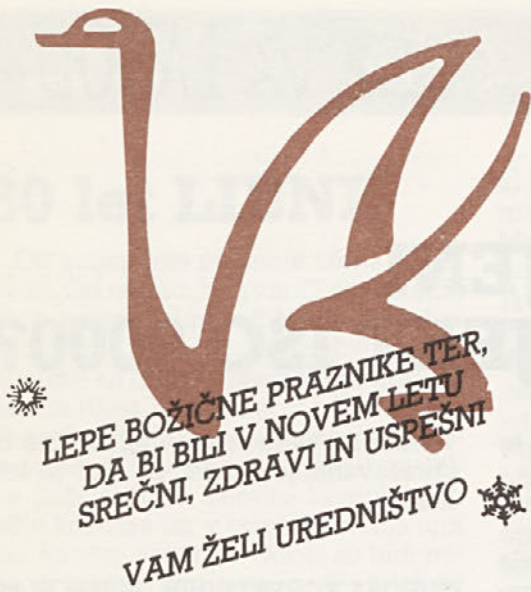


LABOD



LEPE BOŽIČNE PRAZNIKE TER,
DA BI BILI V NOVEM LETU
SREČNI, ZDRAVI IN USPEŠNI
VAM ŽELI UREDNIŠTVO ❄️

glasilo podjetja labod tovarne oblačil Novo mesto

leto XXI, 20. decembra, številka 12

PRIHODNJE LETO BO ZA LABOD ZARES ZELO NOVO

Menim, da mora biti osrednja pozornost ob iztekajočem se letu obrnjena na prve mesece prihodnjega leta, ko bo Labod izpeljal lastninsko preobrazbo. Gre torej za zares veliko prelomnico, ki bo prinesla v naše odnose nove relacije. S temi v zvezi pa tudi zaostrovanje odgovornosti, saj ta nova organizacijska oblika zajema koncept matice podjetja in odvisnih družb. Torej ta oblika že v sebi nosi dokončno in jasno razdelitev odgovornosti na eni strani, pa seveda tudi pooblastila na drugi. Večja samostojnost je lahko velik izziv in spodbuda tovarnam, ki so se že tokom letošnjega leta bolj kot doslej soočale z večjo samostojnostjo in s tem tudi soodvisnostjo od svojih rezultatov. Pa vendarle, pomeni dokončen prehod v novo lastninsko obliko tudi dokončno prekinitev s starimi odnosi, ki so še vedno tu in tam hoteli živeti, odslej pa teh možnosti ne bo več.

Sicer pa pogled na leto 1995 pokaže zelo dinamično sliko. Tekstil je še vedno v recesiji, na srečo pa je Labod uspel relativno dobro prebroditi tudi to težko leto. Glede na druge tekstilce smo lahko dokaj zadovoljni z likvidnostno situacijo in uspeli smo redno zagotavljati plače. Te so bile sicer nižje, kot bi si

jih vsi želeli in od tovarne do tovarne različne, saj so bile tokrat že vezane na rezultate posameznih delovnih sredin.

Omeniti je treba tudi vlaganja, povezana s prestrukturiranjem proizvodnih programov. Uspeva nam realizacija cilja zmanjševati delež proizvodnje srajc na račun povečevanja programa zahtevnejših lažjih artiklov ter vrhnjih oblačil, ki se vsako leto bolj kaže kot edina prava pot za prihodnje. Veliko je bilo tudi kadrovskih premikov. Tudi na tem področju je treba poudariti, da ni več statičnosti. Nujno je zagotoviti najoptimalnejše pokrivanje vsakega delovnega mesta posebej in še zlasti tistih, odgovornejših, pri tem pa sta prva interes in strokovnost. Končno je vsak človek najdragocenejši na delih, ki jih obvladuje, za katere ima velik interes, ki jih opravlja suvereno in strokovno. Torej, pravi človek na pravem mestu, pa naj zveni še tako frazersko. Rezultate ustvarjamo ljudje in zato je spremljanje kadrov zelo pomembna naloga. Opozoril bi tudi rad na ponavljajoče se stare trditve, češ, ne morem delati tako malo, kot me malo plačajo. Seveda se zavedam, da je med nami zelo veliko zelo delovnih in prizadevnih sodelavcev, so pa dela, kjer je treba pokazati še več, delovati še bolj odgovorno in še bolj resno ter videti dlje od sebe samega, zato me taka razmišljanja motijo, oziroma kdor meni, da njegove sposobnosti prekašajo njegovo »ceno« ima svobodno izbiro.

Ob pogledu naprej je ob že omenjenem lastninjenju, ki bo že v začetku leta zaključeno, je naš osnovni poudarek na kolekciji. Moramo jo še izboljševati in zato dobivajo projektne skupine s tem v zvezi še večjo težo in odgovornost. Od kolekcij smo odvisni, zato morajo biti pripravljene pravočasno, pretehtano, kvalitetno in biti morajo preštudirane in predvsem prodajne.

Izvozu je za prihodnje namenjena skrb za širjenje naše prisotnosti tudi na zahodnih tržiščih. Tako ofenzivno, kot smo se uspeli plasirati na Češko, na primer, bi morali tudi na ostalih vzhodnoevropskih, predvsem pa na zahodnoevropskih tržiščih.

V nabavi vidim še velike rezerve tako v cenah kot tudi v kvaliteti nabavljenega ma-

teriala. Še več bo potrebnega direktnega sodelovanja z dobavitelji, saj je v strukturi cene delež materiala še vedno previsok. Torej, prihranki so na tem področju še možni in potrebni.

Z blagovno znamko Ella Vivaldi smo se letos intenzivneje postavili na tržišče, potrebna pa je temeljita analiza pozitivnega in negativnega pristopa pri trženju. Naša vloga pri trženju te znamke bo morala biti v prihodnje še aktivnejša, saj prodaje blagovne znamke tako visokega cenovnega razreda ne moremo enačiti z načinom prodaje masovnejših izdelkov.

Nujno je na domačem trgu pristopiti in uveljaviti franšizing prodajo. S tem v zvezi pripravljamo celostno podobo trgovin s to obliko sodelovanja. Vidimo določene možnosti za pospeševanje prodaje na domačem trgu skozi franšizing, ki se na našem tržišču zelo močno uveljavlja.

Skratka, smo pred novim letom, ki bo za Labod zares zelo novo. Letos smo postavili trdnejše temelje, na katerih bomo gradili prihodnost. Želim, da bi vsi sodelovali po svojih najboljših močeh, s prizadevnim, kvalitetnim in odgovornim delom. Izključno od nas samih in našega dela oziroma naših rezultatov smo odvisni, to pa se mora zavedati vsak delavec Laboda. S projektom ISO si tudi obetamo zagotoviti red in preglednost v poslovanju ter hkrati dobiti potrdilo, ki je v zahodnem svetu prva vstopnica, s prestrukturiranjem in večjo specializacijo tovarn pa smo bolj kot smo bili do sedaj, pripravljeni na boj za naše tržišče. To pa so že svetlejšje točke, ki za prihodnost obetajo več optimizma.



Vsem delavcem Laboda, njihovim družinam, našim upokojevcem in našim poslovnim prijateljem želim uspešno, zdravo in srečno leto 1996!

Andrej KIRM

V današnji številki

- Ocene leta so pripravili glavni direktor in direktorji tovarn
- Kje smo s projektom ISO 9001 - Vladimi Škrinjar
- Nekaj številok o lastninjenju
- Kako smo in kako bomo letovali - Jože Muhič
- Ponovno uvajanje rekreacije na delu - Brigita Zalokar
- Kadrovske novice in izobraževanje
- Nekaj iz zgodovinske in ljudske zakladnice
- pa še marsikaj....



