



TOŠAMA

GLASILO TOVARNE SANITETNEGA MATERIALA - DOMŽALE

Požar v novi mikalnici

V sredo, 6. januarja, 25 minut po osmi uri zvečer, je v novi mikalnici na mikalnem stroju št. 2 nastal požar, ki je z bliskovito hitrostjo zajel del oddelka — pet mikalnikov — po kanalu pa tudi del klima naprav.

Požar je verjetno povzročil tujek (drobec kovine), ki je s trenjem na mikalnih oblogah dal iskro. Suha bombožna vlakna so kot smodnik v hipu zagorela.

Prisotne delavke in delavci so hitro in pogumno ukrepali ter preprečili, da bi se požar razširil v katasstrofo. Takoj so ustavili stroje, gasili z minimaksi in z vodnimi curki iz hidrantov. S tovarniško sireno je vratar javil požar in tudi po telefonu iskal pomoč.

Hitra pomoč naših delavcev in njih izurjenost na področju gašenja je pripomogla k lokalizaciji požara. Gost dim je otežkočal gašenje pod stroji in čiščenje v kanalu, kjer je še tlel nakopičen mikalni prah.

Gasilec prostovoljnih gasilskih društev iz Domžal in Vira, kakor tudi poklicnim gasilcem Gasilske brigade iz Ljubljane, ki so kar kmalu prišli na mesto požara, ni bilo potrebno več stopiti v akcijo.

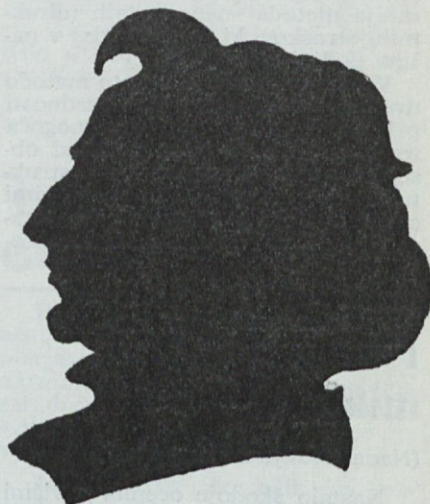
Požar so uspešno pogasili zaposleni na izmeni in delavci ter delavke iz okolice, ki so pritekli na pomoč.

Vzrok požara in približno nastalo škodo je ugotovila komisija Uprave javne varnosti iz Ljubljane in predstavniki Milice iz Domžal, ki so na naš poziv takoj prišli v tovarno.

Ugotovitve za vzrok požara so že navedene — nastala škoda pa je bila ocenjena na 20.000 din.

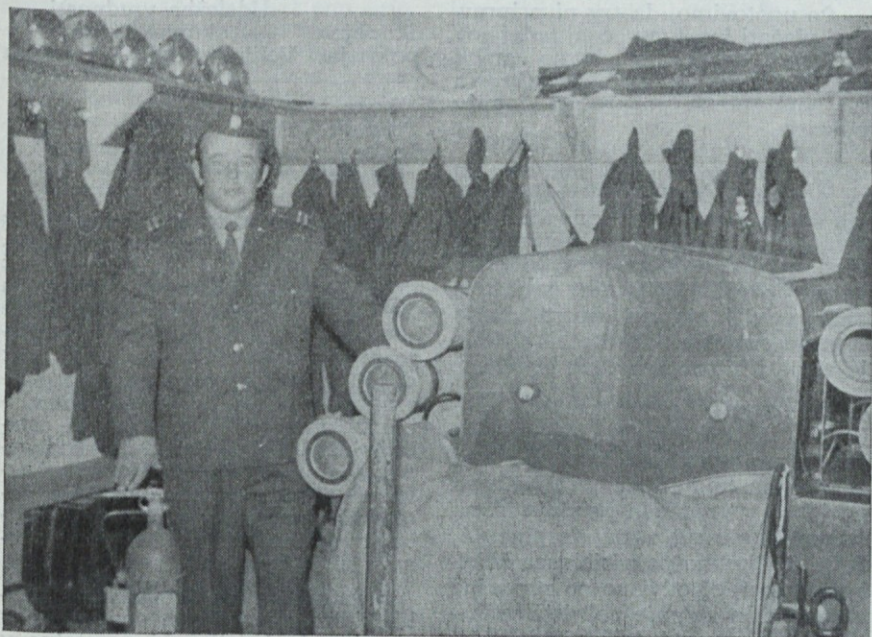
Posebna strokovna komisija podjetja, ki sem jo imenoval, da podrobno prouči vzrok požara, da oceni škodo in predlaga ukrepe za večjo požarno varnost, je pričela z delom zjutraj naslednjega dne.

Nadaljevanje na 2. strani



Sobotni dan je, dne, 10. februarja 1849., deset minut pred desetimi pred poldnem v Kranju. Prišli so kmetiški v ovčjih kožuhih in volnenih jopicah. Potem so gosposki s trdimi klobuki in košate mestjanke v šumečih žalnih, židanih krilih. V jutranji vzduh se zdaj zdaj razlije kapljica dišave, prav tako rahlo kot zatohtli vonj žalnih oblek, ki so visele dolgo neprezračene. Toliko, da pregluši vonj življenja cerkovniški vonj po mrtvaških svečah in kadilu. Trg in srednjo ulico so zagrnili »narodski« stražniki v paradi s kokardami. Stražniki se bratijo z udi »slovenskega društva« od Ljubljane, Loke, Kamnika, Tržiča in Radovljice. Tudi prapore so prinesli. Še tržiška Liedertafel je priromala s svojim. Nemo se pomika med tem kazalec na uri v deset. Iz farne cerkve se oglasi zvon. Nekdo se je prezgodaj obesil za vrvi, še preden so se domači in tuji pogrebci ogreli in okrepcaliza opravilo, kamor jih je pozval slovenski mrtvaški list iz Virantove hiše v Ljubljani.

Tako je bilo tega dne, ko je bil pogreb našega velikega poeta FRANCETA PRESERNA.



Gasilsko orodje je vedno pripravljeno na požar.

O planiranju po metodi

Ko planiramo, dolgoročno razmerje med željenimi rezultati poslovanja in za take rezultate potrebnimi vlaganji. Za določanje enega in drugega se uporabljajo različne analitične tehnike. Te analitične tehnike so toliko bolj učinkovite, kolikor bolj enostavno se lahko z njimi postavljajo cilji, izbirajo optimalne rešitve in ugotavljajo učinki posameznih ukrepov. Takim zahtevam pa od vseh znanih analitičnih tehnik še najbolj odgovarjajo tiste, ki jih uporablja metoda neposrednih (direktnih) stroškov, ki jo prav zdaj v našem podjetju uvajajo.

