

Ne le preživetje

jem za naše delo, smo naredili ogromno. Uspeli smo zato, ker smo enotno in z vsemi silami delovali v smeri izboljšanja naših skupnih rezultatov. Naših sil in energije nismo trošili za jalovo medsebojno obračunavanje, temveč smo se usmerili v boljšo kvaliteto dela na vseh področjih in v naše skupne cilje.

V letu 1989 smo dosegli rezultate, ki realno omogočajo, da filozofijo bitke za preživetje zamenjamo za filozofijo borbe za čim večji dobiček Alpine, ter obenem boljši standard vseh zaposlenih.

Vprašamo se, kaj se je pravzaprav v Alpini zgodilo, da v času, ko so mnoge firme v Sloveniji takorekoč propadle ali pa jim grozijo stečajni postopki, lahko gledamo v prihodnost z večjim optimizmom. Odgovor je lahko dokaj enostaven. Še

pravočasno smo se zavedeli, da je naša rešitev in perspektiva v pretežni meri odvisna od nas samih, ne pa od drugih.

Kljub temu, da pogoji gospodarjenja mnogo vplivajo na rezultate poslovanja, smo opazili in dokazali, da tudi znotraj tovarne, v poslovni politiki, organizaciji in delu, obstajajo velike rezerve. Tu gre predvsem za iskranje možnosti in s tem doseganje boljših rezultatov, kar nam je omogočilo, da lahko »zopet pokažemo glavo iz vode« in v zadnjem trenutku »zopet zajamemo malo svežega zraka«, ki nam bo še kako potreben za nove akcije, ki so še pred nami.

Marsikdo bo ob mojem razmišljanju pomislil, ali je to leto res več in bolj kvalitetno delal in pri tem samokritično ugotovil, da pri njem osebno ni velikih razlik v količini in kvaliteti dela, v primerjavi s prejšnjimi leti.

Pri tem pa je vseeno prejemal višje realne osebne dohodke kot prejšnje leto in bil seznanjen, da se v Alpini kljub temu bistveno znižuje nivo zadolženosti in se hitro gradijo osnovni pogoji za boljši jutri.

Odgovor za to vprašanje prepuščam individualni presoji posameznika. Pri tem pa še enkrat poudarjam, da za doseganje še boljših rezultatov na žalost ni drugega načina, kakor da bomo vsi več in bolj kvalitetno delali.

Vsem zaposlenim v Alpini ter vsem našim prijateljem in poslovnim partnerjem želim srečno v letu 1990.

Bojan STARMAN

NAŠ KOMENTAR

Vedno trdim, da nam je pravzaprav vse jasno. Vemo, kaj moramo delati, tudi kako. Poznamo naj sodobnejše oblike gospodarjenja in organizacije dela. Zlepa je ni metode, ki je ne bi poznal vsaj del naših strokovnjakov.

Tako dobim občutek, da bi bilo treba le spodmakniti kamenček in valjar novih načinov dela bi se začel kotaliti. Toda ni res!

Nekaj bo treba vtakniti v sam ta valj; tisto nekaj pa bi moral biti vztrajnik, kot temu pravijo tehniki... Da bi se začelo valiti z mrtve točke.

Ne bi rad, da bi bil kdo užaljen: vse se vrti, celo hitro, energično rešujemo težave, iščemo nove usmeritve; toda tisti omenjeni »vztrajnik« je nekaj več. To je prestava na višji nivo razmišljanja. Približno tako kot nam odleže, ko stopimo iz močvirja na trdna tla, moramo iz neotipljivih ekonomskih in organizacijskih pogojev stopiti na pot realnih tržnih kategorij.

Če sem čisto konkreten, bi to pomenilo preverjanje (zdaj in stalno): je (bo) naš program donosen; je naš odnos do trga realen; je naša proizvodnja z vso organizacijsko strukturo kos tej nalogi; katerih informacij (in analiz) za delo nimamo, pa bi jih morali imeti, katerih del ne potrebujemo; kako organizirati strokovno delo, da bi omogočilo maksimalno poglobljeno delo, strokovnost služb in hkrati usklajenost vseh za skupne, posamične, delovne in strateške cilje. Potem pa še: koliko denarja je za kaj smotno usmeriti; kje več in kje sploh ne več itd.

In čisto na koncu: kdo tako zastavljenim nalogam ni čisto kos (ob kakšnih pogojih bi jim bil) ali kdo v vsej tovarni bi lahko nekaj najbolje opravil. Kadrovska politika, vključno s selekcijo, nikoli ne sme biti omejena zgolj v posamezne sektorje.

Nejko Podobnik



Ob zaključku leta ponavadi naredimo inventuro svojih uspehov in neuspehov ter si zamislimo, kako naprej.

Kljub temu, da v Alpini v letu 1989 nismo uspeli v celoti uresničiti mnogih ciljev, ki smo si jih zastavili, lahko, širše gledano, ugotovimo, da smo bili vseeno uspešni. Kljub skoraj nemogočim pogo-



Direktor podjetja Bojan Starman je spregovoril o razvoju obrata v Rovtah in ocenil, da so sedaj razmere za delo bistveno boljše kot so bile doslej

Srečno in uspešno
leto 1990



DOGOVARJAMO SE - DOGOVORILI SMO SE



Večje plače za boljše delo

Filozofijo preživetja bomo v letu 1990 zamenjali s filozofijo čim večjega dobička in čim boljšega standarda vseh zaposlenih

Kdor ne planira svojega bodočega dela, ga tudi ne more uspešno izvajati. Zaradi tega izdelujemo kratkoročne in dolgoročne plane dela in razvoja. Plan Alpine za leto 1990 predstavlja realno oceno naših možnosti v tem letu. Narejen je na podlagi naših obstoječih zmogljivosti in na podlagi nekaterih teženj, ki jih moramo uresničiti v naslednjem letu. Naš osnovni cilj je seveda dobiček. Ob tem želimo zagotavljati solidne osebne dohodke, in s tem vsaj povprečno življenjsko raven vseh zaposlenih. Skladno z rastočim trendom poviševanja OD bomo morali povečevati našo učinkovitost. To z drugimi besedami pomeni, da bomo morali s svojim delom ustvariti več dohodka in akumulacije.

Brez več dela in izboljšanja kvalitete oz. učinkov našega dela, tega seveda ne bomo mogli doseči. Povečati bomo morali našo produktivnost in zmanjšati naše stroške na enoto proizvoda. Zadnja leta ugotavljamo, da delamo sicer precej, da pa so učinki tega dela še precej jalovi. Moramo pa reči, da smo v zadnjem letu uspeli v precejšnji meri izboljšati učinkovitost našega

dela in s tem zmanjšati našo zadolžitev, kar nam omogoča tudi razmišljanje, kako naslednje leto ustvariti poslovanje z dobičkom.

Zavedati se moramo, da je naša usoda izključno v naših rokah. Celo vrsto akcij, za katere smo se dogovorili, še ni realiziranih.

Sicer pa bomo v naslednjem letu v pretežni meri zadržali dosedanji program. Končno bomo realizirali proizvodnjo trekking obutve in dodali še manjšo količino otroške obutve, da bi s tem zapolnili montažne kapacitete na Desmi za brizganje TR podplatov ter omogočili racionalno izrabo materialov. Računamo, da bi prihodnje leto izdelali 2.188.000 parov obutve. Na področju tržnih usmeritev bomo kljub temu, da je iztržek na minuto dela na Zahodu nekoliko slabši kakor na Vzhodu ali na domačem trgu, še vedno veliko izvažali na Zahod. (50 % proizvodnje). Za izvoz na Vzhod načrtujemo okrog 20 %, ostalo pa bomo prodali na domačem trgu.