ZASTAVLJENO IN DOSEŽENO

KAKO POTEKA ZASTAVLJENI PROJEKT ISO 9000?

Ni namen tega poročila, da podajam sliko prizadevnosti posameznikov, temveč oceniti v celoti dojemanje Projekta ISO 9000 kot celovito preobrazbo poslovnega sistema, kjer seveda ljudski faktor igra glavno vlogo.

Projekt posameznika dobiva podobo projekta kolektiva. Vendar počasneje kot to zahteva program. Le počasi dojemamo, da so vsakdanji problemi v naših notranjih in zunanjih poslovnih odnosih vendarle pretežni del zajeti v aktivnostih Projekta ISO 9000.

Ko bo to spoznanje osvojeno, bo znak kakovosti že podzavestno sestavni del naših gospodarskih načrtov, reklamnih akcij, novinarskih konferenc, itd., in naše vsakdanje službene naloge bodo že podzavestno vsebovale temo kakovosti.

Vse planirane aktivnosti, ki so bile terminsko zastavljene od avgusta 1994 naprej potekajo, vendar ponekod kasnimo.

Osnovna matrika odgovornosti za kakovost je bila v tem obdobju že menjava zaradi organizacijskih sprememb in kadrovske dopolnitve v Labodu.

Največ težav so povzročale navedene spremembe pri obvladovanju **podglavja 04 Razvoj novega proizvoda** (kolekcije). Ker organizacijsko zastavljeni sektor marketinga in razvoja še vedno ne deluje ko samostojni sektor, problemi na področju razvoja še niso rešeni.

Projekt **TIM** je začel delovati že takoj v začetku projekta v sestavi **poslovnega TIMA kakovosti glavnega direktorja, strokovni TIMI kakovosti** na nivoju tovarn, sektorjev in samostojnih služb so pričeli z delovanjem postopoma od junija 1995 naprej.

Za delovanje **TIMOV kakovosti in proizvodnih krožkov** je bilo izdano posebno navodilo, ki podaja določena pravila za čim uspešnejše delovanje TIMOV in krožkov.

TIMI kakovosti na nivoju služb in oddelkov in proizvodni krožki kakovosti bodo aktivirani v letu 1996. S tem bodo zastavljene komunikacije projekta ISO 9000 v vse enote poslovnega sistema in do vsakega posameznika.

Izdelava organizacijskih predpisov (OP), navodil in ostale tehnične in kon-

trolne dokumentacije, ter sprovajanje te v poslovni proces:

Glede na to, da je od izdelave osnutka OP pa do sprejetja tega potreben daljši čas, smo pri izdelavi OP in seveda tudi pri uvajanju teh v proces v zaostanku.

To je predvsem prisotno pri **podglavju, ki obravnava razvoj proizvoda, kakor tudi pri izdelavi OP za tehnično in delovno dokumentacijo**, kjer je ugotovljeno, da je ureditev tega področja precej zahtevna in obsežna naloga. Zato je bila na pobudo glavnega direktorja ustanovljena **posebna delovna skupina**. Vodja je predlagal terminski plan, ki predvideva zaključek naloge v prvem četrtletju 1996. Poleg racionalizacije, poenotenja in komunikacijskih povezav je postavljena tudi zahteva za računalniško podporo pri izdelavi in uporabi te dokumentacije.

Dodatni problemi nastajajo pri **uvajanju OP v uporabo**. Poseben poudarek smo posvetili **RAZVOJU KOLEKCIJ**, kjer so bile imenovane **projektne skupine za posamezne kolekcije in vodilna projektna skupina**, ki naj bi delo koordinirala.

Projektne skupine morajo pri svojem delu upoštevati določila OP - Razvoj proizvodov kolekcije.

Organizacijski predpis, ki izraža naše gledanje in upoštevanje kakovosti v poslovnem sistemu LABOD-a, to je **»Politika kakovosti v podjetju LABOD«** smo izdelali in sprejeli v prvi polovici leta 1995. Vendar ta akt pozna le ožji krog vodilnih invodstvenih delavcev Laboda. Potrebno pa je, da je z našo politiko kakovosti seznanjen prav vsak naš delavec in vsi naši poslovni partnerji. Zato je v izdelavi katalog, ki bo vseboval vizijo politike kakovosti podjetja LABOD z osnovnimi usmeritvami in cilji kakovosti, ter temeljna izjava o politiki kakovosti glavnega direktorja g. Kirma.

Ta katalog bo izdelan še pred Novim letom in bo razdeljen našim poslovnim partnerjem. Politika kakovosti pa bo za vse nas predstavljena tudi v internem glasilu LABOD.

Za izobraževanje je bil izdelan okvirni plan izobraževanja za leto 1995.

Realizacija plana ni bila popolna,

vendar še vedno zadovoljivo. Plan izobraževanja je izdelan že tudi za leto 1996.

IZVEDBA KOREKTIVNIH UKREPOV PO NOTRANJI PRESOJI SISTEMA KAKOVOSTI V LETU 1995

Po izvedeni presoji in izdelanih predlogih za odstranitev neskladnosti smo nosilci odgovornosti po osnovni matriki odgovornosti za kakovost izdelali programe korektivnih ukrepov (ukrepov za takojšnji popravek odstopanj) za svoje področje. Izdelani programi se sprovajajo tudi preko nalog zadanih na poslovodnem TIMU kakovosti glavnega direktorja.

Osnovna pomankljivost izvajanja teh aktivnosti je v tem, da zadane naloge gledamo ševedno skozi obveznosti PROJEKTA ISO 9000 in ne kot naloge, ki izhajajo iz kakovosti delovanja poslovnega sistema.

Glede realizacije korektivnih ukrepov je uvedeno redno kvartalno poročanje vseh članov poslovodnega TIMA kakovosti glavnega direktorja. Poudariti je potrebno namreč, **da bomo lahko le preko korektivnih aktivnosti popravili neskladnosti poslovnega sistema glede na zahteve standarda ISO 9001.**

Analize rezultatov poročil, ki so jih izdelali odgovorni nosilci, kažejo na terminske kasnitve izvajanja teh aktivnosti.

PROGRAMI IZBOLJŠANJA KAKOVOSTI POSLOVANJA V LETU 1995

V cilju realizacije zahtev standarda ISO 9001 v v našem poslovnem sistemu smo člani Poslovnega TIMA izdelali **programe izboljšanja kakovosti poslovanja**. Programi so bili izdelani za vsa področja in so vsebovali usmeritve in cilje izboljšanja kakovosti.

Zavedati pa se moramo, da **letni plani izboljšanja kakovosti poslovanja v letu 1995** predstavljajo le prvo »etapo« celotnega programa, ki smo sige zastavili v OP -Politika kakovosti v podjetju LABOD.

Vladimir ŠKRINJAR

30 let LIBNE

Ob koncu leta praznuje Libna svojih 30 let. Od takratnih prvih 27 zaposlenih jih je danes v Libni še 6. Naključje je hotelo, da so Libno doletele večje organizacijske ali druge spremembe prav na vsakih 10 let. Zadnje leto, ob izteku drugega desetletja so te spremembe zajele proizvodni program, saj je Libna delno začela šivati ženske komplete in lažje kostime ter v brigadi jerseyja tudi naš športni program. Dobili so tudi novega tujega partnerja, to je priznani Marc Cain. Prelomnico pomeni tudi delo v eni izmeni in nov delovni čas, ki je bližje evropskemu. Torej, v tretje desetletje vstopa Libna z veliko novostmi za katere upajo, da jim bodo omogočale doseganje dobrih poslovnih rezultatov.

