

Hitro prilagajanje je nujno

Mnogokrat se sprašujemo, kje so tisti lepi, dobri časi, ko si pogledal v podatke o poslovanju in si že imel grobo sliko poslovanja. Danes pa vrednostni podatki ne da nič ne povedo, so nesigurni in celo zavajajo. V praksi se je oblikoval zakon o inflacijskih gibanjih, ki pravi, da so cene in vrednostni podatki v pogojih inflacije nad sto dezinformacija. In ravno to se danes pri ocenjevanju rezultatov poslovanja potrjuje. Tako grajena napoved kaže na uspešno poslovanje, z vključitvijo vseh obračunskih in revalorizacijskih učinkov pa se slika popolnoma spremeni. Poleg tega pa

za družbeno infrastrukturo in nerazvite pa presegajo pozitivni rezultat poslovanja. S tem se zajeda premoženje podjetja in slabi sposobnost za uspešno delo.

Če se tako dotaknem nekaj glavnih pokazateljev, ki bodo ob koncu leta bistveno vplivali na uspešnost poslovanja v Alpini, ko bomo ugotavljali končni rezultat, bi veljale naslednje ugotovitve:

— Proizvodnja količinsko zaostaja za okrog 7 % za leto načrtovano proizvodnjo, kar predstavlja preko sto tisoč parov manj kot smo načrtovali. Vendar je do konca leta še čas, da se količine nadoknadijo. V planu je tudi

— Z določenimi kvalitetskimi rešitvami pri cenovni politiki, pri prodaji v malo-prodajni mreži smo dosegli realno boljšo prodajo kot lansko leto. To pa je rezultat tudi boljšega dela na pripravi, razvoju in izboru celotne kolekcije, ki jo prodajamo na domačem tržišču.

— Obrat zalog se izboljšuje že drugo leto, kar je posledica boljše uskladitve naročil, proizvodnje in izdobjav. Zato imamo občutno nižje količinske zaloge izdelane obutve. Vendar je čas od nabave materiala do izdobjave kupcem še vedno predolg, saj je 100 dni; v lanskem enakem obdobju pa je bil celo 126 dni.

— Področje cenovne politike postaja izredno pomembno. Prava cena, v pravem trenutku pomeni uspeh. Hitro prilagajanje inflaciji je nujno. Zamuda ali napačne predpostavke pri gibanju cen, v odnosu na inflacijo, lahko v jesenskih in zimskih mesecih povzročijo Alpini katastrofo. Že 10 % napaka pri določanju cen (prenizke) nas do konca leta lahko pahne v izgubo, pretirano visoka pa ravno tako.

— Tudi na področju zadolženosti se gibljemo v okviru načrtovanega. Ob tem moramo upoštevati, da je gibanje obrestnih mer, kot posledica hitre rasti inflacije, veliko hitrejše in je krepko presešlo planirano višino. V primeru, da ne bi uspeli znižati ravnih zadolženosti za dobro tretjino, bi strošek obresti zagotovo povzročil izgubo v poslovanju, in to ne majhno. Strošek obresti še vedno presega maso izplačanih BOD in je občutno previsok. Tako moramo še naprej krepko paziti, kako in kam usmerimo vsak dinar. Nujno moramo obresti znižati, saj predstavljajo stroški obresti in tečajnih razlik preko tretjino vseh stroškov.

Ob pregledovanju lastnega dela pa so stalno prisotni

(Nadaljevanje na 2. strani)



V svetu veliko govorijo o razvoju. Poindustrijska družba naj bi se prerodila v informacijsko (v tehnološkem pogledu) oz. v inovacijsko (v duhovnem).

Ta okvir razmišljanja bi moral veljati tudi za nas, saj ne trgujemo z nerazvitim svetom, temveč prav s svetom, ki je v tem pogledu daleč pred nami. Za našo širšo družbo ta izziv pomeni na eni strani zahtevo po veliko večjem znanju, kulturi in doslednosti, po drugi strani po demokratičnem ozračju, kot osnovi za inovativni duh posameznikov in celotnih narodov.

Zaostanek bomo nekaj časa še lahko »nadomeščali« z nižjimi plačami; toda to trgu prav nič ne pomeni. Njegova pričakovanja so pri izdelku in naši ponudbi kot celoti...

Ker ne živimo od splošnih družbenih sredstev, temveč od lastnega dela, bi se veljalo zamisliti naslednje: ali smo sklenili informacijski krog s svetom, tako da ga z izdelki zaključimo znotraj tovarne, brez konfliktov z okoljem, ko te izdelke prodajamo. In drugič: kaj storiti, da namesto posameznih inovatorjev (ki so mnogim bolj v spotiko), dosežemo, da bo vsakodnevno razmišljanje vsakogar izmed nas ustvarjalno — inovacijsko?

Mislím, da je v tem pogledu naš lonec še precej prazen.

Nejko PODOBNIK



Vodja finančno-računovskega sektorja Franci Mlinar

so tu stalni popravki obračunskega sistema (že manjša korekcija postavi rezultat na glavo).

Pri ocenjevanju poslovanja se moramo tako oslanjati na količinske, relativne pokazatelje ter dejanska gibanja na vseh področjih. Nima mo pa enotnega pokazatelja, kar bi lahko na primer bil dobiček (ali akumulacija), ki bi kazal na uspešnost oz. ne-uspešnost. Vendar to ne velja v pogojih jugoslovanskega izkazovanja rezultatov.

So primeri, ko podjetja izkazujejo dobiček, prispevki, davki in zakonska odvajanja

nekaj večjih serij ter nekaj artiklov lažje izdelave.

— Škart v proizvodnji presega dovoljeno količino proizvodov slabše kvalitete

— Na prodajnem področju smo uspeli pridobiti naročila, ki zasedajo zmogljivosti vse do konca pomladi prihodnje leto, pri nekaterih izdelavih pa še za daljše obdobje.

— Na izvoznem področju pri izvozu na zahodna tržišča ugotavljamo količinski in vrednostni padec, kar pa smo uspeli nadomestiti z večjim izvozom na vzhodna tržišča.



DOGOVARJAMO SE - DOGOVORILI SMO SE



Bodo novi sindikati res delavski

Neodvisni sindikat Slovenije naj bi bil sindikat članstva z novo podobo in politiko. Temeljl bi na načelu: razvijamo novo vlogo sindikata v tržnih pogojih.

EKONOMSKE SVOBOŠČINE naj bi dosegli z družbenimi odnosi, grajenimi na enakopravnosti glede pravice do dela in na svobodni izbiri zaposlitve; na svobodnem zaposlovanju pod enakimi pogoji v vseh oblikah lastninskih odnosov; na pravici in svobodi upravljanja podjetja na podlagi dela in kapitala; na samoupravljanju, soupravljanju in sodelovanju zaposlenih pri odločanju o temeljnih vprašanjih njihovih ekonomskih in socialnih pravic.

Uveljavljanje teh ekonomskih svobodščin je temelj politične demokracije.

SINDIKALNE SVOBOŠČINE IN PRAVICE, ki bodo temeljile

na pravici, da lahko vsak, ne glede na to, kje dela, ustanavlja sindikate in prostovoljno vstopanje za uveljavitev in zaščito svojih ekonomskih in socialnih pa tudi kulturnih in drugih pravic in svobodščin; na svobodnem delovanju sindikatov, brez omejevanja z zakonom, statutom podjetja ali na kakršenkoli drug način; na pravici predlaganja, zastopanja in uveljavljanja sindikalnih interesov in interesov posameznikov na vseh mestih odločanja in varovanja njihovih pravic in svobodščin; na svobodni izbiri sindikalnega boja, vključno s pravico do stavke, ki jo lahko vsak uporabi ali se ji pridruži v skladu s sindikalnimi stavkovnimi pravili.

