora oz. letnega razgovora. Spremljanje in spodbujanje razvoja vseh sodelavcev. Načrten prenos znanja na druge. Upravljanje delovne uspešnosti sodelavcev. Rezultatna usmerjenost.** Uvod v izboljševanje vodenja so bile spomladi izvedene delavnice za vodje Strategije ravnanja z ljudmi in vpliv osebnosti.

Naslednja faza uvajanja modela kompetenc pa so letni razgovori, ki so namenjeni načrtovanju, upravljanju in analiziranju delovne uspešnosti. Tako bomo opredelili pričakovanja za posameznika, določili cilje za prihodnje obdobje, nadaljevali z dajanjem povratnih informacij in v ospredju bo, tako kot doslej, osebni razvoj vsakega posameznika. Za to pa si je potrebno vzeti dovolj časa in kompetentno opraviti to nalogo. Ali vodja to opravi kompetentno pa lahko vidimo le, če razgovore izvaja. Če to nalogo opravlja, se ob tem uči in izboljšuje svoje vodenje. S tem da možnost tudi sodelavcu, da je vedno boljši pri doseganju svojih poklicnih in osebnih ciljev. (O analizi delovne uspešnosti z letnimi razgovori pišemo tudi na naslednjih treh straneh Zagona v pogovoru z Branetom Grubanom).

**Marjeta Stepančič Slavec**

# ANALIZA DELOVNE USPEŠNOSTI Z LETNIMI RAZGOVORI



Delavnico o letnih razgovorih je odprl direktor direkcije ravnanja z ljudmi, Davorin Vidrih



Z ene izmed delavnic o letnih razgovorih

**Uvajanje modela kompetenc poteka tudi preko letnih razgovorov, ki so pomemben instrument sporočanja pričakovanj, postavljanja ciljev, analiziranja uspešnosti, spodbujanja osebnega razvoja, grajenja medsebojnih odnosov in še bi lahko naštevali. V septembru smo začeli z delavnicami Uvajalni letni razgovori, saj želimo, da se ti razgovori opravijo v naslednjih mesecih ob načrtovanju nalog in postavljanju ciljev za prihodnje poslovno obdobje. Da bi dobili čim več informacij o uvajanju letnih razgovorov, smo zastavili nekaj vprašanj g. Branetu Grubanu, izkušenemu svetovalcu na področju komuniciranja in upravljanja sprememb, s katerim sodelujemo pri uvajanju modela kompetenc.**

## **Zakaj pravzaprav letni razgovori? Kakšen je glavni namen uvajanja le-teh v neko podjetje?**

»Razlogov za uvajanje letnih razgovorov je 101 in ne en sam - zato ker jih imajo že vsi drugi! Gre za eno najstarejših in hkrati najučinkovitejših orodij vodenja, katerega osnovni namen je mobilizacija energije posameznikov za uresničevanje lastnih in s tem posledično tudi ciljev podjetja. Vendar v zaporedju, kot sem povedal, saj si (pre)množi zmotno tolmačijo letne razgovore kot priložnost za vsiljevanje organizacijskih ciljev zaposlenim! Sicer pa je seznam namenov lahko res dolg: izboljšanje delovne uspešnosti zaposlenih in podjetja, večje zaupanje, večja motivacija, boljši delovni odnosi, strokovni razvoj, kvaliteta komunikacije in dialoga med vodjo in sodelavcem, odprava težav in ovir, načrtovanje karier, ipd. Pomembno je, da podjetje zasleduje konkretne namene in poslovne cilje pri uvajanju letnih razgovorov,

ne pa da to počne, ker je to trenutno zelo v modi! Pa še nekaj je treba dodati - letni razgovor ni enkratni dogodek, ampak celoletni proces, ki doživi formalni zapis pač v nekem strnjemem krajšem pogovoru. Vsega zgoraj naštetega namreč niti slučajno ni mogoče uresničiti, če vodja vsega tega ne počne čez celo leto!«

## **Kako se uporabljajo podatki, pridobljeni z letnimi razgovori in kaj lahko zaposleni sploh pričakujejo od letnih razgovorov?**

»Pridobljene podatke je v prvi vrsti nujno zares uporabiti, saj se je v preteklosti pogosto dogajalo, da so se letni razgovori sprevrgli v nekakšno "hojo k spovedi" po kateri se je malo ali nič zgodilo! Če ni nobenih 'posledic', takšni letni razgovori prav gotovo nimajo nobenega pomena in jih bolje sploh ne uvajati. Zaposleni bi morali z letnimi razgovori pridobiti nepristransko,

strokovno in kakovostno ter predvsem uporabno povratno informacijo o svoji delovni uspešnosti in o tem, kje svojo usposobljenost lahko še nadgradijo, da bi bili uspešnejši. Zmotno je misliti, da se je treba osredotočiti zgolj na pomanjkljivosti, na deficite zaposlenih, saj nas stroka v zadnjem času uči, da je enako, če že ne pomembneje, ugotavljati tudi možne prednosti zaposlenih in na njih čimprej graditi naprej.«

## **Od česa je odvisna uspešnost letnih razgovorov?**

»Predvsem od resnosti in načrtnosti pristopa, saj so se mnogi uvajanja letnih razgovorov lotili sila lahkomišlno, naivno in že kat diletantsko misleč, da je najslabše kar se lahko zgodi to, da od njih pač ne bo velike koristi! Pa je to nevarna zmotna, saj so številne raziskave potrdile nekaj zelo neobičajnega. Slabo izpeljani letni razgovori

namreč ne le da ne prinašajo koristi, ampak dobesedno povzročajo škodo - poslabšajo se medsebojni odnosi, mikroklima se lahko poslabša, prihaja do sporov, konfliktov, jeze in zamer. Zato se z letnimi razgovori ne kaže igrati in je treba usposobiti tako vodje za njihovo vrhunsko izvedbo, kot udeležene sodelavce, da popolnoma razumejo svojo vlogo pri tem. 'Lastništvo' letnih razgovorov je torej pri vodjih in sodelavcih, ne na vodstvu firme ali v strokovni službi!»

### **V kakšni povezavi pa so kompetence s sistemizacijo delovnih mest?**

»Ključna stvar tako pri sistemizaciji oz. pri opisu delovnih mest, kot pri letnih razgovorih, so prav kompetence, saj za razliko od znanja zanesljiveje napovedujejo, kaj je potrebno, da bi bil nekdo uspešen pri svojem delu! Zanimajo nas namreč vedenja, ki zagotavljajo uspeh. Kompetence so torej zapisane kot vedenja, nekakšni vedenjski zapisi vlog, ki jih ima izvajalec v nekem poslovnem procesu. Obsegajo znanja, veščine, spretnosti, motive, osebnostne lastnosti, prepričanja. Vse to nam pomaga poiskati odgovore na vprašanja, **kako** (če izkazuje ustrezna vedenja) lahko nekdo kakovostno in v skladu s standardi delovne uspešnosti uresniči **kaj** (rezultate, cilje, naloge). Kompetence so torej kar nekakšna čarobna paličica, ki povezuje pričakovane rezultate in zahtevana vedenja zanje! V sistemizaciji pa je za vsako DM konkretno zapisano, katere so kompetence zahtevane za to delovno mesto in kako pogosto mora izvajalec izkazovati vedenja značilna za tiste, ki neko kompetenco dobro obvladajo! Npr. pogajalske kompetence, sposobnost reševanja problemskih situacij, sposobnosti za delo v timu, pozitivna usmerjenost h kupcu in upravljanje odnosov z njimi, ipd.«

### **Kaj pa omogočajo kompetence?**

»Raziskave so pokazale, da modeli, ki temeljijo na kompetencah daleč zanesljiveje opravičujejo visoke naložbe v usposabljanja in izobraževanje, omogočajo kakovostnejšo izbiro in razvoj kadrov ter načrtovanje kariere, vzpostavljajo jasnejša merila delovne uspešnosti, omogočajo pravičnejše

in objektivnejše nagrajevanje, določajo prave prioritete pri vodenju zaposlenih, hitreje premoščajo vrzeli v znanjih in veščinah, bolje komunicirajo vedenja in v prvi vrsti povezujejo v celoto na eni strani letne razgovore, ocene delovne uspešnosti, sistem nagrajevanja in razvoja kadrov ter na drugi strani vizijo, strategijo, poslanstvo, vrednote in kulturo podjetja. Če bi rekel z enim samim stavkom, bi rekel, da kompetence omogočajo prevajanje poslovne strategije in ciljev v dnevno vedenje ljudi!«

