

ZAGON

Glasilo skupine Iskra Avtoelektrika, Šempeter pri Gorici, št.6-7/2007

Konferenca ravnanja z ljudmi 2007
Konferenca neodvisnih distributerjev 2007
Podpisali pogodbo z družbo EZ-GO
Pestra sejemska dejavnost
Športniki zaključili sezono

Junij - Julij 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

"Morska zvezda"

Prelom, grafična priprava

Advertus, d.o.o.

Koncept in oblikovanje

Advertus, d.o.o.

Lektoriranje

Iskra Avtoelektrika d.d.

Naslov uredništva

Iskra Avtoelektrika, d.d.

Polje 15

5290 Šempeter pri Gorici

05 / 3393-346

marko.rakuscek@iskra-ae.com

Naklada

1800 izvodov

Uvodnik	3
Kompetenčni profil vodje	4
Podpisali prodajno pogodbo za dobavo pogonskih motorjev	7
Mednarodna konferenca neodvisnih distributerjev	8
Predstavili smo se v Dubaju	10
Gluha soba	12
Narejenih več kot milijon motorjev	14
Delavnice o zadovoljstvu zaposlenih	15
Podelitev spričeval, Obisk iz družbe John Deere	16
Nastopi Iskre Avtoelektrike na mednarodnih sejmih	17
Športniki zaključili sezono	18
Videli smo Rim, Neapelj, Vezuv in Pompeje	19
V zaslužni pokoj	21
Vabilo na piknik	22
Nasmejmo se	23

PRINESITE Z DOPUSTA VAL LEPIH SPOMINOV!



Pred natančno enim letom sem za naš Zagon napisal uvodnik na temo dopustov. In dvanajst mesecev od takrat do danes je minilo kot blisk, kot da smo se včeraj odpravljali na zaslužene poletne počitnice. Upam, da ste teh dvanajst mesecev previharili mirno in lepo in da so vaša jadra kljubovala vetru tako po zasebni kot 'tehnični' plati. Čeprav je bilo oboje naporno, z velikimi vzponi in sem ter tja tudi padci, pozabimo na te druge! Bodimo ponosni na vzpone, ki smo jim tudi v Iskri Avtoelektriki priča iz dneva v dan. In ti vzponi so nam lahko v veselje in zadoščenje.

Mirno jih lahko uvrstimo med uspehe, ki smo jih dosegli z zavzetim in s kakovostnim delom, z medsebojnim zaupanjem in s sodelovanjem. Uspešni ljudje namreč vedo, da je največji del lastnega in skupnega uspeha odvisen tudi od pravilnega odnosa med posamezniki in pozitivnih usmeritev. In naše pozitivne usmeritve se kažejo tudi skozi številna nova naročila, ki nam zagotavljajo obilico dela tudi na jesen in še daleč naprej.

Če bi v Iskri Avtoelektriki naredili raziskovalno anketo o naših počitniških navadah bi gotovo pokazala, da se delimo pretežno na tri sklope. V prvem so tisti, ki prisegajo na morje in vse, kar je povezano z njim. V drugem so zagrizeni ljubitelji hribov in gora, v tretjem pa popotniki po ožji domovini ali zunaj nje. Naj bo kakorkoli, na počitnice, krajše ali daljše, gremo radi vsi, zato da si nabereмо novih moči in da si odpočijemo od stresnega vsakdana. Zatorej - kamorkoli boste že šli, povsod naj vam bo lepo!

Največ sodelavk in sodelavcev bo tudi letos preživelo počitnice ob morju, kjer imamo na voljo kar 15 apartmajev. Želim vam prijetno bivanje v njih ter veselo namakanje v morju. Pomežiknite soncu in naberite najlepše školjke. Za zvečer pa vam želim prijeten sprehod in nepozaben pogled na modrino neba in neskončnost morja. Prinesite s seboj val lepih spominov!

Gorski popotniki in hribolazci boste zvedavo pogledovali k načrtovanim ciljem visoko v gorah ali k niže ležečim planinskim kočam. Želim vam miren korak navzgor in varen sestop. Želim vam, da bi slišali tišino ter da bi imeli kristalen pogled na sonce, ki bo pozno popoldne sramežljivo izginilo za obzorjem in na nebu prižgalo zamolklo rdečo barvo. Prinesite s seboj val lepih spominov!

Tistim, ki se boste podali z jeklenim konjičkom na odkrivanje lepot naše deželice ali še kam dlje, želim srečno vožnjo. Če ste vse do zdaj le sanjali o kakšnem potovanju, naj se vam te sanje spremenijo v drobce resničnosti in začnite jo uresničevati v sreči in zadovoljstvu. Kajti sreča in zadovoljstvo sta potrpežljiva, vse prenašata, vse si upata in ne mislita nič hudega. Prinesite s seboj val lepih spominov!

Po vrnitvi z dopusta bomo pred novimi nalogami in izzivi. Naše izdelke bosta čakala Evropa in svet. Prepričan sem, da bomo tem izzivom kos! Kos jim bomo tudi zato, ker je sreča vrniti se z dopusta med prave ljudi, ki znamo v Iskri Avtoelektriki storiti prave stvari.

Marko Rakušček

KOMPETENČNI PROFIL VODJE

Petega junija se je odvijala 5. konferenca direkcije ravnanje z ljudmi v mali dvorani kulturnega doma v Novi Gorici. Predstavitve so se dotikale trenutnih aktivnosti na področju dela z ljudmi. Rdečo nit je predstavljal kompetenčni profil vodij ter podrobnejši prikaz posameznih kompetenc vodij. Pogled v prihodnost je razkril, da je pred vrati letni razgovor.

Konferenco je otvoril direktor direkcije Ravnanja z ljudmi **Davorin Vidrih**, ki je po pozdravu predsednika uprave **Aleša Nemca** spregovoril o kompetenčnem profilu vodij kot pripravi na obvladovanje zahtev današnjega časa:



Zakaj moramo spremeniti vodenje

Evolucijski razvoj poslovnih sistemov nas je pripeljal v čas poudarjene inovativnosti, v katerem so bolj uspešne tiste družbe, ki uspejo pri večini zaposlenih prebuditi ustvarjalnost in jo usmeriti v nenehno inoviranje. Take družbe temeljijo na odnosih. Med vodstvom ter zaposlenimi je vzpostavljen odnos prispevanja. Veliko je sodelovanja in dela v medfunkcijskih timih. Temu pa se morajo še posebno prilagoditi uprave in vodje vseh ravni. Več in več znanja, ustvarjalnosti in sodelovanja so današnje zahteve. O bistvenih razlogih, zakaj moramo spremeniti vodenje, je več napisano v ločenem članku o kompetenčnem profilu vodje.

Prepričani smo, da na navedene zahteve in izzive odgovarja naš oblikovan kompetenčni profil vodje, ki smo ga predstavili na konferenci. Zaokroža ga naslednjih dvanajst izpostavljenih kompetenc: razvoj za prihodnost, obvladovanje sprememb, osredotočenost h kupcem, usmerjenost k rezultatom, celovito upravljanje kakovosti, profesionalnost in zavzetost, spoštovanje posameznika, komuniciranje, voditeljstvo, delo v timu, obvlado-

vanje navzkrižij ter zagotavljanje pogojev za varno in zdravo delo. Kompetence smo že vključili v večino opisov delovnih mest. Dodali smo tudi standarde delovne uspešnosti. To bomo potrdili še s sprejemom pravilnika o sistemizaciji delovnih mest.

Nadaljnje aktivnosti v okviru uvajanja modela kompetenc bodo usmerjene v prenovo osebnih (letnih) razvojnih pogovorov – ORP, ki bo razdeljena v dve fazi. Na uvajalni ORP in na redni ORP, med katerima bo približno polletni zamik. Uvajalni ORP bomo vodje izvajali letošnje jesen po predhodnem usposabljanju za vodenje razgovora. Z ustreznim usposabljanjem vodij bo podprt tudi drugi del, to je redni ORP, ki bo potekal spomladi naslednjega leta. V uvajalnem ORP se bomo vodje in sodelavci spoznavali s sistemom razgovorov in postavljanjem ciljev delovne uspešnosti. Temeljni namen rednega ORP bo analiza delovne uspešnosti in program osebnega razvoja. Temu bo sledilo med vodjo in sodelavcem dogovorjeno razvijanje dejanskih kompetenc, z namenom, da se bo vsak čim bolj približal zahtevanim kompetencam na delovnem mestu.

Vloga voditelja v ustvarjalni organizaciji

Dr. Janez Mayer je v svojem prispevku v razmislek najprej predstavil nekaj dejstev. Raziskava Eurostat 2006 je pokazala, da je v Sloveniji inovativnih le okrog 20% podjetij, v EU pa 60%; nadalje, da pri nas ta hip le 15% podjetij uvaja nove izdelke in storitve, v EU pa 50% in nazadnje, da prijavimo 4 krat manj patentov na število prebivalcev kot v EU. Kje so vzroki za te razlike? Smo manj ustvarjalni kot narod? Dr. Mayer išče odgovore tudi v vodenju, saj glede na izsledke njegovih raziskav več kot tri četrtine vodilnih ljudi ne ve, kako se vodi ustvarjalno delo, ker današnji sistemi vodenja izhajajo iz



sistemov vodenja rutinskega (količinskega) dela v industrijski dobi. Torej znamo voditi k posnemanju, ne znamo pa (še) voditi k ustvarjanju.

