



Kakovost morda ni tisto, kar mislite, da je

Kakovost je zastoj! Ni darilo, vendar je prosto na voljo. Tisto, kar je drago, so nekakovostne stvari — vse dejavnosti, ki so posledica tega, da delo ni opravljeno pravilno že prvič. Tako pravi P. B. Crosby v svoji knjigi »Kakovost je zastoj«, mi pa poskušajmo analizirati, kaj je tisto, kar nam preprečuje, da ne moremo dojeti tako preprostih stvari.

• Najtežji boj, ki ni nikoli končan, je boj za spremembo »konvencionalne miselnosti«
glede kakovosti, ki pravi, da se kakovost ne da meriti in da se napakam ni moč izogniti. To prepričanje je trdno zakoreninjeno predvsem pri ljudeh, ki so dolga leta uspešno delovali na področjih zunaj vodenja kakovosti. Ti so si na nekakšen skrivnosten način pridobili zvrhano mero te modrosti. Beseda »kakovost«
pomeni pri njih »nekaj dobrega«, nekaj relativnega oziroma nedoločenega, npr. »dobra kakovost«, »slaba kakovost«, tj. da kakovosti ne poskušajo niti opredeliti. Če hočemo govoriti o kakovosti, če kakovost hočemo obvladati, jo moramo opredeliti kot »skladnost z zahtevami«. Zahteve pa morajo biti jasno izražene, da jih ni mogoče napačno razumeti. Kakovost ne moremo opredeljevati kot »lepo«, »dobro«
ali »odlično«. Kakovost pomeni skladnost z zahtevami in to je vse kar pomeni. Ne moremo govoriti o slabi ali dobri kakovosti, govorimo lahko le o skladnosti ali neskladnosti z zahtevami. Če ne bomo zavzeli tega odnosa in se ga držali, potem si bo vsakdo sam postavjal lastna merila o kakovosti in zadnji delavec v podjetju bo odločal, kaj bo odpremljeno skozi vrata podjetja. Avto Zastava bo kakovosten, če bo izpolnjeval vse zahteve, ki so zanj postavljene, tj. če bo dosežena skladnost z zahtevami. Enako bo BMW kakovosten, če bo izpolnjeval vse zahteve, ki so zanj postavljene. Seveda je med njima razlika v nivoju kakovosti, ker so za BMW predpisane strožje zahteve in standardi kot za Zastavo. Toda oba avtomobila bosta kakovostna, vsak za svoj razred kakovosti, če bo pri obeh dosežena skladnost z zahtevami.

• Druga napačna trditev je, da kakovosti ne moremo meriti. V resnici se da kakovost natančno izmeriti z najstarejšim in najbolj spoštovanim merilom — denarjem. Kakovost merimo s stroški kakovosti, ki so posledica tega, da ne opravimo stvari pravilno že prvič. Stroške moramo jasno identificirati. Ne govoriti o »problemu kakovosti«, kajti ne obstaja nič takega, kot je problem

kakovosti! Imenujte ga s pravim imenom: problem v proizvodnji, problem v nabavi, problem v razvoju itd. Probleme morate identificirati in jih povezati s službami, ki so odgovorne za popravne ukrepe. Danes je največji problem v tem, da kupci nimajo razumevanja. Kupcu ni treba imeti razumevanja. Kupec je kupec. Tudi vi niste prizanesljivi do proizvajalcev tistih izdelkov, ki jih kupujete. Zakaj bi potem pričakovali, da vas bodo kupci obravnavali drugače.

• Tretje napačno prepričanje je, da se napakam ne da izogniti. Ne samo, da napake sprejemajo, celo pričakujejo jih. Motiti se je človeško, pravijo. Vendar ne pristajajo na taka merila, ko gre za njih osebno. Ali bi kupili avto, če bi vedeli, da ima 10 % ali samo 1 % pričakovanih napak? Ali bi pričakovali, da vam bodo na bančnem okenčku pri vnovčenju čeka našli premalo denarja? Imamo pač dvojna merila: ena za nas same in ena za svoje delo. Napake je mogoče odpraviti. Napake nastajajo zaradi dveh stvari: pomanjkanja znanja in pomanjkanje pozornosti. Pomanjkanje znanja lahko merimo in odpravimo. Pomanjkanje pozornosti pa je v bistvu problem pravega odnosa oziroma obnašanja do dela. Že od začetka pa mora biti jasno, da se ljudje obnašajo po vzoru svojih vodij. Če vodstvo meni, da so ljudje malomarni, potem ljudem resnično ne bo nič mar. Delavci so kot ogle-dalo. Odsev, ki ga vidite, je vaš lasten. Če delavca ne zanima kakovost, je to posledica njihovega občutka, da ima vodstvo kakovost za nepomembno.

• Četrto napačno prepričanje je v zgrešeni miselnosti, da je za kakovost odgovoren sektor kakovosti. Veliko težav boste povzročili, če boste direktorju sektorja za kakovost naprtili odgovornost, ker je nabava izbrala slabega poddobavitelja ali ker proizvodni delavec ne ve, kako variti. Delo je odgovornost tistih, ki so plačani, da ga opravljajo. Ljudje iz sektorja za kakovost ugotavljajo le »skladnost z zahtevami«, ter o rezultatih jasno in objektivno poročajo. Njihova naloga je izdelati pro-

gram zagotovitve kakovosti in postaviti sistem kakovosti ter biti na čelu prizadevanj za razvoj pozitivnega odnosa do kakovosti, ne pa da opravljajo dela namesto drugih, sicer le-ti ne bodo nikoli spremenili svojih slabih navad in postopkov. Uresničevanje kakovosti je obveznost ljudi, ki izvajajo delovne naloge.

