

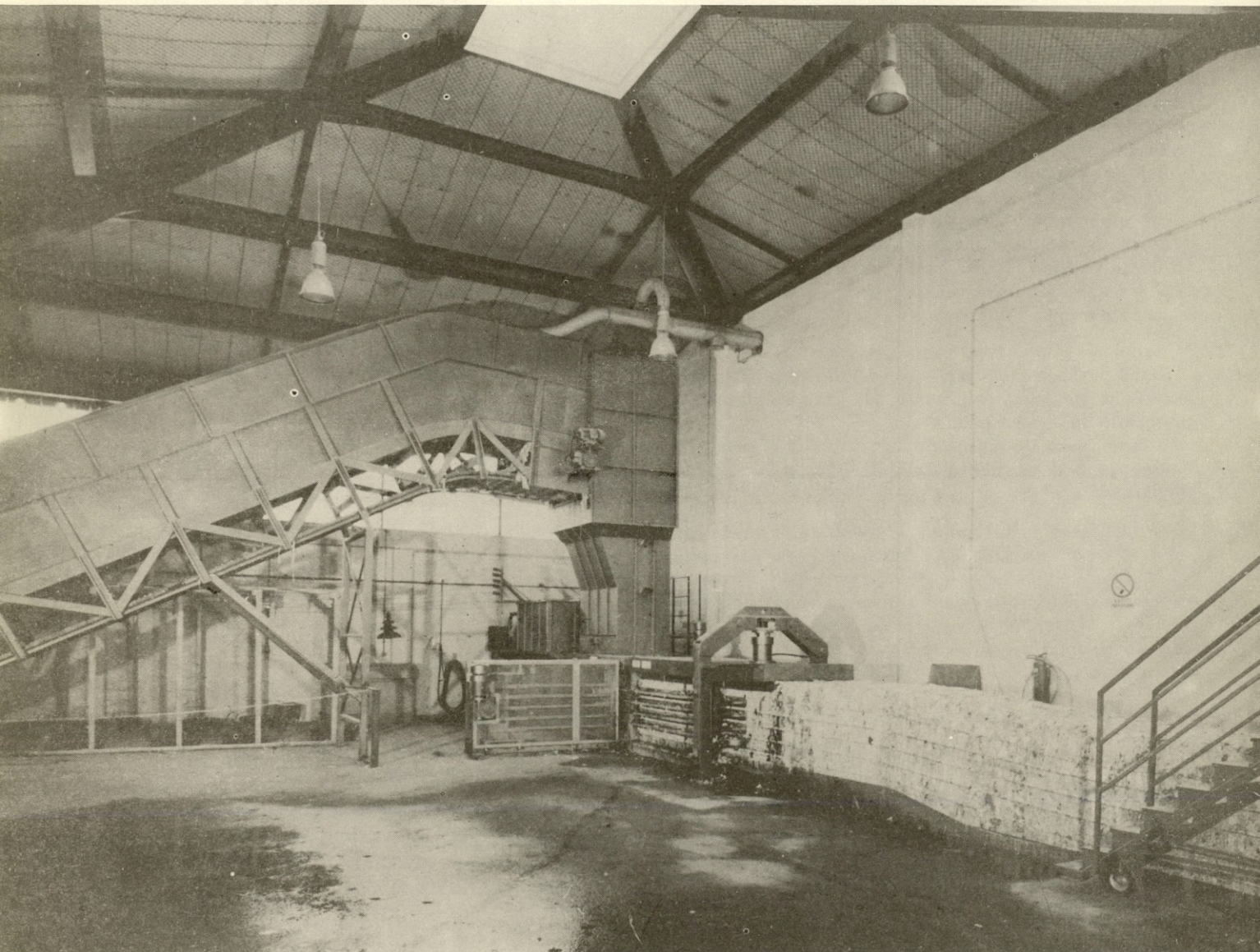
glasilo delovne organizacije

dinos

LETO XXIV ŠT. 4-147

LJUBLJANA, SEPTEMBER 1986

198337



IZ VSEBINE :

LE Z LASTNIM DELOM IN
DOBRIM GOSPODARJE-
NJEM DO USPEŠNIH RE-
ZULTATOV OB KONCU
LETA

HUMANO POSLANSTVO
FRANCA ZUPANCA

ROKOMETAŠI DINOS
SLOVANA PRED NAPOR-
NO SEZONO



LE Z LASTNIM DELOM IN DOBRIM GOSPODARJENJEM DO USPEŠNIH REZULTATOV OB KONCU LETA

Ob sprejemanju polletnega obračuna smo ocenili, da smo kljub zaostrenim pogojem gospodarjenja v prvem polletju letošnjega leta dosegli na ravni delovne organizacije dobre poslovne rezultate. Ni namen članka ponovno analizirati poslovanje v prvi polovici leta, bolj zanimivo se je ozreti naprej na obdobje do konca leta. V poplavi ukrepov Zveznega izvršnega sveta tudi naši delovni organizaciji ne bo postlano z rožicami. Torej kako naprej, kaj vse bo potrebno postoriti, da bomo ob koncu leta dosegli vsaj take poslovne rezultate, kot smo jih ob koncu meseca junija? O tem sem se pogovarjal z generalnim direktorjem naše delovne organizacije Vladimirjem Kraljem.

„Tovariš direktor, prvih šest mesecev smo dokaj dobro gospodarili in sedaj nas čakajo nove, še težje naloge. Kakšna je pot do dobrih rezultatov?“

„Res je, polletni rezultati poslovanja Dinosa so bili ugodni, in to kljub slabosti gospodarstva kot celote, v katerega smo vključeni z našo proizvodnjo. Vendar ne kaže spati na lovoriakah.

Če ocenjujem te rezultate po prvih treh mesecih tega leta, skoraj ni bilo moč pričakovati bistvenega preobrata v poslovanju. To pa med drugim tudi zato, ker smo ena redkih dejavnosti, ki je dosegla dobre rezultate praktično z lastnim vložnim delom in ne z zviševanjem cen, saj so le-te ostale na ravni konca preteklega poslovnega leta.

V oceni poslovanja bi rad opozoril na naslednje točke: 1. Samo lastno delo, bolje rečeno, čimveč vložnega dela nam lahko omogoča uspešno nadaljevanje letoš-

nega poslovnega leta v istem ali celo smeješem trendu.

2. Gospodarjenje v naši delovni organizaciji ima nedvomno trdno osnovo v nekaj zadnjih letih, ker si prizadevamo za čim večjo plačano realizacijo na osnovi fakturirane, saj je le s sprotnim plačevanjem naše realizacije možno usklajeno izvajati vse funkcije delovanja od komercialne, finančne do razvojne.

3. Organizacija dela in poslovanja sloni na čim racionalnejšem sistemu dela in stremi k zmanjševanju stroškov.

4. Na ravni celotne naše dejavnosti smo uvedli pripravo in predelavo sekundarnih surovin na vseh naših enotah, medtem ko na Predelovalnem centru Celje in Ljubljana prihaja do zahtevnejše priprave, predvsem metalurškega vložka za potrebe črne metalurgije.

5. Menim, da smo tudi na področju kadrovske politike



VLADIMIR KRALJ: Le z vložnim delom do uspešnega poslovanja

na pravi poti, izhajajoč iz teze: Le pravi človek na pravo mesto, pa najsi bo to v neposredni proizvodnji ali pa v strokovnih službah.

Na osnovi vsega tega ocenjujem, da smo letos izjemno smelo planirali in pravilno zastavili plane tudi glede na stopnjo inflacije, ker dosegamo dejansko rezultate v okviru planskih predvidevanj oz. za nekaj indeksnih točk več.

Pri oceni poslovanja pa ne morem mimo delovanja družbenopolitičnih organizacij v naši delovni organizaciji, tu mislim predvsem na osnovno organizacijo ZK in pa sindikat, ki so na svojih sejah vselej obravnavali problematiko naše dejavnosti in po potrebi pred-

lagali samoupravnim organom ukrepe, potrebne za dobro gospodarjenje. To je bilo potrebno še bolj zavoljo tega, ker smo tako rekoč raztreseni širom po Sloveniji in bi neenotno ter neskladno delovanje imelo negativne posledice za poslovanje celotne delovne organizacije.“

„Ali menite torej, da bi s takšnim pristopom vseh delavcev ob koncu leta lahko govorili o dobrih poslovnih rezultatih, morda celo bolj-ših, kot so bili v prvem polletju?“

„Prav gotovo! Glede na to, da zvezni izvršni svet pripravlja nove ukrepe, in če le-ti ne bodo preveč restriktivni za nemoteno izvajanje naše dejavnosti, potem ni bojzani, da ne bi ob koncu letošnjega poslovnega leta dosegli vsaj take rezultate gospodarjenja, kot smo jih v prvih šestih mesecih, če ne še za kakšen odstotek boljše.“

Janez Češnovar

ISKRICA

Tehnološki napredek nam je samo priskrbel še učinkovitejša sredstva, da lahko gremo rakovo pot.
ALDOUS HUXLEY

Nikjer ni več gladke poti v prihodnost, zato hodimo naokoli ali lezemo čez ovire. Moramo živeti, pa če se je ne vem koliko svetov podrl.

DAVID H. LAWRENCE

ALI JE PRI NAS RES PREVEČ SEKUNDARNIH SUROVIN?

V prvih mesecih letošnjega leta je prišlo do zmanjšanja povpraševanja po sekundarnih surovinah na domačem tržišču. Padec povpraševanja in s tem otežena prodaja je zajela skoraj vse vrste sekundarnih surovin. Ta trend se je nadaljeval vse do današnjih dni, ko situacija še vedno ni bistveno boljša. Zakaj je prišlo do tega?

Jekleni vložek uvažamo, ker domačega ni dovolj. Letos pa je prišlo do večjega uvoza zaradi neuskkljenih blagovnih bilanc med domačimi imetniki in porabniki. Poleg tega se vrši pritisk od vzhodnoevropskih držav, da bi z jeklenim vložkom pokrival naš deficit pri kliringu. Prodaja na zahod se je zaradi krize ustavila, še posebno po nesreči v Černobilu. Z Vzhoda se uvažata tudi večje količine surovega železa, tako da domača proizvodnja tega praktično stoji — posledica je višek ostružkov. Žal je naš administrativni aparat preokorel in prepočasen, da bi kompenziral višek z izvozom v Italijo. Tam je prodaja še možna, čeprav po cenah, ki so bistveno nižje kot v lanskem letu.

Podobna je situacija na trgu starega papirja. Blagovne bilance se sploh niso delale. Uvažata se stihijsko, sklepajo se kompenzacijski posli v smislu izvoza izdelka iz papirja oz. kartona, uvoza starega papirja. Pritisk držav vzhodnega bloka po uvozu njihovega starega papirja je velik.

Ponudba odpadkov plastike je večja od povpraševanja. S padcem nafte so se pocenili primarni materiali.

Nekoliko lažja je situacija na področju barvnih kovin. Plasma drugih vrst sekundarnih surovin je tekoča.

Ta „kriza“ je poleg slabih strani (težja prodaja, neredna plačila, neupravičene reklamacije, padec cene itd.) prinesla tudi nekaj pozitiv-

nega — ugotovili smo, da se da kljub oteženim razmeram prodaje blago prodati, če je to dobro in pravilno pripravljeno.

Za zaključek: pri nas nimamo viška sekundarnih surovin, mogoče le nekaj vrst, za katere ne obstaja ekonomsko-tehnoloških možnosti za predelavo. Potrebno se je le dogovoriti s porabniki, koliko letno nudi domači trg in kolikšno razliko naj uvozijo.

Dušan Burger

Na sestanku strokovnega sveta TOZD TEKSTILKA in komercialnega sestanka za to področje ob koncu meseca avgusta smo analizirali gospodarjenje v I. polletju s ciljem zagotoviti uspešnost poslovanja do konca leta.

Ugotovili smo, da je bilo drugo četrtletje gospodarjenja uspešnejše od prvega in da moramo nadaljevati trend drugega četrtletja, če hočemo realizirati planske cilje.

Največje težave pri doseganju zadanih ciljev so cene in proizvodnja. V zadnjem času tekstilna industrija v svoje izdelke v vedno manjši meri vključuje regenerato ali druge sekundarne surovine. V glavnem uporablja primarne surovine, najsi bo za izdelke za domači ali tuji trg. Organizacije za pripravo sekundarnih tekstilnih surovin imamo opravka z odpadki, v katerih je težko ali praktično nemogoče določiti točen surovinski sestav. Težava prodaje nastopi vsekakor zato, ker mi zahtevane surovinske deklaracije našega



Ne samo količina, tudi kakovost je pomembna

proizvoda ne moremo zagotoviti. Kupec regeneratov oz. drugih sekundarnih surovin je postal tako zahteven, da noče nositi rizika oziroma reklamacije svojih izdelkov.

Taka politika tekstilne industrije se odraža pri cenah naših izdelkov. Te smo zvišali zadnjikrat 15. januarja 1986 za 30 %, vendar pri 80 % artiklih planske cene ne dosegamo.

Ne glede na to smo se na zadnjem komercialnem se-

stanku odločili, da dvignemo cene v povprečju 10 %, in to predvsem artiklom, pri katerih s prodajo ne pokriva mo proizvodne cene za II. polletje. Eden od takih težav je regenerat, ki ga dobavljamo Sintelonu v Bačko Palanko, Vintexu v Vinkovce, Moravi v Aleksinac in drugim.

Razen tega imamo veliko težav zaradi neplačane realizacije, kar nam dodatno slabša poslovne rezultate.

Ivan Tkalec

VAJA EKIP PRVE POMOČI V OBČINI LJUBLJANA BEŽIGRAD

Vsako leto prireja občinski štab za civilno zaščito tekmovanje enot civilne zaščite za prvo medicinsko pomoč. Letos je bilo tekmovanje brez udeležbe naše ekipe. Tekmovanje je imelo poudarek na delu v pogojih radiološke, kemične in biološke kontaminacije.

