



LABOD

glasilo podjetja labod tovarne oblačil Novo mesto

leto XXI, 29. 05. 1995, številka 5

TRGOVINA V IDRIJI



V Idriji je Labod odprl prvo svojo trgovino iz programa širjenja lastne trgovske mreže. Prodajalna je v centru Idrije in pomeni tako za Idrijo kot tudi za Labod lepo, sodobno in dragoceno pridobitev. Gradbena in inštalaterska dela za to trgovino so opravili delavci novomeškega Hrasta, oprema pa je delo trebanjskega Trelesa. Domačini pravijo, da je v Idriji majhna ponudba kakovostnih oblačil, zato je bil ta korak Laboda kar pravi. Pravi pa tudi zato, ker je področje Idrije in Cerčna nad slovenskim povprečjem po plačah - torej si lahko obetamo lep promet.



V današnji številki

- Nekaj pojasnil o pravicah delničarjev
 - Reorganizacija nabave - odgovor na zahteve časa
 - Prodaja na domačem trgu
 - Zaposlovanje
 - Pogovor z Angelco Blatnik - direktorico Tip-topa in programskim vodjem ženskega programa
 - Novosti iz naših tovarn
 - Tudi tokrat govorimo o ISO standardih
- ... pa še marsikaj

Prodaja na domačem trgu

Povečanje plana prodaje za letošnje leto pomeni veliko obveznost, o kateri smo na začetku leta tudi v našem časopisu že pisali. Rezultati ob koncu aprila govorijo, da so bila pričakovanja sicer velika, toda ne nerealna. Plan je bil namreč največ povečan **v programu vrhnjih oblačil**, kjer je bil tudi dosežen, kar pomeni uspeh. Prav tako je bil začetek prodaje naše blagovne znamke **Ella Vivaldi** zelo obetaven, saj je tudi ta plan presežen.

V ostalih programih pa pričakovanja niso bila upravičena. Predvsem veliko odstopanje je v programu bluz, čeprav imata tudi ostala dva programa - srajce in krila ter hlače velike naloge pred seboj, da bi dosegla plan prodaje.

Vzroke je iskati marsikje, tudi v vremenu, pravijo prodajniki in hkrati opozarjajo tudi na kakovost izdelave, spoštovanje rokov, ki so v modni industriji lahko prav usodni in ne nazadnje na cene naših izdelkov, ki so visoke. Ta čas poteka **pospešena prodajna akcija**, saj so bili v Labod povabljeni vsi večji kupci. Iz teh dodatnih aktivnosti je pričakovati izboljšanje prodaje tudi na omenjenih področjih.

Plan prodaje pa je bil presežen tudi **v naših prodajalnah**. Povečan je bil za 20 odstotkov glede na lansko realizacijo, zato velja pohvala za dosežen rezultat. Vezan je na vse naše prodajalne, znotraj tega skupnega rezultata pa so gibanja kaj različna. Glede na prejšnjo prodajo se je popravila prodaja v Krškem, padla pa je v Ptuj, dobro pa delata prodajalna v Novem mestu in CML. Padec prodaje v Ptuj je izrazit, očiten pa je tudi pri prodaji za naše delavce, ki se je več kot prepolovila. Začeti je treba razmišljati o pospešenem oglaševanju posebej za naše prodajalne in še posebej za področja, kjer

prodaja ni najboljša. V Labodovih trgovinah gre za specifično prodajo, ki ni povsem primerljiva s klasično prodajo na domačem trgu, in zato vzroki, ki jih Primožičeva navaja za skupen uspeh, to je pestrejša ponudba, saj je naš program občutno razširjen in je dokaj usklajena založenost glede na potrebe (razni dogodki, kot so birme, maturantski plesi itd.), veljajo predvsem za naše prodajalne, vplivi na prodajo v širšem smislu pa so še veliko kompleksnejši.

Tako za eno kot za drugo obliko prodaje pa velja, da so lepi kosi oblačil z več možnostmi kombinacij in širšo uporabo, s pretehtano kreacijo in vloženi materiali, odmevni in prodajni. Ob tem pa ne smemo pozabiti na reklamo in številne druge aktivnosti, ki so v potrošniški družbi pač nujne.

VLABOD ≡ Q



Še vedno jim rečemo poslovne sekretarke, čeprav imajo uradno drugačen naziv in njihov sestanek je bil v večini namenjen porazdelitvi počitniških zmogljivosti zato je bil z njimi tudi Jože Muhič ter tekočim pravnim in kadrovskim vprašanjem. Ker je čas dopustov skrčen, letos pa začuda zanimanje za letovanje občutno večje kot pretekla leta, je bilo težko ugoditi prav vsem prošnjam. Zato bo odločalo točkovanje (po kolektivni pogodbi).