GOSPODARSKO UČINKOVIT IN SOCIALNO USPEŠEN RAZVOJ

Sindikati po novem priznava samo takšno zasnovano gospodarstveno in družbenega razvoja in filozofijo ravnanja, ki bosta uveljavila tržno, donosno ter organizacijsko in tehnološko moderno, prožno gospodarjenje, odprto v

razviti svet. To je podlaga za razvijanje ekonomsko uspešnega in demokratičnega socializma, za njegovo potrjevanje, za blaginjo in srečo ljudi, produktivno zaposlitev, duhovno in ustvarjalno bogastvo in na tej podlagi za gmotno, ekonomsko in socialno perspektivo in varnost delovnih ljudi in vsakega posameznika. To je tudi pot za približevanje v Evropi uveljavljenim in prizanim standardom, kakovosti ter obsegu ekonomskih in socialnih pravic in svobodščin vsakega človeka. V sindikatih se zavzemamo, za to, da naj tak razvoj in gospodarjenje temeljita na:

- samoupravnih in soupravljaljskih pravicah zaposlenih, da bodo podjetje imeli za svoj dom;
- ekonomskem priznanju in konkurenci dela, znanja, sposobnosti in inovativnosti;
- podjetniškem načinu gospodarjenja ter enakopravnosti in konkurenci vseh oblik lastnin na vseh področjih, ki za nas ni

razprodaja družbenega kapitala, temveč njegovo oplajanje;

— odprtosti in svobodi gospodarjenja, organiziranja in načrtovanja, da bo uveljavljeno načelo: toliko konkurence in svobode, kot je mogoče — toliko načrtovanja, kot je potrebno za obvladovanje tržne stihije;

— umiku politike iz podjetja — v podjetju vidimo samo sindikat in gospodarjenje;

— organiziranju sodobne in usposobljene države, ki naj zagotavlja spoštovanje pravic pravne ureditve, preprečuje nastajanje monopolov; z razvojno in socialno politiko kot medsebojno neločljivima sestavinama razvoja spodbuja uspešno tržno gospodarjenje ter opravlja druge funkcije, ki jih ima država v sodobnih tržnih gospodarstvih.

Zavzema se za sodoben ekonomski in pravni red, za politiko čistih računov v gospodarjenju.

Iz programa novega neodvisnega sindikata

Hitro prilagajanje je nujno

(Nadaljevanje s 1. strani)

tudi pogoji poslovanja, ki jih ustvarja država skozi zakonodajo. Po dolgih letih na tem področju ugotavljamo na določenih delih pozitivne premike, ki delujejo vzpodbudno. Eno takih je področje uvoza, dajatev ob uvozu in plačevanje v tujino.

Vse več je materialov, ki se prosto uvažajo. Pri uvozu za proizvodnjo za izvoz ni več številnih dajatev oz. bodo minimalne v primerjavi z lanskoletnim. Plačevanje v tujino poteka tekoče, ob predpostavki, da imaš dinarje. Del zakonodaje postaja restriktiven, kar je vezano na vzpostavitev pogojev, ki bi povzročili zniževanje inflacije. Sprejema se omejevanje denarnih tokov; zniževanje avaliranja menic, pošiljanje v obtok manjše količine denarja, dovoljeno samo enkratno izplačilo OD...

Istočasno pa je na področju poravnavanja medsebojnih obveznosti prišlo do, lahko bi rekli, popolne deregulacije, saj velja samo tisto, kar se kupec in prodajalec dogovorita, predpisani pa so le instrumenti poravnave obveznosti.

Gibanje tečajev tujih valut je iz meseca v mesec rahlo za uradno ugotovljeno stopnjo inflacije, kar je neugodno za izvoznike.

Če se ob koncu povrnem še na oceno rezultata poslovanja za letošnje leto, bo namesto ocene najbolje veljala ugotovitev, da ni čarovnika v Jugoslaviji, ki bi lahko vsaj približno točno napovedal rezultat v jugoslovanskih pogojih poslovanja. Saj se že napovedujejo ponovne spremembe v zadnjem obdobju že petkrat spremenjenega obračunskega zakona. Zato je na nas vseh, da resnično dobro delamo na vseh področjih in pozitiven rezultat ne bi smel izostati.

Še enkrat pa bi opozoril na določila Zakona o finančnem poslovanju, ki bo po novih spremembah določal, da v primeru 60-dnevne nezmožnosti poravnavanja svojih obveznosti (insolventnosti oz. blokade ziro računa) SDK za podjetje avtomatsko sproži postopek stečaja. To in visoki stroški obresti nas še naprej obvezujejo h kapitalnemu ojačanju Alpine in da temu podredimo vsa področja poslovanja. **Franci MLINAR**

Jože Školč v Alpini



V petek, 15. septembra 1989 so v Občinski konferenci ZSMS Ajdovščina, v okviru priprav na 13. kongres ZSMS, pripravili obisk predsednika slovenske mladine Jožeta ŠKOLČA. Z mladimi se je srečal v prostorih ajdovske srednje šole, tema razgovora pa je bila: **MLADI — KAKO NAPREJ?**

Popoldne so obiskali COL, kjer so se v prostorih osnovne šole, na okrogli mizi pogovarjali o »ŽIVLJENJU IN IZUMIRANJU GORE«. Na tem razgovoru je poleg predstavnikov družbenega in političnega življenja naše občine, sodeloval tudi predsednik ZVEZE SLOVENSKE KMEČKE MLADINE, Marjan PODOBNIK. Problem, o katerem so se pogovarjali, seveda ni značilen le za to področje, ki se rasteza nekako od Hrušice na vzhodu pa vse do Čavna na zahodu ajdovske občine. Izumiranje podeželja in padanje natalitete sodi med zelo resne probleme naše družbe, ki se jih premalo zavedamo...

Svetla točka ajdovskega gorskega področja, je obrat tovarne Alpina na Colu, ocenjujejo na OK ZSMS Ajdovščina, ki je v 70-tih sploh pa v 80-tih veliko pripomogel, da se je izseljevanje in s tem tudi izumiranje »Gore« zaustavilo. Zato so po »okrogli mizi« goste popeljali do Alpine, kjer so si pod strokovnim vodstvom IVANA ŠTEFANČIČA z zanimanjem ogledali potek proizvodnje. **Sandi ŠKVARČ**



DOGOVARJAMO SE - DOGOVORILI SMO SE



Postal sem prijatelj Alpine

Akcija Prijatelj Alpine poteka že ves mesec september, zato smo se v uredništvu odločili, da obiševo nekaj naših prodajal in ugotovimo, kako akcija poteka in kaj o tem menijo kupci.

Ustavila sem se najprej v Ljubljani, kjer imamo tri prodajalne. Povsod so me prijazno sprejeli, pa še povprašali to in ono. Pravijo, da pogrešajo tesnejše sodelovanje in informacije iz centrale. Prva pripomba v zvezi z akcijo je bila, da je meja 1 milijon din že postala prenizka, vendar sem morala na prve kupce, ki so postali Prijatelji Alpine počakati kar precej časa.

Povedali so mi, da je promet, za razliko od prve polovice septembra, spet upadel.

Nekaj kupcev, ki so postali PRIJATELJI ALPINE pa je kljub temu bilo.

Ko so se odločili za nakup čevljev, ki jih izdeluje Alpina v višini nad milijon dinarjev, jim je prodajalka prijazno razložila, da so s tem postali člani kluba prijateljev Alpine in bodo v naslednji prodajni sezoni upravičeni do določenega popusta na naše izdelke. Večina je bila preseñečena, ker za to akcijo še niso vedeli. Nekateri so kar v prodajalni izpolnili anketo, ki jo dobijo poleg izkaznice in s tem si pridobijo tudi pravico za sodelovanje v nagradnem žrebanju, ki bo decembra.

Vsi, ki sem jih poprosila za sodelovanje, so se tudi meni prijazno odzvali. Vprašala sem jih, če so naši stalni kupci; kaj jim pomeni ta akcija; s čim niso zadovoljni in če bodo še naprej kupovali pri nas.

Njihove odgovore lahko strnem v naslednje ugotovitve:

Približno polovica anketiranih je naših stalnih kupcev in vsi so akcijo dobro sprejeli.

Pri odločitvi za nakup je na prvem mestu vsekakor dober model in kvalitetna izdelava. Zelo iskani so modeli, ki so se še pred kratkim dobili le v Italiji, sedaj pa so kupci opazili, da takšne modele lahko kupijo tudi pri

nas. Naši kupci so najbolj zadovoljni z izgledom in obliko modela, nekoliko manj pa s kvaliteto, udobnostjo in ceno.

Tudi z izbiro so še kar zadovoljni, kljub temu, da iz prodajaln pogosto slišimo pripombe, da jim manjka blaga. Prav vsi pa so zelo pohvalili kvaliteto postrežbe in prijaznost prodajalcev, kar je tudi pomembno za uspešno delo naprej.

