

NOVO MESTO, 12. 10. 1983

LETO IX.

ŠT. 14

LABOD izhaja štirinajstredno v nakladi 2400 izvodov — Ureja ga uredniški odbor — Odgovorna urednica: Lidija Jež, tehnično ureja: novinarski servis — Grafična priprava in tisk Dolenjski informativni in tiskarski center Novo mesto.



GLASILO DELOVNE ORGANIZACIJE LABOD TOVARNE OBLAČIL NOVO MESTO

rok za izdelavo tekoče kolekcije

Direktorje vseh naših tozdov sem povprašala, kako so zastavili akcijo za potek dela na kolekciji, ki naj bi bila končana do 25. oktobra. To je namreč datum, ki nam na tržišču še zagotavlja ugodno prodajo, medtem ko bi bile kasnejše odpredaje prepozne. Kot pravi direktor tozd Libna: „Zdaj za nas sonce sije“. V konfekcijski dejavnosti je pravi čas zares kratek in vse sile moramo napeti, da ga v celoti izkoristimo. Prijetni in modni modeli, ki jih bomo ponudili pravočasno, bodo gotovo naleteli na velik odziv, zato se nam vsekakor izplača pohiteti. Kako pa je stekla akcija po tozdih:

DELTA — tov. Novakova:

Hitimo in skušamo tako opraviti vse zastavljene naloge v rednem delovnem času. Delo teče po nalogih, proizvajamo pa tudi nekaj za izvoz. Prav pri tem je prišlo do spremembe, na katero nismo bili pripravljeni. Toda kljub temu upamo, da bomo uspeli. Morda ne bo odveč, če poudarim, da bi bilo vendarle lažje izpeljati akcijo, oziroma se orientirati, če bi bile obveznosti tudi v našem primeru ločene. So še vedno združene in zato je pregled nad nalogami težji. Kljub temu pa moramo reči, da je delo uspešno in da se po svojih najboljših močeh prizadevamo doseči zastavljen cilj“.

LIBNA — tov. Komočar

Vemo, da je 25. oktober skrajni rok za izdelavo kolekcije. Pripravili smo se na to. Naš delavski svet je sprejel sklep, da vsi delavci v oktobru naredijo

po 16 nadur. Tretjo soboto delajo tudi vsi režijci v proizvodnji (adjustaža, čiščenje nitk...). Torej ni bojazni, da ne bi uspeli.

TEMENICA — tov. Kopina

Računali smo na ta datum in zato tudi analizirati naša ozka grla. To je predvsem v likalnici in sicer zato, ker oprema, za katero smo že v maju podpisali pogodbo in je rok že potekel, še vedno ni prišla. Pričakujemo jo, vendar v dveh delih. V likalnici smo se zato morali organizirati tako, da bo kljub pomanjkljivi opremi tekoče delo teklo tako, da bomo naredili načrtovano količino kril. Prizadevali si bomo, da bo rok zagotovo ujet.

TIP—TOP — tov. Murko

Če ne bo kakašnih večjih izpadov, bomo svojo obvezo do 25. oktobra lahko uresničili. Organizirali smo se tako, da smo si nekatere stroje sposodili in zato zares ni bojazni, da roka ne bi dosegli. Vsi delavci so seznanjeni z nalogo. Pripomb ni. Upajmo, da bomo uspeli tako kot kažejo sedanji izračuni, delo opraviti brez nadurnega dela.

ZALA — tov. Tušarjeva

Z nalogo smo bili pravočasno seznanjeni in prav nobenih zadržkov ni. Mi bomo svoje obveznosti naredili. Menimo, da brez nadur, vendar pod pogojem, da bo nabava in priprava dela svoje delo pravočasno opravila in nam do 10. oktobra poslala vse potrebno za proizvodnjo.

LOČNA — tov. Tekstor

Prilagajamo se rokom, ker pa imamo tudi precej izvoza, (ob tem pa je bilo nekaj zamika), se moramo ravnati tudi po dispozicijah prodajne službe in izvoza. Vse kaže, da naloge ne bi mogli opraviti do 25. oktobra brez nadurnega dela, zato bo sobota še rezervirana za delo.

najvišja mesečna realizacija

V septembru smo imeli v Labodu doslej najvišjo mesečno realizacijo in sicer kar 6 milijard in 800 milijonov starih dinarjev. S čim smo to dosegli? Direktor Commerca je razložil, da smo v septembru skoraj izključno delali za izvoz, ki je zaradi predhodnih zamikov padel v čas, ki je bil prejšnja leta namenjen predelavi kolekcije za domači trg. Izvozni roki so bili izredno kratki, zato je bilo treba delati tudi ob prostih sobotah ali v popoldanskem času. Vse to se je seveda obrestovalo.

Ob tem pa velja poudariti, da je tudi odprema za domači trg potekala zelo naglo in da je skladišče PS izpraznjeno kot že dolgo ne. K rezultatu je pripomogla tudi akcija, ki jo je tudi treba pohvaliti.

zakaj inovatorstvo še ni zaživelo

V Cankarjevem domu je bil seminar o organiziranju in pospeševanju inventivne dejavnosti, ki ga je organiziral zavod za organizacijo proizvodnje. Teme so bile naslednje: temeljna problematika inventivne dejavnosti, organiziranje inventivne dejavnosti v OZD, razmotritev problematičnih faz inovacijskih procesov, vrednostna analiza kot pripomoček za uspešno reševanje racionalizacij in izboljšav, elementi pospeševanja

inventivne ustvarjalnosti, pravne ureditve inventivne ustvarjalnosti.

V prvi temi so predavatelji definirali osnovne pojme tega področja kot so: invencija, inovacija, inovacijski proces, inventivna dejavnost, izum, tehnična izboljšava... in nam obrazložili vlogo in namen inventivne dejavnosti.

Poudarjeno je bilo, da je za napredek odločilnega pomena sistematična izraba človekovega razuma, ki ima za cilj: priti do boljših rešitev. Z izkoriščanjem svojega potenciala pa naj bi zmanjšali tudi našo odvisnost v tehničnem, ekonomskem in političnem pogledu od razvitih držav.

V prvi temi so strokovnjaki poskušali s pomočjo zanimivih statističnih podatkov prikazati naše dejansko stanje na področju inventivne. Značilen je podatek o številu prijavljenih izumov v enem letu na milijon prebivalcev:

Švica:	1000
ZRN	500
SZ	500
ČS	450
ZDA	350
Jugoslavija	45

In da je naša oblika še slabša: od skupnega števila prijav patentov jih manj kot petina pride iz gospodarskih in znanstvenih organizacij.

Leta 1957 smo pri nas dosegli vrhunec v številu domačih patentov. Prijavili smo jih 1095, od takrat pa nazadujemo (leta 1966—865 patentov, leta 1972—895 patentov). To zaostajanje je še toliko bolj izrazito, če vemo, da je bilo leta 1959 v naši industriji 4.900 tehnično visoko izobraženih strokovnjakov, danes pa jih je nekajkrat več.

S strahom se lahko sprašujemo, kako je mogoče, da vse naše znanstvene ustanove niso zmožne dati niti 40 iznajdb na leto, ki bi bile zrele za patentno prijavo (tu so izzeti posamezniki). Če pa se ozremo k našim bližnjim sosedom, vidimo, da se je v

(Načrtovanje na 2. str.)

