

KTL, industrija papirja in embalaže
Ljubljana, n.s.l.o.

št.116

Leto 1989

8

Spremljamo novogradnjo v Ljubljani

V industrijski coni MP-3 v Ljubljani, Moste-Polje, je gradbeno podjetje Grosuplje v mesecu juliju že pričelo s pripravljalnimi deli za gradnjo novih proizvodno-poslovnih prostorov TOZD Kartonažne in TOZD Papirne konfekcije.

Pripravljalna dela, ki zajemajo izkope in ureditev gradbišča, so se torej že začela, skladno s terminskim planom podpisane pogodbe med DO KTL in GP Grosuplje. Meseca avgusta pa bo GP Grosuplje na obeh objektih pričelo tudi z gradbenimi deli. Ze sama količina izkopa 16.000 m³ pove, da je obseg dela velik, rok izgradnje pa kratek.

Podpisana pogodba za izgradnjo 11.000 m² objekta za TOZD Kartonažno in 5.167 m² objekta za TOZD Papirna konfekcija s terminskim planom predvideva zaključek del oziroma tehnični pregled objekta koncem januarja 1990. To tudi pomeni, da bomo v februarju pričeli s selitvijo.

Objekt TOZD Papirna konfekcija ima tlorisne izmere 51 x 48 m in je v celoti podkleten. Klet je prvenstveno namenjena skladiščnim prostorom, poleg tega pa še garderobam s sanitarijami in energetski postaji. V pritličju je 2.000 m² namenjenih proizvodnji, ostali prostori pa so namenjeni vzdrževalni delavnici, sanitarijam in delilnici hrane ter deloma pisarnam, predvsem za sprejem in odpremo.

Del objekta, tako imenovani aneks, ki je za razliko od »montažne hale« zidan klasično, je višinsko predeljen v pritličje in nadstropje. Nadstropje je namenjeno za pisarne oziroma vodenje proizvodnje.

Objekt TOZD Kartonažne je deljen v dva dela in sicer:

- 1-etažni pritlični del, zgrajen v montažni izvedbi, tlorisne dimenzije 61 x 110 m, od tega je 61 x 60 m namenjeno proizvodnji, ostali del pa vzdrževalnim delavnicam, pripravi proizvodnje in skladišču;
- 3-etažni, delno podkleten klasično zidan del objekta 12 x 110 m, v katerem je v kleti zaklonišče (dvonamensko) in garderobe s sanitarijami, pritličje je namenjeno delno vzdrževanju, delno pisarnam, delno pa kuhinji in delilnici hrane, celotno prvo nadstropje (v izmeri 70 x 12 m) pa je namenjeno vodenju proizvodnje.

Južna in severna fasada objekta se v celotni dolžini zaključujeta s kamionsko rampo, tako da je pretok materiala skozi objekt urejen enosmerno. Na obe rampi je z dovozne ceste možen dovoz z viličarjem.

V prihodnjem prispevku pa še kaj o zunanji ureditvi in komunikacijah.

Tomaž Križaj

IZ VSEBINE:

Rezultati poletnih mesecev realno nižji kot v predhodnih

Štafetni intervju: »Kar bo združeno, nas mora združevati, ne pa da nas razdvaja!«

Polletni rezultati članic SOZD SLOVENIJA PAPIR

Da znanje in izkušnje predavateljev ne bi ostale samo v beležkah udeležencev ...

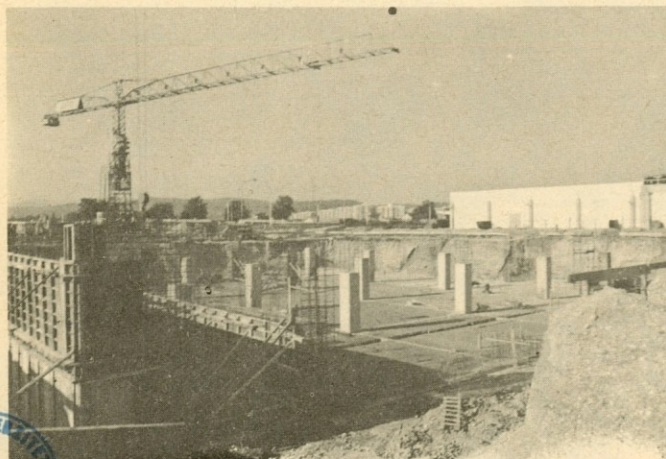
Aktualni intervju z dolgoletnim generalnim direktorjem Francem Zupancičem o današnjih časih

Po začetnih težavah osvojili tehnologijo izdelave tekočinske embalaže

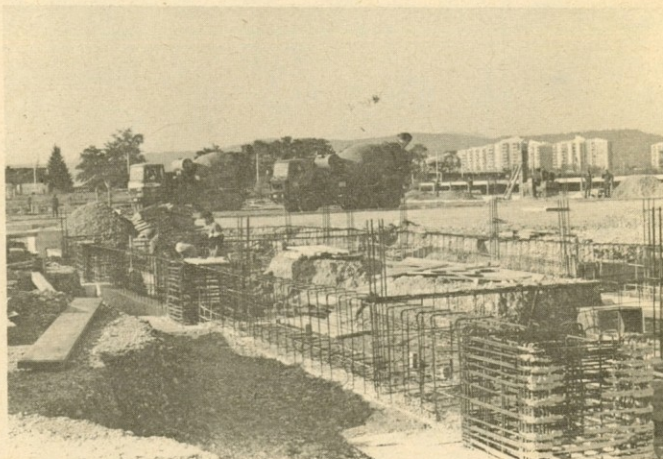
Naši štipendisti: Greta Troha, štipendistka Kartonaže Rakek

Koliko časa še strpní do alkoholikov?

Nagradna križanka



Temelji za novo Papirno konfekcijo



in Kartonažno Ljubljana.

Rezultati poletnih mesecev realno nižji kot v predhodnih

Meseca julij in avgust sta glede na čas dopustov znana po slabših delovnih rezultatih. V juliju je bila sicer fizična proizvodnja na ravni julijske predhodnega leta, vendar pa bistveno pod planirano. Zelo nizka proizvodnja je bila v temeljnih organizacijah Kartonažni, Papirni konfekciji, Jelplastu, Embalažnem servisu ter Sigmii. Temu primerna je bila seveda tudi finančna realizacija. Samo podatek, da je bila ob 30% mesečni inflaciji, julijska realizacija nominalno 2% pod junijsko pove, da smo v juliju poslovali neuspešno. Realno vrednost naših rezultatov spremljamo v obračunskih din, izraženih v DEM. V juliju smo tako prodali za 12.406.618 DEM, kar je daleč najmanj v letošnjem letu ter 31,6% manj kot v juniju. Zaradi tako nizke realizacije, sta v mesecu juliju poslovali uspešno ter ustvarili dobiček le temeljni organizaciji Lepenka in Valkarton.

Če upoštevamo, da je imel avgust 3 delovne dneve več kot julij, potem je situacija v avgustu še slabša. Proizvedli smo sicer 6.180 ton, kar je 4,7% več kot v juliju, vendar pa preračunano na dan pomeni, da smo naredili 268,7 ton, medtem ko je v juliju znašala povprečna dnevna proizvodnja 295,1 tona. V letošnjem avgustu smo proizvedli 10% manj kot v lanskoletnem in skoraj 20% manj kot smo planirali.

V nadaljevanju pogledimo, kakšna so 8-mesečna odstopanja po posameznih temeljnih organizacijah za letnim planom in preteklim letom: (tabela 1).

Odstopanja se iz meseca v mesec povečujejo. Skupno zaostajamo za lanskim letom že 4% oziroma za planom 9%. Pravzaprav je v poletnih mesecih zaostajanje zmanjšala le Delovna organizacija v ustanavljanju.

Celotna fakturirana realizacija v mesecu avgustu je znašala 173.897.953 tisoč din, kar je 36,7% več kot v juliju. Ob tem pa moram opozoriti, da temeljni organizaciji Jelplast in Embalažni servis že tri mesece ustvarjata nominalno enako realizacijo oziroma realno je bila julijska v Jelplastu 25% nižja kot v juniju ter v avgustu še dodatnih 20% nižja. V Embalažnem servisu je bila julijska fakturirana realizacija 28% nižja kot junijska ter v avgustu še dodatnih 17%.

V nadaljevanju prikazujemo fakturirano realizacijo v obračunskih din, izraženih v DEM za vse tri poletne mesece po temeljnih organizacijah: (tabela 2).

Preglednica dovolj nazorno kaže neuspešnost našega dela v mesecih juliju in avgustu. Avgustovska realizacija je resda v povprečju 6% večja kot julijska, ki je bila najslabša v letošnjem letu., Toda, če upoštevamo številno delovnih dni, potem smo v juliju ustva-

rili na dan 620.330 DEM, v avgustu pa le 570.052 DEM.

Kakorkoli že opravičujemo slabše rezultate v poletnih mesecih z dopusti si inflacija vendarle ni vzela oddiha. Da se morajo plače povečevati vsaj za njeno stopnjo nam je že pravilo, toda tudi druga resnica bo morala postati pravilo, to pa je: najprej ustvariti in šele potem deliti.

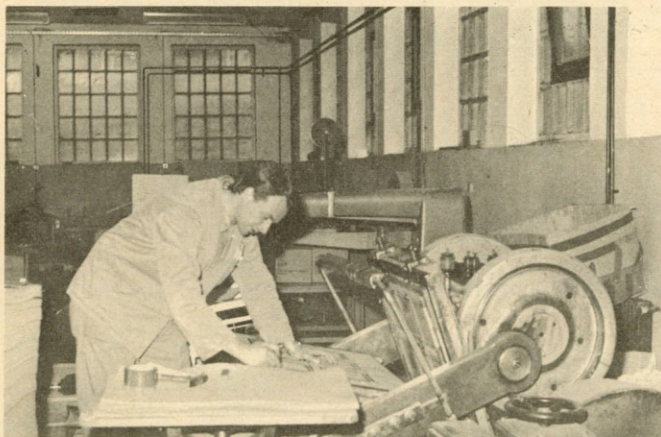
D. M.

