



1989

10.

Vse ostane isto. Vendar je zdaj tvoje srce polno
čudenja. Drevo je še vedno drevo; in ljudje
so prav takšni kot prej in ti tudi;
in življenje teče naprej, nespremenjeno.
Lahko si prav tako čemeru ali ravnodušen,
prav tako pameten ali neumen kot prej.

Lisel iz knjige: Antony de Mello
Ptičja pesem



Novoletne želje

Vsako leto čakamo Novo leto z željami, polni upanja in z vero v lepše, boljše in srečnejše. Tudi letos smo se odločili, da pripravimo anketo in prenesemo bralcem del želja naših sodelavcev. Veliko nas je, med seboj se precej razlikujemo, vendar pa so si naše želje podobne. Vsaj na koncu starega in na začetku novega leta si želimo boljše življenje, mir, razumevanje in boljšo gospodarsko situacijo.

Vsakdanje življenje pa nam uresničuje le malo naših želja. Cene se višajo, naše delo pa je vse manj vredno. Ob tem pa nas je tudi čedalje bolj strah za naša delovna mesta.

Evropa 1992 nas vse bolj oddaljuje od enotnega evropskega trga, Jugoslavijo pa vse bolj trgajo nesporazumi in razlike. Inflacija, gospodarska, politična in moralna kriza, vse večja revščina... Kje je v tem krutem vsakdanu sploh še prostor za navadne želje navadnih državljanov?

Želimo vam, da v letu 1990 živite boljše kot v preteklih letih, da boste z več optimizma zrl v prihodnost in bo vaše in naše delo več vredno kot je sedaj. Želimo vam še veliko zdravja, osebne sreče in uspehov!

Uredništvo



GLASILO KEMIČNE, GRAFIČNE
IN PAPIRNE INDUSTRIJE

CELJE, DECEMBER 1989

LETNIK XXVIII – številka 10

časopisni svet

jožica bratuša, greta doberšek, milena
dobrotinšek, marjana filipič, stanka hojnik,
romana johan, ivanka kalan, marjana palir,
tomaž pečnik, jožica radelič, cveta robas,
aleš žerovnik

glavna in odgovorna urednica

sonja krašovec

tehnično vodstvo

marjan herman

uredila

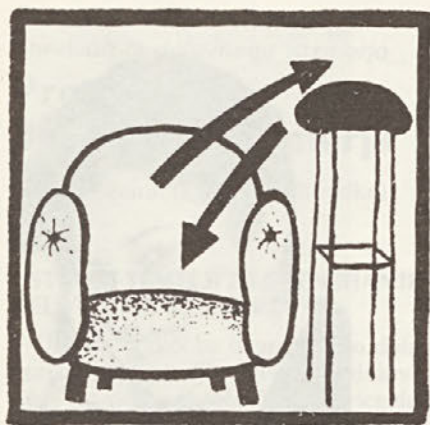
jasna rode
tone škerbec

oblikovanje naslovne strani

cvetka kozomora

tisk

aero, tozdr grafika
za tiskarno drago vračun
naslov uredništva
kadrovski in splošni sektor
aero – celje, kocenova 4
tel. 24-011, int. 84 in 85
po mnenju republiškega sekretariata
za prosveto in kulturo,
št. 33-316/78, je glasilo naš aero
oproščeno temeljnega davka
od prometa proizvodov
glasilo izhaja desetkrat letno
naklada 2.500 izvodov



Novi sodelavci

Odločili smo se, da vam tokrat predstavimo naše mlajše sodelavce, ki so šele začeli svojo delovno pot. Povprašali smo jih o tem, kako se počutijo v Aeru, kakšen je njihov vtis in kako so uspeli premagati razkorak med teorijo in prakso.



Jasmina Cijan je v Aeru, točneje v tozdu Kemija Šempeter, zaposlena od 1. julija letos. Jasmina je diplomirani inženir kemije in dela kot razvojni tehnolog II. v pripravi dela. Področje njenega dela spada pod obrat matric in trenutno pokriva delo na flekso in bakrotisku, kjer tiskajo folije za zavijanje daril. Jasmina je povedala, da je zanimanje za te darilne folije precejšnje in da bi je lahko na trgu prodali še več, kot pa jo potiskajo. Trenutno pa imajo premalo folije, saj je iz Loznice niso dobili. Pomanjkanje folije iz Loznice so nadomestili z uvoženo.

Jasmina Cijan pravi, da se je v Aeru dobro znašla in tudi prehod iz teorije v prakso ji ni bil težak, saj so že na srednji šoli in na fakulteti imeli veliko prakse. O tiskarskih barvah in o lepilu pa je morala še dodatno študirati in poglobiti svoje znanje.

Pri svojem delu Jasmina še ni samostojna, saj svoje delo opravlja pod mentorstvom Bogdana Kajtne. Pri svojem delu je spoznala del proizvodnje v tozdu Grafika, predvsem reprodukcijo in tiskarno, drugih delov pa ne pozna. Jasmina Cijan je še dodala, da je s pripravništvom in z mentorstvom Bogdana Kajtne zelo zadovoljna.

Jasmina je tudi zadovoljna, da je zaposlena v Aeru in zadovoljna z delom, ki ga opravlja. Izrazila je še rahlo bojazn, ker je zaposlena le za določen čas in njena stalna zaposlitev v Aeru še ni zagotovljena.



Simona Potočnik je diplomirana ekonomistka in v Aeru je zaposlena od 5. julija 1989. Simona je bila štipendist Aera, točneje tozda Grafike, osem let in svoj študij ekonomije je usmerila v poslovno organizacijo. Svoje znanje bo izpolnjevala še naprej, saj je vpisala magistriraj. Tudi na osmi stopnji izobrazbe se bo izpopolnjevala v poslovni organizaciji. Študij magistriraj ji ravno tako omogoča tozda Grafika.

Simona Potočnik pravi, da je bilo nadaljnje izobraževanje njena želja, saj ocenjuje, da znanje brez izpopolnjevanja hitro zastari. Meni, da le študij omogoča stik z znanjem v svetu. Poleg študija poslovne organizacije pa je potrebno govoriti še dva svetovna jezika, pravi Simona Potočnik. Zato ima načrte tudi na tem področju. Rada bi izpopolnila angleščino, ki jo že obvlada in se naučila še nemščine.

Prehod iz fakultete v prakso združenega dela za Simono Potočnik ni bil pretežak, saj je v osmih letih, kar je bila štipendist Aera, dobro spoznala Aero. Med počitnicami je spoznala vse dele Aera in pričakovanja Simone Potočnik so bila v skladu z obstoječim stanjem v Aeru.

Na uvajanju v delo, torej na pripravništvu, Simona Potočnik nima priponb. Svoje delo, trenutno v referatu za nagrajevanje v Delovni skupnosti, je že kar kmalu začela opravljati povsem samostojno.

S pripravniško plačo seveda ni najbolj zadovoljna, saj ocenjuje, da mladi danes najbolj potrebujejo denar. Morda bi morali strmeti za skrajšanjem pripravništva, seveda po sposobnostih in možnostih vsakega posameznika, je zaključila Simona Potočnik.



Pred Simono je še veliko načrtov, veliko velikih korakov in veliko dela. Želimo ji čim več uspeha.



Jana Sešlar bo v kratkem diplomirani ekonomist, sedaj pa je zaposlena v službi za Raziskavo trga in ekonomsko propagando v tozdu Trženje kot raziskovalec trga. Jana Sešlar je v Aeru zaposlena od septembra 1989 in je bila naš štipendist pet let.

Diplomsko nalogo, ki jo končuje ravno sedaj, je naredila za potrebe Aera z naslovom IMAGE IZDELKOV Z BLAGOVNO ZNAMKO TER OBlikovanje CELOSTNE PODOBE DO AERO. V diplomski nalogi je v teoretičnem delu pisala splošno o imageu, kaj vpliva na oblikovanje imagea, aktivnosti za pridobivanje dobrega imagea (ekonomska propaganda, stiki z javnostjo, pospeševanje prodaje...) in načini oblikovanja dobrega imagea. V praktičnem delu je testirala novi znak Aera in poznavanje Aera. Ugotovila je, da Aero javnost dobro pozna,

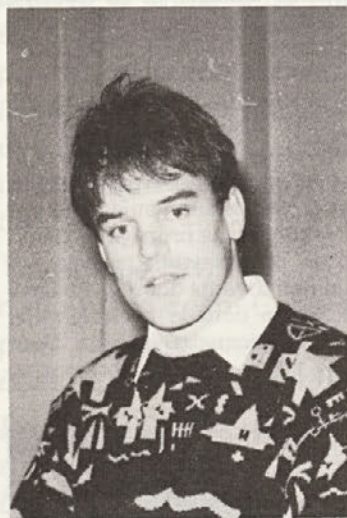


delno pa poznajo proizvodni program, najbolj pa barvice, papir in grafične storitve. Novi znak je nekaterim všeč, drugim pa ne. Tistim, ki so bolj dopustni za spremembe, je znak všeč, ideja se jim zdi dobra in dobro ponazarja dejavnosti Aera.

Kot raziskovalec trga, sicer pripravnik, Jana opravlja analitsko statistična dela in spremlja strokovno literaturo CAP EUROPE. V času počitniških praks je delala v prodaji in nabavi. Tam je opravljala bolj operativna dela, ki ji niso toliko ustrezala kot sedanje delo. V okolje Aera se je Jana Sešlar hitro vključila, tudi sodelavci so jo dobro sprejeli.

Pravi pa, da pri delu, ki ga opravlja, spoznava razlike med teorijo in prakso, saj za mnoge analize ni vseh podatkov. Z računalniki, ki jih bodo dobili, bo tudi ta pomanjkljivost odstranjena.

V pripravništvu pogreša podrobnejše spoznavanje Aera, vendar pa bo to tudi kmalu nadoknadila. Na koncu najinega razgovora je Jana Sešlar izrazila bojazen, da morda ne bo dobila službe, saj so spremembe v reorganizaciji Aera precejšnje. Jana je trenutno pripravnik za določen čas in njena prihodnost v Aeru ni ravno zagotovljena.



Sandi Planko je inženir varstva pri delu, zaposlen v Aeru od 14. februarja naprej. Sandi je bil tudi štipendist Aera od začetka do konca študija. V obdobju pripravnništva se je seznanil z delom v vseh tozidih, po približno dva meseca v vsakem tozdu Aera. Največ časa je bil v tozdu Kemija Šempeter, kjer je zaposlen tudi njegov mentor Ivan Četina. V tem času se je dobro seznanil z nalogami na področju varstva pri delu in požarnega varstva v posameznih okoljih, se seznanil z delom varnostnih inženirjev, njihovimi

izkušnjami, z razlikami v pristopih posameznih inženirjev varstva pri delu in problematiko, ki se pojavlja na tem področju v posameznih tozidih. V mesecu novembru je opravil pripravniški izpit, ki ga je zagovarjal s strokovno nalogo, ki jo je naredil za potrebe tozda Kemija Šempeter z naslovom »NEVARNOSTI, KI NASTOPIJO PRI DELU V OBRATU SELOTEJP IN UKREPI ZA ODPRAVO LE-TEH«.

Ravno sedaj pa Sandi Planko opravlja strokovni izpit na Republiškem komiteju za delo v Ljubljani. Uspešno je že opravil splošni del izpita po 3. členu Pravilnika o opravljanju strokovnega izpita iz varstva pri delu, ki pa je zelo obsežen, saj je sestavljen iz desetih posameznih izpitov, kot so: nevarne snovi, pravna ureditev varstva pri delu, socialna varnost, zdravstveno varstvo, ekologija dela, varno delo z električnim tokom, tehnično varstvo, osebna varovalna sredstva, transport in skladiščenje in varno projektiranje in gradnja objektov.

Pred Sandijem pa je še posebni del izpita po 4. členu omenjenega pravilnika, ki je namenjen za vodje služb varstva pri delu.

Sandi je inženir varstva pri delu za DSSS. Seveda je specifična dela tukaj bistveno drugačna, kot v proizvodnih tozidih. Vendar pa precejšnja pozornost inženirja varstva pri delu zahtevajo raziskovalna enota, obrat družbene prehrane, računalniški center in ostali prostori DSSS.

