

Železniki
dz 0
DOMEL
2003

070.489(497.4Železniki)



120210349, DEC

COBISS •

KNJIŽNICA SKOFJA LOKA

Poštnina plačana pri pošti
4228 Železniki

KNJIŽNICA IVANA
TAVČARJA
Češnjica 54

4228 ŽELEZNIKI

DOMEL

KNJIŽNICA
IVANA TAVČARJA
ŠKOFJA LOKA
IZPOSODJEVALIŠČE ŽELEZNIKI

Srečno
2004

DOMEL

GLASILO

DECEMBER 2003

OB ZAKLJUČKU LETA

Leto 2003 se je za Domel odvijalo precej drugače, kot smo bili navajeni do sedaj. Tudi za to leto smo si zastavili višje cilje kot v preteklem letu, predvsem rast proizvodnje in prodaje. Vendar tržne razmere uresničitev tega niso dopuščale. Hoteli smo z odločnimi koraki slediti ugodnim gibanjem iz prejšnjih let, ko smo leto za letom dosegali boljše in boljše rezultate kljub recesiji v zadnjih letih. Po uspešnem januarju so se razmere na trgu hitro spremenile in po zmanjšanju količin pri f.Elux so se zmanjšale količine tudi pri drugih kupcih. Recesija je imela za posledico zmanjšanje prodanih sesalnikov pri naših kupcih, povečan pritisk na cene in konkurenčnost, kar pa je še bolj pospešilo kupovanje sesalnikov na Kitajskem. Po GFK analizi so v letu 2003 izgubili tržni delež vsi evropski proizvajalci sesalnikov, razen firme Royal, ki se oskrbuje s sesalniki s Kitajske. Dodatno je visok EURO zniževal konkurenčno sposobnost celega evropskega gospodarstva. Vse to se je odrazilo tudi v naročilih in posledično v obsegu naše proizvodnje.

Sedaj so že vidni okviri letošnjega poslovanja. Ocenjujemo, da bo celotni prihodek znašal 59 MIO EUR, od tega bo 48 MIO doseženega z izvozom, kar je za 13 % manj kot leto poprej. Za leto 2003 ocenjujemo, da bomo v Domelu izdelali 4,1 milijonov sesalnih enot, 514 tisoč kolektorskih ter 964 tisoč DC motorjev. Bistveno večjo kot 20 % rast beležimo pri elektronsko komutiranih motorjih, stekla je tudi redna proizvodnja koračnih motorjev, ravno tako beležimo rast prodaje orodjarne za zunanji trg.

Posledica zmanjšane obsega poslovanja je tudi manjši dobiček, ki bo znašal približno polovico lanskega, kar je nekaj več kot 1 MIO EUR oz. 4% na kapital. Tak rezultat bomo dosegli le z močnim zmanjševanjem stroškov, z visokim izkoristkom delovnega časa in z majhnim izmetom.

Letošnje leto so zaznamovali še drugi dogodki. Naštel bom samo nekaj

izstopajočih:

- pridobitev okoljskega certifikata ISO 14001,
- imenovanje veččlanske uprave s strani nadzornega sveta,
- sklenitev pogodbe za tako imenovani drugi pokojninski steber.

In kaj načrtujemo za naslednje leto? Ponovno rast proizvodnje, ki pa ob letošnjem močnem padanju cen pomenila le nekaj odstotno rast prometa in rezultate, ki bodo primerljivi letošnjim. Da bomo to lahko dosegli, bomo ponovno morali poseči po zniževanju stroškov, zelo pomembna naloga pa nas čaka na razvoju konkurenčnih izdelkov in pridobivanju novih poslov z višjo dodano vrednostjo.

Toliko na kratko o letošnjem letu. Več o podrobnostih v naslednji številki, ki pa bo izšla že v novem letu.

Vmes pa so še prazniki, ki jih po napornem letu gotovo vsi težko pričakujemo. Predvsem pa zasluženi za vse, ki smo se trudili za poslovni uspeh v trenutno manj prijaznem poslovnem okolju. Vsem sodelavcem želim božičnega miru, v novem letu 2004 pa sreče in uspeha.

Pavel Demšar

DOMEL, Inc. (ZDA)

Firma DOMEL, Inc. je delniška družba v 100% lasti f. DOMEL, d.d. Ustanovljena je bila v Združenih državah Amerike v zvezni državi New Jersey oktobra 2002. Glavna vloga te firme je prodaja in trženje DOMEL-ovih produktov na NAFTA teritoriju (Združene države Amerike, Kanada in Mehika). Preden smo ustanovili novo firmo DOMEL, Inc. v ZDA, sem bil zaposlen kot direktor f. ISKRA USA, Inc., ki se je ukvarjala predvsem s prodajo pasivnih elementov bivših Iskrinih firm.

V zadnjih dveh letih po ustanovitvi naše firme v ZDA smo izluščili obilo pomembnih tržnih detajlov, ki nam

bodo počasi omogočili osvojitve del severnoameriškega tržišča oz. pomembnih ključnih kupcev. Naše ciljne kupce razvrščamo v tri glavne kategorije: široka potrošnja, komercialna in industrijska. Za dolgoročno poslovanje v ZDA je izredno pomembno osvojiti komercialni in industrijski segment, ki predstavljata DOMEL-ovo nišo produktov in so tehnološko obvladljivi in cenovno stabilni.

Pred odprtjem predstavništva v Ameriki je bil DOMEL oz. prepoznavnost DOMEL-ove blagovne znamke skoraj neznanka, tako pri majhnih kot tudi pri večjih korporacijah. S sistematično tržno obdelavo posameznih kupcev smo seznanili potencialne kupce z vrednotami DOMEL-a s področja razvoja, kvalitete ter servisa. Pri skoraj vseh smo bili sprejeti kot enakovredni. Naše prednosti pred največjim ameriškim konkurentom (AMETEK-om) so: hiter razvoj, fleksibilnost in servis. Pomembno vlogo so tudi odigrali sejmi, na katerih smo predstavili naše proizvode, s podporo tehničnih prezentacij v prisotnosti DOMEL-ovih strokovnjakov in dokazali profesionalni pristop na zahtevnem ameriškem tržišču.

Do danes smo uspešno osvojili vrsto potencialnih kupcev, za programe:

- upright in talnih sesalnikov,
- nahrbtnih sesalnikov,
- centralnih sesalnikov,
- avtomatizirane opreme za odpiranje pošte.

Razvijamo tudi nove SE / motorje za aplikacije:

- talnih luščilcev
- gorilnih celic

Pred dobrimi desetimi leti se je Zahodna Evropa zatekla v cenejšo Vzhodno/Srednjo Evropo in našla partnerje, ki so nudili cenejše proizvode predvsem zaradi cenejše delovne sile. Na drugi strani oceana so Američani dobili partnerje in preselili masovno proizvodnjo v Mehiko. Kapacitete teh industrijskih con so bile polne in so postajale s časom cenovno nekonkurenčne. Nekonkurenčne pa so postale zaradi tega, ker so investitorji iskali še cenejšo

delovno silo in večjo profitabilnost na Daljnem vzhodu. Kitajska se je začela pojavljati kot proizvodni center sveta. V zadnjih 5 letih se je kompleten industrijski svet (proizvodnje) pognal na Kitajsko in razvil ogromne kapacitete v izredno kratkem času.

Če vzamemo segment sesalnikov široke potrošnje kot primer, ugotovimo, da pred šestimi leti količine na Kitajskem niso bile vredne omembe. V zadnjih dveh poslovnih obiskih na Kitajskem smo ponovno slišali in končno se tudi lahko osebno prepričali, da Kitajska postaja izredno pomemben proizvodni center sesalne tehnike. Preko ameriških firm imamo priložnost prodajati tudi na Kitajsko. Zadnja dva obiska DOMEL-ovih predstavnikov na Kitajsko sta bila organizirana na pobudo ameriško-kitajskih kontaktov, ki so že rodili kooperacijo oz. dobave kvalitetnejših DOMEL-ovih motorjev, ki se bodo vgrajevali v kitajske sesalnike za ameriške kupce.

Peter Korošec

ZAČETEK IZDELAVE KORAČNIH MOTORJEV

Vstop v avtomobilsko industrijo je pomemben korak za firmo Domel. Vendar je vstop na trg pogojen z mnogimi zahtevami. Delovanje v skladu z zahtevanimi standardi, urejenost firme, vse to je za omenjeno industrijo samoumevno. Kako težko je iz vpelja-

nega trga izriniti konkurenta, smo se prepričali tudi sami.