TABELA 1

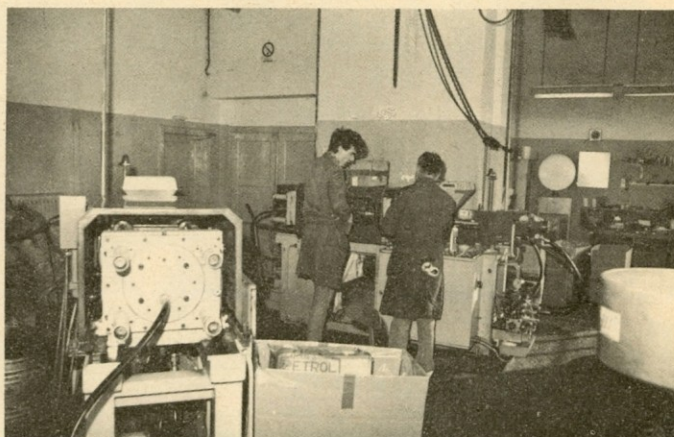
TOZD	Ø I - V	JUNIJ	JULIJ	AVGUST
KARTONAŽA	2.432.780	1.650.480	1.993.935	2.079.252
LEPENKA	967.022	785.578	802.522	964.884
VALKARTON	7.377.386	6.067.424	5.315.543	6.766.276
KARTONAŽNA	2.276.262	1.340.586	1.854.664	2.114.002
PAPIR. KONF.	1.013.667	897.828	836.659	1.345.486
JELPLAST	182.000	138.332	111.574	152.152
EMB. SERVIS	220.324	159.462	132.805	213.588
SIGMA	330.168	269.775	386.569	580.903
DO V USTAN.	1.534.447	1.097.149	1.676.921	1.233.124
KTL	16.334.056	12.406.618	13.111.193	15.449.666

TABELA 2

TOZD	+ glede na - preteklo leto ton	IND.	I-VIII 89 I-VIII 88	+ glede na - na plan ton	IND.	I-VIII 89 plan 89
KARTONAŽA	+ 83	101		- 456	94	
LEPENKA	- 686	91		- 123	98	
(tržna proizv.)						
- skupna proizv.	+ 57	101		- 1277	88	
- lepenka + papir	- 453	94		- 220	97	
- predel. lep. + pap.	+ 510	76		- 1057	67	
VALKARTON	- 1120	96		- 1847	94	
(tržna proizv.)						
- skupna proizv.	- 2320	95		- 4673	90	
- proizv. plošč	- 1759	94		- 3703	88	
- proizv. embalaže	- 561	96		- 970	94	
KARTONAŽNA	+ 585	112		- 477	93	
- navita embalaža	+ 113	103		- 491	89	
- tekstilne cevke	+ 472	151		+ 14	104	
PAPIR. KONFEK.	- 609	77		- 911	70	
JELPLAST	+ 30	118		- 73	73	
EMBALAŽNI SERVIS	- 99	86		- 143	73	
SIGMA	- 209	83		- 321	78	
DO V USTANAVLJ.	- 182	94		- 895	77	
DO KTL						
tržna proizv.	- 2207	96		- 5246	91	
- skupna proizv.	- 2664	96		- 9226	88	



V mesecu juliju poslovali uspešno ter ustvarili dobiček le v Lepenki in Valkartonu.



Iz proizvodnje v Jelplastu. (Foto: M. Seme)

»Kar bo združeno, nas mora združevati, ne pa da nas razdvaja!«

»Kako si predstavljate KTL po sprejemu zakona o podjetjih«, je bilo vprašanje tokratnemu sogovorniku v »štafetnem intervjuju za Glasilo Tonetu Bajtu, direktorju TOZD Kartonaže Rakek.

Eno prednost pri odgovarjanju na aktualno vprašanje je izbrani sogovornik (predlagal ga je direktor TOZD Kartonaže Ljubljana Stanislav Peterlin, ki je na isto vprašanje odgovarjal v prejšnji številki Glasila) vsekakor imel: v tem času je namreč že bil izdelan elaborat (I. faza projekta) o reorganizaciji DO KTL v skladu z zakonom o podjetjih, ki ga je izdelal inštitut za trženje, ekonomiko in organizacijo iz Ljubljane (ITEO). Zato se je najin razgovor nanašal predvsem na ugotovitve in predloge možne organiziranosti po omenjenem elaboratu, ki v varianti II (KTL kot sestavljeno podjetje) povezuje v eno od (enovitih) podjetij sestavljenega podjetja KTL temeljne organizacije Valcarton Logatec, Kartonaža Rakek in Embalažni servis Koper.

Tov. Bajt odgovarja takole:

»Na Rakeku si KTL, ne glede na elaborat, ki ga je izdelal ITEO, predstavljamo ravno tako kot pred tem. V strokovnih krogih v temeljni organizaciji smo elaborat obravnavali in ugotavljamo, da ne vsebuje tistega, kar smo pričakovali oz. kar smo kot naše stališče v dosedanjih razpravah o reorganizaciji KTL zastopali - KTL kot močna firma po kapitalu, z različnimi programi in z združevanjem tistih interesov, ki nas bodo dejansko združevali (finančno svetovanje, investicijsko svetovanje idr.) ne pa obratno, ko nas tisto, kar združujemo, razdvaja.

Če smo doslej odločali, ustvarjali in gospodarili z namenom, da nekaj ustvarimo, potem želimo to tudi v bodoče. V Jugoslaviji še nimamo titularja (nosilca lastnine). Poleg tega je še vedno dosti močno politično odločanje o teh stvareh, ne pa ekonomsko, strokovno. Če bi namreč bilo strokovno, mislim, da bi bile tudi predlagane rešitve v elaboratu bistveno drugačne npr. za nekatere dele KTL, ki ne sodijo v sistem KTL, bi predlagali izločitev, povezali pa bi druge celote.

Kot poznam situacijo, zamišljena organiziranost ne bo ustrezala niti naši organizaciji pa tudi širšemu kolektivu ne. Negativna zgodovina KTL vpliva na marsikaj, kar pa v elaboratu ni bilo upoštevano.«

Kaj to konkretnije pomeni?

»Kljub prizadevanjem, ki so na Rakeku nedvomno bila, da bi prišlo do usklajenega razvoja, je neprestano prihajalo do preigravanja, tudi zaradi užaljenih in v preteklosti napačno odstavljenih ljudi. Za področje valovitega kartona se tako na novo pojavlja MP-3 z mikrovalom, kaširanjem idr., kar ni bilo nikoli opredeljeno oziroma je bilo poli-

tično doseženo. V Kartonaži Rakek bomo zato zastavili svojo organiziranost, kolektiv pa se bo odločal za ponujene koncepte«.

Kaj pričakujete od organiziranosti po podjetniških principih? Je to večja samostojnost, učinkovitost, uspešnost Kartonaže Rakek?

Prav gotovo vse to! Če zanemarim ostalo in gledam samo na KTL, potem vse to dosega ravno tisti organizaciji, ki sta izstopili iz KTL - Tika in Kuverta. V sistemu KTL sta imeli stalne težave z investiranjem, zdaj teh nimata, sta učinkovitejši.

Mislim tudi, da gre v celotnem jugoslovanskem podjetništvu za določeno prehodno fazo, ko tudi ideologi sprememb ne vedo natančno, kakšen bo

rezultat reorganiziranja. In če se primerjamo z evropsko, zahodno organiziranostjo, s tem kaj morajo tam na vodilnih mestih znati in s čim se ukvarjajo, potem je razlika jasna. Tako je tudi leto 1992. mejnik in resna ovira za tiste organizacije, ki so polne nestrokovnosti.«

Ali lahko v sklopu teh vprašanj komentirate seminar, ki ste se ga udeležili poslovodni delavci KTL?

»Takšni seminarji prav gotovo odpirajo nove poglede predvsem na dosežke sistemov v svetu, s katerimi se sami primerjamo. Predavatelji za seminar so bili dobro izbrani, pa tudi izpeljan je bil v pravem trenutku. Menim, da je takšnih seminarjev premalo. Vsakdo, ki vodi delo na kateremkoli nivoju, potrebuje enkrat letno takšen izobraževalni seminar. Ta seminar je bil začetek, nekaj novega, v bodoče pa bi jih morali organizirati za različne nivoje vodenja in poslovanje.«

»Štafetni intervju« bi sklenila z vašo oceno tekočega poslovanja Kartonaže Rakek ...

»Rezultate Kartonaže Rakek bom primerjal z rezultati, ki jih dosega ta panoga v Jugoslaviji. Ocenjujem, da nismo tako slabo poslovali ter da smo po 10-letnem mirovanju nekoliko oživili investicijsko dejavnost, popravili fizični obseg proizvodnje, žal pa se zapira trg. Embalaža je artikel bogatih, razvitih družb, nam pa se kupna moč nenehno zmanjšuje. Ravno pri tem bo nekajletna politika zategovanja pasu doživela polom, ker se gospodarstvo vrti v začarnem krogu.

Sistem embaliranja smo prevzeli od zunaj, pri nas pa se kupujejo minimalne količine blaga, kar spreminja ves sistem embaliranja. Ne potrebujemo npr. platojev za sadje, ker se blago dostavi v kontejnerju in kupuje po kilogramih ... Ta industrija je v Jugoslaviji nekoliko predimenzionirana glede na ostalo industrijo. Vsak proizvajalec je pač hotel biti velik, največji. Veliko je še teh problemov v naši industriji - od tega da nam tuji trg ne priznava 30% sistemskih napake v ceni, do dejstva, da je glavnina primarne industrije na manj razvitih področjih s političnim zaposlovanjem, ki pomeni tudi petkrat preveč zaposlenih in nikakršno produktivnost.«

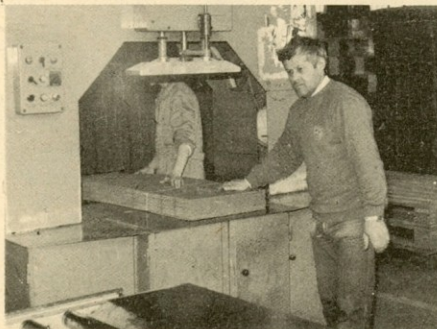
In vprašanje ter sogovornik za prihodnji štafetni intervju?