Varstvo pri delu je organizirana dejavnost in kot taka usmerjena k doseganju določenih ciljev. Splošni cilj pa je doseči primerno stopnjo varnosti za delavce pri delu, kar na grobo pomeni čim manj poškodb, zdravstvenih okvar zaradi dela in čimvečje zadovoljstvo pri delu. Drugi vzporedni cilj pa je zmanjšanje škod in stroškov, ki so posledica nesreč pri delu ali zdravstvene okvare, pravi Sandi. Naše delo globalno gledano, sloni na štirih osnovnih konceptih: varnostna tehnika, humanizacija dela, aktivno zdravstveno varstvo delavcev in varstvo pri delu kot del socialne varnosti delavcev. Seveda pa smo pri svojem delu tesno povezani z zakonodajo, oziroma moramo zadostiti zakonskim določbam na področju varstva pri delu, kar pa velikokrat terja ogromna sredstva in se stvari zavlačujejo.

Vedno bolj pa se tudi zaostrojuje naša zakonodaja na tem področju, še posebno aktualno v zadnjem času (prepozno), je področje ekologije. Vendar pa še vedno capljamo za razvitim svetom, kjer se z višanjem standarda zaostrojujejo tudi predpisi, zakoni in normativi.

Glede organiziranosti varstva pri delu v delovni organizaciji Aero ni-



DANIJELA TRAVNIKAR, starejša, telefonistka v tozdu KŠ:

Sodelavcem želim zdravja, medsebojnega razumevanja in vsesplošnega miru. To je vse, kar je potrebno. Upam pa tudi, da bi težave v Aeru prebrodili.

Želela bi tudi, da bi vsi uporabniki telefonskih storitev v delovni organizaciji razumeli, da nismo telefonisti nič krivi za razne izpade in še za razne druge motnje pogovorov, ker to tudi nam ustvarja dodatno obremenitev pri delu in pri že tako preobremenjenih telefonskih linijah.

sem ravno zadovoljen. V posameznih tozidih se dela različno in neusklajeno.

Mislím, da bi tudi mi v Aeru morali imeti organizirano službo varstva pri delu, kot je praksa vseh večjih podjetij. S takšno organiziranostjo in skupnimi metodologijami dela, bi lahko delali usklajeno, kvalitetno in si prihranili nepotrebna dela in stroške, ki so posledica današnje organiziranosti ter dosegali boljše rezultate dela, pravi Sandi Planko.

Zato sem zadovoljen, da sem po uspešno opravljenem pripravništvu za stalno sprejet v delovno razmerje, glede na to, da danes veliko mladih izobraženih kadrov ostaja na cesti.

Po drugi strani pa imam v prvih mesecih dela v DO Aero ustvarjeno zelo dobro mnenje o uvajanju novega delavca v delo. Moram povedati, da so mi vsi kolegi varnostni inženirji po tozidih, vodja KSS, zaposleni v KSS in ostali delavci (ob tej priliki se vsem zahvaljujem), bili vedno pripravljeni pomagati in odgovarjati na moja vprašanja, omogočili so mi dodatna izobraževanja, opravljanje strokovnega izpita, skratka, če sem odkrit, pred nastopom dela v DO Aero nisem pričakoval tako dobrega, korektnega odnosa do na novo zaposlenega delavca, je zaključil Sandi.

Ponovno o zakonu o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja

Prenehanje delovnega razmerja

(Nadaljevanje iz prejšnje številke)

USTAVNI TEMELJI ZA PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA

Ustavne določbe o pravici do dela opredeljujejo tudi prenehanje delovnega razmerja, zagotovitev pravice do dela ter varstvo zaposlenih in dohodka delavca. Ustava SFRJ, ki absolutno varuje delavčevo pravico do dela, opredeljuje, da delavcu ne more prenehati delovno razmerje, če zaradi tehnoloških in drugih izboljšav, ki prispevajo k povečanju produktivnosti dela in boljšim poslovnim rezultatom, njegovo delo v tej organizaciji ni več potrebno. Zagotoviti mu morajo drugo delovno mesto, ki ustreza njegovim delovnim zmožnostim, ali se mu na drug način zagotovi uveljavljanje pravice do dela.

Ustava SFRJ pa ureja tudi možnost prenehanja delovnega razmerja delavcem, ki nevestno ali neuspešno izpolnjujejo svoje dolžnosti in delovne obveznosti, kar je podrobneje opredeljeno v Zakonu o delovnih razmerjih.

RAZLOGI ZA PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA

Delavcu preneha delovno razmerje z njegovim soglasjem:

a) če pisno izjavi, da želi prenehati delovno razmerje. Delavec ni dolžan obrazložiti izjave, ne more pa je več umakniti, razen s sporazumom med njim in podjetjem in

b) če se z direktorjem sporazume, da mu preneha delovno razmerje.

Delavcu preneha delovno razmerje brez njegovega soglasja:

a) če noče opravljati del oziroma nalog, ki so mu ponujene in ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi, če se noče prekvalificirati za druga ustrezna dela v skladu s planom za modernizacijo proizvodnega procesa, če je ugotovljeno, da nima sposobnosti za opravljanje del, ali če ne dosega pričakovanih rezultatov, ne sprejme preizkusne preizkušnje na druga dela, ali če takega dela ni. To je novost glede na sedanjo ureditev, predvsem pa to določilo bistveno zaostruje in spreminja dosedanje zakonsko ureditev.

Delavec ima v teh primerih po dokončnosti odločbe še pravico, da ostane na delu. Čas, ki je določen za odpovedni rok, je od enega do štirih mesecev,

b) če na preizkusnem delu ne doseže ustreznih rezultatov, oziroma če

kot pripravnik ne opravi strokovnega izpita,

c) če ni prihajal na delo zaporedoma pet delovnih dni, o razlogih pa ni obvestil odgovornega delavca v podjetju. Tako primera neopravičene odsotnosti z dela pet delovnih dni ne štejejo več za hujšo kršitev delovne obveznosti, temveč je to redni način prenehanja delovnega razmerja po volji delavca,

d) če noče delati na delih oziroma nalogah, na katere je razporejen v podjetju ali izven njega,

e) če je sklenil delovno razmerje v nasprotju z zakonom ali splošnim aktom. Do takšne sklenitve lahko pride po krivdi delavca ali pa tudi podjetja. Toda ne glede na to, če to ugotovi v roku enega leta po sklenitvi delovnega razmerja, delavcu preneha delovno razmerje,

f) če mu preneha delovno razmerje kot disciplinski ukrep (npr. zaradi hujših kršitev delovnih obveznosti),

g) če se mu zagotovi prevzem ali razporeditev v drugo podjetje,

h) če se mu dokupi zavarovalna doba,

i) če se je začel postopek za prenehanje podjetja,

j) če je delavec dopolnil 40 let zavarovalne dobe ali 65 let starosti, razen če komisija za delovna razmerja, na predlog direktorja, ne sklene drugače,

k) če je pri sklenitvi delovnega razmerja delavec zamolčal ali dal neresnične podatke v zvezi z delovnimi pogoji, ti podatki pa so bistveni za opravljanje del oziroma nalog, za katere je delavec sklenil delovno razmerje.

Delavcu preneha delovno razmerje po zakonu:

a) če se na način, ki ga predpisuje zakon, ugotovi, da je za delo popolnoma nezmožen – z dnem, ko mu je vročena pravnomočna odločba o ugotovljeni nezmožnosti za delo,

b) če mu je po zakonu oziroma po pravnomočni odločbi sodišča ali drugega organa prepovedano opravljati določena dela oziroma naloge in mu ni mogoče zagotoviti drugih del oziroma nalog,

c) če mu je izrečen varnostni, vzgojni ali varstveni ukrep, ki traja več kot šest mesecev in mora biti zato odsoten z dela. Delovno razmerje mu preneha z dnem, ko začne prestajati kazen,

č) če je pripravnik sklenil delovno razmerje za določen čas samo zato, da bi opravil pripravniško delo, mu delovno razmerje preneha z iztekom časa, ki je določen za pripravniško dobo.

V primerih, če podjetje ne uporablja sredstev ekonomsko, smotrno in odgovorno in če se začne postopek za sanacijo, lahko delavcem v določenih delih podjetja preneha delovno razmerje pod pogoji, ki jih določa zakon.

Pri takšnih prenehanjih delovnega razmerja naj bi prenehalo delo le tistim delavcem, ki jim ne bo mogoče zagotoviti dela drugje tudi s prekvalifikacijo in dokvalifikacijo. Pri reševanju »odvečnih« delavcev je potrebno upoštevati, poleg strokovnih, tudi socialne razmere delavcev, možnosti predčasnega upokojevanja. Brezposelnim delavcem pa bo treba zagotoviti ustrezne pravice za čas brezposelnosti.

Komentar

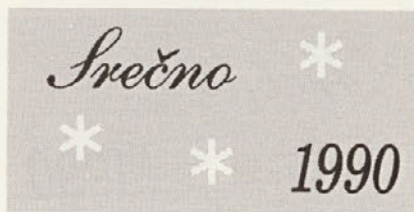
Zakon o delovnih razmerjih torej prinaša precej novosti in sprememb prenehanja delovnega razmerja glede na dosedanje pravno ureditev in prakso.

Posebej opozarjamo na prenehanje delovnega razmerja zaradi neopravičenega izostanka z dela pet delovnih dni zaporedoma (dosedaj sedem delovnih dni), na vse primere prenehanja delovnega razmerja, ki so predvideni v primeru, ko delavec noče delati na delovnem mestu, na katerega je razporejen in na prenehanje delovnega razmerja v tistih primerih, ko so delavcu zagotovljene pravice, ki jih določa zakon in v primerih, ko delavčevo delo postane nepotrebno.

Za delavce je zanimiva tudi določba o prenehanju delovnega razmerja v



SLOVENKO PAVLIN iz tozda Kemija Celje želi sodelavcem vse najboljše, čim več uspeha pri delu in da bi se kmalu izkopali iz gospodarskih in političnih težav.



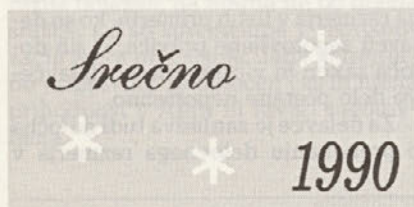
primeru izpolnjevanja pogojev za starostno pokojnino.

Delavcu preneha delovno razmerje v primeru izpolnjevanja pogojev za starostno pokojnino (40 let zavarovalne dobe ali 65 let starosti).

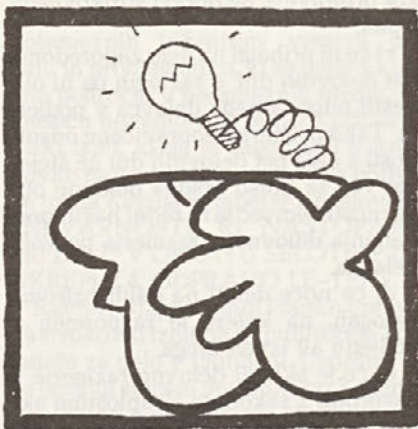
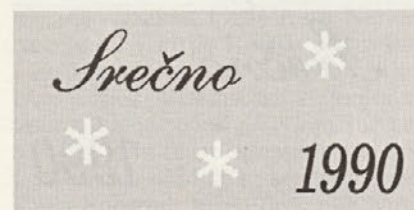
Republiški zakonodajci je prepuščena ureditev možnosti nadaljevanja delovnega razmerja po izpolnitvi teh pogojev. V zvezi s tem so se pojavljale nejasnosti glede možnosti upokojitve za ženske. Povedati je potrebno, da ta določba ne posega v pogoje za ureditev pravice do starostne pokojnine za ženske, ki po predpisih pokojninskega in invalidskega zavarovanja pridobijo polno starostno pokojnino s petin-tridesetimi leti pokojninske dobe, temveč ureja le prenehanje delovnega razmerja tako, da daje možnost dela do izpolnitve 40 let zavarovalne dobe.

Gradivo pripravila:
Sonja Krašovec

Prihodnjič: VLOGA IN POLOŽAJ
POSLOVODNEGA ORGANA



ROZIKA BLAZINŠEK iz tozda Grafika sodelavcem želi zdravja in miru. Upa tudi, da bi bilo vedno dovolj dela in da nas ne bi bilo strah za službo.



Inovativnost

KAKO TO DELAJO V 3 M

V strokovni literaturi o uspešnih podjetjih se ameriško podjetje 3 M pojavlja zelo pogosto. Oglejmo si na kratko, na kakšnih načelih in prijemih temelji nenehna inovativnost tega podjetja.