Kljub temu, da je akcija lepo stekla, pa smo opazili tudi nekaj pomanjkljivosti, ki jih bo treba čimprej odpraviti. Prodajalce bi morali bolj natančno seznaniti z akcijo.

Kupce pogosto moti točkovanje v anketi, ki ni ustrezno obrazloženo. Želeli bi tudi vedeti, kakšne ugodnosti pri nakupih jih čakajo v naslednji sezoni.

Akcija je kljub temu lepo stekla, vendar je to šele začetek. Uspehi in učinki se bodo pokazali šele prihodnje leto, ko se bodo kupci vračali z izkaznicami.

Če smo NAŠIM PRIJATELJEM letos nekaj obljubili, bo treba to seveda tudi izpolniti in sicer tako da bodo »naši prijatelji« to tudi ostali.

Do 25. septembra je bilo v Alpino oddanih 2600 anket, je pa še nekaj prodajal, ki anket še niso oddale, tako, da je NAŠIH PRIJATELJEV še precej več.

Odgovore iz anket bomo računalsko obdelali in s tem dobili informacije, ki jih bomo lahko koristno uporabili pri odločitvah, kako zadovoljiti naše potrošnike tudi v bodoče.

Anuška KAVČIČ

mi vam vi nam

Organiziranost

Problem zaradi katerega imamo pogosto težave s kakovostjo, tiči v tem, da imamo dobre usmeritve, nimamo pa tehnik za doseg ciljev. Kar zamislite si, kako bi kovač skoval svoj izdelek, če bi mu vzeli kladivo in nakovalo.

Kadri

Idej, ki jih imajo ljudje in so hkrati uporabne, je le kake 3%. Prav zato bi morali še toliko bolj upoštevati ljudi, ki jih imajo, ne pa jih zapostavljati, tudi zato, ker so v manjšini.

Kadri

Prav nič ne pomeni, če kadrujemo na podlagi pridobljenih papirjev, če pozabimo, da imamo na katerikoli stopnji izobrazbe ljudi, ki so po svojem bistvu ali organizatorji ali analitiki ali izvajalci.

Denar

Denarja ne zaslužiemo s tem, da kupca »prinašamo okoli«, temveč, da ga spoštujemo kot enakopravnega partnerja. To pa pomeni, da v tržnem gospodarstvu upoštevamo njegovo pričakovanje.

Pripombe enega naših bralcev

Kadri se naredijo šele s prakso. Vskogar, ki bi prišel iz šole bi moral »dobiti v roke« nek starejši strokovnjak.

Tako pa mislim, da je za stanje krivo vodstvo, mladi pa se zavzemajo le za grupe na podlagi neke šole.



Dopisujte



Inovacije

BRZOJAVKA, BRZOJAVKA, BRZOJAVKA
VSEM DELAVCEM, VSEM DELAVCEM, VSEM

predlagaj kaj koristnega stop

KAKOVOST JE ZASTONJ

ČGP DELO — TOZD Gospodarski vestnik je izdalo zanimivo knjigo Phillipa B. Crosbyja, KAKOVOST je zastonj.

To so izkušnje enega največjih strokovnjakov na področju kakovosti, zato smo se namenili, da v našem časopisu ponatisujemo izbrana poglavja iz tega »priručnika«, ki je pisan zanimivo, da vsakogar kolikor toliko osveščenega pritegne in prepriča.

(Prvi del: Razumevanje)

Kakovost je zastonj. Ni darilo, vendar je prosto na razpolago. Tisto, kar je drago, so nekakovostne stvari — vse dejavnosti, ki so posledica tega, da posel ni opravljen pravilno že prvič.

Kakovost ni le prosto na razpolago, ampak je najpoštenjši izvor dobička. Na koncu vam ostane pol penija od vsakega penija, ki ga sicer potrošite za napačna, ponovna ali nadomestna opravila. V teh časih, ko »nihče ne ve, kaj se bo jutri zgodilo v našem poslovanju«, ni preostalo veliko načinov za povečanje dobička. Če se boste osredotočili na sistem za zagotavljanje kakovosti, boste verjetno povečali dobiček za znesek v višini 5 do 10 odstotkov svoje prodaje. To je veliko denarja za stonj.

Ta knjiga govori o umetnosti zagotavljanja kakovosti. Vode kakršnihkoli dejavnosti in poslovnih funkcij lahko uvedejo uporabne in preproste ukrepe za izboljšanje kakovosti. Lahko se izognejo napakam pri računalniškem programiranju; skrivljenim vijakom; mrzlim zrezkom; izgubljenim paketom; narobe seštetim računom. Vsi načini, sredstva in koncepti za zagotavljanje kakovosti so predstavljeni v tej knjigi.

se nadaljuje



KAKO USTVARJAMO



Enostavnih čevljev ni več

Ideje za pripravo modne kolekcije dobimo večinoma iz revij, ogledov izložb in sejmov. Eden najpomembnejših je sejem usnja in obutve v Bologni, ki smo ga v okviru priprav na kolekcijo pomlad-poletje 1990 obiskali 8. in 9. septembra.

Značilno za obutev na tem sejmu je, da ni enostavnega čevlja. Še vedno je veliko okrasov kot v pretekli sezoni, so pa še bogatejši, uporabljajo se metalizirani materiali, zlasti v zlati in srebrni barvi. Veliko je prepletanja, potiskanih materialov. Posebno pozornost posveča-

jo steljki in podlogi, ki je ponavadi v barvni kombinaciji z zgornjim delom ali pa je v zlati barvi.

Poudarjena je kvalitetna izdelava in uporaba naravnih materialov.

Večina znanih proizvajalcev modne obutve v Italiji je imelo razstavne prostore zaprte, ker skrivajo modele in nove ideje za naslednjo sezono. To onemogoča enostavnejši pregled obutve. Kljub temu pa je sejem obutve v Bologni eden glavnih pokazateljev smeri razvoja modne obutve.

Jana ERZNOŽNIK



Srečanje s tujimi kupci je zahtevna naloga naših komercialistov in razvoja

Z novim modelirjem

Septembra je bilo v Alpini srečanje naših kupcev v tujini, ki so se ga udeležili tudi strokovnjaki iz razvoja in komercialne.

Namen srečanja je bil oblikovanje zimskošportne kolekcije za sezono 1990/91. To pa pomeni določitev značilnosti (definiranje) kolekcije. Temu bo sledila izdelava vzorcev za katalog, kar bomo morali pripraviti do konca oktobra, in izdelati potniško kolekcijo do konca leta.

Če strnem zaključke in vtise, bi lahko rekel, da priprave na tak sestanek tečejo dlje časa. Lahko zatrdim, da stvari, ki so bile zastavljene pravočasno, so z obeh strani tudi več ali manj dorečene.

— Pri tekaških klasična kolekcija in NBC (New Back Country).

— Dokaj pozno in do sestanka smo imeli kolekcijo NNN le v prototipni fazi.

— Da bi vnesli nove ideje, posebej glede ko-

lekcij barv, ki so odločilnega pomena, smo angažirali tujega modelirja.

— Pri pancerjih — Racing grupe in enostavni otroški in začetniški modeli.

— Pri srednjem razredu smučarskih pa smo se zelo pozno odločili za razvoj novega sistema fiksiranja noge v školjki in smo zato razvili le en prototip.

V obdobju do novega leta nas zato čaka obilica dela pri dokončni določitvi kolekcije.

Kar zadeva partnerje, ocenjujem, da tisti, ki dobro poznajo razvoj, vedo, da modeli še niso bili tako pripravljeni kot bi sicer ta čas morali biti. Hkrati pa tudi vedo, da resno delamo in da smo sposobni marsikaj narediti.

Še enkrat se je pokazalo, da nam primanjkuje visoko strokovnih kadrov v razvoju. To velja omeniti predvsem tudi zato, ker praktično razvijamo kar pet linij. To pa ni enostavno. Tone KAVČIČ

Aktualni intervju

Javno delo zveze komunistov



Pogovarjamo se z novim sekretarjem Zveze komunistov Alpine Borisom Mohoričem.

Delo-življenje:

Pred kratkim ste se dogovorili, da bi odslej v Alpini bila le ena osnovna organizacija zveze komunistov. Izvoljen si bil za sekretarja. Kaj meniš, kako bi se kazalo lotiti dela?