»Predlagam direktorja TOZD Lepenke Tržič Danila Benedika, ki naj odgovori na isto vprašanje: »Kako si predstavlja KTL po sprejemu zakona o podjetjih.«

Priredila za objavo: M. Štrekelj



Za direktorja temeljne organizacije je bil Tone BAJT imenovan na 23. seji delavskega sveta Kartonaže Rakek dne 28. avgusta. Ob imenovanju čestitamo!



Janez Matičič pri povezovalnem avtomatu na Rakeku. (Foto: F. Debevec)



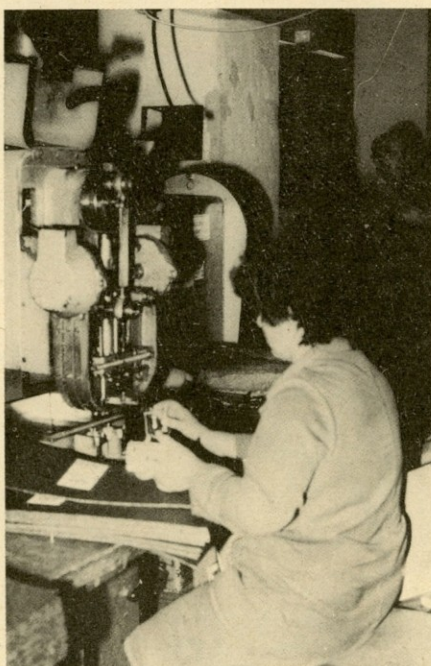
tiskano v DO potiskane embalaže

Polletni rezultati gospodarjenja članic SOZD Slovenija papir

Ko analiziramo in komentiramo rezultate poslovanja letošnjega polletja, se moramo glede na spremembe v obračunskem sistemu zavedati omejene možnosti primerljivosti podatkov s preteklim obdobjem. Vsi podatki in kazalci, s katerim ocenjujemo uspešnost poslovanja, imajo zato večjo analitično vrednost, če jih primerjamo s sorodnimi organizaciji oziroma povprečjem dejavnosti. V tem momentu podatkov in kazalcev gospodarjenja povprečja dejavnosti še nimamo, zato bomo naše rezultate primerjali z ostalimi članicami SOZD Slovenija papir.

Članice SOZD so v prvem polletju ustvarile 5.610,2 milijardi skupnega prihodka. Pri tem znašajo poslovni prihodki-to so prihodki od osnovne dejavnosti 66% (DO KTL-67,7%), prihodki od financiranja 33% (DO KTL-30,4%) in ostali prihodki 1% (DO KTL-1,9%). Skupni odhodki so znašali 5.355,4 milijarde din. V tem predstavljajo poslovni odhodki 66,2% (v DO KTL-67,6%), odhodki od financiranja 31,8% (v DO KTL-30,1%) in drugi odhodki 2% (v DO-KTL-2,3%). Razlika med skupnimi prihodki in odhodki predstavlja bruto dobiček, ki znaša 250,3 milijarde din. Akumulacija znaša 122,9 milijarde din, izgubo je ustvarila le delovna organizacija Kneževac.

Primerjavo uspešnosti poslovanja posameznih delovnih organizacij (ki so za nas najbolj primerljive) in SOZD prikazujemo v tabeli z nekaterimi kazalci uspešnosti poslovanja. Kazalci ekonomičnosti poslovanja izražajo zahtevo, da se rezultati poslovanja dosežejo s čimmanjšimi sredstvi in kažejo, koliko din prihodka je ustvarjenega s 100 din stroškov. Iz prikazanih dveh



Iz proizvodnje PAKO.

kazalcev je razvidno, da sta imeli delovni organizaciji Paloma in Količevo večje poslovne odhodke od poslovnih prihodkov, kar pomeni, da sta z osnovno dejavnostjo ustvarili izgubo. V delovni organizaciji KTL pa temeljna organizacija Jelplast in DO v ustanavljanju s poslovnimi prihodki nista pokrili poslovnih odhodkov.

Kazalci rentabilnosti kažejo koliko dohodka oziroma dobička je bilo ustvarjenega s 100 din angažiranih poslovnih sredstev oziroma lastnim kapitalom. Kazalec finančne stabilnosti izkazuje razmerje med lastnim kapitalom ter med dolgoročnimi in kratkoročnimi obveznostmi. Na nivoju SOZD

so dolgoročne in kratkoročne obveznosti večje od lastnega kapitala za 6%. Največje nesorazmerje med lastnim kapitalom in vsemi obveznostmi pa je pri delovnih organizacijah Papirnica Količevo in Papirnica Vevče. Le Papirnica Vevče izkazuje s kazalcem splošne likvidnosti manjša obratna sredstva od kratkoročnih obveznosti. V naši delovni organizaciji pa ponovno temeljna organizacija Jelplast in DO v ustanavljanju kažeta nizko finančno stabilnost, saj predstavlja pri obeh poslovni sklad-trajni kapital le 30% dolgoročnih in kratkoročnih obveznosti, kratkoročne obveznosti pa imata skoraj dvakrat večje od obratnih sredstev.

Na osnovi izkazanih rezultatov lahko ocenimo, da je finančni izkaz poslovanja nasploh ugoden. Za obračunske spremembe je namreč znano, da je vgrajenih več elementov, ki vzpodbujajo inflacijo, poslovni uspehi so odvisni od dejavnikov, ki z gospodarskim ravnanjem nimajo veliko skupnega.

Za delovno organizacijo smo že v predhodnem Glasilu opozorili na izredno razliko med formalno izkazanim in dejanskim poslovnim uspehom. Primerjava kazalcev uspešnosti z drugimi kot s povprečjem kaže na to, da je delovna organizacija nadpovprečno uspešna. Na drugi strani pa moramo žal ugotoviti, da je to rezultat le ene oziroma nekaterih temeljnih organizacij, večina pa je le podpovprečnih. Ravno zaradi velikih razlik v uspešnosti med temeljnimi organizacijami znotraj sistema KTL prikazujemo poleg zbirnih rezultatov delovne organizacije še rezultate oziroma kazalce uspešnosti temeljnih organizacij. Ti pa so kljub sistemskemu ugodnostim v večini temeljnih organizacij slabi.

D. M.

KAZALCI OCENJEVANJA USPEŠNOSTI DELA IN POSLOVANJA ZA OBDOBJE JANUAR - JUNIJ 1989

KAZALCI DO	EKONOMIČNOST		PRODUKTIVNOST		RENTABILNOST		FIN. STABIL.		AKUMULATIVNOST			OD	
	Cel. prih. Cel. odh.	Posl. prih. Posl. odh.	Doh. na delavca v 000	Dobiček na delavca v 000	Doh. na posl. sred.	Dobiček na lastni kapital	Stopnja fin. samo- stojn.	Kazalec splošne likvid.	Delež AK v CP	Stopnja AK spos.	Stopnja reprod. spos.	Neto OD na del. mesečno	Indeks neto OD I.-VI.89 I.-VI.88
1. VIDEM KRŠKO	106,9	111,7	67.253	33.054	5,01	4,46	137,55	128,7	4,38	1,58	3,05	3.513.373	607,5
2. PALOMA	102,7	84,0	39.212	10.756	5,11	2,76	138,17	114,0	0,58	0,30	2,46	2.997.468	530,4
3. VEVČE	101,9	102,2	50.088	13.169	6,66	8,86	25,27	71,3	0,33	0,31	2,18	3.385.772	641,2
4. KOLIČEVO	101,4	97,7	41.539	11.722	3,15	102,5	1,35	180,5	1,24	1,15	4,33	3.023.263	566,4
5. RADEČE	103,7	140,7	41.220	11.702	7,47	3,49	133,58	204,4	0,54	0,32	1,97	3.098.054	550,0
6. KTL	108,2	108,3	60.311	29.419	12,33	11,01	137,98	176,8	5,42	4,24	5,53	2.916.092	599
7. TIKAI	115,6	125,6	70.910	36.858	26,06	18,97	163,55	287,5	7,10	7,12	9,64	2.252.845	453,8
SKUPAJ 1-7	104,7	104,1	53.112	21.343	6,12	5,30	94,64	120,5	2,46	1,37	3,16	3.162.121	587,0
SKUPAJ SOZD	104,7	104,5	54.178	22.369	6,37	5,70	93,94	121,4	2,38	1,40	3,17	3.175.173	587,7
DO KTL	108,25	108,3	60.311	29.419	12,33	11,01	137,98	176,8	5,42	4,24	5,53	2.916.092	599
1. KARTONAŽA	105,57	105,05	49.434	19.931	13,28	7,65	299,55	219,68	3,10	3,14	4,13	2.871.058	664
2. LEPENKA	115,70	111,53	89.012	54.132	11,03	10,51	206,02	181,39	10,02	4,95	6,76	3.269.417	616
3. VALKARTON	114,12	116,49	118.794	83.617	17,51	18,05	302,10	285,69	10,48	10,45	11,72	3.386.039	588
4. KARTONAŽNA	102,0	107,14	34.149	3.678	12,30	1,79	288,54	138,82	0,33	0,22	0,78	2.847.667	663
5. PAP. KONFEK.	104,32	151,27	40.429	12.755	7,95	4,75	131,39	240,77	2,26	1,37	2,23	2.514.809	516
6. JELPLAST	103,35	79,09	30.889	8.303	9,82	11,05	32,88	53,58	0,04	0,03	1,10	2.123.073	542
7. EMB. SERVIS	115,72	117,09	58.717	29.478	-	-	-	-	8,58	-	-	2.715.065	638
8. SIGMA	105,73	123,91	30.835	21.397	9,64	9,62	291,23	188,57	1,50	1,14	2,13	2.123.522	641
9. DO V USTAN.	101,73	66,80	36.019	9.105	4,83	6,00	27,09	53,67	0,24	0,17	2,0	2.443.770	-

DA ZNANJE IN IZKUŠNJE PREDAVATELJEV NE BI OSTALE SAMO V BELEŽKAH UDELEŽENCEV ...

