

Mr. Bo

novice

TBP TOVARNA BOVDENOV IN PLASTIKE D. D.

MAJ 2019
LETNIK 8

19



UTRINKI SKOZI DESETLETJE



TBP IN MI

Izteka se drugo mandatno obdobje uprave in izvršilnih direktorjev družbe TBP d.d. Za nami je deset uspešnih let.

V tem času smo z dobrim delom vseh zaposlenih realizirali ključne cilje in povečali realizacijo prodaje, pridobili nove projekte, dvignili dodano vrednost, dosegli planiran dobiček in stabilizirali proizvodnjo v TBP SAdeCV Mehika ter ohranili raven zadovoljstva kupcev, zaposlenih, lastnikov in okolja.



Predaja vodenja podjetja, 2009.

S stalnimi vlaganji v organizacijo in avtomatizacijo proizvodnje ohranjamo globalno konkurenčnost družbe ter s tem možnost pridobivanja novih projektov na področju avtomobilske industrije in širše.

Poleg cenovne sprejemljivosti je bistvenega pomena kakovost izpolnjevanja kupčevih specifičnih zahtev, kar izkazujemo od inovativnega razvoja, uspešnih vzorčenj in pravočasnosti dobav, do učinkovitega obvladovanja reklamacij.

Fleksibilnosti pri vsakdanjem delu in odnosih s kupci ne merimo, a številne razvojne spremembe in vzorčenja, dnevni odpoklici več deset kupcev ter stalne spremembe serijskih produktov nam ne povzročajo večjih težav in kupec vedno dobi pričakovano.

»Zadovoljen kupec je najboljša strategija vseh časov«.

(Michael LeBoeuf)

Konkurenca med dobavitelji v avtomobilski industriji je neizprosna, a z našim globalnim pristopom uspevamo pridobivati nove produkte. Projekti zajemajo predvsem bovden potege, vodilne cevi, merilce olja in plastične dele za avtomobilsko industrijo.

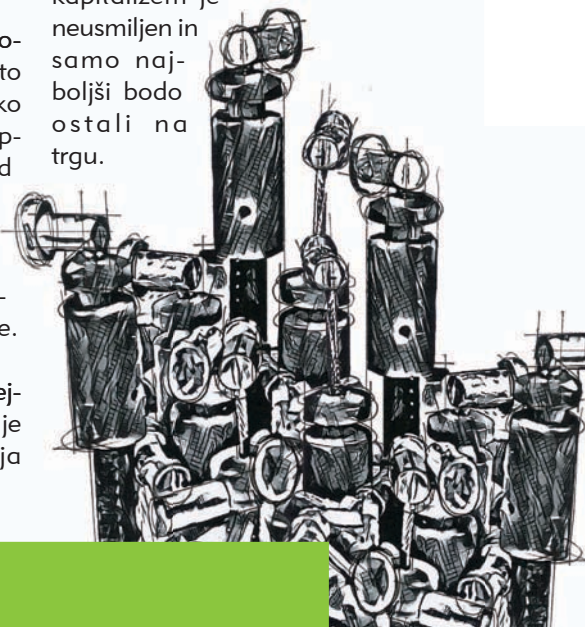
Vse to nam daje priložnost za prihodnost, ki pred dobavitelje vsako leto postavlja nove, višje mejnike. Te lahko dosežemo in presežemo samo z optimalnimi odnosi in sinergijami med sodelavci družbe TBP. Z zmožnostjo medsebojnega poslušanja in sodelovanja ter pripravljenostjo na dnevne spremembe in izboljšave.

Pomemben mejnik leta 2018 je bila stabilizacija

proizvodnje v TBP SAdeCV Mehika. V polnih količinah so stekle dobave bowden potegov za novega Audi Q5, Tiguana in Jetto. Direktor Milan Paradž je uspešno konsolidiral proizvodnjo in sistem kakovosti ter pridobil več strokovnih sodelavcev za uspešno poslovanje družbe.

Na podlagi tekočih in predvsem novih pridobljenih projektov smelo zremo v bližnjo prihodnost. Obenem se zavedamo, da je obvladovanje stroškov in sodelovanje vseh procesov osnovni gradnik uspeha.

Družba TBP d.d. s svojim produktom spada med tako imenovane delovno intenzivne panoge, kjer je strošek dela pomemben element dobičkonosnosti poslovanja. Delo v proizvodnji je normirano. Prav vsaka sekunda šteje, kar obvezuje vse strokovne službe, da pri razvoju produkta in procesov dajo vse od sebe za optimalno proizvodnjo in oskrbo kupca. Enako morajo biti učinkoviti sodelavci v neposredni proizvodnji. Kakovost in tehnološki časi, ki jih je kupec pripravljen plačati so zakonitost, ki jo je potrebno brezpogojno realizirati. Vsak posameznik pa mora pri sebi razčistiti, koliko je za to pripravljen žrtvovati in koliko lahko prenese. Polovičarstvo ni opcija. Globalni kapitalizem je neusmiljen in samo najboljši bodo ostali na trgu.





»Edina konkurenčna prednost najuspešnejših podjetij na svetu so ljudje. Zadovoljni ljudje.«

(Ameriška misel)

Naša vizija je postati globalno priznani razvojni dobavitelj komponent za avtomobilsko industrijo ter biti »Best in Class« v vsakem življenjskem ciklu projekta ob upoštevanju štirih stebrov hiše kakovosti.

Naše poslanstvo je ponuditi kupcu več kot ponuja konkurenca in naše znanje iz področja bovdenov razširiti z novimi

Wesley Chan, Američan kitajskih korenin in človek, ki je ustvaril orodji google analytics in google voice je dejal „Nisem zaskrbljen, ker ne delamo tako trdo kot na Kitajskem (od 9-ih do 9-ih 6 dni / teden). Zaskrbljen bom, ko bomo manj ustvarjalni in učinkoviti“ (vir Delo 2018).

Zavedati se moramo, da sprememb ne bo, če bomo čakali na nekoga drugega ali na neki drugi čas. Imuniteta pred napadi konkurence v poslovanju ne obstaja. Kdor spi, se ne premika.

Kvantiteta ali kvaliteta ... ne bi smelo biti dvoma, a odgovoriti si moramo sami in temu ustrezno prilagoditi svoje aktivnosti ter uživati tako v delu, kot sončnem dnevu.

Mediji so nas v svojih analizah uvrstili:

- na 9. mesto največjih družb dejavnosti 29.320 (vir Glas gospodarstva 2018);
- na 10. mesto po dodani vrednosti dejavnosti 29.320 (vir Kovinska indust. 2018);
- na 19. mesto TOP 100 podjetij kovinske industrije (vir Glas gospodarstva 2018);
- na 40. mesto med podjetji z največ zaposlenimi (vir Delo 2018);
- na 41. mesto največjih slovenskih izvoznikov (vir Delo 2018);
- na 85. mesto najuspešnejših poslovnih skupin in podjetij (vir Manager 2018);
- na 81. mesto največjih in hitro rastočih izvoznikov (vir Discover Slovenia 2018);
- na 100. mesto TOP 101 največjih podjetij (vir Finance 2018);
- na 147. mesto med 300 največjih podjetij (vir Delo 2018) ...



Ne pomaga niti božanje magične svetilke. Sami smo. V kolikor pri stroškovni učinkovitosti kratkoročno ne bomo dosegli preboja, bo za konkurenčno vzdržnost nujno razmišljanje v smeri selitve delovno intenzivnih faz v države z nižjim stroškom dela.

Poslovno gledano je bilo zadnjih deset let za TBP d.d. zelo uspešnih!

Poslovanje obeh družb je dobro. Z rezultati smo pričakovanja lastnikov v grobem izpolnili, a kot pravi nadzorni svet družbe »moramo vsi vedeti, da je od dobrega lahko še boljše in tej primerjavi se nobeno vodstvo ne bo moglo izogniti«.

znanji za razvoj komplementarnih produktov ali popolnoma samostojnih produktov, ki sami sebi predstavljajo celoto.

Naše vrednote so spoštovanje posameznika, zaupanje, odprtost, lojalnost, kreativnost in ambicioznost! Operativna finančna projekcija poslovanja družbe TBP d.d. za leto 2019 je izdelana na osnovi projektnih predvidevanj, dejanskih naročil kupcev in predvidenega gibanja stroškov ter nenazadnje same zmožnosti obstoječih virov. Planirani skupni prihodki iz

Pri realizaciji ciljev nas vedno bolj spreletava misel ... »Ali naj za hiter napredek tudi mi kličemo 996 ... in se sprašujemo, koliko je vreden en sončen dan?«



proizvodne realizacije so tako predvideni v višini 65,0 mio EUR s 5,0% stopnjo dobička.

Nadzorni svet pričakuje, večjo rast prodaje in najmanj 6,0% dobička, kar pri danem produktu in globalnih razmerah kratkoročno ni realno. Pritisk na cene in stroške je velik, konkurenca je neizprosna. V poslovanje bo potrebno vložiti veliko modrosti, da uspemo ohraniti stabilno poslovanje v okviru marž avtomobilske industrije.

»Ubogaj, toda misli!«

(Immanuel Kant)

V tekočem letu bo družba TBP d.d. tržila bovden potege, Al vodilne cevi, oljne šibke ter različne plastične in kovinske dele. Večino prihodkov ustvarimo s prodajo gotovih proizvodov in le manjši del s prodajo materiala in storitev.