Po preselitvi TOZD Priprava odpadnih surovin na novo lokacijo se je namreč obstoječa, strokovno usposobljena ekipa na Kurilniški 18 razdvojila.

Skladno z zakonom moramo zato do konca leta izpeljati postopek formiranja novih ekip PMP v TOZD POS na Šlandrovi 6 v Črnučah in TOZD TEKSTILKA na Kurilniški 18 ter Vrbljenah pri lgu.

Franc Gogala

ZBIRALNIKI ZA STEKLO PO PETIH MESECIH UPORABE

ZBIRALNIKI ZA ODPADNO STEKLO, NAMEŠČENI V NEKATERIH KRAJEVNIH SKUPNOSTIH V LJUBLJANI, SO BILI TUDI V ČASU POLETNIH DOPUSTOV „USPEŠNI“. V PRVIH PETIH MESECIH DOSEŽENI REZULTATI PA TUDI V DOPUSTNIŠKIH MESECIH SE NISO BISTVENO POSLABŠALI. RES SMO ČASOVNE INTERVALE PRAZNIJENJA PODALJŠALI ZA NEKAJ DNI, TAKO DA TO PRERAČUNANO NA KOLIČINE STEKLENIH ČREPINJ PREDSTAVLJA ZMANJŠANJE ZA DESET DO PETNAJST ODTOTKOV.

Zbrana količina črepinj pa raste iz dneva v dan. Tako smo s praznjenjem, ki je bilo organizirano v začetku septembra, že dosegli količino preko 60 ton. Samo za krajevno skupnost Gradišče, tam je trenutno dvanajst zbiralnikov, beležimo 17 ton črepinj. Rezultat, preko 60 ton črepinj, je zelo vzpodbuden, zlasti če upoštevamo, da smo v nekaterih krajevnih skupnostih postavljali zbiralnike šele v juniju oziroma v sredini julija. Sedaj stoji v Ljubljani 80 zbiralnikov. Poskusno smo jih postavili tudi na Gospodarskem razstavišču v času vinskega sejma in na novem stadionu v Šiški ob priliki balkanskih atletskih iger. Zajeli smo tono črepinj, menimo pa, da je pomembnejši reklamni efekt. Nekaj zbiralnikov imamo postavljenih tudi na parkiriščih motela Lom na avtocesti pri Logatcu. Zdi se, da tujci ne vedo, kaj z njimi početi, delno je temu kriva tudi samo slovenska grafična obdelava. Poskus bomo nadaljevali, zbiralnike pa dodatno opremili z več jezičnimi napisi.

Orientacijski program do kočca leta 1986 je proizvodnja in postavitve 200–250 zbiralnikov. Od tega 150–200 v Ljubljani. Ostale bi radi postavili na Tolminkem, kjer so še vedno zelo zainteresirani za vzpostavitev sistema zaježanja stekla; dokompletirali pa bi radi tudi radgonsko in murskoboško področje, tam že

tečejo razgovori. Postopek vzpostavitve sistema zbiranja odpadnega stekla je precej zahteven, saj za učinkovito delovanje ne zahteva samo različnih zbiralnikov. Potrebno je tudi primerno vozilo s prirejenim dvigalom in usposobljene delavce. Zahtevna je tudi določitev lokacij za zbiralnike, saj je od lokacij odvisna zbrana količina stekla.

Ker vzpostavitev sistema finančno presega možnosti Dinosa, so še kako pomembni razgovori z naročnikom o sofinanciranju.

Medtem ko preizkušanje sistema v Ljubljani uspešno teče, pa nismo zanemarili razvoja. V preizkusu imamo tehnično izboljšan vpenjalni člen dvigala, tehnično smo izpopolnili odpiranje dna in vpenjalne obroče. Preizkušamo pa tudi večja zbiralnika. Kot prototip imamo izdelan 2000 litrski zbiralnik, nosilnosti preko 1000 kg in maketo podaljšane izpeljanke dosedanjega modela E-1, volumna 1500–1600), ki bi bil zelo primeren kot osnovni model za centre mest.

Še v septembru bomo opravili preizkus namestitve v okolje in tehnične poskuse rokovanja na naši delovni enoti.

Priljubljeni tudi dopolnitev grafične obdelave in program aktivnosti, ki bodo kratkoročno in dolgoročno vzpodbujale zbiranje odpadnega steklovine.

Rafael Kravcar

DRUGI O NAS

LJUBLJANA, 5. septembra — Akcija zbiranja odpadnega stekla, ki jo je konec aprila začel ljubljanski Dinos, je presegla prva pričakovanja. V Dinosu so se zato odločili, da bodo prešli s poskusnega postavljanja zbiralnikov za steklo na redno.

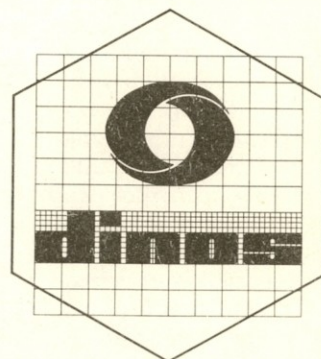
V štirih mesecih so v Ljubljani, kjer so postavili 80 zbiralnikov, zbrali več kot 50 ton steklovine do konca leta pa naj bi je od 200 do 250 ton. Ugotovili so, da je kakovost stekla primerna in da je bilo vmes le malo nekoristnih odpadkov.

Do konca leta bo Dinos v Ljubljani postavil še 200 zbiralnikov. Namesto 1000-litrskih bodo postavljali večje, in sicer s prostornino 1600 ter 2000 litrov. Ker stane en zbiralnik 210 tisoč dinarjev, po krajevnih skupnostih in občinah že iščejo oblike sofinanciranja. Če bo akcija sofinanciranja uspela, bo do leta 1988 po vsej Sloveniji skupno postavljenih 2000 zbiralnikov.

J. P.

„DELO“

PRED JUBILEJEM



26. oktobra 1946 je bilo z odločbo LR Slovenije ustanovljeno podjetje ODPAD, ki se je leta 1963 preimenovalo v DINOS, v ime, ki simbolizira dejavnost naše delovne organizacije še danes: Dajmo Industriji Odpadne Surovine.

Torej naša delovna organizacija praznuje prav letos svoj 40. rojstni dan.

Le koliko truda, naporov, načrtov in razvojnih hotenj je bilo treba v vseh teh letih, da je DINOS v tem času dosegel sedanjo stopnjo razvoja.

Jubilej bomo delavci Dinosa praznovali predvsem delovno, med drugim bo, vsaj po dosedanjem programu, predan svojemu namenu moderen terminal za pripravo metalurškega vložka v Celju.

Pripravljamo tudi osrednjo proslavo ob 40-letnici. To bo srečanje vseh delavcev Dinosa, in sicer v soboto, 4. oktobra s pričetkom ob 10. uri v prostorih hotela Slon v Ljubljani.

Na proslavi, kjer bo krajši priložnostni spored, bodo podeljene tudi posebne zlate značke najbolj zaslužnim delavcem, ki so imeli znaten delež pri razvoju delovne organizacije.

OŽIVITEV INVENTIVNE DEJAVNOSTI V DO DINOS

S tem člankom želim spodbuditi inventivno dejavnost. Vendar je le moja želja premalo, intenzivnejša inventivna dejavnost naj bo hotenje nas vseh delavcev v združenem delu od prvega do zadnjega. Inventivno dejavni pa naj ne bomo le kot posamezniki, ampak tudi kot skupine pri posameznih delovnih opravilih, posamezne strokovne službe pa navsezadnje tudi naše komisije za inventivno dejavnost in delavski sveti, ki naj dajo inventivnosti pravi poudarek. Pomembni so pogoji za inventivno ustvarjanje, kamor spadajo tudi javne objave potreb po izboljšavah, odpravi ozkih grl, zmanjšanju stroškov in podobno ter ne samo ustrezno nagrajevanje avtorjev.

Inovatorjem bomo morali v bodoče dati tudi večja moralna priznanja.

Najprej si osvežimo spomin o sistemu in pravilniku. Pravilnik o izumih, tehničnih izboljšavah in koristnih predlogih je enoten in je bil v letu 1985 dopolnjen.

Kdo lahko sodeluje v inovacijski dejavnosti? Vsak, ki ima smisel in interes.

Svoj predlog posredujte v pisni obliki komisiji. Ustmeno pa ga izrazite svojemu nadrejenemu, ki ga je dolžan z vašo pomočjo in soglasjem spraviti v pisno obliko ter posredovati komisiji. Ta izda ustrezno potrdilo o prejemu predloga.

Kaj spada v inventivno dejavnost?

Sodelovanje v tem procesu na različne načine, in sicer:

- predočitev problema, ki je aktualen,
- dajanje idej že kot rešitev težav,
- dajanje predlogov v obliki rešitev z dokumentacijo, v kateri so težave z izračuni, analizami, risbami itd.

Kaj je proizvod inventivne dejavnosti?

- Koristen predlog, ki se nanaša na manjšo težavo v izboljšanju pogojev dela, organizacije poslovanja, manjši porabi energije itd.

- Tehnična izboljšava je večja racionalizacija, ki nastane z uporabo doslej znanih postopkov in sredstev.

- Izum pa je rešitev novega postopka ali izdelka.

Tako izum kot tehnično izboljšavo se da zaščititi (patentirati).

Ali inovacijska dejavnost prinaša inovacijski dohodek TOZD?

- Če je to spontana dejavnost delavcev, se dohodek običajno poveča do 2 %.

- Z vzpostavitvijo sistema spremljanja in uresničevanja teh predlogov v prakso se da dohodek povečati do 4 %.

- Če pa ta sistem prevzame tudi iniciativo (razvojna služba) in sam daje predloge za rešitve, išče inovacije ter inovatorje, se da dohodek povečati do 8 %.

- Do 20 % pa se poveča dohodek, če so v inovacijsko dejavnost vključeni tudi vodstveni in vodilni delavci ter se tudi sami pojavljajo kot inovatorji.

Na kateri vrsti težav naj bi se pričeli inovacijski procesi? Problematika v DO DINOS je dovolj široka na vseh področjih. Predvsem na tistih iz neposrednega dela in okolice delovnega prostora. Na primer:

- vozniki lahko prispevajo na področju sortiranja na izvori in racionalizaciji transporta;
- vzdrževalci in delavci se dnevno srečujejo s težavami vzdrževanja, varstva pri delu, organizacije dela itd.

Če pa navedem nekaj primerov, ki so aktualni in jih je potrebno rešiti, pa imamo že ideje za področje inovacij:

- Transport in sortiranje papirja, ki prihaja z vagoni na linijo za baliranje in trganje na PC Ljubljana.
- Težave nakladanja sip-skih materialov (ostružki barvnih kovin) na kamion z viličarjem s specialno stresalno napravo.
- Zaščita voznika-strojnika

na dvigalu tovornega vozila pred vremenskimi neprilikami.

- Predlogi, ideje o novih virih ali načinih zbiranja odpadnih surovin, novih tehnologij ter novih odpadnih surovin.

V okviru akcije oživitve inventivne dejavnosti naj omenim še to, da je po Pravilniku o izumih, tehničnih izboljšavah in koristnih predlogih za vsako idejo predvidena nagrada v enkratnem znesku. V pravilniku je tudi predvideno, da se tistega, ki se večkrat pojavlja kot inovator, predlaga za dodatno izobraževanje ali razporeditev na odgovornejša oziroma zahtevnejša dela.

Cveto Rovšek

RAZPIS

ZBIRANJA PREDLOGOV INOVACIJ

Razpisujemo natečaj zbiranja inovacij.

Udeležijo se ga lahko vsi zaposleni v DO DINOS, kot tudi delavci in občani, ki sicer niso člani kolektiva. Do srede novembra 1986 bo Komisija zinovacije TOZD Priprava odpadnih surovin, DO DINOS, Ljubljana, zbirala predloge inovacij na področju novih tehnologij in višjih stopenj predelave za obstoječe zbrane odpadne surovine.

Z vpeljavo česa novega – novotarij, zboljšanja obstoječih stanj bomo dosegali večjo kvaliteto, boljše izkoriščanje opreme in surovin in morda bo kakšno delo lažje in hitreje opravljeno.

Predloge pošljite v pisni obliki. Če avtor želi ostati anonimen, naj svoj predlog označi s šifro. V posebni kuverti pa mora navesti poleg šifre še svoje osebne podatke. V primeru, da je več avtorjev, navedejo vsi osebne podatke.

Komisija bo prispele predloge pregledala ter izbrala najboljše tri ter predlagala delavskemu svetu, da jih dodatno primerno nagradi. Po Pravilniku o izumih, tehničnih izboljšavah in koristnih predlogih pa predlagatelju ostane delež, izračunan iz inovacijskega dohodka.

Zadnji dan za oddajo je 15. NOVEMBER 1986. Predloge pošljite na naslov: DO DINOS, Komisija za inovacije TOZD POS, Titova 118, Ljubljana.

Komisija za inovacije TOZD POS

IZ DELA DRUŽBENOPOLITIČNIH ORGANIZACIJ

Konferenca osnovnih organizacij sindikata DO DINOS

Večino razprav na 3. konferenci osnovnih organizacij sindikata DO DINOS, ki je sovpadala s sprejemanjem polletnega obračuna, so predstavniki sindikalnih organizacij namenili oceni gospodarjenja v prvem polletju tega leta.

Člani konference so ocenili, da dosegamo kljub zelo zaostrenim pogojem gospodarjenja v panogi priprave sekundarnih surovin dobre poslovne rezultate. Še večjo porast izkazanih poslovnih rezultatov omejujejo predvsem nesorazmerno povečani stroški poslovanja, nadpredpisana amortizacija, za katero smo se opredelili zaradi načrtovanega intenzivnega investiranja v nove programe, visoko indeksno prikazani rezultati v preteklih letih ter zaostreni tržni pogoji nabave odpadkov in plasmaja sekundarnih surovin. Rast fizične proizvodnje 7 odstotkov v prvem kvartalu 1986 je rezultat naših poslovnih prizadevanj. Sproti bo treba analizirati gibanja vseh ključnih kazalcev gospodarjenja ter po potrebi predlagati samoupravnim organom v sprejem ustrezne ukrepe. Konferenca je podpirala zastavljeno razvojno politiko, ki vodi v dolgoročno reševanje težav v družbeni reprodukciji nastajajočih koristnih odpadkov v cilju varčevanja primarnih surovin, energije in varovanja človekovega okolja.