• Peto napačno prepričanje, ki povzroča zmedo je, da vsi problemi kakovosti nastajajo zaradi delavcev, zlasti tistih iz proizvodnje. Dejansko pa delavci iz proizvodnje lahko le malo prispevajo k preprečevanju problemov, kajti vzroke za večino največjih problemov boste našli »drugje«, v glavnem pri svinčnikih in telefonih. Prav čudno je, da posvečamo toliko pozornosti izboljšanju kakovosti na nižjih ravneh in tako malo na področju vodenja in upravljanja. Priznati moramo, da je največji razlog za napake in probleme v delu s papirji in drugih delih komunikacijskega sistema. V proizvodnji imajo svoje lastne probleme, toda tam delajo s tem, kar dobijo od drugod. Komuniciranje, ki povezuje naše delo v celoto, je največji problem. Od drugih sprejemamo podatke. Na osnovi teh podatkov se odločimo o nečem in nekaj posredujemo dalje. Če se nismo prepričali, da smo storili prav, lahko potegnemo celotno verigo v napačno smer. Poslovanje je veriga, sestavljena iz pisnih in drugih načinov komunikacij, ki jih obvladujemo in uporabljamo. Učinkovitost poslovanja je odvisna od tega, kako dobro opravimo prenašanje podatkov. Če je v verigi 50 komponent in je vsaka 99-odstotno zanesljiva, potem je samo 60 % verjetnosti, da bodo končne informacije pravilne. Vsako posamezno zanesljivost morate množiti z naslednjo in tako dalje.

• Šesto napačno prepričanje je, da morajo delavci za kontrolo kakovosti spadati v proizvodnjo, tako da bi v proizvodnji imeli možnost opraviti svoje delo. Če delavci za kontrolo kakovosti odgovarjajo proizvodnji, ne boste nikoli dobili točnega pregleda nad napakami. Kontrolorji, ki delajo za vodje proizvodnje, postanejo sorterji in odpremni delavci. Če res verjamete, da jih proizvodnja potrebuje za opravljanje svojega dela, potem jih dajte tudi v računovodstvo, nabavo, marketing itn.

(Nadaljevanje na 2. strani)



Opeharjeni za prihodnost

Včasih pravijo, da je težke čase najbolje prespati, ampak z upanjem, da bodo prišli boljši. Očitno pa so nas prebudili še slabši časi, v katerih se ne najdemo več. Bili smo otroci srečne in svetle prihodnosti, le-ta pa nam je prinesla kruto resničnost.

Nanjo so nas slabo pripravili. Le kdo bi pred leti lahko slutil, da se bomo znašli v »kosovski vojni«, v boju za demokracijo, v borbi za dostojanstvo človeka in njegove pravice, v iskanju lastne in narodove identitete? Kdo nas je pripravil na sesutje in teptanje vrsto let priznanih idealov in ideologij? Ni čudno, da smo se ob vsem tem znašli v zmedi novih idej, poti in iskanj, ki so pogosto protislovna in moralno vprašljiva.

Odpirajo se nam oči, a razum težko dojemam. Pravzaprav se nam je v tem kratkem preteklem obdobju sesul ves naš doslej priznani in opevani svet, sistem, ki smo ga bili vajeni. Sprašujem se, kje smo živeli doslej, kdo nas je opeharil za to, da se nismo naučili misliti s svojo glavo?

*Spremembe pa so čedalje hitrejša in čas je marsikoga že povozil. Srednja in mlajša generacija se je nenavadno hitro prilagodila novim spremembam in vsa ta gibanja sprejema za svoja. Starejša pa kljub zunanemu videzu in obnašanju vztraja na starem, žal tudi na pozicijah oblasti in vodenja. Kako naj verjamem v to, da bodo nekdanji dobri »samoupravljalci«
danes dobri »trgovci«
? Kako naj verjamem, da bodo ljudje, vajeni delati po direktivah od zgoraj navzdol, upali odločati s svojo glavo in dopuščali demokratičen dialog? In kako naj se navsezadnje zanesem na ljudi, ki so mi skrojili takšno prihodnost?*

*V tem konceptu tudi razumem mladinsko organizacijo, ki je v svojih zahtevah arogantna, brezkompromisna in neusmiljena. Predolgo je bila mladina »brezpraven«
član naše družbe, premalo je imela možnosti vnašati sveže ideje v okostenele forme. Izgubiti sedaj nima več kaj!*

To isto velja za množico brezposelnih delavcev, za po krivici z iridento oklevetan in ožigosan narod Albancev, za množico ljudi, ki si želi le dostojnega življenja. Nikakor ne verjamem, da smo narodi Jugoslavije hoté spriti, kajti težki časi bi nas sami po sebi le še bolj združili, če ne bi bilo umazanih iger med ljudmi, ki nas vodijo.

Navsezadnje smo rasli ob načelih bratstva in enotnosti, kar ni bila le zunanja manifestacija, temveč smo v to verjeli. Zato smo zdaj toliko bolj ogorčeni, ker posamezniki manipulirajo z našimi čustvi in dejanji. Zgražamo se nad teptanjem doslej svetih načel, posebno marionetnim prikazovanjem tovariša Tita. Vendar — ali ni to le izraz nemoči, brezupa in besa nad tem, da tudi sedaj ne moremo ukrotiti brezumja, čeprav se ga še tako dobro zavedamo?

