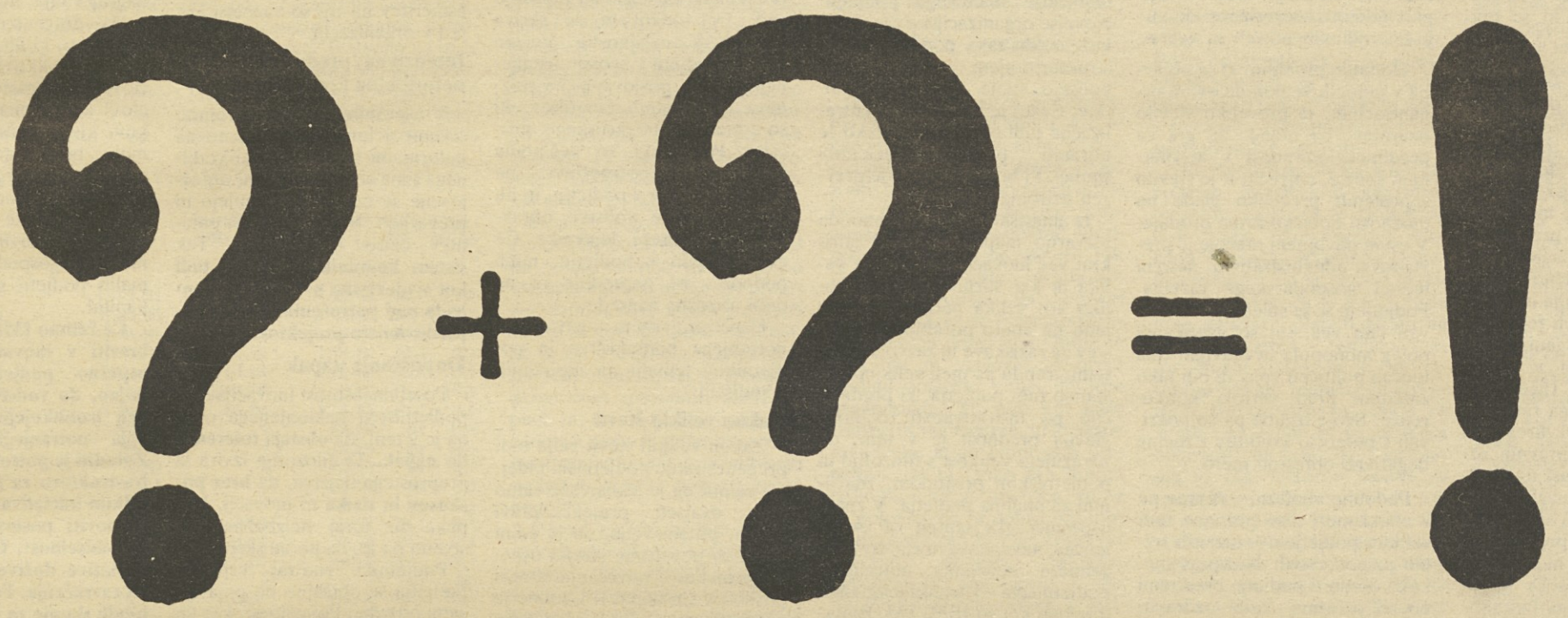
GLASILO DELAVCEV INDUSTRIJSKIH MONTAŽNIH PODJETIJ

GLASNIK

AVGUST 1989, ŠTEVILKA 8, LETO XXIII

IMP Glasnik izdaja Delavski svet sozda IMP – Industrijska montažna podjetja v 7.200 izvodih. Uredništvo: Ljubljana, Likozarjeva 6, telefon (061) 314-562. Glavni in odgovorni urednik je Janez Votek. Člani odbora za obveščanje IMP so: Bojan Germovšek, Mojca Ipavec, Dragica Jančič, Dušan Jovanovič, Nevenka Kavkler, Lijana Kokotec, Biserka Lazar, Marija Leskovar, Anton Maček, Lidija Močilnikar, Iztok Munih (predsednik), Joži Pipp, Marija Servatzy, Franc Šeruga, Štefan Šeruga, Primož Zupančič, Marjan Žnidaršič. Tiska Tiskarna Ljudske pravice v Ljubljani. Nenaročenih rokopisov in fotografij ne vračamo. Po mnenju sekretariata za informacije IS SRS št. 421-1-72 z dne 26. 9. 1974 je IMP Glasnik oproščen temeljnega davka od prometa proizvodov.



Kaj?

Podjetje pomaga s cenenimi storitvami prebroditi začetne težave tistim, ki imajo ideje.

Poleg ideje potrebuje podjetje poslovni načrt, kapital, prostore in ostale storitve, nujne za normalno delo podjetja.

Center za investicijske in organizacijske storitve zato ponuja:
- pomoč pri izdelavi poslovnega načrta
- finančno in davčno svetovanje
- računovodske storitve
- administrativne storitve
- usposabljanje za vodenje podjetij
- marketinško svetovanje
- izpelje proceduro ustanavljanja (zaenkrat samo v Ljubljani) ustanovitveno pogodbo, statut, družabniško pogodbo in registracijo
- pravno pomoč
- zagotavlja poslovne prostore (odvisno od potreb)
- zagotavlja začetni kapital

Kdo?

Center za investicijske in organizacijske storitve. Podjetje je odprto za vse pobude. Še posebej za ustanavljanje podjetij, ki so tehnološko, razvojno in inovativno naravnana.

CIOS

Center za investicijske in organizacijske storitve
Pokličite:
Savo Tataloviča
tel.: (061) 312-783

Klima 2000

Strokovno močno – komercialno slabo!

V času od 27. avgusta do 1. septembra bo potekal v Sarajevu drugi svetovni kongres o ogrevanju, prezračevanju, hlajenju in klimatizaciji z naslovom CLIMA 2000. Vzporedno in neposredno po kongresu bo še dvajseti jugoslovanski kongres o ogrevanju, hlajenju in klimatizaciji ter deseti mednarodni sejem Interklima v Zagrebu. Glavna organizatorja Clime 2000 sta JUKO KGH in Federacija evropskih društev za gretje in klimatizacijo (REHVA). Zveza evropskih društev za ogrevanje in klimatizacijo (v nadaljnjem besedilu REHVA), je bila ustanovljena leta 1963. Ta organizacija je osnovala mednarodna srečanja – kongresa pod naslovom Clima 2000.

Cilj tovrstnih srečanj je predstavitev novih dosežkov na področju ogrevanja, hlajenja in klimatizacije. Zaradi čedalje večjega interesa strokovnjakov s celega sveta za ta kongres je prireditev prerasla evropski prostor. Leta 1985 je CLIMA 2000 imenovana kot prvi svetovni strokovni in znanstveni kongres s področja ogrevanja, hlajenja in klimatizacije. Drugi kongres pa je bil zaupan Jugoslaviji, kot eni najstarejših članic REHVE. Za letošnji kongres je zelo veliko zanimanja, saj je svojo udeležbo potrdilo poleg velikega števila evropskih in domačih strokovnjakov okoli 100 strokovnjakov iz ZDA in 70 iz Kitajske. REHVA je povabila k sodelovanju strokovnjake iz Sovjetske zveze in jim ponudila možnost vključitve v REHVO kot polnopravne članice. Vzporedno s kongresom bo potekala razstava Clima Expo, na kateri bodo predstavljene tehnične novosti, novi dosežki proizvajalcev opreme, računalniška in strokovna oprema. Predstavljeni bodo tudi najnovejši dosežki s področja montaže in projektiranja. Poleg Interklime, ki bo potekala neposredno po kongresu in ji bomo namenili več pozornosti nekoliko pozneje, bo potekal v začetku septembra v Dubrovniku znanstveni posvet o termičnih problemih v zgradbah v organizaciji Mednarodnega centra za prenos mase in toplote.

Vsebinska plat

Na takoimenovanih tehničnih zasedanjih bo predstavljenih triindvajset strokovnih referatov, ki obsegajo vsa področja od ogrevanja, hlajenja in klimatizacije. Naj jih na kratko povzamemo: Komponente sistema obloge zgradbe, Modeliranje in simulacija zgradbe, Prenos mase in toplote, Klimatski pogoji in energetska izvedba zgradbe, Kakovost notranjega zraka in parametri toplotnega udobja, Stopnja ventilacije, modeliranje infiltracije, regulacija infiltracije in merjenje, Izgorevanje in onesnaževanje okolja in peči in kotlov, Uporaba posameznih elementov in sistema centralnega gretja, Daljinsko gretje in razhlajevalni sistemi: projektne komponente, razvoj in vzdrževanje, Kriteriji izvedbe distribucije zraka, Sistemi in komponente ventilacije in klimatizacije – nov razvoj in uporaba, Sistemi zgradb s pasivnim izkoriščanjem sončne energije, Sistemi aktivnega izkoriščanja sončne energije in energetska politika v prihodnosti; najnovejši razvoj, meritve, izvedba in standardi, Akumulacija toplote: kratkoročna, dolgoročna; materiali in oprema, Toplotna črpalka za gretje in povratno pridobivanje toplote – projektiranje in uporaba, Nacionalni in mednarodni standardi za komponente KGH na tržišču, Regulacija, zagon in vzdrževanje, Meritve in izvedba komponent in sistemov KGH, Izboljšanje prenosa mase in toplote v KGH, hladilni stroji za klimatizacijo, Izolacijski materiali za zgradbe in KGH oprema ali komponente, Upravljanje z energijo v zgradbah, geotermalna energija – možnost uporabe in resursi. Osrednji kongresni del bodo spremljale še strokovne razprave o prej omenjeni problematiki in filmske ter video projekcije.

IMP-jev delež

Nedvomno je Clima 2000 manifestacija in organizacija, kakršne IMP ne more zaobiti, saj gre za strokovno srečanje, ki v živo zadeva dejavnost skorajda celotnega IMP-ja. Da ne dolgovezimo, kar takoj postavimo pod drobnogled IMP-jevo vključevanje in priprave na to srečanje tako v strokovnem kot tudi v komercialnem smislu. Ob strokovnem je komercialni še kako pomemben, saj pomeni Clima 2000 srečanje, na katerem se da za sorazmerno majhen denar promovirati firmo v mednarodni strokovni javnosti. Pojdimo po vrsti. Kot sta nam povedala inž. Stane Završnik in inž. Janez Zavaršek, so se začele intenzivne priprave na ta kongres na ravni sozda pred dobrima dvema letoma, ko je bila ustanovljena posebna delovna skupina, ki je vodila celotne priprave za vključitev in aktivno sodelovanje IMP-ja tako v strokovnem, kot tudi v komercialnem delu kongresa. Po oceni sogovornikov je komisija, ki ji predseduje inž. Stane Završnik, ki je tudi član organizacijskega odbora Clime 2000, svoje delo več ali manj uspešno opravila. Kot pravita, so povsem uspeli s strokovnim delom, kjer ni bilo posebnih težav, bistveno drugače pa je s komercialnim delom nastopa. Po zbiranju predlogov za referate v strokovnem delu kongresa jim je po množici prijav delovnih naslovov na samem začetku uspelo pripeljati do konca dva projekta, ki se pojavljata kot predavanji na strokovnem delu seminarja. V tem delu bosta nastopila s svojim referatom inž. Karel Tigel in inž. Ivan Sambol s predavanjem Analiza prihrankov energije za variabilne sisteme. (Ta prispevek smo objavili v Glasniku pred dvema mesecema) in mag. Drago Goli s predavanjem Teoretično in praktično opredeljevanje energetsko, higiensko in distribucijsko optimalnega upravljanja s količino zraka v klimatizaciji.

Komercialna plat

Poleg strokovnega dela se IMP pojavlja kot eden od pokroviteljev kongresa. Okoli tega pa v formalnem smislu ni bilo posebnih problemov, saj je IMP svoje obveznosti kot pokrovitelj do organizatorja izpolnil. Vendar kot pravi inž. Janez Zavaršek, je to na nek način tudi vse, kar je sistem kot celota naredil. »V zadnjem času prihajajo v ospredje spet stari problemi, ki so odraz našega vrtičkarstva in zaplankanosti. Pred kratkim smo imeli sestanek, na katerem smo se pogovarjali o nastopu na tej manifestaciji. Žal moramo povedati, da posebno kakovostnega napredka nismo dosegli. Pogovor se je vrtel okoli tega, koliko bomo plačali, ne pa okoli tega, kaj bi lahko iztržili. V današnjih časih je povsem jasno, da je tisto, kar ti nudi organizator v zameno za pokroviteljstvo tisti minimum, ki ti lahko služi kot dobro ali slabo izhodišče (odvisno od vloženih sredstev) za promocijo tvoje ali naše dejavnosti. Vse ostalo pa je odvisno od tvoje (naše sposobnosti), pa tudi enotnosti, če hočete, da dosežeš ugoden komercialni efekt. Žal pa se dogovorjanje na tej ravni ustavi, če se pogovarjaš na ravni plačila namesto koristi. Mislim, da bi si v samem začetku morali zastaviti vprašanje, kaj bi lahko dosegli in temu cilju podredili vse aktivnosti. To nas spet pelje do parcialnega nastopa na prej omenjeni spremljevalni prireditvi Climi Expo, namesto, da bi nastopili kot sistem in prikazali tisto, kar kot sistem kompleksno zmoremo. Ob tem naj še opozorim na promocijsko dejavnost – tudi na tem področju bi za to prireditev morali imeti izdelano posebno strategijo, pa je žal nimamo. Edino sodobno promocijsko gradivo, ki ga premoremo, je nova referenčna lista, medtem, ko je vsa ostala dokumentacija zastarela«, pravi inž. Janez Zavaršek. V nadaljevanju pogovora smo se še enkrat zapletli pri parcialnem nastopu, tokrat ju ni razjezil samo parcialni nastop, ampak distanciranje nekaterih organizacij od kongresa in to organizacij, od katerih bi človek pričakoval, da so še kako zainteresirane za nove dosežke v razvoju, omenila sta namreč Projektivni biro in Inženiring. Ne glede na probleme in nedorečenosti okoli financiranja se vsaj tisti, ki bodo sodelovali na strokovnem delu kongresa, resno pripravljajo na praktično demonstracijo svojih predavanj. Če ne več, vsaj noga se je premaknila.

J. VOTEK

NOTRANJE PODJETNIŠTVO

Ne ubijaj novih idej!

Že dalj časa je očitno, da podjetje ne more biti dolgoročno uspešno, če zanemarja svoj lasten organizacijski razvoj. Postati in ostati na konici inovativnosti v produkciji, razvoju in marketingu je danes mogoče le z motiviranimi in s podjetniško usmerjenimi ljudmi.

Ključni kriterij sodobnega upravljanja, organizacije in vodenja ni več dobiček sam na sebi, temveč kreiranje zadovoljstva kupcev. Zato se strategije podjetij osredotočajo na vprašanje potreb kupcev in načinov za njihovo čim celovitejšo zadovoljevanje s proizvodi in storitvami. Osnovno vprašanje, ki se postavlja pred direktorje in vodilne time ni več, kako prodati »naš« proizvod, temveč kako načrtovati in proizvesti tak proizvod, ki bo ustrezal zahtevam in potrebam kupcev.

S tem strateškim zasukom se spreminja tudi razumevanje proizvoda. Svetovni trend v marketingu je, da podjetja proizvode spreminjajo v storitve. Tudi pri nas postaja važno delovanje npr. sistema prezračevanja v tovarni ali poslovni zgradbi – torej počutje ljudi v njej – ne pa več, kakšna je vgrajena klima komora ali ventilator. Delež storitev v celotnem družbenem produktu se tako veča in se npr. v ZDA že približuje 75 odstotkom.

V vseh podjetjih, še posebej pa v tistih, ki so že danes pretežno storitveno orientirana (kot je IMP), zahtevajo ti trendi prevetritev in ponovno definiranje obstoječih organizacijskih modelov in postopkov. Ti modeli so tudi pri nas v IMP prevzeti iz industrijske organizacijske teorije in prakse s tipično hierarhično strukturo vodenja in odgovornosti, preciziranimi rešitvami in postopki (mikroorganizacijski predpisi), dopolnjeni v praksi s specifičnostmi (nedoslednostmi) zaradi njenega razmejevanja med pooblastili direktorja in pooblastili samoupravnih organov. Številni poskusi uvajanja t. i. znanstvene organizacije dela v storitveni sektor so se končali z neuspehom, saj s predpisovanjem postopkov in hierarhične odgovornosti ni mogoče nadomestiti pomanjkanja motiviranosti in podjetnosti ljudi. Enako se dogaja tudi v tipičnih »proizvodnih« DO, kjer se zatika pri dejavnostih, ki zahtevajo oseben odnos izvajalca do kupca in njegovih potreb.

Birokratizacija podjetja, toleriranje lenobe in slabega dela, pomanjkanje interesa za racionalno gospodarjenje z materialnimi in s finančnimi sredstvi, uravnilovka pri nagrajevanju, nevoščljivost, osebni spori in šikane, mentaliteta, da »me ne morejo plačati tako malo, kot lahko malo delam«, popolna varnost delovnega mesta tudi za slabe delavce in slabe menežerje, spodbujanje »ziheraštva« in destimulacija za prevzemanje poslovnih tveganj – vse to so akutne bolezni naših podjetij, tudi IMP. Najbolj škodljiva pa je prevladujoča brezbrižnost do kupcev, njihovih potreb in zahtev.

Dodaten problem, ki se pojavlja v mnogih velikih delovnih organizacijah, je preveliko število delavcev. Ni nujno, da gre za predimenzioniranost v absolutnem smislu, največkrat je število zaposlenih preveliko glede na možnosti dobičkonosne prodaje. V vsem povojnem razvoju je prevladoval administrativni, netržni model gospodarskega razvoja. Podjetjem se je splačalo zaposlovati čim več, saj so »velikani« poleg monopola uveljavljali tudi močan političen vpliv in bili tako zaščiteni pred vetrovi konkurence. Svoje izgube pa so pokrivali s pomočjo kreditov z realno negativno obrestno mero.

Podobne »bolezni«, čeprav ne v enaki meri niso neznane tudi velikim podjetjem v razvitih tržnih gospodarstvih. Na vprašanje, kako obraniti podjetje pred temi pojavi oziroma, kako ozdraviti že »bolno« podjetje, je praksa (in za njo teorija) dala zelo različne odgovore. Skupni imenovalec vseh teh rešitev pa je poudarjena vloga osebne iniciative, motivacija delavcev na podlagi dobička, razvoj podjetniških sposobnosti in znanj ter decentralizacija podjetja. S tem v zvezi se vse bolj uveljavlja t. i. notranje podjetništvo.

Kaj je mišljeno s tem pojmom?

Zaokroženi deli proizvodnih programov (kaj je to zaokroženo, se definira glede na tržne in tehnološke kriterije), profitni centri in posamezne storitve, ki jih je mogoče eksterno tržiti, se oblikujejo kot odvisna oziroma podružnična podjetja. Temeljni kamen notranjega podjetništva je seveda podjetnik, ki se običajno rekrutira iz vrst vodilnega ali visoko strokovnega osebja – vodje sektorjev, inženirji-inovataorji, direktorji programov, prodajni inženirji, itd. Notranje podjetništvo je lahko povezano tudi s inženirji, itd. nimi organizacijskimi prijemi, na primer franšizingom, odprodajo delov podjetja ali prenosom kontrole nad podružničnim podjetjem na delničarje matičnega podjetja. Novejše organizacijske raziskave kažejo, da taka podjetja s prestrukturiranjem pomembno izboljšajo svoje poslovne rezultate. Često je notranja decentralizacija tudi edini način, kako se ubraniti pred nezaželenimi snubci, ki bi želeli podjetje prevzeti oziroma kupiti.

Iz ameriških virov je znano, da ustvarijo majhna podjetja štirikrat več inovacij kot srednje velika in kar štiriindvajsetkrat toliko kot velika podjetja – merjeno na enoto porabljenih sredstev za raziskave in razvoj. Kljub temu trendu pa med velikimi obstajajo tudi podjetja, ki prednjačijo po inovativnosti. Njihova glavna prednost je v tem, da združujejo velikost s filozofijo in podjetniškim pristopom, značilnim za majhna podjetja. V znani uspešnici »In search of excellence« navajata avtorja številne primere razvijanja notranjega podjetništva – v transnacionalnih družbah kot so IBM, 3M, Emerson Electric, J&J, Texas Instruments, Digital, General Electric, itd.

Da bi spodbudile in razvile podjetniški duh, so se te družbe lotile najširše decentralizacije in podelile široko avtonomijo majhnim in vse manjšim enotam. Značilno za njihovo organizacijsko strukturo je prekrivanje programov in proizvodov, pomanjkanje koordinacije, nejasne razmejitve pristojnosti, notranja konkurenca in celo nekakšna kaotičnost. Vodstva korporacij so očitno pripravljena žrtvovati marsikaj, tudi hierarhični model odločanja, da bi dosegla visoko stopnjo inovativnosti in s tem prednost na trgu.

