

Ne ponavljajmo napak, ne čakajmo križem rok

V najtežjih pogojih moramo še dosledneje iskati rešitve

Ni dolgo tega, ko smo menili, da je bitka za preživetje v Alpini že dobljena in da bi morali naša prizadevanja v letu 1990 usmeriti v ustvarjanje čim večjega dobička in boljših plač.

Kaj hitro smo ugotovili, da bitka za preživetje še zdaleč ni bila končana in da bo letošnja še bistveno hujša.

Poleg že tretje zaporedne za nas katastrofalno neugodne zime je prišlo do ogromnih sprememb v pogojih gospodarjenja, ki so skoraj vsi negativno vplivali na naše poslovanje.

Naj naštejemo samo nekaj sprememb, ki so na hitro postavile naše račune na glavo:

— Po končani sezoni jesen/zima 89/90 je ostalo na zalogi veliko več obutve kot smo pričakovali. Kolikor več je ostalo obutve, toliko manj je bilo pričakovanega denarja.

— Zaloge in za nas izredno neugodna zima po vsem svetu so povzročili bistveno nižja naročila programov za zimo. Zaradi tega se vse letošnje leto ubadamo s tem, kako vsaj za silo pokriti naše zmogljivosti. Samo proizvodnja zimsko športnega programa se je v treh letih znižala od tedanjih 60% vrednosti naše proizvodnje, do slabih 20% letos.

— Doživeli smo nagle in velike spremembe pri poslovanju s Sovjetsko zvezo. Donedavna je bil to stalen in dokaj donosen posel, z velikimi količinami. Sedaj se je položaj v nekaj mesecih popolnoma spremenil.

Naročila so letos polovico manjša. Ob tem pada vrednost dolarja, na katerega je vezana tudi vrednost klirinskega dolarja. Težave imamo s plačili, zato smo prisiljeni del denarja odstopiti tistim, ki lahko na Vzhodu kupijo z vrednostnimi papirji, ki jih mi dobimo namesto denarja, da prej pridemo do potrebnih sredstev.

Vse to se jasneje izrazi v nekaj številkah. Lani je Alpina v Sovjetsko zvezo izvozila



Direktor podjetja Bojan Starman

skoraj 650.000 parov obutve v vrednosti 14.000.000 USD. Letos pa bomo izvozili 350.000 parov v vrednosti 7.000.000 USD. Tudi pri pokrivanju proizvodnih kapacitet se izpad 300.000 parov kar precej pozna. Če pa pri tem povem še, da je bilo od

predvidenega izvoza v letu 1990, polovico še iz pogodbe za lansko leto (peti kvartal 89) je jasno, da je izpad še precej večji. Ob tem se je tudi zaslužek na enoto proizvođa precej znižal.

— Tudi na domačem trgu so se razmere naglo spremenile. Popolnoma sproščen uvoz je dokaj hitro vplival na naglo povečanje konkurence; s tem se je povečal pritisk na znižanje cen. Kar naenkrat smo se morali posloviti od zaslužkov. Tudi doma je namreč začel delovati pravi trg. Prodajal bo samo tisti, ki bo imel kvalitetno ponudbo in dovolj nizke cene.

Ali drugače: izgub z izvozom na Zahod ne bo več mogoče pokrivati z boljšim iztržkom doma ali na Vzhodu. Ali enostavno: trgov, ki bi nam priznavali višje stroške proizvodnje kot je to v svetu normalno, ne bo več.

— Zamrznjen tečaj dinarja po 17. decembru ne priznava inflacije, kar postavlja vse izvoznike v nemogoče položaj. (Izvažamo pa skoraj 80% svoje proizvodnje).

(nadaljevanje na str. 2)



Katere modele izbrati?



Prodaja šepa, ni naročil, ni denarja...

Težave so na vsakem koraku; toliko jih je, da bi človek kar odnehal...

Pa nam niti malo ne kaže obupati; če že zaradi drugega ne, zaradi lastnega obstoja in zaposlitve...

Vsi vemo, da smo v prelomnem obdobju. Razmere v Jugoslaviji, tako gospodarske kot mednarodne nam položaj še otežujejo. Gospodarska reforma je v ključni fazi; ko se postavljajo resnični temelji tržne ekonomije, večlastništva, podjetništva — ob minimalni akumulaciji ali celo izgubah.

Toda mednarodna naspotja se bodo počasi morala racionalizirati na praktično sodelovanje v vsestransko korist.

Stimulacije in pritiski za dobro delo, ki izvirajo iz nove gospodarske naravnosti države, bodo čisto počasi morali uravnovesiti družbene stroške z možnostmi gospodarstva in vložek v ceni dela in materiala s tisto ceno, ki jo prizna trg.

Verjamem, da bo to trajalo več let, verjamem pa tudi v izkušnje, ki jih je doživel ves razviti svet na poti v uspešno družbo.

Kako stvari rešiti takoj, kako jih razreševati v prihodnje? Kako izkoristiti naše možnosti?

Čisto konkretna dejanja bodo potrebna!

Tako sedaj nekaj ukrepov, da bomo imeli dovolj dela, potem pa zagotoviti, da bomo to tudi prodali.

Nejko Podobnik



DOGOVARJAMO SE - DOGOVORILI SMO SE



Ob rob sklepom delavskega sveta

Delavski svet je na 8. redni seji, dne 20. 7. 1990 obravnaval poslovno poročilo za prvo polletje. Rezultati so pričakovani, prvo polletje smo zaključili z manjšo izgubo in tudi za naprej se nam obeta izredno težka likvidnostna situacija.

Zaradi izpada športnega programa (od 60 % pred leti, predstavlja le-ta danes le še 20 %), je bilo treba narediti velike strukturne spremembe in to je zahteven a nujen proces. Sedaj pokrivalo zmogljivosti le za kakšen mesec naprej. V bodoče bo treba še zmanjševati montažne oddelke in izločati tiste artikule, kjer nas samo zgornji deli stanejo več, kot dobimo za končni izdelek na trgu. Odnos do dela bo treba precej zaostri. Skušali bomo čimveč narediti sami, ker so kooperanti predragi.

Positivna gibanja, ki smo jih dosegli v prvem polletju v pogledu produktivnosti, se bodo morala nadaljevati tudi v drugem; naš cilj pa je povečati produktivnost še za nadaljnjih 25 %.

Predvsem pa bo treba v naslednjih mesecih izboljšati števi-

lo delavcev na normi v primerjavi z režijo. V juniju je, na primer, 44 % delavcev (brez MPM) delalo na normo, kar 27 % pa je bilo odsotnih.

Nivo zadolženosti je trenutno 10 milj. \$, kar ne bi bilo kritično, če ne bi imeli še za okrog 6 milj. \$ zapadlih obveznosti do dobaviteljev. Z bankami smo se dogovorili o dodatnem kreditiranju. Pogoj za to je bil odkup delnic.

Spremembe pravilnika o osnovah in merilih za delitev sredstev za OD se potrdijo. 20. člen določa, da delavci, ki delajo v neposredni proizvodnji, lahko glede na opravljeno kvalifikacijo, delovne izkušnje in opravljanje dela v določeni skupini, dobijo odločbo 4. do 10. skupine.

21. člen pa določa primere tehnoloških viškov, to je razporeditev režijskih delavcev na normirana dela v proizvodnji.

V zvezi s povračilom stroškov za prevoz na delo delavcem je bil sprejet sklep, da se stroški povrneje vsem, ki so od podjetja oddaljeni več kot 4 km v eno smer s tem, da se vsem odbije 6 km.

A. K.

Ne ponavljajmo napak, ne čakajmo križem rok

(nadaljevanje s str. 1)

— Letne obresti od 50—70 % so bistveno previsoke in jih z rezultatom ne pokrivalo.

— Tudi OD so, izraženo v markah, višji kot pa v lanskem letu (35—40 %). (Ob tem pa za par čevljev dobimo ravno toliko mark kot lani).

— Vse dajatve so še precej večje kot lani.

To je le nekaj glavnih vzrokov, ki so nas spet pahnil v bitko za preživetje.

Ob vseh naštetih težavah, bo kdo pomislil, da ni upanja za preživetje. Pa ni tako. Tudi to bomo preživeli, če bomo le hoteli. Zaostrena situacija terja od vseh nas hitro prilaganje novim, težjim razmeram. Vsaka zamuda ali napaka je lahko usodna. Če nam trg npr. ne prizna več kot 100, bomo morali ponuditi 80 ali 70. Če Zahod lahko ponudi za 70, bomo morali tudi mi. Toda kako narediti za 70, če nam je bilo do danes še 100 premalo. Samo pogledjmo, kako naredijo druge in takoj začnimo de-

lati tako kot oni pa se nam ni treba ničesar bati.