Pometamo s simboli, ne zmoremo pa pomesti z ljudmi. Tako v politiki kot gospodarstvu smo še vedno podrejeni ljudem, ki nas z dosedanjimi načini vodenja ne bodo pripeljali iz moralne in gospodarske krize. Ne poznamo častnih umikov s političnih scen, obnašamo se kot necivilizirano ljudstvo brez kulturne, politične in osebne tradicije.

Zakaj, se velikokrat sprašujem, moramo pristati prav na dnu, da lahko začnemo znova? Žrtve pa bodo prevelike, če bomo čakali le na odhode posameznikov!

Marijana Meglič



Polovica prvega od treh predvodilnikov za HE Vrhuvo je bila odposlana iz podjetja koncem oktobra. Dela za HE Vrhuvo so se v Litostroju zaradi neplačanih obveznosti s strani investitorja zaustavila za približno tri mesece, vendar pa v tem trenutku že poteka montaža predvodilnika na gradbišču. Montažo izvaja Hidromontaža iz Maribora pod strokovnim vodstvom našega strokovnjaka Marjana Pihlerja. (Foto: B. Francelj)

IZ VSEBINE:

• Po reorganizaciji str. 3

• Zakaj slabo prodajamo? str. 3

• Novosti pri štipendiranju str. 4

• Reportaža — HE Moste str. 7

• Dedek Mraz bo str. 8

REZULTATI ANKETE

Sindikat mora biti neodvisen

Jugoslovanski center za teorijo in prakso samoupravljanja Edvard Kardelj je v letošnjem letu izvedel raziskovalno nalogo o transformacijskih procesih v gospodarstvu in v zvezi s tem o vplivu sprememb na položaj, reformo ter novo družbeno vlogo sindikata. Del tega raziskovalnega projekta z naslovom »Smeri notranje in družbene preobrazbe sindikata v pogojih stabilizacije in tržnega gospodarstva v Jugoslaviji« je bila tudi anketa delavcev — članov Zveze sindikatov Slovenije v petih podjetjih materialne proizvodnje, ki so regionalno in strukturno tipična za slovensko gospodarstvo. V vsakem izmed teh petih podjetij je bilo anketiranih 55 delavcev, izbranih po slučajnem vzorcu.

Eno izmed izbranih slovenskih podjetij je bilo tudi Litostroj. Raziskovalci so za izvedbo ankete izbrali program Industrijske opreme, oziroma iz njega 55 delavcev. Vzorec je bil izbran tako, da so v njem v ustreznem razmerju glede na vse zaposlene zastopani delavci glede na spol, starost, delovno dobo, izobrazbo oziroma kvalifikacijo ter delovno mesto.

Zaradi zanimivosti ter aktualnosti vprašanj, ki jih anketa obravnava, vas v nekoliko skrajšani obliki seznanjamo z njenimi rezultati, saj menimo, da kaže, kakšno je mnenje naših delavcev o nekaterih problemih, ki so za vse nas pomembna in zanimiva, pa tudi pereča.

Sama anketa se začne z vprašanjem, ki je verjetno za vse nas najzanimivejša: kakšen je položaj in kakšne so perspektive našega podjetja v sedanjih reformnih ekonomskih pogojih? Odgovori pa niso preveč optimistični — manj kot četrtina (24 %) anketiranih meni, da nam gre dobro ali celo zelo dobro, kar 38 % meni, da nam gre slabo, le nekaj manj (32 %), da nam gre srednje.

Na vprašanje o tehnoloških in ekonomskih presežkih delavcev, oziroma o zmanjševanju števila zaposlenih so odgovori naslednji: velik del (92 %) se zavzema za modernizacijo tehnologije podjetja tudi, če bi zaradi tega prišlo do tehnološkega presežka delavcev, vendar pa večina od teh meni, da je pri tem treba doseči, da nihče ne ostane brez dela. Nekaj manj pa jih je za modernizacijo ne glede na odvečno delovno silo (36 %). Zanimiva pa so tudi mnenja o tem, katere delavce bi bilo treba v vsakem primeru obdržati v delovnem razmerju. Največ (44 %) anketiranih meni, da omrajo ostali delavci, ki nikoli ne nasprotujejo nadrejenim, približno enako število anketiranih (10 oziroma 12 %) pa je bolj naklonjeno socialno ogroženim (delavci z večjim številom družinskih članov), discipliniranim — tistim, ki nikoli ne zamujajo na delo, ter tistim, ki se izobražujejo. In kaj bi storili, če bi bili odpuščeni? Taktika ukrepanja v tem primeru ni preveč enotna: na vsak način bi poizkušali obdržati delovno mesto (22 %), od podjetja bi zahtevali primerno de-

Kakovost morda ni tisto...

(Nadaljevanje s 1. strani)

Navedeno je le nekaj prepričanj, ki so tako trdno vraščena v nas, da jih ni mogoče odpraviti zgolj s trditvijo, da so napačna. Spreminjanje miselnih vzorcev je najtežja naloga vodenja. Zavedati se moramo predvsem tega, da se kakovost ustvarja v proizvodnem procesu, in sicer s skupnim sistematskim pristopom vseh v procesu udeleženih služb. Ta spoznanja so dobila v zadnjih letih tudi svojo mednarodno verifikacijo v standardih ISO serije 9000, na osnovi katerih so bili izdelani JUS standardi serije A.K1. V njih so podane zahteve, ki jih mora podjetje vnesti v svojo organizacijo, da bo sposobna zagotavljati kakovostne izdelke.

