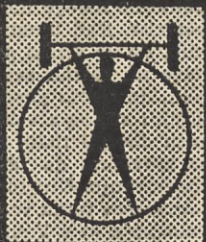


Ureja uredniški odbor — Glavni in odg. urednik Jože Štular — tel. 22-111, lok. 62 — Tisk in klišej CP »Gorenjski tisk«

Sava



GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE GUMIJEVIH IZDELKOV SAVA KRANJ

LETO VIII. — STEVILKA 17

KRANJ, 20. SEPTEMBER 1968

Predlog nagrajevanja na osnovi finančnega rezultata in ocene dela sprejet

Delavski svet je na zadnji seji 28. avgusta sprejel predlog o nagrajevanju po kvaliteti dela, ki ga je ekonomsko-organizacijska služba dala v razpravo pred kolektivnim dopustom. Ob sprejemu so bile delavskemu svetu posredovane tudi pripombe, ki so jih dali k omenjenemu predlogu organi upravljanja delovnih enot. Zanimivo je, da so več pozornosti tej metodi nagrajevanja pokazali predvsem delavci tistih delovnih enot, v katerih do zdaj ni bilo nobenih neposrednih meril za ugotavljanje učinka posameznika. Naša služba je od skupno 28 delovnih enot prejela pripombe iz 15 enot. Precejšnje število delovnih enot, ki so o našem predlogu razpravljale, je predlog sprejelo brez pripomb. To si razlagamo tako, da bo metoda ocenjevanja kvalitete dela v proizvodnih delovnih enotah le sekundarnega pomena (ker so osnovna merila delovnega učinka normativni izdelavnega časa in podatki statistične kontrole kvalitete). Več pripomb je bilo predvsem iz nekaterih delovnih enot strokovnih služb.

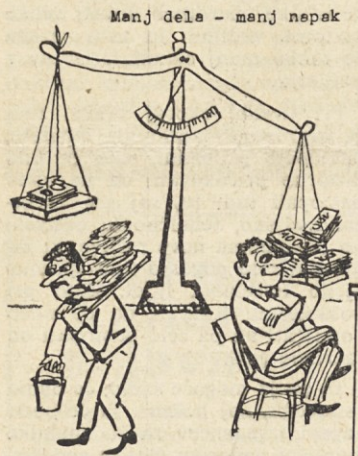
so ti kriteriji preizkušeni tudi v drugih podjetjih, smo menili, da je primerneje, če jih zadržimo take, kot so bili predloženi. Praksa kaže, da novi nepreizkušeni sistemi niso vedno najboljši.

vsaj v začetku ne bo tolikšno, da komisija tega ne bi zmogla, še posebno pa ne, ko bo ocenjevala utečeno. Pri tem ponovno poudarjamo, da gre tu tudi za enotnost ocenjevanja.



V soboto se bodo sestali mladi iz naše tovarne. Napravili bodo obračun enoletnega dela in sprejeli sklep o reorganizaciji (o tem berite sestavek J. Copka na 4. strani). Ko so nedavno tega razpravljali o svojem delu v pretekli mandadni dobi, so ugotovili, da so rezultati vsekakor pozitivni. Predvsem je njihovo preteklo leto značilno za močno poživitev kulturne in športne dejavnosti.

Kot vse družbeno politične organizacije pa tudi mladino čaka v naslednjem obdobju precej velikih nalog in je morda prav reorganizacija potrebna, da te naloge izvršijo. Konferenci želimo plodno delo, v novem obdobju pa uspešno izpolnitev sprejetih obvez.



Neaktualna karikatura

Prav je, da tudi vse ostale obvestimo, kako so bile te pripombe upošteevane, oz. zakaj niso bile.

Pripombe so se nanašale predvsem na to, da mora biti predpisano, da se ocenjevanje vrši v točno določenih obdobjih, da ocene potrjuje organ upravljanja v enoti, da je število kriterijev, po katerih se kvaliteta dela ocenjuje, preveliko, da kriterij »odnos do podrejenih« in »odnos do nadrejenih« nepravilno tolmači in da morajo biti posamezni kriteriji različno ovrednoteni.

Glede na prakso, ki jo pri ocenjevanju kvalitete dela imajo druga podjetja in glede na naše izkušnje, menimo, da ni mogoče točno predpisati roka ocenjevanja, prav tako kot se tudi kvaliteta dela delavca ne menja v točno predpisanih rokih. Zato mislimo, da je bolje, če s Pravilnikom določimo samo, da se ocena mora spremeniti, kadar se kvaliteta dela delavca bistveno spremeni, da pa naj ta ocena velja najmanj en mesec. Koliko časa bo potem ocena veljala, pa je prepuščeno ocenjevalcem.

Z oceno kvalitete dela ocenjujemo delovne lastnosti delavca in njegove odnose. Sistem ocenjevanja mora biti nedvoumen, to pomeni, da z enim kriterijem lahko ocenimo samo eno lastnost. Če je to tako, potem je število kriterijev prej premajhno kot preveliko. Delavec npr. zelo dobro pozna delovno področje, pa dela ne opravlja kvalitetno, lahko je po obeh teh kriterijih zelo dober, pa zamuja roke itd. Glede na to in ker

Glede na mnenje, da naš samoupravni sistem ne more sprejeti kriterijev »Odnos do nadrejenih« in »odnos do podrejenih« kot jih pozna kapitalistična družbena ureditev, menimo, da samoupravna ureditev in sama organizacija dela v podjetju tudi pri nas predvidevata vodilne delavce in da zaradi tega nujno nastopajo odnosi med nad- in podrejenimi. Res pa je, da gre predvsem za delovne odnose, kar je določeno v opisu kriterijev.

Res je tudi, da na posameznih delovnih mestih posamezen kriterij lahko različno vpliva na delovni rezultat. To pomeni, da bi morali biti kriteriji različno ovrednoteni. Ko smo razpravljali o tem po enotah, so bila mnenja tako različna, da bi bilo variant o vrednosti posameznega kriterija toliko, kolikor je bilo predlagatelj. Zato smo se odločili, da bomo prvotni predlog predložili tudi delavskemu svetu. Po tem predlogu je najbolje ovrednoten kriterij »kvalitete dela«, vsi ostali pa so enakovredni.

Prav je, da o ocenah odloča organ upravljanja podjetja. Mnenje, da naj bo to svet delovne enote, je do neke mere utemeljen. Če pa hočemo istočasno doseči tudi, da je politika ocenjevanja po vseh enotah enaka, potem mora to biti centralni organ. Predlagali smo komisijo za razvoj sistema delitve OD. Ta ne pozna dela delavcev kot ga v podrobnosti ne pozna tudi svet delovne enote, zato morata oba, če hočeta pravilno oceniti, iskati mnenja prizadetih delavcev. Res je tudi, da bi se komisija za razvoj sistema delitve OD s tem razbremenila, če bi ocene potrjeval svet delovne enote. Ker pa gre le za oceno najboljših in najslabših, pa število ocenjenih

Ker ocenjevanje pri nas šele uvajamo, smo predlagali, da bo v septembru izvršena poskusna ocena, ki pa ne bo izplačana. Šele ko bo poizkus uspel, bomo lahko 1. oktobra t.l. rekli: kvaliteto dela ocenjujemo, rezultat tega je torej za kvalitetnejše delo — boljši osebni dohodek.

