

11434

42. 15 70.

Naš glas

GLASILO KOMBINATA DELAMARIS

INTERNA IZDAJA

LETO XII.

IZOLA, MAJ 1970

STEV. 1

11434

Naše geslo - višji dohodek

Kaj storiti, da bo bodočnost podjetja sigurnejša in jasnejša brez strahu za jutrišnji dan, kako priti do višjih osebnih dohodkov, kako rešiti težke stanovanjske probleme — to so vprašanja, ki so pred nami na dlani.

Naj izrabim možnost, ki mi jo nudi časopis »Naš glas«, in se vam predstavim. Verjetno vas predvsem zanima, kakšni so moji pogledi in stališča glede razvoja in perspektive Delamarisa. Moja gledanja so sodelavcem in članom delavskega sveta že več ali manj znana, menim pa, da v tako velikem kolektivu še niso znana vsem zaposlenim.

Ni moj namen, da bi ponavljal že znana dejstva, s katerimi se ukvarjate že nekaj let: da je podjetje zastarelo, da so osebni dohodki nizki, da precej zaposlenih nima stanovanja. To so trenutni pogoji gospodarjenja, ki že sami po sebi povzročajo v kolektivu nezadovoljstvo, nerazpoloženje, ustvarjajo medsebojno nezaupanje in še vrsto drugih težav, ki se normalno pojavljajo v podjetjih, kjer ne vidijo naprej in kjer jih tiščijo podobni problemi.

Pred nas vse, posebno pa pred mene kot najodgovornejšega strokovnega uslužbenca v podjetju in pred moje sodelavce se postavlja vprašanje, kako najhitreje in najuspešneje rešiti naslednja vprašanja, ki so pred nami na dlani. Kaj storiti, da bo bodočnost sigurnejša in jasnejša, brez strahu za jutrišnji dan? Kako priti do višjih osebnih dohodkov? Kako rešiti težke stanovanjske probleme, saj več kot vsak deseti član delovnega kolektiva nima ustreznega stanovanja? Uspešno reševanje vseh teh problemov bo najboljša mera za učinkovitost našega gospodarjenja. Zavedam se, da ni mogoče čez noč rešiti vsega tega, zato bo razdobje, ko bomo vse to poskusili urejati, najtežje. Vsi ukrepi v podjetju naj bi težili k temu, kako ustvariti čimvečji dohodek, ki ga je mogoče doseči s čimboljšo proizvodnjo, z izdelki, ki jih bo trži-

šče sprejelo, z zmanjševanjem proizvodnih stroškov in z nabavo take opreme, ki bo čimbolj povečala storilnost.

Med prvimi ukrepi je taka ureditev notranje organizacije, da bo čimbolj učinkovita. Skupaj z Zavodom za organizacijo iz Ljubljane smo poskušali na to najti odgovor in razvrstiti kadre, s katerimi podjetje razpolaga, na ustrezna delovna mesta in jih postaviti v položaj, da prevzamejo polno odgovornost za svoj delokrog. Od njih bom zahteval uspešno delo.

Precej strokovnih kadrov je postavljenih na delovna mesta, kjer bodo pripravljali programe razvoja. Gre za iskanje novih izdelkov, študij tržišča, priprave za modernizacijo proizvodnje. Ko bodo pripravljene posamezni predlogi, bodo o tem širše raz-

prave tako med člani kolektiva kot v organih upravljanja.

Med najbolj perečimi vprašanji v podjetju so osebni dohodki. Tukaj je odprta vrsta vprašanj, kako stimulirati strokovnjake in delavce, da bi bili zainteresirani za čimboljše delo? Zal moram ugotoviti, da se trenutno nihče v podjetju ne ukvarja s temi problemi, zato bo nujno potrebno poiskati nekaj ljudi, ki bodo začeli takoj urejati ta vprašanja. Prav tako se za sedaj nihče ne ukvarja z drugim perečim problemom: kako oskrbeti stanovanja za približno 200 zaposlenih? Poleg sredstev, ki jih bo treba ustvariti za te namene, bo treba poiskati tudi druge vi- re, da bi v doglednem času rešili ta težak socialni problem.

Ni naš cilj moderna tovarna in moderni stroji, to so le sredstva, da bomo prišli do večjih osebnih dohodkov, do stanovanj in boljše perspektive za prihodnost.

S prevzemom dolžnosti v vašem podjetju se vsega tega zavedam in sem prepričan, da bom skupaj z vami uspešno izvršil zastavljene naloge.

ANDREJ VERBIČ



Naš počitniški dom v Lepenj

Izvoz je ponovno oživel

Zivahnejše odpreme ribjih konzerv za izvoz v zadnjem času so pri marsikaterem delavcu našega kombinata vzbudile pozornost, predvsem pa iskanje odgovora na vprašanje, le kaj se je dogodilo, da ponovno povečujemo izvoz?

Predstavljamo v. d. glavnega direktorja

Na seji delavskega sveta dne 26. marca 1970 je bil za vršilca dolžnosti glavnega direktorja našega podjetja imenovan Andrej VERBIČ. Da bi člani kolektiva bolje spoznali novega direktorja, navajamo nekaj podatkov.

Rodil se je leta 1920 na Vrhniki. Pred vojno je študiral v Ljubljani in v Sentjurju. Od leta 1945 do 1950 je bil na raznih političnih dolžnostih (okrajni sekretar KPS — Dolnja Lendava, tehnični sekretar CK KP Slovenije).

Od leta 1950 do 1952 je bil direktor tovarne usnja na Vrhniki. Po nalogu tedanjega ministrstva za industrijo je odšel v Kranj za direktorja novoustanovljene tovarne čevljev »PLANIKA«, kjer je ostal vse do leta 1957.

Po dolžnosti je istega leta postal predsednik Okrajnega sindikalnega sveta Kranj in pozneje Okrajnega sindikalnega sveta Ljubljana. Leta 1962 je bil izvoljen za predsednika Centralnega odbora sindikata storitvenih dejavnosti Jugoslavije.

Po vrnitvi iz Beograda v Ljubljano leta 1965 je bil podpredsednik Republiškega sindikalnega sveta Slovenije s posebno zadolžitvijo za gospodarstvo. Ko je bil v Beogradu, je vodil v gospodarskem zboru Zvezne skupščine odbor za blagovni promet in bil v raznih komisijah, kjer so formirali važne zakonske predloge.