Seveda pa decentralizacija ni »vsa zgodba« uspeha teh korporacij. Za njo se skriva nekaj več – namreč ključna vloga posameznika, podjetnika – zmagovalca. Vloga menežmenta je predvsem v tem, da poišče potencialne inovatorje oz. podjetnike, jim pomaga, da razvijejo ideje, četudi se sprva zde malo iracionalne. Večkrat gre za inovacije, ki so zunaj glavne poslovne dejavnosti firme, zato zahteva podpora takim projektom tudi trdno postavljeno inovacijsko filozofijo, ki se izraža v geslu: **Ne ubijaj novih idej.**

Če so podjetniki dejansko bistveni elementi prestrukturiranja korporacij v inovativna podjetja, se postavlja vprašanje, zakaj jih podjetja ne razvijejo ali zaposlijo več. Del odgovora se skriva v njihovih značilnostih. Večina velikih podjetij v svojem ustaljenem načinu poslovanja ne priznava ustvarjalnih fanatikov, ki so »motor« inovacijskega procesa. Podjetniki so večinoma egoistični, nepotrpežljivi, ne priznajo »reda« v podjetju, in jih zato obstoječe vodstvo obravnava kot moteče dejavnike. Če ga že trpijo v podjetju, nima podpore, ne napreduje in ne dobi ustrezne nagrade.

Uspešen sistem ustvarjanja notranjega podjetništva in podjetnikov temelji na naslednjih izhodiščih:

Zakon velikih števil

Zakon velikih števil velja tudi pri generiranju podjetniških idej. Če vemo, da je izkustveno samo vsak dvajseti projekt pravi uspeh, potem velja, da je edini način za povečanje števila uspelih projektov, povečanje števila poskusov (in napak). Usodno je precenjevanje vloge planiranja in nerazumevanje koncepta upravljanja organiziranega kaosa.

Podpora za podjetniške ideje.

Najuspešnejša podjetja imajo zelo razvito infrastrukturo za podporo potencialnim podjetnikom – šampionom. Brez podpore ni podjetnikov, brez njih pa ne inovacij. **(Da ne bo nesporazuma, pod inovacijo ne razumemo zgolj izuma ali ideje, temveč njegovo implementacijo v produktu – na trgu).**

Podpora ni le v stvareh in denarju, še bolj pomembna je filozofija, ki omogoča izrazito visoko stopnjo avtonomije in zagotavlja zaščito pred birokratizacijo ustaljene organizacijske strukture.

Enote podoptimalne velikosti in notranja konkurenca

Izkušnje vseh najuspešnejših podjetij nam kažejo, da je eden ključnih elementov uspeha formiranje majhnih in zelo majhnih enot, z zelo veliko stopnjo poslovne neodvisnosti, ki si medsebojno lahko konkurirajo. **Interna konkurenca je substitut za toga pravila v delitvi dela in odgovornosti.** Čeprav povzroča visoke stroške – podvajanje proizvodov, podvajanje celih organizacij, medsebojno uničevanje, podvajanje razvojnih projektov, izgubljeni denar za razvoj – jih prednosti odtehtajo. Inovativnost, podjetniška angažiranost in usmeritev na trg so važnejši kot red v organizaciji.

Intenzivna, predvsem neformalna komunikacija

V uspešnih podjetjih ogromno sestankujejo, vendar izrecno na neformalni bazi. Sestanki vodilnega tima so vsakodnevni, informacije se odprto izmenjujejo in preverjajo. Ni hierarhičnih omejitev, ozirov in vljudnosti. Tak **sistem komunikacij deluje tudi kot svojevrstna neformalna kontrola nad potrošenimi viri in napredovanjem projektov.**

Dopuščanje napak

Posebna lastnost inovacijam in podjetništvu naklonjenega okolja je v tem, da **obstaja tolerenca do napak.** Ta filozofija izvira iz preprostega dejstva, da **brez poskusov in rizika** ni inovacij. Napake so torej neizbežne, bistveno pa je, da jih ne skrivamo.

Podjetniki znotraj velikega podjetja se običajno ne pojavijo sami od sebe. Pojavijo se, ker jih zgodovina in poslovna filozofija firme za to opogumljata. Bistveno je, da jih vodstvo stalno podpira, slavi njihove uspehe in jim nudi pomoč in varstvo ob občasnih neuspehih. Ob taki organizirani podpori se kmalu izkaže, da je krog potencialnih podjetnikov mnogo širši kot to običajno mislimo, zlasti pa ni omejen samo na peščico izjemno nadarjenih oziroma genijalnih posameznikov.

Ali se naj v IMP lotimo razvoja koncepta notranjega podjetništva ali ne?

Vprašanje ni zgolj retorično. Razvoj notranjega podjetništva in posledično preobrazba podjetja »od spodaj« pomeni bistven zasuk v ustaljenem načinu poslovnega razmišljanja, pa tudi ukrepanja. Ni si treba delati iluzij, da se bo ta proces ustavil »na meji« novih podjetij, temveč bo v temelju pretresel tudi »preostanek« oziroma glavno programsko celoto današnjih delovnih organizacij. **Male organizacije bodo s svojim načinom dela izvajale psihološki in motivacijski pritisk na zaposlene v matičnih podjetjih, predvsem pa ne bodo podvržene formalni hierarhiji moči.** Pojavila se bodo vprašanja ovrednotenja znanja, ki se prenaša na nova podjetja, koordinacije strategije, uporabe režijskih storitev matičnega podjetja, nagrajevanja, itd.

Na drugi strani pa imamo prednosti, ki jih prinaša nova filozofija: Aktiviranje »spečih« človeških in materialnih potencialov, agresivni nastop podjetnikov, ki jih žene lasten profitni motiv, bo omogočil razvoj novih programov in trgov, stopnja tveganja za matično podjetje je zaradi omejene odgovornosti manjša, postavljena bodo jasna merila za gospodarsko uspešnost malih podjetij glede na vloženi kapital.

Če želimo IMP resnično preobraziti v inovativno in s tem uspešno podjetje, potem je nujno, da vodstva na vseh ravneh izoblikujejo strategije razvoja notranjega podjetništva. Zgraditi je potrebno ustrezno infrastrukturo za podporo podjetniškim iniciativam, predvsem pa prenoviti poslovno organizacijsko miselnost, tako da bodo te iniciative doživele podporo, ne pa zavračanja. Formiranje fleksibilnih skupin za realizacijo novih podjetniških idej, notranji inkubatorji, dostop do denarja in materialnih sredstev podjetja, iztrganje potencialnh podjetnikov iz spon oddelčne organizacijske strukture, formiranje kapitalsko vezanih malih podjetij s solastnino podjetniške skupine in organizirano usposabljanje za podjetništvo so začetki te prenove.

Uroš Korže

Interklima

Prireditev z velikimi možnostmi

Specializiranega zagrebškega sejma Interklima smo bili vajeni na prehodu pomladi v poletje. Letos se je kolo te jubilejne desete prireditve premaknilo za dva meseca naprej. Kot so napovedali organizatorji, bo deseti sejem ogrevanja, hlajenja, ventilacije, klimatizacije, sanitarij, obdelave pitnih in odpadnih voda, termoenergetskih postrojenj potekal od prvega do petega septembra. Po vsebinski zasnovi pomeni Interklima 89 nadaljevanje programa drugega svetovnega kongresa Clima 2000. Po oceni organizatorja bo na sejmu sodelovalo nekaj čez 250 rastavljalcev, od tega sto iz Jugoslavije, ostalih 150 pa bo iz več kot dvajset držav. Nedvomno bo prireditev glede na splet okoliščin pritegnila izredno pozornost svetovne strokovne javnosti, saj bodo udeleženci kongresa Clima 2000 obiskali sejem, nekateri pa bodo sodelovali v strokovnem delu prireditev na Interklimi. Poleg udeležencev kongresa pa organizatorji pričakujejo obisk udeležencev vrha neuvrščenih, ki bo v tem času potekal v Beogradu. Skratka bo to prireditev, ki ob kakovostnem nastopu lahko zelo veliko pomeni za rastavljalce.

IMP-stalni udeleženec

Interklima je takorekoč hišni sejem IMP-ja, pravi inž. Janez Zaviršek, saj je eden od ustanoviteljev tega sejma in tudi njegov stalni razstavljalec. Prav letošnje leto pomeni po njegovi oceni veliko priložnost tudi za sistem IMP-ja. Na tem sejmu se bodo predstavile skorajda vse organizacije, ki na prej omenjenih področjih nekaj pomenijo. Sodelovalo jih bo devet in sicer Klima montaža, Montaža Maribor, Klimat, Klima, Tio, Promont, Eko, Itak, Avtomatika in Črpalke. Vendar bo kljub enotnemu razstavnemu prostoru nastop na sejmu bolj individualen kot skupen pravi Janez Zaviršek. Ne glede na vse sejem bo in IMP bo sodeloval. Upajmo le, da bomo do takrat bogatejši še za eno promocijsko publikacijo s katalogom za transfer tehnologij, ki ga pripravlja IMP skupaj s Centrom za mednarodno sodelovanje in razvoj.

Strokovna srečanja – standardi

V času sejma bodo kljub kongresu Clima 2000 tri pomembna strokovna srečanja. V Zagrebu se bosta sestali Evropsko združenje inženirjev REHVA in ameriško združenje ASHRAE. Nedvomno zanimivo strokovno srečanje bo tudi o energiji in človekovem okolju.

Okvirno 4. septembra pa bo v dvorani Vis na sejmišču okrogla miza o PROBLEMATIKI STANDARDIZACIJE, KLIMATIZACIJE, GRETJA, HLAJENJA IN ENERGETSKE OPREME. Okrogla miza, ki bo pritegnila širši krog strokovnjakov, bo nadvomno zanimiva že zaradi bližajočega leta 1992, pa tudi zaradi uvodničarjev, ki bodo spregovorili o teh problemih. PREDVIDEN JE NAMREČ REFERAT Z ZAVODA ZA STANDARDIZACIJO (JUS), POLEG TEGA PA BO PREDAVAL ŠE H. J. SCHULT GENARALNI SEKRETAR EUROWENT-a IZ FRANKFURTA, S POSEBNIM POUDARKOM NA OBLIKOVANJU STANDARDOV V EGS (EUKONORM).

JV

IDEJA

Realizacija

Često stari IMP-jevci pomislimo na zlate čase IMP-ja okoli sedemdesetega leta. Kar zviška smo gledali na plačilne kuverte kolegov – zaposlenih v drugih podjetjih. Prodajniki naših storitev so kar malo naveličano obdelovali čakajoče investitorje s polnimi malhami denarja.

Ali se bodo povrnili taki časi? Takšnih časov, sedaj ko poznamo, od kod se je napajala euforična investicijska stihija, zagotovo ne bo. Bodo pa se vrnili časi, ko bova ob šanku s kolegom brez rdečice povedala, kakšen je bil naš OD v preteklem mesecu. Takšni časi se bodo vrnili, če bomo vložili dovolj truda, da spremenimo našo miselnost, obnašanje, delo, skratka naše vedenje, tako kot to zahteva trg, če bomo torej spoštovali zahteve sodobnega marketinga, uvajali inovativnost v organizacijo, se organizirali tako, da bomo sposobni čim bolj prilagoditi spremembam v okolju. In ne samo prilagoditi spremembam, ki so se zgodile temveč tudi spremembam, ki se bodo zgodile.

Poglejmo samo segment iz marketinske »obdelave« projektov. Rezultati, ki smo jih dobili ob analizi ankete ob priliki prezentacije novitet KM našim projektantom, kažejo, da ne smemo biti zadovoljni.

Projektanti iz našega projektivnega biroja (Ljubljana, Koper, Nova Gorica) so v anketi navedli naslednje; 63 odstotkov anketiranih trdi, da niso zadovoljni z načinom obveščanja o novitetah v IMP-ju, 60 odstotkov anketiranih domačih projektantov je navedlo, da se z novitetami IMP-ja seznanijo na sejmih.

Skratka, komuniciranje s trgom (projektanti) oz. pospeševanje prodaje IMP-jevih DO z domačimi projektanti nikakor ni zadovoljivo. Samo pomislimo lahko, kaj bi povedali »tuji« projektanti, ki so locirani malo dlje kot le čez cesto.

Zanimivo je tudi, da so projektanti trdili, da poleg kvalitetnega prospekta potrebujejo pri svojem delu nasvet strokovnjaka sprecialista za posamezno napravo, program. Torej moramo naše prodaje usposobiti tudi za takšno komuniciranje s projektantom.

V Klima montaži smo se že pred nekaj leti, na osnovi predvidevanj začeli pripravljati na predvidene spremembe v okolju. Del tako predvidenih sprememb je danes že uresničenih konkretno. Pred dvema letoma oziroma pred tremi leti ni bilo expoziture LB, ki bi bila klimatizirana. Danes je slika bistveno drugačna.

Sami smo v teh poletnih dneh, ko nas je grelo poleg sonca še marsikaj drugega, ugotovili, da je naša začasna expozitura LB v Šubičevi kar hladna. Gotovo je marsikomu prijal hlad, ki ga proizvajajo klimatske omare IMP-ja. V prvih dneh septembra bo spremenjena s klimatsko napravo tudi naša osnovna expozitura LB v Nazorjevi ulici. Montaža klimatske naprave je v teku. LB torej uresničuje cilj: klimatizirati expozituro in tako so malo znižali temperaturo okoli čakajočih, ki se razburjajo iz mnogih, mnogih vzrokov.

Če spada gornje že v rutinska opravila IMP-jevih strokovnjakov, pa je nekaj posebnega expozitura LB v Ljubljani Plavi laguni. Klima montaža te dni zaključuje montažo kar šestih sistemov klimatskih naprav v deljeni (Split) izvedbi. Split naprave je v prejšnji številki Glasnika podrobno opisal inž. Žontar.

Prototip prve klimatske naprave v Split izvedbi smo montirali lani v avgustu v Poreču. Čez nekaj dni pa nas bo kar šest naprav hladilo v expozituri LB v Ljubljani-Plavi laguni.

Posebna pozornost velja zelo kratkemu času, ki je pretekel od ideje do realizacije naprave in inovativnosti snovalcev v Klimi montaži, ki so pri snovanju kompresorsko kondenzatorske enote zagotovili potrebne funkcije naprave ob zahtevani kvaliteti in tržno sprejemljivi ceni. Zlasti to, zadnje, je običajno za naše razvijalce TABU.

JANEZ GRUBAR

KOMENTIRAMO

Konkurenca in motivacija

V senci dogajanj kot neka tabu tema se je pojavil v javnosti predlog novega zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja. Na eni strani se srečujemo z mnenji, da zakon uničuje delavca, na drugi pa je deležen odobravanja, češ da celi rane preteklosti. Ne glede na različna mnenja je predlogu treba priznati, da ukinja monopol nad delovnim mestom in odpira prostor konkurenci in motivaciji. Zapleta se tudi pri dvomih okoli razmejitve funkcije samoupravljanja in upravljanja.

Pojavljajo se tudi dvomi okoli povečanja moči poslovodnih delavcev. V bistvu ne gre za povečanje moči, ampak za formaliziranje moči, ki so jo do sedaj poslovodne strukture uveljavljale skozi t. i. samoupravno proceduro. Nedvomno bi po formalizaciji moči in vpliva pričakovali tudi zaostritev odgovornosti oziroma njeno formaliziranje. Z formalizacjo vpliva in moči torej prihaja do izraza tudi odgovornost, ki se je doslej skrivala za precej omenjenimi abstraktnimi instituti odločanja. Seveda pa odgovornosti ni moč pričakovati brez vzpostavljenih mehanizmov kontrole. Tu pa se mi zdi, da je past, ki bo imela vsaj kratkoročne posledice. Dolgoročno pa je zastavljen zakon vsekakor pozitiven. Za kaj gre? Mislim, da si ni potrebno delati utvar, na kakšen način so bila postavljena vodstva delovnih organizacij. (Za opravljanje teh del so bile na prvem mestu moralnopolitične kvalitete). Težko je torej pričakovati, da bi novi predpisi takoj spodnesli večino tega »kadra«, ki nima niti znanja, niti izkušenj, niti pripravljenosti prestopiti prag v »neodvisno tržno naravnano gospodarsko sfero«. Po drugi strani jim vakum, ki ga pušča za seboj nerazvit mehanizem kontrole (tudi demokracije, če hočete), daje izredno velik maneverski prostor. Ta pa se bo brez dvoma odražal v že sedaj slabem položaju delavca. Pričakovati je, da bo zaradi prej omenjenih pomanjkljivosti vodilnega kadra veliko podjetij zašlo v krizo, ki bodo »zgorele« na delavčevih plečih. Recimo temu posledice selekcije med podjetniško tehnobirokracijo.

Na drugi strani pa še zmeraj ni razvitega kontrolnega mehanizma, kot sem že zapisal. Namreč sindikat se še zmeraj reformira in išče samega sebe. Kot kaže, reforme potekajo še zmeraj preveč pri vrhu, medtem ko jih na nižji, da ne rečem občinski ravni prej blokirajo, kot podpirajo, ali pa jih podpirajo na retorični ravni. Razumljivo je, da človeku ne more biti vseeno, če lahko nekdo odloča o njegovi usodi, še posebej danes, ko je zaposlitev privilegij kar je tudi ena od resnic. Prav zaradi tega odpira zakon toliko dilem v sedanjem trenutku. Perspektiven je za prihodnost, seveda, če bodo ustvarjeni pogoji, da tisti, ki ostanejo brez dela hitro najdejo drugo. Žal smo spet pri eni od bojazni, kajti mi le nismo Amerika, za katero pravijo, da je v zadnjih desetih letih odprla 30 milijonov novih delovnih mest v drobnem gospodarstvu. Seveda v tem primeru tudi zakona ne bi potrebovali, kajti gibanje delovne sile bi bil povsem normalen proces in bi bili socialni stresi minimalni. Res je tudi, da je skrajni čas, da presekamo s tem, da več počivamo, kot delamo, in da se je delovno razmerje spremenilo v neko vrsto državne sociale, da je produktivnost najnižja v Evropi, da poštenega delavca ni moč nagraditi, slabega pa odpustiti. Dokler bo vladala ta logika, je jasno, da bomo tonili v živi pesek siromaštva.

J. VOTEK

MONTAŽA KOPER

Monterji so dobri, v vodstvu ne »klapa«

V petek 28. julija so se sestali v koprski Montaži vodilni in vodstveni delavci te delovne organizacije. Dnevni red sestanka je bil vsaj navidezno povsem vsakdanji – obravnava periodičnega obračuna za prvo polletje in plan za tretji kvartal. Ob podobnem dnevnem redu smo vajeni povsem protokolarnega poteka tovrstnih samoupravnih sestankovanj. Direktor in »finančni« oddrdrata svoje, komercialni kakšno reče o poslih in zasedenosti v prihodnje, delavci ali pa vodilni in tudi vodstveni skomignejo z rameni, kakšno rečejo in zadeve je konec. Toda v Montaži so se zadeve odvijale povsem drugače. Na trenutke so celo spominjale na pranje umazanega perila, na trenutke celo kot, da bi se srečala dva povsem neznana »partnerja« na eni strani direktor in delno tudi direktor plansko analitske službe (ostali so v glavnem molčali, čeprav so bili glavna tarča napadov) ter vodilni monterji... Na trenutke je človek dobil celo občutek, kot da levica ne bi vedela, kaj dela desnica in obratno. Pa pojdimo po vrsti.

Sivi štrajk

Že na samem uvodu, je direktor Zorko Cerkvenik opozoril, da je do sestanka prišlo na zahtevo sindikata, ki mu je predočil, da so monterji nezadovoljni z osebnimi dohodki. Zaradi nepopolnih informacij o izplačilih in nezadovoljstva z višino dohodka pa so začeli s »sivim« štrajkom. Ta se odraža v bistveno zmanjšanem delu, v nekaterih primerih celo za 30 odstotkov. Skratka opozoril je, da je namen sestanka, da pojasnijo vse nejasnosti, in da se na osnovi točnih informacij stanje v kolektivu ponovno normalizira. Zatem je podal poročilo o poslovanju za prvo polletje. Direktor v poročilu ocenjuje, da je bilo poslovanje v prvem polletju dobro. To dokazuje s polno zaposlenostjo v prvem polletju. Delni izpad pri zaposlenosti je bil le v mesecu januarju. Ugodna je tudi ocena zasedenosti monterjev po posameznih območjih, kjer je opazno usihanje naložbene dejavosti. Bistveno pa se je popravil položaj na goriškem, kjer z obstoječimi zmogljivostmi ne obvladujejo povpraševanja, zato nastalo vrzel zapolnjujejo z monterji z ostalih dveh območij.