V PC ECM smo si že dolgo prizadevali, da bi prišli z izdelavo koračnih motorjev. Razvoj motorjev je potekal vrsto let, bolj aktivno zadnji dve leti. Sama montažna linija je bila postavljena pred dobrim letom in pol. V mesecu novembru smo montažno linijo le uspeli spraviti v pogon, vendar za drugega kupca kot smo sprva načrtovali.

Program koračnih motorjev se imenuje Program 701. Montažna linija je sestavljena iz sedmih delovnih mest. Njena značilnost je, da na desni strani delavca teče tekoči trak. Linija ni avtomatska, pač pa ročna z delno avtomatiziranimi delovnimi mesti. Tekoči trak služi za transport polizdelkov na naslednje delovno mesto. Kapaciteta linije (izračunana z Work faktorjem) je približno 1500 koračnih motorjev na eno delovno izmeno.

Struktura delovnih mest je sledeča:

1. in 2. delovno mesto: sestava statorja (v kovinska ohišja se namesti navitje statorja, nato se na kontakte statorja natisne vodnik).

3. delovno mesto: na rotor se ultrazvočno privari ležaj motorja.

4. delovno mesto: sledi toplotno varjenje rotorja v ščit ležajni.

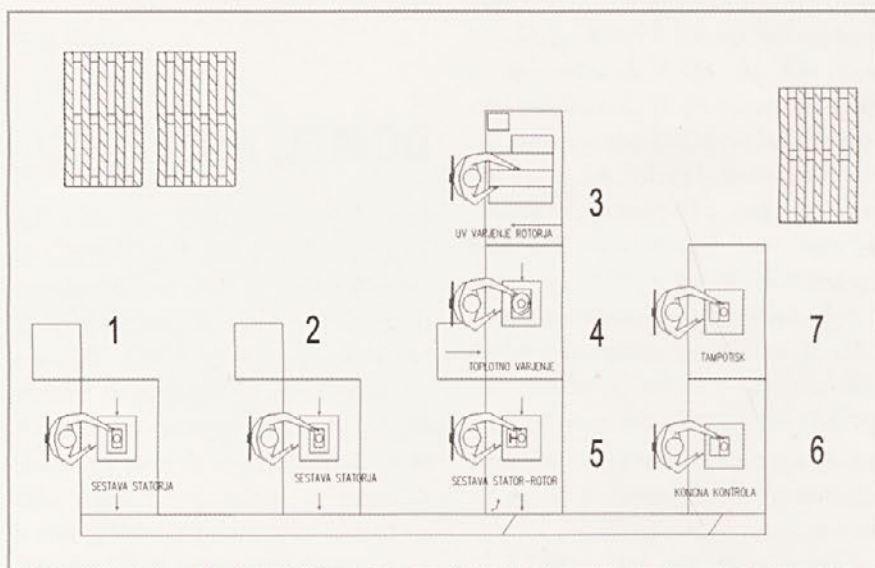
5. delovno mesto: zbiranje polizdelkov iz delovnih mest 1,2 in 4. Namen delovnega mesta je sestava motorja brez gredi. V pokrov motorja se vstavi stator in ščit ležajni z rotorjem. S pomočjo kontrolne opreme se na delovnem mestu preveri stanje statorja; navitje statorja ne sme biti prekinjeno.

6. delovno mesto: končna kontrola koračnega motorja; kontrolna naprava opravi meritve karakteristike in pozicioniranja motorja v lego za odpremo.

7. delovno mesto: žigosiranje in pakiranje motorja.

Vsekakor je vsak začetek neke proizvodnje težaven. Običajno se v začetku uvajanja novega produkta pojavijo manjši problemi z vhodnimi materiali, še nedodelano tehnologijo itd.. Tudi tokrat je bilo tako, vendar verjamemo, da znamo vse težave pozitivno rešiti. Zavedamo se, da bi bile težave lahko mnogo večje, če ne bi imeli prizadevnih delavcev, ki so nam pomagali pri začetku proizvodnje.

Koračni motor je v naš oddelek prinesel veliko novih znanj, predvsem



Tloris delovnih mest na lokaciji montaže PC ECM



DOMEL - glasilo izdaja Domel d.d., proizvodnja elektromotorjev in gospodinjskih aparatov Železniki.

Glavni in odgovorni urednik: Janez Drnovšek; Člani uredniškega odbora: Darinka Šekli, Stane Zgaga, Polde Tušek, Andreja Kenda, Štefan Bertonec, Romana Kavčič; Grafično oblikovanje: Design Lojze Tarfila;

Tiskarna Žnidarič; Izvodov: 1600

s področja razvoja in tehnologije. Proizvodnja koračnega motorja pa pomeni večjo stabilnost delovnega procesa v montaži PC ECM. Da bi bili delavci zadovoljni z delom, ki ga opravljajo, razmišljamo tudi v smeri, da bi se zaposleni vsak dan menjavali na delovnih mestih (job rotation). Menjava dela pomeni za delavca razširitev oz. obogatitev vsebine dela ter izognitev monotonosti na delovnem mestu. Obenem pomeni tudi večjo kvalificiranost sodelavcev, večjo povezanost delovne skupine ter nenazadnje boljšo kvaliteto izdelave. Program koračnih motorjev bo v prihodnosti lahko predstavljal zelo perspektiven program, saj se z razvojem le tega obeta kar nekaj novih delovnih mest. Da bi to dosegli, bo v produkt potrebno vložiti še veliko znanja, dela in energije vseh nas, zaposlenih v Domelu in PC ECM.

Damjan Mohorič

KAKOVOST V PC KM

*Kakovosti ne ustvarjajo programi-
ustvarjajo jo ljudje. (J.F.Akers)*

V sorazmerno mladem delovnem okolju (po nastanku, ne po starostni strukturi zaposlenih v njem ali pa mogoče tudi) je najbrž utemeljeno, da si na začetku postaviš vprašanje: KAJ JE KAKOVOST?

V katerikoli strokovni (ali pa malo manj) strokovni literaturi bi našli kup razlag in definicij na temo kakovosti. Recimo:

- Kakovost je doseganje vseh lastnosti izdelka ali storitve, ki jih kupec pričakuje (standard ISO).
- Kakovost je določena s stopnjo, s katero izdelek ali storitev izpolnjuje zahteve in pričakovanja kupca.....

ln še in še.....

Ko pa se ozreš v delovno okolje samo, to pomeni, vprašaš za mnenje ljudi, ki kakovost ustvarjajo ali pa naj bi jo ustvarjali, ti pa nekateri znajo opisati pojem kakovosti (sicer ne po strokovnih definicijah ampak izluščijo bistvo) nekateri pa ga istovetijo s kontrolo,

inšpekcijo.

ln potem začneš učiti in osveščati ljudi glede kakovosti.

Kje začetki?

Najprej je fino, če ljudje poznajo malce zgodovino-torej, kdaj se je vse skupaj začelo.

ln začneš lahko res čisto na začetku v prazgodovini človeštva. Že praljudje so vedeli, da če ponudijo boljše mamutove kože, bodo zanje dobili boljše kosti za izdelavo orodja, na primer. Kasneje so na Kitajskem »zganjali« kakovost pri izdelovanju čajev, porcelana in vsega, po čemer je takrat Kitajska slovela. Pa Egipčani, prav tako. Kdo ne pozna starih, pa vendar kakovostno izdelanih piramid? Oni so bili že takrat strokovnjaki za merjenje. Srednji vek je prinesel cehe in tam so v manufakturah tudi merili kakovost. 19. stoletje je prineslo vse večje potrebe po upravljanju kakovosti. Takrat se uveljavi ime Friderik Winslow Taylor, ki je s proučevanjem organizacije dela zmanjševal izgube v proizvodnji. V 20. stoletju je bil to Andrew Shewart, ki je vpeljal statistične metode in je bil mentor znanemu dr.W.A.DEMINGU. Slednji je vpeljal zmanjševanje stroškov zaradi napak, minimiziranje raztrosa in demingovo filozofijo kakovosti. Njegov sodelavec je bil J. M. Juran, ki je avtor pojma »ustreznost za uporabo« in avtor projektov vodenja izboljšav. Zadnja dva sta postavila temelje »vodenju kakovosti«.

Iz vsega naštetega lahko sklepaš, da je torej dobra kakovost rezultat dobrega upravljanja kakovosti, ki je del celovitega sistema kakovosti v podjetju.

Daleč od principa »policijske inšpekcije«, ki išče napake in ko jo najde, je vsa vesela, ker je opravičila svoj obstoj in končala svoje poslanstvo (do odkritja naslednje napake)!!