Večina podjetij, ki ima to metodo uvedeno, poudarja njene prednosti pri planiranju. Z njo se omogoča realno določanje razmerij med obsegom prodaje, proizvodnje, strukturo izdelkov, stroški in prodajnimi cenami. Z njo je mogoče na enostaven način ocenjevati učinke spre-

memb pri menjaju pogojev poslovanja.

Pri planiranju morajo sodelovati vse službe in organi. Določiti je treba naloge in odgovornosti posameznih služb in organov v zvezi s planiranjem — postaviti je torej treba kompletno metodologijo planiranja.

S poznavanjem medsebojnih odvisnosti pri delu in udeležbo pri izvajanjem podjetja se združujejo posamezni cilji v skupni cilj podjetja — saj je podjetje organizem, katerega deli se medsebojno pogojujejo.

Principi, organizacija in potek planiranja so podobni pri planiranju po dosedanjem načinu (po polni lastni ceni) in po neposrednih stroških. Razlikujeta se predvsem v izpopolnjevanju analitičnih tehnikah ter poenostavljenem planiranju stroškov ter finančnega rezultata pri novi metodi. Preprostost nove metode tudi omogoča lažje sodelovanje vseh odgovornih oseb pri postavljanju in nadaljnjem spremljanju izpolnjevanja plana.

Plan prodaje je tudi po novi metodi prva in najvažnejša faza planiranja. Temeljiti mora na tržnih potrebah in obstoječih kapacitetah podjetja. Analiza trga postane zdaj še važnejši element kot doslej. Za določanje dinamike obsega prodaje in izbiro optimalnega prodajnega asortimana potrebujemo stalne podatke o gospodarski konjunkturi in pro-

dajni tendenci posameznih izdelkov. Donosnost posameznih izdelkov, prodajnih poti pa se meri s tkzv. STOPNJO POKRITJA. (Pokritje stalnih stroškov in finančnega uspeha je razlika med neto prodajno ceno in neposrednimi stroški izdelka, stopnja pokritja pa odstotek pokritja v neto prodajni ceni). Neto prodajna cena pa je bruto prodajna cena — cena v ceniku — znižana za rabate, superabate, skonte in podobne komercialne popuste).

Planiranje prodajne cene po novi metodi je enostavno in daje realne podatke za vodenje prodajne politike. Odgovornost komerciala pri določanju cen se poveča, ker mora namesto po običajni kalkulaciji predvideti prodajne cene na podlagi tržne situacije. Prodajna cena je v veliko večji meri odvisna od tega, koliko je tržišče pripravljeno plačati za nek izdelek kot pa od stroškov za njegovo proizvodnjo.

Ko pričnemo nek proizvod šele uvajati na trg, prodajne cene običajno še ne poznamo. Tedaj uporabljamo naslednji postopek: če naj nam nov izdelek prinaša vsaj toliko, kolikor znaša povprečno pokritje skupine proizvodov, ki ji pripada, tedaj pri določanju njegove prodajne cene uporabimo to povprečno pokritje. Ceno izračunamo tako, da od 100 % odštejemo stopnjo pokritja in z razliko delimo znesek neposrednih stroškov novega proizvoda. S formulo povedano je izračun takle:

$$\frac{\text{neposredni (spremljivi) stroški novega proizvoda} \times 100 \%}{100 \% - \text{povprečna stopnja pokritja skupine proizvodov}} = \text{orientacij. prodajna cena}$$

Če ugotovimo, da trg ni pripravljen plačati izračune cene, tedaj nov proizvod najbrž ne bomo smeli vključiti v svoj prodajni asortiment, saj nam znižuje povprečno stopnjo pokritja.

Pri določanju prodajnih cen, ko ne poznamo tržnih ali konkurenčnih cen, moramo v kalkulaciji upoštevati, kateri izdelki so obremenjeni z večjimi stalnimi stroški, predvsem s stroški delovnih sredstev. Taki izdelki morajo nositi večjo stopnjo pokritja kot izdelki, ki imajo večji delež neposrednih stroškov.

Pri postavljanju kratkoročnih (letnih in operativnih) planov prodaje uporabljamo ABC metodo. Vse izdelke razvrstimo glede na njihovo udeležbo v vrednosti prodaje in na stopnjo pokritja v tri skupine: A, B, in C. Skupno pokritje vseh izdelkov je namreč odvisno od prodajne vrednosti in stopnje pokritja vsakega posameznega izdelka. Razvrščanje izdelkov je takole:

Stopnja pokritja	Udeležba vrednosti skupne prodaje		
	Velika	Srednja	Majhna
Visoka	A	A	B
Srednja	A	B	C
Nizka	B	C	C

Pojmi visok, srednje in nizek se razlikuje od podjetja do podjetja. V našem podjetju jih bomo prvič določili z letnim planom podjetja za leto 1971. Razberemo pa lahko že zdaj, da je koristno, če se prodajajo proizvodi v večjih količinah in z dovolj visoko stopnjo pokritja. Razvrstitev izdelkov po njihovi pomembnosti omogoča komerciali in ostalim službam v podjetju, da skoncentriramo svoje plasmanske in proizvodne napore na skupino A in potem na skupino B; stalno pa je treba strmeti za tem, da se izdelke uvrsti v višjo skupino.

Uvajajo naj se le taki novi izdelki, ki imajo možnost, da pridejo v skupino A. Izdelke, ki so stalno v skupini C, je potrebno študijsko ob-

Požar v novi mikalnici

(Nadaljevanje z druge strani)

Nastalo škodoje ocenila v višini 28.000 din, za poškodbe mikalnih oblog, transformatorja, za uničeni material (pol izdelek) in za poškodbo filtra na klima napravi.

Ker obstoja latentna (pritajena, stalna) nevarnost požara v čistilnici in mikalnici, je potrebno storiti vse, da se zagotovi večja požarna varnost.

Zato je predlog komisije:

- možnost ustavitve klima naprav in loput za zapiranje kanalov v samem oddelku,
- namestitve požarnih naprav pri strojih v kanalu in v silosih,
- režim čiščenja strojev, kanalov in oddelka ter režim skladiščenja materialov,
- režim posluževanja in čiščenja klima naprav,
- namestitve magneta v dovodni kanal materiala v stiskalnici,
- možnost ustavitve pnevmatskega transporta materiala od sušilnice do Trüschler čistilnice
- usposobitev funkcionalnosti režima javljalcev požara,
- napeljava telefona v oddelk mikalnice,
- usposobitev hidrantov in ročnikov za prho.

