

Naša usoda je v naših rokah

Tako nekako je izzvenel naslov članka v Naši smučini, ki je obravnaval problematiko glede polletnega obračuna in predvidevanj za bodoče. Dejstvo je, da ta ugotovitev ni bila nikdar tako resnična kot ravno danes. V vsej proizvodnji — razen v oddelku plastike — imamo take obveznosti, da vseh vsled pomanjkanja delavcev ne bomo mogli realizirati. Predvidevamo pa tudi, da bo v kratkem času prišlo do enake situacije tudi v obratu čolnov.

Z vrsto ukrepov smo tako situacijo začeli odpravljati že pred kolektivnim dopustom.

Ljudje v lakirnici so delali na proste sobote celo v treh izmenah, v delo smo vključili učence med počitnicami, delavci v lakirnici (v glavnem vsi so redno delali med kolektivnim dopustom. Po dopustu smo začeli intenzivno iskati ljudi, predvsem take, ki bi jih lahko začasno zaposlili. Vendar pa smo iskali tudi delavce za stalno zaposlitev.

Kljub naporom KSS še danes ne moremo dobiti toliko ljudi, kot bi jih rabili. Zato smo morali poiskati še vse ostale možnosti, ki so se nam ponujale. To je tudi začetek akcije, ki smo jo v ELAN-u začeli brez velikega »oznanjanja« kot delajo to drugi. Ta akcija nam je že pokazala zelo dobre rezultate. Celoten kolek-

(Nadaljevanje na drugi strani)

UREDNIŠKO-REDAKCIJSKI

ODBOR: dipl. ing. Bezjak Mar-
ko, dipl. ing. Marinšek Bojan,
Ivan Brajnik, prof. Kapus Milica,
Kolman Franci — UREDNIK:
Knafelj Slavko — TISK: Gorenj-
ski tisk, Kranj

Delovna akcija za doseganje rokov proizvodnje

Sestavek: »V drugem polletju vse od sebe«, objavljen v septembrski številki Naše smučine, je obširno in natančno pokazal trenutne žgoče probleme v proizvodnji. Vemo, da smo v prvem polletju letošnjega leta glede na zaloge gotovih izdelkov zavestno pričeli zmanjševati proizvodnjo. Jasno je tudi, da manjšo proizvodnjo lahko opravimo z manj delavci. Iz tega vzroka nismo zadrževali ljudi, ki so se odločili za drug kolektiv. Na žalost pa je s tem odšlo veliko delavcev, ki bi jih zelo potrebovali sedaj, ko zaradi izredno številnih naročil ne moremo doseči planiranih proizvodnih rokov.

Vse to in predvsem pomanjkanje delavcev je sililo strokovne službe in posameznike, da razmišljajo, kako najti izhod iz tega položaja. Brezupno je bilo iskanje tolikšnega števila delavcev, kot jih še rabimo. Večino potreb smo uspešno polnili z novimi delavci, vendar je pridobivanje novih delavcev lahko dvorezen meč. Zavedamo se namreč, da smo tovarna, ki ima predvsem sezonski značaj izdelkov in bo zato ponovno v mesecih, ko ne bo intenzivne proizvodnje premalo dela za vse delavce. Vsled tega se je ponujala rešitev, da z dodatnim delom vseh zaposlenih in z novo zaposlenimi izvršimo obveznosti, ki nam jih nalaga tržišče v tem letu. Seveda lahko da največ od sebe, kot pravimo, delavec na svojem delovnem mestu z dodatnim delom. Tako obremenjevanje delavcev v proizvodnji, ki v nekaterih delavnicah traja že tri mesece, pa nujno vodi k prekomernemu izčrpanju delovnih moči, kar nikakor ne smemo dopustiti. Prav zaradi tega je tehnični sektor predlagal, naj bi ugotovili koliko delavcev in s katerih delovnih mest v skupnih službah bi lahko začasno dodelili kot pomoč v proizvodnjo. Celotnega predloga za 10 % reži-

cev nismo mogli realizirati, ker bi sicer preveč trpelo delo skupnih služb, saj težko pogrešajo še svojih 18 delavcev, ki so sedaj v proizvodnji. Napačno je bilo sploh pomisliti, da so skupne službe dale tiste delavce, ki sicer nimajo kaj delati. Težko je dokazovati, da to ni res (vprašanje je tudi, koliko bi kdo verjel), je pa skrajno krivično do ljudi, ki jim ne bi bilo treba pristati na premestitev. Vendar pa so razumeli potrebo in stisko celotnega ELAN-a in so odšli pomagat v proizvodnjo. Za njimi je ostala vrzel, ki jo najbolj občutijo njihovi sodelavci, ki morajo poleg svojega dela opraviti še njihove. Veliko dela počaka na vrnitev teh delavcev iz proizvodnje, zato so se nekateri že morali vrniti, da ne bi bil zastoj njihovega običajnega dela prevelik.

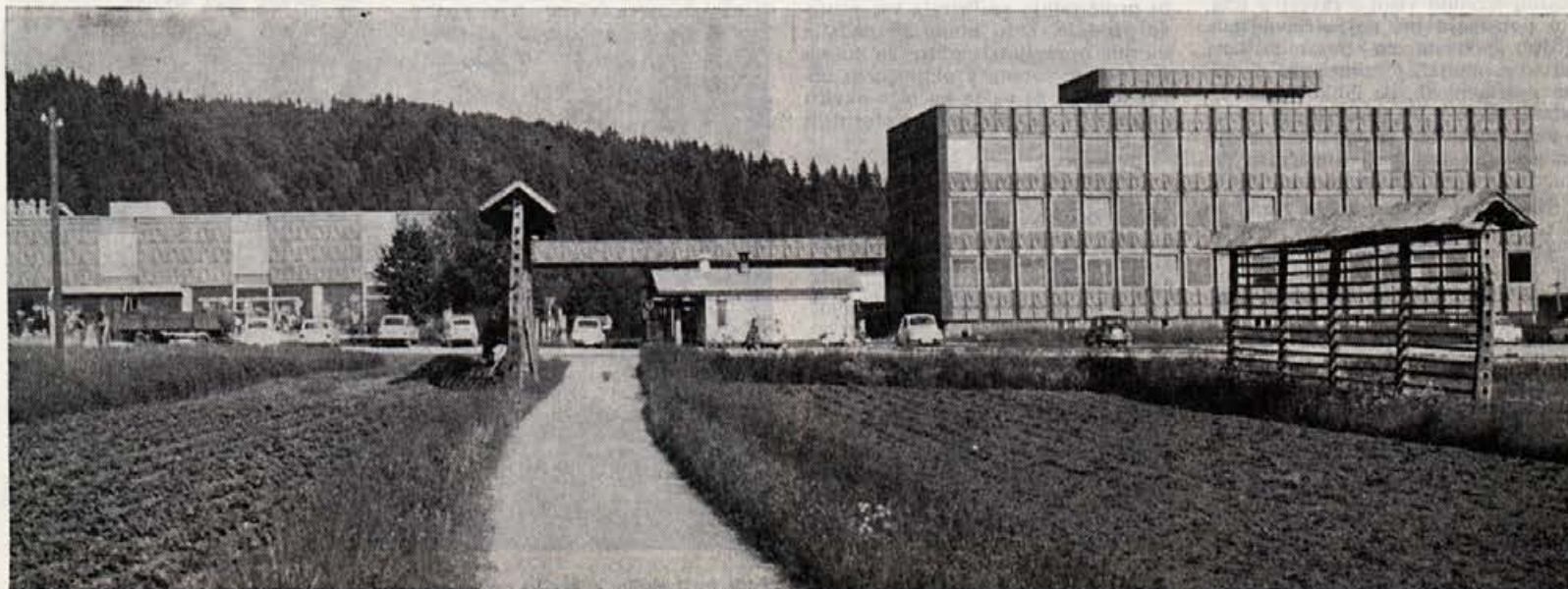
Z novimi delavci in z delavci skupnih služb, ki so šli začasno pomagat v proizvodnjo, pomanjkanje delovne sile še ni bilo odpravljeno. Tehnični sektor se je strinjal s predlogom, da organiziramo prostovoljno delovno akcijo vseh zaposlenih, tako da vsak delavec opravi dvakrat po 8 ur na nekem delovnem mestu v proizvodnji. Seveda si je tehnični sektor zadal veliko nalogo, ki je bila dvojna: tako je najprej moral pregledati možnosti organiziranja povečanja dela v proizvodnji. Istočasno, kot tudi ostali sektorji, pa je bilo treba ugotoviti, koliko so delavci pripravljeni na tako akcijo in po potrebi omahljivce prepričati. Delovno akcijo — prostovoljno in neplačano — kot je bila zamišljena, je možno namreč izvesti, če se večina delavcev odloči zanjo. Delavci v skupnih službah so se brez izjeme strinjali s predlagano obliko delovne akcije. Delavci v proizvodnji, to je večji del kolektiva pa so smatrali, da zmorejo v posameznih delavnicah opraviti tudi