KAZALCI USPESNOSTI POSLOVANJA ZA 1. POLLETJE 1989

Zs	POKAZATELJ	Izvrseno 1/1989	Izvrseno 1/1988	Planirano 1/1989	INDEKS 89/88	INDEKS 89/89pl
01	CELOTNI PRIHODEK	50.785.823	5.000.582	28.582.404	1015,6	177,7
02	PORABLJENA SREDSTVA	39.351.455	3.331.052	17.415.499	1181,4	226,0
03	DOHODEK	11.434.368	1.669.530	11.166.905	684,9	102,4
04	DAVKI IN PRISPEVKI	1.552.607	205.566	1.755.802	755,3	88,4
05	CISTI DOHODEK	9.881.761	1.463.964	9.411.103	675,0	105,0
06	OSEBNI DOHODKI bruto	8.346.397	1.450.797	7.481.827	575,3	111,6
07	-osebni dohodki neto	4.946.280	865.884	4.339.460	571,2	114,0
08	- SKLAD SKUP. PORABE	400.000	0	650.000	ERR	61,5
09	- stanovanjski	330.000	0	350.000	ERR	94,3
10	- inv. poraba	70.000	0	200.000	ERR	35,0
11	- ostalo	0	0	100.000	ERR	0,0
12	POSLOVNI SKLAD	677.990	0	832.600	ERR	81,4
13	-plasmaji PS	525.739	69.711	564.591	754,2	93,1
14	- lastna akumulacija	152.251	(69.711)	268.009	-218,4	56,8
15	REZERVNI SKLAD	457.374	13.167	446.676	3473,6	102,4
16	-plasmaji RS	0	0	0	ERR	ERR
17	-lasten RS	457.374	13.167	446.676	3473,6	102,4
18	AKUMULACIJA	1.135.364	13.167	1.279.276	8622,8	88,8
19	DOHODEK NA DELAVCA	44.841	6.300	40.460	711,7	110,8
20	CISTI DOH.NA DELAVCA	38.752	5.524	34.098	701,5	113,6
21	POR.SRED./CEL.PRIH.	77,49	66,61	60,93	701,5	113,6
22	DOHODEK/PUPS	40,19	30,59	54,90	131,4	73,2
23	AKUMULACIJA/DOHODEK	9,93	0,79	11,46	1259,0	86,7
24	AKUMULACIJA/CISTI DOH.	11,49	0,90	13,59	1277,5	84,5
25	AKUMULACIJA/PUPS	3,99	0,24	6,29	1654,3	63,5
26	OD+SSP NA DELAVCA	34.300	5.475	29.463	626,5	116,4
27	NETO OD NA DELAVCA	3.232.863	544.581	2.620.447	593,6	123,4
28	ST. ZAPOSLENIH	255	265	276	96,2	92,4
29	PUPS	28.449.630	5.457.957	20.340.450	521,3	139,9
30	AKUMULACIJA PO DD-MINIMALNA	1.052.636	201.944	752.597	521,3	139,9
31	POVPRECNA AK.ST.DEJ.	7,40	7,40	7,40	100,0	100,0

Osebni dohodki nad republiškim povprečjem

Iz poročila je moč razbrati, da je bila rast osebnih dohodkov nad povprečjem rasti v gospodarstvu Slovenije. Nezadovoljstvo monterjev z osebnimi dohodki pa je po oceni iz poročila v veliki meri še zmeraj zaradi nizkih dohodkov, glede na specifiko dela. Sicer pa celotni prihodek znaša 5.078 milijard dinarjev, dohodek pa 1.143 milijard dinarjev. Poleg izplačila osebnih dohodkov in pokritja obveznosti iz dohodka jim je ostalo še za sklade. Glede na kazalce uspešnosti je ugotovljeno, da se je indeks rasti dohodka za 711,7 odstotkov povečal. Osebni dohodki so znašali 323 milijonov dinarjev, v primerjavi s prvim polletjem lanskega leta so narasli za 593,6 odstotka, prispevki pa so se povečali za 756,3 odstotka. Po oceni iz poročila osebni dohodki v povprečju zaostajajo za 5 odstotkov za povprečnimi dohodki v IMP-ju, v regiji pa naj bi po prvih ocenah presegali povprečje. Zorko Cerkvenik je opozoril, da je likvidnostni položaj Montaže v letošnjem letu dober predvsem po zaslugi prejetih avansov in vse bolj uveljavljenega načela direktnega sklepanja poslov z vlagatelji. Hkrati pa takšen pristop zahteva čimbolj racionalno obračanje kapitala, ki pa očitno ni bilo slabo, saj so ustvarili kar 900 milijonov dinarjev dohodka, iz naslova obresti skoraj dobro tretjino, medtem, ko je bil v lanskem letu položaj povsem obraten, saj so si morali denar celo sposojati. Glede na plan in že podpisane pogodbe Montaži ne kaže slabo niti v tretjem četrtletju, saj so v glavnem podpisali večino pogodb za to obdobje.

Hkrati pa naj bi bila to tudi osnova za bolj smelo zastavljanje razvoja, večje obvladovanje kakovosti, še bolj agresivno marketinško usmeritev k vlagateljem pri sklepanju direktnih poslov in bolj stimulativne osebne dohodke.

Kje je nastal kratek stik?

Kljub vsemu povedanemu se monterji s poročilom niso strinjali. V prvi vrsti se niso strinjali z rastjo osebnih doodkov in z njihovim zaostajanjem za povprečjem v IMP-ju. Menili so, da rast vrednosti točke ne dosega realne rasti življenjskih stroškov. V ponazoritev navedimo vrednost točke v zadnjih treh mesecih: maja je bila točka vredna 10.700, v juniju 15.500 in v juliju 21.000 dinarjev. Ob tej razpravi in jasno postavljeni zahtevi po višjih osebnih dohodkih, prepričevanja direktorja, da so na regionalnim povprečjem, niso nič zalegla. Zavračanje argumenta po povišanju je bilo zelo slabo, kajti vse je temeljilo zgolj na ocenah. Na tem mestu gre vodstvu zameriti, da se kljub zaostrenim razmeram in »Sivemu« štrajku ni potrudilo in zbralo točnih podatkov, s katerimi bi lahko argumentirano potrdilo svoje ocene in prikazalo primerjavo na osnovi realnih podatkov. Na ta način bi verjetno nekoliko pomirili duhove. Kajti razprava je pokazala, da na drugi strani monterji razpolagajo s še kako konkretnimi podatki o plačah delavcev, približno istega ranga, kot so sami v drugih delovnih organizacijah, ki so po njihovih trditvah bistveno boljše, čeprav so te delovne organizacije v bistveno slabšem materialnem položaju.

Male plače – vzroki »doma«

Po premlevanju in dokazovanju, da ni moč več deliti, kot je ustvarjeno, je razprava počasi zahajala v povsem druge vode. Rekli bi lahko, da so začeli odpirati nekatere vsebinske probleme. Eden od vodilnih monterjev je takole preusmeril tok razprave. »Vidimo, morda ste nas celo prepričali, da v danem trenutku zares ne moremo povišati osebnih dohodkov. Jasno je tudi, da ni vzrokov za nizke osebne dohodke zunaj delovne organizacije. Tu smo kot kaže izkoristili vse rezerve od avansov itd. Toda, kljub temu sem prepričan, da bi lahko bili osebni dohodki večji za polovico, če ne za polovico pa za dobro tretjino. Toda potrebno bi bilo odpraviti notranje slabosti. Skratka, vzroki so pri nas samih, vendar ne pri monterjih ampak v vodstvu.« Zatem se je vsul val pripomb. Ena od osnovnih je bila t.i. mrtvi tek monterjev, ki zaradi nekoordiniranosti in slabega dela v nabavi in pripravi dela ter v skladišču ne dobavljajo pravočasno materialov na gradbišča. Veliko pripomb je bilo tudi na zaloge, ko ni v skladišču osnovnega materiala, problem dostave materiala na gradbišča, premajhna prisotnost vodilnih na gradbiščih. Opozorili so, da se pogodbe sklepajo na zelo kratke roke, žal pa osnovnega materiala na gradbišče ni in ni. Najbolj jih razburja, da se zamuja pri najbolj enostavnih materialih, za primer so navedli konzole iz pocinkane pločevine, ki bi morale biti na gradbišču Delamarisa pred približno dvema mesecema, pa jih še danes ni. Pri zalogah so opozorili, da leži na zalogi neuporaben material že kar nekaj let, osnovnega materiala pa ni. Cela vrsta kritik, ki je letela na račun tehnične službe. Zaradi slabega dela tehnične službe prihaja do mrtvega teka (preseganja ur), ki jih je potrebno pokriti.

Fluktuacija

Kot kaže, je na nezadovoljstvo monterjev vplivala tudi odpoved vodje operative. Namreč ničkolikokrat so opozorili na ta problem. Hkrati pa so tudi jasno izpostavili vprašanje, kje so vzroki za tako veliko fluktuacijo montažnega kadra. Očitno postaja, da delavci na terenu že čutijo pomanjkanje dobrih monterjev na zahtevnih gradbiščih. Eden od monterjev je bil direkten in povedal, da firma ni in ne sme postati inženiring, ki bi delal s privatniki tiste posle, ki so jih sami sposobni opraviti.

Na vse očitke, ki so leteli na vodstvo, je poskušal odgovoriti direktor, delno se je vključeval tudi vodja ekonomskega sektorja. Vsi ostali vodilni pa so modro molčali. To je še bolj podžgalo monterje, da so začeli, če se tako izrazim s prstom kazati na glavnega krivca – tehnični sektor. Nekaj monterjev je celo direktno izzvalo tehničnega direktorja Darka Beheka, zakaj se vendar ne zgane in ne poskuša odgovoriti na zastavljena vprašanja in vsaj nakazati rešitve za razrešitev problemov. Toda odgovora preprosto niso dobili. Direktorju pa so očitali, da ni prav, da poskuša vso odgovornost prevzeti na svoja pleča. Če je tako, zakaj potem sploh ima svoje sodelavce. Edini, ki je poskušal na nek način omiliti krivdo nabave, je bil vodja nabave, žal pa so bili njegovi odgovori neprepričljivi.

Kdo ima moč?

Žal je ta molk tehničnega direktorja prinesel vrsto negativnih učinkov. Prišli so namreč v položaj, ko o slabostih pri monterjih ni bilo moč razpravljati, nedvomno so tudi pri njih slabosti. Ob tem je bilo direktorju tudi jasno zastavljeno vprašanje o odgovornosti. Z gotovostjo lahko trdim, da je pasivnost tehničnega direktorja in ostalih vodilnih delavcev bolj škodovala kot koristila. Zakaj? Prav ta pasivnost, in kot kaže neobvladovanje položaja po organizacijski plati v celotni tehnični službi je prinesla na dan vprašanje s strani monterjev o njegovem odstopu. »Ob imenovanju tehničnega direktorja, je direktor na zboru delavcev povedal, da »jamči« za njega, če ne bo dobro opravljal svojega dela, bo sam odstopil. To pomeni, da je potrebno ugotoviti odgovornost vodilnih in ukrepati, je ponovno zatrdil eden od vodilnih.

Po poteku razprave lahko ugotovimo, da v tehnični službi nekaj zares ne deluje tako, kot bi moralo. Saj vodstvo ni argumentirano nastopilo proti tem obtožbam. Žal pa se to nezaupanje odraža tudi na drugih področjih in to v izrednem odporu do inženirskega kadra, ki je bilo nekajkrat izpostavljeno. Prav tako je izredno nezaupanje do kadrovske politike v organizaciji na nižji ravni, saj smo bili stalno priča očitkom, da ljudje odhajajo zaradi osebnih konfliktov z direktorjem. Ob vsem tem je tudi kadrovska služba izvisela v zraku, kajti ni argumentirano zavrnila očitkov na račun tehnične inteligence, kar bi morala, kot kaže, pa se tudi s fluktuacijo ne ukvarja kaj več, kot s statistično kategorijo pod rubriko »prišli – odšli«.

In še en pomislek, ki sicer presega okvire časopisnega poročila, namreč obvladovanje kakovosti kot ene od nalog v prihodnosti. Občutek je, da vodstvo z vzpostavitvijo t.i. horizontalne povezave ni presekalo nastalih problemov, kajti očitno se je nakopičilo preveč problemov znotraj posameznih sektorjev, ki bi se jih dalo presekati s postavljanjem avtonomnih skupin, ki jih vodja službe ali direktor ne bo sposoben usmerjati in kontrolirati, pa tudi ne vzpodbujati.

Po tej dokaj dolgi in mučni razpravi se je sestal tudi delavski svet, ki je potrdil polletno bilanco, zavrnil pa je direktorjevo poročilo. Poročilu očitajo, da ne obravnava skrhanih medsebojnih odnosov. Čeprav so delavci zahtevali, da direktor ugotovi odgovornost vodilnih, je direktor to zavrnil. Delavski svet je imenoval petčlansko delovno skupino (poleg predsednika in dveh članov delavskega sveta, sta v njej še sekretar OO ZK in predsednik sindikata), ki naj bi pripravila postopek za ugotavljanje odgovornosti in ugotovila odgovornost.

J. VOTEK

NOVA MISELNOST

Projektno vodenje

Verjetno je vsem montažnerjem v IMP-ju in še komu znano, da je SOZD IMP sklenil z iraškim partnerjem pogodbo za izvedbo instalacijskih in gradbenih obrtniških del za objekt BAGHDAD CLOCK v Baghdadu. Sigurno je to ena od pomembnejih pogodb, ki jo je IMP sklenil direktno z iraškim partnerjem. Res je pravno formalno podpisnik pogodbe IMP Metall Chemie v Avstriji, ne smemo pa prezreti dejstva, da je posel pridobil TOZD Inženiring iz Ljubljane, še konkretneje delovna skupina projektni team, ki je ob ostri konkurenci uspel prepričati Iračane o naših kvalitetah, poslovnosti in pravzaprav so že končani objekti v Iraku pripomogli k odločitvi investitorja, mar ne?

Pogodba je v hiši, treba je torej začeti z delom.

Predstavljajmo si, da sta IMP Metall Chemie in TOZD Inženiring sklenila pogodbo, s katero je bil posel v celoti predan v realizacijo tozdu Inženiring v Ljubljani. Od tukaj naprej naj bi se pričela uveljavljati nova podjetniško naravnana miselnost.

TOZD Inženiring je dne 11. maja letos povabil vse zainteresirane montažerje na predstavitev projekta, predvsem dokumentacije za izdelavo ponudbe montažnih del, vključno z internim razpisom. Razpis vsebuje naslednja glavna določila:

- namen razpisa
- obseg ponudbe
- obveznosti izvajalca
- plačilne pogoje
- rok za izdelavo ponudbe

Projektni team se je potrudil in obrazložil vsebino dokumentov ter na podlagi gradbene podloge predstavil objekt z glavnimi značilnostmi.

Takoj smo spoznali, da gre za način oddaje del po principu najugodnejšega ponudnika (v okviru IMP). Motivacija projektnega teama in izvajalcev pa naj bi bil čim večji dobiček, ki bi v največji meri ostal na projektu.

Bili so še drugi razlogi, ki so povzročili precej ostrih besed in reakcij na obeh straneh. Razšli smo se z mešanimi občutki. V večini nas pa je prevladovalo mišljenje, da kot direktorji DO ali TOZD odgovarjamo za celoto, ne pa samo za posamezni segment.

Sledile so nekatere aktivnosti, preračunavanje tehnoloških časov za potrebe morebitne ponudbe.

Vrstili so se pogovori, dopisi, predvsem pa dokazovanja o veljavnosti obstoječih SAS o skupnem nastopanju v tujini in SAS o razporejanju delavcev v tujini. Določila teh aktov pogojujejo ceno, zato jih ni mogoče negirati.

25. maja sta sklicala generalni direktor sozda IMP in direktor tozda Inženiring sestanek z namenom prosvetljevanja o projektnem načinu vodenja.

Vsi prisotni smo se načeloma strinjali, da je bil sedanji način poslovanja v Iraku neučinkovit. Pa kaj bi ponavljal, saj je v gradivu, ki nam je bilo posredovano na sestanku, tozd Inženiring v glavnem ugotovil pomanjkljivosti, hkrati pa tudi nakazal smernice za naprej. Naj navedem.

Problematika projektov po principu »skupnih stroškov«

- prevelika poraba montažnih ur
- dobave materiala, ki količinsko in kvalitetno niso ustrezne
- neažurno izstavljanje situacij
- težnje udeležencev v poslu, da še pred zaključkom projekta izvlečejo čim večji delež denarja
- nezainteresiranost udeležencev, da posel dokončajo in finančno obračunajo
- slaba motiviranost vodilnih oseb v realizaciji objekta za doseganje večjih stopenj dobička
- nekontrolirano trošenje sredstev, namenjenih za realizacijo projekta
- namensko trošenje sredstev projekta pred zaključkom del in končnim obračunom

Razlogi za prehod na »projektno vodenje«

- zmanjšanje stroškov za realizacijo projektov
- selekcija kadrov in povečanje strokovnosti
- uveljavitev odgovornosti vodilne ekipe za finančno uspešnost projekta
- preprečevanje namenskega in nekontroliranega trošenja sredstev projekta v času realizacije projekta
- s finančno motivacijo vzpodbuditi vodilno ekipo, da bo na projektu vztrajala do pridobitve vseh potrdil in dokončnega obračuna del oziroma obračuna dobička
- z udeležbo na ustvarjenem dobičku motivirati vse udeležence v poslu in jih hkrati vzpodbuditi k racionalnemu poslovanju
- iz ustvarjenega dobička kriti stroške za pridobivanje novih poslov

Principi poslovanja v »projektnem vodenju«

- projekt posluje kot ekonomska enota
- udeleženke v poslu se vnaprej dogovorijo za obseg dela in vrednost ter pogoje plačila tega dela s pogodbo
- dobiček je vnaprej planiran in vodilna ekipa bo stimulirana glede na višino ustvarjenega dobička ob zaključku del
- delitev predvidenega dobička bo vnaprej dogovorjena za vse udeležence v poslu
- posel je zaključen ob pridobitvi vseh pogodbenih potrdil in izdelanem finančnem obračunu
- izvajalci del vključujejo svoje strokovnjake v vodilno ekipo občasno ali pa stalno
- vse usluge in stroške realizacije projekta krije projekt sredstev, ki bodo za to vnaprej predvidena
- udeleženci v realizaciji posla lahko za projekt dobavljajo tudi material ali jugoslovansko opremo, vendar pod pogoji konkurenčnosti
- ob izenačenih pogojih konkurenčnosti imajo prednost dobavitelji materiala in opreme iz sistema IMP

Upoštevaje interno zakonodajo IMP (SAS...), smo se na tem sestanku dogovorili o bodočih izvajalcih montažnih del.

Sledila so trdovratna pogajanja o višini stroškov na proizvodno uro v Iraku. V preračunavanja so bile vključene vse zmogljivosti plansko analitskih služb udeleženk.

Zanimivo je bilo in bo tudi vnaprej, ko tozd Inženiring ugotavlja, da smo izvajalci znotraj sistema IMP dragi. Čudno, kaj ne? Sistem mora delovati, se napajati z dohodkom, vendar jih analitika izračuna naših stroškov pa tudi stroškov iz segmenta v okviru IMP-ja ni kaj prida zanimala. Čistega vina si sploh nismo pustili naliti. Pogajalci niti niso razmišljali o potrebi dokazovanja njihovih stroškov. To pa sploh ni potrebno, če imaš v rokah platno in škarje.

Podpis pogodbe je potekal brez zapletov. Poprejšnja pogajanja in razčiščevanja so bila potrebna in koristna.

V izvajanje tega posla gremo z optimizmom in z veliko mero odgovornosti. Zapisali smo, da bomo polovico dobička namenili za pridobivanje novih poslov v tujini. Potrudimo se! Potrebujemo dobiček in nove posle. In tako naprej. Se razume, podjetniško to pomeni: »Dam, da bi dobil«.

V bodoče si želimo pri poslih polno vsebino podjetništva, saj smo organizirani z vsemi službami od prodaje, navaje, tehničnega sektorja itd. Da ne bo pomote. **Preživljamo se z lastnim delom in z učinki minulega gospodarjenja.**

JOŽE WEISS

EKO

Oprema za antikorozijsko zaščito

V Jugoslaviji letno izgubimo nekaj tisoč ton konstrukcij zaradi korozije. Proti koroziji se uspešno borimo z antikorozijsko zaščito, ki je sestavljena iz organskih in anorganskih zaščitnih slojev. Za kvalitetno izvedbo antikorozijske zaščite potrebujemo primerno opremo. Izdelovalci opreme smo tudi mi, ki proizvajamo peskalne naprave, silose in večnamenske vakuumske sesalce. Ta oprema se uporablja za kvalitetno pripravo površin za izvedbo antikorozijske zaščite. Poudarjamo, da je vsa oprema narejena iz domačih materialov ter z lastnim znanjem.

Peskalne naprave

Peskalna naprava se uporablja za ročno peskanje nekaterih materialov, kot so kovine, kamen, beton, steklo. Konstruirana je tako, da lahko uspešno uporabljamo različne vrste abraziva – to je različne vrste drobljenca (korund, kremenčev pesek, železov grit) ali granulatov (jekleni grit, bakelit). Glede na kvaliteto obdelovanca in ob pravilni izbiri abraziva dosežemo lahko visoko produktivno željeno stopnjo čistoče površine, ki jo želimo zaščititi. Peskalna naprava je danes nenadomestljiv pripomoček pri kvalitetni in ceneni pripravi površin.