LASTNI

Pravica delničarjev do glasovanja ter organiziranje delničarjev z delniškim sporazumom

Glasovalna pravica je ena od pravic delničarja, preko katere uresničuje svojo pasivno volilno pravico ter sodeluje pri upravljanju družbe.

Glasovalno previco lahko na skupščini uresničuje sam delničar ali pa jo uresničuje pooblaščenec. Za pooblastilo je zakon predpisal pisno pooblastilo, ki ga je potrebno pridložiti družbi, ta pa ga shrani. Razmerje med delničarjem in njegovim pooblaščenecem ni zakonsko določeno. Ureja se avtonomno in gre lahko za individualno pooblastilo ali institucionalno pooblastilo pooblaščenca kot npr. finančnim organizacijam, združenjem delničarjev ali drugim, ki se profesionalno ukvarjajo z zastopanjem. Razlika med njima je bistvena po vsebini in trdnosti razmerja. Prav tako zakon ne razčlenjuje

NJENJE

Jasno vprašanje - jasen odgovor in dokaz

glasovalne pravice preko združenj delničarjev oz. z delniškimi sporazumi, s katerimi se skupina delničarjev dogovori, kako do glasovanja o posameznih vprašanjih na skupščini. Ne glede na to, pa so delniški sporazumi v praksi pogosti, potrebni in zelo pomembni. Povezujejo predvsem delničarje, ki sodelujejo v programu lastninskega preoblikovanja. Bistvo delničarskega sporazuma je dogovor za uresničevanje glasovanja pravic preko skupnega zastopnika. To pomeni da so delničarji pogodbeno povezani za nastop na skupščini.

Glede na lastninsko preoblikovanje našega podjetja imajo delavci in upokojenci 60% delež, pri čemer je kapital in s tem glasovanje razdrobljeno v večje število udeležencev, kar pa za 40% delež ne velja. S sklenitvijo delniškega sporazuma delavci dosežemo kontrolni delež glede na kapital in glede na glasovalno pravico. V delniškem sporazumu so določene vse pogodbene obveze med udeleženci sporazuma.

Glede na navedeno in upošteva je program latinskega preoblikovanja s programom o notranjem odkupu, bi bilo smoterno, da delničarji upokojenci in delavci pristopimo k sklenitvi delniškega sporazuma skupaj. S tem se udeleženci z razdrobljenim kapitalom in glasovalnimi pravicami, ki so vezane izključno na kapital, med seboj povežemo v pogledu uresničevanja pravic kot delničarji in dosežemo kontrolno oz. večinsko odločanje v družbi. Odločitev za sklenitev delniškega sporazuma je individualna in lastna vsakemu posamezniku, za učinkovitost, za uresničevanje podobnih in za nas bistvenih zadev pa bi veljalo in se tudi pričakuje, da bo delniški sporazum sklenjen. O samem postopku in predlogu vsebine delniškega sporazuma bodo obveščeni vsi udeleženci programa lastninskega preoblikovanja individualno in tudi preko časopisa.

Mojca Novak

V Novem mestu je potekal tridnevni seminar za interne presojevalce v procesu pridobivanja certifikata ISO 9001. Seminar sta vodila mag. Toni Klasinc ter dipl. ing. Danilo Brum iz Biroja Veritas. Oba delata že vrsto let na tem področju. Biro pa je akreditirana organizacija za certificiranje za ISO standarde in hkrati izobraževalna in svetovalna institucija. Je ena od mednarodnih organizacijskih enot, ki so doslej izvedle največ presoj. Poudariti pa velja, da je prvi v svetu, za presojo sistema okolja, ki se tudi vključuje v sistem serije ISO.

Pri pripravi na pridobitev certifikata se tudi v Labodu marsikdo "križa" nad kupom papirja oziroma povečani administraciji, na katero naletimo na začetku. Ta je namenjena predvsem urejanju in jasnemu opredeljevanju odgovornosti, poti, postopkov itd. V končni fazi naj bi - po oceni predavateljev - kar 2/3 tega odpadlo. Toda nujno je na začetku zagotoviti enotnost in doslednost postopkov, čemur služi vsa ta administracija. Zagotoviti je treba enotnost postopkov, torej mora biti vse zapisano in v naprej določeno, da ne bi prišlo do improvizacij. To je treba nujno zagotoviti zato, da delo lahko v vsakem primeru nemoteno poteka po ustaljenih in v naprej določenih postopkih (tudi če določen delavec zboli, pri uvajanju novih delavcev, pri spremljanju dokumentacije itd.).

Kot omenjeno pa je zelo pomembno tudi vključevanje okolja v pridobivanje certifikata, s čimer je gotovo narejen velik korak v zaščiti narave in (kolikor toliko) zdravega življenjskega okolja.