Kar zadeva izbiro trgov namreč nimamo veliko možnosti in se lahko le prilagajamo trenutnim razmeram, ki veljajo na posameznih trgih.

Osnovni naši cilji tako ostajajo: prodaja na Zahod, akumulacija, dobre plače. To je jamstvo za obstoj.

Vse ostale dejavnosti in aktivnosti v Alpini, bodo morale biti podrejene tem osnovnim ciljem.

Iz plana za leto 1990

To naj bi bil novi direktor



Jožica Kacin

Ko govorimo o učinkovitosti in večji poslovnosti, trčimo tudi na problem vodenja podjetij. In prav tu naša zakonodaja hoče v korak s svetom in daje večje pristojnosti pri vodenju podjetja direktorjem.

Večja pristojnost ne pomeni le, da lahko direktor odloča, temveč tudi da za svoje odločitve odgovarja. Pri tem ni mišljena le disciplinska, materialna ali kakšna podobna odgovornost, temveč dejstvo, da bo slabo vodeno podjetje tudi slabo poslovalo, posledica tega pa je prenehanje podjetja.

Direktor organizira in vodi delovni proces in poslovanje podjetja, samostojno odloča in zastopa podjetje ter je odgovoren za zakonitost dela.

Da pa lahko uresničuje to odgovorno nalogo, mora imeti določena pooblastila:

— predlaga temeljne poslovne politike, delovni program, razvojni plan ter sprejema ukrepe za njegovo izvajanje.

Kaj je v pristojnosti direktorja in katere odločitve sprejema delavski svet, je potrebno opredeliti v statutu podjetja. Sam zakon pa izrecno poverja določene odločitve delavskemu svetu. Delavski svet sprejema samoupravne akte, delovni program in poslovno politiko, ki pa ju predlaga direktor, odloča o delitvi dobička, imenuje in razrešuje direktorja in ima še mnogo drugih pristojnosti.

— ima določene pristojnosti, ki zadevajo delovna razmerja oziroma delovni čas in sicer:

— Daje predlog za imenovanje delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, kar poenostavljeno pomeni, da si sam izbira svoje najozje sodelavce.

Razporeja delavce znotraj podjetja.

Pri tem seveda velja, da je delavec razporejen na delovno mesto, za katero je sklenil delovno razmerje. Če pa to zahteva delovni proces, je lahko delavec prerazporejen na vsako delo in nalogo, ki ustreza njegovi izobrazbi, znanju in možnostim.

Le izjemoma pa je delavec lahko razporejen na dela, kjer se zahteva nižja izobrazba. Take primere je potrebno določiti v aktu ali pogodbi.

V primeru pa, da se ugotovi, da delavec ne dosega pričakovanih rezultatov ali da nima potrebnega znanja in zmožnosti za opravljanje dela, na katerega je razporejen, ga direktor lahko razporedi na drugo delo, ki ustreza njegovim zmožnostim. Če takega dela ni pa delavcu delovno razmerje preneha.

— Odreja delo prek polnega delovnega časa, kadar je to potrebno.

— Razporeja delovni čas oziroma odloča o prerazporeditvi, če to zahteva narava dejavnosti, organizacija dela, smoternejša izraba delovnega časa, roki itd.

— Odloča o delavčevem prispevku k delu, kar ne pomeni, da bo direktor odločal o izhodiščni vrednosti delovnega mesta, temveč, da bo lahko nagrajeval posamezne delavce ali skupine, glede na njihov dejanski prispevek k uspehu podjetja.

— Odloča o disciplinski odgovornosti in izreka disciplinske ukrepe, javne opomine in denarne kazni.

Za izrekanje ukrepa prenehanja delovnega razmerja pa je še vedno pristojna disciplinska komisija.

— Odloča o odstranitvi delavca z dela (suspens), v primerih, ko stori delavec s svojim ravnanjem hujšo kršitev delovne obveznosti.

Pooblastila, ki jih ima direktor, so določena v samem zakonu, zato se morajo tudi nižji akti ravnati po tem. Ne smejo jih niti razširjati niti krčiti.

Ni pa nujno, da vsa pooblastila, ki jih ima direktor, izvršuje sam. Za odločanje o določenih zadevah lahko pooblasti druge delavce v podjetju.

Naj na koncu opozorim še na dejstvo, da se direktorjeva odločitev o posamičnih pravicah šteje za prvostopno in je zato možna zahteva za varstvo pravic oz. ugovor na ustrezen drugostopni organ.

Jožica KACIN

mi vam vi nam

Objavljamo nekaj izzivov. Upamo, da se boste oglašili z vašimi mnenji.

Organiziranost

Naša napaka, da stroko pogosto zamenjavamo z operativnim reševanjem vprašanj. Strokovne službe tako nimajo časa za poglobljeno delo; vertikalna koordinacija pa je razdrobljena.

Organiziranost

Organizacija je več kot doktrina in več kot metoda; je iskanje poti iz težav.

Kadri

V vseh manj uspešnih podjetjih imajo preveč režitjskih delavcev, v najuspešnejših pa premalo.

Kadri

Ko delamo selekcijo med zaposlenimi, bi se morali vprašati za vzroke in ne za posledice.

Denar

Za obresti damo vsak še po eno plačo. Je pa res neprijeten ta svet in nespametna vlada...

Denar

V tistem trenutku, ko smo kaj nezasluženo pridobili, že začnemo izgubljati, ker pozabimo na dobro stran konkurence.

Uredništvo



KAKO USTVARJAMO



Kaj bodo delali mladi po kongresu? OD ZSMS K ZSMS

zgodilo na pomladanskih skupščinskih volitvah...?

TEMELJNE PROGRAMSKE USMERITVE

so najširši okvir delovanja nove ZSMS, mednje pa sodi zavzemanje za:

- nedotakljivost in univerzalnost temeljnih človekovih pravic in svoboščin;
- enakopravnost vseh ljudi, ne glede na družbeni položaj, starost, nacionalno pripadnost, jezik, raso, spol, spolno usmerjenost, veroizpoved in izobrazbo;
- pravno državo;
- v svet odprto družbo;
- svobodo gospodarske pobude, v okviru ekološkega ravnotežja.

ČLANSTVO

Član ZSMS ima pravico postati vsak, ki je dopolnil 15 let, zgornje starostne meje pa po novem ni več.

Seveda mora vsak, ki želi postati član stranke, sprejeti njen

program in statut ter podpisati pristopno izjavo. S tem pa si pridobi pravico da:

- oblikuje in uresničuje politiko ZSMS;
- da deluje v organizacijah in organih ZSMS ter družbenih oblikah organiziranja;
- da voli in je voljen v vse organe ZSMS v skladu s sklepom republiške konference ZSMS o kadrovske politiki.

MLADI V ALPINI PO KONGRESU

V novem — sprejetem statutu niso več predvidene osnovne organizacije ZSMS, saj se kot najmanjši oziroma osnovni člen v stranki pojavi občinska organizacija. Ta pa se formira šele ko

pristopno izjavo podpiše vsaj 25 članov iz občine.

Računamo, da bomo v Alpini, tako kot tudi ostale osnovne organizacije, delovali samo še do pomladanskih volitev. Do takrat pa naj bi imeli nalogo propagiranja ZSMS in s tem vključiti v stranko čim večje število članov. Seveda pa bomo v Alpini skušali izpeljati še kakšno akcijo, če se bo pokazal interes.

Skratka, spomladi se poslanstvo osnovnih organizacij konča in tudi mi bomo preprosto končali s svojim delom. Kdor pa bo želel delati oz. se včlaniti v ZSMS, bo to lahko storil, ko bo stekla širša akcija za pridobivanje novih članov.