Za razliko od tega pristopa je kakovost ali služba kakovosti (pojem kontrola namreč umira) služba, ki sicer odkrije napako in po protokolu izpolni vse za to predpisane obrazce (ne kot kazen za napačno parkiranje) z namenom, da se vodi evidenca napa-

ke in se obračunavajo stroški, da se le ti lahko zmanjšujejo. Ta služba sodeluje tudi s predlogi za čim optimalnejšo rešitev v sodelovanju z drugimi službami seveda.

Zavedati se pač moramo, da proizvodno okolje, ki ustvarja izdelke za vse bolj zahtevne kupce, nima niti najmanj lahke naloge. Slediti mora vsem zahtevam kupca, se jim maksimalno podrediti in poskušati dosegati cilj proizvodnje z učinkom nič napak in narediti prvič dobro (težnja pa je še čim več).

ln spet »štulim« zraven službo kakovosti, ki je v pomoč pri opravljanju te »misije«.

Statistično spremlja procese (spremlja jih v bistvu tehnolog, mi bolj merimo) in opazuje, katerim mejam se približujejo. V sodelovanju s službo tehnologije in s proizvodnjo samo išče rešitve pri kritičnih težavah.

Čeprav je bila na začetku pomembna le kakovost izdelka/storitve, smo naredili korak naprej in spoznali, da je v današnjih časih pomembna kakovost procesa, ki daje kakovostne proizvode. Usmerjamo se namreč v procesno ureditev in se s tem približujemo kakovosti osebnosti, ki pa je nekako najvišji nivo (že rahlo poduhovljen), ki ga nam je možno doseči, prisoten pa je v vseh prejšnjih in ga je potrebno stalno nadgrajevati.

Če namreč vsaka oseba doseže tisti nivo, da o sebi razmišlja kot o kakovostni osebnosti, bo znala kakovost prenašati skozi delo, ki ga opravlja, pa naj si bo že kakršnokoli, na izdelek, ki je rezultat tega dela.

Na kakovosti osebnosti je najtežje delati - pa vendar se da. Ljudem je potrebno posredovati veliko novih vedenj. Potrebno jih je vzpodbuditi, da sodelujejo pri ustvarjanju novosti in jim potem tudi dati vedeti, da so nekaj dosegli ali vsaj doprinesli. Pustiti jim je treba miselno svobodo (toliko, da ni anarhije) in jih seznanjati tudi z novostmi, ki bi se znale (pa se mogoče ne bodo) vpeljati v proizvodnjo. Na tak način mogoče razbiješ tisto monotonijo »efekta vsak dan isto«. Čeprav le-to preprečujemo s

tem, da ljudi poskušamo privaditi se na fleksibilnost-znati čim več delovnih operacij, da se lahko med seboj zamenjajo s ciljem povečati efekt in razgibanost delovnega časa (ne pa zato, da nekoga hočeš odtrgati od nekje, kjer rad in dobro dela).

Tako približno je interno delovanje kakovosti v PC KM.

Kakovost pa še zdaleč ne deluje samo interno, ampak tudi navzven.

Imamo zelo veliko željo prenesti kanček kakovosti našim zunanjim dobaviteljem. Tudi mi smo namreč dobavitelji in delamo vse, da bi bili čim boljši, s pridobljenimi vsemi ustreznimi standardi, podrejam se kupčevim zahtevam in težimo k čim manj reklamacijam na časovno enoto (saj si želimo proizvodnjo z nič napakami). Poskušamo ohranjati dobre odnose z našimi odjemalci v smislu sprotnega usklajevanja kupčevih zahtev in naših zmogljivosti.

Pričakovali bi, da bi se naši dobavitelji do nas obnašali enako. Tudi v vzpostavljanju internega sistema kakovosti v odnosih dobavitelj (tisti, ki je v procesu pred mano in me oskrbuje, da izvedem moje delo)-kupec (tisti, ki je za mano v procesu in mu dobavljam), smo se obvezali, da vsak delavec na svojem delovnem mestu skrbi, da odda kupcu (naslednjemu delovnemu mestu) kakovosten proizvod oz. mu nudi kakovostno storitev. Le tako lahko na koncu procesa dobimo prvič dobre izdelke in najlažje evidentiramo izmet po fazah ter spremljamo stroške izmeta ter ugotavljamo vzroke zanje.

Poskušamo sodelovati tudi pri stalnih izboljšavah že vzpostavljenega sistema kakovosti pri nadgradnji operacijske dokumentacije predpisi, navdila... v smislu zahtev procesne usmeritve in kriterijev kakovosti nasploh.

Na koncu naj zaključim z začetnimi mislimi. Glede na to da smo »stari« slabi dve leti, smo še vedno učenci. In snov, ki se je učimo, je imenitna, ker je življenjska.

In priznati morate, da smo za začetnike kar dobro zastavili svoje delo, kajne. (Če drugega ne, glasni smo

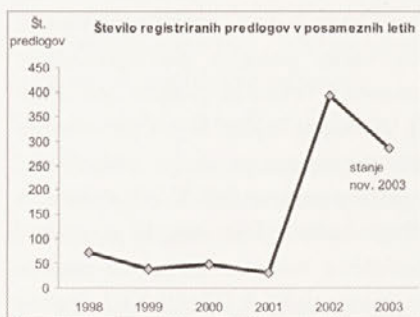
precej... ampak smo z določenim ciljem da nas sliši in spozna čim več ljudi beri kupcev. Te namreč potrebujemo...)

Kakovost je resnično življenjska zadeva. Če se jo znamo iti v službi, je fino, če to »ponucamo« še doma. A poskusimo?

Tadeja Bergant

INOVATIVNA DEJAVNOST

Za uvod si oglejmo diagram, ki prikazuje število registriranih prijav v zadnjih šestih letih.



Če pogledamo število registriranih izboljšav do leta 2001, kaže graf na povprečno 50 registriranih predlogov letno z manjšimi odstopanji. Takšno stanje je značilno za celotno zadnje desetletje 20. stoletja. Do te prelomnice smo se ukvarjali predvsem z večjimi izboljšavami, drobnim izboljšavam in množičnosti nismo posvečali pozornosti.

Do očitne spremembe je prišlo z letom 2002. Kaj se je takrat dogajalo?

S profesionalizacijo splošne inovativne dejavnosti in uvažanjem procesa stalnih izboljšav po metodi 20 ključev smo vstopili tudi na področje malih koristnih predlogov in množičnosti.

V letu 2002 je bilo registriranih nekaj manj kot 400 izboljšav. Spodnji graf prikazuje število realiziranih predlogov, vpisanih v takratni sistem evidentiranja izboljšav, ki pa ni omogočal drugega kot vpis za evidenco. Posa-

mezni realizirani in evidentirani predlog je bil takrat nagrajen s 500 SIT, ne glede na kvaliteto predloga, sam postopek dodatne obdelave kvalitetnejših predlogov pa je bil preveč tog.



Tu se vprašujem, zakaj je bilo v začetku uvedbe tako imenovanega sistema »hitrih predlogov« število vpisanih predlogov kar lepo število, proti koncu leta pa smo pristali na okrog 10 predlogov mesečno. Ali nam je zmanjkalo idej, ali je vzrok temu premajhno plačilo za veliko dela, ali pa je poleg uvedbe izboljšave evidentiranje zahtevalo preveč napora in časa. Na to bomo težko odgovorili. In to tudi ni cilj na tem mestu.

V tem letu je bila moja glavna naloga zagotoviti ustrezno programsko podporo, ki bo omogočala transparentno in hierarhično obdelavo predlogov. Tu je izziv videl tudi Egi Žaberl, takrat zaposlen v razvoju, rezultat sodelovanja pa je med drugim tudi intranet podpora metodi 20 ključev in vodenju ter obdelavi izboljšav. Konec leta 2002 je bila testna stran na voljo in do konca februarja smo izvedli izobraževanje vseh vodij delovnih skupin (DS), od marca naprej pa vse predloge izboljšav obdelujemo v novem sistemu.

Nov sistem se uspešno uveljavlja, dostopen pa je preko Domel intranet strani v »Metoda 20 ključev«. Tu je poleg obvestil, gradiva za metodo 20 ključev, urejanja članstva posamezne delovne skupine in spremljanja ciljev tudi sistem za vpis in obdelavo predlogov izboljšav.