Naprava je konstruirana tako, da lahko dela z njo en sam človek. Za lažje premikanje po delovišču je opremljena s kolesi. Hitrost čiščenja je odvisna od premera šobe v pištoli in zmogljivosti kompresorja. Največji dovoljeni tlak zraka v posodi je 8,5 bara, po posebnem naročilu so tlaki večji. Kadar ima kompresor večji obratovalni tlak od predpisanega, moramo na strani dovoda zraka vgraditi varnostni ventil. Tlačna posoda prostornine 200 litrov je izdelana iz jeklene pločevine in ustrezno antikorozijsko zaščitena. Delovanje peskalne naprave je izvedeno s pnevmatskimi komandami, ki jih ima delavec za pasom oziroma pri roki. Napravo vklopimo tako, da se najprej odpre dovod glavnega zraka, nato pa dovod peskalnega sredstva. Iz zračne posode komprimiran zrak potiska pesek skozi dozirni ventil po cevi v pištolo. Cev pištole je s hitro spojko priključena na peskalnik. Zrak potiska pesek skozi šobo pištole in ta z veliko hitrostjo udarja na obdelovalno površino.

Napravo sestavljajo:
- tlačna posoda s prostornino 200 litrov
- hitroodpirajoči pokrov z lijakom za polnjenje
- sito za polnjenje že uporabljenega peska
- ventil za doziranje peska
- dozirno pnevmatski sistem
- kolesa za premikanje po delovišču
- profesionalna peskalna pištola s cevjo.

Peskalnik se lahko polni direktno iz zbirne posode večnamenskega vakuumskega sesalnika ali pa iz silosa za skladiščenje abrazivov.

Silos za skladiščenje abraziva

Za nemoteno in kontinuirano delo peskalne naprave potrebujemo silos za skladiščenje abraziva. V silosu hranimo uporaben abraziv in ga iz njega po potrebi doziramo v peskalno napravo. Abraziv lahko hranimo v silosu dalj časa brez nevarnosti, da bi na abrazivu zaznali škodljive efekte. Silos je izdelan v vodotesni izvedbi in opremljen s cevjo za polnjenje, z odzračno kapo in loputo za praznjenje. Narejen je tako, da lahko pod njega namestimo peskalne naprave (kolikor loput za praznjenje ima silos, toliko peskalnih naprav lahko namestimo). Dostop na silos je omogočen po lestvi. Na vrhu silosa lahko na željo kupca izdelamo prirobnično odprtino za namestitev separatorja vakuumskega sesalca ali samo odprtino za polnjenje. Celotna izvedba silosa je prirejena (mersko in funkcionalno) za transport. Silos izdelujemo na željo kupca v različnih velikostih.

Večnamenski vakuumski sesalec

Pri našem delu se vse pogosteje srečujemo z zahtevami ekologov, naj z našimi posegi ne onesnažujemo okolja. s peskanjem neposredno vplivamo na okolje s prahom in z abrazivom. Ker je mnogo ceneje uporabljati abrazive, ki jih lahko večkrat uporabimo, moramo te abrazive nenehno zbirati, sortirati in vračati nazaj v peskalne naprave. Ta namen ima večnamenski vakuumski sesalnik, s katerim uporabljen abraziv posesamo nazaj v dnevni silos, ob tem ga v separatorju ločimo in delce, ki niso več uporabni za peskanje, izločimo v zaprto posodo, uporabne delce pa v silos in iz njega ponovno v peskalno napravo.

Glavne karakteristike vakuumskega transporterja:
- Velika zmogljivost in kompaktnost enote
- transport (sesanje) različnih materialov pod vakuumom
- sistem separiranja omogoča veliko prilagodljivost
- separator se lahko locira na mestu zbiranja materiala
- velika stopnja avtomatizacije omogoča enostavno vzdrževanje in dolgo življenjsko dobo
- nosilna konstrukcija omogoča prenašanje transporterja z dvigalom ali viličarjem.

Uporaba

Vakuumski transporter se uporablja za transport različnih prašnatih in drobno zrnatih materialov, kot so npr.: pesek za peskanje, livarski pesek, vse vrste žitaric itd. Zmogljivost tranoporterja je odvisna od zmogljivosti vakuumske črpalke. Za zmanjšanje hrupa lahko transporter ogradimo, vendar v skladu z navodili, ki jih navaja proizvajalec vakuumske črpalke.

Opis

Na separatorju je priključek za sesanje ter odprtina za praznjenje, ki se zapira s samozapornim ventilom.

Vakuumska črpalka je na sesalni strani priključena preko finega filtra na zaprto posodo, v kateri je 35 filtrirnih vreč. Filtrirne vreče so na vrhu pritrjene z vzmetmi na jarem, na katerem je pritrjen tudi vibrator. Na spodnji strani so vreče pritrjene s samozapornimi obroči. Ko vibrator trese filtrirne vreče, pada iz njih prah v konični del posode in nato naprej v posodo za zbiranje prahu, ki jo ročno praznimo. Separator je s cevjo povezan s posodo, v kateri so filtrirne vreče in je na njej lahko tudi montiran ali pa ga montiramo na posebnem ogrodju, ločenem od naprave.

Material, iz katerega so narejeni sestavni deli transporterja, je iz ogljikovega jekla. Glede na delovne pogoje je transporter zunaj ustrezno antikorozijsko zaščiten.

Delovanje

Zagon naprave se vedno prične s tresenjem filtrskih vreč v času od 0 do 30 minut. Potem se avtomatsko vključi pogon vakuumske črpalke ter s tem sesanje materiala. Črpalka deluje do ene ure, nakar se avtomatsko izključi, pri čemer se ponovno vključi vibrator. Čas tresenja in sesanja sta nastavljiva. Če je separator poln prej kot v eni uri, s čimer doseže nivo materiala v separatorju nivojsko stikalo, to avtomatsko izključi črpalko in vključi vibriranje.

Separator se samodejno izprazni, ko se izenači tlak v napravi z atmosferskim tlakom. Za varovanje pred pregrevanjem črpalke uporabimo termostat – vgrajen v izpuh, ki dá signal za izključitev pogona, ko temperatura zraka v izpuhu presega 120 stopinj celzija. Ko se črpalka za nekaj stopinj zniža, se naprava avtomatsko vklopi. Dolžina intervala vibriranja je odvisna od materiala, ki ga sesamo. Zato se moramo večkrat prepričati, če so vreče čiste in glede na to nastavimo čas vibriranja. Zrak, ki ga sesamo poleg različnih materialov, je nujno potreben za hlajenje črpalke. Ustrezno je sesati 2/3 materiala in 1/3 zraka. Če se iz kakršnegakoli vzroka sesalna cev zamaši, se poviša podtlak v sistemu na 0,5 bar, pri čemer se varnostni ventil na sesalni strani odpre in omogoči pretok zraka skozi črpalko. Na izpuhu je vgrajen protipovratni ventil, ki varuje napravo pri ustavitvi vakuumske črpalke proti hitremu vdoru atmosferskega tlaka v posodo. Posodo za fini prah po potrebi ročno praznimo. Pred zagonom naprave moramo paziti, da je naprava horizontalno postavljena. Pri vsaki ponovni priključitvi pogona črpalke na električno omrežje je potrebno preveriti, če se motor črpalke vrti v pravo smer.

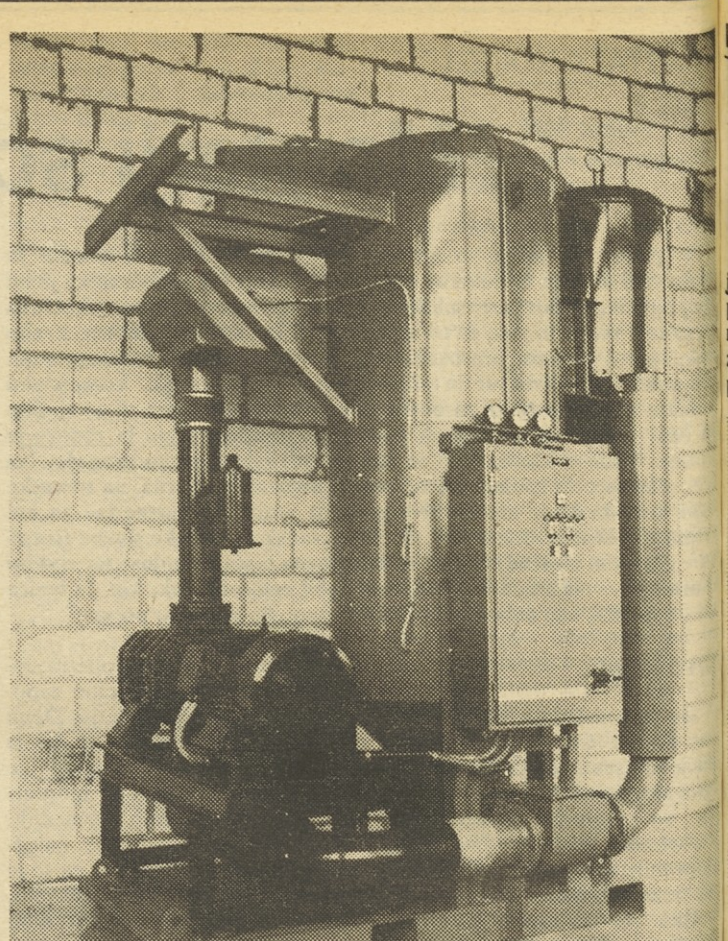
Vzdrževanje

Vzdrževanje je predvsem odvisno od delovnih pogojev in posebej od vrste materiala, ki ga sesamo. Splošna navodila za vzdrževanje so naslednja:
- preverjanje nivoja olja v vakuumski črpalki vsakih 8 ur
- kontrola nastavitve in tesnosti izpustne odprtine na separatorju
- preverjanje delovanja vibratorja in prepustnosti uhajanja prahu iz celotne naprave.

Filtrirne vreče se pri normalnem delovanju naprave preverjajo vsakih 1000 delovnih ur. Življenjska doba vreč je odvisna od delovnih pogojev. Za pravilno delovanje naprave je predvsem bistveno, da se katera od filtrirnih vreč ne poškoduje, oz. poči. Poškodbo vreče takoj opazimo na izenačitvi razlike tlakov na vakuummetrih. Napravo takoj ustavimo, zamenjamo poškodovano vrečo. Nova vreča se vstavi tako, da se zgornji del obesi z vzmetjo na jarem z verigami. Obroč v spodnjem delu vreče se stisne in porine v odgovarjajočo odprtino. Nato se vrečo rahlo potegne navzgor, da samozaporni obroč skoči v ležišče. Preverimo še propustnost zraka finih filtrov. Po potrebi fina filtra zamenjamo. Vzdrževanje vakuumske črpalke in vibratorja se opravlja po navodilih proizvajalcev, ki jih kupec naprave dobi v prilogi.

Transport

Naprava se transportira v horizontalnem položaju. Pred transportom naprave je treba iz vakuumske črpalke izprazniti olje. Sklop vakuumske črpalke z elektromotorjem fiksiramo s priloženimi ploščicami in z vijaki. Drugače lahko poškodujemo gumijaste blažilce tresljajev ali kompleten pogonski sklop. Separator snamemo s posode s filtrirnimi vrečami – premaknemo gumijasto spojko na cevi, ki povezuje separator s posodo z vrečami in odklopimo nivojsko stikalo.



Oprema za antikorozijsko zaščito

Tehnične karakteristike transporterja

Zmogljivost vakuumske črpalke:	**2160 kubičnih metrov na uro**
Agregat vakuumske črpalke:	**V 774 Fagram**
Vakuum:	**0,5 bar**
Elektromotor:	**ZK 250 M-4**
Moč elektromotorja:	**55 kW**
Hrupnost:	**80 dB (A)**
število filtrirnih vreč:	**35 komadov**
Kvaliteta filtrirnih vreč: poliester (ostale kvalitete odvisno od naročila)	
Propustnost:	**DIN 90**
Zračni filter:	**41.30.90 Donit**
Moč Moč vibratorja:	**0,28 kW**
Volumen separatorja:	**0,38 m³**
Zunanje dimenzije:	**3125 x 2000 x 3820**
Teža:	**3950 kg**
Lega pri transportu:	**horizontalni položaj**
Možnost prestavljanja:	**žerjav ali viličar.**

Zaključek

Predstavili smo vam našo opremo za antikorozijsko zaščito. Vsa oprema je bila preizkušena v najtežjih pogojih eksploatacije in jih je uspešno prestala. Naši strokovnjaki pomagajo pri izbiri opreme, kakor tudi pri izdelavi potrebne tehnologije, vrsti abraziva, režima dela.

Izdelek ima atest Inštituta za varstvo pri delu.

ALJAŽ SANCIN

ORGANIZACIJSKA KULTURA

Podjetje kot družina

Ko v razvitih državah proučujejo vodenje in upravljanje podjetij, je zadnja leta v središču pozornosti pojem organizacijska kultura. Pojem kulture je usmerjen v opis sedanjega stanja, ki izhaja iz preteklosti in je naravnan na prihodnost. Gre pa za razlaganje človekovega vedenja v organizaciji: za posledice vpliva organizacije (podjetja) na obnašanje njenih članov, kot najpomembnejših dejavnikov produkcije. Pojem sam pomeni predvsem skupne vrednote, običaje in norme, ki so se razvili v podjetju in se na simboličen način kažejo znotraj poslovnega sistema in navzven v okolju. Kultura organizacije je tisto, s čimer so prežeti, povezani vsi zaposleni delavci in nanje vpliva kot vodilo za nadaljnje delo. Torej daje kultura organizacije svoj pečat miselnosti in delovanju vseh zaposlenih delavcev, daje pa tudi pečat videzu (vtisu) podjetja (OZD) v okolju.

Vodstveni kader, ki ima največji, najbolj sistematičen vpliv na organizacijsko kulturo v podjetju, naj bi skozi ta pojem tudi bolje razumel svojo vlogo v podjetju. Da bo vse bolj jasno, si oglejmo razlage tega pojma.

Hofstede pravi, da je kultura kolektivno miselno programiranje, ki razlikuje med seboj različne skupine ljudi. Različne kulture pa so v različnih deželah, področjih, družbenih razredih, organizacijskih, poklicnih, verah in tudi družinah. Posameznikov mentalni program pa naj bi bil posledica integracije vplivov vseh nivojev kulture in njegovih enkratnih osebnostnih lastnosti v enkratno celoto.

Za Scheina je organizacijska kultura vzorec osnovnih predpostavk, ki jih je odkrila in razvila določena skupina z namenom, da se nauči spopadati s problemi prilagajanja navzven in integracije navznoter, vzorec, ki se je pokazal dobro in ga je zato potrebno prenašati na nove člane skupine kot pravilen način zaznavanja, razmišljanja in čustvovanja v odnosu do teh problemov.

VZHOD IN ZAHOD

Problemi organizacijske kulture so bili najprej in v prvi vrsti zanimivi za večnacionalne družbe, ki delujejo v različnih državah in okoljih z različnim nacionalnim karakterjem. Tako več avtorjev (Schuster, Morishima itd.) proučuje in primerja vpliv organizacijske kulture na povečanje produktivnosti zlasti v japonskih in zahodnih (ameriških) podjetjih. Prihaja do izraza temeljno nasprotje obeh kultur: za japonsko kulturo, katere zgodovinska osnova je konfucionizem, budizem, šintoizem, kot izhajajoča posledica pokornost organizaciji in težnja po znanju, za ameriško kulturo pa protestantizem in izhajajoče vrednote kot varčevanje in osebno bogastvo.

Delavci v japonskih podjetjih nastopajo kot »nacionalna reprezentanca«, ki s konkurenti tekmuje, kvalifikacijo pa doseže v domači »ligi« (po Marishimi). Konkurenca se kaže na podjetniškem, ne na osebnem nivoju in posameznik mora sodelovati v boju skupinske konkurence, tudi za ceno lastnega življenja. (Take in podobne »zahteve« so na pr. tudi posledice »bušida« – nekakšnega etičnega kodeksa samurajev).

NAČIN MIŠLJENJA IN ODNOS DO DELA

Tako japonski delavci pogosto sami od sebe podaljšujejo svoj delovni čas, opuščajo dopust, ki jim pripada in zasebno življenje podrejajo podjetju. Veliko pozornosti v japonskih podjetjih posvečajo prav harmoniji med zaposlenimi in pripadnosti podjetju.

Razne študije na zahodu so pokazale, da je s sistematičnim oblikovanjem kulture pripadnosti in artikuliranjem skupnih organizacijskih smotrov možno povečati produktivnost ponekod tudi do dvakrat. Ugotavljajo, da je z ustrezno organizacijsko kulturo v različnih okoljih možno doseči podobne, izboljšane rezultate. Ti so predvsem posledica vodenja in upravljanja, ki je usmerjeno k ljudem (Kennedy, Peters in Waterman, Schuster idr.). S tako usmeritvijo dosegajo drugačen način mišljenja in predvsem spremembo odnosa do dela.

Nekateri navajajo, da si podjetje lahko predstavljamo kot veliko družino, v kateri vodstvo skrbi za ljudi, jih usposablja, oblikuje in določa cilje in vrednote dela. Od direktorja do snažilke nosi vsak svoj del odgovornosti za izdelke. Specifičnost načina izpolnjevanja nalog razlikuje to »družino« od drugih. Kultura pa se ohranja s tem, da vsak član družine prenaša vrednote bodočim generacijam.

Ustrezna kultura organizacije je lahko pomemben vir in orožje za (naj)boljši položaj na trgu. Podjetniško kulturo organizacije primerjajo tudi z eno mislijo in z mnogo rokami, kjer je misel naravnana na izdelavo najboljših izdelkov, vrhunskemu zadovoljevanju želja potrošnikov in skrbi za lastne zaposlene.

KARAKTERJI IN OSEBNOSTI

Elementi organizacijske kulture nastanejo že v prvih letih formiranja organizacije. Karakterji in osebnosti tistih, ki organizacijo ustanavljajo, naj bi postali miti za generacije, ki prihajajo in imajo simboličen pomen. Vsi novo zaposleni naj bi ustrezali določeni organizacijski kulturi, zato jih izbirajo in selekcionirajo. V začetnem obdobju socializacije v način dela podjetja se nauče specifičnosti komuniciranja (jezika), spoznajo pomen statusnih simbolov, zvedo, kaj pomeni vabilo za neko srečanje, izbor za izobraževanje ali napredovanje, nauče se celo načina oblačenja ipd. Lastna kultura novo zaposlenih se v začetnem obdobju postopoma prekrije z organizacijsko kulturo podjetja, v katero so prišli.

OBLIKOVANJE KULTURE

Tako Schneider izmed šestih stopenj, po katerih naj podjetje oblikuje svojo kulturo na prvih dveh, navaja kadrovanje pravih ljudi in formalno in neformalno socializacijo v delovnem okolju. Sledijo še: indentifikacija s smotri organizacije, prilagajanje organizacijske strukture, vzdrževanje dobrih medosebnih odnosov in raziskovanje notranjega in zunanjega okolja.

Blake in Mouton pravita, da vodje prispevajo k oblikovanju organizacijske kulture: z načrtovanjem vizije organizacije s tem, da so sami za model, ki ga drugi posnemajo z definiranjem in z artikuliranjem vrednot, ki naj bi jim organizacija sledila, z oblikovanjem in izvajanjem sistema nagrajevanja, z vplivanjem na politiko zaposlovanja, investicij, razvoja, z vplivanjem na pretok informacij in komuniciranje, z vplivanjem na stališča do strank, kvalitete proizvodov, servisa itd., s svojimi stališči do sposobnosti in napredovanja, s stimuliranjem ali zaviranjem timskega dela.

DIAGNOZA

Postopek za diagnozo organizacijske kulture je tak, da se opravi analiza dokumentacije firme, ogleda poslovne prostore, opravi razgovore in ankete z vodilnimi delavci, potrebna je tudi prisotnost in opazovanje na poslovnih sestankih, da se dobi vpogled v oblike komuniciranja, v običaje, vrednote in simbole firme. V postopku tipizacije se te informacije vstavi v prej izdelane modele in se jih poveže po določenih kriterijih.

Največkrat proučujejo šest značilnih tipov strateških usmeritev: tržno usmerjenost, usmerjenost k delavcu, usmerjenost v prihodek, usmerjenost v inovacije, usmerjenost v stroške, donosnost in rezultat ter usmerjenost v tehnologijo.

ORG. KULTURA IMP-ja

Ton kulturi organizacije pa, kot smo že omenili, dajejo vodilni in vodstveni delavci, ki bi morali biti vzor s strokovnega in osebnostnega vidika. Seveda je to možno le, če je njihovo ravnanje dosledno, skladno z znano in željeno kulturo in ni protislovij med tistim, kar govorijo in med dejanskim ravnanjem vodilnih. Morda je pri nas v IMP-ju preveč samozadosnosti in samozadovoljstva z obstoječim stanjem, ter orientacije zgolj v ekonomske vidike produkcije (ekonomizem). Premalo pa je zavedanja, »socialnosti organizacije«, oblikovanja in negovanja močnejše kulture, vrednot, lastne ideologije in miselnosti. Tako pri nas ni razlike med dejanskim in željenim stanjem, zato tudi v prihodnje ni pričakovati izboljšanja. Ni opaziti, da bi se kdo, ki ima moč in vpliv, s tem kaj več ukvarjal.

