OSEBNIA

# Kroj

## GLASILO

Elkroj

ELKROJ d.d., Mozirje
LETNIK XXII, številka 1, avgust 2001

IZ VSEBINE:

- NAJPOMEMBNEJŠI OBISK
- NAŠA PRIHODNOST - SKUPNA ODGOVORNOST
- ODPIRAMO TRGOVINE
- VIZIJA RAZVOJA

# NAJPOMEMBNEJŠI OBISK: PREDSEDNIK DRŽAVE MILAN KUČAN, V ELKROJU

Predsednik države, Milan Kučan nas je obiskal 12. aprila 2001.

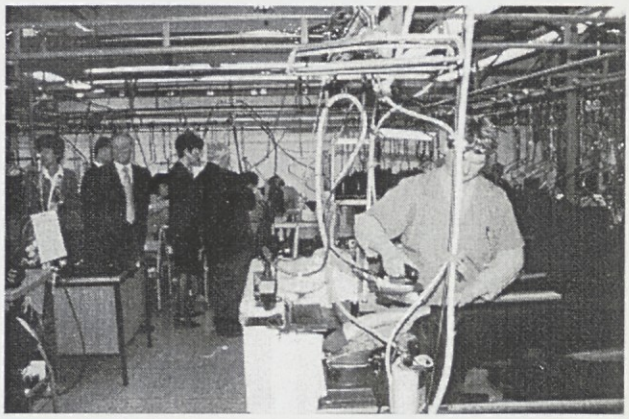
*Predsednik države, Milan Kučan, si je s spremstvom z zanimanjem ogledal vse izboljšave v proizvodnji.*

Vedeli smo, da nas pozna, nas 460-članski kolektiv žena, toda presenetil nas je, da nas tako zelo pozna in, da je bil pripravljen prisluhniti našim največjim problemom.

Nismo želeli tarnati, toda tudi nismo mogli iz svoje kože, da ne bi omenili težav, s katerimi se srečujemo na naši poti konfekcionarjev.

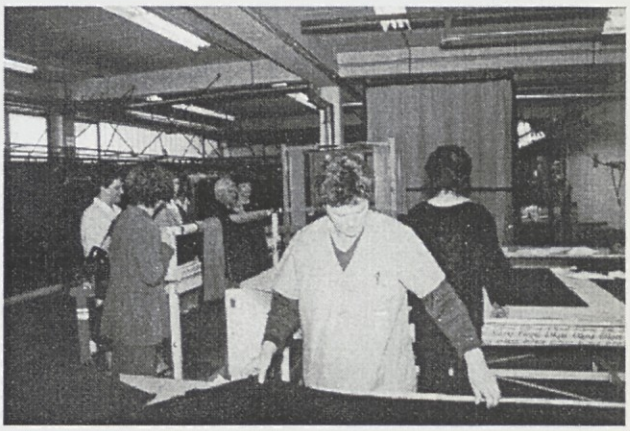
*Predsednik sprašuje - Marja odgovarja...*

Z njim sta našo družbo obiskala tudi načelnik upravne enote Darko Repenšek in župan naše občine Ivan Purnat. Prav prijetni sogovornici sta bili, seveda je predsednik države s svojo pronicljivostjo, duhovitostjo in iskrivostjo dominiral, njegovi sodelavki, gospa Olga Jakhel Dragan in gospa Špela Furlan.



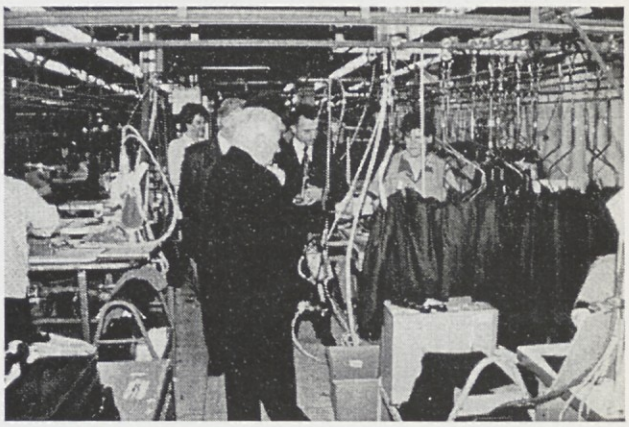
*Predsednik pozna panogo...*

Prepričani smo, da predsednika nismo razočarali, saj pozna tegobe konfekcionarjev in trud, ki ga moramo vlagati, da ostajamo konkurentni na domačem in tujem trgu.



*....in težko delo na vseh operacijah...*

Z zanimanjem si je ogledal naš računalniško podprt sistem proizvodnje, samo proizvodnjo in se nato pogovoril s predsednico uprave Marijo Vrtačnik in vodstvom podjetja o aktualni Elkrojevi in gospodarski situaciji v Sloveniji.



*...in tudi v montazi.*



Kroj

OSREDNJA
KNJIŽNICA
CELJE P 10193

# DRUGAČEN ČAS ZA ELKROJ

Ko vrednotimo sodobno podjetje novega gospodarstva, ne povprašamo več po vrednostih premoženja podjetja ali tehnološki opremljenosti. Vse pomembne pridobitve takšnega podjetja in njegov napredek se zadržujejo v glavah zaposlenih. Nova generacija je namenjena v svet, kjer so odločilni možgani, ustvarjalnost, sposobnost komuniciranja in povezovanja v mreže. Razvoju izobraževanja je vržena rokavica. Pričakovati je velike spremembe, potrebno je razumeti spremembe, videti priložnosti in se pričeti usposabljati na drugačen način za obvladovanje le-teh.

Spremembe v Elkroju že več let kar korenito izvajamo ter so prisotne na vseh ravneh poslovanja in jih občutimo vsi zaposleni. Spreminjajo se izdelki, ljudje, podjetje in okolje, v katerem živimo. Že sedaj ugotavljamo, da reorganizacija proizvodnje, izvedena pred štirimi leti, danes zaradi malih serij v delovnem nalogu ni več optimalna. Iskati je potrebno nove rešitve.

Enako se dogaja z izdelkom; vedno več prodamo proizvodov za prosti čas, čeprav je le-tega vedno manj. Pa vendar želimo biti vedno udobneje oblečeni.

Spreminjamo se tudi ljudje, želimo vedeti več, iščemo vzroke za nastale probleme in ukrepamo za preprečitev napak. Postavljamo si limite, STOP aktivnosti in določamo AKCIJE. V načrtovanju smo zelo vešči v družinskem krogu, v podjetju pa ga prepuščamo vodji. Napačno! Če želimo dobro delati in biti zadovoljni z opravljenim delom, moramo tudi pri delovni obvezi narediti plan dela. Definirati moramo odgovore na vprašanja: KDO, KAJ, KJE in KOLIKO? Že zjutraj, ob pričetku dela in ob zaključku dela, ugotoviti uspešnost izvedbe. Odstopanj ni; če pa so, pa s pozitivnim »brainstormingom« opredelimo glavne vzroke. Natančno opredeljeni vzroki so že četrtina določanja ukrepov za dosego ciljev za naslednji dan.

Podobno se dogaja s podjetjem. Leta 1996 določena dolgoročna strategija podjetja ELKROJ je bila uresničena že leta 1999. Postavili smo nove cilje, ki pa zopet prehitevajo čas, kajti globalizacija svetovnega trga zahteva hitro odzivanje, hitro prilagajanje in iskanje novih izzivov.

Strateški cilji in usmeritve za prihodnje petletno obdobje so:

- strokovni in dolgoročni marketing,
- tehnološka modernizacija podjetja ter
- optimizacija dela in usposabljanje zaposlenih;

vse z namenom povečanja konkurenčne in fleksibilne sposobnosti podjetja.

Bistvo razvoja je specializacija visoko kakovostnega produkta v lastni režiji ali v povezovanju z delno konkurenčnimi podjetji doma in v tujini. V panogi pa s skupnimi nastopi na trgu cenejše plasirati proizvod na trg. Povezujemo se s podjetji v Zavodu IRCKON, povezujemo se z belgijskim podjetjem za namensko proizvodnjo, povezujemo se doma in v tujini s trgovino za zagotovitev prodaje.

Sprememba smeri razvoja podjetja, ki pomeni »grozdno« povezovanje, zagotovo vpliva tudi na strukturo prihodka, ustvarjanje profita in tudi na odločitev lastnikov podjetja.

Cilj je zagotovo stabilnejši jutri, malo manj odvisen od sezonskih ciklov, kupne moči, uspešnosti prodajnih kolekcij, pa vendar vedno odvisen od ponudbe in povpraševanja na trgu. Torej v vsakem primeru »ODLIČEN IZDELEK« , izdelan z ljubeznijo za KUPCA.

*Marija VRTAČNIK*

Elkroj

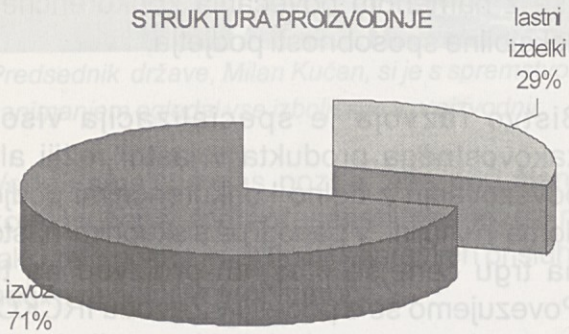
*USTVARJATI VAM POMAGA VAŠO KARIERO !*

# POSLOVNI REZULTAT ZA PRVO POLLETJE 2001

Poslovanje družbe Elkroj, d.d., v prvem polletju letošnjega leta je potekalo v znamenju uresničevanja ciljev iz sanacijsko-planskega načrta za leto 2001. Poglejmo nekatere pomembnejše značilnosti po posameznih količnikih in vrednostnih pokazateljih.

## PROIZVODNJA

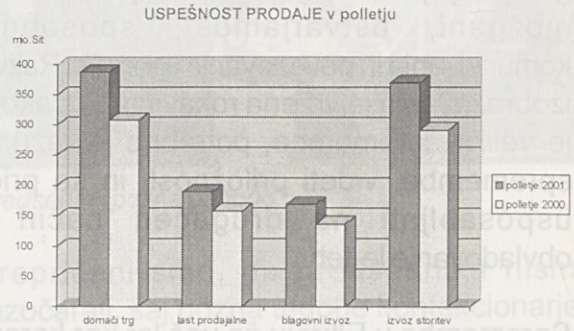
Presegli smo letni plan za 3 %. Za potrebe domačega trga in blagovnega izvoza je bilo proizvedenih 29 % vseh proizvedenih količin, za potrebe izvoza 71 % vseh izdelkov.




## IZKAZ USPEHA

Iz izkaza uspeha so razvidni naslednji poudarki polletnega poslovanja:

Čisti prihodki od prodaje so za slabih 25 % večji v primerjavi z enakim obdobjem leta 2000 in dosegajo 50 % letnega plana, kar daje dobro osnovo za drugo polletje in smerokaz za 100 % uresničitev sanacijsko-planskih ciljev za leto 2001. V teh čistih prihodkih je 52 % takšnih, ki so doseženi na slovenskem trgu in 48 % takšnih, ki smo jih dosegli z izvozom. Kljub nekoliko nižjemu planskemu cilju prodaje preko lastnih maloprodajnih trgovin (izpadla je trgovina v Mariboru), je pomembna ugotovitev, da se je zastopanost teh prihodkov v strukturi čistih prihodkov od prodaje na domačem trgu povečala od 24 % na 33 %. Še bolj pomembna je ugotovitev, da smo s prodajo lastnih proizvodov na domačem trgu presegli planska pričakovanja. Čisti prihodki od izvoženih dodelavnih storitev, ki so zastopane v strukturi čistih prihodkov od prodaje s 33 %, so za 18 % večji kot leto poprej in presegajo planska predvidevanja ter dosegajo 60 % letnega planskega cilja. To kaže na nekoliko višje cene pri teh dodelavnih storitvah in uresničen količinski plan proizvodnje in prodaje. V najslabšem položaju se nahaja blagovni izvoz, ki se je v strukturi čistih prihodkov od prodaje tudi povečal in dosegel 45,6 % plansko postavljenega cilja.



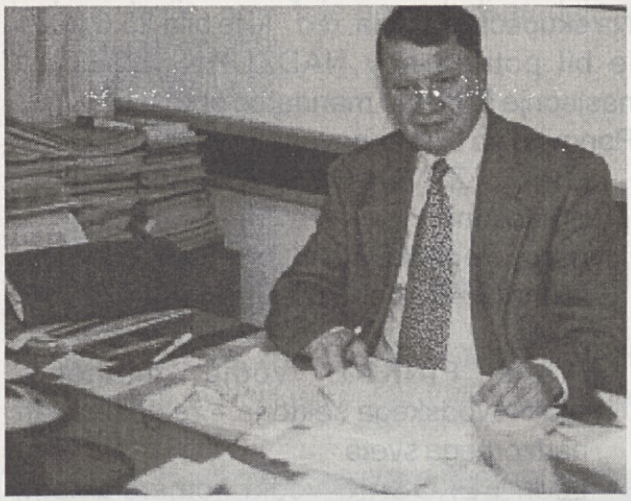

Kosmati donos iz poslovanja je rezultat vpliva večjih ali manjših zalog nedokončane proizvodnje in gotovih izdelkov glede na stanje 1.1.2001. Na koncu prvega polletja so se zaloge gotovih izdelkov in nedokončane proizvodnje nekoliko zmanjšale in za prav toliko se je zmanjšal tudi kosmati donos iz poslovanja ter dosegel slabih 49 % letnega plana.

Stroški za obdobje januar-junij so za 15 % večji kot enako obdobje leta poprej in dosegajo 48 % letnega plana, so torej obvladani.

Dobiček iz poslovanja, kot razlika večjega kosmatega donosa nad stroški, je bistveno večji kot leto poprej in presega planska pričakovanja ter daje osnovo in optimizem za nadaljevanje pozitivnega poslovanja družbe. Dobiček iz rednega delovanja je manjši od dobička od poslovanja zaradi revalorizacijskega primanjkljaja, ki spremlja Elkroj, d.d., že vrsto let in večjih odhodkov financiranja nad prihodki financiranja. Še vedno je precej večji od lanskoletnega in dosega 45 % planski cilj.

Celotni dobiček kot rezultat vseh prihodkov nad odhodki je v absolutnem znesku sorazmerno majhna vrednost, vendar pa veliko večja, če jo primerjamo z enakim obdobjem lanskega leta in še pomembnejšega dejstva, da uresničujemo sanacijske cilje, ki so sprejeti za to leto.

Na osnovi navedenih podatkov, ki so spremljali poslovanje družbe v prvi polovici letošnjega leta, lahko zaključimo naslednje:
Družba Elkroj d.d., Mozirje uresničuje sanacijsko-planske cilje za leto 2001.
Investicijska vlaganja v preteklih letih v širitev lastne maloprodajne mreže in nakup trgovin sistema ONA-ON kot solastniki, so se pokazala za pravilne. To nam dokazujejo povečani prihodki na domačem trgu, kakor tudi boljša tekoča likvidnost podjetja.
Stroški so zaostajali za rastjo čistih prihodkov od prodaje, kar pomeni, da smo jih obvladovali.
Pozitivni rezultati iz polletnega poslovanja, ki zajema sezono pomlad-poletje in je po vrednostnih merilih vsako leto slabša do 20 %, dajejo dobro osnovo za drugo polovico leta, ki zajema bogatejšo sezono in ocenjujemo, da bomo nadaljevali s takim trendom poslovanja do konca leta.



*Franc Finkšt,*
*Vodja finančno-računovodskega sektorja*

# DARJA STERMECKI JE VODJA PROFITNEGA CENTRA

Vsem nam je znano, da smo v Elkroju lastniki kar nekaj trgovin in seveda solastniki trgovske verige ONA-ON. Za pretok naših izdelkov, za posluh in želje kupcev, poslovodkinj in prodajalk moramo imeti vedno čas in prijazno besedo. To ni vedno lahko, saj vedno in povsod, kjer se prodaja, največ dosežemo izključno z nasmehom in s prirojenim odnosom do kupca, ki mu moramo dati vedeti, da je le on edini in edinstven za nas! To zna narediti naše Darja Stermecki. Ve, kje so potrebe po modri, zeleni, črni ali sladoledni barvi. pozna, kje prevladujejo mladi, ki želijo svoj stil oblačenja; mnogokrat odločno pove, da se na tem območju Slovenije oblačijo »casual«, na drugem pa »klasično«.

S pretanjenim posluhom koordinira delo vseh naših trgovin, da lahko zadovoljimo potrebam še tako zahtevnih kupcev. Seveda pa vemo, da ji pri tem pomagajo poslovodkinje in prodajalke, ki znajo prodajati po vseh naših prodajalnah in poznajo ponudbo našega skupnega Elkroja. Dekleta, le tako naprej, saj ste ravno ve naš največji in najzvestejši kupec.
*Vera Pečnik*

*Naša optimistična Darja Stermecki*

## ZAHVALA

*V ponedeljek sva se kot druge dni poslovila od sodelavcev "nasvidenje jutri". Toda že prav zgodaj "tistega jutri" naju je prebudil klic soseda. Doletela naju je kruta resnica, hiša je bila v ognju.*
*S hitro pomočjo sosedov in gasilcev smo ogenj pogasili. Že dopoldne pa so se pri naju oglasili tudi sodelavci z zbranim denarjem. Bila sva resnično presenečena nad pomočjo, ki ste nam jo nudili, zato se ob tej priliki prav vsem iz srca zahvaljujeva za hitro pomoč.*

*Jožica in Jože KOSMAČ*

# IZBRALI SMO NADZORNI SVET

Na skupščini Elkroja, d.d., ki je bila 26.6.2001 je bil potrjen nov NADZORNI SVET za naslednje štiriletno mandatno obdobje.