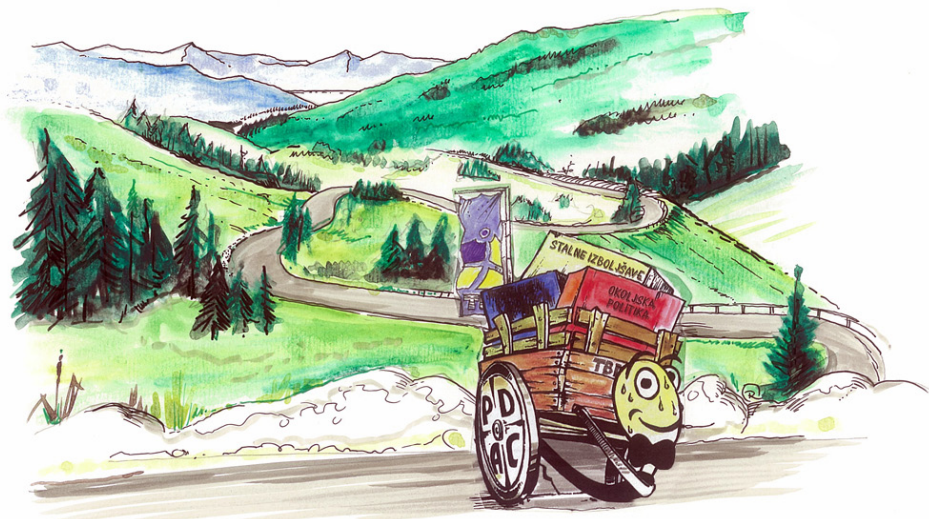
Tudi v letu 2019 ostajajo glavni kupci družbe priznane avtomobilske znamke VW, Audi, Škoda, Seat, Porsche, Lamborghini, MAN, Rolls Royce, Bentley, Daimler, BMW in dobavitelji avtomobilski industriji Brose, Kiekert, U-Shin, Brano, Böco, Witte, Vinfast, Huf, Flexngate ...

V razvoju je odprtih veliko novih projektov s planirano letno realizacijo okoli 10 milijonov evrov pri običajnem trajanju projektov od 5 do 7 let. Za ohranitev globalne konkurenčnosti bomo v avtomatizacijo in posodobitev tehnološke opreme za nove projekte investirali dva do tri milijone evrov.

Cilji za leto 2019 so podani v t.i. Knjižici ciljev družbe TBP d.d., ki jo prejmejo vsi zaposleni.

»Če misliš, da zmoreš, zmoreš. Če misliš, da ne zmoreš, imaš prav.«

(Mary Kay Ash)



Realizacija naložbe v **TBP SAdeCV** v Mehiki je v polnem teku. Proizvodnja bowdenov za Audi Q5, Tiguan in Jetta je postavljena; v pripravi je proizvodnja za projekt T1XX za Brose. Direktor družbe za mandatno obdobje je Milan Paradiž. Hčerinska družba TBP SAdeCV v Mehiki je v svojem drugem letu poslovala veliko bolje in leto zaključila z dobičkom.

Finančna projekcija poslovanja za leto 2019 je izdelana na osnovi projektnih predvidevanj in podatkov pridobljenih s strani kupcev. Planirani skupni prihodki iz proizvodne realizacije so tako predvideni v višini 5.621.756 USD, česar pa nadzorni svet družbe TBP d.d. ne dovoljuje in zahteva realizacijo strategije podjetja TBP SAdeCV.

Planirani operativni poslovni rezultat v **konsolidirani sestavi** matične in hčerinske družbe znaša tako dobrih 69,9 milijonov evrov realizacije ob 5,5 % dobička.

Nadzorni svet zahteva, da konsolidirani plan prodaje za leto 2019 ne more biti nižji od 73,0 milijonov evrov ob 6,0% dobičku.

»Nikoli ni narobe, če delaš prav.«

(Mark Twain)

Z majem 2019 se zaključuje drugo pet-letno mandatno obdobje direktorija družbe v sestavi:

- **Stanislav LONCNER**, direktor družbe,
- **Peter POTOČNIK**, direktor komerciale,
- **Danilo ROJKO**, tehnični direktor,
- **Robert TIRŠ**, direktor za kakovost in razvoj,
- **Tatjana LORENČIČ**, direktorica financ in računovodstva.

Hvala vsem za vse.



»Užitek pri delu ustvarja odličnost.«

(Aristotel)

Za naslednje mandatno obdobje so nadzorni svet in lastniki izpostavili in potrdili nove teme, ki bodo spremljale delo Uprave družbe z direktorijem in sicer:

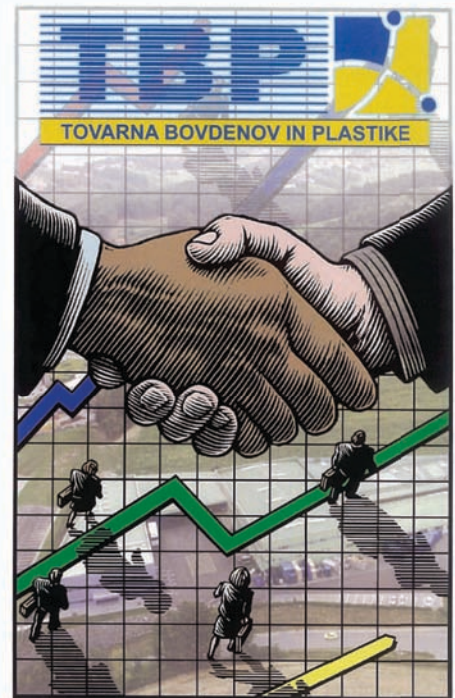
- letna rast prihodka več kot 5%;
- dodana vrednost več kot 30.000,00 eur po delavcu;
- z uvedbo II. stebra pa več kot 45.000,00 eur na zaposlenega;
- višja profitabilnost od 6% in višji EBITDA, da bo družba TBP d.d. imela možnost uvesti udeležbo zaposlenih pri dobičku;
- uvajanja nove proizvodnje II. stebra;
- smejše kadrovska politika pri kadrih z visokim strokovnim znanjem in delavcev v neposredni proizvodnji, ki bodo obvladovali procese proizvodnje. Kadrovanje takšnih profilov tudi izven Slovenije;
- dislokacija nekaterih proizvodnih procesov ali proizvodnje na stroškovno ugodnejša področja.

Pričakovanja so velika. Za premik proti cilju ..., za napredovanje, so včasih potrebne tudi radikalne spremembe. Realiziramo jih lahko samo ob sodelovanju vseh ključnih deležnikov družbe ... vodstva, zaposlenih in nenazadnje tudi lastnikov, katerih kapital pomeni tudi korporativno družbeno odgovornost do ljudi in kraja v katerem živijo.

Ob koncu deset letnega vodenja družbe TBP d.d. se zahvaljujem lastnikom za izkazano zaupanje ter hkrati sodelavcem za korektno in uspešno sodelovanje z željo, da se odlična zgodba nadaljuje še vrsto let.

Lep pozdrav!

Uprava TBP d.d.
Direktor družbe
Stanislav LONCNER



»Lotevati se neke stvari na vedno enak način in obenem pričakovati vedno drugačne rezultate je najzanesljivejši znak norosti.«

(Albert Einstein)



Delničarji družbe TBP





Tehnični sektor

DOGAJANJA V TEHNIČNEM SEKTORJU V LETU 2018 IN PRIČAKOVANJA V LETU 2019



Družba TBP d.d. in z njo tudi tehnični sektor, ki je največji sektor v okviru družbe TBP, sta v letu 2018 poskušala slediti k uresničevanju zastavljenih ciljev, ki pomenijo nadaljevanje razvoja družbe. Ta se je zlasti odražala na uvajanju novih tehničnih rešitev in tehnologij v proizvodnji ter nadaljevanju avtomatizacije tehnoloških procesov.

Širitev proizvodnih kapacitet in kompleksnost uvedenih novih tehnologij je posledično narekovala dodatno zaposlovanje visoko usposobljenega strokovnega kadra na tehnološkem področju, zlasti na področju predelave plastičnih mas, strojegradnje in vzdrževanja. Tudi neposredno v proizvodnih procesih je rast potreb po proizvodnih kapacitetah in migracija zaposlenih zaradi potreb po novih kadrih v sosednji Avstriji, sprožila dodatno zaposlovanje v neposredni proizvodnji. Število zaposlenih, se je ob koncu leta 2018 v primerjavi s koncem leta 2017, povečalo iz 927 na 982 zaposlenih.

V letu 2018 je bilo največ tehnološkega znanja in energije vložene v širjenje oz. povečevanje kapacitet programa BMW in začetek serijske proizvodnje za nove generacije vozil Daimler, ki sta za prihodnost podjetja strateškega pomena.

za programa BMW in Daimler in rahlo upočasnjem upadanju naročil za koncern VW. Na programu BMW se količinska realizacija v primerjavi z letom 2017 povečala za dobrih 23%, na programu Daimler pa za 46%.

Znatna so bila tudi vlaganja v razširitev proizvodnih kapacitet na procesih predelave plastičnih mas (ekstruzija in brizganje plastičnih mas) in avtomatizacije ter robotizacije montaže.



Hkrati so se širile proizvodne površine za montažo, ob istočasnem zmanjševanju skladiščnih površin za polizdelke. To je posledično vplivalo tudi na zmanjševanje zalog polizdelkov. Povečanje proizvodnih kapacitet je posledično zahtevalo tudi dodatne resurse v vzdrževanju in utrditev organizacijske spremembe vzdrževanja.