(Nadaljevanje s 1. str.)

Bolgariji, Romuniji in na Madžarskem število prijavljenih patentov samo v letih 1966 do 1972 povečalo za dva-krat. Poudarjeni so bili naslednji vzroki za takostanje v SFRJ na tem področju:

— vlaganja v znanost oziroma v znanstveno raziskovalno in razvojno delo so premajhna in nepravilno usmerjena

— problematika prilagajanja zakonskih predpisov

— povezave med znanstvenimi inštitucijami in OZD so prešibke

— znanstvene kapacitete so nesmotrno izkoriščene

— OZD so za inventivno dejavnost premalo motivirane

— procesi izobraževanja
nikakor niso primerni

Vzroki, ki zavirajo inovativno dejavnost v posameznih OZD pa so najčešče sledeči:

— ni povezave med proizvodnimi programi, plani razvoja in pregledom nerešenih problemov;

— ni izdelanega spodbudnega sistema, da bi pritegnili sodelavce:

— ni določen sistem za vrednotenje prispelih inventivnih predlogov, evidentiranje nastalih koristi in ekonomskega obračuna;

— ni razmejeno področje osnovnih del in nalog ter dodatnega ustvarjalnega dela;

— poslovni organi premalo
podpirajo inventivno delo;

— pri pomembnejših inovacijah pogosto nastaja

vprašanje izplačil avtorskih nadomestil — kljub pravil-

nikom; — za izvedbo inovacij ni zagotovljeno nagrajevanje; — rezultate domače ustvarjalnosti podcenjujemo, tuje pa precenjujemo.

Kljub vsemu pa je ugotovljeno, da so v nekaterih slovenskih delovnih organizacijah na tem področju zelo napredovali in imeli rekordne ekonomske učinke (LEK, KRKA, ISKRA...).

S tem seminarjem se je samo še potrdilo neizpodbitno dejstvo, da je naša delovna organizacija ena izmed tistih, ki so prav na repu glede organizacije inventivne dejavnosti, saj praktično še nismo izdelali nobene usmeritve za to področje dela. Morebitne inovacije in izboljšave, ki so se spontano pojavljale, nikoli niso bile ustrezno ovrednotene, avtorji pa so ostali nenagrajeni.

Žalostno je tudi dejstvo, da so nekatere naše strokovne službe s svojim visokim poten-

cialom znanja zašle v operativno delo prav zaradi nena-
tatančno opredeljenih usme-
ritev, ciljev in nalog. Imam
občutek, da se v naši delovni
organizaciji poraja mnenje, da
konfekcija praktično ne potre-
buje razvojnega dela in da bo
vse uravnaval trg.

Menim, da je že slednji čas, da začnemo bolj resno in dolgoročno razmišljati kako spodbuditi čim širši krog delovnih ljudi, da s svojim ustvarjalnim delom pripomorejo k čim večji produktivnosti in uspešnosti gospodarjenja celotne elovne organizacije.

Prve resne korake v to smer bi morala narediti razvojna služba v sodelovanju s pravno službo in drugimi delovnimi in raziskovalnimi organizacijami, ki imajo tovrstne izkušnje.

VINKO BLAŽIČ —
Razvojna služba

PRIPIS UREDNIŠTVA:

Res, da inovatorstvo pri nas še ni zaživel, res pa je tudi, da imamo za oživitev vso pravno in moralno podporo. Letos smo prvič imeli tudi rezervirana sredstva za nagrajevanje inovacij, vendar so na žalost ostala nedotaknjena. Pisali smo že o tem, da bi morale družbenopolitične organizacije in organi upravljanja spodbujati inventivno dejavnost. Tudi sestavek tov. Blažiča opozarja na nujnost, da izkoristimo vse te razerve, ki imajo za našo delovno organizacijo lahko daljnosežen pomen. Na potezi so organi upravljanja in družbenopolitične organizacije, ki naj bi spodbudile akcijo.

upravičenost in neupravičenost sprememb analitičnih ocen

Zakaj je komisija za usklajevanje analitičnih ocen zavrnila nekaj predlogov

Ob sprejetem sedanjem sistemu nagrajevanja je bila formirana komisija za usklajevanje analitičnih ocen na ravni delovne organizacije. Ta komisija naj bi usklajevala analitične ocene za nova dela in naloge, oziroma za tista dela in naloge, kjer je prišlo do sprememb. Analitične ocene

[illegible]

naj bi izhajale iz opisov del in nalog. Toda tega postopka se predlagatelji — to so tozdi in DSSS — skoraj praviloma niso držali. Redno so ponavljali dve napaki, ki sta v naš sistem vnašali nered in s tem tudi težave. V planih smo brez predhodnega opisa del in nalog in s tem seveda tudi brez natančnega izračuna analitične ocene vpisovali okvirno število točk. Pri tem so bili tozdi zelo širokogrudni, ko pa so za tem šele naredili opis del in nalog, se je pogosto pokazalo, da je bila orientacijska ocena previsoka. Ob tem je posamezen delavec že dobival osebni dohodek na osnovi okvirne, torej višje ocene, kar je seveda povzročalo precej nezadovoljstva ob „padcu“ navzdol.

Komisija skorajda še ni dobila v obravnavo pravilno zastavljenega postopka. Pogosto so njeni člani dobivali pomanjkljivo pripravljeno gradivo in usklajevanje ni bilo mogoče. Zato je morala steči strožja akcija, ki pa je le prinesla napredek. Na zadnjo sejo je namreč prišlo kar 32 predlogov za uskladitev oziroma potrditev analitičnih

O čem piše ta bilten? Opozarja nas na disciplino v kuhinji, ki jo povzročamo z nespoštovanjem dnevnega reda, opozarja nas na nepravilen odnos do hrane, na preveliko odpadkov, na prevečkrat ali predolgo „kafetkanje“ v kuhinji, na zadrževanje v jedilnici, na prezgodnje prihode na malico in prepozne odhode, pa še bi lahko naštevali. Bilten opozarja tudi na vse pogostejše odhajanje po nakupih in drugih opravkih med malico pa tudi med delovnim časom ter na to, da ti izhodi često niso evidentirani.

Bilten nas opozarja tudi na naše nesamozaščitno obnašanje. Vsakdanja naglica in nepozornost nas zavajata v razvade. Te postajajo tako same po sebi umevne, da se jih niti ne zavedamo več, kaj šele, da bi razmišljali o tem, kaj nam slabega prinašajo.

Tako ni le v novomeškem delu Laboda. Zato naj velja razmislek o tem, kaj je prav in kaj ne, ter kje bi lahko še kaj privarčevali. Varčevanje je konec koncev tudi pravilen odnos do vsega, kar nam lahko povzroča škodo, izpad, izgubo... Zatorej, razširimo tudi naše pojmovanje o varčevanju...

ocen, ki so bili za razliko od mnogih prejšnjih opremljeni z opisom kot tudi z izpeljano analitično oceno.