Vsem, ki so prisebno in pogumno gasili požar in preprečili nastanek večje škode ter s tem zagotovili nemoteno obratovanje, gre zahvala vsega kolektiva.

J. P.

neposrednih stroškov

delati in če jim ni pomoči, jih je treba izločiti ter jih nadomestiti z bolj donosnimi.

Omenimo naj le še, da je treba metodo ABC uporabljati elastično, poiskati tudi druga merila, če navedena ne odговarjajo, upoštevati pa tudi razne omejitve pri oskrbi, skladiščenju, sredstvih, tržni situaciji itd. ABC metoda se lahko tudi uporablja po prodajnih področjih skupinah kupcev in po prodajnih načinih.

Če razlaganje planiranja proizvodnje in ostalih planov po novi metodi pustimo za drugo priliko in se zadržimo le še z nekaj besedami pri planiranju finančnega uspeha, naj omenimo, da so po novi metodi potrebna nižja obratna sredstva, ker so zaloge ovrednotene le po neposrednih stroških, kar je vsekakor zelo pomembno.

$$\frac{\text{stalni stroški} \cdot 100\%}{\text{stopnja pokritja}} = \text{prag rentabilnosti}$$

Drugi kazalec pa je **STOPNJA VARNOSTNE MARŽE**, ki pove kolikšen delež ima varnostna marža v vrednosti prodaje. Varnostna mar-

$$\frac{\text{vrednost prodaje} - \text{prag rentabilnosti} \times 100\%}{\text{vrednost prodaje}} = \text{stopnja varnostne marže}$$

Finančni uspeh planiramo na podlagi vseh ostalih planov na naslednji način:

1. Bruto prodajna vrednost
2. Komercialni popusti
3. Neto prodajna vrednost (1—2)
4. Neposredni stroški
5. Pokritje (3—4)
6. Stalni stroški
7. Uspeh prodaje (5—6)
8. Izredni dohodki
9. Izredni razhodki
10. Finančni uspeh (7 + 8—9)

Poleg že znanega pokritja in stopnje pokritja služita za proučevanje strukture predvidenega finančnega rezultata še dva kazalca: **PRAG RENTABILNOSTI**, ki pove pri koliki najnižji vrednosti prodaje so pokriti vsi stalni stroški podjetja. Čim vrednost prodaje preseže prag rentabilnosti, začne podjetje dosegati finančni uspeh.

Formula je:

za je razlika med vrednostjo prodaje in pragom rentabilnosti. Formula je:

Pri planiranju finančnega uspeha iščemo tako kombinacijo stroškov, asortimana izdelkov in obsega prodaje, da je prag rentabilnosti čim nižji, varnostna marža pa čim višja.

Metoda neposrednih stroškov daje tudi široke možnosti grafičnega določanja in spremljanja rezultatov, kar še povečuje razumljivost metode. Te in vse ostale omenjene ter še neomenjene prednosti te metode bomo zaradi uvajalnih težav pri letošnjem gospodarskem načrtu uporabljali seveda le delno. Pripravili pa bomo dobro osnovo za bodoče delo pri planiranju in spremljanju stroškov. To pa je že tudi veliko.

T. L.

Teorija devalvacije

Devalvacija je zmanjšanje vrednosti nacionalne denarne enote v primerjavi s ceno zlata in drugimi denarnimi enotami v svetu. Nastane zaradi inflacije in stalnega primanjkljaja plačilne bilance. Posledice devalvacije so lahko različne:

Zaradi nižjih domačih cen nasproti zunanjim se pospeši izvoz, s tem se izboljša plačilna bilanca (razmerje med izvozom in uvozom), znižajo se notranji dolgovi, povečajo pa dolgovi nasproti inozemstvu, zmanjšuje se interes za varčevanje. Z zakonsko določenim nižjim valutnim tečajem se želi narediti ob manjšem porastu notranjih cen in z dajanjem večje količine domačega denarja za tuje valute — domače blago cenejše in zato bolj iskano na tujem trgu. Na ta način se želi popraviti vse tiste pomanjkljivosti, ki vodijo do zmanjšanja zalog deviz in zlata, do nadaljnjega padanja tečaja domače valute in do dvigovanja cen. Devalvacija zatorej zgreši svoj namen, če se domače cene v istem sorazmerju ali celo več povečajo kot se je znižala vrednost denarja. Zato se tako povečanje cen želi preprečiti z različnimi ukrepi, predvsem z zadrževanjem cen življenskih potrebščin, s tem pa tudi osebnih dohodkov na nižjem nivoju, vse dotlej, dokler se ne doseže s povečanim izvozom in povečanim povprečevanjem po domačih storitvah povečan priliv deviz in njihova ponudba zaradi zadostitve povpraševanja. Uspeh devalvacije je torej odvisen tudi od nadaljnjega razvoja domače proizvodnje in produktivnosti, pa tudi od gibanja cen uvoznega in izvoznega blaga na svetovnem trgu, o ukrepih v drugih deželah itd.

T. L.

Poročilo samoupravnih organov

Odbor za medsebojne odnose je v mesecu poročanja imel eno sejo in obravnaval ter sklepal sledeče:

- da se dva enosobna stanovanja last TOSAMA Domžale v bloku v Domžalah, Zupančičeva cesta, dodelitve tov. Orel Tončki in Pele Marjanu.
- obravnaval prošnjo za dodelitev stanovanj
- obravnaval odnose, ki se pojavljajo v tovarni

Poslovni odbor TOSAMA Domžale je v mesecu poročanja imel dve seji in obravnaval ter sklepal sledeče:

- sprejel operativni plan za mesec januar 1971
- odobril nakup gradbenega zemljišča za postavitev objekta za proizvodnjo obližev v izmeri 18 arov in 42 m², last Kerča Franca iz Vira
- potrdil nove norme
- sprejel sklep o povečanju amortizacije iz 300 % na 400 %
- sprejel sklep o odobritvi dodat-

nih sredstev za reklamo in propagando v višini 56.712.00 din

- razpravljajal o likvidaciji inventurnih razlik in sprejel sklep, da primanjkljaj primoža plača tov. Stršek Jernej
- sprejel sklep, s katerim se zadolži kontrolno — vhodno kontrolo, da poleg preje in vlaknin, kontrolira še vse ostalo dobavljeno blago ter ugotovi ali je uporabno ali ne ter naredi komisijski zapisnik o prevzemu blaga o kvaliteti
- odobril povečanje reprezentančnih stroškov za leto 1970 na 36.000.— din
- odobril nakup 50 kom. garderobnih omaric za namestitve v novo halo
- potrditev spremembe lestvice provizije za potnike
- predlagal, da bi se norme pri Aluplastu obračunale za nekaj procentov več, kot v prejšnjem mesecu, ker te norme niso rezultat dela, ampak se je menjal tehnološki proces

