

Vsem članom delovne skupnosti!

Leto 1968 je za nami, vstopamo v novo poslovno leto 1969.

Če se ozremo nazaj in kritično ocenimo uspešnost našega skupnega dela v preteklem letu, lahko že sedaj z zadovoljstvom ugotovimo, da so rezultati povsem dobri. Vsi vemo, da pot do uspehov ni bila lahka. Pojavljale so se razne težave in ovire, ki jih je bilo treba premagovati. Uspehi, ki smo jih dosegli in jih bomo številčno ugotovili z zaključnim računom, so plod prizadevanj, truda in naporov nas vseh in hkrati vsakega posameznega člana kolektiva.

Zadovoljivi rezultati poslovanja v letošnjem letu pa nas ne smejo zavajati. Vsako novo poslovno leto ima posebne zahteve, ki bodo terjale od nas vseh tudi v prihodnje vso skrb, da bomo zagotovili dovolj dela in primeren dohodek za ves 2400-članski kolektiv.

Stojimo na pragu novega poslovnega leta. Vanj stopamo s polnim optimizmom, ki je popolnoma utemeljen, če bomo le tudi v bodoče delali z enako ali še večjo prizadevnostjo, če bodo med nami vladali enotnost hotenja, pravo tovarištvo, delovna disciplina ter volja in veselje do dela. Tako nam bo mogoče zagotoviti boljšo organizacijo dela in večjo produktivnost, s tem pa tudi še večje poslovne uspehe.

Končno se vam v imenu Centralnega delavskega sveta, Upravnega odbora in vodstva podjetja toplo zahvaljujemo za vestno sodelovanje v preteklem letu in želimo vam in vašim svojcem srečno in uspehov polno novo leto 1969.

Predsednik CDS:

Miro Koželj

Predsednik UO:

Anton Primc

Glavni direktor:

Stanko Krumpak

Odslej: vsak mesec!

Ko pričena GLASNIK s to številko tretje leto svojega življenja, ne moremo mimo preobrazbe, ki jo bo po predlogu uredniškega odbora in sklepu CDS doživel: namesto na dva meseca, bo v letu 1969 izšel vsak mesec, zato pa v zmanjšanem obsegu — ne kot doslej na 16 straneh, ampak na 8, kadar bo potrebno, pa na 12 straneh.

Ažurnost in aktualnost sta razloga, ki sta terjala to spremembo. Vsak časopis je za bralce pomemben in zanimiv le, če so poročila v njem sveža. Tako pa smo n. pr. mogli poročati o letnih športnih igrah gradbincev 1968 šele v novembru, ko je bilo treba misliti že bolj na zimske prireditve. Še več podobnih primerov je bilo, ki se jim bomo v prihodnje lahko izognili.

S tem pa nekateri že znani problemi pri ustvarjanju oblikovne in vsebinske podobe časopisa stopajo še mnogo bolj v ospredje. Omenili smo jih že lani ob istem času in na istem mestu. GLASNIK potrebuje čim več prispevkov, ki naj bodo čim — krajši. Dolga razpravljanja bo zmanjšani obseg prenesel le izjemoma, kadar bo to prav posebej utemeljeno. Kratke novice in vesti je uredniški odbor že do sedaj stimuliral tako, da jih je honoriral »počez«, ne po številu vrstic. Tako bo tudi v bodoče.

In še to: dopisnikov »s terena«, iz naših obratov, gradbišč in montaž je še vedno premalo. Nič strahu pred tem, da sestavek morda slovnično ali stilistično ne bo najboljši! Uredništvo je tu predvsem za to, da ga »obdela«, kakor je prav za objavo, in ga morda tudi dopolni. Gre za to, da uredništvo sploh zve za dogodek, o katerem bi kazalo poročati. Tudi enostavno s roko napisana ali celo telefonična sporočila (tel. št. 314-955) bodo dobrodošla.

Zato uredniški odbor vabi vse bralce k aktivnemu sodelovanju, še posebej pa jim želi mnogo uspehov in sreče tudi v tem letu.



Tudi letos smo proslavili sodelavce, ki so pri podjetju 20 ali 10 let. Na sliki: naši jubilarci 20-letniki. Reportažo z njihovega srečanja berite na srednji strani



PO 2569/1971

PRED ZAKLJUČKOM POSLOVNEGA LETA

Planirana letna realizacija prodaje presežena z nad 30 %

Obratom je zagotovljeno neprekinjeno delo za tri do štiri mesece v letu 1969

Izteka se leto 1968 z vsemi dobrimi in slabimi dogodki, ki so nas spremljali v preteklih 12 mesecih. Zato bo zanimivo na kratko pregledati rezultate, s katerimi razpolagamo po 11-mesečnem delu in dati prognozo za zaključek poslovnega leta.

Prodaja montažnih storitev in industrijskih izdelkov na domačem tržišču je bila za leto 1968 planirana v vrednosti 194.520.000 N-din. Komercialnim službam pa je uspelo do konca novembra s pogodbenimi zagotoviti delo v vrednosti 235.303.920 N-din. S tem je bila planirana letna realizacija prodaje že v 11 mesecih presežena za nad 30 %. Podatki o izpolnitvi plana prodaje za posamezne obrate so razvidni iz tabele I.

Takoj pade v oči, da obrat Koper glede na svoje zmogljivosti ni zadostno zaseden z montažnimi deli na svojem ožjem geografskem področju. Zato je ta obrat v sporazumu z obratom CKV-Ljubljana prevzel montažna dela na nekaterih objektih, ki so precej daleč od sedeža kopskega obrata, kar seveda neugodno vpliva na višino poslovnih stroškov in s tem v zvezi na dohodek tega obrata. V bodoče si bo treba še bolj prizadevati, da bomo tudi za ta obrat zagotovili njegovim zmogljivostim primerno količino dela na njegovem področju.

Obrat Trata izkazuje glede prodaje svojih izdelkov — v primerjavi z drugimi obrati — nekoliko slabše rezultate. Kljub temu je z delom polno zaseden in lahko trdimo, da planirane obveznosti v redu izpolnjuje. Isto lahko trdimo za naš projektivni biro, pri katerem s pogodbenimi, upoštevanimi v tabeli, niso zajeta vsa dela, ki so bila dejansko že prevzeta.

PRESEŽEN LETNI PLAN

Ob izpolnitvi plana prodaje je obratom zagotovljeno neprekinjeno delo za tri do štiri mesece prihodnjega leta, seveda s pogojem, da bo tudi plan realizacije izpolnjen le s 100 odstotki. Ker bo letni plan bruto realizacije na domačem tržišču do konca leta po vrednosti presežen, in sicer za približno 12 %, plan prodaje pa za 35 %, bo ob zaključku leta plan-ski program v celoti izpolnjen. To ugotovitev dopolnjuje tabela II, ki vsebuje vrednostne podatke o izpolnitvi plana bruto realizacije za 11 mesecev.

Podjetje kot celota je letni plan bruto realizacije že presežlo za 2,2 % — kljub temu, da pri tem še niso obračunana že izvršena montažna dela v Eberswaldu (NDR). Dosežena realizacija je po vseh obratih zadovoljiva, saj lahko pričakujemo, da bodo tudi delovne enote Trata, Avtopark in Razvojni sektor do konca leta izpolnile planirane obveznosti oz. jih celo preslele.

Podatki, s katerimi razpolagamo za 11 mesecev, in kazalniki analize poslovanja za 9 mesecev so v veliki meri že garancija, da bo letošnje poslovno leto zaključeno uspešno. Izkušnje namreč kažejo, da se rezultati, doseženi v 9 mesecih, do konca leta ne morejo bistveno niti poslabšati niti izboljšati. Zato omenjamo v nadaljnjem še nekaj važnejših podatkov za 9-mesečno obdobje, ki do sedaj še niso bili objavljeni.

Tabela I

Vrednosti v 000 N. din

Obrati	Letni plan prodaje	Izvršitev v 11 mesecih	Indeks izvršitve	Razlika
CKV Ljubljana	45.000	61.736	137,2	+ 16.736
CKV Koper	8.000	5.710	71,4	- 2.290
CKV Maribor	29.000	34.585	119,3	+ 5.585
ELEKTROMONTAŽA	53.300	70.177	131,7	+ 16.877
TEN				
jaki tok	18.983	22.564	118,9	+ 3.581
šibki tok	9.817	14.016	142,8	+ 4.199
skupaj	28.800	36.580	127,0	+ 7.780
TRATA				
Kovinska ind.	18.900	16.845	89,1	- 2.055
livarna Iv.g.	8.100	7.477	92,3	- 623
skupaj	27.000	24.322	90,1	- 2.678
PROJEKT.BIRO	3.420	2.194	64,1	- 1.226
PODJETJE skupaj	194.520	235.304	120,9	+ 40.784

USPEŠEN ZAKLJUČEK LETA

● Dosežena STOPNJA DOHODKA, izračunana na podlagi fakturirane realizacije, je znašala za celotno podjetje 33,7 %; za isto obdobje preteklega leta je znašala ta stopnja 33,6 %, za celo poslovno leto 1967 pa 33,98 %. Lahko torej trdimo, da se ta kazalnik tudi letos do konca leta ne bo bistveno spremenil. To trditev podkrepimo še s tem, da bo planirana realizacija z gotovostjo presežena v zadnjih 3 mesecih pri približno istem številu zaposlenih, kot smo ga po planu predvideli.

● STOPNJA DOBIČKA, izračunana po razmerju med celotnim dohodkom in poslovnimi stroški skupaj

z osebnimi dohodki, je za 9 mesecev znašala za podjetje kot celoto 10,38 %. Leto 1967 je znašala ta stopnja po zaključnem računu 8,9 % — za 0,72 % manj kot po 9 mesecih poslovanja. Skoraj gotovo je torej, da tudi letos v tem pogledu ne bo bistvenih sprememb, saj se stroški poslovanja in osebni dohodki gibljejo v sorazmerju z izvršeno realizacijo. To pa so samoupravni organi obratov in podjetja že ugotovili na podlagi analiz o 9-mesečnem poslovanju.

Po tej oceni so torej dan vsi pogoji za uspešen zaključek poslovnega leta 1968. Ostane nam še želja, da bi bilo tudi prihodnje leto vsaj tako uspešno.

A. R.

Tabela II

Vrednosti v 000 N. din

Obrati	Bruto realizacija		Indeks izvršitve	Razlika
	planirana za leto 1968	izvršena v 11 mesecih		
CKV Ljubljana	30.000	35.273	117,6	+ 5.273
CKV Koper	6.400	6.192	96,7	- 208
CKV Maribor	22.500	29.804	132,5	+ 7.304
ELEKTROMONTAŽA	32.800	37.897	115,5	+ 5.097
TEN	22.000	24.862	113,0	+ 2.862
TRATA	23.000	22.670	98,6	- 330
PROJEKT.BIRO	2.720	3.022	111,1	+ 302
AVTOPARK	900	798	88,7	- 102
RAZVOJNI sektor	800	644	80,4	- 156
DVI - zahod	6.100	6.598	108,2	+ 498
DVI - vzhod	17.000	-	-	-17.000
PODJETJE skupaj	164.220	167.760	102,2	+ 3.540

Razporeditev prostih sobot v letu 1969

V zvezi z uvedenim 42-urnim delovnim tednom je upravni odbor podjetja na svoji seji dne 9. decembra določil naslednjo razporeditev prostih sobot po posameznih mesecih naslednjega leta:

januar — 4., 11., 18., 25.
februar — 1., 8., 15., 22.
marec — 1., 8., 15., 22.
april — 5., 12., 19., 26.
maj — 3., 10., 17.
junij — 7., 14., 21.
julij — 5., 12., 19.
avgust — 2., 9., 16., 23.
september — 6., 13., 20.
oktober — 4.
november — 8.
december — 6., 13., 20.

Istčasno je UO odločil, da bomo v podjetju v soboto, dne 21. decembra redno delali, petek 3. januarja pa bo zato dela prost dan. Naposled je bilo sklenjeno, da bomo delali v dneh pred pomembnejšimi državnimi prazniki (30. aprila, 28. novembra in na Silvestrovo) samo po 6 ur.

NALOGE KOMUNISTOV V LUČI VI. KONGRESA ZK SLOVENIJE

Napotki tudi za našo osnovno organizacijo

Sesti kongres slovenskih komunistov je s sprejetjem kongresne resolucije, statuta Zveze komunistov Slovenije ter izvolitvijo novega vodstva in organov Zveze svoje delo opravil. Pred člane Zveze in vse delovne ljudi Slovenije pa je postavil nove, obsežne naloge. Zaključki kongresa, vsebovani v sprejeti resoluciji, so nov prispevek za graditev in razvoj naše lastne slovenske državnosti in samoupravnega sistema v okviru celotne jugoslovanske skupnosti.