Izziv, ki nas čaka, je prehod k vodenju, ki spodbuja ustvarjalnost, da omogočimo miselni in vedenjski premik zaposlenih od izvajalcev do ustvarjalcev. Kako? Preiti moramo od podrejenosti in nadrejenosti k enakopravnosti in partnerstvu, ustvarjati ozračje spoštovanja, zaupanja in vzajemnosti, vzpostavljati prepričanja v ustvarjalne sposobnosti, navduševati za izjemne dosežke, privabljalni boljše od sebe, poverjati probleme in ne rešitve, nagrajevati ustvarjalne dosežke in odkrivati podjetne ljudi in omogočati prave priložnosti.

Ključni motivacijski dejavniki, ki spodbujajo ustvarjalno delo in katere moramo gojiti, so zanimivost in izzivalnost dela (ustvarjalnost), kakovost odnosov med sodelavci (zaupanje), karierni razvoj (zgodnje priložnosti) ter plača in druge materialne ugodnosti.

Nasprotno pa se moramo izogibati škodljivcem ustvarjalnosti, ki so visoka programiranost dela, kadrovska nemobilnost, visoka standardiziranost delovnih procesov, organizacijska zaprtost in skrivanje nerešenih problemov.

Kompetence vodij v luči priporočil Standarda Vlagatelji v ljudi

Tanja Krapež je v svojem prispevku predstavila, kako je kompetenčni profil vodij pove-

zan s Standardom Vlagateljji v ljudi (VVL), ki smo ga v Iskri Avtoelektriki pridobili julija 2005. Osnovno izhodišče Standarda VVL je, da so ljudje tisti pravi temelj vsake organizacije in da so zaposleni tudi ključ za doseganje odličnosti procesov, storitev in proizvodov ter s tem uspešno delovanje družbe. Kar pomeni, da organizacija gradi svojo uspešnost na zaposlenih. Kako? S tem ko omogoča in spodbuja njihov razvoj, ki izhaja iz potreb na delovnem mestu. Ko zaposlene vključuje v dogajanje in odločanje in jasno opredeli pričakovanja glede delovnih nalog. Ko spoštuje in ceni prispevek vsakega posameznika ter ga ustrezno stimulira in tako vzpostavlja in ohranja zadovoljstvo



in zavzetost.

Standard smo pridobili zaradi dobrih praks v IAE, obenem pa smo dobili tudi priporočila za nadaljnji razvoj in izboljšave na tem področju. Več priporočil se je nanašalo prav na vodenje. Presojevalci so posebej poudarili potrebo po določitvi kompetenc za vodenje, ker so vodje tisti prvi predstavniki delodajalca, ki imajo največji vpliv na dogajanje in vzdušje v družbi. Tako smo začeli z modelom uvajanja kompetenc, kamor sodi tudi **določitev kompetenčnega profila vodje**, ki je odgovor na več priporočil samih presojevalcev – da je potrebno poskrbeti za kontinuiran razvoj vodij, poenotiti in nadgraditi vodenje, spremljati uspešnost vodij tako skozi rezultate kot tudi načine dela, spodbujati prisotnost vodij med sodelavci, zagotavljati in spremljati učinkovitost komunikacije. Naslednji korak, ki gre prav tako v smeri upoštevanja priporočil, pa bo **vpeljava letnih razgovorov - ORP**, ki bodo pripomogli k načrtovanju razvoja vseh zaposlenih, njihovemu vključevanju v postavljanje ciljev, posredovanju povratnih informacij glede opravljenega dela, jasni opredelitvi ciljev in pričakovanih koristi izobraževanj ter sprem-

ljanju ustreznosti plačnega modela.

Obvladovanje navzkrižij

Spregovorila je tudi **Marjeta Slavec**: V okviru globalizacije družbe in gospodarstva je sprožen trend hitre dinamike sprememb. Podjetja in organizacije se morajo veliko hitreje prilagajati. Pritisk na zaposlene narašča in s tem tudi pogostost navzkrižij in konfliktov v podjetjih.

Navzkrižja in konflikti so danes normalen pojav v timih, oddelkih, projektnih skupinah, organizacijskih enotah. Ne moremo si domišljati, da bomo to stanje rešili, ampak govorimo, da moramo to stanje obvladovati,



se pravi, da gre tu za nek proces, ki lahko prispeva k pozitivnemu razvoju posameznika in družbe, če ga uspemo konstruktivno obvladovati. Navzkrižja lahko tudi obelodanijo probleme in krepijo voljo za spremembe, lahko poglobijo medosebne odnose in krepijo povezanost, dajo spodbudo za poglobitev zmožnosti in znanj, spodbujajo ustvarjalnost in vodijo k boljnim odločitvam. Ob navzkrižjih bolje spoznamo sebe in druge ter tako podpirajo osebni razvoj. Navzkrižja naredijo življenje bolj zanimivo in lahko tudi zabavajo, če znamo na stvari pogledati z distance.

Za konflikte na delovnem mestu velja, da povsod, kjer posamezni ljudje živijo skupaj, skupaj delajo in so v tesnih odnosih, se soočijo različni interesi, želje, vrednote, moralne predstave, mnenja, spoznanja ter izkušnje, različne potrebe in tudi predsodki. Zavedanje in upoštevanje tega je zelo pomembno, saj preživimo vedno več časa na delovnem mestu.

Ker imajo konflikti tendenco naraščanja destruktivnih energijskih potencialov je zelo pomembno, da jih znamo prepoznati in preprečevati. Kako odreagiramo v konfliktnih situacijah, je odvisno tudi od tega, kakšne možnosti obvladovanja konfliktov poznamo. Poznavanje tehnik obvladovanja konfliktov

je pomembno, da se počutimo kompetentni. Tako se navzkrižjem in konfliktom ne bomo izognili, ampak jih bomo poskušali čim bolj konstruktivno obvladovati. Vendar to zdaleč ni dovolj. Veliko bolj pomembna so naša prepričanja, ki usmerjajo naša vedenja v obremenjenih situacijah, kot so konflikti.

Varno in zdravo delo

Na temo zagotavljanja pogojev za varno in zdravo delo in o sistemu OHSAS 18001 je spregovoril **Tomaž Kulot**. Varnost in zdravje pri delu je vključeno v vse segmente delovanja Iskre Avtoelektrike. Prisotno je v celotnem proizvodnem procesu: od razvoja izdelka, skozi celotno proizvodnjo do prodaje končnemu kupcu.

Zagotavljanje pogojev za varno in zdravo delo je tudi ena izmed pomembnih nalog vseh vodij, saj lahko neposredno vplivajo na življenje in zdravje vseh naših zaposlenecv.



Za obvladovanje in uresničevanje te kompetence mora vodja poznati vso zakonodajo in dobre prakse, ki mu lahko pomagajo pri varni organizaciji dela.

Težišče posledic dela se je preselilo od nezgod in bolezni, zaradi tehničnih vzrokov, k nezgodam, ki nastanejo zaradi slabe organizacije in načina dela. Na tem področju bo morala tudi Iskra Avtoelektrika veliko postoriti. Pri tem ji bo pomagal sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu – OHSAS 18001, ki zahteva sistemsko urejanje tega področja. Dobri in prijetni delovni pogoji ter ustreznost in varna delovna mesta pozitivno vplivajo na počutje in zdravje vseh zaposlenecv. Pri tem jim zmanjšujemo stresne situacije, motiviramo k večji produktivnosti in boljšim finančnim rezultatom. Naš cilj je: Ohranitev delovne zmožnosti med vso delovno dobo in zagotavljanje zdravja v kasnejših letih.

TK, EP

KOMPETENČNI PROFIL VODJE

O kompetencah vodij v Iskri Avtoelektriki smo začeli pogosteje govoriti pred dvema letoma in sicer po pridobitvi naziva **Vlagatelji v ljudi**. Takrat prepoznane dobre prakse naj bi po priporočilu presojevalcev razširili na vse vodje oziroma na celotno vodstvo družbe.

V ta namen smo lani začeli z uvajanjem modela kompetenc za vse zaposlene, s poudarkom na kompetencah vodij. Da bi poenotili vedenje in predstavili, kaj se od vsakega vodje pričakuje, smo oblikovali nabor kompetenc, ki so značilne, ali bolje, naj bi postale značilne, za ravnanje vseh vodij. Temu naboru kompetenc smo dali ime Kompetenčni profil vodje Iskre Avtoelektrike. Z izbranim naborom kompetenc, želimo spodbuditi vodje k takemu spreminjanju osebnih vedenj in ravnanj, da se bomo skupaj - celotna družba - spremenili v še bolj ustvarjalno družbo.

Že vrsto let izrekamo razne krilatice na temo o spremembah. A v mislih imamo bolj spremembe izven nas - kako naj bi človek s svojim znanjem in ravnanjem spreminjal izdelke in postopke. Redkeje pa razmišljamo o spremembah, ki jih moramo narediti v sebi, v našem ravnanju do sebe in do drugih. Prav na tem pa je poudarek pri kompetencah vodij. Kljub naporni poti današnji čas zahteva spremembe vodenja, da bomo svoje sodelavce in sodelavke znali in uspeli spodbuditi na poti njihovega spreminjanja. Podobno kot vodje tudi ostali zaposleni raje razmišljajo o spremembah drugih - navadno svojih vodij, torej, naj se spremenijo vodje, na potrebo po lastnem spreminjanju pa pozabijo. Ko govorim o spremembi vodenja, imam v mislih vodenje kot celovit sistem, ki zadeva vse vodje in sodelavce. Vsi moramo nekaj prispevati.