Sedaj obenem uspešno opravlja funkcijo direktorja podjetja »Slavnik« Koper ter sodeluje v več družbeno samoupravnih institucijah obale. Je nosilec spomenice 1941 in je bil član CK ZK Jugoslavije. V. d. glavnega direktorja našega podjetja Andreju Verbiču želimo, da bi se v našem kolektivu dobro počutil in kot gospodarstvenik in družbeno-politični delavec uspešno vodil naše podjetje.

Glavni urednik

Ta dejavnost naše prodaje je začela po letu 1965 upadati v korist povečani prodaji na jugoslovanskem trgu. Padec izvoza je pripisati predvsem našemu zunanjetrgovinskemu sistemu, ki je urejal uvoz surovin in drugih materialov (tuna), kakor tudi izvoz ribjih konzerv. Takratni izvozni in uvozni instrumenti niso nudili potrebne stimulacije za spodbujanje te dejavnosti.

Naše ribje konzerve so tako ob velikih naporih in z vztrajnim delom prodajne službe našle na domačem trgu boljšega kupca. Tudi dodatne stimulacije (v letu 1968-69) za devize, ki smo jih ustvarili z izvozom na zahodna tržišča, ter v letu 1968 povišan odstotek globalne devizne kvote, ki nam je edini vir deviznih sredstev za nabavo tune in nekaterih drugih materialov iz uvoza, niso predstavljali v strukturi cen naših izdelkov zadostne kvalitete, ki bi ekonomsko opravičevala našo ponovno odločitev za povečanje izvoza. O tem nam očitno govore periodični in letni obračuni podjetja, ki izkazujejo negativne finančne rezultate, ustvarjene pri izvozu. V letih 1966-69 smo zato izvoz omejili in se je odvijal samo zaradi ustvaritve najnujnejših deviznih sredstev, boljšega izkoriščenja razpoložljivih proizvodnih kapacitet, delovne sile in obdržanja nekaterih inozemskih tržišč, vendar pa samo z minimalnim programom naših izdelkov.

Z dodatno stimulacijo za izvoz ribjih konzerv na zahodna tržišča, ki jo je v začetku letošnjega leta odobril Zvezni izvršni svet in jo v enaki višini priznal tudi za preteklo leto, pa se odpirajo za izvoz povsem spremenjene — za nas ugodnejše možnosti.

Izvoz ribjih konzerv na konvertibilna (zahodna) področja je postal za nas ponovno zanimiv predvsem iz naslednjih razlogov:

1. Ob upoštevanju višje izvozne premije in na ta način dosežene ugodnejše prodajne cene pri precejšnjem delu naših izdelkov pokrivajo lastne cene, pri nekaterih artiklih in tržiščih pa so celo višje (kar predstavlja dobiček).

2. Ker je globalna devizna kvota določena z odstotkom (46,5 odstotka deviznega priliva), pridobimo pri povečanem izvozu pravico do koriščenja večje kvote.

3. Določitev odstotka za koriščenje GDK se formira za vsako leto posebej in temelji na višini

ustvarjalnega izvoza iz preteklega leta. V primeru, da bomo v letošnjem letu ustvarili višji izvoz kot v preteklem letu, nam bo za leto 1971 odobren višji odstotek GDK.

4. S povečanim obsegom izvoza si ustvarjamo večjo možnost za koriščenje kreditov na izvoz, katerih najetje je ugodnejše zaradi 5 odstotkov nižje obrestne mere.

5. S povečanim izvozom hkrati novišujemo retencijsko kvoto. Poleg naštetih prednosti pa moramo upoštevati še vrsto drugih elementov, ki pozitivno vplivajo na poslovnost našega kombinata; tako npr. kupci hitreje plačujejo izvoženo blago.

Obseg izvoza pa ni odvisen samo od nas kot prodajalcev, temveč tudi od situacije na zunanjih trgih — od kupcev. V obdobju 1966-69 kupci niso kazali zanimanja za naše blago zaradi previsokih prodajnih cen, ki so bile rezultat zgoraj opisane situacije. V tem času so se navezali na dobavitelje iz drugih dežel. Ob upoštevanju tega dejavnika, ki je odločilne važnosti za ponovno uveljavitev naših izdelkov na tujih trgih, bo potrebno vložiti veliko naporov in vztrajnega dela, da bi spet osvojili pozicije, ki jih je Delamaris pred leti že dosegel.

Boris Grebenc

Obisk sindikata iz Švedske

Predstavniki švedskih sindikatov živilske industrije so na svojem potovanju po Jugoslaviji 14. maja obiskali tudi naše podjetje. Enourni razgovori s predstavniki našega kolektiva so bili obojestransko zanimivi. Zanimali so se predvsem za delovne pogoje, za varnost pri delu, za osebne dohodke, največ pa seveda za vlogo sindikata v podjetju.

Povedali so, da smo glede nekaterih zadev, predvsem glede medsebojnih odnosov, pred nami, želeli pa so nam, naj bi jih prehiteli tudi glede življenjskega standarda. Predsednik sindikata švedskih živilskih delavcev je izrazil pripravljenost, da posreduje povezavo med strokovnjaki našega podjetja in strokovnjaki največjega podjetja živilske industrije na Švedskem. Na kraju je zaželel našemu kolektivu še veliko delovnih uspehov.

Tomaž Pavletič

Zagrebski spomladanski velesejem 1970

Zagrebski spomladanski velesejem je bil v času od 18. do 26. aprila. Velesejma se je udeležilo tudi naše podjetje. Delovali smo v obeh naših rednih paviljonih, ki ju imamo na zagrebškem velesejmu stalno montirana: komercialnem, ki ga uporabljamo za razgovore s poslovnimi strankami, in degustacijskem, ki ga uporabljamo za prezentiranje in pokušnjo naših novih izdelkov.