Samo-Iztok CAPUDER



Predsednik mladine Samo Capuder

S sprejemom statuta in programskih usmeritev na 13. kongresu v Portorožu smo tako dobili prvo uradno, strankarsko opredeljeno politično organizacijo na slovenskih tleh. ZSMS — Za Svobodo Mislečega Sveta — je hkrati s tem napovedala odločen pohod na vrh, oziroma boj za oblast. Toda, kaj se bo res

Po kongresu slovenska ZSMS ni več Zveza socialistične mladine Slovenije, temveč stranka Za Svobodo Mislečega Sveta



Inovacije

Kakovost morda ni tisto, kar vi mislite, da je

Kakovost je zastoj

Kakovost je zastoj, ČGP DELO — TOZD Gospodarski vestnik je izdalo zanimivo knjigo Philipa B. Crosbyja, KAKOVOST JE ZASTONJ.

Namen vodenja kakovosti je zgraditi tak sistem za vodilne delavce, s katerimi bodo preprečevali napake, ki se pojavljajo v delovnem ciklu podjetja. Če hočete to uresničiti, morate takoj ukrepati, zato da bi preprečili situacije, ki utegnejo povzročati probleme kdaj v prihodnosti. Storitve kaj takoj, rezultati bodo prišli kasneje.

Poslovno vodstvo mora že letos vložiti denar v preizkušanja kakovosti, zato da čez dve leti ne bo problemov. Izobraževalni program, ki zahteva veliko časa in denarja, utegne pa zelo koristiti, je potrebno organizirati takoj. Kontrola kakovosti, preizkušanje in korektivne akcije morajo biti izvedene, še preden problemi prerastejo v katastrofe.

Takega preprečevanja ni tež-

ko opraviti — težko je le prodati ljudem idejo o njem. To zahteva sposobnost prepričati ljudi, da se jim bodo zgodile slabe stvari, če ne bodo dovolj zgodaj nekaj storili. Večinoma ljudje nismo sposobni ali nečemo sprejeti tega razumskega in se damo prepričati le na podlagi izkušenj.

Vse do razvoja tabele za ocenjevanje stanja kakovosti so ta proces preusmerjanja opravljali izključno samo strokovnjaki za vodenje kakovosti s pomočjo osebnega šarma in sposobnosti za prepričevanje.

Na stopnji negotovosti je funkcija kakovosti običajno porinjena globoko v naročje enega izmed delovnih področij: proizvodnje, administracije, razvoja in tehnologije in tako naprej. Kontrola kakovosti je včasih posebna služba in je dodeljena ljudem iz proizvodnje, tako »da imajo orodje za delo«.

Na stopnji negotovosti ne poznajo besed »stroški kakovosti«; verjetno zato, ker vodstvo kakovosti ne ve veliko o njih. Vendar bo vsak, ki bo načel to temo,

imel poslušalce. Če zaradi drugega ne pa zato, ker je to nekaj, o čemer še nihče prej ni razglašal. To je ključ za začetek kakšne aktivnosti in taki vrsti podjetja.

Toda izboljševanje kakovosti nikoli ne bo sestavni del življenja v podjetju na stopnji negotovosti. Ta podjetja so v marsičem podobna alkoholikom, pri katerih je simptom številka ena vztrajno izjavljanje, da omenjeno stanje sploh ne obstaja. Zatorej izboljšanja ne jemljejo kot alternativo. Podjetja v obdobju negotovosti vedo, da imajo pro-

bleme, vendar ne vedo, zakaj, čeprav vedo tudi, da problemi nastajajo zato, ker bi premalo trdo delali. Vsi v negotovosti trdo delajo in večina je razočarana zaradi obsega gole energije, ki je potrebna za nadaljnje obratovanje.

Druga stopnja, prebujanje, je bolj prijetna, vendar ne prinaša nič manj razočaranj. Poslovno vodstvo začne spoznavati, da vodenje kakovosti lahko pomaga, vendar ni pripravljeno vložiti dovolj časa in denarja za nje- uresničitev.

(se nadaljuje)

Modni bazar 89

Kot že nekaj let doslej je ALPINA tudi letos sodelovala na MODNEM BAZARJU — tradicionalni modni reviji najuglednejših proizvajalcev oblačil, obutve in modnih dodatkov pri nas.

Na reviji v Cankarjevem domu so številne manekenke in manekeni atraktivno in domiselno že v prvi točki programa predstavili najprej našo smučarsko in apreski obutev.

Zimske škornje in ostalo lahko modno obutev iz kolekcije pomlad-poletje 90 smo predstavili v sodelovanju s proizvajalci oblačil.

Videli smo lahko, da je naša kolekcija lepo usklajena s kolekcijami, ki jih predstavljajo tovarne oblačil in se tako barvno, kot modno lepo dopolnjujejo.

To je tudi pomemben element za uspešno prodajo. Sodelovanje na tej reviji je za nas učinkovita oblika propagande in tudi prvi barometer, ki že pokaže kakšne so naše možnosti na trgu.

Z zanimivimi in atraktivnimi izdelki je na reviji sodelovala tudi Etiketa, saj so preslikači v zadnjem času doživeli izreden razmah in komercialni uspeh. Videli smo lahko, da so bile celo večerne obleke potiskane s preslikači, ki jih izdelujejo v Etiketi.

A. K.



Obnovljen obrat pred dnevom republike



Marija Šemrl je prestrigla trak na obnovljeni stavbi Alpine



Na zdravje in veliko uspeha

Nekaj čevljev, ki smo jih delali novembra

Art. 1208

Zelo privlačni otroški čevlji za po smučanju. Ta model izdelujemo v treh barvnih izvedbah v številkah od 19 do 26.

Art. 5975 JR NNN 200

Novi čevlji za mlade tekmovalce — tekače. Podložen je z mehko gobo in velur podlogo — velutina. Preklopna velcro zadruga in mehki podplat zagotavlja udobno počutje in uspeh na tekmovanjih.

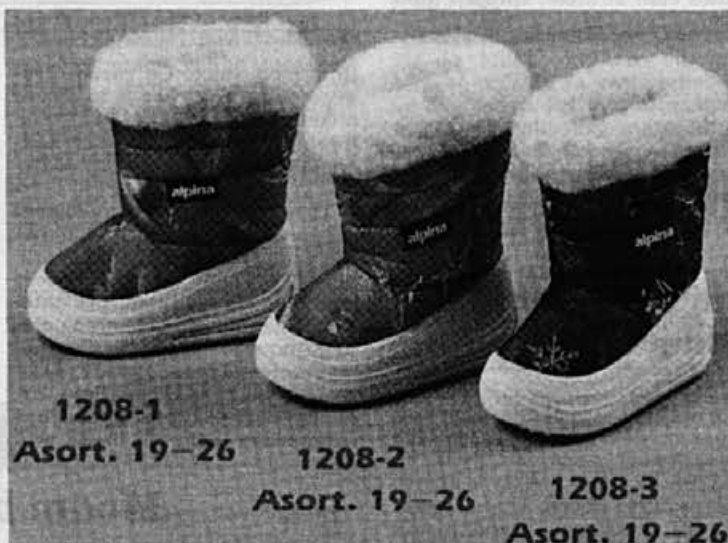
Art. 3763 LS 810

Ta ženski smučarski čevlji je novost v ponudbi modelov za smučarke. Čevlji je z notranjim preklopnim sistemom. Odlikuje ga odlična toplotna izolacija. Več posameznih nastavitev je posebno primerno za močnejše noge.