Del starih navad pa se je obdržal tudi do današnjega dne. Večina del in nalog, za katere so bili posredovani zahtevki, je namreč že zasedenih in delavci povseini dobivajo osebni dohodek po okvirni oceni iz plana, ki je kot smo že omenili, pogosto višja od tiste, ki nastane na podlagi opisa del in nalog. Zato je tudi izmed teh 32 zahtevkov komisija dokončno rešila le 13 primerov. Pri ostalih 19 tozdi vztrajajo pri svojem, komisija pa pri svojem stališču. Komisija namreč ugotavlja, da so pogostokrat zahtevki za višjo analitično oceno naslonjeni na večji obseg dela, kar pa spremembe ne opravičuje. Vsi naj bi delali po osem ur, zato ta kriterij nikakor ne pride v poštev. Če pa se spremeni ta zahtevnost in pogoji dela, je zahtevek za spremembo analitičnih ocen upravičen.

Komisija želi s svojo metodo uskladiti podobna dela v vseh naših delovnih okoljih, v skladu z načelom — za enako delo enako

plačilo. Med preostalimi 19 nerešenimi primeri jih je komisija nekaj zavrnila zaradi nepopolnih opisov del in nalog in nepravilno predložene analitične ocene.

V primerih, kjer je analitična ocena usklajena, tozdi lahko izdajo odločbe, v tistih primerih, pa, kjer sta se stališči komisije in tozda razhajali, bodo skušali dokončno uskladiti organi upravljanja. Primere, ki jih je komisija zavrnila zaradi nepopolnega ali nepravilnega točkovanja, naj tozdi ocenijo še enkrat in s tem omogočijo, da bo komisija lahko čimprej končala delo. Da se v prihodnje ne bi več razhajali, komisija priporoča, naj tozdi spoštujejo zahtevan postopek. Najprej naj bo izdelan opis del in nalog, na podlagi tega analitične ocene in šele na tej osnovi naj bi bil dan razpis.

s čim je obremenjen čisti dohodek v zali

Zala je s svojimi delovnimi uspehi zadovoljna. Z njimi si ustvarja lep dohodek, ki pa je obremenjen z dajatvami za občinske programe, dogovore... Skupno plačujejo v Zali 4,44% od bruto osebnega dohodka, prispevne stopnje so naslednje:

Samoupravna komunalna interesna skupnost za izgradnjo v krajevni skupnosti — 0,83, za to je v tozdu Zala rezerviranih 166.974,38 din. Za šolski center (sredstva za opremo v centru usmerjenega izobraževanja) je prispevna stopnja 0,39 oziroma 79.457,84 din. Funkcionalni izdatki v KS imajo prispevno stopnjo 0,29 ali 58.340,44 din, PTT skupnost ima stopnjo 0,10 ali 201.174,40 din, SKIS — financiranje opreme stavbnih zemljišč — redno vzdrževanje ima stopnjo 1,00 ali 201.173,95 din, SKIS — opremljanje stavbnih zemljišč — dodatno 1,20 ali 241.408,75 din. Za odplačevanje anuitet za otroški vrtec iz KS, kjer živi 24 Zalinih delavcev, je rezerviranih 36.000,00 din in za samoupravni sporazum o združevanju sredstev za večja vzdrževalna dela — 30.000 din. Skupno imajo v Zali tako rezerviranih 832.472,76 dinarjev za navedene namene.



Priprava dela v Delti se je naglo prilagodila novim nalogam v zvezi s povečanjem kapacitet za izdelavo ženskih bluz v Deltini proizvodnji. Na posnetku vidimo Jožico Zavec, ki opravlja dela in naloge tehnologa v Delti.

v delti več bluz

Tržišče kaže, da so naše bluze vse bolj iskane. Da bi lahko zadostili vsem željam, moramo povečati število izdelkov. V ta namen je v Delti organizirana nova brigada, v kateri je šestdeset delavk. Skupno izdeluje bluze kar 180 delavk Delte, preostalih 396 pa dela po Deltinem prvotnem programu — izdeluje srajce.

Za tak korak se je bilo nujno odločiti tudi zato, ker je vse več naročil tudi za izvoz, vseh izvoznih naročil pa Libna ne more sprejeti.

Nad tem zneskom ne tarnajo, saj se zavedajo, da včasih niso bili sposobni prispevati denarja za mnoge od teh pomembnih dejavnosti. Zavedajo pa se tudi, da lahko njihovi delegati, preko njih pa celotni kolektiv, spremljajo, če je odvojen denar tudi pravilno porabljen. Delegati so aktivni in sodelujejo po svojih najboljših močeh.

GOLOVEC 83

Ob vaji Golovec 83, ki je bila 24. septembra v Ljubljani, so samozaščitne aktivnosti stekle tudi v tozu TIP—TOP in enoti COMMERCE.

Občinski štab za civilno zaščito je posredoval gradivo z delovnim naslovom „RUŠILNI POTRES LJUBLJANA 83“, katerega namen je bil seznaniti vse kolektive s potekom osrednjih aktivnosti.

Tozdi TIP—TOP in enota Commerce nista bila zajeta direktno v vajo, zato je štab CZ na seji 9. septembra sklenil, da ob tej priložnosti preverijo gasilsko enoto. Namen vaje je analizirati našo pripravljenost, preveriti opremo, sposobnost ekip.

Ker je prav pred kratkim ekipa PMP tozdi TIP—TOP in enote COMMERCE na občinskem tekmovanju prikazala veliko znanja, je štab menil, da bi bilo smotrnejše ob tej priložnosti vključiti samo gasilsko desetino.



Hidrant je bil čez cesto, ogenj pa je izbruhnil na zadnji strani stavbe. Ni bilo časa za preoblačenje, napeljati je bilo treba cevi in čimprej začeti z gašenjem.

Kljub temu je štab ocenil tudi stanje na področju CZ, DS in NZ. Po ogledu osrednjih točk so ugotovili na več pomanjkljivosti v opremljenosti. V enotah prve medicinske pomoči je nujno sproti beležiti porabljen material. Nasploh pa velja za te ekipe, da so dovolj izurjene. Po programu morajo imeti vsa delovna okolja do leta 1986 na vsakih 250 m² površine en komplet orodja za reševanje iz ruševin. Ker ima tozdi TIP—TOP skupaj z enoto Commerce 4500 m² površin, bodo potrebovali 17 kompletov. Kompleti, ki jih že imajo, niso popolni. Če so gasilske skupine ustrezno opremljene, naj bi pokazala vajo. Pri gašenju požara, ki naj bi izbruhnil na zadnji strani stavbe, je sodelovalo 7 gasilcev, vajo pa je spremljal štab CZ ter predsednik IO OOS.

Vaja je pokazala, da je kurirska služba dobro, hitro in celovito opravila svoje delo, da je opremljenost enote gasilske ekipe zadovoljiva, da pa ekipa sama še ni dovolj izurjena. Skupina potrebuje še precej vaj, članica štaba CZ tov. Poje je pripravljena sodelovati in po svojih močeh pomagati, da bo desetina dovolj usposobljena, predvsem zato, ker je v naši stroki nevarnost požara zelo velika. Tudi v NZ se je na posameznih področjih pokazalo še nekaj nepravilnosti, kar vse zahteva več vaje, kot je poudaril vodja obrambnih priprav tov. Murko.

(Na daljevanje na 4. str.)

(Načeljevanje s 3. str.)

Da bi delo na področju CZ polno zaživelo, je predvsem potrebna še večja zagnanost. Upoštevati je treba želje posameznikov, kje žele sodelovati — pri tem pa skrbeti, da so ekipe stalno kadrovske celotno zasedene pa tudi usposobljene. Nujno je poskrbeti za ustrezno opremo.