Kot nove izdelke smo letos prikazovali slane filete v aluminijastih lončkih in konzerviran kuhan fižol v zrnju. Oba izdelka sta bila deležna priznanja kupcev zaradi svoje praktičnosti. Pri pomnili pa so, da bosta potrebna intenzivnega uvajanja in propagiranja, če ju hočemo masovno prodajati. To je sicer v današnjih tržnih razmerah, ko je tržišče založeno z vsakovrstnimi izdelki, potrebno ne le za vsak novi izdelek, temveč tudi za že dobro poznane izdelke. Novi izdelki potrebujejo veliko reklame in uvajanja zato, da jih potrošniki spoznajo in jim prično zapupati, starim izdelkom pa je reklama potrebna zato, da jih ne izpodrinejo novi, enaki ali sorodni izdelki, ki jih potrošniku vsiljujejo konkurenti.

Na sejmu so nas obiskali skoraj vsi pomembni kupci. V poslovnih razgovorih z njimi smo obravnavali vrsto vprašanj našega dosedanjega in bodočega sodelovanja. Taki poslovni stiki so tudi osnovni namen naše udeležbe na sejmih. Do konkretnega sklepanja poslov na teh sejmih pride le v manjšem obsegu, kar je tudi razumljivo, saj naši potniki kupce redno obiskujejo najmanj dvakrat mesečno.

V degustacijskem paviljonu smo organizirali pokušnjo kuhanega fižola s palamido in juhe. Tu smo naše izdelke obiskovalcem tudi prodajali. Obisk paviljona je bil precejšen in se je uspešno meril z obiskom paviljonov naših konkurentov.

Novosti na spomladanskem velesejmu ni bilo mnogo, vsaj v paviljonu živilske industrije ne. Nektar iz Nove Gradiške je razširil asortiment začimb in omak, pakiranih v steklenkah, in prikazoval kot novost napitke iz korenja in zelene. PIK Vrbovec že drugič napoveduje pakiranje svojih pastet v dozah s HIP-TOP pokrovom. Kolinska je razširila izbor juh s paradižnikovo juho in grahovo juho s šunko. Podravka je kot novost razstavljala Maggijev krompir v luskah in otroško dehidrirano hrano znamke Aurora. PIK Takovo iz Poža-

revca je razstavljajal kuhan fižol v zrnju. Seveda je bilo še več manjših novosti na področju kandidorske in likerske industrije, ki pa za orientacijo našega podjetja niso toliko važne.

Vse navedene novosti kažejo splošno tendenco in potrebo živilske industrije po napredku, ki ga zahteva ne le nova tehnologija, temveč in predvsem velika konkurenčnost na našem tržišču.

Kot zanimivost pa lahko pove-
mo, da so vsa podjetja svoje novosti objavljala dokaj zmerno, brez večjega propagandnega hrupa. Vzroki za to so dvojni: prvič, še vedno so taka podjetja, ki mislijo, da so dosti dosegla, če na velesejmu prikažejo nov izdelek, prodajati pa si ga ne upajo, ker ga še nimajo v redni proizvodnji. Take novosti izpa-

dejo neresno ne le med konkurenti, ki to izkoriščajo v protipropagando, temveč tudi med trgovci, ki ob takih postopkih izgubljajo zaupanje v resnost in točnost poslovnih napovedi takih proizvajalcev.

Drugič, vsi na velesejmu prikazani novi izdelki niso tolikšna pridobitev, da bi njihovi proizvajalci že bili prepričani, da se jim v današnjih razmerah že takoj v začetku izplača vložiti precejšnja sredstva za takojšnjo masovno uveljavitev na tržišču.

Pod temi aspekti moramo ocenjevati prikazane novosti na letošnjem zagrebškem spomladanskem velesejmu. To pa tudi ni nič nepričakovanega, kajti na našem tržišču uvajanje novih izdelkov ni več lahko in sigurno delo.

Zvonko Grahek



Pri zapiralnem stroju

Stoletnica rojstva velikega revolucionarja

Dne 22. aprila 1970 je minilo 100 let, odkar je bil v Sibirsku na Volgi (sedaj Uljanovsk) rojen Vladimir Iljič Uljanov-Lenin. Človek, čigar ime se z velikim spoštovanjem omenja že sedem desetletij na vsej zemeljski obli in s katerim je povezan začetek nove dobe v zgodovini človeštva. Človek, ki je z OKTOBRSKO REVOLUCIJO pričel uresničevati Marksove nauke o socialistični revoluciji — o samoosvobajanju delavskega razreda. Človek, ki je začel dobo socialističnih revolucij, v kateri smo uresnili tudi našo jugoslovansko revolucijo. LENIN nas je učil in nas še uči, kajti njegova teoretična in revolucionarna dela so bila in ostanejo osnova jugoslovanske poti v socializem. V petinpetdesetih knjigah njegovih del ne najdemo samo občnih načel, temveč tudi neposredni dokaz stapljanja besed in dejanj. To pa je zmožgel le človek, ki je bil hkrati znanstvenik, revolucionar in državnik. Človek, ki je živel sredi dogodkov in poznal razpoloženje ljudstva, človek, ki je mnogo vedel, razumel množico in se ji znal približati ter si znal pridobiti njeno popolno zaupanje. Ta veliki mož, »lokomotiva« revolucije, je naredil za človeka in človeštvo več kakor kdorkoli v zgodovini človeštva. Ta veliki mož, rojen pred sto leti, s svojo nesmrtno osebnostjo še danes živi med nami...

Vsi za hitrejši razvoj podjetja

Obveščeno kolektiva o pomembnih dogodkih, napakah v delu odgovornih služb in posameznikov ter o dosedanjih dokaj pičlih uspehih je bila naša slabost, v prihodnje pa naj ne bo več. Kljub temu si upam trditi, da se člani našega kolektiva dobro zavedajo, kaj se je dogajalo v zadnjem obdobju in kakšne težave so sedaj pred nami. Mislim namreč, da imajo še tako preprosti ljudje, čeprav so morda brez šol in spretnega »jezika« za diskusije na sestankih, verjetno najbolj izostren čut za presojo pravičnosti in pravilnosti v postopkih naših samoupravnih in vodstvenih organov. Tudi skrb za prihodnost (za lastno in za podjetje) je pri njih toliko večja, kolikor manj imajo možnosti in želja, da zamenjajo delovno sredino. Ta skrb je toliko večja, kolikor manj je videti možnosti za povečanje osebnega dohodka, za reševanje stanovanjskih vprašanj ter drugih oblik življenjskega standarda.