Vsi delavci, organizirani v OOS, smo dolžni dosledno izvajati ukrepe za izboljšanje poslovnih rezultatov, ki jih je sprejel DS TOZD POS. Pri tem moramo dati poseben poudarek uresničitvi najmanj 4 odstotkov povečanja planirane mesečne količin-

ske realizacije. Ta ukrep naj DS podaljša do 9-mesečnega periodičnega obračuna, ker bomo le na ta način lahko ustvarili predviden dohodek in njegovo delitev v skladu z resolucijskimi opredelitvami. Izvršni odbori OOS so dolžni vsaj enkrat mesečno preverjati izvajanje ukrepov DS ter o svojih ugotovitvah pisno poročati predsedstvu konference.

Skratka, prevladovalo je enotno mnenje, da je v teh zaostrenih pogojih gospodarjenja potrebna še večja delovna zavzetost, čim boljše vzdrževanje in izkoriščanje tehnološke opreme, maksimalno varčevanje na vseh področjih, skrb za kakovost naših izdelkov ter za izrabo delovnega časa.

Ta apel je bil namenjen prav vsem delavcem DO DINOS, kajti prav vsak lahko s svojim pozitivnim odnosom do dela veliko prispeva k čim boljšim delovnim rezultatom.

Na konferenci so sprejeli še program dela konference ter obravnavali poročilo o stanju in koriščenju počitniških domov DO Dinos.

V TOZD Tekstilka ustanovili aktiv OOS SINDIKATA

V TOZD Tekstilka se je konstituiral aktiv Osnovnih organizacij sindikata, ki je na prvi seji sprejel poslovnik o svojem delu. Osrednja točka pa je bila obravnava Kriterijev za izračun stimulacije po rezultatih dela.

Gre pravzaprav za nov način nagrajevanja po rezultatih dela v letošnjem letu. V

TOZD Tekstilka so sicer že imeli sistem stimulativenega nagrajevanja, ki pa je s temi kriteriji le še bolj razčlenjen in dopolnjen.

Sam sistem sestoji iz naslednjih kriterijev:

1. Količina oz. obseg opravljenega dela,
2. Kakovost dela oz. proizvodov dela,
3. Izkoriščanje delovnega časa,
4. Čisti dohodek na delavca,
5. Stopnja rentabilnosti in
6. Doseganje planskih rezultatov.

Zanimiv je kriterij pri oceni kakovosti dela, ki temelji na metodi trenutnih obhodov. Tu gre predvsem za ugotavljanje nekakovostne predela-

ve, za nepravilno uporabo naprav, za nepravilno ravnanje s predelovanim materialom, za čistočo strojev, naprav in opreme, za reklamacije kupcev in tako naprej. Aktiv je pozitivno ocenil nov način stimulativenega nagrajevanja po rezultatih dela po omenjenih kriterijih in predlagal delavskemu svetu TOZD Tekstilka, da jih sprejme. Le-ta ga je po javni razpravi že tudi sprejel.

Po zapisnikih
Janez Češnovar

PRIPRAVLJALNA IN ZAKLJUČNA DELA NA TERMINALU V CELJU



Izgradnja terminala bi se morala glede na posamezne terminske plane že zaključevati. Vzporedno z investicijskimi deli se ureja okolica in skladišče. V obdobju od maja do septembra t.l. smo uredili naslednja pomembnejša dela:

- postavitve 500 m ograje
- asfaltiranje 1000 m² skladiščnih površin,
- pripravo transportnega traku za odnos rezanega železa direktno na vagon,
- betoniranje platoja pri škarjah,
- kompletne izravnave skladiščnih površin ter
- razne prestavitve in ureditvena dela okolja.

In kako planiramo v nadaljevanju? Končali bomo dobavo in montažo žerjava, namestili mačke, nato bo probni zagon, potem bo montaža transportnega traku in zagon, na koncu pa zagon kompletne terminala s teoretično kapaciteto.

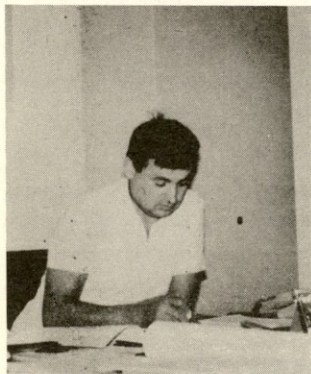
Vsa planirana dela bi se morala izvršiti najkasneje v mesecu oktobru in v začetku novembra 1986.

Gabrijel Omerza

OBISK NA DELOVNI ENOTI KRANJ

VSAKA DELOVNA ENOTA ALI OBRAT NAŠE DELOVNE ORGANIZACIJE IMA V OKVIRU REDNE DEJAVNOSTI SVOJE ZNAČILNOSTI. TO VELJA TUDI ZA DELOVNO ENOTO KRANJ, KI JE ZNANA PO TEM, DA IMA MED VSEMI ENOTAMI TOZD POS NAJBOLJ RAZŠIRJEN TERITORIJ, SAJ OBMOČJE KRANJSKE ENOTE SEGA OD MEDVOD DO KRANJSKE GORE, PA OD IDRİJE, CERKNEGA DO KAMNIKA. NA NJENEM PODROČJU JE TUDI NEKAJ ZNANIH TURISTIČNIH SREDIŠČ, KAR JE ŠE DODATNA MOŽNOST ZA VEČJI DOBIČEK.

Kot ponavadi sem več o delovni enoti zvedel iz pogovora z vodjem enote Jožetom Kladnikom.



JOŽE KLADNIK — vodja DE Kranj

„Ugotovitev, da ima naša enota najbolj razširjeno območje delovanja, je točna. V okviru same enote sta poleg skladišča v Kranju še skladišči v Škofji Loki, na Jesenicah ter zbiralnici v Trziču in Idriji. Vseh zaposlenih nas je 46, večinoma so to delavci iz krajev, kjer imamo svoja skladišča. Ko sem ravno pri kadrih, bi rad pripomnil, da imamo zadnji čas veliko težav z avto delavci, tu predvsem mislim na zbiralnico v Idriji. Prav zato je to področje še slabo obdelano. No, pred dnevi nam je le uspelo dobiti novega skladiščnika tako, da je pričakovati, da se bodo stvari le obrnile na boljše. Trudimo se, da bi k delu pritegnili dobre kadre, ki se spoznajo na našo dejavnost.“

„Če se vrnem na naš razvejan teritorij, potem moram reči še nekaj. Dolge relacije, recimo Kranj—Idrija, nam z avto delavci povzročajo velike težave. Tako se največkrat odločamo, da gredo vozila v Idrijo ali v Cerkljo Karlovo. To pa vzame dosti časa, pa tudi stroški so večji. A kaj hočemo, po drugi strani je idrijsko področje precej bogato s koristnimi odpadki, kajti vse več je v tem delu Slovenije organizacij, ki se ukvarjajo s kovinsko predelovalno industrijo.“

„S tem sva že prešla na področje vaših dobaviteljev. Kateri so največji?“

„Največji, po količini mislim, so iz kranjskega območja Gorenjski tisk in Sava, iz idrijskega Iskra in IMP, iz jeseniškega Elan, iz tržiškega Peko in Tovarna kos, iz škofjeloškega LTH ter Iskra iz Železnikov.“

„Vendar pa imate še dodatne možnosti pridobivanja koristnih odpadkov iz turističnih središč, kot so Kranjska gora, Bled, Pokljuka in drugih?“

„Res je, na Bledu, v Bohinju in v Kranjski gori imamo v avto delavcih ter ob nekaterih hotelih postavljene zbiralnike za steklo in papir. To velja seveda v turističnih sezonah. Ob tem ne morem mimo kulture oziroma boljše rečeno nekulture turistov, ki v te zbiralnike mečejo poleg papirja oziroma steklenic še druge predmete, kot so



Pogled na polno dvorišče na kranjski enoti

kruh, sadje in druge smeti. Tako imamo več dela pri sortiranju in čiščenju odpadkov.“

„Vaša enota dosega, kot sem zvedel, že nekaj časa zelo dobre poslovne rezultate?“

„Kljub znanim težavam, ki jih imajo verjetno tudi druge enote, naše planske obveznosti, mesečne in letne v redu izpolnjujemo. Naš letošnji količinski plan znaša 23.794 ton in prepričan sem, da ga bomo dosegli. Zaradi mrzlih in sneženih zim, ki so značilne za Gorenjsko, je naš plan januarja in februarja ter julija in avgusta zaradi letnih dopustov nekoliko nižji in znaša 1.658 ton, v ostalih mesecih pa 2.143 ton.“

Največ predelamo seveda železa, mesečno okoli 1.500 ton, in nato papirja okoli 6.000 ton. Od ostalega materiala pa naj omenim še barvne kovine, gume in steklo.“

Železo v glavnem predelamo na enoti, bodisi da ga stisnemo v pakete ali pa razrežemo. Predelujemo tudi na obeh skladiščih v Škofji Loki in Jesenicah, material iz Idrije in Trziča pa prepegljemo v predelavo v Kranj. Pripravljen material gre v železarno oziroma v livarno.“

Kar zadeva papir, ga le v manjši meri zbaliramo tu na enoti; večje količine, predvsem iz Gorenjskega tiska in iz Save, odpeljemo v predelavo na predelovalni center v Ljubljano.“

„Vsaka organizacija, naj še tako dobro posluje, ima pri delu določene težave.“

Kakšne težave so pri vas?“

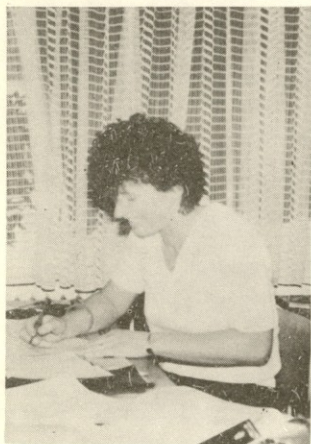
„Predno bi jaz spregovoril o težavah in problemih, bi bilo morda zanimivo slišati, kaj o delu in delovnih pogojih menijo delavci!“

Strinjal sem se in se napotil k delavcem in zabeležil tole:

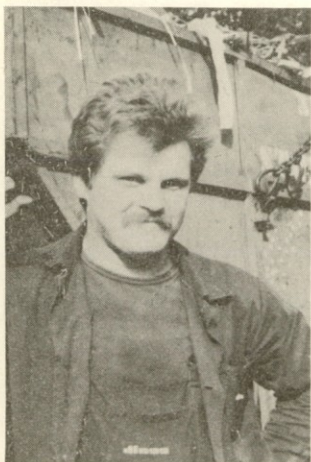


TROGRLIČ Ante — strojnik na stiskalnici za pločevino. Pri Dinosu sem že 23 let in

moram reči, da sem bil do- slej v glavnem z delom za- dovoljen, manj pa s pogoji dela. Stroji so dodobra iztro- šeni, okoli stiskalnice je bla- to. Delam na prostem in lahko si predstavljate, kako je pozimi pri temperaturi - 15 stopinj. Priznati pa moram, da so se v vseh teh letih mojega dela pogoji le spreminjali na boljše. Saj pravim, boljši stroji so po- trebni, pa se bo kar dalo potpeti.



NAHTIGAL Slavka — re- ferent za OD ter za splošno- administrativna opravila
Tudi jaz sem zaposlena pri „firmi“ že 23 let. V tem času se je marsikaj spremenilo, in to na boljše. Tu mislim predvsem na organizacijo de- la, pa na pogoje dela, še posebno sedaj, ko se uvaja ponekod računalniški sis- tem. Trenutno imamo nekaj kadrovskih težav, vendar kot kaže se bodo stvari že v kratkem uredile.



GORENC Marjan — voznik in sortirec
No ja, zadovoljen sem, delati je treba. Na Delovni enoti Kranj sem šele leto dni in ni mi žal, da sem prišel. Pri- pombe imam v glavnem na star iztrošen avtopark. Za- radi slabih cest se naša vozila pogosto kvarijo tako, da imajo naši vzdrževalci polne roke dela vsak dan.



SITAR Slavko — voznik
Osnovna ugotovitev v letu in pol, odkar sem pri kranjskem Dinosu, je, da se dela vse preveč na „furjo“. Že tako delaš intenzivno osem ur, pa še popoldne moraš večkrat potegniti, pri plači se mi pa nič ne pozna. Kljub temu pa sem zadovoljen z delom, v prejšnji službi pa ni bilo ne dela ne dobre plače.



GAŠPIRC Jože — vzdrževal- valec
Kaj naj vam rečem, stvari se izpred leta in pol nazaj, ko sem prišel v Dinos, niso bi-

stveno spremenile. Avtopark je star, popravila se vrste kar na tekočem traku, velike te- žave pa so z rezervnimi deli, ki jih enostavno ni. Moraš imeti dobre zveze, če hočeš kaj nabaviti. Drugače, no ja, drugače pa še kar!



SREČNIK Dušan — balirec papirja
Pogoji dela so obupni, skladišče je polno papirja in ni govora o kakšnem sortiranju. Prostori so premajhni, stroji stari. Včasih je bilo treba zbalirati 11 bal, danes pa od 20 do 30. Zbalirani papir zlagamo na dvorišče, od tu pa gre v Ceršak ali Količevo.
„Slišali ste njihove izjave in mnenja in sedaj je vrsta na meni. Za uvod k odgovoru pa tole: Enota razpolaga s stiskalnicami za papir in s paketirka-

mi za železo, v Kranju ima- mo še škarje za rezanje žele- za. Glede voznega parka naj povem, da imamo v Kranju tri kontejnerska vozila, eno je že odpisano, v Škofji Loki dva ter na Jesenicah eno. Poleg tega imamo na skladišču v Kranju zadnje leto še veliko vozilo s priklopnikom znamke FAP, ki je primerno le za velike tovore, v glav- nem ga uporabljamo za pre- voz papirja.