V tej smeri smo naredili že veliko, predvsem z racionalizacijo nekaterih stroškov, s poslovnimi odločitvami, ki nekoliko blažijo neugodnosti. Glavno pa je še pred nami. Zakaj se nekatere stvari tako počasi premikajo, je odgovor zelo preprost.

Enostavno zaradi tega, ker nočemo spremeniti nekaterih stvari. Radi bi delali tako kot doslej, ne zavedajoč se, da tako ne gre več. **Ob tem pa je popolnoma jasno, kaj je pri nas še treba spremeniti.** Tega namreč ne vem samo jaz, temveč tako ali drugače vsi zaposleni. Vsakdo bi lahko takoj naštel kup stvari, ki se ne bi smele dogajati — pa se še vendarle. Hočem reči, da se bomo morali prav vsi še vse drugače zavzemati.

Res, vsak, ki dela lahko naredi napako; bodimo vsaj tako modri, da napak ne bomo stalno ponavljali.

Bojan STARMAN



Inovacije :

Kakovost je zastonj

GGP Delo — Gospodarski vestnik je izdalo zanimivo knjigo Philipa B. Crosbyja KAKOVOST JE ZASTONJ.

Reševanje problemov: Za vodstvene delavce in mojstre

Eden velikih izzivov za vsakega vodstvenega delavca je odločanje o razporeditvi lastnega časa. Izpolniti mora obveznosti do podjetja, svojih podrejenih ... Seznan stvari, ki zahtevajo pozornost, se zdi neskončen: kontrola rokov, administracija v zvezi z delavci, usposabljanje, preskrba s sestavnimi deli, odsotnost z dela, sestanki za kakovost, plan itd., itd. Včasih se zdi, da je dan mimo, še preden je polovica problemov sploh prišla na vrsto.

Večina se je že srečala s tem problemom in sprejela ukrepe za njegovo izboljšanje ali odpravo tega problema. Na žalost gre do naših najboljših nameni pogosto v nič zaradi problemov, ki se pojavijo kar naenkrat. Ravno ko se pripravljate, da bi si vzeli trenutek časa in dopolnili poročilo o pomanjkanju materiala ali ljudi z najnovejšimi podatki, pride kdo z novico, da se je pokvarila naprava na stisnjeni zrak na delovnem mestu x. In petindvajset minut gre po gobe. Ravno ko mislite, da imate nekaj časa za novega delavca, ki bi ga radi še dodatno usposobili, vas obvestijo, da morate na sestank, kjer bo govor o tem, kako izboljšati vaš del proizvodnje in morda celo, kako bolje upravljati vaš čas. Vse, kar se je do zdaj dogajalo, zmanjšuje čas, ki vam je na razpolago.

Dobro veste, kako nevarno je, če poskušate uveljaviti eno in nespremenljivo pravilo za razporeditev časa v vsakem položaju. Vsi doživljamo razmere, ki so nekoliko drugače ali vsaj menimo, da so. Mojstrova prva naloga je, da vodi delo ljudi, ki so dodeljeni njegovemu oddelku. Vendar ta temeljna naloga postane včasih drugotnega pomena zaradi tega, ker posvečamo več pozornosti »današnjim problemom«. Ne le, da so ti problemi zelo pomembni, ampak so običajno tudi bolj zanimivi od sistemskih.

Zatorej ne boste spet rekli, da bi moral mojster porabiti več časa za to, da bi se posvetil vsakemu delavcu. Mi vsi smo že večkrat poskusili takšen pristop. Zavzetost ni dovolj. Raje se odločimo, kako lahko najboljše izkoristimo čas, ki nam je na razpolago.

Če hočemo to storiti, moramo opredeliti, kaj želimo doseči v določenem času: »Kateri cilje bi morali poskusiti doseči v času, ki nam je na razpolago za naše ljudi in probleme.

Nekateri cilji so:

- doseči, da bodo delavci svoje delo bolje razumeli;
- poskusiti zvedeti, kaj jih zanima;
- izboljšati priučevanje;
- ugotoviti, kakšne probleme imajo;
- razmisliti, kako jim lahko pomagamo pri njihovem razvoju;
- doseči, da bodo naredili več in bolje.

Zdaj lahko obravnavamo navedene postavke vsako posebej. Začnimo z izboljšanjem kakovosti. Le kaj to pomeni Kakovost pomeni skladnost z zahtevami. Ko govorimo o kakovosti, v resnici mislimo na delovanje izdelka v skladu z zahtevami. Ali se sliši to kot propagandno sporočilo: Ali se sklada z zahtevami; Ali bo izdelek deloval v skladu s kupčevimi pričakovanji, do katerih smo ga pripeljali mi; Če izdelek ni narejen pravilno, se hitro lahko izničijo vsi napori, ki so jih mojstri vložili, da bi dosegli dobavne roke in zmanjšali stroške. Bistveno je, da kot mojstri to razumemo. Še bolj pomembno je, da naši ljudje to razumejo.

Vsi spoznavamo, da se moramo v zvezi s kakovostjo bolj potruditi. Na žalost morda ne poznamo potrebnih ukrepov, s katerimi bi dosegli izboljšanje. To je namen naše današnje razprave. Nekakovost v montažnem oddelku povzročajo tri stvari:

1. Material in izdelki, dobavljeni za montažo, niso v skladu z veljavnimi zahtevami zanje.
2. Osebe in/ali orodje, ki se zahteva za izvajanje dela, ni primerno.
3. Mojster ni postavil dovolj visokih meril za delavce.

Ni potrebno določiti vrstnega reda, v katerem ti vzroki učinkujejo v vašem oddelku. Namesto tega si raje dobro oglejte vse nastale napake in ugotovite, za katerega izmed vzrokov na primer gre:

- izpuščena delovna operacija
- opraskana barva
- napačen sestavni del
- manjkajoči sestavni deli
- prekinjeni kontakti
- napačne povezave

Se nadaljuje



INFORMATOR

št. 59/90

V ŠENTJOŠTU DOBRO DELA 31 LJUDI, saj so v juliju imeli 127 % doseg norm. Kot kaže je zadovoljen tudi italijanski partner... Sedaj so začeli delati novo obutev, ki je zahtevnejša, upajo, da bodo prav tako uspešni tako po kakovosti kot po količini.

V ROVTAH PO JULIJSKIH TEŽAVAH - TA MESEC BOLJŠE
Potem, ko so imeli julija težave s storilnostjo, na katero so vplivali tudi zunanji dejavniki: pogoste menjave, težave z neustreznimi stroji, pogosto neustrezno skompletirani sestavni deli, je ta mesec boljše. (Imajo tudi veliko porodniških dopustov.) Izdelujejo samo moške čevlje za Effegi in kaže, da bodo rezultati tudi ustrežni.

VEČ O OBEH ODDELKIH BOMO PISALI V NASLEDNJI ŠTEVILI DELO-ŽIVLJENJA. OB TEM MORDA ŠE INFORMACIJA ZA TISTE, KI SE ZANIMAJO, ZAKAJ TA MESEC NI BILO ČASOPISA...

Če se spomnite - že lani avgusta časopis ni izšel, ker smatramo, da se v dopustniških dneh zgodi malo pomembnega. Po drugi strani, pa v tem času tudi nima smisla objavljati poglobljena razmišljanja o našem delu v prihodnje, zato je varčevanje v tem pogledu brez posledic.

POVPREČNO NETTO OSEBNI DOHODKI ZA REDNO DELO SO BILI V ALPINI V JULIJU - 4.419,00 DIN.

ALPETOUR POTOVALNA AGENCIJA BO ORGANIZIRALA PREDPRODAJO DELAVSKIH SAMOPLAČNIŠKIH MESEČNIH VOZOVNIC naslednje dni:
30. in 31. avgusta ter 3. in 4. septembra od 12.00 do 15.00 ure v predprostoru Pošte Žiri v Zadržnem domu v Žireh.

NAJ VAS ŠE ENKRAT SPOMNIMO:

V gostišču SORA v Brekovicah razstavlja Simon Šubic, v prodajni GALERIJU v Žireh pa stalno razstavlja petnajst slikarjev. Tu si lahko ogledate tudi izdelke iz čipk in spominke.