Vaja Golovec 83 je pokazala, da bi v primeru rušilnega potresa znali ukrepati in s tem zmanjšati škodo. O poteku aktivnosti ob vaji Golovec 83 so delavci tozdr TIP—TOP izdali bilten, sami pa so se, kot rečeno, odločili, da bodo preverili delovanja gasilske desetine. Izdelali so plakate, ki so opozarjali na pravilno ravnanje ob potresu, se pogovarjali o potresni varnosti stavbe, razpravljali o orodju za reševanje in podobno.

Skratka: vaja je bila priložnost za preverjanje pripravljenosti, organizacije in znanja. V tozdr TIP—TOP in enoti Commerce so jo dobro izpeljali.

služba kontrole kvalitete

Z novim letom naj bi bila na ravni naše delovne organizacije organizirana služba kontrole kvalitete. Zavedamo se namreč, da le z vrhunsko kvaliteto lahko sledimo zahtevam tržišča in še naprej ostajamo konkurenčni. Kontrola kvalitete dobiva vse večji poudarek. Zato želimo vsa kontrolna dela povezati v eno organizacijsko enoto, ki naj bi delovala pri tozdr Commerce. Ob organizacijsko poenoteni in kvalifikacijsko izpopolnjeni službi bomo gotovo lažje skrbeli za kakovost izdelkov. Poudariti pa velja, da bo ta služba združevala le delavce, ki že delajo na tem področju in da ne bo terjala novih zaposlitev.

Že v začetku prihodnjega leta si lahko obetamo učinkovito organizirano službo kontrole kvalitete, ki bo na ravni delovne organizacije povezovala in usmerjala to zahtevno delo.



Analiza poteka vaje, ki je preverila kurirsko službo ter uigranost gasilske ekipe.

predstavljamo vam: vodja posebne finančne službe — sonja bevc

Tov. Bevcova je v Labodu zaposlena od leta 1966, vodja posebne finančne službe pa je od leta 1978. Vesta časodeluje v delu samoupravnih organov, poleg tega pa je tudi delegatka v banki in hkrati predsednica poslovnega odbora enote Novo mesto. Z njo smo se pogovarjali o nalogah in zadolžitvah na področju finančne poslovanja, ki je v današnjem trenutku še težje in odgovornejše. Delo posebne finančne službe poteka v večih smereh. Ena od nalog je povezovanje z bankami v vseh občinah, kjer delujejo Labodovi tozdr. Tov. Bevcova pravi, da je to sodelovanje dokaj ugodno, da lahko pohvali povezavo z banko v Ptuj, manj uspešno pa je na žalost povezovanje s Posavsko banko v Krškem in Gospodarsko banko v Ljubljani. Za slednje je gotovo iskati vzroke v nekdanjem slabem glasu Tip—topa, kar pa gotovo ni prav.

„In v kakšnem smislu teče povezava z območnimi bankami?“

„Gre za najemanje kreditov, ki jih potrebujemo za financiranje nalog, za financiranje priprave blaga za izvoz in za izvoz — torej za obratne namene. Tuji kupec mora blago plačati v 90 dneh. Lahko pa se pohvalimo, da so med našimi inozemskimi partnerji tudi taki, ki svoje obveznosti poravnajo že v 34 dneh. Le redki plačajo šele ob izteku roka plačila.“

Kako pa plačujejo domači kupci?

„V tem primeru je rok 30 dni (neto). Večina jih plačuje obveznosti v 60 dneh, z menicami pa v 90 dneh. Letos je Labod ponudil kupcem za plačilo v 15 dneh od datuma računa 3% kasa — sconto in tega takojšnjega plačila se kupci v precejšnji meri tudi poslužujejo.“

Ker pa je pri nas prodaja zelo drobna, operira finančna služba z mnogimi računi in računčki, vse pa mora biti evidentirano, zavedeno... Srečujemo se tudi s številnimi zahtevki kupcev. Pri plačilu računov si



odtegujejo svoje zahtevke za zniževanje in za vrnjene izdelke. Tako pride do mnogih usklajevanj, terjatev in obveznosti, ki potekajo telefonsko in pisмено. V letošnjih osmih mesecih je bilo izdanih 49.784 faktur, kar je 36 odstotkov več kot lani v enakem obdobju, obdelanih je bilo 22.723 virtmanskih nalog (indeks 114), prejeli so 5638 menic (indeks 140), poslali pa 809 dopisov (pol več kot v tem obdobju).

Finančna služba pa skrbi tudi za investicijska vlaganja. Doslej na tem področju nismo imeli kreditov, v bodoče pa se jih bomo morali posluževati, saj smo potrebni izdatne obnove in posodobitve.“

Kako pa je s predpisi s področja finančnega poslovanja? Na tekočem morate biti z gibanji finančnih tokov, denarnomonetarno politiko, ki se stalno spreminja in dopolnjuje?

„Vse to je nujno sproti spremljati in z novostmi seznanjati celotno službo. Posebno močne spremembe so do letošnjega poletja, ko je izšel spremenjen zakon o zavarovanju plačil, zakon o SDK ter o negospodarskih in neprizvodnih investicijah. Spremljanje predpisov s področja finančnega delovanja velja za vse, saj nespoštovanje teh pri naša sankcije za delovno organizacijo in za odgovorno osebo.“

Kako pa je z našimi izplačili osebnih dohodkov? Letos so ta kar močnejša — ali je vedno dovolj denarja za izplačilo?

„Denar je, vendar je preoblikovan ali v surovino ali v končni izdelek. In tako črpamo premostitvene kredite, ki smo jih pri nekaterih izplačilih dobili kar iz petih naslovov. Pa še morda obresti pri tem — najvišje so 30 odstotne, so pa tudi cenejši krediti — krediti za selektivne namene.“

Ob sklopu nalog, ki zahtevajo velik pregled nad gibanji, poznavanje številnih področij in često tudi naglo in odgovorno odločanje, pa je gotovo od časa do časa kakšna finančna naloga še posebej poudarjena.

„Da, trenutno je naša največja skrb izpeljati financiranje obsežnega in zelo pomembnega izvoznega posla. Predelava za ta izvoz bo potekala v vseh tozdrh in zato bomo skušali k sodelovanju pritegniti vse večje banke.“

Torej je v finančni službi zelo živahno, včasih pa prav vroče — pa ne samo zaradi sonca, ki se upira v pisarno...

L. J.

kaj bomo nosili (delali) v letu 1984

Vtisi z obiska v Kölnu

STIL IN ZAMISLI:

Glavni trend: športni iz lahkih materialov in umirjenih barv

Mestni stil: upliv yacht kluba za kostime, letalsko kapitanski za plašče in obleke z zlatimi gumbi.

Barve — bela, mornarsko modra, rdeče rumena.

Mestno športni stil: sproščene kombinacije črtastih in gladkih materialov, svetlih naravnih barv z modrimi in rumenimi toni, belo rumeno, sivo, črno;

„ležerji“ blejzerji ali kratki bluzoni k hlačam in krilom.

Športni stil: safari detajli, vtis džungle, kolonialno afriški način, v zemeljskih barvah, ter belo sinje-modro sivo in črno.