Mogoče še razlaga vprašanja, zakaj so predlogi izboljšav vključeni k metodi 20 ključev in kako se obdelujejo? Z uvedbo DS, ki so hirarhično organizirane, smo vzpostavili osnovne pogoje za timsko delo in vitek, v

glavnem trinivojski sistem postavljanja ciljev in poročanja. Ta sistem je na intranet strani pod imenom »Skupine«, dostopen pa je le vodjem DS. V tem delu mora vodja DS postaviti svojo skupino, člane pa izbere iz skupne baze zaposlenih, kar nam dovoljuje, da je posamezni član vključen le v eno skupino, vodja DS pa se po hierarhiji vključuje še v nadrejeno DS. Če se vrnemo k predlogom, je ta organiziranost tudi osnova za obdelavo predlogov izboljšav. Predlog izboljšave lahko vpišemo na katerem koli računalniku, ki je priključen na Domel intranet. Pri vpisu predloga moramo poleg ostalih zahtev izbrati tudi nosilca predloga. Predlog se pokaže tistemu vodji DS, katere član je nosilec predloga. Vodja DS pa dostopa do urejanja predlogov z osebnim geslom. Tekom obdelave, ko je predlog realiziran, ga vodja DS oceni (predlaga nagrado ali komisijsko obdelavo), poda komentar ter pošlje v obdelavo nadrejenemu vodji DS, ki je sistemsko določen. Ta predlog potrdi ali popravi in s kratkim komentarjem predlog posreduje komisiji. Če so to »Hitri predlogi«, jih tričlanska komisija enkrat mesečno še na hitro pregleda in predlogi gredo v izplačilo.

Če pogledamo še iz drugega zornega kota, pa gradivo iz metode 20 ključev lahko uporabimo za vir idej, ki jih lahko uresničimo v našem delovnem okolju.

Nova intranet podpora nam omogoča povsem nove pristope pri reševanju predlogov izboljšav.

Čim večje število izboljšav mora biti v interesu vodij DS, oddelkov in področij. Prav tem vodjem pa s tem dajemo v roke orodje za dodatno stimuliranje sodelavcev, ki razmišljajo in delajo nad pričakovani tudi na področju izboljšav. Določen del pristojnosti se je s tem prenesel v delovne skupine, kjer s pomočjo timskega dela predlogi tudi nastajajo, hkrati z ocenjevanjem predloga na mestu nastajanja pa poenostavimo in pospešimo proces nagrajevanja.

Nov sistem pokriva celotno področje predlogov od drobnih izboljšav do inovacij, od prostih pa do službenih

izboljšav, ki izhajajo iz delovnih nalog.



Stanje v letošnjem letu kaže, da bomo dosegli okrog 0.3 predloga na zaposlenega, postavljen cilj za leto 2003 je bil povprečno en predlog na zaposlenega.

Če ta cilja navežemo še na naše naloge v podjetju, jih lahko skrčimo na dva dela, in sicer se od zaposlenega v Domelu pričakuje:

- da dobro opravlja svoje vsakdanje delo in
- da misli ter dela v smeri stalnih izboljšav.

Iz tega lahko zaključimo, da bo v prihodnosti poleg evidence opravljenega dela pri nagrajevanju pomembna tudi evidenca izboljšav.

Za izboljšanje informiranja in spodbujanje na tem področju je ob vhodu v Domelovo jedilnico postavljena nova oglasna deska, ki je namenjena predvsem obveščanju s področja inovativne dejavnosti. Na tabli bodo predstavljeni tudi dosežki posameznikov ali skupin na področju izboljšav. Vsebine s tega področja lahko posredujete vsi zaposleni in s tem prispevate svoj delež k živahnejši ureditvi table. Info.: M.Pintar 116.

Kakšni so cilji za naprej?

Predvsem nas vse zaposlene čaka veliko dela na vzpostavljanju pozitivne inovacijske klime v celotnem podjetju.

Dolgoročno je cilj vključiti vse zaposlene v proces stalnih izboljšav, kjer se bodo tako posamezniki kot skupine sistematično s pomočjo PDCA ciklusa in standardizacije vključili v nenehen vrtnec stalnih izboljšav ali Kaizen ali KVP ali kakorkoli se komu lepše sliši.

Martin Pintar

PREDSTAVITEV REZULTATOV ORGANIZACIJSKE KLIME IN ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIH V LETU 2002 V DOMELU

(3. del)

II. REZULTATI ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIH

a) PRIMERJAVA Z LETOM 2001 PO METODOLOGIJI STROKOV- NJAKOV V OKVIRU GOSPO- DARSKE ZBORNICE SLOVENIJE

Kategorija delovnega zadovoljstva predstavlja poseben sklop, ki je bil v vprašalniku oblikovan posebej. V kategoriji je bilo postavljenih 11 trditev s 5-stopenjsko lestvico (1-zelo nezadovoljen, 2-nezadovoljen, 3-srednje zadovoljen, 4-zadovoljen, 5-zelo zadovoljen).

Prvi način ugotavljanja zadovoljstva zaposlenih je izveden na osnovi 11 vprašanj, pri čemer se je **celotno zadovoljstvo dvignilo s 3,45 na 3,51**. Postavke, ki presegajo Domelovo povprečje so:

1. Zadovoljstvo s stalnos-tjo zaposlitve (4,17, lani 4,12),

republika (3,98, lani 4,04) in panoga (3,89, lani 3,97);

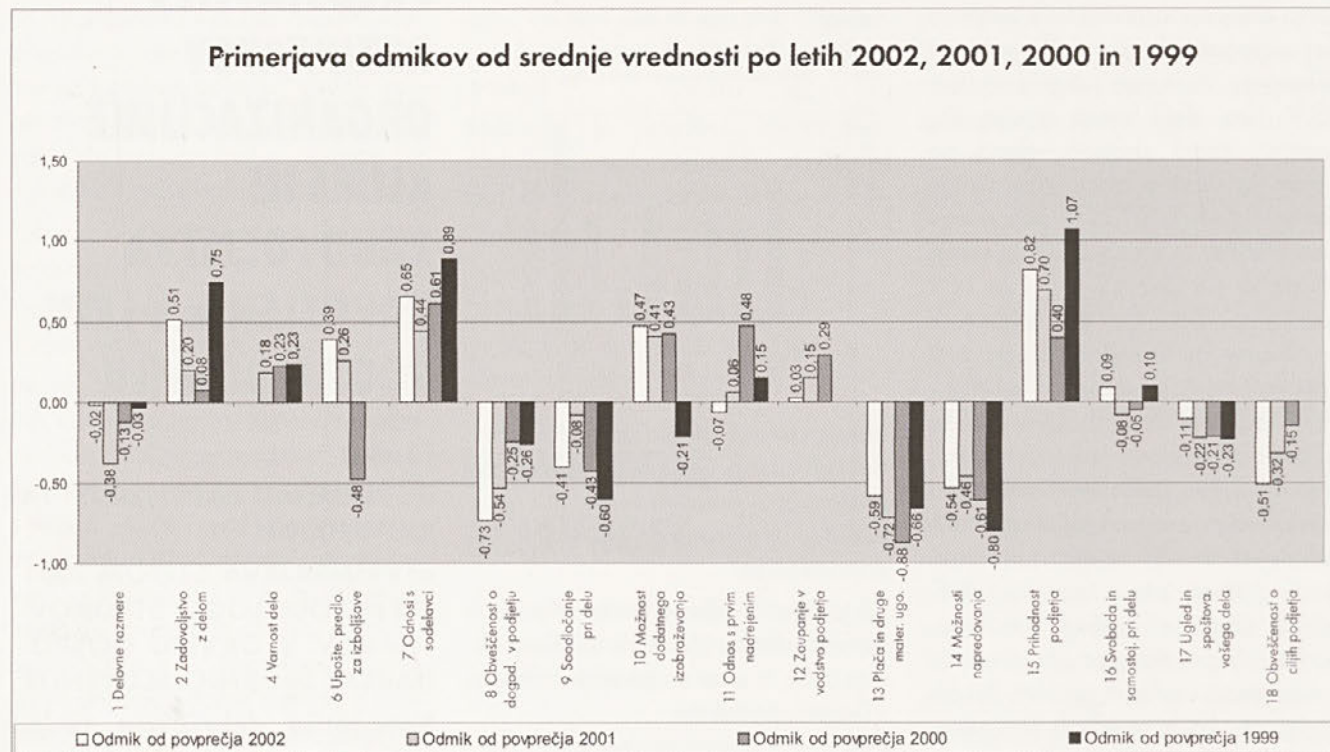
2. Zadovoljstvo z delovnim časom (4,20, lani 3,75), republika (3,66), panoga (3,70);

3. Zadovoljstvo s sodelavci (4,00, lani 3,86), republika (4,03, lani 3,96), panoga (3,92, lani 3,86);

4. Zadovoljstvo z delom (3,86, lani 3,62), republika (3,81, lani 3,77), panoga (3,71, lani 3,67);

5. Zadovoljstvo z možnostmi za izobraževanje (3,82, lani 3,83), republika (3,35, lani 3,43), panoga (3,44, lani 3,46).

ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH V ODPSTOPANJU OD POVPREČNE VREDNOSTI



Opomba: - srednja vrednost pomeni povprečno stopnjo zadovoljstva v posameznih navedenih letih. V graf so iz letošnje ankete vključene vse trditve zadovoljstva zaposlenih (11 trditve), razen varnosti dela, ki je bila v letu 2002 izpuščena in 6 trditve iz ostalih kategorij, ki so primerljive s trditvami anket, ki smo jih v Domelu opravili v letih 1999, 2000 in 2001.