Boris Mohorič:

Politike nihče več ne mara, to vemo; vemo pa tudi, da imajo ljudje v teh časih vedno več težav. Prav to naj bi bila na eni strani naša usmeritev, po drugi pa tudi spodbuda, da bi ljudje sodelovali v dogovorjenem programu. Le tako lahko računamo, da bi počasi pridobili zaupanje ljudi.

Delo-življenje:

Človek naj bi bil torej v središču pozornosti.

Boris Mohorič:

Seveda, upoštevati bomo morali predvsem ljudi in njihove interese. Toda to je šele osnova. Vprašanja je treba predvsem reševati. Eden izmed načinov dela, bi bilo tako imenovano projektno delovanje. Torej, ko bi opredelili nek problem, ki tare ljudi, bi nekateri naši člani, ob sodelovanju tudi drugih strokovnjakov poskušali poiskati rešitev.

Glavni cilj bi torej bil, da bi z izbranimi vprašanji in primernimi demokratičnimi metodami reševanja pritegnili ljudi na raznih področjih.

Delo-življenje:

Torej bi zveza komunistov postala bolj odprta?

Boris Mohorič:

Dogovarjanje bi moralo postati predvsem javno. Od javnega vabila za sodelovanje, do prav takega izvajanja nalog. Naša usmeritev v Alpini je, da delamo za izboljšanje delovnih in življenjskih pogojev delavcev in njihovih potomcev.

Nejko PODOBNIK

Nekaj čevljev, ki smo jih izdelovali

art. 3362 MS 650

To je nov model v skupini čevljev za rekreacijo, čevljev z vstopom zadaj. Je izredno lahek, pa kljub temu trden in dovršeno funkcionalen.





Da bi bilo dovolj čevljev

Ta misel je bila ena osrednjih na letošnji jesenski poslovodski konferenci v Novi Gorici.

Ustrezne cene so prav tako pomemben dejavnik uspešne prodaje. Ne gre zanemariti motivacije za delo, je bilo tudi slišati.

Če vse to strnemo: doseči poslovno uspešnost podjetja in primerno življenjsko raven delavcev. Za to je potrebna ustrezna organiziranost dela, ob upoštevanju prej naštetih zahtev. Osnove za to smo postavili z novo organizacijo podjetja; nadaljevati pa je treba s konkretnimi vsebinskimi premiki...

Uvodoma je spregovoril direktor podjetja Bojan Starman in ocenil poslovanje v prvih osmih mesecih. Med drugim je povedal:

»Vsi veste, da še spomladi nismo imeli dovolj naročil. Drugi problem je naša slaba likvidnost in iz tega izhajajoča visoka zadolženost.

Položaja smo se lotili načrtno in konkretno. Namenili smo se, da napravimo selekcijo naših proizvodnih programov v smeri rentabilnosti. Vrednostna analiza je temeljila na težnji, da sredstva usmerimo tja, kjer lah-

ko pričakujemo poslovni učinek, ne pa tja, kjer stroški predstavljajo nespametno zapravljen denar.

Pomembna je bila tudi konkretna in dosledna racionalizacija stroškov, hitrejši obrat kapitala, kadrovske spremembe v korist ustvarjalnosti in preusmeritve od režije, ki pomeni stroške, na režijo, ki misli in s tem pomaga k večjemu dobičku. K temu je pripomogla tudi nova organizacija.

Ne govorimo več o splošnih (zunanjih) pogojih poslovanja, temveč o tem, kaj iz-



Direktor podjetja Bojan Starman je poslovodjem podrobno pojasnil rezultate letošnjega poslovanja



S plenarne razprave na poslovodski konferenci

art. 4681

Moški polčevelj, izdelan iz kvalitetnega naravnega usnja, z direktno nabrizganimi poliuretanskimi podplati. Ta model je bil izdelan za domače tržišče.



VZ 1245
4681

art. 7726

Ženski športni gležnjarski čevlji, izdelani iz mehke nape, toplo podloženi in s praktičnim PU podplatom.



18-7726
ELA
35-41

art. 7733

Modni ženski nizki škorenj, izdelan iz mehke junečje nape in za to sezono značilnim modnim okrasom. Vladimir PIVK



20-7733
IDA
35-41

art. 5158

Tekaški čevlji, izdelani iz pravega usnja, klasične izdelave, toplo podloženi s 75 mm podplatom.



boljšati v podjetju. Kljub težkim razmeram nismo izgubili korajžje, iskali smo tržišče, da bi lahko zapolnili zmogljivosti, izboljšali delo tudi drugod, tako da je sedaj zadolženost polovico manjša kot je bila lani ob istem času. Tako smo izboljšali kvaliteto dela in poslovanja, izboljšali produktivnost, na trgu smo se prilagodili razmeram (glede na zaslužek); tako smo uspeli realno zviševati osebne dohodke. Ob dobrem delu razmere v tovarni do konca leta lahko še izboljšamo.

Aleš Dolenc je spomnil, da je v teh razmerah težko vzporejati rezultate, lahko pa zatrdimo, da prodaja (izražena v DEM) ni padla. Razmeroma dobro smo prodajali zlasti Alpinino obutev, ki je bila v prodajalnah pravočasno. Težava pa je bila (in je še) z dobavljeno obutvijo, kajti proizvajalci so izkoristili priložnost in veliko izvažali na Vzhod; povezali so se tudi z zahodnimi podjetji; očitno pa smo deloma k tem preusmeritvam dobaviteljev prispevali tudi sami s plačilnimi pogoji, ki smo jih ponudili. Tako smo nekaj obutve uvozili. Kljub temu

pa še primanjkuje moške, otroške in trim obutve.

Politiko cen smo poskušali voditi čim bolj smotno (sprotne prilagajanje) in mislim, da je to vplivalo na razmeroma ugoden rezultat.

Rast osebnih dohodkov je bila večja kot je bila stopnja rasti prometa, toda nismo imeli toliko revalorizacijskih izdatkov (na kredite); to nas je rešilo.

Kar zadeva investicije, vemo, da se letos lahko lotevamo le najbolj nujnih stvari. Za ureditev prodajaln, izložb in za aranžerski material pa moramo vendarle nameniti dovolj sredstev, saj to vpliva na prodajo. Sicer bo investiranje zelo omejeno.

O razmerah v prodaji je spregovoril še Ivo Pivk, o nagrajevanju pa Mišo Čeplak, ki je opozoril tudi na novosti, tako v organizaciji, delovanju delavskega sveta, novih možnostih podjetniškega ravnanja...

Zanimiva je bila tudi predstavitev kolekcij, ki sta jih s pomočjo Vide Balantič in Vasilije Jesenko opisala Tone Kavčič in Jana Erznožnik.

Nejko Podobnik



na temo: DOBRE PLAČE LE ZA DOBRO DELO

V razgovoru so sodelovali: Mišo ČEPLAK, vodja splošno-organizacijskega sektorja, Olivera JEREB, organizatorica nagrajevanja, Jože BOGATAJ, vodja proizvodnje, Aleš DOLENC, vodja MPM in Ivo PIVK, predsednik konference OO sindikata.

Razgovor sta vodila Vladimir PIVK in Neško PODOBNIK, zapiske je uredila Anuška KAVČIČ.



Delo-življenje:

Kaj menite o motivih za področje nagrajevanja? Ali sedanji sistem to upošteva?

Mišo ČEPLAK:

Če govorimo o uspešnem nagrajevanju, je treba najprej videti nivo osebnih dohodkov v celotni delovni organizaciji. Naš cilj je torej, da podjetje kot celota doseže višje osebne dohodke. Menim, da pri tem prevečkrat pozabljamo, da morajo biti glavno izhodišče tega dobri rezultati podjetja. Ob današnji visoki rasti inflacije pa se postavlja kot pogoj, da se osebni dohodki dvignejo mesečno vsaj za stopnjo rasti inflacije, ne glede na to, kakšni so rezultati dela. Tudi primerjava naših OD z rastjo tečajev valut ne zdrži več, saj ugotavljamo, da so osebni dohodki sicer višji, če jih primerjamo v tujih valutah, hkrati pa dobimo za nje veliko manj, ker cene rastejo še hitreje. Manj bomo torej morali gledati na razne primerjave in bolj upoštevati naše dosegene rezultate.