Nujnost sprememb vodenja

Kaj nas lahko prepriča, da so nujne prav take spremembe v nas samih - posameznikih - in v družbi, kot skupnosti soodvisnih posameznikov? Le če se prepričamo o nujnosti sprememb in uzremo v naboru kompetenc vodilo za naše vedenje in ravnanje, bomo stopili na to pot in po njej hodili. Zato želim v tem članku opozoriti prav

na to nujnost. Kompetenčni profil vodje bi sicer lahko predstavil z opisom posameznih kompetenc. A to bi bilo lahko zgolj prijetno branje s katerim bi se strinjali. Ne bi pa prepoznali nujnosti po spremembi. Čeprav je zanje razlogov veliko, se bom osredotočil le dva najbolj izrazita.

Prvi razlog so razmere v svetovni ekonomiji na področju selitev delovnih mest iz bogatih držav v določene revnejše države - tiste, ki so dovolj tehnološko razvite, obenem pa je delo ljudi cenejše, saj so mezde nizke. Zanimajo nas dejavniki, ki določajo hitrost zapiranja nekaterih delovnih mest, ki jih imenujemo izpostavljenih delovna mesta, in na drugi strani dejavniki, ki določajo hitrost odpiranja novih delovnih mest, ki jih imenujemo konkurenčna delovna mesta. Od uravnoveženosti teh dveh hitrosti, je odvisen tudi standard ljudi v neki državi. Konkurenčna delovna mesta so namreč tista, na katerih zaposleni, ki jih imenujemo konkurenčni posamezniki, ustvarjajo take dobrine ali storitve, ki jih v tehnološko razvitih državah z nizkimi mezdami še ne zmorejo ustvarjati. Hitrost ustvarjanja delovnih mest pa je odvisna predvsem od dveh dejavnikov. Prvi je hitrost, s katero nastajajo inovacije v bogatih državah. Ne govorimo zgolj o tehnoloških inovacijah v strogem pomenu besede, ampak tudi o možnosti ustvariti nove proizvode, ki jih države z nizkimi mezdami ne bodo mogle takoj posnemati. Drugi dejavnik je usposabljanje. Posameznike, ki so izpostavljeni, je potrebno nenehno spreminjati v konkurenčne, kar je mogoče edinole tako, da pridobivajo kompetence, se pravi, se usposabljujejo. Ali ta formula velja tudi za Slovenijo in Iskro Avtoelektriko? Velja, ker Slovenija trka na vrata OECD-ja, na vrata bogatih držav. Velja torej nenehno **inoviranje** in **usposabljanje** za vse večje in večje število slovencev in iskrašev. Da bomo to dosegli, moramo spremeniti tudi vodenje, da bomo ustvarili

tako vzdušje, ki ustvarjalnost spodbuja in omogoča. Temeljna kompetenca za to je **spoštovanje posameznika**, vodilo in opozorilo pa sta kompetenci **razvoj za prihodnost** in **obvladovanje sprememb**.

Drugi razlog se skriva v naravi inovacijskih in drugih procesov ter v nenehnem naraščanju števila projektov. Človek je sočasno vključen v vse večje število nalog, ki ji mora reševati sam in z drugimi sodelavci iz iste in iz drugih enot. Posledica je, da se v človeku samem in v odnosu z drugimi povečuje število **navzkrižij**. Navzkrižja se množijo tudi pri vodenju in odločanju o projektih, itd.. Vodenje postaja vse bolj kompleksno, saj se soočamo z zahtevami po drugačnih organizacijskih oblikah, stilih vodenja in odnosih med sodelujočimi. Naraščanje navzkrižij pa povečuje verjetnost naraščanja konfliktov, tudi razdiralnih. Naučiti se moramo živeti z navzkrižji, ki izvirajo iz pomanjkljivo definiranih nalog in vse bolj prepletajočih aktivnosti. Naučiti se moramo preprečevati, da bi navzkrižja prerasla v »sovražne« konflikte in naučiti se moramo reševati nastale konflikte. To obravnava kompetenca **obvladovanje navzkrižij**.

Za udejanjanje navedenih kompetenc pa bo vsak moral ustrezno razviti tudi kompetenco **komiciranje** in komunikacijo dvigniti na raven, ki ji rečemo sinergična ali ustvarjalna komunikacija. Zanj je značilen odnos zmagam/zmagaš, pogoja pa sta visoka raven zaupanja in sodelovanja med dvema človekoma ali med člani skupine oziroma tima.

Zakaj torej spremeniti vodenje? Delovna mesta bomo zagotavljali, če bodo naši proizvodi inovativni, drugačni in monopolni v tržnih nišah. Zato moramo zagotoviti ustvarjalno okolje in razširiti ustvarjalno skupinsko delo ter prepoznati, da je produktivnost samo še kolektivna.

Davorin Vidrih

PODPISALI PRODAJNO POGODBO ZA DOBAVO POGONSKIH MOTORJEV ZA GOLF VOZIČKE

Delo na razvoju asinhronskih motorjev za pogon golf vozičkov je bilo uspešno potrjeno s sklenitvijo dolgoročne prodajne pogodbe za dobave motorjev z ameriško družbo EZ-GO, ki je ena od največjih svetovnih proizvajalcev golf vozičkov in drugih električnih vozil v Združenih državah Amerike. Vrednost prodajne pogodbe je približno 60 milijonov USD.



V Iskri Avtoelektriki smo že pred leti usmerili svojo razvojno dejavnost s področja konvencionalnih enosmernih elektromotorjev na področje asinhronskih motorjev za električne pogonske sisteme vozil in druge aplikacije. V svojih razvojnih laboratorijih smo razvili več družin voznih sistemov različnih moči in napetosti, ki poleg omenjenih motorjev vsebujejo še asinhronska krmilja ter paleta indikatorjev in dodatnih elektronskih sklopov kot del celostne ponudbe obvladovanja električnih voznih aplikacij.

S podpisom pogodbe utrjujemo pozicijo vodilnega svetovnega proizvajalca baterijsko napajanih asinhronskih vozni sistemov in razširjamo ponudbo sistemskih rešitev na področje razvoja električnih pogonskih sistemov za električna in hibridna vozila ter plovila.

Poleg omenjenih pogonskih sistemov nudimo tudi integrirane vztrajniške generatorje enosmerne in izmenične napetosti s konstantno frekvenco, ki se vse bolj uveljavljajo

v aplikacijah za vgradnjo na motorne čolne in jahte. Naše inovativne systemske rešitve zagotavljajo več funkcij: zagon zgorovalnega motorja, dodatno pospeševanje, generiranje električnega toka in električni pogon brez uporabe zgorovalnega motorja. Vse nove razvojne rešitve so bile razvite in preizkušene v razvojnih laboratorijih Iskre Avtoelektrike v sodelovanju s strokovnjaki TECES - tehnološkega centra iz Maribora, Inštituta Jožef Štefan in Univerze v Ljubljani.

EP

MEDNARODNA KONFERENCA NEODVISNIH DISTRIBUTERJEV

Ali obstaja boljša možnost, da obstoječim kupcem širom sveta predstavimo podrobnosti Iskre Avtoelektrike, kot ta, da v konferenčni dvorani zberemo zainteresirane predstavnike in jim s pomočjo sodobne tehnologije to nazorno prikažemo? Morda... Pa vendar, ko formalni del dopolnimo z osebnim druženjem in lahkotnim pohajkovanjem po naši lepi deželi, začnejo kot iz topa streljati nenadomestljive povratne informacije.

No, nekaj takega nam je v diviziji Tradinga blodilo po glavi, ko smo se odločili organizirati tro-dnevno konferenco, na katero so bili vabljeni naši neodvisni distributerji iz preko 20-tih različnih držav. Vabilu se je odzvalo presenetljivo veliko število distributerjev, kar je za nas pomenilo prvo pozitivno povratno informacijo; velik interes sodelovanja.

S konferenco smo pričeli 4. junija v konferenčni dvorani hotela Perla. Uvodna beseda je pripadala gospodu Alešu Nemcu, kateremu so sledili gospod Ivan Lisjak ter gospod Bojan Konič s sodelavci. Beseda je tekla o strateških ciljih in planih celotne družbe ter same divizije Trading, o globalizaciji in tržnem položaju družbe. Predstavljene so bile nove

drugovgradne aplikacije, komplementarni programi ter program Wilson. Izkoristili smo tudi priložnost, da našim distributerjem predstavimo morebitno sodelovanje s podjetjem EUROPART, saj se po našem mnenju, utegne izkazati kot zelo zanimivo.

Beseda seveda ni bila samo naša. Naši cenjeni kupci so imeli priložnost hvaliti, grajati in spraševati tako na konferenci sami, kot tudi na individualnih razgovorih ter ogledu skozi našo proizvodnjo. Še najbolj, pa smo se vsi skupaj razgovorili na potepu po slovenski obali. Saj ne, da bi Sečoveljske soline in Piran imela kaj skupnega z Iskro Avtoelektriko. Ampak ne rečejo zastonj: podmaži, pa bo teklo.