EKONOMSKO ORGANIZACIJSKA SLUŽBA

Sto Savskih upokojujencev na dvodnevnem izletu v Crikvenici



Na sliki: Pred odhodom pa jih je na filmski trak »ujel« tudi naš fotoreporter

9. septembra smo povabili vse upokojene člane kolektiva na dvodnevni brezplačni izlet v Crikvenico.

Izleta se je udeležilo 98 Savčanov — upokojujencev. 10. in 11. t.m. je bila plaža pod savskim domom zopet polno zasedena. Morje je bilo toplo in zelo redki so bili, ki se niso kopali. K izrednemu razpoloženju so pripomogli člani savskega okteta in seveda tudi lepo vreme.

Iz dobro razpoloženih obrazov je bilo sklepati, oz. razbrati, da so bili vsi zelo zadovoljni in mnogi izmed njih so se zahvaljevali kolektivu in njihovemu vodstvu, da jim je omogočilo izlet.

Iz razgovorov z izletniki je bilo poleg ostalega zanimivo tudi, da vsi do potankosti prebirajo naš časopis in da so z vsem na tekočem. Nadalje smo ugotovili, da savski upokojujenci žive v ugodnih socialnih razmerah, zato so njihove želje zelo skromne. Radi bi se vsako leto, kot doslej srečali, obsojajo agresijo na CSSR, želijo mir na svetu in kolektivu še veliko uspehov.

Blaž Studen

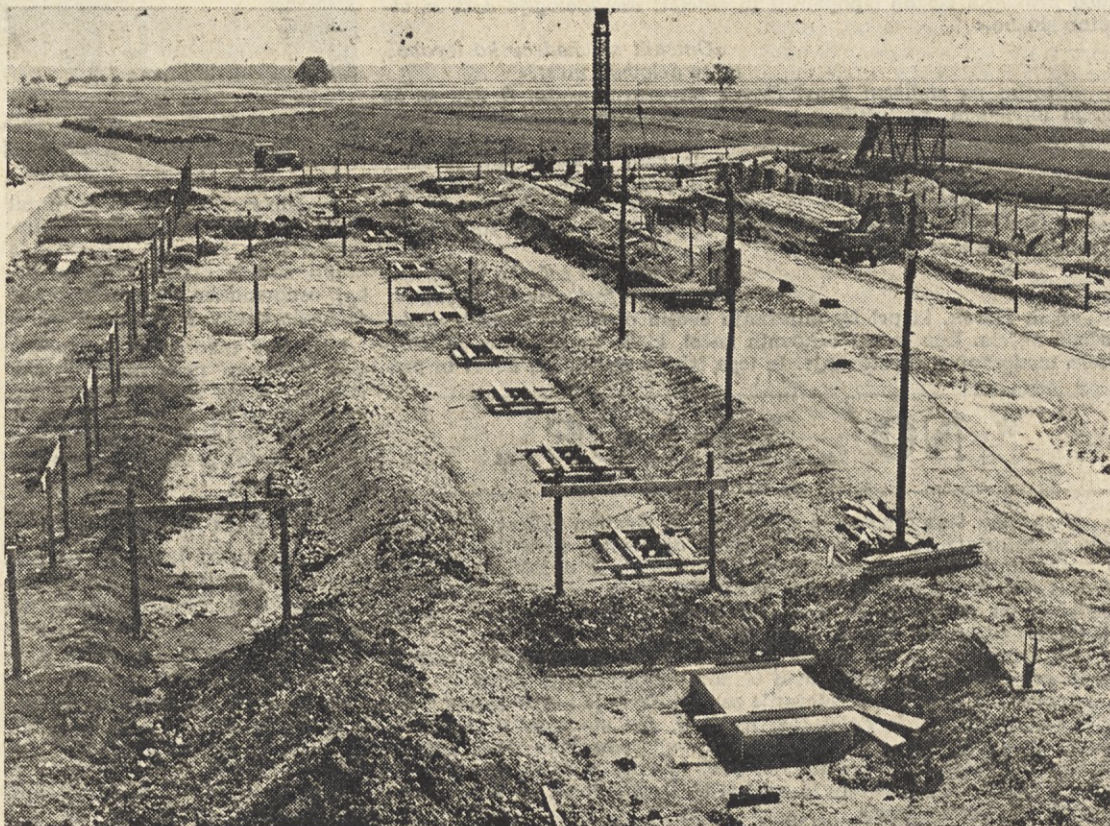
Pričeli so z gradnjo nove avtopnevmatikarne

Te dni so zapele prve lopate na Jeperci — graditi so pričeli podaljšek nove avtopnevmatikarne (sedaj stoji DE polizdelki). Po gradbenem načrtu bo celotna zgradba dolga 360 m.

O našem razvoju in naših načrtih je v nekaj nadaljevanjih pisal v našem glasilu inž. Bruno Skumavc. Tudi setavek o gradnji nove avtopnevmatikarne. Za eno prihodnjih številok pripravljamo informacijo o gradnji nove valjarne.

Na sliki: Temelji nove avtopnevmatikarne, kjer bodo skladišče surovin, sestavljalnica, valjarna, konfekcija in vulkanizacija. Ko bo avtopnevmatikarna v celoti dograjena, bomo v enem pasu širine 36 m proizvajali 20.000 ton avtoplaščev na leto, stroji in proizvodni postopki pa se bodo uvrščali med najbolj urejene in mehanizirane v Evropi.

Tiste, ki jih podrobneje zanima gradnja nove avtopnevmatikarne, ponovno opozarjam na članek B. Skumavca.



Predstavljamo vam:



Drago Vidmar v razgovoru z urednikom

Drago Vidmar, dipl. oec., direktor prodajne službe

Moja naslednji sogovornik za tole rubriko je bil »predviden« že za prejšnjo številko. Zal, je bila prezaposlenost kriva, da do razgovora ni prišlo v predvidenem času.

Zal se mi, da strokovnega delavca, ki pride na novo v naše podjetje, vprezemo v voz in: »Zauj pa potegni!« Skoro nima več časa, aa vi se razgledal.

»Kakršnega sem imel s tov. Vidmarjem, so redki: samo poveal sem, da bi ga raa preastavil kolektivu in nič več vprašanj. Presneto sem morai hueti, ce sem hotel obdržati korak z njegovim pripovedovanjem.

Pripovedoval pa je takole:

»Rojen sem 24. avgusta 1934. leta v Kranju. Stanujem v Kranju in sem torej popoin Kranjčan. Na ekonomski fakulteti v Ljubljani sem diplomiral 1960. leta in se potem zaposlil v Iskri. V tem obdobju sem opravil tudi formalno specializacijo za notranje in zunanje trgovinsko področje.

V Iskri sem delal na področju organizacije financ in komerciale. Glavna težnja tega je bila v komerciali, kjer sem bil kot šef zadolžen za izpeljavo nove organizacije dela v nabavni, prodajni in planski službi.

Priznam, da se elektroindustrija in gumarska razlikujeta, vendar pa menim, da so si metode komerciale podobne, le da jih je treba prilagoditi specifičnim podjetja.