S svojim izrednim delovnim vzdušjem, demokratičnim načinom dela, konfrontacijo mnenj, pobud in predlogov je kongres pokazal, kako je treba delati, kadar gre za sprejem važnih zaključkov. Potrdil je, da se je organizacija Zveze komunistov že reorganizirala: ne le ožje v organizacijskem pogledu, temveč tudi glede same vsebine in širine svojega delovanja. Močno se je odrazila preobrazba v pomlajevanju organizacije, kar je bilo še posebno značilno za predkongresno obdobje, ko so organizacije ZK intenzivno delale za sprejem novih članov. Na kongresu je bilo izrečenih tudi mnogo kritičnih pripomb o dosedanjem delu organizacije in komunistov, o prisotnosti birokratskega načina reševanja problemov, o izigravanju samoupravnega sistema, o še vedno obstoječi zaprtosti nekaterih organizacij v svoje lastne okvire in probleme, o deformacijah v sistemu in podobno. Intenzivnost in zavzetost delegatov je bila prav v poudarku na rešitvi odprtih problemov in hitrejšem razvoju Slovenije v samoupravnem, gospodarskem, kulturnem, znanstvenem in drugih pogledih.

Iz vsega, kar je bilo povedanega na kongresu, in iz sprejete resolucije, bomo morali tudi komunisti pri IMP povzeti nekatere zaključke za konkretno delo naše organizacije. Da smo se kar precej »konservirali« in zaprli v svoj ozek krog, nam potrjuje že dejstva, da v zadnjih štirih letih nismo sprejeli niti enega novega člana v ZK, da članstvo ZK v našem podjetju dosega komaj 3 do 4 odstotke vseh zaposlenih, da je nastala v organizaciji določena apatičnost ter da nam manjka revolucionarnosti in zavzetosti. Res je, da smo vse to ugotavljali tudi doslej, dosti dalj od ugotovitev pa nismo prišli. Kako zanemarili smo pomlajevanje organizacije v zadnjih letih, nam pove že to, da smo v dokaj kratkem času z angažiranostjo le nekaj komunistov uspeli pripraviti okrog 20 članov kolektiva za sprejem v ZK. V decembru je bila na novo organizirana tudi mladinska organizacija v podjetju; komunisti smo ji dolžni pomagati ter mladince pripravljati, da bodo sposobni prevzemati naloge starejših.

Kongres je nakazal mnoge poti in smeri za delovanje komunistov, treba bo le znanja in volje, čim manj pa rutinerstva in improvizacije.

A. K.

DOPOLNILNO IZOBRAŽEVANJE

ATESTI S-ZAŠČITE

Enotedenskega seminarja o montaži, popravilih in vzdrževanju eksplozijsko-zaščitenele električnih naprav, ki ga je v začetku novembra priredila Delavska univerza v Zagrebu, so se iz našega podjetja udeležili ing. Janez Mihelič, Anton Gradišek, Marjan Osredkar in ing. Janez Nagode, in so po zaključku seminarja opravili tudi zahtevani izpit.

Električne naprave, vgrajene na nadzemnih mestih, ki jih ogrožajo eksplozivne zmesi, smejo namreč po veljavnih predpisih montirati, popravljati in vzdrževati le strokovnjaki, ki so za to posebej usposobljeni in imajo za opravljanje del te vrste posebno družbeno-priznano pooblastilo:

atest S-zaščite.

Električnih naprav, ki morajo biti montirane, popravljene, in vzdrževane v S-zaščiti, je danes vedno več. Zato bo v bližnji prihodnosti organiziran podoben seminar tudi v Sloveniji, tega pa se bo lahko udeležilo večje število strokovnjakov iz našega podjetja.

Ob tej priložnosti moramo na splošno ugotoviti, da tehnični napredek ne pušča delavcev našega podjetja ob strani, ampak gredo le-ti redno v koraku z razvojem tehničnih dosežkov. To pa je tudi eno izmed važnih zagotovil za neoporečno kakovost del, ki jih izvajamo, in za večjo storilnost.

F. L.

DELO CENTRALNIH ORGANOV UPRAVLJANJA

UGODNI PODATKI

V preteklih dveh mesecih se je upravni odbor podjetja sestel na dveh sejah. Dne 11. novembra je poslušal in sprejel poročilo o izvršitvi plana bruto realizacije za oktober in skupno za 10 mesecev. Letni plan je bil do konca oktobra dosežen v višini 92,49 %. Tudi poročilo o planu prodaje za 10 mesecev je bilo povsem ugodno. Upravni odbor je priporočil komercialni službi, naj si prizadeva skleniti pogodbe za dela, ki jih bo mogoče izvajati v prvih mesecih prihodnjega leta. Nadalje je UO sprejel poročilo o analizi poslovanja in predlog o delitvi dohodka za 9-mesečno obdobje. Neizplačani del presežka osebnih dohodkov je bil delavcem — po odobritvi CDS — izplačan še v novembru. Sindikalni organizaciji pa je UO odobril izredno dotacijo v znesku 75.000 din za obdaritev otrok delavcev podjetja ob novoletni jelki.

Na seji dne 9. decembra je UO v smislu določb pravilnika o inventuri (popisu) pri uporabnikih družbenih sredstev (Ur. l. SFRJ 44/66) imenoval inventurne komisije: centralno s 3 člani in 49 komisij v vseh obratih, enotah in na gradbiščih v domovini in inozemstvu. Skupno sodeluje pri inventurnem popisu 193 članov delovnega kolektiva.

Seja Centralnega delavskega sveta podjetja je bila dne 18. novembra. Na njej je CDS obravnaval in sprejel poročilo o izvršitvi plana za oktober in skupno za 10 mesecev. Podatki so ugodni in je pričakovati, da bo plan realizacije do konca leta znatno presežen.

Tudi plan prodaje je bil, če upoštevamo iz preteklega leta prenesena dela, presežen za 13 %. V diskusiji je bilo pojasnjeno, da so kapacitete podjetja trenutno polno zasedene, pričakovati pa je rahel zastoj v prvih mesecih prihodnjega leta, kar pa se redno pojavlja vsako leto.

Na tržišču se iz dneva v dan čuti večja konkurenca, ker so poleg podjetij socialističnega sektorja začeli resno nastopati zasebni obrtniki, ki z nižjimi cenami, dostikrat pa tudi z nepopolnimi ponudbami skušajo prevzemati dela iz naše dejavnosti.

V nadaljnjem je CDS analiziral poslovanje podjetja in sprejel predlog za delitev dohodka po plačani realizaciji za 9 mesecev 1968. V zvezi s tem je odobril izplačilo presežnega dela osebnih dohodkov, centralni komisiji za osebne dohodke pa naložil, da do 15. decembra pregleda

osnovne postavke nekaterih članov kolektiva, katerih delovna mesta so morda prenizko ali nepravilno ocenjena, in primerno ukrepa.

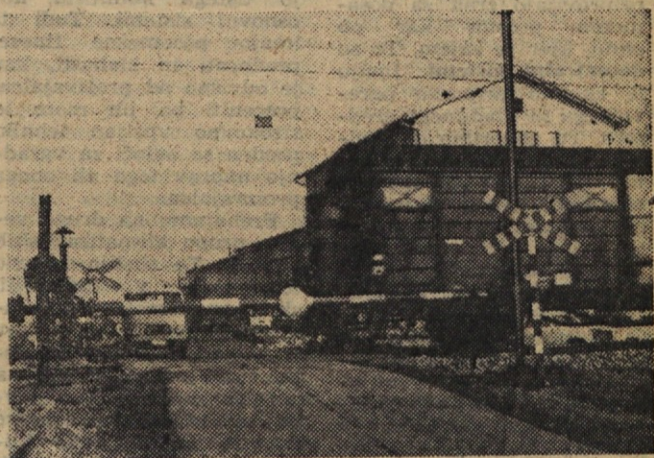
Na predlog upravnega odbora je CDS odobril izplačilo denarnih nagrad oz. podelitev praktičnih daril

delavcem podjetja, ki so neprekinjeno 20 oz. 10 let zaposleni v podjetju.

Z namenom, da bi bilo obveščanje članov kolektiva čimbolj ažurno, je CDS sklenil, naj v bodoče »Glasnik« izhaja vsak mesec, vendar v zmanjšanem obsegu.

G. K.

Naposed: zapornice



Pred nedavnim je ZTP Ljubljana končno le zavarovalo železniški prehod na Trati z zapornicami. Ta pridobitev bo dobila v sedanjih mračnih zimskih dneh s pogosto meglo in poldnevno še posebno vrednost.

V veliki meri je zasluha našega podjetja, da je prišlo do ustreznega zavarovanja tega nevarnega prehoda. Večkrat smo že tako zavarovanje zahtevali in bili pripravljeni tudi finančno sodelovati. Vendar je ZTP Ljubljana naše sodelovanje vedno odklanjalo, češ da smo sami dolžni nositi stroške, kot da gre za varnost samo naših delavcev. Na drugi strani pa je znano, da ta prehod vodi s Celovške ceste tudi v naselja onstran proge, ne samo v našo tovarno na Trati, in da je po predpisih treba prehode cest preko elektrificirane proge varno zavarovati ali pa odpraviti.

Nesreč na tem prehodu ni manjkalo. Če omenimo samo tiste s smrtnim izidom, smo v podjetju prvo registrirali v letu 1960, ko se je ponesrečil Lovro Zupan. Sledila je v decembru 1965 velika tragedija, ko je vlak naletel na vojaško vozilo in sta bila dva od potnikov v avtomobilu mrtva, dva pa hudo poškodovana. V maju naslednjega leta je vlak zadell naš kombi in se je smrtno ponesrečil naš delavec Pavel Zagar, šofer kombija pa je bil hudo poškodovan.

Po tej nesreči je podjetje prijavilo zadevo Republiškem sekretariatu za promet. Ta je imenoval komisijo, ki je odločila, da mora ZTP Ljubljana prehod zavarovati. Res je to podjetje nato postavilo čuvajnico in tri čuvaje, našemu podjetju pa poslalo nemajhen račun za stroške tega zavarovanja. Računa seveda nismo plačali.

Kljub temu je v letošnjem maju vlak zopet do smrti povozil našega delavca Jožeta Zalarja. Visok je bil davek, ki je moral biti plačan, preden se je ZTP Ljubljana odločilo ustrezno zavarovati ta prehod z zapornicami!

Ob tem pa moramo opozoriti, da te zapornice upravlja železniški uslužbenec iz daljave — iz čuvajnice v Sentvidu. Zato je treba pri prehodu še vedno paziti, čeprav so morda zapornice odprte. Izkušnje namreč povedo, da se lahko prenosni mehanizem pokvari, zamrzne, tudi čuvaj lahko nenadoma oboli in ne more zapreti zapornice, ko prihaja vlak. Zato: pred prehodom se je treba v vsakem primeru pripraviti, če le morda ne prihaja vlak. To obveznost sicer določajo tudi predpisi, ne glede na to pa bo koristila vsakemu posamezniku, pešcu, kolesarju ali avtomobilistu, zaradi njegove lastne življenjske varnosti!

PREREZ SKOZI ENO NAJMLAJŠIH DEJAVNOSTI NAŠEGA PODJETJA

Klimatizacija — človek in proizvodnja

S tem objavljamo nadaljevanje in zaključek članka ing. Alojza Zakotnika o klimatizaciji, ki smo ga pričeli v prejšnji številki. Tam je bilo govorjeno o klimatizaciji na splošno in posebej o komfortni klimatizaciji, ki je namenjena ugodnemu počutju človeka v stanovanjskih in poslovnih prostorih. Danes pa bomo pregledali klimatizacijske naprave in drugo veliko področje te mlade dejavnosti — industrijsko klimatizacijo.

Tako moremo nanizati posamezne sisteme klimatizacijskih naprav. Najstarejši in najenostavnejši je konvencionalni ali nizkotlačni sistem. V večjih modernih zgradbah prednjači visokotlačni ali visokohitrostni sistem, enokanalni in dvokanalni. Značilnost vseh teh sistemov je ena sama priprava svežega klimatiziranega zraka, katerega razpošiljamo po kanalih v posamezne prostore.

Za razliko od omenjenih grade še sisteme, v katerih pripravljajo zrak za posamezen prostor kar ob oknu, kjer je zajem. To so decentralni sistemi. Imajo le skupno pripravo ogrevalnega in hladilnega sredstva. Tu govorimo o lokalnih klima-konvektorjih, katerih vsak ima svoj majhen ventilator, filter in toplotne izmenjevalce z avtomatikom.