povečani obseg dela v rednem delovnem času in v nadurah, samo če bo delo dovolj natančno usklajeno in pripravljeno, tako da kakšna posebna neplačana delovna akcija ni potrebna. V tem trenutku je bilo gotovo, da delovne akcije, kot je bila zamišljena, ne moremo izpeljati kljub moralni obvezi, ker smo vsi delavci prešli v lanskem letu plačilo za tri dneve, ko nismo delali.

Mirno lahko rečemo, da smo tudi v tem primeru pokazali, kako nenotni smo in kako malo smo sposobni enotno in uglaseno mobilizirati vse sile za naš boljši jutrišnji dan. Neenotna razlaga potrebne akcije je povzročila negotovost v družbeno-političnih organizacijah, ko so zaradi raznih vprašanj, na katera ni bilo možno takoj odgovoriti, lahko sprejele samo stališče, da je delovna akcija v tem trenutku nujno potrebna. Na postavljena vprašanja pa morajo dobiti delavci v najkrajšem možnem času natančne odgovore. Dejstva, da na vprašanja ni možno takoj odgovoriti, ne sme in ne more vplivati na delovno akcijo in na našo pripravljenost, da takoj z njo pričnemo.

Na osnovi vsega povedanega je bilo dogovorjeno, da bomo delovno akcijo dvakrat po 8 ur izvedli, tako da delavci v proizvodnji opravijo to delo na svojem delovnem mestu, režijski delavci pa gredo pomagat v proizvodnjo tja, kjer to zmorejo. Plačano bo dejansko opravljeno delo kot tudi nadurno delo, torej po kategoriji dela, ki ga bo delavec opravil.

Na koncu naj samo poudarim željo, da bi podobne akcije v bodoče zastavili in izpeljali veliko bolj enotno in usklajeno, tako da bo sleherni delavec prepričan v nujnost takih akcij. Za to delovno akcijo, ki sedaj že teče, pa želimo, da bi čim bolj uspeli. Dipl. ing. Marko Bezjak



Sestanek komunistov OZKS »Elan«

Komunisti ELAN-a smo imeli redni sestanek 11. septembra 1973, katerega se je udeležil tudi sekretar komiteja občinske konference. Udeležba ni bila zadovoljiva, za kar lahko najdemo vzrok predvsem v tem, da je ta dan zaradi izpada električne energije odšlo veliko delavcev, komunistov domov. Vendar so večina vsi, ki so se vseeno zbrali na sestanku, kritizirali tak odnos do organizacije, saj za tistega, ki hoče delati kot komunist izjemen položaj ne sme biti izgovor ali opravičilo za izostanek. To je treba poudariti še tem bolj, ker smo začeli z obravnavo tako izredno važnega dokumenta kot so »Izhodišča za pripravo stališč in sklepov 10. kongresa ZKJ«.

Po sprejetem programu se je za razlago 1. dela izhodišč pripravila posebna skupina treh članov: Pintar, Weithauser in Lipnik. Za točno in dobro pripravljeno razlago zaslužijo vsi trije posebno pohvalo, posebno še tov. Pintar. Želim in upamo, da bodo tudi druge skupine enako, ali še boljše speljale prevzeto nalogo.

Po končani obravnavi 1. dela izhodišč, v kateri je sodeloval tudi sekretar obč. komiteja, je sekretar OZKS posredoval mnenje sekretariata o potrebnih delovnih akcijah za doseganje rokov v proizvodnji. Sekretariat je bil mnenja, da je na premajhno angažiranost družbenopolitičnih organizacij vplivala predvsem vrsta nerešenih strokovnih vprašanj. Smatral pa je, da je de-

lovna akcija nujno potrebna, če hočemo doseči zadovoljiv dohodek, vendar pa morajo ustrezne službe tudi s konkretnimi odgovori prispevati svoj delež, da bo akcija uspešna. Na vsak način medsebojna obveščenost ni pravilno delovala in zato tudi niso v celoti uspeli sestanki delovnih skupin tam, kjer so sploh bili. Za sklic sestankov delovnih skupin so namreč zadolženi neposredni vodje. Izrečena je bila tudi kritika sekretarju, ker je premalo vplival, da bi se začelo prej uveljavljati načelo neposrednega samoupravljanja preko delovnih skupin. Po razpravi je bil sprejet predlog, da se ponovno skliče sestanek z vodji delovnih skupin in da se enotno pristopi k izvajanju delovne akcije, predvsem pa morajo biti do takrat že razčiščena vsa vprašanja: neplačano ali plačano, prostovoljno ali obvezno delo in dr. Na kratko so se člani dotaknili tudi vprašanja ureditve odnosov predlaganima TOZD in zahtevali, da se dosledno izvaja povezanost s tovarno ter odvisnost Instituta od nje. Ker je bila večkrat izražena dilema o samostojnosti IE, je treba poudariti, da moramo dosledno uveljavljati določila ustavnih dopolnil o ustanovitvi TOZD, vendar pa je treba natančno opredeliti pristojnosti in tako zboljšati odnose ter učinkovitost IE.

Na naslednjem sestanku OZKS ELAN bo predvidoma potrebno pregledati izvrševanje sklepov, ki so bili sprejeti na sestanku v juliju.