Moje mnenje o Savi? O komercialni službi ne morem skoraj ničesar reči. Zdaj se spoznavam s proizvodnim programom in s posameznimi strokovnimi delavci. Na osnovi razgovorov sem dobil vtis, da je bila doslej preslaba povezava predvsem med prodajno službo, RIS in SOP. Ce bi bila boljša in koordinirana, bi nekatere probleme lahko že prej rešili, ne pa da so se morali z reševanjem ukvarjati kolegij in drugi samoupravni organi.

O prodajni službi pa še tole: Menim, da bi ji morali dati glede na odgovornost za njeno delo in težke razmere tisto mesto, ki ji praviloma gre. Zdi se mi, da je bila doslej nekoliko »zastavljena«. Kot za primer vzemimo nerealizacijo plana prodaje, ko so se iskali edini krivci v prodajni službi kljub temu, da se je kasneje pokazalo, da so poleg objektivnih vzrokov tudi subjektivni v ostalih strokovnih službah podjetja. Priznam, da je kadrovske prav naša služba zelo slabo zasledena — menda najslabše v Savi. Je pa tudi res, da delajo tu delavci z dolgoletno prakso, z bogatimi izkušnjami, in da so v preteklosti dali od sebe vse, kar so sami mogli. Obseg in delo ter čas pa so prerastli tudi njihove zmognosti. Iz tega torej sledi, da moramo vrzeli izpopolniti s strokovnimi delavci, ki bodo skupaj s sedanjimi izkušeni in preganjeni »gadi« kos zahtevnim nalogam.

»S čim se trenutno največ ukvarjate?»

»Naša najvažnejša naloga je realizacija plana prodaje za leto '68. Poleg tega je v izdelavi predlog plana prodaje za prihodnje leto. V letošnjem letu pa je treba dokončno urediti tudi organizacijo skladiščne službe in trgovske mreže. Poleg tega je treba v najkrajšem času prodajno službo izpopolniti in izdelati metodologijo dela za celotno službo.

»Omenili ste kadrovske izpopolnitev delovnih mest?»

»Stojim na stališču: Pravi človek na pravo mesto. S tem se že dolgo ukvarjam, poslužujem pa se metode posnetkov dela skupine in posameznikov. S tem se da ugotoviti poleg učinka in uspešnosti tudi nagnjenje posameznika za določeno delo. Toda o tem še kdaj drugič, saj bi bilo preuranjeno govoriti podrobneje, ker je to širši problem, za katerega rešitev je potrebno sodelovanje več strokovnih služb, pa tudi časa. Opazil sem, da se ta problem pojavlja tudi v naši strokovni službi.

»Oprostite, na začetku vas nisem utegnil vprašati o vaših vtisih?»

»Sem človek, ki pri izpolnjevanju svojih obveznosti upošteva določena načela. Eno izmed osnovnih načel, ki ga zagovarjam, je predvsem medsebojno spoštovanje. Iz tega izhaja disciplina, dobri in pra-

* NO * VI * CE *

V začetku tega meseca je sekretar Jože Kocijan sklical razširjeno sejo sekretariata. Na seji so obravnavali ugotovitve opravljene ankete o poznavanju splošnih aktov podjetja in njihovih določil (anketo je izvedel GIC z nekaterimi strokovnimi delavci, rezultati pa bodo služili pripravi programa za izobraževanje delavcev v organih upravljanja in družbeno političnih organizacijah).

Najbrže pa je bila najpomembnejša točka dnevnega reda razprava in priprave za sprejem novih članov v organizacijo ZK.

»Čeprav sta skrb in prizadevanje za vključevanje novih članov v ZK naši stalni nalogi, je dejal tov. Kocijan, »pa sta prav v tem času najvažnejši. Nikakor to ni kampanjsko ali nenačrtno delo, temveč skrbno pomlajevanje organizacije, pridobivanje mlajših delavcev, ki bodo z mladostnim poletom in novimi idejami vplivali na vsestransko angažiranje komunistov.»

vilni odnosi, ki so eden od elementov uspešnega dela. Tudi točno določene naloge morajo biti definirane, oz. sem za individualno odgovornost. Rad imam, da se pri problemu nalije čistega vina, ker menim, da se s tem problem reši lažje in boljše kot dolgotrajne obravnave na raznih sestankih in to celo na napačnih mestih. Prepričan sem, da bomo postavljene naloge v prodajni službi na osnovi medsebojnih stikov z vestnim izpolnjevanjem delovnih nalog že v kratkem času dosegli tisto, kar kolektiv pričakuje od prodajne službe. Dobro se zavedam, da je eden od elementov uspešnosti dela medsebojno sodelovanje. Niti moje strokovno znanje in znanje drugih mojih ožjih sodelavcev nima vrednosti, če to ni združeno v obliki medsebojnega sodelovanja in v kolikor si nismo enotni v osnovnih stališčih. Pri izpolnjevanju organizacije pa se je treba zavedati, da je lahko danes idealna organizacija jutri zastarela. To načelo naj velja tudi za prodajno službo, kjer nekateri mislijo, da je način dela star pet ali več let edino pravičen. Ce bodo moji sodelavci to razumeli, potem bo organizacija dela in izpolnjevanje obveznosti mnogo lažje. Zal kaže, da bom moral upoštevati tudi to, da vsaka beseda ni dobronamerna. Svetoval bi nekaterim svojim sodelavcem, naj se izogibajo nepotrebnih razprav, ki niso v zvezi z delom in naj raje tisti čas posvetijo delu, kajti lahko se postavi vprašanje, ali je njihovo delo popolnoma v redu. Osebo sem za kritiko — če je v pravem času in na pravem mestu, ker menim, da je koristna in je ena od poti za rešitev problemov. Ostro pa reagiram na stvari, ki so prikazane neobjektivno in ki imajo svoj pomen v ozadju. Povem, kar mislim, da je treba povedati. Morda preveč odkrito. Pa še to! Pri vsaki organizacijski spremembi je potrebna tudi kaka žrtev. S tem mislim, da se mora prepričanje posameznika prilagoditi tistim idejam, ki so koristne kolektivu kot celoti ne pa posamezniku. Za vsako opravljeno delo pa je potrebno priznanje, ki mu pripada.

Skoraj na koncu razgovora sem tov. Vidmarja povprašal za mnenje o informiranju. Dejal mi je, da se strinja s tem, da dobra obveščena veliko pripomore k dobri odnosom in da daje pravo podobo in ceno delu ter prizadevanjem posameznikov ali delovnih skupin. »Prav temu,« je dejal tov. Vidmar, »pa bomo tudi v prihodnje posvetili več pozornosti.«

Tov. Vidmar in tov. Premru, obema se zahvaljujem za vajine odgovore, v imenu uredniškega odbora pa vama želim dobro počutje med nami in uspešno delo.

Tudi v našem podjetju bomo uporabljali elektronski računalnik

Delovski svet podjetja je na svoji 2. redni seji potrdil pogodbo o pristopu našega podjetja k poslovnomu združenju »Računski center« Skofja Loka in takoj za tem tudi sklenil, da bomo v okviru le-tega sofinancirali nakup novega elektronskega računalnika IBM 360/20, ki bo dobavljen januarja 1970. leta.

Mislil, da so te odločitve našega delavskega sveta izredno pomembne, še posebno za razvoj in organizacijo poslovanja v prihodnjih letih.

potrebno zaposliti — če bi spremljali poslovni tok tako dobro kot to omogočajo računalniki — v administraciji dvakrat toliko ljudi kot jih to delo opravlja že sedaj.