S pravilnikom o kakovosti, ki je sedaj v fazi sprejemanja, smo postavili stvari na prava mesta. V njem so podana pravila obnašanja in poslovanja ter odgovornosti na področju zagotavljanja kakovosti. Toda to je šele začetek dolge in naporne poti.

Najprej bo treba definirati politiko kakovosti. Če vodstvo podjetja ne določi uradne politike, potem bodo delavci izbrali svojo — vsak zase. Politika kakovosti mora veljati

narno nadomestilo (20 %), poiskali bi si podobno službo (16 %), obrnili bi se na zvezo sindikatov (12 %).

Do precejšnjih razlik je prišlo pri ocenitvi vpliva delavskega sveta in drugih samoupravnih organov na načrtovanje razvoja in na zaščito interesov delavcev v podjetju. Nekaj več kot polovica jih je bilo mnenja, da je ta vpliv majhen ali celo zelo majhen, dobra četrtina, da je ta vpliv srednji, le 10 % pa, da je zelo velik.

Spremembe, katerim smo priča v naši družbi, anketiranih pretirano ne navdušujejo. Skoraj polovica anketiranih (42 %) od njih ne pričakuje pozitivnega rezultata, tudi na samoupravljanje ne bodo bistveno vplivale (ostalo bo isto — 32 %). Kljub temu pa menijo, da bo krepitev tržnih mehanizmov vplivala na to, da bo potrebno delati več in bolje (46 %), lažje bo najti in zamenjati delo (30 %), hkrati pa ga bo tudi težje obdržati zaradi konkurence (26 %), precej pa jih tudi pričakuje večji osebni dohodek (22 %).

Skoraj polovica jih meni, da bodo tržne zakonitosti povečale razlike med delavci, četrtina pa, da se pač v naši družbi nič ne more spremeniti in da bodo tudi razlike ostale iste.

Kot glavni vzrok sporov v Litostroju delavci navajajo delitev sredstev za osebne dohodke (46 %), navajajo pa še organizacijo dela (18 %) ter kršenje samoupravnih pravic delavcev (10 %). Do sporov po mnenju anketiranih najpogosteje prihaja med delavci in vodilnimi (56 %).

SINDIKAT NAJ ZAŠČITI PRAVICE DELAVCEV

Sedanjemu sindikatu, za katerega delavci večinoma (52 %) menijo, da malo ali pa sploh ne uspeva zadovoljevati njihovih interesov, očitajo marsikaj: odvisen je od vodilnih, partijskih in državnih struktur (26 %), premalo dela in ni učinkovit pri uresničevanju resnih problemov (22 %), preveč se ukvarja z visoko politiko, premalo z resnimi problemi članstva (14 %), je zbirokratiziran, nedemokratičen, neprosto voljen, delavci v njem so brez vpliva (14 %),

za vse zaposlene v podjetju in se mora izvajati ne le v proizvodnji, ampak povsod.

Nato bo treba izdelati program zagotovitve kakovosti ter postaviti in uvesti sistem kakovosti. Tu pa bo nujno potrebna ne samo »podpora«, ampak tudi »sodelovanje« vodstva. Prepričati vodstvo na vseh ravneh, da pokaže pravi odnos do kakovosti in pravo razumevanje zanjo, ni le bistveno — to je vse.

Niko VUJOŠEVIČ

Namen vseh teh dejavnosti na področju zagotavljanja kakovosti je pripraviti ljudi do tega, da bodo na organiziran način delali tisto, kar bi že sicer morali delati. Nič ne sme biti prepuščeno naključju. Dobre stvari se bodo zgodile le, če bodo načrtovane, slabe stvari se zgodijo same od sebe. Zakaj bi trošili denar, čas in energijo v iskanju in popravljanju napak ter prerakanju okoli njih, če bi lahko že prej preprečili sporni dogodek. To pa je bistvo sistema kakovosti.

nima svojih stališč do vprašanj, ki so za delavce najpomembnejša (zaposlitev, pravice iz delovnega razmerja, delitev dohodka (12 %)). O glavnih nalogah sindikata v podjetju v novih razmerah gospodarjenja so mnenja dokaj enotna: skrb za zagotovitev in uresničitev samoupravnih pravic delavcev, pogajanje z vodstvom podjetja o plačah in pogojih dela. Zunaj podjetja pa vpliv na zakonodajo in predpise o pogojih dela, zaščitah pravic delavcev ter skrb za socialni položaj nezaposlenih in delavcev z nizkimi osebnimi dohodki.

Bodoči — prenovljeni sindikat naj bi predvsem spremenil način zaščite pravic delavcev (54 %).

Dokaj pa so deljena mnenja o načinu povezovanja delavcev v sindikat. Približno isti je odstotek anketiranih, ki so za združevanje po panogah, kot tistih, ki bi se raje združevali po strokovnem ali pa teritorialnem principu. Še največ — približno tretjina anketiranih pa bi kar ohranila dosedanja način povezovanja na nivoju podjetja. Ob tem velja še opozoriti, da je dobra polovica anketiranih mnenja, da vsi zaposleni (uprava in delavci) ne morejo biti člani istega sindikata.