GRENSKA IZKUŠNJA KOT SPODBUDA

Ameriško podjetje 3 M (Minnesota Mining and Manufacturing) je lep primer inovativnega podjetja. Na trgu ponuja 60.000 izdelkov in kar 32 odstotkov je mlajših od pet let. Skupna vrednost prodaje je 10,6 milijarde dolarjev, izdelujejo pa od samolepilnih trakov do medicinske opreme.

Mnogi strokovnjaki, teoretiki vodenja, obiskujejo podjetje, v knjigi Petra Druckerja Inovativnost in podjetništvo je polno primerov iz podjetja 3 M. Podjetje je svoja načela posredovalo tudi drugim podjetjem. Sedanja inovativnost temelji na slabi izkušnji v preteklosti. V začetku stoletja so investirali v rudnik rude za izdelovanje brusilnih papirjev, vendar ta ruda ni bila ustrezna in podjetje je bilo pred bankrotom. Rešili so se z nekaj inovacijami in podjetje je izdelovalo brusilne papirje tudi brez te rude. Od takrat nenehno spodbujajo inovativnost delavcev.

POSTOPEK INOVIRANJA

Če zaposleni predlaga nek nov izdelek, lahko oblikuje »akcijsko skupino« zaposlenih v tehničnih službah, proizvodnji, marketingu, prodaji in financah. Vsi delajo pri novi ideji s polnim delovnim časom. Skupina uresniči idejo, izdelek, in če je predlog dobro ocenjen, ga začnejo proizvajati. Če je izdelek uspešen, člani skupine napredujejo in dobijo višje plače.

Ko prodaja novega izdelka doseže 6 milijonov dolarjev, postane človek, ki ga je predlagal, vodja proizvodne enote, pri 20 do 30 milijonih dolarjev postane vodja oddelka (departamenta), pri 75 milijonih dolarjev pa vodja oddelka (divizije). Vsi raziskovalci, ki so sodelovali pri projektu in ki jih ne zanimajo funkcije pri vodenju, pa napredujejo po svoji lestvici. 3 M ima 42 odstotkov oddelkov (divizij), zato je možnost za napredovanje veliko.

Inovativnost temelji na grenki izkušnji iz preteklosti. Je to ironija ali zakonitost?

Široko spodbujanje inovativnosti temelji na izkušnji, da nikoli ne veš, kako uspešna je neka zamisel. Leta 1922 je nastala zamisel izumitelja podjetja, da naj si moški brusijo brade s posebnim brusilnim papirjem namesto britja. Ta zamisel ni uspela. Leta 1929 so za kupca, ki je potreboval trak za lepljenje za zrak nepropustne embalaže, razvili poseben samolepilni trak. Danes prodajo za 750 milijonov dolarjev tega samolepilnega traku.

Podobno se je zgodilo s samolepilnimi lističi post-it. Uslužbenec je razmišljal o tem, kako bi naredil lističe, ki ne bi padli iz knjige, v katero jih zatakneš. Posel s temi lističi po nekaj letih prinaša 300 milijonov dolarjev. V 3 M spodbujajo inovativnost tako, da ima zaposleni pravico porabiti 15 odstotkov svojega delovnega časa za razvijanje svoje zamisli, pod pogojem, da je vezana na podjetje.

Vsako leto dodelijo tudi do 90 podpor po 50.000 dolarjev.

Spodbujanje ustvarjalnosti pa ima še en »stranski« učinek. Ker lahko ljudje preizkusijo v svojem podjetju svoje zamisli, ne čutijo potrebe, da bi podjetje zapustili. Zato je pomemben podatek, da le štiri odstotke vodilnih v poslovodstvu in vodilnih strokovnjakov zapusti podjetje.

Povzetek članka Russela Mitchella
V Business Weeku

INOVATIVNOST V VELIKIH PODJETJIH

Načela pri 3 M

Primerna velikost divizij: Oddelki (divizije) smejo biti samo tako veliki, da direktorji poznajo vse delavce po imenih. Če prodaja oddelka preseže 250 do 300 milijonov dolarjev, ga razdelijo.

Tolerantnost do napak: Podjetje podpira eksperimentiranje in tveganje, saj je le tako možnost, da odkrijejo nov uspešen izdelek. Divizija mora zaslužiti 25 odstotkov svojega prihodka z izdelki, ki so mlajši od pet let. Cilj bodo verjetno dvignili na 30 odstotkov.

Srečno

1990

Motiviranje uspešnih: Če kdo iz podjetja dobi zamisel o novem izdelku, ima možnost, da sestavi akcijsko skupino, ki bo izdelek razvila. Plača in položaj se višata v skladu z uspehom novega izdelka. Človek, ki vodi skupino, ima možnost, da v perspektivi vodi svoj proizvodni obrat ali divizijo.

Sodelovanje s kupci: Raziskovalci, ljudje iz marketinga in vodje obiskujejo svoje stranke in jih vabijo, naj sodelujejo na sestankih, na katerih razpravljajo o novih izdelkih.

Tehnologija pripada vsem: Novorazvito tehnologijo imajo pravico uporabiti tudi v drugih delih podjetja.

Ne uniči zamisli: Če se razvoju neke zamisli ne posveti eden izmed oddelkov 3 M, ima vsak zaposleni pravico porabiti 15 odstotkov svojega delovnega časa, da dokaže, da je zamisel vredna izpeljave v prakso. Če potrebuje denar za raziskave, ima možnost, da dobi notranjo podporo. Vsako leto dodelijo tudi do 90 podpor po 50.000 dolarjev.

KAKO TO DELAJO DRUGOD

Rubbermaid: 30 odstotkov prihodka morajo dati izdelki, razviti v zadnjih petih letih. Zamisli je treba iskati povsod. Trenutno razmišljajo, kako bi naredili posode za smeti z »aerodinamično obliko«.

Hewlett-Packard: Raziskovalce prepričujejo, naj porabijo 10 odstotkov časa za povsem svoje zamisli. Laboratoriji so jim odprti 24 ur na dan. Oddelki morajo biti majhni, da se lahko v njih razvije duh pripadnosti, ki edini lahko ustvari tržne uspešnice, kakršen je na primer Laser Jet laserski tiskalnik.

Dow Corning: Oblikuje raziskovalne skupine skupaj s svojimi strankami.

Merck: Raziskovalci imajo možnost (se pravi imajo čas), da iščejo nove izdelke; samo tveganje prinaša velik prihodek. Primer: potem ko je neki znanstveni časopis objavil, da nova sredstva proti holesterolu verjetno ne bodo uspešna, so pri Mercku trmasto vztrajali pri raziskavah. Njihov novi izdelek bo, kot kaže, velik uspeh.

General Electric: Razvija izdelke skupaj s strankami. Njihov oddelek za plastiko je z BMW-jem izdelal dele za karoserijo iz termoplastičnih elementov.

Johnson and Johnson: Vsakdo ima pravico do zmote. Imajo veliko samostojnih enot, v katerih spodbujajo izume, kakršni so na primer očesne leče za enkratno uporabo.

Black and Decker: Nenehno iščejo nove izdelke. Poseben odbor išče ideje pri kupcih. Zadnji uspehi: akumulatorski izvijač ter thundervolt, akumulatorski vibracijski vrtalnik z veliko zmogljivostjo.

POVZETEK ČLANKA IZ REVIJ RAZISKAVE – RAZVOJ

Kakšne misli se utrjuje bralcu ob branju tega članka?

Prvič je to vtis o izredni organiziranosti firme za doseganje ciljev. Ti pa so:

- odkrivanje novih izdelkov, aplikacij, tehnologij
- ohranjanje vodilnega položaja v svetu v svoji branži s tem, da so z izdelki, tehnologijo in aplikacijami vedno korak pred ostalimi
- doseganje visokih cen in pokrivanja ekstraprofita z aplikacijami izumov in patentov
- obvladovanje trga.



Kaj se lahko mi naučimo iz tega, kljub temu, da smo daleč od teh dejanj?

Perspektivne izume in inovacije je potrebno po najkrajši možni poti spraviti na tržišče. Menim, da bi tudi v Aero lahko začeli razmišljati o organiziranju manjših produkcijskih enot, pa četudi v zasebnem sektorju in kooperantskem odnosu do Aera, kjer bi se lahko ob nižjih stroških in večji učinkovitosti vpeljala proizvodnja novih izdelkov, katerih serije so na samem začetku še relativno majhne. Tu so kapitalna vlaganja nižja, obremenjenost izdelka s ceno je nižja, s tem pa se dobi večji manevrski prostor za formiranje cene na trgu. Ob uspešni verifikaciji izdelka na trgu pa se proizvodnja prenese v Aero, kooperantska enota pa ohrani svoj status v dopolnjevanju proizvodnje, oziroma začne razvijati drug nov izdelek.

V boju za ohranitev pozicije podjetja na trgu v današnjih gospodarskih razmerah je dobro razmišljati tudi o takšnih potezah.

Vojko Arzenšek
Raziskovalec trga



JOŽICA BORDON, prodaja tozda Trženje, pravi, da smo vsak dan bolj žalostni. Upam, da nas ne bo več strah za delovna mesta, čeprav je ta strah vsak dan bolj prisoten.

Upam, da bomo lahko živeli vsaj tako, kot smo do sedaj, tako finančno kot v razumevanju.



JOŽICA LESJAK iz tozda Kemija Celje sodelavcem želi veliko zdravja, miru, boljše delovne pogoje, da ne bi bila inflacija tako visoka in da nas ne bi tozda Grafika pustila na cedilu.

Srečno

1990

Kakšna bo naša prihodnost?

(6. del)

V tem nadaljevanju, ki je tesno povezan z vsebino v prejšnji številki, pričujem s TRETJIM MEGATRENDOM. Ta megatrend govori o KONCU DRŽAVE BLAGINJE, kar v osnovi pomeni prehod od pomoči institucij k samopomoči prebivalstva. Navajam samo en primer omenjenega trenda in upam, da ga bom lahko nazorno razložil. Zaradi čedalje večje splošne izobraženosti ljudi in hitrega razvoja tehnologij in telekomunikacij si bo prebivalstvo vse več pomagalo samo in tako v manj pomembnih stvareh nadomestilo profesionalno službo (npr.: zdravstvo). Zato tukaj ne bo šlo samo za vedenjske spremembe prebivalstva, ampak tudi že za strukturne spremembe družbe, za hitro umikanje države iz socialnih dejavnosti. Omenjeni trend je zaenkrat najbolj očitni v Angliji, kjer je več kot tretjina v socialnih dejavnostih prešla iz javnega v zasebni sektor, v drugih razvitih državah pa se ta usmeritev tudi že pozna.

ČETRTI MEGATREND se nanaša na ZATON POLITIČNIH ZVEZ (STRANK).

Lokalne zveze oziroma organizacije so skoraj čisto avtonomne in pogosto izvajajo programe, na lokalni ravni, ki so v popolnem nasprotju s cilji, določenimi na federalni ravni. Na zadnjih volitvah v ZDA (posebno pa že v času Reagana) je bilo veliko primerov, ko so v posameznih volilnih okrožjih z veliko večino volili Busha za predsednika, za člane kongresa pa demokrate, v upanju, da bodo s tem oslabili centralno oblast. V močni centralni oblasti volilci namreč ne vidijo samo nevarnosti za demokracijo, ampak tudi oviro za razvijanje regionalnih programov. Tako je namreč vse manj mladih talentiranih ljudi, ki se skušajo uveljaviti v politiki, in vse več jih je, ki se skušajo uveljaviti v znanosti in gospodarstvu.