Zato danes ni več alternative uporabljati ali ne uporabljati računalnik v poslovanju podjetja. Tisti, ki bi se odločil proti njemu, bi se odločil proti svojemu lastnemu napredku in se zato obsodil na počasen propad kljub temu, da ima lahko sposobne delavce, ki pa pri svojih odločitvah nimajo dovolj točnih podatkov.



▲ Ekipa strokovnjakov se v elektronskem računskem centru posvetuje o pravkar dobljenih rezultatih

Na delo računalnika bodo vezani skoraj vsi člani naše delovne skupnosti. Zato smo se odločili, da preko našega glasila podamo nekaj osnovnih značilnosti uporabe računalnikov v poslovne namene.

Ker je v tako kratkem poljudnem sestavku nemogoče napisati vse, kar bodo morali znati tisti, katerih delo bo vezano na računalnik, smo že izdelali program »Šolanja«. Zato je ta članek zgolj informativen.

ZAKAJ RAČUNALNIK?

V razdobju od 1858. do 1958. leta se je, zahvaljujoč razvoju tehnike in tehnologije, produktivnost v industriji povečala za 1400 %, v administrativnem delu pa le za 40 %, kar je 35-krat manj.

Če bi hoteli učinkovito spremljati proizvodnjo, bi bilo potrebno, da bi hitreje povečali število zaposlenih v administraciji kot pa število neposrednih proizvajalcev. Strokovnjaki cenijo, da bi bilo

mi terminali. To so vzhodno-izhodne enote, ki omogočajo podjetju pošiljanje podatkov v center, kjer se obdelujejo, rezultati pa se tiskajo ali kako drugače beležijo v podjetju.

MORA USPETI

Kdor spremlja razvoj računalnikov in njihovo uporabnost na skoraj vseh področjih poslovanja lahko ugotovi, da je škoda skoraj vsakega dne, ko še ni mogoče uporabiti vseh najnovejših dosežkov na področju kibernetike. Ce bi čakali predolgo, se lahko zgodi, da bi precej zaostali in bi bili potrebni izredni napori in finančna sredstva, da bi dohiti razvoj.

Zato si ne moremo dovoliti, da bi dočakali računalnik nepripravljeni, v dvomih ali nam bo res nudil to, kar od njega pričakujemo ali celo, da ne bi bili trdno odločeni tudi v naši praksi potrditi, v njegovem dokaj kratkem razvoju, že tolikokrat dokazane prednosti.

Kljub temu, da predstavlja računalnik veliko investicijo, pa sam od sebe avtomatično ne rešuje problemov, ki so nas težili leta in leta.

Bistveni faktor so ljudje, kajti od njih zavisi ali bomo uspeli ali ne. Toda mi moramo uspeti, to je, po določenem času se morajo pokazati konkretni rezultati, ne samo ekonomski, temveč tudi organizacijski, tehnološki itd. Zato pa moramo upoštevati tudi izkušnje tistih, ki so fazo, v katero vstopamo mi, že prešli.

Najdlje so na tem področju ZDA, zato naj v kratkem povzamem bistven zaključek neke ameriške analize, ki je raziskala vzroke za afirmacijo ali pa neuspeh poslovnih računalnikov. Ugotovili so, da pri 95 % tistih računalnikov, ki v podjetjih niso pokazali bistvenih prednosti, izvedenci za računalnike niso imeli dovolj velike podpore vodilnih in zato seveda še toliko manj ostalih delavcev v podjetju.

Pri uvedbi skoraj vsake, tudi veliko manj komplicirane novitete, nastopajo problemi, zato bi bilo iluzorno pričakovati, da ne bodo nastopali tudi tu, saj gre za organizacijsko, tehnično in oblikovno popolnoma nove rešitve, ki zahtevajo zelo pogosto tudi spreminjeno miselnost ljudi. Zato pri posameznih težavah ne bi smeli popuščati ali pa celo odstopati od zacrtane poti.

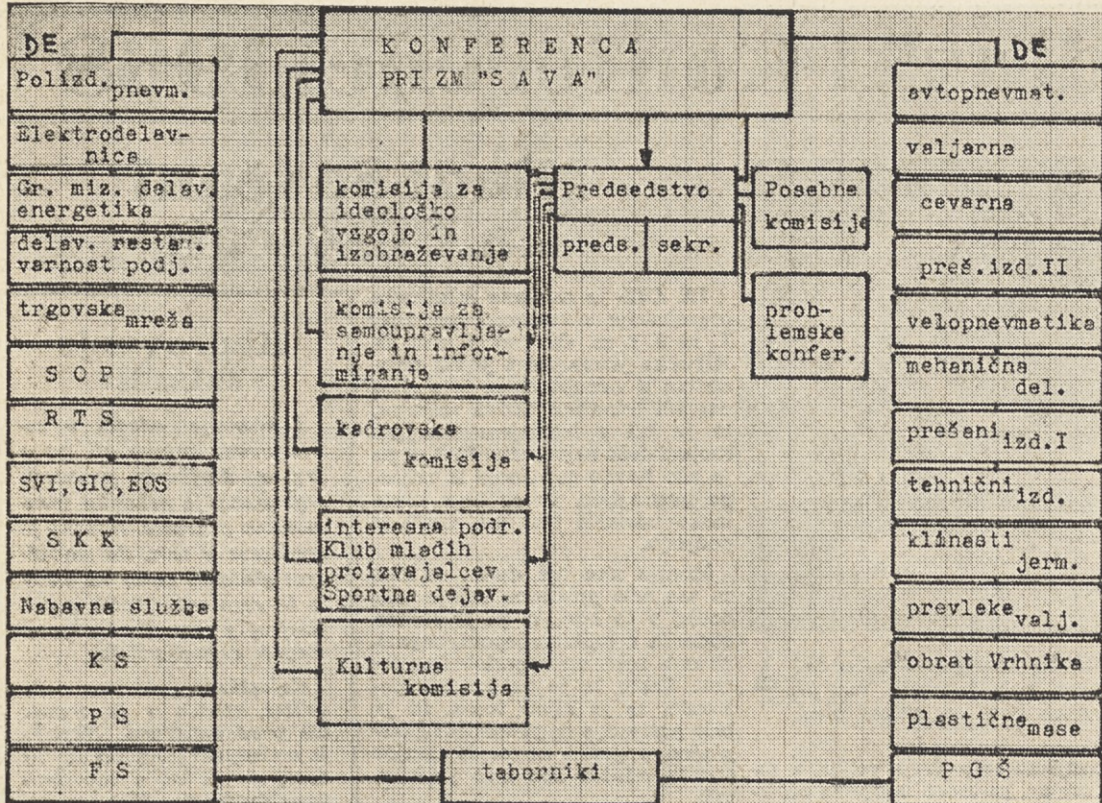
To pa je mogoče samo, če bomo vsi vedeli, kaj hočemo in če bodo napori izvedencev za računalnike identični naporom ostalih sodelavcev. Napačno bi bilo, če bi prvi izsiljevali drugim neke svoje rešitve, za katere se bi morda kasneje izkazalo, da sploh niso bile potrebne. Zato vodilni delavci, pa tudi ostali delavci ne smejo sedeti in čakati, kaj jim bo prinesla ta pomembna pridobitev. Rezultati se bodo pokazali le, če bodo tudi oni arhitekti novega sistema. Povedati morajo izvedencem za računalnike, kaj želijo, v kakšni obliki in katere zahteve in cilje mora sitem izpolniti.