### **Kdo pa v podjetju sploh sodeluje pri letnih razgovorih?**

»Pravil ni, o tem se v podjetjih odločate sami. Sam menim, da je najbolj smotrno - časovno, stroškovno, ipd., izvajati več vrst letnih razgovorov. Nekateri med njimi so lahko bolj intenzivni, razvojno naravnani, spet drugje gre lahko le za najbolj preprost model ocenjevanja delovne uspešnosti. Koga vse zajeti in kako 'globoko' izvajati letne razgovore je torej odvisno od nekaj dejavnikov. Sistem pa se lahko po nepotrebnem zakomplicira, če mislimo, da je kaj narobe v spoznanju, da pač letnih razgovorov ne bi opravili z prav vsemi zaposlenimi. To ni ne privilegij in ne kazen.«

### **Kakšne so prednosti letnih razgovorov za podjetje?**

»Boljša je lahko komunikacija med vodjo in sodelavci, boljši medsebojni odnosi in jasnejše prioritete. Razvidnejši so potenciali zaposlenih, omogočeno je razumevanje (in posledično boljše načrtovanje) izobraževalnih potreb. V ospredju pa je fokusiranje energije zaposlenih v uresničenje organizacijskih ciljev s tem, da sočasno lahko uresničijo tudi svoje osebne cilje in razvojna pričakovanja.«

### **Kakšne so koristi letnega razgovora za posameznika?**

»Sleherni zaposleni želi, potrebuje in mora vedeti kako mu gre. Imeti mora priložnost za (formalni) dialog in kakovostno komunikacijo z vodjo o svojem delu in pogovoriti se mora o svoji prihodnosti ter o tem, kako vidi svojo kariero. Navsezadnje si vsakdo zasluži nepristransko oceno svoje delovne

uspešnosti, kar je predpogoj za ohranjanje motivacijskih vzgibov.«

### **In kakšne so prednosti letnih razgovorov za vodje?**

»Velike. Potrebno je namreč dobro razumeti odnos sodelavca do dela in vedeti mora za ovire in spodbude za dobro delo sodelavca. Seznaniti se mora, kako bi lahko delo bilo opravljeno drugače, hitreje, ceneje, učinkoviteje, hkrati pa tudi vedeti, kakšni so problemi in kako jih rešiti! Razumeti, kako lahko sodelavcu pomaga. Vse to nam ponuja letni razgovor, če ga ne razumemo zgolj kot enourni pogovor, ampak celoletni proces! Mimogrede, v tujini trajajo letni razgovori v povprečju od 3-8 ur, sam pa bi bil zelo zadovoljen, če bi si pri nas vzeli zanje vsaj dve urici. Pri kvoti 1.850 delovnih ur na leto to nikakor ni veliko, da ne omenjam, kako dobra naložba to je.«

### **Kako se uvajajo / izvajajo letni razgovori?**

»Razvoj se odvija običajno v treh etapah:

1. opredelitev ciljev in namenov, koristi, prednosti in pasti (zakaj LR)
2. razvoj LR: faze, obrazec, priročnik, IT podpora, povezava s poslovno strategijo, model programa razvoja posameznikov, posebej ključnih kadrov (kaj)
3. usposabljanje izvajalcev in udeležencev (kako)

Neposredno uvajanje letnih razgovorov se bo odvijalo v dveh fazah. Najprej bomo pričeli s ti. **uvajalnimi letnimi razgovori**, kjer se bosta vodja in sodelavec podrobno seznanila in dogovorila glede poteka letnih razgovorov. Na tem prvem razgovoru bosta določila cilje za vnaprej, preučila obstoječe zahteve delovnega mesta, preverila opise in zahtevane oz. kritične kompetence, opredelila standarde delovne uspešnosti, dogovorila in preverila faze poteka letnih razgovorov. V drugi fazi pa bo nato mogoč popoln **redni letni razgovor**, saj bo takrat mogoče tudi pričeti z analizo delovne uspešnosti za preteklo obdobje. Iz tega je mogoče zaslediti, da smo se odločili za načelo 'hiti počasi', saj ne želimo eksperimentirati in se na letne razgovore temeljito pripravljamo.»

### **Kaj se bo z letnimi razgovori spremenilo za zaposlene? Kaj lahko zaposleni pričakujejo od letnih razgovorov? Kakšne so njihove osebne koristi?**

»Pričakovati smemo, da bodo imeli koristno in uporabno povratno informacijo o svoji delovni uspešnosti, jasne usmeritve, kje so in kam gredo, s tem pa vse podlage, da so delovno še uspešnejši. Če se boste odločili, da bodo letni razgovori povezani še s sistemom napredovanja in nagrajevanj, bodo seveda posledice lahko še dalekosežnejše - priložnost za napredovanje, razvoj, večjo zaposljivost in navsezadnje, vsaj deloma tudi za večji variabilni del plače. Svarim pa vseeno pred prevelikimi pričakovanji.«

### **S kakšnimi strahovi se po vaših izkušnjah srečujejo zaposleni v povezavi z letnimi razgovori? Kateri so njihovi največji zadržki?**

»Strah izvira iz nepoznavanja celotnega sistema letnih razgovorov. Razlogov za strah ni. Se pa zaposleni upravičeno hudejejo, če se ugotovi, da se po izvedenih razgovorih ne zgodi nič! Poskrbeli bomo za dobro informiranost vseh zaposlenih, a tudi oni bodo morali prevzeti del odgovornosti za (ne)uspeh letnih razgovorov, čeprav je seveda odgovornost vodij precej večja. Ne smemo pozabiti poskrbeti vse resurse, ki so potrebni, da se uresničijo dogovori iz letnih razgovorov. In ne pozabimo, da je strah letnih razgovorov tudi...vodje!«

### **Kako zagotoviti objektivnost letnih razgovorov?**

«Razočarati vas moram: subjektivnosti se pri letnih razgovorih ne da izogniti! Vendar pri tem moramo ločiti pojme subjektivnost, objektivnost in števnost! Vsega pri letnih razgovorih se ne da natančno "prešteti" - tako, kot se pri hokeju, atletiki ali košarki izzide da prešteti, pri gimnastiki in umetniškem drsanju pa ne, enako velja pri letnih razgovorih. Nekateri stvari se 'prešteje', pri nekaterih pa se presoji 'sodnika' ne da izogniti. Objektivnost je v tem, da je vodja, tako kot sodnik v športu, nepristranski, pošten, da je usposobljen in da mu že vnaprej ne zaupamo!? Ni razloga, prav nobenega, da bi vsesplošno menili, da

bo večina vodij manipulirala ali šikanirala sodelavce, saj s tem postanejo tudi sami neuspešnejši in to ne pelje nikamor!»

### **Kakšne so posledice za zaposlene, če bi letni razgovor razkril, da je delavec neuspešen, nemotiviran?**

»To ni le njegov ali njen problem, ampak v veliki meri problem tudi vodje! Res je, da nikogar ne morete motivirati, če se noče, lahko pa ustvarite vzdušje, v katerem se bo pripravil motivirati sam! Preveriti je treba vzroke za nemotiviranost in jih odstraniti, vsakdo mora najprej dobiti pravo priložnost za izboljšave. Sankcije so zadnje, pravzaprav skoraj nepotrebno sredstvo!«

### **Kaj lahko pričakuje zaposleni, ki se izkaže za zelo uspešnega in učinkovitega?**

»Priložnost za napredovanje, za dodatni razvoj, večja bo njegova zaposljivost na trgu delovne sile, večja bo njegova ali njena samozavest, motiviranost, bolj zadovoljen bo s sabo. Vsega tega se ne da vedno prevesti tudi v več denarja, ampak tudi tega ne kaže zanemariti, če se boste odločili, da bo boljša ocena praviloma pomenila tudi več denarja. Vendar pa nas plača lahko naredi praviloma le bolj nezadovoljne, samega zadovoljstva pri delu pa se z denarjem ponavadi ne da kupiti. Samo zaradi denarja ljudje ne bodo dali svoj maksimum, štejejo tudi občutek, da smo kaj uresničili, dobri odnosi, zanimivo delo, priložnost za razvoj. O tem bomo morali še veliko govoriti, saj v Sloveniji zelo zmotno denar postavljamo na vrh motivacijskih dejavnikov, čeprav temu v resnici ni čisto tako! Najbrž ne boste navdušeni samo s tem, da je plača dobra, odnosi pa zanič, možnosti osebnega razvoja nične, vas vodja ne upošteva, ipd. Motivacija je torej precej več kot le korenček in palica!«

### **Od česa oziroma od koga je odvisno, ali bodo letni razgovori uspešni ali ne?**

»Od dobre priprave, odgovornosti in usposobljenosti vodij in zaposlenih, resnosti pristopa, poguma vodij, da odkrito spregovorijo o problemih delovne uspešnosti... Seznan je lahko še precej daljši.«

### **Kako lahko zaposleni spremljajo svoje delo, svojo uspešnost?**

»Najbolje je, če imata z vodjem jasno razčiščene cilje, naloge in standarde delovne uspešnosti. Potem dilem ni in vsak med nami je razmeroma dovolj kritičen do sebe - celo več - kot je kritičen do njega ali nje vodja. Sam menim, da bi morali biti standardi delovne uspešnosti vgrajeni že v opise delovnih mest, potem bi vsak vedel vnaprej pri čem je.«