Drugo, kar moramo preprečiti na področju nagrajevanja, je težnja k uravnalovki. Gledati bomo morali na to, da bomo strokovno in ustvarjalno delo tudi plačali, čeprav na račun večjih razponov in razlik v OD med delavci. Prizadevnost na nek način spodbujamo (stimuliramo) že z normami, vendar obstaja še veliko ključnih opravil, ki jih bomo morali ustrezno ovrednotiti. Kar zadeva ustvarjalnost, ostajamo več ali manj na mrtvi točki in nekako ne najdemo pravih meril. Računamo, da bi postopoma nagrajevali tudi za dodatna

dela, ki bi jih nekdo prevzel poleg svojih osnovnih zadolžitev po razvidu del in nalog. Če se bo namreč ugotovilo, da bi določena dela lahko opravljalo manj ljudi, potem bi te, lahko tudi bolje nagradili, seveda pa mora biti to tudi v korist delovni organizaciji.

Delo-življenje:

Kako pa gledate na nagrajevanje »menedžerske strukture«?

Mišo ČEPLAK:

Dokler se ne bodo rezultati na ravni celotnega podjetja izboljšali do te mere, da bi lahko dvignili osebne dohodke vsem, ne more biti večjega odstopanja v OD menedžerjev oz. vodilnih delavcev.

Seveda, če bi se pokazali bistveni premiki v poslovanju, kar lahko rečemo, da smo deloma že uspeli, potem je tudi večje razlike v OD lažje opravičevati oz. zagovarjati.

Menim, da se še vedno premalo poslužujemo gibljivega dela OD, ki ga določa vodstvo. To smo v zadnjem času tudi začeli izvajati, kajti če se neke pokaže, da so bili rezultati bistveno boljši, je potrebno to sredino tudi bolj nagraditi. To velja tako za oddelke kot tudi za strokovne službe.

Imamo tudi možnost izplačila povprečnega OD zadnjih treh mesecev, česar tudi ne delamo. Prav tako je z osebno oceno. Vseh teh možnosti se premalo poslužujemo, češ, da bi to povzročilo nasprotovanja.

Aleš DOLENC:

Iz nagrajevanja smo naredili že celo znanost in sistem tako zakomplicirali kot nikjer na sve-

tu. Za to smo porabili že veliko časa in tudi denarja. To izhaja iz tega, ker imamo tako nizke osebne dohodke (v primerjavi z razvitim svetom), da kar naprej iščemo vse možne načine, kako bi lahko povečevali naše plače. Menim, da bomo težko napredovali samo v tej smeri, ampak bomo morali narediti še kaj več.

Druga težava je v celotnem sistemu, kjer odnosi niso razčiščeni (če daš dobremu, zahteva tudi slab...) in zadeva izgubi svoj pomen. V naši družbi (in v veliki meri tudi v Alpini) še vedno velja osnovna misel: »da me ne moreš nikoli tako malo plačati, kakor lahko malo delam«. To velja predvsem za režijska dela.

V razvitim svetu je treba za »fiksno plačo« krepko delati; tudi če je treba delati kaj več, za to ne dobijo višje plače. Seveda pa je ta fiksna plača tudi precej višja, kot pri nas. Zunaj na primer tudi dela na normi skoraj ne poznajo, vemo pa, da imajo tri do štirikrat višjo produktivnost. Menim, da bomo večje korake pri nagrajevanju pri nas lahko naredili šele takrat, ko bomo ustrezno spremenili tudi zakon o delovnih razmerjih, v nasprotnem primeru bo učinek dela še naprej majhen.

Na splošno je dokaj težko najti neke objektivne kriterije nagrajevanja. Pri nas v MPM bi lahko rekli, da bomo nagrajevali po prometu, vendar včasih, ko imamo ogromno inflacijo, to tudi ni tako enostavno, ker rezultati niso več realni.

Jože BOGATAJ:

Menim, da imamo pri nas preveč plačilnih skupin in tako imamo nekatere samo na papirju. Delo v grupah, trakovih je dejansko možno realneje vrednotiti pod pogojem, da je skupina ljudi dobra tudi kot celota.

Precej pa je odvisno tudi od pogojev dela in organizacije, saj vemo, da nam normativi, ki so postavljeni za en oddelke, druge že ne ustrezajo več.

Pravilnik, ki ga uporabljamo pri nas, je v osnovi dober in sem ga vedno podpiral, čeprav tudi kritika ni neupravičena. Naš sistem nagrajevanja je kar ustrezen, vendar to velja le za normalne pogoje dela. Kolikor ti pogoji dela niso več idealni, se sistem izrodi; zadeve ponavadi rešujemo z neko uravnalovko, kar pa vemo, da ni pravilno, še manj pa stimulatивно. To velja na primer tudi pri zalogah.

Delo-življenje:

V Alpini smo imeli že veliko sistemov nagrajevanja in vsak je bil po svoje v redu, imel pa je tudi slabosti in napake. Vendar dostikrat tudi sami nismo dovolj pošteni do sistemov; vidimo kaj je narobe, kaj bi bilo, v skupnem cilju vseh, treba popraviti, pa ne vemo več.

Jože BOGATAJ:

Strinjam se, da bi bilo narobe, če bi rekli, da naš sistem ne velja. Vemo, da prav takšen sistem uvajajo na novo npr. v Planiki.

Se enkrat poudarjam, da sistem ni dober zato, ker pogoji dela niso takšni, kot bi morali biti.

Delo-življenje:

Mogoče je edino vprašanje, ki se pogosto pojavlja v zadnjem času razmerje med fiksnim in gibljivim delom OD. Delavec premalo ve, koliko bo ob koncu meseca zaslužil. To je gotovo slabost, veliko pa nam k temu pripomore tudi ogromna inflacija in drugi, tudi zunanji dejavniki.

Najbolje bi bilo, da bi vsak svojo plačo zaslužil in da bi bil z njo zadovoljen.

Mišo ČEPLAK:

Kar zadeva zadovoljstvo menim, da bomo morali zagotoviti večjo tajnost, kajti vemo, da nekdo, ki je s svojo plačo še kar zadovoljen, ugotavlja, koliko je dobil drugi in ko to vidi, potem tudi sam ni več zadovoljen.

Zagotoviti bi morali predvsem pravične OD, razmerja v plačah naj bi bila stvar vodje; v primeru, da bi se pojavile nepravilnosti, bi moral odgovarjati vodja.

Počasi bo gotovo treba delati v tej smeri, saj je to praksa povsod v razvitim svetu.

Delo-življenje:

Poleg prizadevnosti bo potrebno vse bolj ceniti in nagrajevati tudi ustvarjalnost, kar je v strokovnih službah še vedno tabu in prevlada miselnost, da morajo biti plače vseh skoraj enake. Vemo pa, da je tudi med strokovnimi ljudmi ogromna razlika v rezultatu njihovega dela. Sem spada tudi menedžerska struktura, ki tudi ni nagrajena sorazmerno z odgovornostjo za rezultat, oz. njihovo delo ni ustrezno merjeno.

Jože BOGATAJ:

Moram omeniti, da smo v Alpini že prišli tako daleč, da ni omejitve pri izplačilu OD za dobro inovacijo, in menedžerska struktura se mora zavedati, da velikih razlik ne more biti toliko časa, dokler ne ustvarimo svojim sodelavcem normalnega zaslužka in normalnih pogojev za preživljanje.

Delo-življenje:

Predstavite osnove za nove oblike nagrajevanja.

Olivera JEREB:

Preden govorim o novih oblikah nagrajevanja, še nekaj besed o obstoječem sistemu, ki ga uporabljamo sedaj.

Ko smo oblikovali sedanji sistem nagrajevanja, smo zagotovo s tem naredili korak naprej, če vidimo, da firme še sedaj uvajajo takšne sisteme stimulacij.

Menim, da je sedanji sistem stimulacij bil potreben in koristen. Kajti, ne bomo še kmalu tako zrelo družba, da bi pravične plače delili posamezniki.

Tako smo ustvarili sistem spremljanja podatkov in na osnovi tega delitev osebnih dohodkov. Zagotovo so tudi pri tem še pomanjkljivosti, ki izvirajo predvsem iz slabe organizacije, kar smo pred tem že skupaj ugotovili. Zato so v določenih sredi-

Dobre plače le za dobro delo



VAŽNO JE... ... DA VEMO



nah večji odpora. Ko smo začeli, je bilo res težko, ker smo precej stvari uvajali na novo.