POZNATE ZAHTEVE SVOBODNIH SINDIKATOV V ZVEZI Z NAPOVEDANO ENOURNO STAVKO 10. SEPTEMBRA

1. Skupščina Republike Slovenije in Izvršni svet Skupščine Republike Slovenije morata:
 - zagotoviti uveljavitev kolektivnih pogodb, brez omejitve izplačil osebnih dohodkov,
 - dosledno uveljaviti bruto sistem obračuna osebnih dohodkov tako, da se ob vsaki razbremenitvi gospodarstva ustrezno povečajo neto čisti osebni dohodki.
2. Izvršni svet Skupščine Republike Slovenije mora takoj pristopiti k sklenitvi kolektivnih pogodb za družbene dejavnosti in negospodarstvo.
3. Izvršni svet Skupščine Republike Slovenije se mora takoj lotiti izdelave socialnega programa in zanj zagotoviti sredstva, vključno tista, ki se ne odvajajo za nerazvite in federacijo.

4. Nasprotujemo povečanju individualnih prispevkov za storitve družbenih dejavnosti (šolstvo, zdravstvo) dokler se ne sprejmejo in uveljavijo nacionalni programi družbenih dejavnosti.
5. Zahtevamo, da se politika bivalnih stroškov usklajuje z rastjo osebnih dohodkov.
6. Zahtevamo takojšen moratorij na stečaje, katerih razlog je sistemsko pogojena insolventnost podjetij, namera pa množično odpuščanje delavcev, ter sprejem predlaganih sprememb Zakona o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji, ki bodo preprečile brezpravni položaj delavcev.
7. Zahtevamo cenejšo državo in njen aparat ter pravičnejšo delitev družbenega proizvoda v korist gospodarstva in družbenih dejavnosti.

Žiri, 24. avgusta 1990

Uredniški odbor



KAKO USTVARJAMO



V Šentjoštu in Rovtah za Effegija



»Delamo zahtevnejše modele«, pravi Francka Kavčič v Šentjoštu
Nova organizacija je učinkovitejša

Francka Kavčič, mojstrica v Šentjoštu, vedno sproti potrk po mizi: »Zaenkrat lahko rečem, da dobro delamo, saj ni kakšnih reklamacij. Tudi italijanski partner Effegi, za katerega delamo je kar zadovoljen.

Tu je sedaj že preko trideset ljudi. Nekaj se jih vozi iz bližnje okolice. Počasi prehajamo z manj zahtevne proizvodnje na bolj zahtevno obutev (gležnarica).

Razumljivo je, da tako neziskovana skupina kot smo mi tu, zaradi tega naredi manj (julija smo še imeli povprečni preseg norme 127 %). Kljub temu je bilo še vedno deset ljudi pod 3.000 din. Bolnišk je za tako majhen oddelek kar veliko.

Nova obutev ima več faz, ki jih naše delavke in delavci še niso delali in to se pozna. Nekaj izpada zaradi priučevanja nadomestimo z doplačili.

Kakšnih posebnih težav sicer nimamo: stroje dobro vzdržuje mehanik iz Rovt, res pa je tudi, da nimamo rezervnih strojev. Zadovoljna sem tudi z delovno disciplino, je na kratko ocenila razmere v Šentjoštu Francka Kavčič.

Podobno kot v Šentjoštu, tudi v Rovtah delajo za Effegija.

Trenutno izdelujejo polčevlje iz naravnega usnja, podložena s krznom.

Majda Pek je šele pred kratkim prevzela vodenje tega oddelka, pa že kar dobro pozna razmere.

»Prejšnji mesec smo res imeli precej težav. Storilnost ni bila posebno visoka, saj se je proizvodnja neprestano menjala.

Težave so bile tudi s stroji, ki očitno za tako delo niso najbolj primerni.

Baje so nekatere stroje, ki bi jih rabili, odpeljali, nujno bi morali za šivanje jermenov imeti tudi kakšno stolparico, pa tudi druge specialne stroje za nekatera dela.

Prav pogosto se je tudi zgodilo, da sestavni deli niso bili pravilno skompletirani ali da je kak del manjkal. Potem je prišel v proizvodnjo drug artikel, pomanjkljivosti pa so bile podobne. Seveda vzroki za slabše delo niso bili samo zunanji. Kar precej delavk je na porodniških dopustih in to še take na ključnih fazah.

Treba je vedeti, da so prejšnja leta tu šivali predvsem apreski obutev, sedaj pa so prešli na finejšo obutev.

Vse to skupaj je vplivalo na nekoliko slabši uspeh oddelka, kar pa se avgusta popravlja. So pa seveda delavke nezadovoljne s pavšalno oceno, da so slabo delale,« je povedala Majda Pek.

Uspehi, neuspehi, težave... Če vsa mnenja, ki sem jih slišal ta dan, strnem, lahko rečem, da je največ odvisno od organizatorjev dela; pa ne toliko od tistih v samem oddelku, temveč od ustreznih poslovnih dogovorov, dobro preštudirane tehnologije in organizacije, doslednosti vseh...

Nejko Podobnik



Da, avgusta marsikaj ni bilo v redu



Če je vse pripravljeno, naredimo veliko več

mi vam vi nam

Objavljamo nekaj trditev oz. izzivov; upamo, da se boste oglasili z vašimi mnenji.

Organizacija: Podjetje se ne rodi s preimenovanjem delovne organizacije, temveč s preobrazbo, kjer so drugače postavljeni odnosi na področju lastništva, upravljanja in kadrov.

Organizacija: Pogoji, da je podjetništvo smiselno, je, da je sistemsko in pravno uveljavljeno načelo, da se slabo delo diskvalificira.

Kadri: Če človeku ukazujemo, dela naročeno, če pa mu le pomagamo, postane ustvarjalen.

Kadri: Splošno znanje v Sloveniji je primerljivo s sosednjima državama. Rezultati dela pa kažejo, da lastnih sposobnosti ne izkoriščamo.

Denar: Če je podjetje sposobno obvladati programe in ustrezna tržišča, si bo pridobilo tudi denar.

Denar: Denar bomo zaslužili le, če bomo primerno organizirani, toda ne le za reševanje tekočih problemov, temveč tistih, na katere bomo šele naleteli.

Uredništvo



KAKO USTVARJAMO



Velike spremembe tudi v proizvodnji

Proizvodnja si želi delati po vnaprej določenem programu. Odstopanje od postavljenih ciljev pomeni motenje sistema dela, manjšo produktivnost in s tem povečanje stroškov proizvodnje. V Alpini smo trenutno v fazi, ko bomo morali reorganizirati polovico obstoječe proizvodnje in jo prilagoditi novim zahtevam trga.

Sredi novembra bomo v celoti zaključili proizvodnjo smučarske obutve najmanj za štiri do pet mesecev in potrebno bo prerazporediti šestdeset delavcev. Skoraj v istem času bo zaključena tudi proizvodnja tekaške obutve, kar bomo zapolnili s programom letne športne obutve in delno tudi s klasično moško obutvijo. Poleg zimsko-športnega programa konec oktobra zaključujemo tudi trenutno najbolj tekočo proizvodnjo za firmo ROCK-PORT.

Položaj narekuje temeljite spremembe in to v izredno kritičnem času, kjer poleg



Jože Bogataj, vodja proizvodnje

nizke konkurenčnosti doživljamo tudi zmanjševanje naročil naših doslej najpomembnejših kupcev.

Postavlja se torej vprašanje, kako preživeti in kako čimprej uspešno rešiti sedanje stanje.

Odločeni smo, da napravimo predvsem naslednje:

— z ustreznimi naročili zapolniti proizvodnjo

— dnevna proizvodnja mora biti najmanj 8000 parov

— prerazporeditev delavcev mora potekati tako, da bo vsak na novem delovnem mestu čim bolj produktiven

— takoj moramo odpraviti neupravičene stroške, zmanjšati dela, ki ne ustvarjajo nove vrednosti in v Žireh organizirati nove oddelke za izdelavo zgornjih delov

— veliko zgornjih delov smo kupovali pri kooperan-

tih, zato bomo, če bo potrebno, ta dela opravljali v naših proizvodnih obratih. S kooperanti smo za to obliko že dogovorjeni.

— za pridobitev okrog 30—40 prostih delovnih mest obstaja tudi možnost predčasne upokojitve naših delavcev, saj nam je država tu še najbolj naklonjena.