Ob aktivnostih v matičnem podjetju, so se določene aktivnosti izvajale tudi v hčerinskem podjetju v Mehiki, TBP S.A. de C.V. Te se bile povezane s pridobivanjem certifikata IATF 16949, postopnemu povečevanju izkoriščenosti kapacitet in izboljševanju kakovosti procesov. V letu 2018 so v hčerinskem podjetju, kot tudi v matični družbi, tekale aktivnosti za pripravo tehnološke opreme, PPAP-a in zagona testne proizvodnje za novi program BROSE, s pričetkom serijske proizvodnje v drugi polovici leta 2019. V letu 2018 je bilo v hčerinskem podjetju izdelano 4,942.843 kosov različnih proizvodov za prvo ali drugo vgradnjo. Proizvodnja se je v primerjavi z letom 2017 podvojila ob skoraj nespremenjenem številu zaposlenih.

In kaj nam kaže jutri? Kakšna je naša vizija, poslanstvo in strategija za naprej?

Nadaljeval se je proces uvajanja celične proizvodnje na montažnih linijah BMW, s ciljem zmanjševanja proizvodnih časov in povečanja proizvodnih kapacitet, ki so bili predpogoj za pridobivanje novih projektov s strani kupca BMW. Proizvedenih je bilo 86.760.196 kosov različnih proizvodov za prvo vgradnjo pri kupcih družbe TBP. Kosovna realizacija je za 2,7 % presegla realizacijo iz leta 2017. Proizvodnja je v letu 2018 bila v znamenju intenzivne rasti kosovne produkcije

Vizija družbe je uresničevati strategijo ključnega proizvajalca žično-poteznih mehanizmov (bovden potegov) in ostalih avtomobilskih komponent za avtomobilsko industrijo, ki mora s svojo inovativnostjo, fleksibilnostjo in obvladovanjem stroškovnih vidikov biti sposobna konkurirati procesu globalizacije in konkurenčnemu trgu. Naše poslanstvo je, da utrjujemo utečene poslovne povezave s poslovnimi partnerji in lastniki ter širimo portfelj izdelkov, s posebnim poudarkom

na razvoju dodatnega proizvodnega programa oz. drugega stebra, ki bo podjetju zagotavljal dolgoročno stabilnost. Samo inovativnost, produktivnost in kreativnost, nam bodo omogočali, da smo lahko uspešni in učinkoviti. Cilj družbe TBP d.d. in naloga vodstva je biti najboljši med najboljšimi v skupini in znati poiskati nove potencialne na trgu. To bomo dosegli samo s povečanjem produktivnosti, racionalizacijo procesov in učinkovito izrabo resursov. V družbi moramo graditi odlične medsebojne odnose, ki so temelj za spoštljiv odnos do naših poslovnih partnerjev, lastnikov in lokalnega okolja. Naš cilj mora biti, da tisto, kar počnemo, počnemo najboljše, učinkovito in v dogovorjenem času.

Ustvarjanje dobrega vzdušja v podjetju, ki ljudi motivira k inovativnosti in kreativnosti in zagotavljanje odličnih pogojev dela, ki je cenjeno, spoštovano in pravilno ovrednoteno, vodi k odličnim poslovnim rezultatom. Pomembno je, da sodelavce vzpodbujamo k inovativnosti, novim idejam, jih ustrezno nagradimo in ustvarimo pogoje za realizacijo le-teh. Hkrati pa si prizadevamo, da skupaj iščemo vedno nove poti za zadovoljstvo naših kupcev. V prihodnosti želimo, da se v žično-poteznih mehanizmih odraža razvoj ere električnih vozil, inovativnost in krožno gospodarstvo, s čimer bomo prispevali tudi k ekološki osveščenosti in inovativnosti. Če konkretiziramo, kaj moramo storiti za uspešno poslovanje družbe v prihodnje, bo v osnovi potrebno vzpostaviti bolj vitko organizacijo in pretok informacij, nadaljevati proces avtomatizacije proizvodnje za povečanje konkurenčnosti, ki pa mora temeljiti na večji učinkovitosti avtomatiziranih procesov, povečani produktivnosti, zmanjšanem absentizmu ter racionalno rabo stroškov. Izboljšati zadovoljstvo zaposlenih in prihodke z uvedbo novih proizvodnih programov ter permanentnim zagotavljanjem pogojev za razvoj strokovnega in vodstvenega kadra za izvajanje vizije.



Spoštovane sodelavke in sodelavci,

v mesecu maju se upravi in članom direktorija izteka drugi petletni mandat. V desetih letih nam je vsem uspelo podjetje pripeljati na nivo, o katerem so pred desetimi leti le redki upali sploh razmišljati. In če mi dovolite, bi zelo na kratko povzel nekatere dosežke, ki smo jih direktorji družbe skupaj z Vami, z vsemi zaposleni, dosegli v tem času.

Z vlaganji v posodobitev procesov je vsaj 50% proizvodnih procesov avtomatiziranih ali robotiziranih. V tem času se je kosovna proizvodnja povečala za 42%, prihodki so se povečali za več kot 55%. Iz neposredne okolice ali širše je delo dobilo skoraj 300 novo zaposlenih. Podjetje se je v veliki meri informatiziralo, s čimer se želimo približati industriji 4.0. V tem času smo tudi razširili in uredili parkirne površine, ki pa kljub temu že postajajo pretesne za vse zaposlene. V matičnem podjetju smo z izgradnjo poslovno-proizvodnega objekta Hala 4 povečali proizvodne površine, kupili, obnovili in preuredili smo Obrat 2 ter uredili dodatne skladiščne površine. Pričeli smo s proizvodnjo sestavnih delov za renomirana kupca BMW in Daimler ter se vključili tudi v proizvodnjo sestavnih delov za segment velikih gospodarskih vozil MAN. Ob tem smo nekaj proizvodnih programov tudi selili iz ene lokacije na drugo in zapolnili še zadnje kotičke podjetja s proizvodnjo komponent za žično-potezne mehanizme ali kot jim radi rečemo bovdene. In ne nazadnje smo se s postavitvijo in zagonom tovarne v Mehiki tudi internacionalizirali.

Skupaj z vami, sodelavke in sodelavci, je bila prehojena dolga pot, včasih posuta tudi s trnjem, vendar se je izplačalo. Marsikaj nam je s skupnimi močmi uspelo narediti, a hkrati je ostalo še veliko izzivov za prihodnost. Ob tej priložnosti bi se Vam, sodelavke in sodelavci, še enkrat zahvalil za vso Vašo podporo in pomoč pri uresničevanju ciljev in vizije podjetja.

In kot je zapisal neznan avtor: **»Doživetja uspeha se kažejo kot najmočnejši motivatorji zaposlenih. Na poseben način spodbujajo nastanek raznolikih sinergijskih energij, ki se zlivajo v eno. Uspehi so dejansko doseženi cilji. Brez ciljev pa ni rezultatov«!**



Tehnični direktor
Danilo Rojko



Kakovost in razvoj

DELOVANJE RAZVOJA, KAKOVOSTI in INFORMATIKE od 2014 do 2019

VIZIJA, POSLANSTVO IN STRATEGIJA družbe TBP d.d. od 2019 do 2024



Ko gledamo v preteklost se moramo najprej spomniti naših največjih uspehov. Tako so bila leta od 2014 do 2019 v razvoju, kakovosti in informatiki TBP d.d. zaznamovana z:

- uvedbo v serijsko proizvodnjo povprečno preko 80 pozicij (preko 20 projektov) na leto in tako vsako leto dvignjeno realizacijo za povprečno 3,3, milj. EUR;
- uvedbo informacijskega poslovnega sistema SAP;
- aktiviranjem hčerinske družbe TBP S.A. de C.V. v Tlaxco v Mehiki in lokalizacijo serijske proizvodnje bovden potegov;
- pridobitvijo certifikatov kakovosti IATF 16949 v TBP d.d. in TBP S.A. de C.V.

Prav tako ne smemo pozabiti dogodkov globalno, ki so zaznamovali avtomobilsko industrijo in povzročili velike spremembe:

- afera Dieseldgate, kjer so na dieselskih motorjih z notranjim zgorevanjem avtomobilski proizvajalci manipulirali z emisijami motorjev;
- kot posledica prej navedene afere je tržišče osebnih avtomobilov na veliko odprla vrata električnim vozilom;
- digitalna revolucija in uspešno postopno uvajanje avtonomne vožnje;
- grožnje s trgovinskimi vojnam med gospodarsko najmočnejšimi državami.

Avtomobilska industrija je v prihajajočih letih pred velikimi spremembami. Vendar ni več daleč, ko bodo električni avtomobili prevzeli primat avtomobilom z motorji z notranjim zgorevanjem. Avtomobili bodo postali čistejši, kompleksnejši, pametnejši, avtonomni...

Bovden poteg bo še naprej sestavni del (tudi električnega) avtomobila in bo obdržal svojo funkcijo pri odpiranju vrat, pokrovov motorja, pomika stekel.

Razvoj bovden potega se bo nadaljeval v smislu:

- zniževanja teže;
- izboljševanja izkoristka;
- integracije dodatnih funkcij oz. uporabe na novih področjih uporabe kot npr. bovden poteg polnilnega kabla.

Kljub zmanjševanju števila sestavnih delov avtomobila, ki je posledica elektrifikacije vozil, so možnosti za razvoj novih izdelkov enake, če ne celo večje, saj se zaradi velikih sprememb odpirajo nove tržne niše.

Pomembno je obdržati stik s kupci in novimi tehnologijami. Čaka nas še ogromno dela, saj so naši kupci vselej korak pred nami.