LINIJE IN SILHUETE:

Prevladujejo ravne linije s širokimi zgornjimi deli in rokavi, ki se spodaj močno zožijo.

SILHUETE:

Y linija: za mestno in športno nošo, izrazito do poudarjene.

T linija: le Japonska, lahkotna z globokimi izrezi, s kratkimi zgornjimi deli, kimono rokavi.

X linija: tesni zgornji deli, k širokim krilom (mladostno, poletno).

Dolžine: ozke do pokritih kolen, široke do meč.

MODNE BARVE, DODATKI IN TKANINE:

Krep, bombaž, lan, mrežasto bombažno blago, pike in bombažni jersey, umeten semiš, napa, gabarden, batist.

Barve: od oker, rjave, opečne, olivno zelene, pečene, barve kamna, Mornarsko modra, bela s kombinacijami drugih barv.

Siva, bela, črna, rdeča, rumena, indigo modra, oranžna, travno zelena, ciklam in odenki.

DODATKI:

Ozki, široki, dvojni, pleteni pasovi, ki so iz naravnega in umetnega usnja, kombinirani z neti zlate, srebrne in bakrene barve, v kombinaciji s kačo. Torbice so različne velikosti, prevladuje mehko in obdelano usnje, s kombinacijo kače.

KRILA SO:

Ravna, športna in široka. Pri večini kril so dodani pasovi, ki krilo poživijo in naredijo elegantno, športno. Pri športnih krilih prevladujejo založene gube v pasu in so prosto padajoče. Kot važen in praktičen dodatek so veliki žepi (na meh, z gubo, z velikimi epoletami, mrežo, usnjem (napa), vrečasti žepi). Pri ozkih krilih so pomembni okrasni šivi, gumbi in spenci.

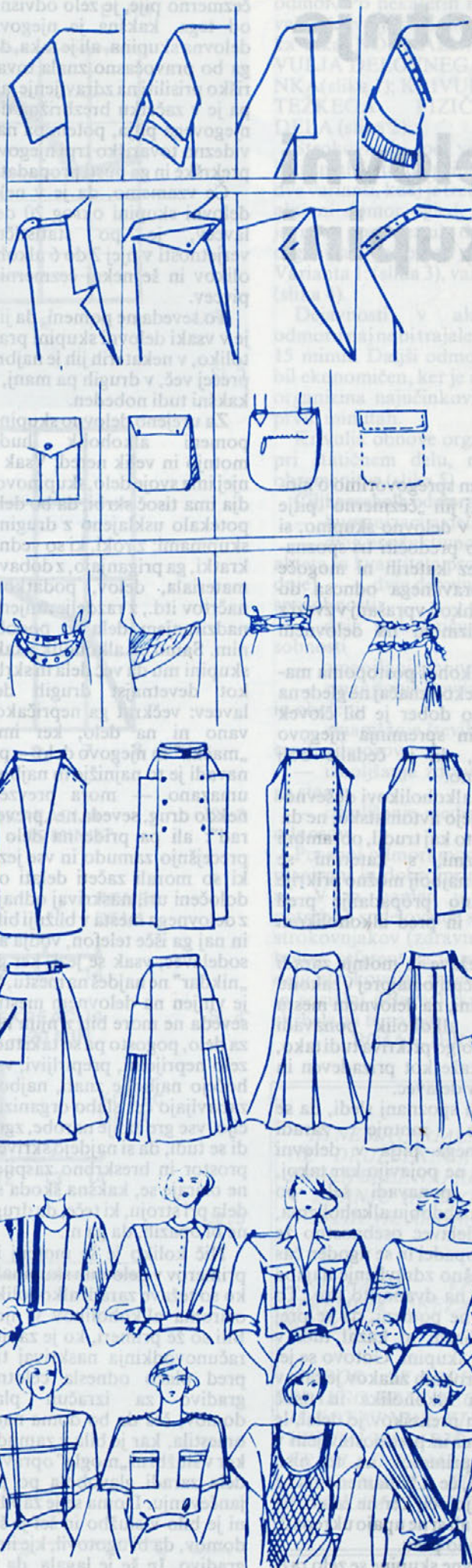
BLUZE SO:

Široke, kimono, reglan, spuščena ramena, dolman rokavi, športne v safari stilu, z velikimi prsnimi žepi na meh, z gubami, širokimi obrobi, robi, paspulami, poklopci in mošnjastimi žepi, epoletami na ramenih, dolgih in kratkih rokavih, kovinskimi spenci, kombinacija mreže, usnja, velurja.

OVRATNIKI SO:

Srajčni, dvojni ali brez. Zapenjanje je stransko, ramensko, sredinsko spredaj in zadaj, z različno velikimi in oblikovnimi gumbi.

IRENA KLEMENČIČ in
MARTA BOGOLIN



motnje v delovni skupini

Preden spregovorimo o motnjah, ki jih „čezmerno“ pitje prinaša v delovno skupino, si moramo predložiti tri spoznanja, brez katerih ni mogoče imeti pravega odnosa do kakršnihkoli vprašanj v zvezi z alkoholizmom na delovnem mestu.

1. Alkohol postopoma mamlji človeka značaj ne glede na to, kako dober je bil človek nekoč in spreminja njegovo vedenje, da je čedalje bolj neprijetno.

2. V alkoholikovi duševnosti delujejo avtomatsko, ne da bi se za to kaj trudil, obrambni mehanizmi, s katerimi se kolikor najbolj možno prikriva alkoholno propadanje pred okolico in pred alkoholikom samim.

3. Težave in motnje zaradi pitja se čutijo najprej v zakonu in družini, na delovnem mestu pa jih alkoholik ponavadi lahko dolgo prikriva tudi tako, da se kaže kot prizadeven in ubogljiv delavec.

Iz teh spoznanj sledi, da se vidnejše motnje zaradi čezmernega pitja v delovni skupini ne pojavijo kar takoj, marveč ponavadi šele po daljšem obdobju alkoholizma, ko je delavec osebno že zelo propadel in se ugoden čas za uspešno zdravljenje nagiba že zelo na dvanajsto uro. To seveda ne pomeni, da se prej alkoholizem ni kazal tudi v delovni skupini. Gotovo se je. Tisoč drobnih znakov je bilo v vedenju alkoholika in tisoč drobnih prekrškov je delal, le sodelavci in predpostavljeni v večini primerov na to niso pozorni, če si že namenoma ne zakrivajo oči, ker ne znajo, ne morejo ali si ne upajo ukrepati, kot bi bili prav.

Delovne skupine se zelo razlikujejo in usoda delavca, ki

čezmerno pije, je zelo odvisna od tega, kakšna je njegova delovna skupina, ali je taka, da ga bo pravočasno znala tovariško prisiliti na zdravljenje, ali pa je v začetku brezbrizna do njegovega pitja, potem pa navidezno tovariško trpi njegove prekrške in ga pusti propadati.

Če vzamemo, da je v neki delovni skupini okrog 20 delavcev, je po statistični verjetnosti v njej 2 do 6 alkoholikov in še nekaj čezmernih pivcev.

To seveda ne pomeni, da jih je v vsaki delovni skupini prav toliko, v nekaterih jih je najbrž precej več, v drugih pa manj, v kakšni tudi nobeden.

