

uni
202d

straža pri novem mestu, leto XXV, 29. september 1988, številka 9 ✓

novoles

glasilo delovne organizacije

Glasilo ureja uredniški odbor: Alfonz Šterbenc (glavni in odgovorni urednik), Ivan Balog, Marjan Grabnar, Alenka Gorše, Vanja Kastelic, Mladen Majster, Gorazd Kosmina, Majda Medved, Stanka Šnidaršič, Tatjana Šoško, Jože Novinec. Izdaja Delovna organizacija Novoles, lesni kombinat n. sol. o. Novo mesto – Straža. Glasilo izhaja mesečno v nakladi 3300 izvodov in je po mnenju sekretariata za informacije pri IS SR Slovenije z odločbo št. 421/72 z dne 31. januarja 1978 oproščeno temeljnega prometnega davka. Grafična priprava in Tisk: Tiskarna Novo mesto.



VESTI

Tudi »lesarji« začeli novo šolsko leto

1. september je začetek novega šolskega leta za osnovne in srednje šole. Ta dan, v letošnjem šolskem letu 88/89, se je začelo šolanje tudi za 121 učencev v programu lesar širokega profila na SŠTZU v Novem mestu. Razveseljivo v tem šolskem letu je, da sta spet dva prva letnika s po tridesetimi učenci, med katerimi letos ni deklet. To je že sedma vpisana generacija lesarjev srednjega usmerjenega izobraževanja na SŠTZU, druga po prenovljenem programu srednjega usmerjenega izobraževanja. V drugi letnik je vpisanih trideset učencev (dve dekleti), ki se izobražujejo že po prenovljenem programu srednjega usmerjenega izobraževanja. Tretji letnik pa obiskuje enaintrideset učencev (tri dekleta), kateri imajo trenutno (v I. konferenci) praktični pouk v učnih delavnicah pri nas v Novo-

Novost v tem šolskem letu bo tudi ta, da bodo na šoli redno zaposlili učitelja strokovnih predmetov na lesarski usmeritvi.

Z poučevanjem bo novosprejeti začel v drugem polletju. S tem se bodo razbremenili nekateri delavci Novolesa, ki so poleg svojega rednega dela v DO opravljali še to zahtevno, naporno, v nekaterih krogih kritizirano in ne dovolj vrednoteno delo.

V letošnjem šolskem letu bodo na lesarski usmeritvi poučevali naslednji tovariši iz naše DO: tov. Adi Bevc, tov. Bine Jaklič, tov. Alojz Kompan, tov. Igor Šenica, tov. Cveto Brkič in Franc Judež. Praktično pa jih bodo poučevali: tov. Franc Kapš, tov. Novak Alojz, tov. Novak Franc, tov. Darko Iskra.

Frenk



Obisk iz »Bukoze« — ČSSR

V soboto, 27. avgusta 1988 se je mudila pri nas skupina strokovnih sodelavcev iz »Bukoze« — Vranov, organizirana kot društvo DIT-a. Prišli so iz velikega kombinata, ki predela ca 300000 m³ lesa letno in proizvaja celulozo, vezane plošče, žagan les, stole. Z njimi že nekaj let sodelujemo, s tem, da se občasno običemo in izmenjujemo izkušnje iz stroke.

Pokazali smo jim naš Salon pohištva v Novem mestu, nad katerim so bili prijetno presene-

čeni in so ga tudi pohvalili. Ogled proizvodnje vezanih plošč v Straži smo žal opravili v času proste delovne sobote, no kljub temu je bilo vse v redu. Videli in slišali so marsikaj, kar bodo lahko uporabili. Nakazali smo jim tudi možnosti o poslovnem tehničnem sodelovanju v prihodnje. Še posebej smo omenili kompleks primarne predelave lesa. Gre za projekt, ki ga v širšem pomenu besede snujemo skupaj z gozdarji. Srečanje smo zaključili z ogledom Baze 20.

TOZD TVP:

prišli: Mlakar Dušan

odšli: Zupančič Franci (v TPP), Kramaršič Frančiška (upokojitev)

TOZD ŽAGA:

prišli: Hrvat Igor in Hrvat Marjan (iz TSP)

odšli: Poplašen Pavo (disciplinska izključitev), Hrvat Davorin (izjava delavca)

TOZD TPI:

prišla: Mlakar Mira (iz DSSS)

TOZD BOR:

odšla: Gunčar Stanka (sporazum), Zorko Jože (sporazum)

TOZD SIGMAT:

prišli: Todorovič Zoran, Regali Lizi, Zorko Franc, Mikloš Peter, Galfi Vladislav, Mežič Olga, Mohar Martin

TOZD TDP:

odšla: Turk Viktor (sporazum), Bregar Franci (sporazum)

TOZD TSP:

odšli: Hrvat Igor in Hrvat Marjan (Žaga), Jaklič Marija (upokojitev), Bojič Milka (sporazum), Špehar Marija (upokojitev), Cesar Janez in Bobnar Anton (DSSS)

TOZD TPP:

prišla: Zupančič Franci (iz TVP), Bradač Jože (iz TES)

odšli: Nosan Franc (DSSS), Zelinger Jože (smrt), Žagar Stane (upokojitev)

TOZD LIPA:

odšla: Pečovnik Milica (sporazum)

TOZD TAP:

odšel: Hrastar Anton (v JLA)

TOZD TES:

odšli: Rudman Anton (sporazum), Stopar Karol (upokojitev), Bradač Jože (v TPP)

TOZD BLP:

prišli: Hrelec Tomislav, Stankovič Miomir, Guzina Janko

DSSS:

prišli: Nosan Franc (iz TPP), Bobnar Anton in Cesar Janez (iz TSP), Vizjak Igor

odšli: Obrč Martin (sporazum), Mlakar Mira (v TPI), Dulc Anton (upokojitev), Makuc Marjana (sporazum)

ŠTEVILO ZAPOSLENIH DELAVCEV V DO NOVOLES NA DAN 31. 8. 1988

TOZD	MOŠKI	ŽENSKE	SKUPAJ
TVP	122	156	278
ŽAGA	182	39	221
TPI	63	24	87
BOR	73	51	124
SIGMAT	124	39	163
IGK	62	41	103
TDP	223	218	441
TSP	137	127	264
TPP	61	36	97
LIPA	98	35	133
TAP	76	61	137
TKO	130	65	195
TES	117	31	148
TGD	61	62	123
BLP	98	46	144
DSSS	125	120	245
SKUPAJ:	1752	1151	2903

Ozrimo se okrog sebe!

Razmere v naši družbi vse bolj kažejo, da se nahajamo resnično v globoki krizi, kateri ni videti konca.

Krizno stanje nas sili v razmišljanje, kako reševati nekatere vsakodnevne probleme in težave, katere je težko reševati še v normalnih razmerah. Poglobljajne krize povzročajo vse več socialnih problemov, saj se predvsem zaradi hitre rasti cen, omejevanja sredstev za OD, slabših možnosti za zaposlitev in drugih vzrokov stanje hitro slabša.

Dogaja se, da imamo v svoji sredini delavce, za katere po utečenih postopkih ni bilo ugotovljeno, da so socialno ogroženi, sami pa tudi niso našli bodisi korajže, ali pa ne vedo na koga se obrniti za pomoč.

Kateri so pravzaprav najpogostejši vzroki za socialno ogroženost?

Naj naštejem le nekatere:

- nizek OD v številni družini kot edini vir preživljanja
- huda daljša bolezen v družini
- alkoholizem v družini
- različne nesreče (požar, poplava, itd.)
- slabe stanovanjske razmere
- smrt družinskega člana
- brezposelnost v družini
- samohranilstvo
- še mnogo drugih vzrokov, ki jih nima smisla naštevati, ker se pojavljajo v različnih situacijah in kombinacijah

Kakšne so možne oblike pomoči socialno ogroženim družinam v okviru Novolesa in izven njega?

- enkratne ali večkratne denarne pomoči
- brezobrestna posojila
- funkcionalne pomoči v obliki materiala, drv, obleke, itd.
- denarne pomoči otrokom – otroški dodatek oz. štipendije iz združenih sredstev za dijake in študente
- subvencija pri plačilu vrtca
- subvencija stanarine
- pomoč pri kritju stroškov nemedicinskega dela oskrbe pri zdraviliškem zdravljenju in preventivni zdravstveni rekreaciji
- denarna pomoč za brezposelne
- različne druge oblike pomoči

Običajno krize in stiske strnejo ljudi. Zato pozivamo osnovne organizacije sindikata, vodilne in vodstvene delavce in vse delavce Novolesa, da se ozrejo okrog sebe v svoji sredini, kjer delajo in vidijo ali ni mogoče med nami kdo, ki je potreben pomoči.

Dolžnost vodij splošnih služb TOZD, socialne delavke in OOS je, da evidentirane probleme proučijo in ustrezno pomagajo.

Naj ta poziv ne naleti na gluha ušesa!

Pripravil:
Fajdiga Vid

Upokojenci

V letošnjem letu sta se upokojila dva delavca NOVOLES-a, in sicer Zvone Hacin in Janez Tavčar, ki sta vsak po svoje krojila usodo NOVOLES-a, saj sta delala na izredno pomembnih področjih.

Z njimi sem pokramljala ob tej priliki in je nastal tudi ta zapis o njihovi delovni poti v NOVOLES-u.

Takoj po vojni, leta 1945 se je Janez kot mladi fant zaposlil na skladišču žaganega lesa in lesnih tramov v Straži, ki je bila last privatnika – trgovca z lesom, Josipa Javornika. Tu je delal kot skladiščni delavec in manipulant v skladišču, ki je bilo locirano na prostoru, kjer je stala bivša ambulanta in na prostoru kjer stojijo novogradnje nasproti Marketa v Straži.

Leta 1948 je posebna komisija, ki je prišla iz Ljubljane, povedala vsem delavcem, ki so bili tu zaposleni, bilo jih je 6, da je podjetje nacionalizirano. Skladišče lesa se je preimenovalo v Slovenijaexport – izpostava Straža, in tu delal do 20. 10. 1948, ko ga je domovina



poklicala na služenje vojaškega roka v Liko v Otočac.

Ko se je vrnil, se je firma imenovala Jugoinšpekt Ljubljana, ukvarjala pa se je z izvozom in uvozom kvalitetnega blaga žganega lesa in hlodovine. Podjetje je vršilo kontrolo kvalitete tudi za ostalo dobavljeno blago, npr. žito, železo, itd.. Vse do leta 1960 je tudi tesno sodeloval z vsemi GG v občini Novo mesto in z NOVOLES-om, kot posredovalec kvalitetnega lesa. Leta 1961 je tedanji direktor Knez povabil Janeza v NOVOLES, kjer je prevzel nabavo kompletnega lesa za tedanje:

KOMENTARJI

– parketarno in žago, za katere je nabavljal deščice za parkete;

– tovarno vezanih plošč, staro žago in žago Sotesko – za katero je nabavljal hlode.

Ko se je ukinila Tovarna igrač v Novem mestu in se je obrat preselil v Stražo ter preimenoval v TOZD TDP, se je povečala tudi kapaciteta za proizvodnjo stolov in gugalnikov. V tistem času sta obe žagi v Novolesu zagotovile vso potrebno količino žaganega lesa za tedanje proizvodnjo, in so bile potrebne samo intervencijske nabave žaganega lesa.

Leta 1964 je tov. Zelnik Berta, ki je takrat pokrivala področje izobraževanja, pregovorila skupino Novolesovih delavcev, med katerimi je bil tudi Janez, da so se vpisali v večerno srednjo lesno šolo. Po spominu Janeza, se je na šolanje vpisalo 40 delavcev. Šolanje pa je zaključilo le 12 delavcev, med katerimi je bil vsekakor tudi Janez. Naj omenimo tudi to, da je Janez leta 1963 dobil osnovno sredstvo, ki mu je bilo v veliko pomoč pri terenskem delu – to je bil moped, s katerim se je Janez vozil po terenu in je bil seveda nanj zelo ponosen.

Vse do upokojitve je Janez pokrival najboljčutljivejšo področje nabave osnovne surove hlodovine. V tem času je zamenjal vrsto direktorjev, le Janez je še ostal.

Ko sva z Janezom skupaj pregledovala njegovo delovno dobo, in ko sva ugotavljala, kdaj je NOVOLES pričel svoj razvoj in s tem imel tudi večje potrebe po osnovni surovini, to je hlodovini, sta ugotovila, da se je to pričelo z zgraditvijo TOZD Tovarna vezanih plošč in z obnovitvijo žage v Straži, ki je imela večjo kapaciteto razžaganja.

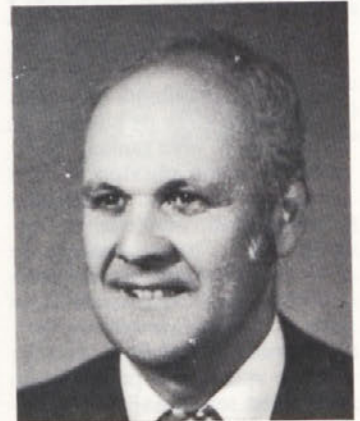
Nekoč v zimskih mesecih, ko ni sezona suhega lesa, mu je direktor Knez naročil, da naj gre na pot in naj se ne vrne tako dolgo, dokler ne bo s sabo pripeljal tudi suhe deske, ki jih je proizvodnja nujno potrebovala. Ker v zimskem času le ob morski obali ni bilo snega, se je Janez napolil od luke Kopra po Jadranski obali in v pristaniščih iskal suh les, dokler ga ni našel v luki v Pločah (sedanje Kardeljevo).

Ker je v zimskih mesecih vedno bilo in je težko zagotoviti ustrezno količino hlodovine, je bil Janez neke zime, ko se je podrla streha v žagi Straža »zadovoljen«, ker je vedel, da toliko časa, dokler streha ne bo popravljena, žaga ne bo delala,

in ne bo problema z dobavljenostjo hlodovine. Vendar se je zelo uštel, kajti takrat je bil generalni direktor tov. Knez, ki je zahteval tudi nemogoče, samo da se produkcija ni ustavila. Tako je ukazal, da se odstrani porušena streha in žaganje nadaljuje pod milim nebom, ne glede na mraz in sneg. Vedeti moramo, da v tistih časih še ni bilo toliko predpisov o varstvu pri delu in o pogojih, ki morajo biti zagotovljeni, da delavec normalno dela.

Vemo, da je hlodovina osnovna surovina za Novolesove proizvodne programe in da je bil Janez vsa ta leta, ko je pokrival to občutljivo področje, na velikem »prepihu« različnih želja in potreb proizvodnih TOZD. Ne bomo govorili o količini prevzete hlodovine, za lažjo orientacijo, koliko hlodovine potrebuje Novoles na dan, naj povem, da je to cca 37 kamionov hlodovine dnevno.

Zvone se je v novembru 1951 zaposlil v Mizarstvu Novo mesto (v sedanjih prostorih BLP-ja, Cesta komandanta Staneta 38) kot mizarški pomočnik. Pred vojno in še nekaj let po vojni, je bila v teh prostorih tovarna perila – Povh. Po zaplembi privatnega premoženja oz. tovarne,



se je tekstilna dejavnost preselila v sedajšnje prostore Novoteksa, prostori na Cesti kom. Staneta 38 pa sta dobila v upravljanje čevljarstvo in mizarstvo.