Dipl. ing. Marko Bezjak



Naša trgovina je dobro založena

Obračunavanje OD za proizvodne zastoje in prostovoljno delo v proizvodnji

1. Nadomestilo osebnih dohodkov v raznih primerih, ko se ne da delati zaradi višje sile, ureja Pravilnik o delitvi osebnih dohodkov. Po 32. členu Pravilnika znaša nadomestilo kadar ni možno delati zaradi višje sile, v višini obračunske postavke kategorije delovnega mesta ali po pretežni kategoriji dela, če prekinitev traja do 3 dni, za prekinitev nad 3 dni se obračunska postavka zmanjša za 20 %.

Prekinitev dela zaradi izpada električne energije dne 11. 9. 1973, ko nismo delali 1 uro, bo torej plačana v višini obračunske postavke. Plačan bo seveda samo čas, ko je bil delavec prisoten v podjetju.

2. Čas, ko nismo delali zaradi izpada električne energije in so bili delavci doma je treba nadoknaditi. Delo za tisti dan, ko smo nadoknadili izpad, je plačano po normalnih pogojih, to je po veljavnih osnovah za delo po času in učinku.

Če je bil izpad nadoknaden v nedeljo (v našem primeru je tako), pripada delavcu še 30 % dodatek na nedeljsko delo, za nočno delo pa 25 % dodatek. Delo na ta dan velja kot redno delo.

3. Delo na dneve prostih sobot v septembru (morebiti tudi v oktobru) bo plačano kot nadurno delo. S tem je spremenjen prvotni predlog, da bi delovne sobote iz decembra prenesli v september in oktober.

4. Prostovoljno delo delavcev iz upravnih služb v proizvodnji je plačano po postavki, ki je določena za delo, ki ga delavec opravlja in je treba na dosežene ure obračunati nadurni dodatek po ustreznih kategoriji dela.

5. Za delo delavcev iz upravnih služb, ki so bili začasno razporejeni v proizvodnjo, bo osebni dohodek obračunan po kategoriji dela, ki jo delavec ima po svojem poizjaju. Lahko pa se delavec tudi odloči za obračun osebnih dohodkov po delu, ki ga začasno opravlja in sicer po času ali učinku, če je to seveda zanj ugodnejše.

6. Delo delavcev iz upravnih služb v proizvodnji bremenjeno strokovno mesto oziroma delovni nalog, po katerem je delavec delal.

7. Vloženo delo delavcev iz upravnih služb v proizvodnji se tudi upošteva pri izračunu plana proizvodnje. Tehnični sektor določi razmerje ur, ki jih bomo upoštevali pri izračunu plana. Ker lahko predpostavljamo, da zaradi vpeljave v delo povprečni učinek delavcev iz upravnih služb ne bo na povprečju tovarne, vložene dela ne bi v celoti upoštevali pri izračunu plana. Da pa ne bo nesporazuma, je potrebno poudariti, da bo upoštevanje zmanjšane dela vložnih ur le ugodno vplivalo na odstotek proizvodnega plana.

Direktor finančnega sektorja
Jože Lipnik

Naša usoda je v naših rokah

(Se nadaljuje s prve strani)

tiv si prizadeva, da bi v proizvodnji čim več ustvaril.

Delavci v pisarnah so z dodatnim angažiranjem, ki lahko traja le krajši čas, omogočili svojim sodelavcem začasen odhod v proizvodnjo. Tako smo za proizvodnjo pridobili 18 delavcev. Razporedili smo jih v glavnem na delovna mesta, za katera ni potrebna daljša uvajalna doba. Vključevanje delavcev je bilo dobro pripravljeno, zato ni bilo večjih težav. Z delom teh delavcev smo zadovoljni, saj večino lahko dajemo za vzgled vsem članom kolektiva. Delavcem, ki so šli iz pisarn v neposredno proizvodnjo, moramo dati še posebno priznanje, saj so pokazali izredno visoko zavest s tem, ko pomagajo pri najpotrebnejšem. Kljub pomislekom posameznikov, ki so zamenjali pisalne mize za mize v delavnicah, pa lahko danes trdimo, da so vsi zadovoljni, predvsem zato, ker so dokazali svojo sposobnost tudi pri drugačnem delu, kot so ga običajno vajeni.

Naslednja akcija, ki je tudi že v teku je prostovoljno delo preostalega pisarniškega kadra v neposredni proizvodnji. Vsak delavec iz pisarne naj bi opravil 2 krat po 8 ur v proizvodnji in tako omilil primankljaj rednih delavcev. Tudi ta akcija daje izredno dobre rezultate. Delavci delajo na enostavnejših delovnih mestih, na katerih ni potrebna priučitev in lahko delo takoj uspešno opravljajo. Delo poteka v dopoldanskem in popoldanskem času in se dnevno zvrsti na različnih delovnih mestih (kar 11 do 12 delavcev, predvsem pri pohištvu, pri površinski obdelavi smučin in pri montaži palic. Izreden elan,

ki ga vnašajo ti delavci v delo, se tu pa tam maščuje s kakim žuljem, katerega pa večina, razen nekaterih izjem, zamoli.

Na žalost ne gledamo vsi enotno in objektivno na to akcijo. Padle so že prve neosnovane pripombe na kvaliteto izdelkov, ki pa jih moramo odločno zavrniti. Oddelkovodja KO in šef kontrole sta zagotovila, da je kvaliteta do sedaj opravljenega dela pri montaži palic neoporečna. V kolikor bo akcija še naprej potekala z isto intenziteto in če ne bi bilo nepredvidenih težav s kooperanti, bodo palice do roka v skladišču.

Kljub vsem do sedaj naštetim ukrepom pa še vedno ni upati, da bi proizvodnja realizirala vse zahteve prodaje. Zato bomo še nadalje morali opravljati nadure in to na vse proste sobote v oktobru in novembru, da bi na ta način v okviru možnosti maksimalno zadovoljili potrebe prodaje.

Vzroka za tako trenutno situacijo sta predvsem dva: smotna sezonska tovarna (kar velja celo za telovadno orodje) in imamo težave s sitotiskom. Številni zahtevni dekorji so čase izdelave in tehnološke postopke pri smučeh bistveno podaljšali.

Razen lani je bil kolektiv vsa prejšnja leta v podobni situaciji glede nadurnega dela, toda še vedno so naši delavci pokazali veliko zavest in pripravljenost delati tudi po rednem delovnem času, saj so se zavedali, da s tem koristijo sebi in celotnemu kolektivu. Ravno tako pa si zagotavljajo s tem bodoči obstoj podjetja in svoje mesto v njem.

Petriček Peter, dipl. ing.



Tudi naši sedlarji imajo na ročnih delih dela dovolj

Študij dela po sistemu REFA

Aprila letos je bil v podjetju v sodelovanju s Centrom za funkcionalno izobraževanje pri Višji šoli za organizacijo dela v Kranju organiziran seminar »Študij dela po sistemu REFA«. Seminar je trajal štirinajst dni, z enotedenskim presledkom. Zaradi velikega števila udeležencev, pa ga je bilo treba še enkrat ponoviti. Seminarja so se udeležili razen nekaj izjem, ki so bile zadržane, vsi strokovni delavci TS in Inštituta, ki se morajo po Pravilniku o sistematizaciji delovnih mest dodatno funkcionalno izobraževati na področju organizacije dela, in ki do sedaj REFE še niso študirali. Skupno je seminar obiskovalo 41 delavcev Elana in Inštituta.

Kaj razumemo pod pojmom »Študij dela po sistemu REFA«?