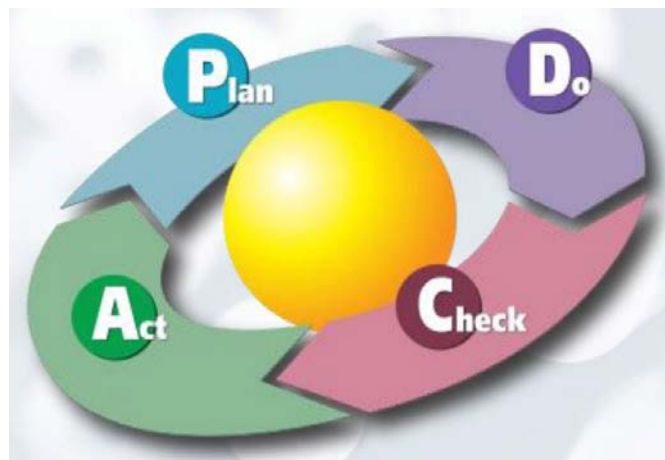
Vsled prihajajočih velikih sprememb pa tudi ogromno priložnosti, ki jih moramo biti sposobni izkoristiti in si s tem zagotoviti obstanek v prihodnje, kajti sledilec bodo ostale le drobtinice, ki pa dolgoročno žal ne bodo omogočale preživetja.

Sistem vodenja kakovosti nam bo še naprej pomagal pri izboljšanju izvajanja vseh aktivnosti v TBP in trajnostnemu razvoju s koristmi kot sledi:

- zmožnost, da dosledno zagotavljamo izdelke in storitve, ki izpolnjujejo zahteve odjemalcev ter veljavne zahteve zakonodaje in regulative;
- dajanje priložnosti za povečanje zadovoljstva odjemalcev;
- obravnavanje tveganj in priložnosti, povezanih z našim kontekstom organizacije in cilji.

Uporabljali bomo procesni pristop, ki vključuje cikel "planiraj-izvedi-preveri- ukrepaj" (PDCA) in razmišljanje na podlagi tveganja.

Cikel PDCA nam bo pomagal zagotavljati, da svoje procese podpremo z ustreznimi viri, jih uspešno vodimo, identificiramo priložnosti za izboljšanje in ustrezno ukrepamo.



Cikel PDCA sestoji iz 4 aktivnosti:

- Planiraj: vzpostavi cilje sistema in njegove procese ter vire, potrebne za doseganje rezultatov v skladu z zahtevami odjemalcev in politiko organizacije ter identificiraj in obravnavaj tveganja in priložnosti.
- Izvedi: izvedi, kar je planirano.
- Preveri: nadzoruj in (kjer je primerno) meri procese ter nastale izdelke in storitve glede na politiko, cilje, zahteve in načrtovane aktivnosti ter poročaj o rezultatih.
- Ukrepaj: po potrebi ukrepaj, da se izvajanje izboljša.

Razmišljanje na podlagi tveganja nam bo pomagalo opredeliti dejavnike, ki bi lahko povzročili odstopanje naših procesov in našega sistema vodenja kakovosti od planiranih rezultatov, sprejeti preventivne ukrepe za zmanjšanje negativnih vplivov ter kar najbolje izkoristiti priložnosti, ko se nam ponudijo.

Dosledno izpolnjevanje zahtev ter obravnavanje prihodnjih potreb in pričakovanj v vse bolj dinamičnem in kompleksnem okolju predstavljata za nas velik izziv. Da bi dosegli ta cilj, bo včasih potrebno, da poleg korekcij in nenehnega izboljševanja sprejmemo tudi druge različne oblike izboljšav, kot so na primer prebojne spremembe, inovacije in reorganizacije.

Tudi v bodoče nas bodo spremljala načela vodenja kakovosti znana iz standardov kakovosti ISO, kot sledi:

1. **osredotočenost na odjemalce;** podjetja so odvisna od svojih kupcev in morajo razumeti trenutne in prihodnje potrebe kupcev, izpolnjevati zahteve kupcev in si prizadevati za preseganje pričakovanj kupcev;
2. **voditeljstvo;** vodje vzpostavijo enotnost namena in usmeritve organizacije ustvariti in vzdrževati morajo notranje okolje, v katerem lahko ljudje polno vključeni v doseganje ciljev organizacije;
3. **angažiranost ljudi,** sodelavci na vseh ravneh so bistvo organizacije in njihova polna vključenost omogoča, da se njihove zmožnosti uporabijo v korist organizacije;
4. **procesni pristop;** zeleni rezultat se doseže učinkoviteje, ko se dejavnosti in z njimi povezani viri upravljajo kot proces;
5. **izboljševanje;** izboljšanje celotne uspešnosti organizacije mora biti stalni cilj organizacije;
6. **odločanje na podlagi dejstev,** učinkovite

odločitve temeljijo na analizi podatkov in informacij;

7. **upravljanje odnosov;** organizacija in njeni zunanji izvajalci (dobavitelji, izvajalci, ponudniki storitev) so medsebojno odvisni, obojestransko koristen odnos pa povečuje zmožnost obeh za ustvarjanje vrednosti.

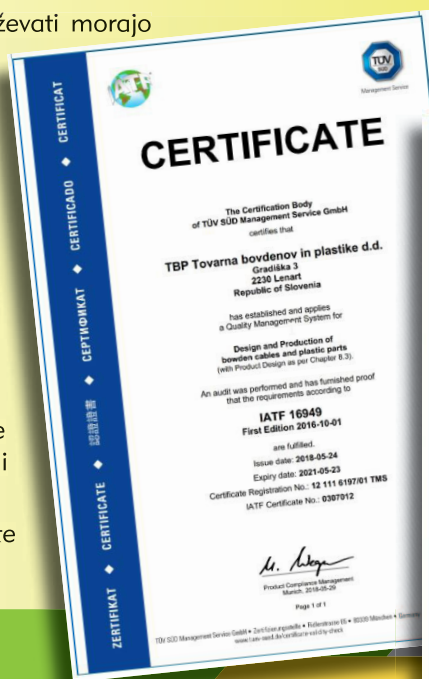
S procesom vitke proizvodnje in z njim povezanega nenehnega izboljševanja bomo odstranili vse elemente in aktivnosti, ki ne ustvarjajo dodane vrednosti in poskrbeli za:

- najboljšo možno izkoriščenost resursov (tudi čas in informacije) in boljše upravljanje s stroški;
- zagotavljanje pravočasnih dobav in izboljšanje kakovosti na tistih področjih, ki jo je kupec pripravljen plačati;
- zmanjševanje izgub, ponovnega dela zaradi napak ali reklamacij (vsak izmed navedenih elementov povzroča nepredvidljive ali nepotrebne stroške);
- povečevanje produktivnosti (glede na branžo oz. svoje največje konkurente).

Industrija 4.0 z digitalizacijo postaja sestavni del konkurenčnosti podjetja. Gre za digitalizacijo poslovnih procesov v celoti, od sprejemanja naročila, nabave materiala, transformacije materiala skozi proizvodnjo do izdelka in dostave kupcu. Procesi bodo avtomatizirani, še vedno pa bodo prisotni ljudje, ki bodo morali uporabljati glavo.

Ljudje se bomo morali prilagoditi z znanjem, da bomo lahko upravljali procese na nov način. Kdor ne bo znal prebrati podatka, ga analizirati in samostojno odločiti, bo počasnejši od tekmeca. Od zaposlenih se bo tako zahtevalo več avtonomnosti in samostojnega odločanja.

Robert TIRŠ
Direktor za kakovost in razvoj





Komerciala

Turbulentno prilagajanje



Osebnost podajanje ocene preteklega obdobja je vsaj zame, vedno zelo subjektivno, spreminja pa se od osebe do osebe, glede na vključeno raven samokritičnosti.

Drži, nič revolucionarnega se ni zgodilo v zadnjih dveh mandatih uprave TBP d.d., vključno z direktorijem.

Nobenh prevzemov podjetij, niti razvojnih prebojev na osnovi inovativnih izdelkov, samo zdrava in stalna rast, inducirana z lastnim znanjem in kapitalom.

Morda tu, kot neka anomalija, izstopi iz povprečja samo odprtje hčerinske družbe v Mehiki, kjer smo leta 2015 zagnali proizvodnjo.

Tako bi nekdo lahko opisal dogajanja preteklih let kot nadaljevanje kontinuitete brez pozitivnih idej.

Ampak je temu res tako?

Takšen vtis si lahko ustvari samo zunanji opazovalec, nepoučen o dogajanju v tej veji industrije.

Dejansko gre za zelo turbulentno okolje, v katerem je potrebno stalno prilagajanje novo nastalim razmeram v svetovnem gospodarstvu.

Če kot osnovno vejo industrije v kateri delujeta naši družbi vzamemo »automotive«, se naslednja stopnja segmentacije v katero se uvrščamo imenuje »powertrain«.

Vsi, ki so kakorkoli vpeti v dogajanja vedo, da je predvsem »powertrain« zadnja leta pod velikim pritiskom, zaradi vse večje konkurence v tem segmentu, vse to pa je posledica prehoda na nov koncept in spremenjene percepcije mobilnosti.

Proizvajalci v teh novih razmerah, vsak po svojih zmožnostih iščejo priložnosti za obstanek na trgu.

In tu potem nastopi razvoj izdelka in procesa, alokacija resursov in ne nazadnje zmerna racionalnost, ki so nas privedli do vodilnega evropskega proizvajalca žičnih in bovden potegov ter enega večjih v svetovnem merilu.

Med kupce naših izdelkov danes štejemo koncerne kot so Volkswagen z vsemi svojimi družbami, BMW, Daimler ter številne sistemske dobavitelje avtomobilski industriji kot so Brose, U-Shin itd..



Predvsem pridobitev kupca BMW, je eden večjih uspehov preteklih dveh mandatov, in danes realizacija z omenjenim koncernom predstavlja že 18% celotne realizacije od prodaje izdelkov.