Mogoče nam je uspelo

Sindikalne organizacije razmišljajo med drugim tudi o tem, kako bi pomagale delavcem, da bi svoj prosti čas, ki nastaja s skrajšanim delovnim časom, čimbolj koristno izrabili za duševno in telesno rekreacijo. S takim ciljem je tudi naš sindikat organiziral sankiško tekmovanje v Krašnji, 17. 1. 1971, da čim več naših delavcev zvabi stran od vsakodnevne skrbi in tegob, da se v naravi razgibajo in naužijejo čistega zraka.

Nismo se preveč dolgo pripravljali. To je bil morda vzrok, da mnogo naših sodelavcev za tekmovanje ni vedelo. Idejo so dali Krašnjani, ki so teden dni pred tem tudi organizirali tekmovanje. Naš športni referent Osolin Franc se je odločil, da še mi poizkusimo. Takoj se je lotil priprav, dal napisati vabilo, preskrbel potrebne rekvizite (štartne zastavice, oznako cilja in ure štoparice za merjenje časa) in zbiral prijavitelje. Potem sva se dogovorila za nagrade in odločila, da bodo podeljene prve tri za moške in ženske v vrednosti 50.-, 30.- in 20.- ND. To naj bi bile praktične nagrade konzumne vsebine: za ženski desertni bonboni in čokolada, za moške pa kakšna dobra kapljica.

Na startu pri gasilskem domu v Krašnji se je prijaviilo 14 moških in dve ženski. Po preizkusnem merjenju časa smo malo po 14. uri pričeli s tekmovanjem, ki je trajalo do mraka. Vsak tekmovalac je moral tri-



Zmagovalci

krat iti peš v hrib cca 800 m po spolzki stezi, za kar je porabil kar 15—20 minut, nazaj pa je pridrvel približno v 1,40 minutah.

Po treh vožnjah smo izračunali povprečno najboljše čase. Prvo mesto pri moških si je priboril Osolin Franc, drugo mesto Jere Janez, tretje Pirc Branko in četrto Oražem Jože. Pri ženskah je bila prva Dolenc

Joži, druga pa Čebulj Dora. Ker tretje tekmovalke ni bilo, nismo podelili tretje nagrade, zato pa smo nagradili še četrto mesto pri moških.

Tekmovanje je potekalo v precejšnji športni vnevi. Tekmovalci so neprestano hodili k merilcem spraševati kakšen čas so dosegli v posameznih vožnjah, da so kar hitro vedeli kakšna je zasedba mest. Navija-



Bom prvi!?



Bliskovito proti cilju

čev, ki so bodrili tekmovalce, ki so imeli včasih težave na ovinkih, je bilo veliko. Za smeh in zabavo pa so v posameznih presledkih poskrbeli domačini iz Krašnje, ki so se kar skupinsko prevračali s sank — mladi in stari, Pervinšek Stane pa je na cilj vedno pripeljal vriskajoč in mahajoč z rokami.

Ce nam bo zima omogočila, bomo letos še enkrat organizirali podobno tekmovanje, drugače pa prihodnjo zimo. Takrat vas vabimo, da se bolj masovno udeležite tekmovanja, kot tekmovalci ali navijači. Saj za to, da se sede na sankah spustite navzdol ni treba posebnih veščin, največ kar pa se lahko zgodi je, da se s sank zavališ v sneg.

Tone Dolenc



Naloga kadrovske službe

V tem sestavku želim na kratko seznaniti bralce TOSAME o najpomembnejših dejavnikih, od katerih je odvisno ali bo, kadrovska politika in tista služba, ki se z njo ukvarja, uspešna ali ne.

Najprej si oglejmo kriterije in se vprašajmo, kateri kandidat ima prednost pri sprejemu na delu? Vsekakor tisti, ki najbolj izpolnjuje zahteve delovnega mesta in odgovarja ter psihični atmosferi delovnega okolja.

Uspeh delavca na delovnem mestu je odvisen zlasti: od sposobnosti, t. j. ono kar zmore; od navad, spretnosti in znanja, t. j. vse kar zna in interesov, nagnjenj, stališč in sploh od motivacije, t. j. ono kar delavec hoče.

Človekove sposobnosti pojmujejo kot prirojene zmožnosti za izvrševanje različnih storitev. Te sposobnosti človek v življenju s svojo aktivnostjo razvija ali pa tudi ne.

Običajno jemljemo, da je efekt dela najboljših delavcev 2 do 2,5 — krat boljši od najslabših delavcev. Na nekaterih delovnih mestih je razlika celo 5 : 1. Toda slab uspeh nekega delavca na delovnem mestu ne pomeni da ta delavec ni zmožen na nekem drugem delovnem mestu ne le boljše delati, lahko je tudi celo med najboljšimi. Slab uspeh na nekem delovnem mestu ne pomeni nujno splošno delovno neprilagojenost. Lahko je pogojen z neskladnostjo zahtev delovnega mesta z delavčevimi sposobnostmi, nagnjenji in interesi.

Z motivacijo pojmujejo vse tisto, kar človeka aktivira, kar usmerja to aktivnost in ji daje intenziteto motivacije do dela se ne oblikuje samo na osnovi splošnega odnosa do življenja, marveč vplivajo nanjo tudi mnogi drugi konkretni faktorji iz človekovega okolja. Tudi tisti, ki ima najbolj zdrave poglede na življenje in ki vedno ocenjuje svoje sposobnosti, lahko zaide v položaj, ko izgubi slehernno pozitivno motivacijo do dela. Ta izguba pozitivne motivacije bo vplivala nanj enako neugodno, kakor, da bi bil že od nekdaj negativno razpoložen do dela.

Občutek delavca, da je vseeno (kako dela, da je njegov OD (plača) neodvisen ali premalo odvisen od njegovega dela, če se nihče ne zmejni za njegove predloge, če bodi občutek, da je postal del brezlične množice. V takih pogojih začne padati interes za delo. Začne se mu zdeti, da je le kot stroj, ne pa tudi človek, od katerega je odvisna proizvodnja. Če z delavcem ne ravnamo kot s posameznikom, ki je tudi zasležen za uspeh celotnega podjetja, s časom tudi sam izgubi občutek, da je karkoli doprinesel k razvoju kolektiva. Če so poleg tega še nezdravi odnosi med posamezniki, je tedaj dovolj vzrokov, da posameznik izgubi pozitivno motivacijo do dela.