Postavke, ki so pod Domelovim povprečjem:

- 1. Zadovoljstvo z delovnimi pogoji (oprema, prostori, zaščitna sredstva) (3,33, lani 3,10), republika (3,17, lani 3,36), panoga (3,11, lani 3,03);**
- 2. Zadovoljstvo z neposredno nadrejenim (3,28, lani 3,48), republika (3,64, lani 3,65), panoga (3,56 lani, 3,52);**
- 3. Zadovoljstvo s statusom v organizaciji (3,24, lani 3,20), republika (3,28, lani 3,33), panoga (3,24, lani 3,16);**
- 4. Zadovoljstvo z vodstvom organizacije (3,13, lani 3,36), republika (3,23, lani 3,34), panoga (3,13, lani 3,25);**
- 5. Zadovoljstvo z možnostmi napredovanja (2,81, lani 2,96), republika (2,90, lani 2,93), panoga (2,84, lani 2,93);**
- 6. Zadovoljstvo s plačo (2,76, lani 2,70), republika (2,69, lani 2,71), panoga (2,55, lani 2,55).**

b) PRIMERJAVA Z LETI 2001,
2000, 1999 PO DOMELOVI METODOLOGIJI

Drugi način ugotavljanja zadovoljstva zaposlenih pa je izveden na način 16 področij (vprašanj), ki ponazarjajo področja, ki jih je Domel sam ocenjeval, predno je vstopil v sedanjo akcijo ugotavljanja zadovoljstva zaposlenih.

Ta kategorija predstavlja poseben sklop trditve, na katerega se opirajo vse ostale predstavljene kategorije, in njeno povprečno ocenjeno stopnjo zadovoljstva **3,35 (lani 3,42)**. To je povprečna ocena stopnje zadovoljstva za Domel v letu 2002 in pomeni, da smo v Domelu SREDNJE ZADOVOLJNI PRI DELU.

Po drugem načinu (Domelovem) pa smo bili v letu 2002 v Domelu v primerjavi odmakov od povprečne vrednosti najbolj zadovoljni s sledečim:

1. Prihodnostjo podjetja (+0,82, lani +0,70);
2. Odnosi med sodelavci (+0,65, lani +0,44);
3. Možnostjo dodatnega izobraževanja (+0,47, lani +0,41).

Največji odmiki od povprečne vrednosti v negativno smer pa so se pokazali pri naslednjih postavkah:

1. Obveščenost o dogodkih v podjetju (-0,73, lani -0,54);
2. Plača in druge materialne ugodnosti (-0,59 lani -0,72);
3. Možnosti napredovanja (-0,54, lani -0,46);
4. Obveščenost o ciljih podjetja (0,51, lani 0,32);
5. Soodločanje pri delu (-0,41, lani 0,08).

c) TREND ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIH

V nadaljevanju so predstavljena področja, ki so se najbolj oz. najmanj (v absolutnem smislu) popravila oziroma poslabšala glede na preteklo leto.

Največje absolutno povečanje je pri:

- delovne razmere za + 0,36;
- zadovoljstvo z delom za + 0,31;
- odnosi s sodelavci za + 0,20;
- upoštevanje predlogov za izboljšave za + 0,13.

Največje absolutno znižanje (ne glede na to ali je postavka sicer pozitiv-

na ali negativna) je v primerjavi s preteklim letom pri postavkah:

- soodločanje pri delu za 0,33;
- obveščenost o dogodkih v podjetju za 0,19;
- obveščenost o ciljih podjetja za 0,19;
- odnos s prvim nadrejenim za 0,13.

Pozitivno ocenjene postavke so stolpiči obrnjeni navzgor in prikazujejo številčno odstopanje od povprečno ocenjenih stopenj zadovoljstva, ki v grafu prikazujejo mejo med pozitivno in negativno ocenjenimi postavkami v navedenih letih. Nezadovoljstvo zaposlenih pa se kaže v stolpičkih, ki so obrnjeni navzdol to so negativno ocenjene postavke.

POZITIVNO OCENJENE POSTAVKE SO:

2. Zadovoljstvo z delom se je od lanskega leta dvignilo z +0,20 na +0,51 nad povprečno stopnjo zadovoljstva in je v primerjavi z letom 2000 naraslo za +0,43 in v primerjavi z letom 1999 padlo za 0,24, kar pomeni, da trend zadovoljstva na tem segmentu v zadnjih treh letih **narašča v pozitivno smer**.

6. Upoštevanje predlogov za izboljšave se je v letu 2000, ko je bilo ocenjeno negativno, v letu 2001 obrnilo v pozitivno smer (+0,26), v letu 2002 pa se je ocena še izboljšala (+0,39), kar pomeni, da trend zadovoljstva na tej postavki **še narašča**. Vzrok za nastalo situacijo je po predvidevanjih v vpeljevanju 20 ključev in profesionalizaciji inovativno-inovacijske dejavnosti. V letu 1999 se ta postavka ni ocenjevala.

7. Odnosi s sodelavci so bili v letu 2002 ocenjeni zelo dobro (+0,65) v primerjavi z letom 2001 in 2000, ko je trend zadovoljstva padal, še vedno pa ni dosežena ocena (-0,24) iz leta 1999. To pomeni, da se je zadovoljstvo na tej postavki **izboljšalo**.

10. Možnost dodatnega izobraževanja je bilo najbolje ocenjena v letu 2000, saj se je iz leta 1999, ko je bila ocenjena negativno, obrnilo v pozitivno smer (z 0,21 na 0,43), v letu 2001 pa je v primerjavi z letom 2000 malenkostno (-0,02)

padla, v letu 2002 pa je bila ocenjena na +0,47 od srednje vrednosti, kar je do sedaj najvišja ocenitev. Trend kaže **konstantnost v pozitivno smer**.

12. Zaupanje v vodstvo podjetja je v primerjavi z letom 2000 (v letu 1999 ni bilo ocenitve) padlo z +0,29 za -0,14, v letu 2002 pa še za -0,12 na +0,03, kar kaže na trend **padanja zadovoljstva** pri tej postavki. UKREPI!

15. Prihodnost podjetja je bila v letu 2002 najvišje ocenjena postavka od srednje vrednosti +0,82 (lani +0,70) in ji je v primerjavi s preteklima letoma (2001 in 2000) trend spet začel **naraščati v pozitivno smer**.

16. Svoboda in samostojnost pri delu je v primerjavi z letom 2001 spremenila smer iz negativno ocenjene postavke v **pozitivno smer** (+0,09).

Od 7-ih letos pozitivno ocenjenih postavk (od skupno 15-ih) je samo pri eni prišlo do poslabšanja, in sicer pri postavki zaupanje v vodstvo podjetja, ki je padla za 0,12 v letu 2002 (padla tudi v letu 2001 za 0,14), pri ostalih 6-ih pa je zadovoljstvo napram preteklemu letu naraslo.

NEGATIVNO OCENJENE POSTAVKE:

1. Delovne razmere: pod tem sklopom so zajeti delovni pogoji. Vsebinsko to pomeni, ali so delovna sredstva, oprema in delovni prostori dobri. Trend analize kaže, da se je nezadovoljstvo v tej postavki **zmanjšalo** na najmanjši odmik v merjenih letih (-0,02). Pozitivni premik je bil pričakovan kot posledica uvajanja 20 ključev.

7. Obveščenost o dogodkih v podjetju je že vsa tri leta ocenjena negativno in se **še poslabšuje**, saj se je od leta 1999 poslabšala za **0,47**. V ta sklop so postavljene trditve, kot so: - O tem, kaj se dogaja v drugih enotah, dobimo dovolj informacij; - Delovni sestanki so redni; - Naši nadrejeni nam dajejo dovolj informacij za dobro opravljanje našega dela; - Vodstvo posreduje informacije zaposlenim na razumljiv

način in V naši organizaciji se vodje in sodelavci pogovarjamo prijateljsko in enakopravno.