Vladimir Pivk



NNN 200 JR



1208-1

Asort. 19-26

1208-2

Asort. 19-26

1208-3

Asort. 19-26



LS 810

LS 810

Preteklo je že dobro desetletje, ko je bil v nekdanji Cvetkovi hiši v Rovtahn osnovan obrat Alpine. Usposobitev te stavbe za obrat v Rovtahn sta pripomogli občina Logatec in Valkarton. Alpina pa je prispevala vso opremo. Tu je potem začela z delom prešivalnica, v kateri so se zaposlile žene in dekleta iz Rovt in okolice, da se jim ni bilo potrebno voziti drugam za kruhom.

To je bila tedaj le začasna rešitev; Alpina je že kupila zemljišče za morebitno gradnjo. Žal zaostrene gospodarske razmere niso bile naklonjene uresničitvi tega načrta. Zaradi utesjenosti in nemogočih delovnih pogojev so morali zato dosedanj obrat temeljito prenoviti in dograditi med samim obratovanjem.

V torek, 28. novembra 1989 je 65-članski delovni kolektiv obrata Alpine v Rovtahn slavil otvoritev prenovljenih prostorov, ki je moral prenovi doživljati med nemoteno proizvodnjo. Trak je prerezala Marija Šemrl, ob navzočnosti logaškega in škofjeloškega župana in drugih občinskih in krajevnih predstavnikov, kjer ni manjkala domači župnik, ki aktivno sodeluje v kulturnem in gospodarskem dogajanju svojega kraja. To je bil letos že drugi pomemben dogodek za Rovte, saj so jeseni prav tako slovesno odprli nov kulturni dom. Zirovski godbeniki so oba pomembna dogodka podkrepili s svojim glasbenim nastopom.

Med Rovtami in Žirmi se ta čas dogaja že nekaj pomembnega: posodoblja makadamsko cestišče med Rovtami in Žirmi. Na večjem delu cestišča je že položen asfalt. Najtežji del v Sopotu pa bo kakor kaže dokončan prihodnje leto. Tako bo tudi ta važna prometnica končno brez luknj, prahu in blata.

Ivan Reven



KAKO USTVARJAMO



Ogled obrata so poslovni partnerji izkoristili za priložnostne pogovore



Tudi najmanjši so izkoristili možnost ogleda največje tovarne v Rovtahn

Optimizem na Rockportu

Kljub temu, da je bilo ravno na dan, ko sem obiskal montažni trak ROCKPORT izdelave, nekaj slabe volje med delavci, zaradi drugačnega izračuna osebnih dohodkov, kot so ga pričakovali, je bilo čutiti izredno delovno in tovariško vzdušje.

O tem sva se pogovarjala z vodjem traku Jankom Demšarjem. »Začeli smo 13. oktobra — poskusno, 15. pa že bolj zares,« pripoveduje Janjo Demšar.

»Obutev delamo za ameriško firmo Rockport, katerega jugoslovanski zastopnik je Peko iz Tržiča. Obutev za to firmo po Jugoslaviji izdelujejo še v Ludbregu, Gračanici, Banja Luki...»

Sedaj izdelamo okoli 400 parov čevljev dnevno. Tu nas je zaposlenih 31 ljudi, ki delamo samo dopoldne. Osnovne težave, ki jih imamo sedaj, je nepopolna kadrov-

ska zasedba, ki pa upam, da bo v kratkem izboljšana. Tu so prišli ljudje iz različnih oddelkov, nekaj pa direktno »s ceste«. Kar velik dosežek bi zato bil, če bi izdelovali 720 parov čevljev dnevno (kot od nas pričakujejo).

S polizdelki, ki jih izdelujejo v Alpininih izdelovalnicah zgornjih delov, smo zadovoljni, z materiali pa ne preveč, saj zlasti pri cvikanju poka.

Sicer je sama organizacija dela zelo dobra. Tudi s tehnološko pripravo smo zadovoljni. Oprema in stroji so večinoma stari; le sušilnica

in stiskalnica sta novi napravi. Moram pa reči, da je vzdrževanje tudi solidno.

Mislim, da bi nujno morali dobiti nov stroj za cvikanje konic in stroj za oblikovanje opetja.

Rad bi, da bi bili delavci v oddelku primerno nagrajani, kar je bilo tudi obljubljeno. Tu gre za večji napor, predvsem pa je potrebna visoka strokovnost in zlasti natančnost.

Mislim, da mora biti delo res motivirano — predvsem s primernim plačilom,« je zaključil Janjo Demšar.

Da, ustrezno plačilo! Pa so motivi še kakšni drugi: zavzetost za delo, strokovno izpopolnjevanje, zavest, da delaš neko posebno zahtevno delo, da spoštujete tvoje delo, ki je odvisno od dobrega dela vseh v oddelku.

Nejko Podobnik

v premislek.

Stabilnost in prilagodljivost sta temeljna cilja pri strukturiranju sodobne organizacije: stabilnost: fleksibilnost — organizacijsko ravnotežje, ki mora biti doseženo v vsakem primeru.

(dr. Štefan Ivanjko)

Stroški in učinki so najpomembnejši omejitveni dejavnik pri vzpostavljanju organizacije podjetja.

(dr. Štefan Ivanjko)

Veste, moram priznati, da se prej nisem zavedal, da je vsa zadeva okoli kakovosti tako povezana z vizuelnimi predstavami. Mislim na »vidne« izjave, »vidna« merjenja in »vidne« popravne izpite. Rekel bi, da smo vse te stvari imeli zaprte v omari že dolga leta.

(Philip B. Crosby)

Kaj mislite, zakaj se v sodobni organizaciji spreminja struktura zaposlenih? (Vrhovno vodstvo ostaja približno enako številčno, izredno se povečuje število nižjih vodstvenih in strokovnjakov, zmanjšuje pa število rutinskih in pisarniških opravil).

(Maks Vreča)



Z Rockport traku



Ocenjujemo razmere

V razgovoru so sodelovali: Robert BOGATAJ, vodja nabave za modno obutev, Vinko BOGATAJ, koordinator proizvodnje in Marta MLINAR, vodja kadrovske službe.

Razgovor je vodil Neško PODOBNIK, zapiske je uredila Anuška KAVČIČ.



Delo-življenje:

Leto se izteka: kaj je tisto, kar v letošnjem letu ocenjujete kot napredek; kakšne so slabosti?

Robert BOGATAJ:

Menim, da v tem letu na našem področju nismo dosegli bistvenega napredka in kar zadeva nabavno funkcijo samo. Živimo v zelo težkih razmerah, saj se pogoji gospodarjenja stalno spreminjajo in ne čutimo neke sigurnosti, da bi lahko bolje načrtovali naše delo.

Za napredek pa lahko štejem boljše organiziranost znotraj naše službe.

V letošnjem letu se je sicer obseg nabave na modnem programu precej povečal. Izpadlo je nekaj zmogljivosti (kapacitet) na športnem programu, uspeli pa smo dokaj solidno oskrbovati našo proizvodnjo. Ni bilo kakšnih večjih zastojev v proizvodnji, zato mislim, da smo naše poslanstvo v precejšnji meri opravili zadovoljivo. Če bi se razmere vsaj nekoliko izboljšale in stabilizirale, bi tudi naše delo lahko bolje planirali in usklajevali; tu bi se gotovo pokazal napredek in s tem tudi boljši rezultati.

Delo-življenje:

Ali je mogoče danes v nabavi, ne glede na zunanje razmere, opravljati nabavno funkcijo tako, kot naj bi bila — od analize tržišča do nabave?

Robert BOGATAJ:

Dela imamo več kot dovolj, vendar menim, da bi npr. referenti, poleg osnovne funkcije, ki jo opravljajo, poleg vseh operativnih del, morali opravljati še funkcijo marketinga. S tem bi se

gotovo kazalo ukvarjati in podatki, ki bi jih na ta način zbirali, bi bili referentom v veliko korist. Prav to funkcijo pogrešamo v celotni komercialni sferi. Temu bo v prihodnje treba posvečati več pozornosti.