Slabi delovni pogoji lahko pri posamezniku iz temeljev spremenijo njegov, sicer zdrav odnos do dela.

Sleherno delo ima svoje posebne karakteristike.

Posamezne vrste dela zahtevajo določeno usposobljenost in izurjene gibe. Za druga dela je pomembna, da dobro ločiš barve in da imaš razvit čut za oblikovanje, v prostoru.

Spet drugje je važna ostrina vida in tudi sluh. Specialno delo utegne zahtevati izredno natančnost in **potrpežljivost**, medtem, ko hitrost sploh ni potrebna, oz. pomembna. Stoječe delo zahteva zdrave noge, medtem, ko to pri kakem drugem delu prav nič ne šteje. Če zdaj upoštevamo še ot, kakšne duševne kvalitete zahtevajo posamezne vrste dela, tedaj je vse to še bolj komplicirano.

Razumljivo je, da je človek z najpozitivnejšo motivacijo, če pride na delovno mesto, ki mu po kvaliteti ne ustreza, skrajno nezadovoljen s svojo dejavnostjo. Občutek, da njegovo delo ne zadovoljuje ali ga zaradi svojih posebnih značilnosti pretirano utruja, hitro povzroči duševno nezadovoljstvo.

Delavca motiviramo za delo že s tem, da ga damo k opravi, za katerega je sposoben, kajti razen vplivov okolja, močno vplivajo na motivacijo za določeno delo tudi lastnosti, ki jih podedujemo. Tiste duševne lastnosti, ki so v zvezi s hitrostjo reagiranja, globino doživljanja in z ustaljenostjo posameznikovega razpoloženja, imenujemo temperament. Svoj temperament zelo težko spreminjamo, močno pa vpli-

va na vdušje, ki ga ustvarimo okrog sebe. Zato je pomembno, kakšni ljudje so zbrani okrog določenega mojstra v grupo. Potrebno je, da žive v sožitju. Nekateri ljudje se kratko in malo ne morejo obvladati, ker se tega niso naučili tedaj, ko bi se bili morali, t. j. v mladosti.

Družabna ali delovna disciplina ni vedno prijetna. Pogosto bi nam bilo ugodnejše, če bi se lahko ravnali po svojih trenutnih muhah. Posameznik se mora podrediti kolektivni, ne moremo pač vedno, in ob vsakem času ravnati po svoji lastni volji. Nekateri se nočejo disciplinirati in to potem opravičujejo s slabimi živci.

Po tej poti prisilijo okolje k popuščanju in se ustvarijo neka umetna okolja, v katerih se izpolnijo malome vse njihove želje. Resnično, taki redko kdaj ravnajo tako zavestno. Skoraj nihče se ne odloči namenoma, da bo naredil kak škandal in tako uresničil svoj namen. Proces pogosto poteka povsem drugače. Ponavadi se začneja že v otroških letih, saj je prav v družinskem okviru najlažje izsiliti zadovoljitev svojih želja.

Starši so nared mnogo kompromise, svojemu otroku se prilagojujejo do maksimuma. Tak otrok dobi napačen pojem, češ, da ni želje, ki bi se mu ne bi bila mogla izpolniti. Ščasoma se tako navadi, da je njegova želja prvenstveno pomembna, da otrok postane pravo središče dogajanja in okolica se prilagojuje njemu, ne pa on njej.

Tak otrok ne čuti potrebe, da bi se prilagodil okolici, celo tedaj ne, ko zapusti družino in gre v šolo. Navadno se tudi v poznejšem življenju zateče k metodi, ki je bila uspešna v družini in pri šolanju. Ko je treba storiti karkoli že, kar mu ne ustreza, to preprosto odkloni. Tudi za sprejem mladoletnikov naj bi veljali isti kriteriji, njihove latentne lastnosti morajo odgovarjati zahtevam delovnega mesta ter psihični atmosferi delovnega okolja. Imajo to prednost, da jih je lažje naučiti novih delovnih prijemov, navad, ker jih ne motijo prejšnje izkušnje ter se hitreje in bolj prilagodijo dovemu okolju. Tudi pozneje so bolj sprejemljivi za razne spremembe, ki so v današnjem hitrem razvoju nujne.

Vsekakor pa je za vsakega in še zlasti za mladoletnika važen prvi vtis, ki ga delavec dobi o podjetju ob sprejemu. Po njem regulira svoje ponašanje in prizadevnost. presoja resnot delovne discipline, prilagaja delovne navade in lastne ambicije.

Slab prvi vtis morajo plačati z grenkimi izkušnjami, tovarna pa s slabšo produktivnostjo. Ta prvi vtis si ustvarimo iz kontakta z vsemi, ki sodelujejo ob sprejemanju novih delavcev t. j. kadrovska služba, mojster oz. obratovodja itd.

Za produktivnost podjetja je zelo pomemben način premeščanja. Vsako premeščanje zahteva novo priučevanje, kar začasno zniža efekt dela. Priučiti se je treba novega dela in se prilagoditi fizični ter psihični atmosferi. Če je ta atmosfera bistveno drugačna, pa čeprav delo ni, prilagovanje zahteva velike spremembe v človeku. Zato je odpor proti premeščanju, še zlasti, če je določeno proti delavčevi volji. Vsaka premestitev naj bi bila prehtana z vidika delavčeve zmožnosti prilagoditve ter strokovno utemeljeno z vidika zboljšanja produktivnosti celotnega podjetja. Biti mora vsaj v perspektivi ekonomsko utemeljena. Pri tem ima poglobljeno besedo mojster oz. obratovodja, ki ima tudi pri ustvarjanju psihične atmosfere odločujoč vpliv. Ker je od pozitivnega delovnega vzdušja v veliki meri odvisna produktivnost za delovne skupine in ker je delovodja oz. obratovodja — mojster v veliki meri odgovoren za tako vzdušje, ima v skupini višji položaj in bo vedno ostal odločujoč pri premeščevanju. V prihodnosti je možna razlika le v tem, da bodo v pomoč razne strokovne službe, ki danes v okviru kadrovske službe še niso dovolj razvite, kot na primer: psiholog, zdravnik, socialni delavec, analitski referent kadrovske službe, itd.