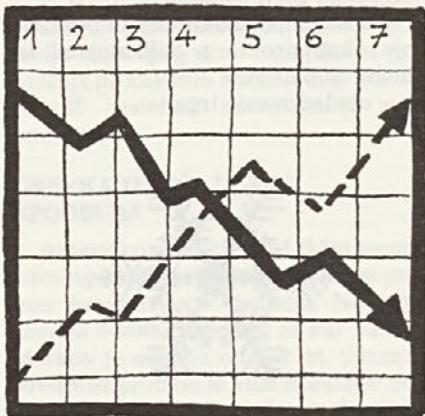
PETI MEGATREND JE PRIVATIZACIJA GOSPODARSKIH IN NEGOSPODARSKIH DEJAVNOSTI

Tako iz študije zaznamo, da bo verjetno v ZDA in Angliji že ob koncu tega stoletja med zaposlenimi večje število delničarjev kot članov sindikata. V ZDA vsako leto zraste veliko število novih podjetij in prav nobene ga znaka ni, da bi trend v prihodnosti slabel. Talentirani ljudje iz elitnih ameriških in japonskih univerz ne sa-

njajo več o tem, kako bi prišli v vodstva velikih korporacij, ampak o tem, kako bi ustanovili lastna podjetja. Procesi privatizacije seveda ne pomenijo odklona v desno ali vračanje v klasično kapitalistično družbo. Reprivatizacija danes podpirajo levo usmerjene vlade v Zahodni Evropi (npr.: v Španiji itd.) in že bivše oziroma še posebej sedanje vlade v Vzhodni Evropi (Madžarska, Poljska, Sovjetska zveza, verjetno pa že kmalu NDR in ČSSR). Naj navedem primer, da so se v Moskvi po sedemdesetih letih pojavitve prve zasebne trgovine in restavracije.

ŠESTI MEGATREND JE PODALJŠANJE EKONOMSKIH CIKLOSOV.

V obdobju miru v ZDA še nikoli ni bilo tako dolgega obdobja konjunktore kot v zadnjih letih. Cele regije so se v tem času dobesedno prerodile oziroma prestrukturirale. Po Naisbittovem mnenju je dolgotrajna konjunktura po-



sledica dveh dejavnikov: naraščajočega individualnega podjetništva in razvoja družbene infrastrukture. Prvi povečuje vitalnost, drugi pa stabilnost gospodarske dejavnosti. Samo v letih 1984 in 1985 je bilo v ZDA ustvarjenih nič manj kot sedem milijonov povsem novih delovnih mest.

SEDMI MEGATREND JE V GLOBALIZACIJI EKONOMIJE

Kako hitro narašča globalizacija, se pravzaprav nihče ne zaveda. Kar pogledate standardizacijo, za katero so nacionalni okviri postali preozki (npr.: povezovanje jugoslovanskih standardov z evropskimi in svetovnimi normami). Posebno pa globalizacija hitro deluje na področju nacionalnih ekonomij. V resnici nacionalne ekonomije postajajo nadnacionalne in se tako globalizirajo. Po Naisbittovem mnenju imajo ZDA samo navidezno negativno trgovinsko bilanco z Japonsko, ker imajo podjetja, ki na Japonskem prodajajo računalniško programsko opremo IBM, Coca-Colo, ali ameriško

strokovno literaturo, veliko večji promet, kot je vreden japonski izvoz v ZDA. Če prednost ZDA pred Japonsko ne pride do izraza, je to predvsem posledica dejstva, da so podjetja, ki na Japonskem prodajajo ameriško znanje, tehnologijo in kulturo, pretežno v rokah japonskega kapitala.

OSMI MEGATREND JE DEFINITIVNO UVELJAVLJANJE ANGLEŠČINE KOT SVETOVNEGA JEZIKA

Angleščino kot prvi jezik govori sicer samo 350 milijonov ljudi, kot drugi jezik pa še dodatnih 400 milijonov. V Aziji se uči angleščine več ljudi kot je prebivalcev v ZDA. Najvažnejše je, da je postala angleščina jezik najstnikov, da je več kot 75 % programske opreme v angleščini in da je več kot polovica vseh strokovnih člankov napisanih v angleškem jeziku.

DEVETI MEGATREND se nanaša na POSPEŠENO RAZSELJEVANJE VELIKIH MEST v razvitih okoljih.

Beg v predmestja se nadaljuje hitreje, kot so pričakovali. Ljudje iz predmestij se selijo v še bolj oddaljena naselja in tudi že na podeželje. V tretjem svetu (to velja tudi za Jugoslavijo) so seveda trendi povsem drugačni in največji problem je, ali je tam možno zavestno ustaviti eksplozivno rast velikih mest.

DESETI MEGATREND je v PREHAJANJU CENTRA ČLOVEŠKE CIVILIZACIJE Z ATLANTIKA NA PACIFIK.

Vedno bolj očitno je, da bosta glavni mesti prihodnje civilizacije TOKIO in LOS ANGELES in da bo središče znanstveno-tehnološkega razvoja na Pacifiku prav zaradi tega, ker ga bodo omogočale zelo bogate, razvite in heterogene kulture narodov, ki živijo na tem področju. Kulturna heterogenost bo postala glavni vir ustvarjalnosti in s tem tudi glavni adut razvoja. V tem pogledu imajo ZDA prednost pred Evropo in Japonsko, saj so v okviru ene države absorbirale večjo kulturno heterogenost kot katerikoli drug politični sistem.

Desetim Naisbittovim megatrendom bi zlahka dodali še kakšnega. Npr.: megatrend razorožitve, ki je bolj viden v diplomaciji, pa tudi že v nekaterih državnih proračunih, vendar se zdi prav tako zanesljiv in nepovraten kot drugi. To velja za Zahod in tudi že za Vzhod.

NOVI TRENDI

V nadaljevanju bom posredoval nove trende, ki nastajajo tako v poslovnem svetu, pa tudi spremembe v samih korporacijah. Omenjene trende sta napisala John Naisbitt in Patricia Aburdene. Avtorja ugotavljata, da se posamezne korporacije vse bolj individualizirajo, saj se skušajo čim bolj prilagoditi specifični tehnologiji, pro-

izvodnemu programu in predvsem okolju, v katerem delujejo. S korporacijami je nekako tako kot z ljudmi: čim bolj je neka populacija razvita, tem bolj izrazite so individualne značilnosti posameznih oseb. Avtorja opozarjata na tri prevladujoče trende:

1. V industrijski družbi ima finančni kapital odločilno strateško vlogo, v informacijski družbi pa to vlogo vse bolj prevzema človeški kapital.

2. Občutno se zmanjšuje število in pomen srednjega vodstvenega kadra.

3. Zmanjšuje se ponudba delovne sile in zaradi tega imajo ponudniki delovne sile vse pomembnejšo vlogo.

ČLOVEŠKI KAPITAL

Zaradi vse bolj pomembne vloge človeškega kapitala je geslo – »Profit je pomembnejši kot ljudje« – zastarelo. Sodobni managerji vedo, da je učinkovito le geslo »Ljudje in profit«, medtem ko bo najbrž v prihodnosti prišlo do tega, da bodo managerji razglašali geslo »Ljudje so pomembnejši kot profit«.

Ključna vloga človeškega kapitala ne zahteva od vodstev podjetij le tega, da skrbi za nenehni strokovni razvoj zaposlenih, ampak da skrbi tudi za njihovo zdravje in kondicijo, skratka za kvalitetno reprodukcijo »delovne sile«. Vodstva spodbujajo zaposlene, da prenehajo s kajenjem, da zmanjšujejo telesno težo, da vadijo in da bolje obvladujejo psihične strese. Vse več je korporacij, ki svojim delavcem brezplačno nabavljajo športne rekvizite, jim gradijo športne objekte, izboljšujejo zdravstvene programe in celo plačujejo nagrade za kilometre, ki so jih preplavili, pretekli ali prekoslesarili.

MANJ SREDNJEGA VODSTVENEGA KADRA

Tako v ZDA kot v drugih industrijskih deželah se močno zmanjšuje srednji vodstveni kader. Vzrok je dvojen:

a) računalniška opremljenost podjetij, ki odpravlja potrebo po posredništvu med vrhom in bazo,

b) opuščanje hierarhičnih sistemov, ki so bili značilni za industrijsko organizacijo dela.

V Nemčiji, na primer, je v manjših in srednjih podjetjih število srednjega vodilnega kadra skršeno tudi do 50 %, v večjih podjetjih pa za okoli 30 %. Podobno je tudi v ameriških korporacijah, pri Fordu in General Motorsu. Podjetja, ki se ustanovljajo v zadnjih letih, so izrazito nehierarhična; njihove organizacijske piramide so nizke, njihov management maloštevilen, samoupravljanje zaposlenih pa vse bolj izrazito (močni neodvisni sindikati). Številne korporacije svojih ljudi sploh

ne obravnavajo več kot delavce ali kot zaposlene, ampak kot »družabnike«, »managerje«, »partnerje«. Pri vsem tem ne gre za novo ideologijo ali za novo metodo, ampak za nepovratne procese, ki so pogojeni:

a) z višjo izobrazbo zaposlenih in
b) s hitrim širjenjem računalnikov (ti bodo hitreje zamenjevali srednji vodstveni kader kot roboti proizvodne delavce).

POVPRAŠEVANJE PO DELOVNI SILI

Na trgu delovne sile ceno vse bolj določajo ponudniki delovne sile, oziroma delojemalci in vse manj delodajalci. Razlogov za ta premik je več:

eden je specifično ameriški (vsaj za zdaj) in se nanaša na številčno upadanje prihajajočih generacij;

drugi pa v vse daljšem šolanju mlajših ljudi in tudi tistih, ki so že zaposleni;

tretji pa je v tem, da je vse težje dobiti strokovno ustrezno izobražene delavce.



Vse to zaostre konkurenco med podjetji pri zaposlovanju najboljših kadrov, poleg tega pa vpliva tudi na povsem drugačno politiko zaposlovanja žensk in starejših oseb. Starejših ljudi ne silijo več v predčasn pokoj, pač pa jim nudijo dodatno izobraževanje. Vse bolj učinkovite metode rehabilitacije invalidov in usposabljanja slabo izobraženih ljudi bodo omogočile zaposlovanje tudi tistih, ki jih za zdaj uvrščamo med nezaposeljive. Najbolj se bo seveda spremenilo zaposlovanje žensk. Ženske bodo postale povsem enakopravne tako pri delitvi dohodkov kot pri delitvi dela. Po drugi strani pa bo prav intenzivnejše zaposlovanje žensk privedlo do velikih socialnih inovacij in do bolj harmoničnega urejanja celoživljenjske delovne kariere.

TRENDI OBNAVljanJA STARIH IN USTANAVljanJA NOVIH PODJETIJ

V bližnji prihodnosti bodo veljala naslednja načela, oziroma trendi pri obnavljanju starih podjetij, ali ustanavljanju povsem novih:

1. **Najboljše kadre bodo dobila samo tista podjetja, ki bodo znala poskrbeti za osebni razvoj zaposlenih.** Poleg samostojnega delovnega mesta pa je za osebni razvoj zaposlenih treba poskrbeti tudi s pogostimi neposrednimi stiki med njimi, strokovnjaki in vodilnimi ljudmi v podjetju. Ljudje si morajo tudi sami izbirati delovni čas, če hočemo, da bodo delali produktivno in zavzeto. V podjetju je treba ustvariti stimulatívno okolje tudi s predavanji gostov, s strokovnimi ekskurzijami, itd.

Osebni razvoj zaposlenih je v veliki meri odvisen tudi od delitve in organizacije dela; delovna mesta morajo biti oblikovana čim bolj ohlapno in morajo zavzemati cel sklop oziroma ciklus operacij. K osebni rasti in strokovnemu zorenju spada tudi sistematično kroženje kadrov znotraj podjetja, oziroma med podjetji iste korporacije.

2. **Nova vloga poslovnih organov je predvsem v tem, da usmerjajo, da izobražujejo in da opravljajo mentorsko delo z mladimi strokovnjaki.** Tako kot je glavna vloga podjetja v tem, da omogoči osebni razvoj kadrov, je glavna vloga managerjev v podjetjih v tem, da ga zagotovijo. V tem smislu so managerji vse manj disciplinske staršine in vse bolj učitelji, inštruktorji in mentorji svojim sodelavcem. Glavna vloga managerjev je v kultiviranju in razvijanju človeških potencialov. V tem smislu je potreba po ustrezni prekalifikaciji managerjev veliko bolj nujna kot prekvalifikacija delavcev.

3. **Najboljši kadri se ne bodo več zadovoljevali z dohodki, ampak bodo hoteli postati tudi solastniki podjetij v psihološkem in v ekonomskem smislu.** Tako se zagotavlja zavzetost delavcev (najboljših kadrov za podjetje, njihov dolgoročni interes za uspeh podjetja in lojalnost do korporacije. Poleg delničarstva se uvajajo tudi programi, ki delavcem izplačujejo del dobička. Zdaj je že več kot 350.000 podjetij, ki so uveljavila delitev dobička med delavce in lastnike delnic. Sistemi delitve dobička so dokaj enostavni: najbolj pogosto se zaposlenim deli polovica dobička. Če je le-ta na primer, 20 %, dobijo delavci 10 % dodatek k plači. Seveda, če so dobički večji, so lahko tudi dodatki k plačam bistveno večji. Tako se v ZDA rojeva nekakšen delavski kapitalizem.