Suha Tekce, ME-SA, Turčija



Konferenca



Filip Deman – TVH, Belgija



Kunio Satow, Toyohiko Yoshii, Yokohama

Kaj vse smo potegnili iz tro-dnevnega razvjanja naših kupcev? V večini so distributerji z našim sodelovanjem zadovoljni. Hvalijo kakovost naših izdelkov, urejenost naše proizvodnje in zaposlene. Tudi cene so sprejemljive, pa čeprav smo jih bili primorani zvišati. Imamo pa eno precej veliko napako. Naročil sprejemamo bistveno več, kot smo sposobni proizvesti. Morda se sliši svetlo. A kaj ko se kupci lahko kaj kmalu začno obračati drugam. Zamude pri dobavah nikomur niso po godu. Kaj nebi bilo bolje, če bi tudi mi prejeli priznanje za zanesljivost in točnost dobav, kakršnega smo pred časom podelili našemu dobavitelju Fağandini Tranciatore. Odgovorni, kaj pravite? Se bomo pravočasno bolje organizirali in resnično izkoristili ponujene možnosti svetovnega trga?

Maja Drole



Sharon Rieken - NACCO, očarala vodilne moške

PREDSTAVILI SMO SE V DUBAJU



Konec maja smo naše podjetje predstavili na sejmu Automechanika Middle East v Dubaju. To je bila prva predstavitev Iskra Avtoelektrike v kaki izmed držav Bližnjega vzhoda oz. arabskega polotoka.

Zakaj ravno Arabija? Veliko držav na arabskem polotoku kot npr. Združeni arabski emirati (ZAE), Kraljevina Saudska Arabija, Katar, Bahrajn je bogatih. Temu primeren pa je tudi življenjski standard ter posledično vozni park. V Saudski arabiji je namreč zelo razvito kmetijstvo, mesta Dubai in Abu Dhabi (ZAE) ter Doha (Katar) pa sodijo med »največja gradbišča na svetu«. Tamkajšnji vozni park se ponaša s sodobnimi modeli vozil, tako kamionov kot traktorjev, da o nivoju osebnih vozil niti ne govorimo (Toyota, Mercedes, BMW...Audi deluje že nekoliko skromno).

Iskra Avtoelektrika je na teh trgih prisotna že kakih 15 let. Čeprav smo z nekaterimi tamkajšnjimi poslovnimi partnerji razvili zelo dobro sodelovanje, je tam še ogromno neizkoriščenih prodajnih priložnosti. Promovirati Iskro in naše tamkajšnje distributerje pa je bil glavni namen udeležbe na najpomembnejšem avtomobilskem sejmu Bližnjega vzhoda.

In kaj bi lahko rekli o Dubaju? Res je, to je mesto v katerem želijo ustvariti vse »NAJ-večje, NAJlepše, ...skratka NAJbolj atraktivno na svetu«. Pravkar gradijo najvišjo, 850m visoko stolpnico na svetu (Burj Dubai). Sredi poletja lahko smučajo v največjem zaprtem smučišču z umetnim snegom (zunaj +45, znotraj -1 stopinja). Ker so po dveh letih obratovanja ugotovili, da 400 m proga nekoliko krni smučarski užitek, so se odločili, da si bodo sredi puščave zgradili novo, »nekoliko večje« smučišče s 1200 m stezo. Zgraditi kompleks 40 hotelov ali veliko stanovanjsko naselje za 50.000 ljudi v pičlih dveh letih je dokaj vsakdanji izziv. Trenutno gradijo v puščavi, v radiju 30 km od središča Dubaja kakih 5 »satelitov mest (beri kapaciteta prebivalcev Nove Gorice x 2 do 3)«, ki obsegajo središče z ogromnim trgovskim centrom, pripadajočimi poslovnimi in stanovanjskimi zgradbami, bolnicami, šolami ter vso potrebno infrastrukturo. Tudi obstoječe letališče, eno večjih v svetu, postaja že nekoliko tesno. Zato so si omislili in že sprojehtirali novo veličine cca 14 x 14 km. A ja umetni otoki? Kmalu bo dokončana tudi druga Palma (Palm Jebel Ali), skoraj enkrat večja od prve (Palm Jumeirah). Sprojehtirana pa naj bi bila tudi že tretja. Rod Stewart naj bi zase že kupil otok Veliko Britanijo v

okviru otočja Svet (El Mundo). Pa največji zabavišni park na svetu (Dubailand), projekt nadzemne železnice, ki bo uradno odprta 9.9.2009 ob 9:00 eno najlepših golf igrišč na svetu, Še bi lahko našteval.

Dubaj je svetel primer odraza kombinacije človekovih idej, volje in denarja...no, pa tudi še česa drugega. Iz praktično ribiškega naselja, kjer je konec 50. bivalo dobrih 50.000 prebivalcev je vladajoči družini šeikov Al-Maktoum uspelo »kraj« preleviti v eno izmed najmodernejših in najbolj razvitih mest na svetu. To je mesto z že 1.500.000 ljudi, mesto kjer vlada blaginja in mesto, ki je zaradi zanemarljivih davkov magnet za tuje investitorje. In vmes? »Vmes se je zgodila nafta«. Nafta, ki so jo odkrili pred 40. leti in nafta, ki teče še danes. Kaj pa bo čez 20 let? Pravijo, da so tudi na to že skoraj pripravljeni. Dubaj je danes najpomembnejše trgovsko središče na Bližnjem vzhodu in širši regiji (vzhodna Afrika, arabski polotok ter zahodna Azija). Vse bolj pa postaja tudi izredno atraktivna turistična destinacija. To pa naj bi bilo tisto v čemer vidijo svojo uspešno prihodnost.

Borut Mozetič



Naš razstveni prostor v Dubaju



Dubaj slovi kot eno največjih turističnih središč 21. stoletja



Dubaj ponoči

GLUHA SOBA – NOVA PRIDOBITEV RAZVOJNEGA CENTRA

Potreba po zmanjševanju hrupa je že nekaj časa stalnica med proizvajalci električnih strojev in z njo se srečujemo tudi v vsakdanjem življenju. Dejstvo je, da je okolje v zadnjem času vse bolj onesnaženo tudi s hrupom. Zaradi naraščanja uporabe raznih strojev v proizvodnih prostorih, cestnem, letalskem in vodnem prometu, kmetijstvu itd., je postal hrup eden izmed pomembnejših problemov današnjega časa. Spoznanja, da tudi hrup deluje negativno na človeka, na njegovo počutje, škodi zdravju, povzroča psihofizične motnje in motnje v krvnem obtoku ter zmanjšuje koncentracijo za delo, so pripeljala do vse večjega prizadevanja za njegovo zmanjšanje.

Boj proti hrupu

Za zmanjšanje hrupa do take mere, da človeku ni škodljiv, je bilo pripravljenih veliko predpisov in standardov, ki omejujejo največjo dovoljeno hrupnost v človekovem okolju. Še ostrejšje zahteve zaradi hrupnosti postavljajo kupci, oziroma končni uporabniki. V boju proti hrupu so mnoge države in skupnosti uvedle zakonodaje, ki uradno zahtevajo merjenje ravni hrupa v delovnem in bivalnem okolju ter hkrati določajo še dopustno raven hrupa. Vsi ti dejavniki so prispevali k večjemu upoštevanju tihega okolja in dajanju prednosti tišjim izdelkom. Izdelki, ki so akustično bolj konstruirani, so na trgu praviloma uspešnejši od bolj hrupnih tekmecev in dosegajo višje prodajne cene.

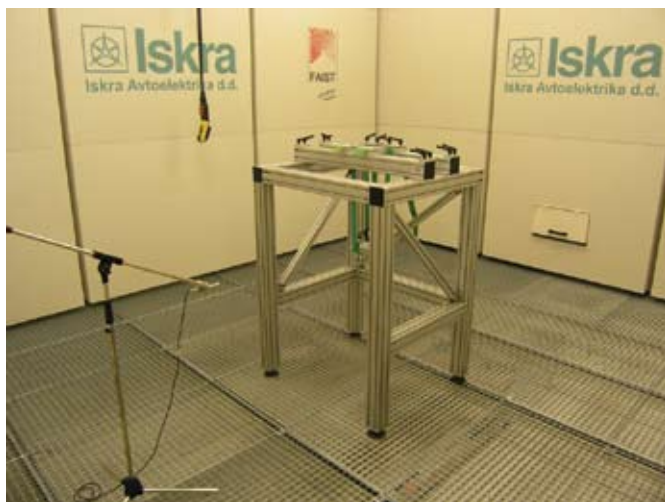
Zmanjševanje hrupa je torej pomembno tudi z ekonomskega vidika. Rečemo lahko, da se hrup in vibracije uvrščajo med najpomembnejše dejavnike, ki opredeljujejo kakovost naših izdelkov.

S potrebami po zmanjševanju in obvladovanju hrupa in vibracij se že nekaj časa srečujemo tudi v naši družbi. Prvi resni začetki segajo petnajst let nazaj, ko smo se v Razvojem centru opremili s takrat sodobno merilno opremo za meritve hrupa in vibracij, ki smo jo v zadnjem času posodobili. Od takrat do danes je bilo na omenjenem področju izvedenih veliko tehničnih izboljšav, ki so pripomogle k zmanjšanju hrupa naših izdelkov. Pri tem smo se nenehno srečevali s problemom slabih merilnih pogojev.