Sama beseda REFA je kratica nemških besed za Državni odbor za študij dela, ki je bil osnovan leta 1936 v Nemčiji. Sam razvoj in delo pri študiju časa pa segata še nazaj do leta 1920. Danes je ta odbor že prerasel v REFA Inštitut, ki se ne ukvarja samo z izobraževanjem kadrov, ampak tudi stalno razvija boljše in učinkovitejše delovne metode.

Metode, ki smo jih obdelali v okviru našega seminarja, lahko načelno delimo v dva področja:

- a) oblikovanje dela
- b) študij časa

Pod nazivom oblikovanje dela razumemo skup raznih načinov, kako izboljšati določen delovni postopek ali delovno mesto. Vsakdo od nas ve, da se vsako delo da še boljše opraviti in pri tem doseči bodisi prihranke na materialu, času, trudu ali pa izboljšati kvaliteto izdelka. Zato je glavni namen oz. cilj REFE posredovati tako metodologijo, ki naj pokaže, kako priti do uspešnim oblikovanjem dela in delovnih postopkov.

Ker v vsakem delovnem procesu normalno nastopajo:

— človek, delovno sredstvo (stroj) in material, želimo s harmoničnim delovanjem vseh treh določiti najekonomičnejši tehnološki postopek.

REFA predlaga kot osnovno naslednjo štiristopenjsko metodo oblikovanja dela:

1. stopnja: snemanje sedanjega stanja.

2. stopnja: sistematično analiziranje in raziskovanje sedanjega stanja glede na možne izboljšave.

3. stopnja: razvijanje uporabnih rešitev s praktičnim preizkusom najdenih možnosti.

4. stopnja: uvajanje najboljših rešitev v prakso in kontrola izvajanja.

Metodo lahko uporabljamo ne glede na to, ali gre za izboljšavo poteka dela, delovnega mesta, stroja, orodja, materiala ali gibov pri delu in s tem izboljšanje časa izdelave.

Pri tem oblikovanju dela pa ne smemo pozabiti, da je pri skoraj vsakem delu udeležen ČLOVEK in da zanj ne veljajo samo pravila mehanike, ampak tudi zakonj žive narave. Zato moramo pri oblikovanju dela upoštevati fiziološke osnove dela. To so: telesne mere, prostor gibanja roke, nog in telesa, vid, pravilne oblike stolov, delovno območje itd. Podatke in predpise z dimenzijami za navedena področja predpisuje REFA v svojih priročnikih. Enako določa REFA tudi normalne delovne pogoje kot npr. razsvetljava, temperaturo, hitrost zraka itd.

Pod nazivom študij časa razumemo celoten postopek, ki ga moramo obdelati, da na koncu dobimo čas, potreben za izdelavo določenega izdelka oz. serije.

Delo se začne v tehnološkem oddelku z analizo načrtov izdelka, nakar pričnemo z izdelavo tehnoloških postopkov in določimo stroje, priprave in orodja. Določitev časov izdelave, ki temu sledi, pa zahteva veliko odgovornega in strokovnega dela vsakega tehnologa. Od tega, kakšen čas izdelave izdelka je postavljen, je po eni strani odvisna cena izdelka in s tem naša konkurenčna sposobnost na trgu in obseg naročil, po drugi strani pa pravično nagrajevanje vsakega delavca po njegovem vložnem delu. REFA nam



Skladišče surovin dobro raste

za opravljanje te naloge nudi določeno metodo dela, ki za razliko od drugih metod vnaprej določenih časov kot WF in MTM, temelji na načinu snemanja časov z uro v neposredni proizvodnji.

Metoda v osnovi deli predvideni delovni čas za nalog na:

- čas priprave
- čas izdelave
- Čas izdelave enega kosa pa na:
- osnovni čas
- čas počitka
- dodatni čas

Pri tem se poslužujemo določenih obrazcev in predpisov o načinu in številu snemanj.

Eden bistvenih momentov pri metodi REFA je pravilna ocenitev stopnje učinka delavca, ki dela na snemalnem delovnem mestu. REFA takole določa normalni človeški učinek:

Normalni človeški učinek je tisti človeški učinek:

- ki ga vsak dovolj sposoben delavec
- po predhodni zadostni vadbi
- pri zadostni privajenosti
- brez zdravstvenih negativnih vplivov
- stalno dosega in ga od njega lahko stalno pričakujemo.

Drug pomemben moment pri metodi REFA je čas počitka. Vsako človeško delo povzroči po določenem času utrujenost. Če nastale utrujenosti ne nadomestimo pravočasno s počitkom, pride pri človeku do izčrpanosti, ki povzroči:

zmanjšanje produktivnosti in lahko kvarno vpliva na zdravstveno stanje. Zato si moramo pravočasno zagotoviti počitek. Kako in kakšen počitek pripada delavcu pri raznih delih, lahko izračunamo iz tabel, ki jih predpisuje REFA in je odvisen od oblike obremenitev in delovnih pogojev.

Kot tretji pomembnejši element pri metodi REFA pa sta snemanje in študij dodatnih časov. Pod pojmom dodatni čas razumemo vse tiste čase, za katere sicer predvidevamo, da bodo nastali, ne vemo pa kdaj, v kakšni obliki in koliko časa bodo trajali (npr. razgovor z mojstrom, lom orodja, napaka v materialu, osebne potrebe itd.).

Običajno ti časi zajemajo kar precejšen delež in lahko z boljšo organizacijo dela in drugimi ukrepi veliko prihranimo.

Na koncu tega dela bi rad poudaril, da s študijem časa po metodi REFA želimo predvsem čim boljše in racionalneje organizirati delovno mesto in celotno ostalo poslovanje v delavnicah in izven njih in s tem doseči kar največji prihranek, ne pa »navijati« norme s smislu povečanja delovnega tempa samih delavcev.

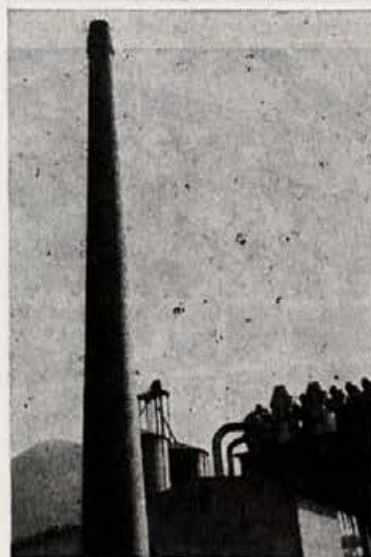
Kaj pričakujemo od udeležencev po seminarju?

Predvsem to, da bi pridobljeno znanje v čim večji meri praktično uporabljali pri vsakodnevnem reševanju nalog v podjetju. Seveda z ozirom na različna delovna mesta in naloge, ki jih opravljamo različno. Delovodji v delavnici bo največ koristilo znanje s področja organizacije delovnega mesta in oddelka, konstrukterju (bodo koristila navodila in dimenzije, ki določajo najugodnejše dimenzije strojev, naprav in orodij in ravnanje z njimi, tehnolog pa pri svojem delu koristi kar vse, kar ta tema obravnava. Vsem pa je ta seminar dal metodo, kako se moramo sistematično lotiti reševanja kakršnekoli problematike, da pridemo do še boljše rešitve problema.