Delo-življenje:

Na katere stvari se bomo morali, dolgoročno gledano, bolj konkretno pripravljati?

Robert BOGATAJ:

Za naprej menim, da bi morala biti večja povezanost med službami, ki so udeležene v procesu proizvodnje. Želimo predvsem, da bi podatke dobivali pravočasno, ker se še vedno dogaja, da je čas, ki je potreben za nabavo, prekratek. Od zasnovane naročila, informacije v planski oddelek, do nabave je prav za slednjo premalo časa. Ker imamo veliko kooperantov, se moramo držati dogovorjenih rokov in zagotoviti delo tudi tam. S tem vezemo ogromna sredstva in naš produkt je dokaj pozno poslan na tržišče, zgornji deli pa so narejeni veliko prej. S stališča nabave in financ je to za nas velika obremenitev in se tudi zato stalno srečujemo s finančnimi težavami.

Morali bi tudi predvsem obdelave materialnih potreb, ki se sedaj opravljajo že računalniško, še izpopolniti, da tega ne bi stalno spreminjali. Stalno dobivamo popravke osnovnih materialnih potreb, kar zelo otežuje naše delo. Izboljšati bo treba povezavo, predvsem s pripravo v razvoju (normativi, tehnološki opisi ipd.) Zavedamo se, da to ni tako enostavno, ker še pri poizkusni proizvodnji pride do določenih sprememb, vendar mi tega ne moremo kar naprej spreminjati, ker potem lahko naletimo na težave pri dobaviteljih.

Že zaradi vsega tega usklajevanja smo oblikovali komercialne, kar pa menim, da ni zaživel tako, kot smo načrtovali.

Koordinator, ki bi pomagal usklajevati celoten potek funkcij, bi morda premostil te težave.

Glede na vse notranje in zunanje težave in družbene usmeritve menim, da bo Alpina potrebovala »celega človeka«, ki bo brezkompromisno delal na tem področju, seveda ob ustrezni motivaciji, brez katere pa strokovnjakov zagotovo ne bomo dobili.

Počasi bomo morali spreminjati tudi naš način dela in se prilagoditi tudi delovnemu času v Evropi.

Vinko BOGATAJ:

Lahko rečem, da je na proizvodnjo izredno negativno vplival učinek dveh slabih zim, kar se je odrazilo tudi v naročilih. Naročila so bila izredno razdrobljena; s tem je nastalo tudi več težav v proizvodnji. Večkrat nam je na določenih operacijah pri manjkovalo delavcev.

Zaenkrat je pri nas glavni problem v tem, ker imamo premalo natančno planirano, kateri oddelki bodo delali določene artikle. To, kaj bomo delali, bi morali vedeti že veliko prej; skratka, če mesec dni prej vemo, kaj bomo delali, je to prekratek rok, da bi vse funkcije lahko normalno tekale. Zato se večkrat dogodi, da proizvodnja dela v nenormalnih pogojih. S tem pa je tudi produktivnost nižja. Če bomo hoteli še naprej izvažati in biti konkurenčni, bomo morali s istim številom ljudi, narediti še veliko več. Produktivnost bi lahko dvignili že s tem, da bi imeli naročila, ki bi bila pravočasno poslana v obdelavo; da bodo vsi materiali pravočasno pri hiši in da bo za proizvodnjo vse pripravljeno (vsaj v 95 % bi morali imeti izpolnjene te pogoje). To predstavlja po moje 70 % produktivnosti in le še 30 % je potem odvisno od ljudi v oddelkih. Tega bi se morali bolj zavedati; dosledno upoštevati cel krogotok in ne smemo zanemariti nobene funkcije. Vse to je naprej povezano tudi s kvaliteto.

Torej menim, da bi morali priti tako daleč, da bi kljub temu, če bi 100 % izvozili na Zahod, od tega lahko normalno živeli. To bi moral biti naš cilj.

Če bomo hoteli kaj izboljšati, bomo morali upoštevati predvsem red in organiziranost, vsak naj na svojem delu naredi tisto, kar je dolžan, do postavljene roka in kvalitetno. Menim, da se ne zavedamo dovolj zahtevnosti in pomembnosti nekaterih služb — tu mislim predvsem na komercialno, razvoj in tehnične službe. To je voz, ki vleče naprej in tu bomo morali imeti dobre strokovne ljudi, katere bo treba tudi dobro plačati, ker je tu osnova, da pridemo do prej omenjenega reda in discipline v celotnem poslovanju.

Marta MLINAR:

Strinjam se, da pri nas gledamo na te stvari preveč kratkoročno. Ugotavljamo potrebe po strokovnem kadru, toda ne izkoristimo vseh možnosti za pridobitev strokovnjakov. Zanemarjamo tudi da bi moral prav vsak strokovnjak, tudi z višjo in visoko izobrazbo, najprej spoznati celotno tovarno, potem se šele lahko računa, da bo tudi v svoji stroki lahko kvalitetno delal in tudi napredoval. Menim, da kadra, če ga že pridobimo, ne znamo dobro vzgajati. To vsekakor ni le stvar kadrovske službe. Zavedati se moramo, da delo kali strokovnjake in da zahtevamo preveč naenkrat. Tako ljudje, namesto da bi svoje znanje nadgrajevali, začenjajo z operativnimi deli in nimajo želje za napredovanje, ker se tu počutijo varnega.

Če se povrnem na proizvodne delavce, lahko povem, da v za-



četku leta nismo upali zaposlovati, ker nismo vedeli, kako bo z delom. Začeli smo zaposlovati šele v drugi polovici leta. Vedeti moramo, da s takšnim zaposlovanjem lahko pridobimo le ne-kvalificiran kader, brez izkušenj in da traja vsaj nekaj mesecev, da se uvedejo. Tudi od teh delavcev zahtevamo preveč naenkrat.

Pogovarjali smo se že, da bi za te delavce organizirali izobraževalni program, v katerem bi sodelovali predvsem domači strokovnjaki. S tem programom bi ljudi seznanili z vsem, kar naj bi o tovarni morali vedeti: kaj je potrebno za pripravo za proizvodnjo, kako poteka, spoznati materiale, delovno disciplino, sodelovanje s sodelavci, ipd. Vse to preveč zanemarjamo. Delavca postavimo za tekoči trak in potem naj se znajde.

Ponavadi sedelujemo le z vodjo oddelka in smo v stiku z novimi delavci šele potem, če je kaj narobe.

Letos se je na tem področju precej izboljšalo, in sicer v tem smislu, da se je začelo razmišljati, da bi v razvoju deloval team strokovnjakov, od oblikovalca, ekonomista in tehnologa.

Ta team strokovnjakov naj bi delal z roko v roki. Intenzivno delamo na tem, da bi vključili v razvoj tudi strojne inženirje, s katerimi bi okrepili določene programe.

Tu se postavljajo velike zahteve, trg je vedno bolj zahteven, mi pa na to nismo najbolje pripravljani.

Razvoj mora iti v smeri ekonomske rasti, boljše tehnologije, boljše organizacije in designa.

Tudi pri štipendiranju smo stvari premaknili z mrtve točke; imamo tudi dva štipendista na fakulteti za industrijsko oblikovanje. Čeprav strokovnjaka, ki še študirata in to na zahtevni fakulteti, še ne bo tako hitro v tovarno, lahko rečem, da smo uspeli vsaj spremeniti miselnost.