Precejšnja večina anketiranih je tudi prepričana, da bi sindikat v podjetju uspešneje vodili profesionalci. Do sindikata, ki bi deloval v skladu s potrebami in interesi delavcev, pa bomo prišli z razpustitvijo obstoječega in oblikovanjem novega sindikata (40 %), čeprav so nekateri mnenja, da bi bilo poleg že obstoječega potrebno ustanoviti še neodvisne sindikate (24 %) ali pa bi bilo potrebno sedanjega prilagoditi in usposobiti.

Bistven problem pri demokratičnosti odnosov v Zvezi sindikatov je po mnenju večine to, da na stališča sindikalnega vodstva namesto delavcev pretežno vplivajo partija in drugi, četrtina anketiranih pa je kot napako omenila še centralizem in zaprtost vodstva.

SINDIKAT IN OSTALE POLITIČNE ORGANIZACIJE

Zadnji del ankete je v celoti posvečen odnosom in razmerju sindikata do ostalih družbenopolitičnih organizacij, predvsem pa do Zveze komunistov.

Nasploh so bili anketirani mnenja, naj bi bil sindikat popolnoma neodvisen od vseh političnih organizacij. Tisti, ki so se zavzeli za povezovanje s političnimi organizacijami, pa so jih s svojimi odgovori razvrstili v naslednji vrstni red: Socialdemokratska zveza Slovenije (24 %), Slovenska demokratska zveza (20 %), Zeleni (12 %), enako število glasov (10 %) pa sta dobili Kmečka zveza in Zveza komunistov.

Kar se tiče sedanjega razmerja med sindikatom in ZK so bila mnenja zelo neenotna. Največ jih je sicer menilo, da imata obe organizaciji iste cilje in različna področja delovanja, nekaj manj (dobra četrtina) pa, da sindikat samo izvaja politiko ZK. Na nejasen oziroma nerazjasen odnos med tema organizacijama pa kaže tudi mnenje nekaj delavcev, da imata obe organizaciji različne cilje, funkcije in metode delovanja in da je sindikat neodvisen od ZK.

Predvsem naj bi bil v prihodnje sindikat neodvisen od ZK, pri čemer so anketirani dokaj enotni, saj se jih je za to varianto odločila polovica.

Za pridobitev večje politične vloge sindikata pa je bilo predlagano predvsem neposredno pogajanje z vlado in državnimi organi.

Naj zelo na kratko povzamemo rezultate ankete. Položaj in perspektive našega podjetja niso preveč rožnate. Smo za modernizacijo tehnologije, vendar brez prevelikih žrtev (nihče naj ne ostane brez dela). Vpliv samoupravnih organov v podjetju je majhen, pripravimo pa se v Litostro-

V Evropo '92



Vidim, da povsod dosledno upoštevajo geslo »Za evropsko kakovost življenja«

ju predvsem zaradi osebnih dohodkov, najpogostejši pa so spori med delavci in vodilnimi. Sindikat, takšen kot je, delavcev ne zadovoljuje in ne navdušuje, preveč je neodvisen, nedemokratičen in ni učinkovit. Potrebno ga je torej spremeniti tako, da bo sposoben učinkovito ščititi pravice delavcev. To pa bi po rezultatih ankete dosegli tako, da bi sedanjega

razpustili ter oblikovali novega, katerega bi vodili profesionalci, in v katerem ne bi bilo prostora za vse zaposlene — izločiti bi bilo potrebno upravo. Predvsem pa bi moral biti sindikat neodvisen od katerekoli politične organizacije.

t. š.

Primer Bernarda Stoilkovič

Na zadnji seji delavskega sveta podjetja se je izkazalo, da s primerom Stoilkovič še zdaleč ni vse tako, kot bi moralo biti. Vse nas je namreč močno presenetilo, da je tovarišica Stoilkovičeva še vedno na plačilnem seznamu Litostroja, zato smo se v pravni službi pozanimali, kako je to mogoče.

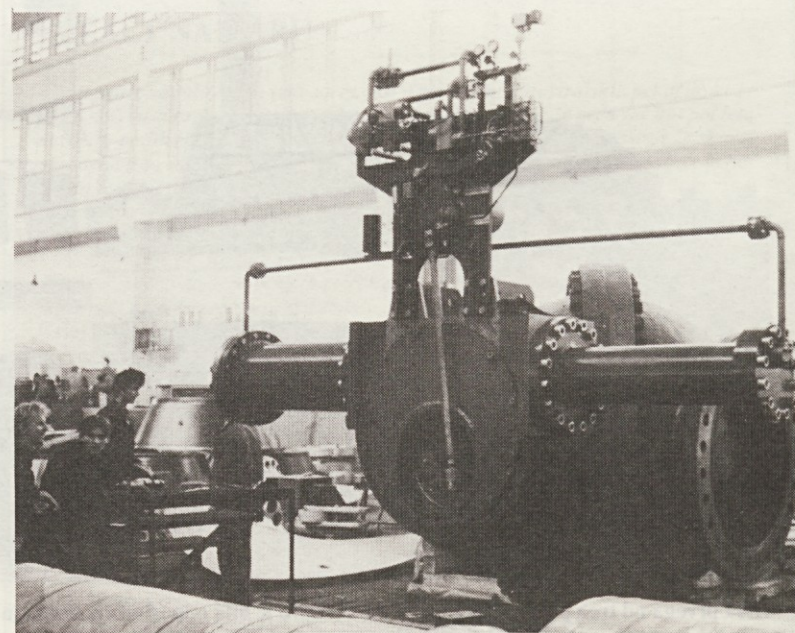
Dobeseden odgovor je tak: Bernardi Stoilkovič, ki je bila 16. 1. 1989 izpuščena iz pripora, je 17. 1. 1989 disciplinska komisija tozda Nabava izrekla suspenz in sicer po 73. členu 4. točke Pravilnika o disciplinski in odškodninski odgovornosti. Odstranitev z dela sme po zakonodaji trajati najdlje do končne odločitve o kršitvi delovne dolžnosti in o delavčevi krivdi. Sklep o suspenzu se glasi, da se Bernarda Stoilkovič odstrani z dela v tozdu Nabava do časa, ko bo postala sodba sodišča, ki bo ugotavljalo njeno krivdo, pravnomočna. Do takrat prejema tudi polovico OD, ki se ji izplačuje na način, kot je navedeno v našem internem aktu. V delovnem razmerju pa je vse dokler ne bo šla, če bo obsojena, na prestajanje zaporne kazni.