Prav tako kot TBP d.d. v Evropi, se je na severno ameriškem trgu uspešno pozicionirala naša hčerinska družba TBP SA de CV, ki danes zaposluje že preko sto ljudi in dosega vse večjo prepoznavnost in veljavo.

Če potem na osnovi doseženega obrnemo stališče in drugače pogledamo na dejstva, ugotovimo, da gre za družbi, ki zaposlujeta čez tisoč ljudi, ki redno izplačujeta osebne dohodke in ostale z zakonom predpisane transferje, ter ustvarjata rast prihodkov in dobiček, kar je vsekakor zasluga te uprave, prav tako pa tudi vseh zaposlenih v obeh naših kolektivih.

Podobno oz. še težje kot ocenjevanje preteklosti, je napovedovanje prihodnosti.

Obeti so vsekakor dobri, saj so za prihodnja leta že sklenjene pogodbe, ki zagotavljajo posel, bo pa zagotovo potrebne še več pazljivosti in modrosti na vseh nivojih. Od najnižjega pa vse do lastnikov družbe.

Direktor komercialne
Peter Potočnik

Finance in računovodstvo

Dosežki so rezultat dela vseh deležnikov



Čas je na prvi pogled neoprijemljiva dobrina, na katero radi pozabimo. Merimo jo na številne načine, tudi v denarju. Vendar pri ekonomsko-računovodskem

razmišljanju merjenje časa z denarjem odpove, saj je nestandardna dobrina. Cena se vedno giblje glede na količino, količine pa ne poznamo, zato ne moremo določiti cene. Ob koncu mandata se zavemo prave vrednosti časa. Vreden je toliko, kolikor smo zadovoljni ob izpolnitvi zastavljenih ciljev in spokojnosti ob spoznanju, da smo ravnali prav.

Kaj ste počeli pred desetimi leti? Se spomnite največje prevare v zgodovini človeštva, ki jo je priznal nekdanji predsednik upravnega odbora ameriške borze Nasdaq Bernard Madoff, ki je svoje stranke obral za 65 milijard dolarjev, ali pa Ponzijeve sheme Finanzen Forex, ki je imela 800-odstotne letne donose na valutnem trgu, ali pa TBP d.d. s 503 zaposlenimi in skupnimi prihodki 32 milijonov in 1,93 odstotnim dividendnim donosom?

Ponosna sem, da sem lahko soustvarjala uspešno desetletno obdobje v TBP d.d. in mislim, da sem opravičila zaupanje direktorja družbe, ki me je pred desetimi leti izbral v njegovo ekipo, kjer smo skupaj sledili ciljem in viziji, ki smo si jo zastavili.

Ker je moje področje finance in računovodstvo, bom to obdobje predstavila v številkah. V tem desetletnem obdobju smo skupaj z vsemi zaposlenimi ustvarili 507 milijonov prihodkov, 27 milijonov čistega dobička, število zaposlenih se je podvojilo.

Tudi plače so se TBP d.d. v tem obdobju povečale za 39 odstotkov, medtem, ko je povprečna republiška plača v Sloveniji narasla za 21%. Statistični urad je objavil, da si za to lahko kupimo 13% več kurilnega olja, 20 % več kruha ali 7% več piščancev.

Nismo prejeli samo plač, ki so bile vedno izplačane pravočasno, ampak smo uvedli tudi veliko motivacijskih dejavnikov, ki so spodbujali in motivirali zaposlene k temu, da smo skupaj dosegali cilje, uvedli smo stimulativen del plače vezan na uspešnost poslovanja podjetja (maržo), stimulativen del plače vezane na produktivnost, uvedli smo team buildinge po skupinah, razne športne aktivnosti od teka, joge, fitnesa, tenisa, ... ob praznikih obdarovanje z velikonočnimi paketi, majicami, sladicami, ter seveda obdržali novoletno zabavo, novoletne pakete, božičnico, ki smo jo preimenovali v nagrado za poslovno uspešnost.

Uspešnost desetletnega obdobja se vidi tudi v 100 odstotni rasti knjigovodske vrednosti delnic. Tako so lastniki prejeli v tem obdobju v povprečju skozi vseh deset let 11,4 odstotni dividendni donos. Zadovoljstvo lastnikov se kaže tudi v tem, da se število delničarjev in lastništvo skoraj ni spreminjalo.

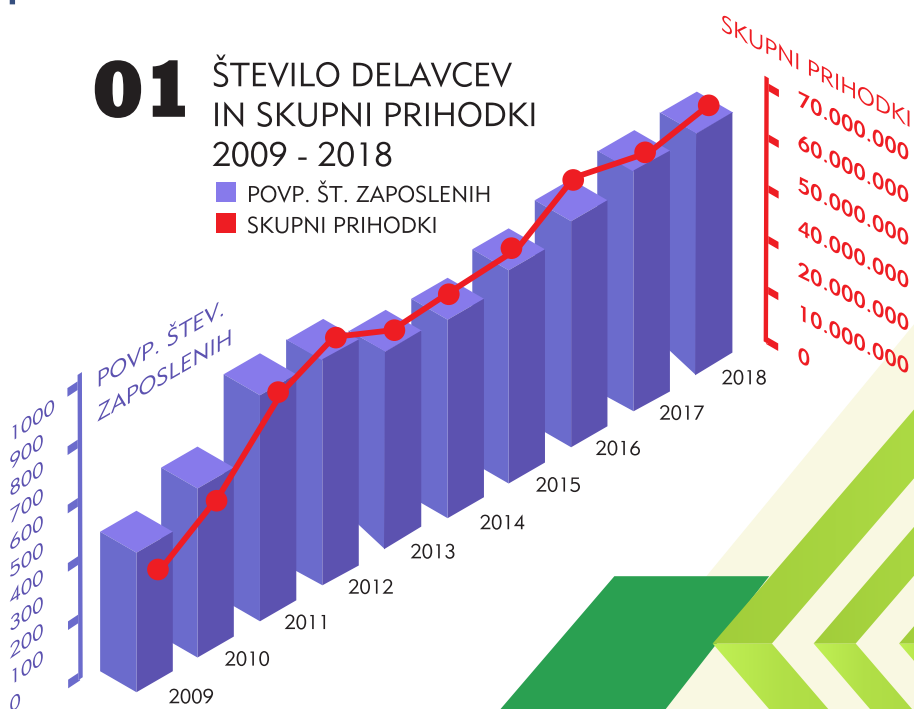
Tudi na družbeno odgovornost nismo pozabili, saj smo vsa leta omogočali delovanje društvom tako na športnem, kulturnem kakor tudi humanitarnem področju. Omogočili smo šole v naravi in razne taborne, valete, maturantske plesne, izlete, tako da smo omogočili vsem otrokom udeležbe, tudi tistim, ki si drugače finančno tega ne bi mogli privoščiti.

Ob koncu mandatnega obdobja, ko prehajamo iz ene časovne enote v drugo, želim, da bi v novem mandatnem obdobju nadaljevali pozitivni trend.

Zahvaljujem se vsem sodelavkam in sodelavcem, ki ste s svojo strokovnostjo, prizadevnostjo in pripadnostjo sledili ciljem in strategiji, da želimo biti uspešni. Postavljene cilje smo vzeli za svoje. Prizadevanje za nekaj v kar zares verjameš, je smiselno ne glede na končni rezultat.

Direktorica za finance in računovodstvo
Tatjana Lorenčič

01 ŠTEVILO DELAVCEV IN SKUPNI PRIHODKI 2009 - 2018

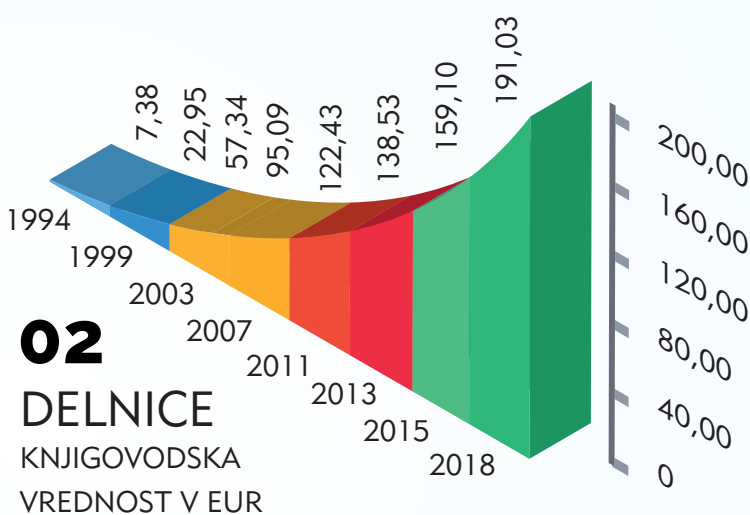
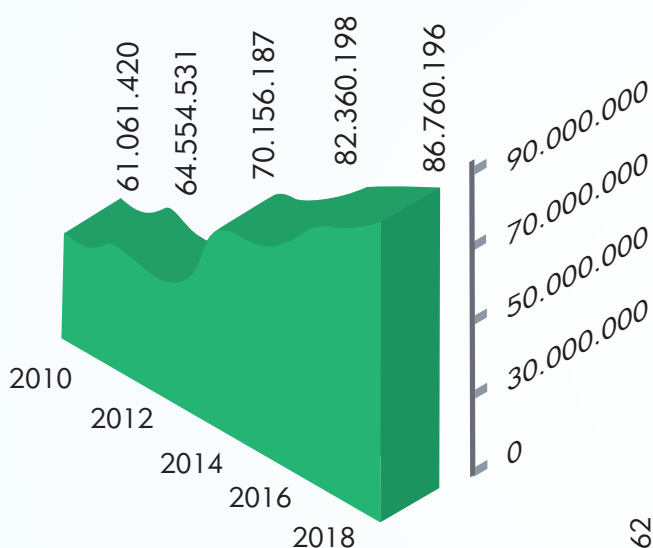