Ponovno so bili imenovani:

- Ciril ZAVOLOVŠEK, dosedanji predsednik
- mag. Irena LESJAK, s strani zunanjih lastnikov – že dalj časa članica nadzornega sveta
- Franc FINKŠT, vodja finančno-računovodskega sektorja – že doslej član nadzornega sveta
- Leon PEKOŠAK, vodja komercialnega sektorja – že doslej član nadzornega sveta

Na novo so bili imenovani s strani delavcev:

- Breda FLUDERNIK iz proizvodne skupine M6
- Ladislav KALUŽA, ki je predsednik območnega odbora sindikata in ga je predlagal sindikat Elkroja.

Glede na čedalje ostrejšo konkurenco na trgu in glede na pogoje poslovanja njihovo delo ne bo lahko, čeprav so »kontrolorji in nadzorniki« dela uprave, so sočasno odgovorni za dobro delo in uresničevanje začrtanih ciljev delniške družbe.

Poznati morajo panogo, začrtane cilje in možnost realizacije le-teh, saj se mnogokrat gospodarska situacija spremeni in s tem celotni pogoji delovanja sistema, v katerega je še kako vpeta naša družba Elkroj.

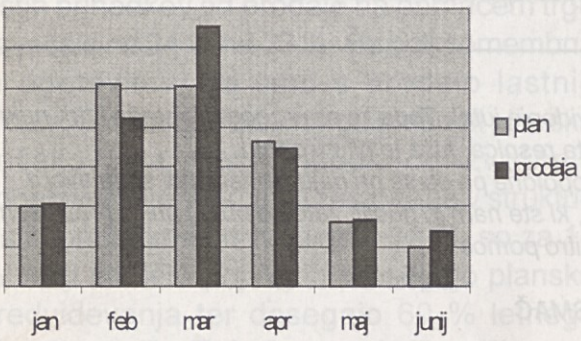
Želimo jim kakovostno delo in čim bolj stabilno gospodarsko situacijo, da bodo skupno z zaposlenimi pripomogli v mandatnem obdobju v kakovostnem sodelovanju z upravo prebroditi težko pot »nadzornikov«.

*Predsednica uprave, Marija Vrtačnik in predsedniknadzornega sveta, Ciril Zavolovšek*

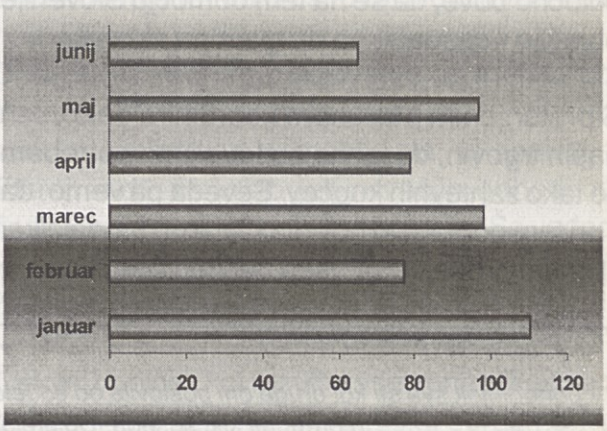
# PRODAJA

Prodaja je v prvem polletju dosegala planske cilje. Najboljše rezultate smo dosegali na področju eksterne prodaje in predelave, medtem ko so bili rezultati poslovanja lastnih prodajaln malce pod planiranimi.

Skupna prodaja v Sloveniji v primerjavi s planom:



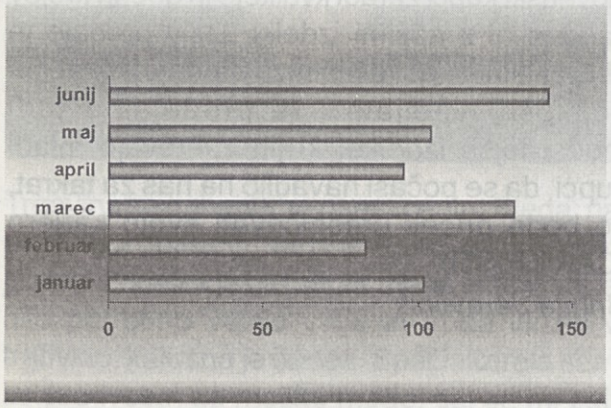

Realizacija v lastnih prodajalnah




Najboljše prodajani izdelki so bile še vedno hlače, medtem ko je prodaja oblačil Delmod enaka kot lani.

Prodaja je bila najuspešnejša v mesecih ko smo izdobavili zaključene količine za pomladpoletje 2001, kar je seveda razumljivo, saj se realizira trud vseh.
Letos smo prvič organizirali tudi medsezonsko zaključevanje, kar pomeni, da smo v podjetje povabili kupce in jim predstavili novo kolekcijo za poletne mesece. Hkrati smo jim ponudili tudi svečani program – novoletni program, nad katerim je bilo kar precejšnje navdušenje.

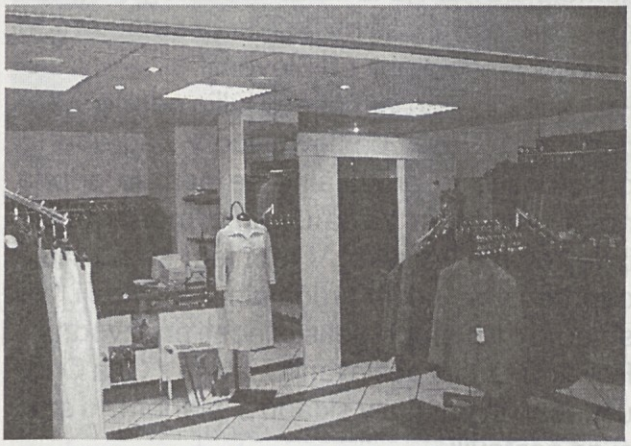
Prodaja na domačem trgu je bila uspešna tudi pri poslovanju s podjetjem Ona On. Naši največji kupci ostajajo nespremenjeni, mi pa se zavedamo, da so to naše največje vrednote.
Eksterna prodaja




Blagovni izvoz se poleg prodaje na Hrvaškem tržišču uspešno širi tudi na področju Črne Gore in Jugoslavije, povečuje pa se tudi prodaja v

*Leon Pekošak je najodgovornejši za prodajo.*

Blagovni izvoz v zahodno Evrope se zaradi zahtevnosti in velike konkurence ostaja na enakem nivoju.



*PRODAJNI PROSTOR MORA BITI PRIJAZEN*

# UTRIP ELKROJEVIH TRGOVIN

Gospodarska situacija v slovenskem prostoru je iz leta v leto slabša. Pada kupna moč prebivalstva in zato smo tudi v Elkroju ugotovili, da je zelo pomembno imeti dobrega in stalnega kupca. Ob splošni situaciji v trgovini, ko velike trgovske hiše kupujejo manjše, se nam je močno začel ožati krog naših kupcev. Da bi omilili te težave, že več let intenzivno odpiramo lastne prodajalne, kajti najbolj stalen kupec so naše lastne prodajalne. Od njih tudi najprej dobimo plačilo za izdobavljene izdelke. Drugi naši kupci iz leta v leto zahtevajo za nas manj ugodne plačilne in sploh pogoje poslovanja.
Zaradi navedenega je v sklopu lastnih prodajaln že kar sedem trgovin: Nazarje, Celje, Velenje, Krško, Zreče, Ljubljana in Kranj. Planiramo tudi trgovino v Mariboru, ter prevzem franšizne prodajalne v Novem mestu. Poslovodkinje med seboj dobro sodelujemo. V vseh prodajalnah opažamo malenkosten padec prometa v primerjavi z lanskim letom. Vsak po svojih močeh si prizadevamo, da bi se nastala situacija pri nas čim manj poznala. V tem tednu se je situacija v vseh trgovinah izboljšala, saj je čas sezonskega znižanja.

Opažamo pa, da se kar dobro prodaja tudi naš dopolnilni program Belika, Olimp in DELMOD. Seveda pa kljub temu, da je čas znižanja, se pozna, da je tudi čas dopustov in da je mnogo ljudi na zasluženih dopustih na morju ali kje drugje. Da pa od nas kupci odhajajo zadovoljni in se nas spomnijo tudi v dopustniških dneh, so dokaz kartice, ki jih dobimo iz raznih koncev sveta – med drugim tudi iz Namibije.

Na dopust odhajamo izmenično tudi zaposlene v naših prodajalnah, v začetku avgusta se bo pričel tudi kolektivni dopust za naše zaposlene, zato ob tej priliki želim prijeten, miren dopust vsem ter, da bi se polni energije in novih moči proti koncu avgusta spet srečali v naših trgovinah, ali pa potem v mesecu septembru, ko bomo prejeli že novo - jesensko kolekcijo.

Vsem sodelavkam tako v naši prodajalni v Nazarjah, kot v ostalih Elkrojevih prodajalnah pa želim seveda, da bi jim bilo vreme v jesenskih dneh za prodajo nove kolekcije za jesen-zimo čim bolj naklonjeno.

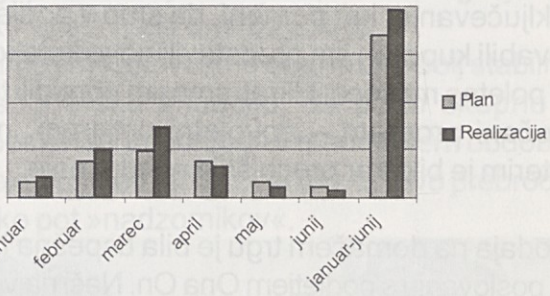
*Darja Stermecki*

# TRGOVSKA MREŽA ONA ON

Ona On je beseda, ki se v našem podjetju v letošnjem letu kar pogosto sliši. Elkroj je namreč v letošnjem letu postal solastnik trgovske mreže Ona On, ki so prisotne v celotni Sloveniji, v letošnjem letu pa so postale tudi eden največjih kupcev Elkrojevih izdelkov. Širi se na Hrvaško. Prodajalne v lanskem letu niso bile prisotne na zaključevanju kolekcije pomlad poletje 2001, zato smo v prodaji imeli kar pestro in zahtevno delo, da smo vse trgovine v Sloveniji oskrbeli z našimi izdelki. Pod spretnim vodstvom vodje komerciale nam je ta zahtevna naloga uspela, tako, da smo z našimi izdelki prisotni v vseh njihovih prodajalnah po Sloveniji.

Podjetje Ona On je mesecu juliju odprlo svojo popolnoma novo poslovalnico v Zagrebu. S prisotnostjo te prodajalne se nam je odprla nova priložnost za lansiranje modernejših izdelkov na Hrvaško. V tem letu se načrtuje odprtje štirih novih prodajaln v Sloveniji. Ne smemo pa pozabiti fleksibilnosti proizvodnje. Polletni rezultat poslovanja Elkroja z Ona On je uspešen in poteka v skladu s planom, ki smo si ga zastavili.

Tabelarični pregled realizacije v trgovski mreži ONA-ON

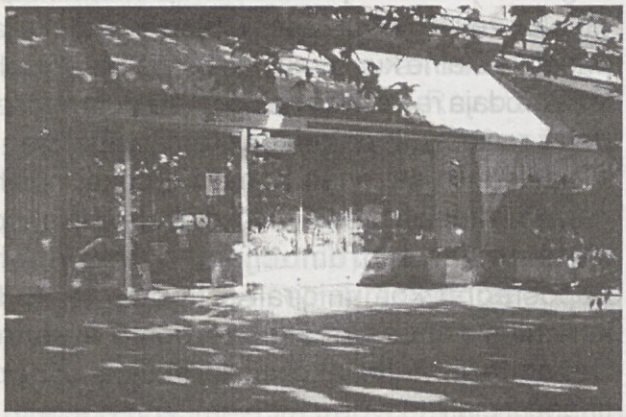



V pogovorih s poslovodkinjami Ona On trgovin je prodaja naših izdelkov uspešna, saj so slovenski kupci zaradi kvalitete in dobrih krojev zadovoljni z našimi izdelki. Izziv prodaje je obdržati in še povečati nivo prodaje, hkrati pa poskusiti vpeljati v te prodajalne tudi modernejše izdelke, ki jih zahtevajo mladi kupci, da se počasi navadijo na nas za takrat, ko bodo pričeli uresničevati svojo kariero (CARIERISTI).

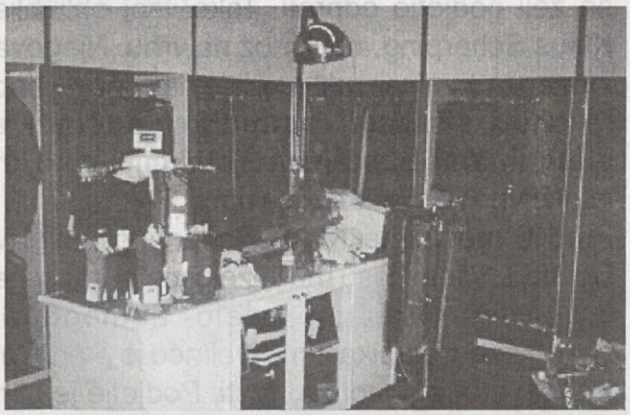
*Brigita Jerovčnik*

# SONJA JURGELE in njena trgovina MISTER BLED

Prvega julija je minilo tri leta skupnega sodelovanja s tovarno ELKROJ. Prav na začetku se moram zahvaliti vsem vodilnim v tovarni Elkroj, da so mi takrat prisluhnili in pomagali, da se ponudba ELKROJ-a razširi tudi na Gorenjsko.



Trgovina se nahaja v strogem centru Bleda, na prav lepi lokaciji, neposredno ob samem jezeru. Začetek je bil tudi za mene težak, saj je bilo potrebno veliko volje in truda vložiti v trgovino, kakršna je danes. Specializirala sem se predvsem za moško modo, saj se mi zdi, da Elkroj nudi izredno ponudbo svojih izdelkov prav za gospode. Stranke, ki zahajajo v našo prodajalno so navdušene predvsem nad izredno lepo natančno izdelavo in seveda po lahkih materialih. Tujci, ki so velikokrat tudi naše stranke, se ne morejo načuditi, da prav v Sloveniji domujejo lepe hlače. Veliko jih sprašuje, če je to resnično slovenski proizvod in verjemite mi, s ponosom povem, kje se nahaja naša tovarna ELKROJ. Lahko povem, da smo hlače prodajali že različnim kupcem iz različnih koncev sveta. Kot sem že zapisala, se nahaja na sami blejski promenadi, zato je naš delovni čas prilagojen tudi temu. Ob sobotah delamo ves dan, saj se veliko ljudi prav ob sobotah popoldne nameni obiskat Bled in seveda ELKROJEVO trgovino. Trgovino sem poimenovala »MISTER«. Napis sam pove, da se tu dogaja nekaj prav za naše gospode.



Imamo bogat asortiman moške konfekcije, srajc tovarne LABOD in zadnje čase OLYMP, pletenin BELIKA in tovarne ALMIRA, nogavic, spodnjega perila, kravat in seveda sem našla tudi kotiček za ženske hlače. Naše stranke so preprosti ljudje, ki prihajajo iz vasi in kmetij, pa tudi poslovni ljudje. Omenila bi tudi, da veliko oblačimo tudi slušatelje iz poslovne šole managementa, ki prihajajo iz vseh držav sveta.

Pred letom dni se mi je pridružila tudi moja sodelavka JAGODA FURTULA, ki je tudi stalno zaposlena in tako skupaj nadaljujeva mojo pot do še večjega uspeha.

Ponosna sem, da sem dosegla take rezultate, lahko povem, da je moj uspeh v prvi vrsti uspeh tovarne ELKROJ, ki jo spoštujem, zato še enkrat hvala.

*Tako pove o svoji trgovini naša Sonja.*

*Želimo Vam prijazen dopust, poln nasmehov in sreče; pogum, da se odločite za vesele dni, da boste v sanjah ali pa dejansko počivali in si nabirali moči na prelepih planinah ali sinjih obalah.*

*Želimo Vam dolge dneve in noči, da se boste prijetno razpoloženi in spočiti vrnili nazaj na delo.*

*Predsednica uprave Marija Vrtačnik*
*s sodelavci*

# DELMODOVA KLASIKA V NOVIH ODTENKIH

Delmod je brez velikih besed ohranjal svojo pozicijo na trgu kot tradicionalen ponudnik ženskih zgornjih oblačil za poslovne ženske v starosti od 40 – 50 let. V tem obdobju je vedno močnejšo konkurenco povsem ignoriral. Sedaj se želi podjetje odpreti. Tako vsaj obljublja Klaus Scherping, novi mož na vrhu. Njegova strategija se glasi: rast prodaje na osnovi shop in shop sistema, ponudbo dopolniti s pleteninami, izboljšati kolekcijo hlač in intenzivno komunicirati s kupci.