Meritve zvoka smo namreč izvajali v izredno majhnem in akustično slabem prostoru v kleti razvojnega centra. To je močno oteževalo izvedbo kakovostnih meritev zvoka. Zaradi tega smo rezultate meritev zvoka lahko uporabljali le za primerjalno analizo in ne kot absolutno merilo. Prav slednje je v zadnjem času vse bolj pomembno, da lahko zadostimo standardom, predpisom in ne nazadnje zahtevam kupcev.

Sodoben laboratorij

Za kakovostne laboratorijske meritve hrupa kakor tudi vibracij, moramo imeti na voljo ustrezno akustično okolico oziroma zvočno polje. Le-to naj bi imelo lastnosti, ki zagotavljajo ponovljivost in primerljivost



Primer meritve hrupa zaganjalnika



Pogled v gluho sobo



Montaža absorpcijskih plošč

rezultatov ter izločijo ali zmanjšajo druge motilne vplive. Med slednje uvrščamo odboj zvoka in motilne učinke virov hrupa, ki prihajajo iz okolice. Tako akustično okolico lahko dosežemo z uporabo gluhe sobe.

V začetku letošnjega leta smo v Iskri Avtoelektriki d.d. v okviru novih pridobitev Razvojnega centra odprli laboratorij namenjen za vibroakustična testiranja električnih strojev. Glavna pridobitev laboratorija je gluha soba, ki je posebej opremljena za testiranje električnih strojev. Gluho sobo smo načrtovali in gradili skupaj z nemško družbo Faist, ki je ena redkih družb v Evropi, ki se ukvarja z načrtovanjem in gradnjo gluhih sob. Gradbena dela smo zaupali domačemu gradbenemu podjetju SGP Nova Gorica. Priprave na samo gradnjo so stekle že v začetku leta 2005, ko smo določili koncept izvedbe.

Gradnja gluhe sobe je potekala sočasno z gradnjo prizidka Razvojnega centra in je bila zahteven gradbeni projekt. Najprej je bilo potrebno izdelati temelje v obliki bazena. Nato se je na dno bazena položilo gumijaste vzmeti na katerih sloni, in se je postopoma gradil, 95 tonski železobetonski oklep gluhe sobe. Notranje dimenzije oklepa so 4.5 m × 4.95 m × 5.6 m, debelina stene oklepa je 20 cm. Velika masa oklepa in gumijaste vzmeti zagotavljajo, da se v notranjost gluhe sobe ne prenašajo vibracije iz okolice. V neposredni bližini gluhe sobe imamo

namreč veliko število izvorov vibracij (to so preše, obdelovalni stroji id.), ki jih s pozornim poslušanjem lahko zaznamo v prostorih okoliških stavb in so za natančne meritve zvoka moteče. Gradnja oklepa je potekala v več fazah; najprej se je postavilo temeljno ploščo na katero so se v nadaljevanju postopoma gradili zidovi in končno strop. Sledila je gradnja zunanjih zidov gluhe sobe in zaključna gradbena dela.

Storitve bomo tržili

Zadnja faza izdelave gluhe sobe je bila zaupana že prej omenjeni nemški družbi Faist, ki je izdelala in v notranjost oklepa namestila absorpcijske plošče izdelane iz materiala, ki vpija zvok in s tem preprečuje odboj. Pri montaži absorpcijskih plošč in ostalih zaključnih delih so izdatno pomagali sodelavci iz TIV. Na tem mestu bi se jim rad zahvalil za pomoč in potrpežljivost, ki je bila potrebna pri tako zahtevnem projektu. S znanjem in izkušnjami so pomagali še tako izkušenemu strokovnjaku iz družbe Faist, ki je zaključna dela vodil. Skupaj so delo opravili odlično. Tako smo prišli do prostora, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje najzahtevnejših meritev zvoka. Vibroakustični laboratorij odlikuje tudi

večkanalni LMS-ov merilni sistem opremljen z mikrofoni, pospeškomeri in ustrezno programsko opremo, ki nam omogoča, da hitro in enostavno pridemo do rezultatov in analiz.

V Sloveniji obstaja nekaj gluhih sob (Fakulteta za elektrotehniko, Fakulteta za strojništvo Univerze v Ljubljani, Gorenje, Dunfoss Trata, Domel), ki pa po svojih karakteristikah in merilni opremi, z izjemo Gorenja, zaostajajo. Glede na potrebe v Sloveniji in zunaj nje ter glede na sposobnost novega vibroakustičnega laboratorija – razpolagamo namreč z opremo in znanjem za opravljanje najzahtevnejših meritev in analiz s področja vibroakustike – smo se odločili, da bomo storitve vibroakustičnega laboratorija tudi tržili. S tem bomo poleg ekonomskih učinkov pridobivali tudi nova znanja in izkušnje, ki jih bomo lahko koristno uporabili za potrebe razvoja naših izdelkov. Vse sodelavke in sodelavce, ki vas gluha soba zanima, vabim, da jo obiščete in spoznate, zakaj jo tako imenujemo.

Martin Furlan



Temelj z gumijastimi vzmetmi

NAREJENIH VEČ KOT MILIJON MOTORJEV



Spominski posnetek ob milijonem motorju

V našem časopisu smo objavili že množico novic, ki so bile vezane na takšne ali drugačne delovne uspehe. Danes z velikim veseljem objavljamo še eno, ki je prav tako vezana na izjemen delovni dosežek. Na liniji enosmernih motorje v strateški poslovni enoti Mehatronika so 23. maja naredili že milijonti (1.000.000) motor za nemško družbo

ZF lenksysteme. Ta družba vgrajuje naše motorčke na elektrohidravlične sklope za servovolani avtomobila Mini Moris, ki ga izdelujejo v slavnem nemškem avtomobilskem gigantu BMW. Uspeh so proslavili na krajši slovesnosti, kjer ni manjkalo čestitk in najlepših želja za nadaljnjo uspešno pot tega izdelka. (m.r.)

V ORODJARNI IZDELALI NAJVEČJE ORODJE DOSLEJ

Strokovnjaki v SPE sestavni deli in orodja, natančneje v naši orodjarni, so uspešno zaključili dela na orodju za preoblikovanje pločevine, ki je doslej največje orodje, kar so jih kdaj naredili v tem kolektivu. Projekt, vreden 100.000 EUR, dimenzij 2100 x 1000 mm, jim je naročil nemški kupec, na njem pa bo izdeloval deformacijske blažilnike ročaja za nov Audi A5.

EP



DELAVNICE O ZADOVOLJSTVU ZAPOSLENIH

Analiza ankete Mnenje zaposlenih 2006 je pokazala nekatera izboljšanja in nekatera poslabšanja rezultatov glede na predhodno anketo. V celoti vzeto pa so rezultati na približno enaki ravni, kar pomeni, da imamo še veliko rezerv za izboljšanje razpoloženja. Da bi bolj konkretno prepoznali težave, smo se na vodstvu družbe v februarju odločili, da opravimo delavnice s posameznimi vodstvi SPE in direktij. Zanimala so nas mnenja vodij iz vseh sredin družbe.

Delavnice smo opravili v času od konca marca do začetka maja. Predlagane vodilne teme so bile medsebojni odnosi, nagrajevanje in napredovanje v povezavi z inovativnostjo in kakovostjo ter komunikacija. Vendar pa so se pogovori razširili na celoten spekter življenja in dela v družbi, saj je prevladovalo mnenje, da je veliko težav vzročno prepletenih. V skupnih zaključkih se je tako nabralo preko 100 težav, ki po mnenju direktorjev in vodij vplivajo na nezadovoljstvo ljudi.

Več skupnega reševanja problemov

Za 27 težav, ki so se nanašale na posamezno SPE ali direktijo so bili že na delavnicah oblikovani ukrepi, ki jih bodo vodstva SPE in direktij udeležili. Zaradi prepletenosti dela v naši družbi je 63 težav takih, ki zahtevajo skupne dogovore in ukrepe za njihovo odpravljanje. Razvrstili smo jih v deset skupin in sicer: cilji in prioritete, organizacija dela in zastoji, dobavitelji, procesi in projekti, način reševanja problemov, vodenje in odnosi ter komunikacija, plače in nagrajevanje, strokovnost in izobrazba, pogoji dela, organiziranost in reorganizacije. Zaradi velikega števila težav in njihovega medsebojnega prepletanja je težko izdvojiti posamezne ukrepe. Zato so prevladovala bolj opozorila in želja, da bi prišlo v sistemu dela in vodenja do sprememb. Prisotna je potreba po skupnem načinu reševanja problemov, za kar pa je potrebnega več časa. Tu pa smo v nekem začaranem krogu. Zaključke delavnic smo

v začetku junija obravnavali na posebni delavnici vodstva družbe. Pred nami pa je, da bomo uspeli zastaviti in realizirati čim več aktivnosti za boljše stanje.