Praviloma naj bi bilo premeščanje le v nujnih slučajih, seveda pa se vsem ne moremo odreči; nekatere narekuje tehnologija dela,

druge zdravstvene spremembe posameznikov, tretje pa so nujne, da omogočimo osebni razvoj posameznika.

Iz vsega tega sedaj ni težko povzeti vlogo službe, ki se ukvarja s kadrovsko politiko podjetja. Z vidika podjetja mora preveriti, če so kadrovske spremembe ali dopolnitve resnično potrebne, skrbeti mora za javen razpis in razglas teh ugotovitev. Med kandidati mora omogočiti sprejem tistih, ki najbolj ustrezajo zahtevam delovnega mesta in delovnim pogojem, ki so določeni v splošnem aktu o organizaciji in situaciji delovnih mest podjetja, ki bo v kratkem uveljavljen.

Nadalje mora omejena služba skrbeti za čim ustrežnejšo kadrovsko zasedbo.

Med ustreznimi kandidati je treba omogočiti prednosti tistim, ki so z vidika družbene skupnosti najbolj potrebni zaposlitve.

Mora torej najprej zastopati interese podjetja, hkrati pa tudi interese družbene skupnosti, katerega sestvani del je tudi podjetje.

O marsičem bi morali še spregovoriti, če bi hotel seznaniti sodelavce o pomembnosti službe, ki se ukvarja in skrbi za dragoceno bitje »delovnega človeka«. To pa je na primer: stimulativno in objektivno nagrajevanje, varno delo, izobraževanje, zdravstvena preventiva, rekreacija in počitek, delovni pogoji, informacije itd., vendar o tem kdaj drugič.

M. P.

Zahvala

Najlepše se zahvaljujem sindikalni podružnici »Tosame« in sodelavkam v konfekciji za poklonjeno cvetje in sočustvovanje ob smrti moje očeta Franca Klopčiča.

Prav tako se zahvaljujem vsem članom kolektiva, ki so ga spremili na njegovi zadnji poti.

Marija Mavsar

Zahvala

Ob težki izgubi najinega očeta Antona Križmana se vsem sodelavkam in sodelavcem iz konfekcije in mikalnice iskreno zahvaljujem za izraze sožalja, cvetje in denarno pomoč. Prav tako se zahvaljujem za denarno pomoč tudi sindikalni podružnici.

Novak Ladi
Pivec Marija

Mogoče ne vemo

LAPSUS MEMORIAE (memòrije) - spominska pomota

LASER (leiser) — okrepitev svetlobe s stimuliranim žarčenjem, koncentracija razpršene svetlobe. Tako ojačena svetloba ima velikansko energijo, ki se rabi tako v znanstvene kot tudi že v vojne namene. Trdijo, da laserski žarek določene moči usmerjen v tank, spremeni le-tega v paro!

LAVINA — snežni plaz

LEBENSRAUM — »življenski prostor«, izraz s katerim je nemški imperializem opravičeval svojo osvajalno politiko

LEGALIZIRATI — uzakoniti, uradno potrditi, overiti

LICENCA — zakonita pravica do izkoriščanja tujega patenta

LIKVIDNOST — plačilna zmožnost

LINOTAJP — stavni stroj, ki vliiva črke v vrsti

LITOGRAFIJA — kamnotisk, tiskanje s kamnom, na katerem je vrezana risba

LOCIRATI — razmestiti, razvrstiti, določiti mesto ali lego

LOCUS DELICTI (lokus delikti) — kraj kaznivega dejanja

LOJALEN — poslušen oblasti, izpolnjuje državljanske obveznosti, zvest, vdan, pošten

LUKSACIJA — izpah (sklepa), premaknitev (organa)

Proizvodnja v januarju 1971

Oddelek	Enota mere	%
1. Trakotkalnica	000 vot.	105
2. Tkalnice šir. tkanin	000 vot.	86
3. Mikalnica	kg	80
4. Konfekcija	ND	97
Vložki	pkt	87
5. Cigaretne filtri	000 kom	120
Cigaretne filtri	ND	122

Proizvodnja v novi Müllerjevi trakotkalnici se že približuje predvidenim kapacitetam in je dosegla 97% planirane količine. Poleg nekaterih večjih okvar na enem izmed 12 strojev ter nepravilne vlažitve v oddelku je vzrok za manjšo proizvodnjo iskati tudi v nenormiranem delu.

Celotni oddelek trakotkalnice se bori z težavami, ki so že dalj časa vsem poznane. Iz leta v leto ugotavljajoča nerentabilnost tkanih ovojev, mull, kaliko krep je ostala vse do zdaj neispremenjena. Upanje je, da bo prišel končno na vrsto za delno modernizacijo tudi ta oddelek, ki je po obsegu proizvodnje med prvimi, po rentabilnosti pa zadnji v podjetju. Kako in v kakšnem času bo prišlo do realizacije predvidenega izboljšanja, je pa odvisno od aganžiranja oseb, ki so za to zadolžne.

V operativnem planu ni bil predviden zastoj v študi. Zaradi pomanjkanja vode je ta tkalnica obratovala le 5 dni. Delovna sila je bila premeščena v konfekcijo. Avtomatska tkalnica je izredno povečala proiz-

vodnjo, kar je tudi odraz kvalitetnejše priprave osnovnega materiala. Skupno doseganje proizvodnje v tkalnicah širokih tkanin je za 14% izpod planirane količine.

Poleg zastojev, ki smo jih imeli zaradi selitve mikalnikov iz starega v novi oddelek je bil v mesecu poročanja požar v novem oddelku. Ta nam je povzročil poleg materialne škode še zastoj v proizvodnji. Potrebe po vati naraščajo in kljub delu v treh izmenah, ni mogoče zadovoljiti kupcev. Težave so tudi s surovinami.

Konfekcija ni izpolnila proizvodnega plana v celoti. Seveda je neizpolnitev posledica premajhne količine A in B vate. Povečala pa je proizvodnjo nekaterih artiklov kot so mólny hlačke za dojenčke in mavčeve ovoje. Anagažirana je bila pri izvozu vate. Za modernejšo izdelavo zobnih svaljčič je že vse pripravljeno kar zadeva domače obdelavo, potrebne so samo še tuje storitve. Upamo, da na to ne bo potreba predolgo čakati.

Pri cigaretne filtrihi je bil proizvodni plan postavljen na podlagi potreb oziroma naročil tobačnih tovarn. No, v teku meseca so se njihove želje povečale in tako so naši stroji v polnem obratovanju preseglj planirano količino.