Pred 6 meseci je Klaus Scherping prišel v Delmod. V tem času mu je že uspelo, kar se je pred desetimi leti zdelo nemogoče: zadržanega lastnika firme Delmod je prepričal s svojo strategijo o odprtosti. Podjetje je bilo do sedaj razvojno neaktivno. Uspešno strategijo iz 60-ih let so 40 let enostavno vodili naprej, neozirajoč se na konkurenco. Šlo je sicer kar dobro, toda sedaj je potrebno ofenzivno delovati navzven. Scherping je pravo nasprotje dosedanjega zadržanega vodstva firme in tudi lastnika samega. Je rojen govornik, veliko in rad govori, želi ven do kupcev, je vedno v gibanju in poskočnih korakov. Seveda si je že trenutno situacijo ogledal na trgu med kupci: mnogi so se pritoževali, da se jim posveča premalo pozornosti. Potrdilo se je dejstvo, da si kupci želijo več odprtosti, prilagodljivosti. Svojim kupcem moramo pokazati in obrazložiti kaj jim lahko ponudimo. Končno je Delmod edina firma, ki vsakega kupca enakovredno obravnava – tako velikega kot majhnega. V ta namen bo v bodoče šest novih uslužbencev obiskovalo kupce na tržišču do 10 tednov več v sezoni kot dosedaj. Njihov cilj je predvsem izboljšati stike do kupcev in preprečiti nesporazume.

Trenutno Delmod sodeluje z 900 kupci v Nemčiji in 400 partnerji izven dežele. Prodajo bodo pospeševali z dodatnim urejevanjem kotičkov, stalnim DEPO servisom in reklamnimi artikli na prodajnih mestih (POS materiali). Trenutno imajo 40 shop in shop sistemov, 100 kotičkov in dve lastni trgovini v Berlinu in Hamburgu. Vse več naporov bodo vlagali v franchising sisteme, ker ravno na področju manjših trgovcev vidijo največje možnosti večanja prodaje.

V mesecu maju smo imeli v Elkroju obisk na visoki ravni s strani Delmoda. Nova strategija vodstva se kaže v intenziviranju odnosov tudi z nami, kot zastopnikom blagovne znamke Delmod za slovensko tržišče ter trge bivše Jugoslavije. Prodaja Delmoda preko Elkroja poteka že 10 let in v tem času je kolekcija pridobila stalne kupce na naših tržiščih. V vseh letih prodaja raste in za nas pomeni dobrodošel delež povečanja skupnega prometa Elkroja.

V naslednjih sezonah bomo pri nekaj naših največjih kupcih uredili kotičke ali shop in shop sisteme ter s promocijami v trgovinah neposredno komunicirali s trgovci ter tudi končnimi potrošniki. Pri tem bomo s strani Delmoda podprti tako po strokovni kot po finančni plati.

Naši kupci so o tem načinu sodelovanja že obveščeni in so nad novo tržno strategijo navdušeni. Optimistično predvidevamo, da bo rezultat novega tržnega delovanja prinesel takšne uspehe, kot jih je v zahodni Evropi v preteklih dveh sezonah.

*Boštjan Erjavec*

*Boštjan Erjavec stavi na DELMOD.*

# RAZSTAVLJALI SMO V ST. PETERSBURGU

V Rusiji, v St. Petersburgu, smo se skupno s podjetji Almira, Majšperk, Merinka in Svila predstavili na prvem skupnem nastopu slovenskih tekstilnih podjetij »TEXTILE&FASHION FOR 21 CENTURY«.

Zanimanje za nas in na splošno za slovensko tekstilno industrijo je bilo kljub jezikovni barieri in nekoliko slabi informiranosti s strani organizatorjev kar veliko. Razstavljalci predlagajo tudi skrajšanje sejma s 5 na vsaj 3 dni.

Bilo je kar nekaj uglednih poslovnih ljudi, toda žal se pri njih na sejmih sklene zelo malo poslov. Če bi hoteli prodreti na to tržišče, bi to lahko realizirali preko predstavitve kolekcij direktno posameznim trgovcem in trgovskim hišam. Najti prave ljudi pa je najtežje – in le s svojim predstavnikom bi to bilo možno realizirati. Kupci znajo ceniti blagovno znamko, zato so bili naši izdelki dobro opaženi, saj imajo primerno ceno in modnost.

Z izidom sejma smo lahko zadovoljni, toda glede na njihovo gospodarsko situacijo in velikost trga, mora biti naša srednjeročna poteza predvsem ta, da bi odprli skupno ali pa lastno predstavništvo – to pa bi bil pravzaprav prvi korak za dejansko osvajanje velikega ruskega tržišča.

Res pa je, da bi slovenski tekstilci to zmogli le skupaj ali pa ob pomoči države, saj v tem trenutku ne premoremo sredstev, ki so nujna, da se projekt prične izvajati.

*Predstavili smo se na sejmu v St.Petersburgu*

# PREDSTAVITEV LASTNIH PRODAJALN V LJUBLJANI IN KRANJU

Mreža lastnih prodajaln Elkroj sedaj obsega že sedem trgovin, zato smo se odločili, da bomo v tem glasilu predstavili dve trgovini in naše ljudi, ki tam delajo in sicer v trgovinah Ljubljana in Kranj.

LJUBLJANA

Trgovina v Ljubljani posluje že od leta 1999 in lahko rečemo, da zaradi velike konkurence v našem glavnem mestu trgovina posluje dokaj uspešno. Trgovina se nahaja na eni od glavnih ulic v Ljubljani in sicer na Celovški 32. Čeprav se trgovina nahaja izven centra mesta, je kupcem lokacija dokaj poznana, saj se nahaja nasproti Tivolija.
Prodajalna je opremljena z moderno opremo in rečemo lahko, da je ena lepših naših lastnih prodajaln.
Poslovodkinja v naši prodajalni je ga. Jožica Grum, ki ima na tem področju že dolgoletne izkušnje. Pred zaposlitvijo v Elkroju je namreč uspešno opravljala delo v ljubljanskem trgovskem podjetju. Kupci našega glavnega mesta so po besedah poslovodkinje izredno zahtevni, zato ji samozavest in izkušnje na tem področju resnično pomagajo pri delu, ki ga opravlja. Ga. Jožica je v mesecu juniju dobila tudi novo pomoč, Vranič Brigito, Lampič Renata pa je naša stara znanka. Skupaj so dobra, usklajena ekipa. Dekleta, čim boljšo prodajo - in le tako naprej.

KRANJ

Trgovina v Kranju se nahaja v centru mesta in sicer v »peš coni« Kranja. Prostor, kjer poteka prodaja naših izdelkov je specifičnega izgleda-narejena je v prav posebnem stilu. Trgovina posluje pod okriljem poslovodkinje ge. Valentine Hafner, katere zavzetost za prodajo se vidi takoj pri vhodu v trgovino. Založenost in pestrost asortimenta naših izdelkov lahko zadovolji še najbolj zahtevnega kupca. Brez sodelavke ne gre – pri delu ji uspešno pomaga Milena Bodiroža.

*izdelkov za moške in ženske.*

Najbolje prodajani izdelki so seveda hlačemoške in ženske, izredno pester pa je tudi izbor za najbolj zahtevne moške, saj se lahko v naših prodajalnah oblečejo od nog do glave. Moški asortiman smo v preteklem letu razširili in sedaj lahko poleg moških hlač, oblek, suknjičev, moški izbirajo tudi med pleteninami Belika ter srajcami Olymp. Dopolnilo k ponudbi pa so tudi moške nogavice in kravate. Verjetno pa je v Sloveniji malo oseb nežnejšega spola, ki v teh trgovinah nebi našle hlač, ki bi jim ustrezale. Nežnejši spol pa lahko v naših prodajalah izbira tudi med izdelki Combi programa Delmod, tako, da se tudi ženske lahko v naših prodajalnah oblečejo sebi primerno in lahko rečemo tudi od glave do pete.

Izbira v trgovinah je seveda zasluga obeh poslovodkinj in vseh zaposlenih, ki kljub težkim časom prodajalni vodijo uspešno. S takšno mero veselja in zavzetosti do prodaje naših HLAČ, bo prodaja tudi v bodoče uspešna, zato le tako naprej punce – USPEH JE ZAGOTOVLJEN! MI VAS MORAMO PA BREZHIBNO SERVISIRATI - TUDI NAŠA POMOČ JE ZAGOTOVLJENA.

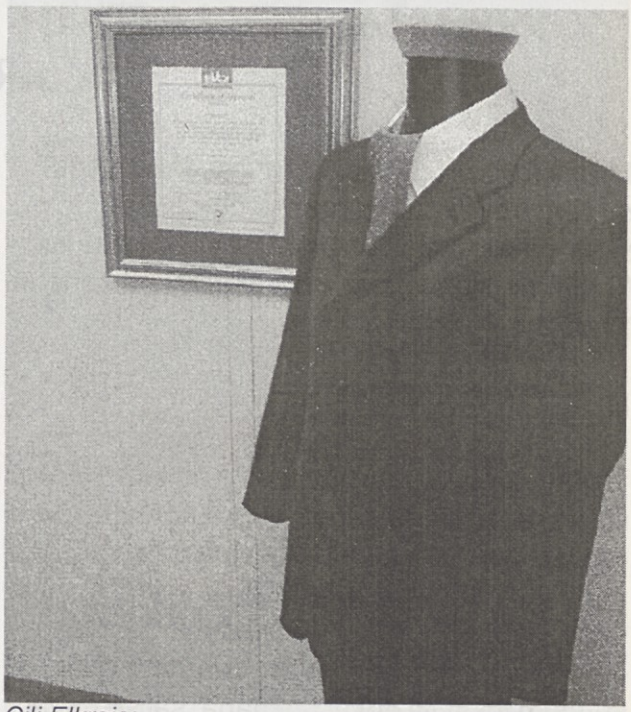
*Brigita*

# ZAČETEK NOVE SEZONE NA KOOPERACIJI

S pričetkom nove sezone bomo v službi kooperacije uvedli ocenjevanje kakovosti posameznega kooperanta. Njihova odgovorna oseba za kakovost bo morala za vsak izdelek izdelan pri njih, izpolniti obrazec za kvaliteto izdelka, ki je izdelan tako, da vsebuje posamezne operacije in se bodo ocenjevale z oceno od 1 – 5. Na enak način se bo njihova kvaliteta izdelka ocenjevala tudi v matični firmi. Ob koncu sezone bomo imeli vizualni prikaz kakovosti kooperanta, hkrati pa tudi sliko, ali je ta primeren za izdelavo naših izdelkov, ali ne.

V mesecu juliju bomo zaposlili novega delavca za delo na terenu, ki se bo začel usposabljati pri nas. Želimo si, da bi naš sodelavec Franjo Malekovič, ki je trenutno zaradi bolezni odsoten, čim prej vrnil nazaj na delo, kajti prihajajo meseci, ki so najbolj delovni na področju službe kooperacije in nam bo veliko pomenilo, da bo sodelavec Franjo prevzel svoje delo in ga še dolgo kakovostno opravljal.

*Zvonka Napotnik*



*Cilj Elkroja:*
*Popolni v vseh oblačilih*

# PLAČE IN NAGRAJEVANJE

V zadnji številki KROJA smo Vam opisali predvideni sistem plač in nagrajevanja, ki smo si ga zadali za cilj, da ga izpeljemo. Prvi del smo v celoti realizirali in sicer tako, da smo izvedli korekcije v skladu z vsemi zakonskimi in kolektivnimi zahtevami pri izhodiščni plači in izhodiščni vzpodbudi. Še več – dejansko smo v osnovi nagradili vse spretne sodelavce in sicer tako, da imajo tisti, ki obvladujejo največ operacij in so jih pripravljeni tudi delati, osnovo višjo za okoli 30 %, kar je zapisano že v pogodbi o zaposlitvi. Ravno tako brez odstopanj upoštevamo povprečja za vse vrste odsotnosti.

Po 1.8.2001 pa predvidoma prehajamo še na II. del – nagrajevanje po profitnih centrih in doseženih učinkih, ki se dosledno nanaša na posamezne delavce in je izpeljano do zadnjega delavca na režiji.

Poudarjamo: individualna norma, individualno dosežena kakovost se ne spreminjata, toda bodo pa vsi tisti, ki so vezani na to merilo posledično občutiti, če kaj v profitnem centru ni bilo vredu pripravljeno, da se določene naloge ni dalo v celoti realizirati.

*Obračun plač je v rokah Jane in Zofke*

Ravno tako bo vezana celotna komerciala na realizacijo prodajnega plana, na koeficient obračanja vseh zalog, na dobiček profitnega centra, vsi v pripravi dela, tehnologi, skupinovodje na realizacijo proizvodnih nalog v svojih skupinah, oziroma glede na skupine za katere delajo, na kakovost dela celotne proizvodnje in ponovno na profitni center; v finančno-računovodskem sektorju bodo poleg ostalih meril vezani še na časovno izdelavo bilanc, izterjavo in seveda kumulativni dobiček Elkroja. Spremljali se bodo doseženi rezultati v prodajalnah glede na uspešnost profitnega centra in bodo stimulativno vezani tako prodajalci, poslovodje in koordinatorka trgovin.

Ravno tako je pripravljeno spremljanje doseženih rezultatov kreatorja in konstruktorja in sicer v skladu z uspešnostjo kolekcije, kot realizacijo plana razvojnega oddelka, sam razvojni oddelek je vezan na dnevni plan, ravno tako so izdelana merila za kemično čistilnico in popravljalnico, kot za direktorja invalidskega podjetja, sektor kakovosti in informatike, AOP, oddelek zunanje trgovine, kadrovsko splošni sektor s kuhinjo in hišnikom kot tudi uprave družbe.

*Začetek je pri Mariji.*

Z merili je vseskozi seznanjen delavski direktor in predsednica sindikata; merila pa so že bila obrazložena tako na sindikatu kot na svetu delavcev. Trenutno že 2 meseca poteka »uradno« testni obračun (maj, junij) za julij ga bomo ponovno izdelali in če bodo testi ponovno pravilni in spremljanje rezultatov poenostavljeno, bi lahko zgoraj na kratko opisani način stopil v veljavo.
Prepričani smo, da bomo s tem sistemom dosegli kakovostno in dobro delo ter nagradili prizadevne in delovne sodelavce.

*Vera Pečnik*

# INOVATORJI V DRUŽBI

**HREN FRANCI**

Je pri nas zaposlen polnih 22 let. Najprej je delal kot mehanik, od leta 1993 pa vodi službo vzdrževanja. Ja zanesljiv in marljiv sodelavec, z odgovornim odnosom do dela. Dopust bo preživel na več načinov, saj mu kljub obremenitvam, družina veliko pomeni.

**VIDMAR MATJAŽ**

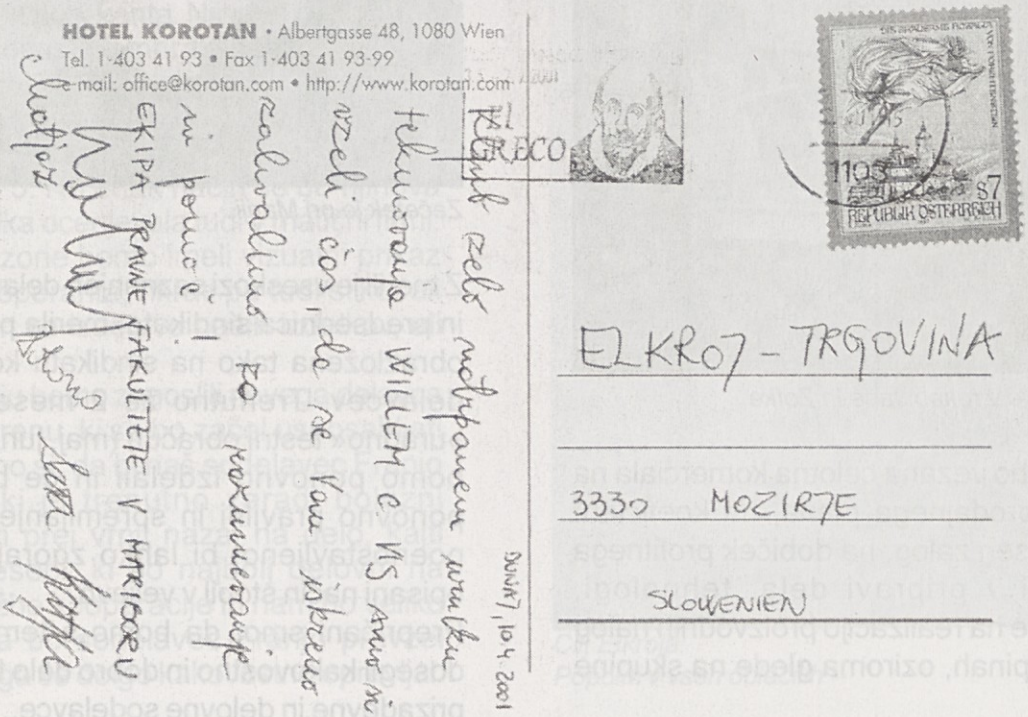
V družbi je zaposlen 8 let kot elektronik.
Inovacija, ki sta jo delavca predlagala je stiskalnica za likanje dolžin- test KAROSEL. Z uvedbo inovacije je dosežen velik prihranek časa, ker ni potrebno dodatno finiširanje hlačnic. Podobnih izboljšav bi bilo po mnenju delavcev še veliko več, če bi imeli več časa na razpolago za razmišljanje.
Glede na to, da prihaja čas dopustov, smo delavca povprašali tudi po tem.
Franci je počitek ob morju izrabil že v času prvomajskih počitnic in bo sedaj dopust preživel doma, ob bazenu.
Matjaž bo dopust preživel ob morju v Piranu s punco Kristino.