Veliko vzpodbudnih in posnemanja vrednih izkušenj ter strokovnih napotkov

Velikokrat se spomnim zapovedi znanega slovenskega znanstvenega delavca, ki od svojih slušateljev dosledno zahteva, da morajo znanje, izkušnje in novosti s svojega področja na primeren način prenesti naprej ljudem. Vzpodbudne misli lahko zvedene, izkušnje pa postanejo sčasoma mrtve in neuporabne za prakso, saj se običajno pozabijo.

Na seminarju za vodilne in vodstvene delavce KTL, ki je bil maja letos v Bohinju, sem slišala toliko vzpodbudnih in posnemanja vrednih izkušenj in strokovnih napotkov, da bi bil res greh, če bi ostale le v mislih slušateljev.

Izmed vseh zanimivih referatov, je bilo zame osrednje predavanje in izkušnje mag. Marjana Cerarja na temo »Možnosti uvajanja sodobnih menagementskih tehnik v naša podjetja«. K podčrtanim mislim v beležnici se dnevno vračam, saj mi vlivajo zanos in se jih veselim, sploh ko spoznavam, da na pogled naiven idealizem, postaja marsikje realnost tudi na naših tleh.

Po odzivu sodeč, mislim, da je lik mag. Marjana Cerarja osvojil večino prisotnih, saj se iz njega zrcali »zdrav duh v zdravem telesu« vitalnega človeka, prežet z uspešno izbojevanimi preizkušnjami iz preteklih let, s čutom za pravičnost, veliko strokovnostjo, široko razgledanostjo, tenkočutnostjo do sočloveka, doslednostjo in ustvarjalno predanostjo svojemu delu. Mag. Marjan Cerar je živo nakazal možnosti uvajanja sodobnih menagementskih tehnik v naša podjetja, saj je sam kot direktor avtor razvoja Kemične industrije »Belinka« iz Črnuč pri Ljubljani.

Čas od maja, ko je bil izveden seminar, je naredil svoje. Zato bo morda vsebina povzetih misli iz beležnice precej nepovezana pa tudi morda ne tako avtentično in strokovno prikazana kot je bila na seminarju. Vendar, če bo moj prispevek vzpodbudil vsaj malo razmi-

šljanja med ljudmi naše delovne organizacije, bo moj namen dosežen.

V uvodnem delu je mag. Cerar predvsem povdaril, da so za obstoj sistema (po teoriji sistemov je mišljeno tudi za delovno organizacijo in njene enote) odločilnega pomena jasno začrtani **cilji podjetja in vzpostavitev sistema povratnih informacij** (feed back). Kroženje »feed back« informacij, tako znotraj podjetja kot od zunaj, pomeni odločilen stabilizator sistema, saj negativne informacije omogočajo pravočasno in sprotno odpravljanje pomanjkljivosti. Nesmiselno je kjerkoli informacije dušiti, saj ravno zato prihaja v podjetjih (ali drugih obstoječih sistemih) do vsesplošne entropije.

Mag. Cerar je obrazložil tri načine vodenja podjetja. Povdaril je, da je stalna kontrola sistema »feed back« skupna domena in zelo pomembna odločitev ljudi sodobnega menagementa. Sodobni menagement uspešnih podjetij dopušča, da ga oblikuje izrazito tržno okolje. Jugoslovanski trg v danih razmerah podjetjem ne nudi realnih povratnih informacij, zato je izrednega pomena vključitev in konsolidacija jugoslovanskih podjetij v mednarodno tržišče.

Odločilnega pomena naj bi bila tudi jasna in dolgoročno začrtana kadrovska politika podjetja, z dosledno izdelanimi sistemi nagrajevanja. Sodobni poslovni svet upošteva predvsem dejstvo, da so na zahtevnejših mestih lahko le ljudje, ki so se z rezultati znanja in dela predhodno že udeležili, vendar tudi ti le nekako do 45. leta starosti, saj v kasnejših letih človek praviloma ne bi mogel več slediti zahtevam razvoja in trženja.

Značilnost uspešnih podjetij je, da **zaposlenim pomeni obstoj firme vse** in je medsebojna familiarnost kar se da odpravljena. Razvoj v sodobnih podjetjih temelji na izključno strokovnih podlagah z raziskavo tržišča, saj se zavedajo,

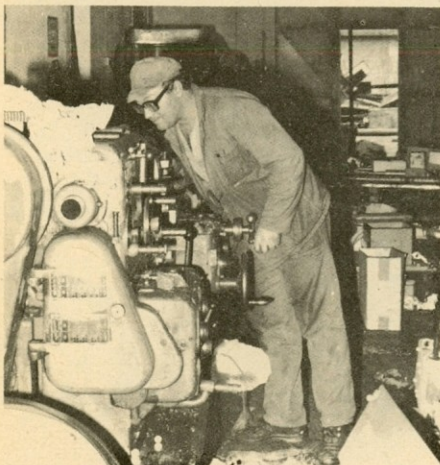
da je bilo v preteklosti za napačne odločitve dovolj pogubnih primerov. V sodobnem svetu se uvajajo s kibernetскими modeli odločanja, ki med drugim dopuščajo večkratno preverjanje in tehtanje odločitev. Značilnost sodobnega sveta je tudi, da številna podjetja »bankrotirajo« in se na hitro rojevajo nova (primer ZRN: povprečno 260 jih na leto usahne, povprečno 360 pa nastane novih). Analiza propadlih podjetij kaže na trhlост kadrovske strukture, ki afirmira svoje delo v nedorečenih ciljih. Vse to bi nazorneje prikazala z izrečeno mislijo predavatelja: »Zaljubiti se v idejo, saj papir vse prenese, ne oziraje se, če se strokovni tim igra s številnimi človeškimi usodami zaposlenih v podjetju ...«

Sistem uporabe povratnih informacij, ki omogoča vpogled v negativne trende, pomeni v uspešnih podjetjih osnovni stabilizator podjetja. Značilnost uspešnih podjetij je tudi, da vsaka nepravilnost izzove stavko in se mora v primeru stagnacije zamenjati vodstvo. Ustvarjena je podlaga za tržišče delovne sile, kjer odigrajo pomembno vlogo neodvisni sindikati.

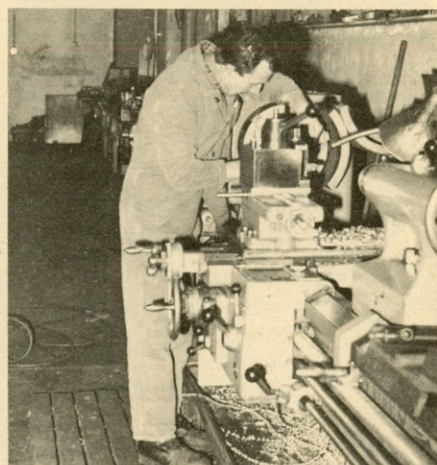
Osební dohodki delavcev niso tabu tema, vendar so skrbno diferencirani glede na prispevek v delu in znanju posameznika. Velikega pomena je identifikacija delavca s podjetjem, kjer prihaja do izraza soočanje z lastnim prispevkom dela. Vse to obenem pogojuje tudi pozitivno kadrovske selekcijo. Plače zaposlenih predstavljajo stroške poslovanja podjetja, zato imajo direktorji v nekaterih uspešnih podjetjih diskrecijsko pravico odločanja o višini plač zaposlenih. Upoštevano je tudi dejstvo, da slab zaslužek pogojuje apatičnost med zaposlenimi in zmanjšuje motivacijo do dela.

Fani Zrimšek

nadaljevanje v prihodnji številki GLASILA



Skozi proizvodnjo v Lepenki.



Z dolgoletnim generalnim direktorjem tovarne Francem Zupančičem o današnjih časih

Dogodek iz bogate zgodovine KTL, obisk slovitga astronava Charlesa Conrada pri nas 15. maja 1976, je bil pravzaprav povod za najin razgovor. O gostu in dogodku pred dobrimi trinajstimi leti, smo pisali v prejšnji številki »Glasila«, priložnost za razgovor s Francem ZUPANČIČEM, dolgoletnim generalnim direktorjem KTL, pa sem dobera izkoristila tudi za razgovor o današnjih časih.

Več kot dvajset njegovih najbolj usvarjalnih let dela je vtkanih v graditev in razvoj naše delovne organizacije, zato je razumljivo, da tudi danes pozorno spremlja situacijo v KTL, pa tudi širše, v papirno-predelovalni industriji Slovenije sploh.

Kako ocenjuje naše rezultate, je bilo moje prvo vprašanje:

Franc Zupančič: »Osebnost sem zelo zadovoljen, da se situacija v tovarni, ki je pravzaprav zbir več tovarn pod okriljem KTL, po določenem trendu stagnacije popravlja, in to relativno dobro popravlja. Kot človeka, ki je v njej preživel več kot dvajset let, me to iskreno veseli. Ko sem odhajal na delovno dolžnost predsednika SOZD Slovenija papir, sem takratnim sodelavcem dejal: »Največja nagrada mi bo, če bo tovarna uspešna tudi v prihodnje.« Dodal sem naslednjo primerjavo: »Predstavljajte si tovarno kot »borzik mašino na tirnicah«; po zakonu inercije teče in teče in je zlepa ni mogoče ustaviti, ko pa je enkrat ustavljena, pa jo je mnogo, mnogo težje kot ustaviti, znova pognati. Vodite računa o tem, da zakon inercije ne bi kdaj zavladal v KTL!«

Danes vidim, da se to vendarle ni zgodilo. Kljub temu, da se otepate z velikimi težavami (teh se v jugoslovanskem gospodarstvu res ne manjka) pa mislim, da se glede na lanskoletne rezultate in po informacijah, ki jih od časa do časa dobim, stanje popravlja.

KTL je šolski primer, kako bi lahko vsak od njenih obratov, če bi deloval samostojno, propadel glede na to, da so se občasno pojavljale skoraj v vseh obratih izredno krizne situacije. V skupni družini se to nobenemu ni zgodilo.

Poznate obdobje pred zakonom o združenem delu, pogoje gospodarjenja po uveljavitvi zakona o združenem delu. Zdaj se »spogledujemo« s podjetništvom. Kako bi lahko komentirali tri različna obdobja?