Se bi lahko navedel veliko stvari, ki jih pripravljamo in jih bomo morali tudi uresničiti. Marsikaj bo težko, toda žal se temu ne moremo izogniti. Smo namreč pred dejstvom, da obvladujemo položaj ali pa se bomo znašli v vrtincu, iz katerega se bomo težko rešili.

Vse kar nas čaka, bo veliko manj boleče, če bomo strpni, razumevajoči in bomo drug drugemu pomagali.

Jože BOGATAJ

Profitne enote ali podjetja

V teh težkih časih boja za preživetje vsakdo razmišlja kako bi čimbolj racionaliziral svoje poslovanje, tako tudi v maloprodajni mreži. Pod racionalizacijo poslovanja smo do sedaj v naši družbi razumeli predvsem zmanjševanje vseh vrst stroškov in režije. To je seveda izredno pomembno področje. Ko ocenjujemo položaj MPM in stroške za lasten razvoj, menimo, da smo le-te že tako skrčili, da je nadaljnje bistveno zmanjšanje zelo težko. Seveda pa so vedno in povsod še rezerve, ki jih bo potrebno poiskati.

Področje, kjer lahko brez večje škode za rezultat naredimo več, je zaposlovanje. Tudi MPM ni nobena izjema v naši družbi; vemo, da nas je približno 10% preveč, za isti obseg poslovanja in brez spreminjanja delovnega časa. Že pred časom smo po prodajalnah napravili anketo, rezultate pa smo v centrali še dopolnili. Enotno mnenje je, da bi s skrajševanjem delovnega časa ali uvedbo deljenega delovnega časa izgubili mnogo prometa, dokler se to vprašanje ne reši širše.

Kot že rečeno, pa lahko marsikaj storimo že danes. Najprej bomo skušali najti vse možne sporazumne rešitve, kot so predčasni odhodi v pokoj, premestitev prodajalcev v kraj, kjer so večje potrebe in podobno. Tako se bomo skušali približati ustrezni zasedbi po prodajalnah, čeprav bo zmanjševanje delovne sile zaradi prezaposlenosti seveda nujno in potrebno. Mislim pa, da je to za pretvorbo v uspešno maloprodajno mrežo premalo. Še vedno smo v vsem dobrem in slabem vezani na ostalo Alpino, ona pa na nas. Tudi z mrežo je podobno, kot z ostalimi oddelki v Alpini. Še vedno ne vemo, koli-



Aleš Dolenc, vodja MPM

ko stanemo; ali se sami pokrivalo; delamo izgubo ali dobiček; ali zaposleni dobimo isto plačo za izgubo ali dobiček drugo?

Vse mečemo v en koš, iz katerega spet vsi jemljemo, večkrat po potrebah, kakor po dejanskih možnostih. Alpina je kljub spremembam še vedno realsocialistični mastodont. Preveliki, preokorni, neprilagodljivi, preveč razdrobljeni imamo preveč programov. Posledica tega je, da ne moremo slediti vsem spremembam, v podjetju se pojavlja veliko razli-

čnih silnic, koordinacija, usklajevanje in vodenje je izredno težavno.

Teško je poiskati konkretne skupne cilje (razen naš obstoj), zato smo pre slabo povezani s cilji poslovanja, kar ni stimulatívno in vnaša nezadovoljstvo. Zato je nujno, da naredimo iz enega podjetja več samostojnih enot in ugotovljamo dejanski rezultat posamezne enote. Ne bi se spuščal v razmišljanje, ali lahko to napravimo interno ali pa je potrebna fizična delitev in ustanovitev novih podjetij.

V tako spremenjenih razmerah bo vsaka enota lažje našla svojo organizacijo, način dela in sistem nagrajevanja.

Vprašanje racionalizacije dela bo tako bližje vsakemu delavcu, manjša enota se bo lažje ocenila, kaj je potrebno in kaj ne in bo primorana pomesti najprej pred lastnim pragom.

Ljudje morajo natančno vedeti, zakaj delajo, za vsako dobro delo morajo biti ustrezno nagradjeni, za napako pa kaznovani. Vse to je pogoj za nadaljnjo racionalizacijo dela in s tem končnega uspeha. Aleš DOLENC

30 godina prodavaonice Dubrovnik

Prodavaonica Alpina u Dubrovniku radi već 30 godina i to uvijek u skućenom prostoru, a sa dobrim rezultatima. 1988. godine morali smo se izseliti iz tog malog prostora u još manji, od svega 16 m² koji nam je do tada bio skladište. Ovdje zaista nemamo nikakvih uslova za rad. Prodavaonica je uvučena u poprečnu ulicu, nema sanitarni čvor pa čak ni vodu, skladište je od prodavnice dosta udaljeno.

I pored svih ovih poteškoća radimo dobro, a posebno u ljetnim mjesecima, gdje smo, na primjer, za junij prodali za oko 500.000 dinara obuće.

Nadamo se da ćemo i mi jednoga dana dobiti veći prostor, u kojem bi se postizalo daleko veći promet.

U prodavaonici rade Jele Brković poslovodja te Mira Galić i Anka Lazarević prodavači, koji vas drugarski pozdravljamo.

ALPINA DUBROVNIK
POSLOVODJA



Aktualni intervju

Velike spremembe v tovarni



Pogovarjamo se z vodjem splošno organizacijskega sektorja Mišom Čeplakom.

Delo-življenje: V enem letu naj bi postali mešano podjetje. Kaj to pomeni v poslovnem in organizacijskem smislu?

Mišo Čeplak: Zares, zakon zahteva, da v razmeroma kratkem času postanemo lastniško podjetje. Ubadamo se z vprašanjem, kako to doseči, saj bi morala preobrazba predvsem omogočiti priliv svežega denarja. Zato bo treba vrednost Alpine realno oceniti in potem z možnostjo nakupa delnic to vrednost še povečati. Kako to izvesti, se še dogovarjamo; ali prodajati delnice delavcem Alpine, razpisati delnice, s prednostno pravico naših ljudi, ki jih lahko kupi kdorkoli, saj tudi na možnost tujih vlaganj ne smemo pozabiti.

Pri vsej tej preobrazbi v delniško družbo moramo misliti predvsem na kvalitetno delo in dobiček. Skratka, gre za velike spremembe na vseh področjih v podjetju, od sedanjega samoupravnega podjetja na podjetje, ki ga bo namesto sedanjega samoupravnega organa nadzorovala skupščina (upravni odbor delničarjev).

Delo-življenje: Kako bodo tekle priprave na te spremembe?

Mišo Čeplak: Prva stvar je seveda določiti poslovno strategijo podjetja. Tu imam v mislih tudi oblikovanje profitnih centrov (enot). Izvesti je treba celoten postopek prehoda v delniško družbo in ustrezno s tem spremeniti akte podjetja.

Mislím, da je preoblikovanje v mešano družbo tako zahteven korak, da ne kaže pretirano hiteti, saj bo moralo podjetje postati dovolj dobičkonosno za lasten razvoj, hkrati pa naj bi omogočilo tudi boljši standard zaposlenih.

Delo-življenje: Spremembe, ki so pred nami, bodo torej močno spremenile odnose v tovarni, saj bodo vloge lastnikov, managementa in delavcev bolj razpoznavne.

To pa je tudi osnova za bolj odgovorno in kvalitetno delo in poslovanje.

Nejko Podobnik

10 godina prodavaonice Zagreb V

Ovaj mjesec slavimo desetu godišnjicu poslovanja jer je naša prodavaonica otvorena 15. 9. 1980. godine.

Ovaj poslovni prostor otvoren je više zbog skladišta za ostale prodavaonice u Zagrebu i za kancelariju bivšem vodji rajona. Pošto je prostor bio adekvatan, otvorena je i prodavaonica. Nalazi se daleko od centra grada, mali je protok građana i to je jedan od velikih problema za ovu prodavaonicu. Zavisimo isključivo od stalnih potrošača, kojima uvijek izlazimo u susret. Smatramo da smo za sada u tom imali uspjeha, pošto smo godišnje planove ispunjavali.

Ovogodišnji plan je 9.000 pari i 1.853.000,00 dinara. Za prvih 7 mjeseci prodali smo 6.014 pari, i 1.475.436,00 din što kazuje da ćemo godišnji plan dosta prebaciti.

Od 1986. godine kao poslovodkinja radi Katarina Mašaberg, trenutno se nalazi na porodiljskom dopustu, a od samog otvorenja prodavaone kao prodavači rade Marija Sedar i Darinka Šturlić.