Vsak udeleženec seminarja bo po uspešno zaključenem seminarju prejel spričevalo, s katerim se lahko v kateremkoli podjetju izkaže, da obvlada znanje iz študija »Delo po metodi REFA«. Marsikatero podjetje pri nas že zahteva tovrstno znanje v opisu delovnega mesta.

Program seminarja predvideva obdelavo teme študij dela po sistemu REFA v dveh delih:

- a) teoretični na seminarju



Detajl iz tovarne

b) praktični v nalogi, ki naj obdelava konkreten primer iz naše proizvodnje.

Ze sam teoretični del v času seminarja je vseboval veliko praktičnih primerov, kjer je moral sodelovati vsak udeleženec seminarja, le da so bili ti primeri bolj šolski, taki, ki jih lahko pokažemo za mizo.

Sama naloga, kjer naj bi vsak udeleženec obdelal primer iz njegovega neposrednega delovnega področja pa namerava pridobljeno teoretično znanje preizkusiti na konkretnih primerih in ga s tem tudi utrditi.

Pri izdelavi navedenih nalog pa smo žal v precejšnji zamudi. Vodstvo TS s tehnologi namreč vsled obilice dela in iskanju in pripravljanju dodatnega delovnega programa za proizvodnjo (kot npr.: stoli, loži za SIP in uvajanje sitotiska pod brezbarvni lak ni uspelo pravočasno podrobneje pripraviti in razčleniti nalog za vsakega posameznika in si tudi za bodoče rezervirati čas za mentorstvo pri nalogah. Vmes je bil še kolektivni dopust in v zvezi z njim problematika, ki je nastopila.

Tako smo sedaj pričeli z izdelavo nalog. Vsekakor bo ta prekinitev zahtevala od vsakega udeleženca dodatnih naporov za osvežitev celotne teme, kar pa je tudi do neke mere dobro.

Sama naloga je načelno sestavljena iz sledečih točk:

1. Razčlemba DN
 2. Detajl — vse operacije
 3. Tri operacije na faze, podfaze in elemente dela
 4. Analiza dela po metodi (4 stopnje)
 5. Diagramsko zasledovanje
 6. Analiza toka materiala
 7. Snemanje operacije, določitev stopnje učinka
 8. Snemanje dodatnih časov
 9. Izračun časa počitka
 10. Izračun časa za kos
 11. Izračun pripravljalnega časa.
- Glede na obseg dela in področja, ki ga naloga obravnava, pa je bilo treba v posameznih primerih določene točke izpustiti.

Iz navedenih točk je razvidno, da je tudi naloga sestavljena iz delov, ki jih bomo lahko obdelali za mizo in iz delov, ki se ne dajo drugače obdelati, kot s snemanjem (opazovanjem in beleženjem) na delovnem mestu samem.

Pri tem bi poudaril, da pri podrobnem opredeljevanju nalog velja glavni poudarek točki 4 analiza dela po metodi in točki 8 snemanje dodatnih časov. Obe točki zahtevata podrobno opazovanje in poglobljanje na samem delovnem mestu in s tem zahtevata veliko časa.

Samo snemanje dodatnih časov traja npr. šest dni po osem ur. Namen in koristi snemanja obdelane naloge so razvidne iz predhodnega opisa, posebno iz dela, kjer je razložen pojem: študij dela po sistemu REFA.

Pričakujemo, da bomo marsikatero ugotovitev oz. predlog za rešitev določenega problema, ki bo predlagan in obdelan v nalogah, ki jih bodo izdelali udeleženci seminarja, lahko zelo koristno in v dobro vseh uvedli v prakso in realizirali.

Zato pozivamo vse delavce v neposredni proizvodnji, ki delajo na delovnih mestih, katere smo izbrali in jih bodo posamezni udeleženci seminarja v nalogi obravnavali, da po svojih močeh omogočijo, da bo naloga čimbolje obdelana.

Konkretno naloge iz področja nagrajevanja po delu v našem podjetju bomo obdelali v nadaljevanju v naslednji številki. ing. A. P.

TRIM

Elan dobitnik zlate plakete SZS

Pred nekaj dnevi je bila v Ljubljani v klubu poslancev konferenca Smučarske zveze Slovenije. Ob tej priložnosti je Elan kot edino podjetje dobilo Zlato plaketo za zasluge pri razvoju zimskega športa pri nas.

Na podlagi poročila, katerega je podal dosedanji predsednik tov. Niko Belopavlovič se je razvila dovolj pestra diskusija, v kateri so se na-



Otroci in ...

nizale sončne in senčne strani te pri nas priljubljene panoge, ki jo prevečkrat imenujemo kar ljudski šport. Res je, da smo Slovenci čustveno dovzetni za dogajanje v tej dejavnosti. Vsekakor je to prinesla tradicija smučarskih poletov v Planici, toda če se vrnemo na številke in gledamo na stvar s špekulativnega stališča, potem ugotovimo, da se smuča približno samo 7 % Slovencev. Številke v planinski organizaciji so bistveno večje. S stališča koristnosti alpskega smučanja in še zlasti sprehodov na smučeh v rekreativnem smislu bi moral biti zimski dopust nujno sestavni del letnega dopusta vsakega Slovenca.

**Dopisujte
v Našo
smučino!**

Na žalost je takoj v ospredju vprašanje finančnih sredstev, ker je smučarski šport tako zelo drag.

Tudi v poročilu predsednika je bilo očitno, da je kvaliteta in kvaliteta dela organizacije pogojena z dotacijami. Pri tem seveda takoj zadanemo na problematiko financiranja športa pri nas sploh. Končno bo treba urediti status vrhunškega športnika in trenerja. Toda ne gre samo za to. Potrebno je začeti pri temeljih in izdelati sistem do vrha. Točno moramo vedeti, kaj hočemo v športu, množičnost ali vrhunski šport. Obe alternativni sta seveda v izredno visoki korelaciji. Toda to velja za ZDA, kjer je športna dejavnost doma v šolah. Za nas bi bil primernejši »epruvetni sistem«. V procesu orientacije je potrebno izluščiti bistvene kvalitete (fizične, umske itd.) določene panoge in izbrati najmlajše, ki te dispozicije imajo.

Potem je potreben trening. Na osnovi tega pride občasno do selekcije (odvržemo tiste, ki niso dosegli zahtevanega znanja).

Pri nas in še marsikje drugje po svetu pa se smučajo povečini otroci boljše situiranih staršev. Pri mnogih neslutnih talentih pa izredne dispozicije ostajajo skrite.

Zelo pereč problem so tudi strokovni kadri. Dokaz več za neurejenost statuta trenerjev je tudi to,

da se vrhunski športniki skoraj ne odločajo za profesionalni trenerski poklic. Pereč problem je tudi, da mnogi od profesionalcev zahtevajo idealizem. Toda zakaj, saj to je vendar njihov poklic. Oni lahko delajo amatersko npr. v pevskem zboru ali kje drugje. Povejte mi, koliko mizarjev »fuša« po službi za stonj? Pri smučanju je torej zelo malo profesionalnih trenerskih kadrov. Od amaterjev pa ne moremo zahtevati stalnosti in kvalitete.