Strnjen povzetek težav

Največjo oviro za boljše zadovoljstvo zaposlenih predstavlja organizacija dela. V ta sklop sodijo zastoji, ki so pogojeni z dobavitelji (kakovost in količine), planiranjem in neizkoriščenimi možnostmi sistema SAP. Na to pa se nadgrajujejo še težave, ki so povezane z visoko rastjo proizvodnje in zamujanjem dobav, kar povzroča uporabo tudi manj kakovostnih delov. Sledi neredno delo in delo pod časovnim pritiskom. Skupaj s prerazporeditvami delovnega časa so slabše možnosti za izrabo letnega dopusta. Če bi bilo manj »gasilskega« načina dela, bi delo lahko opravili bolj kakovostno in tudi z manj ljudmi. K slabemu reševanju problemov prispeva prioriteta ciljna usmerjenost v proizvodnjo (količine) na račun drugih področij dela in dejavnosti. Na organizacijo dela se navezujejo tudi težave, povezane s procesi in projekti. Kažejo se v slabem pretoku informacij in slabih povezavah med enotami, ki so vključene v proces ter kratki in neuskaljeni roki. Prevladuje mnenje, da reorganizacije ne prinesejo pozitivnih sprememb v delu. Na področju plač in nagrajevanja so bili izpostavljeni višina plač, neenaki kriteriji med enotami in plačilo nadurnega dela. Na področju stimulacij in napredovanja pa je za znati težavo s sporočanjem odločitev vodij o

razlogih in argumentih za njihovo odločitev. Morda je v tem tudi razlog, da se sistema stimulacij ne uporablja dovolj in zato ni čutiti povezave med več dela in večjim plačilom. Prevladuje mnenje, da težave z organizacijo dela in z njo povezano reševanje problemov in zastojev ključno vplivajo na odnose med vodji in sodelavci. Vodje so večino časa obremenjenim s strokovno operativnim delom in nimajo dovolj časa za reševanje težav ljudi in za njihov razvoj. Posledično se to kaže tudi v manjši strokovnosti in manjši zavzetosti. Zaradi prepletenosti velikega števila težav pogosto ni odgovora na vprašanje s kakšnimi neposrednimi potezami vodij bi lahko izboljšali delo, disciplino, itd. Več časa bi vodje imeli tudi, če bi se vzpostavilo hierarhično zaupanje vodjem. Iz povzetega se vidi, da so težave povezane z zelo prepletenimi vzroki. Take težave pa se kvalitetno lahko razrešujejo le s skupnim načinom reševanja problemov. Na tak način pa že poteka reševanje nekaterih navedenih problemov v okviru projekt VERIGA za povečanje proizvodnje v SPE AEL in projekta PROSIS 2 – proizvodnega sistema IAE. Izdelan program in izvajanje načrtnega usposabljanja uporabnikov SAP, uvajanje modela kompetenc, zmanjšanje prerazporeditev delovnega časa na najnujnejše primere, pa dvig plač, ipd., bodo tudi prispevali k izboljšanju dela, vodenja in zadovoljstva ljudi.

Davorin Vidrih

PODELITEV SPRIČEVAL

Ena izmed najlepših vrlin Iskre Avtoelektrike je tudi stalna in nenehna skrb za izobraževanje svojih zaposlenih. Primerov takih in drugačnih je veliko, danes pa naj izpostavimo le enega. Na krajši, a toliko pomembnejši slovesnosti 21. maja se je zbralo 18 delavk in delavcev, da so ponosno prejeli spričevala – certifikate za uspešno končano šolanje na Tehničnem šolskem centru Nova Gorica za nacionalno poklicno kvalifikacijo. Certifikate so prejeli: **Stojan Ardela, Ljubo Bitežnik, Edvard Markič, Rozana Ožbot, Miralem Hrnjica, Erika Velikonja, Adela Nemec, Matjaž Kaluža, Valter Pahor, Uroš Seražin, Bojan Faganelj, Fanika Vončina, Elvis Hajdarevič, Nedelko Ožbolt, Irina Nemec, Danijel Podgornik, Igor Saksida in Ivan Vogrič.** Certifikate jim je podelil direktor šolskega centra **Egon Pipan**, v imenu Iskre Avtoelektrike pa je ponosnim prejemnikom certifikata čestital direktor direktcije ravnanja z ljudmi, Davorin Vidrih. Čestitke tudi po tej poti!

(m.r.)



V pričakovanju certifikatov

OBISK IZ DRUŽBE JOHN DEERE V ISKRI DO BRASIL

V Iskri do Brasil so v sredo, 13.6.2007, imeli pomemben obisk. Obiskala sta jih predstavnika našega kupca John Deere iz ZDA. Namen obiska je bil ogled proizvodnje zaganjalnikov in presoja zagotavljanja kakovosti. John Deere ima v Braziliji tovarno kombajnov in novo tovarno traktorjev, v Argentini pa proizvajajo motorje. Iskra do Brasil naj bi pričela z dobavami na njihovo proizvodnjo lokacijo v Mehiko in kasneje še v Argentino ter Brazilijo. Iskra do Brasil je v postopku pridobivanja certifikata kakovosti ISO 9001:2000. Kljub temu, da naše podjetje še ni certificirano, sta bila predstavnika John Deera z videnim zadovoljna. Pohvalila sta urejenost dokumentacije, proizvodnje in čistočo v proizvodnji. Naslednji korak je dobava vzorcev in pričetek proizvodnje ter dobav iz Brazilije v Mehiko.

Uroš Kravos



NASTOPI ISKRE AVTOELEKTRIKE NA MEDNARODNIH SEJMIH

Sejmski nastopi so ena izmed oblik pospeševanja prodaje. Z nastopi na sejmskih podjetje približa ponudbo kupcem in hkrati predstavljajo obliko druženja med partnerji.

Iskra Avtoelektrika je v mesecu maju sodelovala na petih mednarodnih prireditvah v tujini, in sicer: v Bologniji (dva sejma), Italiji, Nemčiji (dva sejma) in v Dubaju. Sejmske nastope je organizirala Iskra Avtoelektrika samostojno, razen v Dresdenu, Nemčija smo nastopali skupaj s člani ACS-a. Na vseh nastopih se predstavljamo pod blagovno znamko Iskra in z enotno grafično podobo stojnice.



Tipičen design naše stojnice

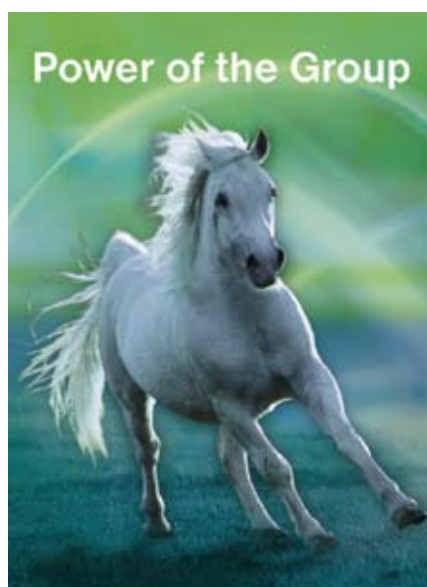


Image grafika na naši stojnici



MOVINT, Bologna



JAMA-CLEPA, skupen nastop z ACS



Razstavni program na sejmu Autopromotec

MOVINT, Bologna, Italija, 9. - 12. 5. 2007
Mednarodni sejem logistike in transportne opreme.

Po statističnih podatkih je ta sejem letos obiskalo 24.000 obiskovalcev, razstavljalo je 300 razstavljalcev. Iskra je predstavila program pogonskih sistemov na stojnici v izmeri 49 m².

Vehicle Dynamic Expo, Stuttgart, Nemčija, 8.-10.5.2007

Sejem je namenjen predstavitvi najnovejših mehatronskih sistemov, ki skrbijo za dinamiko vozila. Na sejmu sodelujejo dobavitelji avtomobilske industrije.

JAMA-CLEPA, Dresden, Nemčija, 22. - 25. 5. 2007

V Dresdenu smo se predstavili skupaj z ostalimi člani Grozda Avtomobilske Industrije. Poslovna konferenca je priložnost, kjer se srečajo dobavitelji evropskih avtomobilskih komponent z japonskimi partnerji.

AUTOPROMOTEC, Bologna, Italija, 23. - 27. 5. 2007

23. biennial international exhibition of equipment and products for the transport industry. Iskra Avtoelektrika d.d. in Iskra Autel S.r.l. sta pripravili skupni nastop in predstavili program alternatorjev, zaganjanikov in motorjev za drugo vgradnjo.

AUTOMECHANIKA Middle East, Dubai, 27. - 29. 5. 2007

Vodilni mednarodni sejem za avtomobilsko industrijo na Bližnjem vzhodu. Na sejmu so sodelovali prvič.

Do konca leta bom sodelovali še na treh sejmskih v tujini:

MIMA, Moskva, 29.8. - 2.9.2007

Equip Auto, Pariz, Francija,

15. - 20.10. 2007

AAPEX, Las Vegas, ZDA, 31.10. - 2.11.2007

AK

ŠPORTNIKI ZAKLJUČILI SEZONO

Leto 2006/2007 je bilo za ŠD zagotovo zelo uspešno, saj smo izpeljali vse planirane športne aktivnosti in izpeljali tudi tradicionalni zaključek sezone pri Žogici v Solkanu. V petek 8.06.2007 smo se člani ŠD Iskra in gostje iz Livarne Komen zbrali v Solkanu, da bi zaključili športno sezono v sproščenem vzdušju. Zbralo se nas je 135 članic in članov društva, ki smo se pomerili v nogometu, košarki, odbojki na mivki in tenisu. Kolesarji so imeli svoj izlet, prav tako naši pohodniki. Po končanih igrah smo se pogostili in ob prijetni družbi zaključili sezono v poznih večernih urah!