### **Kako naj zaposleni reagirajo, če se jim zdijo ocene krivične ali zmotne?**

»Pogumno naj povprašajo svojega vodjo, zakaj so ocene takšne kot so! Namen letnega razgovora ni v tem, da bi se morale obe strani strinjati z oceno - včasih se nikoli ne bodo, vedno pa morata vedeti, zakaj so ocene takšne kot so! Ocene iz letnega razgovora niso predmet barantanja - če se je vodja zmotil, naj pač oceno popravi.«

### **Kako sprejemati kritiko?**

»Pozitivno! To je namreč priložnost, da se nekaj naučimo in zato vedno pozorno preverimo, kaj je v ozadju kritike, na da bi jo pri tem prehitro zavrnili. Poslušajmo do konca, sprašujmo, preverjajmo, ali smo dobro razumeli. Vse to pa ne pomeni, da jo moramo vedno sprejeti!«

### **Je skrivnost, kje vse ste sodelovali pri uvajanju letnih razgovorov?**

«Seveda ne. Veseli me, da sem imel priložnosti kot nihče drug v Sloveniji! Začel sem pred davnimi leti v Belinki nato pa so sledili Mercator, ELES, Merkur, Lama Dekani, Komunalno podjetje Ljubljana, v zadnjem času Soške Elektrarne, Elektro Gorenjska, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Siemens, Steklarna Hrastnik, Bureau Veritas, Agencija RS za energijo, Domel in mnogi drugi. Kar 23 v zadnjih treh letih!«

### **G. Gruban, hvala za pogovor!**

*Marjeta Stepančič Slavec, Tanja Krapež*

# SREČANJE S PREDSTAVNIKI NAŠIH TUJIH DRUŽB

**Sredi septembra, točneje 17. in 18., smo na marketinško konferenco zopet povabili naše prodajnike z vsega sveta. Letos smo jo organizirali v jesenskem času zato, da hkrati pripravimo strateški načrt prodaje za naslednje štiriletno obdobje.**

## V ospredju srečanja strateški načrt in poslovanje

Prvi dan so tako potekale delavnice po divizijah, kjer so se usklajevale še zadnje podrobnosti v strateškem načrtu prodaje. Priprava tega načrta poteka že vse od junija letos, ko smo pričeli z zbiranjem prvih napovedi, do sredine julija pa smo pripravili že prvi osnutek, ki smo ga nato v mesecu in pol postopoma dodelovali. S temi zadnjimi usklajevanji pa smo fazo načrtovanja prodaje za prihodnja štiri leta zaključili.

Drugi dan konference je bil namenjen predstavitvi osnovnih informacij o poslovanju naše skupine v letošnjem letu, predvsem pa predstavitvi glavnih smernic in razvojnih aktivnosti, ki nas čakajo v naslednjih letih ter izmenjavi pogledov na sedanje in bodoče aktivnosti in probleme.

Glavne značilnosti, ki so zaznamovale poslovanje v letošnjem letu, so predvsem visoka rast prodaje tako matične družbe, kot nekaterih odvisnih družb. Tu izstopata predvsem družbi v Iranu in na Kitajskem. Še vedno se soočamo z visokimi cenami za osnovne materiale in šibkim dolarjem. Na informacijskem področju pa pomeni pomembno dejavnost uvajanje SAP sistema tudi v odvisnih družbah.

## Načrtujemo še večjo rast prodaje

Kakor je poudaril v svoji predstavitvi predsednik uprave Aleš Nemeč, smo si do leta 2011 zadali ambiciozne cilje, kjer še vedno načrtujemo rast prodaje, pri čemer pa bomo povečali donosnost kapitala, profitabilnost prodaje in dodano vrednost na zaposlenega. Med glavnimi strategijami skupine v prihodnjem obdobju bo dobičkonosna rast prodaje, usmerjenost k kupcem in njihovim potrebam, doseganje stroškovne učinkovitosti preko globalizacije nabave in proizvodnje, inovativnost in rast ter razvoj zaposlenih.

Prodaja celotne skupine Iskra Avtoelektrika se bo v letu 2011 približala štiristo milijonom evrov. Od celotne prodaje naj bi v letu 2011

skoraj četrtino prodaje naredili v proizvodnih družbah v tujini, saj matična lokacija tu v Šempetru take rasti sama ne bi zmogla. Kot je poudaril član uprave Ivan Lisjak, je naša družba v določenih tržnih nišah že postala pomemben dobavitelj. Tako na trgu zaganjalnikov za težke dizel motorje že dosegamo 8% tržni delež, ki ga bomo v letu 2011 povečali na 11%. Podoben delež dosegamo tudi na trgu alternatorjev za enake namene, kjer imamo 7% tržni delež in ga bomo do leta 2011 povečali na 10%. Še večje tržne deleže dosegamo z motorji za hidravlične mobilne aplikacije, kjer imamo danes kar 26% tržni delež in ga nameravamo tudi v letu 2011 zadržati na enakem nivoju. Največjo rast v pogonskih sistemih pa planiramo na AC motorjih, kjer tudi trg raste zelo hitro, tako da bomo v letu 2011 dosegli 17% tržni delež. Vendar pa je pogoj za uspešen razvoj trgov čimprejšnja sanacija problemov z dobavami, ki nas trenutno pestijo in uspešno prehod na cenejše vire, kar nam bo zagotovilo dobičkonosno rast prodaje in družbe.

»Za rast podjetja je potrebno zagotoviti zadostne finančne vire, tako za investicije v opremo, kot v obratna sredstva, ki nam omogočajo večji obseg prodaje,« je med drugim povedal član uprave Tadej Vidic. Hkrati je še poudaril, da nam samo profitabilna rast zagotavlja dolgoročno vzdržno rast podjetja.

Za rast podjetja moramo razvijati nove modele in aplikacije, ki zadovoljujejo potrebe naših obstoječih in bodočih kupcev. Tako bomo v naslednjem obdobju razvili številne nove produkte, je povedal direktor Inštituta za električne rotacijske sisteme Robert Žerjal. V programu alternatorjev načrtujemo razvoj novih družin AAL in AAN ter 14V AAT aplikacije. V programu zaganjalnikov bomo razvili močnejšo izvedbo zaganjalnika AZG ter manjšo izvedbo zaganjalnika AZE TR. V diviziji pogonskih sistemov razvijamo razne aplikacije voznih motorjev, velik poudarek pa namenjamo tudi razvoju integriranega generatorja AIZ različnih napetosti

in pripadajoče elektronike. S trženjem tega produkta smo že začeli in tudi že pridobili prva naročila. Predvsem celotnim sistemom bo v diviziji pogonskih sistemov namenjeno veliko pozornosti v prihodnjem obdobju.

## Tržne niše so naša priložnost

Podaljšana roka prodaje so naša trgovska podjetja v tujini, ki so pripravila svoj pogled na izzive in probleme, s katerimi se soočamo in se bomo soočali tudi v prihodnje. Direktor družbe Iskra UK g. Vipotnik je poudaril potrebo po izboljšanju osnovnih funkcij družbe od načrtovanja do informiranja in usmerjenosti v reševanje problemov. Predvsem načrtovanje in posledično problemi v dobavah s katerimi se soočamo, so bili rdeča nit prispevkov trgovskih družb, ki so prve v stiku z našimi kupci in tako najbolj na udaru v primeru nedobav. Problemi zamud z dobavami pa niso le direktni stroški. Še večji stroški so izguba ugleda v očeh kupca in povečanje nezaupanja, ki ga ima kupec do nas, kar nam manjša tudi pogajalsko moč pri novih projektih. Prav tako bomo morali za doseganje zadanih ciljev skrajšati tudi čas razvoja produkta, saj je svetovna konkurenca vse ostrejša, razvojni časi pa vsak dan krajši je poudaril Dean Kravos, ki vodi našo trgovsko družbo v Ameriki.

Tržne niše so naša priložnost za nadaljnjo rast družbe. In zaostrena svetovna konkurenca ne dovoljuje napak. Bodisi tehničnih napak na proizvodu, bodisi logističnih, ki se kažejo v zamudah pri dobavah. Večina na konferenci se je strinjala, da si je Iskra Avtoelektrika v preteklih letih ustvarila dobro ime na ključnih tržnih nišah, na katere se je usmerila. S tem si je ustvarila priložnosti za nadaljnjo rast in razvoj družbe. Problemi z dobavami nam tega ne smejo pokvariti, zato moramo vsak na svojem področju narediti vse, da te probleme čimprej rešimo.