Glede tega, da plač ne moremo izračunati vse do konca meseca, bi povedala, da na Zahodu (ko se tako pogosto z njimi primerjamo), delavec do konca ne ve, koliko bo zaslužil, kar, po mojem mnenju, zelo stimulativno vpliva na njegovo delo. Še manj posameznik ve, koliko bo dobil njegov sodelavec.

Če pa bi zmanjšali število skupin, potem bi morali nujno povečati variabilni del plače. Ugotavljamo, da ne priznamo velikih razlik v OD, predvsem za tista dela, ki jih ne poznamo. Trenutno je v naših OD še precej socialne in sedaj prehajamo na sistem, ki tega ne bo toliko dopuščal.

In kakšne so nove oblike nagrajevanja? To je odvisno predvsem od celotnih družbenih težnj; predvsem je vprašanje, kako bomo rešili socialni del, ki je sestavni del vsakega OD. Od vsega tega so odvisne nove oblike nagrajevanja. Trenutno novih oblik nimamo namenoma uvajati, vemo pa kakšen naj bi bil cilj nagrajevanja v celoti.

Razponi se bodo morali še naprej povečevati; nagrajevanje strokovnega dela bo moralo biti bolj stimulativno, seveda pa bo treba pred tem dobro vedeti, kaj je strokovno in inovativno delo in le-to primerno oceniti.

Menim, da lahko nagrujemo dva najpomembnejša elementa, to je prizadevnost, ki se kaže skozi plan in kvaliteto v proizvodnji in strokovno delo, poslovni rezultat pa nam nekje določa fiksni del in določa nivo OD.

Jože BOGATAJ:

Če se že približujemo naprednemu sistemu ekonomskega in tržnega delovanja, potem moramo vedeti, da v razvitem svetu plače delijo na podlagi tarifnega pravilnika, ki ga predlaga tudi sindikat in drugi del, ki ga določa delodajalec sam. Tako imenovana kolektivna pogodba, ki jo določa sindikat, vsebuje fiksni del plače, ki je delavcu znana. To znaša približno 90 %, ostalo pa je odvisno od doseženih rezultatov grupe ali posameznika. Kar zadeva razpon, lahko ugotovimo, da znotraj zahtev sindikata ta razpon ni velik, je celo manjši kot pri nas. Drugi del (mangement), kamor pa sindikat ne posega več, pa je precej večji.

Pri nas imamo vse povezano v eno strukturo in gledamo le bolj na to, da vsem ustrezemo. Zato je pri nas precej težje regulirati osebnih dohodke kot na Zahodu.

Delo-življenje:

Sindikat se bo po novem znašel v položaju zaščitnika delavcev. Kaj menite o sistemu nagrajevanja v Alpini, gledano s tega zornega kota?

Ivo PIVK:

Zagotovo je pri nas težje regulirati osebne dohodke kot na Zahodu, ker smo bistveno revnejši, saj oni že ko dobijo osnovno plačo vedo, da bodo z njo lahko preživeli.

V našem sistemu je narobe predvsem to, ker delamo tako, da bi bilo čimveč zadovoljnih. Dokler bo naš družbeni sistem, ki to pogojuje, takšen, ne bo veliko bolje.

Sindikat naj bi po novem skrbel za kolektivne pogodbe, kar pa je isto. Lahko se zmenimo za ceno našega dela, vendar je vprašanje, če bo podjetje sposobno toliko plačati.

Jože BOGATAJ:

Strinjam se s tem, kar je omenil predgovornik. Vse pa je odvisno od rezultata podjetja in če bo le-ta ustrezen, imamo precej možnosti, da stimuliramo naše delavce na različne načine (regresi, brezplačne ugodnosti, ipd.).

Olivera JEREB:

Vedno se postavlja vprašanje, kaj naj nagrajevanje motivira; ali motivirati za boljše pogoje ali na boljših pogojih postaviti bolj enostaven sistem, vendar je vprašanje, kako do teh boljših pogojev priti in jih motivirati.

Če bi sistem postavljali na pogojih, ki jih imamo, potem delavcem ne dajemo možnosti, da bi delali drugače. Ker računamo lahko le na notranje možnosti, bi moral biti tudi sistem nagrajevanja spodbujevalen, tako da bi z boljšim sistemom delitve sredstev za OD ustvarili tudi boljše poslovne rezultate. Res pa je, da se v prehodnem obdobju, zaradi trenutno premalo ustvarjenih sredstev, težko odločimo za dosledno nagrajevanje po rezultatih dela. To bi namreč zahtevalo tudi več denarja, ki pa ga trenutno nimamo. Na vsak način pa bomo morali iskati boljše poslovne rezultate v boljšem poslovanju in organizaciji, ne pa da izplačujemo osebne dohodke, samo da so ljudje zadovoljni, premalo pa spremenimo osnove za boljše delo.

Ivo PIVK:

Najprej bi morali v Alpini ločiti dobro delo od slabega, kar vemo, da vedno ni mogoče. Treba bo tudi spodbujati polno angažiranost delavcev med delovnim časom, ne pa da je zaposlitev posameznikom le možnost za socialno zavarovanje; namesto da bi razmišljali, kako bi več in bolje delali za podjetje, mislijo predvsem na popoldanske dohodke.

Delo-življenje:

Sedaj pogosto govorimo že o tem, da smo v razmerah, ko se bomo morali boriti za preživetje, toda ljudje hočejo več...

Jože BOGATAJ:

To je popolnoma normalno. Želimo imeti vedno več in tudi idealnega sistema nagrajevanja

ne bomo naredili, ker sredstva za golo preživetje ne zadostujejo več, temveč želimo ustvariti tudi možnosti za napredek — vse to, kar človeka podzavestno sili k boljšemu, prizadevnejšemu delu in večjemu učinku. Menim, da je naš cilj spodbujati predvsem to in ne le za preživetje — to je za nas premalo.

Delo-življenje:

Sistem bi moral biti tak, da bi naše pogoje dela izboljšali. Pomankljivost je tudi v tem, ker dostikrat nagrujemo tisto, kar je osnovna naloga nekoga.

Jože BOGATAJ:

Dober vodja je samo tisti, ki zna delavce stimulirati, da dosega dobre rezultate. Kar zadeva nagrajevanje pri nas, smo ga dokaj umirili, seveda pa nastajajo določeni objektivni problemi, ki jih moramo reševati sproti in zadevajo tudi sistem delitve osebnih dohodkov. Trenutne probleme pa naj bi čimbolj preudarno reševali.

Delo-življenje:

Predlogi za sistemske rešitve? Olivera JEREB:

Treba bi graditi sistem, ki bo upošteval vse povedano in tudi novosti, ki jih bodo prinesle družbene spremembe. To pa je vsekakor sistem, ki se ne da narediti čez noč, ampak bo potrebna določena strpnost in veliko strokovnega dela.

Delo-življenje:

Sistem bo moral biti takšen, da bo od njega imelo korist tako podjetje, kot tudi delavci.

Jože BOGATAJ:

Obstoječi sistem je sicer v redu za idealne pogoje dela. Ker pa teh ni, bomo morali stremeti za tem, da obdržimo sistem, ga popravljamo in dopolnjujemo, negativne motnje pa odpravljamo čimbolj sproti.

Imamo sistem za merjenje rezultatov oddelka, ki pa zaradi objektivnih motenj ne dosega rezultatov, ki bi jih lahko. V tem primeru moramo te objektivne težave subjektivno reševati; zagotoviti moramo, da delavci ne bodo prikrajšani, ker niso bili krivi za nedosežene rezultate.

Mišo ČEPLAK:

Če bomo hoteli sistem še naprej dograjevati menim, da so osnovna stvar ustrezni podatki. Ko bomo imeli podatke in objektivna merila, potem bomo imeli osnovo za sistem nagrajevanja, ki bo bistveno lažji in realnejši.

Menim, da organizacije ne more reševati nagrajevanje, temveč je lahko le obratno. Če ugotavljamo, da delamo predvsem za dobre plače, bomo morali začeti ugotavljati tudi to, da bomo morali dobro delati, da bomo plače sploh imeli.