Franc Zupančič: »Za moj pogled je bil zakon o združenem delu prava katastrofa. Razdrobil je več ali manj že tako razdrobljeno gospodarstvo, saj nismo imeli velikih koncernov kot npr. Zahod. Kaj pa navsezadnje predstavlja kolektiv z 2.400 zaposlenimi, merjeno z očmi Zapada? Pa še tega smo razdelili na 9

delov in jim priznali samostojnost.

Smatram, da smo pred zakonom o združenem delu imeli ravno tako informirane ljudi in da so ravno tako soodločali. Namreč, ljudje, ki so stvari obvladali, so bili takrat ravno tako zadolženi, da posameznim obratom oz. kolektivom obrazložijo, kakšen je položaj. Ne verjamem, da se je po zakonu o združenem delu to kaj več delalo, razen tega, da so rekli, da tisti, ki ustvarja dohodek, naj ga tudi deli. Seveda, ta stvar deluje, dokler se dohodek ustvarja. Kako pa deliti izgubo, o tem pa običajno molčimo. Vse skupaj je še poslabšal zakon o delovnih razmerjih, ki je čisto navadna potuha za lenuhe. Oba zakona sta torej za moj pogled zelo ponesrečen poskus večje demokratizacije. Glede zakona o združenem delu in jugoslovanskega gospodarstva bi dodal tudi to, da je bila tovarna toliko močna, da bi bila lahko z marsikaterim obratom prisotna tudi



na Kosovu (npr. Lipljani), pa nam je zakon o združenem delu vzel pogum. Kaj bi bilo namreč lepšega kot reči: prevzamemo to propadlo tovarno ali pa, zgradili bomo novo tovarno, z našimi sredstvi, z našimi kadri, vodili jo bomo, s tem da pa mora matična tovarna od tega nekaj imeti pa tudi: tovarna, zgrajena iz matične tovarne, pripada matični tovarni. Na ta način bi bilo lahko na stotine in stotine tovarn zgrajenih na nerazvitih območjih, pa niso bile, ker je zakon dovoljeval, da na lepem, ko stvar dobro funkcionira, rečejo matični tovarni »hvala lepa«. To je tako kot bi se odpovedal stari mami. Ali drugače: Slovenija je za nerazvite odvajala na tisoče milijard dinarjev, ne da bi vedela, kam so te milijarde šle, v kakšne programe, s kakšnim učinkom oziroma je efekt viden danes. O pravi pomoči nerazvitim pove vse tudi naslednja prišpoda: »Ne podarjaj revežu ribe, ampak ga nauči ribo loviti!«

Če nadaljujem o samoupravljanju: večkrat se spomnim dogodka, ko je Franc Horvat, mizar, na seji delavskega sveta, ko sem tolmačil kvartalno bilanco - zaspal. Pa sem ga vprašal: »Francelj, ali bova spala, ali se bomo pogovarjali?« Veste, kaj mi je odgovoril? »Direktor«, je rekel, »oprosti, ampak jaz se na te tvoje številke zelo malo razumem. Moram ti verjeti in verjamem ti, da je tako. Sam pa tega ne znam, tako kot ti ne znaš narediti stola, ki sodi v stroko mizarja.« Torej, takšno samoupravljanje, ki je slonelo na prenašanju odgovornosti na ljudi, ki se v stvari ne morejo, ne znajo, včasih pa tudi nočejo poglobiti, ne more biti uspešno, pa tudi pošteno



Ob novem raste novo - posnetek z gradbišča Kartonazne Ljubljana v Mostah.

ni. Samoupravna organiziranost, v obsegu kot je bila pred sprejetjem zakona o združenem delu, me v mojih dvajsetih letih, če iskreno povem, ni prav nič ovirala ali motila. Nasprotno, naravnost vesel sem bil, da smo se na delavskem svetu, ki sem ga nadvse cenil in spoštoval (imenoval sem ga kar »naš parlament«) o stvareh pogovorili. Drugače pa je bilo, ko je prišlo v veljavo načelo, da delavski svet ne more več odločati v imenu delavca, ampak bo delavec odločal neposredno.«

Menite torej, da se nam po ukinitvi zakona o združenem delu oz. po konceptu podjetništva obetajo boljši časi?

Franc Zupančič: »Za jugoslovansko prestrukturiranje bi dejal, da se odvija občutno prepočasi, kot bi se ga lotevali s plugom namesto traktorjem ... Vseka-

kor pa že prelom v izrazoslovju oz. priznavanju temeljnih ekonomskih kategorij kot sta trg kapitala, trg delovne sile itd. nekaj obetajo, morda tudi to, da v kuverti ne bo več denarja za lenuhe, več pa za povprečno in nadpovprečno sposobne in pridne ljudi.

Vsako gospodarstvo mora imeti v sebi tisto življenje, tisto vitalnost, zaradi katere vse odvečno in slabo propade, zraste pa kar je potrebno, novo, boljše. Na Zapadu vsak dan propade na tisoče podjetij, še več pa jih zraste. To je dinamika življenja, tudi dinamika življenja gospodarstva, boljšega, učinkovitejšega!«

Kako doživljate odločitev o prodaji vaše tovarne na Čufarjevi?

Franc Zupančič: »Skušam razumeti, da svet po dvajsetih, tridesetih letih

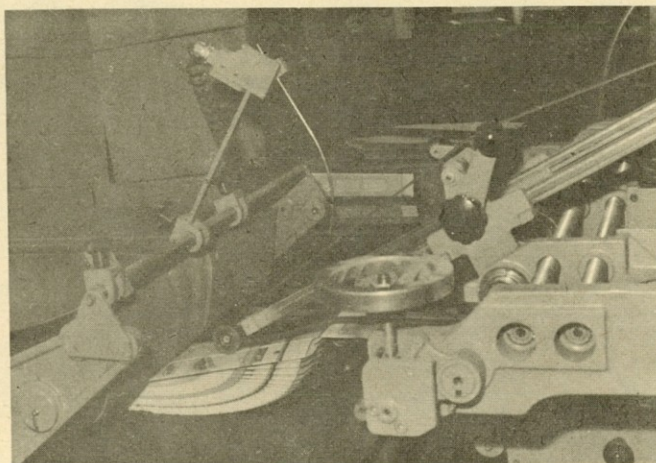
terja drugačne zasnove za svojo prihodnost. Noben objekt, ki zgrajen v dani situaciji še kako koristno služi svojemu namenu, ne pomeni, da bo lahko na taki lokaciji uspešen vse večne čase. Treba je tja, kjer bo učinkovitost večja in preko tega delovni in življenjski standard ljudi boljši. Že sam prometni kaos je terjal drugačno ureditev, ker pa gre tudi za preorientacijo proizvodnje, pridobitev na horizontalnih proizvodnih površinah in na skladiščnih prostorih, so še dodatni argumenti.

Ob tem nisem sentimentalni, v to se skušam vživeti, za razliko od prejšnjega lastnika Bonača, ki se v gradnjo nove tovarne ni mogel vživeti, češ da je odločno prevelika!«

M. Štrekelj

TEKOČINSKA EMBALAŽA PURE-PAK

Po začetnih težavah osvojili tehnologijo izdelave tekočinske embalaže



Zaenkrat izdelujemo to embalažo predvsem za HMEZAD Arja vas in mlekarno Kranj.

Faza lepljenja tekočinske embalaže.

Približno pred letom dni je bila v KTL -DO POTISKANA EMBALAŽA v ustanavljanju inštalirana varilno-lepilna naprava ROYAL 333 firme International - ZDA, ki je namenjena spajanju tekočinske embalaže sistema PURE - PAK s pomočjo plinskih gorilcev ter vzdolžnim in križnim lepljenjem z disperzijskimi lepili, kar omogočata konvencionalna lepilna naprava z lepilnim kolesom in programirana lepilna naprava MAC-TRON s točkovnim nanosom lepila.

Začetne težave pri izdelavi tekočinske embalaže smo uspešno prebrodili tako da lahko rečemo, da tehnologijo, ki jo lahko opredelimo kot zahtevno, obvladamo. Embalaža PURE - PAK je kompleksna embalaža, namenjena embaliranju različnih izdelkov kot so: mleko, jogurt, smetana, sadni sokovi, vino, različni trdni izdelki iz različnih žitaric itd.

Kot izdelavni material za konzumne

proizvode (mleko, jogurt, smetana), uporabljamo karton narejen iz beljene sulfatne celuloze gramature 320 g/m², obojestransko ekstruzijsko oslojen s polietilenom in sicer na notranji strani ca 25g PE/m² in na zunanji tiskovni strani ca 15g PE/m².

Ker je material prevlečen s PE folijo in ne vpija barve kar onemogoča sušenje, uporabljamo za tisk posebno vrsto offsetnih UV barv, ki jih posušimo z ultravijolično svetlobo. Izsek embalaže poteka enako kot za ostale izdelke, spajanje posameznih kosov embalaže pa poteka na varilno-lepilni napravi ROYAL 333 tako, da s plinskimi gorilniki obojestransko močno segrejemo polietilensko prevleko kartona na varilnem mestu, s čimer dosežemo taljenje polietilenskih plasti, spoj pa je vodotesen.

Zaenkrat izdelujemo samo embalažo za konzumne izdelke v velikostih 1/4,

1/2 in 1 liter predvsem za mlekarno Hmezad - Arja vas in mlekarno Kranj. Vse tri velikosti imajo dolžino in širino enako in sicer 70,21 x 70,21 mm, osnovna višina embalaže pa se spreminja v sorazmerju s količino vsebine. Enaka osnovna ploskev pri različnih količinskih enotah in proporcionalnost višine embalaže z ozirom na vsebino, dajeta embalaži izredno funkcionalnost pri pakiranju v transportne enote, prevozu in uporabi.