Za urejeno delovno skupino pomeni alkoholik hudo motnjo in velik nered. Vsak v njej ima svoje delo, skupinovodja ima tisoč skrbi, da bo delo potekalo usklajeno z drugimi skupinami; z roki, ki so vedno kratki, ga priganjajo, z dobavo materiala, delov, podatkov, načrtov itd., z razdeljevanjem, nadziranjem dela in podobnim. Samo en alkoholik v taki skupini mu da več dela in skrbi kot devetnajst drugih delavcev: večkrat ga nepričakovano ni na delo, ker ima „mačka“ in njegovo delo — po navadi je to najnižje in najbolj umazano — mora prevzeti nekdo drug, seveda ne „preveč rad“: ali pa pride na delo s precejšnjo zamudo in vse jezi, ki so morali začeti delati ob določeni uri, naskrivaj odhaja z delovnega mesta v bližnji bife in naj ga išče telefon, vodja ali sodelavec, vsak se jezi, ker ga „nikdar“ ne najde na mestu, če je vinjen na delovnem mestu, seveda ne more biti z njim nič za delo, pogosto pa so taki tudi zelo neprijetni, prepirljivi, vse hočejo najboljše znati, najbolj zabavljajo čez slabo organizacijo, vse gre zanje narobe, zgodi se tudi, da si najdejo skrit prostor in breskrbno zaspijo, ne oziraje se, kakšna škoda se dela pri stroju, ki teče, da drugi ne bi opazili, da ga ni.

Nič koliko je še motenj in primerov v delovnih skupinah, ko so težave zaradi alkoholika oziroma alkoholikov v njej. Bili so že primeri, ko je zapita računovodkinja naskrivaj tik pred plačo odnesla celotno gradivo za izračun plač domov, češ da bo doma nadomestila, kar je bila v zamudi, ker v službi ni „mogla“ opraviti dela zaradi glavobola po pijančevanju. Doma se je zapila, ni je bilo v službo in šef je šel domov, da bi ugotovil, kje ima gradivo. In še je lagala, da je pustila vse v predalu. Pet let

pred tem pa je bila še računovodkinja, ki so jo postavljali za vzor točnosti in reda pri delu.

Pri zdravljenju pridejo neredko na dan prav neverjetne reči, ki jih pripovedujejo zdravljenči o sebi in svojem delu. Tako je nedavno eden od njih povedal, da je zadnji dve leti pred zdravljenjem zjutraj prišel na delo, že kako uro nato pa odšel v bife, da je dolil vase potrebno količino alkohola, malo delal in se potikal okrog ali pa odšel „bolan“ domov. Le, ko je bil „na bolniški“, ni delal tako. In ni bil malo: v prvih sedmih mesecih zadnjega leta je bil skoraj pet mesecev! Vsi so nad njim tarnali, na zagovor ga pa nihče ni poklical prej, ko še ni tako propadel.

Od delovne skupine je torej odvisno, ali registrira motnje v svoji sredi zaradi čezmernega pitja. Če v njej ni reda, če ni dobre delovne discipline, potem skupinovodja in sodelavci „prezro“ prekršek in motnje, ki jih povzroča vedenje delavca, ki čezmerno pije. V taki skupini tudi ne bi imel nihče moralne moči, da bi zahteval od alkoholika brezpogojen delovni red in disciplino. Še posebno to velja za delovno skupino, kjer čezmerno pije vodja. Skratka, delovna skupina, ki je kot celota v neredu, ne more opaziti motenj pri delu zaradi „čezmernega“ pitja.

Neredko pa se srečamo tudi s pridno in urejeno delovno skupino, v kateri nekdo „čezmerno“ pije. Toda vodja in sodelavci v njej so nevedni glede alkoholizma, sicer pa dobrosrčni in sodelavec se jim „smili“, da bi ga strogo prijemali ali celo pošiljali na disciplinsko obravnavo. Zato trpijo ob njem, prikrivajo njegovo pitje in prekrške, ga potihoma prosijo in previdno opominjajo, naj se vendar malo pazi in se drži...

Alkoholno propadanje pa gre medtem svojo pot in zapiti sodelavec ne more več sam nič proti temu, tudi če bi rad. Odvisnost je že daleč močnejša od njega. Če se njegova „dobra“ delovna skupina ne bo pravočasno osvestila in poučila o pametnem ravnanju z alkoholikom v delovnem razmerju, bo njihov sodelavec moral pač tako propasti, da mu ne bo več prave pomoči. Nesposoben za delo in za sožitje bo morda prek invalidskega postopka v najboljših letih pristal v onemoglem brezdelju na robu družbe.

v tretjem letu proizvodnega dela

Letos teče tretje leto usmerjenega izobraževanja, k nam bodo prišli še tretji letniki na proizvodno delo oziroma počitniško prakso. Število učencev se naglo veča, naše obveznosti pa tudi. Lansko leto je bilo v vseh petih enotah, kjer je potekalo proizvodno delo — v Delti, Libni, Tip—topu, Ločni in DSSS skupno opravljenih 11.520 ur. Pri nas je delalo kar 141 učencev, 106 jih je bilo ocenjenih kot zelo uspešnih, 35 pa uspešnih.

Inštruktorji in organizatorji proizvodnega dela so morali posvetiti učencem veliko pozornosti. Ob dobro organiziranem delu, (za kar morajo ob začetku šolskega leta izdelati podrobne izvedbene programe), se morajo redno — dvakrat na dan sestajati s skupino, se pogovoriti o delu in o pisanju dnevnikov. Sestavni del proizvodnega dela je tudi spoznavanje samoupravnega življenja.

Že prvi dan predstavimo učencem našo delovno organizacijo, potem pa po letnikih oziroma predvidenem načrtu dela seznanjamo učence tudi z delom samoupravne delavske kontrole, družbene samoočistite, delom organov samoupravljanja itd.

Kot rečeno, bomo letos sprejeli poleg učencev prvih in drugih letnikov še učence tretjih letnikov usmerjenega izobraževanja. V proizvodnih TOZD smo želeli doseči, da ta del učnega programa opravljajo pri nas naši študenti, saj je vsako srečanje delavcev in študentov, posebno če je tako neposredno, dobrodošlo.

Na proizvodnem delu imamo predvsem učence tekstilnih usmeritev, nekaj je tudi učencev družboslovne in ekonomske usmeritve.

Letos bo inštruktorski izpit opravilo še nekaj delavcev, novost pa je tudi proizvodno delo v Zali in v Temenici. Tako smo kar vsi zajeti in upajmo, da bo tudi tretje leto usmerjenega izobraževanja oziroma proizvodnega dela potekalo uspešno.

Vsem, ki ste doslej sodelovali pri organizaciji in izvajanju proizvodnega dela, gre zahvala, saj to delo terja dodatno obremenitev in dosti pozornosti.

posebni odmor za rekreacijo

Nadaljevanje iz številke 13

Vsaka prekinitev aktivnosti (v našem primeru — delovne) je odmor. Ta je lahko planiran, organiziran, spontan ali povzročen s tehnično napako (prekinitev električnega toka...). Dokazano je, da planiran odmor daje največ efektov in zmanjšuje pojav spontanov odmorov (prekinitev dela zaradi odhoda na WC, kava, pogovor).