Nekaj spominov na začetke so strnili Libnini »veterani«:

Marija Volk: Spomini na začetek mojega dela so zelo lepi. Čeprav sem bila stara komaj 15 let in smo delali v izredno težkih pogojih, brez malice, brez organiziranih prevozov itd., sem vse to doživljala z veseljem in lahkoto. Plačo,

ki je bila majhna, sem v celoti dala doma, saj sem izhajala iz revne družine. Mama se je po očetovi smrti sama prebijala s petimi otroki in ponosna sem bila na delež, ki sem ga s svojo plačo prispevala za preživetje naše družine. Spomnim se prvih malic, ki sem jih prinašala od doma - fižol, čebula in slanina - to, seveda, kar smo pridelali doma. Danes pa je v Libni v službi tudi moja hčerka, ki je končala šiviljsko šolo v Sevnici in zadovoljna sem, da imava obe zaposlitev, saj imam moža, ki je brez te.

Marija Prah: Teh 30 let je hitro minilo, še posebno v obdobju, ko sem delala z lahkoto. Sedaj že čutim, da pešam, navedajo me razne bolezni, ki so ob moji stari tegobi, astmi, še toliko težje. Delo je vse zahtevnejše, vse težje. Včasih smo dobili naloge v visokih številkah in smo zlahka dosegali rezultate, danes so menjava pogoste in zahtevnosti večje. Tudi zato menim, da bi morali za starejše delavce bolj poskrbeti in jim omogočiti neko varnost. Norma ubija in vsa ta leta biti pod pritiskom doseganja te, je velika teža. Starejši delavci smo podjetju veliko dali, zato seveda tudi pričakujemo več razumevanja, pa tudi si-

cer bi moralo biti za ljudi bolj poskrbljeno.

Moram pa tudi reči, da imam rada ta naš kolektiv, da sem tudi zato teh 30 let preživela v zadovoljstvu in da sem rada prihajala na delo.

Ivan Kostrevc: Zelo natančno se spomnim začetkov - od prevoza strojev iz Novega mesta do postavljanja in začetkov, ko so se šivilje učile najprej na papirju in šele čez čas so začele šivati na blagu. Trideset let je dolga doba in prinaša velike spremembe v osebno življenje pa tudi v življenje kolektiva. Zato ne morem reči, da je ta čas hitro minil. Če se ozrem nazaj, sem doživel v službenem pomenu veliko sprememb, veliko novosti, pa vendarle je delo ob strojih ozko, čeprav se ti tako zelo spreminjajo. Dan za dnem v istem ritmu in v ozkem dolokrogu se osebno človek težko dograjuje. Toda vzgojeni smo bili tako, da smo delali požrtvovalno, da smo se znali odrekati in bili skromni za rast podjetja, da nismo gledali nase in zase. Tudi s tem odrekanjem je bilo marsikaj za podjetje doseženega in tudi to je zadovoljstvo. V tej luči je treba ocenjevati tudi ta naš jubilej.

Številke o lastninjenju

Lastninske nakaznice je v Labod vpisalo 1667 zaposlenih (83%) ter 343 upokojencev in bivših zaposlenih, kar je od skupnega števila upravičencev -2010- lepa številka. Znesek predloženih lastninskih nakaznic je 625.526.645 SIT.

Ga. Rozina Kum - vodja računovodstva je v svojem poročilu zapisala tudi:

V interni razdelitvi je bilo razdeljenih 178.735 delnic po prodajni ceni ene delnice 1.400,00 SIT v znesku 250.229.000 SIT. Presežek lastniških certifikatov smo v skladu s programom prenesli v notranji odkup. Pri tem smo upoštevali proporcionalni način razdelitve presežka certifikatov. V program notranjega odkupa je bil prenesen pre-

sežek certifikatov v znesku 375.297.645 SIT. Udeležencem notranjega odkupa je bilo razdeljeno 357.471 delnic po prodajni vrednosti 700,00 SIT (50% popust) v znesku 250.229.700 SIT. Književodska - dejanska vrednost delnic iz notranjega odkupa pa je 500.459.400 SIT. Razlika med vplačanimi certifikati in vnovčenimi certifikati je 125.067.945 SIT, kar bo upravičencem v proporcionalnem znesku glede na vplačilo vrnjeno na račun pri Agenciji za plačilni promet in revidiranje.

Na podlagi navedenih rezultatov interne razdelitve in notranjega odkupa bo lastniška struktura sledeča:

1. Sklad za razvoj
 2. Odškodninski sklad
 3. Pokojninski sklad
 4. Denacionalizacijski upravičenci
 5. Zaposleni delavci
 6. Upokojenci in bivši zap.
- SKUPAJ

178.735 delnic	19,72 % delež
89.367 delnic	9,86 % delež
89.367 delnic	9,86 % delež
12.857 delnic	1,42 % delež
422.341 delnic	46,59 % delež
113.865 delnic	12,56 % delež
906.532 delnic	100,00 %

Vodstvo podjetja bo pripravilo še preostalo potrebno dokumentacijo, ki jo moramo pred vpisom lastninskega preoblikovanja v sodni register pred-

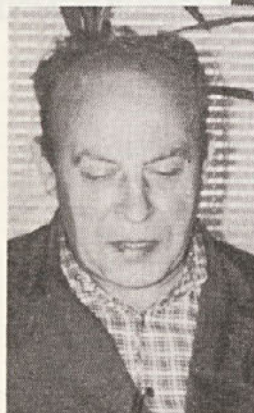
ložiti Agenciji za lastninjenje. Pričakovati je, da bo postopek zaključen v prvih mesecih prihodnjega leta.



Marija Volk



Marija Prah



Ivan Kostrevc

DELTA - Dolgoročno poskrbeti za delo

O Delti je bilo letos v našem časopisu veliko napisanega, upam si tudi trditi, da več kot kdajkoli poprej. Vzroki so jasni - slabo doseganje plana, nizke plače in prizadevanja za preseganje take situacije, ki se vleče v našem kolektivu že leta. Ob izteku tega težkega leta lahko rečem, da smo - kljub nekajkrat glasno izraženem nezadovoljstvu - vendarle dosegli pozitivne premike. Kljub dokajšnjemu vlaganju je letošnja izguba manjša kot je bila leto prej. Prehod na eno izmeno je uspel in s tem smo dosegli enega bistvenih pogojev za doseganje boljših rezultatov. Reorganizacija proizvodnega programa nam je sicer prinašala velika nihanja in izgube, toda računam, da je to »davek« prehodnega obdobja. Kajti specializacija brigad bi ob konstantnem delu omogočala primerne rezultate. Ker pa je prišlo letos do večkratnih menjav dela (po vsebini - srajce, bluže) je tudi to pogojevalo slabše doseganje plana. Vendar dovolj opisovanj stanja, ki smo ga že skozi leto pojasnjevali in analizirali. Tudi število tujih partnerjev je preveliko.

Ob izteku leta je cela Delta pred eno-izmenskim delom in pred oživitvijo je

invalidsko podjetje Valido. Delta zaposluje 550 ljudi (malo statistike ob tem - od tega 525 žensk). Ob takem številu zaposlenih je 67 invalidov velika številka, ki pomeni kar 12,18 % vseh delavcev. Dodajmo še, da so vsi invalidi ženske. Ne bom naštevala bolniških, ki so tudi obremenjevale tovarno in dodatno bremenile tiste delavke, ki so bile na delu. Nešteto je še področij, v katerih bi lahko zašla analiza. Oziroma, analiza se jih bo gotovo temeljito lotila, naš opis pa daje predvsem splošno sliko. Kljub vsemu je napredek in postavljamo osnove za nadaljno izboljševanje rezultatov, s tem pa tudi plač. V sedanjih situaciji je vendarle treba videti tudi dlje od trenutnih poudarkov. Treba si je zagotoviti dolgoročneje preživetje, ob tem pa postopno dosegati to, za kar se zavzema sindikat. Toda trenutne zahteve ne smejo zamajati dolgoročnejšega poslovanja saj bi s tem ogrozili svoje možnosti za delo in preživetje.

