



SOZD ZDRUŽENI PROIZVAJALCI STROJNE OPREME



KLADIVAR

Glasiló delovne organizacije „KLADIVAR Žiri“

LETNIK 16

ŠT. 3

Žiri, december 1986

**NOVOLETNO
VOŠČILO**

1987

Leto je naokrog in že trka na naša vrata novo. Kako hitro mine čas!

Pa vendar se vsak po svoje veseli novega leta. Razmišljamo, v kolikšni meri smo uspeli realizirati svoje načrte in kaj nam je še ostalo za drugo leto. Morda pa lahko še kaj storimo doma in v službi?!

Vsak je zaposlen s svojimi čustvi in občutki in vsak od nas se trudi po svojih zmožnostih in močeh. Mislim, da je bila poslovna stran leta uspešna in verjetno ga ni med nami, ki ne bi želel to tudi vnaprej. Torej se poslavljamo od starega leta in v novem, 1987., želimo vsem uslužbencem delovne organizacije Kladivar veliko uspehov, zadovoljstva in osebne sreče predvsem v zasebnem življenju, saj je od tega odvisna tudi delovna uspešnost in zadovoljstvo na delovnem mestu.

Naj vam mine čakanje na polnoč najlepše in srečne, res prijetne praznike vam želimo. Vsem pa, ki boste odpotovali, previdno vožnjo in srečen povratek.

Srečno 1987 v miru in prijateljstvu!



KAKŠNE REZULTATE PRIČAKUJEMO OB KONCU LETA 1986

V letošnjem letu smo spremenili način planiranja, tako da kvartalno planiramo delitev celotnega prihodka. Tak način uporabljamo zato, da se izognemo vplivu inflacije in da ni potrebno med letom sprejemati rebalansov plana. Poleg tega pa s tem načinom preprečujemo trošenje sredstev že v začetku leta na osnovi visoko predvidene letne inflacije. Na ta način se stroški kontrolirajo kvartalno in na tej osnovi se izdelava plan za naslednji kvartal.

Plan za četrti kvartal letošnjega leta je izdelan v primerjavi z realizacijo četrtega kvartala v prejšnjem letu. Primerjava je izdelana na dva načina, prvič v dinarjih in drugič z valutno košarico v ECU-jih.

Zaradi zanimivosti primerjave v ECU-jih, ki daje v našem primeru sorazmerno realno sliko poslovanja, bomo nekaj glavnih kazalcev pogledali na tej planski osnovi.

Primerjava v ECU-jih nam daje približno istovetno sliko, kot če bi celotno proizvodnjo računali po stalnih planskih cenah. Takega obračuna še ne izvajamo, ker polovico proizvodnje prodamo po tekočih pogodbenih cenah.

Za informacijo bomo vzeli le nekaj glavnih kazalcev pri delitvi celotnega prihodka IV. kvartalu 85/86:

Celotni prihodek — planiramo, da se	
bo povečal z ind.	122
Porabljena sred. z ind.	136
Dohodek — z ind.	110
Poslovni stroš. — z ind.	126

Čisti dohodek — z ind. 117

Zgornji podatki očitno kažejo, da se zelo povečujejo porabljena sredstva. Plan je narejen na osnovi gibanja porabljenih sredstev v prejšnjih treh kvartalih letošnjega leta.

Realizacijo v zadnjem kvartalu planiramo najmočnejšo, zato je med fizično proizvodno realizacijo in porabljenimi sredstvi precejšnja odvisnost, ki bo imela velik vpliv na končni rezultat uspeha poslovanja. Na končni rezultat bo vplivalo tudi razmerje med podražitvami repromaterialov in prodajnimi cenami naših izdelkov. Če bomo v tem kvartalu uspeli zopet vzpostaviti tako razmerje med nabavnimi cenami in cenami naših izdelkov, kakršno smo imeli v začetku letošnjega leta, se bodo rezultati poslovanja tudi na ta način izboljšali, seveda le pri pogoju dosežene fizične realizacije proizvodnje.

Če dosedanje podatke rezimiramo, lahko rečemo, da je plan narejen na realnih osnovah in da bomo planirane rezultate zanesljivo dosegli. Maneverski prostor, katerega nam daje fizični doseg planirane proizvodnje pri manjši porabi sredstev in spremljanje inflacijskih vplivov s prodajnimi cenami, nam omogoča celo precej boljše rezultate kot smo jih planirali.

V tem letu bomo torej ustvarili pogoje za zmeren optimizem in prehajanje iz pasivne v aktivno sfero poslovanja, kar pomeni, da smo odločeni konkurenco na vseh področjih prehiteti ne samo dohiteti.

R. B.

SREČNO 87



ANKETA

Približuje se konec leta in čas je, da pregledamo, kako smo poslovali v letošnjem letu. Zato naj bo tokrat anketa bolj delovno obarvana kot običajno, saj se vsi trudimo, da bi se čim bolj približali zastavljenemu planu.

V novoletni številki časopisa objavljamo anketo, v kateri sodelujejo vodje sektorjev in oddelkov. Povedali so nam veliko zanimivega o svojem delu, o problemih, s katerimi se srečujejo na delovnem mestu in še marsikaj. Ta anketa naj bo prispevek k prizadevanjem, da bi v naši delovni organizaciji delali še bolje in da bi s skupnimi močmi odpravili napake, ki jih opažamo in ki jih je možno odpraviti.

Zastavili smo jim naslednja vprašanja:

1. Kateri so največji problemi, ki se pojavljajo pri vašem vsakodnevnem delu in na kakšen način jih rešujete?
2. Vsak zaposleni v delovni organizaciji predstavlja en člen v verigi celotnega poslovnega procesa. Kaj menite, kako bi to prepričanje vcepili v glavo vsakemu posamezniku, kajti za doseganje zastavljenih ciljev je zelo pomembno, da se tega vsi zavedamo?
3. Vodilno delovno mesto zahteva precej časa za razna posvetovanja, sestanke in podobno. Ali vam ostaja dovolj časa za stike s podrejenimi, za poglobitev v njihove probleme?
4. Ali se vam zdi, da ste dober vodja?

Pa poglejmo, kaj so nam povedali anketiranci:

Odgovarja direktor delovne organizacije KLADIVAR Rado BOGATAJ:

1. Ne vidim nobenih problemov ampak le različna dela in naloge. Za reševanje oziroma



VSAK TEDEN SE SESTANE STROKOVNI KOLEGIJ

izvajanje del in nalog pa so glede na zahtevnost, obseg in čas v katerem morajo biti izvršene, potrebna različna znanja, spretnosti in volja.

2. S človeškimi in korektnimi medsebojnimi odnosi se gradi medsebojno zaupanje. Ko je vzpostavljeno normalno zaupanje, prično delovati tako imenovani dobri zgledi. Medsebojno zaupanje in dobri zgledi omogočajo sproščeno medsebojno informiranje o slabem in dobrem delu. Informacija o dobrem in slabem delu pa omogoča vsakemu posamezniku oceno, kje se nahaja in kako naj programira svojo pot osebnega razvoja. Poleg tega pa mu omogoči tudi spoznanje, da je njegov osebni razvoj odvisen od ožje in širše sredine v kateri deluje.
3. V prvi vrsti ne delujem iz pozicije nadrejenosti, ampak iz pozicije sodelovanja, zato le v izjemnih primerih pride do uporabe nadrejenosti.
4. Dokler se mi zdi, če le morem, molčim. Sem na strani zagovornikov trdnih argumentov.

Odgovarja vodja prodajno finančnega sektorja Andra LUZNAR:

1. Največje težave, ki se pojav-

ljajo pri vsakodnevni organizaciji lastnega dela so nepredvidene motnje od zunaj — intervencije kupcev, nenapovedani obiski itd. Rešujem jih v odvisnosti od situacije, običajno dajem prednost pomembnejšim stvarim.

2. Ljudje smo različnih značajev, kar je moč nekoliko korigirati z vplivi okolja, izobrazbo. Vsak, ki stopi v delovno razmerje in s tem prevzame neke obveze, ki izhajajo iz delovnega procesa, bi se moral zavedati, da jih bo moral opravljati kolikor se da dobro. Če je to nekemu treba neprestano vcepljati v glavo, potem je zanj in za delovno organizacijo najbolje, da jo zapusti.
3. Vsa posvetovanja in sestanki v delovni organizaciji so organizirani v cilju, da bi delali lažje, hitreje, bolj organizirano in bolj strokovno. Povzetke dogovorov, ki so rezultat teh sestankov in posvetovanj moramo prenašati na sodelavce, saj je vsak udeležen s svojim prispevkom k realizaciji skupnih ciljev.
4. Vsak vodja, ne glede na nivo, bi moral posedovati tri vrste znanj in sicer: konceptualno, znanje o medčloveških odnosih in strokovno znanje. Pri vsakdanjem delu, v stiku s

sodelavci pridejo v poštev različna znanja, oziroma različne možne kombinacije naštetih znanj. Zato mislim, da so mišljenja o tem kdo je dober vodja in zakaj je dober dokaj relativna, odvisna pač od tega po katerih kriterijih koga ocenjujemo, da je dober ali slab.

Odgovarja vodjknjigovodskega sektorja Mira POLJANŠEK:

1. Največji problem, s katerim se srečujemo delavci v knjigovodstvu, je pogosto menjavanje predpisov in navodil. Velikokrat še nekaj dni pred oddajo obračuna ne vemo, kako bomo kakšno stvar v njem prikazali. Ko pride okrožnica, jo je treba upoštevati in obračun izdelati in oddati v roku, ki je predpisan v zakonu. Tu ni nobenega odstopanja.
2. Res je, vsi, ki združujemo delo, se moramo tega zavedati. Vendar je težko nekoga, ki ni zainteresiran, pripraviti do tega, da bi začel razmišljati, če nekaj ne opravi dobro, škoduje vsem. Na to bi morali pripraviti mlade že v šoli.
3. Glede odsotnosti zaradi seminarjev ali sestankov nimam problemov, ker jih ni veliko. Zato imam dovolj časa, da se posvetim problemom, ki jih imajo sodelavke in da vsakega, ki se pojavi, skupaj rešimo.
4. To vprašanje bi morali postaviti mojim sodelavkam.

Odgovarja vodja tehničnega oddelka Janez LUZNAR:

1. Predvideni in nepredvideni zastoji v proizvodnji zaradi ne dovolj kvalitetnih pripravljenih informacij, orodij, delovnih sredstev, nedoslednosti pri izvajanju itd. Skupaj s sodelavci poskušam najti najboljšo rešitev. Delo poskušam organizirati tako, da bi bilo takih reševanj čim manj.

2. Menim, da je to prepričanje potrebno vcepljat s čimbolj natančno postavljenimi nalogami za posameznika, omogočanjem pogojev za izvršitev teh nalog ter ustreznim nagrajevanjem.
3. Stiki s sodelavci so sestavni del vodenja oziroma organizacije dela. Če je delo dobro organizirano z jasno postavljenimi nalogami, je lahko teh stikov manj, sicer pa več. V vse probleme sodelavcev se prav gotovo ni mogoče poglobljati, ker ti potem „uhaja“ celota.
4. Lastno mnenje o sebi je običajno subjektivno, o tem naj sodijo drugi.

Odgovarja vodja proizvodno planskega sektorja Milan KOPAČ:

1. Problemi so v glavnem proizvodnega značaja: napake pri planiranju polizdelkov in materiala, pomanjkanje materiala, premalo ali preveč kapacitet, slaba kvaliteta, površno izpolnjevanje delovnih in prometnih dokumentov, disciplina, odnos do materiala in orodja itd. Težko jih je razdeliti na velike in majhne, bolj jih delim na nujne in manj nujne za reševanje. Problemi, ki temeljijo na malomarnosti in neodgovornosti, se dajo rešiti z ostrejšo besedo, probleme iz delovnega procesa pa se rešuje z dogovarjanjem z drugimi sektorji in oddelki. Če bi se malo bolj držali sprejetih norm obnašanja v delovni organizaciji, bi nam za reševanje ostali v glavnem problemi iz delovnega procesa.
2. Mislim, da smo se s tem, ko smo se zaposlili, zavezali delovni organizaciji za pošteno delo. Kdor te vcepitve ni „začutil“ takrat, potem ga je težko prevzgojiti. Imamo tedenske in mesečne plane proizvodnje in prodaje, razvojne plane, normirane DN, rokovno omejene plane itd., zato mislim,

da se tu notri lahko vsakdo najde in je s tem dnevno obremenjen z roki in kvaliteto. Kdor to vidi, tudi ve, da njegov člen v tej verigi ne bo popustil. Zato mislim, da kakšna posebna vcepitev ni potrebna, saj če delavec ne vidi, da je tudi njegovo delo del izdelka, potem ne vem, če je to še lahko delavec.