Zato je bistveno, da se v podjetju ustvari klima, v kateri bodo skupaj ustvarjalno delali vodilni delavci in strokovnjaki za obdelavo podatkov, v kateri bodo učinki enih omogočali učinke drugih, v kateri bodo tako eni kot drugi s pomočjo računalnika povečevali sposobnosti za gospodarjenje v podjetju.

ZGODOVINSKI PODATKI

Osnovna ideja za računalnik se pripisuje Angležu Babbageu, ki si je zamislil stroj, ki je imel vse tri glavne dele elektronskega računalnika: za spomin, za upravljanje, za računanje. Na teh principih je Amerikanec Hollerith skonstruiral prvi računski stroj luknjanih kartic, ki so ga uporabljali pri ameriškem ljudskem štetju leta 1890.

V tej številki objavljamo prvi del sestavka »Elektronski računalnik bomo uporabljali tudi pri nas« Sestavek je napisal dipl. ekonomist Slavko Mihelič, nadaljevali in končali pa ga bomo v naslednji številki.



Pojasnilo k shemi reorganizacije

Za tak način organiziranosti se je TK ZM Sava dogovoril na eni izmed sej in sprejel naslednjo shemo. Konferenca bo štela 35 članov, v konferenco se voli po delegatskem sistemu, volijo vse enote, ki so v shemi prikazane, in sicer avtopnevmatikarna 3 člane, valjarna 2 člana, cevarna 2 člana, prešani izdelki II 2 člana, velopnevmatikarna 2 člana, mehanična delavnica 2 člana in PGS 2 člana. Vse ostale enote volijo po enega člana, prav tako taborniki. Za tak ključ se je ZK odločil glede na število mladincev v posameznih delovnih enotah. Morda vprašanje, zakaj udeležba članov iz vseh delovnih enot v konferenci? Odgovor je prepričljiv, namreč vse te delovne enote imajo pri svojem delu

svoje specifične probleme in tako bodo lahko vsi mladinci na pravem mestu, s tem mislim na konferenco, reševali probleme mladih.

Pri konferenci bodo naslednje komisije, ki so razvidne iz sheme. Te komisije so pri svojem delu samostojne, izvoli jih konferenca. Predsedniki komisij naj bi bili praviloma člani konference, ni pa nujno, ostali člani pa so lahko izven nje. Delo komisij bo po tej organizaciji zelo pomembno, zato morajo biti v njih dobri kadri. Znano je, da nedelavnost komisij vpliva na slabše delo celotne mladinske organizacije. Puščice v shemi kažejo, da mora iniciativa za delo komisij priti od predsedstva, morajo pa sodelovati tudi komisije. Le-te o svojem delu poročajo konferenci in so njej tudi odgovorne. Predsedstvo za svoje delo dobiva iniciative od konference in tudi od vseh članov ZM v tovarni. Vsekakor pa dela tudi samoiniciativno v okviru statuta ZMJ. O svojem delu tudi predsedstvo občasno poroča konferenci in je konferenci odgovorno.

Poudariti je treba, da vsi organi — konferenca, predsedstvo, pred-

sednik, sekretar in komisije — delajo po svojem poslovniku, katerega sprejme konferenca za vse organe in ki je vsklajen z občinskim poslovnikom o delovanju ZM v občini. Zavedati se moramo, da je mladinska organizacija politična organizacija in mora kot taka tudi politično in organizirano delovati, saj je v nasprotnem primeru odveč in jo lahko zamenja kakšen »klub dolgočascev«. Novost, ki je obenem vnešena z reorganizacijo je tudi v tem, da se člani volijo v konferenco in njene organe za dobo 2 let. To omogoča vsakemu članu, da aktivno spozna način delovanja in kar je najvažnejše, da aktivno deluje kot predstavnik mladincev iz svoje delovne enote. Obenem, ko smo evidentirali kandidate za konferenco, smo nenehno poudarjali, da vsak kandidat, ki bo sprejel to odgovorno nalogo in ki zastopa najširši krog mladine, sprejema tudi nase določene odgovornosti. Te odgovornosti so dodatno izobraževanje in pripravljenost žrtvovati tudi nekaj svojega prostega časa; le tako bo



Ne glede na delovno mesto, vsak mladinec je vreden pozornosti ▲

Gorše Slavko — je eden od tistih mladincev v valjarni, ki ni samo priden pri svojem delu, ampak tudi dober mladinec ▼



kos nalogam, katere bo moral opravljati kot mladinski aktivist. Ob koncu še povzetek: Ali reorganizacija zaradi reorganizacije? Nel Načini in oblike dela so nas prisilili, da opustimo zastarele športno kulturne oblike dela in da začnemo organizirano politično delovati. To je naša dolžnost in pravica. Ustavljamo toliko in toliko narodnega dohodka in želimo, da preko samoupravnih organov tudi o delitvi tega dohodka odločamo. To pa je samo eden izmed mnogih primerov, ki nas k temu spodbujajo, imamo pa veliko svojih specifičnih problemov, kot so npr. stanovanja, izobraževanje, standard nasploh, perspektive mladih itd.

Torej, ne mladinska organizacija zaradi nje, temveč za nas, za reševanje problemov mladih.

Mladi moramo biti soudeleženi pri načrtovanju dolgoročne politike podjetja. To ni nezaupnica starejšim, temveč se moramo z njimi dogovarjati, da obenem z razširjanjem podjetja ni zanemarjena gradnja prenekaterih potrebnih objektov, ki so za mlade življenjskega pomena. S tem mislim na stanovanja, prostore za klubsko življenje, športne objekte ipd.

Moramo biti soustvarjalci naše bodočnosti.

Mladina in kulturna dejavnost

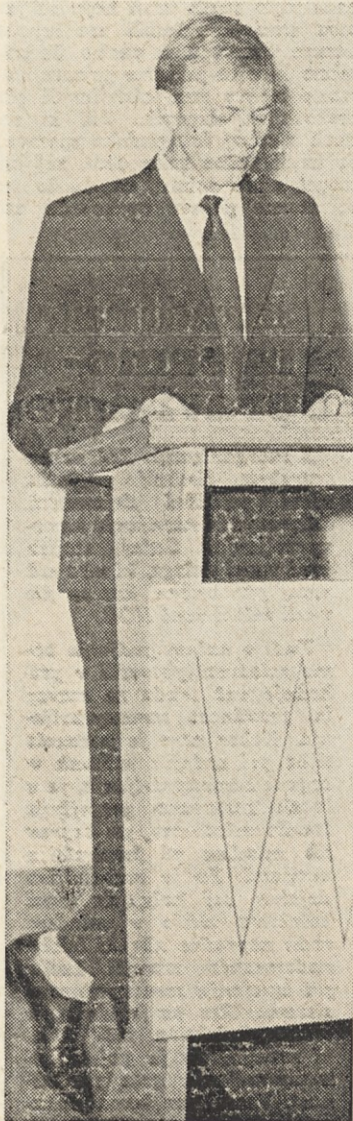
V naši tovarni imamo kulturno skupino (upam, da ste vsi to vedeli), čeprav je včasih izgledalo drugače. Naj bo kakorkoli, skupino imamo in dokazala je, da je vredna naslova, ki ga nosi.