Ker financiranje športa ni urejeno, v športu lahko »vladajo« tisti, ki »rihtajo« denar. Mnogi delajo pravilno, toda veliko jih je, ki se vtikajo tudi v strokovno delo in na ta način povzročajo veliko nezadovoljstva.

Eden izmed perečih problemov alpskega smučanja je tudi pomanjkanje primernih terenov za trening. V gornjesavski dolini nimamo urejenega smučišča, ki bi ustrezal za dober trening slaloma in veleslalomu kaj šele smuka. Ob terenu mora biti postavljena žičnica od cilja do štarta. Veliko pridobitev pomeni proga v Podkorenu, toda ni še vse urejeno. Poleg tega mora biti proga občasno rezervirana samo za tekmovalce. V tujini, predvsem v Franciji, kjer je v turističnih centrih kvadratura smučišč zakonsko pogojena z ozirom na število postelj, smo velikokrat imeli te ugod-

nosti. Trening državne reprezentance je na primer v Val d'Isère izjemno dogodek, priznanje in velika propaganda. Kdo pri nas razume to stvar? Naši turistični delavci ne vidijo dlje od svojega nosu. Kdor hoče neke neke pomeniti, mora najprej investirati v propagando, samo od sebe pa ne pride ničesar.

Problemov je v smučarski dejavnosti še veliko, toda upamo, da bo organizacija pod taktirko novega predsednika Janeza Kocjančiča delala bolj in dvignila naše smučanje na kvalitetno višjo raven.

Smitek Janez



Vrhunski smučarji so nosilci razvoja funkcionalne smučarske tehnike

Ob tednu požarne varnosti

Tudi letos smo praznovali od 24. 9. do 30. 9. **TEDEN POŽARNE VARNOSTI.**

Požari vsako leto prizadenejo mnogo škodo, ne le posameznikom, ampak zelo pogosto celim družinam, posebno pa delovnim organizacijam. Materialna škoda je neprecenljiva, večkrat pa pride tudi do človeških žrtev. Vzroki požarov so različni, največkrat pa nastanejo zaradi nevednosti, malomarnosti in nepravilnosti. Najboljša zaščita pri preprečevanju nastanka požarov je preventiva, to so različni požarnovarnostni ukrepi, ki naj bi preprečili nastanek požara.

Naše podjetje je glede požara eno izmed najbolj ogroženih. Samo po-

mislimo, koliko lahko vnetljivi materiali uporabljamo oziroma hranimo v naših delovnih prostorih in skladiščih. Čeprav je v podjetju organizirana požarna varnostna služba, ne smemo pozabiti, da je tudi dolžnost vsakega zaposlenega, da zna ravnati z osnovnimi gasilskimi napravami ter da dosledno upošteva požarno varnostne predpise in ukrepe.

V okviru tedna požarne varnosti je bila v podjetju 22. 9. 1973 svečana seja upravnega odbora našega industrijskega gasilskega društva. Poleg članov upravnega odbora se seje udeležili tudi predstavniki podjetja, samoupravnih organov in družbeno-političnih organizacij v podjetju. Na tem sestanku smo postavili podrobnejši delovni program v podjetju v okviru tedna požarne varnosti.

Vsi prisotni smo ugotovili, da je v naši gasilski organizaciji članstvo vedno manj številno. V zadnjem času je iz društva oz. iz podjetja odšlo 8 aktivnih gasilcev, to pa je vrzel, ki jo moramo vsekakor izpolniti. Pri sedanjih vseh požarnih nevarnostih ne moremo dovoliti, da bi se število članov naše organizacije znižalo na kritično mejo.

V zvezi s tem problemom se obračamo na vse člane aktiva s prošnjo, naj se vključijo v gasilsko organizacijo v podjetju. Za delo v gasilski organizaciji je predvsem potrebna dobra volja in nekaj veselja ter seveda pripravljenost za strokovno usposabljanje v obliki vaj, predavanj in podobno. Razumeti moramo, da brez dela ne gre.

Vsi tisti, ki bi želeli postati člani naše organizacije, se lahko javijo dežurnemu gasilcu, ki bo dal vse

potrebne informacije v zvezi z vpisom v društvo.

VKLJUČUJMO SE V GASILSKE VRSTE V PODJETJU IN POMAGAJMO PRI USPEŠNEM RAZVOJU GASILSKE ORGANIZACIJE, KI JE ENA NAJBOLJ HUMANIH IN NAJAKTIVNEJSIH ORGANIZACIJ V NAŠI DRUŽBI.

Novice iz revij

Na Švedskem ima vsak šestnajsti prebivalec svoj čoln, skupno imajo 1,4 milijona čolnov. Od tega 37 % čolnov na vesla, 32 % odprtih čolnov z motorjem do 10 KS, jadrnic pa je 7 %.

FIS BULLETIN, 1973/53

Na FIS kongresu na Cipru so bi-izvoljeni v razne komite za mandatno dobo 1973/75 naši državljani: — Danilo Dougan v svet FIS-a (vrhovni organ)

— Dušan Senčar v komite za pravila in kontrolo tekmovanj — alpske discipline in v komite za pravna in varnostna vprašanja

— Peter Lakota v komite za alpske proge

— Vojteh Budinek v podkomite za ikolekar Evropskega pokala

— Gregor Klančnik v komite za smuške teke

— Alojz Gorjanc v komite za skoke

— Svetozar Guček v podkomite sodnikov za smučarske skoke

— Lado Gorišek v podkomite za smuške skakalnice

— Vladimir Kolar v komite za tisk



Naši gasilci pri vaji

Seminar o čolnih

19. in 20. septembra 1973 smo organizirali seminar o čolnih. Povabili smo prodajalce oziroma kupce naših čolnov iz vse države.

Udeležencev je bilo kar 70.

Namen seminarja je bil pokazati našo kolekcijo čolnov za leto 1974. Poleg kolekcije so si udeleženci ogledali še našo tovarno.

Organizirali smo tudi vožnjo s čolni na vesla in jadrnicami na Blejskem jezeru. Motorne čolne pa so kupci preizkusili na umetnem jezeru v Mostah.

Predvsem nas je zanimalo mnenje kupcev za naše nove modele čolnov T 300, T 430 in T 495 s kabino, glede prodajnih možnosti na jugoslovanskem tržišču. Navdušili so se predvsem za najmanjši čoln T 300 in bili so mnenja, da je primeren za domače tržišče.



Naši kupci si ogledujejo čolne...

Vodstveni kader v podjetju je preveril znanje iz varstva pri delu

V skladu z republiškim zakonom o varstvu pri delu in internim pravilnikom o varstvu pri delu je bilo v začetku meseca septembra t. l. organizirano preverjanje znanja iz varstva pri delu.

Preverjanje znanja je potekalo tako, da je bilo najprej strokovno

predavanje, po predavanju pa so morali udeleženci opraviti posebne teste, kjer so morali pokazati svoje znanje s področja varstva pri delu v okviru svojega delovnega področja.

Preverjanje znanja je vodil varnostni inženir tov. REMS Vitomil. Preverjanja oz. predavanja se je udeležilo 51 kandidatov, 4 pa so bili opravičeni in so to naknadno opravili.

Po predavanju so si udeleženci ogledali tudi razstavo varnostne literature in publicistike ter razstavo slik z analizo vzrokov nesreč pri delu v našem podjetju.