Prav zato, ker si vsi želimo hitrejši razvoj našega podjetja in da bi ujeli zamujeno, je potrebno navesti nekatere možnosti, ki jih ima sleherni član kolektiva, ki mu je za hitrejšo rast podjetja in izboljšanje lastnega položaja.

Navdušenost, volja do dela in zadovoljstvo na delu so vrednote, ki bi jih najmanj smeli podcenjevati, žal pa smo do sedaj mnogokrat ugotavljali le nasprotno. Zamisliti se moramo tudi nad tem, da delavec svoje delo čuti v rokah in žuljih ter da o delu mnogokrat razmišlja tudi izven delovnega časa; torej mora o svojem delu in o delu drugih bližnjih delavcev veliko vedeti. To je neprecenljivo bogastvo, ki ga je treba v bodoče bolj izkoristiti, čeprav ne bo lahko. Takrat, ko bodo vsi naši člani kolektiva predlagali izboljšave, način za zmanjšanje stroškov, izboljšanje delovnih razmer ali racionalnejšo uporabo surovin itd., ne bomo imeli več težav za delitev osebnih dohodkov.

Ko omenjam možnosti, ki jih imamo, da bi se hitreje premikali naprej: s povečanjem produktivnosti dela, z racionalnejšo izrabo delovnega časa, z boljšo organizacijo dela itd., ne morem mimo zahteve, da mora vzporedno potekati tudi enako usmerjena in prepletena dejavnost strokovnih služb. Te bi morale hitreje kot doslej racionalizirati naše delo, še posebej izboljševati delovne razmere, ki so na nekaterih mestih v podjetju res nemogoče pa tudi nepremostljiva ovira za produktivnejše delo.

Samo tisti, ki se zna poglobiti v taka delovna okolja in delovne uspehe teh delavcev, lahko ugotovi, da imamo kolektiv, ki bi nekoliko bolj enoten, povezan in organiziran premagal tudi večje težave, kot so sedanje.

Se posebno se bomo morali truditi, da najdemo več možnosti za izboljšanje položaja zaposlenih z najnižjimi osebnimi dohodki, kajti v bližnji prihodnosti ne bomo mogli osebne dohodke kar na splošno povišati. To tudi ne bi bilo prav, saj se na ta način zmanjša možnost boljšega nagrajevanja tistih, ki delajo v težjih delovnih okoljih, in tistih, ki s svojim delom največ prispevajo k uspešnosti podjetja.

Ker verjetno še ne bomo mogli reševati teh vprašanj brez poprejšnjih vidnejših uspehov, nakazujem nekaj možnosti, s katerimi bi vseeno lahko sedanje nagrajevanje izboljšali:

— možnosti so za vse tiste delavce, ki do sedaj niso dosegali ali izdatneje presegali normativov ter akordov, ne glede na to, kakšni so bili razlogi za to. Tu bi se brez odstopanja morali držati še vedno veljavnega pravilnika o določanju delovnih normativov, ki govori, da se normativi menjajo samo v določenih primerih, nikakor pa takrat, ko delavec v delo vloži več svoje energije, spretnosti in znanja, saj gre to nemalokrat tudi na račun njegovega zdravja. Tega povečanja produktivnosti si ne zamisljamo preprosto tako, da člane kolektiva pozovemo k večjemu preseganju normativov, temveč se je treba z njimi pogovoriti, kajti prav oni najbolj vedo, kaj je treba pri njihovem delu spremeniti, da bi lahko naredili več in kvalitetneje;

— posamezniki ali delovne skupine bi lahko bili nagrajani tudi za izboljšanje kvačite naših proizvodov, saj njihovo uveljavljanje na tržišču to neodložljivo terjajo;

— določena skupina zaposlenih bi lahko bila nagrajena tudi od zmanjšanja režijskih oziroma neefektivnih delovnih ur, ki se danes sploh ne vodijo posebej; tako bi imeli pregled nad neizkoristenim delovnim časom, zastoji, čakanjem na surovine itd.;

— med člani kolektiva je mnogo takih, ki so že ali bi še predlagali določene racionalizacije oziroma dali druge koristne predloge;

— oddelek, ki bi prihranil na surovinah ali drugih režijskih stroških, naj bi del teh prihrankov razdelil, saj le tako lahko slehernega člana kolektiva zainteresiramo za skrbno in gospodarno delo v svoji oziroma bližnji delovni okolici.

Možnosti so še, celo veliko jih je in čimprej bi jih morali izkoristiti. Res pa je tudi, da z vsem skupaj ne bo nič — da potrebnih naporov vseh članov kolektiva ne bo, če bodo vsak dan še naprej nemočni opazovalci raznih nesmislov, napak in slabih zgledov. Zato je vsa naša vključenost v to akcijo odvisna od uspešnosti strokovnih služb in vodilnih ljudi. Čim bolj bodo le-ti strokovno vodili delo, dajali zgled in negovali človeške odnose do podrejenih — do vseh članov kolektiva, toliko bolj bomo vsi voljni uporabiti vse tiste rezerve, ki smo jih do danes skrivali zaradi obsojanja raznih napak ali pa zaradi razočaranja nad brezizgledno situacijo.

Marjan Miklošič

Družbeni plan razvoja občine Izola za leto 1970 v razpravi

V teh dneh so v občini Izola širši posveti in sestanki, na katerih obravnavajo plan razvoja občine Izola za leto 1970.

Osnovni cilj gospodarske politike je odločna usmeritev na stabilizacijo gospodarskega razvoja. Celotni dohodek in družbeni bruto proizvod se bo v primerjavi z letom 1969 povečal za 16,4 odstotka oziroma za 17,8 odstotka v družbenem in zasebnem sek-

torju gospodarstva, neto produkt pa za 21,8 odstotka.

Plan predvideva, da bodo bruto osebni dohodki iz dohodka na območju Izole v letu 1970-71 večji za 18,2 odstotka.

Kako bo z našim planom? Zaželeno je, da bi bil kolektiv o tem čimprej informiran in menim, da bodo za naslednjo številko Našega glasa strokovne službe pripravile informacijo.

Davorin Reščič

Nova organizacijska shema

V drugi polovici aprila je delavski svet sprejel novo organizacijsko shemo našega kombinata.