Omenjeni seminar je imel cilj usposobiti vodilne in vodstvene kadre za notranjo presojo, ki je le eno od orodij vzdrževanja sistema kakovosti. Notranja presoja naj bi dala odgovor na to, kakšno raven kakovosti poslovnega sistema smo dosegli.

Presoja lahko zajema tudi proces proizvodnje - kako izvajamo sprejete predpise - ter presojo izdelkov ali storitev. Presoja sistema kakovosti pomeni primerjavo ustreznosti izvajanih funkcij glede na planirane in

glede na zahteve, ki jih predpisuje standard ISO 9001.

Veliko zanimivih in praktičnih novosti so slišali prisotni na seminarju, iz uvodnega dela pa povzemamo nekaj splošnih poudarkov:

Postopek interne presoje

Standardi ISO 9001/2/3 dejansko v vseh poglavjih sistema kakovosti neposredno in posredno zahtevajo, da:

- imamo dokumentirane postopke zagotavljanja kakovosti,
- dosledno izvajamo te postopke, kar moramo dokazati (z zapisi kakovosti)
- izvajamo procese izboljševanja kakovosti.

Osnoven referenčni dokument, ki naj bi na začetku presoje dal prve informacije presojevalcem je POSLOVNIK KAKOVOSTI kot krovni dokument sistema kakovosti vsakega podjetja. Večino informacij pa kasneje presojevalci zberejo s pregledom dokumentov nižjega nivoja (organizacijski predpisi, delovna navodila).

JASNO VPRAŠANJE DA JASEN ODGOVOR

KAJ? (razumevanje aktivnosti)

ZAKAJ? (vzrok ali potreba za to aktivnost)

KDAJ? (časovna opredelitev izvajanja aktivnosti)

KAKO? (metoda dela)

KJE? (prostorska opredelitev aktivnosti)

KDO? (odgovorni nosilci aktivnosti)

Pri tem mora presojevalec vse zbrane dokaze preveriti. Ni namreč dopustno, da verjamemo na besedo ali prvemu dokumentu, ne da bi pogledali npr. več dokumentov, ki opredeljujejo obravnavano aktivnost. Pogosto se namreč zgodi, da nam odgovorna oseba namerno ali nenamerno zaradi neznanja da napačno informacijo. Zato zgoraj navedenim vprašalnicam vedno sledi zahteva:

"POKAŽITE MI...!"



Zdravje in lepa misel

Visoka bolniška je že od nekaj pestila naše proizvodnje. Taki in drugačni poskusi za njeno omejevanje so se prej ali slej pokazali kot neučinkoviti. Ni zalegla kontrola na domovih, ne določena stimulacija na prisotnost. Z novo zakonodajo se liberalizem na tem področju še širi in zavarovalnine omogočajo včasih celo višje prejeme, kot če bi bili na delu. Tisti z nizkimi dohodki so deležni socialne pomoči, ki seže preko 60.000 SIT, kar je omembe vreden znesek - in če gre za zares bolnega človeka, je gotovo tudi potreben in upravičen. Torej omejevanja, grožnje, kontrole..., vse to nič ne zaleže. Kako se torej lotiti težke naloge zmanjševanja bolniških odsotnosti. Povsem bo treba zasukati odnos in prestopiti iz avtoritativnih in omejevalnih pristopov v povsem drugo smer. Če se bo človek na delovnem mestu dobro počutil, če bo primerno zaposlen, primerno nagraden in primerno sprejet, bo ob tem gotovo čutil zadoščenje in bo rad na delu. Seveda je težko vsem naenkrat zagotoviti vse to, toda že premiki v tej smeri bi znali spremeniti odnos do bežanja v bolniške. Občutek vrednosti in spoštovanja sta pogosto več vredna kot sam denar. Hoditi torej med ljudmi in ne po ljudeh bi moralo opozoriti vse nas. Ni pa odveč spomniti na izsledke tako imenovanih mejnih znanosti, ki prehajajo tudi v spoznanja in priznavanja uradne znanosti - moč pozitivnega mišljenja. Seveda ne bomo dosegli premika v mišljenju čez noč, ne da se obrniti gumba in začeti misliti drugače, bolj vedro, ljubeznivejše do sebe in do drugih. Tudi tega se je treba naučiti oziroma se znati poglobiti vase in si priznati da škodimo tudi sami sebi. Za lažje sožitje in bolj pozitivno mišljenje pa je treba najprej spoštovati