Naša folklorna skupina, oktet in recitatorji, so nam dostikrat pripravili prijeten program, pokazali, kaj zmora majhen kolektiv z marljivim delom in seveda dobrim vodstvom.

To je dala mladina, in kaj je dobila? Bore malo, dostokrat so morali nastopati pred napol prazno dvorano. Tak odnos mladine gotovo ni spodbujal k boljšemu delu, ampak jim je vzelo še tisto željo, da pokaže, da tudi mi mladi ocenimo našo bogato kulturno preteklost, da se tudi mladi zavedamo, kako težka je bila borba borcev za svobodo, in da vsaj sedaj lahko dokazemo s svojim nastopom, da nismo pozabili in da nikoli ne bomo pozabili.

In na koncu svojega zapisa bi se rad iskreno zahvalil vsem, ki so nam pomagali! Pri tem naj gre posebna pohvala tov. Piskernik Maruši, ki je marsikatero uro žrtvovala za naše vaje, tov. Košiču Andreju, ki je tako izvrstno vodil folklorno skupino in upamo, da jo bo tudi v bodoče. Zahvaljujem se tudi Bebi Brunskole in vsem tistim, ki ste nas kdaj koli nagradili z aplavzom.

Kulturna komisija pri TK ZMS:
Lado Mraz



Toni Horvat je kljub svojim letom še vedno aktiven mladinec ▲

Obenem bodo lahko posredovali predloge za njihovo odpravo. Konferenca bo pri svojem delu morala večkrat poklicati na pomoč strokovne službe, ki bodo dolžne nekatere specifične probleme ali predloge reševati. Konferenca se bo morala sestajati trikrat na leto. Je predstavniško telo ZM.

Konferenca izvoli iz svoje srede predsedstvo ter predsednika in sekretarja. Predsedstvo je izvršilni organ konference, ki bo štelo 7 članov. Predsednik konference je obenem predsednik predsedstva. Vsi člani predsedstva imajo delo deljeno po področjih, ob večjih akcijah pa delajo skupno.

šport * šport * šport * šport

Mali nogomet

V soboto, 31. avgusta navsezgodaj sta se pred mladinskim domom na Gaštelju zbrali ekipi nogometašev delovnih enot SKK in stiskarna II. Tudi gledalcev ni manjkalo.

Povsod je bilo opaziti dobro voljo, dobro razpoloženje in seveda prepričanje v zmago. Nekaj pred deseto uro se je vsa skupina preselila na nogometno igrišče Mladost.

Tekmovalci so se pred začetkom še nekoliko ogreli, kazali svoje (ne)veščine, T. Bajuk pa je vneto pritiskal na sprožilec Zorkija 6. Gledalci so posedli po robih igrišča.

Sodnik Dinič je dal znak za začetek. Ekipi sta igrali s šestimi člani in dvakrat po 30 minut. Vodji ekip sta si segla v roke, si nekaj po tihem zašepetala. Slišati je bilo le: »Velja!« Kasneje smo izvedeli, da je bila to stava za zaboj piva zmagovalcu.

Igra se je lepo odvijala. Igralci so napadali, odvezemali, driblali, podajali in streljali. Največkrat mimo gola. Vratarja sta kljub temu imela polne roke dela.

V 15. minuti je padel prvi gol. Zoga v mreži kontrolorjev, kamor jo je potisnil Mačva. Vendar igralci SKK niso izgubili glave. Sele zdaj se je pričela prava igra in v naslednjih 15 minutah so igralci SKK s hitrimi podajami in akcijami dosegli dva gola. S tem so tako zbegali igralce stiskarne, da so le-ti začeli »nabijati« kar na svoj gol. Pri tem so bili tako

uspešni, da so dosegli kar dva avto-gola. Prvi polčas se je končal s 4:1 za SKK.

V drugi polovici igre sta bili obe ekipi ojačani vsaka z novim igralcem. Igra se je pričela precej živahno, vendar pa so posamezniki že hoteli nadomestiti svoje neznanje z grobstvo. Zaradi tega je sodnik dodelil vsaki ekipi po en kazenski strel. Oba strelca sta zgrešila.

Ze proti koncu igre sta vsaka dosegli še po en gol, vendar pa tekma ni bila več tako zanimiva kot v začetku. Končni rezultat 5:2 za SKK, vendar menim, da ni popolnoma realen, čeprav so bili zmagovalci nekoliko boljši.

V ekipah so igrali: SKK: Hlebec, Korenjak, Matjašević, Mikoletič, Jerman (Bajuk), Pirih.

Stiskarna II: Gerbajs, Vidic, Tomažič, Dolinar (Brlečić), Mačva.

Tekmo je zelo dobro sodil S. Dinič. Z odločnostjo in energično je pokazal, da je v nogometu »doma«. To je bilo le eno od srečanj v malem nogometu med delovnimi enotami. Igralci so se zanj domeni kar mimogrede, nanjo pa sem opozoril v želji, da bi nam sledile tudi ostale delovne enote. Ne smemo zanemariti, da je prav ta oblika rekreacije zajela prejšnja leta največ naših delavcev.

TONE BAJUK

Rokomet

Mnogim je znano, da smo v Savi imeli pred leti odlično rokometno ekipo. Bili smo že na pragu slovenske rokometne lige. Zaradi finančnih težav in nerazumevanja

pa je ekipa v finišu popustila in se malo kasneje razšla. Večletno delo je bilo zaman, rokomet se je igral le občasno. Toda med člani kolektiva je bila ves čas želja, da bi se ustanovil klub in bi se nadaljevali tudi uspehi.

V ta namen je bil 30. maja sklican razgovor vseh ljubiteljev rokometne igre. Soglasno smo sklenili, da ustanovimo rokometni klub »Sava«. Začeli bomo tekmovali v občinski rokometni ligi. Za trenerja in vodjo ekipe je bil izbran Mišo Cuhalev. Po odigranih dveh prvenstvenih in dveh sindikalnih srečanjih smo dobili tudi igrišče za trening. Zato bodo v bodoče rezultati boljši, ker igralci že nekaj let niso trenirali. Treningi bodo ob sredah ob 16. uri na igrišču Staneta Mlakarja. Pridite vsi, kdorkoli ima veselje do te igre, ker bi radi izpopolnili ekipo, pa tudi rekreacija ne bo nikomur škodovala.

Tekme občinske rokometne lige

1. 9. 1968 igrišče Besnica
Besnica : Sava 16:18

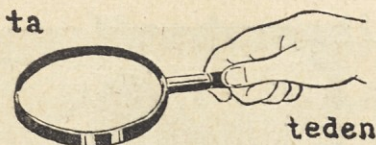
Sava: Zorman (7 golov), Pirih 3, Gerbajs, Habič 2, Skočir, Mikoletič 4, Pečjak, Likar 2, Horvat, Čuk
Zelo požrtvovalna igra cele ekipe, posebno vratarja Čuka.