Podjetje je organizacijsko razdeljeno na tele enote:

- marketing
- razvoj
- kadrovsko-socialni sektor
- tehnični sektor
- komercialni sektor
- finančno-računski sektor

Poleg navedenih enot je formirana štabna služba: biro za ekonomiko in organizacijo in dve štabni delovni mesti: direktor za posebne naloge in poslovni sekretar.

Zakaj sprememba v organizacijski shemi?

Omogočiti učinkovitejšo poslovanje, to je glavni namen vseh sprememb. Priti do večjega dohodka, do večjih osebnih dohodkov in do večjih skladov, ki potem služijo za nove investicije in za nova stanovanja.

Kdo bo pomislil: kakšno vlogo ima pri vsem tem organizacijska shema?

Mar ni dovolj, da vsak na svojem delovnem mestu pridno dela, da imamo red in disciplino, pa je uspeh zagotovljen?

Red in disciplina sta zelo veliko. To je osnova, ki je potrebna v vsaki organizaciji. Poleg tega pa je tudi zelo pomembna organizacijska shema, pravilna delitev dela in delitev odgovornosti. V praksi je velikokrat treba prinašati poslovne odločitve. Te morajo biti dobre. Tudi na to ima vpliv organizacijska shema.

Treba se je na primer odločiti: — ali bomo prodali večjo količino blaga na domačem trgu

— ali pa bomo prodali to blago na zunanjem trgu.

Odločitev je lahko kvalitetna, če ima tisti, ki odloča, dovolj informacij o tem, kaj je ugodnejše.

V primeru, da imamo ločen izvoz in ločeno domačo prodajo, ima vsak sektor za sebe informacije o tem, koliko je ugodna prodaja. Kdo naj torej odloča: Sporazuma ni možno vedno doseči, zato pride problem do glavnega direktorja.

Do glavnega direktorja pa tudi ne smejo priti vsi problemi, saj ne more biti najboljši strokovnjak za vse in tudi za njega ima dan samo 24 ur.

Podjetje potrebuje direktorja za to, da opravlja direktorske posle, ne pa da opravlja tista dela, ki jih posamezni sektorji ne morejo opraviti. Kaj bi bilo, če bi strojevodja na vlakcu moral skrbeti tudi za kontrolo vozovnic ali za druga dela, ki so tudi potrebna?

Lahko bi naštevati še druge probleme, ki se pojavljajo pri poslovanju in izvirajo iz organizacijske sheme.

Zdaj, ko imamo novo organizacijsko shemo, še tudi ne bodo rešeni vsi problemi. Posebno v začetku ne. Pomembna je kadrovska zasedba in zainteresiranost kadrov za organizacijo dela. Potrebno bo tudi nekaj časa, da bodo postavljena nova stroškovna mesta, podrobne organizacijske sheme znotraj posameznih sektorjev in tudi sistemizacija delovnih mest.

Pri vseh teh težavah pa lahko z optimizmom gledamo v prihodnost.

Nova organizacijska shema ni grajena samo za en mesec ali za nekaj mesecev. Ko bomo prebrodili začetne težave, bo prišla do izraza funkcionalna delitev dela med sektorji in znotraj sektorjev. Izboljšali bomo tudi sistem planiranja in prišlo bo do boljših poslovnih odločitev. To pa bo imelo za posledico ugodnejše finančne rezultate.

Trenutno je še taka situacija, da ni povsod jasno začrtane perspektive. To povzroča negotovost in morda tudi nerazpoloženje do nove organizacijske sheme. Gotovo pa je, da bo v kratkem v vsakem sektorju postavljena podrobna organizacijska shema.

Zdaj, ko so posamezni sodelavci prevzeli vodstva posameznih sektorjev in ko zbirajo svoje najbližje sodelavce, bo tudi organizacija znotraj sektorjev lahko realnejša. Pri graditvi organizacijske sheme je potrebno upoštevati tehnični vidik, ki je prilagojen nalogam, poleg tega pa je potrebno upoštevati tudi kadrovski vidik oziroma sposobnosti

kadrov, ki bodo te naloge opravljali. Zato tudi lahko pričakujemo, da bodo organizacijske razdelitve v posameznih sektorjih bolj prilagojene dejanskemu stanju, kot če bi že prej postavljali neke šablone, ne bi pa upoštevali kadrov.

Zelo dobrodošle bodo vse ideje, ki jih imajo posamezni sodelavci, zato smo v organizacijski službi pripravljeni sprejeti vsakogar, ki želi prispevati k boljšemu poslovanju.

Nova organizacijska shema je okvir, znotraj katerega naj zaživijo vse naloge, ki so podjetju potrebne za doseg postavljenih ciljev.

Tone Ivanič

SKLEP

Na podlagi sprejetega statutarnega sklepa o začasni organizaciji kombinata »Delamaris« se skladno s 3. in 4. členom na predlog v. d. glavnega direktorja imenujejo na nova delovna mesta po organigramu naslednji:

1. Maksimilijan Šiško, za direktorja za posebne naloge,
2. Zvonko Grahek, za vodjo biroja za ekonomiko in organizacijo,
3. Tomaž Pavletič, za poslovnega sekretarja,
4. Peter Požrl, za vodjo marketinga,
5. Ing. Bogomir Cotič, za vodjo razvoja,
6. Jordan Matkovič, za vodjo kadrovsko-socialnega sektorja,
7. Ing. Jože Jamšek, za vodjo tehničnega sektorja,
8. Boris Grebenc, za vodjo komercialnega sektorja,
9. Bojan Rehberger, za vodjo finančnega sektorja.

Nazivi vodje biroja, vodje razvoja, vodje tehničnega sektorja in vodje komercialne so pravilno direktorji.

Sklep velja takoj!



Pridne roke pri predelavi rib

Misli potrošnikov o naših juhah

Oddelek za propagando in raziskavo tržišča je v lanskem in letošnjem letu uvedel pri potrošniških možnostih, da ocenjujejo naše juhe. V ta namen pošilja ta oddelek gospodinjam vzorce naših juh, da jih poskusijo v krogu svojih družin in z dopisnico kritično ocenijo. Stevilne dopisnice se z odgovori in ocenami vsak dan vračajo izpolnjene v podjetje. Te ocene in mnenja pomagajo delavcem našega razvoja, da izdelke izboljšajo, prilagodijo zahtevam kupcev in tako pridobijo čimveč potrošnikov naših znanih juh.