9. Soodločanje pri delu pomeni, da se pri delu in usposabljanju upoštevajo tudi želje zaposlenih in da v naši organizaciji odpravljamo ukazovalno vodenje. Ta sklop je bil v letu 2002 spet ocenjen zelo slabo, saj je ocena 0,08 padla na 0,41 v odmiku od povprečne ocene. Trend preteklih let je kazal na izboljšanje, sedaj pa je zanihal spet **v poslabšanje nezadovoljstva**.

11. Odnos s prvim nadrejenim je tudi ena izmed postavk, ki se je iz pozitivno ocenjene postavke v preteklih letih v letu 2002 obrnila v negativno smer. Preobrat kaže **na trend padanja**.

13. Plača in druge materialne ugodnosti je bila v letu 2002 druga najslabše ocenjena postavka (-0,59), vendar trend kaže na **izboljševanje** te postavke, saj je nezadovoljstvo v letu 2002 manjše napram preteklim letom. Zaposleni so najbolj nezadovoljni s sledečim:

- Razmerja med plačami zaposlenih v podjetju niso ustrezna.
- Zaposleni, ki so bolj obremenjeni, niso ustrezno stimulirani.
- Za slabo opravljeno delo ni ustreznih kazni oz. graje s strani vodij, predvsem pa so pričakovanja vodij nejasno opredeljena.

14. Možnost napredovanja kaže na precejšnje nezadovoljstvo, saj je med najslabše ocenjenimi postavkami 0,54. Trend kaže na nihanje postavke. V letošnjem letu se je ocena spet **poslabšala**. V tem sklopu so zaposleni nezadovoljni z:

- Nimamo sistema, ki omogoča, da najboljši zasedejo najboljše položaje.
- Zaposleni na vseh ravneh nimajo realnih možnosti za napredovanje.
- Kriteriji za napredovanje niso jasni.
- Vodilni ne vzgajajo svojih naslednikov.

17. Ugled in spoštovanje vašega dela je negativno ocenjena postavka in kaže na določen pozitivni premik, saj se je **nezadovoljstvo**

na tej postavki zmanjšalo z -0,22 na 0,11.

18. Obveščenost o ciljih podjetja kaže na poslabševanje in trend nezadovoljstva še pada, saj je v primerjavi z letom 2001 padlo še za -0,19 in je ena izmed najslabše ocenjenih postavk. Nezadovoljstvo se kaže v naslednjem:

- Pri postavljanju ciljev poleg vodij sodelujemo tudi ostali zaposleni.
- Politika in cilji organizacije so jasni vsem zaposlenim.
- Zaposleni cilje organizacije sprejemamo za svoje.

Od 8 negativno ocenjenih postavk je pri 6-ih nezadovoljstvo še naraslo. Pri dveh pa je doseženo večje zadovoljstvo kot v preteklem letu.

Izdelala:
Janez Drnovšek
Janja Kozjek

LETOVANJE V LETU 2003

Ko smo pripravljali razpis za letovanje v letu 2003, se je pojavljalo kar nekaj vprašanj, kako bo uspela sezona, kakšna bo zasedenost kapacitet, saj so ravno v tistem času prihajale informacije o pomanjkanju dela. Razmišljalo se je o prostih petkih, o dodatnem kolektivnem dopustu, o premestitvah in podobnem, kar ima velik vpliv na prosto izrabo dopusta, kar pa je osnovni pogoj za prijavo za letovanje. Tudi finančna sredstva niso zanemarljiva. Vendar je bilo na razpis veliko prijav, večina res za čas med kolektivnem dopustom. Termini v času šolskih počitnic so bili zapolnjeni v vseh enotah. Bilo je nekaj odpovedi zaradi pomanjkanja dopusta, vendar so se tudi ti termini popolnili, saj se je situacija v podjetju do dopusta vendarle nekoliko izboljšala.

Glede na situacijo kakršna je v podjetju, se prenova doma na Lošnju še ni začela in bo počakala na naslednje leto, čeprav je pridobljena vsa

potrebna dokumentacija. Pridobili smo tudi šest ponudb izvajalcev. Sezona v domu je potekala po starem, tako da je še vedno najemnica doma Jožica Hren. V naslednji sezoni bo dom najverjetneje zaprt, ker vlaganje vanj, kar bi bilo nujno potrebno, ni smiselno zaradi prenove in tudi poslovanje najemnice ni najboljše.

V Barbarigi je na začetku sezone prišlo do zamenjave enega stanovanja, na pobudo naše sosede, ki je bila zainteresirana za odkup našega stanovanja zaradi širitve svojega. S samo zamenjavo mi nismo imeli nobenih stroškov, vendar nam je z zamenjavo uspelo, da smo vse tri enote vpisali v zemljiško knjigo, kar je velik uspeh glede na stanje na Hrvaškem.

Večjih vlaganj v počitniške objekte v letošnjem letu ni bilo zaradi situacije v podjetju. Se pa pripravlja nekaj del v Barbarigi za izboljšanje bivanja predvsem v stanovanjih št. dve in tri. Podrobnosti, kaj je novega v posameznih enotah, pa naslednjič, ko se bo že vedelo, kaj nam je uspelo urediti čez zimo in se dogovoriti, da se uredi do sezone..

Odnos do skupne lastnine je sicer boljši, kot je bil, vendar nekateri še vedno ne upoštevajo, da se bodo objekti uporabljali tudi v bodoče. Tudi odnos do inventarja bi bil lahko prijaznejši.

Polde Tušek

O MONIKI ŠTIBELJ IN NOGOMETU

Po novembrski euforiji in končnem razočaranju vseh nogometnih navdušencev vam v tej številki glasila predstavljamo dve Domelovi nogometašici. To sta Daša Primožič in Monika Štibelj, igralki ekipe Velesovo v 1. ženski nogometni ligi. Monika nam je o nogometu tudi malo več povedala.

Trenirati je začela pred dvema letoma in pol na pobudo Dašinega brata, ki je izvedel, da tej ekipi primanjkuje igralk. Najprej je mislila, da se ekipi, ki trenira že eno leto, ne bo mogla več priključiti, po ogledu njihove igre pa jo je zamikalo, da bi postala ena izmed njih.

Trenirajo trikrat do štirikrat tedensko. En trening je kondicijski in ta je najbolj naporen. Ostalo so treningi z žogo in prijateljske tekme. V postavitvi Monika igra zadnjega obrambnega igralca. Pri tem športu je precej poškodb, najbolj pogoste so poškodbe gležnja in kolena. To in pa pomanjkanje časa je vzrok, da se včasih na nedeljskih tekmah namesto enajstih, zbere samo osem igralk. Zato z veseljem vabi vse, ki bi se z nogometom želele resno ukvarjati.

V 1. ženski nogometni ligi je sedem ekip, najboljše so Novomeščanke. Velesovo je najmlajša ekipa, zato so zaenkrat še na zadnjem mestu. Prepričana pa je, da s treningom in malo



Ženska ekipa Velesovega (Monika čepi na levi strani)

več resnosti lahko napredujejo. Svoje navijače na žalost velikokrat razočarajo s porazom, pa jih še vedno z veseljem prihajajo bodrit. Primanjkuje jim sponzorjev, zato si zaradi pomanjkanja finančnih sredstev morajo same plačevati prevoz in članarino, ki trenutno znaša 2000 SIT mesečno. To je tudi glavna razlika med ženskim in moškim nogometom, saj so plačane samo nekatere igralke boljših ekip.

Od moških reprezentanc seveda navija za Slovenijo, najbolj pa so ji všeč Brazilci. Rada pogleda tudi tekme Lige prvakov, predvsem zaradi igre same in dobrih igralcev.

Ženski nogomet je dodobra uveljavljen na vsakoletnem Domelovem pikniku, kjer Monika igra za ekipo montaže, z veseljem pa priskoči na pomoč tudi moški ekipi.

Andreja Kenda

KO VAM BANKA PONUDI ROKO

Imeti za finančnega partnerja banko, ki se je s svojo ponudbo sposobna odzvati vašim željam, je velika dragocenost. Če iščete takšnega partnerja, vam lahko v Raiffeisen Krekovi banki ponudijo roko in vas povabijo v družbo svojih zadovoljnih komitentov.

Ker se zavedajo, da želite svoj čas porabiti za prijetnejše stvari kot so denarne skrbi, vas bodo v Raiffeisen Krekovi banki ob odprtju transakcijskega računa v decembru še posebej obdarili. V darilnem paketu so tokrat za vas pripravili izredno ugodne decembrske kredite z najnižjo obrestno mero doslej.