**JANEZA TAVČARJA**

bi lahko šteli med »stare sablje« Elkroja, saj je pri nas zaposlen že polnih 27 let in je torej število koristnih predlogov in inovacij, ki jih je delavec predlagal zelo veliko. Pomembnejši v zadnjem času sta:

- izdelava avtomata za obšivanje drobnih delov, za katero je prejel delavec bronasto medaljo od GZ Velenje
- izdelava pripomočka za vpeljevanje traku v majhne rinčice - je že bila obravnavana in potrjena na komisiji za inovacije, ni pa še bila obravnavana na strokovnem kolegiju.

Tudi on meni, da bi bilo inovacij še veliko več, če bi bilo več časa na razpolago. Dopust bo preživel delovno v krogu družine pri obnovi hiše.




*Zelo smo veseli kartic s podobno vsebino.*

# UVELJAVLJANJE NOVE ZAKONODAJE NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

Konec julija 2001 stopi v veljavo novi Zakon o varnosti in zdravju pri delu, ki glede na svojo evropsko naravnanost prinaša nekatere spremembe in novosti na tem področju.

Vsekakor se v zadnjem času dosti bere po časopisih in vidi na televiziji o eni od najpomembnejših novosti in obveznosti, to je **IZJAVA O VARNOSTI Z OCENO TVEGANJA.**

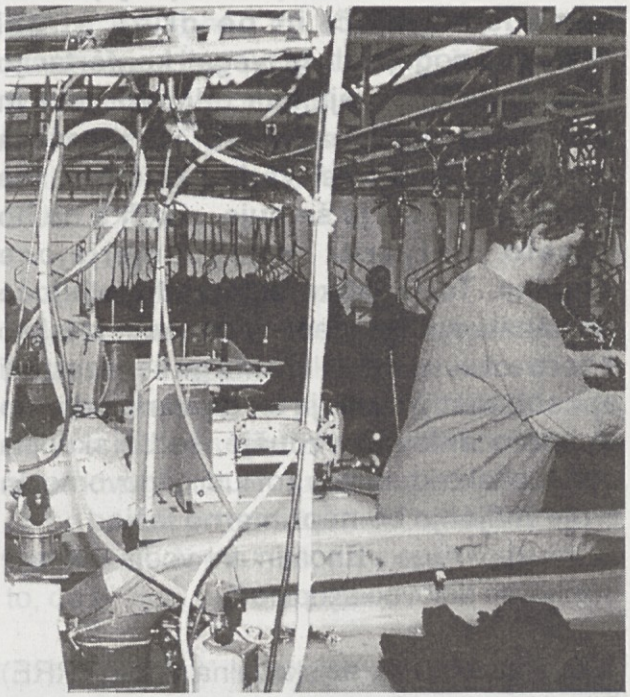
Ta dokument bodo morali narediti in sprejeti vsi delodajalci, tako smo k izdelavi le-tega pristopili tudi pri nas.

**IZJAVA O VARNOSTI**
je listina, s katero delodajalec pismeno izjavi, da izvaja vse ukrepe za zagotovitev varnosti in zdravja pri delu, za preprečevanje nevarnosti in tveganja pri delu, obvešča in usposablja delavce, daje ustrezna navodila, ima ustrezno organiziranost ter zagotavlja potrebna materialna sredstva v ta namen. To je v bistvu program za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, kjer je jasno izraženo, da se zavedamo svoje odgovornosti v zvezi z zagotavljanjem varnosti in zdravja, pa tudi morebitnih posledic, če predpisov ne bomo upoštevali.

**OCENA TVEGANJA**
je raziskovanje, sistematično evidentiranje in proučevanje vseh dejavnikov delovnega procesa, da se ugotovi možne vzroke za nastanek poškodbe in poklicne bolezni v zvezi z delom ter predlaga ukrepe za odpravljanje in zmanjševanje tveganj.

**NAMEN** je ugotoviti nevarnosti na delovnih mestih in zagotoviti večjo varnost in zanesljivost.

**CILJI pa so:**
da delodajalec spozna nevarnosti in velikost tveganj v njegovem proizvodnem procesu ter se tega zaveda
spoznane nevarnosti z oceno ovrednoti po pomembnosti in velikosti in razvrsti po prednosti in nujnosti
predvidi in izvede ukrepe glede na spoznane nevarnosti.
Pri nas je bilo s programom izdelave ocene tveganja seznanjeno vodstvo, svet delavcev in sindikat in bil je sprejet sklep, da jo bomo izdelali sami.



*Varno delo mora biti zagotovljeno v proizvodnji.*

**Izdelava poteka v treh smereh:**
ocenjevanje delovnih mest v proizvodnji
ocenjevanje administrativnih delovnih mest
in ocenjevanje nevarnosti, ki izhajajo iz objektov

Ocenjevanje samo poteka po fazah in trenutno smo v fazi zbiranja podatkov o delu oziroma aktivnostih po delovnih mestih, ter o nevarnostih na delovnih mestih, kjer sodelujejo tudi delavci, kajti delavci vedo največ o nevarnostih na svojem delovnem mestu. Ko bodo zbrani vsi potrebni podatki, bomo v naslednji fazi ocenjevali nevarnosti po izbrani metodologiji in določili razrede nevarnosti, kjer bo pomenil razred (R1) – da ni nevarnosti in razred (R5), da je zelo velika nevarnost. Končna faza je določitev ukrepov, rokov in odgovornih za odpravo vseh spoznanih nevarnosti.

*Janez Kolar*

# RAZVOJNO – RAZISKOVALNA ENOTA ELKROJ

... zapomniti si moraš, da treniramo živali, skupine pa učimo. **V vlogi vodje si učitelj. Tvoja glavna naloga je razvijati svoje podrejene. Pri tem se ne moreš zanašati na seminarje ali razne delavnice, da bodo to opravile namesto tebe.** V vsaki skupini se skriva pravo bogastvo kreativnosti in talenta. **Tvoja naloga je tako pomagati vsem članom skupine, da bi čimprej postali samousmerjajoči in po drugi strani ustvarjati pogoje, da bi tvegali konfortacijo mnenj, da bi sprejemali odgovornost in uporabljali svoji kreativnost. Če vsega tega ne storiš, boš imel vedno občutek, da zaostajaš in kar je še huje, nikoli ti ne bo uspelo ustvariti samousmerjajoče skupine. To je lahko zelo zadovoljujoče poslanstvo.** Če verjameš, da skupina lahko dobro deluje **in ji pomagaš razvijati sposobnosti in znanja ter ustvariš prijetno in varno delovno vzdušje,** se bo skupina odzvala tako kreativno kot tudi odgovorno. **In tvoje življenje bo neprimerno lažje....**

(iz knjige »Enominutni vodja oblikuje učinkovito delovno skupino«)

Tudi Razvojno – raziskovalna enota (RRE) Elkroj je ena takšnih skupin, ki je organizirana ne le zaradi problemov, ampak tudi zaradi želje in potrebe po izrabljanju kreativnosti in ustvarjalnosti vseh zaposlenih v podjetju. Člani enote res niso vsi zaposleni, so pa iz bistvenih področij poslovnega procesa – razvoja, priprave, proizvodnje, prodaje, strokovnih služb, po potrebi sestavo enote oz. podenot za področje komerciale in proizvodnje okrepimo s sodelavci iz specifičnih področij dela.

**V letu 2000** smo uradno oblikovali RRE Elkroj, vpisali raziskovalno dejavnost med dejavnosti podjetja, enota pa je bila vpisana v evidenco raziskovalnih enot pri (tedanjem) ministrstvu za znanost in tehnologijo. Enota oz. podenoti sta dejansko začeli z delom in glede na v začetku leta zastavljen program in začetne težave leto tudi dokaj uspešno zaključili.

Ob začetku **leta 2001** smo izdelali program dela za dve leti. V njem smo dokaj podrobno definirali naloge za letošnje leto in tematsko opredelili naloge za **leto 2002.**

Tako so v podenoti za komercialo določili za **leto 2001** naslednje naloge:

- sledljivost prodaje
- kontrolne točke v procesu prodaje
- črtna koda – uvedba modernejše tehnologije na zaključevanju kolekcij, na prevzemu in odpremi izdelkov v skladišču
- izplen kolekcije ter analiza prodajnosti artiklov
- definiranje izdelka oziroma določitev produkta

**Za leto 2002:**

- proučitev velikostnih številk
- določitev artiklov in velikosti

Podenota za proizvodnjo ima v programu dela za letos definirane naslednje naloge:

- dokončanje naloge Uskladitev proizvodnih tokov v krojilnici
- reorganizacija skupine DD
- izračun kapacitete likalnice
- reorganizacija skupine ZD
- črtna koda – uvedba te tehnologije za spremljanje proizvodnje in evidenco dela
- izdelava standarda za predkalkulacije
- izdelava dokumentacije aktivnosti RRE-P

**Za leto 2002** pa smo si zastavili okvirne teme, in sicer:

- reorganizacija razvojnega oddelka v invalidskem podjetju
- optimizacija dela pri izdelavi šablon
- reorganizacija proizvodnih skupin
- računalniška podpora oddelku R&K in povezava tega v proizvodno aplikacijo
- optimizacija proizvodnih procesov

Glavna naloga, kateri smo se v zelo okrepljeni sestavi posvečali v prvi polovici letošnjega leta, je bila priprava razvojnih projektov, ki smo jih uporabili v programih za prijavo na javni razpis Ministrstva za gospodarstvo za sofinanciranje izvedbe teh projektov.

Prijavili smo tri programe, in sicer za področje tehnološke modernizacije dela, kadrovske prenove ter izdelčne in tržne preusmeritve podjetij.

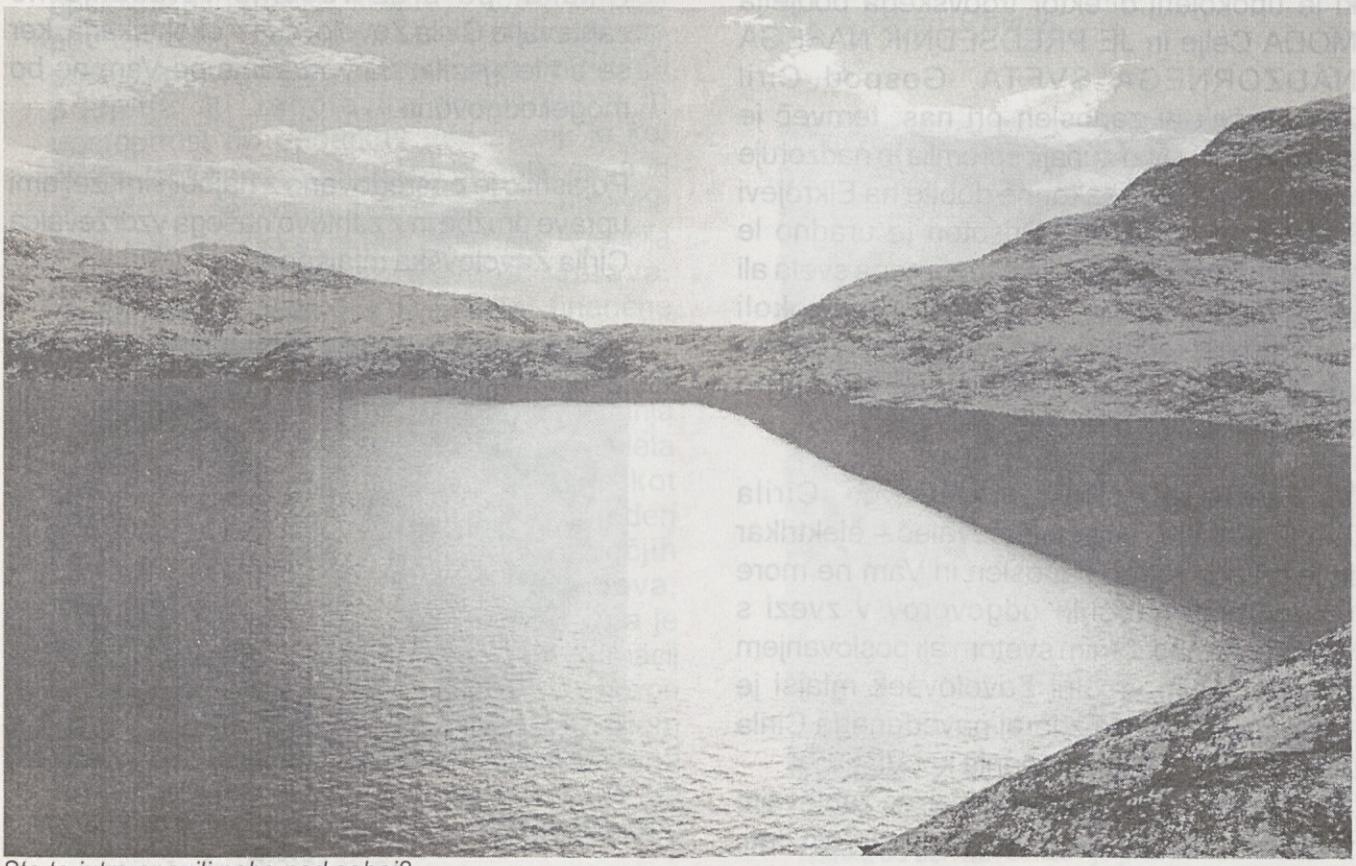
Priprava teh projektov pa ni edina naloga, ki se je letos odvijala v okviru RRE.

Podenota za področje proizvodnje se izobražuje na področju celičnega oblikovanja proizvodnje. Tako je bila vodja PTS na ogledu konfekcijskih podjetij s celično proizvodnje na Portugalskem, tri članice RRE – P (Marta, Bernarda in Zala) smo bile na delavnici na temo celična proizvodnja v Celju, ki jo je organiziral zavod IRCKON. Udeleženci iz več konfekcijskih podjetij (PIK Maribor, Jutranka, Elkroj,...) smo se na praktičnem primeru dela, organiziranega po celičnem sistemu, prepričali o prednostih tega načina organizacije, dobili pa smo tudi nekaj praktičnih nasvetov udeležencev iz Jutranke, ki v proizvodnji otroškega programa že uvaja celično organizacijo dela. S celično organiziranostjo proizvodnje se moramo v podjetju najprej dobro seznaniti, odkriti in izkoristiti vse prednosti in čimbolj omiliti prehod na ta način dela. Trenutno smo v razvojno – raziskovalni fazi te naloge in boste o njej kaj več izvedeli kasneje.

*Podenota za področje komerciale pa si je za leto 2001 zadala kot prednostno nalogo uvedbo tehnologije črtne kode v uporabo pri zaključevanju in delu v skladišču gotovih izdelkov. Poleg osnovnega izobraževanja so izvedli podrobno analizo želja uporabnikov in možnosti, ki jih nudi računalniški program v prodaji. Seveda pa je ta naloga povezana z velikimi finančnimi sredstvi in je tudi realizacija odvisna od finančne situacije v podjetju.*

Toliko o delu Razvojno – raziskovalne enote Elkroj. Za konec pa kljub temu, da to ni novoletna izdaja časopisa želim članom RRE in vsem sodelavcem, da bi v obilici dela, ki ga imamo za opraviti, vedno našli čas za Življenje, kajti ŽIVETI POMENI USTAVITI SE TAM, KJER SIJE SONCE.

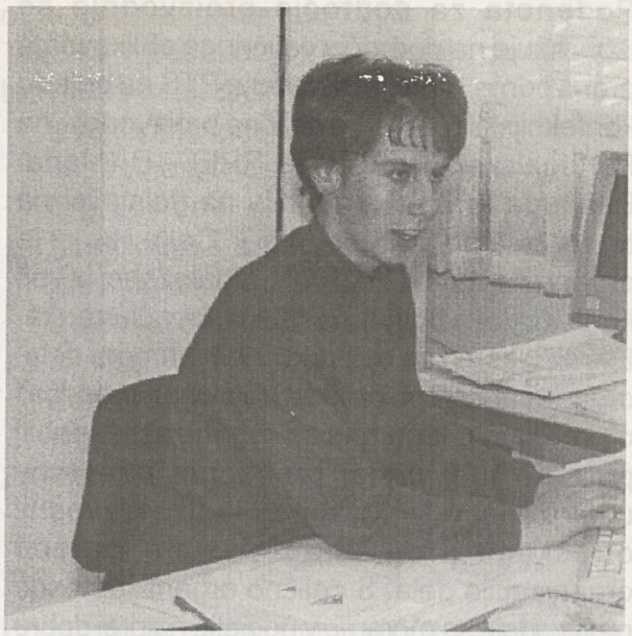
V neki zgodbi za dušo piše:
»... čez petdeset let, čez dvakrat petdeset let bosta tu še vedno taka cesta kot sedaj in podoben semenj, kot je današnji. Drugi trgovci bodo prišli z drugimi prevoznimi sredstvi, da bodo kupovali in prodajali druge stvari. Mene pa ne bo več in tudi tebe ne bo več. Zato pa te sprašujem, čemu hitiš, če nimaš časa niti za to, da bi videl nebo nad sabo?!