Njegov takratni nadrejeni je bil tov. Jevšček Miloš, ki je tudi že več let upokojenec DO NOVOLES oz. TOZD BLP. Mizarstvo Novo mesto se je nato leta 1953 zaradi požara preselilo v še nedokončano tovarno Opremales. Tam je opravljal vrsto del in nalog.

Leta 1955 je odšel v Ljubljano na šolanje, kjer si je pridobil poklic mojstra (državna mojst. šola). Po končanem šolanju leta

1957 pa se je zaposlil kot obratovodja v takratnem Opremalesu, ki je izdeloval stavbno pohištvo, pohištvo za opremo stanovanj, kolarska dela itd. Takratni direktor Opremalesa je bil tov. Jevšček. Po priključitvi Opremalesa v DO NOVOLES leta 1970, je pričel opravljati dela in naloge v takratnem komercialnem sektorju v Straži, kjer je pokrival domači trg in izvoz za ves program Opremalesa. Takrat je bilo v komerciali zaposlenih 10 ljudi pod vodstvom pokojnega tov. Šuštar Mihe. Z razširitvijo proizvodnih programov NOVO-

LES-a se je širila tudi komercialna dejavnost tako, da je sam postopoma predajal čiste komercialne posle komercialistom, ki so prihajali za njim, sam pa je prevzel organizacijo sejmov ter skrbel za servisno-potniško mrežo vse do upokojitve.

Tov. Hacin se je v vsem tem času aktivno vključeval v družbeno-politično delo, saj je bil vrsto let predsednik DS na TOZD, opravljal je delo v sindikatu, bil predsednik DS TOZD BLP in član DCS.

Šnidaršič Stanka

Skupina in delovni učinek

Zelo radi poudarjamo človekovo individualnost, ko gre za delo oz. za delavno učinkovitost. Svojo oceno o tem gradimo na predpostavki, da je posameznik integrirana osebnost, ki ima v sebi vse dispozicije za učinkovito delo. Pri tem radi pozabljamo, da delo per definitionem ni zgolj mehanska operacija človekovih mišic in intelekta, ampak je tudi socialna aktivnost, to je, človek ob tem, ko dela stopa v svojevrstne, specifične odnose, izraza čustva, interese itd. Skratka, v delovnem procesu človek ne nastopa sam kot izolirana osebnost ampak kot skupinski človek. To narekuje še zlasti sodobna zelo razvejana delitev dela. Tudi sodobna avtomatizirana tehnologija tega v celoti ne odpravlja. Delovna skupina je torej pomemben element v proizvodnem procesu. V tem smislu so tudi razumljiva prizadevanja sociologov, psihologov, organizatorjev proizvodnje in drugih, da bi čim globlje spoznali determinante skupinskega obnašanja.

Kaj je delovna skupina? Delovna skupina je skup ljudi ki jih med seboj vežejo določeni cilji in določene norme obnašanja. Cilji skupine so večvrstni, v proizvodni skupini je najpomembnejši cilj doseganje proizvodnih ciljev. Norme obnašanja skupine praviloma niso napisane, vendar to še ne pomeni, da so ohlapne in brez sankcij. Večinoma je ravno obratno, norme obnašanja so trdno usidrane v posameznikih, sankcije za njihovo kršitev pa zelo stroge in dosledne. Sankcije so usmerjene predvsem na človekovo duševno plat, kot: prezir, izogibanje ipd. Prej omenjena delitev dela je usodno vplivala na povezovanje ljudi med seboj, saj individual-

nega proizvoda v moderni tehnologiji ni, a obenem z delitvijo dela se niso vzpostavljali ustrežni mehanizmi, ki bi to povezovanje ljudi naredili »človeške«. Ob tem povezovanju se rojevajo moralni, psihološki in socialni konflikti, zlasti tedaj, ko skupine ne razvijejo med posamezniki solidarnosti in lastne identifikacije. Pod skupnim imenom valcem bi lahko to poimenovali, da sodobne proizvodne skupine niso razvile t.i. realne socialne skupnosti, v katerih še vedno precej prevladujeta socialna skupnost, ampak je pretežno agregat posameznikov. Različne discipline, predvsem sociologija, si prizadevajo delovanje socialne odtujenosti na nek način poseči.



Najvidnejša oblika in do sedaj najbrž tudi najučinkovitejša so t.i. samoupravne delovne skupine. Ta prizadevanja imajo prav gotovo svojo realno bodočnost.

Za razumevanje skupine in njene aktivnosti nam veliko koristi, če poznamo njeno **procesno** aktivnost. Pod pojmom procesna aktivnost skupine razumemo poti in načine, kako člani skupine žele (skušajo) doseči cilj oz. realizacijo zastavljene naloge. Elementi procesne aktivnosti so: komuniciranje, odločanje, vedenja ali medsebojni odnosi, emocije in norme.

Komuniciranje vsebuje elemente, kot so: kdo govori, s kom kdo govori, kakšne trditve se uporabljajo, kdo na koga vpliva itd.

Odločanje se v skupini skorajda vedno dogaja, včasih se jih člani skorajda ne zavedajo, vendar do odločitev prihaja. **Vedenje** članov skupine je lahko usmerjeno na naloge (člani skupine hočejo v skupini nekaj napraviti) ali pa je usmerjeno na vzdrževanje primernih odnosov v skupini. Ne redko se pa vedenje kaže tudi v usmerjenosti posameznika k sebi. Čim bolj je skupina integrirana, tem bolj prihaja v ospredje vedenje usmerjeno na naloge in vzdrževanje primernih odnosov.

Značilnosti vedenja usmerjenega na naloge so:

- iniciativnost
 - iskanje mnenj
 - dajanje pobud
 - pojasnjevanje
 - povzemanje
 - strinjanje
- Značilnosti vedenja, ki je usmerjeno na dobre medsebojne in delovne odnose so:
- jasnost izhodišč, postavk
 - vzpodbujanje in motiviranje
 - pristajanje (kompromisi)
 - soglašanje ali harmoniziranje
 - vključevanje v standarde

Emocionalnost (čustvenost) v skupini je v skupini močno prisotna. Veliko dogajanj v skupini je čustvene narave. Čustvenih razpoloženj ne moremo ne zanihati in tudi ne odpraviti. Z njimi se moramo sprijazniti, pa čeprav včasih, če niso prav razumljena, delujejo tudi zaviralno v skupini.

Zavedati se moramo, da nam ravno čustva dajejo tisto potrebno energijo za premagovanje naporov. Oblike čustvenega vedenja, ki je lahko prilagojeno ali neprilagojeno so:

- trde emocije: jeza, sovraštvo, samo-poudarjanje, ki se kaže kot: nasprotovanje, kaznovanje, kontroliranje drugih
- mehke emocije: ljubezen, razumevanje, simpatije, želja po dajanju pomoči (podpiranje, odvisnost enega od drugega)
- nepriznavanje (zanikanje) emocij: pretirano poudarjanje nacionalnosti in logičnosti pri vedenju.

Področje emocije je zelo pomembno vprašanje pri urejanju skupinskega življenja. Če posameznik ali skupine ne najde zadovoljivih odgovorov na svoja emocionalna pričakovanja, prihaja do napetosti, negotovosti, konfliktnosti. Vsak posameznik si poišče svoj način zmanjševanja emocionalnih pritiskov, eni se usmerijo na t.i. trda čustva, drugi k mehkim čustvom tretji pa jih skušajo popolnoma izločiti in uravnati svoje vedenje na principih racionalnosti in logike. **O normah** v skupini je bilo že nekaj povedanega. Norme v skupini so predvsem pričakovanja, ki jih sprejmejo vsi člani skupine, so nenapisana pravila obnašanja posameznikov v določeni skupini. Kakšne so in da obstojajo se ponavadi odkrije, ko jih posameznik prekrši in sledijo obvezne sankcije, ki prav tako niso nikjer zapisane.

Proučevanje in razumevanje procesov v skupini je pomembna naloga organizatorjev delovnega procesa (vodstva). Vsakemu vodstvenemu delavcu je sicer najlažje uporabljati logične odločitve in ukrepe, ki jih prenaša na skupino. Zavedati pa se moramo, da so take odločitve »mrzle« in s težavo »ogrejejo« skupino. Dobra odločitev je taka, ki vsebuje elemente logike (je osnovana na logičnih dokazih) in psihološki pristanek skupine. Pomembno je, da tvorita racionalnost in čustvenost skladno celoto. To pa ni lahko doseči.

A. Šterbenec



Čas kislih kumaric ali kje smrdi riba brez glave

Osnovni namen tega prispevka je, da v osnovnih obrisih poda z različnih aspektov osnovne vzroke krize, v katero je zapadel NOVOLES. Mnoge ocene, stališča, predlogi in opredelitve so nastali kot rezultat dolgoletnega dela pri izvajanju različnih investicijskih projektov. Ta prispevek obsega zgoščeno sintezo glavnih mnenj, stališč in nasvetov in skuša obdržati temeljne misli. Predvsem je namenjen razpravam, ki jih naj bi v NOVOLES-u vodili člani usmerjevalne skupine, katerim je zaupana naloga za izboljšanje obstoječega stanja, kakor tudi ostalim članom kolektiva, ki želijo dati svoj prispevek za odpravo šibkosti poslovanja.

V kolikor si poglobljeno ogledamo razvojno pot NOVOLES-a, nam ni težko razbrati, da je imel NOVOLES od ustanovitve pa do danes izredno dinamičen, bujen in buren proces ekonomskega razvoja. V toku svojega dinamičnega razvoja je NOVOLES v popolnosti menjal svojo »osebno izkaznico«, saj so temu razvoju sledile temeljne strukturne spremembe v poslovni politiki. Danes sodi med najbolj temeljne koncepte politike DO NOVOLES usmeritev na svetovni trg, ter vključevanje v svetovne poslovne in tehnološke tokove. Ta koncept je NOVOLES v zadnjih letih dosledno in aktivno uresničeval, ter se ob zelo veliki porabi svojih zmožnosti utrdil na nekaterih tujih trgih.

Koncem sedemdesetih in v sredini osemdesetih let pa se je NOVOLES že začel srečevati z velikimi problemi in težavami. Ti problemi so se začeli manifestirati v stagnaciji kvalitativnih faktorjev poslovanja, še posebej pa v upadanju produktivnosti dela. Vse to pa je po sili ekonomske nuje in logike imelo za posledico padanje delovne motiviranosti delavcev, s tem pa tudi zniževanje vseh kvalitativnih faktorjev poslovanja. Kumuliranje vseh teh problemov pa je NOVOLES pripeljalo v visoko stopnjo ekonomske neučinkovitosti.

Številni vzroki pa kažejo, da je NOVOLES vsled izredno hitrega in vsestranskega razvoja dosegel razvojno stopnjo, kateri mora iz doseženih obsegov nujno ustvariti novo kvaliteto, saj se nahaja na **programskem, poslovnem** kakor tudi **organizacijskem** (strukturnem) razpotju. Zavedajoč se, da je odločanje o bodočih usmeritvah izredno kompleksno, odgovorno in interdisciplinarno delo, ki ga v NOVOLES-u ne bomo mogli sami kvalitativno speljati, bi bilo potrebno za novo kvaliteto NOVOLES-ove politike vključiti zunanje strokovne in čim bolj nepristranske svetovalce. Ker brez presoje lastnega kadra ni mogoče narediti tega prehoda, bo v tem prispevku nakazano nekaj vzrokov, ki pogojujejo temeljite spremembe na naslednjih področjih:

1. politiki trženja;
2. poslovanju;
3. sistemih upravljanja;
4. organiziranosti in
5. ostalih prvinah poslovanja.

1. Politika trženja

Nastajajoči izvozni posli niso bili in še vedno niso rezultat sistematičnih na dohodek naravnanih strategij izdelkov in trgov, ki bi pripeljal do trajnih položajev na tujih trgih. Skratka izvozna politika NOVOLES-a je v preteklosti povzročila težave glede dohodkovnosti in položaja na tujih trgih. Značilnost takšne izvozne filozofije se kaže v nesistematičnem tržnem pristopu, katerega vzroke je treba pripisati:

- razdrobljeni dejavnosti;
- nezadostnemu znanju o trgih;
- neustreznemu notranjemu načrtovanju in nadzoru informacij ter
- problemom s kakovostjo izdelkov in dobavnih rokov.

2. Poslovanje

Obstoječe poslovanje kaže nekatere slabosti, ki očitno v toliki meri izničujejo prednosti, ki jih ima NOVOLES, da je zadnja leta poslovanje postalo neučinkovito. Znamenja neurejenosti in neučinkovitosti poslovanja se kažejo v:

- togi obravnavi naročil kupcev z neopredeljeno odgovornostjo;
- nezadostni kakovosti izdelkov in pogostih reklamacijah;
- neustreznemu načrtovanju proizvodnje in materiala zanj;
- neselektivnem formiranju premostitvenih zalog polizdelkov in gotovih izdelkov;
- neustreznim dobavnim sposobnostmi na »kritične« trge.

Obstajajo pa še številna področja v celotnem poslovnem sistemu, ki bi se jih dalo izboljšati za doseg boljše rezultate.

3. Upravljalni sistem

Sedanji sistem je skrajno nezadosten in ne zdrži nikakršne primerjave s sistemi močnih konkurentov. Zato poslovne odločitve prepogosto ne temeljijo na dejstvih, temveč na občutkih. Sistemske slabosti se kažejo v naslednjih kritičnih področjih:

- sistemu za zajemanje stroškov;

- vodstveno informacijskemu sistemu;
- sistemu načrtovanja politike;
- sistemu operativnega načrtovanja;
- sistemu za razporejanje resursov in
- sistemu nabave in prodaje.

4. Organiziranost

Velikost NOVOLES-a, pestrost izdelkov in trgov, ter dramatične spremembe v političnem, konkurenčnem in tehnološkem okolju predstavljajo vedno težje zahteve organizaciji in vodstvu NOVOLES-a. Za izpolnjevanje vseh teh zahtev, pa trenutna temeljna NOVOLES-ova organiziranost ni docela ustrežna. Da bi bili kos naraščajočim izzivom in da bi zagotovili spremljajočo podporo za zahtevne in ambiciozne izboljšave strategij, poslovanja in sistemov moramo organizacijskemu ustroju dati nov formalni in neformalni vidik. Skratka, obstoječa ureditev kaže na sledeče slabosti:

- ne vključuje linij avtoritete in komunikacij med organizacijskimi enotami in posamezniki, kakor tudi informacije in podatke, ki se izmenjujejo po teh linijah;

- daje premalo dejanskega vpliva na kritične sestavine izvajanja poslovanja;

- ne omogoča odločanja na osnovi dejanskih stroškov trženja;

- sedanja organiziranost tržnih funkcij je usmerjena izključno le na izdelke in regije;

- ni izrecno opredeljene koordinacije za pomembne panoge/aplikacije ali ključne odjemalce (za vse izdelke in dežele);

- omogoča podvajanje in prekrivanje nekaterih storitvenih funkcij;

- ne omogoča vpeljavo novih ali krepitev obstoječih funkcij;
- ne omogoča jačanja skupne rabe redkih resursov;

- ni prave povezanosti, oziroma sinergije med TOZD v delovni organizaciji

Obstoječa organizacijska ureditev daje še dodatne slabosti, ki pa izvirajo iz premale pozornosti do kritičnih funkcij.

5. Ostale vrline poslovanja

Korenite spremembe so potrebne tudi v drugih elementih sistema vodenja in upravljanja. Glede nato, da ti elementi zadevajo

- slog vodenja,
 - kadre in znanje ter
 - sistem skupnih vrednot
- moremo na tem področju realno pričakovati le dolgoročne spremembe.