različnosti ter želeli in znati sodelovati med seboj. Drugo je znati sprejemati dejstva taka kot so - brez predsodkov in vnaprejšnjih obsodb in tretjič - kot smo, pri tem pa ne zmanjšujemo in tudi ne pretiravamo v samooceni in samo (ne) pomembnosti. Soočanje s krivdo (in kdo ne dela napak) zahteva analizo in optimističen odnos do bodočega dela - brez nepotrebnih samoobtožb pa tudi ne spremalo odgovornosti. Naša pričakovanja moramo naravnati na objektivne danosti, skušajmo najti sebe in svojo srečo znotraj tega, kar imamo, in vzporedno si zastavimo zdravo rast. Ta je pogojena z našim okoljem in služba je velik del tega. Zato je zadovoljstvo tukaj nujno za nas same in velika naložba za podjetje. Postopno se bomo znali zavedati in uravnjavati pozitivno mišljenje. Vedeti je treba, da je domišljavost, jeza, ošabnost in maščevalnost to, kar nas zastruplja in da je pozitivno nasprotje tega človek, ki ga (se) moramo sprejeti z ljubeznijo in dobroto. Skratka - razstrupljati se moramo začeti - za začetek, pa bomo bolj zdravi in bolj zadovoljni.

In končno - to ni nič novega - vse je že znano iz psihologije, za katero pozabljamo, da je uporabna veda in ne sama sebi namen. Novost pa bo, ko bomo to začeli zavestno izvajati.

Videonadzor v Delti

Nemogoče je mogoče, bi skoraj lahko rekli za Deltin primer. Samo v enem mesecu je "zmanjkalo" 406 izdelkov, sešitih za domači trg in slaba polovica le-teh za tuji trg. Kdor zna pa zna - vendar v bodoče bo to težje. Kajti v Delti je uveden videonadzor. Direktorica se je zanj odločila zaradi varstvenih razlogov, prav pa bo ta oblika prišla tudi zaradi vse bolj velikopoteznih kraj. To je ena plat medalje - kje pa je tista silna množica bluz in srajc, pa je druga stran medalje. Ni čudno, da je na trgu tolikšna ponudba, pa celo zelo kakovostnih izdelkov po nižjih cenah kot so naše...



Sodobnejša podoba in boljši izkoristek prostora so novosti v novomeškem delu našega podjetja.

Libna - kakovost v prvem planu

Ta čas je v Libni zelo veliko dela in gneča se stopnjuje. Na žalost je del izvoznega dela slabo pripravljen in prihaja do zamikov, ki jih je pač treba reševati. Tako so dobili tudi manjše naročilo za domači trg, da so premostili nekompletnost pošiljke za izvozni jersey program. To pa pogojuje tudi delno slabše rezultate. Menjave dela in nekoliko višja bolniška kot sicer - 18 % - se v skupnih rezultatih kaj hitro poznajo. Ivan Žoher pa tudi meni, da je poudarjena skrb za dobro oz. kar najboljšo kakovost prinesla še kakšen odstotek nižji rezultat. Vendar ostaja skrb za kakovost na prvem mestu, saj se obrestuje, ker zagotavlja "dokončno delo", torej ne bo reklamacij, ne bo posledičnih težav, ki zamajajo skupni rezultat mnogo težje kot kakšen odstotek nižji tekoči uspehi ob zagotovitvi dobre kakovosti dela. Ta je gotovo prvi pogoj ne le za izvozno, ampak tudi za delo za domači trg. Torej zadnji mesec je Libna zaključila s 96-odstotnim dosegom plana (mesec prej so bili stoodstotni), v rezultatu pa se zrcalijo težave s slabim pokritjem dela izvoza (poleg omenjenega jersey programa delajo za drugega tujega partnerja bluže, kjer pa delo teče gladko) in večja bolniška odsotnost. Tako so se določene obveznosti podaljšale v čas do dopustov in treba jih bo opraviti. Zato sledi Libni tudi kakšna delovna sobota, ki pa je bolj izjema kot pravilo. Vendar do dopustov morajo biti vse obveznosti poravnane. Kolektiv to v večini razume in sodeluje, pravi g. Žoher, saj se zavedajo boja za preživetje. V tem duhu je bila sprejeta tudi odločitev za tokrat krajši letni dopust, ki je sicer mnogim družinam prinesel težave glede planiranih dopustov, predvsem tam, kjer so partnerji vezani na rezervirane termine v drugih kolektivih, toda če drugače ne gre, je treba pač sprejeti ponujeno. Gotovo je to lažje, če se zavedamo, da je konfekcijsko delo pač izredno sezonsko in da si moramo služiti kruh takrat, ko je to možno. Žal je to tudi prav sredi poletja.