3. Sestanki so tudi s podrejenimi delavci. Če ti takrat problemov zaradi svojih napak ali napak sodelavcev ne skrijejo, potem se o problemih lahko pogovorimo in jih tudi skupno rešujemo. Za tak odnos so potrebne določene človeške lastnosti – poštenost, konkretnost – na obeh straneh, sicer je odnos samo formalen, površinski in se tudi problemi težje rešujejo.

Odgovarja vodja splošnega sektorja Bogdan ERZNOŽNIK:

1. Pri opravljanju posameznega dela oziroma izvrševanju nalog se pojavljajo naloge, ki so po svoji vsebini zelo različne zlasti glede na njihovo sestavljenost oziroma zahtevnost. Slednje prav gotovo zahtevajo dalj časa za njihovo realizacijo, potrpežljivost, več znanja in izkušenj, vsaka od teh je pa prav gotovo rešljiva. Pri tem pa je najbolj pomembno, da je posamezna naloga optimalno rešena. Vsak posameznik pa si želi in prizadeva, da delo, ki ga opravlja opravi dobro, kvalitetno in v dogovorjenem roku.
2. Strinjam se s tem, da vsak zaposleni v delovni organizaciji predstavlja en člen v verigi celotnega poslovnega procesa. Na vprašanje kaj menim, kako bi to prepričanje vcepili v glavo vsakemu posamezniku bi povedal le tole: Vsak posameznik mora opraviti naloge za katere je zadolžen dobro in v dogovorjenem roku. Ko je izpolnjen ta pogoj, pa so tudi člani v verigi celotnega poslovnega procesa skle-

njeni. Vsak mora več razmišljati o tem, kaj sam pri svojem delu naredi slabo in to odpraviti, da je napak pri nadaljnem delu vedno manj. Preveč razmišljamo o tem, kaj sosed naredi napak.

3. Prav gotovo vodilno delovno mesto zahteva veliko časa za razna posvetovanja, dogovarjanja, usklajevanja, analiziranja in še kaj, kajti vse te aktivnosti pripomorejo k boljšim odločitvam v okviru dela poslovnega procesa, ki pa mora biti skladen s cilji celotnega poslovnega sistema. Ali ostaja dovolj časa za stike s sodelavci, za poglobitev v njihove probleme je težko oceniti in je zopet odvisno od sestavljenosti nalog, ki jih sodelavci opravljajo. Sodim, da je teh stikov včasih premalo, včasih preveč, ravno prav jih je pa takrat, kadar je lastno delo vsakega posameznika optimalno organizirano in pripravljeno.
4. Na vprašanje ali sem dober vodja, ne morem odgovoriti. Odgovor na to dajejo realizirane naloge, za katere je zadolžen splošni sektor.

Odgovarja vodja raziskovalne enote Janez ZUPANČIČ:

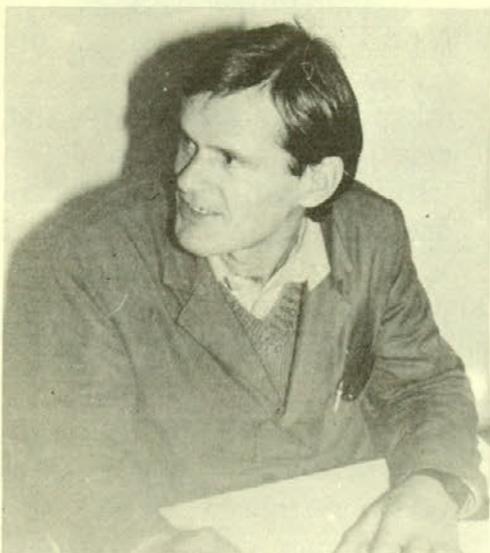
1. Med probleme sodi gotovo prevoz na delo in vsaj zame je naša delova organizacija dolga celih 30 km. Upam pa, da bodo te težave v prihodnje manjše. Cesta v „naši DO“ dobro napreduje, pa tudi sodobnejša informatika bo izboljšala komuniciranje.
2. V kolikor nam bo uspelo poistovetiti razvoj delovne organizacije s strokovnim in osebnostnim razvojem vsakega zainteresiranega delavca bo celotna veriga delovne organizacije dovolj trdna.
3. Za stike s sodelavci prav gotovo ni toliko časa, da bi se lahko poglobil v vse njihove probleme in mislim, da ga nikoli ne bo. Veliko večino problemov reši gotovo vsak

sam. V okviru možnosti in sposobnosti si prizadevam, da problemov ne povečujem, če jih že ravno zmanjšati ne morem.

4. Ko sem bil majhen, sem sanjaril, da bom kočijaž ali šofer, morda tudi hiter tekač, nikoli pa ne veliki poglavar. Še ko sem bil že čisto velik, sem si nekoliko prizadeval postati uporaben delavec in če je le mogoče, tudi strokovnjak, organizacijske naloge pa jemljem bolj kot nujno zlo, katerega je potrebno v določenem obsegu nujno sprejeti. Svoje sedanje naloge si predstavljam v prvi vrsti kot strokovne in šele v drugi ali tretji kot organizacijske. Takšen način dela je mogoč v skupini, v kateri ima vsak posameznik resen in odgovoren odnos do svojega dela in pri tem ve, da mora skupnosti vsaj toliko in več prispevati, kot od nje prejema.

Odgovarja vodja oddelka operative priprave dela Dimitrij NOVAK:

1. Največji problem so premalo ažurni podatki o stanju v proizvodnji ter prepozna dobava nekaterih materialov. Prav tako je problem uskladiitev dejanskih kapacitet s planiranimi. Seveda je vsakdanjih problemov še veliko. Vse to povzroča nekatere zastoje in dodatno angažiranje ljudi, ki na tem delajo.



2. Mislim, da je vsakemu posamezniku težko „vcepiti“ v glavo kaj mora delati in kaj kdo pomeni. Bolj važno je, da je pravi človek na pravem mestu in da je pravilno nagrajen.
3. Stikov s „podrejenimi“ oz. soodgovornimi imam dovolj in se takrat tudi poglobim v njihove probleme, res pa je da časa za to zmanjka.
4. Kot vodja pa bi bil, tako kot vsak, tudi jaz lahko boljši.

Odgovarja obratovodja Ernest KAVČIČ:

Pri svojem delu imam mnogo velikih in malih problemov, ki morajo biti rešeni za dosego končnega cilja — realizacija proizvodnje.

Največji problem vidim v tem, da je za zadostno hiter tek opravljenih del potrebno nenehno „tečnarjenje“. Malo stvari teče utečeno in po planiranih rokih. In to od nabave navzdol, prek vzdrževanja, tehnologije, kontrole in seveda proizvodnih oddelkov. Vzroki so razumljivi ali



pa tudi ne in res je, da se vsak delavec ne zaveda dovolj, kako pomembno je, da hitro in točno opravi svoje delo.

Delovni problemi podrejenih so tudi moji problemi in pri njih reševanju se trudim postati dober vodja.

Odgovarja voda nabavnega oddelka Bogomir COKAN:

1. Problemov je veliko. Toda, ker vprašujete po največjih, jih bom skušal nekaj tudi nanizati.

Menim, da je eden od največjih problemov, še vedno kampanjska založenost materiala na domačem tržišču. Dolgi dobavni roki za orodja, kar je izredno pereče vprašanje. Menim, da problem orodja še dolgo ne bo rešen, saj naši proizvajalci orodij 85 % svoje proizvodnje izvažajo, tako da ostane za jugo trg le 15 % izdelanih orodij. Kot tretji največji problem smatram, izredno slaba poslovna morala, saj se redko kateri dobavitelj drži dogovorjenega. To bi naj bili zame največji problemi zunaj našega podjetja oziroma „eksterni“, kot jih v našem žargonu imenujemo. Rešujemo pa nastale probleme tako, da skušamo v dani situaciji biti čim bolj elastični, da če nekje nekaj zaškriplje ne odnehamo in delujemo oz. razširimo naše delo (iskanje dobaviteljev) na celo teritorijo Jugoslavije.

O notranjih težavah tokrat ne bi govoril, saj jih deloma že vsi poznamo. Vsak ki dela, od časa do časa kaj pogreši, vendar takih napak, da bi ogrozili našo proizvodnjo znotraj podjetja skoraj ni.

2. Predvsem z vzgojo (pravilno) mladih ljudi, ki prihajajo v delovno organizacijo. Seveda vpliva na mlade tudi vzgled starejših. Nerealno bi bilo pričakovati, da bo mlad, novi delavec takoj občutil pripadnost kolektivu, to prihaja oziroma pride z leti. Vendar je to lep občutek, posebno, če podjetje uspešno posluje in se razvija kot naše.
3. V dopoldanskem času, torej v službi, vedno ne morem razumeti vse probleme svojih podrejenih, ker pač na nastale probleme gledam z drugega zornega kota. Trudim se pa,

da jih na koncu vedno sporazumno rešimo s skupnimi dogovori. Prepričan sem, da imam dovolj posluha za osebne probleme mojih podrejenih.

4. Želim to biti, vendar mi to vedno ne uspeva. Verjetno se bo našel kdo, ki bo boljši od mene.

Odgovarja vodja tehnološkega oddelka Anton MLINAR

Delo tehnološkega oddelka sega na vsa področja proizvodnega procesa v Kladivarju, zato so tudi problemi s katerimi se srečujemo podobni tistim, ki jih poznamo vsi, ki smo kakorkoli povezani s



proizvodnjo. Največje težave nam predstavlja pomanjkanje kvalitetnega rezalnega orodja, predvsem iz uvoza, ter kvalitetno in dimenzijsko odstopanje vhodnih materialov. Odstopanja materiala ali orodja zahtevajo spreminjanje že utečenih tehnoloških postopkov, že testiranih NC programov, ter prilagajanje vpenjalnih pripomočkov. Posledica teh sprememb so dolgi pripravljalni časi in večji izmet. Vse kosovnice in tehnološki uspehov so na računalniku v RC LTH v Škofji Loki. Z računalnikom smo povezani preko terminala in telefonske linije. Računalnik naj bi omogočil lažje in ažurnejše delo

uporabnikom. Žal pri nas ni tako. Zaradi stalnih izpadov računalnika ali linije težko sproti ažuriramo vso dokumentacijo, posledica pa je neažurna tehnična dokumentacija. Rešitev vidimo samo v nabavi lastnega računalnika. V Kladivarju sem že precej let. Ko spremljam razvoj tovarne, imam občutek, da velika večina zaposlenih čutil, da je člen v verigi poslovnega procesa. V nasprotnem se Kladivar ne bi razvijal tako kot se. Mogoče pa se premalo zavedamo, kako zahtevni so naši izdelki. Če hočemo dosegati kvaliteto, ki jo naši proizvodi zahtevajo, je potrebno več zavzetosti pri delu, kot v tovarnah, kjer svoje izdelke merijo s tonami ali metri.

Sestanki, razgovori s kooperanti, ponudniki in dobavitelji opreme, obiski pri poslovnih partnerjih vzamejo veliko časa. Vsa ta dela se povečajo, ko se pripravlja ali teče investicija. Takrat je časa za delo v oddelku premalo. Vsem sodelavcem želim v letu, ki prihaja čim več sreče in postopkoma delovnem mestu in v privatnem življenju.

Odgovarja voda oddelka tehnične kontrole Milan FRELIH:

1. Največji problemi, ki se pojavljajo pri mojem delu so, da se moramo največkrat pregovarjati z delavci drugih sektorjev in oddelkov ali bo neka stvar v redu ali ne. Včasih pride do situacije, kakor da je nekdo zaposlen v drugi delovni organizaciji in ga Kladivar sploh ne zanima, saj nas prepričuje, da je nekaj dobro, pa čeprav ni.
2. Da se doseže določen nivo kakovosti v delovni organizaciji morajo biti vsi udeleženci v proizvodnem procesu za to, da se dela kvalitetno — najboljše kar ti trenutne zmožnosti nudijo — začeni pri direktorju in navzdol. Za-

to je potrebno, da se nenehno izobražujemo, da znanje prenašamo iz enega na drugega, se seznanjamo s problemi, jih rešujemo, ter da si drug drugemu pomagamo. Če nekdo ni zainteresiran, da bi izpolnjeval zadane naloge, ga je

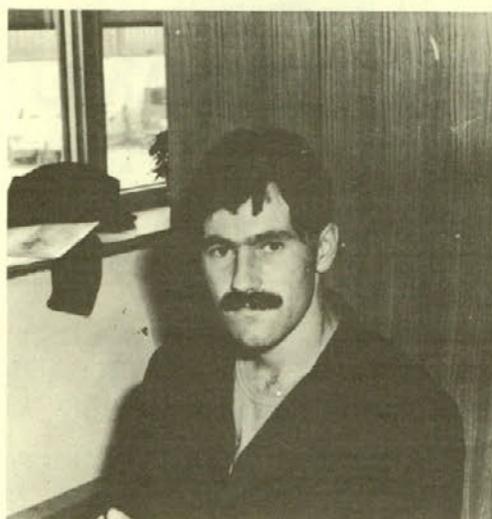


potrebno nujno izključiti iz procesa, sicer se veriga pretrga. Najboljši način vcepljanja v glavo pa je sigurno ta, da dotični in nobeden drugi odide na teren, ter da vidi ob razlagi uporabnika, kako njegove napake in neodgovoren odnos do dela deluje.