*Tomaž Groff*

# NEKAJ POMEMBNEJŠIH INVESTICIJ V PROIZVODNO OPREMO V ZADNJEM OBDOBJU



*Stružnica za obdelavo lonca*



*Stroj za vrtnje navojnih lukenj*

**Kot veliko slišimo, pa tudi pri svojem delu vsi občutimo, se v zadnjem času proizvodnja v Iskri Avtoelektriki znatno povečuje. Temu botrujejo podpisi pogodb s priznanimi kupci, kot so ZF Lenksysteme, Deutz, Perkins, EZ-GO..., tako za dobavo novih izdelkov kot za povečanje dobave že obstoječih. Za zagotavljanje pogodbenih obveznosti morajo seveda prodajnim načrtom, za zagotavljanje proizvodnje potrebnih količin, slediti tudi investicije v proizvodno opremo. Predstavljamo vam nekaj pomembnejših.**

Zaradi zahtev po višji stopnji natančnosti, višjih tehnoloških zahtev obdelave ter zaradi pokrivanja potrebnih proizvodnih kapacitet, smo pred nedavnim v SPE SED, Program deli, zagnali dva nova stroja za obdelavo ter vrtnje navojnih lukenj lonca stikala zaganjalnikov AZJ / AZF TR. Omenjena stroja zaenkrat delujeta še samostojno, v bližnji prihodnosti pa bosta, skupaj s še eno stružnico, preko transporterja povezana v avtomatsko obdelovalno celico.

## **Oprema za obdelavo okrova AZF-TR in AZE-TR**

V SPE SED, Program deli, je v juliju 'zaživele' tudi nova avtomatska proizvodna celica za obdelavo okrova AZF-TR in AZE-TR. Celica je sestavljena iz stružnega centra za struženje in vrtnje okrova, strežne naprave z nalagalno paleto za posluževajne stružnega centra in pnevmohidravlične stikalnice za vtiskanje zobnih nastavkov. V



*Avtomatska celica za obdelavo okrova.*



Oprema za izdelavo rotorja AMT

kratkem pričakujemo še izdobje naprave za raziglanje okrova, ki bo kot del proizvodne celice izvajala zadnjo operacijo obdelave okrova.

### Montažna linija statorja ZF EHPS2

V prostorih SPE MEH zaganjamo novo montažno linijo statorja ZF EHPS2 na kateri bo proti koncu leta stekla proizvodnja statorja, kot sestavnega dela motorja za servo volan Opel Aste in sicer za kupca ZF-Lenksysteme.

Tudi v SPE POS – Program BM bo proti koncu leta stekla proizvodnja novega AC motorja družine AMT in sicer za pogon golf vozička za kupca EZ-GO, ki spada med vodilne proizvajalce električnih vozil. Proizvodne količine naj bi v prvih dveh letih znašale 40.000 kosov letno, kasneje pa dvakrat toliko. Nekaj pomembnejših investicij, ki jih bomo izvedli v bližnji prihodnosti z namenom za-

gotavljanja potrebnih proizvodnih kapacitet tako obstoječih kot novih projektov:

#### SPE AEL:

- Montažna linija zaganjalnikov AZE-TR, AZF-TR
- Montažna linija drsnih obročkov AAK, AAG
- Montažna linija kreppljastih polov in drsnih obročkov AAK NV
- Stružni avtomat za struženje rotorjev ALT NV
- Balansirni stroj rotorjev ALT NV

#### SPE SED:

- Rekonstrukcija linije cinkanja
- Stružnica za obdelavo planetne gredi
- Stiskalnica za hladno preoblikovanje

#### SPE POS:

- Montažna linija AMZ motorjev

*Tekst in slike: Miran Prohan*



Montažna linija motorja AMT v nastajanju

# PARIŠKI SEJEM EQUIP AUTO 2007 V ZNAMENJU ISKRE AVTOELEKTRIKE

K prepoznavnosti Iskre Avtoelektrike v svetu prav gotovo močno prispevajo orodja za marketinško komuniciranje. Nastopi na sejmih nam pomagajo oblikovati pozitivno sliko o podjetju in proizvodih ter povečajo prepoznavnost Iskre Avtoelektrike v svetu. Tako smo izkoristili tudi veliko priložnost in se udeležili pariškega sejma Equip Auto, kjer smo razstavljali ob boku svetovno znanih proizvajalcev iz avtomobilske industrije. Šest dnevni sejem je odprl svoja vrata v ponedeljek 15. oktobra, ker pa smo ravno v času sejma oddali Zagon

v pripravo za tisk, bodo naši komercialisti, ki so na njem zastopali Iskro Avtoelektriko kaj več o njem povedali v naslednji številki. Že danes pa lahko zapišemo, da smo izkoristili še eno priložnost, kjer smo se predstavili kot podjetje, s katerim je vredno poslovati in od njega kupovati.

*Več o našem nastopu na pariškem sejmu boste lahko prebrali v naslednji številki Zagona*

# ISKRA BOVEC KRALJUJE POD TRENTARSKIMI VRŠACI ŽE PETDESET LET



*Tako je izgledala Trenta Bovec v šestdesetih letih*

Leta po koncu druge svetovne vojne so tudi v zgornji Soški dolini pomenila boj za preživetje in iskanje dela. To je bil osnovni razlog, da je takratni Občinski ljudski odbor v Bovcu ustanovil nekaj podjetij, ki so ljudem zagotavljala delo. Tako je leta 1957 nastalo Kovinsko obrtno podjetje Trenta Bovec, predhodnica današnje Iskre Avtoelektrike, Avto deli d.o.o. Bovec.

## Prvi izvoz v Burmo

Prvotni proizvodni program je obsegal drobno kovinsko galanterijo, ki jo je podjetju odstopil ljubljanski Saturnus. Klasična proizvodnja s stiskalnicami je bila še dolgo zaščitni znak podjetja, ki pa se je sčasoma posodabljalo in uvajalo nove programe. Ena izmed zanimivosti tega obdobja je bil prvi izvoz sedaj izključno izvozno naravnane družbe, in sicer izvoz mišolovk v Burmo. Zanimiv je bil program svetilk, pa tlačilk za kolo in avtomobile. Izdelovali so tudi okvirje za avtomobilске tablice, smučarsko okovje in še kaj zanimivega bi se našlo. Eden izmed teh je bil program oljnih čistilcev

za avtomobile in tako je podjetje že takrat zajadralo v vode avtomobilске industrije, v kateri je še danes. Obsežen je bil program elektro termičnih aparatov in program svetil za gospodarska vozila za Saturnus.

## Leta 1974 pristopili k Iskri Avtoelektriki

Podjetje je v vsem tem času raslo tudi po številu zaposlenih in raznolikost programa je zahtevala, da se podjetje ozre po ustreznem povezovanju v večjo sredino in tako je leta 1974 podjetje postalo sestavni del iskre Avtoelektrike iz Šempetra pri Gorici. Od tu je bil v Bovec prenesen program vžigalnih

tuljav, ki je še danes, seveda v bistveno spremenjeni obliki, eden izmed treh programov bovške Iskre.

Današnja Iskra Bovec d.o.o je bila ustanovljena leta 1992 kot eden izmed ukrepov za sanacijo poslovanja Iskre Avtoelektrike Nova Gorica d.d.. Tedanjih 218 delavcev se je soočalo s težavami, kako zagotoviti delovna mesta. Zato je bilo potrebno vložiti velike napore, da je podjetje doseglo sedanje stanje. Iskra Bovec se uvršča v elektro predelovalno industrijo in je njena proizvodnja v celoti usmerjena v izvoz. Osnovni program so avtomobilске vžigalne tuljave, plastični deli za avtomobilsko industrijo in program orodij.



Iskra Bovec danes v čudovitem okolju



Današnja Iskra Bovec je bila vpeta v avtomobilsko industrijo že v zgodnjih šestdesetih letih, saj je med drugim izdelovala tudi oljne filtre in iz tistih let je ohranjeno tudi originalno navodilo, kako montirati čistilec avtomobilskega olja

Iskra Bovec danes zaposluje 225 delavcev od katerih jih ima 64 odstotkov najmanj poklicno izobrazbo, od tega je slabih 9 odstotkov delavcev z višjo oziroma visoko izobrazbo, s čimer je omogočena zaposlitev tudi mladim, ki zaključujejo šolanje na visokošolskih ustanovah. S stalnim štipendiran-

jem pa Iskra Bovec tudi omogoča mladim z Bovškega nadaljnje šolanje na strokovnih šolah.

### Vžigalne tuljave za prestižne avtomobile

Poslovanje Iskre Bovec d.o.o je v zadnjem obdobju nenehno naraščalo in se dopolnjevalo. V letih 1993 do 1997 je bila vzpostavljena dolgoročna kooperacija s firmo Robert Bosch, ki je v Iskro Bovec preselila proizvodnjo vžigalnih tuljav za vozila srednjih in malih serij za firme Volvo, Mercedes, Alfa Romeo, BMW, Audi ipd. Na področju brizganja plastičnih delov pa je na osnovi lastne tehnologije in izdelave orodij pridobila nove kupce Bosch, Siemens (Nemčija), Valeo, L'Electrifil (Francija), Visteon (ZDA, Madžarska), Diamond (Japonska) itd.