V Delti- strokovna pomoč

Delta se že nekaj časa ubada s slabšim doseganjem plana, pa tudi kakovost je dokaj problematična. Nakopičene težave v vrsti let je težko premagati, čeprav so bili narejeni številni premiki. Zato smo se odločili, pravi direktor komercialnega sektorja g. Marjan Vodopivec, da poiščemo strokovno pomoč zunaj podjetja. V Nemčiji deluje Senior expert Servis, ki vključuje upokojene strokovnjake z različnih področij in zaprosili smo za pomoč dveh strokovnjakov. Za začetek pa smo uspeli dobiti v Delti enega, ki je bil v prvi fazi 14 dni v Delti. Na osnovi njegovega poročila, zapažanj in ocene stanja se lahko nato dogovorimo za podaljšanje sodelovanja. V prvem delu je taka zunanja pomoč ena najcenejših tovrstnih oblik, saj mu plačamo le bivanje in prehrano ter dnevno "žepnino" 1.800,00 SIT. Če se bomo odločili za nadaljnje sodelovanje, pa je v strošek zajet še prevoz. Omenjeni servis deluje že

vrsto let in beleži velike uspehe doma in v tujini. Gospod Lauen, ki je sprejel v prvi fazi sodelovanje z nami, je prekaljen tekstilec, saj sta mu znana in domača tako konfekcija kot tudi primarna tekstilna industrija. Poleg dela v proizvodnjah na vodilnih organizacijskih mestih je opravljal tudi svetovalno vlogo za področje konfekcije, srajc in bluz, pri svoji delovni obveznosti pa se je srečal tudi z delom v državnem uradu za področje preizkušanja kakovosti, tako da obvlada vse, od poteka dela in organizacije preko standardov kakovosti do načrtovanja in spremljanja stroškov v tovarni.

Glede na slabe rezultate in zaskrbljujočo kakovost dela, ki vpliva tudi na vprašanje bodočega sodelovanja z nekaterimi tujimi partnerji, je seveda pomoč takega izvedenca več kot nujna. Če bo prišlo do nadaljnjega sodelovanja, bo to steklo v juliju.



V pripravi VO opozarjajo na nujnost neposredne povezave med nastajanjem osnovnega kroja in njegovim razvijanjem, kar je pri nas lokacijsko deljeno med Novim mestom in Ljubljano. Posnetek je iz ljubljanske priprave dela.

ODZIV NA ZAHTEVE ČASA

NABAVA - ODZIV NA ZAHTEVE ČASA

Z izgubo nekdanjega širokega tržišča in z naglim obratom v grobo tržno gospodarstvo, s pospešenim približevanjem Evropi in EGS, so vdrele tudi v naš način poslovanja in delovanja številne novosti, ki smo jih bili primorani sprejeti. Na vseh področjih so se nas dotaknile - milo rečeno - pa tudi na nabavnem. Kako se torej prilagoditi novim pogojem, ki so v marsičem naš način dela in razmišljanja postavili na glavo? **Prvi korak je bil reorganizacija nabavne službe**, ki je pogojevala drugačen način dela, način, ki mora biti v skladu z zahtevami ISO standardov, ki pa so ravno na področju nabave zelo strogi. Nujno je bilo vzpostaviti stalen in neposreden stik z vsemi dobavitelji. Taka komunikacija omogoča pregled nad sodelovanjem, nad vsebino, nad morebitnimi odstopanji v posameznih pošiljkah, odgovore o rokih, kakovosti itd. Številne težave so na ta način že odpravljene, kar pa ne pomeni, da jih ni in da jih v bodoče ne bo. Nastajale bodo nove, v nabavi pa se bodo trudili po najboljših močeh, da bodo za podjetje čim ugodnejše rešene.

Kakovost tekstila v Evropi se je v zadnjih letih poslabšala. Partnerji, s katerimi delamo vrsto let in pri katerih smo bili navajeni na blago prve kakovosti, brez kakršnihkoli rek-

lamacij, zadnja leta pošiljajo slabše materiale. Vzrok pa je v tem, da tudi sami - zaradi nižjih stroškov - predelujejo blago v azijskih deželah.

Stroški sami usmerjajo način dela tudi v naši nabavi. Cilj je seveda zmanjševanje le-teh ter pri nižjih cenah in za nas boljših pogojih vztrajati na enak (dobri) kakovosti materialov. V tem smislu so oblikovane nove pogodbe z dobavitelji, ki zajemajo tudi obveznosti ob morebitnih zamudah, napačnih pošiljkah, slabši kakovosti in podobno. Seveda je pred podpisom take pogodbe treba opraviti mnoga pogajanja, toda trud se poplača. Sicer pa je cilj naše nabave razvrstiti dobavitelje v tri skupine. V prvi - **A skupini** so dobavitelji, s katerimi poteka sodelovanje vzorno, (ponujajo zaenkrat dobro blago po za nas sprejemljivih pogojih), v **skupini B** so dobavitelji, ki so za nas zelo zanimivi in s katerimi želimo doseči nivo in način sodelovanja, kot smo ga že uspeli zastaviti z dobavitelji iz prve skupine, vendar pa imajo zaenkrat še previsoke cene, neugodne plačilne pogoje, zamude, preveč reklamacij itd., ali ne izpolnjujejo kakšnega drugega pogoja za dobavitelja A; v tretji, **C skupini** pa so dobavitelji, ki se niso izkazali kot solidni. Za bodoče sodelovanje z njimi bodo veljali pogoji kot za nove dobavitelje. Ti pa naj bi