3. Glede časa je različno, saj se včasih zgodi, da imaš v planu nekaj, ko pa prideš zjutraj v službo, tekoči problemi ta plan prestavijo na naslednji dan ali celo teden. Problemom podrejenih mislim, da posvečam dovolj časa.
4. Na to vprašanje boste dobili odgovor po novem letu, ko mi preteče rasporeditev na dela in naloge vodje oddelka tehnične kontrole za določen čas enega leta.

Odgovarja vodja oddelka prodajni inženiring Dušan SELJAK:

1. Uspešnost poslovanja je v veliki meri odvisna od prilagodljivosti delovne organizacije zahtevam tržišča. Kupec zahteva predvsem kvaliteto izdel-



kov in spoštovanje dobavnih rokov. Cena je ponavadi šele na tretjem mestu. Prav na prva dva faktorja pa imamo delavci v prodajnem inženiringu le delen vpliv, čeprav smo najbolj na udaru, ko se pojavijo problemi zaradi slabe kvalitete in zamujanja dobavnih rokov. Zato se trudimo, da v čim krajšem času izdelamo ponudbo s tehnično rešitvijo, ki glede na razmere na našem tržišču najbolje ustreza zahtevam kupca.

Mislím, da imamo še dosti rezerve za izboljšanje kvalitete dela. Z uporabo računalniške opreme in širše standardizacije izdelkov moramo skrajšati čas, ki ga sedaj porabimo za razna rutinska dela. Tako bo ostalo več časa za ustvarjalno delo in izdelavo zahtevnejših projektov, ki prinašajo tudi večji dohodek.

2. Brez dvoma bi bilo mnogo manj napak in zastojev pri delu, če bi se vsakdo zavedal pomembnosti svojega dela za skupen uspeh celotnega kolektiva. To zavest bi morali mladi delavci dobiti že v fazi pripravništva oziroma uvajanja v delo. Iz različnih zornih kotov bi morali spoznati napake in težave, ki se pojavljajo v posameznih oddelkih. Žal pa zaradi ne najboljše organiziranega pripravništva in tudi bolj ali manj pasivnega dela v tem obdobju, te zavesti ne pridobijo.

Lahko pa bi rekli tudi drugače: Če bi vsak opravljal svoje delo tako, kot da ga opravlja zase, bi bili skupni rezultati našega dela precej boljši.

3. Razen sestankov znotraj delovne organizacije vzamejo največ časa razni obiski kupcev in službena potovanja, zato včasih zmanjka časa celo za najnujnejše kontakte s sodelavci.
4. Delovno mesto vodje prodajnega inženiringa zahteva dobro poznavanje tehnike in komercialnih pristopov na področju vseh proizvodnih programov naše delovne organizacije. Za vsako vodilno delovno mesto je poleg tega potrebno imeti smisel in potrpljenje za delo z ljudmi, nenazadnje pa tudi precej izkušenj in primerno mero ambicioznosti.

Ker mi od vsega zgoraj naštetega še precej manjka, moram reči, da nisem ravno najboljši vodja.

Odgovarja vodja oddelka vzdrževanja in varstva pri delu Andrej STARMAN:

1. Zahtevni tehnološki postopki narekujejo zahtevno, drago in natančno opremo. Vzdrževanje le-te pa je včasih res težavno, ker proizvajalec opreme ne izda vseh skrivnosti svojega izdelka. Zunanje gabaritne mere in težo že dobimo iz dokumentacije, to je pa tudi vse. Sodeluje še pri zagonu in zlasti so natančni pri obračunu, da bi pa napisal točne oznake delov, ki so podvrženi hitri obrabi, točne podatke vgrajenih delov in proizvajalca pa razen izjem tujih proizvajalcev nobenemu ne pride na misel. S skupnim sodelovanjem vzdrževalcev, elektronikom, programerjem, nastavljalcem in proizvajalcem uspešno rešujemo zastoje in „ALARME“ na zahtevnih programskih strojih.

2. Začeli smo v Novi vasi in sama pot v zavožene hleve ni bila kratka in lahka. Tudi od tam v nove proizvodne prostore, v katere smo se selili leta 78 in 86 ni šlo brez naporov in sodelovanja vseh. Starejši delavci so mi bili za vzor od prvega dne. Njihova vztrajnost in vsakodnevno prihajanje novih, mladih inženirjev je bilo tesno povezano in uspešno, zato je tudi uspeh. Posameznik, ki je stal ob strani, pa se je moral tem pridnim rokam priključiti ali pa odpasti. Trdim, da odpadnikov ni, smo pa vsi še premalo dosledni do sebe in do družbenih sredstev, zlasti glede čistoče in urejenosti.
3. Od slehernega zahteva tehnološki proces maksimalno angažiranje. Sem pristaš kratkih sestankov, malo govorjenja, timskega dela. Kot vsakemu delu tudi vsakemu sodelavcu namenim nekaj časa, kar ga vsak tudi potrebuje.



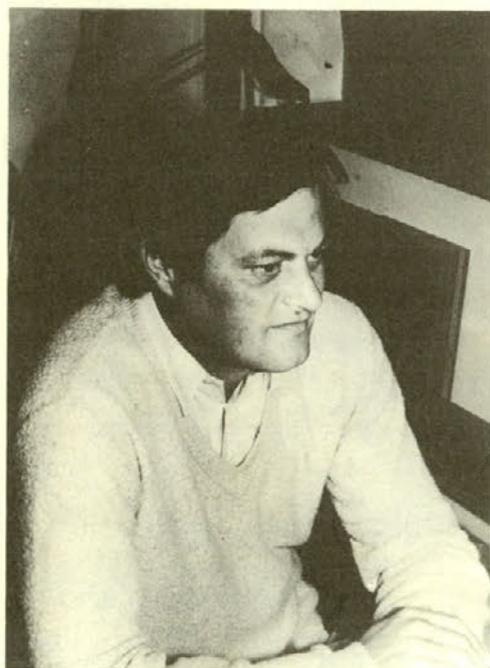
4. Ob prihodu v delovno organizacijo mi je nekoč rekel direktor ing. Ambrožič Venče, lahko smo vsi med sebo kolegi in prijatelji, če poznate trdo in iskreno besedo pri delu, na pikniku pa kompromise, če pa bo obratno, pa

mene kot direktorja ni več tu. Dokler delo normalno poteka, pravijo da si dober, nobeden pa ni nenadomestljiv.

Odgovarja vodja oddelka INDOK Miha BOGATAJ:

Dvomim, da sodim v to rubriko, saj se pri sedanjem delu „vodiva“ le dva. Zato problemov ni. Glede na izkušnje pri delu z ljudmi v preteklih letih (vodenje razvoja, svojska, klub, trener, družbeno delo) bom vseeno skušal odgovoriti na postavljena vprašanja.

1. Pri reševanju problemov sem v preteklosti mnogokrat izhajal iz stališča: imamo enake cilje, pravice in dolžnosti in smo za to v glavnem tudi enako nagrajani. Rezultat: etika težavnega karakterja, ki ne spoštuje dveh pravil — famoznega Kladivarjevega gesla „hoje po kompetencah“ (rezultat je vedno bolj neučinkovita organizacija) in reka „pometaj pred svojim pragom“ (ki je temelj vsej svetovni hinavščini in zabušanstvu) in danes: opravi svoje delo in ne hodi po kompetencah. Rezultat: efekti dela so obratnosorazmerni s spoštovanjem kompetenc.



2. V mladem kolektivu brez dolge tradicije je težko govoriti o posebni pripadnosti. Lahko

dobro opraviš delo, pravi pripadnik kolektiva pa ni nujnost. Veliko na tem dela Iskra (po vzoru Japoncev) pa tudi razvoj podjetja prispeva k temu. (Pred leti si moral imeti debelo kožo, da si se v Žireh izdajal za Kladivarca. Takšno mnenje so ohranili še mnogi Žirovci.) Mislim pa, da je težko zaživeti s kolektivom, če ne vidiš rezultatov svojega dela, ampak edino številko na plačilnem spisku. Mezdni odnos (delam lahko karkoli in kjerkoli, če sem dobro plačan) gotovo ne vodi v pripadnost kolektivu in v zvezi s tem tudi v odgovornost za svoje delo in tudi delo drugih.

3. Zdi se mi, da ne gre za problem časa. Problem je v tem, da so ljudje, ki veliko delajo — pa nič ne naredijo in tisti, ki v zelo kratkem času naredijo veliko. Ker ne morejo delati na zalogo (in so enako plačani kot prvi) so običajno na slabšem glasu. Umetnost vodenja je po moje v tem, da znaš postaviti mejo za „pestovanje“ prvih in povečati izkoristek drugih. Žal pa večje število prvih vodi v povprečje in uravnalovko — predvsem pri rezultatih dela.

4. Zanimivo vprašanje. Mislim, da je človek lahko „dober po srcu“, da pa mora biti vodja predvsem uspešen. Običajno pa je eno z drugim povezano. Če si dober za podrejene si slab za nadrejene in obratno. Seveda to ni nujno, praksa pa le kaže tako, saj znamo pristnost in demokratičnost predvsem izkoriščati. Po kriterijih, ki trenutno veljajo (način vrednotenja dela, kompetence itd.) bi se sam težko uvrstil med zelo uspešne.

SREČNO

87

SKLEPI SAMO-UPRAVNIH ORGANOV

4. IZREDNA SEJA DELAVSKEGA SVETA DO „KLADIVAR“ ŽIRI, dne 12/9-1986

1. Sprejme se sklep, da se poravnajo vsa plačila v tujino za katera imamo naloge pri banki, z zajetjem bančne kratkoročne kreditne linije. LB—TBG naj najame kreditno linijo pod najugodnejšimi pogoji.

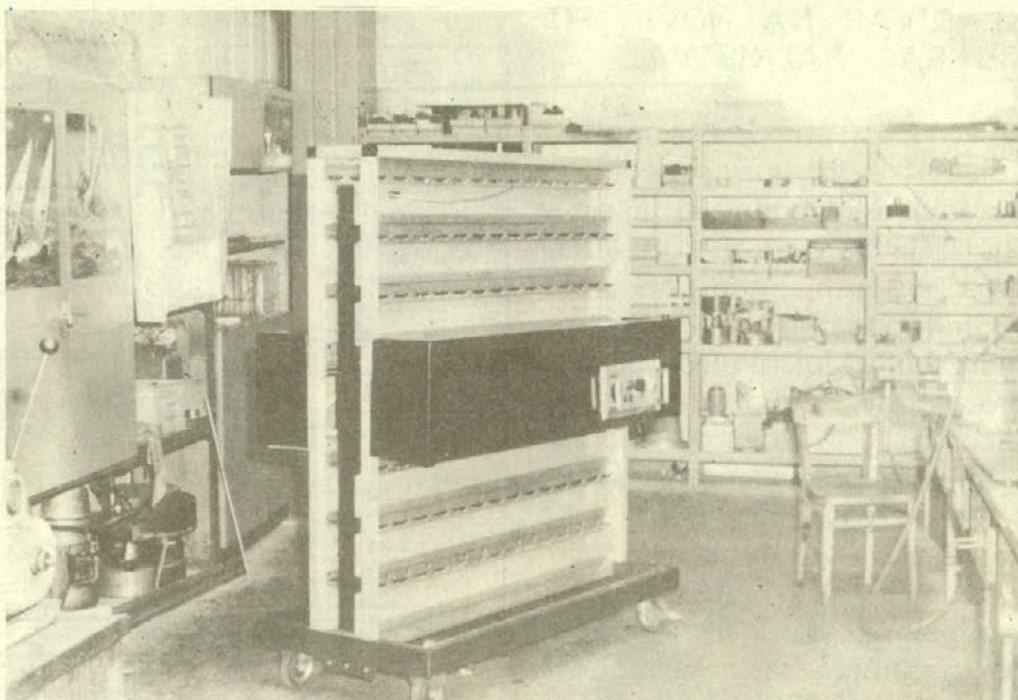
4. REDNA SEJA DS DO „KLADIVAR“ ŽIRI, dne 28/10-1986

1. Sprejme se delitev celotnega prihodka za IV. kvartal poslovnega leta 1986
2. Izvozna stimulacija se od 1/7-1986 dalje knjiži v dobro poslovnega sklada za obratna sredstva.
3. „Kladivar“ Žiri pristopi k sofinanciranju izgradnje 20 kV kabelskega voda v IC Žiri v navedenem znesku (po ključu).
4. Potrdi se izvedbo zaprtja nadstrešja na rampi v predlagani varianti in predračunski vrednosti (10.248.795.— din)
5. Nabavi se:
 - električna komorna peč po ponudbeni vrednosti 1.441.500.— din
 - ročni viličar po ponudbeni vrednosti 189.558.— din
 - 10 kom delovni pult
 - 4 kom vrtljivi stol
 - analitska avtomatska tehnica po predračunski vrednosti 892.862.— din
 - laboratorijski PH-meter MA 5730 po predračunski vrednosti 226.800.— din
 - orodne omare s predali in policami
 - pisarniška oprema v predračunski vrednosti 685.406.— din

Pri preizkusu delovanja se je pojavil največji problem pri dozirni napravi, ki je izdelek avstrijske firme Schweisstechnik G.m.b.H. Nismo imeli igel istih dimenzij, regulacija pretoka pa je izredno občutljiva. Z majhno spremembo nastavitve na štirih sondah močno niha pretok tekočine, čeprav bi moralo biti ravno narobe.