Poznamo pasiven in aktiven odmor. Nas predvsem zanima slednji. Aktiven odmor daje lepe rezultate pri odpravljanju utrujenosti, zlasti pri enostavnih in težkih telesnih opravilih. Pri aktivnem odmoru aktivnost ne neha, ampak se ta samo menja, spremeni. Seveda je zelo pomembno, da je aktivnost pravilno izbrana. V toku aktivnega odmora je treba aktivirati do tedaj neorganizirane mišice in organske sisteme, zanemariti pa tiste dele telesa, ki so pri delu obremenjeni. Če je delo fizično težko, bo aktivnost v odmoru vsebovala manjšo fiziološko obremenitev in obratno.

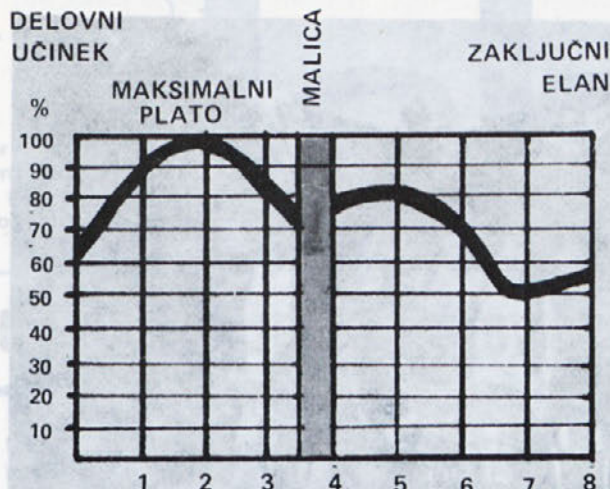
Telesne vaje se kot sredstvo aktivnega odmora v delovnem procesu lahko uporabijo v sledečih časovnih obdobjih:

a) na začetku delovnega procesa 7—10 minut adaptacije na delo

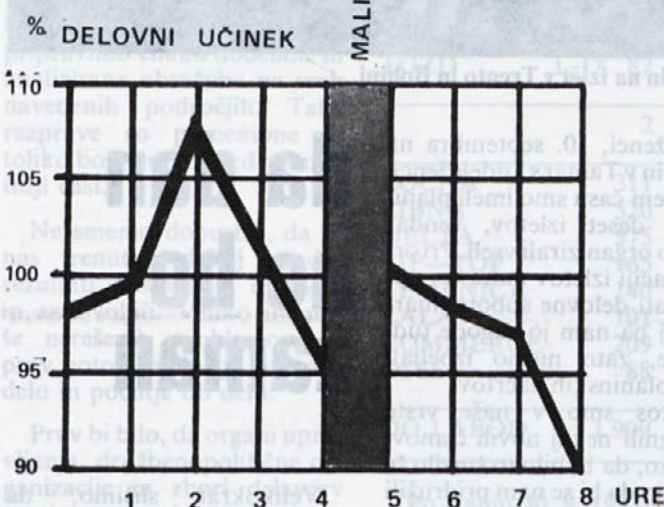
b) v toku glavnega odmora — 30 minutni odmor — malica (zelo težko izvedljivo in majhne možnosti za telesne vaje)

c) telesne vaje v posebnem odmoru za rekreacijo — delavci samo izberejo aktivnost. Ta je vodena, trajala pa naj bi od 10 do 20 minut.

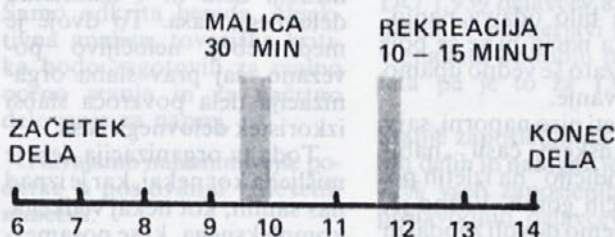
Pri posebnih odmorih je važno predvsem to, da pravilno (količinsko in vsebinsko) izberemo aktivnost. Predno se odločimo za aktiven odmor, moramo opraviti analizo delovnih mest in na osnovi rezultatov določiti vrsto in količino aktivnosti.



Sl. 1



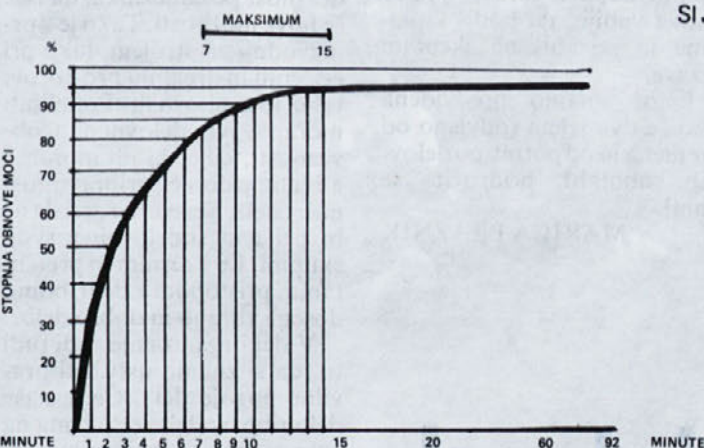
Sl. 2



Sl. 3



Sl. 4



Sl. 5

Postavlja se tudi vprašanje, kdaj naj bi bil ta poseben odmor. Po nekaterih raziskavah je krivulja delovnega učinka taka: NORMALNA KRIVULJA DELOVNEGA UČINKA (slika 1); KRIVULJA TEŽKEGA FIZIČNEGA DELA (slika 2).

Strokovnjaki po večletnih izkušnjah in testih priporočajo dve varianti, kdaj je treba imeti aktivni odmor — glede na dejavnost posameznih delovnih organizacij je to pač različno. Varianta 1: (slika 3), varianta 2 (slika 4).

Dejavnosti v aktivnem odmoru naj ne bi trajale več kot 15 minut. Daljši odmor ne bi bil ekonomičen, ker je obnova organizma najučinkovitejša v prvih minutah.

Krivulja obnove organizma pri statičnem delu, različne obremenitve (slika 5).

Cilji posebnih odmorov:

- humanizacija dela
- dvig produktivnosti (kvaliteta in kvantiteta proizvodnje)
- dvig delovnih sposobnosti
- dvig psihofizičnih sposobnosti
- zmanjšanje monotonije
- zmanjšanje števila nesreč in obolenj
- zmanjšanje števila spontanov odmorov
- izboljšanje zdravstvenega stanja
- izboljšanje medsebojnih odnosov

Posebni odmori morajo biti planirani in dobro pripravljani. V ta namen je nujno potrebno sodelovanje skupine strokovnjakov (zdravnik, psiholog, referent za varstvo pri delu, strokovnjak za rekreacijo in socialni delavec), ki naj bi skrbela za te naloge.

BOJAN JERANČIČ

**NINEMATERIALNEGA
NE DRUŽBENEGA
NAPREKA BREZ NAPREDKA
V ZNANJU IN SPOSOB-
NOSTIH. (R. Albreht)**

**NEZNANJE VEDNO
SPREMLJA NEZAUPA-
NJE (CWC)**

**KDOR SE PODA V
PRAKSO BREZ TEORIJE
JE KOT KRMAR, KI SE JE
VKRCAL NALADJO BREZ
KRMILA IN KOMPASA IN
ZATO NIKOLI NI GO-
TOV? KAM PLOVE. (L. da
Vinci)**

upoko jenci živahno

Sekcija upoko-
kojencev v Novem mestu
deluje kar živahno. Na
zadnjem sestanku, ko je bi-
la osrednja tema organiza-
cija izleta, so prisotni raz-
pravljali tudi o prihodnjih
akcijah.