4. **Podjetja bodo vse manj najemala delovno silo, ampak bodo vse pogostejše sklepa pogodbeno razmerja s posamezniki in skupinami.** Delavci se bodo zaradi tega vse bolj spreminjali iz najemnih v pogodbeno. Za ameriški trg delovne sile je značilen prehod od najemanja delovne sile k pogodbenim odnosom. Predvideva se, da bo že v tem desetletju več kot deset milijonov delavcev stopilo v pogodbeno odnose

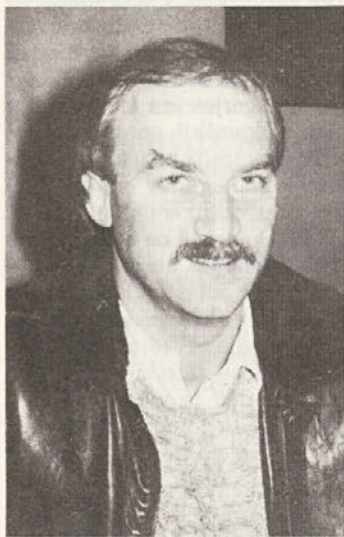
s svojimi delodajalci. Med delojemalci so zlasti svobodni poklici, zdravniki, dentisti, pravniki itd. Vse več je tudi korporacij, ki želijo imeti trajno razmerje s strokovnim jedrom zaposlenih, po drugi strani pa želijo pogodbeno zaposlovati tiste delavce, ki občasno opravljajo bodisi specifična strokovna opravila ali pa sezonska in manj kvalificirana dela.

5. Avtoritativno upravljanje se postopoma opušta. V večjih ameriških korporacijah se opaža prehod od hierarhične k matrični organizaciji podjetij:

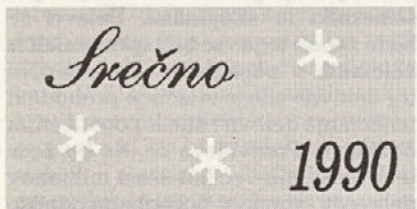
a) Delovne ocene ne delajo samo nadrejeni za svoje podrejene, ampak tudi podrejeni za svoje nadrejene (najvišje vodilne ocenjujejo lastniki).

b) Namesto brezosebne birokratskih odnosov se ponovno uveljavljajo bolj osebni odnosi, zato se širi tikanje, oziroma naslavljanje z osebnim imenom, ne s priimkom.

c) Namesto izrazov delavec ali zaposleni se uporablja npr.: partner, družabnik, kolega itd.



JOŽE VAŠL, izvoz tozda Trženje, želi, da bo vsak sodelavec našel mesto v novi Aerovi organizaciji. Upa tudi, da si bomo ustvarili takšen standard, kot smo ga imeli pred par leti. Seveda pa želim, da bi to temeljilo na boljšem delu vseh nas. Želim tudi, da bi začeli proizvajati več novih visokoakumulativnih proizvodov.



8 naš aero

d) Namesto pisarniškega poslovanja se uporablja neposredne komunikacije.

e) Namesto hierarhične centralizacije se uveljavlja decentralizacija vodenja in odločanja. Funkcije srednjega vodstvenega kadra se prenašajo na različne delovne skupine. Te prevzemajo nase vse funkcije operativne kontrole in koordinacije vsakodnevnega dela.

f) Tudi na višjih ravneh v organizaciji se uveljavlja samoorganizacija in samoupravljanje.

g) Ukinjajo posebne prostore za vodilne ljudi v restavracijah, na parkiriščih, v higienskih in rekreacijskih prostorih.

h) Vztrajajo, da vsakdo osebno odgovarja na telefonske klice in ne prepušča tega dela tajnicam ali svojim pomočnikom.

i) Vsakdo si izbere za sodelavce le tiste ljudi, s katerimi je sodelovanje prijetno.

6. Vse bolj se razvija notranje podjetništvo. To pomeni, da se vse več novih obratov in podjetij ustanavlja znotraj obstoječih korporacij. Notranje podjetništvo (int. preneurship) pa je zdaj najbolj vroča tema v ameriških poslovnih krogih. Notranje podjetništvo se uveljavljalo v najrazličnejših oblikah, cilj pa je: zadržati najbolj podjetne ljudi, tako da se jim omogoči čim bolj samostojno podjetniško delovanje znotraj korporacije. IBM na primer daje tehničnemu managementu na razpolago 15 % planiskih sredstev za snovanje projektov, ki jih nihče ni predvidel. Korporacija 3 M enostavno zahteva od svojih vodilnih ljudi, da vsaki pet let uvedejo vsaj 25 % novih izdelkov ali uslug. Notranje podjetništvo je postalo tudi poseben predmet na poslovnih šolah.

7. Kvalitete izdelkov in kvaliteta delovnega življenja vse bolj odločata o tem, ali bo podjetje preživel. Kvaliteta izdelkov postaja ključna, ker so se začele spreminjati navade kupcev. Kvalitetnejši izdelki jim nudijo višji standard pri relativno manjših stroških. Zaradi tega se večina ameriških podjetij usmerja v poslovno politiko, ki temelji na geslu: Najpomembnejša je kvaliteta izdelkov, šele nato pride na vrsto zmanjševanje stroškov. Potrošniška usmeritev na »manj, toda bolje« se kaže tudi v gradbeništvu: hiše postajajo vse manjše, hkrati pa vse bolj opremljene.

8. Intuicija in ustvarjalnost se vse bolj zatekajo k podzavestnim procesom. Test, ki je bil opravljen v ZDA, je pokazal, da je od dvanajstih direktorjev velikih korporacij, ki so v zadnjih štirih letih podvojile prodajo, enajst takšnih, ki se izredno odlikujejo po intuitivni sposobnosti predvidevanja.

9. Velika podjetja skušajo čim bolj absorbirati značilnosti majhnih podjetij. V ZDA se v zadnjih desetih letih vse bolj uveljavlja duh malega podjetništva. Razlog za takšno popularnost majhnega podjetništva je pravzaprav v tem, ker so majhna podjetja znala oblikovati tisto socialno klimo, ki je najbolj ustrezala inovativnim podvigom. IBM je to dojel ob uspehu Applu, majhnega žepnega podjetja, ki je začelo svojo kariero v garaži in se v kratkem času razvilo v enega od najbolj resnih tekmecev IBM pri proizvodnji in prodaji osebnih računalnikov. Zdaj IBM že nekaj časa uveljavlja politiko ustanavljanja »neodvisnih poslovnih enot« (IBU), ki so dovolj majhne in fleksibilne, da se lahko sproti prilagajajo nestabilnemu trgu z visoko tehnologijo. Vloga majhnih poslovnih enot je znana od nekdaj. Če se doslej niso v zadostni meri uveljavile, se niso zaradi tega, ker je bilo za uspeh korporacije bolj pomembno akumuliranje finančnega kapitala kot njihova inovativnost. **Zdaj so se zadeve zasukale, zato majhno ni več samo lepo, ampak tudi učinkovito.** Velike korporacije z ustanavljanjem majhnih posameznih enot spreminjajo svojo funkcijo: vse bolj postajajo središča, ki nudijo rizični kapital posameznim skupinam, ki želijo znotraj korporacije ustanovljati novo proizvodne in poslovne enote.

10. Razvoj informacijske ekonomije zahteva prehod od razvite infrastrukture k razviti kvalitati življenja. V novi informacijski ekonomiji lokacija podjetij ni več odvisna od infrastrukture, ampak od kvalitete življenja, ki jo okolje nudi. Razlog za to so vodilni in strokovni kadri, ki velikokrat odločajo o izbiri podjetja: ti gredo pač tja, kjer je boljša kvaliteta življenja, se pravi, kjer je ugodna geografska klima, kjer so dobre šole za otroke, kjer so dobre možnosti za rekreacijo in kulturo, za zaposlovanje zakonskega partnerja, kjer je nizka stopnja kriminala, dobra stanovanjska politika in dobra zdravstvena oskrba.

Če je industrijska družba delavca preobrazila v potrošnika, bo poindustrijska družba delavca preobrazila v delničarja z vsemi statusnimi pravicami.

(Se nadaljuje)

Zvone Jezernik

Uporabljeni viri:

1. Janez Jerovšek in Veljko Rus, Inovativno podjetje, ČGP DELO TOZD GV, Ljubljana 1988

2. T. J. Petters in R. H. Watterman Jr., In Search of Excellence, Lessons from Americans Best Run Companies, Harper and Row, New York, 1982

S skromnostjo iz dneva v dan

Z Ivanko Pajk sva se kar od poletja dogovarjali za razgovor, ki je sedaj tu pred vami. Vedno sva imeli kakšen drug opravke, ali pa nisva imeli časa. Čas! Ivanka Pajk pravi, da nas je čas povozil. Življenje vseh nas se mora vedno bolj prilagajati času. Kar naprej nekam hitimo in najlažje je reči, da nimaš časa. Kajne, da ima Ivanka Pajk prav?!

Ivanka Pajk se je zaposlila v Aero, točneje v Cetisu, v času, ki ni tako hitel kot danes. Pravi, da so bili delavci v Cetisu kot ena velika družina, saj je bilo približno 120 zaposlenih. »Vsi smo se poznali in bili smo res povezani. Danes ni več tako,« pravi Ivanka z nekaj grenkobe v glasu, »po selitvi iz Cetisa so nas prostorsko drugače razporedili, pa novi prostori in preden smo se tega navadili, je tudi tisti občutek povezanosti nekako izpuhtel.«

Ivanka pravi, da so ljudje bolj sproščeni izven delovnega časa, saj si človek pridobi prijatelje tam, kjer je veselje in sproščenost. Že odkar je prišla v Aero se Ivanka udejstvuje med športniki in planinci. Zelo rada hodi v hribe in naredila je tudi vodniški tečaj. Pravi, da jo narava umirja in ji vliva energije za ves teden dela. V službi dela v zaprtem prostoru, pa tudi doma ni preveč čistega zraka, zato pravi, da potrebuje čist zrak in naravo. Ivanka pravi, da vsak teden ne more več na izlete v hribe, saj je potrebno varčevati z denarjem tudi na tem področju.



Letos je bila Ivanka Pajk tudi na Triglavu, kjer je bila vodnik, bila je še na Peci in Raduhi, kjer je tudi vodila izlete. Pravi tudi, da je zadovoljna z našim planinskim društvom, ki je zelo aktivno. Poskuša slediti vsem akcijam društva, vendar pa hodi v hribe v mejah svojih finančnih zmožnosti. Ivanka je bila trinajstkrat (13) na Triglavu, vendar to ne šteje za velik planinski dosežek. Ne bi bila tolikokrat na našem najvišjem vrhu, če ne bi morala voditi pohodov. Pravi, da je še mnogo manjših vrhov, manj obiskovanih in lepih. Posebno pri srcu ji je Ojstrica in Savinjske alpe. Vedno ogleduje hribe, ko je v Logarski dolini.

Velika Ivankina ljubezen je smučanje. Ivanka smuča že od malega. Za Aero je pogosto sodelovala na grafičnih igrah, tako v alpskem smučanju kot v teku na smučeh. Včasih je smučala v tujini, sedaj pa več ne gre, saj se tudi ta Ivankina ljubezen neugledno draži. Letos bo smučala na Rogli. Seveda Ivanka tudi spremlja smučarska tekmovanja, posebno takrat je uživala, ko je tekmoval še Bojan Križaj. Za letošnjo sezono naših smučarjev pa napoveduje malo manj uspeha, saj so smučarji še mladi, a veliko obetajo. Seveda kupuje tudi kartice podarim – dobim, vendar ne zato, da bi kaj dobila, temveč zato, da pomaga smučarjem.

Ivanka pravi, da šport pripomore k boljšemu delu, ljudi ima človek tako bolj rad in pripomore k boljšemu razpoloženju.

Ivanka Pajk mi je povedala, da se lahko preživi samo z eno plačo, vendar pa je potrebno biti skromen. Za politiko se Ivanka ne zanima preveč, boji pa se da nas bodo povozili, vendar, pravi, slovenska beseda mora obveljati. Slovenskim politikom verjame, vse le ni dobro in vse le ni zlo. Pravi, da moramo verjeti v slovensko besedo in v slovenski narod in se zato tudi boriti.