Drugarski vas pozdravljamo i svima skupa u daljnjem radu želimo još više uspjeha!

PRODAVAČI ALPINA ZG. V

KAKO USTVARJAMO



Na Vzhodu manj dela — Zahod ne prizna naših stroškov

Smo v položaju, ko nam nekatera naročila, ki smo jih planirali, izpadajo.

Trenutno imamo največ težav z naročili za Sovjetsko zvezo. Na razgovorih januarja 1990 je Alpina prevzela za leto 1990 345.000 parov modne obutve. Februarja pa je prišlo do omejitve izvoza v Sovjetsko zvezo in s tem do zmanjšanja količin, ki bi jih lahko izdobračili v tem letu in tako smo proizvajalci dobili pogodbe za 54 % prej dogovorjenih količin, s pripombo, da se bo razlika do skupno dogovorjenih količin po blagovni listi 1990 proizvedla in plačala v V. kvartalu (to se pravi po novem letu).

V skladu s tem bo Alpina izdelala le 185.000 parov modne obutve. Kasneje je zvezna vlada znižala izvoz količin in vrednosti za 10 %. Tako sedaj položaj pri izvozu v SZ še ni povsem jase. Problem je v tem, ker je naš izvoz v Sovjetsko zvezo večji od uvoza. Zaradi uravnovešanja trgovinske bilance se izvoz zapira z uvozom, tako nastaja problem s plačili.

Imamo možnost vnovčenja vrednostnih papirjev, ki jih dobimo za izvoz v SZ, kar pa trenutno ni zanimivo.

Vemo, da naša vlada pripravlja nove predpise, vendar še ne vemo, kaj bodo prinesli. S 1. januarjem naj bi se začelo konvertibilno obračunavanje izvoza s Sovjetsko zvezo. Cenovna razmerja pa so še neznan.

Pričakujemo tudi nadaljnje odločitve zvezne vlade o zaključevanju izvoznih poslov z uvoznimi, oziroma obliko konvertibilnih indikativnih blagovnih list, na osnovi katerih naj bi tekel izvoz in uvoz v letu 1991.

Tudi zaslužek pri ruskem izvozu se manjša, zlasti zaradi padca tečaja dolarja in v prodaji vrednostnih papirjev, ki jih dobimo za izvoženo blago. Cena se oblikuje na osnovi ponudbe in povpraševanja. V zadnjem času



je ponudba vrednostnih papirjev velika, povpraševanja pa malo, zato je cena izredno nizka.

Zaradi manjših ruskih naročil povečujemo stike z zahodnimi kupci. Z avstrijskim kupcem Hogel smo se dogovorili za dobavo 20.000 parov naročil ene vrste obutve v obliki čiste dodelave.

Povečujemo tudi proizvodnjo za italijanska kupca Effegi, s katerim se dogovarjamo za proizvodnjo elegantne modne obutve. Omogočil nam je tudi ekskluzivno prodajo njegove obutve na domačem trgu.

Smo v času, ko so začela prihajati prva naročila za kupce Aspo iz Holandije in Belmo iz Nemčije. S firmo SIOUX pa smo se dogovorili za izdelavo 20.000 parov v decembru.

To so posli, kjer je tudi profitna stopnja, v primerjavi z drugimi posli, najnižja. Na Zahodu je ogromna konkurenca in ne priznajo vseh naših stroškov. Če hočemo obstati, moramo naše stroške znižati in se prilagoditi zahodni konkurenci. Pot do tega pa je težka in zahteva veliko zavzetost vseh.

Franci KAVČIČ



Dopisujte



KAKO USTVARJAMO



Kupec res postaja kralj



»Trda bo«; tako bi lahko najkrajše ocenil prihodnost našega programa, kar zadeva delo in zaslužek.

S proizvodnjo za tekočo sezono 90/91 bomo v montažnih oddelkih končali v začetku novembra, za naprej pa trenutno še nimamo zanesljivih naročil.

Kar zadeva proizvodnjo smučarskih čevljev, je danes že jasno, da jo bomo morali prekiniti ter zopet začeti v marcu ali aprilu naslednjega leta, razen v primeru, če bomo delali ruski posel, ki visi

v zraku zaradi ukrepov naše vlade.

Zmogljivosti montažnih trakov moramo zato zapolniti s proizvodnjo lastne planinske obutve ter s proizvodnjo obutve drugih blagovnih znamk, ne glede na vrsto obutve. Da bi nam to uspelo, smo že imeli naštetih poslovnih pogovorov. In veliko dela nas še čaka. Tudi v teh kriznih časih moramo ustvariti novo vrednost in preživeti. Ne pozabimo: »Za vsakim dežjem sonce pride.«

Nekaj pa nam je oz. mora biti popolnoma jasno: stara delitev na zahodni, vzhodni in domači trg, kjer smo slabši zaslužek na Zahodu pokrivali z iztržkom na vzhodnem in domačem trgu, izginja. Vsi trgi postajajo zahtevni in kupec res postaja kralj. Temu se moramo prilagoditi vsi. Delati moramo tisto in tako kot trg zahteva — kvalitetno, pravočasno, s primerno

ceno. Napake se kaznujejo takoj. Nihče nam ne bo plačal naše nesposobnosti, neprilagodljivosti, slabega odnosa do materiala, dela in discipline. Pro-

ces uveljavljanja tržnih kategorij je začel in samo dobri bodo preživeli. Lahko bomo med njimi — ampak bo težko.

Boris MARKELJ

v premislek.

Notranje podjetništvo je gibalna sila uspešnega podjetja.
(Liebenstein)

Podjetnost ni razumljiva sama po sebi; je redkost, je gospodarska in ne prosta dobrina, brez katere ni uspešnega podjetja.

(Rosenberg)

Čim večje in hitreje so spremembe v gospodarskem okolju, tem večja je potreba po podjetništvu.

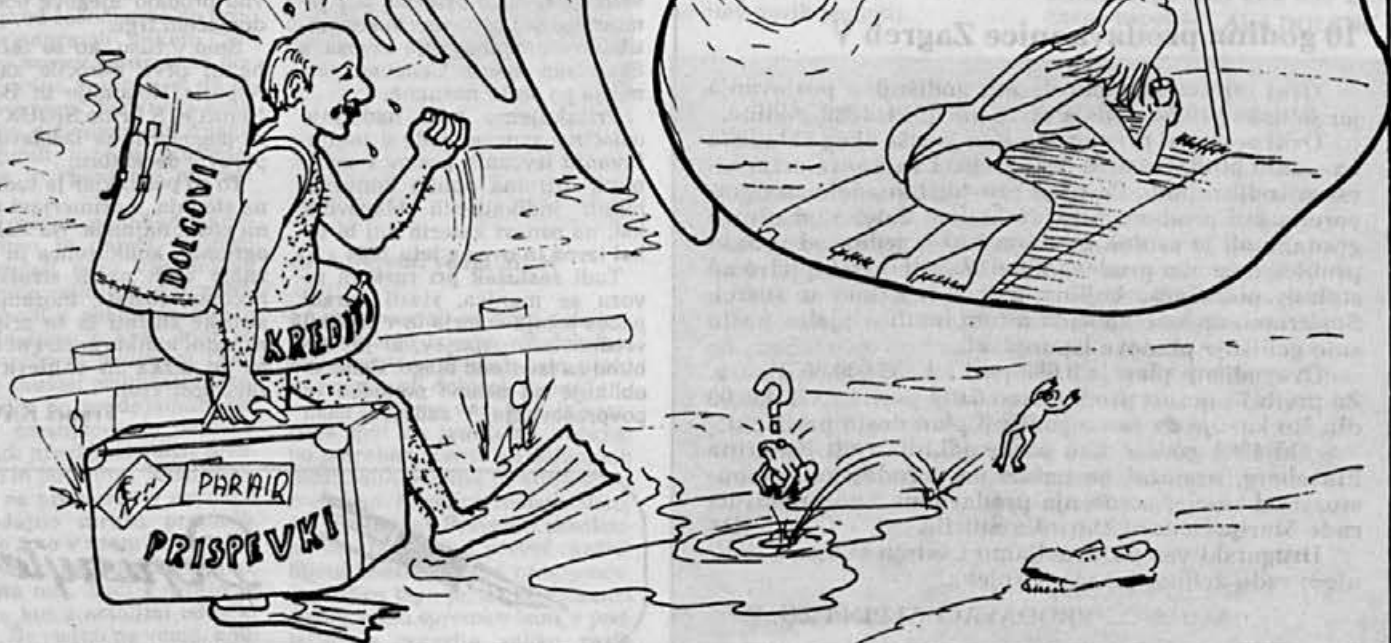
(M. Rebernik)

Zaradi odsotnosti podjetništva in notranjega podjetništva naraščajo pomanjkljivosti v upravljanju in vodenju, se pojavlja neučinkovitost, do katere prihaja takrat, ko se viri trošijo, da sicer izdelujejo pravi proizvod, a premalo produktivno.
(Lipsey, Steiner, Purvis)

Uredništvo

KRIŠPIN OBUTNIK NA DOPUSTU

NO, JA, ČE ŽE NISEM NA MORJU
AL' PA V GRİČIH, SEM PA USAJ
NA "REKREACIJI"





na temo VAS SKRBI PRIHODNOST ALPINE, na katerem so sodelovali: Cvetka Poljanec, Ana Mrovlje, Majda Pišljar in Jože Modic. Razgovor je vodil Neško Podobnik, zapiške je pripravila Anuška Kavčič.