Varilno lepilna naprava ROYAL 333 omogoča tudi izdelavo embalaže za nekatere proizvode z daljšim rokom uporabnosti kot so: alpsko mleko, sadni napitki, vino itd. Tehnologija polnjenja omenjenih proizvodov (hladna ali vroča) in različne agresivne snovi v njih predvsem kisline, pa narekujejo drugačno sestavo izdelavnega materiala. Na notranji strani embalaže je pod polietilensko plastjo kaširana plast aluminijске

folije in sicer ca 19-24g/m². Da bi se izognili stiku agresivnejših vsebin z varilnim delom embalaže in onemogočili počasno prodiranje tekočine skozi kartonsko plast varilnega jezika, ga s posebno rezkalno napravo delno stanjšamo, in prepognjenega za 180° v zunanjo smer privarimo. Tako tekočina ne pride v stik z osnovno kartonsko plastjo kar poleg aluminijske prevleke omogoča, da se nekateri izdelki v taki embalaži ohranijo tudi do leta dni.

Tehnološki problem, ki nam v zvezi s tekočinsko embalažo ostaja odprt, je

prehrambeno neoporečen silikonski tisk na notranji strani embalaže, kar omogoča uporabniku lažje odpiranje embalaže. Zaradi hitrega sušenja silikonske emulzije v stiku z zrakom, je konvencionalni sistem offsetnega tiska za tisk s silikonsko emulzijo neprimeren. Za rešitev problema je potrebna tiskovna naprava z zaprtim sistemom nanosa silikonske emulzije na material. Upamo, da bomo to pomanjkljivost v bližnji prihodnosti uspešno rešili.

Embalaža PURE - PAK izhaja iz ZDA in je v razvitem svetu zelo razšir-

jena, v zadnjih letih celo v Sovjetski zvezi, kjer je firma International inštalirala približno 80 proizvodnih linij. Kot na mnogih, se tudi na tem področju pri nas zelo počasi odzivamo vendar pa zanimanje različnih proizvajalcev, predvsem mlekarjev, za to vrsto embalaže z uvajanjem realnejše ekonomije hitreje raste kar nam daje upanje, da bomo kapaciteto, ki je z delom v dveh izmenah ca 50 milijonov enot letno, v prihodnosti v največji možni meri izkoristili

Veko Železnik, razv. teh.

»Veseli me delo s papirji in drugimi materiali, ki se dajo oblikovati«

Greta TROHA, dijakinja Srednje šole tiska in papirja, je štipendist Kartonaže Rakek že štiri leta. V letošnjem letu je šola tudi uspešno zaključila.

Pravi, da po končani osnovni šoli na Rakeku ni vedela, za kakšen poklic naj se odloči in kam naj se vpiše. Najprej se je mislila vpisati na šolo za oblikovanje pa si je kasneje premislila.

Kot pripoveduje, jih je bilo v IV. letniku 12 v razredu, sama kot edina štipendistka Kartonaže Rakek. Največ med njimi je bilo štipendistov iz Krškega, ki vse zaposli oziroma jim nudi štipendije za nadaljnje šolanje, nekaj učencev pa je bilo iz Vevč in Količevega.

»Veseli me delo s papirji in drugimi materiali, ki se dajo oblikovati«, pravi v razgovoru. »Tudi naprej bi rada študirala in sicer na Pedagoški akademiji fiziko in proizvodnotehnično vzgojo. V kolikor pa se ne bi vpisala na pedagoško akademijo pa razmišljam o študiju kemijske tehnologije papirja. V tem primeru bi tudi zaprosila za štipendijo v TOZD Kartonaži Rakek.

Vsa štiri leta šolanja sem se vozila z vlakom in to izmenično, enkrat dopoldne, enkrat popoldne. V kolikor bi študirala naprej, se ne bi več vozila, ker je prenaporno, pač pa bi stanovala v študentskem naselju. Tudi s prehrano je bilo slabo, v glavnem sendviči, kupljeni v trgovini in nič drugega, ker kaj več tudi denarnica ne bi prenesla. Glede samega šolanja želim povedati, da bi, kljub znanju, ki nam ga je šola posredovala, morali dati več povdarka kemiji, ki bi morala biti kot predmet tudi v zadnjem letniku. In uvedba nemščine kot drugega jezika poleg angleščine, bi bila smotrna, ker imamo precej literature prav za to stroko v nemškem jeziku. Dobro bi bilo tudi, da bi formate papirja spoznali že v prvem letniku in ne šele v tretjem. Določeni predmeti so zahtevali precej znanja, sicer pa je bilo to odvisno od strogosti posameznega profesorja tako kot na vseh drugih šolah. Zahtevni predmeti so tako bili matematika, fizika, angleščina, tehnologija papirja, vlaknin, oplemenitenja papirja kot tudi profesorji teh predmetov. Predvsem bi omenila honorarnega profesorja z Vevč za tehnologijo papirja, ki je zahteval res temeljito znanje in dajal veliko težo sami praksi.«

No, Greta je bila že pri nas na praksi,



Greta Troha

delala pa je tisto, kar jo najbolj veseli - delo v laboratoriju. Nekaj prakse pa je opravila tudi v Valkartonu.

Pripoveduje:

»Najbolj me veseli delo v laboratoriju, ker je zanimivo in ustvarjalno ter zanj potrebujem precej znanja in natančnosti. Če bi se zaposlila, bi se najraje na delih in nalogah v laboratoriju. Sicer pa Kartonažna potrebuje predvsem kartonažerje, ki poznajo delo v papirnicah, manj so zaželeni tehniki. Predvsem pa bi rada spremljala celoten potek proizvodnje, od nastanka papirja do izdelka. Tudi v šoli bi morali imeti dober laboratorij, kjer bi se dijaki usposabljali za ugotavljanje kvalitete posameznih materialov. Tako bi bili boljše usposobljeni za delo v neposredni proizvodnji. Res je sicer dolžnost proizvajalcev papirja, da izdelujejo kvaliteten material, žal pa v praksi temu ni tako. Zato je nujno, da ima temeljna organizacija strokoven kader, ki sam kontrolira oz. ugotavlja kakovost osnovnega materiala. Na praksi sem bila tudi v drugih papirnicah - v Vevčah in Količevem, nekajkrat pa smo na ekskurziji obiskali tudi Krško. Tako smo se res seznanili z različnimi proizvodnimi procesi in marsikaj pridobili na praktičnem znanju. Opazovala sem ženske, zaposlene v tej panogi, in mislim, da je to proizvodno delo zanje pretežno. Zato je zelo važno, da ženska doseže določeno izobrazbo, pridobi določeno znanje, ker bo tako imela lažje delo.«

Kaj pa prireditve ob zaključku šolanja in počitnice?

»Ob koncu šole smo organizirali maturantski ples v Festivalni dvorani, ki je lepo uspel. Po obleko sem šla v Zagreb, ker je tam cenejša. Med počitnicami pa se vselej zaposlim, tudi med zimskimi. Tako sem že delala kot sobarica v hotelu v Postojnski jami pa tudi pomagala v kuhinji v Novem Vinodolskem. Tudi to pomaga, da se v življenju bolje znajdeš in si lažje privoščiš kakšno malenkost.

Drugače me najbolj navdušuje košarka. Šest let sem trenirala za Košarkarski klub iz Cerknice. Sedaj ne treniram več, saj smo lani izpadle iz I. slovenske lige. Lahko pa rečem, da smo bile kar uspešne. Naš sponzor je bila Avtomontaža in dve leti smo igrale v prvi slovenski ligi. Se pa marsikdaj ne da združiti šolskih obveznosti s športom. Veliko nas je bilo, ki smo se vozile ali bile večkrat odsotne, prihajalo pa je tudi do nesporazumov med igralkami in trenerji. Vse to se je poznalo na slabšem delu cele ekipe.

Rada poslušam tudi moderno ameriško glasbo, še posebno starejšega rokerja Roda Stewarta in mlajšega Bryana Adamsa.

Čas šolanja mi je hitro minil, še prehitro. Ob tem moram omeniti tudi izvenšolske dejavnosti, ki smo se jih udeleževali. Deloval je dramski krožek, imeli smo pevske vaje, celo svoj pevski zbor, ki ga sedaj ni več. Organizirani so bili tudi drugi krožki glede na različne interese, ki so bili dobro obiskani.

Ob koncu moram malo pokritizirati višine kadrovskih štipendij, ki so bile, razen v I. letniku, zelo nizke pa tudi z voznino je bil stalen problem. No v zadnjem letniku, točneje zadnje mesece, se je štipendija nekoliko dvignila, vendar so bile štipendije na občinski ravni vedno boljše.«

Tako sva strnili najin razgovor. Nekoliko kritično je opisala svoja šolska leta, kar je razumljivo, življenje šolarjev in dijakov res ni »rožnato«, zato so toliko bolj kritični. Pa vendar, zaželim jim veliko uspeha pri nadaljnjem študiju in sreče v življenju nasploh!

M. Kleva

ALKOHOLIZEM IN GOSPODARSKA STABILIZACIJA

Koliko časa še strpni do alkoholikov?

V zaostrenih gospodarskih razmerah prihaja v ospredje tehnika, ki na eni strani kaže breme pasivne zaostalosti v delovnih sredinah, na drugi strani pa težo delavnosti in znanja. Z zaostrovanjem razmer bo ta zakonitost hitreje prihajala do izraza na vseh področjih kot boleče dejstvo, ko bodo podjetja prihajala v brezizhodne situacije ali pa bodo morda še naprej trajno zagotavljala »kos kruha« zaposlenim.

Ob delu v kadrovski službi se dnevno srečujem s številnimi protislovji, ki silijo na površje in »že danes« terjajo korenite spremembe. Dnevno se dogaja, da na vratih odslavljam mlade ljudi, velikokrat tudi z izobrazbo, z besedami: »Ne, nič novih ne zaposlujemo ...«

In znova se mi vsiljujejo misli o številnih protislovjih, ki se jih marsikatera sredina ne zaveda. Nezaposlenost, predvsem mladine, trka na vrata, v delovnih organizacijah pa se vlaga številne napore za odpravo nepravilnosti, ki so se kopičile desetletja in predstavljajo zgolj osnovne zahteve dela sodobne družbe. Za iskanje spoznanj in rešitev ni več časa, kajti tržno okolje je čez noč postalo naš najostrejši regulator.

Poklicno delo me sili, da odkrijem pogled na enega najočitnejših in najtežjih problemov, s katerimi se srečujejo kadrovske službe v delovnih organizacijah, to je alkoholizem.

Nekaj statistike ...