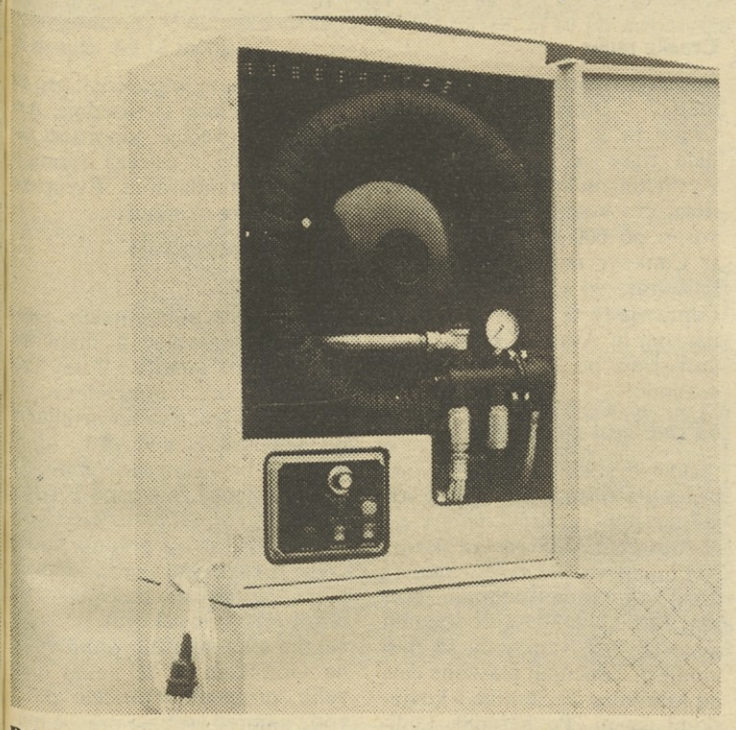
Kakršnakoli že je, vendar tudi v našem sistemu obstaja določena organizacijska kultura, ki je neformalna in slabo opazna. Izredno pomembno bi bilo, da bi jo spoznali, utrjevali, dopolnjevali in usmerjali v skladu z našo celotno strategijo.

EMIL SMREKAR

ITAK

Toplotna postaja – tehnološko proizvodni izziv

Itak je prišel korak naprej na poti osvajanja novih izdelkov, saj se je februarja letos lotil izdelave prve ničelne serije 45 komadov paketnih toplotnih postaj tipa PTP–SA, ki je prišla iz proizvodnje maja in so jo dobavili zagrebškemu kupcu. Takoj zatem pa so začeli z izdelovanjem druge ničelne serije (45 komadov) drugega tipa paketnih postaj PTP–SP, ki so jo tudi že dobavili kupcu.



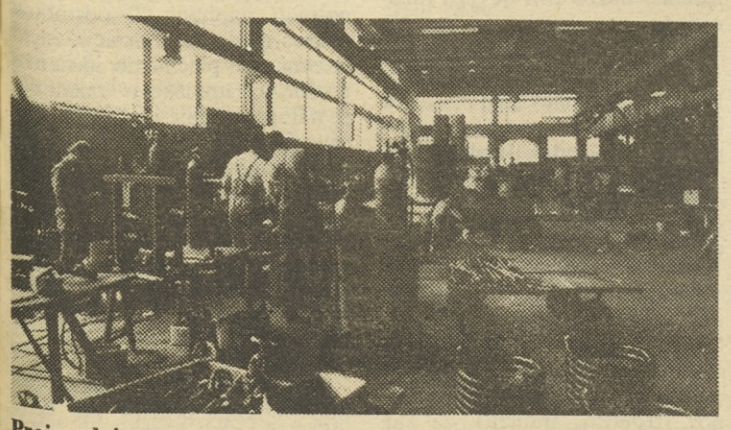
Paketna toplotna postaja PTP–SP

V času razvoja so razvili tri tipe toplotnih paketnih postaj in sicer tip PTP–O, ki je namenjen samo za centralno ogrevanje individualnih hiš in etažnih stanovanj, tip PTP–SP, ki je namenjen za centralno ogrevanje individualnih hiš in etažnih stanovanj ter sprotno pripravo sanitarne tople vode, pa tip PTP–SA, ki je namenjen za centralno ogrevanje ter akumulatorsko gretje sanitarne tople vode. Postaje imajo vgrajene vse elemente za samostojno delovanje – pri priključitvi jih je potrebno le montirati na steno in priključiti na zunanje in notranje toplovodne in električne inštalacije.

Delavec na montaži PTP–SP

Kako do tega izdelka?

Delovna skupina pri Združenju zahodno nemških toplarn je leta 1985 sestavila razpis proizvajalcem opreme za daljinsko ogrevanje zgradb, ki naj bi vzpodbudil izdelavo opreme tudi za manjše porabnike. Isto leto je tudi ustanovila specializiran institut (Fernwärme Forschung Inštitut) v Hanovru, ki naj bi spremljal razvoj in stanje razvijajočih naprav. Vsebina omenjenega razpisa je bila v tistem času



Proizvodnja

zelo pod vplivom pritiska cen goriva in preskrbe s tekočimi gorivi. Razpis je veljal za postaje do moči 75 kilovatov in nizkih temperaturnih gradientov.

V tozdu Itak so se v sodelovanju s Fakulteto za strojništvo oziroma z njenim laboratorijem za termoenergetiko lotili rešitve tega problema s ciljem, da bi dosegli naslednje:

– zmogljivost ogrevanja z močjo od 25 do 65 kilovatov
– normalno zmogljivost sanitarne tople vode v poletnem režimu z močjo 25 kilovatov
– samodejno varnost pred vdori omrežne vode v sanitarno omrežje in obratno
– gabarite kuhinjskih elementov
– enostavno uporabnost
– estetski videz
– trajnost in cenovno konkurenčnost na svetovnem trgu

»Normalno je«, je dejal tehnični direktor v Itaku Zoran Planinc, »da te pogoje ni bilo enostavno izpolniti. V Itaku smo izdelali zaporedje petih prototipov, ki so se približevali zastavljenemu cilju. Vsak model so v laboratoriju za termoenergetiko ljubljanske Fakultete za strojništvo temeljito preizskusili, da bi tako zanesljivo dosegli zahtevano zmogljivost in druge obratovalne lastnosti. Velik del razvoja je potekal tudi na področju določitve regulacij za sistem, ki mora biti neopazno hiter, a vendarle cenen.«

Prvi serijski model z oznako IMP HEAT PTP–25 so preizkusili tudi v omenjenem hanoverskem institutu (FFI) in dobili zelo ugodno oceno v poročilu instituta. Po njihovem mnenju je Itak uspel zapolniti spekter malih porabnikov, ki doslej niso imeli ekonomskega interesa, da bi se priključili na daljinsko ogrevanje. V času razvoja so napravo in njene vitalne dele patentno zaščitili.

Drugi serijski model so preizkusili v laboratoriju termoenergetike Fakultete za strojništvo v Ljubljani, kjer so pridobili ustrezno potrdilo o zmogljivosti naprave. Isti model so preizkusili tudi na Institutu za kakovost in metrologijo v Ljubljani, kjer je Itak pridobil potrdilo o tehnični in varnostni ustreznosti naprave ter potrdilo o nivoju hrupa, ki ga povzroča naprava.

Paketna toplotna postaja je v glavnem sestavljena iz domačih materialov in elementov, od katerih jih je večidel izdelanih v IMP-ju.

Za Itak pomeni ta novost nov proizvodno tehnološki izziv v smislu organizacije serijske proizvodnje, tehnoloških rešitev in nakupa določene nove strojne opreme. V obeh ničelnih serijah se je pokazalo, da je potrebno proizvodno linijo za izdelovanje toplotnih postaj dopolniti z montažno opremo. Za ta program so zaenkrat povečali število zaposlenih le v tehnološkem oddelku.

Že v fazi razvoja protitipov so v Ikovi komercialni službi pričeli akcijo trženja hkrati na domačem in na tujem tržišču. Pričakujejo, da bo trženje na tujem trgu kmalu rodilo sadove, saj imajo že vzorčna naročila z zahodno nemškega trga, nizozemskega in avstrijskega, za katerega pa morajo v ustrezni instituciji pridobiti potrdilo o zmogljivosti in ustreznosti naprave, ki pa so ga za zahodno nemški trg že pridobili.

Na domačem trgu, kjer so že prodali prvih 90 toplotnih postaj, so uspeli priti v projektne rešitve za Zenico, Banjaluko, v Ljubljani pa so podpisali pogodbo s KEL-om o razširitvi poslovanja. Za Itak je bil cilj pogodbe pridobitev referenčnega objekta kot osnove za trženje kompaktne toplotne postaje na območju ljubljanskega toplovodnega omrežja.

Na domačem trgu pa v Itaku ocenjujejo, da je v situaciji današnje stanovanjske gradnje možno prodati letno približno 500 toplotnih postaj. Za letos pričakujejo naročila še za približno 200 postaj.

Na jugoslovanskem tržišču sta se hkrati z Itakom pojavila dva proizvajalca toplotnih postaj: Sava Stara Gradiška in Panonija Inđija.

Cenovno sta v istem razredu kot naš tozd Itak, vendar pa so njihove postaje nekoliko večje in težje. Konkurent iz Inđije še nima rešenega problema sanitarne tople vode.

MARIJA PRIMC

POLETNA REPORTAŽA

Prenosno molzišče

Tehnomont je pred petimi leti na planini Javornik na Pokljuki zgradil prenosno molzišče – dotlej edino tovrstno molzišče na jugoslovanskih planinah, na katero so sprva nekateri gledali precej skeptično. Ko smo sedaj po petih letih delovanja molzišča obiskali planino Javornik in povprašali pospeševalca Gozdarsko kmetijske zadruge Srednja vas v Bohinju Dušana Jovača ter Lovra Beznika, lastnika živine, ki jo ima na tej planini, kako so zadovoljni s strojno molžo, sta

Krave so kar prijazne

oba pohvalila delovanje te naprave. Jovič je dejal, da doslej še niso imeli težav z izjemo vakuumske črpalke, ki je bila v remontu popravljena, kar je normalno v petih letih. Kmet Beznik, ki ima trenutno na planini eno kravo, včasih pa je imel po dve ali tri, je povedal, da je molzišče velika prednost pred ročno molžo, saj je morala prej majerica ročno pomolzti do 12 krav, kar je veliko. »Takrat nismo hodili pomagat pri molži, ker ni bilo avtomobilov, za pešačenje pa je 12 kilometrska pot le predolga. Sicer pa smo včasih še do

Planšarija

približno leta 1979 delali na planini.«

V teh petih letih, odkar je bilo zgrajeno molzišče, se je število strojno molzenih krav povečalo z 20 na 45 in 27 telet, ki so na planini na paši.

Zaradi velikega interesa kmetov – lastnikov krav nameravajo molzišče še povečati za eno molzno enoto.

Krave so last 21 kmetov z Gorjuš in Nomenj. Na enega kmeta pridejo največ po štiri krave, največ kmetov pa ima na planini po eno ali dve kravi. V glavnem dajo kmetje na planino tiste krave, ki so štiri mesece pred telitvijo.

Na planini dnevno namolzejo največ 560 litrov mleka. Junija so namolzli 13.280 litrov. Krave molzejo zjutraj in zvečer. Mleko pa vsako jutro odvažajo z zadružnim kamionom v Sirarno Srednja vas za izdelavo bohinjskega sira.

Krave so na planini od 4. junija do 8. septembra. Vso pašno sezono so zunaj in jim ne dodajajo nobenih krmil, pač pa samo sol. Na planini sta pastir in majerica. Vsak dan hodita pomagat majerici pri molži dva kmeta.

Pastirja plačajo kmetje in je plačan po glavi na pašno sezono. V zadnjih dveh letih so planino prekopali z buldožerjem (to so sfinancirali z republiškimi sredstvi za razvoj kmetijstva), s tem skrčili gozd, zemljo pa posejali s travo. Tako so zvečali pašno

Civilizacija in tradicija

območje ter na ta način povečali pridelavo količine namolženega mleka. Vsa dela z izjemo buldožerjevega kopanja so opravili kmetje udarniško (pobiranje kamenja, postavljanja ograj itd.).

Pred tremi leti so dobili na planino vodovod s planine Konjščice, kar pomeni zelo velik napredek, saj se je tako izboljšala higiena mleka. Voda je speljana tudi po čredinkah, tako da ima vsaka čredinka vodo za napajanje živine. Planina je razdeljena na 14 čredink. Čredinka je ograjen prostor, kjer se pase čreda. Ograja tipa gallinger je pod električno napetostjo 12 voltov.

Kot so povedali v Tehnomontu, se imajo namen v prihodnje še bolj posvetiti tovrstni molži na planinah, ker so dosedanji rezultati strojne molže z vseh planin, kjer so napravili molzišča, dobri. Menijo, da so na pravi poti, da ponovno oživijo stare šege in navade na planinah, vendar z modernejšim pridobivanjem mleka, ki je predvsem namenjeno proizvodnji vrhunskih sirov. Če bo dovolj zanimanja za oživitev planin, ima Tehnomont v projektu prevozno molzišče, ki bi zelo zmanjšalo stroške pridobivanja mleka.

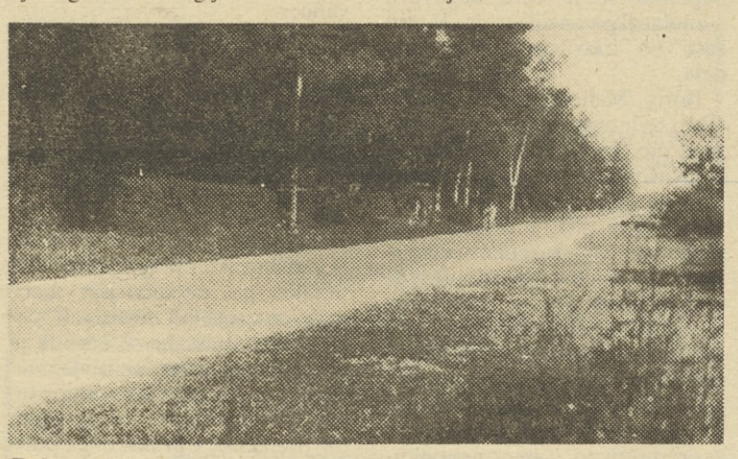
Z nami je šel na planino v zadnjih julijskih dneh tudi predstavnik blejskega Turističnega podjetja Tone Remic, ki se je zanimal za možnost enodnevnih turističnih obiskov planin, kjer bi turisti spoznali bližnjo okolico in poskusili v domači kmečki peči pečeni kruh in kislo mleko.

MARIJA PRIMC

GEOTERMALNA ENERGIJA

Uporaba odpadne termalne vode

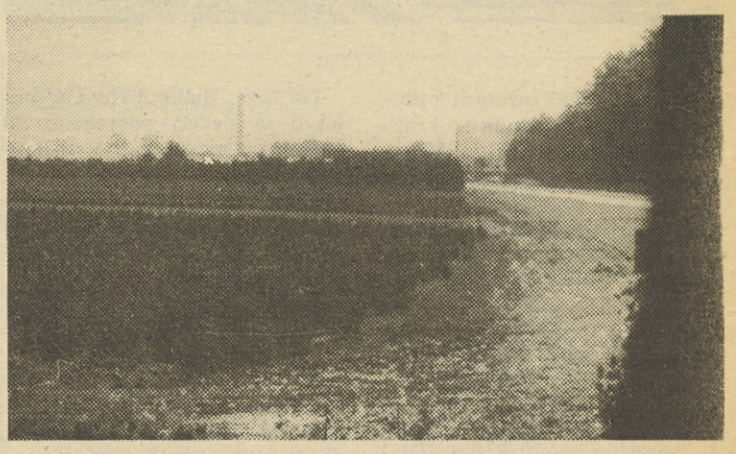
Geotermalna energija prihaja v ospredje zanimanja strokovne javnosti, kot eden od alternativnih virov energije za ogrevanje. Če postavimo pod drobnogled nekatera strokovna srečanja, med njimi tudi svetovni kongres Clima 2000, vidimo, da so temu energetskemu viru namenili posebno pozornost. Na drugi strani pa lahko ugotovimo okolja, kjer ta vir že s pridom izkoriščajo. Ime IMP-ja na tem področju tudi ni povsem neznano, saj razpolaga tako z opremo, kot tudi z znanjem za uspešno izkoriščanje tega vira energije.



Rekreacijski center v senci

Pomurje

Nedvomno je bilo pri izkoriščanju tega vira največ storjenega v Pomorju. Prvi, ki so začeli z izkoriščanjem termalne vode za ogrevanje, so bili v Moravskih toplicah. Tu so začeli z daljinskim ogrevanjem s termalno vodo panonsko naselje in hotel Termal. Zatem je v to kislo jabolko zagrizla še soboška stanovanjska skupnost in zastavila raziskovalni projekt in usposobila dve poskusni vrtini v središču Murske Sobote za ogrevanje stanovanjskih blokov in hotela Diana. Po uspešnem preizkusu bodo izkoriščanje geotermalne energije v Murski Soboti še razširili. Vzporedno s tem pa bodo pred novo kurilno sezono odpravili še problem odpadne geotermalne vode. Kljub kroženju se ta voda vrača iz radiatorjev še zmeraj precej vroča. Pa tudi kanalizacija ni ustrezna rešitev za spuščanje odpadne geotermalne vode. Zato so se odločili za odvod geotermalne vode mimo soboške vrtnarije in rekreacijskega centra (kopališča) v Markišavski potok. Da pa ne bi spuščali pretople vode v potok, je predviden v študiji za odpadno geotermalno vodo, da jo bodo uporabili za ogrevanje soboške vrtnarije in kopališke vode. Tu se bo voda ohladila na dovoljeno temperaturo in se bo ohlajena spuščala v prej omenjeni potok.



Soboška vrtnarija

V tem času monterji Bliska že delajo na polaganju cevovoda iz centra mesta proti vrtnariji. Vrednost del je okrog milijardo dvesto milijonov dinarjev. Cevi, ki so salonitne, imajo 290 milimetrov premera in so zaščitene z obojestranskim premazom, ki prenese kemično sestavo vode.

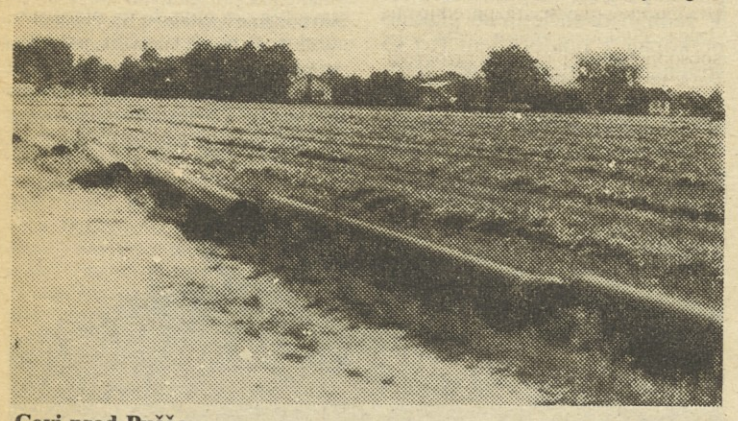
BLISK

Voda za Avstrijce

Naslov je simboličen, vendar je v njem kar nekaj resnice. Res je sicer, da Blisk ni tisti, ki bi se odločil za proizvodnjo in izvoz vode v sosednjo Avstrijo, nekaj pa bo le prispeval k uresničitvi tega projekta. Seveda – če! Da seveda, če se tudi Pomurje – bolje Prekmurje ne bo soočilo s podobnim problemom kot se v tem trenutku srečujejo Podravci. Priznati je potrebno, da kljub trenutni neoporečnosti vodnega zajetja v Črnskih mejah blizu Murske Sobote, tudi to izrazito kmetijsko območje ni imuno na uporabo pesticidov. Edina tolažba, morda celo jamstvo, da do katastrofe ne bo prišlo, je neobremenjenost tega okolja s kemično industrijo. Upajmo tudi, da se bodo v Prekmurju, lotili tega problema dovolj resno in ukrenili vse potrebno, da se izognejo katastrofi. Nedvomno se je naša politika premalo zavedala opozoril dr. Matije Mačka, ki je na problem opozoril na lanskoletnem srečanju kmetijskih strokovnjakov na Bledu. Sicer ponuja določene ukrepe tudi naš sistem oziroma Pancnija, o čemer je bilo več zapisano v prejšnji številki.