Skupni vrednosti operativni plan za konfekcionirane izdelke in cigaretne filtre je bil dosežen oziroma presežen.

Dzrug za dzrugim odhajajo ...



In tako je odšla v zasluženi pokoj tudi tov ROJC TEREZIJA, tkalka v tkalnici ovojev.

Tov. Rezka je prišla v naše podjetje leta 1949 in delala v trakotkalnici vseh 22. let. Pred tem je bila zaposlena v tovarni INDUPLATI Jarše.

Med vojno je tudi Rezka mnogo pretrpela, saj je bila med tisočimi našimi zavednimi ljudmi izseljena v Nemčijo. Morala je veliko prestati v izseljeniškem logorju. Od prestanega trpljenja v izgnanstvu je zadnjih pet let zelo težko delala, saj je bila vsa bolehnna. Kljub vsemu temu pa je toliko časa vztrajala, da je dosegla dovolj službenih let za redno upokojitev.

Rezka je bila v službi zelo marljiva in vestna delavka. Imela je pravi odnos do predpostavljene in s tem dajala vzor svojim sodelavkam. Posebno pa jo je odlikovala njena skrbnost.

V zaslužnem pokoji ji vsi iz srca želimo še mnogo srečnih in zadovoljnih — posebno pa zdravih let.

Zahvala

Vsem sodelavkam in sodelavcem iz tkalnice ovojev se iskreno zahvalim za poklonjeno darilo, ki ste mi ga izročili pri mojem odhodu v pokoj. Hvala tudi za obisk na poslovilnem večeru.

Rojc Rezka

Zahvala

Celotnemu kolektivu se zahvaljujem za razumevanje v času mojega službovanja v podjetju. Posebno pa se zahvaljujem svojim ožjim sodelavcem za poklonjeno darilo.

Franc Rožič



Tudi parkirni prostor je treba očistiti

Naš razgovor

Izmamili sem ga pravzaprav od dela, ko sem ga povabil k razgovoru. Z vajenimi kretnjami je barval napis »Zaščitne maske« v novi mikalnici.

Našega pleskarja FERDINANDA SKUBIJA malo poznamo, pa čeprav ga vidimo po celi tovarni. Delo ga pač žene po vseh obratih.



»V podjetju sem tako rekoč novinec. Delam šele dobro leto in pol, vseskozi pa se ukvarjam z »malarijo«, kar je tudi moj poklic.«

Kar mimogrede sva se znašla v prijetnem »pomenku, kjer je pomagal tudi Srečo, ki je moja »žrtev« pridno risal.

»Pleskarja naša tovarna res potrebuje. Pred menoj že nekaj časa ni bilo nobenega, da bi se s tem ukvarjal in tako je bilo to delo več ali manj zapuščeno. Bilo je urejeno tako, da je moral mizar ali ključavničar svoj izdelek sam prebarvati, sedaj pa je to moje delo. Končno je pa tako: nekje začnem in ko pridem do konca, se zopet pokaže potreba po pleskanju tam, kjer sem začel. Dela mi ne zmanjka.«

Verjetno to ni tvoja prva zaposlitev?

»Seveda ne, prej sem delal pri nekem privatniku v Ljubljani. Bil sem daleč od doma, izkoriščanje, stalna selitev iz delovišča na delovišče. Zato sem si želel drugo zaposlitev in jo tudi dobil. Sedaj sem bliže domu, imam urejen delovni čas, preje pa sem delal od jutra do večera. Tudi zdravje si bom tu bolje ohranil, prepiha ni, največ dela pa opravim na tplem.«

Pogled mu je drsel po stenah in naenkrat obvisel na neki točki. Sledil sem njegovemu pogledu, takrat pa je dejal:

»Tudi to bo treba popraviti.«

In kaj je bilo? Kot moška dlan velik madež na steni, ki je ostal od zaidarjev. Torej je to človek, ki tudi sam vidi delo.

»Skladiščenje materiala je primerno v kleti stare upravne zgradbe. Želim in upam pa, da bo v prihodnosti gledano tudi na to, da bi imel prostor, kjer bi lahko delal. Če barvam omaro v mizarški delavnici se mimogrede vsede prah na svežo

barvo in trud je zaman. V mehanični delavnici je stanje prav tako. Vsak človek si želi, da je izdelek lep, topa za moje delo ne morem reči vedno prav zaradi prostorov, kjer delam.«

Kot sam praviš, si novinec. Kako si se vživel v to delovno okolje, ki ti je bilo dejansko tuje?

»Glede mojega dela ni bilo razlike, le da je zdaj veliko bolj raznoliko. Ljudi pa še sedaj ne poznam tako kot bi jih lahko, pa tudi same tovarne ne. Poznam pač tiste s katerimi pridem skupaj pri delu.«

Pleskarju SKUBIJU želim še veliko uspeha pri delu in veliko sreče v »mavricah«.

Ker ti ne poznaš vseh ljudi, bodo pa oni spoznali tebe preko »TOSAME«.

MiD



Mehanizacija ne zmore vedno vsega

Zaroka in poroka se razlikujeta kot pogojna in berzpogojna kazen.

Nekega nudista so vprašali, kako je postal nudist. Odgovoril je: »Nudist se ne postane, nudisti se rodimo.«

Devalvacijska reklama: »Nosite denar raje v bife kot v banko. V bifeju dobite 40 %.«

Žena ujame moža z drugo. Mož se brani: »Pa ti res bolj verjameš svojim očem kakor meni!«

Moški ogovori žensko bitje: »Ali so vam že kdaj rekli, da ste podobni Brigiti Bardot?«

»Ne«, odgovori ona, prijetno preseščena. »Prav so imeli«, zaključi on.

Salonar je rekel gojzarju: »Ti boš še visoko prilezel.«

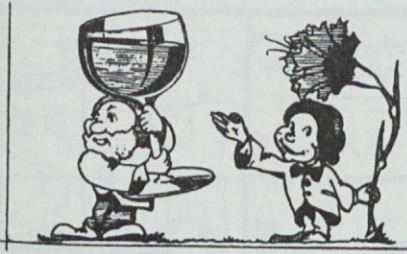
Tudi leže se daleč pride.



Zmagal bo plug

Kadrovske vesti

V času od 12. 2. do 11. 3. praznujejo svoj rojstni dan:



Konfekcija:

14. 2. Bolhar Valči, 16. 2. Cerar Jerca, 14. 2. Hančič Tinca, 12. 2. Kocjančič Jožica, 26. 2. Klopčič Francka, 7. 3. Križman Ivanka, 28. 2. Pivec Fani, 27. 2. Prašnikar Mici, 7. 3. Pečnik Žoži, 15. 2. Rus Angelca, 6. 3. Urbanija Tilka, 8. 3. Vodlan Francka in 13. 2. Zore Tinca.