Ocenjujemo razmere



VAŽNO JE... ... DA VEMO



Kadrovske novice



Zaposlovanje novih delavcev se je nadaljevalo tudi novembra, saj je delovno razmerje nastopilo 14 delavcev, v tem razdobju pa so prenehali z delom 4 delavci.

Največ novih delavcev se je zaposlilo v neposredni proizvod-

nji v Žireh in sicer Tatjana Brelih, Anton Ušeničnik, Simon Mrovlje, Matija Pipan, Brigita Kristan in Renata Jezeršek. V obratu Gorenja vas so nastopili Mevlida Jahič, Ana Bašelj, Pavla Dolenc, Gordana Mehič in Tanja Ferfolja. V delovno razmerje sta bila sprejeta tudi naša študenta — smučarja Sašo Robič in Robert Žan. Delo v neposredni proizvodnji je v obratu Šentjošt nastopila Andreja Ušeničnik.

Delati so prenehali Izidor Demšar iz vzdrževalnih obratov in Frančiška Potočnik iz obrata Gorenja vas, iz prodajalne Subotica Marika Arnold in iz prodajalne Zenica Ferid Odošajić.

POROČILI SO SE:

Sodelavkam Jelki Mezeg, iz planskega oddelka, Brigiti Cuk in Elizabeti Rudolf iz obrata Col, ob vstopu na novi življenjski pot iskreno čestitamo in jim želimo mnogo sreče in zdravja, predvsem pa razumevanja v zakonul!

OB ODHODU V POKOJ:

Sodelavcu Izidorju Demšarju iz vzdrževalnih obratov ob odhodu v pokoj želimo čimveč zdravja, v domačem krogu pa zadovoljstva in dobrega počutja!

Irma DOLENEC

Po dragoceni Rubensovi medalji, ki jo je Konrad Peternelj prejel pred dobrim mesecem, mu je sedaj delegacija Komisije za umetnost Evropske gospodarske skupnosti podelila še medaljo te skupnosti, ki so mu jo izročili pri nas v Brdih.

Temu izjemnemu priznanju pa bo sledila tudi čisto praktična nadaljnja uveljavitev: z izbranimi evropskimi umetniki bo naslednje leto razstavljal po vsej Evropi.



Pevke deceta Kresnice so navdušile številne poslušalce



Konrad Peternelj ustvarja predvsem na pleksisteklu

ZA UREDNIKOVO MIZO

V letošnjem letu pa smo, glede na to, da smo se preoblikovali v družbeno podjetje, naleteli na veliko težav, ker se zakonodaja še ni prilagodila, predvsem na področju delovnih razmerij. Trenutno še niti v predlogu ni nov republiški zakon o delovnih razmerjih in če rešujemo po stari zakonodaji in se prilagajamo novi, ni tako enostavno.

Postavljajo se tudi zahteve po krčenju režije v celotni tovarni. Kako reševati vprašanja, ko ne bomo mogli zagotoviti ustreznega delovnega mesta. Zaenkrat lahko rečemo samo to, da bo delo zagotovljeno vsem, vendar ne vsem ustrezno njihovi izobrazbi in delovnim izkušnjam.

Sodelovanje ostalih služb s kadrovske še vedno ni takšno, kot bi si želeli in določene odločitve so večkrat že izdelane in smo mi potem samo še izvajalci teh odločitev. Problem nastane, ker stvari ponavadi niso dorečene in usklajene.

Več sodelovanja bo treba med vsemi službami; le s pravim so-

delovanjem je možno razreševati težave.



Vinko BOGATAJ:

Prvo, kar moramo narediti, moramo začrtati točne programe in definirati, koliko bomo delali športno, koliko pa lahko obutev. Nato bomo morali stre-

meti k popolni zapolnitvi naših kapacitet in jih primerno porazdeliti po oddelkih. Nadalje pa vsemu temu prilagoditi vse ostalo: strojni park, kadre...

Neizogibno pa je dejstvo, da bomo morali najprej ustvariti in šele nato deliti oz. trošiti. To pa bomo lahko dosegli le z boljšim delom vsakega posameznika, za skupni uspeh tovarne.

Marta MLINAR:

Torej, spremembam se bomo morali čimbolj prilagajati, to je neizogibno. Vendar, če se bomo hoteli prilagajati, bomo morali najprej vedeti, kaj bi radi in kaj nas čaka.

Vemo, da nas v naslednjih letih čakajo še velike spremembe, predvsem na področju izobraževanja, kajti čas bo zahteval vedno več strokovnjakov, če bomo hoteli biti uspešni. Dobro bi bilo, da bi vnaprej vedeli, kaj in kako bomo delali npr. čez 10 let, saj vemo, da visoko izobraženi kader dobimo najprej v 5 ali 6 letih. Že sedaj opozarjamo naše študente, da bi se poleg rednega študija, učili še tuje jezike, saj brez znanja jezikov v današnjem času še tako dober strokovnjak ne bo mogel slediti razvoju.

Pripomnila bi še to, da te spremembe, posledica katerih so tudi razne razporeditve in prerazporeditve, v tovarni gledamo preveč osebno. Ne zavedamo se,

da je to nuja in bo nadaljnji razvoj podjetništva to še stopnjeval.

Trenutne gospodarske razmere so se precej spremenile in sedaj ugotavljamo, da se je ponudba in povpraševanje po kadrih že obrnilo v prid ponudbe. Še pred enim letom nismo mogli dobiti ljudi, letos pa je bila ponudba precej večja kot povpraševanje in kaže, da bodo tudi na tem področju začele delovati tržne zakonitosti. Vendar pa ugotavljamo, da nam predvsem v naši občini, še vedno manjka predvsem visoko izobraženih kadrov.

Zaključek:

Krog je tako sklenjen ali skoraj sklenjen: od nujnih poslovnih usmeritev in sodobnega dela — do kadrov in nazaj.

Sedaj pa takole: čakati ne kaže, saj se nič ne bo rešilo samo. Morda je treba le prestopiti Rubikon. To pa je: v tistem trenutku, ko se imam za strokovnjaka, moram hitro v šolo ali na seminar. Torej začeti pri vrhu.

Kaj pa je z mladimi?

Za vsakogar ugotavljati, kam bi najbolj sodil, kaj najbolj delal. Brez pripravniške prakse bi morali vsakogar spremljati in usmerjati njegov razvoj.

K temu pa seveda velja prištejti še celo orožarno stimulacijo... Morda pa stvar lahko le premaknemo.

Ocenjujemo razmere



Aktualni intervju

Sedaj
je prilika

Pogovarjamo se s prevajalko in lektorico Betko Pišlar.

Delo-življenje:

Je bil prehod s študija angleščine in francoščine (na Filozofski fakulteti v Ljubljani), v gospodarsko organizacijo težak?

Betka Pišlar:

Koristilo mi je, da smo že na fakulteti imeli predmet prevajanja. S tega vidika mi v podjetju ni bilo težko. Drugo pa je, da sem se dela morala lotiti povsem nanovo. Prav zares se sprašujem, kako in kdo je podobna dela opravljal doslej...

Poznam razmere drugje, ko so se moji kolegi vključili v prevajalske službe, kjer je ta dejavnost organizirana in razvita in jo temu primerno znajo ceniti; bolj kot pri nas.

Delo-življenje:

Kaj pa je pravzaprav na tem delovnem mestu treba delati?

Betka Pišlar:

Ukvarjam se s prevajanjem strokovne literature in korespondence iz angleščine oz. francoščine v slovenščino in obratno. Moram reči, da imam vedno več dela in da me obiskujejo ljudje iz vseh služb. Upoštevam želje in si napravim vrstni red, pač glede na to, koliko se komu mudi.