predstavili svojo ponudbo, ki jo bo ocenila skupina, v kateri so predstavniki kreatorjev in prodajnikov za določen program, službe kontrole ter nabave. Po testiranju ponudnika z vsemi, za nas bistvenimi kriteriji ter z oblikovanjem vsebine pogodbe o bodočem sodelovanju, ki bi sledila pozitivni oceni, si nov kupec pridobi status Labodovega dobavitelja. Seveda je cilj oblikovati skupino dobaviteljev, ki bi ustrezali 1. oziroma drugi skupini - torej celovitemu, korektnemu in zanesljivemu sodelovanju v vseh pogledih.

Meseca julija začne veljati tudi nov carinski zakon, ki v bistvu spreminja način dela zunanjetrgovinske službe. Ta zakon je spremenil vlogo carinske službe, tako da le-ta ne bo več pregledovala blaga v carinarnicah. Blago bo dostavljeno direktno v tovarno in ravno tako odpremljeno iz naše tovarne direktno kupcu. Na ta način bo prihranjeno veliko časa, saj ne bo več treba šoferjem kamionov pol dneva čakati na carini na pregled blaga. Carina bo imela vlogo inšpekcijske službe. V vsakem trenutku bodo lahko prišli k nam in pregledali vso dokumentacijo tudi za nazaj. V primeru, da najdejo nepravilnosti, so predvidene visoke kazni.

Torej tudi ta vidik zahteva za delo v nabavni službi izobražene, sposobne ljudi. Delo je vezano na mednarodne pravne norme in zahteva široko poznavanje tako same naše stroke kot tudi ekonomskih in določenih pravnih podlag. Tudi to je pot v Evropo ali, drugače povedano, pot do urejenosti dela in poslovanja.

Skratka, novosti v sistemu so narekovale novosti tudi pri nas. Nabava se jih je lotila zagnano in bila pri tem uspešna. Premika se, kar z zadovoljstvom ugotavljajo tudi sami delavci nabave. Pa tudi izven nje je vpliv sprememb očiten. Morda najizraziteje pri kuponih, ki so letos prvič začeli prihajati dober mesec pred siceršnjim rokom in za katere tudi velja nov način spremljanja in testiranja, saj z urejenostjo poslovanja vsi v verigi pridobivajo na času. V nabavi si želijo, da bi se kar se da uresničilo staro pravilo, da je nabava uspešna, kadar je ni čutiti.



Del delavcev v naši nabavni službi.

Angelca Blatnik Poudarek na izzivu, ne na obremenitvi



Angelca Blatnik - veliko se da narediti, če bo le sodelovanje...

Angelca Blatnik, direktorica Tip-topa, je pred nedavnim dobila še eno zadolžitev: je namreč tudi projektni vodja za ženski program. Naloga izhaja predvsem iz dejstva, da je ga. Angelca Blatnik z dolgoletnimi izkušnjami in obvladovanjem različnih strokovnih področij (vrsto let je delala tudi v pripravi dela) sposobna obvladovati tudi dve tako kompleksni področji.

O tem pa je tekla tudi beseda na pogovoru za časopis:

Ko govorim o svoji novi zadolžitvi, ne morem mimo nalog, vezanih na Tip-top, saj se moje delo tesno prepleta. Začeti moram pri kadrovskih vprašanjih, na katere opozarjam že kar nekaj časa. Kolektiv Tip-topa se je močno pomladil in z zadovoljstvom lahko ugotovim, da je kljub temu naš rezultat lep. Torej črne napovedi glede mladega kadra, ki da ne obvlada dela, se niso uresničile, dodati pa je vendarle treba, da je to tudi plod našega