Cvetka Gaiser



ZALA - Realna pričakovanja - zadržati kvaliteto

Zala je letos bolj kot ne »lovila« plan, saj smo v povprečju dosegali svoje obveznosti 98 odstotno, kar je manj kot leta poprej. Glavni vzrok je v vse slabših tkaninah tako za domači trg kot tudi za izvoz. Ekološka nota pomeni tudi manj preparacij tkanin in s tem nepredvidljivo obnašanje teh. To jemlje proizvodnji čas in nižja kvaliteto. Sicer večjih pripomb na kvaliteto dela tuji partnerji niso imeli, prav tako smo dokaj zadovoljni s kvaliteto, ki smo jo zagotavljali za izdelke, ki so se znašli v domačem trgu. S strojno opremo nismo najbolj zadovoljni, saj postopno obnavljanje te ne zadošča. Letno bi morali zamenjati vsaj 5 strojev, saj se napake na starih vrste, kar zopet vpliva na doseg plana in na kvaliteto. Prav tako bo potrebno intenzivnejše vlaganje v likalnico. Letos smo sicer v tem najbolj problematičnem prostoru (tako po pogojih za delo kot po opremljenosti), zamenjali na eni steni okna, ki so bila pretrohljena in poskrbeti za še nekaj

manjših vzdrževalnih del, kar pa - glede na potrebe - ni bilo dovolj. Glede na stroške pa veliko. Tudi za nadaljne nakupe strojne opreme velja opozorilo, da bi se morali odločiti le za preverjene in v praksi preizkušene stroje, saj so to velike investicije, ki morajo biti zares pretehtane in potrjene.

Torej letošnje leto je minilo delavno, prizadevno in tudi potrpežljivo. Kajti Zala nima ustreznih pogojev, kar ob majhnih plačah, na kar so letos jeseni zaposleni dvakrat opozarjali, delavke še težje doživljajo. S plačami je Zala v občini na repu, sicer pa je Labod tretiran kot uspešno podjetje. Tudi Zala želi prihodnje leto prispevati po svojih najboljših močeh k skupnim uspehom, delavke so pripravljene delati in razumeti, da ni za enkrat še kakšnih izrazitih možnosti za večja vlaganja v njihovo tovarno. V danih pogojih si bomo prizadevali zadržati dosedanje rezultate in predvsem kvaliteto kar ocenjujemo, da bo že uspeh.

Nada Mohorič

TIP-TOP - Težave nas

Tip-top se je predvsem v drugi polovici letošnjega leta srečeval s povsem novimi situacijami, ki so nam prinašale velike težave, hkrati pa so pomenile tudi izziv celotnemu vodilnemu in vodstvenemu timu tovarne. Pojavile so se namreč težave glede zagotavljanja dela, saj naš dolgoletni ino partner ni uspeval zagotavljati pogodbenih obveznosti do Tip-top-a. Po maksimalnemu prizadevanju tehnikov Jobisa in sprotne analize stanja in vzrokov, je bilo jasno, da je Jobis primoran vračati kar večino materiala dobavitelju, ker je bil neustrezen. Tudi izbor modelov ni bil povsem prilagojen tkaninam in tudi ta odstopanja so nam v proizvodnji povzročala dodatne težave. Skratka, situacija se je zaostrovala tako v Tip-topu kot tudi med samimi sodelavci Jobisa. Vendar smo že dobili zagotovila, da se težave v prihodnjem letu ne bodo ponovile in da ostaja sodelovanje v obliki, kot smo je bili vajeni do sedaj - torej korektno, tekoče in poslovno.

Ob zapletih za tujega ino partnerja pa je treba opozoriti tudi na težave pri delu za domači trg. Premalo dela smo imeli v septembru in oktobru, kar se nam bo seveda poznalo pri izračunu produktivnosti. Ob tem je nujno opozoriti tudi na servisiranje proizvodnje, na vse tako usodne službe in dejavnosti pred samo proizvodnjo, kjer se mora v prihodnje odgovornost še močno zaostri...

V sami tovarni Tip-top pa smo se morali soočiti - ob močno pomlajenem kolektivu - tudi z zelo visoko bolniško odsotnostjo in znotraj te z visoko porodniško. Tudi odhodov je veliko, saj mlajše delavke iščejo delo z večjim zaslužkom. Za prihodnje leto bomo morali tako popraviti plan, saj nam manjka 8 delavk. Kljub vsemu temu pa lahko z

TEMENICA - Veliko tudi od ISO standarda

Težko bi rekla, da je tovarna Temenica v iztekajočem se letu bila uspešna. Nekateri kazalci (npr. tisti, izhajajoči iz obsega proizvodnje v minutah) kažejo, da je bila uspešna, saj je index na plan za obdobje I-X 95 101,78, drugi, ki na podlagi simulacije kažejo finančni rezultat, pravijo, da se »ne pokrivamo«. Zato v letošnjem letu lahko izražamo delno zadovoljstvo nad tem, da dosegamo plan, v celoti izpolnjujemo roke odpreme, zadovoljujoči pa so tudi podatki o kvaliteto. To so stvari, na katere

niso ohromile

zadovoljstvom povem, da smo tudi letos v Tip-top-u uspeli doseči 100 odstoten plan. Za tem je veliko strokovnega dela, veliko osebnega prizadevanja naših organizatorjev dela in prizadevanja slehernega zaposlenega. Taka prizadevanja pričakujemo za celo podjetje. Kajti neusklajenosti prinašajo posledično tudi v tovarne veliko problemov. Zato se je treba ob pripravi na prihodnje poslovno leto uskladiti glede nabave in prodaje, saj so ti roki pogosto neusklajeni. Dorečen proizvodni program po tovarnah (specializacija teh) mora biti usklajen z nabavo tkanin in s prodajnimi roki, saj so bili letos primeri, ko smo že na začetku sezone zamujali s predelavo določenih tekočih artiklov in obratno - delali za sezono naprej.

Na vse to je nujno opozoriti tudi zato, ker bomo prihodnje leto tovarne še bolj odvisne od rezultatov. Tip-top se je letos uspel pokriti in tesno spremljati stroške, ki niso prekoračili načrtanega. Ker postajamo vse bolj odvisni od svojega rezultata in ta se bo seveda neposredno odrazil pri plačah, so te skrbi upravičene, prav tako pa menim, da bi morale imeti tovarne »proste roke« pri oblikovanju in organizaciji poslovanja, ob tem pa bi morale biti zagotovljene tekoče spremljanje stroškov. Vsak ima svoje rezerve in s preveč predpisanim poseganjem se jih ne da spraviti na skupni imenovalec. Torej, dosegati najboljše rezultate z najmanjšimi stroški. Če bomo v Tip-top-u uspešnih prihodnje leto še kaj postoriti na pogojih dela, ki tudi močno prispevajo pri produktivnosti in če bomo tako delovni in enotni kot smo bili letos bomo s skupnimi močmi gotovo dosegali primerne rezultate. To pa želim tudi vsem ostalim tovarnam in strokovnim službam.

Angelca Blatnik

pričakujemo

lahko vplivamo vsi zaposleni, zlasti pa »vodstvena ekipa«, v kateri so poleg nekaj starejših, izkušenih delavcev, mlajši ljudje z ustrezno izobrazbo.

Delno neugodje nam še vedno povzročajo neprimerni delovni pogoji poleti, pa tudi osebni dohodki, ki ne sledijo rasti življenjskih stroškov.

Upamo, da bo projekt ISO 9001 uredil stvari, na katere tovarne že ves čas opozarjamo in se bo to odrazilo tudi v rezultatih.