Največ dela imam na komercialnem in pravnem področju. Tudi v živo sem že prevajala. Poleg tega vodim tečaj angleščine (trenutno tretjo stopnjo).

Delo-življenje:

So za vse to delo primerni pogoji?

Betka Pišlar:

Kot že rečeno, v začetku je bilo težko, ker sem za vse sama. Vendar je videti, da ljudje počasi spoznavajo potrebnost tega dela.

Omogočili so mi obiskovanje seminarja (sicer za zunanjetrgovinske delavce) v Radencih, kajti pri tem delu se je treba neprestano izpopolnjevati, predvsem pa spoznavati stroko.

Kdor misli, da je prevajanje to, da prevedem besede iz enega jezika v drugega, — česar ne vem, pa pogledam v slovar — se zelo moti. To je zahtevno strokovno delo.

Delo-življenje:

Kaj pa želje za naprej?

Betka Pišlar:

Raje bi rekla takole: Predvsem si ne želim, da bi se s slovarjem v roki zasedela v pisarni. Mislim, da bi morala večkrat sodelovati na pogovorih s tujimi partnerji, da bi spoznavala strokovna vprašanja in bila v stiku z jezikom. Pa še nekaj bi predlagala: če želimo v svet, bodo vsi tisti, ki delajo v strokovnih službah, morali tuje jezike tudi zares znati. Zato pa je sedaj prilika. Potrebno je vzpostaviti primereno sodelovanje med strokovnimi službami in organizacijo izobraževanja.

Nejko Podobnik

Ponovno rojstvo

To nedvomno velja za ponovno odprtje Alpinine prodajalne na nekdanji lokaciji pri Partizanu v Žireh. Tako je Alpina dobila še eno prodajalno, ki je poleg tega še specializirana za športno opremo in smučarsko obutev.

Na dan ponovne otvoritve smo se pogovarjali s poslovodjem Igorjem Bačnarjem, ki je s sodelavko Betko Kogovšek delal v tej prodajalni že pred leti. Med drugim je povedal:

»Lokacija te prodajalne je dobra. Tudi ponudba športnega blaga je kar v redu. Sicer pa bomo to še sproti dopolnjevali, glede na potrebe. Začeli smo sicer že včeraj, saj smo sodelovali na smu-

čarskem sejmu in ob sejmskem znižanju cen dosegli kar lep iztržek. Upam, da bo še naprej tako.«

Aleš Dolenc, vodja mreže pa je še pripomnil, da bomo s to specializirano športno prodajalno ponudili čim širši asortiman najprej zimske opreme in obutve, za poleti pa bomo morali še razširiti našo ponudbo na letno športno opremo, ki je je sedaj premalo.

Mislim tudi, da bomo morali ponovno preveriti sedanjo usmeritev »mešanih« prodajaln, ki poleg ostale, prodajajo tudi športno opremo. Predvsem se bomo morali prilagoditi tržišču.

Nejko Podobnik



Z letošnjega smučarskega sejma

Literarni kotiček

JANEZ MENART

slovenski pesnik (1929)

SEMAFORI ŽIVLJENJA

Iz raja otroštva, z nalitim bencinom,
z izključenim števcem poti in hitrosti,
ob kamnih bežečih spominov mladosti,
v predmestje življenja, z nezmanjšanim plinom;

vse ožje cestišče, razmišljena glava
in prvo križišče in stoj! semafori,
strah, zdržnjena misel, podplat na zavori
in smerni kazalec in nižja prestava;

s križišča v križišče in s ceste na cesto,
na levo, na desno, počasi, hitreje
in sonce slepeče, ki greje in greje,
in v moro napora razlezeno mesto;

hrumenje motorjev, parkirni prostori,
obvezne smeri in možgani na vzvodih
in trudne roke in drget na prehodih
in, kakor zaspane oči, semafori;

še zarja na steklu, še mrak brez obetov,
megla na asfaltu, še lučka, ki kaže
poslednji bencin, in že ost žarometov,
ki tiplje po poti do mirne garaže.

Izbrala Betka Pišlar



Ponovno odprta prodajalna Alpine v Žireh; z leve: vodja MPM Aleš Dolenc, poslovodja Igor Bačnar, vodja rajona za Slovenijo Olivera Jereb in prodajalka Betka Kogovšek



Sejem Ski expo v pričakovanju zime



20. jubilejni smučarski sejem SKI EXPO je odprl pod predsednik Gospodarske zbornice Slovenije Tomaž Košir, ki je čestital obema organizatorjema, razstavljalcem pa zaželel veliko poslovnih uspehov.

Za letošnji jubilejni, 20. smučarski sejem, ki je bil od 15. do 19. novembra v Ljubljani, lahko rečemo, da se je ob plodnem sodelovanju SK Snežinka, Gospodarskega razstavišča in Smučarske zveze Slovenije, prelevil v komercialno prireditel, ki popularizira smučarski šport, s predstavitvijo kompletne ponudbe, od opreme za smučanje in urejanje smučišč, do ponudbe

turističnih agencij, klubov in trgovine. Tu razstavljajo vsi največji proizvajalci in prodajalci zimskošportne opreme, ki v tej ponudbi kaj pomenijo.

Med najpomembnejše proizvajalce prav gotovo sodita tudi Alpina in Elan, ki se predstavljata na največjem razstavnem prostoru.

Alpina se je letos predstavila v novi preobleki. Razstavni prostor je modernejši in lepši, prostora je dovolj za prikaz vseh naših najnovejših modelov.

Vso razstavljeno obutev je bilo mogoče tudi kupiti, s pomočjo strokovno usposobljenih prodajalcev in dveh servisierjev, ki so znali kupcem svetovati ob nakupu; prilagodili so obutev željam vsakega kupca.

Obutev je bila na voljo še po starih cenah in z 20 % sejemskim popustom, kar so kupci v velikem številu tudi izkoristili.

Na sejmu je bilo letos precej živahno, za kar smo poskrbeli tudi na našem razstavnem prostoru. Ves čas smo vrteli zanimive video filme, trikrat dnevno prikazali plesni show v živo, nastopil je tudi čarovnik...

Lahko rečemo, da je letošnji sejem zelo lepo uspel, tako po komercialni, kot tudi prodajni plati. Upamo, da se zima ne bo preveč obotavljala in da bodo številni smučarji kupljeno opremo kmalu lahko tudi preizkusili.

Anuška KAVČIČ



V plesnem showu so mladi plesalci, ob profesionalnem komentatorju Črta Kanonija, duhovito predstavili našo smučarsko in športno opremo ter obleko za šport in prosti čas



Poslovodja prodajalne Ljubljana I pravi, da ni pričakoval tako dobre prodaje. »Res, mnogo bolj sem zadovoljen, saj smo prodali veliko več kot lani...«, je povedal Stane Tušar



Pogled na del razstavnega prostora; razdeljen je na več delov in z vseh strani prehodan. Okrog so vitrine; del je namenjen za sprejem in pogovore z gosti, drugi del pa za prodajo, skladišče in servis



Priznanje za plodno sodelovanje, ki sta ga poleg Alpine prejela še Elan in Slovenijašport, je sprejel Tone Kavčič, vodja razvoja



Ob 30-letnici judo kluba Alpina

Marjan Maček, absolutni državni prvak v judu je leta 1959 pripeljal v Žiri svojo ekipo na propagandni nastop.

Žirovski fantje so se navdušili in ob pomoči Vilija Kavčiča, ki je postal prvi predsednik, ustanovili judo klub Alpina.

Trenirati so začeli v Gasilskem domu v Žireh, pod vodstvom Marjana Mačka, ki je konec tedna prihajal v Žiri.

Blazine so fantje napravili kar sami.