1. Kaj vas v Alpini najbolj moti



Cvetka POLJANEC:

Ker v glavnem poznam le probleme oddelka, kjer delam, lahko govorim le o naših razmerah.

Povem lahko, da moramo v našem oddelku dobro delati, še veliko bolj kot smo včasih, vendar kljub temu z rezultati svojega dela nisem zadovoljna. Lahko rečem, da se zelo trudim. Že 28 let delam skoraj vse faze in jih kolikor toliko obvladam, vendar se osebni dohodek suče vedno okrog 3.500 din. To me moti in mislim, da na to vplivajo predvsem pogoste menjave saj smo zaradi razdrobljene proizvodnje prisiljeni opravljati zelo različna dela. Pogosto pa me mučijo tudi zdravstvene težave. Me, starejše delavke smo vsaj toliko na boljšem, da obvladamo delo in se nekako same znajdemo, medtem ko mlajše in začetnice tega ne zmorejo in včasih tudi ob stalni kontroli in pomoči mojstra, ne morejo delati kvalitetno in doseči norme. Norme so precej hude in popravijo jih le v skrajnem primeru. Moti me tudi to, da je v montažnih oddelkih mogoče zaslužiti precej več; tam sem delala tudi sama in dobila več. Tudi delovni pogoji v šivalnici niso dosti boljši in še vedno imamo problem s prežračevanjem. Lahko rečem, da sta red in disciplina v šivalnici največja, čeprav tudi v našem oddelku posamezne delavke še niso dovolj disciplinirane.

Ana MROVLJE:

Vse kar je povedala predgovornica, seveda velja tudi zame, ker delam v istem oddelku. Dodala pa bi še to, da se mi ne zdi prav, da ravno tisti, ki so nekje slabo delali in naredili veliko napak, napredujejo in dobijo boljše delo. To se pogosto sliši. Drugače pa smo o dogajanju v podjetju še premalo obveščeni, ker tudi časa nimamo, da bi se zanimali še za kaj drugega, kot za svoje delo. Včasih niti Informatorja ne preberemo, ker bi se preveč zamudili; če pa prebereš

samo enkrat, pogosto vsega ne razumeš. Menim tudi, da so razlike v osebnih dohodkih med oddelki prevelike. Delam na 9. skupini in ko sem res imela dobro delo, sem dobila 4.000 din, pogosto pa je slabše. Vem, da nekateri tudi v montaži ne zaslužijo veliko in jih prav tako premeščajo, predvsem mlajše delavce.

Cvetka POLJANEC:

Menim, da se je družbeni standard zaposlenih precej poslabšal, kar lahko ugotovim po tem, da pred časom z možem nikoli nisva bila deležna kakršnihkoli socialnih ugodnosti, zdaj pa sva upravičena tako do otroških dodatkov, subvencionirane stanarine ipd. Sprašujem se, zakaj je tako in zakaj ne moremo zaslužiti več ali vsaj toliko, da bi imeli za spodobno življenje. Letos si tudi dopusta na morju nisem mogla privoščiti. Menim, da bi za normalen doseg norme in tako delo, morale zaslužiti vsaj okrog 4.500 din. Kar je manj, je pa res zelo malo.

Delo-življenje:

Kaj predlagate, bi bilo treba zboljšati?



Ana MROVLJE:

Vse to, kar sva že povedali; drugače pa si želim, da bi vsi naši strokovnjaki svoje delo res najbolje opravljali, in se tudi izpopolnjevali. Le tako bo podjetje napredovalo. Menim, da ob dobrem delu vseh, ne bi smeli imeti večjih težav in se bati za prihodnost.

Cvetka POLJANEC:

Treba bo še več časa in truda posvetiti vzgoji in usposobitvi naših mladih delavcev. Vemo, da šole ne dajo dovolj znanja za praktično delo in treba je še veliko prilagajanja in učenja. Dobro bi bilo, ko bi omogočili vsakemu mlademu delavcu, da se nauči delati čimveč faz, tako kot smo to delali včasih.

Ugotavljamo, da bi bilo to zelo koristno in nedvomno bi dosegli tudi boljše kvaliteto. Včasih smo morale vse same popravljati, no

zdaj pa to delajo na defektnih in tako tisti, ki je naredil napako, zanjo ne ve, kar še povečuje možnost ponavljanja. Lahko rečem, da si vodja oddelka zelo prizadeva, da bi čim bolje in hitro reševali naše probleme, vendar je oddelak velik in vsega tudi ne zmore.

Ana MROVLJE:

Še enkrat bi poudarila, da bi morali biti pri svojem delu prav vsi bolj natančni, strokovnjaki pa pridobivati tudi nova znanja in sposobnosti za boljšo organizacijo dela.

V glavnem pa lahko ocenim, da je zdaj, ko smo v večini vsi spoznali težke razmere pri poslovanju podjetja, precej bolje in to v našem oddelku precej občutimo.

Torej menim, da prihodnost našega podjetja ni tako negotova; zavedamo se tudi, da so razmere za poslovanje za nas še naprej neugodne, zato bomo morali prav vsi in vsak na svojem delovnem mestu dobro delati in upamo, da bomo to krizo prebrodili brez večjih žrtev.



Jože MODIC:

Moti me, ker še vedno ni doseženo, da bi bila proizvodnja, preden steče, zares dobro pripravljena. Tu mislim predvsem na to, da bi morali v času priprave modelov za proizvodnjo in z izdelavo vzorcev oz. poskusne proizvodnje, ugotoviti vse mogoče pomanjkljivosti. Tako pa to velikokrat ni in najdemo se v težavah, ko moramo v redni proizvodnji marsikaj popravljati. Razumljivo je, da se tako naredi manj in slabše.

(Ne)odgovornost je naslednje, na kar bi opozoril; tu mislim na vse delavce, od vrha navzdol. Tudi malomarnosti pri delu je še veliko preveč.

Mislim tudi, da smo se preveč širili, mislim na gradnjo obratov, sedaj pa ni dela za vse.

Pa še na nekaj bi opozoril; še vedno imamo preveč režije, tako v pisarnah kot v proizvodnji. Mislim, da bi marsikatero delo lahko opravljalo manj ljudi kot jih sedaj.

Vse te pripombe so hkrati tudi predlog, kako naj bi bilo v prihodnje. Ob tem bi omenil še strukturo proizvodnje, ki bi jo morali prilagajati povpraševanju. Mogoče bi bilo dobro, da bi izdelovali moško nizko obutev, vprašanje je tudi kako je s posodobljeno planinsko obutvijo...

Pa še nekaj bi omenil: v novih razmerah, ko se širi zasebni sektor, se bo povečala tako disciplina, odgovornost, nasploh odnos do dela. Mislim, da bo slabega dela tako manj in bodo tudi kočni poslovni uspehi večji.



Majda PIŠLJAR:

Seveda me trenutno moti predvsem to, ker pri nas zmanjkuje dela. Kot govorijo, bomo morali iti delati v šivalnico. Zame je to sicer razumljivo, mislim pa da bom drugje manj uspešna, ker nisem usposobljena, čeprav sem v šivalnici nekaj časa že delala. To se potem veže na osebne dohodek. Tu se je kar dalo zaslužiti; ne vem kako bo drugje.