Iztok Maraz



VIDELI SMO RIM, NEAPELJ, VEZUV IN POMPEJE

'Vse poti vodijo v Rim', je pisalo na reklamnem panoju, ki nas je z oglasnih desk vabil na štiridnevni sindikalni izlet v Rim, Neapelj, Vezuv in Pompeje. Tradicija druženja, želja spoznavanja novih krajev, odklop od vsakodnevnih težav in problemov – vse to in še marsikaj drugega je bil vzrok, da se je zbralo izletnikov kar za tri avtobuse. Pot pod kolesi res udobnih avtobusov se je začela 23. maja zvečer nekaj po 10. uri in šoferji so usmerili volan proti Benetkam, Bolognji, pokrajini Toscani, Laciju in Rimu.

Rim očara vsakega

Noč je minila dokaj hitro, med potniki je vladalo 'prešerno-zaspansko' razpoloženje, v avtobusu, ki si je nadel ime 'žuristični', pa se je že po nekaj kilometrih avtoceste kar nekaj potnikov 'osvobodilo' vsakdanje resnobe in si nadelo tisto 'otročko'. O vzroku ne bomo pisali, je pa prihajal še ohlajen iz ročne prtljage. Tako iz ženske, kot iz moške...

Zgodaj zjutraj smo malček zaspani zagledali večno mesto Rim, kot mu tudi pravijo. Najprej smo si ogledali Kalistove katakombe, najstarejša rimska grobišča kristjanov. S podzemno železnico, ki je izredno praktična in poceni način prevoza pa smo prišli v središče hrupnega in živahnega vele mesta, čigar ulice in spomeniki pričajo o burni tisočletni zgodovini. Peš smo se sprehodili mimo veličastnega Koloseja, kjer so v preteklosti potekale gladiatorske igre in prav tu se ponuja tudi priložnost za spominsko fotografijo s pravimi rimskimi legionarji. Streljaj stran smo videli rimske izkopenine in ostanke starih antičnih stavb, pot pa nas je vodila tudi mimo originalnega bronastega kipa volkulje, ki doji brata dvojčka Remula in Romula, po katerem je Rim tudi dobil svoje ime.



Spominski posnetek iz centra Rima



Kdor obiše Rim, se mora obvezno slikati na znamenitih Španskih stopnicah



Originalni bronasti kip volkulje, ki je dojila dvojčka Remula in Romula

Kovanci v vodnjaku

Težko je opisati, kaj nas je najbolj prevzelo, saj je človek sredi mogočnih arhitekturnih in kulturnih dosežkov kot mravljica, ki sledi velikanskim umetninam. Morda znameniti Beneški trg, baziliko iz 5. stoletja, cerkev Marije Snežne, doprsni kip Mojzesa, Forum, znamenite Španske stopnice... Posebno poglavje so vsekakor čudoviti vodometi, med katerimi je najlepši in najbolj znan vodomet Fontana di Trevi, ob katerem je bilo tudi največ ljudi. Kdor vrže vanj kovanec, se bo v Rim gotovo še vrnil, pravijo, in tudi mi smo storili enako kot množice ljudi. Ob mogočnih spomenikih, cerkvah in vodometih pa nas je presenetilo še nekaj - cene. Ker smo imeli vse dni izredno toplo in sončno vreme, smo seveda zvrnili tudi kakšno pivo. Malo točno je 7 €... Resda v centru Rima, a kar se tega tiče, *arrivederci Roma!*



Najbolj znan rimski vodnjak, Fontana di Trevi

Vezuv je uničil Pompeje

Po nočitvi v turističnem mestecu Fuggi Terme, smo se povzpeli na enega najbolj znanih ognjenikov na svetu, na vulkan Vezuv nad Neapljem. Iz ogromnega kraterja se še danes kadi in diši po žveplu. Najbolj znan izbruh Vezuva je iz leta 79 našega štetja, ko je pod sabo pokopal 2000 prebivalcev mesta Pompej. Izbruh je bil tako močan, da je sonce posijalo šele po nekaj dneh. Kosi žilindre so padali celo na afriško obalo, v Egipt v Sirijo. Sicer pa je ta ognjenik bruhal že okoli stokrat, nazadnje leta 1944. Na Pompeje in bližnji Herculano, ki smo si ju ogledali po vrnitvi z Vezuva, je padlo na milijone ton vulkanskega pepela, lave in blata. Mesti, ki sta vseskozi cveteli zaradi trgovine, pridelave vina in olivnega olja, sta se dobesedno zadušili pod devet metrsko plastjo izbruha in sta počasi izginili iz spomina daleč okoliških ljudi. Šele po 17. stoletjih, leta 1710, je neki kmet na tem območju pri kopanju vodnjaka naletel na starodavne predmete in šele nato so začeli z izkopavanjem in odkrili hiše, kovinsko pohištvo, človeška okostja, v kmečki peči so našli 80 hlebov kruha, ostanke cele družine za mizo, kosti živali... Žalostna, res žalostna zgodovina, po drugi strani pa moramo reči, da je bila ta nesreča sreča za arheologe, saj je vulkanski izbruh omogočil kasnejšim

rodovom izreden pogled v podrobnosti vsakdanjega življenja v prvem stoletju.



Del rimskih izkopavin in ostankov starih antičnih stavb

Neapelj, mesto nasprotij

Polni vtisov smo zapustili Pompeje in se za kratek čas ustavili v samem središču Neaplja, ki je prestolnica južne Italije in eno glavnih pristanišč v Sredozemlju. To je mesto velikih nasprotij, zaznamovano z mafijskimi bogataši na eni ter z revščino in nečistočo na drugi strani. Človek dobi občutek, kot da že sam zrak diši po nečednih poslih in zločinih, sicer pa 'diši' tudi po smradu, ki prihaja iz velikanskih kupov smeti, razmetanih kar ob cestah in ulicah. Bajе da se mafijski klani ne morejo dogovoriti za ceno odvoza in deponiranja smeti. Po drugi strani pa ima Neapelj neizmerno kulturno bogastvo, na obrobju mesta čudovite palače, ki imajo vsa okna in vrata zaradi nepovabljenih 'gostov'

skrbno zavarovana z neprehodnimi železnimi rešetkami, bujno vegetacijo, milo podnebje, in vse to mu daje romantičen pridih.

Navdušeni nad videnim smo se vrnili v 'naš' hotel in ker je bil ravno 25. maj, nekoč dan mladosti v naši skupni domovini, smo se tega mladostnega praznika spomnili celo s pesmijo in plesom. Še sreča, da smo bili v hotelu edini gostje...

(Ne)srečen povratek

Naš tretji dan bivanja v Italiji je že 'dišal' po slovesu in na poti proti domu smo obiskali še prikupno mestece Orvieto v Umbriji, ki je postavljeno na griču, obdanem s samo vinsko trto. Tu je tudi znana vila D'Este, ki turistu razkrije neverjetne zanimivosti. Po njenem ogledu smo posedli v avtobus in oddrveli Sloveniji naproti. Kljub utrujenosti smo bili navdušeni nad doživetimi pustolovščinami, ki so kar prehitro minila. Pot z vmesnimi postanki je hitro minila, žal ne za vse. Na obcestnem počivališču, ko so bili izletniki v okrepčevalnici, so nepridipravi vlomili v njihov avtobus in pobrali vse, kar se je pobrati dalo. Grenak doživljaj, ki ga ne gre pozabiti tudi če se odpravimo na takšen ali drugačen izlet z osebnim avtomobilom. Res se spleča paziti!

Tekst in slike: Marko Rakušček

SREČNO, RAJKO LISJAK!

Svojo bogato delovno pot v programu Sestavnih delov je sklenil **Rajko Lisjak**, prišel je čas njegovega odhoda v zasluženi pokoj. V Iskri Avtoelektriki se je zaposlil že 1. aprila 1969 leta in ji ostal zvest (z vmesno prekinitvijo zaradi vojaščine) vse do danes. Vseskozi je delal v proizvodnji, po domače v 'serijski', kot mojster, predelavec, urejevalec, izmenski vodja... Bil je spoštovan in priljubljen, zato me niso presenetile besede ene od sodelavk: »Tako cenjenega in izkušenega mojstra kot je bil Rajko, bo težko dobiti.« Na poslovilni slovesnosti je bilo izredno živahno. Ob prigrizku in kozarčku rujnega ni manjkalo zahval za zapuščeno dediščino, tu so bila spominska darila in šopek cvetja, iz katerega je izhajala iskrena želja, da bi mladega upokojenca še dolgo, dolgo spremljala sreča in zdravje. Pogrešali te bomo Rajko, saj pridnih rok ni nikoli dovolj!

(Tekst in slika: Marko Rakušček)



SREČNO, LADO BIRSA!