Marjeta Bevec

LOČNA - Spremembe so vplivale na doseg plana



Leto 1995 je bilo za Ločno dobesedno prelomno. Celo leto se je dogajalo veliko novosti, ki pa so seveda vplivale tudi na Ločnine rezultate. Toda spremembe je treba jemati kot vložek za bodoče poslovanje in v tej luči lahko ocenim iztekajoče se leto kot pozitivno.

Celotna Ločna je doživela reorganizacijo, ki je narekovala celotno novo postavitev oziroma premike za vse dele proizvodnje. Odslej dela na šivanju srajc 80 delavk, po 35 na programu bluz in ženskih oblek, 25 na krilih in brigada 15 delavk ostala dela vse do popravil in šivanja vzorcev ter manjših naročil. Letos je Ločna dobila tudi novo likalnico, ki je sicer zaradi zmanjševanja šivanja srajc manj zasedena, smo pa prostor popolnili z nekaterimi drugimi deli kot je šivanje ovratničnih gumbov. V Ločni smo imeli takorekoč celo leto kadrovske težave. Pogrešali smo delavke, ki so odšle na priučevanje v Temenico, med brigadirskim kadrom je bilo več daljših bolniških, premiki pa bi zahtevali še več dela proizvodne režije. Razkorak je bil občuten in težko je bilo zapolniti manjke. Vsi skupaj smo se morali zelo potruditi, da nam je uspevalo. Koncem leta se je stanje na tem področju bistveno popravilo, vrnilo pa se je tudi sedem delavk iz Temenice ter brigadir, tri delavke z brigadirko pa so ostale v Temenici.

LIBNA - Novosti so se kar vrstile

V letu 1995 smo v Libni v celoti prešli na enoizmensko delo, večji del prehoda pa je bil opravljen že leto prej. Ob tej pridobitvi pa so omembe vredne še nekatere - prestrukturiranje dela obeh proizvodnih programov in s tem v zvezi pridobitev tehnične pare. Za našo proizvodnjo so novost lažji ženski kompleti, ki jih šivamo v brigadah bluz ter del programa firme Marc Cain, ki nastaja v brigadi jerseja. Ob tako velikih spremembah lahko ocenim doseg 93 odstotkov plana v povprečju kot zadovoljiv rezultat, ne pa optimalen. Čeprav je tudi jasno, da bi ga - ob taki pestrosti, tempu in zahtevnosti-težko dosegali nad 95 odstotno. Veliko pozornosti smo posvečali kvaliteti izdelave in delovni disciplini. Libna je tudi prva v Labodu, ki je uvedla delovni čas od 7. do 15. ure. Po letu dni se ta odločitev potrjuje kot zelo pravilna.

Lahko rečem, da je prineslo leto 1995

Tako smo v polni zasedbi in tudi zapleti, ki so jih prinašale spremembe dela in so nam sprva močno zniževali doseganje plana, smo v glavnem že presegle. Plan je tako v povprečju dosežen 93 odstotno, kar je na nekatere rezultate sredi leta izreden dosežek. Rada bi tudi dodala, da se Ločna še vedno najbolj poistoveti s srajcami in da je to še vedno naš najljubši proizvod. Zato smo še toliko bolj občutljivi na te izdelke. Moti nas, da letos pravzaprav nismo dobili v delo tistih klasičnih, lepih labodovih srajc (črtastih, tanko vzorčastih in podobnih, saj so dezeni in materiali sploh izven naših klasičnih, znanih in priznanih, s tem pa tudi zelo prodajnih srajc.

Za leto naprej menim, da so tako postavljeni solidni temelji. Če bo delo zagotovljeno po specializiranih brigadah, sem prepričana, da bomo tak rezultat najmanj zadržali. Seveda je to osrednja želja, ob tej pa jih je še veliko - med drugim tudi želja po koriščenju bolj strnjene dopusta, saj nam občasna koriščenja dopustov po posameznih brigadah višajo stroške, pa tudi za ljudi, to je pa pretežno ženski kolektiv, bi si želela, da bi jim bilo omogočeno daljše koriščenje dopusta poleti. Dodala bi lahko še veliko želja, pa bomo gotovo že zadovoljni, če bomo imeli delo in pravo plačilo za to.

Mojca Mohar

veliko majhnih uspehov, ki skupaj dajejo lahko v povprečju zadovoljno oceno. Žal pa bi bilo treba za boljšo stimulacijo omogočiti, da plače sledijo stopnji rasti življenjskih stroškov. Morda bo prihodnje leto več možnosti za urejanje tudi tega področja.

Ob izteku tega leta pa bi se rad zahvalil vsem sodelavcem v Libni za sodelovanje, za požrtvovalno in prizadevno delo. V korektnem sodelovanju vidim tudi osnovo za prihodnje. Pridne roke in pametna glava, to daje uspeh. Nič nam ni in nam tudi ne bo podarjenega, zato se je treba v realnosti, kakršna je, soočiti z obveznostmi, jih vestno in dosledno izpolnjevati in se zanesti nase, to pa pomeni na sodelovanje.

Srečno, zdravo in uspešno novo leto želim celemu kolektivu Laboda, vodstvu pa tudi veliko uspehov in sreče pri izpeljavi privatizacije.

Ivan Žoher

NEKAJ UTRINKOV O LETOŠNJEM LETOVANJU

Število letovalcev je bilo nad pričakovanim. Obnavljanja in vzdrževanje bo treba nadaljevati. Vabilo tudi za zimsko letovanje.

Kar veliko pomembnih novosti v zvezi z letovanji in predvsem s poslovanjem Počitniške skupnosti je bilo med letošnjim poslovanjem.

Spomladi je vse kazalo na zelo obetavno sezono posebno kar zadeva turističnega naselja **Nerezine** saj je poslovanje tega naselja dejansko stvar najširšega konsenza med občino Lošinj in PSK.

Ta poudarek je potreben za osvežitve spomina, da pogoji našega poslovanja v RH niso samo stvar naše sposobnosti ali ekonomske logike ali realizacije zastavljenih ciljev in smotra asociacije PSK, temveč so to žal le marginalne točke v veliki in operativnemu nivoju težko doumljivi igri dveh držav. Da je v takih pogojih tolikokrat izražen interes lastnikov tudi samo že puhlo sprenevedanje oblasti, se žal izkazuje iz dneva v dan - z leta v leto.

V začetku letošnje sezone je bila v Nerezinah izvedena javna razsvetljava, ki je spodbudila tudi lastnike oz. članice skupnosti, da so tudi same **namenile več sredstev za izboljšanje pogojev le-**

tovanja. Labod je vložil minimalni delež pa vendar vidno prisoten, saj smo obnovili nekaj senčnic in postavili nekaj novih, opravili oplesk nekaterih objektov zunaj in znotraj, pa generalno čiščenje in še kaj.

Tudi mi bomo morali nameniti v drugem letu več denarja predvsem za zamenjavo jogijev, hladilnikov in bojlerjev pa še kaj.

V Savudriji pa bomo morali obnoviti sanitarije, zamenjati talne obloge, zamenjati in popraviti stavbno pohištvo in popraviti streho.

Po dejansko pompozno izvedeni turistični propagandi RH za leto 1995 in prav tako dokaj uspešno realizirani kontrapropagandi v RS na račun množičnega odhajanja Slovencev v Istro, obisk gostov v Nerezinah in Savudriji ni izostal. **Že za majske praznike** smo beležili velik obisk.

V počitniškem naselju v Nerezinah je bilo v tej sezoni **13.413** gostov (vseh skupaj), ki so realizirali **124.165** nočitev, kar pomeni, da je bil kljub enomesečnemu velikemu izpadu zaradi dežja, končni rezultat približno enak lanskega. Izkazalo se je, da so bila predvidevanja v precejšnji meri realizirana in to tudi kljub raznim vojaškim »viharjem«

in »treskom« in podobnim začimbam v neposredni bližini.