sodelovanja z mladimi, ki je dalo sadove. Vse težje pa je obvladovati ključna dela v proizvodnji, saj smo morali s prerazporeditvami rešiti vprašanje vodje proizvodnje (zaradi porodniškega dopusta) in tehnologinje. Letos je iz našega kolektiva odšlo že 6 mladih delavk in osnovni vzrok je prenizka plača. Zato opozarjam na nujnost reševanja tega vprašanja, saj si zaostajanja v tako velikem odstotku ne bi smeli več privoščiti. Proizvodnja je vse bolj zahtevna in reševanje dnevnih težav zahteva veliko znanja in truda, kar je treba tudi nagraditi. Tudi oddelek po meri sodi ponovno v Tip-top, to pa prinaša nove specifične naloge, ki jih je treba reševati povsem drugače kot redno proizvodnjo. Torej ob tako živahnem delu v proizvodnji, ki je prav v Tip-topu zelo pisana (predelujemo zelo pisano paleto materialov), si je treba najti čas tudi za novo področje dela, ki je zelo zahtevno, kompleksno in odgovorno. Lotiti bi se ga morala prav študijsko, kar pa je glede časa težko uresničiti. Za nami je prvi sestanek in mislim, da je dal vsem, ki sodelujemo v verigi nastajanja kolekcije, določene jasnejše poglede na problematiko kolekcije. Kot osnovni problem se je zastavilo vprašanje ustreznosti dodatnih pomožnih materialov ob zelo raznolikih in specifičnih osnovnih materialih. Prav vstavljanje neustreznih dodatkov, podlog, gumbov itd. lahko razvrednoti izdelek ozoroma ga že v naprej naredi za drugorazrednega. Čas za pripravo kolekcije je letos sicer daljši in omogoča - vsaj po sprejetem rokovniku-tudi možne analize posameznega modela, popravke in tudi primerno oblikovanje cene. Strokovni in ekonomski vidik slehernega kosa v kolekciji mora biti dodelan, da se ne bi ponavljale napake iz preteklosti, do katerih pa je prihajalo izključno zaradi časovne siske (primer gumbi dražji od osnovnega materiala). Če se zgledujemo po uspešnem Jobisu, me je groza, ker kljub novim pristopom še vedno nimamo dovolj strogega odnosa do študijskega pristopa h kolekciji, da ne govorim o ostalih pogojih,

vezanih na denar. Pri Jobisu pravijo, da stroški za razvoj novega modela sežejo v več tisoč mark. Novih programov pa se počasi lotevamo tudi pri nas. Menim, da imamo še dovolj možnosti obleči postave izven klasičnih mer - močnejše in kasneje tudi manjše postave. Iz oddelka po meri že kažejo podatki, da je povpraševanje po teh oblačilih in velja razmišljati v tej smeri.

Tu pa smo zopet na začetku zgodbe. Razvijanje novega modela je zahtevna naloga. Olajšali bi si delo, v tem smislu in v smislu dnevnih reševanj tovrstnih vprašanj iz rednega dela, če bi bil del procesnega računalnika tam, kjer osnovni kraj nastaja. Torej delno vlaganje, ki se ga moramo lotiti postopno in čim prej, da bo končen cilj lažje dosegljiv.

Ob tem vidim dodatno, vendar zelo potrebno delo, ki se ga po svoje celo veselim, vezano na ISO standarde, kjer nas čaka urejanje na vseh nivojih, kar pomeni, da bo morala vsaka odločitev imeti tudi svoj dokument z jasno razvidnimi odgovornostmi, roki izvedbe itd. Gre za to, da marsikaj pozabljamo, da v vsakdanji hitrici sprejemamo najboljše odločitve, ker pa so nenapisane, so tudi hitro spremenjene in pozabljene. Zapisano pa prinaša večjo odgovornost in doslednost. Dokler delamo, se učimo in spoznati napake je najkrajša pot do izboljševanja. In tudi glede mojega novega dodatnega dela lahko rečem, da se bom z veseljem učila in se dopolnjevala. Ob tem se zavedam, da je to delo prepleteno predvsem z delom direktorice tehničnega sektorja in da je hkrati vezano na koordiniranje področij, ki vsako zase že dolgo samostojno deluje. Toda vsi skupaj se moramo zavedati, da smo v verigi in da nobeno delo ni tako zelo dovršeno, da bi bilo škoda časa za popravke, izboljšave, za reševanje dilem. Te pa se pojavljajo iz dneva v dan. Veliko je novosti, neznanih materialov, novih kreacij, drugačnih pristopov in skupaj, timsko jih bomo obvladovali.

Torej, čaka me dinamično delo, ki se ga - kljub širini in teži - vendarle tudi po svoje veselim.

ZAPOSLOVANJE V APRILU

V aprilu ni bilo novih zaposlitev. Število zaposlenih se je zmanjšalo za 23 delavcev.

Konec meseca aprila je bilo zaposlenih 1886 delavcev - za nedoločen čas 1819 delavcev in 67 za določen čas.

V mesecu marcu je bil v tovarni ZALA za določen čas - nadomeščanje porodniške-zaposlen delavec PIVK DAMIJAN s IV. stopnjo izobrazbe na delovnem mestu kuhar I.

LOČNA

- Kocjan Renata, Kregulj Suzana, IV. stopnja, na delovnem mestu šivilja II - odpoved delavk.