Pred dnevi je stopil med upokojence tudi **Lado Birsa**, Iskraš od 1. februarja 1984 leta. Bil je dolgoletni vodja predvsem 'ženskemu kolektivu' na liniji elektronike, bogato poklicno kariero pa je zaključil kot vodja ODE krmilniki v SPE Pogonski sistemi. Sodelavke so ga zaradi bogatega znanja, pravilnega vodenja, izbranih besed in tudi 'manekenske' postave kmalu vzele za 'svojega' in na poslovilni slovesnosti se je sleherna vprašala, kako je mogoče, da tako vitalen človek, še poln idej in delovnega zagona odhaja v pokoj. In vendar, čas naredi svoje. Ladu so se sodelavke in vodstvo zahvalili za vse kar je dobrega naredil in mu iskreno zaželeli predvsem zdravja. Na vrsti je bilo odpiranje daril, najprej 'hecnih', nato pa 'tapravega', ki bo Lada vedno spominjalo, da je bil cenjen in spoštovan vse do zadnjega delovnega dne v Iskri Avtoelektriki.

(Tekst in slika: Marko Rakušček)



SREČNO, STOJAN VODOPIVEC!

Sredi letošnjega marca je predsednik uprave povabil na krajšo slovesnost vse tiste sodelavke in sodelavce, ki so v lanskem letu dopolnili vso delovno dobo v Iskri Avtoelektriki. Med temi (11 žensk in 5 moških) je še posebej žarel **Stojan Vodopivec**, saj mu v delovni knjižici piše, da je vstopil v Iskra Avtoelektriko že 5. novembra 1964 leta! Stojan je bil vseskozi zaposlen v programu zaganjalnikov na montaži. Bil je sodelavec, kakršnega si lahko vsakdo le želi. Nikoli ni rekel, da nekaj ni njegovo delo in s premislekom in potrpežljivostjo je za vsak problemček našel ustrezno rešitev. Žal ga je pred tremi leti izdalo zdravje in do upokojitve je delal s polovičnim delovnim časom. Na

zadnji delovni dan so se okrog Stojana zbrali vsi 'njegovi', se mu zahvalili za ves vložen trud in mu zaželeli veliko več zdravja kot ga

je imel doslej.

(Tekst: Marko Rakušček, slika: Milovan Jerkič)



MARATON ČEŠENJ

Kolesarska sekcija Športnega društva Iskra Avtoelektrika je osvojila 4. mesto v kategoriji društev na maratonu češenj, ki je potekal junija 2007. Udeleženci so uspešno, predvsem pa varno prekolesarili 108 km dolgo pot od Ljubljane do Goriških. Nekaj bodrilnih besed jim je na začetku poti spregovoril tudi ljubljanski župan Zoran Jankovič, ki so ga fantje takoj vzeli za svojega.

EP



VABILO NA NAŠ PIKNIK, KI BO 25. AVGUSTA

Mogoče se bo kdo vprašal: »Kaj ni malček prezgodaj za objavo tega vabila?« Ne, ni prezgodaj, saj v avgustu naš časnik ne izide in zato je še kako prav, da za to tradicionalno in množično 'manifestacijo' izvemo malo prej in da si že vnaprej rezerviramo soboto, 25. avgusta za to prijetno in veselo srečanje izven podjetniške ograje. Lokacija prireditve ostaja ista kot doslej, Opatje Selo na Krasu in tudi programa ne nameravamo kaj dosti spreminjati, ker smo bili vsa leta doslej z njim zadovoljni. To pomeni, da se bomo zgrnili v vrtnec zabave, da bomo dobro jedli in pili, da se bomo pomerili v ocenjevanju višine pršuta, da bomo imeli, predvsem moški, usmerjen pogled na oder v muzikantke, ki ne bodo imele daljšega krilca kot meri v dolžino naš 'tavelik' zaganjalnik. In kar je najvažnejše, iz 'bobna sreče' bomo s pomočjo žreba razdelili med udeležence kopico lepih in vrednih dobitkov.

Danes je za vpis seveda še prezgodaj, to bomo opravili sredi avgusta, ko se bo

večina že vrnila z letnega dopusta. Takrat bomo s plakati po oglasnih deskah in na intranetu sporočili, kje je možen vpis, ceno

prehrambenih dobrot, ime ansambla itd. Se vidimo v Opatjem Selu 25. avgusta!
Marko Rakušček



Tudi posnetek, ki je sicer star že nekaj let, pričča, da je naš piknik v Opatjem Selu vedno množično obiskan

NASMEJMO SE

ŠPARANJE

V nekem vzgojno-izobraževalnem časopisu je bil objavljen razpis z naslovom 'Šparati je treba. Najboljši predlog bo bogato nagrajen.' Že čez teden dni so v uredništvo dobili cel kup predlogov in komisija je imela težko delo izbrati najboljšega. Po tehtnem premisleku so se odločili in nagradili spis osmošolčka Jureta, ki je napisal: »Našo mamó bomo nagnali od doma. Oče ne zmóre več, jaz se hranim v šoli, za soseda Franca pa je tudi ne bomo redili.«

DVOJČKA

Huso dobi dvojčka in s klápo zavije v prvo gostilno. Ti ga ob pitju pive in rakije vprašajo, kako jima bo dal ime. »Prvi bo Mujo, drugi bo Mujo.« Seveda se vsi začudijo in želijo pojasniti: »Ja, kako jih boš pa razlikoval?« »Saj ni važno,« reče Huso, »zamislite si tole. Pride poletje, vročina. Ležiš v senci, sanjariš in zakričiš: Mujo, prinesi pivo! In naenkrat dobiš v roko dve pivi, od Mujota in od Mujota!

LJUBKOVALNA IMENA

»Draga, ali te lahko ljubkovalno kličem Eva?« »Zakaj pa to, dragi?« »Zato, ker si ti moja prva ženska.« »Dragi, ali te lahko tudi jaz ljubkovalno kličem Peugeot?« »Zakaj pa Peugeot?« »Ker si moj 307.«

PETDESET

Petdeset je zbranih, dva mislita na seks, ostali na jedačo in pijačo. Kdo so? Svatje na poroki.

Petdeset je zbranih in vsi mislijo na jedačo in pijačo. Kdo so? Upokojenci na izletu.

Petdeset je zbranih in vsi mislijo na seks. Kdo so? Delavci na sindikalnem izletu.

NA AVTOBUSNI POSTAJI

Na avtobusni postaji stojijo mamica s sinčkom in policaj. Mali ves čas tečnari in sprašuje, kdaj bo prišel avtobus. Mama ga tolaži: "Šofer je imel gumi defekt, samo gumo zamenja in pride." Čez pet minut sine spet tečnari in mami ni preostalo drugega, kot nova laž: "Avtobus je bil umazan, šofer ga le še opere in pride." Čez nekaj minut je mali spet nestrpen in mama si izmisli novo laž: "Sedaj ga šofer samo še prebarva, da bo lepši, in že bo tu." Policaj, ki vse to posluša, jezno zabriše kapo v tla in resno vpraša: »Kaaaj, a sedaj ga je pa še na barvanje peljal?«

MOŽEVA VRNITEV

Mož se je nepričakovano vrnil domov. Žena ga je sprejela vznemirjena in z veliko nežnostjo. Preživela sta burno ljubezensko noč. Zjutraj ji je mož rekel: »Draga, pripravil bom izdaten zajtrk. Sebi si bom naredil opečen kruh,

surovo maslo, jajčka na oko in pravo kavo. Kaj bi pa ti rada, ljubica?« »Jaz bi pa samo čaj in žemljo.« »Prav,« je rekel mož, se sklonil pod posteljo in vprašal: »Kaj bi pa gospod pojedel za zajtrk?«

PARFUM

Priletna ženica stopi v dvigalo imenitnega hotela in pritisne na gumb za 5. nadstropje. V 2. nadstropju se dvigalo ustavi in vanj vstopi prava lepota, ki božansko diši. Obrne se proti ženici in ji ošabno reče: "To je parfum Armani, steklenička stane 80 evrov." Dvigalo gre navzgor in v naslednjem nadstropju stopi vanj še ena lepota, ki prav tako čudovito diši, in drugima dvema reče: "Parfum Chanel, 120 evrov za stekleničko." Ko se bliža 5. nadstropje spusti priletna ženica en sila močan prdec, se obrne k dišečima lepoticama in pojasni: »Zelenjava brokoli, en evro za kilogram.«

(Zbral: m.r.)

RAZPIS NAGRAD ZA KRIŽANKO

Poletno številko Zagona držite v roki in že po tradiciji je v njem na zadnji strani tudi poletna nagradna križanka, ki odseva tudi delček utripa iz našega vsakdana, točneje, v njej sta dve sliki iz naših delovnih prostorov. Prav ti dve sliki vas bosta mogoče pripeljali do nagrad, ki so: **1. Bon v vrednosti 50 €** za gostinske storitve v kakšnem znanem lokalu. **2. Daljnogled.** **3. Brisača.** **4. in 5. Po 50 žetonov za napitke.** **6. Majica,** **7. nagrada** pa je kilogram kave.

Za rešitev bomo smatrali gesla izpod slik, ki jih napišete na list papirja, ga dajte skupaj z vašimi podatki v kuverto in jo oddajte v eno od obeh vratarnic ali pošljite po pošti do 30. avgusta s pripisom 'Križanka'. Veliko sreče pri žrebu in vesele dopustniške dni!

(m.r.)