Prav vozni prak, o tem so govorili tudi delavci sami, je največja rak rana enote. Tako ima naš vzdrževalec Jože Gašpirc, ki je zares mojster v svojem poklicu, vsak dan polne roke dela. Zaradi cest je ogromno okvar na vozilih pa tudi preobremenjena so. Nič bolje ni s prešo za pločevino, ki jo bo treba v bližnji prihodnosti generalno obnoviti. To je glede tehnične opreme!

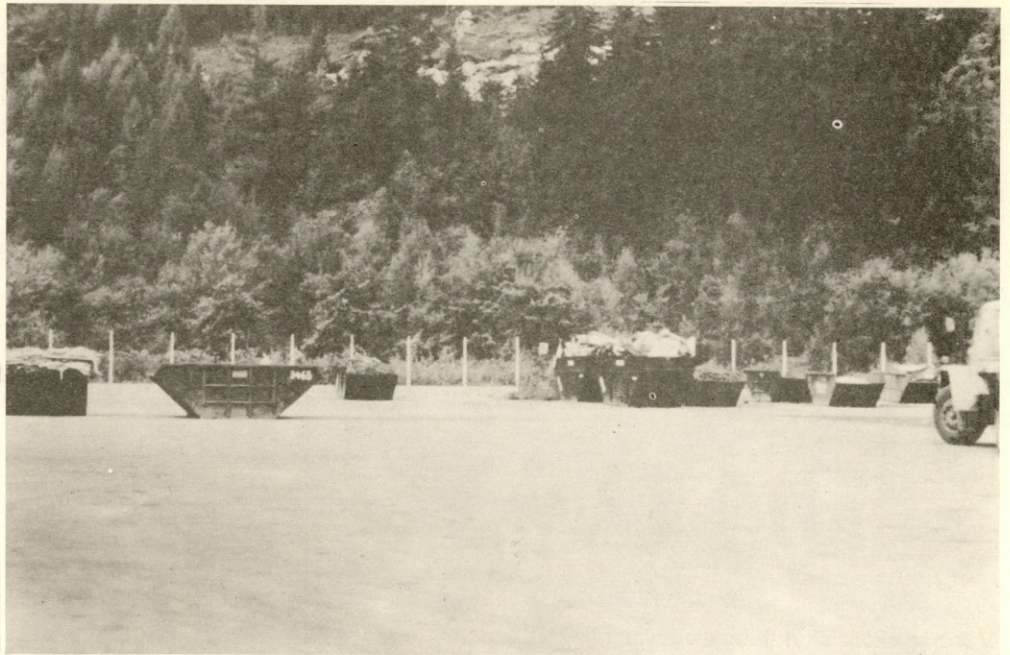
Kar zadeva kadre, bi tu na sedežu enote v Kranju potrebovali prav kmalu poleg dveh sortircev še komercialnega referenta, ki bi bil zgolj terenski človek, kajti osebno menim, da je naše področje nekje še neraziskano in bi ga morali še bolj obdelati. V Idriji in Škofji Loki se stvari glede kadrov izboljšujejo, dobili smo dva nova delavca, vodjo skladišča v Škofji Loki in skladiščnika, v Idriji, ki sta domačina, poznata teren in se bosta morala tako v polni meri posvetiti



Vozni park je precej zastarel

poslu z organizacijskega kot tudi s komercialnega stališča. No, zašel sem nekje že v načrte naše enote, ki jih ni malo. Pred kratkim smo od krajevne skupnosti v industrijski coni, kjer se nahaja kranjska enota, dobili nekaj dodatnih odprtih prostorov za deponijo materiala, bodisi za pripravo ali pa za že pripravljen material. Prostor nameravamo utrditi, predvsem pa moramo utrditi prostor okoli stiskalnice za pločevino, ker je teren močvirnat in se prav počasi ugreza. Radi bi postavili še nadstrešnico pri škarjah za razrez in kot sem že prej omenil, nujno bi potrebovali vsaj eno novo vozilo."

Morda je ta prispevek podoben prav vsem prejšnjim v okviru rubrike „Obisk na Delovni enoti“. Morda res! A kaj hočemo, tudi težave so povsod iste ali vsaj podobne: iztrošeni stroji in avtoparki, težave s kadri, s pridobivanjem novih količin koristnih odpadkov in po-



Zadnji čas v naši delovni organizaciji namenjamo veliko pozornost urejenosti skladišč, kar brez dvoma spada h kulturi dela. Med vzorna skladišča sodi tudi jeseniško. Zbiralniki za železo, steklo in druge koristne odpadke so postrojeni kot vojaki. Morda ta fotografija tega dovolj ne izpričuje. Če se boste slučajno zadrževali v tem delu Gorenjske, se o pospravljenem jeseniškem skladišču sami prepričajte

dobno. Kljub temu pa je v delavcih čutiti še veliko mero volje in odgovornosti do

dela, kajti v vsakem človeku bdi vedno kanček upanja, da bo jutri bolje in da se vseh

stvari ne da spremeniti čez noč.

Janez Češnovar



Tudi letos je revija Antena organizirala pohod smetarjev na Triglav. Ta je bil že enajsti. Udeležilo se ga je 60 ljubiteljev planin. Tri dni so neutrudno zbirali, pobirali in spravljali v vreče smeti, ki so planincem „slučajno“ padla na tla. Teh smeti ni bilo prav malo, saj so jih napolnili kar 80 vreč.

Sopokrovitelj pohoda je bila tudi naša delovna organizacija, udeležil pa se ga je med drugimi tudi delavec Delove enote Kranj Franc Zupanc. Na fotografiji je del udeležencev akcije pred Aljaževim stolpom, vrh Triglava.

RAČUNALNIKI COMMODORE NA JESENICE IN VRHNIKO



V šolske akcije se vključuje vse več učencev

Zaključili smo še eno akcijo zbiranja papirja v osnovnih šolah. V šolskem letu 1985/86 so zbirali papir po 483 šolah, zbrali pa so nekaj pod 4000 ton.

Svečana podelitev nagrad bo 27. novembra 1986 na Jesenicah.

Prve tri osnovne šole prejmejo računalnike COMMODORE 64, in sicer:

	zbrani papir v kg
OŠ Tone Čufar, Jesenice	92.536
OŠ Prežihov Voranc, Jesenice	66.817
OŠ Ivan Cankar, Vrhnika	63.990

Denarne nagrade po 30.000 din prejmejo:

	zbrani papir v kg
OŠ Žužemberk	58.920
OŠ Rihard Jakopič, Ljubljana Šiška	56.270
OŠ Milojka Štrukelj, Nova Gorica	48.800
OŠ I. celjske čete, Celje	48.005
OŠ A. T. Linhart, Radovljica	47.210

Pet osnovnih šol z več kot 200 učenci prejme nagrade prav tako po 30.000 din:

	zbrani papir v kg na učenca
OŠ Žužemberk	179,10
OŠ Ivan Cankar – Vrhnika	95,08
OŠ Sladki vrh Maribor, Pesnica	89,96
OŠ Prežihov Voranc, Jesenice	84,15
OŠ Tone Čufar, Jesenice	77,95

Naslednje tri osnovne šole z manj kot 200 učenci prejmejo nagrade v zneskih 20.000 din:

	zbrani papir v kg na učenca
OŠ Podbrezje – Duplje, Kranj	126,30
OŠ Bratov Simončič, Šmarje pri Jelšah	110,18
OŠ Podlubnik – posebna, Škofja Loka	92,45

Andrej Viršček

Na podlagi Zakona o pogojih odpisa osnovnih in obratnih sredstev izven uporabe (Ur. list SFRJ, št. 24/86) objavlja Komisija za prodajo in odpis osnovnih sredstev TOZD TEKSTILKA

LICITACIJO ZA PRODAJO NASLEDNJIH OSNOVNIH SREDSTEV:

1) po sklepu št. 72/V delavskega sveta TOZD TEKSTILKA z dne 29. 4. 1986

Leto izdelave	Ime osnovnega sredstva	Izklicna cena
1979	elektronski kalkulator Digitron 1620 PP	3.000.—

Ogled elektronskega kalkulatorja je možen vsak dan od 10. do 14. ure na Tekstilnem obratu Ljubljana, Kurilniška 18, Ljubljana.

K izklicni ceni mora kupec plačati še davek od prometa proizvodov, in sicer 30,9 % po tarifni št. 1 izlicitirane cene.

2) na podlagi sklepa št. 97/V delavskega sveta TOZD TEKSTILKA z dne 30. 7. 1986

Leto izdelave	ime osnovnega sredstva	Izklicna cena
1940	miza, pisalna	500.—
1955	miza, pisalna	500.—
1955	miza, pisalna	1.000.—
1964	miza, pisalna	1.000.—
1955	miza, pisalna	1.000.—

SKUPAJ: 4.000.—

Ogled pisalnih miz je možen vsak dan od 10. do 14. ure na Tekstilnem obratu Bohova, Ob Jezgonu 52, Hoče pri Mariboru.

K izklicni ceni mora kupec plačati še davek od prometa proizvodov, in sicer 21,5 % po tarifni št. 11 izlicitirane cene.

Interesenti naj pošljejo pisne ponudbe Komisiji za prodajo in odpis osnovnih sredstev DO DINOS, TOZD TEKSTILKA, Ljubljana, Titova 118.

Licitacija bo v 10 dneh po objavi v tem glasilu – v poslovnih prostorih DO DINOS, Titova 118, Ljubljana, ob 10. uri.

Osnovno sredstvo kupi najboljši ponudnik.

Komisija za prodajo in odpis osnovnih sredstev TOZD TEKSTILKA

KAKŠEN JE TVOJ „ŠEF“?

S takšnim ali podobnim vprašanjem na isto temo se je sigurno že vsakdo izmed nas nemalokrat srečeval v spontanem klepetu s svojimi znanci ali prijatelji. Vprašanje je na prvi pogled zelo enostavno in običajno, namenjeno potešitvi vsakodnevne človeške radovednosti. Včasih pa je tudi uporabno za spremembo teme v pogovoru ali celo za krpanje lukenj pri iskanju zanimivosti, ki bi popestrile naše misli in napravile klepet zanimivejši. Torej, vprašanje je, kakorkoli ga obrneš, povsem preprosto. Kaj pa odgovor?

Kako odgovoriti, posebno še, če se zavedaš, da imaš nasproti sebe povprečno razgledanega sogovornika, ki želi zvedeti predvsem kaj delaš, kakšen je tvoj položaj v okolju kjer živiš, kako se počutiš, kje in kakšni so tvoji uspehi oziroma težave, kako je tvoje delo povezano z ostalim, kakšne so skupne naloge in cilji skupine ali organizacijske tvorbe, kje delaš itd. Za takšnim povsem preprostim vprašanjem se torej skriva cela vrsta zelo vsebinskih podvprašanj, ki kličejo k obrazložitvi tako imenovanih medsebojnih odnosov pripadnikov neke delovne skupine ali organizacijsko zaokrožene celote. In običajno je naše gledanje na stanje in gibanje teh odnosov najlažje pojasniti z opisom razpoloženja do sistema vodenja skupine, kjer delujemo. Sistem vodenja pa zelo radi kar poistovetimo s samim vodjem, to je osebo, ki s svojim delovanjem in obnašanjem ta sistem vzdržuje. Pri tem nas nemalokrat prevzamejo čisto čustvena nagnjenja do dela, ki ga moramo opravljati v določenem sistemu. Ta spodbuja naše ambicije ali pa jih zavira ter s tem omejuje navidezne možnosti za našo željeno prosperiteto. Ob tem pa se porajajo najrazličnejši občutki, za katere običajno „obdolžimo“ svojega vodjo, ki bi po našem mnenju moral pravočasno in umno spo-

znati vse tisto, kar nas ovira ter nam omogočiti, da bi se lahko izkazali. In večkrat nam ostajajo takšna in podobna pričakovanja nepoštevana, zato je seveda toliko bolj vprašljiva sposobnost našega vodje (šefa). Pri takšni oceni nas niti ne zanimajo toliko vzroki ne razumevanja naših teženj, ker so pač v enostavni osebni nepriljubljenosti (drugi niso toliko pomembni), kot velika škoda, ki je s tem povzročena predvsem vsej organizaciji. Zato radi za podkrepitev opisa svojega „šefa“ pokličemo na pomoč znane podobe iz živalskega in rastlinskega sveta. Rogata, kosmata, rilčasta in okorna, dolgouha in podobna bitja nam velikokrat pomagajo potrditi naše razpoloženje do človeka, ki nam okvirja bogastvo naših misli in zavira svobodo ustvarjanja. Čeprav imamo ob tem malce neprijeten priokus delnega pretiravanja, ker se v notranjosti zavedamo, da s tem želimo opravičiti tudi lastne slabosti, nas ne ovira, da ne bi bili pripravljeni nasproti sedečemu radovednežu priseči, da je temu res tako in da bo že prišel čas, ko se bo izkazala resnica. Seveda bi bilo nevzdržno trditi, da so takšni izlivi značilni za vsakogar in za vsa povpraševanja po naših „šefih“. Običajno pa so bolj ali manj poudarjena od naše občutljivosti na posamezne do-

godke, ki nas vsakodnevno spremljajo pri našem samopotrjevanju ter od trenutnega razpoloženja. Najbolj kritični smo takrat, kadar imamo nad sabo moreč občutek nemoči ali začasno izgubo orientacije k določenemu cilju. Takrat zelo radi pozabljamo, da je vodenje na katerikoli stopnji organiziranosti predvsem strokovno delo posameznikov, ki izhaja iz tehnične delitve dela in je namenjeno predvsem načrtovanju, koordiniranju in ocenjevanju uspešnosti dela posameznikov ali skupin v neki organizirani in delovno povezani tvorbi. Kakšni pa so ti posamezniki oziroma vodje, pa jih objektivno lahko ocenjujemo predvsem po njihovem obnašanju, ki je zanje značilno in ne po naših trenutnih občutkih. Proučevanje vodstvenega obnašanja je v naši teoriji organizacije in v praksi slabo znano. Od tod izhajajo tudi velikokrat zablode v našem razmišljanju. To je povezano tudi z relativno slabo razvitim proučevanjem vedenjskih značilnosti organizacije kot fenomena za povezovanje posameznih sposobnosti za doseg skupnega cilja. Vodstveno obnašanje in silnice, ki ga povzročajo, so v sodobnih organizacijskih teorijah najbolj proučevane spremenljivke, ki se pojmujejo kot ključne predpostavke za organizacijsko učinkovitost.