8. 9. 1968 igrišče Duplje
Duplje : Sava 15:14

Sava: Habič, Pirih 5, Likar 3, Horvat, Zorman 5, Mikoletič, Bertonec 1, Pečjak, Gerbajs

Sedem minut pred koncem smo vodili s šestimi goli. Nato nas je izdala kondicija in smo nesrečno izgubili.
Ljotje Bertonec

Lestvico sindikalnega prvenstva bomo objavili prihodnjic.



Ob mladinski konferenci 1968

Kot smo že na 1. strani napovedali, mladi te dni delajo obratno enoletnega dela. Ob tem so se odločili, da izdajo tudi svojo prilogo in v njej popišejo mnenja, predloge, kritične pripombe in stališča.

Njihove prispevke objavljamo v celoti na tej in četrti strani.

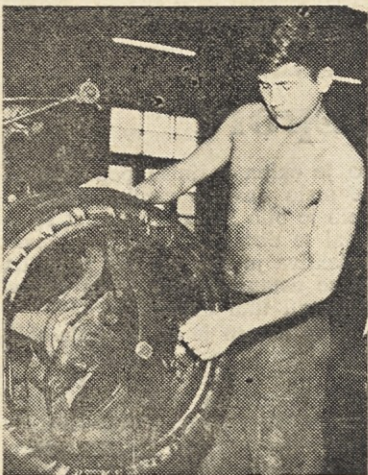
Metode dela z mladimi, sestavni del delovanja ZM

To, o čemer želim spregovoriti v tem članku, naj bi služilo predvsem mladincem, ki se ukvarjajo z organizacijo in ki se pri svojem delu veliko srečujejo z mladimi ljudmi.

Torej gre za vprašanje, kako zainteresirati določene skupine ljudi, ki imajo probleme, toda se jih ne zavedajo v celoti ali pa ne poznajo poti za rešitev. Kako sklicevati posvete, sestanke in s kakšnim dnevnim redom? Kako pridobiti članstvo in v imenu članstva nastopati pred DPO in samoupravnimi organi? Kaj je to organizirano delovanje in kaj z njim dosežemo? Kaj je to moralna odgovornost? Kaj moramo vedeti o nalogah, o težavah, o problemih, preden se jih lotimo?

To je nekaj vprašanj, o katerih bom skušal dati splošne odgovore. Tudi tukaj je treba upoštevati pravilo, da eno samo zdravilo ne zdravi vseh bolezni.

Najprej: Nekdo dela kot aktivist v organizacijah. Potem: Kako je prišlo do tega, da je izvoljen v neki forum? Je to odraz njegovega kvalitetnega dela na delovnem mestu in s tem priljubljenost pri sodelavcih ali odraz dobrih uspehov v šoli, ali pa ni ne eno ne drugo, ampak se je naučil govoriti in se ga lepo sliši, pri tem pa ima svoje interese. Zakaj namreč to vprašanje? To nas zanima predvsem zato, da ugotovimo, koliko se je ta naš aktivist dejansko pripravil žrtvovati za cilje napredka, za boljše odnos med sotovariši in lepšo prihodnost. Jasno je, da morajo biti od prej navedenih vzrokov vsi problemi prisotni. Namreč, kar človek naredi, mora znati povedati, človek brez ambicij pa je melanholik in sčasoma miselno odmirna.



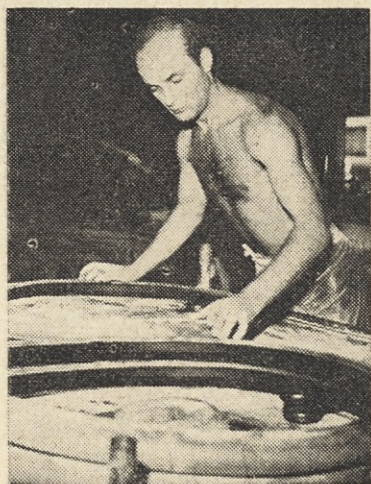
Peter Bogataj, član TK; veliko se ukvarja s kulturno dejavnostjo

Da odgovorim s primerom na prvo vprašanje. Skupina mladih izredno študira. Problem je deljen delovni čas. Posameznik ne najde rešitve. Mladinska organizacija posreduje, pride med nje in se z njimi dogovori za določeno akcijo. Akcija uspe in če tudi ne, je interes mladih, da iščejo najugodnejše rešitve v danih možnostih. Pri tem se morajo posluževati vseh dovoljenih sredstev, vstevši javno razpravo preko sredstev obveščanja in končno tudi z javno demonstracijo določenih stališč in mnenj. Pri drugem vprašanju — sestanki — se mi zdi pomembno, da morajo biti stvari, ki so za določen posvet, sestanek ali podobno, primerno izbrane za skupino, s katero bomo delali; v dnevnih redih mora biti zmeraj nekaj točk, ki so zanimive, življenjske, skratka, vabljive. Zraven teh pa lahko posredujemo željeno snov, ki ni tako zanimiva, je pa nujno, da se z njo seznanijo vsi in se o njej

dogovorijo. Vsakega posameznika je potrebno vključiti v njegovo interesno področje, pri političnih odločitvah pa doseči — četudi po borbi mnenj — enotna stališča.

Mislím, da sem delno odgovoril tudi na tretje vprašanje, namreč s pomočjo interesnih skupin ali posameznikov lahko speljemo mnoge akcije, ki ne bodo podzavestno vsiljene, ampak zavestno obravnavane in posredovane. Kako v imenu članstva nastopati, so nam pa znane metode organiziranosti in organiziranega delovanja v organizaciji upravljanja.

V vsaki organizaciji veljajo določena pravila. To velja tudi za družbeno politične organizacije. Vladati morata red in disciplina,



Florjan Kastigan — dober delavec, poln humorja, rad jo mahne tudi na vrhove gora

manjšina se podreja večini, v kolikor ne, pa mora manjšina odstopiti ali pa jo je treba prepričati in nazadnje izključiti. S takim delom dosežemo, da človek pridobi določene delovne navade, zavest in zna vrednotiti odnos do dela in ga opravlja zadovoljivo. To velja za sportno in kulturno dejavnost ali politično delo. Pri takem delu pridobivamo tudi življenjske izkušnje, ustvarja se enotnost in dosežejo se željeni cilji.

O moralnih dolžnostih pa samo to: če sprejmemo nase določen del dolžnosti in obveznosti prostovoljno, smo za to tudi moralno odgovorni. Odgovorni smo tistim, ki so nam zaupali in nas izvolili, in sebi, ker smo s tem, ko smo dolžnost sprejeli, zadali sebi nalogo, katere ne smemo oddati nerešene.

O nalogah, o težavah in o problemih: predno se jih lotimo, moramo predvsem vedeti njihov izvor, razvoj in posledice. Predvideti moramo tudi ustrezno rešitev. Ta naj temelji na realni oceni dejanskega stanja.

O informiranju: čisto na kratko z nazornim primerom iz našega dela.