V praznični december brez finančnih skrbi

Četudi so morda vaše želje večje od trenutnega stanja na vašem računu, boste s pomočjo Raiffeisen Krekove banke leto 2004 lahko dočakali bolj sproščeni in nasmejani. **Če se boste**

do konca leta odločili za kredit, boste za svoj denar dobili več. Izbirate lahko med izredno ugodnimi gotovinskimi potrošniškimi krediti po **najnižji nominalni obrestni meri doslej** in z odplačilno dobo od 1 do 5 let. In ker v banki vedo, da je vaš čas dragocen, so vam vloge za kredite pripravili na spletni strani (www.r-kb.si). Za več informacij lahko pokličete brezplačno telefonsko številko **080 10 08**, če boste želeli vam bodo vlogo za kredit poslali po pošti. Potem, ko boste izpolneno vlogo, skupaj z ustrežno dokumentacijo, poslali v banko, vas bodo poklicali in se z vami dogovorili za prost termin, da boste prišli podpisat pogodbo. Tako boste prihranili precej časa.

Brezplačno v spletno banko

V Raiffeisen Krekovi banki so vam pripravili še eno darilo: Če boste med prvimi 1.000 uporabniki spletne banke RaiffeisenNET, bo za vas pristopnina (5.000 SIT) brezplačna. Ponudba velja do konca februarja 2004 oz. za prvih 1.000 uporabnikov.

In zakaj bi poslovali preko spletne banke?

- **Prihranili boste čas** - svoje vsakodnevne bančne storitve (kot so plačilo položnic, pregled transakcij,...) boste lahko opravili doma
- **Privarčevali boste** plačali boste manjše provizije, uporabo spletne banke vam bodo obračunali enkrat mesečno, stroške prenosa, posameznih plačilnih nalogov pa ob posamezni transakciji.
- **Poslovali boste bolj enostavno in pregledno** manj bo birokracije, poleg tega pa boste lahko v vsakem trenutku nadzorovali stanje in transakcije.

Vlogo in splošne pogoje za vstop v spletno banko dobite na spletni strani www.r-kb.si ali v katerikoli poslovalnici Raiffeisen Krekove banke. Ob oddaji vloge boste prejeli paket z navodili za prijavo in zgoščenko z ustreznimi programsko opremo. Pogoji za uporabo spletne banke je, da imate v Raiffeisen Krekovi banki odprt transakcijski račun.

Hitro in enostavno, brez odvečne birokracije-kot tudi vse ostale storitve Raiffeisen Krekove banke. Še en razlog več torej, da banko čimprej obiščete in si odprete svoj transakcijski račun.

**Raiffeisen
Krekova banka d.d.,**
Poslovalnica Kranj

SICILIJA - DEŽELA POLNA NASPROTIJ

Sicilija je največji italijanski otok v Sredozemskem morju in ima 25.460 km² površine, to je 8,5 % celotnega ozemlja Italije. Na Siciliji živi 5,2 milijona prebivalcev, od tega 80 % v večjih mestih in na obali Sicilije. Je pretežno gorata z visokim vulkanom Etno. Podnebje je sredozemsko in zato lahko gojijo agrume (pomaranče, mandarine, limone), oljke, grozdje. Sadijo tudi papriko, jajčevce, opuncije... Imajo poseben način namakanja. Po vejah oljk napeljejo cevke in zalivajo z računalniškim vodenjem. Značilen za Sicilijo je tudi evkaliptus.

Notranjost Sicilije je pusta, redko vidiš hiše, živali, drevesa. Ilovica je težka za obdelovanje, vendar je notranjost otoka srce žitnice Sicilije. V začetku junija so hribočki polni zlato rumenega žita. Ko smo mi bili konec septembra tam, je bilo vse zorano, tako da je res izgledalo zelo pusto, pa vendar nekoliko drugače. Je pa zanimivo, da orjejo s posebnimi traktorji goseničarji. To območje zgleda tako, kot da bi na obeh straneh po vsej Selški dolini njive zorali visoko v hrib. Samo da je to zorano območje precej večje. Ne vidiš veliko drugega kot zorano zemljo. Tu in tam je kakšna čreda (v glavnem ovce) in bivališča.

Sicilijanska kuhinja je prava mediteranska. Uporabljajo oljčno olje in veliko zelenjave. Seveda pa kot vsi Italijani pojedjo ogromno špagetov in makaronov z veliko vrstami omak.



Del Neaplja

Foto: Šekli

Jedo tudi dagnje, tune, sardele, mečarice. Znani so tudi briosi, ki jih polnijo s sladoledom, ki je seveda doma na Siciliji.

Iz Ljubljane smo se z avtobusom odpeljali ob 2.30 uri in se mimo Benetk, Bologne po približno 1100 km (z nekaj vmesnimi postanki) ob 15. uri pripeljali v Neapelj. Neapelj (Napoli) je največje italijansko mesto s 1.100.000 prebivalci. Neapelj in Tunis sta enako oddaljena od Sicilije. Mesto je precej umazano. Na eni strani so visoke moderne stolpnice, kjer imajo sedež velika podjetja, na drugi stani pa je veliko slabih in revnih hiš. Nekoč je bilo to bogato mesto in bi se lahko sedaj kosalo z Londonom in Rimom, toda korupcija je naredila svoje. Balkoni in okna so v glavnem precej pusta. Več na njih visi perila kot rož. Skratka, samo mesto se mi ni zdelo nič posebnega. Prijetno pa me je presenetila okolica pri spodnji trdnjavi (mesto ima dve trdnjavi na vrhu hriba in v pristanišču), kjer so nasadi vrtnic, lepo pokošena trava. To je bil pravi počitek za oči po nekaterih prejšnjih prizorih iz mesta. V prometu je velik kaos in priti čez cesto je lahko življenjsko nevarno. Na Siciliji je potrebno pozabiti na vsa vozniška pravila. Tako ni menda nič nenavadnega, če stopite iz avta, ko stojite v koloni, koga objamete, zadaj pa čaka polno avtomobilov. Časa za

ogled nismo imeli več kot nekaj ur, tako da vseeno ne morem reči, ali so ti moji vtisi pravilni. Jaz sem pač to tako videla. Vseeno pa moram reči, da nismo imeli nikakršnih težav ali neprijetnosti, čeprav smo bili na »ozemlju mafije«.

Okoli 20. ure zvečer smo se vkrcali na sedemnadstropni trajekt SNAV CAMPANIA, kjer smo se nastanili v štiriposteljnih kabinah. Ker smo bili po napornem dnevu zelo utrujeni, smo kljub tresenju ladje sladko zaspali. Po približno 600 prevoženih kilometrih smo se okoli 7. ure izkrcali v Palermo in končno stopili na tla Sicilije.

Palermo je glavno mesto Sicilije in ima 700.000 prebivalcev. Pravijo mu tudi mesto divjih strasti in je eno najbolj živahnih mest. Leži na severni obali Sicilije in ima tudi največje pristanišče na tem otoku. Leži v školjkastem zalivu, hribi okoli njega so visoki do 700 m. Zaliv imenujejo Zlata školjka. Ladje vozijo proti Neaplju, Sardiniji, tudi na tunizijsko obalo. V mestu je veliko nasprotje med velikimi lepimi stavbami in hišami, med katerimi so nekatere podrte še iz časa 2. svetovne vojne. V Palermo se življenje začne odvijati okoli 9. ure. Glavne posle vodi mafija. Vsaka četrt ima mafijskega botra. Od leta 1991 se ne poslužuje več marginalnih prijemov. Turisti so varni, ker se Sicilijanci zavedajo, da je turizem njihov velik posel. Nekoč je bilo mesto kulturno razvito in so ga oblikovali najrazličnejši vplivi. Najdlje so se v mestu obdržali Španci. Mesto so gradili Feničani, Rimljani, Bizantinci. Saraceni (Mavri) so v mestu postavili svoj emirat in zgradili vladno palačo. Bili so nosilci velike civilizacije. Bili so izvrstni tudi v medicini. V 11. stoletju so jih s Sicilije pregnali Normani. Normanski kralji so bili s strani ljudstva dobro sprejeti (krščanstvo). Leta 1296 se je vmešal papež in ustoličil francoskega kralja. Razlastili so številne male lastnike. Pozneje so Sicilijanci (kmetje so pobili Francoze) na pomoč poklicali Špan-



Pred odhodom na trajekt v Neaplju

Foto: Šekli

ce. Pod Španci je bilo ustanovljeno špansko kraljestvo. Izkoriščanje malega kmeta se je nadaljevalo tudi pod Španci. Sredi 15. stoletja so Španci izgubili interes in center prenesli v Neapelj. 1861. leta je bila razglašena kraljevina Italije.