Da bi člani našega kolektiva bili seznanjeni z odgovori in ocenami, se je naše uredništvo odločilo posredovati nekaj vsakodnevni odgovorov gospodinjam in drugih potrošnikov iz naše domovine.

Objavljamo 15 odgovorov:

— Gospodinja Stefa Težak iz Ljubljane, Ulica Posavskega 26, nam piše: »Spoštovani! Z vašim vzorcem juhe sem zelo zadovoljna, samo če jo ne boste poslabšali.«

— »Krepka goveja juha z mesom je dobra, samo nekoliko preveč začinjena (sol, poper). Lep pozdrav.« Meta Saksida, Kranj, Ulica Moše Pijade 13.

— »Supa je odlična. Ukus joj je kao domaće supe. Posebno mi se sviđa testenina u njoj i što ima mesa.« Jakovljević Dinka, Beograd, Taškova 14-IV.

— »Pokusili smo vašo reklamno juho, reklamno govejo juho z mesom in ugotovili, da je juha zelo okusna in da ste s to juho zopet zadostili nam gospodinjam, da imamo večjo izbiro juh vašega izdelka. Želimo vam mnogo uspehov pri izdelavi vaših izdelkov, ki so nam v pomoč.« Stramec Jožica, Ulica Moša Pijade 37, Maribor.

— »Krepka govedja juha sa mesom je za sada izvrstna. Nadam se, da će i nadalje takva ostati!« Ružica Štok, Zrinjskega 24-I, Zagreb.

— »Vaša juha je dobra, možda bi trebala biti malo masnija.« Čulumović Milka, Sisak, Selje 15.

— »Prav lepo se vam zahvaljujem za poslani vzorec. Moram vam napisati, da so meni in moji družini všeč vaši proizvodi. Vse juhe imate izvrstne, med katerimi tudi mineštro rada kunim. Me gospodinje bi rade vidle, če bi bilo kakšno žrebanje.« Gombač Emilija, Murska Sobota, Kidričeva 14.

— »Prvič smo pokusili vašo juho — krepko govejo z mesom in ostanemo stalni potrošniki! Sem zelo zadovoljna z okusom.« Vida Gorički, Vrbanska 28b, Maribor.

— »Čestitam cijelom radnom kolektivu nad uspjehom »kristalnom kvalitetu« domaće kokošje i govedje juhe, s napomenom, da prema vašim mogućnostima sadašnju tjesteninu zamjenite sa rezancima idr., izradjenim na domaći način. Uvjereni smo, da bi na taj način osvojili još veći broj potrošača i unjeli veliku novinu u kvalitetu domaćih juha. Drugarski pozdrav, Branko Šubinski, ulica Rade Končara 80-a, Zagreb.

— »Oduševila sve članove moje obitelji.« Ana Kovačić, 5. maj 1, Sisak.

— »Kada sam probala vašu juhu neobično mi se dopala. Samo mislim, da je za četiri tanjira malo prerjetka, za dva tanjira je odlična.« Maja Sedak, Zrinjskog 13, Zagreb.

— »Dragi prijatelji! Vaši su proizvodi izvrsni a naročito supe koje kuham svaki dan. Zato se zahvaljujem vašim stručnjacima, koji su naš domaćice spasili velikih napora. Delamarisove proizvode upotrebljavam već nekoliko godina, a veoma sam zadovoljna zajedno sa mojom porodicom. Pozdrave!« Zora Jovanović, Vojvode Milenka br. 5-II., Beograd.

— »Redovno sam potrošač vašeg proizvoda Argo supe. Ona ima odlične kvalitete, njen sa-

stav je odličan kao i ukus.« Vaš predani potrošač Zlatija Jovanović, Beograd.

— »Z velikim zadovoljstvom sem prejel vaše vzorce Argo juhe. Moja družina jih zelo ceni, predvsem ker sta kvaliteta in okus zelo dobra.« Malineki Trajko, Ulica R. Lola, Kumanovo.

— »Kot gospodinja sem bila zelo zadovoljna, ta juha se mi je zdela odlična, na žalost je ne morem dobiti v trgovinah. Takšno sem dobila za reklamo.« Milena Galoh, Ljubljanska 25, Celje.

(Odgovori so dobesedni razen enega iz Kumanova, ki je preveden v slovenščino.)

Iz teh nekaj ocen vidimo, da naši potrošniki širom po domovini dobro ocenjujejo naše nove izdelke. Spodbudno bi bilo, da naše tržišče čimprej presenetimo z novimi izdelki, saj potrošniki želijo izboljšave in novosti.

Oddelek za propagando in raziskavo tržišča bi pa lahko iz številnih odgovorov, ki jih prejema, pripravil posebno statistiko, ki bi gotovo koristila našim strokovnim kadrom v razvoju. Metode takega raziskovanja uvaja ves sodoben napreden svet, saj nam edino neposreden stik s potrošnikom lahko omogoči večjo prodajo naših že dobro reklamiranih jušnih izdelkov.

Drugi delavski piknik na Socerbu uspel



Prvega maja 1970 sta sindikalni organizaciji »Tomos« Koper in »Delamaris« Izola ob sodelovanju obalnega sindikalnega sveta priredili delavski piknik na Socerbu.

Ta tradicija izhaja še izpred druge svetovne vojne, ko so se tržaški in primorski delavci ob prvem maju shajali na Socerbu.

Piknik je s programom uspel in želeli je, da bi tradicijo nadaljevali.

Srečanje v Podravki

V podjetju Podravka v Koprivnici je bilo od 14. do 16. t. m. prvo srečanje samoupravljalcev prehranske industrije Jugoslavije ob 20. obletnici samoupravljanja pri nas. Srečanja so se udeležili tudi predstavniki našega podjetja z v. d. glavnega direktorja na čelu.

Kolektiv Podravke je v teh dneh organiziral simpozij, na katerem so govorili ugledni hrvaški strokovnjaki. To je bila resnična prilika za izmenjavo izkušenj na področju samoupravljanja, upravljanja in dela sindikatov prehranske industrije. Vsi gostje pa so imeli priliko spoznati se z razvojem, perspektivo in uspehi Podravke, ki niso majhni. Organiziran je bil tudi

Zakaj kongres samoupravljalcev?