Po grobi presoji strokovnjakov, ki se ukvarjajo s alkoholizmom v Sloveniji, je pri nas najmanj 100.000 alkoholikov in sicer v najbolj produktivni življenjski dobi (od 30-50 let). Če na vsakega alkoholika upoštevamo, da ob njem trpijo samo trije družinski člani (zakonec in dva otroka), imamo 300.000 psihično in delovno razvrzanih ljudi. Strokovnjaki pravijo, da alkoholik izgubi v življenju vsaj 10 delovnih let in med delom najmanj dva meseca zaradi boleznih in drugih izostankov. Ugotovljeno je, da je alkoholik odsoten z delovnega mesta 2,5 krat več kot nealkoholik. Čeprav na delovnem mestu ni vinjen, je kljub temu (zaradi »mačka« in drugih posledic alkoholizma), manj ustvarjalen kot nealkoholik. Gospodarstvo tako trpi škodo, ne samo zaradi pretiranih izostankov z dela, temveč v povezavi s tem zaradi majhne storilnosti, nedoslednosti pri delu, slabih medsebojnih odnosov ... To je nekaj navržanih statističnih podatkov, ki marsikomu pomenijo ponavljajočo se vsakdanjost, ki je žal kruta tudi v okolju, kjer dela. Vendar že danes stojimo pred vprašanjem, koliko časa sme biti delaven in ustvarjalen človek še strpen in voljan delati za in namesto sodelavca, ki se ga »naceja« med delovnim časom,

koliko časa bo še voljan in sposoben polniti blagajne zdravstva za izredno drago bolnišnično zdravljenje alkoholizma, za plačilo številnih izostankov z dela ... ? Nahajamo se pred temeljnim vprašanjem, ali je še čas za strpnost do negativnih protislovij in ali jih je delaven in ustvarjalen človek še dolžan prenašati do stanja največje možne negotovosti? V razmišljanjih moramo iskati odgovor ob dejstvu, da pred vrati čaka vrsta ljudi, ki so sposobni in željni delati pa tudi, da tržne zakonitosti posegajo tudi na področje delovne sile.

Za odpravljanje alkoholizma

V sklopu pričujočega članka želim ponuditi nekaj strokovnih dognanj o alkoholizmu in možnostih iskanja rešitev v okviru delovne organizacije. Odgovore na odprto razpravo bo iskal in našel vsak sam.

Odpravljanje alkoholizma v delovni organizaciji je v bistvu le navadna utvara, če za to ni izdelanega programa na ravni delovne organizacije. Posameznik, ki se ne bo mogel podrediti zahtevam dela sodobne družbe, je v teh težkih časih gospodarske krize zanemarljiv v primerjavi z interesi večine. Rešitve je iskati predvsem v pozitivni kadrovski selekciji, ko se morajo vse negativnosti, ki so posledica alkoholizma, umikati pred ustvarjalnim delom in poštenimi medsebojnimi odnosi. Prizadeti - posameznik - alkoholik, ki se bo še pravočasno zavedel svoje realitete, pa bo smel biti zelo srečen, če bo sploh lahko našel pot v ustrezen program zdravljenja.

Fani Zrimšek

Uporabljena literatura:

dr. J. Ramovš: Socialni delavec in alkoholizem

dr. J. Rugelj: Alkoholizem in združeno delo

dr. M. Kos: Pot iz neinovacijske družbe

1. Kako se razvija alkoholizem

Čezmerno pitje ponavadi dolga leta razkraja in uničuje delavčev zakon in njegovo družino, medtem ko skuša biti delavec, ki je na teh začetnih stopnjah alkoholizma, na delovnem mestu še celo prizadevnejši kot sicer, da bi pred sabo in pred javnostjo prikril svoje alkoholično propadanje. V tem času je treba imeti pred očmi hude posledice njegovega alkoholizma za razvoj njegovih otrok in za njegovo ženo, ki je vsa nesrečna in živčna, tako da je v njeni delovni organizaciji njena delovna sposobnost močno okrnjena že v času, ko alkoholik dela na videz še čisto dobro.

Postopoma pa vodi čezmerno pitje v čedalje hujše zaplete na vseh področjih:

-Na delovnem mestu do lažjih in težjih kršitev delovnih dolžnosti in delovne discipline, na primer: ne izpolnjuje nalog, jih izpolnjuje slabo in je malomaren, napravi veliko izmeta v proizvodnji, ustvarja nevarnosti za nesreče pri delu, izostaja z dela, povzroča nered, neodgovorno ravna, kvari medsebojne odnose, prinaša alkohol na delovno mesto, se opija med delovnim časom in podobno. Vse te kršitve zna alkoholik dolgo spretno prikrivati pred predpostavljanimi.

-V tem času se začne razbijati tudi njegova družina ali pa vsi skupaj propadajo.

-Končno se začne poleg tega, da alkoholik osebnostno in moralno popolnoma propade, hkrati tudi njegovo telesno in duševno zdravje, tako da postane na koncu popolnoma nesposoben za delo. Toda v tem času je večinoma že zamujeno, da bi se lahko še uspešno zdravil in uredil.

2. Alkoholizem je omamna zasvojenost

Alkohol biokemično deluje na človekove možgane in na njegovo zavest tako, da ju omamlja: večji ali manjši del izključi iz delovanja. To pomeni, da človek pod vplivom alkohola manj zaznava, manj čuti, manj misli, manj se je sposoben odločati in manj svoje odločitve uresničiti. Skrajna oblika omame je naprimer narakoza pri operaciji. Alkoholizem je pogosto ali celo trajno omamljanje možganov in zavesti.

Posebnost alkoholizma je tudi to, da se alkoholna omama usodno vgnezdí v človeka, da ne more brez nje: to je zasvojenost. Tudi če bi rad, ne more brez alkoholnega omamljanja. Podobno zasvojenost povzroči tudi nikotin pri kadilcih in še mnoge druge snovi. Omamne zasvojenosti-kot je alkoholna-so umetne potrebe, ki nastanejo z »dolgotrajno vajo«.

3. Obrambni mehanizmi pri alkoholiku

Sleherni človek čuti, da je sramotno postati suženj neke umetne potrebe kot je naprimer alkoholna omama, še zlasti ob dejstvu, da gre rakovo pot in mu domači in nadrejeni na delovnem mestu skušajo obrniti alkoholično pot nazaj v normalni človeški tek. Toda v alkoholiku se dogaja nekaj nenavadnega: njegova duševnost se začne braniti pred resnico o sebi tako, da je enostavno več ne vidi, kolikor pa jo vidi, jo pretvarja v olepšano resnico. Tako alkoholik sam ne zaznava svojega nazadovanja, ne nevarnosti pitja, ne nesreče, ki jo povzroča svojim bližnjim, ne kršenja svojih delovnih dolžnosti - njegova duševnost mu prikazuje v omami in tudi po njej življenje olepšano, brez problemov v zvezi s pitjem. Zato tudi noben alkoholik ne prizna, da je



Maksim Gaspari, Balzam za možgane (1906).

Alkoholik se zamenja za »svojo trdno voljo«, da se bo spremenil; utopila se mu je v alkoholu in nihče mu je ne more naliti v možgane. Samo zavzeto izpolnjevanje dejavnosti terapevtskega programa je poročilo, da se bo skupaj z družino res uredil.

alkoholik. Domače in nadrejene, ki ga na to opozarjajo in ga silijo na zdravljenje alkoholizma, doživlja le kot sovražnike, zato gre - pač glede na svoj značaj in stisko, ki mu ga povzročajo - z njimi tudi odkrit boj, tako da nanje vpije, jih žali, raje razdre zakon ali delovno razmerje, kot da bi obračunal z alkoholizmom. Sam pa se brez zdravljenja ne more urediti, kajti če bi se lahko, bi se že bil, saj vsak alkoholik večkrat poskuša zdržati brez alkohola po nekaj časa, pa ne more dolgo.

4. Kdaj je možno uspešno urejanje alkoholika

Urejanje alkoholika in njegova popolna vrnitev v zdravo in ustvarjalno življenje je možno:

- če se zdravljenje začne pravočasno, ko alkoholik še ni preveč propadel in še niso preveč skrhani njegovi odnosi v domači družini (pozneje je alkoholizem neozdravljiv »socialni rak«);
- če se skupaj z njim ureja njegova družina in ustrezno sodeluje delovno okolje;
- če se vključi v sodoben in uspešen način urejanja.

5. Kdaj se alkoholik odloči za zdravljenje

Noben alkoholik se ne odloči za zdravljenje sam od sebe »prostovoljno«, ker se nima za alkoholika in ne vidi težav, ki jih prinaša njegovo čezmerno pitje. V zdravljenje se vda ponavadi šele na pritisk družine, ki ob njem trpi, in ko delovna organizacija neizprosno disciplinsko obravnava konkretne prekrške, ki jih je storil na delu. Seveda mora biti tej neizprosni zahtevi, da se alkoholik zdravi,

pridružena tudi solidarna pripravljenost, da mu pri urejanju pomagajo. Alkoholik uvidi šele pozneje, če se med zdravljenjem uspešno ureja, da je prej propadal in se tudi sam z vso zavzetostjo loti svojega urejanja. Marsikateri dobro urejeni zdravljeni alkoholik je po več letih z grenkobo dejal o svojih nadrejenih: če bi me bili pred petimi leti strogo prijeli v službi, bi se šel že pet let prej zdraviti in pet let življenja manj bi izgubil!

6. Kako poteka urejanje alkoholizma

Alkoholik se lahko ureja samo skupaj s svojo družino, tako da enkrat tedensko za tri ure obiskujejo posebno terapevtsko skupino, ali pa je alkoholik - izjemoma - v bolnišnici za alkoholike in družina prihaja v bolnišnico. Poleg tega pa se tedensko udeležujejo tudi sestankov kluba zdravljenih alkoholikov, kjer najdejo sebi primerno družbo dobro urejenih nekdanjih alkoholikov in njihovih družin. Samo tako povezani se lahko nekdanji alkoholiki ščitijo pred javnim mnenjem, ki je pitju naklonjeno, da se znova ne zapijejo, ampak napredujejo v zdravem in skladnem življenju. Osamelega človeka, ki nima nikogar od svojcev, da bi sodeloval pri njegovem urejanju, je zelo težko uspešno zdraviti; z njim se mora vključiti v zdravljenje kot »nadomestni svojec« kak znanec ali sodelavec, ki ga dobro pozna in je sam urejen človek.