Dalje so razvite klimomare kot lokalni klimatizerji prostorov. Te imajo že vgrajene elemente za ogrevanje, hlajenje in filtriranje zraka ter ventilatorje kar v manjših omarah, ki jih prinesemo v prostor, katerega želimo klimatizirati.

Razvoj teh sistemov je narekovala arhitektura novejšega časa. V polpretekli dobi so gradili zgradbe manjših razsežnosti in tem je ustrezal nizkotlačni sistem. Ta zahteva pri diktiranju maksimalnih hitrosti zraka v kanalih do 7 m/sec. (zaradi šuma in uporov) sorazmerno mnogo prostora v zgradbi. Cena vsakega kubičnega metra zgradbe pa je draga.

Za klimatizacijsko napravo, ki ustreza današnjim velikim zgradbam, potrebujemo mnogo prostora. Zato so strokovnjaki razvili visokotlačne (visokohitrostne) sisteme, ki omogočajo 4-krat večjo hitrost v kanalih, s tem pa 4-krat manj prostora za naprave. Moderne zgradbe so tudi floriso razsežne, zato so razvili še dvokanalne visokohitrostne sisteme. Enokanalni sistem narekuje izbor ali klima-konvektorja ali ekspanzijske komore kot izpihovalega elementa v prostor, dvokanalni pa mešalni boks toplega in hladnega zraka s sekundarnim razvodom vpihovalega zraka.

Veliki proizvajalci v svetu so v podrobnostih razvili za gornje osnovne sisteme množico načinov in proizvodov, ki so tehnično

bolj ali manj ustrezni, moderni ali zastareli, ceneji ali dragi. Skratka: na tržišču je velika ponudba, ki omogoča projektantom boljši ali slabši izbor, komercialistom pa hvalo ali grajo, kakršen odnos pač imajo do proizvajalca.

Decentralni klimatizacijski sistemi, ki smo jih že omenili, so pravzaprav izpeljanke glavnih treh sistemov s centralno pripravo zraka. Prirejeni pa so za plitvejši žep investitorja in seveda tudi ne nudijo tistega komforta kot osnovni sistemi. Tudi ti imajo posamezne finese, prednosti in slabosti, kar je odvisno od proizvajalca, preceniti pa jih more le strokovno vpeljan tehnik, preden se odloči za vgradnjo naprav tega ali onega proizvajalca.

Prehajamo na drugo veliko grupo klimatizacijskih naprav. Te služijo izrecno tehnologiji v industriji, skrbje za nemoteno potekanje tehnoloških postopkov in za produktivnost pri delu, manj pa se ozirajo na počutje zaposlenega delavca, saj tehnološke zahteve pogosto terjajo take klimatske razmere, v katerih se človek ne počuti najbolje. To je

PODROČJE INDUSTRIJSKE KLIMATIZACIJE

Določene moderne tehnologije brezpogojno zahtevajo klimatizacijo delovnih prostorov, ker bi brez tega delovni postopek enostavno ne mogel teči: npr. proizvodnja tapisov, umetnih vlaken, avtomobilskih zračnic in podobno. Druge tehnologije pa sicer klimatizacije ne zahtevajo brezpogojno, toda le-ta pomeni odločno povečanje produktivnosti in kvalitete proizvodov: npr. predilnice in tkalnice volne, bombaža, jute, konoplje, dalje tobačna industrija ter industrija svile in nekaterih umetnih vlaken.

Te industrijske hale so zelo velike in bi bilo težko financirati klimatske naprave, kakršne so razvite pri komfortni klimatizaciji. Če bi hoteli poleti vzdrževati v teh halah tako stanje zraka, kot pri komfortnih napravah, bi porabili cele reke vode za hladilne naprave, saj so količine zraka ogromne. Zato se na gospodaren način odločimo za določen obrok svežega zraka in primerno menjavo zraka v

prostoru. Dalje vzdržujemo v hali konstantno vlažnost zraka, zanemariti pa moramo, da je temperatura poleti višja kot bi ustrezalo zaposlenim delavcem. Na ta način privedemo investicijsko vsoto za vgraditev in vzdrževanje klimatskih naprav v razumno višino, ki je še možna in dopustna.

Seveda ne smemo pozabiti na posebne industrijske klimatske naprave, katerih režim je pa strožji, npr. v industriji ur: v tej panogi je človek mnogo pomembnejši nosilec proizvodnje kot pa v tekstilni industriji. Njegovo počutje naj bo ugodno, razen tega pa zahteva, da se njegova koža na rokah sproti suši, roke morajo biti vedno suhe. Zato vgradimo klimatsko napravo z zelo suhim zrakom, npr. 40 % vlage pozimi in poleti ob temperaturi 20–26 stopinj Celzija, kot pri komfortnih napravah. Res pa je, da ti prostori niso nikoli razsežni in je tudi v finančnem pogledu to mogoče izvesti.

Drug ekstremni primer: nekateri precizni obdelovalni in merilni stroji zahtevajo poleti in pozimi stalno temperaturo 20 stopinj C ob primerni vlagi, da se zaposleni ne pote. Sicer tudi tu delovni prostori navadno niso veliki, klimatske naprave pa so kljub temu drage, ker zahtevajo izdatne hladilne naprave.

Se in še zahtevajo posamezni industrijski postopki

razna stanja zraka v proizvodnih prostorih, tako v živilski, tekstilni in strojni industriji. Vse širši razvoj industrijskih klima-naprav bo zato zahteval vedno več novih izumov. Ob tem se razvija tudi spremljajoča industrija, ki proizvaja potrebne elemente, iz katerih projektant in monter sestavi klima-sistem. Individualno ali serijsko proizvajajo od enostavnih do najzanimajnejših elementov, vsak izmed njih pa pomeni znanost in razvoj. Tako zasledimo naravnost revolucionarno proizvodnjo razvodnih kanalov, elementov za razpored klimatiziranega zraka v prostoru tako za komfort kot ločeno za industrijo, ventilatorjev, vlažilcev in toplotnih izmenjevalcev. Glavna teža investicije, razvoja in vzdrževanja pa je na hladilnih kompresorskih napravah.

O INVESTICIJI IN VZDRŽEVANIH STROŠKIH

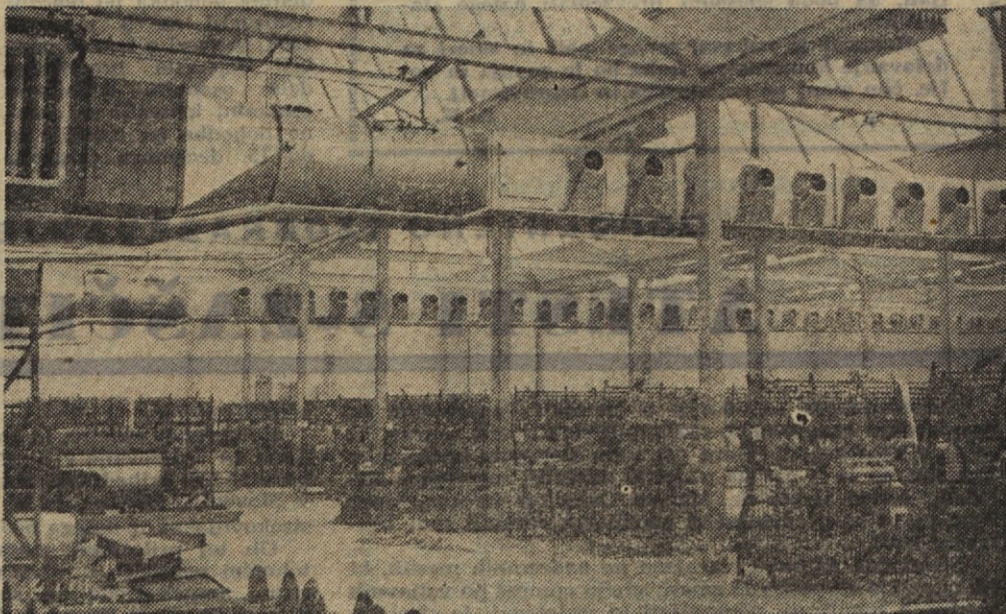
Končno je treba posebej omeniti še razvoj avtomatike, ki je namenjena za samodejno vzdrževanje zraka v prostoru ob samodejno krmarjeni racionalni toplotni in hladilni potrošnji in samodejnem registriranem režimu kontrole stanja in potrošnje klima-naprav.

- S tem sestavkom smo skušali na razumljiv in pregleden način povedati nekaj splošnega o klimatskih napravah, ki jih projektira in montira tudi naše podjetje.
- Namenjen je predvsem članom naše delovne skupnosti, morda pa bo koristil tudi bralcem zunaj podjetja.
- ki jih stvar zanima, pa morda še ne ločijo klimatizacije od ventilacije in te od toplozračnega ogrevanja: to so enostavnejša in cenejša področja naprav, ki jih naše podjetje tudi montira, širše pa se bomo z njimi ukvarjali v nadaljnjih prispevkih.

Investicija za vgradnjo klima-naprav je razmeroma visoka. Odvisna je od namena zgradbe, od zahtev, ki jih postavimo napravi, in tudi od tega, kako strokovno je vgrajena. Mnogi mostovi do pocenitve vodijo preko nevidnih termičnih računov, rutine planiranja in izkušenj montažerja. Investicija je pač tipična za okolje visokega standarda in visoke industrijske razvitosti.

Tudi vzdrževanje teh naprav je zapleten in odgovoren posel. Posvetiti mu je treba vsaj toliko pozornosti kot vgraditvi. Brez dobrega strokovnega vzdrževanja naprava ne bo dolgo delovala in bo namesto koristi pomenila le nadlego.

Težko je govoriti o vzdrževalnih stroških, saj so po izkušnjah za vsak primer in za vsako deželo specifični. Celotno starejše evropske firme z dolgoletnimi izkušnjami se izogibajo dajati določene ocene o vzdrževalnih stroških. Kdor je investiral klimo, bo pač moral poskrbeti tudi za strokovno vzdrževanje, da se mu drage naprave ne bodo v kratkem času spremenile v kup odpadnega železa. Čim boljši strokovnjak bo skrbel za vgrajeno napravo, tem cenejšo bo obratovanje in vzdrževanje.



Klimatske naprave so nujnost v nekaterih delovnih prostorih

NOVI POGOJI NAREKUJEJO NOVA RAZMERJA MED PRODAJALCI IN KUPCI

Skladno delovanje proizvodnje in komerciale

pogoj za uspešno delo podjetja

V današnjih tržnih razmerah smo priča vse težji borbi za plasiranje in prodajo blaga. Podjetja, ki niso sposobna slediti tržnim zakonom, se morajo umakniti tistim, ki so sprevidela, da novi pogoji narekujejo popolnoma nova razmerja med prodajalci in kupci, in ki se morejo temu tudi prilagoditi. Koristno bo v teh okvirih pregledati tudi možnosti našega podjetja, predvsem položaj in naloge naše proizvodnje na eni strani in prodajnih služb na drugi strani.

Takoj je treba poudariti, da je prvi pogoj za uspešno delo skladno delovanje komerciale in proizvodnje. Ozka povezanost teh služb omogoča hitro reagiranje na tržišču, zagotavlja izvršitev prevzetih obvez in prispeva k polni zaposlitvi naših tovarn. Kakor mora komercialna služba stalno skrbeti za pridobivanje del, tako mora proizvodnja gibčno reagirati pri izpolnjevanju prevzetih obvez. Specifičnost naše proizvodnje — tovarn na Trati in TEN, ki obsega predvsem investicijsko opremo, zahteva specialno obdelavo težjišča. Sem spada v prvi vrsti seznanjanje projektantov, investitorjev in montažnih podjetij z našimi proizvodi, zlasti s strokovne strani. Prodaja je v veliki meri odvisna od poznavanja naše proizvodnje, od tehnične zasnove proizvodov, njihove funkcije v obratovanju in od prepričanja, da so naši proizvodi izdelani na podlagi sodobnih metod.

MOČNA KONKURENCA

Ko razpravljamo o nalogah proizvodnje, ne smemo pozabiti, da obstaja na tržišču — zlasti v proizvodnji električnih naprav — močna konkurenca, ki si vztrajno prizadeva tržnišče tudi osvojiti. Uspehe, ki jih je naša komercialna služba dosegla kljub dejstvu, da naše cene niso nizke, je treba pripisati v veliki meri proizvodnji, in sicer zaradi:

- prvovrstne kakovosti naših proizvodov,
- razmeroma kratkih dobavnih rokov in
- dejanskega spoštovanja teh rokov.

Pri tem moramo kar takoj še poudariti, da nam je tudi dobra servisna služba omogočila pridobiti tako zaupanje naročnikov.