Mesto je pravi koktejl mešanih stilov. Katedrala (za časa Saracenov je bila mošeja-številni okraski, rezbarije) ima gotski zvonik in renesančno kupolo. V njej so grobovi pomembnih normanskih kraljev. Zanimivo je, da Sicilijanci častijo predvsem ženske svetnice in so tudi zavetnice sicilijanskih mest.

Cerkev Sv. Marie Arivalske je najstarejša normanska cerkev. V njej se odvijajo poroke bogatih sicilijanskih družin. Zelo v oči padejo kontrasti med mozaiki in freskami. Ogledali smo si tudi katakombe, kjer je shranjeno veliko število balzamiranih trupel. 1906 so balzamirali zadnje truplo in skrivnost tega postopka je šla v grob z menihom. Nekatera balzamirana trupla so zelo klavrna in visijo s stene, kot da bi bila na obešalnikih. Ker je ob našem ogledu katakomb po vsej Italiji zmanjkalo elektrike, je bila za mene pot po stopnicah v katakombe kar malo tesnobna. Praktično smo tipali v temi in iskali vsako stopnico. Da bi me bilo še malo bolj strah, so mi rekli, da so balzamirana trupla tudi ob stopnicah. Šla sem nekako po sredini stopnic in se nisem



Iz kraterja se je še kadilo

Foto: Šekli

upala nasloniti z roko na steno. Kljub vsemu mi ni bilo žal, da sem morala plačati vstopnico za strah.

Nato smo nadaljevali pot po številnih cestnih predorih do mesta Enna. V obalnem delu jih je na cestah ogromno. Enna je 948 m nad morjem in ima 28.000 prebivalcev. Je center province. Mesto se razteza na čudovitem pobočju, kar zgleda zelo zanimivo. Od Palerma je oddaljeno približno 150 km. Okoličani in meščani se ukvarjajo predvsem s kmetijstvom.

Nato smo se peljali mimo Catanie, ki je drugo največje mesto Sicilije in ima

340.000 prebivalcev. V Catanii je tudi mednarodno letališče. Lansko leto oktobra je Catania doživela 300 potresnih sunkov (za kar je bil kriv izbruh vulkana Etna). Catania je prekril prah. Od Etne je namreč oddaljena približno 40 km. Catania velja za eno najbolj toplih italijanskih mest.

Od Catanie do hotela Magnolia v Ali Termah smo se vozili še približno 100 km. Zelo je bilo zanimivo videti, ker je bil na obeh straneh ceste nasajen oleander. Doživeli smo tudi močan naliv, ki je precej ohromil promet. Ker je pač v Italiji del tistega dneva vladal električni mrk, nam je po prijaznem sprejemu direktor manjšega hotela pojasnil, da se nam ni treba bati, da bi ostali lačni. Večerjali bomo pač ob svečah. Ker so nam elektriko kmalu vrnil, te romantične večerje žal nismo dočakali.

se nadaljuje...



Gledališče v Palermu

Foto: Šekli

*NIJE STVARI,
KI BI BILA TAKO VREDNA
POUČEVANJA,
KOT JENARAVA*

(N. Tesla)

I. Ž.	PRIPOMOČEK ZA VESLANJE	ANGLEŠKI PESNIK (THOMAS STEARNS)	LOČEVANJE ODBIRANJE	IZOLATOR V ELEKTRONIKI	IADO TROHA	RIMSKA BOGINJA JEZE	SLOVENIJA JE NAŠA	ŽENSKO IME	KRAJ NAD AJDOVŠČINO	LATINSKI VEZNIK	DIŠEČ IZLOČEK ŽIJEZ PIŽMARJA	HRVAŠKI OTOK	GRŠKA BOGINJA MIRU	GLAVNO MESTO ITALIJE
SKUPNO IME ZA PRIKREDITEV V ZADNJEM MESECU LETA			9									17		
GLAVNI PROIZVODI NAŠEGA PODJETJA	14													
GLAVNOŽEČ IZ DRUŽINE MEHKUŽČEV					ALIFATSKI RADIKAL VETROVKA S KAPUČO					ČAR, MIK BENO UDRIH				
REKA V FRANCIJI (OBLIKA PISAVE)			8			PIJAČA STARIH SLOVANOV			KRMNA POUŠČINA RADIJ					OPOMBA
SLOVENSKE KOREOGRAF (IKO)						POVZROČITELE BOLEZNI NAPOVED AVIZO				1		KEM. ZNAK NOBELIJ PLOD HRASTA		
	AVTOMOBIL OZNAKA KRŠKEGA	BREZ- ZVOČJE ORANJE								TRGOVSKI POSREDNIK, ZASTOPNIK	DEL OBLEKE HRVAŠKI OTOK			
SLABŠA ODEJA	13			ODPRTA TEL. POŠKOD. MANUŠE NASELJE					ŠVEDSKI SMUČ. CENTER DRŽAVA NA BLJUŽ. VZHODU				LESENO PIHALO	SEZNAM NASLOVOV
DESNÍ PRITOK BOSNE					15			BLAGAJEV VOLČIN RIBJI ORGAN ZA PLAVANJE	2				10	
	ODTIS STOPNJE NA TLEH	MOŠKO IME VRSTA OMETA ZA FASADE					KRAJ PRI ŽALCU MORSKA RIBA	12						
POSTAVA, ŽIVOT					AVTOMOBIL KRMILJO JUŽNOAMER. GRM						DARILO POKLON ANTON AŠKERC			
ZGOLJ, SAMO			TROPSKI SADEŽ	VRSTA PLAČ. KARTICE MOŠKI PEV. GLAS								SOLMIZAC. ZLOG PRVOT. PREB. NOVE ZELAN.		5
MUZA LJUBEZENSKE POEZIJE						MEDMET BOLEČINE			SV. MARTIN IZ NUGA NAREDI VINO	ANGL. PIS. (KINGSLEY) ENOTA ZA JAK. EL. TOKA				
DAJATEV DRŽAVI						ŽUPANOČEVA PESNITEV		16			ŽENSKO IME			
	DEVETI TON OD OSNOVNEGA					NAJMANIŠI DEL MOLEKULE					SKANDINAV. DROBIŽ SLOINOV ČEKAN			
	ORGAN VIDA AVT. OZNAKA KOPRA				ČISTA TEŽA BLAGA	VRSTA SIRA	UGLED, VELJAVA	TELESNA AKTIVNOST						
NAJVEČJI MORSKI ZALIV OB HRV. OBALI	4							ATLETSKA DISCIPLINA MEĐENO ŽGANJE				BELA PORCELAN. GUINA	ITAL. FILM IGRAJKA (SOPHIA)	DRUGO NAJVEČJE MESTO NA JAPONSKEM
ITALIJAN, VELETOK				OTEKLIJNA V TIKVJU PREGIB BESEDE					REK. PREGOVOR HRVAŠKI PIS. (VEKOSLAV)					
	OKENSKA NAVOJNICA	KAR OSTANE NEBESNI OBOK								REPUBLIKA V INDOKINI				6
REPUBLIKA SLOVENIJA			PREDALNIK OČE, ATA (LJUBKOVAL)								ORANŽADA			
JAJČASTA POSODA					MOŠKO IME						ZDRAVILLO NIKAINICA	3		
PRIJLJUBLJ. IGRA NA SREČO			7		MUHA, KI POVZROČA SPALNO BOLEZEN					ŽENSKO IME		11		
SKANDINAV BOG MODROSTI							ZAČETEK ABECED			GLAVNI ŠTEVNIK				

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----

IME.....PRIIMEK.....ODDELEK.....

NAGRADE: 1. nagrada: vstopnica za 10-kraten obisk savne/bazena,

2. nagrada: vstopnica za 10-kraten obisk savne,

3. nagrada: vstopnica za 10-kraten obisk bazena.

Nagrade prispeva Svet delavcev podjetja. Križanko s pravilno rešenim geslom pošljite ali oddajte do 15.1.2004 v kadrovske oddelek (Darinki Šekli). Izžrebani nagrajenci(ke) bodo o nagradi pisмено obveščeni do 25.1.2004, objavljeni pa bodo tudi v prvem naslednjem glasilu Domel v letu 2004.

AGIUSILAKI
ALFAVATLANAVI
ANILALAC 48
GITEVATHEL WELCOME

6

DOMEL