*Ste to jutro opazili nebo nad seboj?*

# VLAGANJE V ZNANJE

Vsi smo vedeli, da bo naši Zali Blekač, uspelo. Nikoli ni polovičarka, saj se vsake stvari loti s prizadevnostjo in vso resnostjo. Res je, da po izgledu deluje kot srednješolka (to naj si šteje v čast), mlada, zavzeta za delo in polna idealov. Toda to dekle bo šele 29. julija staro 28 let in ima ob delu narejen magisterij. Njena naloga je imela naslov: ŠTUDIJ NATEZNIH OBREMENITEV TKANIN PRI POLAGANJU, kar bomo lahko v Elkroju še kako koristno uporabili v krojilnici.
Trud, študij in vse dodatno delo je bilo poplačano – Zala, čestitamo Ti za pridobljeni naslov MAGISTRA ZNANOSTI in za Tvoj rojstni dan! Zala, le tako naprej! In kaj je to?! DOKTORAT! Tudi to Ti bo uspelo, saj veš kaj hočeš in veš za svoj cilj.
*Uprava in sodelavci*



*Mag. Zala Blelač*

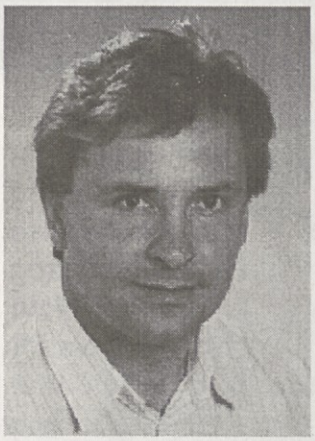
# TUDI TO SE ZGODI

Dragi sodelavci in upokojenci, tole še posebej preberite:

**V ELKROJU NIMAMO** Cirila ZAVOLOVŠKA, ki je upokojeni direktor trgovskega podjetja MODA Celje in JE PREDSEDNIK NAŠEGA NADZORNEGA SVETA. Gospod Ciril Zavolovšek ni zaposlen pri nas, temveč je strokovnjak ki »od zunaj« spremlja in nadzoruje naše delo in ga nikakor ne dobite na Elkrojevi številki oz. v Elkroju. Prisoten je uradno le takrat, kadar poteka seja nadzornega sveta ali pa skupščine. Če imate zanj katerokoli vprašanje, se lahko obrnete na predsednico uprave, go. Marijo Vrtačnik ali njeno namestnico, Vero Pečnik.

**V ELKROJU PA IMAMO** g. Cirila ZAVOLOVŠKA, ki je vzdrževalec – elektrikar in je pri nas redno zaposlen in Vam ne more posredovati nobenih odgovorov v zvezi s skupščino, nadzornim svetom ali poslovanjem Elkroja. Gospod Ciril Zavolovšek mlajši je elektrikar in ima za zgoraj navedenega Cirila Zavolovška enaka vprašanja kot Vi.
Zato vedno, ko pokličete v Elkroj, ne zahtevajte Cirila Zavolovška, ker Vam ga ne morejo dati, ker ni zaposlen v Elkroju. Vedno se predstavite in vprašajte, ali želite predsednika nadzornega sveta, g. Cirila Zavolovška in Vam bodo dali predsednico uprave ali njeno namestnico. Nikakor pa brez vsebine vprašanja ne zahtevajte Cirila Zavolovška – ekektrikarja, ker se bo le »jezil«, na vprašanja pa Vam ne bo mogel odgovoriti.

Pojasnilo je posredovano z najboljšimi željami uprave družbe in z zahtevo našega vzdrževalca Cirila Zavolovška mlajšega.



*Ciril Zavolovšek -elektrikar*

*Ciril Zavolovšek - predsednik nadzornega sveta.*

# PRIHODNOST INFORMATIKE

Znano dejstvo, da je področje informacijskih znanosti tisto, ki se razvija izredno hitro, zahteva vedno več vlaganj v pridobivanje novih znanj , ki se vedno bolj segmentira tako na področju znanja kakor tudi produktov, ki pa že v svoji osnovni funkcionalnosti vsebujejo elemente povezljivosti tako, da zagotavljajo informacijsko podporo različnim procesom, ki definirajo obseg delovanja in poslovanja posameznega poslovnega subjekta.

Pri tem ne gre le za podporo posameznim procesom znotraj podjetja ampak tudi za izboljšave in nadgradnje izdelanih rešitev, ki jih zahteva fleksibilnost gospodarskega subjekta navzven hkrati s prilagajanjem novim tržnim in drugim zahtevam, predvsem v ažurnem pridobivanju računalniško razpoložljivih eksternih informacij.

Razvoj informatike znotraj gospodarskega subjekta je neločljivo povezan in hkrati odvisen od izdelane strategije razvoja podjetja in mora biti njegov sestavni del.

Sedanjost in tudi bližnja prihodnost (ki pa jo je zaradi hitrih sprememb težko predvideti in napovedovati) informatike je v elektronskem povezovanju in komuniciranju, ki je hkrati tudi nadgradnja ali sestavni del poslovne informatike, ki smo jo doslej poznali pod izrazom »računalništvo« in sega na vsa področja internega in eksternega delovanja podjetja, ki zagotavlja povezljivost in dostopnost do podatkov informacij, ki kot okolje lahko močno vplivajo na delovanje in uspešnost delovanja podjetja (npr.: državne institucije: Carinska Uprava Slovenije, Agencija za plačilni promet, davčna uprava, Gospodarska zbornica Slovenije; finančne institucije: banke).

V ta sklop sodi tudi prevzemanje sodobnejših oblik komuniciranja in poslovanja s poslovnimi partnerji preko svetovnega spleta (internet), ki omogoča tako znanim kot neznanim kupcem/dobaviteljem neposreden stik s podjetjem na različnih področjih njegovega delovanja (prodaja, nabava, vzdrževanje, informatika...) pri čemer pa je pomembno, da je takšna izmenjava informacij poteka dvosmerno in, da je njene učinke možno spremljati vsaj statistično. Pri tovrstnem komuniciranju pa je izrednega pomena pravilnost in ažurnost informacij, ki jih posredujemo, saj je zastaralni rok na takšnem mediju še krajši kot sicer.

Prav tako pa ni zanemarljiva uporaba intraneta, ki poenostavljeno rečeno pomeni internet namenjen uporabi znotraj določenega okolja (npr.: eno ali več podjetij), elektronskih konferenc, elektronske pošte, kar vse pripomore k zmanjšani potrebi po fizični prisotnosti udeležencev, hkrati pa omogoča dobro dokumentiranost ter sledljivost posameznih aktivnosti.

Še vedno pa ostaja zelo pomemben segment informacijski sistem za podporo vodenju in odločanju, ki je nadgradnja poslovno-informacijskega sistema in ne vsebuje le statistično primerljivih podatkov in informacij lastnega podjetja ampak se dopolnjuje z dostopnimi informacijami iz okolja (podjetja iste panoge, državna uprava) pri čemer so zelo pomembne časovna ažurnost, visoka stopnja pravilnosti, zanesljivosti in tajnosti kakor tudi primeren način predstavitve (tabele, grafi, slikovno gradivo).

Glede na hitro rast in razvoj informatike na sploh pa je zelo pomembno tudi vlaganje v pridobivanje novih znanj in v informacijsko tehnologijo, ki mora slediti neprestanim spremembam in novostim, ki so potrebne za doseganje postavljenih ciljev med katere sodi tudi stalno računalniško opismenjevanje vseh zaposlenih, ki to potrebujejo.

*Maksimiljan Ravnik*

Ivanka se bori za realizacijo plana

# SISTEM ZAGOTAVLJANJA KAKOVOSTI - KLJUČ 11

Povsod v proizvodnem procesu lahko vemo, da je danes kakovost samo vstopnica za sodelovanje na tekmi. Če v Elkroju ne bomo še izboljšali in imeli visoke kakovosti, nas je lahko strah prihodnosti! Produktivnost je že sama po sebi razumljiva in se mora stalno izboljševati.

*Šablonerki Mimica in Angelica*

Problemi, ki nastajajo s kakovostjo, se lahko odrazijo preko ključa 4 – ZMANJŠANJE MEDFAZNIH ZALOG in pa ključa 13 – ODPRAVLJANJE VSEH izgub. Moramo se zavedati, da so nekatere zaloge, kot blažilec, da lahko v primeru nekakovosti zgotovimo delo. Ali smo to resnično vse temeljito razčistili?

*Kakovostno delo mora opraviti vodja nabave, Andrej Ocvirk.*

Kakovost vključuje vsakogar na VSEH nivojih; ne smemo je gledati iz funkcijske, temveč iz PROCESNE PERSPEKTIVE – začne s managementom – z izgradnjo kulture kakovosti in podjetja in nato ciljno na delovno mesto. Pojdimo na 14 svetovno znanih točk, ki še posebej poudarjajo vlogo managerjev:

## DEMINGOVIH ŠTIRINAJST TOČK

**1. Zavežite se k stalnemu cilju**
· izboljševanje kakovosti proizvodov/storitev,
· politika kakovosti, financiranje, raziskave
**2. Sprejmite nove filozofije**
·pričakovana kakovost,
· sprejemljiva kakovost,
· kakovostne odpreme,
· kakovost povpraševanja,
· pripravljenost delovati/popravljati.
**3. Prenehajte se zanašati na množično kontrolo**
· kakovost ni rezultat kontrole,
· izboljšajte proces.
**4.Prenehajte dajati posle ponudniku z najnižjo ceno**
· cena ni merilo brez izmerjene kakovosti
**5. Poiščite probleme**
**6. Vpeljite moderen metode usposabljanja pri delu**
**7. Vpeljite moderne metode nadzora**
**8. Odpravite strah**
**9. Odpravite ovire med oddelki**
**10. Odpravite numerične cilje za delovno silo**
**11. Odpravite delovne standarde, ki določajo numerične norme**
**12. Naučite vsakega enostavne statistične metode**
**13. Vpeljite aktiven program za stalno usposabljanje**
**14. Imenujte top management, ki bo vsak dan spodbujal uvajanje trinajst točk**

*Vsi v proizvodnji morajo dobro delati in na koncu Rija in Branka*

*V skladišču, Jožica in Cvetka*

Pri nas v Elkroju, nam je, kot smo že večkrat omenjali, izjemno pomagal pri vseh nivojih vpeljevanja 20 ključev, ki smo jih že in še jih bomo začeli, naš vpeljani ISO standard 9001. Prepričani smo, da smo na dobri poti doseganja vseh elementov doseganja 20 ključev. Da pa jih bomo realizirali, pa bomo kakovostno sodelovali z našimi »mentorji 20 ključev: Blaženko Tkalčič, Zalo Blekač, Brigito Jerovčnik in Ivo Bitenc.

*Vera Pečnik*

# AKTIVNOSTI V PODJETJU PO METODI »20 KLJUČEV«

V podjetju Elkroj že nekaj zaporednih let načrtno vlagamo v organizacijsko, tehnološko, kadrovsko in marketinško modernizacijo ter optimizacijo s ciljem, izboljšati svojo konkurenčnost. V proces prenove so zajete vse poslovne funkcije in vsi procesi. Rezultati se odražajo v konkurenčni prednosti tako v proizvodu, osvajanju trga in krepitvi tržnega deleža ne samo v Sloveniji, temveč tudi v tujini, kakor tudi v sami organizaciji proizvodnje v najširšem smislu (tudi kooperacijske) in ne nazadnje osebni rasti zaposlenih (preusposabljanje, dousposabljanje, timsko delo in sodelovanje s strokovnjaki iz drugih okolij).

To nas danes uvršča med vodilne konfekcionarje v Sloveniji, naše ime pa je prepoznavno tudi v tujini, kamor izvažamo naše izdelke in storitve (lohn), saj dobivamo dodatna naročila iz teh trgov.

*Vodja skladišča, Ana*

*Janez in Vlado*

Konkurenca na globalnem trgu nas vzpodbuja na nenehne izboljšave, zato vsako leto pripravimo projekte, s pomočjo katerih realiziramo postavljene srednjeročne in operativne cilje. Na ta način postopno dosegamo takšno raven tehnološke opremljenosti vseh procesov, ki nam zagotaljajo konkurenčnost na mednarodnih trgih. Preteklo leto je bilo za naše podjetje prelomno leto, saj smo poleg rednih investicij nadpovprečno investirali v dosedaj nam »nepoznane niše« - trgovinski sistem Ona-On, v lastno maloprodajno mrežo, v horizontalno in vetikalno povezovanje z delno konkurenčnimi firmami. To je bilo nujno potrebno za naš nadaljni razvoj, čeprav je bila cena teh aktivnosti zelo visoka - gledano na kratki rok. Da so naše usmeritve bile pravilne, je razvidno iz rezultatov, ki se že kažejo na vzpodbuden način v prvi polovici tega leta in so dodaten motor za naše nadaljne izboljšave.

Primerjamo se s tujimi konfekcijskimi podjetji in od njih prenašamo v naše okolje najboljše rešitve za lažje in bolj dobičkonosno delo.

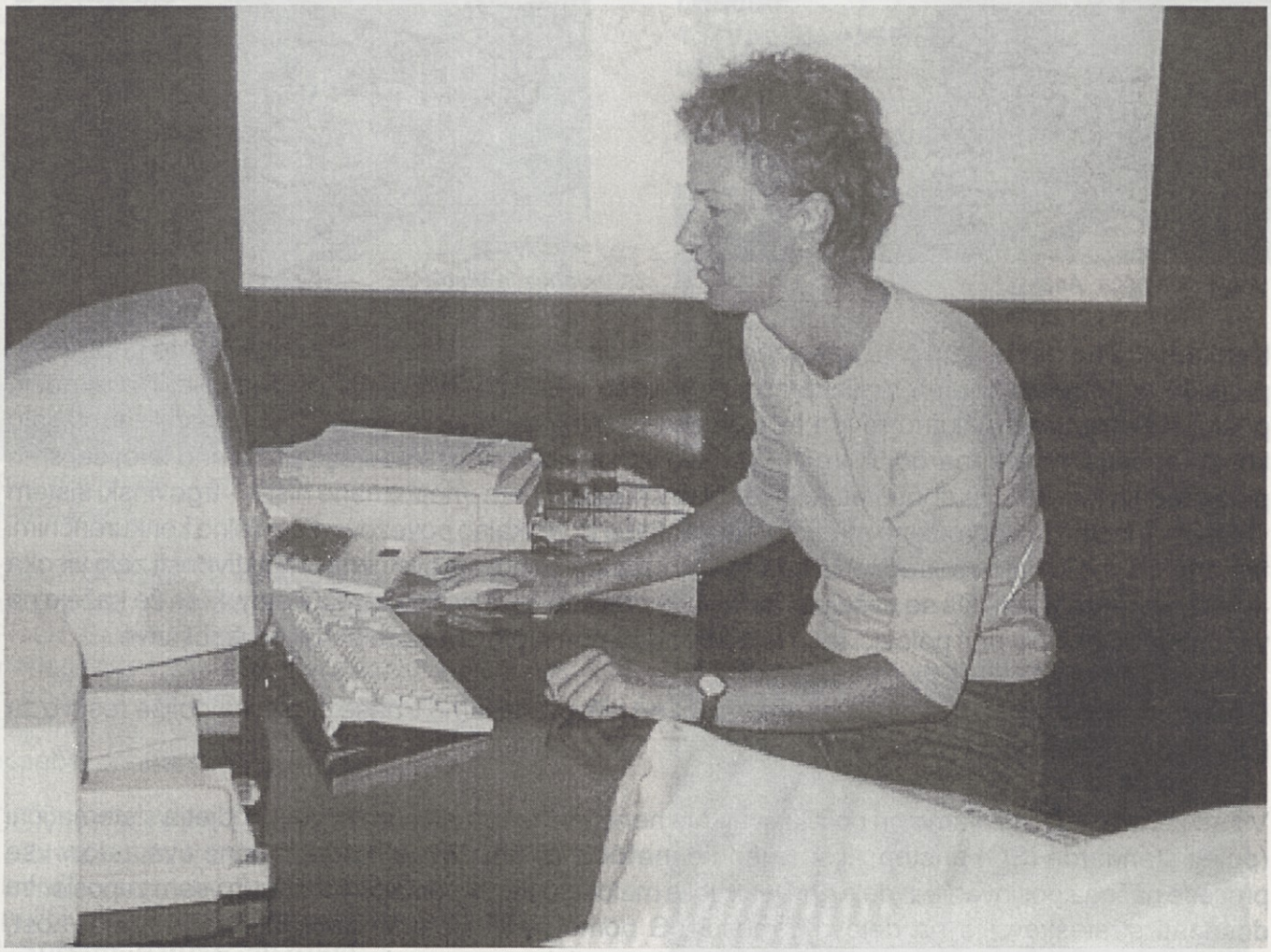
V zadnjem letu uporabljamo pri politiki uvajanja nenehnih sprememb in razvoja podjetja sistematični (poleg standarda ISO) pristop, ki se imenuje **metoda 20 ključev**. Metodo načrtno uvajamo v vse procese našega poslovanja in dela eno leto. To je metodologija, ki pomaga vodstvu in vsem zaposlenim dosegati strateške cilje na delovnih mestih. S pomočjo te metode izboljšujemo produktivnost, organiziranost, konkurenčnost, oljašamo si delo, motiviramo zaposlene ter si ustvarjamo prijetno delovno okolje, kar vodi do zadovoljstva in varnosti zaposlenih.