Zaključek:

Očitna dilema: ali prej dobre plače v upanju, da se bo dobro delalo ali plače le za dobro delo, odpade.

Če pa naj bodo za osnovo dobrih OD le ustrezni rezultati, potem bomo morali odprto povedati, zakaj teh ni.

Prav odgovor na to vprašanje pa bo treba neprestano iskati; na vsak način pa se nam ob stvarni analizi razmer tu obetajo pomembne spremembe, tako v razmišljanju, kot tudi v ukrepih. Gre namreč za bistveno vprašanje podjetništva: rezultat uspešnosti menedžerske strukture, kompletan sklop stimulacij in ne le OD, sfera kadrovske politike... To pa je tisto, kar v naše glave še ni povsem prodrlo.

✓ premislek.

Probleme rešujemo tako težko predvsem zato, ker skušamo poiskati rešitve običajno v smeri gibanja dosedanjih tokov (z ustaljenimi a zaostrenimi načini dela)

(med strokovnimi službami)

Uspeli bodo samo tisti, ki bodo hitro ustvarjali nove tehnologije in nove proizvode, medtem ko bo izguba novosti pomenila zanesljiv propad.

(Robert Reiche)

Kakovost morda ni le tisto, kar mislite da je... Napačna je predpostavka, da kakovost nastaja v službah za kakovost.

(Robert Reiche)

Ne bi smeli opravljati dela namesto drugih, sicer le-ti nikoli ne bodo spremenili svojih slabih postopkov.

(Robert Reiche)

Ideje prihajajo v glavo hitro, včasih v trenutku, pogosto po dolgem obdobju neplodnega iskanja rešitev.

(dr. Vid Pečjak)

Dobre plače le za dobro delo



VAŽNO JE ...

... DA VEMO



Kadrovske novice



V mesecu septembru se je v našem podjetju zaposlilo še nekaj pripravnikov in novih delavcev v proizvodnih oddelkih v Žirih. Z delom pa so v tem času prenehale štiri delavke.

Delati so začeli pripravniki: Barbara Žejn in Matej Likar v obratu na Colu, Magdalena Dolinar v obratu Šentjošt, Iztok Lo-

gar v vzdrževalnih obratih in v prodajalni Nova Gorica Mojca Sulič. V prodajalni Novo mesto je nastopila delovno razmerje prodajalka Irena Kastelic. Po prihodu iz JLA sta ponovno začela delati Jože Krvina v odpremnom oddelku in Klemen Bergant. V neposredni proizvodnji, v oddelku šal, so nastopili delo Rezika Nagode, Ivo Šparovec, Marjan Malavašič, Irena Gabrovšek, Marko Rupnik in Aleš Cigale.

Z delovnim razmerjem so v mesecu septembru prenehali Cilka Alič in Anica Bogataj iz sekalnice, Marija Bogataj iz kuhinje in Marija Albreht iz pri krojevalnice.

Irma DOLENEC



Iz naše proizvodnje

OB VSTOPU NA NOVO ŽIVLJENJSKO POT:

Iskrene čestitke sodelavcem Dragici Gajšt iz prodajalne Ptuj, Aidi Mehmedinović iz prodajalne Tuzla, Silvani Bajc iz obrata Col, Tadeji Cefarin iz finančnega sektorja, Karmen Bogataj iz oddelka teža montaža, Vinku Kopaču iz sekalnice in Urški Demšar iz oddelka šal, ob vstopu na novo življenjsko pot. Vsem želimo mnogo sreče, predvsem pa razumevanja v zakonu.



OB ODHODU V POKOJ:

V zasluženi pokoj odhajajo dolgoletne sodelavke Cilka Alič in Anica Bogataj iz sekalnice, Marija Bogataj iz kuhinje in Marija Albreht iz krojevalnice. Vsem želimo mnogo zdravja in zadovoljstva v domačem krogu.

Irma DOLENEC



Dogovor — kako prodajati je nujen

Hranilna služba v neprimernih pogojih



Cvetka Jereb in Jana Peternel imata v hranilni službi veliko dela

Naša hranilna služba deluje od 14. aprila. Kot je čutiti, se je kar dobro uveljavila, saj so se v varčevanje vključili mnogi naši

delavci tako iz Žirov kot iz obratov, prav tako pa tudi precej naših upokoencev.

Kot pravita Cvetka Jereb in



Brez reklame ne gre

Jana Peternel, ki delata v tej službi, sta kar zadovoljni. Veliko ljudi se odloča za varčevanje; so pa disciplinirani in nimata večjih težav. Moti pa ju, da je hranilna služba skupaj z blagajno tovarne, še bolj pa to, da v poslovanju z varčevalci zaradi neprimernega prostora in opreme postopek vlaganja in dvigovanja hranilnih vlog poteka prav vsem na oče.

To brez dvoma še bolj moti same varčevalce.

Morda še informacija za varčevalce, ki tega ne vedo: trenutno lahko takoj dvigajo 2 milijono

na dinarjev, naslednji dan do 10 milijonov in po štirih dneh nad 10 milijonov dinarjev.

Naloga za poslovanje lahko izpolnete v vratarnici Alpine, kjer jih tudi oddaste v skrinjico. Datum dviga mora biti napisan na tisti dan, ko boste gotovino dvigovali.

Kar zadeva brezgotovinski prenos iz naše hranilne službe na Ljubljansko banko, je možen v neomejenem znesku (v skladu s privarčevanim zneskom seveda); tako nakazana sredstva pa lahko na banki koristite že naslednji dan.

Nejko Podobnik



150 let fotografije

Želja zabeležiti svoje videnje in to ohraniti, se je porodila že pračloveku, kar nam pričajo prazgodovinska najdbišča. Na stenah pečin so se do današnjih dni ohranile risbe, ki jih je ustvarila človeška roka.

Camera oscuro je opisal že znani italijanski slikar in inženir Leonardo da Vinči, ki je skonstruiral nekakšno škatlo in jo poimenoval camera obscura. V prihodnjih stoletjih so si slikarji občasno pomagali z risanjem motivov. Na zaslon so si montirali medlico ali pa vgradili v camera zrcalo, da jim je spodaj prikazalo motiv v pokončni obliki. Z razvojem optike so začeli v camera vgrajevati leče in s tem dosegli močnejši svetlobni snop. Z večjim številom različnih leč so ta svetlobni učinek še povečali. Želja, da bi na zaslonu trajno obdržali sliko brez ročnega risanja se kljub prizadevanju mnogih ni uresničila. Prvi uspeh je bil s premazano asfaltno ploščo, kjer se je pod vplivom močne svetlobe na osvetljenih delih plošče asfalt več ali manj razstopil. Na posrebrni bakreni plošči je ta poskus bolje uspel Francozu Niepcu, njegov rojak Dauger je ta postopek še izpopolnil in

sliko zadržal z ustreznimi kemikalijami. Ta postopek so imenovali dagerotipija. Francoska akademija znanosti in umetnosti je leta 1839 priznala Daugerja za izumitelja fotografije na bakrene plošče. Že leto, potem ko je Dauger objavil svoj izum, je 1840. leta metliški duhovnik Janez Puhar, po rodu Kranjčan, začel uporabljati za fotografiranje steklene plošče in cenejše kemikalije, ker zaradi skromnih sredstev ni zmožal dražjih poizkusov. Tudi ni hotel slepo posnemati svojega sodobnika Daugera. Tri leta kasneje je javno predstavil svojo fotografsko tehniko pod imenom »PUHAROTIPIJA« ali prozoren heliotip, ki se ga je dalo kot negativ kopirati in razmnoževati. Tako njegove fotografije niso bile več unikat (kot fotografije na bakrenih ploščah). Očitno smo bili tedaj bližje Evropi, kot danes v dobi prisilne balkanizacije, saj je še isto leto, ko je Dauger objavil svoj izum, ljubljanski trgovec Kleinmayer izdal priročnik za izdelavo fotogeničnega papirja po Talbotu in Daugerrju.

Na veličastni razstavi v Londonu je Puhar leta 1851 dobil priznanje za razstavljenе slike, ki so bile izdelane po njegovem postopku. Leto kasneje mu je Francoska akademija znanosti in umetnosti podelila diplomu izumitelja fotografije na steklo.

Škoda, da se je ohranilo le malo Puharjeve fotografske dediščine. Nekaj njegovih del je hranil njegov sorodnik v Kamniku, ki so ga Nemci kot talca ustrelili, stanovanje pa so razbili in opustošili.