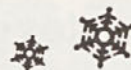
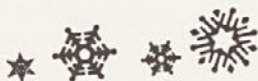
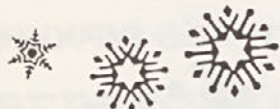
Sedaj lahko tudi že povemo, da je bilo naselje Nerezine v resni nevarnosti, da ga bodo tamkajšnja finančna policija zaprla, kajti v začetku julija je naselje obiskala finančna policija in izdala »riješjenje«, da se mora naselje zapreti v 10 dneh. Po hitrem in uspešnem posredovanju strokovnih služb skupnosti in upravnega odbora so se stvari nekako umirile, v strahu pred tem pa smo živeli celo sezono. Kljub dejstvu, da je bilo nekaj napak in pomanjkljivosti poslovanja skupnosti (vse pa je bilo v interesu boljših rezultatov poslovanja) ni bilo napake takega značaja, da bi bili upravičeni tako rigorozni ukrepi, kot so bili potencialno navedeni. Vse skupaj bi lahko označili kot meddržavno politično inicirano in prepotencirano. Resnično so se nam tresla tla pod nogami, vendar bi danes lahko takratno akcijo RH označili kot opozorilni manever. Konec dober, vse dobro in tako naj bi bilo tudi v prihodnje. Pozabil sem omeniti, da se je finančna policija zanimala tudi za način poslovanja našega doma v Savudriji. Glede na to, da začasno poslujemo preko Hrvaške turistične agencije Istratours in, da imamo redno poravnane vse obveznosti do države gostiteljice, ni bilo pomembnih pripomb. Je pa dejstvo, da bomo morali v prihodnje tudi finančno sodelovati pri raznih komunalnih gradnjah oz. posodobitvah tega kraja. Ne samo zaradi obiskov in kontrole raznih inšpekcijskih služb po turističnih naseljih in objektih, ampak tudi zaradi reda samega bi rad opozoril na dejstvo, da imamo veliko neprijavljenih (črnih) gostov. V izogib hudim posledicam in finančni škodi je bolje, da v prihodnje teh primerov ni več. Zavedati se moramo, da je RH suverena država in je upravičena samostojno in po svoji podobi postavljati pravila življenja in poslovanja v njej. In vsi, ki nameravajo v njej živeti in poslovati so se jih dolžni držati.

Kar zadeva zasedenosti naših objektov v Nerezinah in Savudriji lahko rečem, da smo poskušali zagotavljati popolnjenost teh, kar nam je tudi v veliki meri uspelo. **Vse proste termine smo dali v zakup**, nekaj direktno, nekaj preko skupnosti.

Prijav za letovanje je bilo primerno in v pretežni meri smo željam zadostili.

Dom Panorama na Ljubelju je posloval





le dva krajša obdobja v zimskem času, kajti snežne razmere za dobro varno smuko so bile preskromne. Solastniki Panorame se skupaj z ostalimi člani UO PSK in strokovno službo prizadevamo, da bi počitniška oz. turistična dejavnost živila skozi celo leto. Za to pa bo potrebno več sredstev za obnovo katere pa PSK sama ne more zagotoviti.

Najemna garsonjera v **Podkorenu** je bila primerno zasedena skozi celo leto, toda še vedno je bilo veliko prostih terminov. Škoda, da te dobrine bolj ne

izkoriščamo saj je v samem središču turizma in naravnih lepot.

In kako bo letošnja zimsko sezono v Panoramah in Podkorenu?

Panorama na Ljubelju bo sprejemala goste že od Božiča dalje, verjetno da vseeno, čeprav ne bo snega. Sicer pa je obratovanje odvisno od snežnih razmer. Vsem, ki se zanimajo za koriščenje uslug v Panoramah bomo na vprašanje odgovorili telefonsko ali ustno - pokličite. Cenik pa je tak:

Režijski stroški za člane (z uporabo post. perila najmanj 3 dni)	8,00 DEM/os/dan
Režijski stroški za nečlane (z uporabo post. perila najmanj 3 dni)	11,00 DEM/os/dan
Nočenje z zajtrkom	15,00 DEM/os/dan
Turistična taksa - odrasli - otroci 7-15 let	100,00 SIT/os/dan 50,00 SIT/os/dan
Dnevna smučarska vozovnica - odrasli Dnevna smučarska vozovnica - otroci 7-15 let	1.100,00 SIT 700,00 SIT
Uporaba posteljnega perila	6,00 DEM/kompl.
Prevoz Tržič-Panorama (do 4 osebe)	12,00 DEM
Zavarovanje in prijava	30,00 SIT/os/dan
Oskrbni dan - za organiz. skupine šolarjev (bivanje, zajtrk, malica, večerja, posteljno perilo, zavarovanje)	23,00 DEM/os/dan
Silvestrsko bivanje - člani	10,00 DEM
Silvestrsko bivanje - nečlani	14,00 DEM

Kar zadeva **garsonjere v Podkorenu** pa ponovno opozarjam vse koristnike, da je prostora samo ali največ za štiri osebe, prosim ne »švercajte« več oseb kot jih je navedenih na napotnici. Pa še to, držimo red in čistočo!!!

Cena za najem garsonjere je 25 DEM dnevno (max. 4 osebe) in turistična taksa 100 SIT po osebi za odrasle. Vse ostalo kot do sedaj.

Prijavite se v splošni službi v Novem mestu in tudi informacije dobite na tem mestu.

Pa lepo se imejte!

Jože Muhič

Šopek modrosti

Po božiču gre dan gori, sneg pa doli.

Ako je 1. dan v adventu mraz (barbara), trajal bo ves zimski čas.

Kolikor bliže je božič mlaja, toliko hujši mraz prihaja.

Dnevi od Lucije (13.) pa do božičnega dne, vreme vseh mesecev leta oznane.

Polna luna blizu božiča, južno zimo na izpriča.

Slovenske ljudske



Ob informativnem dnevu osnovne šole v Trebnjem, so osmošolke v kar velikem številu obiskale Temenico. Prav vse so Barico Smole (desno) spraševale glede možnosti šolanja, zaposlitve, pa tudi mode in tistih lepših strani šiviljskega, modelarskega, kreatorskega in še kakšnega »našega« poklica.



Predstavljamo vam:

Prodajalna v Idriji

Prodajalna v Idriji je naša najmlajša in tudi najlepša prodajalna, dodati pa je treba, da tudi najmanjša. Dober pol leta »je stara«. **Martina Menard** poslovodkinja, pravi, da se je v teh nekaj mesecih trgovina že lepo vsidrala v mesto in tudi v širšo okolico. Pridobili so nekaj stalnih strank, ki so vezane predvsem na znamko **Ella Vivaldi** pa tudi na izrazitejšo in kvalitetnejšo ostalo ponudbo. Med tem je opozorila na zelo lepe in **iskane hlačne komplete**, ki jih je bilo premalo, saj so jih zlahka prodali, čeprav so bili po 50.000 SIT. Zato bi si želeli seveda več modelov hlačnih kostimov, za ostale kostime pa velja pripomba, da so barvno premonotone. Klasični kroji so sprejemljivi, toda barve morajo biti vselejše, izrazitejše. Zelo lepo so prodali **plašče**, ki so bili po pristopnih cenah, **športni program**, ki je lep in kvaliteten, pa prav zaradi ceni ni prodan tako, kot so pričakovali. Bližina Italije, kjer so iz-

delki z že uveljavljenimi športnimi znamkami včasih celo cenejši, se v Idriji izrazito pozna. Manj je cena vprašljiva pri ostalih izdelkih - če so lepi, modni in kvalitetni se lepo prodajajo in stranke pohvalijo nivo, ki je **kos** marsikateri tuji znamki, ki je v enakem razredu kvalitete, bistveno dražja. Pripombe, ki jih dobivajo v idrijski trgovini gredo na račun dolžine rokavov bluz, na premajhno izbiro **daljših zimskih kril**, na to da je premalo modelov kril in hlač z elastiko v pasu in - to je treba še enkrat ponoviti, **na preveč monotone barve**. Reklama na zelo poslušnem cerkniškem radiu, časopisni oglasi in prospekt v Jani, ustna priporočila, so ponesla glas o naši prodajalni širom po severni Primorski in stranke prihajajo iz Gorice, Kobarida...skratka, v prostoru odmevajo naši izdelki in trgovina se - glede na vse večji promet - čuti že ustesnjena, premajhna. To pa je dober znak...