Počakati moramo, da AERO nabavi ustrezne igle, potem pa bomo opravili potrebne nastavitve.

Viko Oblak



Prevozno hidravlično preizkuševališče z dvojnimi delovnimi mestom

UČNI PRIPOMOČKI ZA HIDRAVLIKO

Znano je, da človek hitreje in lažje dojema in razume naravne pojave, enako pa tudi načela delovanja strojev in naprav, če jih lahko sočasno vidi, sliši in otipa. Zato mu danes poskušamo z različnimi metodami in pripomočki posredovati čimhitreje in čimveč znanja na vseh področjih dela in življenja. V okviru splošnega razvoja tehnike, še posebno mehanizacije in avtomatizacije, zasledimo tudi vse hitrejši razvoj in uporabo hidravličnih in elektrohidravličnih naprav, kar pa je tudi eden osnovnih programov naše delovne organizacije.

Če bi analizirali stanje na področju prodaje hidravlike, bi poleg ostalega prišli do ugotovit-

ve, da je pri naših uporabnikih nezadostno znanje o osnovah delovanja hidravličnih elementov in sistemov. To je posledica hitrega prodora uporabe hidravlike, kakor tudi premalega deleža v procesu izobraževanja.

Da bi preseglili obstoječe stanje, smo se v naši delovni organizaciji odločili, da pripravimo komplet učnih pripomočkov za izobraževanje na področju hidravlike. Skupno z učnimi programi za usmerjeno izobraževanje bi tako omogočili pridobitev potrebnih znanj na naših šolah. Obenem pa bi z lastnimi programi izobraževanja izvajali tečaje za naše kupce v smislu dopolnilnega izobraževanja.

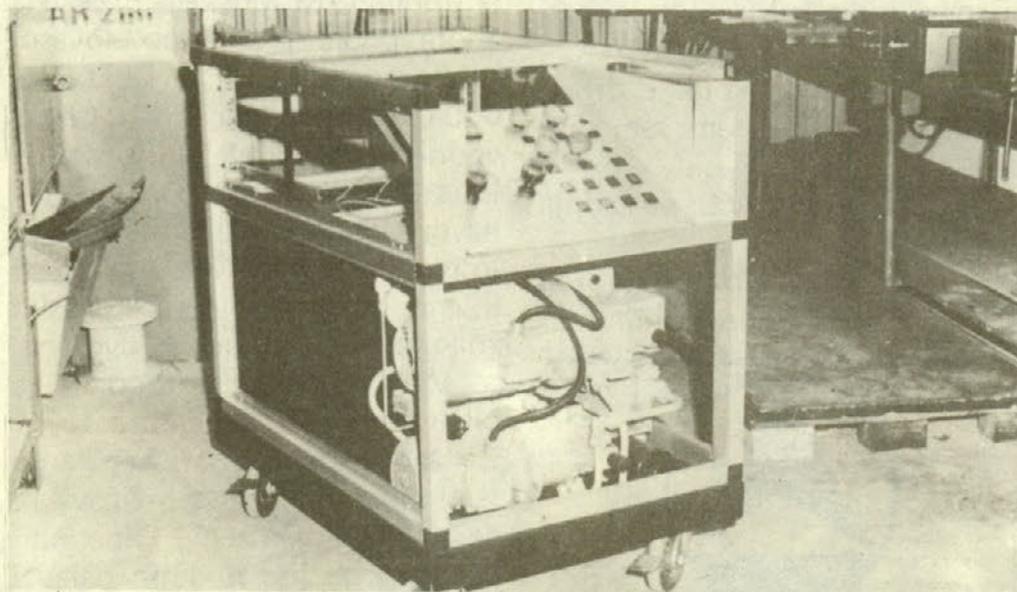
Celotni sestav učnih pripomočkov bi moral obsegati vse sestavine od učbenikov, navodil za predavatelje in preizkušanje znanja prek panojev, folij, diapozitivov, filmov in videokaset do prosojnih modelov in laboratorijskih preizkuševališč.

V naši DO smo se odločili za postopno osvajanje posameznih sestavin. Izdelali smo prevozno hidravlično preizkuševališče in posamezne module, ki omogočajo izvedbo vaj, ki so predpisane po konceptih Zveznega nemškega inštituta za poklicno izobraževanje. Glede na možnosti pa bomo nadaljevali s postopnim osvajanjem ostalih sestavin.

Podobno usmeritev imajo tudi vsi proizvajalci hidravlike in pnevmatike, pri nas je verjetno najbolj poznan program DIDACTIKA naše kooperantske firme Festo.

Ocenjujemo, da bomo s pomočjo učnih pripomočkov omogočili našim šolam in kupcem potrebna znanja o delovanju hidravlike, s tem pa tudi olajšali in povečali uporabo naših izdelkov.

Anton Beovič



Prevozni hidravlični agregat

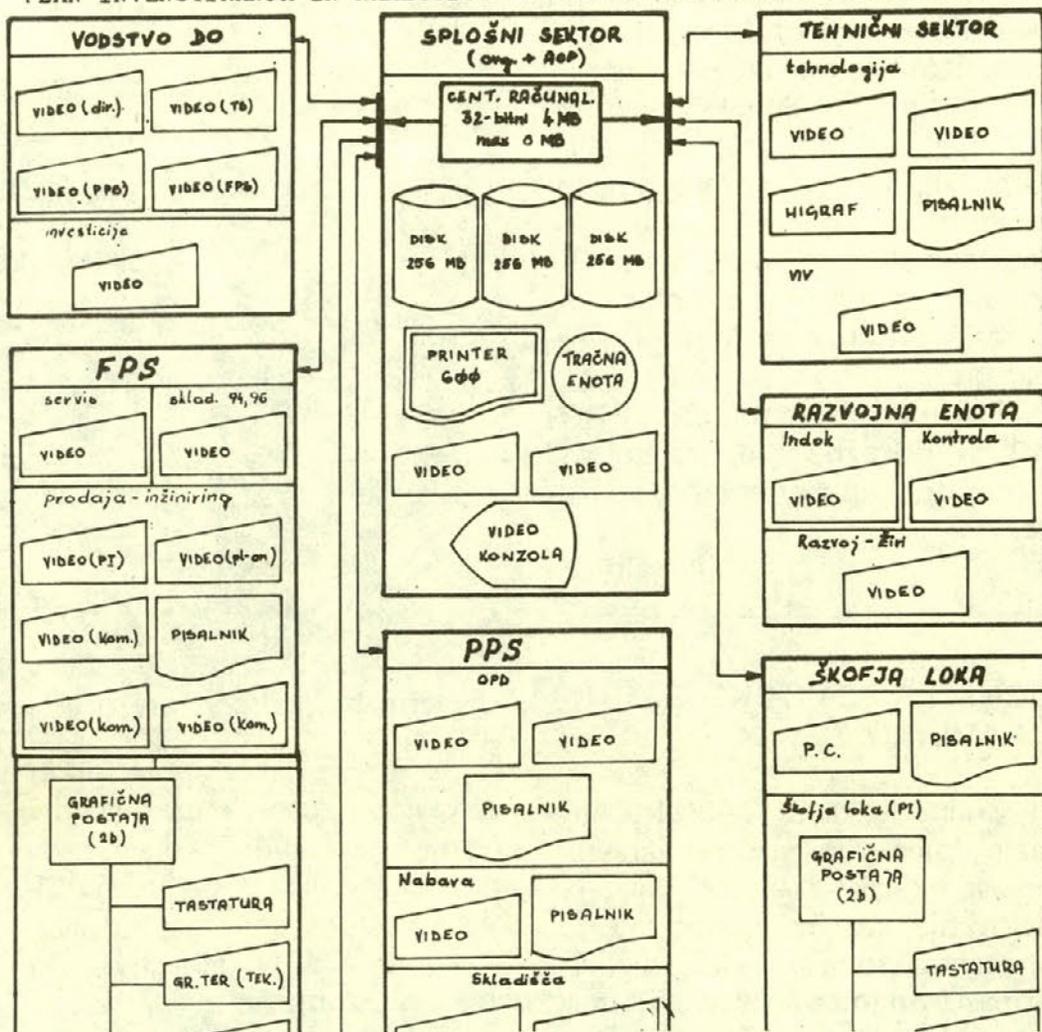


KLADIVAR NA NOVIH PO- TEH RAČUNALNIŠTVA

Po nekajletnem uvajanju računalniške obdelave podatkov (računalniške obdelave tečejo v RC LTH na področju materialnega poslovanja, obdelave proizvodnih podatkov – kosovnice, tehnologija, planiranje, razpisa proizvodne dokumentacije – osebnih dohodkov ter osnovnih sredstev) ugotavljamo, da so potrebe po tovrstni obdelavi tako narasle, da je treba zagotoviti nabavo in instaliranje lastnega računalniškega sistema. Potreba po inštaliranju lastnega računalniškega sistema se kaže tudi v hitrejšem obdelovanju podatkov in informacij, interaktivno preko ustreznega števila terminalov pri uporabnikih, hitrosti delovanja sistema, ažurnejših obdelavah, vključitvi še dodatnih področij poslovanja v avtomatsko obdelavo, kakor tudi v avtomatiziranju rutinskih poslov.

Kaže se možnost koriščenja določenega dela finančnih sredstev pri Raziskovalni skupnosti Slovenije za nabavo in pridobitev

PLAN INVENSTIRANJA IN NAMESTITVE RAČUNALNIŠKE OPREME V LETU 1986-87



tovrstne opreme, pri čemer bi opremo imeli določen čas v najemu, potem pa se bi le-ta odkupila.

Trenutno se zbirajo podatki različnih proizvajalcev računalniške opreme s ciljem določitve najugodnejše variante.

ZANIMIVOSTI DOMA IN PO SVETU

V ZR Nemčiji so objavili ocene rezultatov „dela na črno“. S to dejavnostjo naj bi se ukvarjalo milijon ljudi in lani zaslužilo okroglih 150 milijard DM. Šušmarji so prihranili 50 milijard na račun davkov ter dodatnih 30 milijard na račun socialnih dajatev (te dajatve vzamejo v ZR Nemčiji med 60–70 % dobička). Težave podobne našim – le da pri nas nimamo podatkov.

(Gospodarski vestnik, sep. 86)
Primer naloge iz učbenika računalništva

Oženil sem se z vdovo, ki ima odraslo hčer. Moj oče, ki nas je pogosto obiskoval, se je zaljubil

v mojo pastorko in se z njo oženil. Tako je oče postal moj zet, pastorka pa mačeha. Čez nekaj mesecev je moja žena rodila sina, ki je postal očetov svak in moj stric. Očetova žena, odnosno moja pastorka je tudi dobila sina. Imam torej brata in obenem vnuka. Moja žena je obenem moja babica, ker je mati moje mačeha. Torej sem ženin, soprog in obenem vnuk. Z drugimi besedami, jaz sem sam sebi ded.

Naloga je ugotoviti, če zadnja trditev drži.

(M. Gams: Umječe dobrog programiranja)



MOŠKI PEVSKI ZBOR PODJETIJ

„Delu čast naj bo po svetu, naj časti ga novi rod,“ je zvenelo iz ubranih ust Moškega pevskega zbora podjetij Žiri, ob slovesni prireditvi, ki je bila v DPD Svoboda, ob odprtju novih proizvodnih prostorov. Tudi pesmi O kresu in Koroška narodna sta navdušili in največje zadoščenje in plačilo za trud, ki so ga vložili in ga vlagajo v svoje pevsko znanje, je bil aplavz iz dvorane.

Moški pevski zbor podjetij je bil ustanovljen septembra 1970. Že samo ime nam pove, da ga sestavljajo pevci iz vseh žirovskih delovnih organizacij, finančno podporo pa jim nudimo delavci Kladivarja, Etikete, Poliksa in



Mercatorja, ki mesečno od svojega osebnega dohodka prispevamo določen del. Seveda je to za njihovo dejavnost mnogo premalo, zato se vsako leto s prošnjami za dotacije obrnejo na sindikalne organizacije in zvezo kulturnih organizacij iz Škofje Loke. Tako se z zbranimi sredstvi nekako prebijejo; res pa je, da bi lahko ob večji pomoči dosegli še boljšo kvaliteto. Pa da ne bi razumeli napak; denar ne bo polepšal glasov in smisla za petje, toda dovolj sredstev je osnova za uspešno delo.