PRIKAZ USPEŠNOSTI

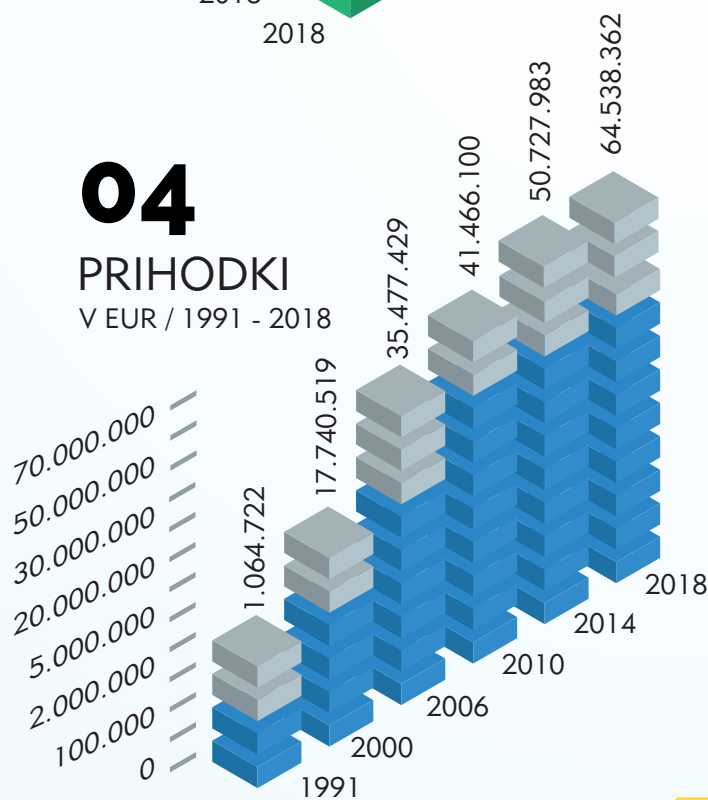
01 PROIZVODNJA

BOVDENI (V KOS)

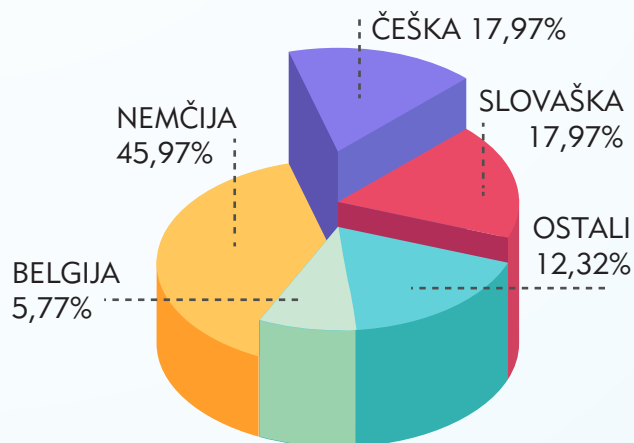


04 PRIHODKI

V EUR / 1991 - 2018

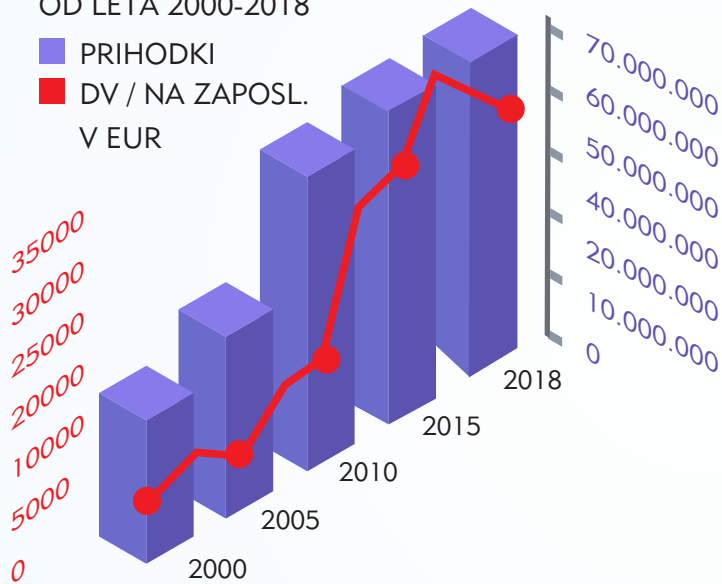


03 DELEŽI PRODAJE PO DRŽAVAH



GIBANJE PRIHODKOV 05

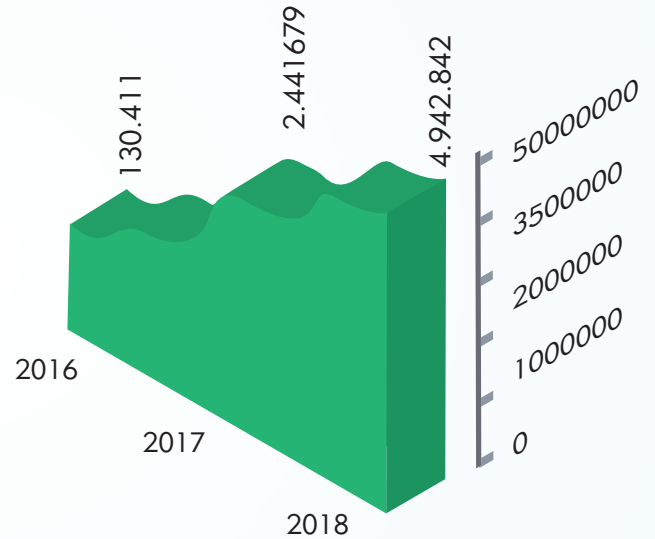
IN DODANE VREDNOSTI
NA ZAPOSLENEGA
OD LETA 2000-2018



06

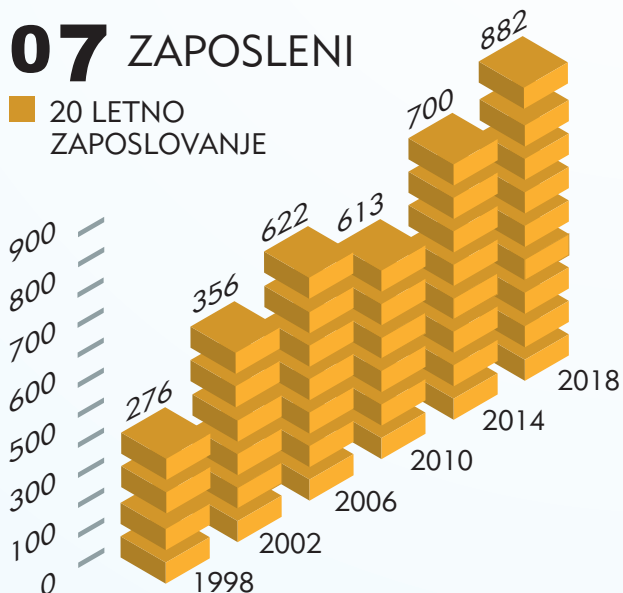
PROIZVODNJA
TBP S.A. de C.V.

■ BOVDENI (V KOS)



07 ZAPOSLENI

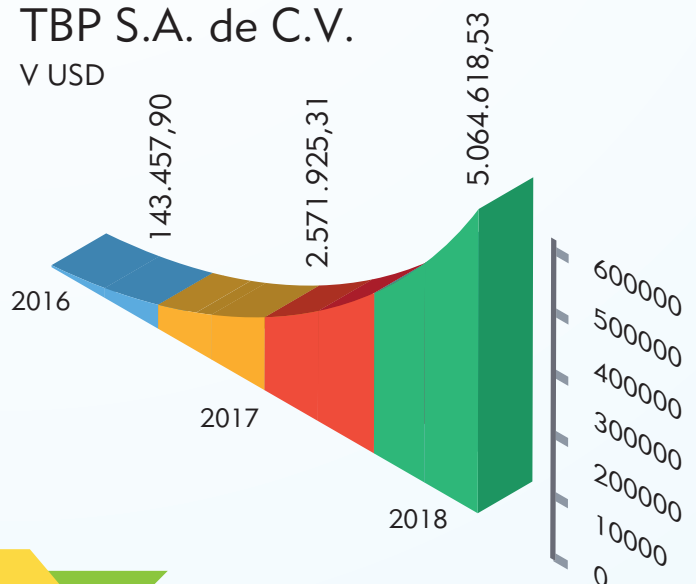
■ 20 LETNO
ZAPOSLOVANJE



08

PRIHODKI / PRODAJA
TBP S.A. de C.V.

V USD





Nagradni natečaj

Razmišljajoči spis na temo

NE MOREMO USMERJATI VETRA, LAHKO PA PRILAGODIMO JADRA

»Konec je prošelj za srečo, jaz sem sreča, konec je jadikovanja, odlašanja, vseh potreb, opravi sem s tožbami v zaprtih prostorih, knjižnicami, godrnjavimi oštevanji, močan in zadovoljen stopam po širni cesti.«

(Walt Whitman, 1855)



Ko zjutraj zazvoni budilka, si zaželim, da bi še vsaj malo lahko spala ... Ampak treba je vstati, saj me čaka služba. In obenem sem vesela, da jo imam, zato tudi rajši vstanem.

Ko pridem v službo, opazim dve vrsti ljudi: ene nasmejane, druge z mrkim obrazom, naveličane vsega. Sama skušam priti nasmejana, saj z nasmehom tudi sebi polepšam dan. In ko vidim sodelavce in nadrejene dobre volje, vem da bo začetek dneva dober. V osmih urah se lahko zgodi marsikaj: od napak, stresa, preprirov in tudi do iskrenega smeha.