Tako so za Dan republike leta 1959 že pripravili prvi propagandni nastop v Partizanu v Žireh. S takimi nastopi (Idrija, Logatec, Rovte, Železniki) so še nadaljevali, da so zbrali vsaj nekaj denarja.

Imeli so tudi letne priprave – v Umagu, na prostoru, kjer je sedaj letovišče Alpine.

Že na prvih nastopih so se fantje kar izkazali in po registraciji z novim letom 1960 so začeli nastopati v slovenski judo ligi, kjer so prvo leto dosegli 6. mesto.

Prvi tekmovalci so bili: Tone Mlakar, Tone Naglič, Jernej Stanovnik, Jaka Bogataj, Franc Mlakar, Vid Sedej, Franc Kavčič, Adolf Mazzini, Lovro Burnik in Tone Klemenčič.



Sašo Jereb in Emil Padovec

Judoisti so ob tej priliki 26. novembra v telovadnici osnovne šole pripravili propagandni nastop, skupaj s tekmovalci Olimpije iz Ljubljane. Isti dan so v družbenem domu Partizan na razstavi prikazali trideset let razvoja kluba. Ta dan je judoiste Alpine obiskal tudi znani judo strokovnjak, nekdanji tekmovalček Jože Škraba. Na slovesnosti v osnovni šoli je spregovoril prvi predsednik kluba Vili Kavčič, ki je med drugim povedal: »Poletje je minilo 30 let, ko so prišli v Žiri na prikaz boksa, dviganja uteži, rokoborbe – grško-rimski slog, džio-džica in juda člani Železničarskega težkoatletskega kluba Ljubljana, zato prav te panoge športa so se navdušili žirovski fantje. Domačin Marjan Maček, sicer član ekipe Ljubljana je dal pobudo in treniral. Septembra 1959 so se pričeli treninji v Gasilskem domu v Žireh. Blazine so pripravili sami člani, sicer začasne, vendar dobre. Pozneje, ko je bilo potrebno klub registrirati pri JUDO Zvezi Slovenije, mu je bilo treba dati ime. Večino mladincev je bilo zaposlenih v Alpini in tudi Alpi-

na je pomagala z denarjem in materialom, zato je ostalo ime kar ALPINA.

Prve tekme so bile prijateljske. Imeli smo močnejše in slabše nasprotnike. Enakovredne ali celo boljše rezultate smo dosegali z novo-ustanovljenimi klubi Kamnika in Trbovelj. Težji nasprotnik je bil TRIGLAV iz Kranja in Ljubljana II, kjer so bili že izkušeni tekmovalci. Prav pogosto smo imeli tekme z Ljubljano II, saj so v tej ekipi nastopali tudi Žirovci, ki so v Ljubljani študirali ali bili zaposleni. Spomnimo se Grošlja, Burnika in še drugih, ki so starši izhajali iz Žirov.

Rabili smo denar za razvoj. Nabavo kimon, trenirk, stroški tekmovalstva, vsestransko delovanje. Pripravili smo se na prikaz džio-džica, samoobrambe, juda za propagandne nastope. Tako je bilo na propagandnih nastopih v Logatcu, Rovtah, Idriji, Železnikih in Žireh pridobljeno nekaj denarja.

Ekipa je tekmovala v I. slovenski ligi, II. slovenski ligi, v času 1977 do 1979 pa skupaj z Jesenicami pod imenom GORENJSKA.

Ekipa Alpine je padala in dvigala v kvaliteti, predvsem zaradi menjave generacije. Poznalo se je, da smo majhen kraj, brez zaledja. Bilo je nekaj odličnih tekmovalcev, ki so dosegali zavidljive rezultate na pomembnih tekmovanjih v Sloveniji, drugih republikah in zamejstvu.

Prav v zadnjih letih klub spet dobro napreduje, saj oba trenerja delata s člani kluba in vzgajata ekipo. Usposabljata jih za tekmovalstvo v II. slovenski ligi, kjer so trenutno med vodilnimi.

S takim delom pa bo klub še napredoval. Rad bi se na koncu zahvalil Alpini za vseh trideset let finančne podpore. Prav tako hvala vsem ostalim, ki podpirajo klub.»



Ekipa Alpina 1961. leta. Z leve v prvi vrsti: Tone Naglič, Vid Sedej, Marjan Maček, Jaka Bogataj, Adolf Mazzini. Stojijo z leve: Jernej Peternelj, Tone Klemenčič, Franc Kavčič, Franc Mlakar in Tone Mlakar



Ekipa Alpine, ki je zastopala naše barve leta 1970. Z leve: Janez Oblak, Rajko Vehar, Vinko Podobnik, Rajko Krvina, Viktor Krvina, Matjaž Žakelj, Milan Jereb, Rudi Jereb



Ekipa Alpine 1989: Milan Jereb (mlajši), Tomaž Mlakar, Branko Tušek, Uroš Petrič, Milan Jereb, Edi Padovec, Tomaž Šubic in Marko Lapajne



S prvega koncerta deceta Kresnice



Dobro založena špecerija Maruše Kopač v Žireh



Dr. Matjaž Kmecl se je na osrednji proslavi Dneva republike v Žireh zavzel za ustvarjalnost, preudarnost, toda odločnost



Gost večera je bil obetajoči flavtist Borut Bogataj



V tej prodajalni »pri Lengarju« v Žireh imajo belo tehniko, tu je komisijska trgovina. Osrednji program pa je seveda jeans klub



Zasebno trgovino MIXIMARKET je konec novembra odprla Mihaela Kavčič na Cesti Jurišnega bataljona. Gre za lepo urejeno špecerijo, kjer, kot pravi Mihela, bodo cene za kak teden zaostajale za cenami, občasno boste lahko kupili kaj tudi ceneje

ČRNA PIKA



Pozor! Tale past je na mostičku v bližini Firbarja v Žireh

Računamo na spoštovanje med partnerji

»Nova telefonska centrala v Žireh bo stala okoli 630.000 nemških mark,« je povedal predsednik sveta krajevne skupnosti Franci Mlinar.

Podjetja so že poleti vplačala 190.000 DEM, krajevna skupnost je s sredstvi krajanov priknala že 214.000 DEM, kar pomeni, da je zbranih dve tretjini sredstev. Kaže, da bo ves denar za centralo zbran do konca leta.

Težave pa nastopijo pri prodaji stare, centrale, za katero očitno ni zanimanja. PTT jo bo tako poskušal prodati po delih, kar pa pomeni, da bo izržek bistveno manjši. Tudi projekte za omrežje smo že naročili, da bomo drugo leto lahko že delali s polno paro.

Kdaj bo torej nova pošta, z novo centralo in z novimi telefoni?

To se sprašuje vsaj štiristo naročnikov, ki vsi vedo, kako telefonijo urejajo v zahodnem svetu...
Nejko Podobnik

»DELO-ŽIVLJENJE« je glasilo ALPINE, tovarne obutve Žiri, Strojarska ul. 2. — Ureja ga uredniški odbor: Tatjana Dolenc, Nada Govekar, Tatjana Mohorič, Anuška Kavčič, Anton Pintar, Vladimir Pivk, Nejko Podobnik, glavni in odgovorni urednik. — Izhaja mesečno, naklada 2200 izvodov. Fotografije: Brigita Zemljarič. Tisk: Gorenjski tisk, Kranj.

alpina®

alpina®

alpina®

...ja, jā, pa tud' taaln®

agrivajne

drug lit baje
jopakā domā



pleveu
je pamirpu.

kei pa išeja
tapa

lepa, lepa, a dobu pa
de nis, kejs.

se na nuca ma zebre!

Pa srečn
nou
lit!

Glauņ de jo viši!