In zakaj sploh govorimo o tem zboru prav v našem glasilu?

Odgovor je na dlani; kar 6 od skupno 16 članov zbora je zaposlenih v Kladivarju, kar je glede na to, da je v Žireh več delovnih organizacij, kar velik procent. In zato niti ni čudno, da čutijo kar nekakšno pripadnost Kladivarju. Še posebno zato, ker je bilo sodelovanje z našo delovno organizacijo, kot zagotavlja zborovodja Franci More, uspešno in smo vedno znali razumeti njihove probleme in jim prisluhniti.

Zbor sodeluje na različnih kulturnih in drugih prireditvah v kraju, poleg tega so nastopili tudi na vsakoletni pevski reviji občine Škofja Loka, ob otvoritvi spomenika NOB v Dražgošah, na proslavi ob 40-letnici stavke tek-

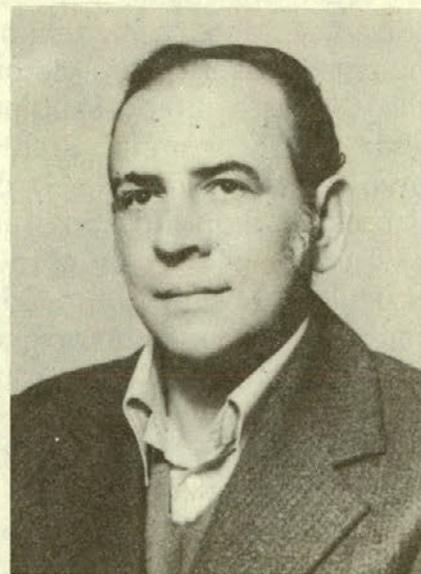
stilnih in gradbenih delavcev v Kranju. Sodelovali so tudi v televizijskih oddajah Slovenski kraji med seboj in Od vsakega jutra raste dan.

Kljub temu pa si želijo še več nastopov, saj je prav to spodbuda za čimboljše delo naprej. Radi bi, da bi oživili sodelovanje tudi z drugimi zbori v kraju in drugod. Tega so se lotili tako, da so ob 15-letnici ustanovitve priredili koncert, na katerega so povabili tudi ženski nonet Vitra iz Ribnice, katerega pokrovitelj je nam sorodna in v našem združenju prisotna delovna organizacija RIKO. Torej, pevci poskušajo uspostaviti sodelovanje na kulturnem področju, na nas pa je, da skušamo z njimi navezati čimboljše poslovne stike.

In kaj poleg velike volje in trdega dela še tare naše pevce?

Gotovo bi bili uspehi večji, če bi bile zboru omogočene nemotene vaje vsak teden. Res je, da se dobijo vsak torek zvečer, toda skoraj nikoli v popolni sestavi, ker pevci delajo na izmene. To pa seveda precej otežuje vadbo. Upajo, da bodo s časom to uspeli rešiti. Seveda pa to ni vse. Kvaliteten zbor nujno rabi čimveč mladih svežih glasov in zato bi k sodelovanju radi pritegnili še ostale, ki imajo veselje in smisel za petje.

Že prej sem omenil, da je



V SLOVO IVANU BENCU

Skoraj leto dni mineva, odkar našega sodelavca Ivana BENCA ni več med nami. Upamo, da nam boste njegovi najbližji in sodelavci oprostili, ker mu ob njegovem mnogo prezgodnjem slovesu v časopisu nismo namenili nobene besede, toda neredno izhajajoče glasilu in nekatere druge okoliščine so nas privedle do tega, da se nanj spominjamo še danes.

Le kdo bi si pred letom dni, ko je Ivan še ves nasmejan in veselega obraza sedel za strojem, mislil, da se lahko tudi njemu zgodi kaj takega. Kolikokrat je prav on znal vliti pogum in tudi sive strani obrniti na svetlejšo plat. Kaj se je skrivalo v njem in mu grenilo življenje, ne bomo izvedeli nikdar. Ivan je bil med nami približno desetletje. V proizvodnji je opravljal različna dela. Čeprav je bil doma iz Međimurja, se je vživel v naše delo in način življenja. Toda človeška usoda je kruta in vsakemu nameni svojo pot ter začrta njeno strmino in dolžino. Pri Ivanu se je končala nekega mračnega torika, ko mu je življenje kdo ve zakaj postalo tako težko in nemogoče, da je sklenil prekiniti verigo.

Spomin na Ivana Benca bo ostal, čeprav je ostala za njim praznina in spoznanje, da človeka že ob rojstvu čaka usoda.

med sedanjimi člani kar šest Kladivarcev. Mogoče vas zanima, kdo izmed nas s svojim glasom pomaga tvoriti ubrano skupino. To so: Jože Zupančič, Branko Sporiš, Lojze Kogovšek, Iztok Poljanšek, Rajko Mlinar in Branko Vončina, ki se prav gotovo pridružujejo mislim zborovodja Francija Moreta, ki je ob praznovanju petnajstletnice zbora zapisal:

„Pevcu postane pesem njegov stalni spremljevalec. Žrtvuje ji svoj prosti čas, odstopa ji svoje udobje zdaj tu, zdaj tam. V največjo spodbudo pri tem delu pa je pevcu dobro zapeta pesem, ki vabi tako pevca kot poslušalca. Oba taka pesem objema s čarobno vezjo ter ju z neskončno močjo zapleta v svoje skrivnosti.“

C. K.

ALI SE POZNAMO

PREDSTAVLJAMO VAM IRENO TRATNIK – EVIDENTNIČARKO V SPLOŠNEM SEKTORJU

Irena Tratnik, le kdo v naši DO ne pozna te vitke in energične punce, saj se z njo srečujemo na vsakem koraku. Ves zadihlan prisopihaš zjutraj v Kladivar, žigosaš kartico in glej; namesto



5.59 ti ura odtipa 6.02. „Ja hudiča“ pomisliš, „ali nisem mogle priti tri minute prej“, obenem pa se spomniš Irene, ki ti bo konec meseca z resnim glasom razlagala, kako je s tvojimi prihodi. Res jo poznamo, vendar ne toliko, da ne bi o njej mogli zapisati še kaj bolj zanimivega za naš časopis. Torej pogledajmo, kaj nam je povedala.

V naši delovni organizaciji je zaposlena od februarja lanskega leta. Čeprav pravi, da je „deklica za vse“ je s svojim delom zadovoljna in čez OD se ne pritožuje, čeprav bi tudi nekoliko večjega še kako potrebovala. Pri svojem delu ima veliko stikov z ljudmi. Pravi, da je to včasih prava „živčna vojna“, ker delavci niso dosledni, Irena pa bi rada pravočasno in natančno opravila naloženo delo.

Irena je pred prihodom v našo DO že delala en mesec v Alpini. Njena delovna doba pa ni začela teči v Žireh, temveč je k nam prišla kot izkušen računalniški operater, saj je bila prej sedem let zaposlena pri Ljubljanski banki v Ljubljani.

Mogoče se bo kdo čudil, kako da jo je pot iz Ljubljane zanesla prav v Žiri. Vidite to stori ljubezen, mož Albert je namreč Žirovec. Sploh pa je ona že navajena selitev, saj so, ko je bila še otrok, morali večkrat na ta način reševati stanovanjski problem. Poleg Irene sta bila v družini še mlajši brat in sestra. V osnovno šolo je hodila na Muljavi, v tistem znamenitem Krjavljemem kraju iz katerega ji je ostalo veliko lepih spominov. Še posebno se spominja znanih „polharskih noči“, ko so posvečali dneve pisatelju Josipu Jurčiču. Bila je pridna učenka, saj je šolo končala z odličnim uspehom. Vedno je bila zelo aktivna v izvenšolskih dejavnostih.

Nato je v Višnji gori obiskovala poklicno pletilsko šolo. Z družino so tedaj živeli v Ljubljani. Tako je Irena spoznala v svojem življenju že precej stvari. Med drugim so jo mogoče tudi

razmere pripeljale v to, da je že v tretjem razredu začela pisati pesmi in si vsaj v njih kdaj olajšala svojo dušo. Tudi sama pravi, da je najlažje pisati ob razočaranju, ker ti tedaj besedilo kar privre iz srca. Svoje pesmi je dala tudi že v strokovno oceno, veliko priznanje pa je gotovo to, da so bile te predstavljene že na raznih proslavah. Tudi v našem glasilu smo jih nekaj prebrali, zato si mnenje o njih lahko ustvari vsak sam.

Pa ni samo pisanje tisto, s čimer se Irena ukvarja. Njena velika ljubezen je tudi glasba. Dobro zna zaigrati na harmoniko, saj je z njo že pravi mojster. Instrument so ji v tretjem razredu osnovne šole kupili starši. Zaradi navdušenja se jo je kmalu naučila, nastopala je v harmonikaškem ansamblu, večkrat pa so jo zvabili tudi na ples ali pa celo na ohcet, kjer je znala ustvariti prijetno vzdušje tudi s petjem. Zaigrati zna tudi na nekatere druge instrumente kot na primer flavto ali ksilofon. Posebno pa so ji všeč citre, vendar se teh ni mogla naučiti zaradi redkosti instrumenta in pomanjkanja učiteljev za tovrstno glasbilo. Na Muljavi je sicer poznala starejšo žensko, ki pa je na citre igrala le občasno. V prostem času rada posluša zabavno glasbo kot so blues, country in druge zvrsti.

Čeprav ima Irena malo prostega časa, saj imajo v družini dveletno deklico, si še vedno najde čas za branje knjig. Pravi, da je to ena tistih stvari v njenem življenju, katere se ne bi nikdar naveličala. Doma ima približno šeststo knjig od katerih pa je nekatere prebrala že tudi po dvakrat. Predvsem so ji všeč tiste z neutrujajočim stilom pisanja, kriminalke pa so ji celo za sprostitev.

Toliko in še marsikaj nam je za to rubriko povedala Irena Tratnik. Gotovo bi lahko še marsikaj zapisali, pa nam navsezadnje zopet primanjkuje časa. Že spet se ji mudi, da bo pravočasno oddala tovarniško pošto, mi

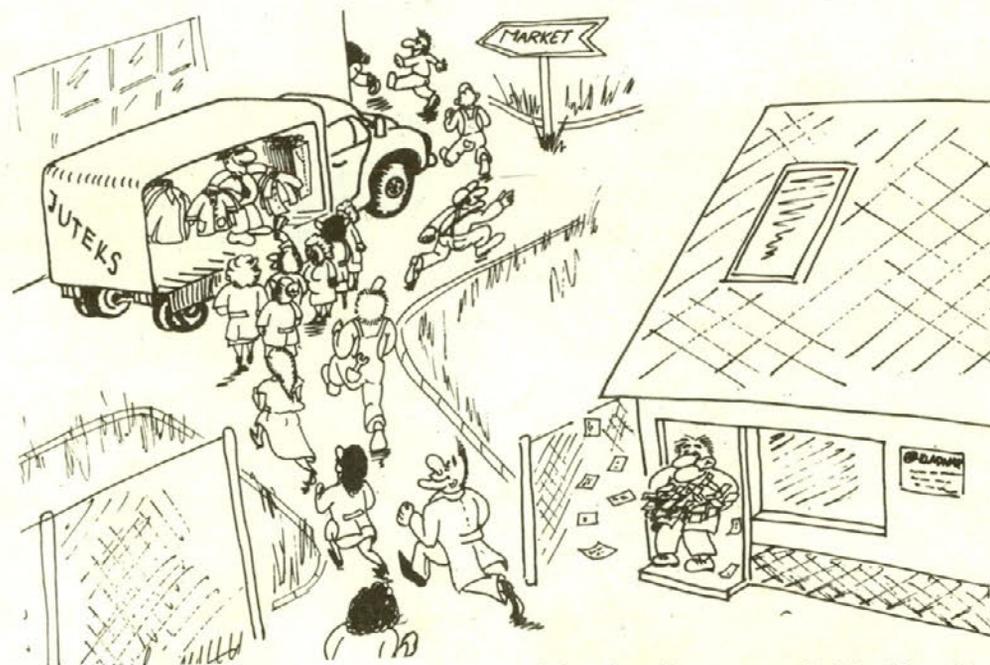
dinah ni popolnoma nič drugače). Mladi na splošno ne čutijo pripadnosti mladinski organizaciji. Veliko jih je vključenih v razna društva in klube, kjer se ukvarjajo s stvarmi, ki jih zanimajo. Do njih tudi čutijo neko pripadnost in odgovornost, lahko rečemo, da živijo s svojim klubom.

Mladinske organizacije so uspešne predvsem v manjših krajih, kjer čutijo, da so neka skupnost, ki lahko tudi marsikaj doseže. V večjih krajih in v delovnih organizacijah pa so interesi mladih tako različni, da jih je težko združiti v neko organizacijo in trditi, da so njeni aktivni člani in da se tako tudi počutijo.