Obnašanje vodij je odvisno predvsem od njihove priučene ali pridobljene vodstvene filozofije. Vodstveno filozofijo lahko opredelimo kot odnos vodje, ne glede na organizacijsko raven do proizvodnih ciljev in do ljudi, ki te cilje poskušajo doseči. Ta odnos pa se odraža v uporabi organizacijske hierarhije. Glede na

omenjeno opredelitev vodstvene filozofije lahko spoznavamo dva osnovna tipa vodij, in sicer:

- k delovnim nalogam usmerjeni vodje,
- k človeku (delavcem) usmerjeni vodje.

Pri proučevanju stilov vodstvenega obnašanja velja omeniti W. J. Reddinovo teorijo 3–D, ki je dala pomemben prispevek k opredeljevanju stilov vodstvenega obnašanja. Ta teorija razlikuje štiri osnovne stile obnašanja vodilnih in vodstvenih delavcev. Ti načini vodenja oziroma stili so naslednji:

- združevalni (integrated) stil, kot visoka stopnja usmeritve vodij k delovnim nalogam in k ljudem,
- prizadevni (dedicated) stil, ki je predvsem usmerjen k delovnim nalogam oziroma delovnim ciljem,
- socialno usmerjeni oziroma zavzeti (related) stil je usmerjen predvsem k ljudem,
- zadržani (separated) stil se odraža kot nizka stopnja usmeritve vodij k delovnim nalogam in k ljudem, ki jih izvajajo.

Vseh oblik vodstvenega obnašanja seveda ni mogoče ponazoriti z naštetimi osnovnimi oblikami. Uporabljamo jih le kot izhodišče v proučevanju obnašanja vodilnih in vodstvenih delavcev. Reddin v svoji teoriji poudarja, da je učinkovitost vodstvenih stilov odvisna od razmer, v katerih se ti stili uporabljajo. Zato je zelo pomembno, da vsak vodja najprej ugotovi, kakšen stil vodenja bi bil primeren za določeno skupino in šele nato prične z učenjem posameznih podrobnosti stila, ki ga bo pri vodenju uporabljal.

Da bi lažje razumeli značilnosti posameznih osnov-

nih stilov vodenja, pogledamo, kako se običajno odražajo v vsakodnevni praksi. **Združevalni** (integracijski) vodja združuje svojo usmerjenost k delovnim nalogam in k ljudem enakovredno. To pomeni, da vodja tega stila deluje združevalno in želi biti povezan tako z delovnimi skupinami, kot s posamezniki. Teži za tem, da bi postal sestavni del organizacije. S svojimi podrejenimi rad razpravlja o ciljnih svoje delovne skupine. Teži za tem, da bi dosegel komuniciranje v vseh smereh. Običajno se istoveti s svojimi sodelavci, ker ga ne motijo položajne razlike. Usmerjen je predvsem v prihodnost. Je pristaš teamskega dela, ki ga uporablja zato, da bi združil potrebe ljudi z zahtevami in usmeritvami delovne organizacije. Svoje podrejene ocenjuje po njihovi pripravljenosti za sodelovanje v teamu, svoje nadrejene pa ocenjuje po njihovi spretnosti pri skupnem delu. Zelo rad postavlja enotna merila za ugotavljanje skupinskih rezultatov. Najprimernejše delo za takšnega človeka je vodenje ljudi, ki morajo med seboj veliko sodelovati. Manj pa je primeren za rutinska dela. Za napake ne kaznuje, temveč skuša doseči, da se ljudje iz napak učijo. Takšen vodja ne blaži in ne duši sporov, ampak raziskuje vzroke za njihov nastanek. Svoje podrejene nadzoruje na podlagi skupno postavljenih ciljev. Za večje napake kaznuje svoje podrejene tako, da jim zbudi občutek izgube samospoštovanja. K nalogam in ljudem usmerjeni vodja želi biti vključen v vsa dogajanja v organizaciji, boji pa se, da bi drugi postali z njim nezadovoljni.

Prizadevni, to je pretežno k delovnim nalogam usmerjeni vodja, je običajno gospodovalec do podrejenih. Rad se istoveti s tehničnim

sistemom organizacije in z nadrejenimi. Svojim podrejenim daje veliko potrebnih in nepostrebnih ustnih navodil in se zanima predvsem za sedanost. Vedno močnejše poudarja zahteve organizacije, kot pa potrebe ljudi. Podrejene ocenjuje po delovnih rezultatih, nadrejene pa po sposobnostih, kako uporabljajo svoje pristojnosti. Na sestankih je običajno zelo aktiven, predlaga, ocenjuje in veliko zapoveduje. Takšen delavec je najprimernejši za delovna mesta, kjer je treba dajati veliko navodil, kot na primer na področju proizvodnje in prodaje. To so delovna mesta, ki zahtevajo veliko moči. Ne znajde pa se dobro na položajih, kjer ima malo moči, ker ne more zapovedovati drugim. Podrejeni kmalu spoznajo, da takšen vodja zahteva le rezultate in da lahko pričakujejo kazen za storjeno napako. Spore skuša zadušiti s pritiskom in hoče gospodovati v vseh napetih situacijah. Največji pomen pripisuje nagrajevanju. Kazni pojmuje za najboljši način preprečevanja napak. Svojim podrejenim daje samo najpotrebnejše informacije. Pri komuniciranju z ljudmi velikokrat pozablja, da so tudi drugi ljudje neodvisna človeška bitja. K nalogam usmerjen vodja priznava in poudarja uporabo moči. Pri tem se najbolj boji, da ne bi izgubil svojega vpliva. Svoje sodelavce rad sumniči, da se izogibajo dela.

Socialno usmerjeni oziroma zavzeti vodja je pravi izvedenec v medsebojnih odnosih. Proti drugim je odprt in uživa v dolgih razgovorih, ker želi spoznati ljudi, s katerimi sodeluje. Od svojih podrejenih želi izvedeti čimveč, ne glede na porabljeni čas. Podrejene ocenjuje po tem, kako razumejo druge, nadrejene pa po njihovi prisrčnosti do podre-

jenih. Pri komuniciranju podpira druge in jih spodbuja, da se izpovedo. Spore skuša zgladiti, kolikor je to le mogoče. Takšen vodja je primeren zlasti za vodenje strokovnih delavcev in delavcev s predvsem koordinacijskimi nalogami, kjer je mogoče uspeti z dobrimi odnosi. Takšen vodja rad dela na delovnih mestih, ki zahtevajo mnogo stika z drugimi, če pa ga postavimo na mesto, ki mu tega ne omogoča, sam išče stike z ljudmi, tudi na škodo uspešnosti svojega dela. Podrejeni ga običajno upoštevajo in z njim radi sodelujejo, ker jim spregleda napake in izravna navzkrižja s prijaznostjo. Čeprav podrejeni radi delajo s takim vodjem, velikokrat pogrešajo potrebno usmerjanje. Svoje podrejene običajno kaznuje tako, da se za njih več ne zanima. Takšen vodja zelo ceni ljudi, podcenjuje pa potrebe organizacije. Izogiba se sporom, je sentimentalni in se boji, da bi ga drugi zavrgli.

Zadržani vodja skrbi predvsem za to, da popravlja napake oziroma nepravilnosti svojih podrejenih. Je slabo komunikativen, raje piše kot govori, močno upošteva tradicijo itd. Zelo rad se istoveti z organizacijo in njenim tehničnim sistemom. Pri svojem delu strogo upošteva predpisana pravila in postopke ter druge ocenjuje, kako se teh pravil in postopkov držijo. Pri nadrejenih ceni predvsem njihov razum. Na sestankih je parlamentaren, drži se dnevnega reda in zelo upošteva vodjo sestanka. Zadržani vodja je predvsem primeren za administrativne, računovodske, statistične in konstruktorske naloge. Upošteva in ceni predvsem rutinsko delo. Pri reševanju sporov se drži napisanih pravil, čeprav

se navzkrižij izogiba, kolikor je le mogoče. Takšen vodja gleda na svoje podrejene manj kot na ljudi in bolj kot na prvine delovnega sistema. Kaznuje jih tako, da jim odvzame pristojnosti, ki so jih prej imeli. Lahko rečemo, da je takšen vodja suženj pravil. V medsebojnih odnosih se boji, da bi bil odvisen od mnenja drugih.

Iz teh osnovnih stilov vodenja seveda izhaja cela vrsta še vedno značilnih tipov, ki pa vendar slonijo na opisanih izhodiščih. Tako lahko spoznamo npr. **birokratski** stil vodenja ki izhaja iz zadržanega stila. Takega vodjo spoznamo po tem, da v prvi vrsti pri delu zelo upošteva vsa pravila in postopke, je zanesljiv in trden, vzdržuje čvrsto formalno organizacijo, je racionalen, natančen, se obvlada v kritičnih situacijah in je v glavnem zelo vljuden do sodelavcev.

Naslednji tipični stil je tako imenovani **razvijalski** stil, ki je neka vrsta socialno usmerjenega vodstvenega stila. Značilnosti tega stila so, da je njegov nosilec predvsem podvržen k spodbujanju sodelavcev, da jih zna poslušati, da vzdržuje široke komunikacije, da običajno razume sodelavce in jih podpira, da svojim sodelavcem zaupa, oni pa njemu itd.

Dobrohotno-avtokratski stil vodenja izhaja iz proizvodnega stila, to je stila, ki je obrnjen pretežno k delovnim nalogam. Za dobrohotnega avtokrata je značilno, da je odločen in daje spodbude sodelavcem, da je zelo delaven in da zna svoje delo končati v predvidenem času. Takšen način vodenja mu zagotavlja doseganje visokih proizvodnih učinkov. **Izvrševalski** stil vodenja je najbližji združevalnemu stilu. Značilno zanj je, da uporablja teamsko delo pri

odločanju, da prepričuje ljudi, naj se sami obvežejo za doseg določenih ciljev, da spodbuja svoje sodelavce k večji učinkovitosti in stalno usklajuje njihovo delo.

Opisani izpeljani stili so po teoriji opredeljeni kot učinkovitejši načini vodenja. Poznamo pa tudi manj učinkovite, med katere lahko uvrstimo npr.:

Dezerterski (izogibajoči se) stil vodenja, ki je manj uspešna zvrst zadržanega stila. Značilnosti dezerterja so: dosega minimalne rezultate, zadovolji se s tem, da se drži le predpisov; ne prizadeva si, da bi dosegel boljše delovne uspehe; rad se izogiba obveznostim, odgovornostim in sodelovanju z drugimi; ni ustvarjalen; je ozkosrčen; velikokrat ovira druge v njihovi ustvarjalnosti; ni komunikativen ipd.

Nadalje med manj učinkoviti stil vodenja od socialno usmerjenega štejemo tako imenovani **misionarski** stil. Značilnosti misionarja so, da se vedno izogiba konfli-

ktov; je ljubezniv, prijazen in prisrčen; da rad ugaja drugim ljudem posebno, če je od njih odvisen; da se izogiba vsake vzpodbude; da je običajno pasiven in ne daje podrejenim nikakršnih navodil za delo ter ga delovni rezultati malo zanimajo.

Avtokratski stil vodenja je slabša inačica prizadevnega stila (k nalogam usmerjeni stil). Značilnosti avtokrata so predvsem v tem, da zelo rad sam odloča o vsem; da je zelo kritičen; da zahteva pokorščino; z najrazličnejšimi prijemi duši medsebojne spore; da od vsake akcije pričakuje neposredne in pozitivne rezultate; da običajno komunicira navzdol zgolj z navodili; da se s svojimi podrejenimi praviloma ne posvetuje, zato se ga običajno podrejeni sodelavci tudi bojijo.

Poseben stil vodenja, ki ga tudi srečujemo, je manj uspešna zvrst združevalnega stila in se strokovno imenuje **kompromisarski** stil. Značilnosti kompromisarjev so, da so omahljivi in mehki, da se radi izogibajo od-

ločitvam, da radi prikazujejo odnose in delovne naloge v nepravih razmerah, da so običajno dvoličneži, ki jim ljudje ne zaupajo.