V letu 1990 pričakuje višje cene, te zagotovo bodo, pravi. Vsak dan nam

gre malo slabše, vendar se s skromnostjo da preživeti. Za Novo leto želi Aero več poslovnih uspehov, planincem želi zdrav korak, sodelavcem pa veliko zdravja.

Jasna Rode



Srečno

1990



IVAN MARČIČ iz tozda Kemija Celje želi sodelavcem veliko delovnih uspehov, zdravja in razumevanja.

Srečno

1990



Papir za neskončne obrazce

Konec leta 1989 bo izdan standard JUS H. N6. 200, ki obravnava zahteve za papir za neskončne obrazce. V članku so obravnavane tudi zahteve za laserski papir, ki je za Jugoslavijo papir prihodnosti.

1. Trendi povečevanja števila tiskalnikov v Evropi:

Število pisalniških tiskalnikov v Evropi 1986–1991

(v 000 enot)

TISKALNIKI	1986	1991
Serijski matrični	1800	2500
S polnimi črkami	160	90
Brezkontaktni	240	590
Počasni za tiskanje strani	80	340
Skupno število	2280	3520

2. Splošno o papirju in rokovanju z njim:

Papir za neskončne obrazce se tiska iz zvitkov, s hitrostjo tiskanja do 500 m/min, običajno v suhem ofsetu, včasih pa tudi v mokrem. Papir se po tiskanju prečno in vzdolžno perforira in zлага. Obrazci so 1+0 do 1+n, pri čemer je n število kopij. Med listi je lahko vstavljen enkratni karbon ali pa imajo že sami listi kopirno sposobnost (samokopirni papirji, DC papirji itd.).

Splošne lastnosti, ki jih mora imeti papir za neskončne obrazce pri predelovalcu (tiskar):

- prehoden skozi tiskarski stroj
- potiskljiv
- tog
- ne sme se prašiti pri perforiranju
- ne sme biti abraziven.

Pri končnem uporabniku pa mora biti papir:

- prehoden
- ne sme se prašiti iz vodilnih luknjic
- potiskljiv
- kopije morajo biti vidne
- ne sme biti abraziven
- ne sme vsebovati hlapnih komponent pri povišani temperaturi (laserski tiskalniki).

2.1 Vлага in papir:

Za razumevanje dobre prehodnosti je zelo važno vedeti, kako temperatura in vlaga vplivata na papir.

2.1.1 Vлага

Vodna para je vedno prisotna v zraku. Količino vodne pare v zraku izražamo v g vode/m³. Ta način izražanja imenujemo absolutna vlaga. Topel zrak vsebuje več vlage kot hladen zrak.

Količina vode v nasičenem zraku:

Temperatura °C	g vode/m ³
-20	0,9
-10	2,2
0	4,9
10	9,4
20	17,3
30	30,4

2.1.2 Papir je sestavljen pretežno iz celuloznih vlaken.

Pri formiranju papirja se vlakna postavijo v glavnem v vzdolžni smeri. Ko je papir izpostavljen določeni atmosferi, sprejema ali oddaja vlago toliko časa, da doseže ravnotežje z relativno vlago zraka. Za vzdrževanje stalne vlage papirja

mora biti le-ta v nespremenjeni relativni vlagi. Ravnotežna vlaga papirja je odvisna od razmerja med vlakni in polnilom v papirju. Mineralna polnila so manj higroskopična, zato zmanjšajo ravnotežno količino vlage v deležu, v katerem so prisotna v papirju.

Sprememba vlage papirja se navzven kaže kot sprememba dimenzije papirja. Prečno povečanje dimenzije je 2 do 3 krat večje kot vzdolžno. **Najboljše dimenzijske lastnosti ima papir pri relativni vlagi med 35–55 %.**

2.2 Klimatiziranje papirja:

Težave s papirjem lahko pričakujemo, če je velika razlika med temperaturo in (ali) relativno vlago papirja in prostora predelave.

Papir je pakiran tako, da relativna vlaga skladiščenja papirja ni pomembna, ker papir ne more niti oddajati, niti sprejemati vlage. Papir pa se lahko segreva ali ohlaja. Če skladišče ni ogrevano, se mora papir pred tiskanjem zapakirati termostatiirati. Šele ko temperatura zvitka doseže temperaturo okolja, pri predelavi, lahko zvitek odpakiramo.

Čas potreben za klimatiziranje papirja v urah:

Volumen papirja, m ³	Razlika v temperaturi za klimatiziranje papirja	10	20	30	35 °C
0.4		17	36	64	92
0.6		20	42	76	106
1.0		23	46	84	115

2.2.1 Problemi s papirjem:

- podhlajen papir navzema v prostoru predelave velike količine vode iz zraka, kar povzroči raztezanje papirja posebno med predelavo, papir se ne more posušiti na ravnotežno vlago, je valovit, obrazci so največkrat neuporabni, posebno če so kombinacija več listov,
- odpakiran papir (v zvitkih) v vlažnem okolju navzema vlago po robovih, zato se ti podaljšajo, papir se zvija, dimenzija obrazcev ni prava po klimatiziranju,
- v suhem okolju se robovi posušijo, skrčijo, papir se zvija, trga, dimenzija obrazcev ni prava po klimatiziranju,
- do krivljenja prihaja, če je papir nezapakiran izpostavljen neravnovesni atmosferi.

2.3 Standardi:

Obstaja DIN 6721 z naslovom 40 do 90 g/m² papirji za neskončne obrazce. Na osnovi navedenega standarda, z nekaterimi spremembami, je bil narejen JUS H N6.200 s podobnim naslovom. JUS standard je tik pred izidom. Obstaja tudi veliko število internih standardov proizvajalcev papirja (MODO), proizvajalcev strojev za izdelavo neskončnih obrazcev (Goebel) in proizvajalcev tiskalnikov (IBM, SIEMENS, HP) itd.

Najbolj dodelane splošne zahteve ima DIN 6721. Ta standard bomo primerjali z JUS H.N6.200.



3. Papir za serijske matrične tiskalnike in druge kontaktne tiskalnike:

3.1 Primerjava DIN 6721 in JUS H.N6.200

		DIN 6721		JUS H.N6.200	
Gramatura	g/m ²	40-55+5 %	40-55+5 %		
		56-90+4%	56-90+4%		
Spec. volumen	cm ³ /g	40-55 g/m ²	1,3+0,1	1,3+0,1	
		56-90 g/m ²	1,3+0,2	1,3+0,2	
Relativna vlaga %		21+-20 °C	47,5+-7,5	47,5+-7,5	
Dimenzijska stab.	%	10 % RV	vzd. 0,04	0,04	
			preč. 0,2	0,14	
Utržna dolžina	m		vzd. min 5000	min 5000	
Razpok	kPa	50 g/m ²	-	min 90	
		60 g/m ²	-	min 120	
		70 g/m ²	-	min 150	
		90 g/m ²	-	min 160	
Togost	Nmm	40 g/m ²	min 0,04	-	
		80 g/m ²	min 0,29	-	
Prašnost	mg		max 30 mg	neprašen	
Klejenje			1/1	max 25g/m ² Cobb	
Suho cepljenje	cm/sek		-	135	
Gladkost	ml/min		200-500	200-500	
Opaciteta	%	40 g/m ²	min 63	min 63	
		50 g/m ²	min 67	min 67	
		60 g/m ²	min 75	min 75	
		70 g/m ²	min 80	min 80	
Belina R457	%		min 80	min 80	
pH			min 4,5	min 4,5	
Odstopanje širine	mm		max+-1,0	min+-1	
Označevanje		DIN 6721-60	JUS H.N6.200-60		

JUS H.N6.200 PREDPISUJE: 50 % celuloze iglavcev z odstopanjem do -10 %, pri sulfatni celulozi listavcev do -15 %, polnilo sme imeti max. abrazivnost 60 mg po Einlehnertju.

3.2 Papir za neskončne obrazce Sora AOP60: JUS

		SORA - 60		JUS	
		Povpr.	2S	Povpr.	2S
Gramatura	g/m ²	60.5	.5	60.0	2.4
Debelina	um	76.5			
Sp. vol.	cm/g	1.3	.1	1.3	.2
Glad. Beck	sek	18.0		10/30	
Utr. dolžina	m	6300.0		min 5000	
Raztrg	gcm/cm	36.0			
Pepel	proc.	8.4			
Poroz. Garley	sek	20.0			
Klejenje	g/m ²	21.0		max 25	
Dim. stab.	proc.	2.6			
Belina	proc.	95.4		min 80	
Opaciteta	proc.	78.4		min 75	
pH		6.1		min 4.5	
Razpok	kPa	142.0		min 120	
Cepljenje	cm/s	384.0		min 135	

Povprečje SORA AOP 60 je povprečje januar-november 1989.

Izvelek:

Tovarna celuloze in papirja Aero Medvode je v Jugoslaviji največji proizvajalec papirja za neskončne obrazce. Širina papirnega traku s papirnega stroja je 3,70 m. Procesni računalnik z merilno regulacijsko opremo zagotavlja enakomerno gramaturo, vlago, količino polnila in premazno težo ter omogoča izboljšanje profila navedenih lastnosti. Članek govori o trendih in zahtevanih lastnostih papirjev, za matrične in laserske tiskalnike.

3.3 Papir za neskončne obrazce Sora AOP 70: JUS

		SORA - 70		JUS	
		Povpr.	2S	Povpr.	2S
Gramatura	g/m ²	70.5	.5	70.0	2.8
Debelina	um	88.8			
Sp. vol.	cm/g	1.3	.1	1.3	.2
Glad. Beck	sek	18.0		10/30	
Utr. dolžina	m	6000.0		min 5000	
Raztrg	gcm/cm	44.0			
Pepel	proc.	9.3			
Poroz. Garley	sek	22.0			
Klejenje	g/m ²	21.5		max 25	
Dim. stabilnost	proc.	2.7			
Belina	proc.	95.8		min 80	
Opaciteta	proc.	82.6		min 80	
pH		6.1		min 4.5	
Razpok	kPa	152.0		min 150	
Cepljenje	cm/s	380.0		min 135	

Povprečje SORA AOP 70 je povprečje januar-november 1989.

4. Papir za laserske tiskalnike:

Dogajanja na trgu - brezkontaktno tiskanje:

		LSL		MSL	
		ink	jet	ink	jet
Centralizirano tiskanje					
Decentralizirano tiskanje					
Pisarniški izpisi - skupinski					
Delovne postaje in PC					
	Termo	Termo	jet transfer		
Odtisov/mesec	500	5000	50000	500000	1M

HSL - High Speed Laser

LSL - Low Speed Laser

MSL - Mid Speed Laser

4.1 Laserski tiskalniki:

Uporabljajo se za zelo hitro izpisovanje računalniško vodenih izpisov. Hitrost izpisovanja je nad 20 000 linij na minuto. Najpogostejši tiskalniki v Evropi so: IBM3800, Siemens ND2, Rank Xerox RX9700 in Hewlett Packard HP2680. Uporabljajo se tudi drugi vendar v manjšem številu.

Podatki o tiskalnikih:

Laser tiskalnik	Polnjenje s papirjem	Hitrost stran/min	Resolucija pike/inch
HP2680	neskončni obr.	45	180
IBM3800	neskončni obr.	220	240
Siemens ND2	neskončni obr.	200	240
Siemens ND3	neskončni obr.	100	180
RX9700	listi	120	300

4.2 Kritične točke v povezavi papir - laserski tiskalnik:

- če je prevodnost papirja previsoka, oz. če je vsebnost vlage v papirju previsoka, potem je prenos tonerja zelo slab,

- učinkovitost tonerja je odvisna tudi od poroznosti papirja; če sta vlaga in poroznost visoka, papir ne bo dobil dovolj visoke temperature, toner se ne bo vezal na papir,

- zlaganje potiskanih obrazcev; kup postrani; nagnjen kup se pojavi, če prečna perforacija ni pod pravim kotom na rob papirja (odstopanje 0,10 povzroči nagnjenost kupa za 30 °); za preprečitev nagnjenosti kupa je važno, da ima

papir enakomerne lastnosti v prečni smeri in da se pravilno izdelajo obrazci,

– zlaganje potiskanih obrazcev; U kup; U kup je v glavnem posledica prečne perforacije; za preprečitev je potrebno izbrati drugo prečno perforacijo, poleg tega pa morajo biti zareze ostre (priporočilo nož 4 mm odreže 1 mm cel, nož oster).