Slabosti, ki jih danes kaže NOVOLES v elementih sistema vodenja in upravljanja, bi bile:

a) SLOG VODENJA

- slog upravljanja in vodenja ni usmerjen k spodbujanju podjetniške iniciative in odgo-

vornosti ter ustvarjanju tržnega pristopa, ki je blizu odjemalcem;

- za sedaj obstaja zelo malo vzpodbud za učinkovitost v obliki materialnih ali nematerialnih nagrad, po drugi strani pa komaj obstajajo kazni za neučinkovitost;

- proces odločanja temelji bolj na mnenjih kot na dejstvih;

- prevladuje proizvodno / distribucijska usmerjenost;

- ni doslednih spodbud glede programov delovanja in napredovanj;

- nagnjenje k sestankarskemu praktičizmu in »političarskemu odločanju«.

b) KADRI / ZNANJE

- obstajajo resne slabosti v znanju na področju trženja, poznavanju trga ter področju proizvodnje in razvoja;

- obstajajo slabosti v dojemanju strategije;

- ni ciljnega in usmerjenega prilagajanja kadrov in znanja;

- obstoječi krog strokovnjakov in vodilnih kadrov z dobrim znanjem je premalo izkoriščen;

- ne obstaja selektivnega dopolnilnega izobraževanja v zahodnoevropskih ali ameriških poslovnih šolah ipd.

c) SKUPNE VREDNOTE

- razen jasne izvozne orientacije manjka NOVOLES-u sistem skupnih ciljev in vrednot;

- ni poudarka na podjetniški iniciativi in odgovornosti;

- obstaja uradniška miselnost skupnih služb;

- obstaja majhna pripadnost organizaciji;

- ni pravega razumevanja za kritične funkcije poslovanja;

- direktorji TOZD se obnašajo bolj kot vodje proizvodnje namesto kot podjetniki, ki so odgovorni za ekonomski uspeh celotnega poslovanja.

Sklep:

Da bi se NOVOLES pripravil za bodočnost, mora graditi na lastnih jakostih, medtem pa delati na ciljnem izboljšanju tako »trdih« kakor tudi vedenjskih - mehkih sestavinah poslovnega sistema. V kolikor NOVOLES ne bo pristopil k izboljšanju omenjenih področij, se bo v prihodnjih letih srečal z resnimi težavami, ki bodo še poslabšale njegov dosedanji položaj. Sedaj je pravi trenutek, da NOVOLES naredi prvi korak v smeri temeljitih sprememb, katerih uspešna uvedba zavisi od skrbnega načrtovanja strategije sprememb zasnovane na osnovi dolgoročnega programa z opredeljenimi prioritetami. Sledi torej nedvoumno zaključek; samo z odkrivanjem obstoječih šibkosti in krepitevijo lastnih jakosti, je možno nadaljevati efektne razvoj NOVOLES-a.

Razvojni center:
Boris Hribernik, dipl. oec.

Gradnja vrtca v Vavti vasi

Dne 22. 9. 1988 je bil v DO NOVOLES razgovor o problematiki nadaljnje izgradnje vrtca v Vavti vasi. Razgovora so se udeležili predstavniki DO Gorjanci, OŠ Vavta vas, VVO Novo mesto in SOV Novo mesto. Na razgovor žal ni bilo sicer vabljenih predstavnikov GG Straža, KS Straža, delegatov KS Straža in predstavnika IS SOB Novo mesto.

Z željo, da bi seznanili čim širši krog vseh zainteresiranih za rešitev problematike otroškega varstva v Straži objavljamo gradivo, ki je bilo obravnavano na sestanku v DO Novoles.

Informacija o gradnji vrtca v Vavti vasi — adaptacija starega dela šole

V Samoupravnem sporazumu o temeljih plana razvoja otroškega varstva Novo mesto je bila planirana izgradnja vrtca v Vavti vasi, prav tako je ta gradnja opredeljena v Samoupravnem sporazumu o združevanju sredstev za investicije v SIS družbenih dejavnosti v občini Novo mesto za obdobje 1986 — 1990, v letu 1988.

Potek gradnje:

Adaptacija stare šole oz. gradnja vrtca je bila pogojena z izpraznitvijo prostorov in je bila vezana na dograditev nove stavbe.

Nova osnovna šola je bila dograjena v letu 1987, prostori pa so bili izpraznjeni v februarju 1988. Po podatkih Dolenjskega projektivnega biroja Novo mesto, ki je prevzel inženiring posle, je bilo potrebno po cenah iz decembra 1987 zagotoviti za adaptacijo prostorov vrtca 441.212.402.- din, od tega naj bi namenili za skupne prostore (kuhinja, kotlovnica, trafo postaja) ter za hidrantsko mrežo, vodovod, kanalizacijo, plinsko postajo, itd. sredstva za soudeležbo v višini 58.212.402.- din.

Sredstva v višini 55.000.000.- din so bila nakazana iz sredstev zbranih po posebnem sporazumu Osnovni šoli Jožica Venturini Vavta vas v letu 1987, v letu 1988 pa še 15.000.000.- din in s temi sredstvi naj bi bil v celoti poračunan delež za skupno infrastrukturo, ostanek sredstev je še 11.787.598.- din, ki so na

žiro računu Osnovne šole Vavta vas.

Ugotavljamo, da je akcija za gradnjo vrtca v Vavti vasi tekla nekoordinirano, zato smo v organih skupnosti ves čas ugotavljali, da je potrebno akcijo drugače zastaviti. To trditev lahko utemeljimo s tem, da v gradbenem odboru, ki je skrbel za gradnjo šole pri Občinski izobraževalni skupnosti, ni sodeloval noben predstavnik Skupnosti otroškega varstva, gradbeni odbor v Krajevni skupnosti, kamor je skupnost sicer delegirala člana, pa je na vseh sejah obravnaval le gradnjo telovadnice in vprašanja zbiranja sredstev zanjo. Zato, ker akcija ni bila vsklajena, še manj pa dogovorjena, se je zgodilo, da je bilo naknadno ugotovljeno:

— da so bila sredstva Skupnosti otroškega varstva za infrastrukturo porabljena celotno v novi šoli,

— da investicijsko-tehnična dokumentacija za vrtec ni bila ustrezna (poleg šolske kuhinje še kuhinja za vrtec, pralnica, ki je skupna, veliki hodniki, itd.), zato je bilo potrebno izdelati novo projektno dokumentacijo, za kar je bilo iz sredstev skupnosti dodatno porabljeno 14.111.000.- din (1.205.000 za idejni in 12.906.000 din za glavni projekt),

— da je bila oprema nabavljena in da popis ni bil vsklajen z Vzgojno varstveno organizacijo Novo mesto, ki naj bi organiza-

cijsko vodila vrtec. Za opremo je bilo dodatno treba nakazati 19.641.598.- din iz sredstev skupnosti. Vsa oprema ni bila plačana (individualna) in jo bo treba dodatno še poravnati. Oprema je skladiščena. Med opremo je precej kuhinjskih elementov, ki jih je treba odprodati.

V vrtcu Vavta vas naj bi bile 4 igralnice (3 igralnice za mešane skupine, 1 igralnica za dojenčke), manjša pralnica, razdeljevalna kuhinja, metodični kabinet, garderobe in sanitarije. Projekti so na novo izdelani tako, da so za vrtec zajeti vsi prostori v spodnji etaži, potreben pa je še manjši prizidek.

Adaptacija starega dela šole je vezana tudi na soudeležbo Občinske izobraževalne skupnosti (zgornja etaža) v sorazmernem deležu.

Za adaptacijo objekta še niso sklenjeni dogovori, jasno pa je, da bo težko zbrati potrebna sredstva, da bi vrtec v Vavti vasi dogradili vsaj do leta 1990.

Problematika otroškega varstva v Krajevni skupnosti Straža:

Vrtec v Straži je bil ustanovljen 1970. leta. Podjetje Novoles je tedaj dalo pobudo, da se za potrebe KS Straža uredi vprašanje otroškega varstva. Izdelan je bil načrt za preureditev bivše Auerspergerjeve vile v Straži. Sredstva za adaptacijo so zagotovili Temeljna izobraževalna skupnost Novo mesto iz sklada za neposredno otroško varstvo in Novoles.

Najprej so bili vrtcu namenjeni 3 prostori, predsoba in sanitarije, v kleti pa kuhinja in kleti. Kapaciteta vrtca je bila najprej za 40 otrok, pozneje so bili izpraznjene vse sobe in je bilo v vrtec vključenih 75 otrok.

Vrtec v Straži sodi v sklop Vzgojno varstvene organizacije Novo mesto.

Objekt je bil že nekajkrat adaptiran, vendar še vedno ne zadovoljuje vsem prostorskim in sanitarnim pogojem (predvsem kuhinja). Že v letu 1981 je bila zaradi večjih potreb po varstvu otrok, izdelana študija dozidave vrtca v Straži (projektant Marjan Lapajne). Oktobra 1986 je bila izdana tudi lokacijska dokumentacija za dograditev vrtca Straža, ki pa je pogojevala zaklanjanje otrok in osebja (zaklonišče za 100 oseb). Ugotovljeno je bilo da bi Straža minimalno pridobila (40 mest), da pa bi bila izgradnja vrtca zelo draga prav zaradi zaklonišča.

Pozneje je bila s strani Krajevne skupnosti in Skupnosti otroškega varstva dana pobuda, da bi se stari del osnovne šole preuredil v vrtec, saj bi bila izgradnja skupnih prostorov, ki bi se gradili s šolo, bistveno cenejša. Ta akcija očitno v kratkem ne bo realizirana.

Po podatkih Vzgojno varstvene organizacije Novo mesto je:

— v vrtcu v Straži 74 otrok,
— za 1988/89 leto je bilo 41 prisilcev za vrtec v Straži, sprejetih je bilo 22 otrok, 19 pa je bilo odklonjenih. Poleg teh so starši v vrtec evidenčno vpisali še 35 otrok, predvsem mlajših, ki naj bi obiskovali VVE Vavta vas. Ti otroci še niso bili obravnavani na komisiji za sprejem.

— V vrtcu v Novo mesto se iz KS Straža vozi dnevno 27 otrok, ki bi se, če bi se vrtec v Straži odprl, vrnili v domače okolje.

Problem bo večji, ker je za Stražo načrtovana večja poselitve.

Zaključek:

S problematiko otroškega varstva seznanjamo Krajevno skupnost Straža, delegacijo skupščine Skupnosti otroškega varstva in sindikalne organizacije OZD, ki imajo sedež v KS Straža, ker nam je že bil posredovan očitek, da se za gradnjo vrtca ne zavzemamo v Skupnosti otroškega varstva.

Ugotavljamo, da adaptacija stare šole, torej tudi vrtca v Vavti vasi, ne bo moč v kratkem realizirati, ker ni na voljo dovolj sredstev, ker šola še končana ni, ker so se organizacije združenega dela v KS in Krajevna skupnost odločili, da bodo najprej sofinancirali izgradnjo večje telovadnice, potem pa naj bi uredili vrtec. Tako se je odločila tudi osnovna šola.

Sklepi sestanka 22. 9. 1988

Ker je bilo na podlagi obravnavanega gradiva in v razpravi ugotovljeno, da zaradi objektivnih okoliščin v sedanjem času ni možno celovito rešiti problem, oziroma zgraditi vrtec v predvidenem obsegu, je bilo sklenjeno:

1. Takoj se pokliče projektanta in nadzorni organ in se naredi načrt možne etapne izgradnje.
2. Prisotni, predvsem člani DO v Straži, Skupnosti Otroškega varstva in OŠ Vavta vas so zadolženi, da poizkusijo pridobiti dodatna sredstva, ki bi omogočilo postopno izgradnjo vrtca.
3. Vse zainteresirane, predvsem krajeve okoliša vrtca je potrebno opozoriti, da so higijenski predpisi za vrtec tako strogi, da ni možna nikakršna polovična rešitev problema. To pomeni, da bo vrtec, če bo etapno grajen, dan v uporabo šele tedaj, ko bo zgrajen po vseh predpisih.
4. Predvsem v KS Straža mora biti trdno postavljen cilj, da se zastavljeni projekt izgradnje vrtca uresniči.

Pripravil:
Vid Fajdiga



INOVATOR

Kako prijaviti inovacijo?

Na oglasnih deskah TOZD-a ste opazili plakate, ki pozivajo inovatorje Novoles-a naj prijavijo svoje inventivne predloge. Kot dopolnitev tega plakata nam služi vsebina in priloga tokratne rubrike INOVATOR-ja.

Strokovni sodelavec za inventivno dejavnost opaža, da je v naši DO zažvelo več inovacij katerih avtorji niso nikoli dobili ustrezne nagrade za svoj trud. Vzrokov za to je več. Od neizpolnjenega delovnega mesta, profesionalnega pospeševalca inventivne dejavnosti na nivoju DO, do nepravilnega odnosa do inovatorjev v določenih sredinah. Največji vzrok pa je skromnost inovatorjev, zaradi katere ne pritiskajo na nadrejene češ naj že enkrat uredijo z izplačilom!

Da se boste inovatorji izognili takim nevspešnostim, bo za vas to neljubo opravilo opravil stro-

kovni sodelavec za inventivno dejavnost.

Eden od pogojev, da bo inventivna dejavnost v naši DO zažvela je ta, da moramo kot prvo nagraditi vse, ki so doslej s svojim delom prispevali k bolj-šim rezultatom. Zato pozivamo vse avtorje inventivnih predlo-gov, da izpolnejo priložen obra-zec, ter ga pošljejo na naslov:

RAZVOJNI CENTER – DO NOVOLES (Pospeševanje inventivne dejavnosti)

Če hočete o namenu akcije zvedeti kaj več pa pokličite na telefon: 84-530 int. 324, kjer boste dobili tudi ustrezno pomoč.

Prijava bodisi pismena ali ustna služi le kot informacija. Po prejemu prijave vas bo obiskal strokovni sodelavec za inventivno dejavnost, ki bo poskrbel za realizacijo postopka.

Janez Doltar



Prijava inovacijskega predloga (Evidenčna št. pred.:

Zaposlen v TOZD
na delih in nalogah
strokovna izobrazba

Predloga in prijavlja v smislu člana 21 Pravilnika o inventivni dejavnosti in tč. IV. njegovega dodatka sledeči inventivni predlog: (naziv predloga)

Predlog se že uporablja v TOZD DA NE

Pri predlogu so v sorazmerno določenih deležih sodelovali:

Priimek in ime: delež % Lastnoročni podpis:

Datum:

Čas prijave:

Podpis strok. sodelavca: Podpis avtorja predlagatelja:

Zlati časi, kam odšli ste?