Običajno vodilni in vodstveni delavci uporabljajo več stilov, pač glede na njihove sposobnosti in stopnjo zavedanja obstoječih razmer. Vendar pa pri vsakem le prevladuje tipična zvrst, to je ena od teh, ki sem jih skušal v kratkem opisati. Ob tem se mi nehote vsiljuje vprašanje, kakšne vodstvene usmeritve bi najbolj ustrezale razmeram v naši delovni organizaciji. Glede na poznavanje trenutnih razmer in naših razvojnih ambicij se mi zdi, da bi nam najbolj ustrezala takšna usmerjenost vodilnih in vodstvenih delavcev, s katero bi uspeli združiti vsa prizadevanja za visoke proizvodne cilje, z maksimalno možnim upoštevanjem želja in potreb naših delavcev. S takšnim načinom bi sigurno uspeli učinkovito združiti na še delavce in njihove ideje pri iskanju in opredeljevanju možnosti za še boljše

delo. Delavci namreč čutijo potrebo, da razmišljajo o svojem delu, da vlagajo svoj fizični in umski napor v produktivno delo in da sodelujejo pri ustvarjanju ugodnih delovnih razmer in odnosov, ki omogočajo doseganje visokih proizvodnih ciljev. Cilj takšne vodstvene usmeritve naj bi torej bil v ustvarjanju ugodnih razmer, ki bi združevale kreativnost, visoko produktivnost, moralo v teamsko delovanje celotne delovne organizacije. Verjetno si bo marsikdo ob branju tega prispevka dolgočasno zamrmral, da od obetavnega naslova ni ostalo nič zanimivega. Ob tem pa bo morda le pričel nekje daleč v svoji zavesti razmišljati nekoliko drugače o svojem „šefu“, čeprav ga že zelo dolgo in dobro pozna. Če pa bo takšno razmišljanje celotredaj pomagalo komu iz začetne zadrege pri klepetu, posvečenem dobrim ali slabim „šefom“, pa čas za branje tega sestavka ne bo popolnoma izgubljen.

Marjan Razpotnik

POZIV MLADIM DOPISNIKOM

Na zadnji seji uredniškega odbora glasila „dinos“ smo sklenili, da razpišemo natečaj za najboljše spise na temo „Kako sem preživel letošnje počitnice v Dinosovih počitniških objektih!“. V tem nagradnem natečaju lahko sodelujejo IZKLUČNO otroci delavcev naše delovne organizacije.

Najboljši prispevek bomo objavili in nagradili.

Brez dvoma, vtisov je veliko, veselih in žalostnih dogodkov tudi; obnovite si v mislih letošnje letovanje, čeprav so sedaj v ospredju že šolske obveznosti. Vsi, ki se bodo odzvali temu natečaju, naj pošljejo svoje spise najkasneje do 15. oktobra na naslov: DO DINOS, uredniški odbor glasila „dinos“, 6100 LJUBLJANA, Titova 118.

Pa veliko uspeha!

Za najboljši prispevek razpisujemo nagrado v znesku 2.000.— din.

ŠPORTNE IGRE INOT 86

Po dveh letih nesodelovanja na športnih igrah INOT se bomo letos udeležili teh iger, ki bodo od 9. do 12. oktobra 1986 v Rovinju.

Od devetih športnih in štirih delovnih disciplin se je Komisija a kulturo, šport in rekreacijo odločila, da bodo naši predstavniki tekmovali le v kegljanju, namiznem tenisu, plavanju in skoku v daljino. Med obveznimi delovnimi disciplinami pa bodo preskusili svoje znanje v rezanju železa ter v upravljanju s kontejnerjem.

Tekmovanja bodo tako v posamični kot v moštveni konkurenci. Naše zastopstvo bo štelo 18 tekmovalcev in tekmovalk, kriterij za uvrstitev na igre pa so bili najboljši rezultati, doseženi na lanskim športnih igrah Dinosa na Rogli.

Upajmo, da nas bodo „Dinosovci“ dostojno zastopali in po svojih močeh dosegli čimboljše rezultate.

Irena Pekolj

POMEN IN VLOGA SLUŽBE VARSTVA PRI DELU V DO DINOS

Preden se lotimo domače problematike varstva pri delu, bi bilo prav, da napravimo kratek sprehod po zakonodaji le-te. V zadnji junijski številki Uradnega lista SRS, št. 25/86 je izšel Zakon o spremembah in dopolnitvah dosedanjega zakona o varstvu pri delu, ali kot temu rečejo pravniki, „novela“ zakona. Poudarjeno je, da pri tem ne gre za bistvene spremembe izhodišč samoupravnega urejanja in zagotavljanja varstva pri delu. S to novelo hoče zakonodajalec dopolniti prvo izdajo zakona iz leta 1974 in odpraviti pomanjkljivosti, ki so se pokazale med večletno uporabo prejšnje izdaje zakona. V tem času smo bili priče tudi novim tehnološkim dosežkom, ki prav tako zahtevajo določene spremembe zakonodaje.

Navedli bomo nekaj važnejših sprememb in dopolnitev, ki so pomembne tudi za našo delovno organizacijo:

1. Skladno z obvezo, ki nam je nalaga konvencija št. 121 Mednarodne organizacije dela, morajo odslej delovne organizacije prijavljati poklicne bolezni in o tem voditi evidenco.
2. Novosti so pri izvajanju varstva pri delu oseb, ki so postali invalidi v DO.
3. Novosti so pri tehnični dokumentaciji za nove ali rekonstruirane objekte in nove tehnološke postopke, kjer mora projektant izdelati tudi elaborat o varstvu pri delu. V elaboratu morajo biti opredeljene vse nevarnosti in škodljivosti za poškodbe in zdravstvene okvare ter ukrepi za njihovo odpravo. Priložiti je treba tudi izjavo, da so bili pri projektiranju upoštevani vsi v elaboratu navedeni zahtevki varstva pri delu. Podobno dokumentacijo mora DO zagotoviti za uvoženo opremo, ko mora še pred dejansko nabavo in uvozom pridobiti pismeno izjavo o tujih predpisih, ki so bili upoštevani pri projektiranju in izdelavi tuje opreme. Če tuja tehnična dokumentacija ne zadovoljuje, mora DO pridobiti strokovno oceno domače pooblaščenice organizacije.
4. Republiški upravni organ, pristojen za delo, s pra-

vilniki in drugimi izvršilnimi predpisi določi pogoje glede:

- opremljenosti delovnih sredstev z varstvenimi pripravami in napravami,
 - preprečevanja eksplozij in požarov,
 - zagotavljanja zadostnih delovnih površin in prostornin,
 - zagotavljanja raznih prehodov in transportnih poti,
 - zagotavljanja primerne temperature, vlažnosti, osvetljenosti in čistoče delovnih prostorov ter hrupa, vibracij in drugih škodljivosti.
5. Določanje rokov za izvajanje zdravstvenih pregledov ter določanje potrebnih zdravstvenih in psihofizičnih pogojev, ki jih mora izpolnjevati delavec pri delih, tam, kjer so nevarnosti za poškodbe in zdravstvene okvare večje, ni več v pristojnosti Republiškega komiteja oz. Republiškega inšpektorata za delo, ampak v pristojnosti Republiškega komiteja za zdravstveno in socialno varstvo oziroma Republiške sanitarne inšpekcije. O tem bo izdan ustrezen pravilnik, ki bo potanko določal roke in vrste periodičnih zdravstvenih pregledov za posamezne vrste del in opravil.
6. Delovna organizacija s samoupravnim splošnim



aktom določi prostore, v katerih kajenje ni dovoljeno. Pri določanju prostorov, v katerih kajenje ni dovoljeno, organizacija združenega dela upošteva zahteve zdravstvenega varstva delavcev, ki opravljajo dela oziroma naloge v zaprtih prostorih.

7. Spremenjene oziroma revalorizirane so tudi sankcije. Tako so kazni za gospodarske prestopke 40.000.— do 5.000.000.— din, za prekrške 100.000.— do 1.000.000.— din za delovne organizacije in 5.000.— do 100.000.— za odgovorne osebe.

Mandatna kazen, ki se izterja na kraju samem, pa je 2.500.— din.

Spremenjena so še nekatera druga določila zakona v zvezi z nadzorom pristojnih inšpekcijskih organov, ki jih ne bomo navajali. V tej zvezi lahko omenimo le to, da naša DO zaradi spremembe šifre dejavnosti ni več v pristojnosti občinskih inšpekcij dela, ampak v pristojnosti Republiškega inšpektorata dela.

SLUŽBA VARSTVA PRI DELU V NOVELI ZAKONA

Novela zakona ne spreminja bistveno določil glede orga-

niziranosti službe varstva pri delu. Predvsem ne predpisuje formalne oblike organiziranosti službe varstva pri delu, ampak to prepušča samoupravnemu odločanju delovne organizacije, glede na pogoje, ki so potrebni, da je tako službo treba organizirati. Ti pogoji so v noveli zakona znatno razširjeni.

Medtem, ko je bil v prvotni izdaji zakona edini pogoj za organizirano varstvo pri delu, da so bila v DO registrirana dela in naloge s povečano nevarnostjo za poškodbe in zdravstvene okvare, so pa po noveli zadostni kriteriji tudi večja težavnost in zahtevnost delovnih procesov, velikost organizacije združenega dela in število delavcev, krajevna porazdeljenost (dislociranost) delovnih enot in zahtevana strokovna usposobljenost delavcev za izvajanje nalog s področja varstva pri delu.

Delavci, ki opravljajo strokovne naloge s področja varstva pri delu, morajo imeti visoko ali višjo izobrazbo ustrezne smeri in strokovni izpit po posebnih predpisih. Inšpektor za delo ima pravico, da presodi ustreznost službe za varstvo pri delu ali druge oblike organiziranega opravljanja strokovnih nalog s področja varstva pri delu in po svoji presoji predpiše določene ukrepe.

Naloge, ki jih namenja zakon službi varstva pri delu, opredeli podrobneje delovna organizacija v samoupravnem splošnem aktu in so zlasti naslednje:

- povečevanje varnosti delovnega okolja in delovnih razmer in predlaganje ustreznih ukrepov,
- svetovanje in strokovna pomoč pri urejanju varstva pri delu v samoupravnih splošnih aktih,
- priprava navodil za varno delo v sodelovanju z

- neposrednimi proizvajalci,
- organiziranje, usklajevanje in usmerjanje dela pooblaščenih delavcev,
- predlaganje rokov in postopkov za periodične preglede delovnih sredstev in ekoloških razmer ter spremljanje izvajanja preizkusov,
- pripravljanje programov za preverjanje znanja iz varstva pri delu ter izvajanje preverjanja znanja,
- organiziranje skupnega varstva pri delu za opravljanje del drugih delovnih organizacij na območju lastne delovne organizacije,
- izvajanje notranje kontrole nad spoštovanjem predpisanih varstvenih ukrepov, navodil ipd.,
- predlaganje rokov za izvajanje zdravstvenih pregledov, skladno z zakonskimi predpisi,
- sodelovanje z medicino dela v primeru nesreče pri delu,
- proučevanje vzrokov poškodb pri delu in predlaganje ukrepov za preprečevanje nesreč pri delu,
- priprava poročil o stanju varstva pri delu,
- vodenje evidence in sestavljanje poročil o občasnih težavah varstva pri delu,
- sodelovanje pri pripravljanju listin po tem zakonu, predpisih, izdanih na njegovi podlagi.

To so naloge, ki naj se jim posveča služba varstva pri delu s ciljem, da poteka delo varno, s čim manj nesreč in zdravstvenih okvar ter drugih motečih pojavov, ki spremljajo marsikatera dela in naloge.

Vendar varstvo pri delu ni izključno zadeva strokovne službe varstva pri delu, temveč naloga vseh zaposlenih v organizaciji. Z integracijo varstva v proizvodnjo je vključen v preprečevanje nesreč celoten operativni kader v delovni organizaciji, od direktorja, obratovodje do neposrednega vodje del ter

samega delavca — neposrednega proizvajalca. Posebno važna je vloga neposrednih vodij ali vodij skupin, ki so izvršilni kadri v proizvodnji, in najbližjih delavcev — proizvajalcev. Samo oni so v takem položaju, da lahko ves delovni čas nadzirajo delo svojih delavcev in v primeru potreb takoj ukrepajo, tako glede uporabe zaščitnih sredstev kot v nevarnih situacijah.

Podobne možnosti in naloge imajo v naših delovnih enotah pooblašcene osebe za varstvo pri delu, ki so tudi dnevno v neposrednem stiku z delavci.

SLUŽBA VARSTVA PRI DELU V NAŠI DO

Organizacijska struktura je znana, zaposluje eno osebo, v večini delovnih enot pa imamo pooblašcene osebe, ki kot „podaljšane roke“ strokovne službe bolj ali manj zagreto skrbijo za izvajanje ukrepov in navodil službe varstva pri delu. Omenimo naj tudi, da večina pooblaščenih oseb nima predpisane strokovne izobrazbe. To bomo morali urediti vsaj za oba predelovalna centra in večje delovne enote.

Sodeč po številu nesreč pri delu, je naše delo še kar uspešno, saj smo po številu nesreč na tisoč zaposlenih pod republiškim povprečjem, čeprav dela in naloge naših delavcev niso lahke, saj sodijo med transportna opravila, kjer so nesreče zelo pogoste. Ne moremo pa biti zadovoljni z ažurnostjo javljanja nesreč pri delu. Evidenca nesreč ni sama sebi namen, ampak skušamo s spoznavanjem vzrokov nesreč pri delu ukrepati in število poškodb še zmanjšati.

Pomanjkljivi so tudi zapisniki o nesrečah pri delu. Za vse težje nesreče in nesreče, kjer obstaja sum za trajne telesne oziroma zdravstvene okvare, kot posledica ne-



sreče pri delu, mora biti neposredno po nesreči sestavljen zapisnik s podatki o času, kraju in vzrokih nesreče ter izjave morebitnih očitvidcev. Brez zapisnikov je pristojnim organom težko uveljavljati odškodninske zahtevke poškodovanih delavcev.

Sodelovanje s službo investicij je zadovoljivo, čeprav včasih s časovnim faznim zamikom, ko so investicije že v teku in je potem treba določene stvari spreminjati oz. dopolnjevati na zahtevo raznih inšpekcijskih služb.

Podobne so tudi situacije pri nabavah novih strojev, ko moramo večkrat naknadno pridobivati manjkajočo dokumentacijo.

Periodične preglede delovnih priprav in naprav v sodelovanju s pooblaščenimi zavodi izvajamo redno, žal pa potem stalno zaostajamo z odpravljanjem pomanjkljivosti, tako da ateste pridobimo z zamudo ali pa sploh ne. Podobna je tudi situacija s pregledi, ki jih opravljamo sami.