Šele ko se alkoholik in njegovi domači že nekaj časa uspešno urejajo v terapevtski skupini in klubu zdravljenih alkoholikov, zdravljeni alkoholik uvidi globjo resnico o sebi in svojem življenju. Tedaj se



Hinko Smrekar, pri »Zlatem petelinu« (karikatura iz »Ose« 1905-1906). »Ob kozarcu izginejo težave, dobra kapljica ustvari veselo družbo!« Mnogi občutijo tudi drugo plat te medalje: kozarcu sledijo težave, kapljica naredi iz lastne družine najbolj nesrečno družbo.

od alkohola in alkoholičnega vedenja odvrne zavestno in se urejanja oprime navdušeno, z lastno odločitvijo. Tedaj postane tudi hvaležen svojim nadrejenim v službi in vsem, ki so ga »prisilili« na zdravljenje.

FOTOVEST



Od vseh naših športnikov je največji uspeh na letošnjih jubilejnih 30. letnih športnih igrah papirničaje Slovenije dosegla ekipa kegljačev - II. mesto. Reportažo z iger ste lahko prebrali v prejšnjem Glasilu, tokrat pa jih predstavljam tudi s fotografijo. (Spodaj, od leve proti desni: Janez Bučar, Tine Založnik, Julijan Puntar, zgoraj: Marko Perne, Henrik Perko in Peter Mekina.)

(Foto: Mojca Oman, Radeče)

Stiske in radosti šolskih dni

Drrr... me vsako jutro zbudi budilka ob pol šestih in potem še pol urice blaženega dremeža ob poslušanju jutranje glasbe. In ta zoporni zvok iz radia, ki napove, da je ura šest, torej skrajni čas, da skočim iz postelje in se na hitro umijem in oblečem, za zajtrk pa že zmanjka časa. Nazadnje pa še kratek pogled v sobo, kjer so omare odprte in (skratka) je vse v najhujšem neredu. In tako je vsako jutro, dan za dnem, teden za tednom, ... dokler ne nastopijo počitnice, ko zaspani dan podaljša še za dve uri ...

Seveda je najbolj veselo, kadar ni avtobusa, ki bi te pravočasno popeljal v šolo. Eno uro zmrzuješ na postaji, potem pa jo mahneš domov za dve uri: »Ljubo doma, kdor ga ima!« Vendar so taki avtobusni zastoji zelo redki, saj komunala in izkušnost voznika opravi svojo.

Ker smo mi, učenci zelo »vestni,« se »vedno« pojavimo v šoli ob pravem trenutku. Seveda kakšnega tudi ni, kadar nastopijo »kritične« ure, kot na primer spraševanje ali kaka kontrola naloga. Priznati moram, da imamo slovensčino vsi zelo radi, morijo nas samo težke knjige za književnost v šolski torbi in pa tistih nekaj zvezkov, ki jih vsak bolj ali manj redno prenaša v šolo.

Ko nastopi četrtek, ki bi ga lahko imenovali »ta veseli dan ali« »pohabljeni učenci in zadovoljen učitelj«, se že pred poukom prične tarmanje in obupani pogledi učencev, ki že »težko« pričakujejo telovadbo in iščejo tolažbo v listkih, ki se imenujejo opravičila. Po dolgotrajnem zadrževanju v garderobah se končno odpravimo v telovadnico in pričnemo z vajami, ki pa so na pogled zelo klavrne (njihova izvedba namreč). Kljub

temu pa se po končani uri v zelo slabem stanju odpravimo po stopnicah in pri tem seveda ne manjka vzdihovanja, češ: »No, pa sem spet dobra za en teden!« Toliko časa čutiš posledice telovadbe, potem pa spet znova ...

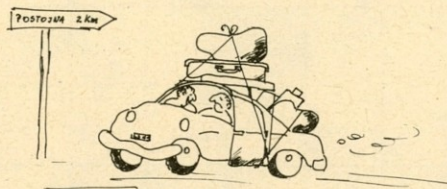
Učenci najbolj obožujejo petek, saj je to zadnji delovni dan tedna. Za začetek nas ogreje angleški jezik, potem pa nastopijo ure miru in počitka: samoupravljanje, matematika in računalništvo. Mirne so seveda, če učitelji ne sprašujejo. Če pa sprašujejo, potem nastopi v razredu »delovna ekipa« ali t. i. »suflerji«, ki pomagajo žrtvi, da se nekako izvleče iz težkega položaja tako, da dobi vsaj pozitivno, če že ne kaj več.

In ... zadnja ura je. Nemir se v razredu bolj in bolj stopnjuje ... še odrešujoči zvonec in takrat se vse kakor vihar spusti po stopnicah in navali na avtobuse. Vse težave so v trenutku pozabljene. Zato pa: »Bodimo veseli, saj je petek!«

DADA

DOPISUJTE V GLASILO

HURA, HURA, GREMO NA MORJE



Joj, Polde, ustavi, pozabila sva otroke ...

Nove višine avtorskih honorarjev dopisnikom Glasila!

Na podlagi sklepa delavskega sveta delovne organizacije in po pridobitvi soglasij delavskih svetov vseh temeljnih organizacij in DSSS, smo uveljavili VI. spremembe pravilnika o nagrajevanju sodelavcev Glasila. Pravilnik določa višino avtorskih honorarjev za prispevke, objavljene v Glasilu in višino nagradnega sklada za nagradne križanke. Novo je določilo pravilnika, ki omogoča mesečno usklajevanje avtorskih honorarjev z rastjo življenjskih stroškov.

Zapisana informacija naj izzveni kot dodatna vzpodbuda za dopisovanje v Glasilo. Zato - prispevajte kratke vesti, anekdote, šale, karikature, fotografije - sodelujte s svojimi prispevki!

Uredniški odbor

Vodilni tekmujejo!

Novaković ima dolgega, Peterlin in Vogelnik imata krajša, Benedik srednje dolgega, Jerina in Štucin enaka, Bajt kratkega, Caf najkrajšega in Samardžija najdaljšega. Uganite, za kakšno vrsto tekmovanja gre?

M. J.

Po mnenju sekretariata za informacije v izvršnem svetu skupščine SR Slovenije, z dne 6. 6. 1979, je Glasilo KTL na podlagi 7. točke prvega odstavka 36. člena zakona o obdavčenju proizvodov in storitev v prometu (Uradni list SFRJ, 33-316/72) oproščeno temeljnega prometnega davka od prometa proizvodov.

Rezultati žrebanja nagradne križanke iz prejšnjega Glasila

S 1.8.1989 so bile uveljavljene VII. spremembe pravilnika, ki določa tudi višino nagradnega sklada za reševalce nagradne križanke v Glasilu. Glede na to so bile izžrebane naslednje nagrade reševalcem križanke iz prejšnje številke Glasila:

1. nagrado v višini 300.000 din prejme HOČEVAR Ana, Ljubljana, Švabičeva 3
2. nagrado v višini 250.000 din prejme PETRIČ Marija - DE TOZD Kartonažna Lj.
3. nagrado v višini 200.000 din prejme PERŠOLJA Valentina - DSSS
4. nagrado v višini 50.000 din prejme TRBANC Marija - DE 30 TOZD Kartonažna Lj.
5. nagrado v višini 50.000 din prejme VRHOVEC Jakob, Ljubljana, Cesta na Vrhovce 39

inf. služba

Pravilna rešitev nagradne križanke iz Glasila št. 6-7/89:

Vodoravno: ODLOČITEV, KOOPE-RANT, OBLAČILO, VRAT, DILE, JOR, RAJON, ETIKA, ANA, ABID, ČČ, JAHORINA, BB, ERA, ODIJ, REBUS, SS, VABEC, BESEDA, LIBERIJA, OZEBEK, IREC, NN, RR, DANE, KOL, AZORI, ATA, LOSOS, PR, ZZ, RAK, ANT, OREADA, ZAMENJAJ IME LADJE, LAT, LR, KOTA, EA.

m. z.

Razpis nagrad za nagradno križanko št. 8/89:

VI. spremembe Pravilnika o nagrajevanju sodelavcev Glasila in Biltene ter na tej osnovi sprejete VII. spremembe so omogočile višji nagradni sklad za reševalce nagradne križanke.

Tako bodo razdeljene naslednje nagrade:

1. nagrada 300.000 din
2. nagrada 250.000 din
3. nagrada 200.000 din
4. nagrada 50.000 din
5. nagrada 50.000.- din

Rešitve nagradne križanke pošljite do 10. oktobra 1989 v zaprti kuverti na naslov: KTL n. sol. o., Ljubljana, DSSS, Kotnikova 19/a, informativna služba s pripisom »nagradna križanka«. Če rešitev pošljate po interni pošti zadostuje naslov: informativna služba KTL-»nagradna križanka«.

inf. služba

Ugankarski slovarček

EBERT - Friedrich, nemški politik
KERALA - država v Indiji
LI TAI PO - kitajski pesnik
LEVIT - duhovniški strežnik, ministrant
NEKSUS - vzročna zveza

m. z.

NAGRADNA KRIŽANKA

[illegible]

GLASILO KTL - INDUSTRIJE PAPIRA IN EMBAŽE LJUBLJANA, IZDAJA DELAVSKI SVET DO KTL V NAKLADI 2100 IZVODOV. IZHAJA MESEČNO, UR-EJA UREDNIŠKI ODBOR V SESTAVI: MILENA KLEVA (predsednik), CVETA AHČIN, DARKO DENIŠA, FANI GUTNIK, ANTON ORAŽEM, MANJA PREZELJ, BOŽO SEME (člani), TEHNIČNI UREDNIK MARINA POŽEG TER GLAVNI IN ODGOVORNI UREDNIK MAJDA ŠTRELKELJ, TISK KTL TOVARNA POTISKANE EMBAŽE LJUBLJANA, NASLOV UREDNIŠTVA: INFORMIRANJE DELAVCEV KTL LJUBLJANA, KOTNIKOVA 19/a, TELEFON: 061/316-922, INT. 293.