*Bilo je pred leti, ne vem več kedaj,
prišli v podoben smo položaj.
Veliko menjav smo takrat naredili,
hude krvi, in žolča razlili.*

*Ker časi takrat so dosti boljši bili,
smo hitro na vejo zeleno prišli.*

*A danes je huje kot kdaj koli poprej,
zdaj tu so težave, ki nimajo mej.
Pa kaj dolgovezim in govorim,
pod takozvano sanacijo mi smo prišli.*

*Reorganizacija kadrov se tu je vršila,
in veliko menjav tudi v proizvodnji naredila.
Le standardni mojstri so na mestih ostali,
vsi boljši in slabši so se zamenjali.*

*Je pred nami naloga najpoglavitejši up
zmanjšat zaloge, ter se zveliči z izgub.*

*Krepko za delo so mnogi prijeli,
da bilo bi nam bolje, so resnično želeli.
Čeravno je znoj zalival oči,
se delalo dneve je in še noči.*

*Julij je vroč bil, še bolj pa avgust,
zato so premnogi šli na letni dopust.*

*Odsotnost iz dela močno je narasla
dohiteva jo le še inflacija naša.
10 % procent na prisotnost kaj malo velja,
saj še naprej smo veselo doma.*

Rozita

Zahvala

Ob smrti najine drage mame Čampelj Julije se najlepše zahvaljujema sodelavcem TOZD TDP in TVP za denarno pomoč ter OOS TOZD TDP za podarjeni venec.

sin Jože in hčerka Rozka

Zahvala

Ob boleči izgubi mojega sina Trampuš Roka se zahvaljujem OOS DSSS za podarjeni venec, prijateljem in sodelavcem iskrena hvala za izrečena sožalja, podarjeno cvetje in drugo pomoč.

Trampuš Emil
z družino

Zahvala

Ob smrti mojega očeta Slavka Starešinič, se iskreno zahvaljujem OOZS BLP in sodelavcem Salona pohištva za podarjena venca in izrečeno sožalje.

Hčerka Anica Baša

Odgovori na rebus

– Kaj se razburjate, denar je že v žepu! (Biznismen)

– Midva veva, pa vam ne poveva (Družabnik).

– Mi nabavniki smo pa kaveljci (Peter Jebiveter)

– Nekateri prestrukturiranje razumejo drugače (Samouk).

– Z nabavniki ni dobro češenj zobati (Džo Trešnjic)

– P. S. Če bo za nagrado češnjev hlod, se nagradi odpo- vem v splošno družbeno korist.

– Našo nabavno službo in njihovega šefa, ki so vsi skupaj tudi »izjemne« kvalitete, poslati za en mesec na delo v proizvodnjo na skladišče žaganega lesa in decimnico in potem z njimi narediti intervju. »Žagar«

– Kdor zna, pa zna (Pogodbenko).

– Kakršen nabavnik, taka nabava (Stimulativko).

– Enim je dano, drugi si sami vzamejo (Big boss & Company).

Intervju s predsednikom KPO tov. Vilijem Pavličem

Poletje se je prevesilo v jesen. Za letošnje poletje velja reči, da je bilo resnično vroče, tako po dolgotrajni sončni pripeki kot tudi po širše družbeno »pregreti« klimi. Vroče je postalo tudi v ožjem družbenem prostoru, to je, v družini. V teh nekaj mesecih se je namreč sprožil plaz rasti cen kot posledica prehoda na t. i. tržno gospodarjenje. Vzporedno s to rastjo je rapidno padal tudi naš standard. Takorekoč čez noč smo nenadoma opazili, da se moramo tej ali oni dobrini odreči. Cene nekaterih dobrin so postale nenadoma nedostopne. Resnično težko se je bilo sprizajziti s temi dejstvi. Postopek prilagajanja novim razmeram je postal neprijeten in boleč. Veliko ljudi je postalo nezadovoljnih in zaskrbljenih. Obiski, ki smo jih opravili na tozidih po končanih počitnicah, so pokazali, da je večina novolesovih delavcev postala močno nezadovoljna s svojim položajem. Marsikateri je pokazal tudi zaskrbljenost nad bodočnostjo. Standardne obljube, da bo že boljše, so postale prazna marnja, nihče jim ne verjame več. Večina delavcev hoče videti konkretne, oprijemljive in učinkovite ukrepe tako v globalni družbi kot tudi v naši interni sredini, v Novolesu. Kar lepo število delavcev Novolesa združuje svoje delo v njem že dolga leta. Z njim smo usodno povezani, saj preko njega ustvarjamo svoj eksistenčni položaj. Zato z občutkom odgovornosti in skrbi gledamo na njegov razvoj in bitko za obstanek v zaostrenih gospodarskih težavah naše družbe. Glede na potencirano zaskrbljenost večine naših delavcev, ki se žal ponekod kaže tudi že v brezvoljnosti do dela, je prav, da se globlje seznanimo z razmerami v naši DO, z doseženimi uspehi, s prizadevanji za uspešno gospodarjenje in nenazadnje z razvojnimi cilji in z možnostmi njihove uresničitve. Najbolj poklican za to, da nas o tem informira, je predsednik KPO tov. Vili Pavlič. V tam namen smo pripravili pričujoči intervju.

1. Tov. Pavlič. Prvo poletje je že za nami, stopili smo že v jesensko obdobje, povejte nam, kako smo poslovali v sedanjem obdobju (I.-VIII.)? Ob koncu poletja so se nakazovale ugodne okoliščine za naše poslovanje, ki so omogočale tudi optimistične napovedi za nadaljnji Novolesov razvoj. Predvsem za izvoznike.

Res je, v mesecu maju in juniju so rezultati poslovanja pokazali ugodnejše trende v primerjavi z obdobjem januar – april. Junija je naša DO že pozitivno poslovala. Solidne rezultate smo dosegli tudi v vseh izvoznih TOZD-ih. Tak pozitivni premik je bil, kot smo povedali že na julijskih političnih aktivih, posledica delovanja znanih majskih ukrepov ZIS na eni strani in posledica delovanja ukrepov znotraj DO na drugi strani. V mesecu juliju se pa načrtovana prizadevanja niso uresničila zaradi treh bistvenih vzrokov:

- prodaja na domačem trgu je padla za cca 20 %,
- naša proizvodnja ni uresničila načrtovanega izvoza,
- najtežje nas je prizadela porast obrestnih mer, na kar

mi nismo mogli niti najmanj vplivati, revalorizacijske obrestne mere so se iz junjskih 56 % dvignile v juliju kar na 895 %, to nam je takoreč čez noč zmanjšalo v juliju dohodek za 290 starih milijard din.

V avgustu smo zabeležili v prodaji ugodnejša gibanja. Prodaja se je v primerjavi z junijsko povečala za 10 %, znižale so se tudi revalorizacijske obresti. Žal pa v avgustu nismo predvsem zaradi zelo visoke odsotnosti z dela, ki je v nekaterih TOZD-ih dosegla tudi do 27 %, uresnili načrtovane proizvodnje. Obenem so TOZD-i slabo izvajali ukrep znižanja zalog. Rezultati na tem zelo pomembnem področju so bili in so še pičli. Vse tako kaže, da večina vodstvenih in strokovnih kadrov še vedno nima dovolj jasne predstave o tem, kaj pomenijo nepotrebne zaloge v smislu vezave sredstev ob tako visokih obrestnih merah, ki smo jim priča sedaj. V zvezi s tem vodstvo DO odločno vztraja na stališču, da se ukrepi za zmanjšanje zalog dosledno uresničijo. To zadevo smo zaostriili do te mere, da bodo odgovorni delavci, ki ne bodo uresničevali zastavljenih ukrepov, to občutili na svojih osebnih dohodkih. Če pa se bo neobvladovanje zalog še vedno nadaljevalo, bo to povod tudi za kadrovske spremembe.

2. Po razporejanju dohodka je ostalo za čisti dohodek le malo sredstev. Izplačani osebni dohodki za mesec junij in julij (julijska in avgustovska plača) so bili zelo nizki. Delavci so primerjali svoje OD z OD delavcev v drugih DO in ugotavljali, da so nižji kot drugod, zlasti v nekaterih negospodarskih dejavnostih.



Glede na rast cen v trgovinah je seveda to sprožilo neprijetne občutke, ki so ponekod dobivali že oprijemljivo krizno obliko. Kakšen je vaš odgovor na to?

V vodstvu DO se globoko zavedamo težav in problemov, ki jih je prinesel Zakon o omejevanju osebnih dohodkov (OD).

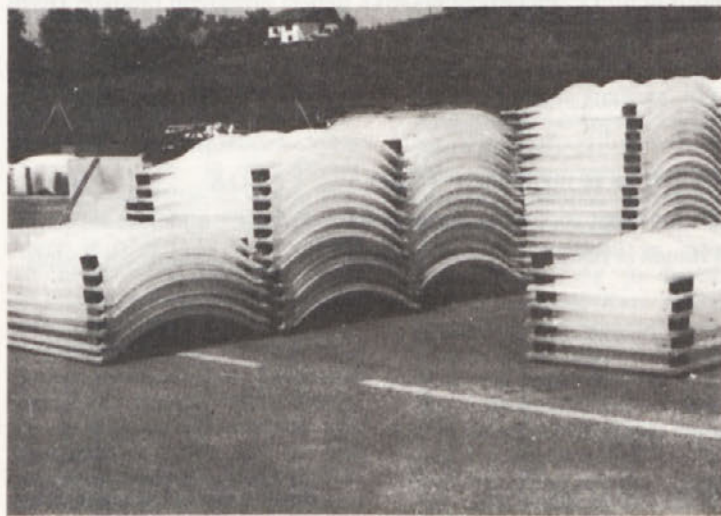
V okviru danih možnosti smo v avgustu vrednost enote dela (VED) povečali za 25 %. Tako smo dosegli povprečni OD 626.981 din (v juliju 493.833 din). Povprečni OD v gospodarstvu SRS je v juliju znašal 610.605 din, kar je bilo za 23,6 % več kot v Novolesu. To pomeni, da smo relativno zaostajali v OD. Primerjava z OD v občini Novo mesto pa kaže, da so naši OD v ugodnejšem razmerju. V avgustu so v tej občini OD gibal od 493.833 din do 671.560 din (v DO KRKA). V avgustu smo se z našimi OD uvrstili na vrhni del lestvice OD v občini. Pri tem je potrebno vedeti, da nam te korekcije OD naši rezultati dela niso opravičevali.

Našo odločitev za zvišanje OD v avgustu so narekovala predvsem skokovita rast življenjskih stroškov in vzporedno padanje življenjske ravni delavcev. Pri izplačilu OD smo se poslužili zakonske možnosti, ki nam je omogočila 14 % povečanje OD, preostalih 11 % pa

predstavlja akontacijo OD na račun prihodnjih mesecev. Vodstvo DO si bo tudi v prihodnjih mesecih prizadevalo vsaj delno prilagajati rast OD rasti življenjskih stroškov. Pričakujemo pa tudi nekatere korekcije intervencijskega zakona v zvezi z omejevanjem OD. Dejstvo je namreč, da je bila t. i. ciljna inflacija dosežena že v avgustu in ne konec leta, kot je bilo načrtovano. Vzporedno s temi prizadevanji potekajo seveda tudi druge aktivnosti, katerih cilj je razreševanje socialnih problemov ogroženih delavcev z najnižjimi OD. Prav gotovo bo naša velika skrb, da bo vsakemu delavcu omogočen najmanj življenjski minimum, ki omogoča človeku dostojno življenje.

3. Veliko je bilo govora, da so ukrepi zvezne vlade glede izvoza odprli široke možnosti razvoja izvoznih podjetij. Naš največji izvozni tozd TDP se pa kar naprej otepa z hudimi težavami. V drugih tozidih je že močno ukoreninjena miselnost, da je vendar treba enkrat narediti konec tej agoniji tozda. V drugih tozidih sicer podpirajo razvito solidarnost, vendar čedalje bolj narašča prepričanje, da ima tudi ta zadeva svoje meje. Povejte nam, kako je s tem in kaj se na tem dela?

Ukrepi zvezne vlade v maju mesecu so resnično prinesli določene pozitivne premike v izvozni ekonomiji. Konec maja je bila izpeljana prepotrebna 24 % devalvacija dinarja, vse mesece nato se je uveljavljala drsni tečaj dinarja, kar naj bi ustrezalo rastoči inflaciji. Žal pa gibanje tečaja dinarja zaostaja za dejansko inflacijo, to pojašnjuje ogromen razkorak med obrestnimi merami in tečajem tujih valut. Tečaj dinarja namreč močno zaostaja za obrestnimi stopnjami. V avgustu n. pr. so znašale obresti 21 %, tečajne razlike pa le 11 %. Na dobrnem delu izvoznih tozdov nam je uspelo popraviti dohod-



Zaloge, zaloge...

kovnost programov in zmanjšati delež izvoza v ZDA v korist izvoza v druge dežele s stabilnejšimi konvertibilnimi valutami. Večji del kalkulacij izvoznih programov nam v septembru že kaže na posameznih izdelkih pokritje lastne cene vis à vis s prodajno ceno od 0,90 do 1,10. Ta rezultat pa takoj močno obremenjujejo enormno visoke obresti, ki jih moramo plačevati na kredite za pripravo in izvedbo izvoza. Poleg tega se v nekaterih tozkih še vedno pojavljajo prekoračitve na materialih in surovinah. To nam še dodatno zmanjšuje finančne rezultate. TDP je naš največji izvozni TOZD. Že več let boleha, njegove sanacije smo se letos resno lotili. V avgustu smo za ta namen postavili sanacijski odbor, ki mora odpraviti vrsto nakopičenih problemov, ki so se nabirali že vrsto let nazaj. TDP je naša programska in proizvodna najbolj komplicirana in težko obvladljiva enota. Zavedati se pa moramo, da je bil TDP leta in desetletja nazaj kovačnica novolesovih kadrov. V zadnjih nekaj letih je odšlo veliko več kadrov na druga dela in naloge izven tozda, kot pa jih je prišlo v tozda. To se tozdu prav gotovo pozna. Danes je v TDP mlada ekipa strokovnih delavcev, ki imajo večinoma dovolj volje do dela, vendar jim često zmanjkuje izkušenj in strokovne avtoritete pri izvajanju delovnih obveznosti. Sanacijski odbor in vodstvo tozda si v I. fazi prizadevata zagotoviti realizacijo proizvodnje v planiranem obsegu. Ob tem dajemo vodstvu tozda maksimalno podporo pri prioriteti intervencij. Precej dela je že opravljenega, še več pa bo, ko nam bo uspelo urediti dokumentacijo, ki je nujen predpogoj za eksaktno spremljanje in izvajanje proizvodnje in delovnih obvez (kalkulacije, kapacitetna in kadrovska matrika). Globoko se strinjam tudi z mnenji, ki so bila izražena na omenjenih političnih aktivih, o solidarnosti. Solidarnost ne more biti neomejena, da bi pokrivala vsakršne izpade dohodka, tako tiste, ki so posledica tržnih razmer kot tudi tiste, ki so posledica neodgovornega vodenja, slabega dela in slabe kvalitete. V predlogu naših aktov, ki jih bomo sprejemali na referendumu, smo zato opredelili, da se sme solidarnost uspešnih uporabljati pri neuspešnih samo za pokritje tistih izgub, in OD, ki so dejansko posledica delovanja zunanjih dejavnikov: trga, valutnih razmerij, sistemskih ukrepov ipd. Nikakor pa ne bodo smeje biti predmet solidarnosti izgube, ki nastajajo zaradi notranjih razlogov: slabe organiziranosti dela, nekvalitetnega dela, reklamacij, prekoračitev na porabi surovin in materialov ter drugih stroškov. V skladu z zakonom o sanaciji bo vodstvo

DO strogo in dosledno izvajalo sankcije pri odstopanjih. Uspehi delovanja sanacijskih odborov so se pokazali že v tozkih TPP in TPE, tudi v tozdu TDP, kjer sanacijski odbor vodim osebno, mora dati pozitivne rezultate. Skupaj z vodstvom tozda smo si zadali vrsto nalog, ki so dolgoročnejšega značaja: izpeljati je treba vrsto organizacijskih posegov, urediti materialno poslovanje, stabilizirati proizvodni program za nekaj let naprej, usposobiti tehnologije, ki smo jih v zadnjem času inštalirali (lakirnica). Pri tem pa mora TDP dosežati tekoči plan proizvodnje in prodaje, maksimalno povečevati delež dohodkovnih programov in pospešeno razvijati ter tržiti program lepljenja lesa. V sklopu reorganizacije DO predvidevamo razbremenitev TDP na področju priprave lesa in lepljenja. Ta del bo prešel v sestav primarnih programov, TDP bo pri uvedeni reorganizaciji obvladoval le finalno proizvodnjo stolov in gugalnikov.