Na koncu vabim mladince, da se nam v bodoče pri delu in zabavi pridružijo v večjem številu.

Predsednik ZSMS Kladivar
Stana Gantar

ZAKAJ SMO IZJEME



V delovni organizaciji se v zadnjem času vse bolj pogosteje širijo razne govorice v zvezi s potujočimi trgovinami, ki po delovnih organizacijah po Žireh prodajajo razno blago (dobre in

slabe kvalitete, z nizkimi in visokimi cenami) in sicer, da se prepoveduje prodaja te zvrsti blaga znotraj delovne organizacije med trajanjem delovnega procesa.

Pripomniti moram, da že sam naslov „Zakaj smo izjeme“ ni pravilno definiran in da ni odraz resničnega stanja, zato smatram, da sem dolžan podati nekaj pojasnil s tega področja.

Izvršni odbor sindikata je mnenja, da bo ta zvrst prodaje omogočal tudi v bodoče samo izven delovnega časa oziroma, delovnega procesa in sicer izven delovne organizacije. Omogoči se vsakemu delavcu, da vzame dovolilnico za izhod iz delovne organizacije, kadar bo to potrebno. Prodaja blaga in drugih storitev bo potekala na prostoru pred delovno organizacijo, nikakor pa ne znotraj delovne organizacije.

Drugačno organizacijo prodaje pa tudi izvršni odbor sindikata ne more zagovarjati (med delovnim časom), ker ni v skladu z našimi predpisi.

Upam, da bomo z razumevanjem sprejeli to kratko obrazložitev in jo tudi upoštevali.

Pavel Krvina

POLETNI ZATON

*V tistem poznem poletnem zatonu
mi je srce močno vzdrhtelo
in bala sem se, tako prekleto me je bilo strah,
da te izgubim izpred oči.
In ko si prišel po slovo, sem bila pripravljena nanj.
Bila sem zelo pogumna, človek preklet,
da nisem zajokala.
Ostala sem nema v tem poznem poletju
in srce je zaječalo,
zapelo svojo ubrano pesem slovesa
in naj sem se še tako trudila,
nisem te mogla izbrisati iz srca.
Kako je, če človek izgublja roko,
ki ga je vodila,
če človek izgublja mladost, ki jyniti ni bilo,
kdo je sploh takrat lahko pogumen?
Samo tisti prekleti, ki je izgubil srce.
Ponosna sem, da sem si zgradila visoki zid
okolí ledenega srca,
prepričana le, da si lažen prah,
ki ga južni veter raznaša
v tem poznem poletnem zatonu.*

I. T.

VAROVANJE OKOLJA V RJAVI PLOČEVINI

V podjetju „Rjava pločevina“ je pravkar potekal sestanek delavskega sveta. Kakor ponavadi je bila udeležba bolj slaba. Člani kolektiva so se že dolgo tega naveličali sprejemati razne samoupravne sporazume in akte, za katere ni živi krst vedel čemu služijo, kaj pomenijo in ali so sploh kdaj uresničeni. Naveličali so se iz sestanka v sestanek premlevati razne številke, procente, indekse, katerih menda ni razumela niti glavna knjigovodkinja Štefa Beležka. Povrh vsega pa se je sestanek odvijal v popoldanskem času. Le kdo bo sedel v zatohli sobi in poslušal čenčanje predsednika, ko pa zunaj sijaje sonce in je doma toliko dela. Seveda, če bi bil sestanek v posebni sobi v krčmi pri „Mokri Katri“, bi bila udeležba stoodstotna. Zdolgočaseno so torej žvečili tekoče zadeve, ko je mahoma postalo zelo živahno. Na vrsti je bila namreč točka, ko naj bi reševali prošnje za denarne podpore, za razna društva. Kjer pa se govori o denarju, tam ni šale, še posebej v „Rjavi pločevini“. Najprej so ugodno rešili prošnje pevskega, gasilskega in športnega društva. Potem je predsednik prebral še prošnjo oziroma kar zahtevo ribiškega društva po večjem znesku. V tej zahtevi so ribiči opozarjali, da ima „Rjava pločevina“ galvansko linijo iz katere odtekajo strupene snovi v reko Mlakužnico. S tem se ne zastruplja samo čista voda, ampak tudi ribe, ki živijo v njej. Ker imajo ribiči zaradi tega veliko škodo, zahtevajo, da se jim le-ta povrne. Tedaj se je pognal kvišku kot vzmet vodja galvane Mihec Kislina in rekel:

„Tovariši, o kakšni škodi nam drobijo ribiči? Saj imamo čistilne naprave, sploh pa kemikalije odvajamo v kanalizacijo. Če imajo škodo, naj si jo pripišejo

sami sebi. Iz leta v leto z električno omamljajo ribe, jim odvzema-jo ikre, potem pa, namesto, da bi jih vrnil nazaj v reko, jih raje prodajo. Ni čudno, če je Mlakužnica ob takšnem gospodarjenju že skoraj prazna. Ali pa slučaj, ko jim je poginilo pol bazena rib, ker so po malomarnosti pozabili spustiti vodno zapornico. Vsi vemo, da ribiči ob vsakem lovu ne upoštevajo pravil. Namesto, da bi naložili predpisano število postrvi, jih nosijo domov kar cele torbe. Potem pa za upadanje ribjega staleža dolžijo krivolovce. Zadnjič sem potegnil iz tolmana ušivega klena, ki ga ni bilo niti za pol prsta. Toda, zasačil me je čuvaj Lojzek Pregarjalo in me pri priči oskubil kot Martinovo gos. Plačal sem takó, da bi za tisti denar lahko celo leto kupoval ribe v ribarnici in jih jedel, da bi mi plavuti iz ust gledale. In nihče mi ni hotel verjeti, da nisem ničesar kriv, če se je klen obesil na moj trnek, saj sem samo črva učil plavati. Sploh pa je ribiško društvo gospodarska organizacija, pa naj gospodari tako, da ne bo imelo izgub. Ne bomo jim izgube pokrivali mi. Ali nam bodo ribiči kaj dali, če bo v „Rjavi pločevini“ pričelo škripati? Rečem vam nič, niti ribjega repa! Zato sem, tovariši odločno proti, da se jim zadeva ugodno reši. Kdor misli drugače pa je zame bedak prve vrste.“

Mihec Kislina je zopet sedel in vsi so mu pritrjevali. Tedaj se je dvignil direktor Franc Zavrtni:

„Vidiš, Mihec jaz mislim drugače in mene ne boš javno imenoval prvovrstnega bedaka. Če se takoj ne opravičiš, se boš na mestu znašel na disciplinski komisiji. Tovariši zadeva je taka: Ribiško društvo se ne ukvarja samo z gojenjem rib, to je tudi borec za čistejšo okolje. Vsi vidimo kaj se dogaja po svetu. Gozdovi izumirajo, v zraku je vedno več smoga, pojavljajo se radioaktivna sevanja in zastrupljajo se reke. Vemo, da naše čistilne

naprave niso najbolj zanesljive in tako tudi mi pomagamo pri uničevanju narave. Vsi se jezimo nad onesnaževanjem narave, ko pa je treba nekaj prispevati k izboljšanju stanja, nam je škoda nekaj drobiža. Po svetu se pojavljajo razna organizirana gibanja, katera se borijo proti uničevanju našega okolja in takšno gibanje predstavljajo tudi ribiči. Vse moramo storiti, da si obvarujemo zdravje, in očuvamo zdravo prirodo tudi našim zanamcem. Zato sem mnenja, da se ribičem prošnja mora ugodno rešiti. Kar pa je pri tem najvažnejše, je to, da sem ribičem ta denar že obljubil. Če boste predlog rešili negativno, me boste spravili v neprijeten položaj, saj obljube vendar ne morem požreti. Tale naš Mihec Kislina pa se upira in rogovili samo zato, ker ima osebne razloge, ki nikoli ne smejo prevladati nad družbenimi koristmi. Boli ga, ker mu je posvetil čuvaj Lojzek Pregarjalo in je moral plačati kazen. Prav mu je. Namesto, da bi se boril za neokrnjeno naravo, ti gre in pomaga uničevati že tako siromašen ribji stalež v Mlakužnici.“

Zopet je šinil pokonci Mihec Kislina: „Pravilno je, da prispevamo pevskemu društvu, saj je v njem polovico pevcev, ki so člani našega kolektiva. Pravilno je, da pomagamo gasilcem, saj so vsestransko družbeno aktivni in koristni, če o zagorelo pri nas, bodo prvi, ki nam bodo prihiteli na pomoč. Pravilno je tudi, da prispevamo za športnike, saj njihovo društvo nosi celo naše ime. Toda, da bi ribičem pokrivali njihove izgube, to se mi zdi že preneumno. Če že moramo nekaj storiti za zdravo okolje, pa naj rajši kupimo najboljše čistilne naprave namesto, da dajemo denar ribičem. Denar bodo sicer z veseljem spravili v žep, za zdravo okolje pa ne bodo napravili drugega kot to, da bodo zopet pustili poginiti nekaj ton rib, ker bo nekdo zopet pozabil na zapornico. Sicer pa je stvar jasna. Direktor se zato tako

poganja za ta predlog, ker je denar že obljubil. Vprašal bi ga, kaj pa so oni obljubili njemu, če jim preskrbi denar? Morda kakšen kilogramček ribic. Slišal sem, da se dogajajo tudi take stvari. Kaj pa ima komu sploh obljubovati brez sklepa delavskega sveta! Saj to je vendar grobo kršenje samoupravnih delavskih pravic!"

Delavski svet je bil spet na strani jezikega Mihca. Ni kaj, dobro je podkuril Francu Zavrta-nemu. Toda, ta se ni dal.

Najprej je obtožil Mihca za obrekovanje in mu spet zagrozil z disciplinsko. Potem je toliko časa čenčal o varovanju narave, da je pričel delavski svet omahovati. Ker so se vsi člani dobro zavedali pomena zdravega okolja, so navsezadnje pozitivno rešili ribiško zadevo. Še Mihec Kislina je bil tiho, kr ni maral imeti opravka z disciplinsko komisijo.

In kako so varovali okolje v „Rjavi pločevini“ naprej? Okoli proizvodnih prostorov so rastle mogočni topoli. Bili so visoki in imeli so široke krošnje, da jih je bilo veselje pogledati. V poletni vročini so dajali debelo senco, v kateri so se med malico hladili razgreti delavci. Bili so nanje kar malo ponosni. Topoli pa so tudi naravna pljuča, saj je znano, da drevje vsrkava ogljikov dioksid in ga pretvarja v kisik. Prav zato se po mestih borijo za čimveč zelenja, za čimvečje zelene pasove, za čimveč parkov, nasadov, zelenic, borijo se za vsako drevo. Toda v „Rjavi pločevini“ ni bilo tako. Lepega dne so prišli delavci z motornimi žagami in podrli vse topole. Razkačeni rjavopločevinci so se spraševali, kdo je dovolil kaj takega. Izvedeli so, da je bil to sam direktor. Menda mu je šlo na živce listje, ki je jeseni odpadalo in se je valjalo po dvorišču. Škoda se m je zdelo tudi zabitih delovnih ur, katere je porabil čistilec Jožek Pometalo, ko je odstranjeval listje. Kaj se ve, mogoče pa je bil celo v dogovoru s sosednjim podjetjem

„Bukov štor“, katero se je ukvarjalo s preprodajo lesa in mu je manjkalo hlodovine?

Sicer pa je direktor ravnal popolnoma pravilno, saj ima menda v načrtu, da bo dal nasaditi plastična drevesa, katera bodo imela dvoje prednosti: listje ne bo odpadlo na dvorišče in drugič, taka drevesa bodo zelena tudi pozimi.

Živelo varstvo okolja v „Rjavi pločevini“!

Matevž Pečelin

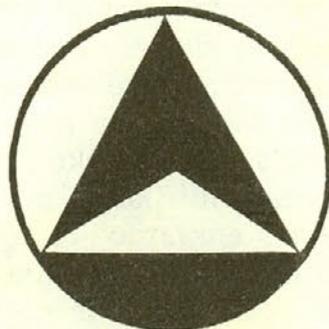
MORA

Prejšnjo noč me je tlačila mora... Sanjalo se mi je, da me je šef poklical v svojo pisarno. Brez posebnega uvoda mi je pomolil pod nos nek papir in dejal: „Ta stroj bi morali poslati že pred dvema mesecema. Kupec grozi, da bo odstopil od pogodbe, če mu stroja — popolnega in kakovostno izdelanega — ne dostavimo do konca tega tedna. Ti si za to osebno odgovoren.“

— R,r,r, — razumem, sem nekoliko izdaval — in se že videl, kako me pošiljajo na disciplinsko ali še kam drugam... — Toda, poskusiti je treba, sem si dejal in si pripravil strateški plan.

Najprej sem šel v službo za planiranje proizvodnje.

— Kaj je z naročilom Ž0118/3K? — sem zagrmel.