V prvem letu smo uvedli dokaj uspešno sedem področij oz. ključev, in sicer:

Ključ 1 čiščenje in organiziranje, katerega vodja je ga.Marija Franko
Ključ 2 organizacija sistema / vodenje s cilj, katerega vodja je ga.Marija Vrtačnik
Ključ 3 aktivnosti v delovnih skupinah, katerega vodja je gdč. Zala Blekač
Ključ 6 vrednostna analiza delovnih postopkov, katerega vodja je gdč.Brigita Jerovčnik
Ključ 9 vzdrževanje strojev in opreme, katerega vodja je g.Franc Hren
Ključ 10 organizacija delovnega časa, katerega vodja je ga.Iva Bitenc
Ključ 11 sistem zagotavljanja kakovosti, katerega vodja je ga.Vera Pečnik

Za vse omenjene ključe oz. področja smo izvedli ocenjevanje s pomočjo kontrolnih listov za posamezni ključ, iz katerega je razviden nivo ključa, ki ga dosega posamezna skupina in primerjava med različnimi ocenjevanji pokaže na napredovanje skupine. Največkrat smo ocenjevali ključ 1, ključ 2 in ključ 3. Pri ostalih ključih pa smo izvedli začetna ocenjevanja.

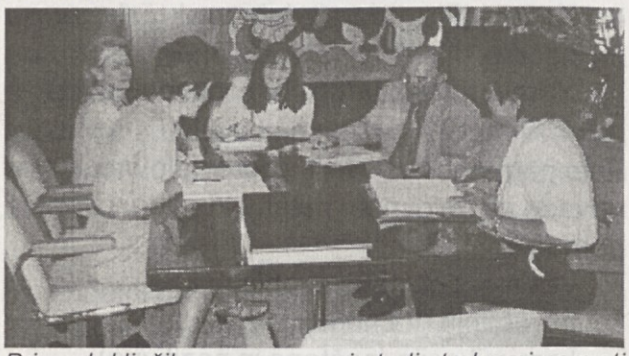
Cilj ključa 1 – »Čiščenje in organiziranje« je dosežen nivo 3. Po enem letu uvajanja je cilj doseglo 10 skupin ali 4 % vseh. **Največ točk** pri ocenjevanjih je dosegla skupina *tehnologija, in sicer 85 točk*, **najmanj točk** pa skupina *zaključna dela 3 (ZD3), 30 točk*. **Največji skok oz. napredek** od zadnjega ocenjevanje je dosegla skupina *priprava dela (PD), za 30 točk – iz 50 na 80 točk*. **Cilja ni doseglo** 18 skupin: *vzdrževanje, razvojni oddelek, vodstvo, krojilnica in vse šivalne skupine (DD1,DD2,PA1,PA2,M1,M2,M3,M4,M5,M6,M7,ZD1,ZD2,ZD3)*. V diagramu je to rumeno polje. Vzrok za to je sitsemski in ni odvisen od aktivnosti posameznih skupin. Da bi skupine dosegle planiran nivo, je potrebna določena investicija v proizvodnjo, ki bo realizirana postopno.



*Urška je Pooblaščena izvoznica*

# VREDNOSTNA ANALIZA DELOVNIH POSTOPKOV – KLJUČ 6

Bistvo ključa 6 je, da lahko produktivnost drastično izboljšamo in sicer le s pomočjo izboljšav na ravni procesov in ne s posameznimi ad hoc pobudami.
Po besedah svetovalcev Delloitte & Touche-a je ta ključ eden izmed najpomembnejših v vsakem podjetju, saj je visoka produktivnosti osnova vsakega uspešnega podjetja.
Jasno je namreč, da so posamezne izboljšave v podjetju izredno zaželjene in koristne, še pomembnejše pa so izboljšave, ki jih prinaša pogled na celotno podjetje in izboljšanje celotnih nalog. S pomočjo vrednostne analize bomo v podjetju preučili proizvodne funkcije vseh delovnih enot, s čimer bo postal popolnoma jasen tudi njihov namen.
Z metodami, ki se uporabljajo v ključu 6, se bo podjetje vrnilo k osnovam, z namenom, da postane jasna celotna slika delovanja. S to metodo naj bi se povečala produktivnost in znižali stroški.



*Pri vseh ključih nam pomagajo tudi strokovni nasveti prijaznih strokovnjakov BVQI.*

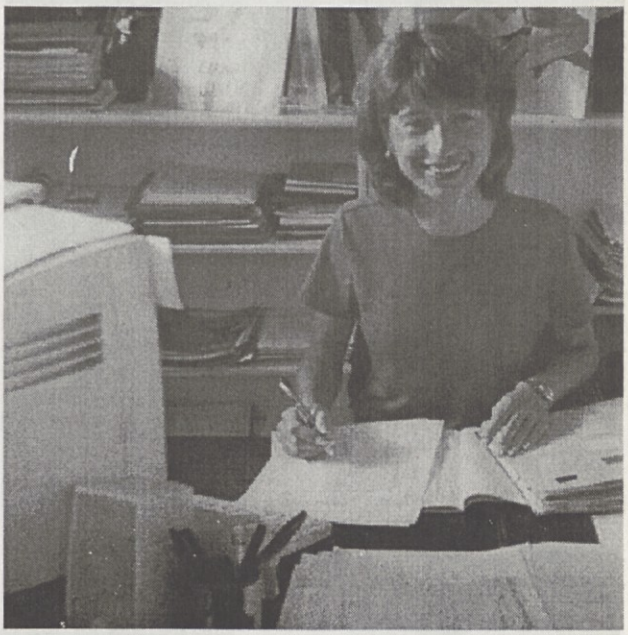
Odločitev, da se ključ prične vpeljevati v podjetju med prvimi je torej povsem razumljiva. Ocenitev ključa 6 je potekala skupaj z ocenitvijo vseh ostalih ključev in sicer v preteklem letu. Po ocenitvi na nivoju celotnega podjetja smo s posebnimi metodami in tehnikami prišli do rezultatov na katerem nivoju se podjetje nahaja.

Ključ 6 naj bi začeli vpeljevati v tem letu, pred tem pa bo potrebna ponovna ocenitev. Ocenitev bo potekala na nivoju celotnega podjetja še v tem mesecu in sicer s pomočjo Kontrolnega lista za Ključ 6, ki ga bodo prejele vse skupine v podjetju.
Po ocenitvi se bodo pričele izboljšave procesov in sicer na naslednji način oziroma po naslednjih korakih:

1. Identifikacija in dokumentiranje procesa
2. Analiza aktivnosti v procesu
3. Razvoj načrta izboljšav
4. Izboljšava procesa
5. Standardizacija novega procesa

Vsak izmed naštetih korakov zahteva kar precej dela, saj se bodo za vsak proces v podjetju izdelovali razni diagrami (diagram poteka aktivnosti, diagram poteka procesoav,...) in načrti izboljšav. Načrti izboljšav se bodo spremljali z horizontalnimi in vertikalnimi Kaizen procesi.

KAIZEN pomeni delati dobro – delati boljše !!



*Vodja ključa 6: Brigita Jerovčnik*

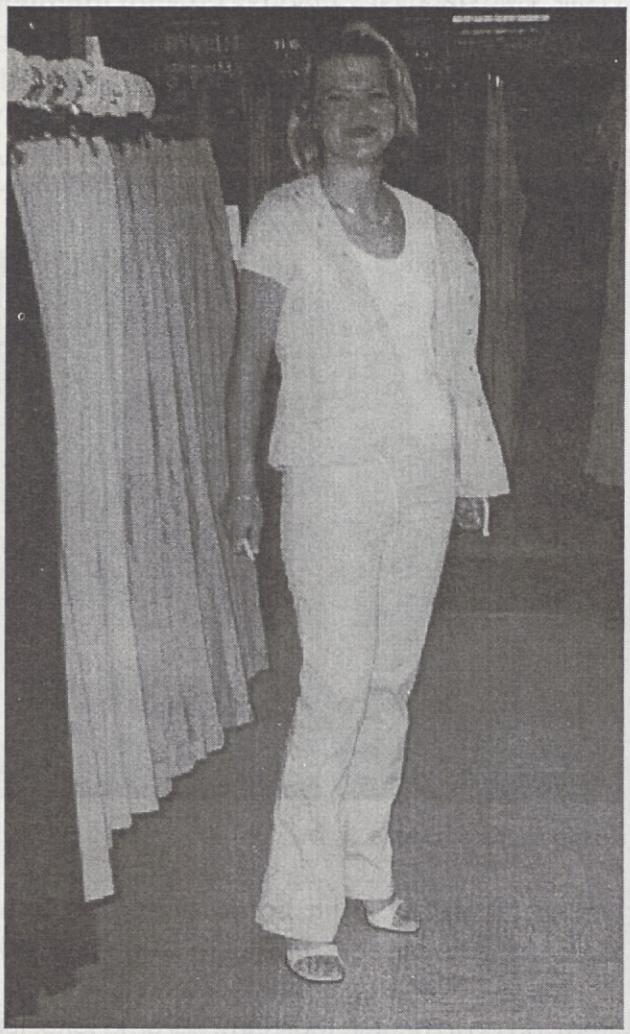
Veliko izboljšav, ki jih bomo dosegli s tem ključem je v mnogih podjetjih pripeljalo do znatnega povečanja produktivnosti.
Vem, da bo to uspelo tudi nam, saj smo tekstilci tisti, ki znamo dobro in temeljito delati.

Kljub vsemu, pa ne smemo pozabiti, da je glavna zahteva za uspešnost ključa, SODELOVANJE VSEH ZAPOSLENIH V PODJETJU.
*Brigita Jerovčnik*

# ORGANIZACIJA DELOVNEGA ČASA – KLJUČ 10

Ključ 10 se osredotoča na urejenost, ustvarjanje pozitivne atmosfere in visoko stopnji pripadnosti delovnemu mestu.
Cilji tega ključa so:

- Poudarek pripadnosti zaposlenih podjetju in kontroli časa
- Ocenjevanje in primerjanje podjetja s svetovno najuspešnejšimi
- Usposabljanje in motiviranje ljudi za uvajanje ključa
- Izdelava akcijskega načrta za uvajanje ključa
- Merjenje in vizualno prikazovanje napredka pri uvajanju ključa.



*Iva - zagotavlja, da moramo vsi izkazati visoko pripadnost svojemu delu.*

Za ključ 10 je zelo pomembna odprava izgub in aktivnosti, ki ne dodajajo vrednosti ter pridobitev delovnih navad, ter dodajajo vrednost:

- DISCIPLINA
- PREDANOST
- ODLOČNOST
- ŽELJA PO ZMAGI

Zmagovalna ekipa je tista, ki ima dobro motivacijo, pozitivno vzdušje ter zavestno pripadnost skupini.
Za uvajanje ključa 10 je pomembno izobraziti vse skupine, ki so primerno veliko oblikovane (ključ 2 in 3) ter pri delu uvesti CAP-DO ciklus:

PREVERI (C) ANALIZIRAJ (A)
NAČRTUJ(P) NAREDI (D)

- Preverjanje (C) se izvaja s kontrolnim listom,
- Analiziraj (A), je potrebnih 5 ZAKAJ-ev, ko problem nastane, kajti šele s pomočjo natančne oz. globalne raziskave lahko pridemo do prave rešitve,
- Načrtuj (P), gre za izdelavo akcijskega načrta
- Naredi (D) – izvedba akcijskega načrta

Zelo pomembne so tudi dobre delovne navade na delovnem mestu, ki jih doseženo s pomočjo:

- vzajemnega spoštovanja
- poročanja (točnega in rednega)
- komunikacije (poštene in pozitivne)
- posvetovanja (kar vzpodbuja sodelovanje)

*Iva Bitenc*

POPOLNE HLAČE

Elkroj

# AKTIVNOSTI V DELOVNIH SKUPINAH - KLJUČ 3

***BISTVO KLJUČA***

*Aktivnosti majhnih delovnih skupin izkoriščajo naravno silo modrosti proizvodnih delavcev in ženejo naprej izboljšave na delovnem mestu. Izboljšave, ki jih pripeljejo aktivnosti delovnih skupin, nastanejo tam, kjer se delo dejansko izvaja. Za uspeh tega ključa je zelo pomembna aktivna podpora vodstva in vzpodbujanje k predlogom za izboljšave na delovnem mestu.*

Ključ 3 je eden od štirih temeljnih kamnov, na katerih stoji sistem 20 ključev. Je gonilna sila promocije 20 ključev v organizaciji. Znano je, da se velike izboljšave dogajajo na nivoju celotnega podjetja, izboljšave na delovnih mestih, ki bolj direktno zadevajo člane skupin, pa uvajajo kar delavci sami. Pogosto je težko, da izboljšave uvaja posameznik. Lažje in učinkoviteje je, če se izboljšav lotimo s pomočjo aktivnosti delovnih skupin. Člani skupin lahko na ta način skupno prispevajo modrost, izkušnje in mnenja za identifikacijo, uvajanje in pregled izboljšav na delovnih mestih.

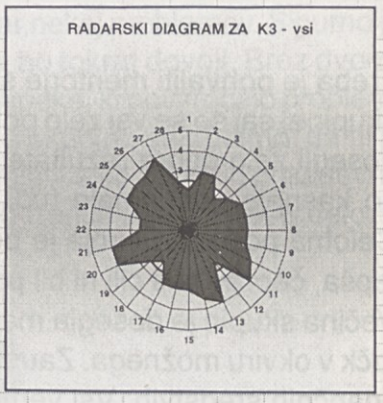
Po začetni predstavitvi bistva metodologije 20 ključev je uvajanju ključa 1 – Čiščenje in organiziranje sledila predstavitev ključa 3 mentorjem skupin, ki so potem ključ 3 predstavili vsak v svoji skupini. Bistvo ključa je delovanje skupine kot celote, kar pa je mogoče le ob resničnem sodelovanju vseh njenih članov. Skupina mora imeti za svoje delovanje zagotovljene pogoje dela – mesto, kjer se lahko dnevno sestaja in primerno veliko tablo ali oglasno desko, kjer ima izobešene akcijske načrte za vse ključe, ki se uvajajo, in ostale za skupino pomembne dokumente.

V Elkroju smo že v začetku uvajanja metode 20 ključev definirali skupine, z uvajanjem ključa 1 pa so bila urejena tudi mesta za sestajanje in nameščene oglasne deske. Tako so nam pri uvajanju ključa 3 ostale še bistvene stvari – uvedba sestankov skupine in motiviranje sodelavcev za dajanje predlogov izboljšav. Sestanki so še vedno tedenski, skupina pa se o vseh morebitnih problemih dogovarja dnevno, kot je bilo to v navadi že pred uvajanjem 20 ključev. Ključ 3 se uvaja na vseh nivojih, torej na nivoju skupin. Ocenjuje se vsake 3 mesece. Po začetnem ocenjevanju junija 2000 smo zaradi poznejšega začetka uvajanja (uvedbe sestankov skupin in izdelave akcijskih načrtov) ocenili napredek v februarju in maju 2001. Naslednje ocenjevanje za ta ključ je predvideno v avgustu 2001. Za uspeh oziroma napredovanje po nivojih je poleg izpolnjevanja aktivnosti z akcijskega načrta pomembno tudi število predlogov, ki jih podajo člani posamezne skupine.

Glede na začetih 1,35 točk junija 2000 smo si za prvo leto zastavili cilj doseči nivo 2,5, kar je večina skupin tudi dosegla. Pohvalno je tudi število podanih in realiziranih predlogov - do maja 2001 so skupine podale skupaj 221 predlogov, od tega pa je 160 predlogov že realiziranih.

(SLIKA)

| Skupina | Dosežen nivo ključa 3 - maj 01 | Cilj | |
|---|---|---|---|
| Vzdrževanje | 2,00 | 2,50 | 1 |
| Tehnologija | 3,00 | 2,50 | 2 |
| Priprava dela | 3,00 | 2,50 | 3 |
| Razvojni oddelek | 2,00 | 2,50 | 4 |
| Prehrana | 4,00 | 2,50 | 5 |
| SAF | 3,00 | 2,50 | 6 |
| KSS | 3,00 | 2,50 | 7 |
| Vodstvo | 3,00 | 2,50 | 8 |
| Trgovine | 3,00 | 2,50 | 9 |
| Prodaja | 3,50 | 2,50 | 10 |
| Nabava | 4,00 | 2,50 | 11 |
| Krojilnica | 3,00 | 2,50 | 12 |
| DO1 | 4,00 | 2,50 | 13 |
| DO2 | 3,00 | 2,50 | 14 |
| PA1 | 4,00 | 2,50 | 15 |
| PA2 | 3,00 | 2,50 | 16 |
| M1 | 3,00 | 2,50 | 17 |
| M2 | 2,00 | 2,50 | 18 |
| M3 | 4,00 | 2,50 | 19 |
| M4 | 4,00 | 2,50 | 20 |
| M5 | 4,00 | 2,50 | 21 |
| M6 | 4,50 | 2,50 | 22 |
| M7 | 2,50 | 2,50 | 23 |
| ZD1 | 3,50 | 2,50 | 24 |
| ZD2 | 3,00 | 2,50 | 25 |
| ZD3 | 3,00 | 2,50 | 26 |
| Likalnica | 3,00 | 2,50 | 27 |
| Adjustirnica | 3,00 | 2,50 | 28 |




OPOMBA: številke od 1 do 28 v radarskem diagramu pomenijo zaporedno številko skupine

Za podajanje in ocenjevanje predlogov je bil izdelan obrazec *EDI –Elkrojeve dobre ideje*, predloge s teh obrazcev pa bo pregledala, ocenila in pri realizaciji večjih sprememb pomagala tudi komisija, ki ji pravimo EDI-TIM. Komisija si seveda želi čim več dela, saj bo to pomenilo veliko vaših predlogov za izboljšave.