4. Do sedaj sta nas seznanili s tekočim stanjem, zanimajo nas tudi izgledi za naprej. Kaj pričakujete od preostalih mesecev? Koledarsko leto sicer še ne pomeni veliko, pa vendar nas po utečeni navadi zanima, kako se bo izteklo to leto, oz. kakšne so realne možnosti poslovanja do konca leta?

Če odmislimo vse možne vplive, ki utegnejo delovati glede na krizo v našem političnem in gospodarskem sistemu, lahko rečem, da smo v izvozu v celoti zagotovili prodajo in s tem tudi proizvodnjo do konca leta. Na domačem trgu, ki je v čedalje globlji krizi zaradi padanja kupne moči prebivalstva, smo si zadali cilj, da obdržimo vsaj ta nivo prodaje, kot smo ga dosegli v obdobju junij, avgust. Vesti s terena pa govore, da bomo ta cilj le s težavo dosegli. Da bi čimbolj pospešili prodajo na domačem trgu, smo med drugim revidirali tudi nagrajevanje naših zastopnikov in trgovskih potnikov. Njihov OD bo v bodoče v celoti vezan na realizacijo prodaje. Veliko smo storili tudi na področju ekonomske propagande. Nemogoče je pa dajati kakšnekoli napovedi, kako se bodo gibale obresti. Politika obresti je vezana na gibanje inflacije. Za ilustracijo, kako velik vpliv imajo obresti na naše finančne rezultate, naj povem, da obresti na kratkoročne kredite predstavljajo že bistveno večjo postavko kot bruto OD. Zato bomo v vodstvu DO vztrajali na doslednem zmanjševanju zalog, tudi za ceno radikalnih ukrepov. Le to nam bo omogočilo zmanjšanje zadolženosti in povečanje likvidnosti naše DO.



5. Poleg prizadevanj za doseganje ugodnega poslovanja bo v tem obdobju osrednja pozornost usmerjena na izvedbo reorganizacije DO. Reorganizacijski posegi so praviloma zelo težki in boleči. Kaj si vi obetate od tega?

Že od julijskih političnih aktivov naprej potekajo aktivnosti za izvedbo reorganizacije DO. Faza makro organizacije bi se naj predvidoma končala z referendumom sredi oktobra. S to reorganizacijo se v bistvu menja predvsem način vodenja DO in njenih segmentov. Bistveno bo prerazporejena odgovornost in tudi pristojnosti pri vodenju zaključenih programskih celot.

Mezo im mikro reorganizacijo bomo izpeljali po referendumu, do konca leta in naprej. Reorganizacijo je narekovala vrsta tehničnih razlogov, najpomembnejše je to, da se moramo prilagoditi delovanju modela tržne ekonomije, ki ga ZIS izvaja že od maja naprej in bo še dopolnjen z uveljavitvijo gospodarske reforme, ki naj bi se realizirala z zakonom o samoupravnih podjetjih, ki bo stopil v veljavo 1. 1. 1989.

S tem naj bi ugasnil tudi dosednji zakon o združenem delu. Bodoča zakonodaja daje DO pomembnejšo vlogo kot do sedaj. DO bo postala osnovni poslovni subjekt. Delovni organizaciji bo prepuščena odločitev o obliki organiziranja tako znotraj kot tudi navzven. Že sedaj,

ko se bomo na referendumu odločali o novi organiziranosti DO, dajemo spremembe zakona o združenem delu večje pristojnosti poslovnim organom in večjo veljavo delavskim svetom, zmanjšuje se pa prostor referendumskega odločanja. Spremembe, ki dajejo poslovnim organom več pooblastil, hkrati nalagajo le-tim tudi več odgovornosti. Ob koncu bi rad opozoril, da naj prihodnji referendum in s tem spremenjeni odnosi ne vplivajo na izvrševanje tekočih delovnih nalog. Znano je, da vsaka sprememba v organizaciji spodbudi vrsto ugibanj o tem, kje bo kdo pristal in kakšna bo njegova usoda, vsakdo išče svoj okenček, kot temu rečem. Vse to pa kaj rado vnaša resne motnje v obstoječe odnose in izpolnjevanje delovnih obvez. Zavedati se moramo, da se po predvideni reorganizaciji z večino delavcev pri svojih dnevni opravilih ne bo skorajda nič spremenilo, spremembe v načinu delovanja in na področju odgovornosti se bodo izvršile predvsem pri poslovnih organih v strokovnih strukturah DO, bodočih TOZD in DE. Lahko zagotovim, da bo za vse tiste, ki so strokovno usposobljeni, ki so voljni delati in ki so kljub kriznim razmeram pripravljeni dati od sebe dovolj elana in ki ne bodo omahovali nad nepredvidljivimi težavami, dela več kot dovolj.

Intervju pripravil:
A. Šterbenc



K poročilu o raziskavi dejavnikov obveščanja

mag. Pavle Zrimšek

Jeseni 1983. leta je odbor za obveščanje in politično propagando predlagal raziskavo o učinkovitosti sistema informiranja v združenem delu. Opravil jo je raziskovalni center za samoupravljanje pri RS ZSS, tovariš Peter Monetti pa je o njej pripravil obširno poročilo, ki ima naslov »Dejavniki učinkovitega samoupravnega obveščanja v organizacijah združenega dela«.

Raziskava je zajela 49 delovnih organizacij, in sicer 28 s tozdi in 21 brez njih. Podatkov o številu anketiranih delavcev nisem zasledil, znano pa mi je, da naj bi jih bilo 2.100.

Iz predloženega poročila, podatkov v njem in spremljajočih razmislekov, bom skušal izluščiti predvsem tiste podatke in ugotovitve, ki jih mora poznati odbor, da bi lahko uspešno nadaljeval s prizadevanji sindikata za razvoj informacijsko-komunikacijskih sistemov, procesov in odnosov v funkciji zadovoljevanja ciljev, interesov in potreb združenega dela ter krepitve oziroma uresničevanja samoupravnega položaja delavcev. Preprosto povedano gre za to, da se na podlagi zanesljivih podatkov raziskave izoblikuje tudi ustrezna politika odbora, zasnovana na realnih ciljih in možnostih – seveda, če in kolikor je mogoče (upravičeno) zbrane podatke širše posploševati, jih razglašati za splošno veljavne za združeno delo v celoti. Po naslovu poročila je mogoče sklepati, da je raziskava dovolj jasno odgovorila, kateri **dejavniki** zagotavljajo učinkovito samoupravno obveščanje, kaj razumemo ali kaj je to **učinkovito obveščanje** oziroma kdaj lahko domnevamo ali trdimo, da je obveščanje učinkovito.

Ker poročilo ne pove, kaj je dejavnik obveščanja, je pa to za boljše razumevanje stvari potrebno, naj najprej definiram pojem – dejavnik – nato pa bom povzel še dejavnike, ki jih omenja poročilo. **Dejavnik** je tisto stvarno dejstvo ali stanje zavesti individualnega nosilca del in nalog v delovni organizaciji, ki utegne pomembno – v pozitivnem ali negativnem pogledu, to je stimulatивно ali destimulatивно – vplivati na obseg, obliko in vsebino (izbiro tem) ter kakovost obveščanja kolektivna in njegovih delov ali posameznikov.

Med dejavnike učinkovitega obveščanja šteje poročilo – sporočevalca (komunikatorja), sporočila, sredstva obveščanja (medije, načine), prejemnika –

recipienta sporočil, normativno ureditev obveščanja, značilnosti delovne organizacije (stran 27–52).

V raziskavi so preverjali precej značilnih lastnosti DO (na primer velikost, organiziranost itn.), pri čemer se je pokazalo, da je število značilnosti, ki delujejo kot dejavniki učinkovitosti obveščanja, omejeno.

Osebnostno mislim, da sodijo med dejavnike, ki povečujejo ali zmanjšujejo učinkovitost obveščanja, tudi cilji in naloge DO, profesionaliziranost informacijsko-komunikacijske dejavnosti, njena materialna osnova in tehnično-tehnološka opremljenost te dejavnosti, in podobno.

Kar zadeva izraz – **učinkovito obveščanje** – se mi zdi najprimernejše uporabiti opisno definicijo, ki nam pove, kdaj ali v katerih primerih lahko govorimo, da je obveščanje učinkovito, ali tudi, kakšna je učinkovitost posameznih dejavnikov obveščanja.

Obveščanje je učinkovito, če so delavci posredovane vsebine (prispevke, teme) **prebrali** (poslušali) in jih vtisnili v svojo zavest, če so jih **razumeli in uporabili** za izpolnitev ali uresničitev enega ali več subjektivno zamišljenih namenov. Uporabljajo pa se lahko za reagiranje v pozitivnem ali negativnem pomenu, za strinjanje ali zavračanje, za opredeljevanje za in proti, za sprejemanje stališč, sklepov in ukrepov, skratka za kako akcijo. Informacija pa je lahko uporabljena tudi samo za seznanjenost z določeno problematiko, stanjem in podobno, kar lahko naknadno služi tudi za potrebe kontrole, vpogleda v tekoča dogajanja, pa tudi le za zasebno vrednotenje ali opredeljevanje oziroma zgolj za identifikacijo in registracijo konkretnih dejstev.

Samo **učinkovitost** pa je V. Jež (stran 39, op. 77) definiral kot razmerje med **količino** za samoupravljanje relevantnih informacij in **obsegom** informacij, ki so jih v ta namen recipienti zasledovali in sprejeli.

Učinkovitost obveščanja se kaže tudi v doseženi stopnji obveščeniosti o celotni, delni ali posamični problematiki delovne organizacije, ki so jo posredovali različni viri informacij (mediji, zbori, razgovori itn.). Bržčas ni dvoma o tem, da sta **dosežena stopnja učinkovitosti obveščanja in stopnja obveščeniosti** v najtesnejši vzročno-posledični zvezi. V. Jež je skušal ugotoviti zvezo stopnje obveščeniosti v odvisnosti od nekaterih značilnih lastnosti delavcev, pri čemer je prišel do zaključka, da je stopnja obveščeniosti najbolj

odvisna od izobrazbe. Ta je torej najpomembnejši prediktor ali dejavnik in eden pogojev za doseganje višje stopnje obveščeniosti. Seveda pa je stopnja obveščeniosti pogojena tudi z izpolnjevanjem pooblastil in odgovornejših položajev, ki so povezani zlasti z vodilnimi delavci, poslovodnimi organi. Oni bolj občutijo potrebo po obveščeniosti.

Poročilo o raziskavi vsebuje precej podatkov, ki kažejo večjo ali manjšo učinkovitost obveščanja, uporabo informacij za reagiranje ali za uresničitev kakega posebnega pomena, razvidni pa so tudi nekateri podatki o tem, kolikšna je stopnja obveščeniosti – in sicer bolj posredno, prek izjav respondentov, ki so ocenjevali, kako dobro, dovolj ali premalo so obveščeni o posameznih dogajanjih v DO. Del podatkov pa dopušča tudi sklepanje o kakovosti obveščanja, čeprav samo deloma, saj preučevanje kakovosti obveščanja ni v ospredju poročila.

Menim, da lahko govorimo o ustreznih kakovosti obveščanja, če so posredovane informacije (vsebine)

– **razumljive**, kar pomeni, da vsebuje dovolj enostavne formulacije in konstrukcije besedil ali govorov, ki jih lahko sprejme širši krog recipientov,

– **zadostne**, torej take, ki vsebujejo vsa pomembnejša dejstva za objektivno in dovolj konkretno predstavo o zadevi, s čimer je čimvečjemu številu delavcev omogočeno, da se opredelijo in odločijo,

– **zanesljive**, kar pomeni točne, hkrati pa so podatki o dejstvih in dejstva sama konkretni in zveze med dejstvi in posledicami za delavce očitne,

– **uporabljive**, za enega ali več namenov, za reagiranje, akcijo, orientacijo, kontrolo in podobno.

Učinkovitost obveščanja so raziskovalci ugotavljali z analizo štirih posrednih in štirih neposrednih načinov obveščanja. Učinkovitost **neposrednega obveščanja** in komuniciranja so ugotavljali z analizo zborov

delavcev, razgovor s sodelavci, razgovorov z neposrednim vodjem in pa z analizo sestankov samoupravnih delovnih skupin.

Kar zadeva **posredno obveščanje**, pa so analizirali delež obveščeniosti delavcev prek glasila, biltena, oglasne deske in razglasne radijske postaje.

Naj posebej povem, da je raziskava ugotavljala delež obveščeniosti delavcev o osmih področjih dela in življenja v delovni organizaciji. Ta področja so bila definirana kot informacije (sporočila, teme) o poteku proizvodnje in dela; o poslovnih rezultatih, razporejanju in delitvi dohodka; o delitvi sredstev za osebne dohodke; o investicijah v osnovna sredstva; o delu samoupravnih organov; o kadrovskih vprašanjih; o družbenem standardu; in o delu osnovne organizacije sindikata.

Vprašani na katera je v zvezi z omenjenimi področji odgovarjal vsak delavec, sta se glasili:

a. na kak način ali prek katerega medija ste bili obveščeni,
b. prek katerega načina ali sredstva ste dobili največ informacij.

Odgovori so pokazali (str. 78/79), da dobijo delavci največ informacij o spredaj omenjenih področjih predvsem na zborih delavcev (53 % odgovorov), dalje v razgovorih s sodelavci (30 % odgovorov), prek glasila (24 % odgovorov), prek oglasne deske (23 % odgovorov), v razgovorih z neposrednim vodjem (22 % odgovorov), na sestankih samoupravnih delovnih skupin (9 % odgovorov), iz biltena (6 % odgovorov), iz oddaje radijske postaje (1 % odgovorov), iz drugih virov pa (3 % odgovorov).

Očitno je torej, da je stopnja učinkovitosti posameznih dejavnikov pri informiranju in komuniciranju različna. Vzeto v celoti, prednjačijo neposredne oblike in načini obveščanja in komuniciranja pred posrednimi oblikami. Še posebej izstopa velik pomen zbora delavcev kot oblike, načina ali metode informiranja in komuniciranja. Vzrok za to je deloma iskati tudi v dejstvu, da zagotavlja zbor



Neskrbno skladišče nepotrebnega materiala

delavcev največjo oziroma najbolj množično prisotnost in sodelovanje delavcev v informiranju in komuniciranju, o čemer pričajo podatki o udeležbi na zborih. Zato predstavlja zbor delavcev, kot ugotavlja poročilo, najsplošnejše možnosti delavca, da se informira – saj ni delovne organizacije, ki ne bi imela vsaj enega zbora delavcev. Vprašljivo pa seveda je, kakšno kontinuiteto in sprotnost obveščanja je moč dosegati, če je zbor delavcev sklican le enkrat ali dvakrat v letu.