Težko govorim o predlogih za izboljšave v tovarni. Omenila bi le, da bi morali delati nekaj takega, kar bi šlo bolje v prodajo. Mi razmišljamo takole: dokler bo delo, bo še šlo.

Še bolj me skrbi, kako bo z mladimi, ali bodo po končani šoli dobili delo ali ne. Nekateri starejši bodo morebiti iskali zaslužek drugje, na kmetiji in podobno.

ZAKLJUČEK:

Če mnenja in ideje ljudi strnemo, bi lahko na kratko rekli: res, tole bi kazalo upoštevati, saj niti ni posebnega razkoraka med mnenji vodilnih ljudi.

Iz vsega tega pa izhaja nujna zahteva po iskanju prave usmeritve v poslovnem mislu, v organizacijskih ukrepih, v ustreznih kadrovskih rešitvah — od razporejanja — do stimulacij. K vsemu temu bi dodali še doslednost, ki pa bo bistveno povečana, ko bodo ljudje vedeli zakaj delajo.



VAŽNO JE ...

... DA VEMO



Kadrovske novice



in Marija Kavčič — delavka v obratu Šentjošt.

V zadnjih dveh mesecih so prenehali delati: Alojz Poljanšek, Franc Trček, Vincenc Mlakar, Štefan Novak, Ciril Pišlar, Antonija Zalar, Alojz Orešnik, Majda Šubic, Marija Jurca, Angela Drmota, Rajko Šubic, Janez Žakelj, Stanislav Likar, Peter Jesenko, Jožefa Likar, Bernarda Peternel in Janez Kavčič — vsi iz oddelkov v Žireh; Jelica Žonta, Marija Vodopivec, Marija Podobnik, Florijana Kobal in Helena Hladnik iz obrata Col; Jana Mlinar in Milena Čemažar iz obrata Gorenja vas ter iz prodajaln Dragica Kričkovič — Beograd 1, Angelca Mesojednik — Ljubljana 1 in Mahmut Lekić — Sarajevo 1.

Zaposlovanje novih delavcev se je v razdobju od zadnjega poročanja skoraj popolnoma ustavilo, saj smo zaposlili le dva delavca samo za določen čas. V tem času pa je prenehalo z delom kar 27 delavcev.

V mesecu juliju sta nastopila delovno razmerje Olinka Kralj — prodajalka v prodajalni Sisak

(dodatek na deficitarnost) in ali se štipendisti v šolo vozijo ali bivajo v študentskih ali dijaških domovih. Tudi vrednost točke držimo na višini, ki jo kot predlog določa odbor za štipendiranje pri skupščini zveze skupno

sti za zaposlovanje republike Slovenije.

Ob primerjavi števila štipendistov po letih vidimo, da se je naraščanje ustavilo, kar je videti tudi iz podatkov.

leto	80/81	81/82	82/83	83/84	84/85	85/86	86/87	87/88	88/89	89/90	90/91
št. štip.	64	91	101	94	89	89	95	115	118	124	110

Franja PIŠLAR

Ob odhodu v pokoj

Dolgoletnim sodelavcem, ki zapuščajo našo delovno sredino in odhajajo v zasluženi pokoj želimo predvsem obilo zdravja, veliko razumevanja in dobrega počutja med domačimi.

POROČILI SO SE:

Ob vstopu na novo življenjsko pot želimo sodelavcem: Brigiti Osredkar, Ireni Šubic, Jani Alič in Milanu Miklavčiču ter Mateji Kavčič mnogo sreče, zdravja, medsebojnega razumevanja in zadovoljstva.

Štipendiranje je postalo loterija

Kadrovska komisija, ki je letos prvič obravnavala prijave za kadrovske štipendije (prej jih je odbor za izobraževanje), je bila pred izborom v veliki dilemi: ali se držati razpisa, ki je za trenutne potrebe preobsežen ali upoštevati, da se bo situacija v nekaj letih, ko bodo kadrovske štipendije šolanje zaključili, izboljšala in bomo ves ta kader koristno uporabili. Zmagala je druga varianta, saj izkušnje iz preteklosti kažejo, da se z največjo gotovostjo lahko računa le na kader, ki ga »sami vzgojimo«.

1 za višješolski študij usnjarsko predelovalne tehnologije in 2 za visokošolski študij organizacijskih ved.

Vseh štipendistov bo tako letos 110. Največ jih je na obutveni tehnologiji, kot vedno, imamo jih 51 na srednji in višji šoli; na srednjih, višjih in visokih šolah ekonomske usmeritve jih je 18; gimnazijcev, naravoslovcev in družboslovcev na srednjih šolah je 19; ena štipendistka je za industrijsko oblikovanje na srednji šoli, dva pa na visoki šoli, 2 sta na strojni fakulteti, 2 na fakulteti za organizacijske vede in 15 smučarjev, ki niso običajni štipendisti, ampak prejema iz tega sklada nagrado, ker tekmujejo z našimi smučarskimi čevlji.

Štipendijska politika, kriteriji, oz. višina podeljenih štipendij so precej bolj v pristojnosti štipenditorja kot so bili. Podjetja imajo proste roke; lahko bi rekli, da dajo kolikor hočejo. Alpina se še vedno drži starega načina točkovanja: glede na uspeh, šolo



Organizatorica izobraževanja
Franja Novak

Letos smo podelili 13 štipendij za obutveno tehnologijo, od tega 5 za triletno šolanje in 8 za štiri-letno, 4 za gimnazijo, 2 za ekonomijo, od tega eno za višješolski in eno za visokošolski študij,

V slovo Vinku Bogataju



Po kratki in hudi bolezn nas je zapustil naš upokojenec Vinko Bogataj.

Sodelavci iz prikojevalnice, kjer je delal vseh dvajset let, odkar se je zaposlil v Alpini, se ga spominjamo kot vestnega in skrbnega delavca, dobrega kolega in prijatelja. Delal je na sekanju gornjih delov, zadnjih nekaj mesecev pa na kontroli nasekanih delov.

Bil je družaben; rad je hodil v planine. Vedno, ko smo šli skupaj kot delavci prikojevalnice, je bil z nami.

Zadnja leta je bil res nekoliko bolehen, toda nismo vedeli, da je tako hudo bolan. Kar nenadoma je odšel — in ni ga bilo več. Ohranili ga bomo v lepem spominu.

Naše Anice ni več



Prejšnji mesec nas je zapustila naša dolgoletna prodajalka Anica Simonič.

V Alpini v Škofji Loki je prodajala od leta 1973 do 1988, ko se je upokojila.

Bila je vestna delavka, dobra kolegica, z zelo dobrim odnosom do strank, ki so jo imele zelo rade.

Kljub dolgoletni bolezn — je ohranila izredno voljo; z dušo je ves čas ostala z nami, saj nas je še po upokojitvi obiskovala vsak teden. Na Šuštarški nedelji pa nam je celo pomagala prodajati.

Skratka, ostala je ves čas naša Anica — in zelo jo bomo pogrešali.

Kolektiv prodajalne
Škofja Loka II.



Veliko uvoženega blaga v prodajalni Kekec v Žireh

Kekec je poceni

Tudi stare Žiri se počasi prebujajo.

Vinko Miklavčič je tu odprl prodajalno z otroško in žensko obutvijo in tekstilom: majice, puloverji, srajce, nogavice, kotalke, planinski nahrbtniki, šolske torbe, plavalni obroči ... to je le del ponudbe žirovskega Kekca.

Veliko je uvoženega blaga in, kot kaže, nameravajo tovrstno ponudbo še razširiti.

Jeseni nameravajo ponuditi zlasti široko izbiro puloverjev ...

Še eno ugodnost naj omenimo: pri nakupu nad 1000 din sta možna dva obroka ...

Očitno je, da bodo skrbeli za konkurenčnost.

N. P.

Papirnica v Žireh

Radirka je prva papirnica v Žireh. To je še nekaj več; kupite lahko šolske potrebščine, zvezke, vseh vrst kemičnih svinčnikov, risalne liste, bloke, šolske torbe, puščice ...

Tu imajo tudi pisarniški material, pisarniške obrazce, mape in druge predmete za pisarniško poslovanje.

Police lepo urejene trgovine zapolnjujejo tudi z izdelki, ki so primerni za darila, čestitke, ovojni papir za darila. Imajo tudi fotokopirni stroj, kjer opravljajo usluge.

»Čas, ko smo odprli to prodajalno je res zelo primeren, saj je to čas nakupov vsega potrebnega za šolo«, je povedala žena lastnika Bojana Šinkovca, Mateja Šinkovec.