Filtri:

1. 3. Podmiljšak Pepca, 17. 2. Starbek Tinca, 28. 2. Lončar Viktor, 17. 2. Murič Ivo, 6. 3. Ulčakar Francka, 3. 3. Vidregar Adrijana, 16. 2. Boštelle Dragica, 2. 3. Kržičnik Maruša, 1. 3. Podmiljšak Jožefa.

Mikalnica:

11. 3. Šuštar Pepca.

Tkalnica ovojev:

21. 2. Mestek Francka, 8. 3. Rode Ivanka, 13. 2. Rožič Vera, 12. 2. Sančič Zdravka, 19. 2. Zabret Matilda.

Avtomatska tkalnica:

12. 2. Cerar Valentina, 1. 3. Mejak Tilka.

Tkalnica študa:

12. 2. Jesenko Tatjana, 22. 2. Košir Ana.

Splošno kadrovska sektorja:

14. 2. Hanzlovsky Tine in 9. 3. Brodar Franc.

Pripravljalnica:

16. 2. Ogrič Hilda, 6. 3. Pavlič Jožefa, 25. 2. Prelovšek Cita, 24. 2. Rems Janez in 22. 2. Lisjak Marjeta.

Komercialni sektor:

21. 2. Bajec Slavko, 11. 3. Jovičič Bogoljub, 1. 3. Marčun Ema, 16. 2. Vojska Pavla, 5. 3. Klopčič Jožefa in 16. 2. Slapar Maksa.

Računski sektor:

22. 2. Juteršek Zofka, 6. 3. Juvan Mara, 22. 2. Pečnik Marija, 20. 2. Miš Albina in 20. 2. Roglič Franc.

Pomožni obrati:

3. 3. Cerar Albin, 22. 2. Vidmar Jože, 6. 3. Kosirnik Franci in 16. 2. Pavlič Ivan.

Analizno planski sektor:

4. 3. Laznik Toni.

NAGRADNA KRIZANKA

Za nagradno križanko iz zadnje številke TOSAMA sta nagrajence tokrat žrebala Vida Vodlan, sestavljalka križanke in odgovorni urednik TOSAME Dušan Borštnar.

Srečni nagrajenki sta:

— Kuhar Danica in
— Siard Eka Čestitamo!

Izdaja Tovarna sanitetnega materiala Domžale

Urejuje uredniški odbor:

Mara Juvan - blagajnik, Danica Merlin, Magda Smole, Ivanka Osolin, Marija Presekar - korektor, Slavko Bajec, oec, Franc Cerar, Milan Drčar, Dušan Dolgan, Miro Pavlič - fotograf, Franc dipl. ing. Peterlin, Juriy Vulkan in Dušan Borštnar - odgovorni urednik. Tiska Papirkonfekcija Krško obrat Valvasorjeva tiskarna
Naklada 800 izvodov

Pust naj bo pust



Pričakali bomo Pusta, ko vsak se smeje na vsa usta in ta prikaz celotnega veselja »Maškarada« je v izvorniku posnela.

Pustno, tradicionalno kurentovanje je za prenasitneže golo skakanje, zato omislili so si moderno temo in jo posneli z veliko vnemo.

Za nas preproste državljane, ki vsaka novotarija nas ne razvname, naj stari pust in stara maškerada ostaneta še dalje naša nada.

Da enkrat v letu vsak si sname krinko, pa naj ima masko milo ali pikro, v ogledalo se pogleda in presodi kaj je prav pošteno in ne kot je trenutno v modi.

M. D.

Svinja je popila toliko mleka, da so namesto krvavic jedli jogurt.

Vatka Votek in Filter Filip



Nagradna križanka

REPATA ZVEZDA			DRUŽINA, RODBINA (HRV)	
OTREBLJEN GOZDNI SYET			RIŽEVO ŽGANJE	
MENARAVEN ČUDESEN				
VRSTA PECIVA				
MESNA PRIKUHA				
DEL GRADU			BOŽJI POPOTNIK	
JUS			KOMUN. PARTIJA SLOVENIJE	
DIŠAVA				
IZRAZ ZA STAREGA MOŽA			ČEBELJA TVORBA	
ORODJE ŽANJIC			VOJAŠKI GOIENEC	
TRENJE			TEPEŽ	
ŠTAJER. IZRAZ ZA BABICO			ZAČINBA NEMŠKI FILOZOF	
IZMEČEK OGNJENIKA			PRIPOKOČ: ZAVZEMENJE	
PRAZNOVANJE			SIBIRSKA REKA	
TELUR			15. IN 21. ČRKA VSTOPNICA	
NORVEŠ. IZRAZ ZA SHUČI			SELEN	
KRAJ VELIKIH VESLAŠKIH PRIREDITEV			LEP AFRIŠKA DRŽAVA	
ŽLAHTNA KOVINA			KVASINA	
ZUNANJA PRIJETNOST			MATERIAL	
ZAČETEK ABECEDE			NEPAMETEN	
ARAB ZREBEC			BERTONCELJ SREBRO	
SVETNIŠ. PODOBA PRIRODA			NEMŠKI PREDLOG URA NOV 4. SATELIT	
PADAJOČ ČUREK VODE			ČEŠKA PRITRDIL. LETOPIS	
SKELETNI SESTAVNI DELI			IZELOVALLEC APNA	
PRIPOVED PESEM			LJUBLJAN LOKAL	
ČLOVEKU NADLEŽNA ŽUŽELKA			SRBSKA KJUD. JED IRZYKOWSKI KAROL	
KONEC POLOTOKA			VELIKA ITAL. LUKA	
OCVIRK ANTON			ČAST	
SADEŽ KOK PALME GRŠKA ČRKA			POLJSKI PRIDELEK RAZREDELNICE	
PIJAČA IZ MEDU			SPOMINJANJE	
LETOPIS MATICE SLOVENSKE			STADION V BUDIMPEŠTI	
NEUVELJAY MEDNAROD. JEZIK DUŠIK				
Ž. IME			ŽUŽELKA	
M. IME			NERABLJEN	
BEŽANJE			DELNIŠKA DRUŽBA	
DEL ŽIVALSK. TELESA			PAULIN	
GL. MESTO ITALIJE			NIKALNICA	
SESTAVILA: VIDA V.				