Toda, glej ga vraga! Tovarišica za pisalno mizo se ni niti približno tako ustrašila, kot sem se jaz pred šefom. Pritisnila je na nekaj tipk na svojem računalniku ali terminalu — kaj jaz vem, kaj je to za en televizor — in mirno počakala nekaj trenutkov.

— Tovariš, po našem proizvodnem planu bi morali biti po naročilu Ž-118/3K natanko pred 2 mesecema poslano kupcu...

— Ampak ni! sem robantil.

— Potem vam pa ne morem pomagati. Mi smo plan pravočasno pripravili in ga oddali proizvodnji, točneje obratu R-1C.

— No, tudi to je nekaj — sem zabundal sam zase in se odpravil v obrat R-1C.

— Kaj je z naročilom Ž-118/3K? — sem spet ponovil svojo, pred ogledalom naučeno vlogo, tokrat pred šefom obrata.

Malce čudno me je pogledal, a prav nič prestrašeno.

— A, tista mašina? — je zdolgočaseno dejal. — Ja, tista pejs stoji tam u kantonih!

— Ampak, rok je potekel že pred dvema mesecema — sem vztrajal. — Zanima me, zakaj stoji.

— Ja, zakaj stoji? Ni materiala, fantič. Manjkajo kosi, kaj jaz vem, kaj. Vprašaj tam fante! Ti že povejo; jaz nimam zdaj časa! — In je nekam odkolovratil.

Stopil sem do fantov...

— Nabava nam še ni „zrihtala“ elektromotorja — je po dolgem prepričevanju le pojasnil eden od fantov.

— Kaj moremo, če nam kooperanti pravočasno ne pošljejo naročenega... — je nesigurno skomignil z rameni vodja nabave.

Že vrtim telefon...

— Ja, tovariš, tiste elektromotorje smo vam že poslali, je bil prodajni na drugi strani žice kratek in jasen...

— A tisti elektromotorji, je zazehala tovarišica v nabavi, tisti so pa v skladišču! — Tu me je že kar zagrabila neka mrzlica. Torej imam „šanse“, da celo uspem!

— Elektromotorjev ni na zalogi — pravi skladiščnik.

Zavrtim telefon v nabavo in dam slušalko skladiščniku. Najprej sta se z nabavnikom nekaj prerekala, nato se je skladiščnik lopnil po glavi:

— A, tisti motorji? Ja, tiste so pa dvignili v obratu K-3B že pred tremi meseci . . .

Nisem čakal konca pogovora, že sem bil v obratu K-3b, a šefa nisem dobil. — Je službeno odsoten . . .

— Ja, ja, saj se spominjam! — je dejal njegov namestnik. Te elektromotorje je dvignil v skladišču Pepi že pred tremi meseci. Enega je porabil, dva sta še tam v kotu. Ampak Pepi je bil na bolovanju . . .

Nisem ga poslušal. Pograbil sem prvi voziček, si očistil pot do kota, odmetal šaro — in glej, spodaj sta se zasvetila dva nova elektromotorja! Že sem se pripravil, da elektromotorja naložim, ko za seboj zaslišim neprijazen glas:

— Počasi, počasi, fant! Ta dva elektromotorja ne boš nikamor odpeljal. Če ju je Pepi dvignil, že ve, zakaj. Počakati je treba, da se vrne iz toplic. Razen tega smo za motor zadolženi mi. Ko pride drugi teden šef s terena, se lahko zmenita, ampak treba je lepo urediti papirje: v planski službi spremeniti plan za Pepita, potem se mora Pepi razdolžiti za motor, nakar je treba podatke vnesti v računalnik, potem je treba . . .

Skrušeno sem se odpravil k svojemu šefu. Ko sem mu ravno hotel povedati, da naloge ne morem opraviti, sem se zbudil . . . Bil sem ves preznojen, a srečen, da sem samo sanjal. Pri nas se seveda kaj takega res ne bi moglo zgoditi . . .

Gostol



OČETJE IN SINOVI

Imel sem približno deset let, ko sem dobil od staršev sto gramov sadnih bombonov in nalogo, da jih razporedim tako, da bi jih imel toliko časa, da bom odrasel. Tako je rekel oče in pri tem so se mu od razburjenja očala tako zarosila, da si jih je moral obrisati, njegov potomec pa je stal medtem do kolen v kakau in vihal nos, zakaj je bil kakao domač, madžarski, in ne nizozemski, v kakšnem so sosedje kopali svojega potomca. Nekoč sem srdito pogledal svojega ubogega očeta, on pa me je tako ubrisal s pasom za gladenje britve, da sem moral cele tri dni spati na trebuhu — je pripovedoval oče ob drugi priložnosti, medtem ko je njegov potomec v istem trenutku streljal vanj z zamaški iz nove puške ter bil pri tem strahovito nesrečen, ker je dobil sosedov sinko za darilo pravo nemško zračno puško s pravimi naboji.

Nekoč se nisem vrnil domov točno ob sedmih in dvajset minut, kakor mi je zabičala moja draga mati, in zaradi tega so me imeli tri tedne privezanega za nogo kuhinjske mize — se je spominjal oče s solzami v očeh, ko se je njegov ljubi potomec vrnil domov z „večerje“ po treh dneh, kamor je odšel samo za tri ure.

Ko sem se prvič zaljubil, sem tedne in tedne stal pod oknom dekleta, v katero sem se zaljubil, in šele takrat se je prikazala na oknu in mi darovala majhen, ljubek nasmešek. Takrat sem bil tako srečen, da mi je še danes toplo pri srcu, ko se tega spominim. Čez dva meseca mi je dovolila, da sem se dotaknil konic njenih čudovitih konic prstkov. Bil je res enkratno . . . A propos, to je bila tvoja mama — je razložil oče siru, ki je pripeljal domov že tretje deklet v zadnjih dveh dneh, zaradi česar je moral

oče že tretjič v kino gledat isti film.

Jaz sem svoj čas tri mesece zapored vsak božji dan odhajal ob šestih zjutraj pred tovarniška vrata v upanju, da bodo prav tisti dan sneli tablico z napisom NI PROSTIH DELOVNIH MEST. Slednjič so me četrty mesec sprejeli, da sem pometal dvorišče. To je bil najsrečnejši dan v mojem življenju — se je z otožnostjo spominjal oče, medtem ko je sin že osmič menjal delovno mesto.

Ko sem se poročil s tvojo mamo, sva drug drugemu prisegla večno zvestobo in obljubo obdržala do današnjega de — je razlagal oče sinu, ko mu je ta sporočil četrto razvezo zakona.

Potem ni imel več toliko priložnosti, da bi pripovedoval svojemu sinu spomine iz svoje mladosti, kajti sin ga je spravil v dom za onemogle. Res je, enkrat na leto ga je obiskoval in takrat je bil oče ves srečen in prevzelo ga je, da je sinu še kaj rekel o sebi . . . — Ko je moj dobri oče zbolel, se tvoja mati in jaz nismo tri leta premaknili od njegove postelje. Spominjam se, da samo enkrat . . . Nato se je zgodilo to, kar se slednjič zgodi z vsemi očeti. Po pogrebu je sin z izrazom žalosti na obrazu sprejemal sožalje in na koncu dejal:

— Morda je tako celo bolje zanj. Njegovo življenje je bilo zelo žalostno. Že v mladosti so ga mlatili ko žival in vezali za nogo kuhinjske mize. Tudi takrat, ko je bil najbolj pri močeh, ni imel sreče z ženskami, poleg tega je bil strašno nepraktičen. Nikoli si ni znal poiskati kakšnega boljšega dela . . .

Z eno besedo, o njem bi lahko pripovedoval do večera, vendar bo dovolj, če vam povem, da sem bil njegova edina radost — je končal in zahlipal, kajti v tistem trenutku ga je udaril po nosu njegov edinec. Otroku se je mudilo, imel je vstopnice za kino in ni nameraval zaradi neumnih očetovih sentimentalnih izlivov o ubogem dedku zamuditi predstave . . .

KOLENDARJI

Poleg tega, da so koledarji najbolj zanesljivi znanilci bližajočega se konca leta, so postali tudi sredstvo, ki vzburja kulturne duhove, sredstvo, ki ustvarja neke vrste ljudsko tribuno, ki odloča, kaj je lepo in praktično, kaj kičasto in neprimerno.

— Saj pravim, ti si volasi dedci kar z očmi požirajo napol gole frklje na koledarskih listih! — se je hudovala sosedova Meta, za katero so vse prodajalne konfekcije nonstop zaprte.

— Naš pa obožuje na koledarju nanizanih vseh dvanajst z zlato kolajno nagrajenih vin! — se je pritoževala Jabolčnikova Tila.

— Kaj mi pomagajo na koledarju same visokogorske smučarske vlečnice, ne znajo pa skonstruirati niti ene vlečnice za premog iz kleti v peto nadstropje. Enkrat bom od nošenja gavznila! — se je razburjala Stopničarjeva Reza.

Kdo naj bi vedel, kakšne koledarje bi bilo treba izdelovati? Bilo je cel kup nasvetov, toda kako najti pravega?

— Bolfenk, navdušen lovec, je dejal:

— Tiskajo naj srnjake, gamse, kozoroge, jelene! Obožujem vse, kar nosi rogove! Pri tem je najbrž mislil tudi na Janeza, ki vse preveč zanemarja svojo mlado ženo.

— Lahko bi prikazali na koledarju dvanajst najbolj uspešnih golov preteklega sezone! je iz ofsajda zaklical Rado Nogač. — Bi videli, kako bi šlo v promet!

— No, tudi s avtomobili bi lahko dobili enkrat svoj prostor na koledarjih! Saj naše ceste bi zmogle še marsikakšen avtomobil, ki ga pri nas še ne poznamo! — je stvarno pripomnil Žmigovčev Gaso.

Ne bom vam več našteval vseh mogočih idej, omenim naj samo še mnenje mojega prijatelja Juleta, saj z njim sva si čestokrat enakega mnenja: njemu so najbolj všeč koledarji, v katerih so vsi dela prosti dnevi zelo mastno natisnjeni . . .!

PESMI

ČRNA, VROČA KAVA

*Ta nasmeh ob vroči kavi,
te oči, ki gledajo drugače kot oči drugih.
V teh očeh ne vidiš ničesar in vidiš vse,
ob teh očeh ti zažari srčno oglje
in zahladi mrzel piš,
ker ne več nič, a čutiš rahel trepet in iskro,
ki preskoči s telesa na telo.
Saj nisi tako nedotakljiv,
da bi te ne mogel kdo raniti
in ni mi všeč ta skeleča bridkost v sanjah
in celo v urah, ko bedim.
Mislim samo na to, na kar ne morem jutri.
In ta otožnost ljubezni, ki se mi le dozdeva,
zapuščeno ležeča na osamljenem pomolu
in če mi vseeno ni dano, da te srečam v tem življenju,
mi dovoli vsaj ta nasmeh ob vroči kavi.
In s slastjo se spušča noč,
zatrepeče roka, ki bi se rada dotaknila.
In vsak dan znova se rodi nov, a isti pogled,
in te oči, ki gledajo drugače kot oči drugih,
in nema iskra, ki se vžiga,
čaka naslednjega dne
nasmeha ob črni, vroči kavi.*

I. T.

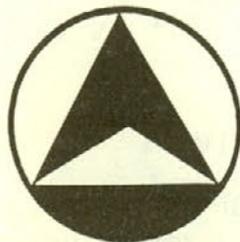
OGNJENI VIHAR (Ljubeča pesem)

*vstop v sence
preprog
z očiščenimi čevlji
in z nagajivo mislijo
doteči njene oči*

*razpeti nasmeh
obdelati hotenja
skrajno disciplinirati
poslušnost v atmosferi
bližajočih se njenih oči*

*biti pozoren
na prozorno mesečino.*

Franc Kopač



SREČNO NOVO LETO 1987

ŠPORTNE NOVICE

„Čas v katerem živimo zahteva od nas, da vedno več pozornosti namenjamo samemu sebi, rekreaciji in razvedrilu. Okolje, v katerem živimo je onesnaženo, nova spoznanja na teh področjih pa nam ne ometajo bistvenih izboljšav in verjetno bo preteklo še mnogo časa, da bo dežela Kranjska to kar si glede čistega zraka, vode, hrupa želimo. Neusmiljen tempo življenja nam odvzema dragocen čas, ki bi ga morali namenjati predvsem sebi, svojemu zdravju. V okolju kakršnem živimo je torej skrb za dobro počutje in zdravje odvisna od naše lastne volje in aktivnosti. Športna manifestacija, kot so delavske športne igre, daje možnost vsem zaposlenim v občini, da se kot aktivni udeleženci vključijo v športna tekmovanja. Z veseljem lahko ugotovimo, da je zanimanje za takovrstno obliko tekmovanja vedno večje. Tekmovanja zahtevajo od sodelujočih določeno pripravljenost, zato je potrebna pred tekmovanjem določena vadba. In če se večina tekmovalcev vsaj malo pripravi na tekmovanje je naš namen, aktivna rekreativna vadba zaposlenih, dosežen.“

Tako so zapisali športni delavci, kateri so letos organizirali 6. sindikalne delavske športne igre občine Škofja Loka. Prav gotovo pa v teh besedah lahko najdemo tudi sami sebe, saj se je športna aktivnost v naši delovni organizaciji neverjetno razmahnila, za kar pa so „krivi“ predvsem mladi delavci, kateri zadnja leta prihajajo v našo delovno organizacijo.