Sto let Kodakove kamere bi tudi lahko sovpadalo v to 150-letnico fotografije. Leta 1888 je namreč Georg Istman propagiral svojo novo kamero z geslom »Vi

pritisnete na sprožilec, mi vam naredimo vse ostalo.« V to kamero je že bil vstavljen film za sto posnetkov. S tem je bilo fotografiranje poenostavljeno in približano vsem slojem. Takratni posnetki so bili zaradi fotografskih leč še okrogli.

S pojavom maloslikovne kamere LEICA po prvi svetovni vojni se je začelo obdobje manjših priročnejših aparatov.

Z razvojem občutljivejših objektivov in občutljivosti filmov in bliskov se je fotografija prilagodila najtežjim in najzahtevnejšim pogojem ob vsakem času in tudi pod vodo.

Razvoj fotografije je vplival tudi na razvoj drugih video medijev, kot so televizija, video magnetni zapisi, računalniki in drugi sodobni elektronski zapisi in video mediji.

V ta video svet so nas vpeljali pionirji razvoja, znani, manj znani in neznani umi vseh področij znanosti in razvoja. Naj omenim le nekatere: Leonardo da Vinči, Talbot, Niepce, Daugerr, Puhar, Röntgen, Georg Istman in drugi, med njimi so bili tudi Slovenci.

Ivan Reven

Literarni kotiček

Dragotin Kette — 1876—1899, pesnik slovenske moderne

Starčkova pesem

*Moje prvo dekle, to je bilo hitro
in urno in gibčno in skočno,
da sam nisem vedel, kdaj je ušlo
pod gorko odejo poročno.*

*Zašlo mi je sonce za gorami že,
za livadami, tihimi polji;
njene lepe oči že nič več ne gore,
odšla je v svet lepši in bolj.*

*In drugo dekle sem za ljubico vzel.
Ej, tam pod dišečim kostanjem
lagala se ona, tam vetrček vel
nasproti z lahkotnim šušljanjem.*

*In veter odnesel mi ljubico to,
kot lahno peresce odpihal,
a jaz na nobeno več žensko lepo
od takrat naprej nisem vzdihal.*

*Ko tretja je ljuba, smrt blede, prišla,
zadrhl sem se nanjo: »Kredita
nobena več nima pri meni žena,
zato le poberi kopita!«*

*In ni je več pome. A znanci okrog,
le iščite lepih si parčkov
in ljubite! Toda jaz trtice sok
bom pil iz kipečih kozarčkov.*

Zimska idila

*Proti cerkvi veseli mi svatje gredo
po snegu, po snegu in svečani,
nevestica ima že sivo glavo,
a ženin kožuh s tulipani.*

*In v cerkvi zagodejo šolski gospod
okrog, pa v durih, ne v molih.
Dekletca mlada so poskrila se v kot,
v cerkvenih se kihajo stilih.*

*Tam zunaj je zima, aj zimica pač,
pa vendarle sončece greje,
potok se hahlja, ker ne more drugač,
poredno se vetrček smeje.*

*Pa kaj, da se ne bi smejal pač sladko
potoček in vetr s farani,
ko ima nevesta že sivo glavo,
a ženin kožuh s tulipani!*

Pripravila Betka Pišlar

Selca 89

Ekstempore, oblike srečanj likovnikov, ki si v času srečanja, poleg ustvarjanja, tudi izmenjajo izkušnje, je, kot kaže, postalo zanimivo tudi v naši občini.

Na ektemporu v Selcah je letos sodelovalo več slikarjev iz Škofje Loke, Selške doline in Žirov. Zanimiva integrativna zveza je tudi ta, da so svoja dela razstavili po večjih krajih škofjeloške občine. Iz Žirov je sodeloval Vinko Podobnik.

Janez Jan razstavlja v Brekovicah

Oktober so v gostilni Sora v Brekovicah pripravili razstavo del Janeza Jana, ki se je, kot sam pravi, po petdesetih letih ponovno lotil slikanja, potem ko je preživel vojno in službovanje v JLA.

Za Janeza Jana je zanimivo in presenetljivo dejstvo, da kljub

zrelim letom išče nove in nove poti svojega ustvarjanja. Tako se ne ustavlja ne ob enem samem motivu, ne ob eni sami tehniki; slika v olju, temperi, pastelu, acril tehniki ...

Tokrat predstavlja ciklus slik s porečja Sore in nekaj tihožitij. Zanimivo, velja si ogledati.

Nejko Podobnik

Konrad Peternelj v Bruslju

13. oktobra so v Mestni hiši v Bruslju odprli samostojno razstavo petindvajsetih likovnih del Konrada Peternelja. Njegova dela in slikarja samega so pred tem že 11. oktobra predstavili na tiskovni konferenci.

Več o sami razstavi in odmevih nanjo bomo pisali v prihodnji številki.



10 let Radia Žiri

11. septembra je minilo natančno deset let, ko se je oglašil Radio Žiri.

Pred tem je eno leto pripravljala vse potrebno skupina, ki je imela podporo najprej mladinske organizacije Alpina, kasneje pa tudi drugih v kraju.

Radijsko postajo so gradili in pripravili vse potrebno: Boris Oblak, Milan Oblak, Milan Novak, Lado Oblak, Zdenko Bekš, Rudi Krvina, Miran Šantej in Nejko Podobnik.

Vsa dela pri gradnji in tudi kasneje so nekaj let opravljali brezplačno. Kasneje je radio prerasel v radijsko postajo občine Škofja Loka, kjer sedaj profesionalno delajo: Jelka Mlakar — urednica, novinarka Karla Bernik, tehnik Rudi Krvina in administratorka Vasilija Jesenko.

N. P.



KO KUPUJETE DARILA

Konec septembra so v nekdanji mali dvorani v Zadržnem domu obnovili delo prodajne galerije.

Tokrat je delovanje zastavljeno širše, saj z galerijo sodeluje tudi Turistično društvo Žiri in čipkarska šola.

Tako si v galeriji lahko ogledate (ali tudi kupite) slike mnogih slikarjev iz Žirov, Škofje Loke, Železnikov, Idrije in Tržiča. Tu so tudi zanimivi turistični spominki in izdelki iz čipk.

To je priložnost za naše poslovne ljudi, da svojim partnerjem ob obiskih pokažejo delček ustvarjalnosti našega področja, kar nedvomno pomeni dodatno uveljavitev.

Zaenkrat je dogovorjeno, da galerija ne bo odprta ob določenih urah, temveč jo bo vsakdo lahko ogledal in kupil, kadar mu bo prišlo na razpolago v vsakem času, tako za ogled razstavljenih del, kakor tudi za prodajo.

Nejko Podobnik

ČRNA PIKA

Skrbimo za lepše in zdravo okolje

V sodelovanju s Turističnim društvom Žiri, fotosekcijo osnovne šole Žiri in turističnim podmladkom opozarjamo na črne točke, ki kvarijo naše okolje



Ob Sori na spodnjem Selu — kdo pozna lastnika?

Poliks dvakrat

S prvim oktobrom sta (po predhodno izvedenem referendumu) v Poliksu nastali kar dve delovni organizaciji: podjetje za proizvodnjo armatur in drugih kovinskih izdelkov, kjer bo zaposlenih okoli 60 delavcev in delovna organizacija obutvene industrije (70 delavcev).

Postopek registracije je še v teku, zato bomo o podrobnostih poročali kasneje.

Nejko Podobnik

Ves denar za centralo

Izvedeli smo, da je doslej podpisalo pogodbo za pridobitev telefona preko 380 kandidatov.

Akcija za dograditev telefonskega omrežja in dodatnih priključkov je očitno stekla dokaj načrtno.

Jože Klemenčič, ki vodi organizacijsko skupino, pravi tako le:

»Seveda bomo napravili operativni plan, da bo delo potekalo čimbolj tekoče. Sredstva, ki so jih ljudje vplačali (ali bodo), bomo takoj porabili, da ne bodo ležala »mrtva«. Najprej jih bomo namenili za centralo in druge materiale.

Tudi projekt razvodnega omrežja bo treba še izpopolniti,

da bo možno nadaljevati in načrtno voditi delo na terenu.

Akcije bomo še spremljali.
Nejko Podobnik

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