V današnjem razmeroma ugodnem položaju, ko so zmogljivosti naših tovarn v celoti zasedene, pa se skriva tudi nevarnost, da pozicije, ki smo si jih s skrbnim delom pridobili v borbi s konkurenco, izgubimo. Zaradi prezaposlenosti namreč prihaja v zadnjem času do prekoračitve dobavnih rokov in precejšnjih zamud. S tem pa se daje konkurenci priložnost, da ponovno poseže v dogajanje in omaje dober glas, ki smo si ga pri-

dobili. Mislimo, da tega ne smemo dopustiti. Naši proizvodni obrati morajo storiti vse, da bodo prevzete obveznosti izvršili kvalitetno in pravočasno in s tem ohranili naš sloves korektnega in točnega poslovnega partnerja. Kajti težko je enkrat izgubljeno zaupanje ponovno pridobiti.

ZAPLETENE IN OBSEŽNE NALOGE

Ne da bi se na tem mestu spuščali v generalno oceno, kakšne uspehe je dosegla komercialna služba v celoti, pa moramo ugotoviti, da nova razmerja na tržišču postavljajo prednjo vse bolj zapletene in obsežne naloge. Že danes je očitno, da je poslovni uspeh odvisen od mnogih činiteljev, s katerimi mora komercialna služba računati, predvsem pa zagotoviti:

- stalno obdelavo terena in vzdrževanje neposrednih stikov s projektanti, investitorji, montažnimi podjetji in drugimi naročniki naših izdelkov;
- ponudbe in odgovore na posamezna vprašanja je treba naročnikom dostavljati solidno in kar najhitreje;
- ponudbe morajo biti sestavljene precizno, s čim manjšim razponom popusta, ker preveliki popusti porajajo sume glede realnosti danih cen;
- vse dogovore, obljube in prevzete obveze je treba dosledno spoštovati;
- pri uporabi naših proizvodov je treba nu-

diiti redno tehnično — strokovno pomoč.

Med faktori, ki vplivajo na uspeh v prodaji, pa so brez dvoma tudi individualne lastnosti ljudi, ki delajo v komerciali. Naši tovariši komercialisti so predstavniki podjetja, oni prihajajo v neposredne stike s strankami in od njih samih je v znatni meri odvisen plama naših proizvodov, še posebej takrat, kadar se je treba neposredno soočiti s konkurenco.

Če analiziramo lastnosti, s katerimi morajo komercialisti razpolagati, moramo ugotoviti, da igrajo pri tem veliko vlogo naslednje:

- prijetna zunanost, osebna šarmantnost in sposobnost za vzpostavljajanje osebnih stikov;
- strokovno komercialna in tehnična razgledanost;
- prilagajanje nazorom in mentaliteti strank;
- zanesljiva ocena poslovnih partnerjev;
- izogibanje obljubam, ki se ne morejo izpolniti, in prevzemanje samo takih obvez, ki jih bo mogoče izvršiti.

Ne smemo pozabiti, da poslovna razmerja sklepajo — ljudje. Če poslovni partner ugodno oceni predstavnika našega podjetja, na podlagi njegovih osebnih lastnosti, bo prav gotovo z večjim zaupanjem začel s pogajanjmi. Potem bo do sporazuma lažje prišlo, zlasti če bo za njim stala kvalitetna proizvodnja s pravočasno dobavo, čeprav bo cena v primerjavi s konkurenco morda nekoliko manj ugodna.

BREZ SERVISNE SLUŽBE NE GRE!

Zgrešeno bi bilo ob teh razpravljanih ne omeniti naše servisne službe. Izkušnje povedo, da je uporabnik nekega proizvoda šele takrat popolnoma zadovoljen, kadar ve, da bodo morebitne okvare popravljene, in na koga se bo obrnil, če bo prišlo do zastoja naprav. Spomnimo se samo izkušenj naših montažnih obratov: koliko nepotrebnih delovnih ur je bilo potrošeno samo zato, ker so nas kot izvajalce montažnih del klicali na odgovornost zaradi okvar, za katere mora odgovarjati proizvajalec teh naprav. Vemo, da lahko pride do napak tudi pri najkvalitetnejših proizvodih. Toda znano je tudi, kolikšno vrednost pripisujejo velike svetovne proizvodne firme servisni službi kot pokazatelju solidnosti firme ter dobro organizirano servisno službo celo reklamirajo kot sredstvo za pridobivanje kupcev.

Kar se tiče naših proizvodov, so dolžnosti servisne službe naslednje: posamezne naprave mora usposobiti za obratovanje in za opravljanje njihovih funk-

cij v danih razmerah, jih vzdrževati v času garancijske dobe, kasneje pa opravljati morebitne popravilne in na račun uporabnika naprave. Vemo, da smo uspeli nekatere svoje proizvode plasirati predvsem zaradi tega, ker smo omogočili pravočasen začetek obratovanja naprav in s tem dali izvajalcu možnost, da je kompletni objekt čimprej predal investitorju. Zabeležili smo celo primere, ko je bil za nakup naših proizvodov pogoj, da smo ustanovili in vzdrževali servis v določenih krajih.

Te ugotovitve napotujejo na zaključek, da je treba v naših proizvodnih obratih posvetiti servisni službi kar največjo pozornost. Organizirati jo moramo tako, da bo kupcem in kasnejšim uporabnikom naših naprav nudila vse tisto, kar od nje pričakujejo. Kupčeva gotovost, da bodo naprave brezhibno funkcionirale in da bodo morebitne okvare odpravljene, brez dvoma povečuje njegovo zaupanje v proizvajalca. To pa bo prav gotovo olajšalo tako proizvodnji kakor tudi komerciali plama naših proizvodov. M. M.



Seminar v Podvinu — tretji z desne je član uredništva IMP Glasnika Slavko Žagar

NAŠ SODELAVEC NA SEMINARJU V PODVINU

»ODZVAL SEM SE VABILU«

Delavska univerza »Tomo Brežec« iz Kranja je priredila seminar na temo »Tehnika novinarskega poročanja« za člane uredništva glasil delovnih kolektivov. Za IMP Glasnik se je seminarja udeležil Slavko Žagar, ki nam je s prvega dne seminarja v Podvinu poslal kratko poročilo:

»Pazite, da bo imel naslov 20. črka in uvod trideset besed, ker je to bistvo uvoda in naslova.« nam je pojasnjeval predavatelj

način gradnje novinarskih zvrsti. Za pri tem se je marsikomu zataknilo...

Na seminarju nas je bilo 21 udeležencev, od teh jih je prvi dan nekaj manjkalo, zato pa smo bili drugi dan polnoštevilni. Za vse nas je bilo na seminarju toliko novega, da smo komaj sledili programu, zato je bilo tudi vprašanj malo.

Za večino udeležencev je bila tehnika novinarskega dela

popolna novost, od osnov do različnih prijemov pri obveščanju bralcev. Šele zdaj, ko smo v grobem seznanjeni s tehniko poročanja, smo spoznali, kako nam bo to znanje koristilo pri našem delu v glasilih delovnih kolektivov.

Vse, kar smo slišali od predavatelja, smo poskušali tudi v praksi. Saj teorija brez praktičnega dela ne zadostuje. Pri teh naših poskusih je delovna živahnost dosegla vrhu-

nec, ki ga je prekinil šele odmor za kosilo.

Pavle Žagar se nam je oglasil še pred zaključkom seminarja, zapisal pa je tudi, da bodo v nadaljevanju pregledali vaje udeležencev seminarja, ocenili način gradnje poročil, kakšni so uvodi, nastavi, koliko je poudarjena razumljivost v kratkem prispevku, malozložnost besed, kako bo novica pritegnila bralca itd.

MAJHNO PODJETJE V VELIKEM PODJETJU

20-LETNIKI...

Po imenih se poznajo, po delu so razporejeni, po svojih močeh izražajo privrženost podjetju, po zdravju in sreči so še vsi tukaj, po starem pa: vsi za enega in eden za vse...

10-LETNIKI...

Delajo za podjetje in zase, so marsikomu za zglednega tovariša, niti za hip ne pomišljajo, da ne bi še bolj delali: s tem mislijo nadaljevati za lepši jutrišnji dan...

Dvajsetletniki so prejeli 5. decembra denarne nagrade. Naslednji dan so se skupaj z desetletniki srečali na slavnostni večerji v ljubljanskem hotelu Union.

Ce preštejemo vse letošnje jubilate, lahko trdimo, da jih je skoraj 100. Torej: majhno podjetje v velikem podjetju...

neprekinjeno 19 let in pol. Ze več kot 20 let pa govorimo in še danes trdimo, da je ena izmed mnogih spodbud za delo — delavčev napredovanje...

Jubilantka mi je ob kavi, ki je vse poživila, zapala, da bo naslednji dan natanko 20 let, odkar je prišla k podjetju. Torej nekakšen rojstni dan. Pravzaprav še več: dneva, ko si se rodil, se ne spominjaš, dneva, ko si bil sprejet v podjetje, pa zelo dobro. In ta dan je zelo pomemben, zlasti ko se ugotovi, da si ostal pri istem podjetju kar 20 let.

Prav hitro se je našel najmlajši 20-letnik, ugotovili pa smo tudi, kdo je najstarejši. Prave primerjave med njima ni. Pač, nekaj pa je le: najstarejši je opravil 20 let dela pri delodajalcu Pičmanu in 20 let pri našem podjetju, skupaj 40 let; najmlajši pa ima vse možnosti, da dočaka 40 let pri istem — svojem podjetju. Prišel bo čas, ko bomo v naših internih aktih predvideli priznanja za neprekinjeno 25-letno, 30-letno itd. delovno dobo.

Vnovič smo bili postreženi s kavo. Ob zavidljivem zdravstvenem stanju 20-letnikov smo ugotovili, da so trenutno samo trije v bolniškem staležu, in še ti so bili navzoči. Mnogokrat je bilo poudarjeno, da vsi želijo delati še naprej in temu mnenju so se pridružili tudi tisti trije, ki so sicer že upokojeni. Sponzane volje do dela pri slavnostni večerji.



V prijetnem razpoloženju

ljencih ne manjka. Trdijo, da jim moči še niso posejale. In kdor je ogledoval, moral opaziti, da je posrejenih las pri njih še malo. Le nekateri so izstopali.

Steklenica viskija se je selila od leve proti desni po gladki mizi. Cilja je zgrešila, vajena roka jo je mlajši pač drugače doživljala.

Družabnost je bila ubrana, a še vedno v znamenju prazničnega dne. Zmahnjevali so jo odhodi posameznikov. Odslija je tudi jubilar, ki se ji je mudilo na — roditeljski sestank. Najbolj vztrajni pa se niso dali ugnati. Svoj jubilej so zaključili nekje zunaj ljubljane. To je bil pač njihov dan.

TRADICIONALNA DARILA

Naslednji dan na slavnostni večerji v Unionu je bilo udeležencev seveda mnogo več. Mize so zasedale tako, kakor so se bili nekateri že prej dogovorili, drugi pa kar priložnostno. Prijateljski pogledi, vzkliki, tudi objemov ni manjkalo. V ospredju okrašena miza s priznanji za dvajsetletnike in praktičnimi darili za desetletnike. Okoli 19. ure je bila dvorana polna. Govorniki so se vrstili. Glavni direktor je umirjeno in odločno poudarjal tiste misli, ki jih

je imela večina jubilarov v sebi. Dvajsetletniki so prejeli tudi pisarna priznanja, desetletniki pa že tradicionalno darilo: ročno urbo.

Beneški fantje za plesiščem so izpopolnjevali slavnostno vzdušje tega srečanja. Slavljenec je bil mirni, skromni, vendar dostojanstveni. Manjše skupinice ob mizah so tvorile enote, njihovo razpoloženje pa celoto. Nekateri so se med seboj zelo dobro poznali. Spet drugi so šele ta večer sklenili bližnja poznanstva. Nič čudnega, saj je podjetje danes že res obsežno, tudi po številu delavcev.

Strežno osebje restavracije je dobro opravljalo svojo nalogo. Razpoloženju se je prilagajal ansambel. Skupinice, so oživele in se razgibale. Čas je hitel v pozno noč...

ZA NEKATERE — PREMIRNO

Dvajsetletnik je v živahnem dvogovoru omenil, da se mu zdi prireditev preveč mirna; zlasti mu ni bilo všeč, da se pije sadnih sokov in kisle vode toliko kot vina.

»Kje je tisto razpoloženje, ki smo ga bili vajeni pred 20 leti?«

Marsikateri slavljenec je obšel sosednje mize, tov. Krumpak pa je v tem

prednjačil. Oglasil se je pri vsaki skupinici brez izjeme in v sproščenem pogovoru skupno z drugimi obudil mnoge prijetne in lepe spomine.