4.3 Laserski papir iz Tovarne celuloze in papirja Medvode:

		AOP 60 L	AOP 70 L	AOP 80 L
Gramatura	g/m ²	60	70	80
Debelina	um	87	97	100
Belina	%	96	96	96
Opaciteta	%	78	82	86
Gladkost Bendtsen	ml/min	400	350	300
Poroznost Bendtsen	ml/min	400	300	200
Utržna jakost	m	6000	6000	6000
pH		6,0	6,0	6,0

Opomba: Tovarna celuloze in papirja proizvaja v glavnem laserski papir za izvoz in to AOP 70 L.

5. Priporočila izdelovalcem neskončnih obrazcev iz papirjev za neskončne obrazce iz Aera Medvod:

- prečna perforacija celo: prerezano 1:4 do 1:3,
- predtiskanje in tiskanje za zunanjo stran papirja v zvitku, zaradi zmanjšanja težnje po zvijanju,
- čas skladiščenja med izdelavo obrazcev in uporabo teh najmanj 1 teden,
- kondicioniranje papirja na temperaturo pred izdelavo obrazcev in tiskanjem,
- hranjenje neskončnih obrazcev v škatlah na paletah, vse skupaj zaščiteno pred vlago; pred uporabo skladiščiti obrazce pri temperaturi prostora tiskanja,
- tiskarska barva ne sme vsebovati hlapnih sestavin (laserski tiskalniki),
- potiskana površina mora biti namesto s polnim tonom potiskana v rastru, s polovičnim tonom, s čimer preprečimo zapiranje papirne površine (laserski tiskalniki),
- za dodatna navodila se obrnite direktno na proizvajalca papirja, to je na Tovarno celuloze in papirja Medvode.

Pripravil:
Vodja laboratorija za papir
Aero Medvode
Vladimir Drev, dipl. ing.

Priznanja Aerovim krvodajalcem

Že vrsto let so krvodajalci iz naše delovne organizacije med najaktivnejšimi na celjskem območju, zato je tudi vsako leto mnogo naših delavcev na seznamih dobitnikov posebnih priznanj.

Takšni podatki so še posebej razveseljujoči zato, ker dejavnost samega aktiva krvodajalcev DO Aero ni mogoče oceniti najbolj pohvalno.

Letošnja podelitev priznanj je bila 22. decembra 1989 v prostorih Doma učencev Karel Destovnik-Kajuh Celje. Prireditve je bila popestrjena s kulturnim programom in družabnim srečanjem krvodajalcev – dobitnikov priznanj.



Desetkratni darovalci krvi: Franc Ban, Janko Karner, Stanislav Kline, Matjaž Križnik in Slavica Ulanec.

Petnajstkratni darovalci krvi: Stane Antonič, Zoran Markovič, Branko Tomažič in Boštjan Vaš.

Dvajsetkratni darovalec krvi: Martin Koklič, Dragan Mrvoljak, Jože Obrez, Igor Srebot in Franc Zavšek.

Petiindvajsetkratni darovalci krvi: Boris Jakop, Marjan Jenšterle in Stanko Kobaševič.

Tridesetkratni darovalci krvi: Franc Banovšek, Milan Kovačević, Vinko Majcen, Mihael Mastnak, Rezka Mlakar, Boris Vrščaj in Franc Zupanc.

Štiridesetkratni darovalci krvi: Konrad Faktor, Jovo Kovačević, Jože Šolinc in Karel Wiegeler.

Petinsitidesetkratni darovalci krvi: Anton Gabrovec in Hilmija Majkovič.

Petdesetkratni darovalec krvi: Slavko Sotošek.

Več kot petdesetkratni darovalci krvi: Dani Jazbinšek, Vitomir Črepinšek, Stane Knific, Slavko Mlakar in Jože Vravnik.

Vsem dobitnikom priznanj iskrene čestitke in zahvala za njihovo humano ravnanje!

Pripravila:
Leonida Sternad



DANI ZAGORIČNIK, organizator za SLO in DS v DSSS

V letu 1990 želim več razumevanja znotraj delovne organizacije, predvsem v delovnih okoljih, kjer živimo. Želim tudi, da bi se gospodarska situacija, ki nas nenehno sili k razmišljanju, izboljšala in da bomo prišli do spoznanja, da smo vsi odvisni drug od drugega.

Mislim, da je prav, da si obe velesili čim bolj prizadevata za čim tesnejše sodelovanje in da odpravljata svojo ideologijo zaprtosti meja. K temu bi veliko pripomogel tudi zdrav razum v Jugoslaviji.

Vsem sodelavcem pa želim več uspeha kot v letu 1989 in še tesnejše sodelovanje v letu 1990.

Med odlikovanci v letu 1989 je bilo 40 delavcev celjskega dela Aera:

Petkratni darovalci krvi: Oliver Basle, Zdenka Podgoršek, Tomaž Polak in Srečko Šeško.

Velike spremembe v ZKS

Živimo v času velikih sprememb. Takšnih in drugačnih. Tega se zaveda tudi Zveza komunistov Slovenije, do nedavnega edina politična stranka v naši družbi. Povprašali smo sekretarja osnovnih organizacij ZK v tozdu KŠ in DSSS, kako gledata na spremembe v ZK.



Jožica Bratuša, sekretar OO ZK v tozdu Kemija Šempeter je dejala, da se ji zdi zelo dobro, da so se stvari v ZKS premaknile naprej. V ZK je že trideset let in je vstopila kot idealist, potem pa je zaupanje počasi plahnelo. Sedaj pa so spremembe prišle v zadnjem času, drugače bi se ZK sesula.

V tržnem gospodarstvu ne bomo imeli več časa za sestanke v okviru delovnega časa in zato mislim, da ZK nima mesta v podjetju, pravi Jožica Bratuša. Tudi sedanji sestanki na silo, ob slabem zanimanju članov, niso dosegli svojega namena. Na ravni občine bodo člani lažje združevali svoje interese na področjih, ki so vsakemu najbolj blizu.

Tudi zunanji izgled ZKS Jožice Bratuša ne moti in ji je všeč, če se stvari spreminjajo na boljše in naprej.

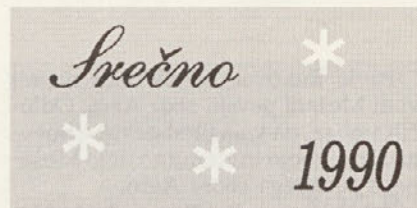
Zvone Jezernik, sekretar OO ZK v DSSS pravi, da na spremembe v ZKS gleda pozitivno, tako kar se tiče državljanov Slovenije kot v okviru Jugoslavije. Meni pa, da bi se morale spremembe v ZKS in tiste, ki jih predlaga, uresničevati hitreje.

V programu in aktivnostih se vidi, da se je ZKS začela zavedati konkurence na političnem trgu. Prišli so do spoznanja, da brez politične konkurence in demokracije ne gre več. Procesi demokracije gredo prepočasi, predvsem v Jugoslaviji.

Zunanji izgled ZKS je v okviru vsebinskih sprememb, ki jih je predstavilo vodstvo slovenske partije. Novi simboli so odsev prilagajanja novim razmeram in jih ocenjuje pozitivno. Že zaradi tega, ker se razlikujejo od dosedanjih. Pravilno tudi ocenjuje umik ZK iz podjetij. ZK se bo tako izenačila z novimi alternativnimi organizacijami. Politika in gospodarstvo nimata nič skupnega. V podjetjih bo mesto le za neodvisen in močan sindikat. Z odhodom ZK iz podjetij se bo verjetno članstvo sesulo, vendar pa je žalostno, da mora tako logično stvar – odhod politike iz gospodarstva – zapovedati zakon.



MARIJA ŠELIH iz tozda Kemija Celje želi sodelavcem v Novem letu veliko zdravja, več denarja in da se ne bi vse tako dražilo. Želi tudi, da bi si še delavci v proizvodnji kaj kupili za praznike. V Novem letu želi sodelavcem tudi boljše delovne pogoje.

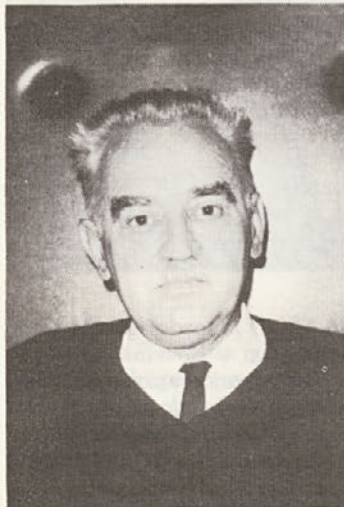


IRENA FRANKO, DUŠKO KOŠAK, SLAVICA GOLOGRANC, BISERKA VREČER, ERIKA Kladnik, ROMANA PERLIČ, DRAGICA JURIČKO IN ALEŠ ŽEROVNIK iz Posebne finančne službe v DSSS želijo, da bi nam bilo boljše kot sedaj in da bi dosegali boljše rezultate kot sedaj, da bi dobro sodelovali in da bi se čim boljše počutili v Aeru. Želijo tudi, da bi imeli naši vodilni delavci več posluha za finance in da bi jih spoznalo čimveč naših poslovnih partnerjev.

Osebo pa sodelavcem želijo veliko sreče in zdravja.



Pavle Bukovac – novi zborovodja Mešanega pevskega zbora Aero



Pavle Bukovac od oktobra naprej vodi Mešani pevski zbor Aero. Odločili smo se, da vam predstavimo novega zborovodjo in trenutno delo Mešanega pevskega zbora Aero.

Zakaj ste se odločili za vodenje Mešanega pevskega zbora Aero?

Že nekaj časa sem razmišljal, da bi prevzel Mešani pevski zbor Aero, ker poznam nekatere pevce, ki pojejo tudi v Mešanem komornem zboru. Ocenil sem, da bi se splačalo sprejeti vodenje zbora, saj so v zboru dobri pevci. Poslušal sem jih v Štorah na reviji pevskega zbora v organizacijah združenega dela in njihov nastop sem ocenil kot dober. Dani so bili tudi pogoji za sorazmerno kontinuirano in mirno delo zaradi zagotovljenih materialnih pogojev. Na tistem pa tudi načrtujem združitev Aerovega zbora in Mešanega komornega zbora. Na ta način bi oba zbora veliko pridobila.

Kaj lahko rečete o našem pevskem zboru po dveh mesecih in pol dela?

V zboru je še nekaj vrzeli, ki bi jih bilo treba zapolniti. Manjka še kakšen dober glas, predvsem sopran, drugače pa je moj vtis pozitiven. Vendar pa zbor potrebuje nekaj časa, da se navadi name, na moj način dela in na moje zahteve, ki so seveda naravnane k višji kakovostni ravni zbora. Moram pa se tudi sam navaditi na njih tako, da delo na začetku poteka bolj počasi. Prepričan pa sem, da bomo uspeli, saj so pevci prizadevni, pridni in redno prihajajo na vaje. V kratkem se bomo pa tudi slišali na kakšni prireditvi.

Kakšni so načrti v letu 1990?

Mešani pevski zbor Aero ima dober odbor, ki je sprejel svoj načrt dela. Upamo pa, da ga bomo lahko uresničili, seveda ob finančni podpori Aera. V februarju načrtujemo sodelovanje na reviji zborov delovnih organizacij v Štorah, nastopili bi radi tudi za 8. marec. V aprilu in maju načrtujemo več nastopov, skupni koncert z Mešanim komornim zborom, načrtujemo gostovanje v bližnjih krajih in tudi nastop za Dan Aera. Načrtujemo pa tudi koncertno turnejo po Madžarski. Od marca naprej bomo pripravljeni za vse potrebe matične hiše.

Kakšne so trenutne aktivnosti zbora na vajah?

Pridobiti si moramo železni repertoar in sedaj utrjujemo nov program. Za letošnjo sezono bomo naštudirali petnajst novih pesmi in zadržali približno deset pesmi iz starega programa, ki jih bomo seveda zapeli po svoje.

Od Mešanega pevskega zbora Aero precej pričakujem, seveda ko bomo naredili nekaj pevske korektur. V Celju je pevska konkurenca precejšnja, saj imamo že tri odlične zbore. Vendar sem prepričan, da bomo dovolj vztrajni in da bomo uspeli, saj imajo pevci voljo in so zelo vztrajni.