Eksotika

Za slabše poznavalce zapišimo, da vodno zajetje Črnske meje leži približno tri kilometre pred Mursko Soboto, če pridete v pomursko metropolo z mariborske strani. Zgrešiti ga ni mogoče, saj poleg nekaj prometnih znakov, ki so značilni za tovrstne objekte, simbolizira ta predel prijeten akacijev gozdiček, ki ga postavlja kot nekakšen branik metropole, še prej pa romskega zaselka, bolje rečeno naselja Pušča. Nenazadnje je to naselje povezano tudi z novo traso vodovoda od Črnskih mej do Cankove. Kot zakleto, Romi so postali v zadnjem času svojevrstna medijska atrakcija, nedavno tega so jih predstavili na televiziji v poletni noči, pa tudi sicer so deležni dokajšnje pozornosti. Kot da bi vsaj na medijski ravni poskušali popraviti nelagoden občutek iz preteklosti, ko Romi niso bili ravno dobro tretirani. Mogoče pa je nekaj povsem drugega, ko mediji ob vsesplošni zamorjenosti in krizi vidijo le še v Romih nekaj eksotičnega, izzivalnega in celo »odrešujočega«.

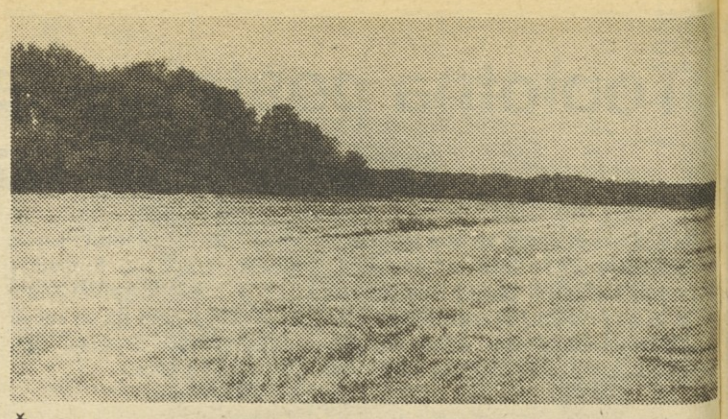


Cevi pred Puščo

Ne glede na vse zapisano, smo se tudi mi podali najprej skozi Puščo, kjer delajo bliskovci prvi del vodovoda iz Črnskih mej proti Cankovi. Sicer pa je Pušča naselje z mešanico tradicionanega prvobitnega romskega in civilizacijskega, upal bi si trditi, visoko urbaniziranega. Na eni strani sproščen živ žav otrok po naselju, brkljanje Romkinj po svojih »putah« (prt zavezan na hrbtu, v katerem nosijo romkinje hrano in podobne reči, ki so jih dobile – »nakodivale« v bližnjih kmečkih vaseh, z obvezno cigareto v ustih. Včasih so bili to v časopisni papir zaviti cigaretni čiki. Te cigaretne ogorke so prav tako dobile pri okoliških kmetih. Na drugi strani pa se srečamo že s pravimi vilami, ki se tako po zunanjem kot notranjem izgledu ne razlikujejo od hiš v bližnjem mestu. Svoje je opravila umiritev romskih duš, ki se bistveno manj preseljujejo kot nekoč, z izjemo muzikantov, ki pa imajo družine še zmeraj doma. Veliko jih je tudi takih, ki jih je zvabila tujina s svojim zaslužkom, veliko pa tudi takih, ki smo se vključili v »združeno« delo kar v okoliških krajih. Tako Romi niso več tisto, kar so bili nekoč. Zaprt drug svet, tesno povezan z naravo, in verovanjem v njeno moč in premoč. Skratka, so to ljudje, ki jim je narava pomenila mit svetosti. Ta njihova zaprtost, se je kazala skozi navidezno agresivnost do zunanjega sveta, vendar o drugi strani v izredni tenkočutnosti znotraj samih sebe, kar se je odražalo vsaj manifestno, skozi njihovo glasbo, ki je bila na nek način otožna, vendar polna in valovita, kot valovi veter na stepi.

Vodovod

Pa preidimo na naš »poslovni« predmet, že prej omenjeni vodovod. Rekli boste, kakšno zvezo pa so imeli s tem »cigani«, imeli so jo toliko, kolikor se je pisec teh vrstic srečal z njimi na gradbišču. Sobočani so se odločili, da bodo vodovod do avstrijske meje oziroma do Cankove zgradili v dveh etapah. Blisk, ki je izvajalec del, je na osem kilometrski trasi od Črnskih mej do naselja Brezovci že začel z deli. Po pogodbi naj bi bila ta dela zaključena do sredine septembra. Po besedah vodje operativne izvedbe Ladislava Gyoha ta del vodovoda ni pomemben samo za Cankovo in naprej za Avstrijo, ampak tudi za gorička naselja. Vrednost prve faze vodovoda je okoli štiri milijarde dinarjev, vednost celotnega vodovoda pa okoli osem milijard dinarjev. Trasa poteka skozi prej omenjeno Puščo, kjer polagajo že cevi, potem naprej skozi Černelavce, Polano, Predanovce do Brezovec. Poleg primarnega cevovoda bodo montirali črpališče za povišanje pritiska v Predanovcih. Sicer pa je naprej v drugi



Črnske meje

fazi predvidena trasa skozi Lemerje, Domajince, Gornje Črnce in v Cankovo. Na tem delu trase, ki jo bodo gradili v prihodnjem letu, pa sta predvidena dva vodohrama z zmogljivostjo po 600 kubičnih metrov. Iz Cankove naj bi potem potekala trasa za sosednjo Avstrijo. Čeprav je to še v fazi dogovarjanja, naj bi Avstrijci kupovali na naši strani po 30 litrov vode na sekundo.

»Poseben premaz«

Prva dva kilometra cevovoda bosta plastična s premerom 400 milimetrov, ostali kilometri cevovoda pa iz salonita s pemerom 300 milimetrov. Ob tem sem se takoj spomnil lanskoletnih izkušenj Mariborčanov s podobnimi materiali, saj vemo, da so naši monterji zamenjali plastične cevi od Maribora do Šentilja s kovinskimi cevmi. Po besedah Ladislava Gyoha te bojazni ni po eni strani zaradi izkušenj, ki jih imajo z že zgrajenim soboškim vodovodom, po drugi strani pa daje jemstvo za kakovost salonitnih cevi poseben epoksi zunanji in notranji premaz za salonitne cevi. Kot nam je povedal, gre za uvožen premaz iz sosednje Avstrije, ki povečuje odpornost salonitnih cevi in ustreza normativom in standardom Evropske gospodarske skupnosti.

Preveč železa in mangana

Značilnost prekmurskih naselij je, da imajo več ali manj vsa svoja vodna zajetja. V tej fazi gradnje sicer ni predvideno, da bi se omenjeni zaselki priključili na »občinski« vodovod, kljub temu pa bo vsako naselje dobilo dva priključka za možno priključitev. Po načrtih pa je večja verjetnost, da bodo z gradnjo vodovoda nadaljevali proti Goričkemu (omenjena naselja so na obrobju Goričkega), kajti oskrba s kakovostno pitno vodo na Goričkem je že nekaj časa velik problem. Gorička pitna voda namreč vsebuje preveč magana in železa, poleg tega pa se goričanci srečujejo s čedalje večjim pomanjkanjem pitne vode, zlasti v poletnih, delno pa tudi že v zimskih mesecih. Na trasi je trenutno deset bliskovih monterjev.

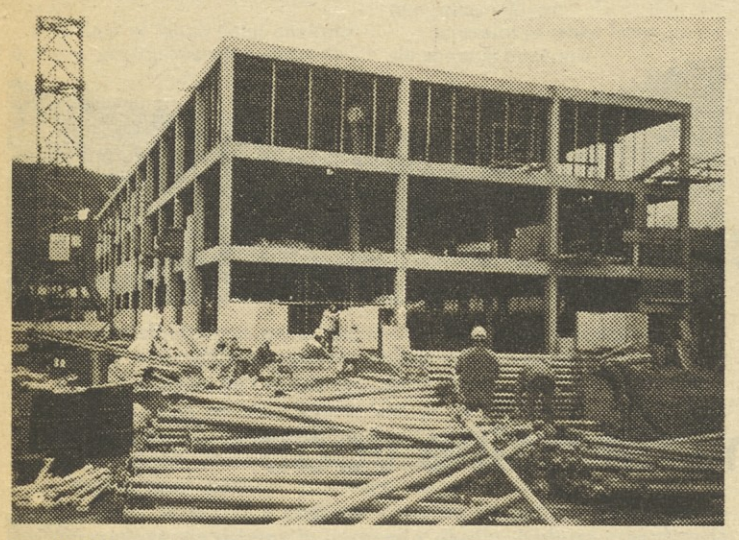
J. VOTEK

Bad Blankenburg

Končan Blaupunkt

IMP-jev Inženiring je v lanskem juniju prek trboveljskega Rudisa pridobil delo na objektu za montažo avtoradia Blaupunkt v Bad Blankenburgu v Vzhodni Nemčiji. O tem poslu so potekali pogovori najmanj štiri mesece pred podpisom pogodbe. Za konkurente so imeli naši Švede, Francoze in vzhodno nemške firme.

Z deli so začeli decembra lani, in ker jim je bila zima naklonjena, so dela končali že aprila – to je 14 dni pred rokom. Projekt kot celota je bil 15. junija v celoti predan uporabniku, tako da je zahodnonemška firma Blaupunkt takoj začela z montažo svojih strojev. Prvi aparati pa so prišli iz proizvodnje že konec julija.



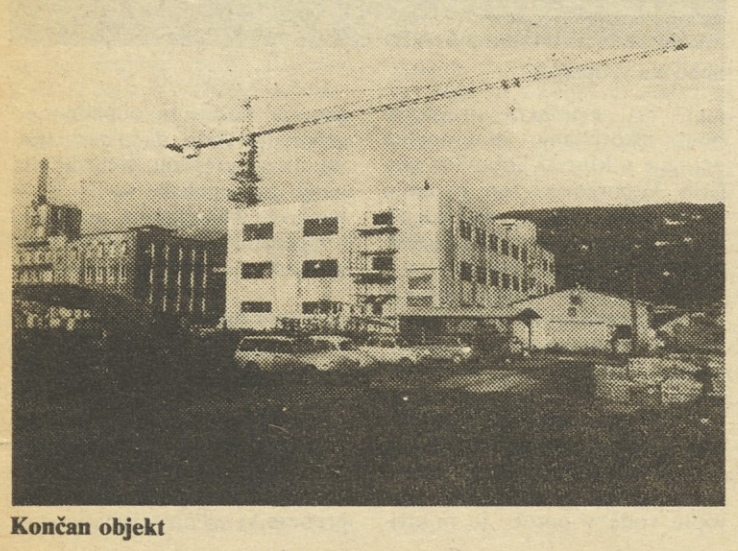
Gradbišče

Ker je naš Inženiring skupaj s SCT-jem ponudil najkrajši rok za dokončanje del, je IMP-ju uspelo dobiti posel. Pri tem poslu so potem sodelovali z inštalacijami IMP-jevi ozdi Promet, Eleketromonter in Klima montaža, ki so tudi sami izdelali vsak za svoje inštalacije izvedbene projekte na osnovi ponudbenega projekta, ki ga je izdelal Inženiring.

Na tem Blaupunktovem objektu je delalo povprečno 20 IMP-jevih monterjev. V Inženiringu so se pohvalili, da so z investitorjem in tudi z Rudisom vzorno sodelovali, z SCT-jem pa je potekalo sodelovanje na standardnem nivoju.

Pogodbena vrednost IMP-jevih del na tem objektu je bila 1,3 milijone zahodnonemških mark.

M. PRIMC



Končan objekt

BORIS MAHORIČ

Inovator

Boris Mahorič, Ekov vodja tehnološke priprave dela ima za seboj precej obsežno in zahtevno inovativno delo – to je izvedbo konstrukcije celotnega mešalnega sistema za mešanje praškastih materialov vključno z vsemi potrebnimi regulacijami, pri čemer imata velike zasluge za kvalitetno realizacijo idej delavca iz oddelka za vzdrževanje Slavko Polajžar in Mirko Holz.

Ker je Saponija za Eko zanimiv poslovni partner, so se v tem našem ptujskem tozdu – današnjem družbenem podjetju odločili, da bodo stroj za mešanje praškastih materialov sami razvili. To zelo zahtevno delo je prevzel Boris Mahorič in ga tudi uspešno opravil. Tako preurejen stroj so prišli testirat predstavniki Saponije, ki so ga tudi pohvalili. Prestal je vsa potrebna testiranja in meritve.

Na domačem tržišču se, kot pravi Boris Mahorič, zelo malo podjetij ukvarja z izdelavo takšnih strojev, pri katerih gre za specifične probleme, ki nastanejo pri mešanju praškastih materialov različnih kvalitet in granulacij (puder). Zato je potrebno stroj, v katerem se prepleta več različnih sklopov, različnih materialov (nerjavne pločevine), ki vsi tvorijo celoto, zelo natančno izdelati.

Omenjeni stroj je v Saponiji po zmogljivosti nadomestil dva stroja starejše tuje izdelave. Izdelan je v glavnem iz domačih materialov, ki so na žalost že skoraj dražji od uvoženih in je cenejši od podobnega uvoženega stroja. Pri delu s tem strojem gre še za prihranek, saj bodo z njim v isti časovni enoti zmešali dvakrat večjo količino praškastih materialov kot v prejšnjem obstoječem procesu. Z naročnikom Saponijo se je Eko dogovoril o enoletni garanciji stroja. V tem času bo Eko opravil servisna dela.

Boris Mahorič pa ni avtor samo te inovacije, ampak še ene pred njo, ki pa je doslej še niso spravili v življenje, ker pridobivajo za njeno realizacijo še potrebna dela. Pri tej inovaciji gre v prvi fazi za preureditev univerzalne stružnice v polavtomatsko, v drugi fazi pa za popolnoma avtomatsko. Stružnica se uporablja za odrezovanje plastičnih cevi na majhne koščke (röschingovih prstanov) velikih količin, kjer je klasično delo odrezovanje neproduktivno in nekonkurenčno. Zato, pravi Mahorič, bi s to inovacijo v prvi fazi sprostili enega človeka (po sedanjem postopku opravljata to delo dva delavca). V kasnejši fazi pa bi odvisno od potrebe oziroma od količin stroj popolnoma avtomatizirali tako, da bi delal brez delavcev. Potrebno bi bilo le vstaviti v stroj potreben material.

Mahorič je dobil za obe inovaciji simbolični nagradi, ker je, kot je dejal, njegova dolžnost tudi inovativno razmišljati. Za naprej pa snuje nove zamisli, ki pa so žal povezane z večjimi finančnimi vlaganji tako, da bo kot meni inovator, treba z realizacijami nekoliko počakati.

»Ker je inovativna dejavnost v Eku v povojih,« pravi Mahorič, »želim s svojimi inovativnimi predlogi vzpodbuditi vse delavce, da bi bolj kreativno razmi-

Boris Mahorič

šljali pri svojem delu, saj je tako razmišljanje dolgoročno obrestovano.«

V zadnjem času se je pojavilo v Eku še nekaj inovatorjev s koristnimi idejami, od katerih zasluži posebno pozornost inovativni predlog Zvonka Milošiča, pri katerem gre za spremembo načina vgradnje konduktometra pri postrojenjih za kemično pripravo vode. Prednost tega stroja je v prihranku pri vgrajenem materialu, pri natančnejših meritvah, precejšnjih količinah deonizirane vode, pa v tem, da ni potreben nadzor oziroma nastavljanje pretoka čez sondo. Investitor Perutnina Ptuj je predlog preizkusil v praksi in ga potrdil.

M. PRIMC

EKO

Do boljše likvidnosti z odprodajo poslovnih prostorov

V ptujskem Elektrokovinarju se že kažejo nekateri pozitivni rezultati ukrepov – sprejetih na 11. seji delavskega sveta tozda v maju.

Kot je razvidno iz direktorjevega poročila, ki ga je junija pripravil za delavski svet, so maja porasli osebni dohodki za 30,8 odstotka na enoto ure. Vrednost točke je znašala 8.500 dinarjev, kolektivna stimulacija pa je bila 20 odstotna. Glede na večje število delovnih ur v maju, je masa sredstev za osebne dohodke porasla za 55 odstotkov oziroma z 645 milijonov dinarjev na 999,9 milijona dinarjev. Za julij je bila predvidena realizacija okoli 6 milijard dinarjev in naj bi za osebne dohodke namenili približno 1,2 milijardi dinarjev in jih le tako spet zvišali za 25 do 30 odstotkov. Izračun vrednosti točke in kolektivne stimulacije naj bi bil izdelan na osnovi dosežene realizacije in na osnovi predvidenega 20 odstotnega deleža mase sredstev osebnih dohodkov v doseženi fakturirani realizaciji.

Junija so že uporabili normative izdelavnega časa, ki jih je izdelala služba IMP-jevega Inženiringa za elektro in strojno montažo in veljajo za vse organizacijske enote v sozdu IMP. Normativi izdelavnega časa za izdelke so se zmanjšali povprečno za 11 odstotkov. Nadaljnje zmanjševanje normativov bo možno doseči tudi z dodatnimi vlaganji v opremo, orodje in delovne pripomočke.

Ves mesec junij poteka aktivnost za zmanjševanje porabe materiala, kjer je ena od oblik direktnega zmanjšanja izdelavnega materiala z optimiranjem izračunov (trdnosti, statični), za kar bodo zunaj Eka v postavljenem roku izdelali strokovne izračune.

Naloge s področja nabave materiala in storitev pa glede na predvideno realizacijo v višini 50 odstotkov ne realizirajo v celoti. Zakaj? Poseben problem je neustrezno planiranje v pripravah dela in v nabavi. Junija naj bi izdelali posebno analizo vzrokov za večja odstopanja od predvidevanj v elektro montažni dejavnosti. Na osnovi izdelane analize bodo s sprejetimi dodatnimi ukrepi prilagodili odliv sredstev prilivu. Če pa bodo z analizo ugotovljeni subjektivni vzroki, bo direktor zahteval kadrovske razporeditve odgovornih delavcev. Po izjavah direktorja pa do tega ni prišlo, ker se je situacija izboljšala.

Likvidnostna situacija je še vedno nezadovoljiva, **zato pripravljajo dodatek k predsanacijskemu programu, v katerem bodo med drugim opredeljeni tudi viri za pridobitev sredstev za izboljšanje likvidnosti. Eden od virov za povečanje likvidnosti je tudi prodaja poslovnih prostorov v Mariboru.** Cenitev prostorov je opravil zapriseženi sodni cenilec. Ponudbe za nakup prostorov so dali Inženirskim birojem, ki imajo predkupno pravico, pogovarjajo pa setudi z drugimi interesenti v smislu čim ugodnejše prodaje prostorov.

V prodajni službi, ki mora zagotoviti najmanj 50 odstotkov avansa glede na realizacijo in 15 dnevni rok plačila po nastanku dolžniško upniškega razmerja, se naloge prodaje v celoti realizirajo. Izdelali so plan prodaje po posameznih delavcih, sistem kalkulacij in cenik v nemških markah, ki ga sproti kontrolirajo, izdelali pa so sistem ponudbe in spremljanje realizacije. Kvalitetna razdelava nalog bo pripomogla tudi k načinu nagrajevanja delavcev v prodaji.

Nabavna služba dela dandanes pod velikimi pritiski, saj cene divjajo navzgor. Za zagotavljanje fiksnih cen je potrebno avansiranje dobaviteljev, kar pomeni odliv finančnih sredstev preden prispe material. Plačilni pogoji se spreminjajo zaradi sprememb inštrumentov plačil. Zato je težko realizirati postavljene naloge glede podaljšanja plačila faktur in prestavitve začetka dolžniško upniškega razmerja za več dni po prihodu blaga.

M. PRIMC

AKCIJE

Povečanje servisov

V tozdu Trata Črpalke so naredili korak naprej v izboljšanju servisnih storitev. Ustanovili so poseben oddelek, ki se bo ukvarjal s prodajo rezervnih delov za izdelke iz njihove proizvodnje, in ki bo komuniciral z vsemi pooblaščenimi servisi po Jugoslaviji. Oddelek je pridobil nove pisarniške prostore ter skladišče v velikosti 150 kvadratnih metrov. Opremljen je s terminalom in z osebnim računalnikom. Le tako bodo naročila, planiranje, vodenje skladišč in fakturiranje obdelali na računalniku. Kot pričakujejo, bodo v naslednjih letih povezali z računalniškim informativnim sistemom vse servise v Jugoslaviji. V oddelku so zaposlili tri delavce, ki so jih razporedili z drugih del in nalog.

Kot je dejal tehnični direktor Škander, si že za letos obetajo povečanje prodaje rezervnih delov za približno pet odstotkov, seveda pa pričakujejo naraščanje prodaje teh delov tudi v prihodnjem letu. Naloge oddelka pa so planiranje rezervnih delov, obiskovanje večjih kupcev, svetovanje za zamenjavo starih črpalk in za preventivno ter kurativno vzdrževanje izdelkov. V ta namen bodo organizirali seminarje za vse jugoslovanske upravljalce in vzdrževalce izdelkov tozda Črpalke.