Nekateri se pritožujejo nad delom, nad sodelavci, nad nadrejenimi, nikoli pa se ne zamislijo nad seboj, kar bi bilo koristnejše. Saj ko si s seboj zadovoljen, ti drugi ne morejo pokvariti dneva, tudi če se kdo dere na tebe ali dobiš najtežje delo ...

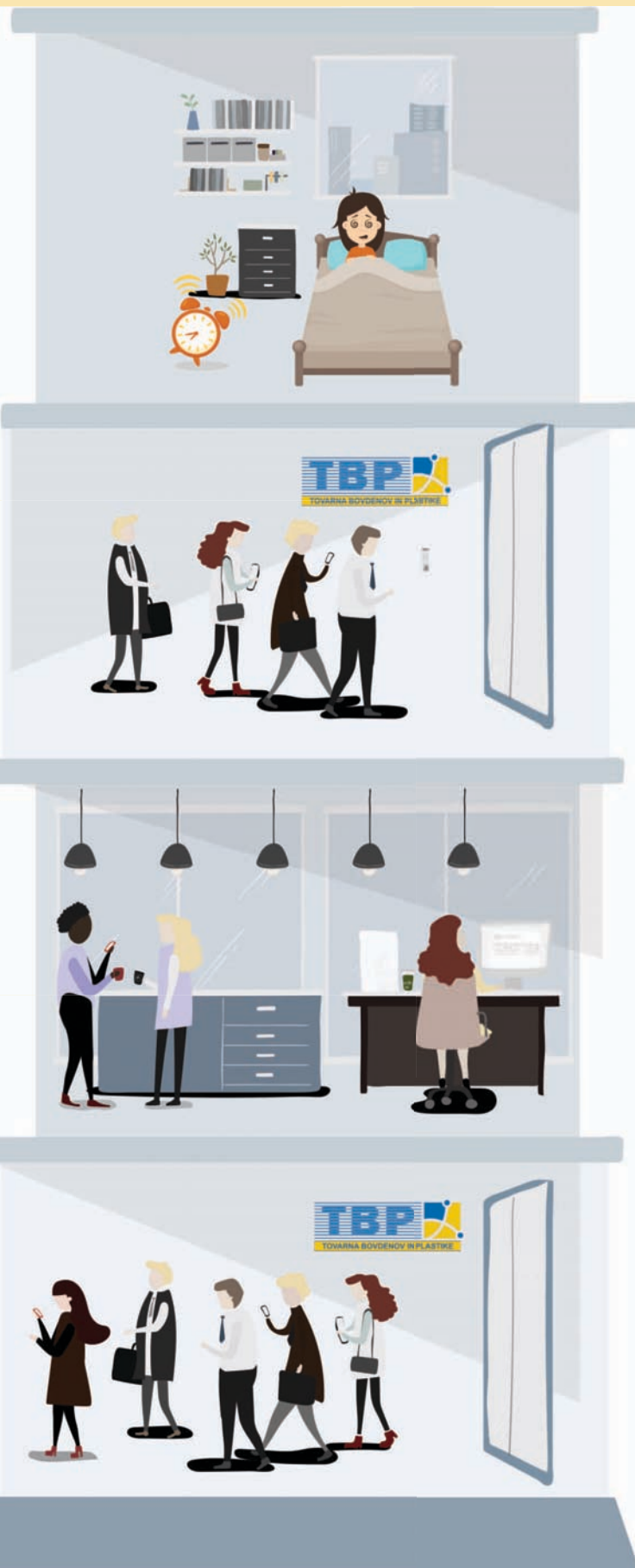
In če smo tako nezadovoljni v službi, zakaj smo tu? Zakaj ne odidemo? Vsak ima svobodno voljo, nismo tukaj zaprti in nihče ni prisiljen biti tu, saj živimo v svobodi. Če nisi zadovoljen, lahko greš drugam. Pa bo drugje res boljše?

Tudi jaz sem razmišljala o odhodu, ampak bolj ko sem razmišljala, bolj sem videla tukaj pozitivne stvari: bližina doma, dobri odnosi med sodelavci in nadrejenimi, redne plače, plačani vsi prispevki in ne nazadnje tudi delo ni slabo. In če smo že tukaj, delajmo po svojih najboljših močeh, da si ob odhodu domov lahko rečemo: »Danes sem pa veliko in dobro delal.«

Vsi si želimo večje plače, ampak na to ne moremo vplivati. Lahko pa vplivamo na kakovost dela in medsebojne odnose ter s tem posledično tudi na svoje življenje. Saj če gremo radi v službo in nismo v stresu, nam je tudi preostanek dneva med svojimi domačimi lep in prijeten. Zato bodimo spoštljivi do sebe, do sodelavcev in do dela.

Naj bo vihar ali vetrič — na to ne morem vplivati, lahko pa prilagodim svoje misli in dejanja, da me nič ne podre, temveč okrepi.

Irena Harl



"Kaj lahko sam naredim za naše večje zadovoljstvo"

NE MOREMO USMERJATI VETRA, LAHKO PA PRILAGODIMO JADRA

V sodobnem poslovnem svetu postajajo zahteve kupcev vedno večje, zato tudi potreba po izboljševanju kakovosti izdelkov, doseganju rokov dobave, ustvarjanju novosti...

Iz dneva v dan iščemo nove možnosti za zmanjšanje stroškov, da bi izdelek naredili čim ceneje, pri tem pa ohranili kakovost. Te zahteve predvsem čutimo v proizvodnem procesu.

Pa vendar pri tem pozabljamo na bistveno stvar, ki nas pesti iz leta v leto vse bolj in bolj – tehnološki izmet. Kaj smo naredili, kako ga zmanjšati so najpogostejša vprašanja? Si dovolj želimo, da razprostrimo krila in poletimo »iz točke ničesar ni možno narediti«- v točko »kako narediti«? Če nenehno počnemo to, kar smo vedno počeli, bomo vedno dobivali isto. Torej ključ do uspeha je, da se osredotočimo na stvar, ki si jo želimo.

Priložnost za izboljšave izhajajo že od naših prednikov. »Npr. razgledan kralj, je nekoč na glavno cesto svojega kraljestva dal postaviti velik kamen v upanju, da bo ta kamen nekdo odstranil. Najbogatejši trgovci in dvorjani so hodili po cesti, videvali kamen in se ga na vso moč izogibali. Nihče ni pomislil, da bi ta kamen umaknil iz ceste, le pritoževali so se, zakaj ta kamen stoji na cesti. Nato pa je po cesti prišel kmet, ki je kralju dostavljal zelenjavo. Odložil je tovor in z velikim naporom odstranil kamen iz ceste. Na mestu kjer je prej stal kamen je opazil mošnjiček. Odprl ga je, v njem našel zlatnike in sporočilo kralja na katerem je pisalo, da so zlatniki namenjeni tistemu, ki je odstranil kamen iz ceste«.

Kmet se je tako naučil resnico, ki je mnogi izmed nas ne bomo nikoli razumeli: vsaka ovira v življenju predstavlja priložnost za izboljšanje.

Povprečneži čakajo, da jim priložnost pride naproti, močni, sposobni ljudje pa lovijo priložnosti.

Torej, kaj izbrati?

Da nam tehnološki izmet prinese vse več in več stroškov in ogromne količine odpada, ki nas ogroža v okolju? Bomo tudi mi kot trgovci in dvorjani, ki bomo le hodili mimo polnih kesonov in s prstom kazali na krivce, sami pa si bomo zatiskali oči? Kdo bo tisti, ki bo začel premikati stvari na boljše? »Bomo to Vsi Mi«?

Če želimo, da dosežemo cilj, moramo v to nekaj vložiti – vsi MI zaposleni v podjetju TBP d.d..

Uspeh je povezan z vztrajanjem, kot poštna znamka, ki se trdno drži ovojnice, dokler ne pride do cilja, tako moremo Mi vztrajati, da zmanjšamo izmet, naredimo dobro podjetju in okolju, ki nam bo hvaležno.

Le en posameznik ne more storiti ničesar, za uspeh jih je potrebno več!

Z uspehom ne moremo usmerjati vetra, lahko pa prilagodimo jadra!

Karmen Kaučič

»ZA HITER NAPREDEK KLIČI 996 ... ALI KOLIKO JE VREDEN EN SONČEN DAN?«

Za slovensko okolje nepredstavljen sistem dela 9-9-6, za kitajsko okolje tradicionalen način... (ne)smiselnost?

Kitajski delavci v proizvodnih dejavnostih že vrsto let delajo od devete ure zjutraj, do devete zvečer. Šest dni v tednu. Ob upoštevanju števila njihovih delavcev, katerih je »kot Kitajcev«, ne čudi, da so v svetovnem gospodarstvu v njegovem vrhu, saj več delavcev, z bistveno daljšim delovnikom, seveda tudi proizvede bistveno več kot preostanek sveta. Delajo in proizvajajo več seveda iz preprostega razloga – ker se to od njih pričakuje (beri: zahteva) trg. Kitajci so se v odločilnem trenutku znali prilagoditi količinskim potrebam globalizma ter obenem preostanek sveta mimogrede prehiteti, a ob tem se človek lahko vpraša zakaj so (le) Kitajci našli hitrejši način razcveta gospodarstva?