Disciplinski postopek v tozdu Nabava zoper njo ni bil uveden, čeprav je bil po informacijah s strani sindikata in samoupravne delavske kontrole predlagan, zato je zdaj potrebno počakati pravnomočno sodbo sodišča.

Bolj laično bi temu lahko rekli takole: če bi bil disciplinski postopek zoper tov. Stoilkovič sprožen pravočasno (ko je bil predlagan), bi jo lahko izključili iz DO in ji ne bi bili dolžni plačevati niti polovico OD, prenehala pa bi ji teči tudi delovna doba. To smo zdaj zamudili, obenem pa v Litostroju tudi nismo ugotavljali niti sestavili odškodninskega zahtevka za nastalo škodo z njene strani. V tem primeru bi zdaj lahko tekkel zoper njo tako kazenski kot odškodninski spor.

Postopek zoper njo se je začasno ustavil zaradi spremembe članov senata, zato lahko pričakujemo, da bo sodišče ta primer rešilo do konca šele v naslednjem letu.

Pripravila M. M.



V sklopu remonta za HE Peručico smo popolnoma prenovili tudi kroglasti zasun. (Foto: E. L.)

PO REORGANIZACIJI • PO REORGANIZACIJI • PO REORGANIZACIJI • PO

Onemogočajo nas stari problemi

Zakaj slabo prodajamo?

Žal se vedno znova vračam k reorganizaciji, čeprav postaja vedno bolj jasno, da se da dobro in kvalitetno reorganizirati le stvari, ki so že prej dobro funkcionirale. Najbrž je prav to vzrok, da smo, kot je videti, obtičali na mrtvi točki.

Govorim (ponovno) tudi o slabi kadrovski politiki, ki bi nas, če bi bila dobra, utegnila kmalu spraviti iz slabe situacije. Seveda obstajajo razlage, zakaj je tako (slabe plače, negotov položaj), ampak — ali ne bi bilo bolje, ko bi zaposlili nove ljudi, s pravkar končanimi fakultetami, kot da imamo službo le na papirju. Seveda pa bi bilo tu potrebno še sodelovanje z našimi vodilnimi ljudmi, ki bi mladim strokovnjakom pravilno svetovali in tudi upoštevali njihove strokovne naloge.

Govorim tudi o nekaj službah ali enotah, kjer celi oddelki stojijo na mrtvih točkah, ker le še čakajo posameznike, ko odidejo v pokoj. Največkrat bi bilo manj škode, ko bi ljudem plačevali dobo do upokojitve, ko jih le ne bi bilo v službo, saj takšna čakanja navadno sodelavci izrabljajo le za intriganstva in preračunavanja, kdo bo dobil izpraznjeni stolček. In skoraj nikoli niti ne pomislimo, da bi novi človek lahko prišel od nekod zunaj!

Zelo običajne so naše primerjave z boljšimi firmami glede plač, bolj neradi pa se primerjamo s takšnimi, ki jim tudi organizacija bolje teče. Takša priljubljena primerjava je npr. Metalna. Ko nam je šlo obojim dobro, smo se radi primerjali, ko nam je šlo obojim slabo, smo se še raje primerjali, zdaj, ko gre dobro le Metalni, se ne primerjamo več. Pa vendar bi se lahko. Na primer pri prodaji! Metalna se že dolgo obnaša kot tržno naravnana organizacija, ki prodaja z zato usposobljenimi ljudmi. Ti se kupcu posvetijo od ponudbe do zaključenih del in obračuna in mu dajo vedeti, da se z njim ukvarjajo, pa čeprav je posel še tako majhen. Kako pa pri nas?

Ko se kupec obrne na prodajo, se vsem skupaj postavijo lasje po konci — zdaj bo še ponudbo treba delati — in če je to povrh vsega še majhen kupec, je njegova usoda zapečatená. Ponudba je potisnjena ob stran, roki so nedoumljivo dolgi, cene pa še višje. Če pa se za posel le uspemo zminiti (in tu nas vleče ven predvsem naša kvaliteta in bivši ugled), morajo naročniki domala vsak teden prihajati v tovarno in sami spremljati in nadzorovati proizvodnjo. Tako pridejo do naročenih stvari v najboljšem primeru z zamikom pol leta do enega leta.

Znano dejstvo je, da postaja prodaja najpomembnejši faktor v tržnem sistemu in obnašanju. Ali si upamo pogledati resnici v oči in napisati, kakšna je naša prodaja?