Sesti kongres zveze sindikatov Jugoslavije je naložil med drugim centralnemu svetu ZSJ obvezo, naj ob sodelovanju vseh družbeno-političnih dejavnikov skliče drugi kongres samoupravljalcev Jugoslavije. Kongres bo zelo verjetno proti koncu leta, ko bomo praznovali 20. obletnico samoupravljanja.

Na prvi seji pripravljalnega odbora za sklic in pripravo kongresa so izbrali Josipa Broza Tita za častnega predsednika, Dušana Petroviča-Saneta za predsednika in Bena Zupančiča za sekretarja. Republiški svet zveze sindikatov Slovenije in republiška konferenca SZDL Slovenije sta imenovala sporazumno z drugimi organizacijami ter ustanovami v Sloveniji naslednji koordinacijski odbor: predsednik Janez Vipotnik, predsednik RK SZDL Slovenije; sekretar Mitja Švab, član predsedstva RS ZS Slovenije.

Kongres bo delovni dogovor samoupravljalcev, na katerem naj bi neposredno, z izraznim jezikom vsakdanje prakse uveljavili vse pozitivne izkušnje sedanega samoupravnega življenja. Hkrati bo kongres kritično pregledal in s stališča družbeno-političnih in ekonomskih vidikov ocenil vse poskuse in težnje, ki nasprotujejo samoupravni razvoju. Nakazal pa bo tudi nadaljnji razvoj samoupravne družbe in posvetil veliko pozornost učinkovitosti samoupravljanja na vseh področjih družbenega dela ter pri nadaljnjem razvoju družbeno-ekonomskih odnosov.

ogled proizvodnega procesa posameznih oddelkov in drugih delov tovarne. Cilj srečanja je bil, kako priti do družbenega dogovarjanja med podjetji prehranske industrije, saj je to nujnost, ki jo zahteva pravična delitev.

Formiran je bil začasni koordinacijski odbor, v katerem so iz vsake republike po trije predstavniki. V koordinacijskem odboru, ki ima nalogo posredovati gradivo s simpozija večjemu delu prehranske industrije v naši državi in pripraviti gradivo za drugo srečanje, ki bo po kongresu samoupravljalcev, je tudi predstavnik našega podjetja. Predsednik odbora je Vasilij Dimovski.

Kolektiv Podravke je na slovesni seji delavskega sveta proslavil 20. obletnico samoupravljanja in sprejel poseben program dela za nadaljnjih pet let. Svečane seje delavskega sveta se je udeležil tudi član Izvršnega biroja Zveze komunistov Jugoslavije Kiro Gligorov, ki je kolektivu dal vse priznanje za prehojeno pot in dobro samostojno načrtano perspektivo.

Davorin Reščič

KONFERENCA ZK

V bližnji prihodnosti bo letna konferenca zveze komunistov našega podjetja. Sekretariat se aktivno pripravlja na konferenco, na kateri bo podano poročilo in predložen program dela.

Na konferenci bo potrebno razčistiti naše vrste in posvetiti veliko skrb pomladitvi organizacije.

Glede na pestrost dogajanj v zadnjem letu in glede na bodoče naloge je pričakovati uspešno delo in plodnejšo razpravo komunistov.

D. R.

SESTAVA SVETOV

V preteklih dneh so bili v podjetju po obratih sestanki svetov delovnih enot, na katerih smo se pogovorili o problemih, ki jih ima posamezna enota, oddelek oziroma ožji kolektiv. Ti sestanki so bili podlaga za sklic zborov enot po obratih. Sestanki so imeli delovni značaj. Na njih smo razpravljali o tem, kako se čim bolj približati neposrednemu delavcu — proizvajalci strokovnim službam — oziroma o stikih od spodaj navzgor. Sestankov se je udeležil tudi v. d. glavnega direktorja Andrej Verbič.

D. R.

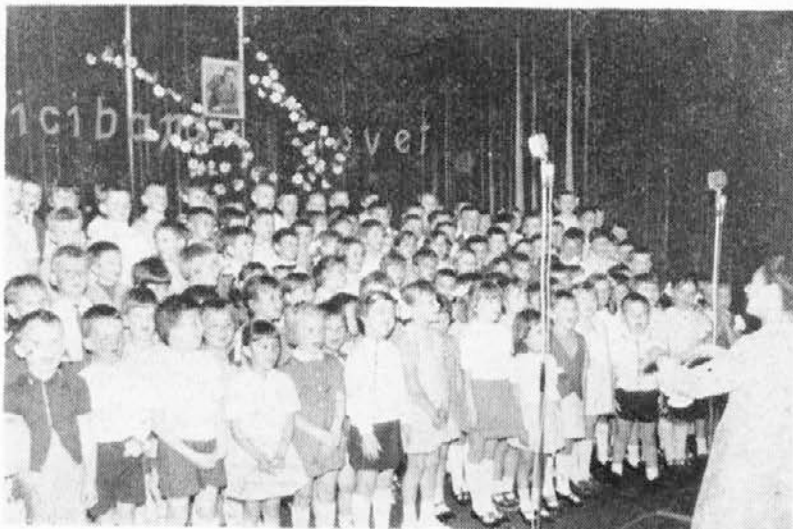
DAN MLADOSTI

Mesec maj je mesec praznikov, cvetja in mladosti. Praznik dela, dan zmage, dan mladosti, to so dnevi, ki nas vežejo na preteklost, sedanjost in nas obvezujejo za prihodnost.

Zivimo in delamo. Veliko smo storili in veliko bomo še storili.

Že sedaj tako zelo lepa bo vsa naša deželica en sam cvetoči maj.

Ob 78. rojstnem dnevu želi tudi naš kolektiv tovarišu Titu še mnogo srečnih in zdravih let za krmilom naše ZK in socialistične domovine Jugoslavije.



Naša bodočnost

I. OBCINSKO TEKMOVANJE EKIP PRVE POMOCI

Ekipa Delamaris druga

V organizaciji Oddelka za narodno obrambo Koper in občinskega odbora Rdečega križa ter s sodelovanjem podjetij Delamaris, Mehanotehnika in Krajevne skupnosti Izola je bilo 17. maja letos uspešno organizirano tekmovanje ekip prve pomoči. Na tekmovanju so sodelovale ekipe: Krajevne skupnosti, ki je zasedla I. mesto z osvojenimi 305 točkami od 320 možnih, II. mesto je zasedla ekipa Delamarisa z 289 točkami, III. Rdeči križ z 275, IV. Mehanotehnika II. z 268 in V. Mehanotehnika I. z 264 osvojenimi točkami.