Uspeh preverjanja znanja je bil zelo dober. Vsaj prisotni so v testih pokazali takšen nivo, da ni bil nihče ocenjen negativno. Posebno pa so se izkazali vodstveni delavci Berce Jože, Renko Branko, Jerala Vinco, Legat Franc, Milatovič Ivan, Pogacar Jože in Sitar Rok.

Po predvidenem izobraževanju iz varstva pri delu bo v jesenskem oz. zimskem času organizirano tudi preverjanje znanja za delavce, ki delajo na zdravju škodljivih in ogroženih delovnih mestih. V programu bo tudi preverjanje za kvalificirane delavce.

Upajmo, da bodo tudi zaposleni na teh delovnih mestih pokazali potrebno strokovno znanje iz varstva pri delu, kot so to pokazali njihovi predpostavljeni.

Z. B.



... in praktično preizkušajo da je voda mokra

Mandati samo za uspešne

NOVI SAD, 11. sept. (Tanjug) — Sekretar občinskega komiteja ZK v Subotici S. Kopilović je na seji komisije PK ZKV o kadrovski politiki izjavil, da noben voditelj ne bo mogel ponovno prevzeti vodstva delovne organizacije ali druge odgovorne dolžnosti v njej, če je spravi kolektiv v brezizhoden položaj. Nov mandat lahko dobi samo tisti, ki poleg drugih kvalitete pokaže praktične rezultate.

V Subotici so tudi sprejeli pobudo, da morajo vsi otroci, ki končajo osemletko s prav dobrim in odličnim uspehom, nadaljevati šolanje ne glede na to, kakšen je njihov materialni položaj.

Kadri v septembru 1973

Zaposlili so se:

Razpet Nada — kot NK delavka v obratu smuči — za določen čas; Efremova Snežana — kot NK delavka v obratu smuči — za določen čas;

Kejžar Slavko — kmetijski tehnik v kovinskem oddelku — za določen čas;

Stroj Zvonko — kot KV strojni ključavničar v pomožnem obratu — do sedaj naš vajenec;

Pogačar Anton — kot NK delavec v kovinskem oddelku — za določen čas;

Deželak Breda — kot NK delavka v kovinskem oddelku — za določen čas;

Kapus Jakob — kot KV električar v pomožnem obratu — do sedaj naš vajenec;

Mohorič Jano — kot NK delavec v kovinskem oddelku — za določen čas;

Ropič Janez — kot KV strojni ključavničar v kovinskem oddelku; Vidic Miran — inženir kemijske

tehnologije VS — kot pripravnik v prodajnem sektorju;

Komljanec Janez — inženir arhitekt VS — kot pripravnik v inštitutu;

Pavlovič Nežka — kot KV prodajalka v trgovini — za določen čas; Goričan Ivana — kot KV prodajalka v trgovini — za določen čas;

Humerca Franc — kot KV pleskar v pomožnem oddelku;

Kolman Franc — KV natakar — kot delavec v obratu smuči — za določen čas;

Burja Neda — kot NK delavka v obratu smuči;

Ajd Mirjana — kot administrator-evidenčar v inštitutu;

Delovno razmerje so prekinili:

Novak Stjepan — vratar v kadrovsko splošnem sektorju — sporazumno;

Hribar Janez — KV mizar v obratu smuči — samovoljno;

Ropič Francka — administrator-evidenčar v inštitutu — sporazumno.

Ne pozabimo!

1. Ali ste pomislili na nevarnost požara, ki lahko nastane iz tega ali onega vzroka?

2. Ali ste poučeni o požarnih nevarnostih, ki neposredno ogrožajo vaše delovno mesto?

3. Ali veste, s čim in kako morate gasiti?

4. Ali veste, da morate v primeru požara ali druge nevarnosti poklicati — GASILCE (interni tel. 26) in OBRATNO AMBULANTO (int. tel. 44)?

5. Poznate navodila oziroma ukrepe ob nastanku požara?

— ostanite mirni in preudarite, kaj je trenutno treba storiti, da preprečite razširitev požara

— če gre za reševanje ogroženih, se najprej lotite reševanja

— osebo pogasite tako, da goreči del obleke pokrijete z raznimi pokrivali, ki so pri roki,

— oseba, ki gori, pa si lahko tudi sama pomaga s tem, da se vrže na tla in se prične valjati,

— če je potrebno, ustavite stroje in prekinite električni tok ter zaprite dovode zraka, plinov in podobno,

— preprečite prepih, zaprite okna in vrata, dokler ne pričnejo z gašenjem,

— gašenja se lotite z gasilnimi sredstvi in napravami, ki so pri roki: če pa že vnaprej veste, da požara s temi sredstvi ne bo mogoče pogasiti, takoj pokličite gasilce,

— najprej začnite gasiti predmete, ki najbolj gorijo, nato pa druge z manjšim plamenom,

— iz prakse je poznano, da boste manjši požar najuspešneje pogasili z ročnim gasilnim aparatom na prah.

6. ZAPOMNIMO SI, DA POŽAR POGASIMO:

— v prvi minuti s kozarcem vode,

— v drugi minuti komaj z vedrom vode,

— v tretji minuti pa je že vprašljivo, če ga bomo lahko s cisterno vode

Pomen telesne vzgoje, športa in rekreacije za sodobnega človeka in kakšno je stanje v Elanu?

V tem nadaljevanju bom spregovoril nekaj o pomenu telesne aktivnosti za delovnega človeka in o njenem vplivu na ekonomski učinek, na fiziološko in psihično ravnotežje in na varnost pri delu.

Naj še enkrat ponovim, kar sem omenil že v prejšnji številki »Nase smučine«. Nenehni razvoj tehnike, višji življenjski standard, udobnejša stanovanja, boljše higienske razmere, bogatejša prehrana itd. ustvarjajo pomehkuženega človeka. Na eni strani ima vedno več prostega časa, na drugi pa je delo njegovih organov vedno slabše, vedno manj se giblje.

Zato pa se nekateri ljudje tudi tako hitro starajo. Mišice se jim kmalu povese, ni pravega mišičnega turnusa, žile se zožijo (arterioskleroza), itd.

Nezadostno gibanje povzroča tudi razne motnje v delu možganske skorje, v celicah, ki skrbijo za psihomotorično funkcijo. Od tod tudi eden izmed vzrokov za naše živčne napetosti in duševna obolenja.

Nezadostno gibanje vpliva v veliki meri na nizko presnavljanje, kar povzroča celo vrsto motenj v funkcionalnih sistemih od prebavnega, dihalnega, srčno-žilnega sistema itd.

Preprosto rečeno, kri je glavni nosilec zdravja. Če pa hočemo imeti zdravo kri, mora tudi hrana biti zdrava in dobro prebavljiva, vsi deli telesa pa dobro preskrbljeni s kisikom.

Človek preživi tretjino svojega časa na delovnem mestu, zato je zelo pomembno, kako se na delovnem mestu počuti, kakšno je njegovo zadovoljstvo in kako je njegovo delovno mesto urejeno. Tu pa pride do protislovja. Od človeka zahtevamo v prvi vrsti čim večjo produktivnost, čim večji učinek, istočasno pa nehoti potiskamo v ozadje človekovo zdravje, emocionalno počutje, zadovoljstvo ob delu, sprostitvev itd.