Skoraj vsak delavec ima dalje možnost komunicirati tudi s sodelavci (neformalni vir) z neposrednim vodjem, pa tudi oglasno desko (ali več desk) ima vsaka delovna organizacija, ki jo je zajemal vzorec raziskave. Ostaja pa seveda vprašanje, kaj in koliko informacij je moč obsesti nanje.

Drugače je s posrednimi oblikami obveščanja. Glasila, biltena in razglasne radijske postaje namreč ne najdemo v sleherni organizaciji. Poročilo ugotavlja, da ima možnost obveščati se prek glasila le 64 odstotkov v vzorec zajetih delavcev, 56 odstotkov v vzorec zajetih delavcev ima možnost informirati se prek biltena, medtem ko lahko poslušata razglasno radijsko postajo le 22 odstotkov v vzorec zajetih delavcev.

Podobno je z možnostjo informirati se prek samoupravnih delovnih skupin, ki jih prav tako nima vsaka delovna organizacija, ki je bila predmet raziskave.

Dejstvo, da dobijo delavci največ informacij prek neposrednih oblik informiranja in komuniciranja pa še ničesar ne pove o tem, ali je takšno obveščanje tudi kakovostno in zadostno. Naj v zvezi s tem povem, da vsebuje poročilo tudi nekatere podatke oziroma odgovore, ki so jih dali respondenti o razumljivosti, zanimivosti, resničnosti in dolžini posameznih načinov obveščanja (str. 92 do 95). Podatki so zanimivi in kažejo različne stopnje zadovoljstva z obveščeno; o. Kar zadeva zadovoljstvo s količino informacij (str. 96 do 100), naj ponovim ugotovitev iz poročila, da je nekaj manj kot polovica anketirancev zadovoljna s količino informacij, drugi pa jih dobijo »premalom« ali jih sploh ne dobijo. Še najbolj so zadovoljni z obveščanjem o »poteku proizvodnje (dela) in o poslovnih rezultatih, razporejanju in delitvi dohodka«, najmanj pa s količino informacij o »kadrovskih vprašanjih« in »družbenemu standardu«. Nasplošno se mi dozdeva, da izkazane obveščenoosti ne bi mogli oceniti kot zadovoljivo.

Posebej kaže omeniti podrejen položaj »premalom« obveščanih delavcev (str. 99). Za te je

značilno, da imamo nižje stopnje izobrazbe, niso člani samoupravnih organov, so mlajši, so izvajalci, delajo na terenu in v izmenah. Prav nasprotno podoba in značilnosti pa kažejo »dovolj« obveščeni delavci imajo višjo stopnjo izobrazbe, so člani samoupravnih organov in DPO, itn.

Raziskava je skušala tudi ugotoviti, koliko delavcev zaznava pereče probleme v DO in kako reagirajo v primerih, ko se ne strinjajo z odločitvijo vodstva ali sklepom delavskega sveta. Ni pa postavila vprašanja, na kak način ali prek katerega sredstva obveščanja so bili obveščeni oziroma so zaznali pereč problem. Pokazalo se je, da so neposredne oblike (metode) obveščanja in komuniciranja nenadomestljive, zlasti v primerih, ko gre za opažanje (obveščanje) o perečih problemih DO ali ko gre za nestrinjanje z odločitvijo vodstva oziroma sklepom delavskega sveta. Posredne oblike obveščanja kot kažejo podatki, so v teh primerih povsem nepomemben dejavnik obveščanja.

Kar zadeva pereč problem v DO, so delavci odgovarjali, da so se o tem pogovarjali:

s sodelavci – 31 %
z neposrednim vodjem – 24 %
povedali na zboru delavcev – 14 %
opozorili vodstvo – 14 %
povedali članom DS – 8 %
povedali sindikalnemu poverjeniku – 5 %

O nestrinjanju z odločitvijo vodstva (direktorja) so se delavci pogovarjali:

s sodelavci – 28 %
na zboru delavcev – 11 %
z neposrednim vodjem – 17 %
povedali osebno direktorju – 8 %
povedali članu DS – 7 %

Skoraj identični so bili tudi odgovori, ki zadevajo nestrinjanje s sklepom delavskega sveta.

Naj k temu dodam še svoje mnenje: v omenjenih primerih je razvidna ničeva vloga medijev – glasila, biltena, oglasne deske in razglasne radijske postaje, ki jo imajo v obravnavanju neurejenih problemov in pri izražanju nesoglasja z odločitvijo vodstva ali sklepom delavskega sveta. Iz tega povsem očitno sledi, da omenjeni mediji ne objavljajo informacij, mnenj in stališč ter ne obravnavajo perečih problemov in nesoglasij glede odločitev in sklepov. To pomeni, da mediji v DO niso nikakršna tribuna ali prostor za soočanje različnih pogledov in argumentiranih interesov in potreb. Ti mediji danes niso zrcalna podoba pluralizma samoupravnih interesov.

Kar zadeva strukturo in značilnosti delavcev, ki zaznavajo pereče probleme in izražajo

nesoglasja z odločitvami in sklepi, omenja poročilo naslednje:

Pereče probleme v večji meri ugotavljajo delavci z višjimi stopnjami izobrazbe, z daljšim (vendar ne najdaljšim) stažem, člani samoupravnih organov, člani ZK, vodstveni ali vodilni delavci, samo delavci v dopoldanski izmeni.

Nesoglasje z odločitvijo vodstva (direktorja) bolj izražajo delavci z daljšim delovnim stažem, daljšim delovnim stažem, starejši delavci in vodstveni delavci.

Nezadovoljstvo s sklepom delavskega sveta pa bolj kažejo delavci z daljšim delovnim stažem, delavci z višjo stopnjo izobrazbe in starejši delavci.

Izobrazba je potemtakem dejavnik, ki najbolj vpliva na aktivnost, kritičnost, obveščenoost, kar vse omogoča tudi kumulacijo in uporabo informacij. Videti je, čimvišja je izobrazba, temvečji je delež »kritičnih« odgovorov.

Naj se tu dotaknem še nekaterih drugih dejavnikov obveščanja. Najprej kaže opomniti na **kadrovsko zasedbo** in pomanjkljivo **profesionalizacijo** informiranja in komuniciranja v združenem delu, ki danes zanesljivo pomenita negativni dejavnik učinkovitosti in kakovosti obveščanja.

Poročilo navaja, da 19 enovitih delovnih organizacij in osem delovnih organizacij s tozdi sploh **nikogar ne zaposluje** na področju obveščanja, kar pomeni, da nimajo odprtih delovnih mest za to področje. Samo del delovnega časa so zaposleni na tem področju delavci 19 delovnih organizacij in devetih DO s tozdi. Polni delovni čas pa so zaposleni z informacijsko-komunikacijsko dejavnostjo delavci v 11 delovnih organizacijah in v 10 DO s tozdi (str. 109).

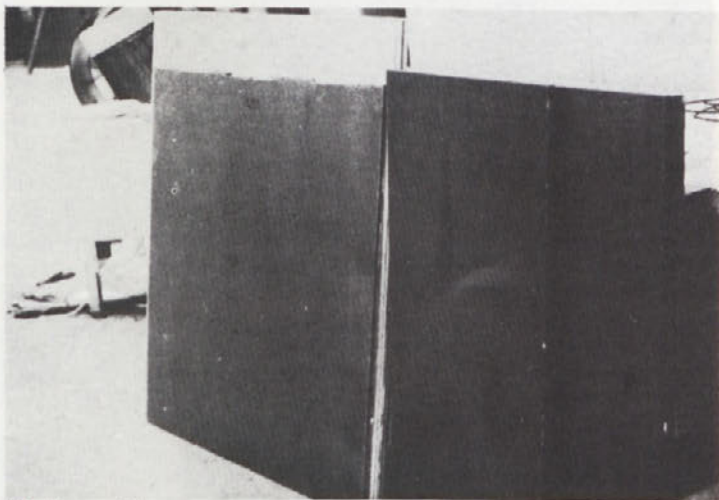
Organizatorja obveščanja nima sedem delovnih organizacij brez glasila in tri delovne organizacije, ki imajo glasilo, prav tako ga nima 14 delovnih organizacij brez biltena in pet DO, ki ga imajo. Pet DO brez glasila ima organizatorja obveščanja, ki

pa je zaposlen na tem delu le del delovnega časa. Devet DO z glasilom ima zaposlenega organizatorja le del delovnega časa, 11 DO z glasilom pa polni delovni čas. 15 DO brez biltena zaposluje organizatorja en del delovnega časa, ena DO pa poln delovni čas. Štiri DO z biltenom zaposlujejo organizatorja del delovnega časa, 10 DO pa polni delovni čas (str. 112). Iz teh podatkov je razvidno, da zaposlujejo organizatorja obveščanja poln delovni čas predvsem DO z glasilom in biltenom, sicer pa le del delovnega časa ali pa organizatorja sploh nimajo.

Omeniti kaže še en podatek (str. 27, op. 45), ki nam pove, da je 1986. leta imelo organizirano posebno službo za informiranje 48 % delovnih organizacij (statistične informacije 1987, št. 157), v katerih je delalo poln delovni čas 197 poklicnih delavcev, del delovnega časa se je ukvarjalo z obveščanjem 640 delavcev, največ pa je bilo amaterskih sodelavcev.

Če opisano stanje na področju splošnega obveščanja v delovnih organizacijah primerjamo s kadrovsko zasedbo in polnim zaposlovanjem na delih, ki jih opravljajo kadri v okviru služb t. i. družbenega sistema informiranja, postane več kot očitno splošno zaostajanje širšega obveščanja za razvitostjo, opremljenostjo in profesionalnostjo kadrov, ki delajo v družbenem sistemu informiranja.

Zdi se povsem jasno, da se s tem ne bi smeli sprijazniti, ampak bi se morali zavzeti za bolj zaželeno in bolj utemeljeno smer razvoja celovitega informacijsko-komunikacijskega sistema, njegovega položaja in položaja delavcev v njem; za njegovo profesionalizacijo in kadrovsko krepitev; za dviganje izobrazbene ravni in formalne izobrazbe novinarjev in organizatorjev obveščanja; za izdelavo smotrno zastavljenih programov razvoja celovitega sistema informiranja in komuniciranja v združenem delu, ki vključuje kot eminentno in nepogrešljivo sestavino tudi dejavnost družbenega sistema



Plošče novilona

informiranja, kar je naloga odborov za obveščanje kot izvršilnih organov delavskih svetov.

K takemu sklepu navaja tudi podatek iz poročila o raziskavi (str. 109) iz katerega je razvidno **parcialno normativno urejanje** informacijsko-komunikacijskih procesov in odnosov, kar negativno vpliva na organiziranost te dejavnosti in zmanjšuje učinkovitost obveščanja, pa tudi samoupravljanja. Kar 33 delovnih organizacij in 15 DO s tozdi ureja informacijsko-komunikacijsko dejavnost samo s statutom; s pravilnikom o izdajanju glasila ureja obveščanje šest DO in šest DO s tozdi; poseben pravilnik o obveščanju pa ima samo sedem DO in pet DO s tozdi.

Sedaj opisanega delovanja v korist razvoja obveščanja v združenem delu seveda ni mogoče spodbujati zgolj s sindikalnih vrhov navzdol, ampak predvsem s kolektivnim angažiranjem, združenja (sekcije) novinarjev v združenem delu, ki naj izvajajo zavestno organiziran pritisk na vse pristojne organe v delovni organizaciji in zunaj nje.

Čeprav se poročilo ne ukvarja z razvojem informacijsko-komunikacijskega sistema, procesov in odnosov v združenem delu, je vendar potrebno navreči tudi nekaj domnev o razmerah, v katerih se utegne razvijati in delovati sistem informiranja in komuniciranja v prihodnje.

Pričakovati je, da se bo okreplil položaj poslovnih organov in nosilcev posebnih pooblastil ter njihova odgovornost za izpolnjevanje pristojnosti in

pooblastil, hkrati pa se bo zaostrila tudi odgovornost, vključno z disciplinsko, delavcev. Spriči okrepljenega položaja poslovnih organov in delavcev s posebnimi pooblastili, kakor tudi zaradi delovanja ekonomskih zakonitosti niso izključeni radikalnejši posegi v urejanje odnosov, organizacijo dela itn. Zavoljo tega in uveljavljanja znanja in večje strokovnosti vseh delavcev bo postal sindikat kot eden političnih nosilcev samoupravljanja bolj potreben kot se dozdeva sedaj. Moral bo biti močnejši in samostojen, neodvisen ter samozavesten.

Dalje lahko pričakujemo natančnejšo razmejitev strokovnosti, strokovnega dela in odgovornosti od upravljalkega dela in nalog ter političnega delovanja, kar bo zahtevalo tudi drugačen način organiziranja in metode upravljanja in političnega delovanja. Vse to pa bo nujno narekovalo tudi temu ustrezne načine, sredstva in metode informiranja in komuniciranja v delovni organizaciji.

Izjemno velik vpliv na razvoj samoupravljanja in obveščanja delavcev utegne imeti razvit, smotrno delujoč sistem računalniškega spremljanja in usmerjanja procesov ter sprotne beleženje podatkov o vseh pomembnejših dogajanjih v DO. To se ponekod že dogaja, tako da imajo poslovni organi že podroben uvid v vsakdanji utrip delovne organizacije in številna pomembna dejstva, kar tudi močno krepi položaj že omenje-

nih organov in posameznih nosilcev pooblastil. Sprotna obveščanost poslovnih pa tudi drugih organov, vključno z uredništvu informacijskih medijev, omogoča seveda tudi takojšnje operativno poseganje v delovne procese in odnose, sili pa tudi k hitrejšemu intelektualnemu razvoju delavcev in s tem k boljše razumevanju zvez med dejstvi in ljudmi oziroma k boljše razumevanju posledic, ki jih utegnejo imeti neugodna dejstva za delovno organizacijo in njen kolektiv.

Sprotno zbiranje, obdelava in posredovanje računalniško dobljenih podatkov bo zelo povečala tudi neposredno uporabnost informacij za izpolnjevanje nadzorne funkcije delavcev in njihovih samoupravnih organov, zavoljo česar utegnejo biti zasedanja delavskih svetov vsebinsko mnogo bolj zanimiva, strokovno poglobljena in konkretna. Zavoljo hitrih informacij in sprotnih posegov v urejanje nakazujočih se pomankljivosti pa se utegne samoupravljanje tudi racionalizirati, kar bi bil ravno tako pomemben dosežek. Skratka, samoupravljanje utegne postati tako bolj zanimivo, kar prav tako ne more biti brez vpliva na stopnjevanje motiviranosti in pripravljenosti za sodelovanje v samoupravljanju.