Tov. Jerman, najstarejši dvajsetletnik, se je živo pogovarjal s tov. Cemerjakom, le-temu pa se je pridružil tudi tov. Završnik, njegov sošolec še iz osnovne šole. Razumljivo, da so spomini segali v šolske klopi...

Slavnostno prireditev so dopolnili s svojo udeležbo tudi direktorji obratov in drugi naši vodilni delavci. Razlik med njimi ni bilo, čeprav je bil direktor pač »gost«, slavljenec pa »gostitelj«. Besede med njimi so bile tovariške in odkrite. Odzval sem se posebnemu vabilu dolgoletnega monterja centralne kurjave, ki mi je v kratkih stavkih, pa vendar v kar enournem razgovoru razkril več poglavljev iz svojega življenja in dela. Srečal sem se z nenavadnim predlogom: kaj, ko bi objavili v našem glasilu, morda v nadaljevanjih, spomine kakga monterja, ki je 20 let opravljal montažo?!

»...Delavec v proizvodnji in še bolj na montaži je človek, ki ne more samo delati, ta človek tudi čuti, čustvuje in pogosto tudi trpi... in kdor tega ne pozna, ne more spoštovati in ceniti monterja... In končno, ali so se že našli tisti odgovorni ljudje, ki bi pomagali skrajšati našo delovno dobo na montaži?«

SPOMINI, HOTENJA, ZELJE...

Prisedel sem k mizi, okateri so bili mlajši slavljenec. Počutje je bilo prijetno in živahno. Zatrjevali so, da je treba pohvaliti tudi to, da je podjetje povabilo na slavnost tudi njihove življenjske tovarišice. Res, pri tej mizi so očezarele ne samo ženam temveč tudi možem.

»Smem prositi za ples?«, je z iskreno željo nagovoril mož svojo ženo. Brez odgovora, toda z nasmehom in srečo v očeh je žena dolgoletnega monterja vstala in odšla na plesišče...

Nekdo je potožil, kako se je pravkar zavedel, da je njegov razgovor s prijateljem trajal več kot 3 ure. Pri tem je iščoč gledal po dvorani, kje je ostala njegova soproga...

Čutil sem, da bi vsak udeleženec rad nekaj po-

20-letniki 1968

CKV — LJUBLJANA

1. BRICELJ Milan
2. ČOPAR Peter
3. FERLIC Ferdinand
4. JERMAN Alojz
5. KOCJANCIC Andrej
6. KRIZAJ Milan
7. PETTAUER Rudolf
8. ROBIDA Stanislav
9. STERGAR Franc
10. VRHUNC Milan
11. ZAVRŠNIK Jože

CKV — MARIBOR

12. ULČAR Julijana
13. ULČAR Vlado
14. VODENIK Ferdinand

TRATA

15. BERNIK Jakob
16. DROLČ Vinko
17. GRGIĆ Franc
18. HRIBAR Janez
19. MIKLIČ Albin

SKUPNE SLUŽBE

20. ČEMERNJAK Franc
21. KRUMPAK Stanko
22. MORAUŠ Zvonka
23. POVŠE Zinka
24. ŠTEFE Mira

Lani — 1967, ko smo tak jubilej praznovali v podjetju prvič, je bilo dvajsetletnikov — 10.

10-letniki 1968

CKV — LJUBLJANA

1. BOŽIČ Franc
2. BRATUŠA Jože
3. JANKOVEC Alojz
4. KELENC Stefan
5. KEPIC Valentin
6. MAČEK Valentin
7. MARČAN Florjan
8. PIKUNIC Branko
9. PINTAR Izidor
10. PIŽEM Jakob
11. RAJER Jože
12. STUBLAR Anton
13. ŠUSTERSIC Anton

CKV — MARIBOR

14. BOREC Janez
15. CAFUTA Oto
16. LEŠNIK Adolf
17. PLANINSEK Roman
18. STER Alojz

CKV — KOPER

19. CERAR Franc
20. TOMEČ Helena

ELEKTROMONTAŽA

21. AVGUŠTIN Janez
22. GORJUP Janez
23. GRČAR Miro
24. JERŠIN Stane
25. JURGEČ Avgust
26. KUŽNIK Franc
27. LESNIK Anica
28. LOTRIČ Jože
29. MOČNIK Peter
30. MURKO Rudolf
31. NAGODE ing. Janez
32. NOVAK Alojz
33. PADEŽNIK Alojz
34. PAHOR Marjan
35. PETRIČ Stane
36. SEDEJ Vincenc
37. SKOK Anton
38. STRAH Anton
39. SMELČER Janez
40. ŠTIBERNIK Stane

PROJEK. BIRO

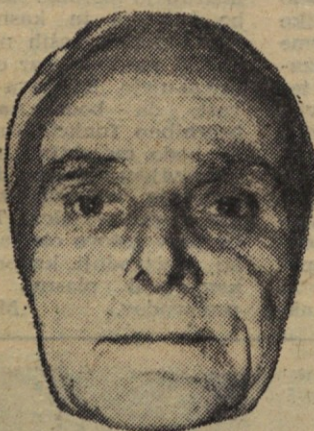
68. LANINŠEK Jožica

SKUPNE SLUŽBE

69. DEBELJAK Sonja
70. HOČEVAR Anton
71. KRŽIČ dr. Gabrijel
72. NAGLIČ ing. Jože
73. NIKOLIČ Marija
74. VRŠČAJ Fani

Lani je praznovalo desetletni delovni jubilej pri IMP 63 članov kolektiva.

Srečanje z dvajsetletniki je bilo nekaj posebnega. Okoli določene ure so prihajali, starejši med prvimi, mlajši za njimi. Ugotovili smo, da manjkajo samo



Alojz Jerman je bil s 76 leti najstarejši 20-letnik

trije — iz Maribora, toda to je bilo že vnaprej sporočeno. V mali snepni dvorani so se slavljenici počutili kot doma. Trije med njimi so prvič prestopili prag upravne stavbe podjetja. Tega se niso sramovali. Nasprotno, menili so: »Imamo svoje delo in svoje dolžnosti, zato tukaj nimamo kaj iskati!«...

Z DELOVNEGA MESTA NA PROSLAVO

V sproščenem razgovoru je prišlo na dan, da so v dopoldanskih urah slavljenec še delali na svojih delovnih mestih. Kljub temu, da je bil ta dan njihov praznik. In še so našli do druge ure dovolj časa tudi za to, da si je vsak nadel praznično obleko in prišel ob dogovorjenem času v sejno dvorano.

Medsebojno obujanje spominov za vrsto let nazaj. Med dvajsetletnike so se pomešali predstavniki organov delavskega samo-

upravljanja v podjetju. Leti so bili precej zgovorni, dvajsetletniki pa ne tako. Končno so le našli skupen jezik. K temu je svoje pripomogla pleterska kartuzijanska slivovka. Tudi sodobno okrašenih sendvičev ni manjkalo. Nagovori so se vrstili. Bili so običajni, bolj rečeno taki, kakršne poznamo samo s prijateljskih srečanj. Predstavniki delavskega samoupravljanja svojih nagovorov niso brali. To se je zdelo jubilarantom imenitno. Trdili so, da so se podobno odvijali tovarniški večeri v letu 1948.

Ne zmoremo opisati vseh občutkov in vtisov, ki jih je napravil name vsak posameznik tisti trenutek, ko je z levico prejemal nagrado, z desnico pa stiskal roko predstavniku CDS. Obraz človeka, ki je prebil 20 let v podjetju, njegove oči, roke in bela kuverta. Njegovih čustev pa ni mogoče z besedami označiti. Zanje ve samo on... Ta prizor se je ponovil enaindvajsetkrat.

Zgovornost slavljenec se je sprostil. Zvedel sem za marsikatero dogodke, za katere mlajši sodelavci v podjetju ne vemo.

PRED 20 LETI — 60 ČLANOV

»Bilo je nekako v letu 1948, delovno skupnost, ki smo ji takrat rekli »kolektiv«, je sestavljalo približno 60 članov. Včasih so nenadoma prišle nenavadne direktive. Spominjamo se dogodka, ko smo morali v zelo kratkem roku razložiti in odpeljati 25 vagonov saloničnih plošč. Več dni smo delali vsi od jutra do pozne noči. Uspeli smo in nalogo izpolnili. Res pa je, da smo poznali ob takih prilikah ljudi »likof«, toda — brez kisle vode. Direktor Krumpak ni bil ob takih prilikah nobena izjema,



Glavni direktor Stanko Krumpak je prav tako med 20-letnimi jubilarji

RAZGOVOR S KARLOM PEROM, PREDSEDNIKOM ODS NA TRATI

S SKRITIMI REZERVAMI in gospodarnostjo do novih uspehov

Ko sem se odločil za ta razgovor in sestavo tega prispevka, sem imel pred očmi mnenja mnogih članov našega kolektiva, da bi bilo treba naš časopis še obogatiti in mu dati večjo informativnost zlasti s prispevki s področja dela samoupravnih organov naših posameznih obratov. Nekateri predlagajo celo, naj bi Glasnik objavljali vse sklepe vseh obratnih delavskih svetov ter še na druge načine razširil in utrdil neposredne stike z obrati in njihovo problematiko.

Zato sem se odločil, da obiščem in povabim na razgovor predsednika ODS Tovarne regulacijskih armatur in aparatov na Trati. Kakor sva se dogovorila, me je čakal po drugi uri za svojo delovno mizo, kateri se ni poznalo, da se je delovni čas za ta dan že iztekel.

Karlo Per je po poklicu strojni tehnik, razporejen pa je na delovno mesto tehnologa serijske proizvodnje. Član našega kolektiva je postal pred štirimi leti. Gre torej za razmeroma mladega strokovnjaka, ki si je v zelo kratkem času s svojim delom in primernim odnosom do sodelavcev pridobil tolikšen ugled in priljubljenost, da ga je kolektiv pred poldrugim letom izvolil za člana ODS tovarne in takoj za tem tudi za predsednika ODS, letos pa je postal še član upravnega odbora podjetja.

Hitro je stekel pogovor o mnogih perečih vprašanjih, o katerih govorimo in se z njimi ukvarjamo v obratu ali tudi v podjetju kot celoti, v zvezi s kadri in proizvodnjo. Končno sva skušala prognozirati še letošnje poslovne uspehe.

Tovarna na Trati je zabeležila še v letu 1964 realizacijo v višini komaj ene milijarde starih dinarjev. Za leto, ki se izteka, pa je realizacija planirana v višini poltretje milijarde. Razpoložljivi poslovni pokazatelji že sedaj zanesljivo kažejo, da bo realizacija, kakršna je bila planirana, brez dvoma tudi dosežena. Ob tem je znano tudi presenetljivo dejstvo, da v teh letih tovarna ni mnogo investirala v nova osnovna sredstva. O tem, čemu je potemtakem pripisati takšen uspeh in napredek tovarne v tem času, misli tov. Per tole:

»Tako dinamičnega porasta proizvodnje in finančne realizacije v teh letih res nismo dosegli z vlaganjem in investiranjem v nova osnovna sredstva. Pač pa smo gospodarno izkoristili obstoječe zmogljivosti strojev in tehnoloških naprav, izboljšali organiza-

cijo dela in poiskali številne skrite rezerve. To povečuje pomembnost našega uspeha. Brez dvoma pa je k temu razvoju največ pripomogla tudi povsem na novo formirana livarna v Ivančni gorici.«

● Ali so potemtakem naše »skrite rezerve« že v celoti izkoriščene?

»Skrite rezerve so relativen pojem. Mislim, da so vedno in povsod prisotne, in da jih še nikoli ni nihče v celoti odkril. To je naša stalna naloga, kajti te rezerve je treba iskati ne le v proizvodnji, temveč povsod v podjetju, tudi v režijskih službah. Poudariti želim, da bo v prihodnje treba posvetiti večjo skrb naši serijski proizvodnji, saj smo prav na tem področju v zadnjem času odkrili marsikaj zanimivega in koristnega.«

● Če ni bilo večjih investicij, za kakšne namene pa so bili potem porabljeni skladi tovarne?

»Skladi in sredstva, pridobljena iz amortizacije, so šla deloma za nabavo manjših osnovnih sredstev, pretežno pa za nova tehnološka orodja in ustrezne modele, ki so bili potrebni za serijsko vpeljavo novega proizvodnega programa. Samo letos smo porabili nad 60 milijonov S-din

za nova sodobna orodja v serijski proizvodnji.«

Očitno je, da je Karlo Per dobro seznanjen z vso problematiko tovarne in podjetja. Ker je kot tehnolog močno zaposlen z rednim delom na svojem delovnem mestu, me je zanimalo, od kod tolikšna razgledanost, na kakšen način si jo pridobi in vzdržuje. Povedal je, da predvsem vse analize plansko-analitiške službe pred vsako sejo delavskega sveta temeljito preštudira, pa tudi sicer redno spremlja delo samoupravnih organov v podjetju.