Zdravstvene preglede opravljamo dokaj redno, občasno zamujamo pri delavcih, ki morajo opraviti preglede vsako leto (šoferji, upravljalci avtodvigal, viličaristi, rezači z avtogenim plamenom).

Do zamud ne prihaja vedno po naši krivdi, ampak tudi zaradi preobremenjenosti

ambulant medicine dela.

Preverjanje znanja iz varstva pri delu opravljamo redno. Potrebno bi bilo več storiti za strokovno-tehnično izobraževanje delavcev pri pridobivanju tako imenovane „interne kvalifikacije“, to je priučitev za delo oz. za upravljanje strojev in delovnih priprav. S tem bi se prav gotovo povečala tudi varnost pri delu, več strokovnega znanja pa bi pripomoglo k boljšemu ravnanju s stroji, katerih vrednosti niso majhne.

V mejah materialnih možnosti urejamo in izboljšujemo tudi požarno preventivo v naših tekstilnih obratih. Večjo pažnjo bomo morali posvetiti kontroli požarnih hidrantov, ki morajo biti po veljavnih predpisih pregledani in preizkušeni vsakih šest mesecev. Suh ali pokvarjen hidrant ognja pač ne bo pogasil.

Služba varstva pri delu mora v zadnjem času posvečati precej časa in pažnje varstvu varovanega okolja. Razmere se zaostčujejo, voda, prah in gozdovi postajajo čedalje bolj onesnaženi. Zakonodajalec sprejema vedno nove predpise, zahteve raznih inšpekcijskih služb so vedno večje. Sprejeti smo morali nekatere obveznosti, pravilnike in poslovnike, ki nas zavezujejo za odgovornejše ravnanje s starimi olji, akumulatorsko kislino ter zlasti embalažo, v kateri so se nahajale zdravju in okolju škodljive snovi. Seveda ne sme ostati le pri papirnih predpisih, ampak bomo morali tudi dejansko izvajati sprejete obveznosti in tako pomagati ohranjati zdravo naravno okolje, ki je nujno potrebno za krepitev zdravja in obnavljanja delovnih sposobnosti delavca v prostem času. Tako okrepljen delavec bo delal tudi varneje in uspešneje.

Anton Urbanc

HUMANO POSLANSTVO FRANCA ZUPANCA

Gorska reševalna služba sodi med tako imenovane socialnohumanitarne organizacije v Sloveniji. Njena osnovna dejavnost je pomagati ljudem v nesrečah v gorah. Vsakemu članu te organizacije je lahko v čast, da ima možnost pomagati sočloveku. Med temi je tudi naš sodelavec Jeseničan Franc ZUPANČ, trenutno vodja skladišča na Delovni enoti Kranj. Že polnih 15 let je gorski reševalec in več o tej njegovi dejavnosti sem zvedel, ko sem ga obiskal kar na Jesenicah.

Vedno skromen in nasmejan Franc je takole začel pogovor.

„Z gorskim reševanjem sem se začel ukvarjati pred 15 leti. Najprej sem bil pripravnik, po treh letih sem uspešno opravil izpit za člana, v naslednjih treh letih pa izpit za inštruktorja. Ta zadnji izpit sem opravljal na Okrešlju. Po vsem tem sem imel še dodatne možnosti izpopolnjevanja, kar sem izkoristil in danes sem inštruktor gorske in inštruktor letalske reševalne službe, kar je na področju operativnega dela najvišja stopnja med gorskimi reševalci.“

„In kdo te je navdušil za to dejavnost?“

„Pravzaprav nihče,“ je nadaljeval Franc, „vedno sem rad hodil v gore in rad pomagam ljudem. To pa lahko dokazujem pri delu Gorske reševalne službe, ki je organizacijsko povezana kot posebna sekcija v okviru Planinske zveze Slovenije. Sicer pa je Gorska reševalna služba Slovenije sestavljena iz dvanajstih postaj, sam sem član kranjske postaje, v kateri je včlanjenih 45 reševalcev.“

„Kako je organizirana služba reševanja na vaši postaji in v organizaciji nasploh?“

„Vse naše delo je prostovoljno. Pri nas klasičnega dežurstva ni. V glavnem se med seboj dogovorimo o tem, kdo bo v določenih dneh pri roki v primeru nesreč. Skoraj vsi imamo doma tudi telefone, tako da nas v nesrečah takoj pokličejo, v ne-

katerih primerih pa pridejo po nas kar z avtomobili ali s helikopterjem. Največ nesreč je ponavadi poleti, ob koncu tedna, in to popoldne ter proti večeru. Zgodilo se je tudi, da so prišli pome že dopoldne kar v službo in takoj smo skupaj krenili v reševalno akcijo. Občasno nas doleti tudi kakšno dežurstvo na letališčih. Zavedati se morate, da je pri reševanju treba nujno začeti s takojšnjo akcijo, ker je v nešteti primerih vsaka minuta dragocena.“

„Koliko akcij ste letos izvedli na vaši postaji?“

„Če se ne motim, jih je bilo osem. To so bile akcije od iskanja pogrešanih pa do težjih nesreč. Na žalost moram povedati, da je bilo v teh letošnjih nesrečah na našem področju 6 mrtvih, eden je še vedno pogrešan, enega alpinista pa smo rešili. Med največje nesreče sodi v letošnjem letu nesreča nizozemskih alpinistov. No, o tem ste lahko obširneje brali v dnevnih časopisih in revijah. Sodeloval sem še na nekaterih drugih akcijah v Sloveniji. V živem spominu imam mladega fanta, ki je januarja sestopal iz Češke kočice po žledu in se smrtno ponesrečil, našli smo ga šele naslednji dan, ali pa sestopanje dekleta, ki jo je pobral plaz.“

„Kaj vse obsega reševanje in kakšni so občutki pri samem reševanju?“

„Naša osnovna naloga je nudenje prve pomoči ponesrečencem in da jih potem



Franc ZUPANČ, na skrajni levi, med akcijo

čimprej spravimo v dolino. Pri tem mora biti vsak gorski reševalec zelo dober alpinist, predvsem pa mora do potankosti obvladati tehniko reševanja, orientacijo, za delo v helikopterju mora poznati še dodatne spretnosti in dela, ki jih ne sme zgrešiti niti za milimeter, kajti zavoljo neznanja ali malomarnosti kaj hitro pride do katastrofe.

Vedno smo veseli, če lahko komu pomagamo in če ugotovimo, da smo mu rešili življenje; kaj žalostno pa je, ko vidimo, da ponesrečenec ni več pomoči.“

„Ali se v vseh teh letih spominjaš dogodka, ki se ti je močno vtisnil v spomin?“

„Med klasičnimi reševanji se spominjam primera izpred treh let, ko sta dva mlada fanta v februarju plezala na Sinji slap nad Jezerskim. Enemu od njiju se je izpulil klin, obvisel je in si pri tem močno poškodoval nogo. Pristop s helikopterjem ni bil mogoč. Reševati smo ga začeli popoldne, nato se je stemnilo. Nekaj mojih kolegov je zaradi pomanjkljive opreme odstopilo, tako da sva ostala samo dva reševalca, ki sva ga pri temperaturi minus 20 stopinj Celzija vso noč reševala in ga iz plazu rešila šele ob 7. uri zjutraj. Zahvaljujoč naši vztrajnosti, je fant iz Ljubljane ostal živ.“

Kar zadeva helikoptersko reševanje, mi je bilo najtežje v severni steni Travnika nad Tamarjem.

Iz helikopterja so me po vrvi spustili do mladega alpinista, ki se je zagostil. Ko sem ga s težavo dosegel, sem ga zapel za sebe in ko so me hoteli potegniti navzgor v helikopter, se je vrv, na kateri sva bila pripeta z rešenim alpinistom, zataknila za skalo in na noben način je nismo mogli oddvojiti od skale. Pomislil sem že na najhujše, da bi odrezal vrv in s tem rešil vsaj fanta v helikopterju, ker v tem položaju se ne bi mogli dolgo obdržati. Mislil sem: Bolje, da ‚greva‘ dva kot pet. Po srečnem naključju pa se je vrv le ‚odhakiljala‘ in na veselje vseh sva srečno prišla v helikopter.“

„Za konec pa neke vrste klasično vprašanje. Do kdaj se misli še ukvarjati z gorskim reševanjem?“

„Težko je na to odgovoriti. Sigurno toliko časa, dokler bom zdrav. Pa tudi če bom moral prenehati, moje srce in želja pomagati ljudem bosta ostala za vedno v naših gorah.“

Pogovor pripravil
Janez Češnovar

ROKOMETAŠI DINOS SLOVANA PRED NAPORNO SEZONO

Medtem ko boste prebirali to številko glasila, se je za rokometase DINOS SLOVANA že začelo zares. Po dveh letih igranja v drugi zvezni ligi so kot edini slovenski prvoligaš med moškimi startali v družbi najboljših jugoslovanskih moštev. Poleg rednega zveznega tekmovanja jih čaka še nastop v mednarodnem tekmovanju za pokal pokalnih zmagovalcev in seveda kot vsako leto tekme v jugoslovanskem pokalu. Sezona torej, ki bo od ekipe in posameznikov terjala veliko truda in naporov.

Veliko privržencev rokometu, ne samo v Sloveniji, temveč tudi v Jugoslaviji meni, da sodijo rokometasi s Kodeljeva med tiste ekipe, ki se bodo borile za obstanek v prvi ligi. Ta ocena je že nekako v navadi, češ, novinec je avtomatično med kandidati za izpad.

Če pa stvari nekoliko bolje analiziramo, mislimo, da temu ni tako. Prvič, po mnenju mnogih naj bi bila liga letos kakovostno nekoliko slabša kot lani, in to zaradi odhoda nekaterih odličnih igralcev v tujino in na službenje vojaškega roka in drugič moštvo DINOS SLOVANA je z lanskimi uspešnimi igrami v jugoslovanskem pokalu

dokazalo, da se zna enakovredno „kosati“ s prvoligaši, saj je na poti do finala premagalo kar tri, med drugim Borca v Banja Luki.

Priprave ljubljanskega prvoligaša so bile intenzivne. Z njimi so začeli ob koncu julija v Ljubljani in jih nato deset dni nadaljevali v Kranjski gori. V tem delu bazičnih priprav so največ pozornosti namenili nabiranju moči. Zatem so v Ljubljani v dvorani Tivoli (dvorani na Kodeljevem so v tem času polagali nov parket) uigravali ekipo. Odigrali so tudi nekaj prijateljskih tekem z reškimi Zametom, Šmartnim, nastopili pa so tudi na treh

turnirjih v Sevnici, v Kozini in v Tuzli.

V okviru športnega sodelovanja med Gruzijo in Slovenijo so odpotovali za deset dni v Tbilisi, kjer so odigrali tri tekme, hkrati pa so tam tudi trenirali.

Fantje in njihov trener Bašič menijo, da so dobro pripravljene za naporno sezono, čeprav bo potrebno odpraviti še nekaj napak tako v obrambi kot v napadu.

Od lanske ekipe letos ne bo Šumeja, ki se je odločil kariero nadaljevati v Italiji, zato pa je pristopil obetavni krožni napadalec Bojan Voglar iz Šoštanj, ki je na dosedanjih prijateljskih tekmah dokazal, da bo treba nanj v prihodnje resno računati. Počasi prihaja v formo tudi Stanko Anderluh in upajmo, da bodo njegovi močni in neubranljivi streli neresljiva uganke za nasprotno vratarje.

Posebni poškodbe v pripravljalnem obdobju ni bilo, le reprezentantu Poldetu Kali-

nu se je obnovila stara poškodba ramena, vendar bo za odločilne spopade že nared. Seveda pa namerava trener Bašič dati v letošnji sezoni priložnost tudi mladim, da se izkažejo. Tu predvsem mislim na Vugo, pa Peternelja, Pirca, Dvornika in Plešnika. Zadnji trije so se vrnili z odsluženja vojaškega roka, Peternelj in Vuga pa sta občasno igrala že v lanskem prvenstvu.

Težko je napovedovati, kajti take ali drugačne ocene so vedno nevhvaležna stvar. Zato bi se pridružil rokometasem samim in njihovim željam – v prvi ligi uvrstitev v sredino lestvice, v mednarodnem tekmovanju pa uvrstitev vsaj do polfinala. Z veliko zavzetostjo in resnim pristopom k igri jim bo z malce športne sreče lahko to tudi uspelo.

Mi jim iz srca zaželimo SREČNO!

Janez Češnovar



RD DINOS SLOVAN: od leve proti desni v zadnji vrsti: Denič, Praznik, Anderluh, Mahne, Valenčič, v srednji vrsti: Šumeja (odšel v Italijo), Kalin, Vuga, Peternel, v sprednji vrsti pa Tušek, Vuleta in Čotar

O NAŠIH LETOŠNJIH DOPUSTIH NEKOLIKO DRUGAČE

Priznati moram, da sem imel v pripravah na ta članek v glavi, kar zadeva njegovo vsebino, povsem drugačen koncept. Nameraval sem pač obisati avtocampa Stupice pri Premanturi in Funtano pri Vrsarju ter pripraviti zapis o tem, kako letujejo naši delavci v omenjenih obmorskih letoviščih. Res sem se meseca avgusta napotil v oba campa, kjer so letovali naši delavci, vendar pa . . .

Znano je, da imajo naši delavci, njihovi svojci ter upokojenci naše delovne organizacije vsako leto možnost letovati v naših objektih, in to v Savudriji, kjer je na voljo devet stanovanj, zatem v avtocampu Funtana pri Vrsarju, kjer sta dve prikolicici in dva počitniška kontejnerja, v avtocampu Stupice v Premanturi pri Pulju, kjer je bilo letos postavljeno sedem prikolic in končno še v stanovanju v Kranjski gori. V tem prispevku bi se omejil le na počitniške objekte ob morju.

Po podatkih, ki sem jih dobil, je letos dopustovalo v naših objektih na morju okoli 150 delavcev DO DINOS, bodisi sami, v glavnem pa s svojci. Torej skoraj tretjina vseh delavcev! Na obisku v obeh avtocampih nisem dobil kakšnega posebnega vtisa — dobrega ali slabega glede urejenosti, pač camp kot camp, kot jih je pri nas v Jugoslaviji nešteto.