Naj zaključim z mislijo, ki zaključuje tudi EDI obrazec:

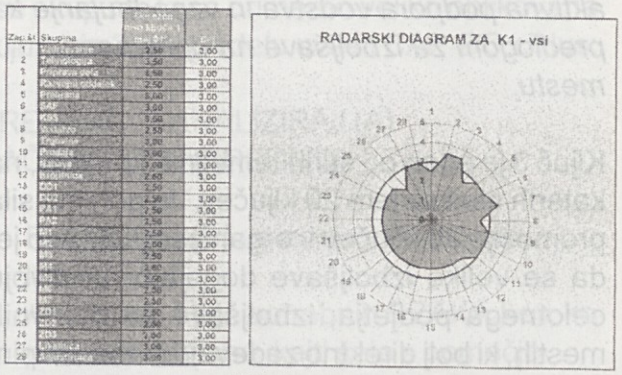
**Samo uresničene ideje so dobre ideje !**

# ČIŠČENJE IN ORGANIZIRANJE - KLJUČ 1

V začetku leta 2000 smo se v Elkroju odločili, da bomo začeli z uvajanjem metode 20 ključev. Prijavili smo se na razpis Ministrstva za gospodarske dejavnosti in bili izbrani v skupino dvajsetih podjetij. Odločili smo se za postopno uvajanje posameznih ključev. Pričeli smo v mesecu maju 2000 s ključem številka 1. Ta ključ omogoča kasnejše uvajanje še nekaterih drugih ključev, saj s pomočjo njega ustvarimo določen red pri organizaciji in počistimo oziroma odstranimo vso nepotrebno navlako. Do kolektivnega dopusta smo počistili vsa delovna mesta v proizvodnji. Delavci so počistili predale na šivalnih strojih in koze, skupinovodji pa tudi svoje mize. Seveda pa je akcija potekala v celem Elkroju istočasno. V jeseni smo nato nadaljevali v skladu z akcijskimi načrti, ki so jih izdelale skupine same s ciljem, da dosežemo nivo 3 do meseca maja 2001. v tem času smo izpeljali nekaj ocenjevanj, ni pa bilo možno izpeljati ocenjevanja vsak mesec, ker je le-to zahtevalo preveč časa, še posebej v začetku, ko so mentorji rabili več pomoči pri izpeljavi posameznih akcij.

Treba je pohvaliti mentorje skupin kakor tudi skupine, saj so se vsi zelo potrudili in nekateri dosegli zelo dobre rezultate. Določene ideje so kasneje posnemale tudi ostale skupine. Celotna podoba Elkroja je po letu dni precej lepša, čeprav naš cilj ni bil povsem dosežen. Večina skupin je dosegla maksimalno število točk v okviru možnega. Zaustavilo pa se je pri finančnih sredstvih. Vsi vemo, da je bilo leto 2000 zelo težko tudi za Elkroj, zato smo proti koncu leta 2000 in v začetku letošnjega leta urejali le še zadeve, ki niso zahtevale večjih izdatkov. Neizpolnjena je ostala zahteva po nabavi vozičkov za skladišče surovin kakor tudi za servirke, ki še vedno prenašajo pribor, stojalo za obešalnike in etikete v likalnici, vozički za prevažanje sponk iz likalnice na zaključna dela. V pisarniških prostorih pa predstavljajo velik problem talne obloge v pripravi dela, ki jih na nekaterih mestih preprosto ni več. Ovira pri delu so tudi žaluzije

***Rezultati ocenjevanja ključa 1, prikazani z radarskim diagramom:***




| Sešteven ključa1 | 76.00 |
|---|---|
| Povprečje ključa 1 | 2.71 |

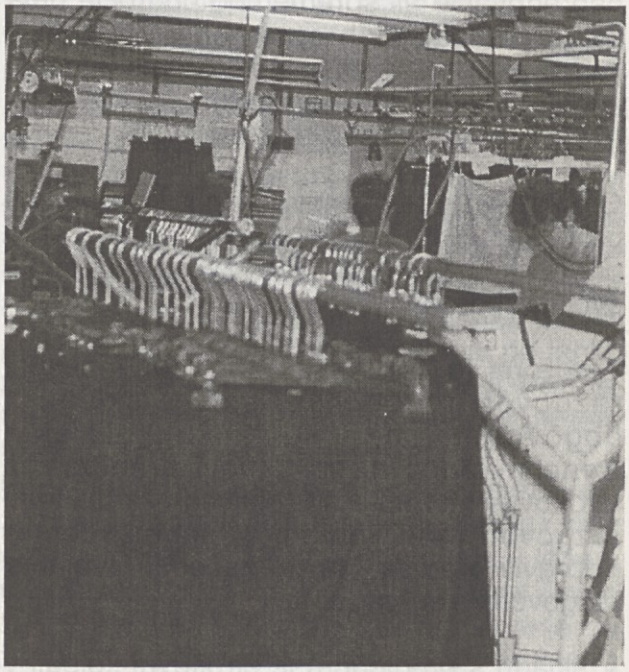
na oknih v starem delu, ki so pokvarjene do te mere, da popravilo ni več možno. To je moteče pri delu z računalniki, zato si delavci vsak po svoje rešujejo probleme z raznimi zavesami in posterji, kar pa ni vedno estetsko, da o vročini v poletnih mesecih ne govorim. Vsi upamo, da se bodo zadeve kmalu uredile, saj smo v letošnjem letu popravili rezultate. Ovira v proizvodnji so tudi črte, ki bi točno določevale mesta. Največji problem je prostor, ki nam ne dovoljuje potegniti črt, pa tudi črte same. Preizkusili smo dve vrsti lepilnih trakov, ki pa se niso obnesle zaradi pogostih prestavitev strojev, ki niso na kolesih, kot bi to po ključih naj bilo, poškodujejo pa se tudi s kozami in stoli. Ravno te črte pa so bile tudi vzrok, da nivo 3 v šivalnici ni bil dosežen, saj pogojuje kar 15 točk. Kako so posamezne skupine uspešne pa je razvidno iz tabele.

*Marija Franko*

# PROIZVODNO DELO

Modni trendi in novejši materiali zahtevajo v proizvodnji vedno več znanja, izkušenj in truda. Tuji partnerji, za katere delamo, so na visoki kvalitetni ravni. Takšno mora biti tudi naše delo in pri tem se nemalokrat pojavijo veliki problemi.

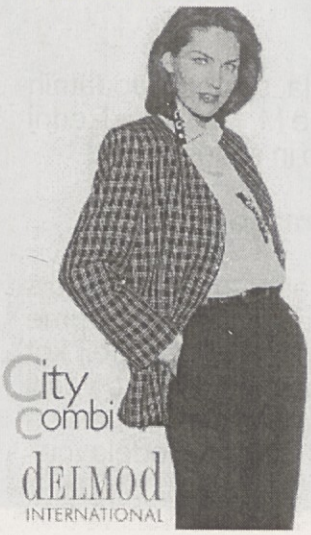
V skupini M7 delamo pretežno blagovno znamko Rene Lezard. Materiali so zelo različni, od elastičnih do novejših, kot papir tankih tkanin in vse pogosteje tudi umetno usnje. Nastavitve strojev so pri vsaki tkanini in včasih tudi barvi drugačne, to pa vzame veliko časa. Problem se poveča še s tem, da so delovni nalogi majhni in podobne tkanine ne gredo po vrsti, ampak se mešajo in ponavljajo. Prav tako je tudi z modeli, ki se v presledkih večkrat ponovijo. Eden največjih problemov pri organizaciji proizvodnje pa je nedvomno prisotnost delavcev na normo. Skupina mora dnevno izdelati 320 komadov, kar pa včasih zaradi manjšega števila delavcev (bolniška) ni možno. Število izdelanih komadov pogojuje tudi skupni čas in težavnost tkanine. Tako se zgodi, da kazalci uspešnosti ne pokažejo vedno realne slike. Veliko težav pri delu za Rene Lezard nam povzroča tudi pomožni material. Ta včasih ni točno poslan ali pa ga koristimo iz zaloge. To prinese veliko dodatnega dela za servirko, ki sukancev in drugega materiala ne more ustrezno razdeliti v ostale skupine in mora tako prenašati sukance iz skupine v skupino, kar povzroči, da katera od delavk včasih čaka. Proizvodnjo je težje organizirati tudi zaradi preskakovanja delovnih nalogov, pri čemer se včasih sistem skoraj poruši. Vrh vseh problemov pa je brez dvoma kolekcija. Ta mesec smo je izdelali 854 komadov, kar je največ od vseh firm. Premalo časa, manjkajoči pomožni material in kup



Organizirati delo je zahtevno opravilo

Nanizala sem kar nekaj problemov. Sigurno jih je še več, pa naj bo tokrat dovolj. Brez dvoma imamo tudi mi napake, ki povzročajo probleme drugim. Skupaj s skupino se trudimo, da bi jih bilo čim manj. Delavke so dobre in prizadevne, skupaj se bomo trudile, da bo naše delo še boljše.

*Ana Boršnak*



# NAČRTOVANJE DELOVNIH KARIER

Z namenom, da bi se bolj spoznali, dobili podrobnejše podatke o željah sodelavcev po usposabljanju, osebnem razvoju, interesnih področjih ter njihovi pripravljenosti za napredovanje ali spremembo področja dela oz. organizacijskih sprememb, smo si v kadrovsko splošnem sektorju v lanskem letu zadali izvedbo projekta »Mesečni oz. letni razgovori« vodij s svojimi sodelavci.

Organiziran je bil zanimiv seminar, ki ga je vodil prof. Andrej Kožar. Na osnovi le-tega smo pripravili načrt mesečnih razgovorov vodij s svojimi sodelavci.

Glede na to, da so se nam zdeli mesečni razgovori prepogosti, smo v skladu z dogovorom na sestanku projekta Benchmarking in na osnovi predloga iz strokovne literature (M. Majcen »Redni letni razgovori med vodjem in sodelavcem«) pripravili predlog, da na začetku izvajamo razgovore le enkrat letno.

V skladu s predlogom je strokovni kolegij v začetku letošnjega leta sprejel sklep o izvedbi »Elkrojevega letnega razgovora«. Vodji, ki so izvedli mesečne in letne razgovore, ki jih je predlagal g. Kožar, so imeli veliko pripomb na obrazce, da so preobširni in da se stvari ponavljajo.

Zato smo pripravili bolj enostaven obrazec »ELKROJEV LETNI RAZGOVOR za leto 2001. Obrazce bomo v mesecu avgustu razdelili vsem vodjem, ki so zadolženi za izvedbo in jih opozorili, da morajo nalogo opraviti do konca septembra. Podatki nam bodo služili za pripravo načrta izobraževanja za leto 2002.

Da bo izvedba lažje stekla, še nekaj dodatnih navodil, povzetih iz knjige M. Majcen – Redni letni razgovori med vodjo in sodelavcem:

**1. Določitev namena razgovora**

Pred razgovorom se vprašamo: »Kaj bi rad s tem razgovorom dosegel? Katere stvari me zanimajo? Kaj od tega pričakujem? Bolj kot nam je jasen namen, uspešneje bomo vodili razgovor, več informacij bomo dobili, bolj nam bo koristil in več bo dajal našemu sodelavcu.

**2. Pregled dokumentacije**

Preden se srečamo s sodelavcem je prav, da zberemo in preučimo določene podatke o sodelavcu ter pregledamo tisto dokumentacijo, na osnovi katere bodo predvidoma obravnavane določene teme v razgovoru (o sedanjem in prihodnjem delu, formalna delavčeva znanja, dodatna funkcionalna znanja, dosedanja napredovanja, vključenost v projekte).

Ko sodelavca povabimo na razgovor, ga opozorimo o čem bo tekel pogovor:

- poteku dela v preteklem obdobju
- sedanjem stanju
- načrtih in željah za prihodnost in ga prosimo, da se na razgovor pripravi.

Razgovor bo imel dobre učinke tedaj, če bomo na naše ljudi gledali dobrohotno in s pozitivnega vidika. Zato nikakor ne pozabimo pred razgovorom razmisliti:

- dobrih lastnostih sodelavca
- ga pohvaliti o dobro opravljenih nalogah
- ga opozoriti na slabo opravljene naloge in neopravljene naloge.

Potekal naj bi v treh delih:

- začetek (ustvariti prijetno vzdušje, razložiti pomen)
- osrednji del (najobširnejši in najzahtevnejši – vsebina in namen, naloge, ki jih sodelavec dobro opravlja, naloge, ki bi jih lahko opravil še bolje, mnenje vodja o delu sodelavca)
- zaključek (sogovornika na kratko ponovita kar sta se dogovorila in do kraja izpolnita poročilo o opravljenem razgovoru)

Pomembno je, da je vodja toliko spreten, da zaključi razgovor tako, da se oba razideta z dobrimi občutki.

Zelo je pomembna dobra priprava na razgovor in da znamo sogovornika dobro poslušati.

Letni razgovor je torej del širšega sklopa komuniciranja med vodjo in njegovimi sodelavci, del procesa vodenja, odlično orodje za vodenje s cilji in za motiviranje sodelavcev.

*Zora Štrucl*

# BOLNIŠKI IZOSTANKI V LETU 2001

Analiza bolniških izostankov do 31.5.2001 nam kaže, da smo v povprečju uspeli znižati bolniški stalež v letošnjem letu napram letu 2000 še za 0,2 %, saj znaša povprečni odstotek bolniškega staleža za prvih pet mesecev 5,0 % (lani povprečje leta 5,2 %).

*Prijazen nasmeh Zore pa rešuje probleme*

Še vedno ugotavljamo, da je več odsotnosti do 30 dni, kakor nad 30 dni (plačilo zdravstvena skupnost), čeprav je podatek nekoliko ugodnejši od leta 2000. Ugotavljamo, da je daleč na prvem mestu bolniški stalež zaradi bolezni (56.2%), na drugem mestu stalež zaradi nosečnosti (17.6%) in da je v povprečju le 12.6 % odsotnih zaradi nege otroka.

Po vrstah bolezni, ko smo izločili stalež zaradi nosečnosti, nege in poškodbe, so delavke najpogosteje odsotne zaradi »ginekoloških težav« (skoraj 20%), težav z živci (17 %) in na tretjem mestu so šele težave s križem, kar sem tudi predvidevala. Smo namreč kolektiv, kjer so v pretežni meri zaposlene ženske. Nekoliko zaskrbljujoče je dejstvo, da je precej več kakor v preteklem letu bolniškega staleža zaradi poškodb in to največ izven dela, ki pa lahko zahtevajo zelo dolgotrajno odsotnost. Prav je, da skrbimo za svoje zdravje, vendar pri tem pazimo, da se ne poškodujemo!

Prvi korak k skrbi za preprečevanje bolezni, oz. »promociji zdravja na delovnem mestu« smo storili v petek, 6.7.2001, ko smo se v lepem številu udeležili akcije, ki jo je organiziral Zavod za zdravstveno varstvo Celje »Gibanje za zdravje«. Opravili smo preizkus hoje na 2 km z merjenjem krvnega pritiska in individualnim svetovanjem zdravnika.

V drugem delu, ki bo potekal v mesecu septembru, bodo delavci Zavoda za zdravstveno varstvo Celje vsem udeležencem preizkusa hoje zmerili sladkor in maščobe v krvi ter opravili predavanje o pomenu telesne aktivnosti in prehrane za zdravje.

*V urejenem okolju Elkroja, bolje delamo.*

# SODELAVCI, KAM NA ODDIH?

**VODOPIVC JANA-**
Dela kot vodja naše prodajalne v Krškem že vse od ustanovitve- to je polnih 13 let. Je poročena in ima 4 otroke: Jurija, Meto, Lucijo in Urbana. Starejša dva bosta dopust preživela že po svoje, z mlajšima dvema pa si bodo privoščili kakšen krajši izlet po Sloveniji, ostali del dopusta pa bodo preživeli doma.

**BARBIŠ FANI-**
V Elkroju je zaposlena 9 let. Vsa leta dela kot finišer, zadnji dve leti kot kontrolor-finišer. Delo je odgovorno in zlasti v poletnem času zelo naporno zaradi visokih temperatur. Glede na to, da je to zadnja faza dela pred oddajo hlač v skladišče, je odgovornost za dobro opravljeno delo še toliko večja.
Dopust navadno preživi pri starših v okolici Ilirske Bistrice. Tudi letos posebnih načrtov za dopust nima, želi si le, da bo 14 dni lahko pozabila na vsakdanje delo pri likalniku, se sprostila in si nabrala novih moči za delo v naslednji sezoni.

**PRAUNSEIS NATAŠA-**
Je pred skoraj petimi leti začela v Elkroju kot pripravnica v sektorju kakovosti in informatike. Po uspešno opravljenem pripravništvu je bila razporejena na delovno mesto samostojni planer-analitik. Svoje delo opravlja delavka vestno in natančno. Zato je bila predlagana za napredovanje in prevzem dela vodja glavne knjige, ker se je ga. Betka Centrih upokojila. Nataša ima dva majhna otroka: Andraža in Nino. Pripravlja se h gradnji hiše, zato bo dopust preživela bolj skromno in delovno. Kljub temu meni, da je prav, da človek nekaj stori tudi za »dušo« in zdravje otrok. Zato načrtuje vsaj nekaj dni dopusta preživeti z družino in prijatelji ob morju v bližini Poreča. Želimo jim prijeten počitek in nič sončnih opeklin.