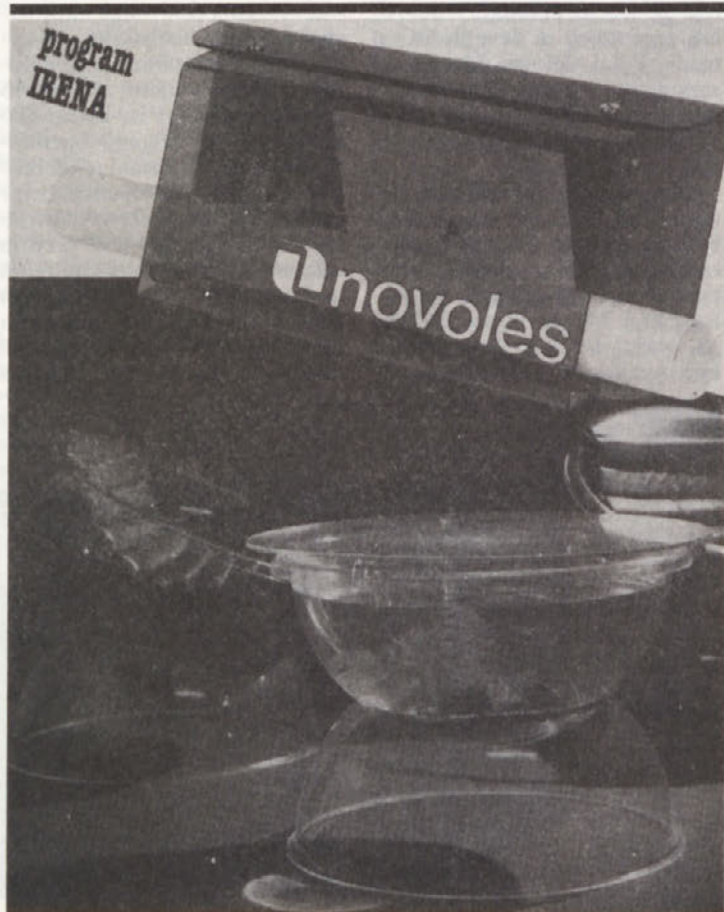
Naj sklenem pregled obširnega poročila o raziskavi, ki ga je pripravil tov. Monetti. V njem je najti elemente, ki so uporabni za nadaljnje delo odbora za obveščanje in politično propagando, pa tudi za

predstavitev naše teme na srečanju jugoslovanskega srečanja novinarjev združenega dela ter za razpravo na jesenskem srečanju slovenskih novinarjev združenega dela.

Po drugi strani pa mislim, da raziskava nakazuje tudi potrebo po dopolnjevanju metodologije raziskovanja in njenega kategorialnega aparata. Zdi se, da bo potrebno razmišljati o racionalizaciji raziskovalnih postopkov, o operacionalizaciji hipotez, vključevanju novih in opuščanju neproduktivnih spremenljivk. Prav tako bi bilo bržčas potrebno poglobljeno raziskovati nekatera vprašanja, ki jih je raziskava samo navrgla, ni pa mogla odgovoriti nanja.

Mislim tudi, da bi nadaljnje parcialne raziskave lahko poglobljale in dopolnjevale naša spoznanja o sistemu informiranja in komuniciranja v združenem delu, o zakonitih razvojnih tendencah sistema in informacijsko-komunikacijskih procesov in odnosov, o poteh in načinih zraščanja obveščanja delavcev in družbenega sistema informiranja v celovit informacijsko-komunikacijski sistem, čigar jedro je razvit mehanizem računalniškega zajemanja vseh revalantnih podatkov o proizvodnji, rezultatih dela, gospodarjenju, poslovanju itd.

Kje so šibke točke raziskave in njene interpretacije pa najbolje ve sam avtor poročila, ki lahko sproži razpravo v okviru svoje delovne enote in raziskovalne stroke.



Urednikom časopisov v organizacijah združenega dela

Posiljamo vam program kulturnih prireditev Doma kulture Novo mesto za sezono 1988/89.

S programom bi želeli seznaniti čim širši krog občanov, zato prosimo, da informacijo o njem objavite v enem od sredstev obveščanja, ki jih uporabljate v vaši delovni organizaciji.

Tovariški pozdrav!

Direktorica:
Mira Maljuna

Dom kulture v ustanavljanju

vljudno vabi

k vpisu gledališkega abonmaja
za sezono 1988/89

Program:

SNG Drama Ljubljana

Bertolt Brecht: GOSPOD PUNTILA IN NJEGOV HLAPEC
MATTI

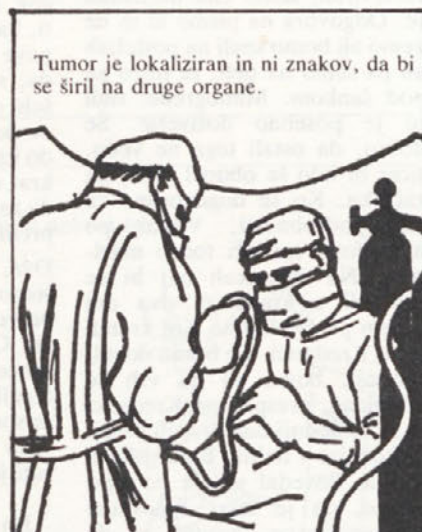
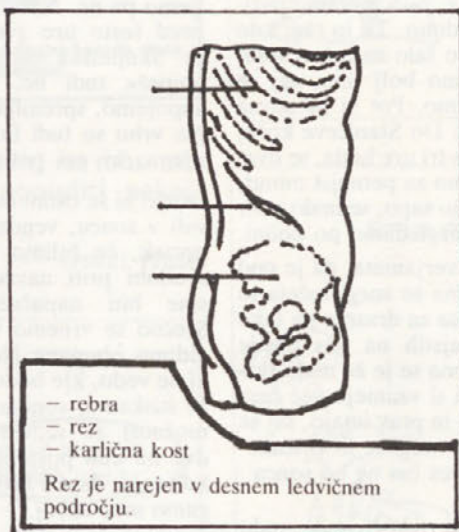
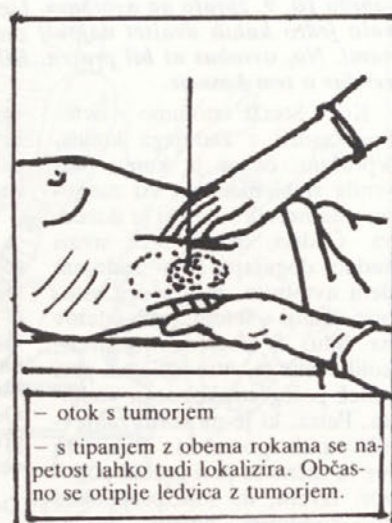
Slovensko ljudsko gledališče Celje

Federico Garcia Lorca: KRVAVA SVATBA
Stefan Zweig: VOLPONE

Tumor na ledvici

Riše in piše: Ivan Balog

Danes srečamo dosti pogosto bolečine v ledvičnem predelu. Ponavadi so te bolečine tope in ne preveč močne ter stalne. Glavni razlog so problemi z oslabilimi vezmi, mišicami v tem predelu. Občasno je treba pomisliti tudi na bolezen ledvic in na probleme, ki so opisani v pričujoči ilustraciji.



Mestno gledališče Ljubljansko
Rob – Likar: MILE TRAVESTIJE

Primorsko dramsko gledališče Nova Gorica
Edmond Rostand: CYRANO DE BERGERAC
Thomas Bernhard: KOMEDIJANT

Slovensko stalno gledališče v Trstu
Branislav Nušić: SUMLJIVA OSEBA

Federico García Lorca: Krvava svatba

Nedvomno največji pesnik novejšje španske dramatik je v tej lirčni tragediji v treh dejanjih z izjemno dramatično močjo združil prvine ljudskih šeg in pesniškega navdiha.

Tema je krvna osveta. Izumiranje rodu. Materi ubijejo moža in starejšega sina. Odtlej živi v nenehnem strahu, da bo izgubila mlajšega edinca. Kot kakšna Kasandra sluti mati nesrečo. Sin se poroča z dekletom, ki je nekoč hodila z zdaj že poročenim fantom sovražne družine. Ta pride na poročno jutro in izpove nevesti svojo neugasljivo ljubezen. Skupaj zbežita. Ugrabitev trešči v slavlje kot neizogibna usoda. Ženin najde ubežnika v neki votlini. V boju na nož izgubita oba tekmeca življenje. Materina slutnja se uresniči.

Stefan Zweig: Volpone

»Brezsrčna komedija« v treh dejanjih, predelana po sloviti komediji Shakespearevega sodobnika in tekmeca Bena Johnsona iz leta 1607. V osnovi je Zweig sledil elizabetinski drami samo v glavnih črtah, medtem, ko je značaje psihološko poglobil in jim dal sočne barve v stilu commedie dell'arte.

Dobrodušen, toda neizmerno skopušen Benečan Volpone (lisjak) razširi po svojem slugi Mosci vest, da umira in da bo svoje bogastvo zapustil najbolj zvestim prijateljem. Brž se pojavijo pretendenti za dediščino. Eden ponudi Volponu celo svojo ženo, drugi mu voli vse svoje premoženje in razdedini sina. Toda starega lisjaka, ki je določil za dediča le samega sebe, nazadnje preliščijo prisklednik Mosca.

Pridrujemo si pravico do morebitne spremembe programa.

Predstave bodo predvidoma ob ponedeljkih za abonma, red A in ob torkih za red B. O predstavah vas bomo obveščali pismeno na vaš naslov.

Cena gledališkega abonmaja je 35.000 din pri plačilu ob vpisu in 40.000 din pri plačilu v dveh obrokih.

Dijaki in študentje imajo 50 % popusta.

Vstopnice v prosti prodaji bodo za abonmajske predstave najmanj po 6.000 din; ceno bomo prilagajali stroškom predstave.

Abonma bomo vpisovali v sprejemni pisarni Doma kulture (II. nadstropje) od srede, 21. 9. do petka, 23. 9. od 8. do 16. ure za dosejanje abonente;

ter v ponedeljek, 26. 9. in v torek, 27. 9. od 8. do 16. ure za ostale.

Vljudno vabljeni!

Bertolt Brecht: Gospod Puntila in njegov hlapec Matti

Brechtova igra Gospod Puntila in njegov hlapec Matti (1940), napisana po motivih finske ljudske igre pisateljice Helle Woulijoki, je na eni strani igra o moči in oblasti, na drugi strani pa igra o izgubi človekove identitete, ki jo povzročata ravno moč in oblast. Prigode v pijanosti dobrega in v treznosti okrutnega gospoda Puntile in njegovega po švejkovski prefriganega služabnika Mattija govorijo o uničevalni moči denarja in oblasti ter o vitalizmu in svojevrstni modrosti majhnega človeka, ki se trudi preživeti.

Ivan Rob – Igor Likar: Mile travestije

MGL je v sezoni 1988/89 pripravilo pravi kabaret, ki pod zabavno in privlačno krinko pesmi in plesa skriva tudi satirične osti. Zajedljiva poezija Ivana Roba predstavlja idealno podlago za tovrstno oživitve, saj je v njej združen tako lahkoten smeh kot boleča resnica.

Triglav

V Novolesu smo tudi letos organizirali tradicionalni dvodnevni pohod na Triglav. Korajžnih je bilo mnogo več kot pa se nas je v soboto 10. 9. zbralo na avtobusu. Ugotavljamo pa, da se je oblikovalo jedro kakih dvajset najbolj zvestih planincev, ki so vedno z nami. No, avtobus ni bil prazen. Bilo nas je 40, na Kredarici 41, vendar o tem kasneje.

Ko v Straži vstopimo v avtobus, zadiši z zadnjega konca. Vprašam, če se je komu prevrnila steklenica, pa vsi zatrjujejo da ne, da se meni le dozdeva. Čudno, da se take stvari vedno dogajajo le v zadnjem delu avtobusa. Na Dvoru vstopijo zadnji s šefom naših izletov na čelu. S pogledom preveri, koliko nas je. Vsede se na prvi sedež poleg strokovnega vodnika, Petra, ki je na takih zahtevnih turah potreben. Pokličeta me in začne se prvi uradni pogovor. Izvem, da smo prenočišče na Kredarici dovolj zgodaj rezervirali, samo ena neznanka je. Odgovora na pismo ni in ne vemo ali bomo spali na posteljah ali pa samo na tleh, za mizo ali pod šankom. Mimogrede: tudi to je posebno doživetje. Še dobro, da ostali tega ne vedo, sicer bi kdo še obupal takoj na začetku. Ko se dogovorimo za vse podrobnosti, Vinko po mikrofону sporoči točno maršruto. Na Jesenicah naj bi se oskrbeli s hrano za dva dni potem pa čez dolino Kot krenili proti Kredarici. Če bomo dovolj zgodnji, bomo šli na vrh še popoldan, prespali na Kredarici in se naslednji dan vračali preko Uskovnice v dolino Bohinjskega jezera. Povedal je, da bo lepo vreme, da je tako napovedal vremenoslovec Trontelj in da mu verjame. Tisto o spanju na Kredarici pa je bolj politično zavil, tako da vsi niso razumeli, za kaj pravzaprav gre. Bil je določen le v tem, da je isti dan pohod 100 žensk na Triglav, da je ena velika skupina iz Zagreba, da sta še dve skupini iz Novega mesta, zato bo dren. Vsi pa tudi tega niso slišali. V zadnjem delu avtobusa so bili bolj glasni mlajši, ki so imeli opravka s spravljanjem deklet v dobro voljo. Zjutraj so bile še nekam nerazpoložene.

Z Vinkom greva potem preverit prisotnost udeležencev. Sprehodiva se po avtobusu gor in dol. V vsakim spregovorim par besed in preverim ali je na seznamu korajžnih. Tiste mrke skušava spraviti v boljšo voljo, tiste že preveč razgrete pa malo umiriti. Zakaj je zjutraj od zadnjega konca dišalo, kmalu ugotovim. S seboj imamo tudi kitarista Martina iz Žage, ki nam zabrenka nekaj melodij. Pevci pa zjutraj še niso pri volji.

Na Jesenicah je postanek za nakup. Večina nas plane v trgovino, tako da so imele trgovke polne roke dela, da ustrezajo našim zahtevnim željam. Posta-

nek je zelo kratek, zato nadaljujemo pot v dolino Kot. Avtobus nas pripelje precej daleč v dolino.

Ob 9. uri smo na končni postaji. Pripravimo se za pohod. Naš vodja in vodnik nam dasta že zadnja navodila. Oblikuje se skupina petih, ki bo šla naprej na Kredarico in preverila ali bomo tam lahko prespali ali ne. Ostali se spravimo v kolono in gremo. Sonce je še nizko zato večina poti hodimo v senci.

Dolina Kot je tiha dolina, sliši se le žuborenje majhnih studencev. Rosa je, zato moramo paziti, kako hodimo. Tu in tam kdo pove kakšno šalo na račun sosed, sicer smo bolj tihi, saj se šele ogrevamo. Pot ni ne strma ne nevarna. Do Staničeve koč, do katere je tri ure hoda, se dvakrat ustavimo za petnajst minut, da zajamemo sapo, se malo podpremo in razgledamo po dolini. Dva, ki ne verjameta, da je pod steno Rjavina še sneg, tečeta to preverit, časa za drsanje pa tako ni. Ob enajstih na nas posije sonce. Kolona se je že malo raztegnila. Eni si vzamejo več časa za sončenje in prav imajo, saj se višje podijo meglice in pričakovati je, da ves čas ne bo sonca.