Na koncu bi še rekel to, da sem prepričan, da ima Aero veliko mladih in dobrih pevcev, ki bi se lahko vključili v naš pevski zbor. Vaje imamo enkrat na teden, ob ponedeljkih na OŠ 1. celjske čete. Včasih se dogovorimo še za izredne vaje, ki so ponavadi ob četrtkih.

Jasna Rode

Srečno

1990



JELKA KAJTNA, tajnica v tozdu Kemija Šempeter:

Vsakemu želim osebno srečo in vse kar si želi na skrivaj, vse tiste uresničljive in neuresničljive želje. Želim tudi, da bi se razmere izboljšale, predvsem pri nas v tozdu. Vsi imamo nekaj vpliva na to, saj so človeški in topli medsebojni odnosi tudi osnova za boljše delo in delovne rezultate.



*Srečno in zadovoljno leto 1990 vam želi
Planinsko društvo AERO Celje*



V SPOMIN TONETU ŠKRAJNARJU

V novembru smo izgubili še enega nekdanjega sodelavca, našega trgovskega zastopnika Tona Škrajnarja. Tone Škrajnar je bil rojen 24. aprila 1902 v Bregenzu. Z materjo – delavko sta se kmalu preselila v Ljubljano, kjer se je Tone Škrajnar šolal in leta 1919 začel delati kot trgovski vajenec. Ob delu je končal komercialno-trgovsko šolo in temu poklicu je ostal zvest do konca svoje delovne poti.

V Aero je bil zaposlen od prvega oktobra 1952 in bil je eden prvih Aerovih zastopnikov na terenu, skupaj s pokojnim Jankom Martinovičem. Pri svojem delu je prikazal zelo veliko strokovnost, vestnost in prizadevnost. S posebno odločbo je predstavljal naše proizvode na terenu in imel je tudi pooblastilo, da jih je tudi prodajal.

Pri delavcih in poslovnih partnerjih je Tone Škrajnar imel velik ugled in z njegovo smrtjo izgubljamo pomembnega sodelavca.

Predah med delom

Aktiven predah človeka sprošča in mu pomaga pri opravljanju novih nalog. Za vse tiste, ki svoje delo opravljajo sede, velja nasvet, da morajo sem in tja vstati in si privoščiti minuto ali dve počitka.

Človek, ki si med delom kdaj pa kdaj privošči počitek, še zdaleč ne zapravlja dragocenega časa. Takšen delavec praviloma naredi celo več kot tisti, ki nenehno brez predaha dela.

Počitek ob pravem času je tudi učinkovita obramba pred škodljivimi vplivi sodobnega življenja.

Strokovnjaki tudi priporočajo, da se v odmorih malce razgibamo in posvetimo minuti ali dve telesnim vajam. Za poživitev krvnega obtoka je pomembno, da stopimo na zrak, stečemo po stopnicah ali napravimo nekaj telovadnih vaj. Včasih pa je že dovolj, da



se vzravnamo, pošteno pretegnemo, napravimo nekaj korakov in pri oknu nekajkrat globoko izdihnemo in vdihnemo. S temi vajami poživimo delo srca in krvni obtok, ki se je med sedenjem močno polenil.

Izbrali smo nekaj vaj, ki jih lahko naredite na delovnem mestu:

1. Sedite na stolu in z rokami pritegujete koleno k prsim.

2. Malo se razkoračite, skrčite roke in razširite komolce. Krožite s komolci, da boste razgibali ramena. Gib naj bo poudarjen.

3. Vzpnite se na prste nog, dvignite roke nad glavo in hodite. Med hojo pritezajte trebušno steno in držite glavo pokonci.

4. V pokončni stoji dvigujte koleno. Če imate težave z ravnotežjem, se držite za stol ali mizo.

5. Sklonite se, kot bi hoteli nekaj pobirati po tleh. V takem položaju napravite nekaj korakov, nato se spet popolnoma iztegnite.

Podobnih in drugačnih vaj je še veliko in o njih bomo kaj več zapisali prihodnjič.

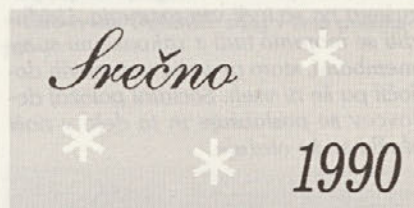
Peter Svet

ŠPORTNO RIBIŠKO DRUŠTVO AERO

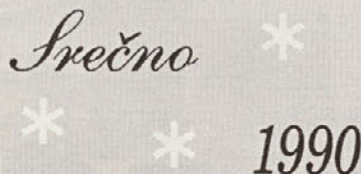
Predlog plana dela društva za leto 1990

1. januar – letna konferenca
2. januar – trening sekcije v Červarju (3 dni)
3. februar – seminar o morskem trnkarjenju
4. marec – seminar za nove člane – začetnike
5. april – trening društvene ekipe v Červarju (2 dni)
6. maj – društveno tekmovanje v Červarju (2 dni)
7. september – udeležba društvene ekipe na republiškem prvenstvu v Piranu (2 dni)
8. oktober – odprto društveno prvenstvo v Červarju (2 dni)
– udeležba ekipe na pokalnem tekmovanju Zlati arbun v Rovinju (2 dni)
9. december – občni zbor društva

Sestavil
Bojan Šalamon



OTMAR KOŠTOMAJ, prodaja tozda Trzinje, želi sodelavcem v Novem letu socialno vamost in vsaj približno normalne odnose s poslovnimi partnerji. Vse, kar si želimo po 14. uri, pa bo iz tega sledilo. Imam pa slab občutek, saj potrebujemo hitre spremembe.





MARIJANA KRIČEJ, kadrovsko-sposl-
ni sektor DSSS

Vsem sodelavcem želim zdravja in razumevanja v družini. Če vse to je, se težave v službi lažje premagujejo in lažje tudi delamo.

Želim, da bi čimprej dogovorili organiziranost Aero in da bi čimprej lahko začeli delati, saj veliko dela v Kadrovsko-socialni službi stoji. Veliko dela nas čaka, precej dela na nagrajevanju, porušena pa so tudi vsa razmerja. Uskladiti se moramo tudi z zakonskimi spremembami, staro ne velja več, novih določil pa še ni vseh. Socialni položaj delavcev se poslabšuje in to delo v naši službi se še otežuje.

Srečno

1990



Dopisujte v Naš Aero!

Tečaji za uporabo osebnih računalnikov

Obiskali smo skupino sodelavcev, ki obiskujejo tečaj za uporabo osebnih računalnikov. Tečaj traja teden dni,

vsak dan pa se naši sodelavci urijo na osebnih računalnikih po dve uri!

Uredništvo





Žarko Petan:

AFORIZMI OD A DO Ž

Ali je to tudi enakost, če vsi enako nadrsamo;

Blagor bratu, ki nima brata.

Cilj je pravi, smer je napačna.

Če se napredek ustavi, to še ni stabilizacija.

Dolgost denarja našega je kratka.

Edini načini, da država izumre je, da naredi samomor.

Francoska ljubezen po slovensko: drug drugemu kažemo jezike.

Govorite slovensko? Jeste.

Hitro da, kdor drugemu vzame.

Imam samo prvih petdeset odstotkov moralnopolitičnih kvalifikacij.

Jugoslavija uživa velik ugled v tujini, Jugoslovani pa malo manjšega.

Kako se reče »boljši jutri« po nemško? Malo morgen...

Lahko je izvajati reformo, dokler je narod v formi.

Marsikdo je samo zato plačal z glavo, ker ni imel pri roki trdnjše valute.

Najprej ti slečejo hlače, potem pa ti še rečejo, da moraš zategniti pas.

Oblast se nima več v oblasti.

Položaj je brezupen, a ni še samokritičen.

Rotim vas: pojdite gradit socializem še kam drugam!

Slovinci bi radi spremenili Slovenijo v Švico brez švicanja.

Šovinist je nacionalist iz druge republike.

Teoretično smo na konju, praktično pa na psu.

Uradno sem za, potihoma sem proti, sicer pa me eno figo briga.

Vse je v najlepšem neredu.

Zares, globoko smo se povzpeli!

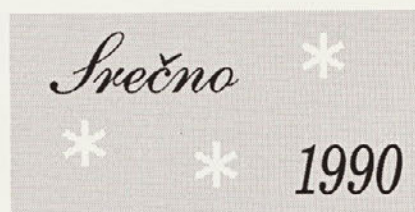
Živi in pusti druge, naj životarijo!



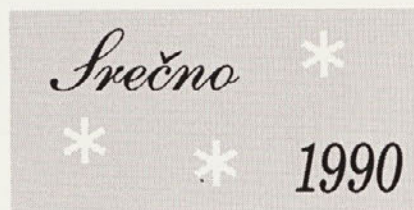
– Nevestin oče je hotel, da se bo na torti videlo, da bo vzdrževal oba!



– No, očka, mi boš podpisal spričevalo, če ti podstavim lestev?



– Čudovito! Ostanite zdaj v tem položaju!



VIKI PUHER iz tozda Grafika želi sodelavcem veliko uspeha, zdravja in boljše plače.

NOVOLETNA NAGRADNA KRIŽANKA

Reševalce križanke obveščamo, da bomo zaradi časovne
stiske izžrebali nagrajence 9. in 10. križanke v letu 1990.
Prosimo za razumevanje.

Rešitev nagradne križanke številka 10 pošljite do 20. ja-
nuarja 1990 na naslov: AERO DSSS, Kadrovsko splošni
sektor, Kocenova 4, Celje, s pripisom NAGRADNA KRI-
ŽANKA!

Reševalcem nagradne križanke želimo veliko sreče v
letu 1990!

Celje - skladišče
D-Per

452/1989



1119890994, 10

COBISS

		OBLIKA Ž. IMENA	OKRAJŠ. Ž. IME	KOST MED PRSNICO IN RAVEN SKLEPOM	IZUMITEJ LADIJ VIJAKA (JOSEF)	SLOPER PEVKA (ONDINA- KLASINC)	POŽERUH	STARO- PERZIJ. KRALJ	ŠOLSKI RED	7 0.
KRAVA SAJASTE BARVE		PLAČILO OB VROČANJU	TURISTKA RERA V ŠVICI							
VERZ IZ 12 ZLOGOV				ZEMELJ. UDOR				SOL SOLITRNE KISLINE		
AZIJSKA DRŽAVA				NOGOMET. AMERSEK						
KRAJ PRI DOMZLAH					EDWARD HEATH	ŽGANJE IZ TROPIN		ČRNA CELINA		
KAREL ČAPEK		GL. MESTO GRUŽIN. SSR.	BOMBAŽ. TKANINA PRITOR OBA V SZ					DEL MESTA, KVART	MUSLIM. VERA ERBIJ	
OTOČJE MED SEV. IN JUŽ. AMERIKO					RAMENORT. GLODOLC ANTON DERNOTA					
GLASB. JUSIC					SKAND. DROBIŽ EPSKI PEŠNIK					
				NOV. VNUT. PRIVRZE- NEC					M. IME (TILEN)	
IGRALEC RANER				SLADKO- VODNA RIBA	SREDIŠČE MOLDAVIJE	KRAJ PRI ŽALCU PREDA- JANJE				
		KANJON DOLINE ISKE	DOTOK							1990
PETER SELLERS				IGRALEC POLIC				PREB. IRSKE		
				PEVKA KOVACIČ				REKA V SZ		
KREMŽE- NJE, SPA- KOVANJE						SL. ŠAH. VELE- MOJSTER (MILAN)				
OLIMP. IGRE		MAMILLO LEPO VEDENJE				KRITIK FINCI			ALFONZ ŠARH	LUKA V IZRAELU
KRAJNA PELJEŠČA				ČOPASTA KOKOS	DEJANJE SLIKAR REPIN					TUJE Ž. IME
MNOŽINA KVANTIT- ETA						IVAN RABUŽIN	SAMOTEŽ VOZICEK	DRUŽAB. IGRA		ARGON
ALP. REŠEVAL SANI		OLJNA KASTLINA	SKAND. M. IME					GL. MESTO JORDANIJE		KANAD. PEVEC (PAUL)
						GL. MESTO ITALIJE			STAR SLOVAN	OKREP- ČILNA PIJAČA
									VRISKAČ PATLE JERŠIN	
		EMIL ADAMIC			AUTOR JANEZ KORENT		SMUGARNA ZAVAJOLAV			ANA JELDKSEK