Dokaz za to je, da smo v letošnjem letu takoj za delovno organizacijo LTH prijavi največ ekip za 6. sindikalne igre. Če pogledamo v številkah: LTH 28, KLADIVAR 22, ALPINA 21.

Sindikalne igre potekajo od leta 1981, na posameznih igrah pa so prijavi naslednje število ekip:

leto	štev. ekip
1981	5
1982	—
1983	4
1984	7
1985	15
1986	22

V letošnjem letu je bila zabeležena tudi rekordna udeležba, saj je na igrah nastopalo kar 1136 tekmovalcev in tekmovalk iz 38-ih delovnih organizacij, medtem ko je iz KLADIVARJA nastopilo 33 tekmovalcev in 11 tekmovalk. Poglejmo še, kako so se odrezali naši športniki po posameznih disciplinah.

MOŠKI

Keglanje — 37 ekip

27. mesto	KLADIVAR I
29. mesto	KLADIVAR II

Streljanje — 25 ekip

5. mesto	KLADIVAR
----------	----------

Tu velja omeniti, da je s 186 krogi Tone Ušeničnik iz naše delovne organizacije dosegel najboljši dosežek na športnih igrah.

Namizni tenis — 19 ekip

15. mesto	KLADIVAR I
17. mesto	KLADIVAR II

Šah — 16 ekip

12. mesto	KLADIVAR I
14. mesto	KLADIVAR II

Odbojka — 15 ekip

4. mesto	KLADIVAR
----------	----------

Ekipni tek — 12 ekip

4. mesto	KLADIVAR
----------	----------

Kolesarjenje — 20 ekip

8. mesto	KLADIVAR I
16. mesto	KLADIVAR III
17. mesto	KLADIVAR II

Plavanje — 12 ekip

6. mesto	KLADIVAR
----------	----------

Balinanje — 20 ekip

9. mesto	KLADIVAR
----------	----------

Mali nogomet — 22 ekip

10. mesto	KLADIVAR
-----------	----------

V skupnem vrstnem redu smo presenetljivo zasedli odlično 4. mesto, kar je bilo presenečenje bolj za druge kot za nas, seveda pa smo tudi mi z rezultatom lahko več kot zadovoljni, saj ga bo težko ponoviti, ker se tudi druge delovne organizacije iz leta v leto bolj zavzeto pripravljajo na športne igre.

Ekipna uvrstitev — moški

	točke
1. LTH	877,5
2. ALPINA	697,5
3. UPRAVNI ORGANI	646,3
4. KLADIVAR	539,2
5. ISKRA ŽELEZNIKI	538,9
6. SGP TEHNIK	500,8

Skupaj je bilo uvrščenih 38 delovnih organizacij.

ŽENSKE

Streljanje — 19 ekip

7. mesto	KLADIVAR
----------	----------

Keglanje — 22 ekip

9. mesto	KLADIVAR I
20. mesto	KLADIVAR II

Pikado — 20 ekip

14. mesto	KLADIVAR
-----------	----------

Odbojka — 13 ekip

8. mesto	KLADIVAR
----------	----------

Namizni tenis — 13 ekip

8. mesto	KLADIVAR
----------	----------

Naša dekleta niso sodelovala v plavanju in kolesarjenju.

Ekipna uvrstitev — ženske

	točke
1. LTH	569,3
2. ISKRA ŽELEZNIKI	509,9
3. ZDRAVSTVENI DOM	484,5
9. KLADIVAR	297,1

Končal se je tudi prvi del trim lige v malém nogometu, v kateri letošnjo sezono nastopa

11 ekip, med njimi tudi KLA-DIVAR, ki je jesenski del tekmo-

vanja končal na 1. mestu.
Lestvica:

1. KLADIVAR SPORTS VRAIN	10	8 2 0	21:4	18	(+17)
2. SVETLETOV GRIČ	10	6 2 2	23:5	14	(+18)
3. ŠUS	10	6 2 2	24:10	14	(+14)
4. DŽŽ UMAG	10	5 2 3	22:7	12	(+15)
5. HELL'S ANGELES	10	5 2 3	20:13	12	(+7)
6. TRAKOVCI	10	5 1 4	25:11	11	(+14)
7. ŽUR ZA ŽIRKOM	10	3 5 2	17:13	11	(+4)
8. KOVINARJI	10	4 1 5	13:24	9	(-11)
9. KOZJANCI	10	1 2 6	8:21	4	(-13)
10. HEAVY METAL	10	0 3 7	8:30	3	(-22)
11. LIPOV LIST	10	1 0 9	3:46	2	(-43)

Srečo Gaber

KADROVSKE NOVICE

V času od 1/7-1986 do 30/11-1986 so delovno razmerje z delavci naše delovne organizacije sklenili:

- Goran Gladek, NK delavec, pomožni vrtalec (DČ)
- Matej Krvina, NK delavec, pomožni vrtalec (DČ)
- Tomaž Pečelin, NK delavec, pomožni vrtalec (DČ)
- Janez Levec, NK delavec, pomožni vrtalec (DČ)
- Peter Poljanšek, NK delavec, pomožni vrtalec (DČ)
- Andrej Žakelj, elektrotehnik, konstrukter II (DČ)
- Matjaž Jereb, strojni tehnik, pripravnik
- Janko Logar, strojni ključavničar, pripravnik
- Jože Možina, strojni ključavničar, pripravnik
- Štefan Petrovčič, strojni ključavničar, pripravnik
- Alojz Potočnik, struga, pripravnik
- Cecilija Brence, strojni tehnik, pripravnik
- Roman Bogataj, strugar, pripravnik
- Lijana Karner, strugar, pripravnik
- Matjaž Naglič, NK delavec, strugar, pripravnik
- Marjan Žakelj, gimnazijski maturant, pripravnik

- Janko Rupnik, strojni ključavničar, dela v obdelovalnici
- Berta Primožič, NK delavka, snažilka
- Terezija Miklavčič, NK delavka, snažilka

Delovno razmerje z delavci naše delovne organizacije so prenehali:

- Niko Mur, strojni tehnik, končni kontrolor – pomočnik
- Urška Jereb, NK delavka, pomožni vrtalec
- Janez Levec, NK delavec, pomožni vrtalec
- Boštjan Cankar, NK delavec, pomožni vrtalec

- Tomaž Pečelin, NK delavec, pomožni vrtalec
- Matej Krvina, NK delavec, pomožni vrtalec
- Goran Gladek, NK delavec, pomožni vrtalec
- Peter Poljanšek, NK delavec, pomožni vrtalec
- Andrej Žakelj, elektrotehnik, konstrukter II
- Matevž Treven, strugar, strugar I, II
- Stojan Rampe, strugar, strugar I, II
- Andrej Naglič, električar, električar HO I
- Janez Demšar, PK strugar II
- Bogdan Trček, NK delavec, frezalec II
- Janez Lamovec, NK delavec, strugar II

Iz JLA so se vrnil:

- Edvard Potočnik, NK delavec, razrez materiala

V JLA so odšli:

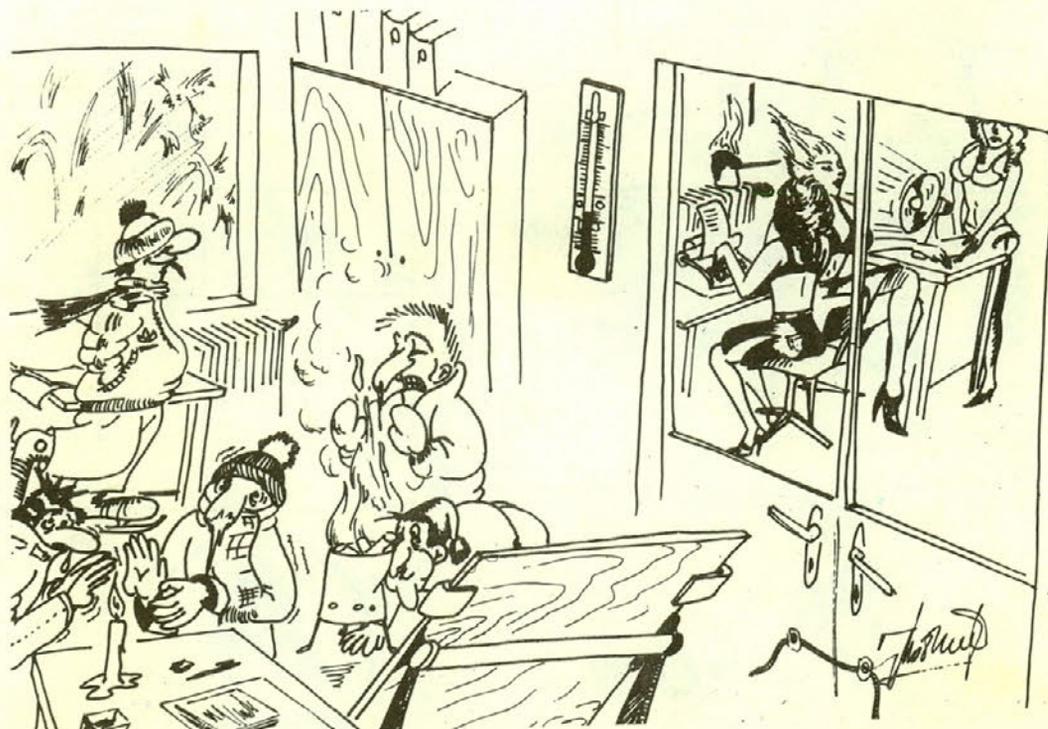
- Igor Podobnik, strojni ključavničar, monter HK II
- Miro Podobnik, strugar, strugar I, II

Poročili so se: Matjaž Naglič, Vladimir Žakelj in Marija Ušeničnik.

Trenutno je v delovni organizaciji zaposlenih 307 delavcev.

Kadrovik
Janez Vidmar

HUMOR



NOVOLETNA NAGRADNA KRIŽANKA

Za „Novoletno nagradno križanko“ razpisujemo tri nagrade, ki jih bomo izžrebali med pravnimi rešitvami in sicer:

- 1. nagrada 2.000.— din
- 2. nagrada 1.500.— din
- 3. nagrada 1.000.— din

Pri žrebanju bomo upoštevali vse rešitve, ki jih boste oddali tov. Tinci Gantar v INDOK do vključno 15. januarja 1987. Imena nagrajencev bomo objavili na oglasnih deskah in v naslednji številki glasila. Pri reševanju želimo vsem veliko razvedrila.

HUMOR

- Zakaj pa ti nimaš otrok? sprašuje Mihec svojo teto.
- Štorklja mi jih noče prinesiti . . .
- Zakaj pa ne prosiš mojega očka?

— Ne, Janez, ne moreš k meni v sobo, dokler mi ne obljubiš, da me boš poročil.

- Oh, Micka . . .
- Nič Micka! Obljubi, pa te bom spustila noter. Doslej sem še od vsakega to zahtevala.

	srečno	Pripadnik starodav. peruj. naselienc.	"87"						
Oddelek v naši DO									
Plemiški naslov									
Nem. lir. in esejist								Numero	
Ples									
Del kino-dvorane									Posoda za kislo mleko
Libanon									
Rimski hišni bogovi					Vprežna žival				Mesto v Vestfaliji ZRN
Čebelji samec	Konjski dir	Naselje v Trn. gozdu			Stanje atmosfere na zemlji				
		Osebn. zaimek					Americij		Najstarejše godalo
							Avtomat. obdelava		
	Tovarna gospodinj. opreme			Podatek za normo					Mrzel zrak (brez D)
	Oznaka stružnice v str. odd.			Ekspert za statiko					
Posebno stanje pri hipnozi					Veselo v novo leto				
					Romunija				
Grški bog vetrov		Črede, tropi							Podoba boga ali božanstva
		1 / 2							
Angl. dolžinska mera					Teniški pojem Eden od čutov				Šp. pisat. (Camilo) Abelov brat.
	Potopitev						Prevara		
							Gorovje v Romuniji		
	Alkohol. pijača						Prva črka abecede Svet. duh umetn. (G)		Avstrija
		Prostor za pripravo jedi							
		Mesto v Grčiji							
		Manjše naselje							

SREČNO
87



„Kladivar“ je glasilo KLADIVARJA tovarna elementov za avtomatizacijo Žiri, Industrijska c. 2. Ureja ga odbor za obveščanje: Ciril Kacin — glavni urednik, Brane Šubic — odgovorni urednik, Jure Možina — tehnični urednik, karikature Stana Gantar — mladinska stran, foto Tinca Gantar — administrator, Julijana Leskovec — predsednik