Preko našega lista »Naš glas« se v imenu štaba civilne zaščite Delamaris zahvaljujemo za uspešne priprave naše ekipe medicinski sestri Marjuči Rajmondi iz bolnice Izola, članom ekipe Delamaris: Jožetu Kavrinu, Antonu Buboli, Mileni Kropič, Ani Paut, Dragici Dodič, Lidiji Mavrič in Lilijani Atanasovi. Zahvalo zasluži tudi tekmovalna komisija: Remigij Kleva, Franc Baša, Jože Cesar, Vojko Adamič in Žarko Višnjič, ocenjevalna komisija: dr. Slavko Kobi, Anton Juriševič in Marjuča Rajmondi. Zahvaljuje-

mo se tudi sodelujočima Ivānu Hrvatiču in Bizjaku ter gostom in prisotnim, ki so s svojo udeležbo dali večji pomen tekmovanju ekip prve pomoči.

Ženski kotiček**Lak ohranja pričesko**

Lepa pričeska je mehka, rahla, zametnolesketajoča se. Često pa se dogodi, da zapuščamo frizerski salon s trdimi, zlepljenimi lasmi. Ali je kriv lak ali frizerka, ki ne zna z njim ravnati?

Da se lahko enakomerno porazdeli po laseh, ali z drugimi besedami, da v drobne delce razpršena vsebina pade na pričesko kot lahna meglica, moramo vedeti in poznati naslednje lastnosti laka:

Lak bo prišel do veljave, če bomo pri razpršenju pazili na pravilno oddaljenost stekleničke od glave. Najidealnejša je 30 cm. Če z njo krožimo preblizu, se razpršeni drobni delci staknejo in napaka je tu.

Kadar si pričesko urejemo sami, smo spredaj radodarnější

Prvo tekmovanje ekip prve pomoči je nakazalo, da moramo taka tekmovanja podpirati tudi v bodoče v interesu vseh nas in zaradi pripravljenosti za vseljudsko obrambo naše dežele.

Za bodoča tekmovanja, ki bodo organizirana v isti namen, pozivamo člane kolektiva k sodelovanju.

Z. V.

kot zadaj. Razumljivo, sprednji del je dostopnejši.

Pri lakiranju mora steklenička stati vedno vodoravno, ker le tako prihaja vsebina v pravem razmerju iz nje.

Važno vlogo igra tudi temperatura. Toplota zvišuje pritisk v steklenički, mraz pa ga znižuje. Najprimernejša temperatura je med 15 in 20 stopinjami. Pri nižjih temperaturah je lak bolj moker, kar ne daje zaželenega učinka.

Lakirane lase je treba redno ščetkati, tako da odstranimo ves lak, sicer postanejo zaradi plasti, ki se nalagajo druga na drugo, nekam grobi in kosmati. Seveda je treba lase tudi večkrat temeljito oprati in splakniti.

Ob pravilni uporabi in negi las lak lasem ne škoduje in ga lahko uporabljamo, kolikorkrat želimo.

In še opozorilo! Stekleničke z lakom ne hranimo ali postavljamo blizu peči. Temperatura nad 50 stopinj lahko povzroči eksplozijo.

PREKRATKA KOŽA

»Gospod zdravnik, moj mož ima med spanjem vedno odprta usta! Ali bi se dalo kaj pomagati?«

»Nič, gospa! Prekratko kožo ima: ko zapre oči, je pa za usta zmanjka.«

OBLETNICA

Ona: »Ali še spominjaš, kako nisem našla besed, ko si me zasnužil?«

On: »Kako se ne bi spominjal, saj je bilo takrat zadnjikrat, ko nisi našla besed.«

»NAŠ GLAS« izdaja kolektiv Kombinata konzervne industrije »Delamaris« Izola. — List urejuje uredniški odbor skladno z 229. členom statuta kombinata Delamaris — Glavni in odgovorni urednik Davorin REŠČIČ. — Tiska tiskarna CZP Primorski tisk Koper. List dobijo člani kolektiva brezplačno.

PONOVNO »NAŠ GLAS«

Do lanskoletne prekinitve dela 30. maja je Naš glas redno izhajal. Takrat pa je nastal premor, ki je trajal vse do danes. Zakaj ni izhajal, pustimo ob strani. Krivi smo sami. Ker se je na zadnji seji delavskega sveta ponovno obudila potreba po »Našem glasu« in je statutarno popolnoma upravičena ter jo v. d. glavnega direktorja odločno podpira, menimo, da do ponovnega premora ne bi smelo priti.

Informiranje v kolektivu je pravica in dolžnost. To pomeni, da pravici moramo zadostiti. Drugo pa je dolžnost, ki je pomembnejša.

Zatorej, če hočemo vsaj mesečno biti informirani, moramo v »Naš glas« dopisovati. Jasno je, da mora največ prispevkov priti od vodstvenih strokovnih služb, cenjeni pa so predvsem prispevki iz neposredne proizvodnje. Ne smemo pa zanemariti, da ima vsakdo pravico pisati v »Naš glas« o delu in življenju v kolektivu, saj je v statutu podjetja o tem določeno naslednje: »Časopis podjetja »Naš glas« objavlja prispevke o uspehih in problematiki podjetja, delu samoupravnih organov in družbeno-političnih organizacij v podjetju, osnutke samoupravnih predpisov ter mnenja, pripombe in vprašanja v zvezi s poslovanjem podjetja, samoupravnih organov in strokovnih služb, kakor tudi druge prispevke članov kolektiva. Objavlja tudi prispevke Skupščine občine Izola in družbeno-političnih organizacij v komuni.«

Obseg pravic je torej dokaj velik. Zato dopisujmo v »Naš glas«! Prispevke honoriramo z 10 dinarji za tipkano stran z 1 1/2 razmakom. Prispevke pošljite na naslov »Naš glas«, Delamaris, do vsakega 25. v mesecu, tako da bi časopis izšel vsakega 10. v mesecu. Brez prispevkov ni »Našega glasu«.

Glavni urednik