V idrijski prodajalni je vse bolj živahno, pravi poslovodkinja, Martina Menard.



BUCIKE

Darila

Darilo, kot izraz osebne prijaznosti ali poslovno darilo kot del poslovne kulture. Eno in drugo kot tudi darovanje in sprejemanje, pa zahteva takt, občutek in spoštovanje. In kdaj je več darovanja kot v prednovoletnem času! Kako to opravimo osebno, med domačimi in prijatelji, je pač naša osebna stvar, čeprav ni odveč opozoriti, da je treba darovati s srcem in s pametjo. Da darilo, samo da je darilo, ne doseže svojega namena. Nasprotno, lahko je celo breme.

Naša pozornost pa se bo tokrat ustavila na poslovnih darilih. Komu, kdaj, kaj in zakaj. Veliko je vprašanj in rangov. Ker pa se te sfere poslovnega komuniciranja šele učimo, se zgodi, da hlastamo po darilih, ki so namenjena poslovnim partnerjem in ne glede na to, kje smo in kaj delamo, pričakujemo, da je »taka steklenica, tak šal, tak obesek...« tudi zame. Ali celo najprej zame in potem še za vse nas! Ker imamo tudi mi v našem poklicu (ponovno kdorkoli in kjerkoli) svoje prijatelje, sodelce, ki jih preimenujemo v poslovne partnerje bi jih na vsak način radi obdarili s poslovnim darilom. Pojem poslovnega partnerstva dobiva začasno neverjetne razsežnosti. Zato naj današnje Bucike potrkajo na zavest v tem smislu.

Pa še nekaj - nobeno darilo ob koncu leta ne more zbrisati morebitnega slabega občutka, ki smo ga s svojimi dejanji, obnašanjem, odnosom pustili za seboj. Zato je lepo darovati in sprejemati darila - osebno ali poslovno - za korektno sodelovanje. Kajti darilo ni radirka, ki bi izbirala slaba dejanja ali osnova za bodoče dobro sodelovanje! Je le pika na i ustvarjenim odnosom, ki jih gradimo (ali pa podiramo) skozi celo leto.

Ponovno aktivni odmor

PREPREČEVANJE IN ZMANJŠEVANJE UTRUJENOSTI Z AKTIVNIM ODMOROM MED DELOM

O koristnosti aktivnega odmora smo bili že večkrat seznanjeni, vendar pred ponovnim pričetkom izvajanja telovadbe med delovnim časom navajamo naslednje utemeljitve strokovnih delavcev medicine dela in invalidskih komisij.

SedANJI način dela v tekstilni panogi zahteva vedno manj dinamičnega navora. Stoječe ali sedeče delo dinamično aktivira le manjše mišične skupine, zlasti prste rok, podlakti, nadlakti in ramenskega obroča. Delo zahteva veliko koncentracijo pozornosti, hitro koordinacijo gibov, vendar pa tudi enolične in ponavljajoče gibe. Tak način dela zmanjšuje kreativnost, pogojuje monotonijo, nastanek utrujenosti motornih in senzornih centrov, otežuje krvni obtok in prebavo.

Sklonjene, prisilne drže, dviganje in ročno prenašanje bremen, neergonomski sklepniki kot povzročajo utrujenost

mišic, ki slabo ščitijo sklepe. To vodi v nastanek kroničnih, degenerativnih okvar gibal, zlasti hrbtenice, ki so osrednji problem tekstilne industrije. Delo v stoječem položaju, zlasti v neprimerni obutvi, še bolj otežkoča cirkulacijo krvi v spodnjih okončinah, zato pride do lokalne utrujenosti, otekanja sklepov ter razširitve ven.

Neugodni mikroklimatski pogoji (zlasti v poletni dobi) dodatno negativno vplivajo na organizem delavca.

Poleg obremenitev in škodljivosti na delovnem mestu nas spremljata še neprestana naglica, vse hitrejši življenjski tempo, neredna in v naglici použita hrana, vse več je kajenja, uživanja alkohola, pretiranega jemanja zdravil, ki jih potrebujemo za povečane delovne napore ali za pomiritev in boljše spanje.

Iz podatkov je razvidno, da bolezniki gibal med vzroki invalidnosti še vedno



rastejo. Zaradi njih narašča predvsem odstotek invalidov III. kategorije. Tudi odsotnost z dela je najdaljša zaradi okvar hrbtenice.

Aktivni odmor med delom je oblika počitka, ko med prekinitvijo dela aktivnost ne preneha, ampak se samo zamenja. To pomeni, da z aktivnim počitkom spodbudimo med delom neaktivne mišice in organske sisteme, sprostim pa tiste, ki so med delom najbolj obremenjeni.

Zato vsi sprejmimo aktivni odmor kot:

- ukrep za izboljšanje počutja
- ohranjanje zdravja (delovanje srca in ožilja se izboljšuje, utrjuje se krvni obtok, delovanje celotnega organizma je bolj učinkovito in hitrejše, mišice se širijo in krepijo)
- zmanjševanje števila obolenj in staleža
- utrjevanje samozavesti

Pripravila:
Brigita Zalokar, soc. del.

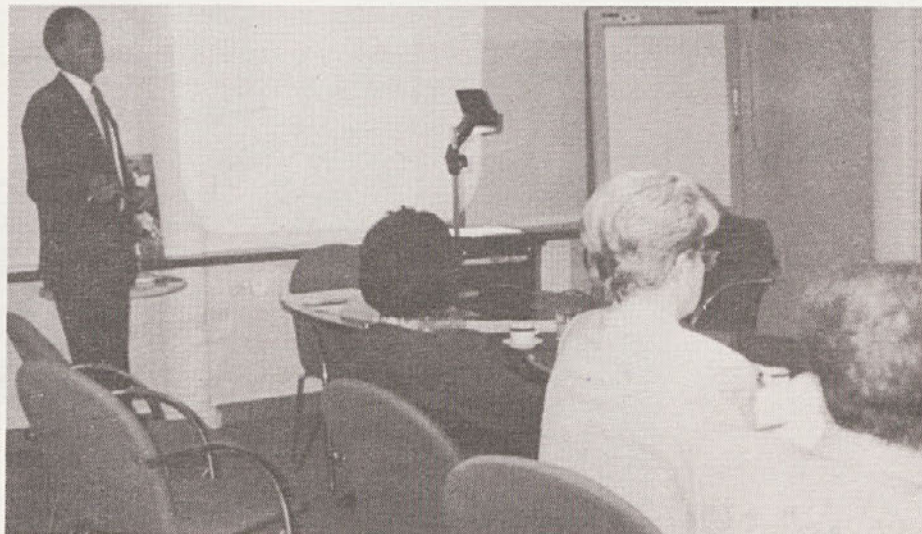
Se zavedamo pomena prave komunikacije?