● Ali so naši samoupravni organi v tovarni izpolnili svoje naloge in imajo zasluge za doseženi napredek?

»Vsekakor, saj smo na vseh sejah ODS obširno razpravljali o vseh problemih in podpirali predloge vodstvenih in tehničnih služb. Moram pa reči, da smo vedno razpolagali z dobro pripravljeno dokumentacijo, tako da so bile seje lahko konstruktivne, sklepi pa konkretni in dobro utemeljeni. Pravilnost naših sklepov pa potrjujejo prav doseženi uspehi.«

● Kako se razvijajo odnosi med vodilnimi delavci in samoupravnimi organi v tovarni ter stiki z drugimi organi podjetja?

»Nerad bi koga hvalil, ali, kot pravimo, da bi komu »kadi«; toda priznati moram, da so ti odnosi in stiki zelo dobri. Naj poudarim, da vsi vodstveni delavci tovarne redno prisostvujejo sejam delavskega sveta, razen redkih, toda —



Predsednik ODS Karlo Per

stalnih izjem, ki pa smo jih izrecno grajali prav na zadnji seji.«

● V tem času v podjetju mnogo govorimo o novi organizaciji, ki jo uvajamo v naše delo in življenje. Razumljivo je zato, da tudi najin razgovor tega vprašanja ni mogel pustiti ob strani.

»Pester in dinamičen razvoj našega podjetja nas je že dolgo opozarjal, da obstoječa organizacija ne ustreza več in da zavira nadaljnji razvoj. Novi elementi bodoče sodobne organizacije bodo brez dvoma koristni in bodo pripomogli k utrjevanju in nadaljnjemu razvoju. Seveda bi bilo napačno takoj v začetku pričakovati grandiozne re-

zultate, saj reorganizacija preoblikuje le osnovni status posameznih služb, njen dokončen uspeh pa je odvisen od nas, kako bomo sprejete sklepe izvajali.

● Pred tremi leti smo se odločili priključiti in na novo organizirati livarno v Ivančni gorici. Tedaj je bil del vodilnega kadra v podjetju precej pesimistično razpoložen proti tej odločitvi; ali je bilo tako mnenje upravičeno?

»Mislim, da ne, sicer pa so gotovo tudi ti do danes spremenili svoje mnenje. Zal pa so tudi v našem kolektivu neumni Tomaži, ki hočejo vse prej videti, kot pa verjeti, to pa pogosto ni možno.«

(Nadaljevanje na 9. str.)

KONFERENCA MLADINSKE ORGANIZACIJE V NAŠEM PODJETJU

Nove oblike dela

»Letošnja konferenca naše mladinske organizacije je prav v času praznovanja 25-letnice rojstva nove Jugoslavije. Mladi se pogosto ne zavedamo, koliko levega nam je bilo v življenju podarjeno, saj najhujšega časa v zgodovini naše dežele nismo doživeli. Prizadevamo si ga vsaj posredno spoznati, saj nam je to obdobje največje napotilo za naše nadaljnje ustvarjanje...«

Tako je dosedanja predsednica mladinske organizacije v našem podjetju Andreja Jamnikar odprla letošnjo konferenco, ki je bila 4. decembra v prostorih Tovarne elektro naprav, udeležilo pa se je nad 120 mladincev.

Poročilo o delu v preteklem obdobju je kritično ocenilo delo organizacije. Njena slabotna aktivnost je bila odsev neurejenih razmer v vodstvu organizacije ter nerazumevanja in nepravilnega odnosa družbeno-političnih organizacij v podjetju do mladinske organizacije.

Ze iz načina dela konference je bilo čutiti trden namen stvari spraviti v tek — ob pomoči Zveze komunistov in sindikalne organizacije. Pokazalo se je, da se mladina v podjetju zanima za delo svoje organizacije, le da ji je bil stari način dela tuj in neprivlačen. Sprejete nove oblike pa so zrasle iz zavesti, da je zdrava aktivnost po delu samo tista, ki mladega človeka razvedri, ga v njegovi dejavnosti afirmira in v kateri najde svoje interese.

Letos je prišlo končno tudi do odločitve, da se vključijo v mladinsko organizacijo še mladinci iz obrata CKV Ljubljana in Elektromontaža. Do sedaj je namreč članstvo zajemalo le mlade iz TEN, projektivnega biroja in skupnih služb, češ da delajo v montažnih obratih pač predvsem na terenu in imajo zato manj časa za sodelovanje v organizaciji.

Sprejeti program dela ni obsežen, zato pa trdnejši. Na prvem mestu je seveda splošno in strokovno izobraževanje, ki je osnovna naloga vsakega mladca. Mladina pa zahteva tudi svoje zastopstvo v samoupravnih organih, zato predvideva program tudi pripravljanje mladih za delo v teh organih, v obliki seminarjev in predavanj, na katerih si bodo pridobili potrebno znanje in razgledanost na tem področju. Sem spada tudi seznanjanje mladine z delom in vlogo Zveze komunistov, kjer se posebej potrebuje tovariško pomoč naše osnovne organizacije ZK.

Seveda niso pozabili na športno udejstvovanje. Tu pa bo treba urediti probleme v zvezi s prostori in športnimi rekviziti. Zato bo v tej smeri na mestu tesnejša povezava s sindikalno organizacijo v podjetju.

Sklenili so tudi v kratkem ustanoviti družino Počitniške zveze. V ugodnostih, ki jih nudi tako organizirano delovanje, bo marsikateri mladinec našel svoje interesno področje.

Končno so na konferenci izvolili še 12-članski sekretariat, kateremu bo predsedoval FRANC JANCAR iz obrata CKV Ljubljana, in sklenili ustvariti tesnejšo povezavo z mestnim komitejem Zveze mladine Slovenije, ki ima v svojem programu seminarje za družbeno-politično izobraževanje mladine z zelo aktualno vsebino.

F. F.

DOBILI BOMO ELEKTRONSKI RAČUNALNIK

»Čudežni stroj« v IMP

Zdaj, ko tudi v našem podjetju pričakujemo dobavo elektronskega računalnika, je prav, da napišemo nekaj več o teh »čudežnih« strojih, ki človeku olajšujejo delo na področju umskega dela.

Najprej moramo vedeti, da ti stroji lahko zamenjajo ljudi le pri rutinskem delu in da o njihovi uporabi na področju inventivnega, ustvarjalnega dela ne more biti govora. Stroj je »bedak«, ki dela le tisto, kar mu ukaže človek.

Tako napravo lahko uspešno uporabljamo le, če si poprej zagotovimo vse potrebne pogoje za njeno delo: točno zajemanje podatkov in njihovo realnost ter temeljito proučitev izvirnih podatkov in zaželenih poslovnih informacij.

V drugi fazi dela sledi določitev najboljše metode za obdelavo teh podatkov. Kakovost in uporabnost dobljenih informacij je odvisna predvsem od natančnosti teh priprav, to pa je mogoče zagotoviti špe le z dobro organizacijo poslovanja.

Pravzaprav se vrtimo v sklenjenem krogu: dobra organizacija poslovanja omogoča pripravo optimalne obdelave podatkov, to omogoča kakovostne informacije, te pa spet — če jih znamo pravilno uporabiti — dobro finančno poslovanje, ki daje možnosti za napredne organizacijske spremembe.

Informacije o finančnem položaju podjetja, dogajanjih na trgu in v podjetju morajo biti dosegljive v kratkem času, hkrati pa točne in zanesljive. Le tako je možna hitra in kvalitetna analiza položaja, ka-

teri lahko sledi učinkovito ukrepanje.

Ta krog skuša vsako podjetje pretrgati na področju priprav za obdelavo podatkov, ki terja dobro organizacijo poslovanja. Te-

ga pogoja naša podjetja običajno ne izpolnjujejo. Zato je treba ob uvedbi elektronskega sistema v podjetje računati na večje ali manjše organizacijske spremembe, ki se tičejo vseh služb in delovnih enot. Organizacijske priprave za strojno obdelavo podatkov so lahko zelo dolgotrajne, kar je še zlasti značilno za našo državo, ki ne razpolaga z zadostnim številom strokovnih kadrov. Razen tega terja novi način obdelave podatkov tudi spremembe v miselnosti ljudi, zato je treba vse prizadete s stvarjo točno seznaniti.

Razumljivo je, da morajo biti s temi spremembami seznanjeni predvsem vodilni delavci podjetja, saj bo precejšen del bremena pri uvajanju potrebnih sprememb padel tudi nanje. Brez dejanske podpore vodilnega kadra tu ni mogoče računati na uspeh. Elektronski sistem namreč

ne trpi nobene površnosti pri delu, vse mora biti izvršeno precizno na podlagi pripravljenega načrta in programa. Točnost, ki se torej zahteva, pa lahko s svojimi ukrepi in nadzorom zagotove predvsem vodilni delavci.

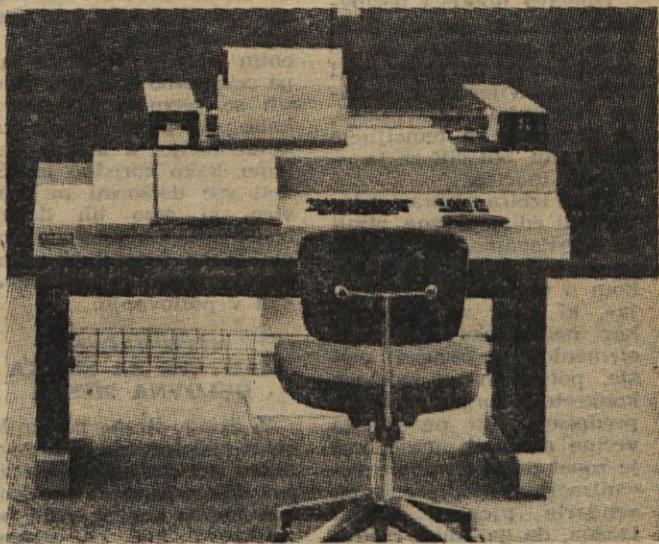
Na katerih področjih pa lahko računamo na spremenjen način obdelave podatkov?

Gre predvsem za področja kontrole, likvidacije in knjiženja dokumentov vseh vrst, izdelave, izplačil in knjiženj faktur, evidence in kontrole rokov in izdelave raznih vrst poročil za organe vodenja in uprav-

ljanja, zbornice, združenja itd.

Kasneje pa bo lahko stroj deloval tudi za področja priprave dela, planiranja in programiranja poslovanja, raziskave tržišča, izdelave predračunov in kalkulacij itd.

Seveda pa bi bilo iluzorno pričakovati, da bomo lahko vsa ta različna področja zajeli v enem ali v dveh letih. Postopno osvajanje znanja s posameznih področij in uporaba tega znanja je prav gotovo najboljša metoda, ki si jo ob naših možnostih brez večjega tveganja lahko privoščimo. M. M.



Siemag Data 8000

V PODJETJE UVAJAMO GEORGA SISTEM

Pocenitev proizvodnje

Tovarna regulacijskih armatur in aparatov bo že v januarju uvedla v svoje poslovanje GEORGA-sistem operativnega planiranja. Ta sistem na specifičen način obravnava problematiko organizacije celotnega poslovnega procesa podjetja oz. obrata in uvaža vanj večjo sistematičnost in tehnološko disciplino pri izvrševanju delovnih nalog — od nabave do prodaje.

GEORGA (Gesellschaft für Organisationsaufgaben und Hilfsmittel GmbH) je v slovenskem gospodarstvu še razmeroma nov pojem. Zato je Višja šola za organizacijo dela v Kranju organizirala v času od 18. do 22. novembra seminar o tem sistemu. Udeležili so se ga tudi predstavniki naših tovarn na Trati in TEN. Takoj nato so pričeli s pripravami za uvedbo tega sistema v poslovanje.

Številne pomanjkljivosti pri planiranju in spremljanju proizvodnih procesov, pri terminiranju in pri prodaji proizvodov so opozarjale, da je klasični sistem

treba čimprej zamenjati z novim, ki bo popolnejši. Gre predvsem za temelje racionalne organizacije poslovnega procesa, ki zahteva odpravo neposrednih or-

ganizacijskih problemov: pri izstavljanju ponudb, določanju točnih rokov, rezervacij proizvodnih zmogljivosti na naročila, za katera so bile izstavljenе ponudbe. Končno gre tudi za spremljanje celotnega proizvodnega ciklusa do gotove proizvodnje oz. prodaje.