Poleg tega je Iskra Bovec v vsem svojem petdeset letnem obdobju aktivno sodelovala pri vseh dogajanjih v kraju in omogočala

številne dejavnosti in prireditve na področju kulture, športa in vsega, kar bogati kraj in njegove prebivalce.

Danes se Iskra Bovec ob svojem 50. rojstnem dnevu sooča z novimi izzivi. Da bi ostali na zahtevnem avtomobilskem trgu je potrebno vlagati veliko dela, volje in predvsem znanja, da se zadovoljijo zahteve kupcev, da se zagotovi normalno poslovanje in s tem posledično socialna varnost svojih zaposlenih in njihovih družinskih članov, ki predstavljajo četrtno vseh zaposlenih v občini Bovec.

**Verjamemo, da jim bo to uspelo še naslednjih petdeset let!**

Robert Trampuž

# KO SE ZDRUŽI ZNANJE IN HUMANOST

**Električni invalidski vozički so prisotni na tržišču že več kot 20 let. Tudi ni novo, da so sodobne rešitve bogate z lastnostmi za vožnjo in udobje ter da se jih da programirati in tako prikrojiti praktično slehernemu invalidu oziroma njihovim željam. Novo pa je, da ima tudi Iskra Avtoelektrika električni pogonski sistem za invalidske vozičke zdaj zasnovan in razvit do prototipa.**



*Stojan Markič*

Enoletno delo devetčlanskega projektnege tima je bilo v prejšnjem mesecu uspešno zaključeno z demonstracijo delovanja na pravem vozičku. Prototip je še vedno v prostorih Inštituta za električne rotacijske sisteme in si ga je možno ogledati in kaj pripomniti. Nov pogonski sistem vključuje dva pogonska motorja, ki sta s posebnim mehanizmom pritisnjena ob veliko levo in desno kolo ter tako nudita vsak 250W trajne pogonske moči. Motorja sta vrste »brushless«, torej brez ščetk, in sta pravzaprav enaka motorju za servo volan, ki ga v velikih količinah proizvajamo v SPE Mehatronika. Uporaba enakih motorjev nam omogoča veliko konkurenčnost v primerjavi z drugimi, ki so prav tako zasnovali pogon z motorji brez ščetk.

Ključni del sistema, ki je plod lastnega razvoja v Iskri Avtoelektriki, pa so tri elektronske enote. Dve enaki upravljata pogonska motorja neodvisno ena od druge tako, da vsak motor v vseh pogojih deluje z maksimalnim izkoristkom. Osrednja krmilna enota pa je vgrajena v ohišje z upravljalno ročico, to je »joystick«, preko katerega invalid s premikanjem diktira smer in hitrost vožnje. Vsaka od teh enot ima mikroprocesor ter CAN komunikacijsko vodilo, ki jih povezuje.

Ožičenje je enostavno in omogoča priklop prenosnega računalnika s katerim se lahko nastavi parametre vožnje, kot so maksimalna hitrost naprej in posebej nazaj, pospešek z mesta, delovanje pomožnih motorčkov za naklon sedeža in podobno.

Ob demonstraciji je bila izmerjena končna hitrost 12 km/h, ki pa se jo z nastavitvijo lahko omeji na 6km/h glede na tip vozička in predpise. Opisan sistem ima številne prednosti pred konkurenčnimi rešitvami, med katerimi je najpomembnejše, da je »brushless« brez ščetk, brez obrabe in zato med delovanjem tudi precej tišji. Vzbujanje motorjev je sinusno in zato tek povsem gladek. Sistem je sestavljen modularno in je zato primeren za delovanje še v drugih podobnih aplikacijah kot so na primer mali električni skuterji ali mali viličarji s pogonom na samo eno kolo. Deluje pa lahko

tudi v zahtevnejših štirikolesnih pogonih v razredu električnih vozičkov za specialno rabo ali za zabavo.

Sicer zaključen razvojni del projekta bo v nadaljevanju zahteval ustrezen prodajno - marketinški pristop in optimiranje po posameznih ciljnih aplikacijah, preden bomo lahko slišali za proizvodnjo v Iskri Avtoelektriki. Vsekakor pa je ta dosežek dokaz, da smo v Iskri Avtoelektriki sposobni poseči z našimi izdelki tudi v segment izdelkov medicinske opreme ter tako razširiti naš proizvodni program.

Ob tem pa bomo imeli prijeten občutek, da posredno pomagamo tudi invalidom.

*Stojan Markič*



*Prototipni invalidski voziček, opremljen z našim pogonskim sistemom*

# LETOŠNJI FORUM EVROPSKE FUNDACIJE ZA ODLIČNOST JE BIL V GRČIJI



Nastop dr. Muhammeda Yunusa, Nobelovega nagrajenca za mir leta 2006.



Veličasten oder, kjer se je odvijal letošnji EFQM forum

EFQM forum 2007, forum evropske fundacije za odličnost, se je odvijal od 1. do 3. oktobra letos v Atenah. Forum je vsakoletni prestižni dogodek, na katerem se zberejo najvišji vodje, voditelji in strokovnjaki, da bi se učili in družili med seboj. Forum je osredotočen na najnovejše pomembne poslovne teme in doseže vrhunec na gala prireditvi, kjer razglasijo tudi letne zmagovalce EFQM nagrade za odličnost.

## Prva okrogla miza glavnih direktorjev članic EFQM

V okviru foruma so se 1. oktobra v Atenah sestali glavni direktorji skupine vodij, članov EFQM mreže, da bi izmenjali izkušnje o svojem osebnem vključevanju v izvajanje strategije. To je bila prva v nizu podobnih okroglih miz, ki jih želi organizirati EFQM, da bi pomagal pri izmenjavi izkušenj med direktorji in tako povečal njihovo pripadnost EFQM in odličnosti.

V naslednjih dveh dnevih pa je več kot 800 udeležencev iz vrst najvišjih vodij, voditeljev in strokovnjakov poslušalo interaktivna predavanja in skušalo odgovoriti na vprašanje, kaj je tisto, ki dela pomembne organizacije

resnično uspešne.

**Za govorniškim pultom so se zvrstili pomembni govorniki, med vrhunce pa spada nastop dr. Muhammeda Yunusa, dobitnika Nobelove nagrade za mir v letu 2006.**

## EFQM nagrada za odličnost štirim organizacijam

Forum je dosegel vrhunec na večerni gala prireditvi, ki si jo je ogledalo preko 1000 ljudi. S svojo prisotnostjo jo je počastil tudi grški minister za finance in ekonomijo. Na njej so razglasili letne zmagovalce EFQM nagrade za odličnost. Letos je med finaliste prišlo 18 organizacij. Prejemniki nagrad po posameznih kategorijah pa so postali:

- The Cedar Foundation, Severna Irska, UK
- Lauaxeta Ikastola Sociedad Cooperativa, Španija
- Tobermore, Severna Irska, UK
- Villa Massa, Italija

Med dobitniki posebne nagrade je bilo tudi slovensko podjetje Trimo Trebnje, ki je kot prvo podjetje v Sloveniji prejelo nagrado za voditeljstvo "Prize Winner in Leadership". Naj spomnimo, da je to podjetje v letu 2002 prejelo državno nagrado za kakovost: "Priznanje Republike Slovenije za poslovno odličnost".

*Vojko Krizman*

# SREBRNA IN BRONASTA PLAKETA NAŠIM INOVATORJEM



*Nagrajenim inovatorjem je iskreno in ponosno čestital tudi predsednik uprave Aleš Nemeč in se z njimi postavil pred fotografski aparat*

V Novi Gorici se je 19. septembra odvijala izredno lepa slovesnost, ki je bila tesno povezana z Iskro Avtoelektriko in jo lahko poimenujemo tudi 'Inovacijski praznik'. Območna Gospodarska zbornica za severno Primorsko je namreč povabila v konferenčno dvorano hotela Perla najboljše inovatorje v regiji in jim podelila plakete za naj inovacijo v letu 2006. Dve plaketi, srebrna in bronasta, sta bili podeljeni tudi inovatorjem iz Iskre Avtoelektrike.