Zakaj se vedno znova vračam na to temo? Sami smo se strinjali in se odločili za reorganizacijo in tržni sistem poslovanja, v praksi pa ga ne znamo izpeljati in tudi svoje miselnosti nismo spremenili. Nad vsemi nami visi kot tiha grožnja odpuščanja delavcev, zavedamo se tehnoloških in ostalih presežkov, tega se tudi bojimo, ostajamo brez dela — zaradi takih in drugačnih vzrokov — in čakamo! Apatijo in nemire vzbujata tudi dejstvo, da smo že ob stavki zahtevali drugačno vodenje in drugačno organizacijo, zdaj, ko jo imamo, pa se obnašamo celo slabše. Zakaj? Mar so jo delali ljudje, ki se na položaj ne spoznajo, ki niso poznali znanih slabosti Litostroja, ki enostavno niso kos nastalim nalogam? Glede na kvalifikacijsko in izobrazbeno strukturo, kakršno imamo v Litostroju (in ta je naravnost porazna!) se takšnim rezultatom in splošnemu kolapsu nikakor ne smemo čuditi. Že dolgo tudi v časopisu opozarjamo na to...

Z reorganizacijo si takšnega stanja prav gotovo nismo predstavljali. Nismo si sicer delali naivnih utvar, da se bo podjetje naravnost razcvetelo, upravičena pa so bila pričakovanja premikov na boljše. Pričakovali smo nove, dinamične in strokovne kadre, ki bi tovarno razburkali, nakazali nove poti in bi pomenili začetek novega. Pa smo spet začeli pri sebi, pri iskanju »notranjih rezerv«, ki so že izčrpane in onemogle. Gledamo nekaj vodilnih ljudi, ki čakajo le še na upokojitve, gledamo nekaj nespo- sobnežev, ki se namesto z razvojem in napredkom ukvarjajo z nadzira- njem tajniškega dela, in gledamo strokovnjake, ki bdijo nad svojimi projekti in jim tudi na misel ne pride, da bi svoje znanje prenašali na dru- ge. Prenos znanja vsakemu pomeni v perspektivi tudi prenos stolčka in se- veda zaslužka.

Čeprav smo dostikrat posmehljivo govorili o litostrojski mojstrski mentaliteti, je bila le-ta včasih celo boljša. Ljudje, ki so že zdavnaj tako ali drugače zapustili Litostroj, so bili vendar širši, puščali so »znanamce«, — vsaj tiste, ki so zdaj tu. Vprašanje pa je, kdo bo nasledil njih?! O kom govorim? Govorim o tistih nekaj strokovnjakih v IRRP, ki trenutno v Litostroju nekaj pomenijo za seboj pa ne puščajo nikogar. Več kot lahkomišno smo dopuščali odhode že formiranih strokovnjakov, čeprav dobro vemo, da se vodilni projek-tanti ne rodijo čez noč. Ob tem pa se postavlja še dodatno vprašanje —koliko v tem trenutku skrbimo za razvoj mlajšega in sposobnega kadra?

Izobrazbena struktura v prodaji je slaba in neustrezna, tako kot je tudi v celem Litostroju, vendar o tem

morda kdaj drugič. Od 159 delavcev, kolikor jih je zaposlenih v prodaji (podatki so iz letošnjega septembra), jih ima 11 višjo šolo, 23 visoko in 51 končano srednjo šolo. 26 delavcev ima dokončano, 9 pa nedokončano osnovno šolo. Ti podatki pa dobijo svojo pravo vrednost šele ob primerjavi z izobrazbo, kot je za posamezna delovna mesta, ki jih opravljajo, zahtevana v razvidu del in nalog in v skladu s katero so jim tudi odmerjeni osebni dohodki. Razkorak med zahtevano in dejansko izobrazbo je kar precejšen, največji pa pri srednješolski, višješolski in visokošolski stopnji. Kar 53 delavcev opravlja dela, za katera je zahtevana visokošolska izobrazba, kar pomeni, da ta dela opravlja vsaj 42 delavcev z neustrezno izobrazbo, pri zahtevani višji šoli jih ima neustrezno izobrazbo 9, pri srednješolski pa 5.

V spodnjem delu izobrazbene strukture pa je razmerje obrnjeno. Le 6 (od 26) delavcev opravlja dela, za katera je zahtevana poklicna šola, od 46 delavcev, kolikor jih ima končano ali nedokončano osnovno šolo, pa dela, za katera bi ustrezala tovrstna izobrazba, opravlja le 21 delavcev.

Očiten je torej premik navzgor in to pri vseh izobrazbenih stopnjah, kar pomeni, da tudi velik del najpomembnejših in ključnih del v sektorju prodaje opravljajo ljudje brez ustreznih kvalifikacij.