V oddelku so že začeli z delom. Vodja oddelka in tehnični direktor sta že obiskala nekatere večje kraje v Jugoslaviji in pridobila nove interesente, ki so pripravljeni servisirati izdelke Črpalk. Tako bodo do konca letošnjega leta povečali število pooblaščenih servisov z 11 na 20, pri čemer računajo, da bo zaradi hitrega in kvalitetnega servisiranja porasla tudi prodaja izdelkov tega tozda.

M. P.

Skladišče

Vodja servisa Martin Brinovec

ČRPALKE

Potopna črpalka

Lani so se v tozdu Črpalke lotili osvajanja potopne črpalke palček in jo osvojili z znanjem. Namenjena je za prečrpavanje tekočin do višine pet metrov vodnega stebra z zmogljivostjo pretoka 1,5 kubikov na uro. Z njo želijo v široki potrošnji pokriti potrebe po prečrpavanju v manjših čolnih, v domači uporabi, po pretakanju vina ali sokov.

V letošnjem maju je stekla serijska proizvodnja te črpalke. V tozdu pričakujejo, da bodo do konca leta izdelali približno 10.000 teh črpalk. V nadaljnjih letih pa ocenjujejo, da bo tržišče absorbiralo letno do 30.000 črpalk.

Ime črpalke so v tozdu zbrali z natečajem. Vsaka črka v besedi palček pa pomeni: P-potopna črpalka, A-akumulatorski priključek, L-lahka izvedba, Č-črpa sladko morsko vodo in sokove, E-ekonomična, K-koristna na kopnem in na morju.

Črpalko se priklopi na enosmerno napetost 12 voltov s sponkami na avtomobilski akumulator, lahko pa tudi na 220 voltov, vendar preko usmernika. V tozdu ponudijo k črpalki tudi dodatno opremo, ki vsebuje električni priključni kabel, plastično tlačno cev, vrstni ter krokodilski sponki. Nazivna obremenitev črpalke je 4,2 ampera. Najvišja dovoljena temperatura tekočine je 40 stopinj Celzija.

Potopna črpalka palček je vertikalne izvedbe z radialnim tlačnim priključkom tričetrt cole in s tekačem odprte izvedbe. Vsi deli so izdelani iz zelo kvalitetne plastike jugoslovanske proizvodnje. Kolektorski motor je posebno zaščiten s srajčko proti vdoru tekočine v elektromotor.

M. P.

PREDSTAVITEV REFERENČNE LISTE

»Načelna podpora«

Na predstavitvi referenčne liste 11. julija, na kateri je bilo prisotnih enajst direktorjev montažnih in drugih delovnih organizacij iz IMP-ja, je zdaj že bivši pomočnik direktorja tozda Inženiring, Jurij Zavec, idejni tvorec liste, na kratko povzel izhodišča za nastanek nove liste.

Uveljavljanje tržnega pristopa

Po besedah Jurija Zavca je bil skrajni čas, da IMP izda sodobno publikacijo o izvajanju naložbenih del. Ob tem je poudaril pet ključnih razlogov, ki so narekovali potrebo po takšnem dokumentu. V prvi vrsti je bilo potrebno predstaviti izvajanje naložbenih del v tesni povezavi z doseženo ravnjo tehnološkega razvoja. Položaj na trgu se je v zadnjih letih bistveno spremenil, zato zahteva od IMP-ja tržno nastopanje tako v odnosu do vlagatelja, oziroma naročnika, kot do posameznih podizvajalcev. V prvi vrsti mora biti cilj vzpostavitev čimbolj neposrednega odnosa z dokončnim uporabnikom, hkrati pa se mora vključevati v naložbena dela tudi na drugih ravneh. Kot je poudaril Jurij Zavec, so zlati časi naložbenih del za nami, vse to pa vodi do selekcije med izvajalskimi organizacijami. Na veljavi pridobiva kakovost in strokovnost. V zadnjem obdobju vse bolj pridobivajo na svoji vlogi kot oblika tržnega nastopanja konzorciji, kajti vse bolj se pri plačilnih pogojih uveljavljajo razne oblike vezane trgovine. V zadnjem času je pridobila na veljavi za uspešno nastopanje tudi informacijska tehnologija, kajti ravno razvitost informacijskega sistema je eden od pogojev uspešnega nastopanja na tržišču. Poleg poslovne informatike in vključevanja v svetovne banke podatkov, pridobiva na veljavi t.i. profesionalna informatika (CAD sistemi), ki se odraža prek kakovosti, natančnosti in zelo kratkih rokov. Po njegovi oceni je bilo eno od vodil tudi to, da je Inženiring oziroma izvajanje naložbenih del samostojna gospodarska dejavnost, ki ni in ne sme biti primarno usmerjena v prodajo lastne proizvodnje. Saj gre v tem primeru za prodajo funkcije in ne proizvoda. To pa zahteva povsem drugačno obdelavo trga, v prvi vrsti je nujen oseben stik z uporabnikom, odgovornost pri obdelavi tržišča, ekspertni in interdisciplinarni pristop. Za uspešnost tovrstnega nastopa, je pomembna organizacija poslovanja, metode dela, način planiranja in kontrola ter kakovosten kader vseh vrst in profilov.

Eno od zadnjih vodil pri izdelavi referenčne liste je bila težnja po pridobitvi visoko profesionalnega propagandnega materiala za naložbeno dejavnost, ki pomeni šele vrh piramide. Za tem naj bi se še izdelale posamične referenčne liste za posamezna področja, ponudbeni elaborati, ki so že v pripravi idr. Referenčna lista je izšla v nakladi 9500 izvodov in sicer 2500 v slovenskem jeziku, 3500 v angleškem, 2000 v nemškem in 2000 v ruskem. Na sestanku je bilo dogovorjeno še za dodatnih 2000 izvodov v srbohrvatskem jeziku.

Načelna podpora

Po uvodni predstavitvi je bila razprava o dokumentu. Načelno so sicer vsi udeleženci podprli izid liste in tudi njeno vsebinsko zasnovo. Zanimivo je tudi razmišljanje predstavnikov proizvodnih delovnih organizacij, ki so prav tako ugodno ocenili vsebinsko zasnovo referenčne liste in poudarili, da je listo moč uporabljati tudi za promocijske namene proizvodne dejavnosti. Toda zapletlo se je pri financiranju in številu izvodov, namenjenih posamezni delovni organizaciji. S pripombo okoli ključa delitve referenčne liste v posamezne delovne organizacije, se je moč strinjati. Kajti zares se zastavlja vprašanje, ali jih potrebujejo v takem številu, kot je bilo predvideno, npr. angleška verzija v 250 komadih za posamezno montažno delovno organizacijo. Morda je celo upravičena opomba direktorja Promonta Janeza Jernejca, da so tuji izvodi vprašljivi glede na to, da delovne organizacije niso registrirane za samostojno nastopanje v tujini. To trditev je moč ovreči tudi s protiargumentom, da pa skorajda vsaka od delovnih organizacij nastopa na tujih trgih npr. Irak, ali v zadnjem obdobju Sovjetska zveza, vemo tudi da je v zadnjem času ponovno zaživelo nastopanje na nemškem tržišču. Čeprav ne direkten nastop, jim tudi indirekten omogoča poslovne stike s tujimi partnerji. Hkrati pa so se kopja zalomila ob financiranju projekta, če ga lahko tako imenujemo. Do izraza so zopet prišle slabosti »dogovornega modela« sporazumevanja. Razprave na tej ravni sicer nima smisla povzemati. Komentarja vredna je morda misel o »tržnem principu« naročanja. Vsak naj bi vedel, koliko potrebuje in toliko naj bo tudi naročil. S tem se je vsekakor moč strinjati. Vendar ob tem razpravljalci ne bi smeli pozabiti, do kam bi nas pripeljal takšen predhoden, recimo mu »tržni dogovor«. Glede na izkušnje bi se verjetno še zmeraj dogovarjali o prekladanju dinarjev iz tega »sklada« na drugega in »handlali« okrog povsem obrobnih zadev, sodobne referenčne liste pa še zdaj ne bi imeli. Četudi je bilo za to ugotovljeno, da je izšla s skoraj poldrugoletno zamudo.

Ne glede na žolčno razpravo so se dogovorili, da vsaka delovna organizacija neposredno poravna stroške za naročeno število izvodov, razlika ostalih stroškov pa bo pokrita prek fonda za institucionalno propagando.

jv

Delovna zakonodaja

Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja

Nedvomno je predlog Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, ki je že dober mesec v javni obravnavi, sprejet pa bo enkrat v jeseni, eden najpomembnejših aktov ob že sprejetem Zakonu o podjetjih. V tem zapisu bomo poskušali v kratkih orisih povzeti vsebino novega zakona.

Prilagoditev tržnim zakonitostim

Zakon enotno ureja temeljne pravice delavcev v vseh oblikah združevanja dela in sredstev. Po besedah predlagatelja naj bi zakon ponudil popolnejše normativne pogoje za zagotovitev in širše uveljavljanje pravice do dela z združenimi sredstvi in s sredstvi domačih in tujih oseb. Ustvarjeni so pogoji za večjo mobilnost delavcev glede na potrebe delovnega procesa. Določene so pravice in obveznosti organizacije in delavcev, če zaradi tehnoloških izboljšav pride do presežkov delavcev. Glede na spremenjeno vlogo poslovodnega organa pri organiziranju delovnega procesa in njegovo večjo odgovornostjo so razširjena pooblastila poslovodnega organa pri odločanju o posamičnih pravicah, obveznostih in odgovornostih delavca. Poostrena je odgovornost za izpolnjevanje delovnih obveznosti, tako da je stalnost delavca na določenem delovnem mestu odvisna od strokovnega, pravočasnega in kakovostnega izpolnjevanja delovnih obveznosti. (Stabilnost delovnega mesta je odvisna od doseženih rezultatov). Skratka konec z opisi del in nalog ter privilegijem nad delovnim mestom. Urejeni so pogoji za prenehanje delovnega razmerja delavca ob njegovem soglasju, brez soglasja. Zakon določa subjekte za sklepanje kolektivnih pogodb, ki so novost, hkrati nalaga, da delovne pogodbe ne smejo vsebovati določb, po katerih bi imeli delavci manj ugodne pogoje od pravic in pogojev, določenih z zakonom.

Konkurenca sposobnosti in znanja

V temeljnih določbah je zapisano, da je delovno razmerje prostovoljno razmerje med delavcem in organizacijo oz. delodajalcem, ki se sklene za opravljanje določenih del in ekonomsko smotrne in odgovorne uporabe sredstev za ustvarjanje dohodka oziroma dobička in ustvarjanje osebnega dohodka. Predlog določa tudi druge pravice, ki jih ima delavec iz dela, med ostalimi tudi pravica do materialne varnosti ter druge pravice med brezposelnostjo. Določena je pravica in obveznost delavca, da se usposablja in izpopolnjuje v skladu s potrebami iz delovnega procesa ter obveznost organizacije, da materialno in drugače omogoča usposabljanje in izpopolnjevanje delavcev.

V določbah o načinu sklenitve delovnega razmerja je določeno, da se delavec sprejme na delo v skladu s potrebami delovnega procesa v organizaciji. Za dela in naloge poslovodnega organa in delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi se delovno razmerje sklene na podlagi razpisa. Novost so večja pooblastila poslovodnega organa, da lahko vpliva na izbiro delovnega teama, ki bi mu pomagal pri organiziranju in vodenju delovnega procesa. Novost je rešitev, da sklene delavec delovno razmerje na podlagi pogodbe o delu. Odpira pa tudi raznovrstne možnosti za sklepanje delovnega razmerja.

Določeni so pogoji za začasno in trajno razporeditev delavca v okviru delovne organizacije oziroma v okviru posebnih oblik združevanja dela in sredstev v skladu z njegovim znanjem in sposobnostmi. Za delavce, za katere se ugotovi, da nimajo sposobnosti za izpolnjevanje del in nalog, ki so jim zaupani ali, ki trajno ne dosegajo delovnih rezultatov, je predpisano, da se razporedijo na druga delovna mesta glede na svoje sposobnosti. Če pa takšne razporeditve ne sprejmejo, ali pa takega delovnega mesta ni, jim delovno razmerje preneha. Posebej so določene pravice delavca, katerega delo ni več potrebno, zaradi tehnoloških ali drugih izboljšav. V tem primeru odide delavec na delo v drugo delovno organizacijo, sicer pa uživajo materialno in socialno varnost, dokler jim ni zagotovljeno delo.

Po oceni predlagatelja naj bi prišla tako do izraza konkurenca sposobnosti in znanja ne samo z izbiro ob sklenitvi delovnega razmerja, temveč tudi z ustreznimi zakonskimi rešitvami prerazporejanja delavca med delovnim razmerjem in stalnim ocenjevanjem njegove delovne sposobnosti. Odprta je tudi možnost mobilnosti delavcev v okviru delovne organizacije in med organizacijami. Predpisano je namreč, da je delavec lahko med delovnim razmerjem začasno ali trajno razporejen na vsako delovno mesto v skladu s potrebami delovnega procesa. VEČJO MOBILNOST DELAVCEV ZAGOTAVLJA TUDI DOLOČBA, KI DAJE POSLOVODNEMU ORGANU OZIROMA DELODAJALCU POOBLASTILO, DA DOLOČA O RAZPOREJANJU DELAVCEV MED DELOVNIM RAZMERJEM. Skratka ukinja se monopol nad delovnim mestom. Poslovodni organ pa dobiva možnost hitrega ukrepanja.

Pravice, obveznosti, odgovornost

Na tem področju so določene osnove za ureditev pravic obveznosti in odgovornosti delavca, ter določeni organi, ki odločajo o omenjenih kategorijah. V določbah o delovnem času je predpisano 42 urni delovni teden. Dane so možnosti za skrajšanje delovnega časa oziroma za delo, daljše od polnega delovnega časa. Dane so možnosti za prerazporeditev in urejanje razporeditve delovnega časa v skladu s potrebami delovnega procesa in z boljšim izkoriščanjem delovnih sredstev. Dana je možnost sklenitve delovnega razmerja z delovnim časom, krajšim od normalnega in možnost zaposlitve v drugi delovni organizaciji za doseganje polnega delovnega časa.

Na področju varstva pri delu je predvideno, da pristojen upravni organ za delo pripravi enotne jugoslovanske normative in standarde za varstvo pri delu. Zajete pa so tudi rešitve iz ratificiranih mednarodnih konvencij za varstvo pri delu.

Dohodek – plača

Glede na ustavna načela je določeno, da ustvarja delavec osebni dohodek v sorazmerju s prispevkom pri ustvarjanju dohodka oziroma dobička.

V predlogu je zapisano, da »delavcu pripada del dohodka oziroma dobička v sorazmerju s prispevkom k ustvarjanju tega dohodka oziroma dobička v skladu z zakonom in s splošnim aktom. Delavcu pripada osebni dohodek v odvisnosti od kakovosti in količine dela ter od doseženih rezultatov pri delu, pomembnosti in zahtevnosti del, delovnih pogojev, delovnih izkušenj in drugih določenih meril, izplačuje pa se vsak mesec.

O prispevku delavca k delu odločata poslovodni organ oziroma delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi in delodajalec, v skladu s splošnim aktom in kolektivno pogodbo.

Delavec ima iz naslova dela pravico do zajamčenega osebnega dohodka v skladu z zakonom in s splošnim aktom.

Definirane so druge oblike motivacije delavcev: »Delavcu, ki s svojim delom izjemno prispeva k dvigu produktivnosti, uresničuje inovacije, racionalizacije in druge oblike ustvarjalnosti pri delu ali drugače prispeva k povečanju dohodka oziroma dobička, se osebni dohodek oziroma nadomestilo določi v skladu z njegovim prispevkom.

S splošnim aktom oziroma s kolektivno pogodbo se določi, da ima lahko delavec tudi pravico do: prednosti pri pošiljanju na strokovno izpolnjevanje, odstotka dobička od inovacije, racionalizacije in drugih oblik ustvarjalnosti pri delu, nagradne, odsotnosti z dela itd.«

Disciplina

Bistveno bolj poenostavljen je disciplinski postopek v skladu z odpravo monopola nad delovnim mestom pač. Določeni so disciplinski ukrepi za kršitev delovnih obveznosti.

Natančneje je urejen institut odstranitve delavca z delovnega mesta, na katero je bil razporejen ali iz delovne organizacije. Poslovodnemu organu je dano pooblastilo, da sme v izjemnih primerih z neposrednim ustnim ali pisnim nalogom odstraniti delavca z delovnega mesta. Pri prenehanju delovnega razmerja je določeno, kdaj preneha delovno razmerje.

Kolektivna pogodba

Predlog zakona določa subjekte za sklenitev kolektivnih pogodb, ki so novost v naši zakonodaji. Te naj bi sklepala sindikat in ustrezne gospodarske zbornice.

J. Votek

Popravek

V julijski številki IMP Glasnika je na šesti strani v članku Monter med inovatorji prišlo do nepravilnih interpretacij v zvezi z inovacijo:

– Ne gre za centrirno napravo za varjenje, pač pa za zarisovanje pred odrezom cevi.

– Cevi spiralno varijo v tovarni, ko jih izdelujejo iz pločevine, pri nas pa cevi varimo le po obodu, radikalno eno z drugo, ali na cevi varimo odcepe, različnih premerov pod raznimi koti.

– Loke pri ceveh pomerimo v kotnih stopinjah.

Popravek posredoval
direktor Promonta Janez
Jernejc

Zahvali

Iskrena hvala vsem sodelavcem DO Elektromonter za darovano cvetje in izraženo sožalje ob smrti moje mame. Posebno hvala vsem, ki so jo spremili na njeni zadnji poti.

Majda Podlogar

ZAHVALI

Ob nenadni in mnogo prerani izgubi našega sina, očka in brata Janeza Remiaša se iskreno zahvaljujemo vsem, ki ste ga imeli radi in ga tako številno pospremili na njegovi zadnji poti, posebno še kolegom iz projektivnega biroja DO Dvigalo za lep govor.

mama, žena z družino in brat Vojko

ELEKTROMONTER

Solidarnost

V Elektromonterju so imeli konec junija akcijo zbiranja denarja za solidarnostno pomoč 29 letnemu delavcu Vadas Dragutinu – očetu dveh majhnih otrok (enoletnega in štiriletnega), ki sta mu lani marca odpovedali obe ledvici. Odločil se je za transplantacijo kadaverske ledvice, ki mu jo bodo opravili v Gradcu. Pri tem se je znašel pred nerešljivim finančnim problemom, kajti pred operacijo je potrebno v graški bolnišnici položiti kavcijo v višini 200.000 avstrijskih šilingov. Ker nima od kod vzeti toliko denarja, se je obrnil na svojo delovno organizacijo s prošnjo, da bi mu odobrili kredit iz stanovanjskih sredstev, prosil pa je za pomoč tudi sindikat.

Ker mu delovna organizacija ne more odobriti stanovanjskega kredita za ta namen, kot je prosil, sindikatova mošnja pa je pretanka, so v delovni organizaciji izpeljali humano potezo in sicer: izvršni odbor sindikata je delavcu Vadasu odobril pomoč v višini tri milijone dinarjev in o problemu seznanil delavce ter dal pobudo oziroma delavce prosil, da bi vsakdo po svojih močeh od svojega junijskega osebnega dohodka prispeval delež za solidarnostno pomoč bolnemu delavcu.

Akcija je dobro uspela, saj je v njej od 454 zaposlenih sodelovalo 295 delavcev, kar je 65 Elektromonterjevih delavcev. Najvišji znesek, ki ga je delavec prispeval, je bil 400.000 dinarjev, najnižji pa 20.000 dinarjev. Na ta način so zbrali 39.110.000 dinarjev, kar je 86.000 dinarjev na zaposlenega, oziroma 130.000 dinarjev na darovalca.

Z akcijo so v tej delovni organizaciji zelo zadovoljni, zlasti, pravi varnostni inženir Andrej Hudoklin, če upoštevajo, da je 14 delavcev v inozemstvu in jih niso upoštevali pri akciji. Nekateri so na akcijo verjetno pozabili, posebno tisti, ki so že nekaj časa v bolniški, pa tisti, ki so bili v času akcije na dopustu ali pa delajo na bolj oddaljenih gradbiščih.