Značilnost GEORGA-sistema so posebne barvne kartice, ki operativno vodstvo takoj opozorijo na morebiten zastoj oz. pomanjkljivosti, ki so se pojavile v proizvodnji. Tako preprečuje vsako anarhijo, ki se ji v klasičnem sistemu — glede na vpadanje novih naročil — ni bilo

mogoče izogniti. Pri tem sistemu pa kasnejše vsakokolišno dodatno naročilo ni mogoče, kajti brž ko je obdelovanje določenega naloga začeto, ga je nujno v določenem zaporedju tudi zaključiti. Tudi terminiranje je v tem sistemu popolnoma drugačno kot v klasičnem: vse operacije se planirajo v določenem zaporedju do roka, določene za zaključek operacij, to pa zagotavlja pravočasno zaključitev delovnega naloga oz. dobavo proizvoda.

GEORGA-sistem zagotavlja tudi pocenitev proizvodnje, zlasti v organizacijskem pogledu, ker omo-

goča boljšo pripravo proizvodnje in izkoriščanje proizvodnih kapacitet. Hkrati onemogoča odpiranje delovnih nalogov nad proizvodnimi kapacitetami, saj so le-te osnova za operativno planiranje.

Potrebne bodo temeljite priprave v tehničnem in kadrovskem pogledu, da bo tovarna v letu 1969 popolnoma prešla na novi sistem. S tem pa bo mogoče v tovarni še nadalje odkrivati organizacijske in tehnične rezerve.

Ko bo opisani sistem v celoti vpeljan in bo dobil svojo operativno vrednost, bomo o njegovih prednostih še poročali. V. M.

IZDELAVA POSLOVNIKA NAPREDUJE

Kvalitetni temelji za novi poslovnik

Po pregledu predlogov poslovnikov obratov in skupnih strokovnih služb, katere so izdelale za to sestavljene komisije po posameznih organizacijskih enotah, je bilo ugotovljeno, da je večina komisij zadovoljivo opravila svoje delo. Vsekakor pa je prišel do veljave nivo organizacije v posameznih enotah, saj se kar sama po sebi ponuja odvisnost kvalitete predlogov poslovnikov od nivoja poslovanja.

Na tem mestu ne bi omenjali tehničnih pomanjkljivosti v posameznih predlogih. Raje dajemo prednost obravnavi tistih problemov, ki prav gotovo ne motijo samo vseh tistih, ki so pri sestavi poslovnikov sodelovali, temveč se jih več ali manj zavedajo zaposleni, tako v delovnih enotah kot skupnih strokovnih službah.

PREDVSEM: TEMELJITO!

Izdelava dobrega poslovnika zahteva precej časa. Zato je razumljivo, da so se odgovorni pri izbiri med hitro sestavljenim, a površno izdelanim poslovníkom, in počasneje, a temeljiteje izdelanim, odločili za to — zadnjo inačico.

Taka izbira je prav gotovo tudi edina možna, zlasti če upoštevamo, da podjetje je razpolaga s »Pravilnikom o organizaciji podjetja«, ki sicer ni najboljši, ker ne obsega niti vseh elementov delovnega mesta, potrebnih za izdelavo konkretnih organizacijskih predpisov, niti ne obsega večine delovnih mest, kar je zopet pogoj za dobre organizacijske predpise, je pa vendarle njegova oblika takšna, da ga lahko vsako-

mur brez sramu pokažemo. Ne moremo se torej zadovoljiti s slabšo kopijo tega pravilnika, ampak le z boljšo. S tem, da so bili jasno podani vsi elementi delovnega mesta, katerih podroben opis je bil zahtevan, so bili končni obliki poslovnika zagotovljeni kvalitetnejši temelji.

Toda temelj je eno, izvedba pa drugo. In tako se je zgodilo, da je bilo v nekaj primerih s posameznimi elementi delovnega mesta opravljeno na kar preveč enostaven način: z enim samim stavkom ali pa celo samo s črtico. Včasih se premalo zavedamo, kako pomemben je opis dokumentacije, s katero delamo, kako koristno je vedeti vse dolžnosti in pravice, ki smo jih dolžni izvrševati. Le tako se bomo lahko izognili izmikam, nju posameznikov ob napakah v poslovanju.

NEIZENAČENE ZAHTEVE ZA ENAKA DELOVNA MESTA

Z druge strani pa je že samo sodelovanje posameznikov pri sestavljanju opisov delovnih mest pomemben korak naprej, tako po strokovni kot po samo-

upravni strani. S tem, da se posameznik zaveda odgovornosti, ki jo je prevzel nase z zasedbo določenega delovnega mesta, je verjetno v večji meri zagotovljena tudi njegova samoiniciativa.

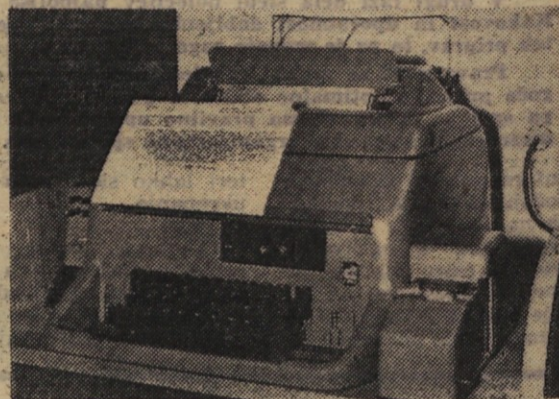
Presenetljiv je dalje neizenačen kriterij zahtev, ki so jih posamezne organizacijske enote postavljale za enaka delovna mesta. Prav gotovo so različni kriteriji posledica trenutne zasedbe delovnih mest, ki se od enote do enote precej razlikuje. Te razlike pa se ne pojavljajo samo pri starejšem kadru, ki ni imel pravih možnosti za šolanje, ampak tudi pri mlajših delavcih. Naravnost žalostna pa je ugotovitev, da nobene dobronamerne pripombe in opozorila, ki so zadevala ta problem še v prejšnjih letih, in dane materialne možnosti v ta namen, niso v taki meri pospešile dodatnega šolanja, kot bi ga glede na kadrovske sestav mlajših zaposlenih lahko upravičeno pričakovali. Vodstvo podjetja je zato danes pred neljubo, a nujno nalogo, da to šolanje spodbudi z ustreznimi ukrepi. Ta naloga je še zlasti pomembna zato, ker bodo po novem pravilniku o delitvi osebnih dohodkov poostrene zahteve za zasedbo posameznih delovnih mest z olajševalnimi okoliščinami za starejši kader.

V naslednji fazi del za izdelavo poslovnika bomo

predvsem težili za poenotenjem posameznih elementov delovnih mest ob razumljivih odstopanjih, ki nastajajo zaradi specifičnih

razmer v posameznih organizacijskih enotah glede konkretnih dolžnosti in pravic na posameznih delovnih mestih. M. M.

TELEKSI ZAGOTAVLJAJO



hitrejšje in točnejše poslovanje

Pred kratkim je podjetje pridobilo za svoje poslovanje še eno tehnično novost. Odločili smo se za nakup dveh telexprizorov naprav zahodnonemške izdelave (znamke SIEMENS 100 oz. LORENZ), in sicer za upravno stavbo in za obrat Maribor, medtem ko se bo telexprinter zahodnonemške znamke RFT, ki ga je do sedaj uporabljala uprava, preselil v obrat Trata.

Telexprizorske naprave zahtevajo predvsem veliko hitrost in natančnost. To zlasti zaradi tega, ker so obratovalni stroški razmeroma visoki, saj se PTT podjetju plačujejo po podobni tarifi kot telefonski pogovori.

Vendar je telexprinter danes v gospodarskem življenju za moderno poslovanje nepogrešljiv. Bistveno skrajšuje čas, ki je sicer potreben za medsebojno precizno obveščanje poslovnih partnerjev. K razširitvi in vsesplošni uporabi teh daljnopisnih naprav pa so pripomogle še: možnost dvosmernega obveščanja, velika točnost in še druge praktične prednosti.

Delo pri telexprimerju zahteva stalno prisotnost, čeprav se v našem podjetju uporablja dnevno le približno poldrugo uro, toda to zelo neenakomerno. Novi telexprinter v upravni stavbi je mehkejši in tišji od prejšnjega, kar je zelo pomembno za opravljanje drugega dela v istem prostoru. Uporabljamo ga predvsem v korespondenci s tujimi poslovnimi partnerji in v stikih podjetja z delovnimi enotami in Vzhodni in Zahodni Nemčiji. Razumljivo je torej, da se ga največ poslužujeta oddelka za uvoz in izvoz. Teleksi prihajajo in odhajajo razen v slovenskem in srbohrvaškem jeziku tudi v nemščini, angleščini, italijansčini in francoščini.

Težave pri uporabi telexprimerja se pojavljajo predvsem zaradi nezadostnih poštnih kapacitet, saj so zveze, preko katerih potujejo teleksi, od 9. do 15. ure pretežno zasedene. Tako je mariborski obrat lahko dobil telexprinter le pod pogojem, da ga bo uporabljal izven navedenih ur, tako stanje pa naj bi trajalo približno do leta 1970, ko bodo usposobljene nove zveze.

Ob visoki tarifi je razumljivo, da se zlasti informacije in sporočila, ki vsebujejo številke, tabele, ali pa so namenjene v inozemstvo, najprej obvezno perforirajo — to je luknjajo na poseben trak, ki se potem pri dejanskem oddajanju uporablja namesto počasnega in manj zanesljivega tipkanja. S tem se dodatno prihrani denar in zagotovi točnost. M. M.

Zamudniki, ne pozabite!

Koliko naših sodelavcev mora opraviti izpite iz higijensko-tehničnega varstva pri delu?

Za sedaj 366. Do tedaj, ko poročamo, je opravilo izpit 69 odstotkov tistih delavcev, ki so to dolžni. Povprečni uspeh kandidatov na izpitih, ki so bili za podjetja in v podjetju, je bil dober.

Naša komisija pri izobraževalnem centru, ki jo je imenoval CDS, deluje po posameznih ekonomskih enotah običajno vsako sredo.

Tiste, ki so bili vabljeni na izpite, pa se tudi večkratnemu vabilu niso odzvali, opozarjamo na člen 8 republiškega zakona o varstvu pri delu, ki pravi:

Dokler delavec nima potrebnega znanja o varstvu pri delu, ne sme samostojno opravljati in ne voditi ali nadzorovati takih del.

In zakaj so potrebni izpiti iz varstva pri delu? Odgovor na to vprašanje daje 7. člen:

Delovna organizacija mora opraviti občasne preizkušnje, ali so tisti, ki opravljajo, vodijo ali nadzorujejo dela, pri katerih je nevarnost poškodbe in

zdravstvene okvare večja, zadosti usposobljeni za varno opravljanje, vodenje in nadzorovanje takih del.

Izpitna snov obsega zakonska določila in določila internih aktov podjetja o varstvu

pri delu, tehnične predpise za vsako posamezno stroko oz. dejavnost in osnovno zdravstveno varstvo.

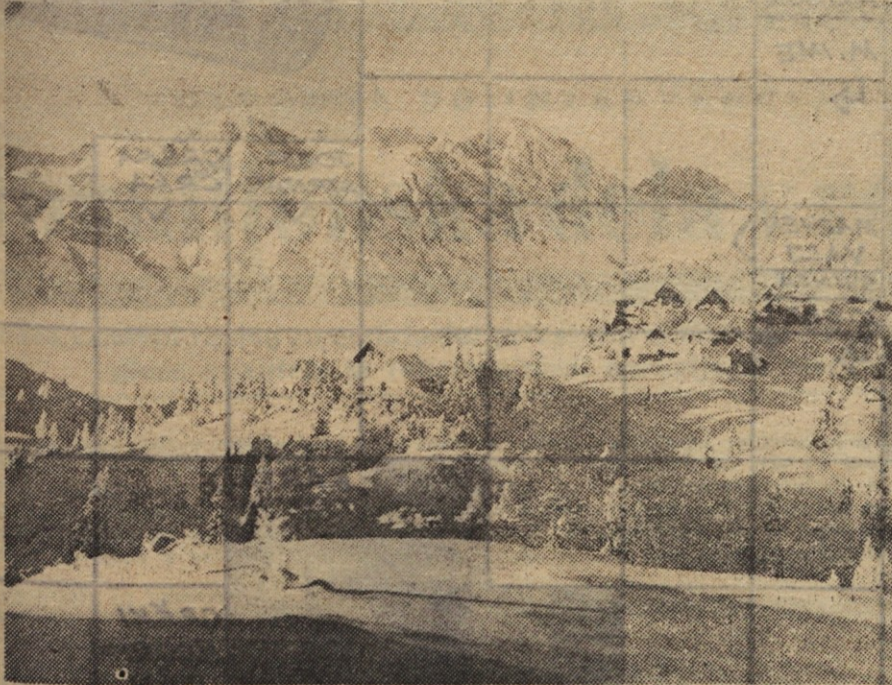
Zamudniki, poiščite člane izpitne komisije in opravite zahtevani izpiti!