Ker se večina njih sreča le
na izletu, ob 8. marcu ter na
novoletni prireditvi, je skrb
organizacijskega odbora,
da bi bila ta srečanja zares
polna in lepa, povsem
razumljiva.

Tako so predlagali, da bi
letošnji novoletni praznik
popestrili z zabavnimi igra-
mi, srečolovom in podob-
nim. Izlet, ki je pred nam-
i, bo upokojenec iz Nove-
ga mesta popeljal na morje.
Tudi upokojenec Delte—P-
tuj so letos obiskali našo
obalo.

Odbor je tudi sprožil po-
budo za obisk tistih njih-
ovih prijateljev in sode-
lavcev, ki so po domovih ali
pa so zaradi bolezni
priklenjeni na dom oziroma
na posteljo. Nekaj obiskov
v Novem mestu je bilo že
uresničenih, prav tako pa so
štirje člani sekcije obiskali
svoje nekdanje sodelavce v
domu ostarelih v Sevnici.

K sodelovanju so up-
okojenec povabili tudi mla-
dino, ki ima v programu ko-
misije za socialno delo že
predvideno tesnejšo po-
vezavo z upokojenci.

Sekcija je aktivna, saj so
člani v odboru zares zavzeti
za svoje delo.

iz dela planinske sekcije

Planinska sekcija Labod v
Novem mestu je v letu 1983 or-
ganizirala že 6 izletov: 27. apri-
la na Kum z 10 udeleženci, 21.
maja na Golico z 39 udeleženci,
4. junija na Gorjance z 10
udeleženci, 6. avgusta iz Trente
v Bohinj z 12 udeleženci, 4.
septembra na Mirno goro s 3



Spomin na izlet v Trento in Bohinj.

udeleženci, 10. septembra na
Vršič in v Tamars 3 udeleženci.

V tem času smo imeli plani-
ranih deset izletov, vendar
nismo organizirali vseh. Pri or-
ganizaciji izletov moramo upo-
števat delovne sobote, mar-
sikdaj pa nam jo zagode tudi
vreme, zato nismo izpeljali
vseh planinskih načrtov.

Letos smo v naše vrste
pritegnili nekaj novih članov.
Zelimo, da bi bilo to število še
večje in da bi se nam pridružili
sodelavci iz drugih tozdov. Po-
budo za to smo že večkrat dali,
vendar ni bilo odziva nanjo.
Tudi na ta način bi se še bolj
spoznali, zato še vedno upamo
na sodelovanje.

Naši izleti niso naporni, saj v
spomladanskem času „nabi-
ram o kondicijo“ na izletih po
nižje ležečih gorah. Važno je,
da se začnemo dovolj zgodaj in
redno pripravljati za kasnejše
izlete. Letos sem bila s pla-
ninsko sekcijo KRKA na Tri-
glavu in nisem imela nobenih
težav. Iz Komne sem v dolino
po dveh dneh hoje tekla z dve-
ma nahrbtnikoma.

V planinah spoznamo, kaj je
tovarištvo. Človek premaga
marsikatero težavo lažje kot v
dolini. Lepote gora te vedno
znova vabijo, da hodiš v pla-
nine in pozabiš na skrbi in
težave.

Letos imamo predvidena
vsaj še dva izleta (odvisno od
vremena in od potreb po delov-
nih sobotah), pridružite se
nam!

MARICA PRAZNIK

da dan ne bo zaman

Velikokrat slišimo, da
imamo še precej rezerv v orga-
nizaciji dela in v izkoristku
delovnega časa. To dvojje je
med seboj neločljivo po-
vezano, saj prav slaba orga-
nizacija dela povzroča slabši
izkoristek delovnega časa.

Toda ta organizacija dela je
mišljena kot nekaj, kar je iznad
nas samih, kot nekaj velikega,
kompleksnega, ki se posamez-
nika niti ne zadeva. To je stvar
organizatorjev, direktorjev in
podobno...

Vsak izmed nas si je dolžan
organizirati svoje delo tako, da
bo kar najbolj uspešen, da bo
njegov delovni čas dobro izko-
riščen. Delno za to skrbe bolj
ali manj uspešno vodje orga-
nizacijskih enot, še vedno pa je
dolžnost posameznika, da išče
še nove možnosti. Tako je v pro-
izvodnji za strojem, tako pri
čiščenju in urejanju prostorov,
tako je v pisarnah. Pretehtati
moramo svoj delovni dan, ob-
veznosti, cilje, ki jih moramo
ali želimo doseči, pripravimo si
načrt dela. Seveda ne gre, da ne
bi pri tem sodelovali v svoji
skupini. Le z resnim in preteht-
anim pristopom k delu, bomo
dosegli zbrano in dobro delo.

V del organizacije sodi tudi
to, da si znamo ustvariti pra-
vilne pogoje dela. Če je naše
delo tiho, sodelavec pa ima na
primer prav ta dan recimo ne-
kaj službenih pogovorov,
obiskov in podobno, se bomo

prilagodili in skušali postoriti
stvari, ki jih v takih razmerah
lahko. Vsekakor pa ne bomo z
delom, ki zahteva zbranost, si-
lili v „gužvo“, da bi morda tako
demonstrirali svojo zapos-
lenost, krati pa tvegali napake,
nepopolnosti...

Tudi odlašanje nalog je znak
slabega dela.

In končno: „vrinjene nalo-
ge“, sestanki in podobno.
Pravočasno moramo biti
obveščeni o vsem, da si znamo
rezervirati čas in porazdeliti
svoje delo tako, da ne bo trpelo
zaradi nepredvidenega. Ses-
tanek ne more dati pravih
rezultatov, na njem ne moremo
ustvarjalno sodelovati, hkrati
pa pretrgamo svoje delo, ki
smo si ga že prej načrtovali.

Skratka: tudi organizacija
lastnega dela posameznika ni
majhnega pomena. Analizirati
moramo svoje delo, dosežke,
izkoriščenost delovnega časa
in načrtovati ter organizirati
svoj delovni mesec, teden in
dan tako, da bo kar
najuspešnejši.

le kje je tista ana?

Kje je le tista Ana?

Tajnica

*včasih tudi tipkarica,
če je potrebno, dobra kuharica
in vedno nekomu ljubica?*

Kje je le zdaj tista Ana?

*Kdo ji vedri vreme,
kakšne le zdaj postavlja
teoreme?*

Kje je le zdaj tista Ana?

Je še vedno nekomu

tajnica,

tipkarica,

dobra kuharica,

strastna ljubica,

je morda še vedno prava dama

ali pa celo že — pravnica...

STEVO DUŠENOVIC

LOVSKA

*„Prejšnje leto sem z enim
strelom zadel jelena v nogo in
uho,“ se je pričel hvaliti mlad
lovca.*

*„To je nemogoče,“ mu je odvr-
nil njegov prijatelj.*

*„Zakaj ne! Ko sem sprožil, se
je jelen z nogo praskal za
ušesom!“*

labod