**Srebrno plaketo** za inovacijo '**Tipkovnica s senzorjem načina vožnje**' so prejeli **Primož Sever, Marko Birska** in **Robert Vodopivec**. Tipkovnica je bila razvita kot elektronski mikroprocesorski modul, namenjen uporabi na električnih vozilih. Bistvo inovacije je v združenju funkcionalnost tipkovnice s senzorjem za detekcijo načina vožnje, kar bi lahko postalo standard v tem segmentu industrije. Gre za svetovno noviteto glede funkcionalnosti izdelka. Posebej pomembna je funkcija detekcije udarcev vozila, saj proizvajalci zadnje čase vedno več viličarjev oddajajo v najem in ne prodajo, zato je podatek o nezaželenih udarcih vozila zelo pomemben pri

obnavljanju garancijskih pogojev viličarja. Programska oprema je plod lastnega znanja in posebej zaščitena pred kopiranjem. **Omenjene inovatorje je za isto inovacijo nagradila z bronasto plaketo tudi Gospodarska zbornica Slovenije. Iskrene čestitke!**

Z **bronasto plaketo** za inovacijo '**Hibridni pogon za plovila**' pa so bili nagrajeni **Robert Rebec, Saša Marušič, Alan Vičič, Jože Seljak, Stojan Markič** in **Matej Cernatič**. Hibridni pogon je sistem, ki združuje štiri funkcije, in sicer zaganjalnik, alternator, booster in električni pogon. Z združevanjem funkcij je bila dosežena boljša prostorska izkoriščenost, ki

je na plovilih zelo pomembna, več razpoložljive električne energije, možnosti ekološkega plutja, znižanje stroškov vzdrževanja in večje udobje.

Hibridni pogon omogoča tiho in hkrati ekološko plovbo, ter nudi dodatno kratkotrajno moč 10 kW v trenutkih, ko plovilo to najbolj potrebuje. Istočasno lahko nadomesti zaganjalnik motorja z notranjim izgorevanjem do moči 2 kW, lahko pa deluje tudi kot 5 kW generator električne energije. Tako plovilo ne potrebuje več dodatnega generatorja oziroma generatorskega seta.

**Iskrene čestitke!**

*Marko Rakušček*

# NAŠA POMOČ PREBIVALCEM POPLAVLJENIH KRAJEV

Novica o grozoviti vodni ujmi, ki je 18. septembra pustošila po slovenskih krajih in nekatere povsem spremenila, je močno in žalostno odjeknila tudi v naših srcih, in mnogi smo jih na široko odprli in po svojih močeh tako ali drugače pomagali prizadetemu prebivalstvu. Veliko naših sodelavcev, ki so včlanjeni v gasilska društva iz Šempetra, Čepovana, Kostanjevica na Krasu, Nove Gorice, Dornberga in še od drugod, se je takoj naslednje dni po ujmi udeležilo organiziranih akcij in fizično pomagalo pri odpravi posledic nesreče, mnogi prav v Železnikih. Hvala vam, na ta način ste najlepše dokazali pomen slovenskega pregovora, ki pravi, da prijatelja spoznaš v nesreči! Z lepo humanitarno akcijo pa se je izkazala tudi skupina Iskra Avtoelektrika, ki je po sklepu uprave namenila občini Železniki 15.000 evrov finančne pomoči.

(m.r.)



Pobesnela voda je odnašala avtomobile kot bi bili iz kartona

## DAN KITAJSKIH DOBAVITELJEV

Daleč proč od naše lepe deželice, na velikanski Kitajski, se ta čas odvija vrsta takih in drugačnih prireditev in ena izmed teh je bila še kako tesno povezana z Iskra Avtoelektriko. V mestu Hangzhou se je namreč odvijal Dan kitajskih dobaviteljev, kjer je Iskra Avtoelektrika podelila plakete najboljšim kitajskim dobaviteljem, ki so dosegli status ključnega dobavitelja oziroma partner dobavitelja. Obenem smo kitajskim dobaviteljem predstavili nadaljnje načrte širjenja nabave na kitajskem trgu in dinamiko rasti prodaje v skupini Iskra Avtoelektrika. Svojo vizijo in predstavitev pa sta imeli tudi obe naši proizvodni firmi na Kitajskem, ISA in FIC. Ta pomemben poslovni dogodek se je odvijal prav v času oddaje Zagona v pripravo za tisk, zato bomo kaj več o njem napisali v naslednji številki.



Kitajske dobavitelje smo nagradili z lično plaketo

## PROMOCIJA ZDRAVJA PRI DELU - ČILI ZA DELO

Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa (KIMDPŠ) je v sodelovanju s partnerskimi organizacijami oblikoval in razvil program promocije zdravja Čili za delo, s pomočjo katerega naj bi ozaveščali delavce in delodajalce o zdravem življenjskem slogu na delovnem mestu in oblikovanju zdravju naklonjenih delovnih razmer. To naj bi pripomoglo k zmanjšanju bolniškega staleža, fluktuacije, poškodb pri delu, poklicnih bolezni in invalidnosti, hkrati pa prispevalo k večjemu zadovoljstvu in razpoložljivosti na delovnem mestu ter večji produktivnosti in večji blaginji.

Na Kliničnem inštitutu za medicino dela, prometa in športa poteka izobraževanje za svetovalce za promocijo zdravja pri delu, ki ga financira Ministrstvo za zdravje. Na to izobraževanje nam je uspelo prijaviti dva kandidata, ki bosta usposobljena za promocijo zdravja v delovnem okolju. Več o projektu si lahko pogledate na spletni strani [www.cilizadelo.si](http://www.cilizadelo.si)



# LE GOVORITI ŠE NE ZNATA...



Nala je tudi odlična čuvarka ovac

Bilo je letošnjega avgusta, ko smo vesela družina v vročih popoldanskih uricah na klopki pri enem izmed kampov ob reki Soči v gornjem Posočju, gasili žejo s hladnimi napitki. Med pogovorom sem naenkrat začutil nežno, a nenavadno dotikanje mojih nog in po ugotovitvi, da to ne more biti kakšna ženska roka, sem uzrl zelo lepega, naravnost impozantnega psa, mejnega škotskega ovčarja, tako imenovanega border collie. Skoraj nasmehnil se mi je, ko sva se zazrla iz oči v oči in že je odhitel k sosednji klopki, kjer je z družbo sedel njegov gospodar, moj stari znanec in naš sodelavec, Igor Harej, zaposlen kot tehnolog v SPE Pogonski sistemi, doma pa iz Tabra nad Dornberkom. Beseda je dala besedo in ker sem o tem šolanem kosmatem lepotcu hotel izvedeti kar največ, sva se z Igorjem dogovorila, da ga predstavim tudi v našem glasilu. Med pogovorom pa sem izvedel, da ima Igor tudi psičko avstralske pasme kelpie, s katero je že osvojil naslov evropskega prvaka v lepoti za leto 2007.

**Igor, kdaj te je prvič obšla želja, da bi doma imeli psa?**

»Kot skoraj vsi majhni otroci je tudi moja hčerka ljubeče prosila, da bi ji kupil psička. Seveda domači nad to idejo niso bili preveč navdušeni, a po hčerkinem nenehnem vztrajanju in tudi zaradi njene pridnosti smo le popustili in se pozanimali, kateri pes bi bil za našo družino najbolj primeren. Pri tej odločitvi nam je bil v pomoč tudi moj bratranec, ki se spozna na pasme, in priporočil nam je border collia. Že po nekaj dnevih smo ga imeli v hiši in mu nadelo ime Nala. V trenutku nas je osvojil, navdušenja kar ni hotelo biti konec in od takrat je kot družinski član. Posledica tega je bila ustanovitev lastne psarne Rozenplac. V letu 2006 smo iz Avstralije dobili (kupili) še psičko pasme kelpie, ki prav tako spada med ovčarske pasme in ima izredne delovne sposobnosti.«

**Poznamo več vrst psov. Eden izmed tvojih dveh je mejna škotska ovčarka. Jo lahko podrobneje opišeš?**

»Gre za ovčarskega psa, ki je vsestransko uporaben, predvsem pa odličen spremljevalec človeka tudi v današnjem času. Drugače je to srednje velik pes z daljšo dlako, naš je črno bele barve. Ta pasma se pojavlja tudi v drugih barvnih kombinacijah (rjavo-bel, modro-bel in kot tribarvni). Predvsem pa pri tej pasmi izstopa njena izredna volja do dela, gibanja in temperament.«

**Kje si jo nabavil, koliko je stara in kakšno življenjsko dobo ima taka pasma?**

»Psica je bila kupljena v psarni Mc Oven v Sloveniji. Sedaj je stara pet let in pol. Psi te pasme imajo daljšo življenjsko dobo, živijo okrog 18 let. Sicer pa je starost psa v veliki meri odvisna od nege in vloženega dela

lastnika v psa.«

**Na kakšno vrlino si pri njej najbolj ponosen, kaj vse zna? Je poslušna, inteligentna, zvesta, ni napadalna, je ljubeča...?**

»Da, vse te naštete vrline 'obvlada', najbolj pa sem ponosen, da je zvesta družini in ji bivanje v mestu ali na podeželju ne predstavlja večjih ovir. Ta pasma je izredno učljiva in prilagodljiva na vsako situacijo. Vsekakor pa je to ena redkih pasem, ki jo lahko svetujem oziroma priporočim vsaki zainteresirani družini ali začetnikom, ki si želijo imeti psa. In če se malček pohecam, le govoriti ji še manjka, ha, ha.«