M. P.

ITALIJA 89

Komaj smo si dobro oddahnili od mokrega izleta po Poti prijateljstva v Avstriji, že je bil na programu nov izlet po Poti prijateljstva. Tokrat smo imeli v programu kombiniran izlet na en vrh v Italiji in na enega v Avstriji. Izlet je tokrat prvič potekal brez našega idejnega vodje – Oča, ki je moral zaradi zdravstvenih težav ostati doma. Tako se nas je v toplem sobotnem jutru 22. julija zbralo trinajst planincev pred tovarno na Trati, kjer je že kar tradicionalno zbirno mesto za Pot prijateljstva. Uvodnim formalnostim nismo posvečali preveč pozornosti, zato smo še enkrat pregledali okvirno pot, ki nas je čakala, se razporedili po avtomobilih in že smo s štirimi avtomobili drveli proti Ratečam. Na mejnem prehodu so bili prav veseli, da smo prišli vsaj mi, kajti nikjer ni bilo nobenega potnika, čeprav smo sredi poletja. Še trenutek in že smo bili v Italiji, nadaljevali pot preko Trbiža proti Pontebbi, kjer se odcepi pot proti prelazu in mejnem prehodu Promolo oziroma nemško Nassfeld. Cesta je drzno speljana po strmem pobočju in nehote nam je prišlo na misel, da bi bila to v Avstriji takoimenovana »alpska cesta« z ustrezno cestnino seveda. Nekaj sto metrov pred vrhom prelaza smo se ustavili. Bili smo na izhodišču za vzpon na Monte Cavallo oziroma Rosskofel, ki je z 2239 metri mejni vrh, zato ima tudi dve imeni.

Uredili smo si nahrbtnike, pustili odvečno kramo v avtomobilih in že smo jo mahali proti Monte Cavallu. Po nekaj sto metrih poti po godzu se je pred nami odprla dolina pod samim vrhom, ki se je strmo dvigal nad nami in bil zavit v jutranjo meglo. Bili smo na križišču poti, in kot smo ugotovili ob vrnitvi s hriba, smo naredili povsem prav, ko smo se odločili za desno, direktno varianto. Nadaljevali smo torej pot po planini, ki je prekrita z alpskim cvetjem, lesketajoča se v tisočerih kapljicah jutranje rose, prijazno vabila, da ostanemo tu v prijazni dolini ob šumenju gorskega potočka. Toda mi smo hoteli kvišku, navzgor v strme skale, da si ogledamo ta »nekoristni svet« od blizu. Bili smo že pod steno in markacije so kazale navzgor v strmo in od snega zlizano grapo. Ža na samam začetku je bilo snežišče, ki pa smo se ga izognili s prehodom po skalah nad krajno počjo. Prvi koraki ob stiku s hladno skalo so bili nekoliko negotovi, toda začetni občutek tesnobe je kmalu minil in že smo se vzpenjali po gladkih in od dežja in viharjev zlizanih skalah proti vrhu, proti soncu. Pot se precej strmo vzpenja in potrebna je še posebna previdnost, da človeku ne zdrsne, predvsem na posameznih odsekih grušča, ki ga nanese hudourniška voda. Kmalu smo zagledali naslednje snežišče in po markacijah ugotivili, da ga bo potrebno prečiti. Zaradi strmine, zbitega snega in večje varnosti pri prehodu preko snežišča smo naredili vrvno ograjo. Tako so vsi udeleženci s pomočjo vrvi varneje prišli preko snežnega pobočja. Takoj nad snežiščem pa se grapa še strmeje vzpne in zaključi s previsom in je prehod možen po polički okrog roba. Oprimki in stopi so precej majhni in zlizani, zato je potrebno precej zbranosti za varen prehod na zgornji plato. Tudi tu je bilo potrebno narediti vrvno ograjo za varen prehod ostalih udeležencev. Najtežji del poti je bil za nami in šele sedaj nam je pogled zaplaval proti dolini. Globoko pod nami je že bila zelena planina in vstop v steno, zagledali pa smo tudi prelaz Nassfeld z ledeniškim jezercem, po katerem se verjetno imenuje ta prelaz. Pot se nadaljuje po pobočju, ki ni preveč strmo in je dovolj razčlenjeno, zato smo hitro napredovali. V zadnjem delu pred izstopom na greben pa je zopet precejšna strmina. V grapi je vse polno grušča in skal, ki samo čakajo, da zgrmijo v globino. Izstopili smo iz stene in pred nami se je pokazalo pravo nasprotje dosedanje poti. Pred nami se je raztezala prava planota, rahlo nagnjena proti zahodu, z manjšimi vzponi in spusti, vsa pa prekrita z zelenjem. Le korak in iz golega skalnatega sveta smo prišli na pravi planinski pašnik. Zaradi goste megle in neizrazitega terena bi kmalu zgrešili celo vrh, no pa tudi to se je uredilo. Na vrhu pa najprej obvezno fotografiranje, za razgledovanje je bilo bolj malo možnosti, zato smo se toliko temeljiteje posvetili vsebini nahrbtnikov. Pred nami je bil še sestop, zato smo se kar kmalu odpravili proti dolini. Sestopili smo po vzhodnem grebenu, ki pa je tudi precej neprijeten za sestopanje. Strmina je precejšnja, pot je za naše razmere slaba, vse polno je grušča in zemlje, na nekaterih mestih je tudi zlizana skala. Predvsem pa se pot vleče in vleče, saj pelje okrog vsakega kuclja, ki ga je bilo možno najti. Tudi tega je bilo konec in zopet smo bili v dolini ob bistrem potočku, kjer smo zjutraj začeli vzpon. Odložili smo nahrbtnike, ki so postali že kar težki, posedli v mehko travo in pogled nam je zasanjano zajadral proti gori in poti, ki je bila za nami. To je bila prava planinska tura, ki je od udeležencev zahtevala precej zbranosti, izkušenosti, znanja o gibanju v gorah in vztrajnosti. Tako vzpon kot sestop potekata po plezalni poti, zato je Monte Cavallo eden najtežjih vrhov na Poti prijateljstva. Že smo bili pri avtomobilih in človek bi se kar dvignil v višino in poletel, tako lahkega se počuti, ko si sezuje še težke planinske čevlje. Pozdravilo nas je celo nekaj kapelj dežja, toda že naslednji trenutek je posijalo toplo pozno popoldansko sonce. Odpravili smo se proti meji, se za nekaj minut ustavili ob jezercu in že smo bili v Avstriji. Tu smo si na osnovi predhodnih informacij uredili prenočišče. Ustavili smo se kmalu za mejo v koči Nassfeldhaus, ki pa je že bolj hotel, kot pa planinska koča. Kljub temu nam je nudila toplo in varno zavetje, pa tudi pivo imajo dobro. Preden smo pospali, pa smo se dodobra nasmejali, kajti naš Jože je zopet imel »svoj večer«.

Naslednjega dne smo se spustili v dolino Zile do kraja Hermagor, nad katerim se dviga Spitzegel, ki je bil naš drugi cilj. Po prvotnem načrtu je bil predviden vzpon z juga, ki pa je precej dolg in seveda tudi vroč, zato smo se odločili za vzpon s severa, ki je precej krajši. Peljali smo se torej okrog hriba do planine Bodenalm in še nekoliko navzgor po gozdni cesti. S to varianto smo si pridobili dobrih 800 metrov višine, pa še na senčni strani smo bili. To nam je prišlo zelo prav, kajti sonce je pokazalo vso svojo moč. Vzeli smo pot pod noge in kmalu so se na obrazu pojavile prve kaplje znoja. Pot je na začetku pravi kolovz do planin, toda strmina je takšna, da skoraj grizeš kolena, a na srečo le nekaj časa, kmalu se je pred nami pokazalo sedlo Radnig. Od tu naprej pa je pot prav prijetno speljana po planinah, ki so polne pasoče se govedi. Daleč pred nami pa se je že pokazal tudi vrh, ves skalnat in razbit. Konfiguracija terena, vrh in pot so zelo podobni kot pri hoji iz Kališča na Storžič in za trenutek smo pomislili, da smo pravzaprav v kamniških planinah. Sonce je vse bolj žgalo, nekajkrat je bilo potrebno gasiti izsušena grla, dolina pa je z vsakim korakom ostajala vse globlje pod nami.

Zadnjih deset minut se pot strmo vzpne po vršnem žlebu, ki pripelje na vrh. Stopi in oprimki so bili dobri in že smo bili pri križu na vrhu. Nastavili smo se pripekajočem soncu. Preznojene majice so bile dokaz naše vztrajnosti pri hoji. Z vrha je lep pogled tako na sever proti Visokim Turam, kot proti jugu v dolino Zile in naprej proti Zahodnim Julijcem v Italiji. Tudi vrh Monte Cavallo se je pokazal v daljavi. Dovolj je bilo poležavanja, sonce je že prav žgalo in vrnili smo se v dolino. Nadaljevali smo vožnjo mimo jezera Weissensee. Imeli smo manjše težave, ker smo vozili po zasebni cesti, se preko sedla Kreuzberg zopet spustili v Zilsko dolino in se vrnili domov.

Izlet je bil poln nasprotij in planinskih kontrastov. Prvi dan je resen in težak vzpon po severni steni na Monte Cavallo, drugi dan pa hoja po planinskih pašnikih in gozdu.

Pridruži se nam drugič tudi ti, da nas bo več in bo še prijetnejše!

JANEZ SELIŠKAR

POT PRIJATELJSTVA AVSTRIJA

Vsak planinec, ki je že bil v zavetišču pod Špičko, je lahko na eni izmed skal prebral enega izmed Franceljnovih zapisov, ki se glasi nekako takole: »Hodite v gore v lepem in slabem vremenu, kajti lahko se zgodi, da boste hodili vedno v slabem.« S tem je hotel povedati, da je treba hoditi v gore vedno, kajti če gremo le enkrat ali dvakrat imamo lahko ravno takrat »veliko srečo« in naletimo na slabo vreme.

Tudi člani IMP-jevega planinskega društva, ki hodimo po Poti prijateljstva treh sosednjih dežel, upoštevamo to priporočilo. Kljub stalnemu slabemu vremenu se je pri Oču, ki je med drugim skrbel tudi za prijave, nabralo dvanajst imen. V soboto, 1. julija smo se torej dobili na Trati in po opravljenih formalnostih in dodatnih informacijah o poteku poti smo se s štirimi avtomobili podali na pot. Odhiteli smo proti Gorenjski, na Korenskem sedlu prestopili mejo in že smo hiteli proti zahodu. Naš prvi cilj je bil 2680 metrov visoki Hochstadl, ki se pne v višino na desnem bregu dravske doline v bližini Oberdrauburga. Izhodišče za vzpon je vasica Pirkach, od koder pelje steza proti planinam pod Hochstadlom in naprej proti vrhu. Do planin je speljana tudi cesta, ki pa je v zasebni lasti in je za dostop z avtomobilom potrebno dobiti ključ. To smo zvedeli šele na planini, zato smo jo mahnili peš. Občasno pelje steza tudi ob tej cesti in na enem od teh odsekov se je za nami pripeljal avto. Ustavil se je pri naši skupini in šofer je namignil, da se nas lahko nekaj pelje z njim. Jože, ki je vedno vnet za kakšno »neumnost«, se je bil takoj voljan peljati in že je avto izginil za ovinkom. Po doseženi višini, razgledu, ki se je ponujal po dravski dolini in okoliških vrhovih, predvsem pa po vedno težjih nahrbtnikih, smo predvidevali, da ne more biti več daleč do koče Hochstadlhaus. Res se je prav kmalu pojavila za ovinkom v vsej svoji vabljivosti in očarljivosti sredi cvetoče planine. Motilo nas je edino to, da nikjer nismo zagledali našega motoriziranega planinca. Toda že v naslednjem trenutku nas je tudi on opazil in nas začel klicati v sosednjo kočo (Kalserhutte). Ta koča je v zasebni lasti in je hkrati tudi planšarija, lastnik pa je prijazni šofer, ki nas je vabil v avto. Koča leži na planini, na polovici poti do vrha in od nje in je lep razgled tako proti dravski dolini kot tudi proti vrhu. Lastnik, ki ima veliko čredo govedi, preživi poletje z družino v planini in se ukvarja še s turizmom. Splačalo se je peljati enega iz skupine, saj je s tem cela skupina prišla v njegovo kočo, saj bi sicer šla v planinsko kočo. Za nami je bilo okoli tisoč metrov pridobljene višine, pred nami pa ne veliko manj, zato se nismo prav nič branili, ko nas je gospodar počastil s šilcem domačega. Res je to nenavadna poteza za naš način razmišljanja. Seveda smo se mu tudi mi primerno oddolžili, kajti kar nekajkrat je moral prinesti pivo za naša izsušena grla. Po krajšem počitku in novih zalogah energije smo se napotili proti vrhu, v najboljši veri, da bo vreme še naprej tako lepo. Pot se vije po planini proti vrhu. Travnate preproge je vedno manj, vedno več je gole skale, v zadnjem delu pa je še vse polno snežišč, ki pa niso prestrma, zato nismo imeli posebnih težav pri vzponu. Še preden pa smo dosegli vrh, nas je že zagrnila megla in lepega vremena je bilo konec. Tudi na vrhu Hochstadla, kot na večini glavnih vrhov v Avstriji, stoji križ.

Vpisali smo se v vpisno knjigo, žigosali smo dnevnike in razglednice, dali nekaj na zob in že smo sestopali. Vreme je bilo iz trenutka v trenutek slabše in že so padle prve kaplje dežja, sprva posamezne, potem pa jih je bilo vse več in več. Pospešili smo korak, kolikor se je pač dalo, toda že nas je zajel pravi naliv. V takem primeru ne pomaga ne vetrovka ne dežnik in bili smo do kože premočeni. Še preden pa smo prišli nazaj h koči, je že posijalo toplo sonce. Razstavili smo naša premočena oblačila in videti je bilo, kot da imajo v koči veliko žehto, toliko majic in srajc se je sušilo. Z gospodarjem smo se zapletli v pogovor, popili šilce domačega, kozarec piva in se razšli kot stari prijatelji. Sestop v dolino je bil na nekaterih mestih prav zoprn, kajti mokre skale, razmočena zemlja in korenine, vse skupaj skrito z listjem, zahtevajo izredno pozornost pri sestopu. Naš naslednji cilj je bila koča pod Polinikom, zato smo kar takoj nadaljevali proti Obervellachu, ki je izhodišče za vzpon. Nekaj sto višinskih metrov smo sicer še pridobili z avtomobilom, toda kljub temu smo potrebovali še dobro uro hoda do koče. Koča je zelo prikupna lesena stavba, ki daje obiskovalcu enkraten občutek prijaznosti in domačnosti. Gospodar je takoj zakuril v peči, da smo si lahko osušili premočeno obleko, tudi tukaj so nas postregli s šilcem domačega, skratka počutili smo se kot mali bogovi. Opravili smo formalnosti glede prenočišča in že smo bili na skupnem ležišču. Ob škrabljanju dežja po skodlah smo se v upanju na boljši jutri pogreznili v krepčilni spanec. Prebudili smo se v meglenem in oblačnem jutru, ki zopet ni obetalo nič dobrega. Upali smo, da vsaj ne bo začelo padati in se podali proti vrhu Polinika. Pot sprva pelje po gozdu, potem preide v planinski – travnati del, ki je bil ves v cvetenju, na koncu pa ostane le še gola skala.

Že kmalu se nam je prikazal vrh Polinika, ki pa je bil še daleč, daleč in prekrit z velikimi strmimi snežišči.

JANEZ SELIŠKAR

(Nadaljevanje prihodnjič)

Obvestila PD IMP

Nadaljevanje slovenske planinske transverzale

Odhod bo 2. septembra ob 6.20 z rednim avtobusom do Škofje Loke. Od tu naprej pa se bomo peljali z lokalnim avtobusom do Žirov. V Žireh se bomo povzpeli na 969 metrov visoko Sivko, zatem pa se bomo spustili do Idrije in se ponovno povzpeli do koče na Hlevniški planini, kjer bomo prenočili. Prvi dan bomo hodili okrog sedem ur. Naslednji dan pa se bomo podali do doma na Vojskem in potem nazaj v Idrijo. Hoje bo okoli 6 ur.

Tancek

19. in 20. avgusta organiziramo dvodnevni izlet na Peco. Zbrali se bomo 10. avgusta ob 6.45 pod uro na železniški postaji v Ljubljani. Prijave sprejema Robert Kastelic tel.: 557-141 int. 304.

Srečanje treh dežel – Peč, Rateče, Planica

bo 3. ali 10. septembra. Na pot se bomo podali z rednim avtobusom, ki odpelje iz Ljubljane ob 6. uri zjutraj. Pridite, ne bo vam žal! Prijave sprejema Robert Kastelic 557-141 int. 304.

AFORIZMI

»VELIKI«

Poznam ljudi, ki si domišljajo, da so tako veliki, da niti sami sebi ne segajo do kolen.

NEPISMENOST

Vsi ljudje se rodijo nepismeni. Mnogi takšni tudi ostanejo vse do svoje smrti.

OBLAST

Še dobro, da ljudska oblast ni od boga, kajti še bog bi se naveličal tolikokrat postavljati nove vlade in poslušati njihove zveneče zaobljube.

ZGODOVINA

Zgodovina se ponavlja predvsem na siromakovih plečih.

DROBIŽ

Novi kovanci so res tako drobni, da so v pravem pomenu drobiž.

Toda to bodo po svoji vrednosti kaj kmalu tudi novi bankovci.

NIKAR TOLAŽBE!

Tudi če nam gre zdaj še tako slabo, se nikar ne tolažimo, da se nam slabše ne bi moglo goditi!

DRUGI ČASI

Nekoč smo na veliko slavili silne delovne uspehe.

Zdaj pa kar naprej na ves glas vpijemo predvsem o strašnih neuspehih, ki smo jih zakuhali takrat.

VELIKI – MALI

Pot do velikih idealov gradijo predvsem mali ljudje.

NAGRADNA KRIŽANKA

		LUKA JUŽNO OD OSAKE		VNETJE V USTIH BOJENČKOV	MESTO V ZAH. FRANCIJI	KARLOVAC	STARO-RIMSKI DRŽAVNIK	PRVA SL. IGRALKA (IDA KRAVANJA)
	GLAS ZVOČNIK							
	VRSTA TROBILA					TANTAL / VELEMESTO V ZDA		
	TUNEL							
	STOLETJE, VEK	ZGODOV. POKRAJINA V ITALIJI		IT. SLIKAR (GUIDO) / MESTO V JUŽ. ŠPANIJI				
			SL. PISATELJ (FRAN) / PRODUKT PRI DESTILACIJI PREMOGA					
			CERKVENA SKLADBA		ŽELEZOV OKSID / IVAN TAVČAR			
							ZIMZELEN LEPOTNI GRM	IMOVINA
BARVNI KROG			TUZLA / ZAVOJ, OVINEK		RIBJE MAZILO / KOL. DIRKA PO FRANCIJI			
RAZRITO SKALOVJE, PEČEVJE							SPODNJA PLOŠČEV PROSTORA	
CELOTA PRAVNIH PRAVIL						OBDOBJE	NAPOVEDOVALKA KOROŠČEVA	IMP GLASNIK	EVA SRŠEN / NIZOZEMSKO MESTO
IT. PREDSEDNIK OD 1948 DO 1955								FIZIK. ENOTA ZA MOČ
KRALJEVO			PALUBA / NAŠ OTOK					AVSTRIJSKI SMUČAR / RIM. BOG. PLODNOSTI
STARO-RIMSKI STENOGRAF					AM. PLAVALEC (MATT) / BITOLA			
12x=42							ULOV	
GLAVNO MESTO MAROKA						SESTAVIL MARKO BOKALIČ	PRITOK SAVE PRI MEDVODAH	

PRAVILNA REŠITEV nagradne križanke v 7. številki Glasnika IMP: obolos, solist, MK, Trenta, garda, ded, torpedo, Ani, Estavela, JO, spin, Evgen, ton, obara, od, trinom, Saar, odreka, trta, Keaton, ejektor, SD, Ren, OV, mati, ontologija, Njasa, Arany, eter, dosje.

Za **pravilne rešitve v 7. številki so bili izžrebani:**

1. Slavka VARE, Frankolovska 9, Maribor (17.000 din)

2. Gabriela KOVAČIČ, K reaktorju 21, LJ. (13.000 din)

3. Polonca Vrhovnik, Rožanska 5, Lj. (10.000 din)

NAGRADNI NATEČAJ: **Pravilne rešitve pošljite na naslov: IMP Glasnik, Ljubljana, Likozarjeva 6 (Nagradna križanka). Rešitve pošljite do 5. septembra. Med izžrebance bomo razdelili tri nagrade v višini 60.000 dinarjev.**

Tabor PZS

Letošnji dan planincev, oziroma Tabor PZS bo 10. septembra in sicer na planini Vogar nad Bohinjem, do katere je približno dve uri hoje. Tudi planinci PD IMP Ljubljana se bomo udeležili tega srečanja. Prevoz do Bohinjske Bistrice bo organiziran s posebnim vlakom, naprej do Bohinja pa s posebnimi avtobusi. Prijave z vplačilom akontacije 100.000 din sprejemajo poverjeniki do 30. avgusta. Čas odhoda vlaka še ni znan, zato spremljajte dnevna obvestila ali se pozanimajte pri poverjenikih nekaj dni pred odhodom.

Vodnik na izletu bo Janez SELIŠKAR.

Vidimo se v bohinjskem koncu, v družbi planincev iz vse Slovenije.

JANEZ SELIŠKAR