**DANOJEVIĆ PERSA-**
Je pri nas zaposlena že 22 let. Vsa leta dela kot konfekcionar. Je poročena in ima dve hčeri: Suzano in Sanjo. Dopust bo delavka preživela z družino en teden pri starših v Banja Luki, en teden pa na morju na otoku Krku.
*Zora Štrucl*

*Malokdaj je razočaranje posledica neuresničene želje. Največkrat je uresničena želja vzrok za razočaranje.*

ZAHVALA
Ob boleči in nenadomestljivi izgubi dragega moža se vsem sodelavkam n sodelavcem Elkroja iskreno zahvaljujem za vso pomoč, ki se mi jo nudili v teh težkih dneh.

Tatjana Zavolovšek

# ZANIMIVOSTI (povzetek iz dnevnika Delo)

Mnogo pripomb je izrečenih na račun mode, zato smo prepričani, da ne boste užaljeni, saj so jih izrekli znani ljudje, in sicer::

- književnik OSKAR WILDE: »Moda je tako kratkoročna, da jo moramo vsakega pol leta zamenjati«
- najuglednejši modni kreatorji: Yves Saint Laurent: »Moda je druga označba za kolektivno manipulacijo«.

*Pohvale vredno je, da je turistično društvo Rečica pod budnim očesom Vere Poličnik in Vide Orlovič pripravilo podobno razstavo. Oblačila smo naredili v Elkroju.*

Glede njene stalnosti je Huber de Givenchy izjavil: »Z modo ni mogoče pokazati pogleda na svet, ker nihče tako hitro ne menja svojih načel.«

Strokovnjaki, zbiralci modnega okusa mesta Dunaj, pa so pripravili eno največjih zbirk oblek v Evropi z več kot 20.000 oblačili in modnimi dodatki in del te zbirke – 760 kosov je na razstavi v nekdanji cesarski lovski vili HERMES na Dunaju z naslovom »MODA od glave do pete od 1750 – 2001«.

Kaj nam razstava pripoveduje? Hlače so bile dolga stoletja v številnih evropskih državah znamenje uživanja določenih privilegijev in nemški pregovor pravi: »Tisti, ki ukazuje, nosi hlače«. Še francoske revolucionarke leta 1789 so le kratek čas nosile hlače. Za časa Napoleona je bilo ženskam prepovedano nositi hlače. Šele v času » kolesomanije« konec 19. stoletja so bile ženske v hlačah nekaj običajnega.

Celo po drugi svetovni vojni, pa do leta 1960, mnogi ravnatelji niso dovolili nositi hlač. Lufthansa, ta veliki letalski prevoznik, je dovolila nositi hlače stevardesam šele leta 1979. Leta 1994! (da prav ste prebrali) je Frankfurter Allgemeine Zeitung objavil članek z naslovom »Ženske v angleških uradih zdaj lahko nosijo hlače«.

In v katalogu sedanje dunajske razstave še vedno piše: »KLJUB POSPLOŠEVANJU SO HLAČE NEKAJ VEČ OD NAVADNEGA OBLAČILA!«

Moramo biti ponosne, da izdelujemo tako izjemne kose oblačil – saj v Elkroju gre za hlače!

## UPOKOJILI STA SE

GARIČ Ljubica - je bila v mesecu januarju tega leta upokojena kot invalid I. kategorije invalidnosti. V naši družbi je bila zaposlena nekaj manj kot 22 let. Najprej je delala kot medfazni likalec, nato je bila razporejena na delo ročni delavec – čiščenje nitk. Delavka je delala zelo uspešno, dokler je ni prizadela bolezen. Avgusta lanskega leta je odšla v bolniški stalež, iz katerega se ni vrnila, saj je bila upokojena kot invalid I. kategorije invalidnosti.

V juliju je pogoje za starostno upokojitev izpolnila Betka Centrih, vodja glavne knjige. V knjigovodski službi je bila zaposlena polnih dvajset let tako, da bomo njene strokovne nasvete zelo pogrešali. Ni želela, da bi objavili sliko! Betka, kljub temu boste v našem lepem spominu!

Delavkama se za trud in delo, ki sta ga, vsaka po svojih močeh, vložili v podjetje, najlepše zahvaljujemo, v pokoju pa jim želimo še mnogo zdravih in srečnih let.

# BOSS SE NA OGLED POSTAVI

Pred pričetkom nove sezone imajo pri firmi BOSS navado, da organizirajo srečanje tehnikov. Prav tako je bilo tudi letos in je trajalo od 19. do 23. februarja 2001. Potekalo je v sami firmi HUGO BOSS v Metzingenu, kjer smo bili zelo lepo sprejeti.

Razdeljeni smo bili po skupinah glede na to, kaj kdo dela. Bila sem v skupini moških hlač. Najprej je moral vsak predstaviti firmo, iz katere prihaja in morebitne probleme, ki se pri samem delu pojavljajo.

Potem smo poslušali referat gospoda Applasa o tkaninah in njihovem preizkušanju. Ogledali smo si tudi njihovo skladišče in načine, kako preizkušajo tkanine glede na krčenje, odpornost na drgnjenje, način pranja, barvne nianse, pregled napak v tkaninah. Za vse to imajo različne sisteme in, pa seveda tudi potrebno tehnologijo, ki odgovarja najvišjim svetovnim standardom.

*Sedež firme BOSS v Metzingenu.*

Njihovi kreatorji so nam predstavili vse modele, ki se bodo v naslednji sezoni delali. Opozorili so nas na določene spremembe, ki se bodo z novo sezono pojavile. Pogovorili smo se o načinu izdelave in kje se bo kakšen model delal. Posebno pozornost so namenili tudi problemom, ki jih imamo s stiskači. Prišel je tudi predstavnik firme AMF, ki nam je predstavil nov aparat za nabijanje stiskačev. Opozorili so nas na napake, ki se pojavljajo pri delu in kje so vzroki za nepravilnosti in kako jih odpravimo.

En dan pa smo preživeli v njihovi proizvodnji. Najprej sem opazila, da nimajo problemov s prostorsko stisko kot pri nas. Imajo veliko avtomatov različnih proizvajalcev. Vse stroje imajo precej dvignjene od tal, pri veliko avtomatih pa delavke zraven tudi stojijo. Na začetku imajo posamezne dele pripete na vozičkih, potem pa potujejo po visečem transportu. Vsaka operacija ima svojo črtno kodo, ki jo delavka nalepi na svoj obračunski list, ki ga odda ob koncu dela.

Vsak udeleženec posveta je dobil za prekontrolirati »svoje hlače«, ki so jih vzeli iz skladišča. Vpisati smo morali ocene, nato pa smo vsake hlače še skupaj pregledali in bili opozorjeni na posamezne napake.

Ob koncu smo si ogledali še njihovo skladišče, kjer vsi izdelki avtomatsko potujejo na določena mesta po visečem transportu. V samem skladišču še enkrat prekontrolirajo hlače z označenimi napakami. V samem skladišču izvajajo tudi kontrolo naključno izbranih izdelkov.

*"Naša" kontrolorka s strani Bossa na posvetu*

Srečanje se mi je zdelo zelo zanimivo. Pridobljene koristne informacije bomo vsekakor uporabili pri proizvodnji hlač za firmo BOSS.

Imeti cilj, ustvarjati, preizkušati moč domišljije, misliti, odkrivati, prodirati v skrivnost, odpirati vrata v neznano! To je njihov cilj in želim, da bi postal tudi naš!

*Bernarda Radoslovnik*

# ELKROJ PRISOTEN V ŠPORTU

Brez dvoma je šport v tem trenutku eden od najpomembnejših dejavnikov v poslovnem svetu, kjer je možno zelo uspešno reklamirati in promovirati image podjetja oz. družbe. To dnevno dokazujejo najuspešnejše svetovne družbe (Coca-cola, proizvajalci avtomobilov, kozmetika, svetovno znane pivovarne itd.). Tako se je pred 5 leti tudi Elkroj odločil, da bo prisoten v slovenskem športu. Z R.K. Celje Pivovarna Laško je sklenil pogodbo o sponzoriranju. Sodelovanju z rokometaši Celja je zelo uspešno, kar potrjuje tudi 5-letno sodelovanje. Elkroj izpolnjuje pogodbene obveznosti preko lastnih izdelkov, kar pomeni, da so člani R.K. Celje Pivovarna Laško na vseh mednarodnih tekmah po Evropi, ko potujejo, ko so na tiskovnih konferencah ipd. oblečeni v modernih oblačilih Elkroja. V času tekem ima Elkroj napis na športnih dresih in reklamne panoje v dvorani Golovec v Celju, kar pomeni učinkovito reklamo za družbo Elkroj, to pa je tudi osnovni namen sodelovanja. Da športniki in športni delavci cenijo naše izdelke, so z njimi zadovoljni dokazuje tudi sodelovanje z R.K. Gorenje Velenje in K. K. Savinjski Hopsi Polzela.

*Elkroj se zna predstaviti...*

Upam in želim, da bo Elkroj tudi v bodoče preko športa uspešno promoviran v Sloveniji in Evropi.

*Franjo Remic*

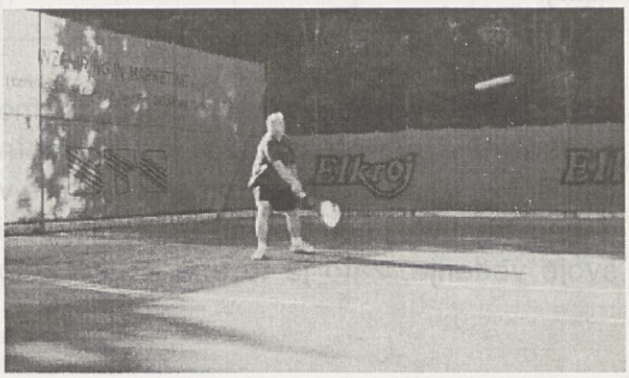
# TRADICIONALNI 7. CARIERJEV, 5. MIHOV MEMORIAL – TURNIR V MALEM NOGOMETU

V okviru srečanja CARIERISTOV smo tudi letos odigrali malonogmetni turnir s standardno udeležbo treh ekip in sicer trgovcev iz Maribora in okolice, trgovcev iz Ljubljane in okolice ter predstavnikov Elkroj-a. S športnega vidika so srečanja potekala v izredno korektnem ter športnem vzdušju. Vrstni red pri tovrstnih srečanjih sicer ni nikoli primarnega pomena, a vseeno naj omenim končno zmago predstavnikov Elkroj-a, ki so z Mariborom odigrali neodločeno 0:0 ter z malo športne sreče premagali ekipo trgovcev iz Ljubljane s 3:2.

Ni pomembna zmaga, temveč prijetno druženje poslovnih partnerjev in namen je resnično uspel.

*Andrej Ocvirk*

*Kdo bo zmagal in dobil nagrado?*



*Šport in rekreacija sta zagotovilo za dobro počutje...*

# ČUSTVENA INTELIGENTNOST – DA ALI NE?

Vse pogosteje ugotavljamo, da visok inteligenčni kvocient in izobrazba nista edino merilo uspešnosti, temveč sta le predpogoj za VSTOP v visoko stabilno naravnano delovno okolje. Današnji napredni strokovnjaki omenjajo 5 elementov čustvene inteligentnosti, ki so med seboj izjemno dobro povezani.

**SAMOZAVEDANJE:** vedno, ko se odločamo, moramo sočasno poznati lastne občutke: če naš čustveni um deluje usklajeno, se zavedamo občutkov in možgani uporabijo našo življenjsko modrost in izkušnje; če nismo v stiku s svojo notranjostjo, s svojimi čustvi, nismo sposobni prepoznati notranjih sporočil.

**OBVLADOVANJE RAZPOLOŽENJA:** depresija, strah, jeza, zaskrbljenost – hromijo delovni spomin, ki predstavlja sposobnost možganov, da povezujejo dejstva in ideje. Naučiti se moramo učinkovito obvladovati zgoraj navedena čustva!

**SAMOMOTIVIRANJE:** je sposobnost ohranjanja vztrajnosti in optimizma tudi v primerih, ko se srečujemo z navidez nerešljivimi težavami. Pomembno je, da spodbujamo samega sebe – pomembna pa je sposobnost za upravljanje z energijo – to se pravi, da če jo damo, jo moramo pridobiti tudi nazaj.

**EMPATIJA:** je vživljanje v čustva drugih, če smo sposobni doumeti položaj drugega in okoliščine, v katerih se je znašel in kako se v danem trenutku počuti, bomo znali prilagoditi svoje vedenje, zato je to ena izmed zelo pomembnih veščin VODENJA. Pomembno pa je, da znamo ohraniti razdaljo in razlikovati med lastnimi občutki in občutki drugega.

**SOCIALNA PREDNOST**: pa je sposobnost ravnanja z občutki drugih, sposobnost usklajevanja, preprečevanja, vzpostavljanja dobrih medsebojnih odnosov in učinkovitega obvladovanja čustev v medsebojnih odnosih.

Dober manager lahko dosega dobre rezultate le s svojimi zaposlenimi, saj brez njih ne more biti uspešen. Vsi v razvitem svetu so že dojeli, da kapital in še tako visoka tehnologija ne moreta biti več merilo konkurenčni prednosti, saj novo vrednost lahko dodaja le človek s svojim delom in iznajdljivostjo – zato je tako pomembno, da skupno in medsebojno gradimo največjo vrednoto - človeški potencial in človeški kapital, saj je le-ta najpomembnejši element razvoja in obstoja.

OD LETA 2001 DO LETA 2005 SO LETA:
»NAJBOLJŠI PRIJATELJ«

- vsaka informacija mora biti 100 % izvedena in pravilno interpretirana
- timska dinamika mora biti prisotna povsod – vsak se mora prepoznati v timu; izboljšati se morajo medsebojne komunikacije s pomočjo različnih stilov komuniciranja
- redni, tudi individualni sestavki so najboljša komunikacija; ljudje se pogosto srečujejo, ker to dejansko želijo in ne na ukaz

Poskusimo in mogoče nam bo uspelo, bodimo sproščeni, radi se srečujmo in delajmo kakovostno in najboljše – in le tako smo lahko prepričani, da bomo uspeli, če bomo dovolili pravim informacijam prosti pretok, saj le dobro in pravilno obveščen človek lahko posreduje pravilne odgovore.

# NAGRADNA KRIŽANKA 2001

PAZDUHA JAPONSKA

M R A V

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | An. režiser Carol / ? | R | Vrč | Domače žensko ime | Želim vam mnogo užitkov pri dopustnem reševanju | Električne morske ribe |
| | | | | | | | | | | Švedska / Ribja samica | |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| Dopustna nagradna križanka 2001 | Predaja / Visoki gost glej sliko!? | | | | | | Dirkalnik Go…. / Listje, slama pod živino nastilje | | | | |
| Izraelska političarka in premierk Golda | | | | | Štefan Sever | | | Opera rus. Skladatelja Sergeja Rahmaninova | Nikelj / Krtača za ribanje | | |
| Med. liga za človeške pravice v New Yorku | | | | | Znamka bivših jap. računalnikov | | | | | | Stadion portugal. kluba Porto |
| Nem.ž.ime / E | | | | Enotni vektor v matematiki | Žen. ime ali slov. slikarka Žuža | | | | | | |
| Moško ime / D | | | | | Pristanišče na japon. otoku Honšu | Slov. igralec (Stane) / Dušik | | | | | |
| Prebivalka Notranjske | | | | | | | | | | Tona / Popečene rezine kruha | |
| Japonsko mesto na otoku Honšu | | | | | | Glavna žila odvodnica / Angl. Okay v redu | | | | | |
| Kratica za united union republic | | | | Mostar / Kralj živali | | | Mislim da vam reševanje kar dobro gre | Grški otok v Kikladih / Nizek ženski glas | | | |
| Četrta črka / Šolska kaznilnica zapor | | Kraj pod Fruško goro / Enaki črki | | | | | Srb. m ime / Kotor | | | | Arabski žrebec |
| K | | | | | | Kvaliteta prve vrste | | | | | |
| Narava morala | | | | | | Gora v Švici | | | Bivši slov. tednik pred dvajsetimi leti? | | |

Slovarček: ILRM medn. liga za človeške pravice. ORT:enotni vektor v matematiki. ANTAS: nogometni stadion Porta .ARM:pazduha.

Pravilno rešene križanke pošljite do 30.9.2001.

1. nagrada - 10.000,00 SIT
2. nagrada - 8.000,00 SIT
3. nagrada - 5.000,00 SIT

Srečni nagrajenci novoletne nagradne križanke:

| | | |
|---|---|---|
| 1. nagrada: | VODLAN Marija (Jani) | 10.000,00 SIT |
| 2. nagrada: | ŠTRUCL Zora | 8.000,00 SIT |
| 3. nagrada: | JANKO Alojz | 5.000,00 SIT |

Kroj

List za obveščanje delavcev ELKROJ d.d. Mozirje. Glavna in odgovorna urednica: Vera Pečnik. Uredniški odbor: Vera Pečnik, Urška Marolt, Ana Boršnak, Zala Blekač, Brigira Jerovčnik, Iva Bitenc. KROJ izhaja občasno v nakladi 700 izvodov. Glasilo spada med proizvode informativnega značaja za katere se plačuje 8% davek. Naslov: Elkroj Mozirje, Prihova 56, 3330 Mozirje, tel.: h.c. 03 583 30 11. Priprava, Tisk: GRAFIKA GRACER Celje

Celje - skladišče
D-Per
192/2001
5000010193,1
COBISS ©
OSREDNJA KNJ. CELJE