Znano je načelo, da marsikateri ekonomist gleda človeka skozi prizmo ekonomskega učinka in mu zato zastavlja včasih nemogoče naloge. Inženir gleda človeka kot bitje, ki služi stroju, katerega konstrukcija omogoča izdelavo čim večjega števila kvalitetnih izdelkov. Tu je še zdravnik, ki skrbijo za človekovo zdravje in vidi človeka kot biološko bitje in psiholog, ki se ukvarja s psihologijo dela in vidi človeka kot psihološko bitje in mu skuša delo čim bolj približati. Ne zadanje je tu tudi športni referent, ki ve, da je človeku potrebno gibanje in sprostitev med samim delom, še v večji meri pa po njem. Prav zadnji trije so s svojo naklonjenostjo človeku med seboj močno povezani.

Danes poznamo že vrsto različnih študij dela. Ena zelo uspešnih je prav naša REFA metoda dela, s katero se v Elanu prav zdaj ukvarjamo. Obravnava človeka z vseh aspektov.

Prav gotovo nam ni vseeno, ali bo nekdo delo opravljal 20 ali 40 let. Če pa malo pobrskamo po statistiki, pa lahko ugotovimo, da odstotek predčasno upokojitvev ni prav nič razveseljiv.

Ali telesna aktivnost res pripomore k temu, da postane delo človeka vredno? Seveda pripomore. Oglejmo si nekaj primerov.

Položaj delavca pri delu je običajno nefiziološki, to se pravi, da človek čisto sedi nagnjen naprej, stoji in dela le z eno roko (običajno je to doma), opravlja enolične gibe, izpostavljen je stalnim mehanskim vplivom — ropotu, včasih

je žrtev pospešenega delovnega sistema itd.

Vse to terja, da se določene skupine mišic deformirajo — slaba drža telesa, poklicne deformacije, posamezni deli telesa se bolj razvijejo, pride do pojavnosti arterioskleroze in krčnih žil itd.

Stalna živčna napetost privede do živčne utrujenosti. Človek velikokrat ni sproščen, ne more spati, kar slabo vpliva na druge sisteme. Tak človek neugodno vpliva tudi na sodelavce, kar slabša splošno razpoloženost. Ni čudno, da imamo toliko duševnih in živčnih obolenj.



Predstavljamo vam nov čoln iz kolekcije T 300

Ustrezna telesna vadba, ki naj bi bila kot protitež tem deformacijam je tu brez dvoma nepogrešljiva. Vsak naj sam dobro premisli in ugotovi, bo, da je to res.

Kako pa se vsemu temu upreti in kaj storiti?

Razne raziskave po svetu so pokazale presenetljive rezultate. Z uvedbo gimnastike pred delom in med njim je delovni učinek včasih zelo porastel. To nam načelno pove že vse, čeprav stvar praktično ni tako enostavna kot teoretično. Pri praktičnem izvajanju naletimo na kup težav, predvsem takrat, kadar se ljudje s tem ne strinjajo.

Mogoče se bo kdo vprašal: kaj pa sploh dosežemo z uvedbo gimnastičnih vaj? Odgovor je: dvojje.

Delovni učinek zaposlenih bo zaradi izboljšanja fizičnih sposobnosti boljši, večja bo produktivnost, število boleznih in nezdod pri delu pa se bo zmanjšalo. To omogoča delodajalcu »skupnosti Elan«, da uvede telovadne vaje med rednim delovnim časom, ne da bi pri tem trpela proizvodnja.

Kaj pa prinese delavcu?

Izboljšanje njegovega zdravja, ki ga ogroža njegovo delo. Doseže večji delovni učinek in boljše poklicno delo, kar je v prid njegovemu življenjskemu standardu. Seveda, če se njegovo delo res pravilno vrednoti.

Oglejmo si še, kako vplivajo gimnastične vaje na posameznika, na kaj vplivajo in kako jih izvajati.

Bistvo gimnastike je, da nadomesti enostranske fiziološke ali nefiziološke položaje človeka pri delu z ustreznimi vajami, ki preprečujejo take ali podobne deformacije in izboljšujejo zdravje in ravnotežje raznih fizioloških funkcij (dihal, ožilja, prebavil itd.). Ugotovili so, da se je po uvedbi gimnastike vitalna kapaciteta pljuč izboljšala, kar je zelo važno. Utrujenost je zelo pogost pojav pri delu in posredno

vpliva tudi na zmanjšanje mišične moči rok, nog, zmanjšuje tudi hitrost in preciznost reagiranja. Utrujenost je eden glavnih vzrokov poškodb. Posebne vaje med delom preprečijo utrujenost.

Marsikomu se bo to zdelo čudno, da z dodatno obremenitvijo utrujenost pade. Če kdo ne verjame, naj kar poskusi. Toda vaje za to morajo biti strokovno izbrane, da dosežejo zaželen učinek.

Kako bi gimnastika vplivala na monotonijo in živčno napetost delavcev tudi ni težko posebej razlagati.

kreacije v prid članov našega kolektiva.

Ker je pred nami občni zbor sindikalnega športnega društva, bi v naslednji številki spregovoril o ustanavljanju temeljnih telesnokulturnih skupnosti, o bodoči organiziranosti telesne kulture na Slovenskem in o organizaciji športnega društva Elan ter možnostih za rekreacijsko in tudi tekmovalno udeleževanje naših članov.

Globočnik Cene

NOVICE IZ REVIJ SKIING, 1973/2

V Flainu (Francija) bo 1. novembra dograjena 1. faza smučišča na umetnem snegu, ki bo največje na svetu. Letos bo pripravljena 2,4 km dolga proga v širini 40 m, naslednje leto pa jo bodo podaljšali še za 1,6 km in razširili na 200 m. Predvidevajo, da bo sistem topov za umetni sneg lahko v dveh dneh prekril vso površino s 36 cm debelo snežno plastjo.

SAVREMENI MATERIAL, 1973/4

Ze skoro za vsak šport je mogoče izdelati teren iz umetnih mas. Tartan se šteje za dolgo material za lahke atletske steze, tudi plastične skakalnice in polietilenska smučišča niso več nobena novost. Izdelujejo pa tudi še polietilensko »travo« za nogometna in tenis igrišča, v Eifflovm stolpu pa imajo tudi drsalnice iz umetne mase (eltega), ki baje popolnoma uspešno nadomestila led.

ARTICLES DE SPORTS EUROPE, 1973/272

Za sekretarja francoskega sekretariata za mladino in šport je bil imenovan znani alpinist Pierre Mezeaud. Sekretariat razpolaga z 1 % državnega budžeta.

V Franciji je v razna športna društva, ki jih je preko 95.000, vključenih preko 6.400.000 ljudi. Članstvo se je od lani povečalo za 12 %. Največ članov imajo nogometna društva (850.000), slede smučarji (640.000 članov), judo (278.000), petaque — igra s krogli, ki je zelo popularna v srednji Franciji — ima 263.000 članov, tenis 224.000, košarka 189.000, balinanje 167.000, jahanje 100.000, atletska društva imajo le 94.000 članov, gimnastična 90.000, rugby pa 89.000. Jadrnanje, ki je v Franciji zelo popularno, v tem razporedu ni zajeto.



Detajl iz tovarne