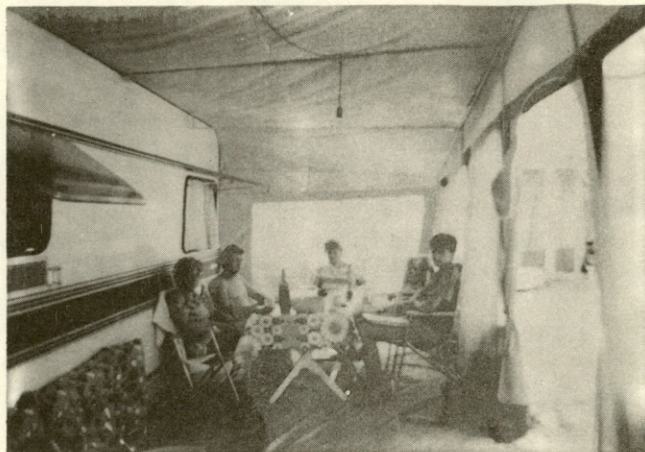
Po pogovorih z delavci Dinosa, ki so v tem času letovali v Stupicah in v Funtani, sem slišal toliko različnih mnenj o prikolicah, o urejenosti v avtocampu, o vremenu, o počutju — od zelo slabih do povprečnih in tja do zelo zadovoljivih.

Pomislil sem, to je povsem običajno, sto različnih ljudi, sto različnih mnenj. To je življenje! Tudi kasneje, ko sem se vrnil v Ljubljano, sem naletel na povsem nasprotna si mnenja glede počutja v „naših“, če jih lahko tako imenujem, avtocampih. V kadrovsko službo je celo prišlo pismo, v katerem jynaš

delavec napisal, da je bil tako nezadovoljen z bivanjem v prikolicici v Stupicah, da tja ne gre nikoli več, ker je imel letos dopust zaradi slabih pogojev povsem uničen, in se je vrnil domov že po šestih dneh.

Ob vsem tem se mi je porodilo naslednje razmišljanje: Vsakoletni dopusti so namenjeni predvsem zato, da preživimo tistih 14 dni ali tri tedne lagodno, ležerno, pri tem pa nimamo, vsaj nekateri, v mislih super udobno komfortno življenje. Na dopustih so stvari, dobre ali slabe, na katere lahko vplivamo sami in na tiste, na katere ne moremo. Pri slednjih mislim na vreme, na katerega so se predvsem tisti, ki so letovali julija, precej pritoževali. Spremeniti tudi ne moremo videza plaž, pa glasbo, ki je ponekod prehrupna tja do 2. ure zjutraj in na slabo založene trgovine. Vse to je stvar turističnih delavcev, ki na vse te stvari, resnici na ljubo, posvečajo vse manj pozornosti. Posredno lahko vplivamo na (ne)čista stranišča. Na vse to so imeli nekateri naši delavci pripombe, pa še na pomanjkanje vode, elektrike in na drugo. Pri teh stvareh smo več ali manj brez moči, sicer bi lahko na podobna stanja naleteli tudi po drugih avtocampih po Jugoslaviji. Taka je pač naša vsakoletna turistična ponudba.

Je pa zadeva, na katero lahko mi delavci Dinosa vplivamo neposredno, gre za vzdrževanje ter za red in čistočo prikolic. Vsako leto



Družina Rozina med letovanjem v Stupicah pri Pulju

se iz posebnega sklada v finančnem načrtu naše delovne organizacije namenijo precej velika sredstva za obnovo prikolic. To pa se marsikoga ne tiče, ker ne gre neposredno iz njegovega žepa: češ, saj ni moje, kaj me briga! Močno pa se bojim, da gre! Le kaj se bo zgodilo čez leta, ko bodo prikolicice povsem uničene, denarja za nove pa ne bo?

Potem pa bomo lahko krepko posegli v žep in plačali za bivanje v hotelu, da ne rečem koliko. Letos so bili na primer celodnevni penzionci v hotelih B kategorije že okoli dva stara milijona. V nasprotnem primeru pa bomo morali letovati kar doma z nogami v lavorju.

O stanju naših počitniških objektih je razpravljala tudi Konferenca osnovnih organizacij sindikata DO Dinos in med drugim sprejela sklep, da bo treba slej kot prej preiti k sprotnemu obračunavanju povzročene škode. Marsikateri delavec, ki je letoval v prikolicici, je imel pripombo glede stanja in videza. Ni pa pri tem pomislil, da je za tako stanje kriv njegov sodelavec iz neke druge enote, obrata ali delovne skupnosti. Nekateri se ob bivanju v prikolicah poslužujejo kar praktičnih rešitev, če ne gre zlepa, bo šlo pa zgrda in škoda je tu! Skrajni čas je že, da vsi, ki se poslužujemo prikolic naše

delovne organizacije, pričnemo v največji možni meri skrbeti za stanje in videz teh objektov, ali pa se odločimo za šotor, hotel ali celo domač balkon.

No, da pa ne bi le kritizirali, veliko je bilo tudi takšnih, ki so se zelo pohvalno izrazili o počutju na dopustu. Morda je zanimiva izjava družine Rozina, ki je letovala v Stupicah. Pravijo: „Dopust imaš takšen, kakršnega si narediš, na dopustu je važno, da izklopiš iz misli vsakdanje skrbi, da spremeniš okolje!“ Tudi tisti, ki so prejšnja leta še letovali v šotoru, so menili, da je selitev v prikolicico kot noč pa dan.

Torej v prihodnje več skrbi za naše objekte, več reda in čistoče, brez nepotrebnih škod in potem bo za vse prav. Vreme, plaža, preglasna glasba, neurejena stranišča, pomanjkanje nekaterih artiklov v trgovinah, za vse to pa skrbi narava in naš turizem, če . . .

Vsi tisti, za katere so prikolicice premalo udobne in nekomfortne, pa si lahko v prihodnje omislijo letovanje v hotelu Palace v Portorožu, kjer je bilo treba letos za prenočišče z zajtrkom odšteti „samo“ 21.000.— din. **TURIZEM SMO SAMO LJUDJE!**

Janez Češnovar

PREJELI SMO ...

NAŠE SREČANJE

To leto bo minilo 40 let, ko je bilo ustanovljeno podjetje „Odpad“, sedaj imenovano „DINOS“. Ob tej priložnosti smo bili povabljeni na srečanje vsi upokojnenci in upokojenke, ki smo združevali delo pri Dinosu.

Srečanje je bilo 13. junija 1986. Zbrali smo se v novi poslovni stavbi na Titovi cesti v Ljubljani. Pripravili so nam nadvse pristrčen sprejem. Generalni direktor Vladimir Kralj je bil do vsakega izmed nas zelo pozoren. Isto velja tudi za direktorja Razpotnika. Rdeč nagelj, kot simbol, je bil pripet na prsa. Med zakusko smo se med seboj spoznavali, ker smo bili pač iz vseh koncev naše Slovenije, potem smo se z avtobusi odpeljali na ogled predelovalnega centra na Črnučah.

Na dvorišču tega velikega centra, zgrajenega na cca 1500 m², sta nam generalni direktor Kralj in direktor TOZD POS Razpotnik na kratko obrazložila namen in delovanje tega centra. Dejala sta, da čedalje več pozornosti namenjamo tehnološkemu razvoju in znanju, da razvijamo usposobljen kader s strokovnim znanjem, da ne bomo samo zbiralci odpadnih surovin, ampak predelovalci sekundarnih surovin, katera so namenjena in potrebna naši industriji. Tov. direktor Kralj je še omenil izgradnjo terminala za pripravo metalurškega vložka v Celju. Novost so posebni zbiralniki, izredno lepega videza, za zbiranje odpadnega stekla.

Sledil je ogled notranjih prostorov, imeli smo priliko kaj videti in občudovati. Naj omenim nov moderni stroj za papir z avtomatskim baliranjem, ki ima istočasno tudi linijo za trganje papirja, pa veliko paketirko za stiskanje železa in pločevine, še lepo urejeni boksi za vse vrste ostružkov. Posebej je tudi prostor za barvne kovine. Tudi mehanična delavnica dobro služi svojemu namenu. V zgornjem delu stavbe so lepo urejene pisarne pa še velika prostorna jedilnica s čajno kuhinjo. Do tega centra je speljan industrijski tir, kar je velikega pomena za zmanjšanje prevoznih stroškov s kamioni. Nato še skupno slikanje pred stavbo za spomin na srečanje.

Po zanimivem ogledu smo se odpeljali na skupno kosilo. O vsem, kar smo videli in kaj je bilo takrat,



Še en spomin na srečanje upokoencev Dinos

ko smo bili še mi delavci pri Dinosu, je bila tema medsebojnih pogovorov. Resnično, velike spremembe. Tovariš direktor Kralj, Razpotnik pa še tovarišice, katerih imena žal ne vem, ki so nas spremljale, so bili do nas zelo sproščeni, čeprav vemo, da imajo veliko dela in odgovornosti.

Zelo smo jim hvaležni za vsako še tako majhno pozornost do nas, saj naše minulo delo omogoča delo sedanjem delavcem. Kar danes Dinos ima, in tega je zelo veliko, je plod nas in vas.

Moj osebni vtis: vodstvo podjetja se odlikuje z izjemnimi organizacijskimi in poslovnimi sposobnostmi, kar je tudi prispevalo k izredno hitremu razvoju podjetja. Tako se je tudi odnos do odpadkov bistveno spremenil že zaradi ekološkega pomena.

Na mednarodnem sejmu embalaže, ki je bil pred kratkim v Gornji Radgoni, se je tudi Dinos predstavil s svojimi zbiralniki za steklo. Za to inovacijo so prejeli tudi oskarja.

Urice našega srečanja so prehitro minile. Ostale nam bodo v lepem spominu.

Vodstvu in organizatorjem tega srečanja se resnično iskreno zahvaljujemo z željo, da še nadalje krepimo stike in prijateljstvo in se še kdaj srečamo. Hvala za spominska darila.

Želim vam še mnogo uspeha pri nadaljnjem razvoju in vsem skupaj pristrčen pozdrav.

Milica Leskovšek,
upokojenka DE Celje

ŽREBANJE NAGRADNEGA KVIZA ŠT. 146/2

Pri žrebanju nagradnega kviza št. 146/2, ki je bilo dne 8. septembra 1986 v DSSS, Titova 118, v Ljubljani, sta sodelovali Cveta Meden in Štefka Duraković.

Na uredništvo sta prispeli dve rešitvi. Pri pregledu smo našli napake, zato nagradi nista bili podeljeni.

PRAVILNA REŠITEV: 1.a), 2.b), 3.a), 4.b), 5.c), 6.c), 7.a) in 8.a).

Glasilo „dinos“ izdaja DO DINOS, Ljubljana, Titova 118. Ureja uredniški odbor: (glavni in odgovorni urednik) Stanislav Pesjak; člani: Marjan Razpotnik, Janez Ramovš, Silvester Učakar, Dušan Burger, Olga Mitrovič in Cveta Meden. Tehnični urednik: Janez Češnovar. Tisk in razmnoževanje: Edo Usenik. Izhaja v 760 izvodih. Oproščeno prometnega davka po pristojnem sklepu št. 421-1/72.

NAGRADNI SLIKOVNI KVIZ

Sedaj pa resnično ne vemo, kaj bi! Ali bi še objavljali nagradne igre in križanke v našem glasilu ali ne? Vendar se ne damo, vztrajamo! Na zadnji seji uredniškega odbora smo staknili glave, razmišljali in se strinjali z novo idejo. Morda bo takšen nagradni slikovni kviz le spodbudil naše bralce, da ga bodo reševali in rešitve poslali v večjem številu. Ne boste verjeli, da smo za zadnji nagradi kviz, mimogrede povedano, prejeli „celo“ dve rešitvi.

In v čem je bistvo novega kviza?

Pred vami so štiri fotografije. Pod vsako je vprašanje, na katero morate pod rubriko „odgovor“ napisati rešitev.

Skupna nagrada je 2.000.— din in je deljena na štiri dele, tako da je nagrada za pravilen odgovor pri vsaki objavljeni sliki 500.— din.

Nerešena slika se lahko še dvakrat ponavlja v naslednjih glasilih. Za prvo ponavljanje velja nagrada 1.000.— din in za drugo ponavljanje 1.500.— din. Če po trikratni objavi ni pravega odgovora, se ta slika umakne in uredniški odbor objavi njeno rešitev.

Vsaka slika predstavlja nagradni kupon, kar pomeni, da reševalec lahko pošlje enega, dva, tri ali vse štiri odgovore v isti kuverti. Vsak reševalec lahko pošlje le po eno rešitev in je, če pošlje vse štiri pravilne odgovore, do štirikrat izžreban, kar tokrat pomeni nagrado od 500.— do 2.000.— din.

Rešitve pošljite najkasneje do 20. oktobra 1986 na naslov: DO DINOS, Uredniški odbor glasila, Ljubljana, Titova 118, za rubriko „Nagradni slikovni kviz“. Ne pozabite pod vsako sliko poleg rešitve pripisati svojega imena in priimka ter naslova!

PA VELIKO SREČE VAM ŽELIMO!



Vprašanje: Katera od naših delovnih enot je na sliki?

ODGOVOR:

Ime, priimek in naslov



Vprašanje: Katero navodilo s področja varstva pri delu delavec na sliki ni upošteval?

Odgovor:

Ime, priimek, naslov:



Vprašanje: Na sliki je plaža enega od avtocampov, kjer imamo postavljene naše prikolice. Katera plaža je to?

Odgovor:

Ime, priimek in naslov:

.....

Vprašanje: Na sliki je del stroja na terminalu v Celju. Katerega?

Odgovor:

.....

.....

Ime, priimek in naslov: ...

.....

.....