Pri Staničevi koči se le malo oddahnemo saj je do Kredarice le dobro uro hoda in si rečemo, da bo tam več časa za počitek pred naskokom na vrh. Od Staničeve koč vodijo tri poti na Kredarico. Moja skupina ubere srednjo pot, saj jo dobro poznam. Dvakrat na melišču prečkamo ozko snežišče, ki je še poldenelo. Pridemo pod steno in povzpeti se moramo po zavarovani poti. Dva ne verjameta, da gremo prav, vendar ju markacija prepriča v pravilnost moje odločitve. Še 15 minut in zagledamo dom na Kredarici. Ob pogledu nanj si oddahnemo vendar ne za dolgo. Tisti, ki so prišli do doma, nas prepričujejo, da so prišli prepozno in da je že vse zasedeno. Ker to le prevečkrat ponovijo, ugotovim, da so si nas privoščili. Takoj priznajo, da je rezervirano 30 postelj. Nas je 40, a si mislim, bomo že kako to rešili. Pošteno se najemo in počakamo na ostale. V tem času opazujemo kolone planincev, ki se v steni Triglava srečujejo. Od časa do časa jih zakrijejo meglice, le vrh Triglava je ves čas v soncu. Ko se vsi zberemo, se odločimo, da bomo šli na vrh takoj, ko se kolone malo razredčijo. Dogovorimo se za previd-



nost pri vzponu saj je to nujno zaradi ozke strme poti in klinov v steni. Nahrbtnike pustimo v domu, vzamemo le fotoaparate, Peter vzame tudi planinsko vrv, saj je treba tiste, ki so na vrhu prvič, »kristiti«. V steni proti vrhu srečujemo čedalje več tistih, ki se vračajo. Kot da so se vsi dogovorili, da bodo šli dol takrat, ko gremo mi gor. V steni srečamo tudi znance iz Novega mesta. Pozdrav je res prisrčen, tudi v roke si sežemo. Kaj si ne bi, ko se srečamo tako visoko, v mestu pa kjer se pogosto gibljemo pa ne. Na vrhu smo malo pred šesto uro zvečer. Sončno je. Skupinska slika ne manjka, »tepež« tudi ne. Tudi naglas zapojemo, spremlja nas kitarist. Na vrhu so tudi fantje iz Trebnjega, ki pri petju pomagajo.

Dolgo bi še ostali na vrhu in uživali v soncu, vendar ni časa na pretek, če želimo še v dnevni svetlobi priti navzdol, kjer ne sme biti napačnega koraka. Srečno se vrnemo v dom. Tam vidimo obupane Novomeščane, ki ne vedo, kje bodo spali. Mi se že tiskamo, vendar še najdemo možnost za sedem deklet. Po dve na eno posteljo. Pa naj še kdo reče, da si v hribih ne pomagamo med seboj.

Sedaj pa nekaj besed o tistem enainštiridesem. V tem času, ko smo bili na vrhu, je prišel do Kredarice jutranji zaspanec. Slavko je zjutraj zaspal, (pravijo, da je žagal), zamudil na avtobus, vendar, ker je trmast, je potoval z rednimi avtobusi in sam krenil iz Vrat na Kredarico. Na vrh seveda potem ni šel. Pa kaj bi šel, ko je bil gori že večkrat. Važna je družba.

Zbudimo se v prečudovitem sončnem jutru in pozabimo na slabo spanje. Boljše volje smo, ko pogledamo v steno in vidimo veliko kolono pohodnikov, nam pa ni treba sedaj na vrh. Zajtrk v jedilnici nam prija. Eden naših naroči pri šanku palačinke z orehi. Dekle na drugi strani ga prav začudeno pogleda in kar verjeti ne more, da nekdo naroči kaj takega, ko da je to hotel na morju. Ko pride malo k sebi, pa se le nasmehne in nato strogo reče, da tega ni. Fant še vztraja vendar odgovora več ni. Pred odhodom v dolino se damo še enkrat »ovekovečiti« in krenemo. Do Vodnikove koč je uro in pol hoda. Dohitimo Novomeščane, vendar se pri koči ločimo, saj imamo v načrtu različne poti.

Zaželimo si srečno pot. Smo že toliko nižje, da je že nizko dreve in grmičevje. Med potjo opazujemo dolino pod nami, kitarist nam med potjo igra. Nad Bohinjskim jezerom so meglice.

Vidijo se vsi vrhovi, tudi Krn, na katerem smo bili pri prejšnjem pohodu. Pogled nanj nam za hip obudi spomine s takratnega vzpona. Vendar časa za sanjarjenje ni. Nadaljujemo pot navzdol na planino Oskovnico. Po uri hoje si privoščimo počitek.

Takrat ugotovimo, da eden manjka. Jožeta iz TPP ni. Sprašujemo, kdo ga je nazadnje videl. Tisti, ki so ga, pravijo, da je bilo to pol ure poti nazaj. Kaj sedaj? Z vodnikom Petrom se dogovorimo, da gremo trije nazaj in da preiščemo teren, ostali pa počakajo. Franci je šel v eno smer, midva s Petrom po drugi. Kličeva, bolje vpijeva in gledava, kje je kakšna sled izven poti. Ni je.

Naenkrat na klic odgovori Jože nekje 200 metrov spodaj.

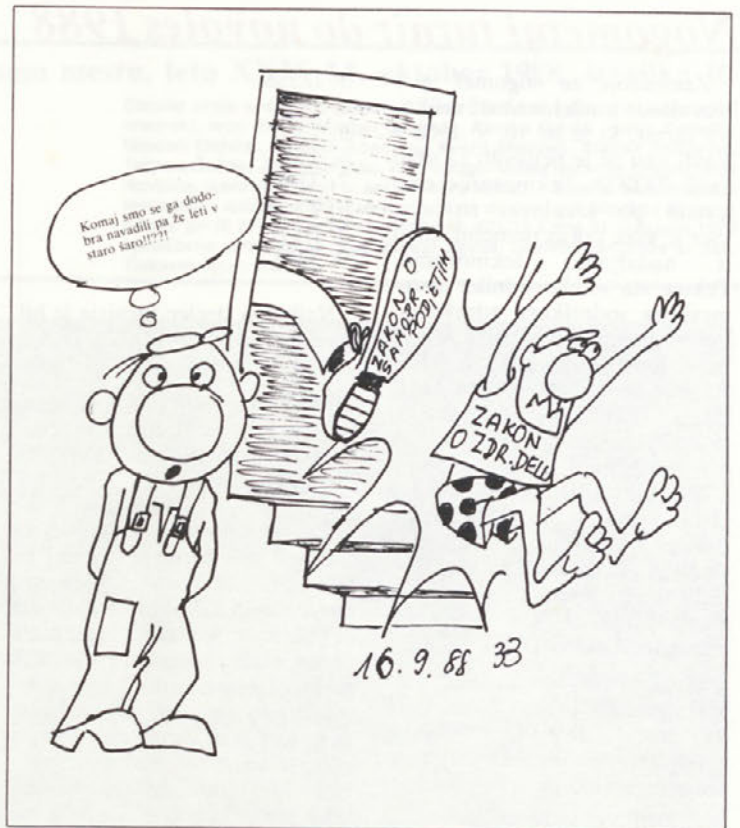
Nisva vedela ali je cel ali ne, saj ni nobene poti in tudi videti ga ni bilo. Na ponovni poziv, naj počaka, odgovori, da bo. Takrat pride tudi Franci in vsi trije se vrnemo k skupini in pojasnimo, da je živ. Oddahnejo si. Gremo naprej in ga čez 20 minut res srečamo na poti. Pojasni, da je mislil, da bo šel po bližnji in šele kasneje ugotovil, da ni nič »profitiral«. Vodnik ga ošteje in zahteva, da hodi takoj za njim.

Tokrat uboga. Po gozdu še pol ure hoje in odpre se nam planota Oskovnica. Tu je manjša planinska vasica, ki ima tudi planinski dom. Do tu vodi makadamska gozdna cesta, zato je tudi nekaj obiskovalcev. Počitek je pol ure, nato pa še pol ure hoje v dolino, nekaj po cesti, večino pa po bližnji – nekdanji cesti, ki je dokaj strma. Med potjo najbolj vneti gobarji najdejo jurčke in marele. V dolini nas že čaka avtobus, ugotovimo, da ponovno ni Jožeta, ki je prišel z nami v dolino. Tokrat ga ne iščemo. Zapeljemo se v naš dom v Bohinjski Bistrici, kjer si privoščimo kozarček in tudi skupaj prav lepo zapojemo. Takrat se pojavi naš Jože na vratih brez besed. Tudi mi smo brez besed.

Pot proti Novemu mestu in Straži mine brez zapetljajev. Dogovorimo se le še za oktobrski izlet v neznano in da se še letos vsedemo skupaj ter pripravimo načrt za naslednje leto. Želimo, da bi bilo v prihodnje več novih prijateljev planin. Kljub raznim manjšim nevspehom je toliko lepih stvari, da je vredno sodelovati.

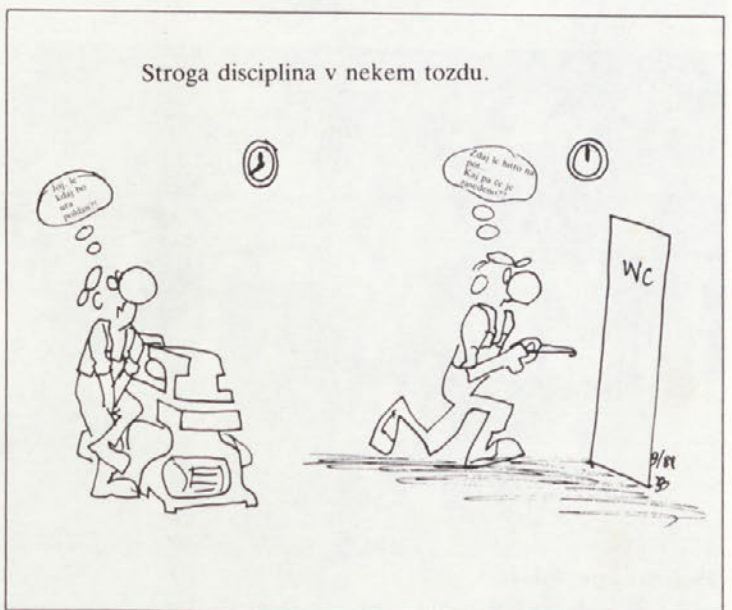
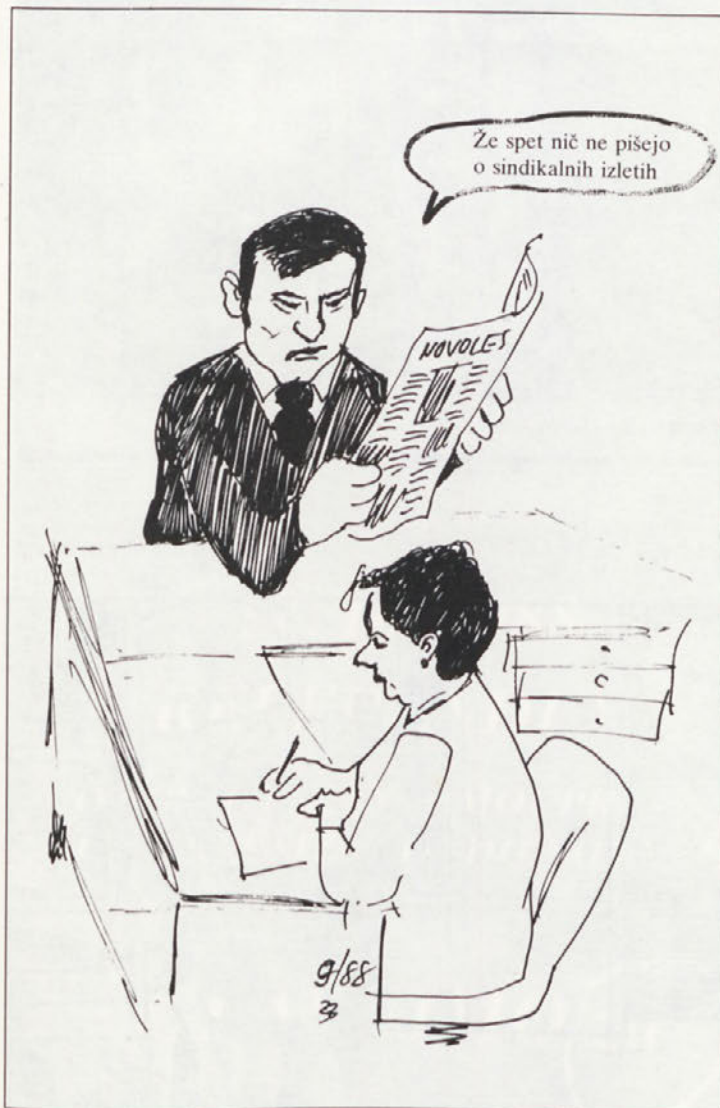
Vkup spravil:
Bojan

HUMOR



S tem da jo spominjamo na včerajšnji dan, ne moremo zadovoljiti mladine danes. Moramo ji ponuditi nekaj, kar pričakuje od jutrišnjega dne.

Oskar Wese



Nogometni turnir do noveles 1988

Zanimanje za nogomet je v Novolesu tradicionalno veliko. Na turnir, ki je bil 10. 9. 1988 v Vavti vasi se je prijavilo 12 ekip naših TOZD. Tekmovanje smo izvedli po lokalnem sistemu, kjer je vsak poraz pomenil izpad iz nadaljnega tekmovanja. Tekme sta sodila sodnika novomeškega sodniškega združenja. Po predtekmovanjih so se v polfinale uvrstile ekipe DSSS, TES, Žage in Lipe. Na pritožbo Žage, da za LIPO nastopajo igralci, ki niso delavci Novolesa, je sodnik po preverjanju podatkov ekipo LIPE diskvalificiral. Ekipa Žage je tako prišla v finale, kjer je po odlični igri premagala drugega finalista TOZD TES, ki je po odlični igri premagala drugega finalista TOZD TES, ki je predtem izločil ekipo DSSS.

Zmagovalka letošnjega turnirja je tako TOZD Žaga, ki je že tretjič osvojila prehodni pokal DO Novoles. Le-ta ji zato ostaja v trajno last.

Končni vrstni red:

1. ŽAGA
2. TES

3. DSSS
4. TGD
5. TVP
6. TSP
7. TDP
8. TKO
9. BLP
10. TPE

Najboljši strelca turnirja je bil Švener Slavko iz TOZD TES z doseženimi devetimi goli.

Pohvaliti pa velja tudi tov. Milanoviča, ki se je kljub letom požrtvovalno boril za barve DSSS in dosegel šest zadetkov.

Žal pa moramo omeniti, da tudi na tem turnirju, ki naj bi pomenil obliko zblíževanja novolesovih delavcev, prihaja do neljubih dogodkov. Nekateri prenapeteži presejajo meje normalnega obnašanja. S tem sicer izkazujejo le svojo socialno nezrelost in nekulturnost, kar pa gotovo ne gre v prid novolesovim športnim srečanjem. Za take posameznike v bodoče na naših tekmovanjih ne bo več prostora.



Podeljevanje pokalov



Zmagovita ekipa, tozd Žaga

Izlet v neznano

PS Novoles organiziran zadnji letošnji izlet – izlet v neznano.

Izlet bo v **NEDELJO, 16. 10. 1988**

Odhod avtobusa bo iz Žužemberka ob 7.00 uri preko Straže v Novo mesto (avtobusna postaja). Odhod iz Novega mesta bo ob 7.45 uri. Ker gre za izlet v neznano je pot skrivnost. Izdamo lahko le to, da je to transferzalna pot, zato ne pozabite na izkaznice.

Oprema: Lahko planinska. Ni nujno, da so nahrbtniki polni. Ker bo izlet v vsakem primeru je zaščita pred dežjem potrebna.

Cena: Za novolesovce 15.000 din.

Prijave: Prijave z vplačilom sprejema Veselič Vinko v TSP od srede, 12. 10. 1988. Število prijav je omejeno na 45.

Za razvedrilo bo poskrbljeno!

Planinski pozdrav!

PS ŠD Novoles

Cene Moznik pošilja otroka v šolo

Riše: Ivan Balog