HTV izpiti

IMP Glasnik izdaja delovna skupnost IMP — Industrijskega montažnega podjetja, Ljubljana. Izhaja na 2 meseca v 2500 izvodih. Uredništvo in uprava: Ljubljana, Titova 37. Ureja uredniški odbor. Glavni urednik Edvin Štepančič, odgovorni urednik Aleksander Perdan. Tisk in klišei: Tiskarna Ljudska pravica v Ljubljani

● BOLJŠI ČASI ZA VELIKO PLANINO



Kot iz pravljice vzeta je zimska podoba Velike planine

V preteklem mesecu je bil v Kamniku redni letni občni zbor počitniške skupnosti Velika planina. Vsem, ki Veliko planino poznajo, je znano, da obstajata novozgrajeni naselji — to je kamniško in ljubljansko naselje. V Ljubljani je bila že pred leti osnovana počitniška skupnost, ki je skrbela za potrebe in nadaljnji razvoj Velike planine. Tako je ta skupnost uredila poti, smerokaze, organizirala vzdrževalno službo, njen čuvaj pa je skrbel tudi za red in snago. Vsa leta so bila trenja med Ljubljano in Kamnikom — v tej skupnosti ni bilo vključeno niti eno podjetje iz kamniškega področja, čeprav so dela koristila vsem članom in obiskovalcem na Veliki planini.

V gradnji je tudi recepcijski center, ki ga je začela graditi ta skupnost in ki bo v končni fazi koristil vsem.

Na pobudo predsednika občinske skupščine Kamnik so sklicali vse lastnike koč na Veliki planini na skupni občni zbor, na katerem so dokončno razčistili vse nejasnosti. V skupnost so pristopili skoraj vsi imetniki koč. Iz programa nadaljnjega razvoja je razvidno, da predvidevajo gradnjo restavracijskega objekta na Zelenem robu. V načrtu je tudi gradnja številnih žicnic in vlečnic, kakor tudi nabava stroja za teptanje snega. Predvidena je tudi elektrifikacija koč.

Ce se bodo uresničili vsi ti načrti, ki so bili sprejeti, lahko pričakujemo, da bo na Veliki planini poskrbljeno za boljše počutje vseh, ki želijo del svojega dopusta ali prostih dni preživeti na svežem gorskem zraku.

Naši kočiči »Ciklama« in »Košuta« sta zasedeni za novoletne praznike in šolske počitnice v januarju. Zato priporočamo vsem ljubiteljem Velike planine, da se čimprej odločijo za dopust v zimskih mesecih in svoje želje prijavijo v tajništvo uprave podjetja, Tišova 37. Le na ta način bomo lahko izdelali plan zasedbe, koči pa bosta služili svojemu namenu.

T. P.

NE POZABIMO NA LETO 1963, KO JE GRIPA MOČNO
VPLIVALA NA IZPAD DELOVNE SILE

Gripe ne smemo podcenjevati!

Naš obratni zdravnik dr. Boris Stopar ordinira zdaj tudi popoldne

V teku je peta akcija cepljenja proti gripi, bolezni, ki nikakor ni tako nedolžna, kakor si kdo predstavlja, posebno še, če se pojavi v obliki epidemije.

Zadnja večja epidemija gripe je bila leta 1963. Ob tej priliki je samo v obratu TEN obolelo nad 40 odstotkov zaposlenih; samo pri enem obisku je obratni zdravnik izločil iz proizvodnje 24 delavcev. Kaj pomeni tolikšen izpad delovne sile, ni potrebno posebej poudarjati.

Od takrat dalje podjetje v sodelovanju z zdravstveno službo vsako leto organizira cepljenje proti gripi. Vsaka akcija zajame približno 65 do 70 odstotkov

zaposlenih. Obolenost za gripo se je zmanjšala, po poročilu obratne ambulante oboli približno 60 do 70 ljudi od vseh zaposlenih.

Večina naših delavcev razume namen akcije in radi pristopijo k cepljenju, nekateri pa se teže odločijo. Nekaj je takih, ki so celo odkrito »proti«: kot glavni vzrok na to odklanjanje navajajo, da so bili pred cepljenjem povsem zdravi, po cepljenju pa jih je bolela glava, bili so slabo razpoloženi in prehlajeni. Res je posledica vsakega cepljenja večja ali manjša reakcija; toda prav ta je znak, da je bilo cepljenje uspešno. Pripeti se tudi, da dva ali trije po cepljenju resno obolijo;

vendar taki primeri ne bi smeli povzročiti preplaha in določenega odpora proti akciji.

Vedeti moramo, da bo cepljenje uspešno samo tedaj, če bo cepljenih čimveč ljudi. Posebno velja to za tista delovna mesta, kjer je zaposlenih mnogo ljudi v enem delovnem prostoru — TEN, Trata, Ivancna gorica, uprava.

Mimogrede obveščamo vse bralce, da ordinira naš obratni zdravnik dr. Boris Stopar v ambulanti zdravstvenega doma Bežigrad sedaj tudi v popoldanskem času, in sicer ob ponedeljskih in četrtkih od 13. do 17. ure, ob torekih, sredo in petkih pa od 7. do 11. ure.

POŽAR V NAŠI ENOTI
V SLOVENSКИH KONJICAHŠkoda bo povrnjena,
toda...

Tokrat se je zgodilo v naši delovni enoti v Slovenskih Konjicah...

Sestega decembra okoli 10.30 se je iznenada pričel valiti dim iz skladišča elektromateriala v prvem nadstropju. Kljub takojšnji akciji za pogasitev požara, ki je sledila prvemu presenečenju, se je požar razplamtel in nadaljeval uničevalno delo. Hitro ukrepanje naših delavcev s pripravljenimi aparati za gašenje je uspelo ogenj najprej omejiti, nato pa zadušiti.

Kljub temu znaša škoda skoraj 9000 din. To bo povrnila zavarovalnica, ker je podjetje proti požaru zavarovano. Nihče pa nam ne bo povrnil izgubljenih delovnih ur zaradi zastoja pri delu in zaradi potrebnega popravila prostorov.

Pristojna komisija si je ogledala prizorišče požara in ugotovila, da je dimnik za peči v pritličju potekal skozi prvo nadstropje tik ob leseni ometani steni. Omet dimnika je bil porozen in je prepuščal del vročih izgorovalnih plinov, ki so steno izsušili in segreli, tako da se je vnela. Ogenj je uničil dvojno leseno steno in del elektromateriala, ki je bil zložen ob policah na steni.

Ne bo odveč, da ob tem primeru ponovno opominimo, da mora vse kurilne naprave redno pregledovati pristojni strokovnjak. Nesrečni dogodek je pokazal tudi, kako važno je, da so vsi aparati in druge priprave za gašenje vedno v ustreznem stanju in pripravljeni za takojšnjo rabo.

Se posebna sreča pa je, da je do požara prišlo med delovnim časom in so ga delavci lahko takoj ob njegovem začetku opazili. Stavba naše enote v Slovenskih Konjicah namreč leži sredi strnjene dela naselja...

DEDEK MRZ BO OBDAROVAL
1320 OTROK

Pravljica za naše malčke

Te dni dedek Mrz s svojim spremstvom obiskuje IMP in obdaruje naše otroke. Najmlajši med njimi se ga še boje, saj ga še ne poznajo. Dedek pa to ve in jih prijazno nagovarja:

»Dragi moji malčki, zopet prihajam med vas, da vam razdelim darila, ki sem jih namenil za vašo pridnost, poslušnost in poštenost. Obdaril bom vse, čeprav so med vami tudi taki, ki darila ne zaslužijo. Upam pa, da se bodo poboljšali...«

Po imenih kliče Janezka, Mojco, Petrička in Barbko, vile pomagajo malčkom na oder in boječe spodbujajo, palčki in zajčki so že pripravili vsakemu svoje, otroci so srečni in prav to je najlepše.

Nepogrešljiv del dedkove predstave so risanke, za katere je spremstvu še posebej naročil, naj jih ne pozabi vzeti s seboj. Ves prostor je kot praviljen vrt, smreke so odele s snegom, srna si je našla svoj obrok hrane v kozolcu, verica pa se polgrava s storžem, vse je videti živo, pa ni — je le pravljica za naše malčke.

V svoj notes si je dedek Mrz letos zapisal 1320 imen naših otrok, kar za dobrih 100 več kot lani. Da bo vsak dobil v svojem zavoju primerno darilo, jih je razporedil v štiri skupine po starosti in spolu. Darila veljajo letos skupno 75.000 N-din in jih je nabral v Izoli, Novi Gorici, Celju in Ljubljani ter jih doma razporedil za vse naše obrate, razen mariborskega, ki je za ljubljanskega Dedka pač preveč oddaljen.

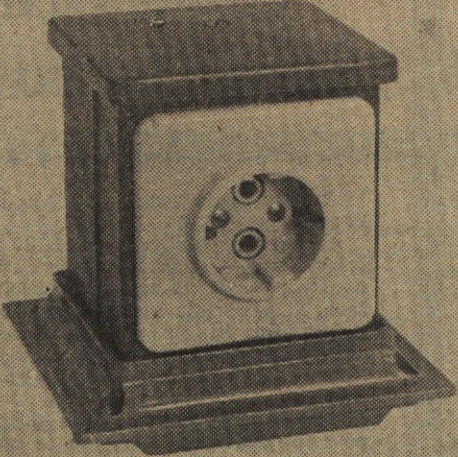
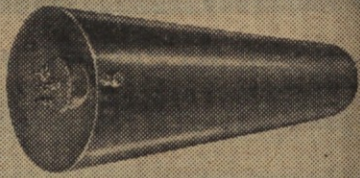
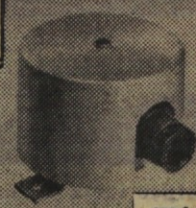
Dedek Mrz se ob tej priložnosti vsem, ki so mu omogočili prihod v naš kolektiv, mu okrasili dvorano, pripravili darila in mu še kako drugače pomagali, pristočno zahvaljuje in jih prosi za sodelovanje tudi v prihodnjem letu.

M. D.



Dedek Mrz med našimi malčki

NAGRADNA KRIŽANKA

			PRAZNIK V ZAČETKU LETA		SRBSKA REKA STRJEN SADNI SOK			
			JEDILNI PRIBOR					
			M. IME					
			MAJHEN VALJ SVINJA ZGODBE					
			JOSIP STRITAR		GRŠKA ČRKA			
			KARTA					
			GRŠKI MODRI- JAN					
			TUJ DVO- GLASNIK					
SPORTNA IGRA			SLOVAN		RIMSKI DRŽAVNIK			
ODBI- TEK					GLINA			
BOLEZEN								
PTICA								
GORAV ŠVICI					ZOLA EMILE		BIVŠA NIŠKA TOVARNA DEL KOLOVRATA	
UGAN- KAR								
JAKOV GOTOVAC			NOTA		POŠKOD- BA			
NEUMEN								
GORAV JULIJCIH					SRBSKO Ž. IME LUGANO			
ZAPOVEDI								
LATIN, VEZNIK					MALAJSKA BESNOST		SKRAJ- ŠANO M. IME	
KILOME- TER					DELI ZGRADBE			
GRAM								
SRE- BRO					KRAJ NA KOČEV- SKEM			
TRI- CIKEL								

Rezultati žrebanja nagradne križanke

Rešitev križanke, ki je bila objavljena v zadnji številki GLASNIKA, je prispelo 32, od teh 24 pravih. Komisija, ki so jo sestavljali dr. Gabrijel Kržič, Edvin Stepančič in Olga Hlebs, je izmed avtorjev pravih rešitev izžrebala naslednje nagrajence:

I. Lazarevski Kristina, skupne službe 40 din
 II. Beltram Majda, skupne službe 30 din
 III. Stanovnik Marija, TEN 20 din
 IV. Bortek Boris, elektromontaža 10 din
 Rešitve danes objavljene križanke pošljite, kot običajno, tajništvu podjetja Ljubljana, Titova 37, v zaprtih kuvertah z oznako »križanka«, in sicer do 15. januarja.
 Zelimo mnogo uspeha!