Po drugi strani pa – saj ga verjetno niso. Ko v enem trenutku več ne zmoreš slediti smernicam in trendom, ki si jih predhodno sam zastavil, običajno ne zmanjšuješ in ohlajaš svojih aktivnosti postopoma, ampak sledi hiter kolaps. Le kaj se bo Kitajski zgodilo, ko ne bo zmogla več slediti zahtevam globalnega trga? Ko bo nekdo rekel: »dovolj je«, ne da bi se oziral na posledice neizpolnjenih zavez? Tako Kitajska, kot tudi ves svet se srečuje z generacijami, ki vstopajo na zaposlitveni trg, in so odraščale v dobi interneta. Pogost izraz je »milenijci«, ti pa verjetno tako na Kitajskem, kot tudi pri nas, hitro povejo #delajpametnejeveč#. Tako, kot so videli na internetu, tudi sami dajejo prednost avanturam, družinskemu življenju, potovanjem, ipd. Predvsem zaslužek ni več na prvem mestu, sebe pa tudi vidijo v fleksibilnejših storitvenih in hi-tech poklicih, ne proizvodnji. Sami bi si tudi razporejali delovni čas ter opravljali delo od doma; kaj pa to pomeni za (proizvodno) Kitajsko ter proizvodne panoge drugod po svetu? Razpad in propad sistema, ali je še čas, da se dinosavri prilagodijo?

Da še ne sledi apokalipsa, pokaže po drugi strani ekspresen razvoj robotike ter nastajanja novih poklicev, kateri so povezani z njo, le-ta pa za proizvodna podjetja predstavlja odlično priložnost, da stopijo v korak s časom. Tistim, ki uspe, verjetno ne bo potrebno delati po sistemu 9-9-6 ter postati mini Kitajska, da bodo ostala na trgu.

Seveda še nismo v dobi, ko bi se proizvajali kibernetski organizmi tipa T-800, a majhni koraki v smeri avtomatizacije in posodobitve proizvodnje so že tukaj. Kljub temu pa se je potrebno zavedati, da je človeški faktor še vedno gonilo družbe. In v kolikor želi biti še naprej, moramo ravnati po principu milenijcev – delaj pametneje, ne več. Tako je za zadostitev zahtevam trga potrebno vedeti kaj in koliko lahko naredimo v danem (delovnem) času ter v tem času optimalno ravnati, saj v nasprotnem primeru nedvomno delamo več. V najboljšem primeru, za isti rezultat. V kolikor delamo pametno, zagotovo dočakamo čase, ko bo tehnološki napredek ter kakšen robot delal po principu 9-9-6. Le-ti pa naj delajo tako.

Klemen Gregorec



Srečno
2019

Zaključek leta



Plakete za najboljše
v procesu "PSI"



Prisotni jubilanti za
20 let delovne dobe



Najboljši v procesu stalnih
izboljšav, vzdrževalci in
kontrola kakovosti



Naši razvojni upi



Folkloristi iz Sv. Ane, so
nam popestrili večer



Na zdravje!



Prisotni jubilanti za 30 let delovne dobe



Nagrajeni inovatorji za "PSI"



Srečni izžrebanci za "stalno prisotnost" na delovnem mestu



SREČNO!



Sodelavci iz "obrata 2", najboljši v "produktivnosti"



Pleši, pleši ...



"Mi mamó se fajn ..."





SKEI TBP

Velikokrat smo deležni kritik, neodobravanja, nezadovoljstva zaposlenih...

Velikokrat je bila kritika tudi na mestu, saj se je v zadnjih letih v vodstvu sindikata dogajalo marsikaj, predvsem pa kadrovske težave, zaradi česar smo bili primorani imeti tudi zunanje vodstvo, pri čemer smo ugotovili, da smo specifično podjetje katero ima svoje cilje, zaposleni pa v duhu zgodovine podjetja živijo za podjetje in nikakor ne bodo dopustili ogrožanja delovnih mest sodelavcev, kar se je pokazalo v skupnem trudu vzpostavitve novega vodstva sindikata.

Ob tem bi radi poudarili, da smo vezna nit med zaposlenimi in upravo družbe, za kar imamo zagotovljene tudi pogoje za opravljanje sindikalnih dejavnosti. „Zaupniki“ smo zastopniki delavcev in njihovih interesov. Marsikateri delavec v odnosu do svojih nadrejenih pogosto ne najde načina in poguma, da bi se postavil sam zase. Zato v sindikatu zbiramo informacije s strani vseh zaposlenih in uprave družbe, saj je naš glavni namen in skupni interes, da delovno razmerje poteka v skladu z zakonodajo in internimi akti. Imamo sklenjeno podjetniško kolektivno pogodbo, katera nam prinaša še več pravic in ugodnejše pogoje za delo. Včlanjevanje in združevanje v sindikat je svobodno. Vsakomur je omogočeno, da se včlani. Združeni smo močnejši, učinkovitejši pri pravicah za dostojno plačilo opravljenega dela, spremembah plačnega sistema, delovnega časa, odmorov in drugih težav, ki se pojavijo. Organiziramo tudi razne športne in družabne igre, izlete in podobno...



Regijske organizacije SKEI

Ob tem pa moramo razumeti, da moramo za dosego ciljev izbrati kompromise, ki so najoptimalnejši za vse deležnike, saj skrajnosti v eno ali drugo stran, ne prinašajo nikomur dolgoročnih koristi.

Glede na to, da se članstvo v zadnjem času povečuje, menimo da smo na pravi poti.

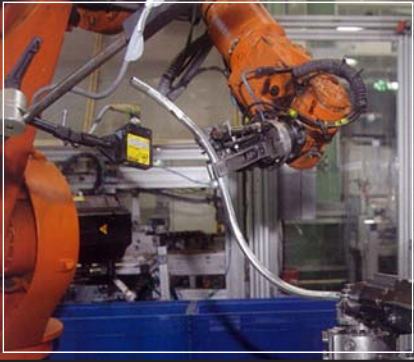



Ob tej priložnosti se zahvaljujemo tudi vodstvu podjetja, za konstruktivno sodelovanje ter za razumevanje in pomoč pri težavah zaposlenih.

SKUPAJ SMO MOČNEJŠI ZA NAS IN ZA NAŠ TBP.

Vaši sindikalni zaupniki ter člani nadzornega odbora.



RAZMIGAJTE MOŽGANČKE - NAGRADNA KRIŽANKA

					KOSO- VELOV ROJSTNI KRAJ	TRINIDAD. ATLET. TEKAČ BOLDON	KEMIJ. ELEMENT Z ZNAKOM J	NADALJ. NAGRAD- NEGA GESLA	ZDRAVILO PROTI MALARIJI	MESTO V MAVRE- TANIJI
				DEŽELA SMEH- LJAJEV						
				RAVNO- TEŽNI KAMENČK V UŠESU						
				MESTO V ITALIJI						
				PEVKA DEL REY						
	VŽIG MOTORJA	POZI- TIVNA ELEK- TRODA	POŽE- LENJE BITJE SRCA			TV VODI- TELJICA ROŠ BOLEČINA	HITER TEK DRAGO- JEVIČ			
ZAČETEK NAGRAD- NEGA GESLA										OBROK POSO- JILA
DIRI- GENT NANUT					NEMŠKO MESTO OB DONAVI				JED IZ MLETEGA MESA	KROŽNA VAS V AFRIKI
SLOV. ALPSKI SMUČAR (ALEŠ)					HIŠICA S ČASOPISI JANEŽIČ AMBROŽIČ					
OČE NORD. BOGOV				ROKOM. TAMARA MUSLIM. SODNIK						
POMOTA, POGRESEK						FR. NOGO- METAŠ (PATRICE)				
				HOKEJIST MURŠAK BRIT. IGRALEC		IT. NOG. KLUB GR. POTO- PISEC				
OBLIKO- VANJE ROMEO ŠTRAKL	EVROP. DRŽAVA (GL. MESTO DUBLIN)	JOKASTIN SIN VRSTA KAKTEJE					JAP. LET. DRUŽBA MESTO V IZRAELU			
KONEC NAGRAD- NEGA GESLA									PORTUG. IME ZA REKO TAJO	MUSLIM. VERSKI POGLAVAR
AM. NOBE- LOVEC ZA MIR (ELIHU)				EDEN OD SMRKCEV TURŠKI VELIKAŠ				JAZ IN ... ODŽAGAN KOS LESA		
TROS					NOGOM. APOELA (GEORGIOS) RUBIDIJ					
UČENJE LEPE PISAVE										
ANGL. SVETLO PIVO				PEROCI SIN KRALJA DAVIDA						

Malo za pomoč:

MODENA je mesto in občina na južni strani Padske nižine v pokrajini Modena v deželi Emilija - Romanja v severni Italiji;

ODIN (včasih imenovan tudi Wodan) je bil v nordijski mitologiji oče nordijskih bogov. Njegova vloga v nordijskem panteonu je kompleksna, bil je bog modrosti, vojne, pa tudi bog zmage, magije, poezije in lova. Poročen je bil z boginjo poroke, ljubezni in materinstva Friggo;

ELIHU ROOT, ameriški pravnik, politik in nobelovec, * 15. februar 1845, † 7. februar 1937, New York, ZDA. Bil je državni sekretar za vojne zadeve pod predsednikoma Theodorom Rooseveltom in Williamom McKinleyem.



Razmigajte možgančke

Geslo križanke, ki ga dobite na označenih poljih, **napišite na kupon**, dopolnite ime in priimek, ga izrežite ter vrzite v zato pripravljeno škatlo v jedilnici. Rok za oddajo je **20. 6. 2019**. Izžrebali bomo tri nagrajence, ki bodo imeli vpisano pravilno geslo in podelili tri nagrade.

KUPON

ime in priimek

.....

geslo

.....



V TEM DESETLETJU SEM SE NAUČIL ...



VRATA DO KREATIVNOSTI, INOVACIJ IN RAZVOJA SO NA ŠIROKO ODPRTA.