**Kaj pa te pri njej najbolj moti?**

»S pasjega vidika nima nobene napake. Če pa se slučajno pri tej pasmi pojavi kakršna koli vedenjska napaka, je to posledica na-

pačne vzgoje ali kar zanemarjanja. Naj omenim tudi to, da se pri teh psih redko pojavijo večje anatomske hibe kot na primer displazija, ki v starosti predstavljajo nepremagljivo oviro za normalno druženje s psom.«

### **Kje pa se tvoja 'prijateljčka' najbolje počuti-ta?**

»Najbolj uživata pri delu z ovcami, kar je njuna osnovna naloga. Zelo rada pa sta v tistih predelih narave, kjer imata možnost gibanja in sproščanja in seveda sploh med ljudmi, predvsem če se nahajata v družbi svojega gospodarja.«

### **Kako pa je s šolanjem. Je to potekalo v lastni režiji ali v profesionalni šoli?**

»Šolanje je potekalo v lastni režiji, kjer mi je bil v veliko pomoč bratranec, ki ta posel obvlada in nenazadnje, ustrezna literatura. Znanje za delo z ovcami pa si je Nala pridobila v klubu Sheep dog Isontino v Italiji.«

### **Gotovo ti marsikdo zavida... Kaj bi na primer storil, če ju zjutraj ne bi več zagledal?**

»Ne vem, če mi kdo zavida, gotovo pa ne tisti, ki vedo, koliko truda je treba vložiti v tak projekt, če ga lahko tako imenujem. Na zadnje vprašanje pa ne morem odgovoriti, ker niti ne pomislim na to.«

### **Na uho mi je prišlo, da se udeležujete tudi lepotnih razstav in tekmovanj. Nam lahko kaj več poveš o tem?**

»Da, tudi na razstave in tekmovanja sem ju že večkrat popeljal. Nala je razglašena za najboljši border collie v Sloveniji v letu 2005. Je prvak Srbije, Črne Gore, Bosne in Hercegovine, Slovenije. Psica je tudi večkratna zmagovalka lepotnih tekmovanj v Italiji in Sloveniji. Kot največji uspeh si štejem, da v pravilni paritveni kombinaciji prenaša svoje dobre lepote in delovne lastnosti na svoje potomce. Nala je nosilka vzreje v psarni Rozenplac. Ta psarna se poleg vzreje borderjev ukvarja tudi z vzrejo avstralskih kelpijev. Mladiči iz omenjene psarne so že večkratni lepotni mladinski prvaki Slovenije in nadaljujejo z uspehi tudi v višjih kategorijah. Vsi potomci kažejo izredne delovne sposobnosti na različnih področjih kot na primer pasenju ovac, agility, reševanju izpod ruševin in še



*Igor s svojima ljubljencema, škotsko ovčarko Nalo in kot noč črno avstralsko kelpie*



*Prijateljstvo in sožitje med srnico in Nalo je hitro zaživelo*

kaj bi se našlo. Psička Luna Rozenplac pa je zmagovalka mednarodne tekme v pasenju ovac v Italiji v kategoriji mladih.«

### **Uh Igor, koliko tega. Iskrene čestitke! Zanima pa me še nekaj. Gotovo se ti je že kdaj primerilo tudi kaj nenavadnega, izstopajočega. Kaj od tega bi postavil na prvo mesto?**

»Nekoč smo v naravi našli zapuščeno in komaj še živečo mlado srnico. Ponesli smo jo k nam domov, da smo ji nudili vse potrebno za preživetje in kasnejši odhod v naravo. To je opazila tudi Nala in drobni živalci se je na presenečenje vseh izredno hitro prilagodila, z njo zaživela in jo celo vzela pod svoje okrilje.

Pogled nanju, kot da sta mama in hči, je bil naravnost fantastičen in je izražal neverjetno harmonijo življenja v složnosti in sožitju. Kot največji uspeh pa si štejem osvojitve naslova evropskega prvaka v lepoti za leto 2007 s psičko pasme avstralski kelpie.«

### **Iz vsega povedanega je še kako razvidno, da je pes res najboljši človekov prijatelj. Se strinjaš Igor?**

»Da, tako je!«

**Hvala za ta zanimiv pogovor in še veliko nadaljnjih uspehov ti želim pri delu, vzgoji in tekmovanjih s svojima ljubljencema!**

*Marko Rakušček*

## SREČNO, VOJKO COLJA!

Bilo je minuli mesec, ko sva se povsem slučajno srečala z direktorjem naše hčerinske družbe Iskra Livarna Komen **Vojkom Coljo** in s širokim nasmeškom mi je dejal: »Danes sem zaključil svojo dolgo delovno pot v Iskri Avtoelektriki, odhajam v pokoj. Več ti ne morem povedati, saj mi že, kot vsem upokojujencem, primanjkuje časa«. In že je odhitel na ureditev še zadnjih formalnosti pred odhodom. To je bil povod, da sem prelistal njegovo delovno knjižico in ugotovil, da pozna Iskro Avtoelektriko kot svoj žep. Njegovo delovno področje je bilo namreč izjemno pestro in široko. Pred 37 leti se je zaposlil v vzdrževanju. Šolanje ob delu ga je 'pripeljalo' v današnji Inštitut za električne rotacijske stroje v prototipno delavnico, nato je opravljal dela v konstrukciji, bil je projektant, vodja razvojne skupine in tudi direktor v takratni tovarni Sestavnih delov. Dve leti je direktoval tudi v Iskri Sari, katere dejavnost je bila prehrana, turizem, letovanja itd., in prav tu, kot sam pravi, mu je bilo najlepše. Pred enajstimi leti pa je bil imenovan za direktorja Livarne Komen, kjer je tudi zaključil bogato delovno pot. Ob slovesu je priredil kar nekaj 'žurov' in na enem izmed njih (na sliki) je bil tudi predsednik uprave Aleš Nemeč, ki se je Vojku zahvalil za ves vložen trud in mu zaželel vse najboljše. (m.r.)



## SREČNO, DUŠAN BAŽATO!

Svojo bogato delovno pot je zaključil **Dušan Bažato**, saj je tudi zanj prišel čas odhoda v zaslužni pokoj. V Iskro Avtoelektriko je prišel že 9. februarja 1972 in se zaposlil kot planer proizvodnje alternatorjev. V svojem delovnem okolju je vedno izžareval ustvarjalnost in samoiniciativnost in skoraj 'škoda' ga je bilo na tem delovnem mestu, zato so ga vodilni moške družbe leta 1990 soglasno imenovali za direktorja takratne tovarne alternatorjev. To je bil zadetek v polno. O tem govori tudi zgodovina, saj je bila prav pod njegovim vodstvom večkrat dosežena rekordna proizvodnja alternatorjev. Po reorganizaciji družbe, ko je postala 'njegova' tovarna program alternatorjev v SPE Avtoelektrika, pa je bil Dušan vse do upokojitve vodja tega programa. Poleg Dušanove ljubezni do dela pa moramo omeniti še eno, in sicer ljubezen do športa. Nepozabni spomini segajo v njegova mlajša leta, ko je bil gonilna sila takratnega rokometnega kluba Iskra Avtoelektrika, ki je nastopal celo v slovenski ligi. V zadnjih letih pa je povsem predan namiznemu tenisu. Iskrenim željam, da bi se imel mlad upokojenec v nadaljnjem življenju kar najlepše, se je na poslovilnem večeru (na sliki) pridružil tudi predsednik uprave Aleš Nemeč. (m.r.)



## SREČNO, DRAGO JUREN!

Letošnjega majskega izleta v Rim in okolico se je udeležil tudi **Drago Juren** in prav med občudovanjem znamenitosti 'večnega mesta' je pristopil k meni in mi dejal: »Leto 2007 mi bo gotovo ostalo v nepozabnem spominu. Prvič zaradi tega lepega izleta, še bolj pa si bom zapomnil letošnjo jesen, ko bom zaključil z delom v Iskri Avtoelektriki in prestopil med upokojujence.« Zgovornemu Dragu tega nikakor nisem mogel verjeti, saj tako vitalen človek in poln delovnega zagona ne more kar tako na 'pokojninski zavod'. A ko je pred dnevi zazvonil telefon in so me Dragove sodelavke povabile na poslovilno slovesnost, da napravimo spominski posnetek, sem vedel, da je res prišel njegov zadnji delovni dan. Drago je prišel k nam maja leta 1970. Najprej je delal v proizvodnji, ker pa je bila kmalu opažena njegova spretnost in zanesljivost, so mu dodelili dela urejevalca in predelavca, pokoj pa je dočkal kot izmenski vodja v novoustanovljeni SPE Mehatronika. Sodelavke in sodelavci so mu pripravili prisrčno slovesnost. Zahvalili so se mu za večletno delo v podjetju, mu zaželeli veliko zdravja in lepih trenutkov, dobro počutje in uživanje v tretjem obdobju svojega pestrega življenja. »Drago, pogrešali te bomo, saj pridnih rok ni nikoli dovolj«, so mu še zaklicali v slovo. (m.r.)