Načrtujemo še večjo ponudbo daril, spominkov, igrač, otroških knjig. Na vsak način pa se bomo prilagajali povpraševanju«, je še menila prijazna prodajalka.

Nejko Podobnik

Dobračevski gasilci



Čeravno imajo dobračevski gasilci nov dom, so lani dozidali še prizidek za garažo kombija in hrambo za inventar za poletne prireditve (mize, stoli). Zaščitili so tudi stolp in opravili še potrebne druge adaptacije. Zgradili so požarni vodohram v Zabražniku, niso pa uspeli obnoviti enega od dveh bazenov na Dobračevi, ki pušča in že več kot dve leti čaka na obnovo.

Vse gasilske desetine dobro delujejo. Mladinski podmladek šteje kar pet desetin, zelo delavna je tudi ženska desetina. Prav članice društva so imele preteklo leto obilo dela pri čiščenju doma, ob dograditvah in obnovah. Pri tem so opravili preko 1.000 prostovoljnih delovnih ur, od tega 80 traktorskih.

Kar 63 gospodarstev so morali lani zaradi suše oskrbeti s pitno vodo. Več voznikov (Miklavčič, Gregurovič, Padovac in še kdo) so pri prevozu pitne vode z gasilnimi cisternami naredili 226 delovnih ur. Vode tudi niso zaračunavali.

17. junija 1989 so sodelovali pri gašenju požara, zaradi eksplozije plinske jeklenke na Kuclju v Žirovskem vrhu. Požar v prekaževalnici mesa je pogasil lastnik sam. Meso mu je požar uničil.

Gasilski trojki na Lednici in Zabražniku sta zelo aktivni. Obe sta oskrbljeni z ustreznimi vodnimi zajetji in hidranti. V Zabražniku so lani zgradili nov požarni bazen za vodo. Za popolnejšo požarno varnost jim menda v obeh vaseh manjka še nekaj gasilne opreme.

V gosteh so imeli 8 gasilskih oficirjev iz Nemčije, ki so članom društva prikazali nekaj filmov o požarni varnosti.

Vsako soboto preizkušajo si rene in po potrebi tudi UKW radijske zveze.

Kot je poročal občinski delegat, bodo letos šla večina občinskih sredstev za gasilska doma v Železnikih in Trebiji. Vsa gasilska društva so uvrščena v kategorije A, B, C in D. Tako so v A gasilski centri in v B večja gasilska društva, v C in D pa manjša društva. Na podlagi te kategorizacije, ter strokovnosti, usposobljenosti in aktivnosti gasilcev se bodo razporejala finančna sredstva.

Poleg drugih društvenih priznanj članom društva, sta dobila posebno priznanje najstarejša člana veterana Rudolf Kristan (1903) in Maks Oblak (1913) za 66 in 57-letno delovanje v gasilskih vrstah. Rudolf Kristan je imel svoj prvi ognjeni krst leta 1924 ob požaru pri Javornčku na Selu. Ob prevzemu motorne brigadne Rosenbawer 1927, leta pa je postal strojnik, v kar ga je vpeljal pokojni Anže Zajc. Maks Oblak pa se je vključil v gasilske vrste leta 1933, ter bil po zadnji vojni med vodilnimi gasilci.

Člani so zadovoljni, če je med letom čim manj požarov in povzročene škode; če je pa potrebno nesebično priskočijo na pomoč svojemu bližnjemu.

Ivan REVEN

✓ premislek..

Zaradi naše zaplankanosti in zaspanosti bomo imeli težave s svetom tudi, ko nam bo zakonodaja omogočala odprto poslovanje.

(iz DSSS)

Ko toliko govorimo, da smo zanič, bi morali le pomisliti, če ni morda naša vrednost predvsem v tem, da dokaj enakovredno prodajamo na svetovnem tržišču.

(iz strokovnih slušb)



Dopisujte



TO JE NAŠ KRAJ



Mesec kitajske kulture in kulinarike v Brekovicah

V gostišču Sora v Brekovicah septembra razstavlja kitajski slikar Hua Čin, ki svoje ideje črpa iz kitajske tradicije in nadgrajuje s sodobnimi prijemi.

Študiral je na umetnostni akademiji v Pekingu.

Evropsko umetnost je razmeroma dobro spoznal že med študijem; slišal je tudi za našo ljudsko umetnost in naivo.

Pri nas živi dve leti kot svobodni umetnik; razstavljal je v večjih slovenskih mestih pa tudi v Avstriji in Italiji.

Hkrati s to razstavo je v Brekovicah septembra tudi mesec kitajske kuhinje. Lin Zhan pripravlja zanimive kitajske jedi; saj je kitajska kulinarika dosti bogatejša kot naša in jo nekateri smatrajo že za umetnost...

Zvedeli smo tudi, da je pripravljen pripravljati hrano tudi na domu, skupinam nad 8 oseb.

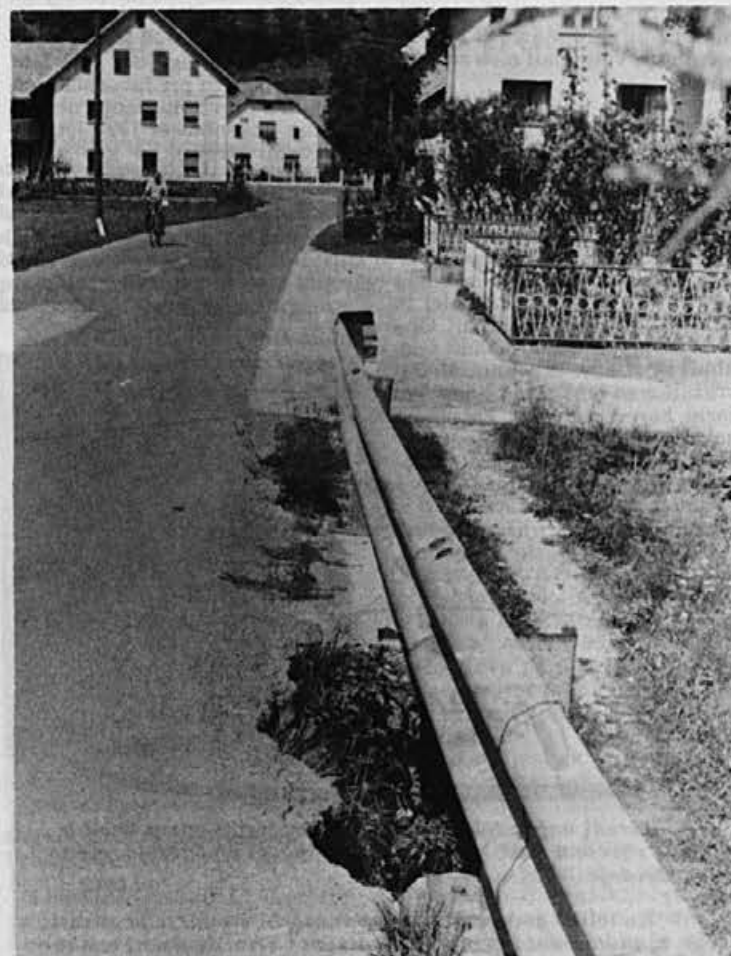
Zares, tudi v Žireh imamo teden kitajske kulture.

N. P.



Razstavlja kitajski umetnik Hua Čin

ČRNA PIKA



Tole luknjo smo enkrat že predstavili. Upamo, da je ne bo potrebno še tretjič



Od 6. septembra — do konca meseca kitajski kuhar Lin Zhen pripravlja zanimive jedi v gostišču Sora v Brekovicah



V Radirki je zanimivo zlasti za mlade

Lojze Oblak letos drugi

Na tradicionalnem Triatlonu jeklenih v Bohinju je Lojze Oblak letos osvojil drugo mesto.

»Moram reči, da sem letos bolj počival in se za to tekmovanje nisem posebej pripravljaj,« je po tem novem velikem uspehu povedal Lojze.

Nejko Podobnik

»DELO-ŽIVLJENJE« je glasilo ALPINE Žiri. Ureja ga uredniški odbor: Meta Bogataj, Jana Erznožnik, Jožica Kacin, Marija Košir, Tanja Mohorič, Anuška Kavčič in Jernej Podobnik — glavni in odgovorni urednik. — Izhaja mesečno, naklada 2200 izvodov. Fotografija: Brigita Zemljarič. Tisk: Gorenjski tisk, Kranj.