SEMINAR ZA PRODAJALCE

V sodelovanju z Video centrom Ljubljana smo v podjetju organizirali seminar za poslovodje in prodajalce, ki ga je vodil mag. Bojan Erjavšek dipl. psih. Ker postajamo kupci vedno bolj zahtevni, je bil namen seminarja izboljšati način komuniciranja prodajnega osebja s strankami s poudarkom na težavnih strankah, naučiti se prijemov za uspešno prodajo, samostojno, hitro in učinkovito odzivanje na različne zahteve strank, vplivati na večjo prilagodljivost različnim situacijam, predvsem pa, kako strankam prodati več kot so namepravale kupiti. Udeleženske izobraževanja so dobro ocenile seminar, ter izrazile željo po nadaljevanju, kar pa predlaga tudi sam izvajalec.

Nekaj je zagotovo. Morali bi koristiti znanje, ki ga imamo v hiši. Poskrbeti moramo za to, da prodajalkam ob novi kolekciji predstavimo modne novosti, nove materiale in poudarke pomembne za prodajo posameznih izdelkov.

Silva Pezelj



Jože Krašna (stoji levo) je pretekli mesec obiskal vse tovarne in strokovnim timom razložil projekt pospeševanja inovativne dejavnosti v Labodu. Upajmo, da bomo v 1. številki prihodnjega leta lahko že poročali o premikih in pobudah, saj je tudi za stimulacijo teh poskrbljeno. Posnetek je s posveta v strokovnih službah.

Ob božiču so naši domovi pa tudi naša mesta polna bogatega okrasja, ki pa nosi v sebi tudi simboliko. **Božično drevesce** simbolizira prihajajočo luč, odrešenje in druge obetajoče dobrote. Pred krščanskim časom je bil že ob koncu decembra znan »zimski mlaj«, ki je s krščanstvom in Kristusom, kot lučjo sveta, še bolj zablestel. Dolgo je bilo božično drevesce bolj intimna stvar. Zabeleženo je, da so prvo »javno« božično drevo postavili v ZDA 1830. leta in odslej so mesta širom po svetu okrašena in razsvetljena v času pred božičem in novim letom. V Ljubljani je bilo le 15 let kasneje postavljeno božično drevo in sicer ga je postavil premožni pivovarnar ob današnjem Zmajskem mostu.

Božične jaslice so prvič postavili na Portugalskem. V Sloveniji so bile prve jaslice postavljene 84 let



kasneje, to je leta 1644 (tako pravijo zgodovinski viri). Odslej so se razširile širom po svetu in v večih oblikah. Prvotna pravijo, da je tista, ko Marija stoji desno ob Kristusu, Jožef, levo, ob jaslih pa so skupaj - ob ostalih živalih - še volk, panter, lev in medved. To izhaja iz Izakovega prerokovanja o sožitju in ljubezni.

Božje drevesce je že v antiki simboliziralo dobro voljo in veselje, **bršljan**, pa tudi **omela**, simbolizira nesmrtnost, življenjsko bistvo in pomeni tudi božjo substanco. **Spletanje venčkov** - od adventa dalje, iz smrečja, zimzelenega rastlinja in storžev, je zadnja leta osvojilo tudi naše domove. Božični venček »kliče«, da se zaljubljenca poljubita, saj simbolizira ljubezen, upanje in zvezo.

Da bi se sporočila in poslanstva the simbolov zadržala še dolgo v naslednje leto!

BOGASTVO BOŽIČNE SIMBOLIKE



Pravljicne obleke za pravljicno noč

Ne glede na to, ali bomo preživeli najdaljšo noč v letu doma ali kje drugje, v modnejšem okolju (tudi taki so), si radi pogledamo svečane novoletne obleke, ki so letos prav pravljicne.

Za pašo in za veselje smo izbrali nekaj novoletnih velikih imen svetovne mode:



OSCAR DE LA RENTA

Night

NEW YORK





Vzemi ali pusti

Tudi letos smo ob koncu leta dobili po dva izdelka - enega iz reklamacije, enega pa novega, vendar brez tehničnih podatkov, kljub temu pa s pravo ceno oziroma veljavo, Ker je bila lani taka razdelitev napačno sprejeta kot darilo, je bilo letos bolj poudarjeno načelo - vzemi ali pusti. In - vzeli smo vsi!



Novo leto - nov čas

Z novim letom začne velik del podjetja z novim delovnim časom. Tovarne PŠ po novem, torej Ločna, Delta in Libna ter strokovne službe bodo delale od 7 do 15. ure, tovarne VO in njihova priprava dela pa za enkrat še po starem, postopno pa naj bi tudi v teh okoljih prišli na začetek dela ob 7. uri. Libna je sicer že celo leto na tem delovnem času in ocenjujejo ga zelo pozitivno.



Seja DS brez novoletnega vzdušja

Decembarska seja delavskega sveta je bila sicer zaradi pričakovanj sindikata Delte v zelo neprazničnem vzdušju, hkrati pa je december čas, ko se vendarle izkoristi vsako priložnost za praznovanje. Tokrat sicer ni bilo novoletne pogostitve za člane delavskega sveta, bo pa za to ali za kakšno drugo obliko svečanosti gotovo še kakšna priložnost...



Jurja ali kaj več

Včasih se zoža pogled in ocena na najmanjše oziroma nepomembno in postane to osrednje. Tako se je zdelo na seji DS, ko je razprava zašla v tehtanje ali dobiček vsem enako ali »pozitivcem«
simboličnega tisočaka več... Le ena od razprav je opozorila na ta zminimaliziran pogled in usmerila pot razmišljanja naprej, kako izboljšati rezultate in doseči kaj več, da se ne bo treba pogovarjati le o simboličnih številkah...

ZAPOSLOVANJE V NOVEMBRU

V podjetju je bilo konec meseca novembra 1859 delavcev, 1769 za nedoločen in 90 za določen čas.

Število zaposlenih se je zmanjšalo za 15 delavcev.

ODHODI LOČNA

Jožica CVELBAR - I st., šivilja II - sporazumno prenehanje

LIBNA

Marjana SINTIČ - IV. st., šivilja III - sporazumno prenehanje

Tanja DENŽIČ - IV. st., šivilja III - sporazumno prenehanje

Tatjana PETAN - V. st., šivilja II - sporazumno prenehanje

DELTA

Dragica KOSTANJEVEC - I st., šivilja II - predčasna upokojitev

Otilija HORVAT - I. st., šivilja II - družinska upokojitev

Irena MAJCEN - II. st., šivilja II - v drugo podjetje

Bernarda GOMZI - II. st., šivilja II - sporazumno prenehanje

Miran HORVAT - V. st., električar - pripravništvo - določen čas

Irena JUNGER - V. st., izd. krojnih nar. - določen čas

TIP TOP

Štefka MEKE - I. st., pomožni kuhar - polna os. pokojnina

ZALA

Jelka PETROVT - I. st. šivilja II - druga prenehanja

STROKOVNE SLUŽBE

Ludvik JUDEŽ - V st., org.pr. programov - invalidska upokojitev

Anton BRATOŠ - IV. st., komisionar II - predčasna upokojitev

Zdenko TEKSTOR - IV. st., org. transporta - predčasna upokojitev

PRIHODI

DELTA

Natalija RESNIK - VII. st. - pripravništvo določen čas-subvencioniranje zavoda

PRERAZPOREDITVE

TEMENICA

Katarina GRičAR - IV. st., v strokovne službe - vzorčna šivilja

Silva PEZELJ



Za mladega kolesarja Uroša Plankarja je bilo letošnje leto zelo uspešno. Mama, sicer delavka v Ločni, pa se zahvaljuje tudi za podporo Laboda pri uspešni sinovi športni poti.



VLABOD

je glasilo delavcev tovarne oblačil iz Novega mesta. Izhaja mesečno v nakladi 2500 izvodov. Glavna in odgovorna urednica Lidija Jež. Grafična priprava: Grafika Novo mesto. Tisk: Opara novo mesto. Glasilo se šteje med proizvode informativnega značaja, za katere se plačuje davek od prometa proizvodov po stopnji 5%.