# NASMEJMO SE

## IZNAJDITELJA

Arthur Davidson je bil iznajditelj motornih koles "Harley Davidson". Ko je umrl, se je napolnil v nebesa in potrkal na nebeška vrata. Sveti Peter ga je prepoznal in mu rekel: "Celo življenje si konstruiral motorna kolesa, zato ti je pot v nebesa odprta. Pa ne samo to. Lahko si celo izbereš, s kom boš v nebesih preživel svoj prosti čas." "Če je pa tako, bi rad živel z Bogom," je rekel in že je bil pred nebeškim očetom. Ko sta se rokovala, je Arthur vprašal: "Ti si torej tisti, ki je konstruiral žensko?" "Ja, res je!" mu je pritrdil Bog, vendar mu je Arthur ugovarjal: "Tvoja iznajdba, dragi Bog, ima tri napake: prednji del preveč štrli naprej, zadaj preveč miga, polnilni nastavek pa je preblizu izpušne cevi!" A Bog mu je smehljaje odgovoril: "Že mogoče, toda po mojih informacijah jezdi na mojem izumu še vedno več ljudi kot na tvojem!"

## KLIC V SILI

Sredi noči zazvoni pri kirurgu telefon. Na drugi strani žice razburjen ženski glas: »Gospod doktor, moj mož me je zelo užalil.« Jasno, da se kirurg razburi: »In zato me kličete sredi noči!« »Ja veste, morali ga boste zašiti.«

## INDIJANSKA IMENA

Mali Indijanček vpraša svojega očeta, plemenskega poglavarja: "Oči, zakaj imamo mi tako dolga imena, ko pa imajo belci tako kratka, kot na primer Bil, Joe ali Sam?" "Poglej, sine, naša imena so simboli in znamenja. Prikazujejo lepoto naše kulture in niso kot imena belcev, ki se ponavljajo iz generacije v generacijo. Tako je tvoji sestri ime 'Majhna romantična luna nad jezerom', ker je bilo tiste noči, ko se je rodila, videti prekrasen odsev lune v jezeru. Potem je tu še tvoj brat, 'Veliki beli konj', ki galopira čez prerije sveta, ki jih vidiš iz našega tabora. To predstavlja našo sposobnost preživetja in življenjsko silo naših ljudi. Torej je vse skupaj zelo preprosto in lahko razumljivo. Imaš še kakšno vprašanje 'Majhen počen kondom Made in China', sine?"

## NOJ

Mož, udobno zleknjen na kavču, rešuje križanko. Žena pripravlja večerjo, a vseeno sem in tja pokuka, kako mu gre rešitev. Čez

čas mu reče: "Tukaj si se pa zmotil. Veš, največji tič ne pride MOJ, ampak NOJ."

## URA S KUKAVICO

Žena gre ven na žur s prijateljicami. Pove svojemu možu, da se bo vrnila najkasneje do polnoči. Ure v baru tečejo kot martiniji in žena se počasi nasekana vrne domov ob štirih jutraj. Ko tako omotična stopi v stanovanje, se ravno začne dreti kukavica na uri. Štirikrat naredi kuku. Žena se prestraši, saj ve, da se je mož zagotovo zbudil in je slišal le štiri kuku. Zato hitro sama zakuka še osemkrat. Žena je vsa ponosna, saj se je kljub pijanosti hitro domislila dobre rešitve. Oddahne si in gre spat. Naslednji dan jo mož vpraša, kdaj je prišla domov. "Okoli polnoči," mu odvrne. Mož se sploh ne sekira, zato je žena še toliko bolj vesela misleč, da ji je zares uspela dobra ukana. Nato pa mož reče: "Rabimo novo uro s kukavico." "Zakaj pa to?" vpraša žena. In mož pojasni: »Davi je kukavica na uri zakukala štirikrat. Potem je rekla 'porka maloršiga', potem je zakukala še trikrat, se odkašljala in zahihitala, spet je dvakrat zakukala, se spodtaknila čez mačko in na koncu je še prdnila. Ko je bilo tega konec, se ji je začelo še kolcat... Zato vidiš, draga, rabimo novo uro s kukavico».

## POROČILO V TOPLICE

Gospodar kmetije se po dolgih letih trdega dela odloči in gre v toplice. Ker so že napeljali telefon in se je bal, da ga bo hlapec kar naprej klical, mu naroči, da naj ga pokliče res le v zelo, zelo nujnih primerih. Po tednu dni uživanja v topli vodi zazvoni telefon. Hlapec: »Dober dan gazda, kako ste kaj?« Gospodar: »Dobro sem. Se je kaj zgodilo, da me kličeš?« Hlapec: »Ma nič takega, le ročaj na lopati se mi je zlomil.« Gospodar popeni: »Za tako malenkost me kličeš. Kaj pa si počel, da se je zlomil ročaj?« Hlapec: »Ah, samo psa sem želel zakopat!« Gospodar: »Kaaaj? Našega psa da ni več. Kaj mu je pa bilo?« Hlapec: »S strehe štale mu je padel en tram ravno na glavo.« Gospodar: »Ma kako to, saj smo pred kratkim naredili novo streho na štali?« Hlapec: »Ja, prednja stran je malo gorela.« Gospodar: »Kako gorela? Od kod pa ogenj v štali?« Hlapec: »Iz hiše. Iz hiše je veter razširil ogenj še na štalo.« Gospodar: »Če te prav razumem, je gorela tudi hiša. Kako pa je prišlo do požara?« Hlapec: »Ja, tudi hiša je gorela. Se je prevrnila ena sveča in je zagorelo.« Gospodar: »Kakšna sveča, saj

imamo elektriko!« Hlapec: »Elektrika je bila, a smo prižgali svečo ob trugi vaše mame, ker je prenehala dihati.« Gospodar: »Kaaaj? Mama da je umrla. Ko sem šel od doma je bila zdrava kot dren?« Hlapec: »Zdrava že, a jo je kap, ko me je zalotila v sobi na vaši ženi.«

## ŽENSKÉ NE ZAMERITE!

Pobožen Amerikanec se v prekrasem vremenu sprehaja ob obali Kalifornije, ko ga naenkrat nekaj prime in na ves glas zakriči: »Ljubi Bog, če me slišiš, izpolni mi eno samo željo!« Nenadoma se stemni in izza oblakov se prikaže Bog ter mu reče: »Vidim, da je tvoja duša čista, da hodiš brez greha po svetu, zato povej, kaj si želiš?« »Rad bi, da zgradiš most do Hawajev, da se bom lahko čez vikend kar z avtom zapeljal tja.« Bog nekaj časa študira in odgovori: »Veš, tvoja želja je zelo materialistična in ni v slogu duhovnega. Tak projekt zahteva ogromno betona in jekla, saj je ocean ponekod globok tudi do 5 km. Človek dejansko ni sposoben ustvariti kaj takšnega in tudi jaz nisem prepričan, da te bodo te materialne dobrine osrečile. Daj, vzemi si čas in me prosi za kaj drugega, morda kaj bolj duhovnega!« Amerikanec nekaj časa razmišlja, kaj bi vprašal, nato pa izjavi: »Bog, pustimo most, rad bi nekaj drugega. Rad bi razumel ženske. Rad bi vedel, kaj čutijo v svojem srcu. Zakaj jokajo za prazen nič. Kaj točno mislijo s tem, ko po vprašanju ne odgovorijo ničesar? Zakaj se razžalostijo brez razloga? Kdaj so resnično srečne in s čim jih lahko osrečim in s čim ne...?« Bog se prime za glavo in odgovori: »Kakšne luči pa bi rad imel na tem mostu?«

## NJENA MOLITEV

Oče naš, preden zaspim, povem ti, česa si želim. Daj mi prijetnega moža, ki na vsak posel se spozna, ki komplimente rad deli, se moji riti ne smeji, ki bo po rokah nosil me, na rojstni dan moj spomnil se. Na mojo željo seksual le, me vodil v restavracije. Me ljubil kakor prvi dan, masiral mi podplate, dlan, ki vedno nežen bo z menoj, ki vedno bo prijatelj moj, ki bo razuma bistrega, čimprej mi prosim, pošlji ga! Amen! Njegova molitev: Naj se mi pridruži ena gluhonema nimfomanka, ki ima trgovino s pijačo, bogate starše in letno karto za nogometne tekme! In prav nič me ne briga, če se moja molitev ne rima. Amen!

Zbral: m.r.

Promocijski motiv, ki ga uporabljamo na naših sejemskih stojnicah, ko po svetu predstavljamo izdelke za drugo vgradnjo

# Power of the Group