Ob neki priložnosti sva se z mladincem pogovarjala prav o delu mladinske organizacije. Vprašal me je, ali ni bilo na dnevnem redu TK ZM tudi vprašanje, kako je z delom upokojencev pri nas v Savi. Dejal je, da je zasledil v zapisniku, da smo o tem razpravljali, potem pa nič več. Odgovoril sem mu, da je TK o tem posredoval pri strokovni službi, predsednik je člane TK informiral o tem in dejal, da pripravljajo zvezni zakon o delu upokojencev. Sogovornik mi je dejal: »Vidiš, ti si mi sedaj to povedal, drugače ne bi vedel, čeprav sem zasledoval vse informacije.« Pri takih stvareh je potrebno tekoče informirati članstvo, samo zapisnik ni dovolj. Sklep je sprejet, o njem in njegovem izvajanju pa je treba zainteresirane obvestiti. Sredstva za informiranje se izberejo glede na pomembnost dokumentov ali obvestil.

Obveščanje, poznavanje metod in oblik dela so odločilni faktor za uspešnost delovanja vsake organizacije. JOŽE COPEK



Ludvik Sušlec je pri svojem delu vesten in natančen

Mladi Savčani na Plitvicah

TK ZMS je za člane mladinske organizacije v tovarni organiziral 7. in 8. t. m. dvodnevni izlet na Plitvička jezera. Izlet je bil organiziran z namenom, da se z njim nagradi mladince aktiva valjarne, ki je bil v letošnjem letu pri svojem delu najuspešnejši. Ker pa je bilo število mladincev iz valjarne premajhno, so se tega izleta lahko udeležili tudi vsi mladi iz podjetja.

Mnenja smo bili, da bo ta izlet za vse zelo privlačen, saj je bilo doslej v ta kraj, ki ga je narava obdarila s tolikšno lepoto, organiziranih zelo malo podobnih izletov. Kakor se je pa kasneje pokazalo, se je kljub temu, da je bilo potovanje in prenočišče brezplačno, prijavilo na razpis manjše število mladih kot smo pričakovali.

Izleta se je udeležilo 33 mladink in mladincev iz našega podjetja. Potovali smo z modernim Mercedesovim avtobusom podjetja Transturist. Iz Kranja smo odšli v soboto, 7. t. m. ob 6. uri zjutraj in smo prispeli — s krajšimi postanki v Novem mestu in Metliki — ob 12. uri v Slunj. Po kosilu smo nadaljevali pot do Plitvic. V nadaljnjih štirih urah hoje ob jezeru smo si ogledali vse lepote narave v narodnem parku. Se posebno lepe in prijetne prizore naravne lepote smo občudovali ob prelivih in slapovih. Vsi, ki so imeli s seboj fotografske aparate, so imeli polne roke dela, saj ni mogel nihče mimo, ne da bi te edinstvene pojave ovekovečil na

Mladina in samoupravljanje

Z reorganizacijo ZM se bo potrebno čimbolj posvetiti njeni politični dejavnosti, delovanju in razvijanju samoupravljanja. Sedaj stojijo pred nami naloge, ki niso nič manj pomembne, kot so jih imeli mladi med NOB.

Tudi v našem podjetju bomo mladinci posvetili v prihodnje več truda za razvoj in pravilnost samoupravljanja. Kakor nam je pokazala slika pri zadnjih volitvah v organe samoupravljanja, je v le-teh zastopano precejšnje število mladincev, pa čeprav jih mladina ni forsirala z akcijami. To je razveseljivo dejstvo, saj kaže, da člani kolektiva vidijo v mladem rodu napredne sile, ki lahko nadomestijo starejši kader pri izvajanju samoupravnega sistema. Res pa je, da so v vrstah kolektiva tudi taki, ki menijo, da je pojem samoupravljanja gola formalnost. Vsem tem bomo dokazali, mladi in starejši delavci, s svojimi prizadevnim delom, da bodo spoznali svojo zmožnost.

Da, tudi take ljudi imamo v podjetju — tudi mladino — proti katerim se moramo vsi napredni odločno postaviti po robu, kajti med njimi so tudi posamezniki, ki so proti našemu samoupravnemu sistemu in kdo ve, kakšne težave nam lahko povzročijo, če bi bil ta naš sistem kakorkoli v nevarnosti.

Vendar sami opažamo, da je tudi v našem sistemu še nekaj napak, katere pa bomo odpravili s skupnim prizadevanjem.

TINE KUHARIČ

Kadrovanje mladih

Kadrovanje mladih v samoupravne organe ali pa v organe družbeno političnih organizacij je nekoliko zamenjano področje. Napaka je predvsem v tem, da največkrat gledamo samo na število in razmerje mladih v primerjavi s starejšimi v posameznih organizacijah.

Največkrat govorimo o izvolitvi mladih v te organe tik pred volitvami. Napaka je v tem, ker nimamo dovolj časa, da bi se o tovrstnih kandidatih temeljito pomislili.

Na vsak način bomo lahko uspešnejši, če bomo o kandidatih razpravljali dovolj zgodaj in jih spoznali. Tudi oni sami bi se morali seznaniti z bodočim delom in nalogami.

Nujno je, da v bodoče TK ZMS organizira seminarje, na katerih bi vzgajali in seznanjali čim večji krog mladih s problematiko podjetja, samoupravnim mehanizmom in delovanjem družbeno političnih organizacij.

Po vsem tem bomo lahko predlagali pripravljene kandidate, ki bodo vedeli, kakšno delo jih čaka in se bodo vanj lahko hitro vključili. To je edni način organiziranja mladih, kajti počasi bo moral mladi rod zamenjati starejše, ki pa mu bo lahko z zaupanjem zapustil odlično začeto delo.

JANEZ VALANT

svojem filmu. Se posebno občudovanja vredni in privlačni za oko so slapovi ob spodnjem jezeru.

Ob sedmih zvečer smo se od jezer poslovili in se odpeljali do Slunja, kjer smo v hotelu Slunjska prenočili. Pred spanjem smo se seveda še pozno v noč zabavali in tudi plesali. Kmalu potem, ko so godbeniki izvedeli, od kod smo, in ko smo jih počastili z litrom cvička, ni manjkalo tudi pripriljive reklame za naše podjetje, saj so med igranjem večkrat utihnili in reklamirali kvaliteto in vzdržljivost naših avtomobilskih gum. Seveda smo se v takem okolju, kljub temu, da je bila dvorana na bito polna, prijetno počutili in bili ponosni na svoj kolektiv.

Prvi dan izleta smo bili vsi zelo zadovoljni in srečni. Težave smo imeli samo s posamezniki, ki niso upoštevali skupnih dogovorov in smo jih morali povsod čakati.

Drugo jutro smo se po zajtrku odpeljali proti Karlovcu in Metliki. Seveda pot ni bila dolgočasna, saj smo imeli na sporedu oddajo »Pokaži, kaj znaš«, vso pot pa sta nas spremljala tudi pesem in humor. Po dveurnem postanku v Metliki, kjer smo imeli kosilo in krajše sprehode med vinogradi, smo se odpeljali do Čateških toplic, kjer so prišli na svoj račun tudi kopalci. Popoldne je bilo zelo prijetno tudi za vse tiste, ki so si zaželeli igre na mini golfu in kegljanja.

Se preden je padel mrak, smo se po avtocesti odpeljali proti Kranju, kamor smo prispeli ob pol devetih zvečer.

Vsi udeleženci so bili z izletom zelo zadovoljni, škoda je le, da se jih med tolikšnim številom mladih v tovarni ni našlo še sedem, ki bi izpolnili proste sedeže v avtobusu.

ANTON BAJUK