DELTA

- Nataša Erjavec, V stopnja, na del. mestu mojster brigade III - odpoved delavke,

- Kraljevič Slavica, I. stopnja, na del. mestu šivilja II - odpoved delavke,

- Rus Valerija, Ban Marjana, Mesarič Branislava, Lilič Sabina, Toplak Marta, Ornik Sandra, Šori Valerija, IV. stopnja na del. mestu šivilja II - pripravništvo, določen čas,

- Rožman Albina, Jamnik Anica, V. stopnja, na del. mestu šivilja II - pripravništvo, določen čas,

- Smiljan Robert, V. stopnja, na del. mestu elektikar - pripravništvo, določen čas.

TIP-TOP

- Vidmar Ljudmila, IV. stopnja, na del. mestu šivilja II VO - pripravništvo, določen čas,

- Rogelj Irena, IV. stopnja, na del. mestu šivilja I VO - odpoved delavke,

- Šinkovec Ksenja, IV. stopnja, na del. mestu šivilja II VO - odpoved delavke,

- Grabnar Karmen, VI. stopnja, na del. mestu tehnolog I - odpoved delavke.

ZALA

- Kosmač Mira, I. stopnja, na del. mestu šivilja I - invalidska upokojitev,

- Seljak Jožica, Eržen Doris, IV. stopnja, na del. mestu šivilja II - odpoved,

- Eržen Doris, na del. mestu šivilja II, odpoved delavke.

Sektor za finance, računovodstvo in informatiko:

- Kastelic Sonja, V. stopnja, na del. mestu računovodja - odpoved delavke,

- Lužar Diana, V. stopnja, na del. mestu finančni referent - odpoved delavke.

Silva Pezelj



Šivanje in petje

Milena Sitar je stara 30 let, v Labodu pa je že od leta 1984. Dela kot šivilja, njen hobi pa je prepevanje. Toliko časa, kot je zaposlena v Labodu tudi prepeva v Krkinem pevskem zboru. Z njim je prepotovala že lep kos tujine, najbolj pa so ji ostali v spominu nastopi na Norveškem pa v turističnih krajih Avstrije, na Madžarskem in še bi lahko naštevali. Prihodnje leto bodo gostovali na Dunaju in tako obeležili četrto stoletje zbora, ki so ga vodili mnogi priznani pevovodje. Pod strokovnim vodstvom je zbor napredoval in dosegal na tekmovanjih vse višja mesta. Milena se je tako učila in pridobivala na znanju v mnogih pogledih. Zapeti zna marsikatero pesem v tujem jeziku, prepevali so tudi latinske maše in himne mnogih dežel, v zadnjem času pa se vse bolj posvečajo predvsem ljudski pesmi.

Milena poje prvi sopran. Vaje imajo dvakrat na teden, kar seveda vzame veliko časa. Vendar tega Milena ne jemlje kot žrtev, saj zares rada prepeva in rada nastopa z zborom. Letos so imeli že 6 samostojnih koncertov, čaka pa jih še nekaj. Vesela je, ker v Ločni, kjer dela, naleti na razumevanje, saj gostovanja zahtevajo kar veliko časa in zato ji veliko pomeni, da ji sodelavke znajo prisluhniti tudi v tem smislu.



SONCE IN DENAR

Kako lepo vreme vpliva na nakupovanje, pove podatek, da je v naših prodajalnah na lep sončen dan od 200.000 do 300.000 SIT večji promet. Torej, naj bo veliko sonca...

POPRAVILO

Če ni drugače, našim strankam tudi popravimo kupljene izdelke - skrajšamo krila ali rokave, kakšnih večjih "posegov" pa seveda ne naredimo, saj bi bil osnovni model s tem pokvarjen. Ker v hiši ni jasno, ali velja za vsakogar in vedno taka usluga, dodajmo, da smo kupci prav vsi - domače in tuje stranke in da moramo biti vsi deležni enakih uslug in na enak - prijazen način!

JERSEJ - IN SWAN ACTION

Naš jersey program smo predstavili v posebnem katalogu, ki je izšel v reviji Stop. V Stopu zato, ker je to revija predvsem urbanega okolja z zelo visoko naklado. Jersey program pa je namenjen prostemu času, športu, sprostitvi, torej je bil izbor medija pravi. Oblačila za prosti čas in rekreacijo smo stili v blagovni znamki Swan action in prav je, da pojasnimo to angleško ime - swan je v angleščini labod.

ŠOPEK MODROSTI

Prijatelji ne živijo samo v harmoniji, ampak v melodiji.

H.D. Thoreu

◆◆◆◆

Prijateljstvo poveča srečo in zmanjša bridkost, s tem, da podvoji veselje in prepolovi žalost.

J. Addison

◆◆◆◆

Žalost lahko poskrbi sama zase, toda da bi doumel pravo vrednost veselja moraš imeti koga, s komer ga deliš.

M. Twain

labod

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