Sliko nam dodatno izkrivljajo še ostale anomalije. Tajnice so na primer preimenovane v komercialiste ali korespondente — palete nazivov so izredno bogate in temu nazivu ustrezne tudi plače — torej imamo po organizacijski shemi strokovna mesta izpolnjena, dejansko pa ne. To nam ne navsezadnje tudi onemogoča sprejemati nove ljudi, saj prodaja ne more prikazati potreb, če ima mesta že zasedena. Grozljivo bi bilo tudi, ko bi ti komercialisti zares opravljali taka strokovna dela, pa jih

Vzpodbujanje nediscipline na najvišjem nivoju

Dosledni pri neupoštevanju rokov

Normalni svet si postavlja roke zato, da jih izpolnjuje, da določene naloge in zadolžitve opravi do predvidenega datuma, da usklajuje posamezne faze zastavljene naloge na način, ki vodi k pravočasni realizaciji naloge. Neupoštevanje rokov povzroča zmedo, običajno pa so posledice tudi materialne in so tudi sankcionirane (plačila nastalih stroškov kasnitve, penali . . .). Tako nekako v normalnem svetu, pri nas pa so, kot vemo, razmere povsem drugače, upoštevanje in izpolnjevanje rokov pa prej izjema kot pravilo. To pomeni tudi, da je v Litostroju bolj običajno in normalno (za normalno tu smatram za utečeno in večinsko obliko obnašanja in delovanja) neupoštevanje, morda bi lahko celo rekli ignoriranje časovnih rokov pri uresničevanju proizvodnih ciljev kot tudi drugih aktivnosti. Izgleda, da si jih zastavljamo le še zato, ker je to v normalnem svetu navada in celo zahteva, funkcionirajo pa tako ali tako le kot dekoracija, kot izhodišče, od katerega ugotavljamo obseg kasnitev, in kot orientacija, da ugotovimo, kdaj bi določena naloga morala biti realizirana, pa iz nešteti razlogov (običajno jih prodajamo kot objektivne) ni. Utemeljevanje kasnitev nam je z dolгими leti stalne prakse prešlo povsem v kri in ga obvladamo do popolnosti. Neizpolnjevanje rokovnih obvez je postala ena izmed naših značilnosti, način našega poslovanja in delovanja. Naša slabost.

Naj počasi preidemo iz splošnega h konkretnemu. Težave z roki se tokrat ne nanašajo na naše kasivne v proizvodnji ter dobavi proizvodov naročnikom, temveč na nedavno sprejet paket ukrepov za boljše gospodarjenje. Vsak izmed 59 ukrepov, od najbanalnjšega do najglobljšega, je opremljen z rokom, v katerem bi moral biti realiziran, čeprav je ta realizacija včasih formulirana na izrazito zmeden način (recimo proučitev) ter z nosilci, ki naj bi bili verjetno tudi odgovorni za pravočasno in ustrezno realizacijo ukrepa.

Od celote ukrepov je bilo določeno oziroma zapovedano, da naj bi jih bilo precej več kot polovico (38) uresničili ob koncu oktobra. Sem spadajo vsi tisti, ki imajo za rok zapisan 31. oktober, takoj ali stalna naloga.

Že hiter pregled ukrepov pa da jasno vedeti, da ni tako. Sprejet ni bil noben izmed pravilnikov, ni se spremenila delitev toplega obroka (z začetkom meseca se je pričela šele poizkusna sprememba razdeljevanja hrane v livarni), tovarniške izkaznice niso bile pravočasno prilagojene novi organiziranosti (pač pa so nam jih v začetku novembra pobrali, tako da smo nekaj časa tavalji mimo vratarjev brez kakršnegakoli tovarniškega dokumenta). To je samo nekaj najočitnejših ukrepov, katere je tudi najlažje operacionalizirati in jih izpeljati. Kako pa je šele z ostalimi izrazito kompleksnimi, in zahtevnejšimi?!

Opozorila naših delegatov na delavskem svetu, češ da je uresničevanje teh ukrepov potrebno spremljati in predvsem sankcionirati, so bila očitno smiselna, kot je bilo razumljivo tudi strinjanje vodstva podjetja, da je sankcioniranje v primeru neuresničevanja nujno. Ob tem je zanimivo omeniti tihe pripombe, da bodo sankcije — seveda negativne — delujoče le pri ukrepih, ki se nanašajo na vse delavce in ki so bolj obrobne in represivne narave.

Vzroke za zanemarjanje rokov lahko poiščemo na različnih koncih. Lahko je to prekratek časa za realizacijo določenih nalog, ali pa sistematično neupoštevanje rokov, ki izvira iz navajenosti na kasnitve ter njihovega doslednega, dolgoletnega nesankcioniranja. Vendar ne eno in ne drugo ne more biti opravičilo. Zaključimo pa lahko, da so sprejeti ukrepi, katerih del (Naloge za izboljšanje poslovnega reda) se nanaša tudi na izboljšanje discipline, pravzaprav ukrepi, ki z najvišjega nivoja vzpodbujajo nedisciplino na najširšem nivoju.

t. š.

Analize, ukrepi, ocene, programi, sanacija in rezultati!

Biti ali ne biti

Pred dnevi sem od svojih predstavljenih dobil nalogo, da zberem za obdobje zadnjih dveh let vse analize, ocene, ukrepe, predsanacijske in sanacijske programe ter druge spremljajoče dokumente, ki so jih obravnavali organi upravljanja podjetja za spreminjanje razmer v Litostroju, za boljše gospodarjenje. Lahko mi verjamete, da je zajeten kup zbranih dokumentov tako obsežen, da ga je težko dvigniti, kaj šele. analitično in vsebinsko obdelati.

Če zanemarimo obsežnost in težo teh dokumentov, pa nikakor ne bi smeli zanemariti vsebine, ki zelo povprečno gledano pomeni dobri dve leti prizadevanj ali če hočete borbe za obstanek Litostroja.

Družbena in gospodarska kriza, neustavljiva inflacija, dolgovi drugih nam in naši dolgovi drugim, zaostrovanje razmer na tržiščih, stagniranje pozitivnih trendov v proizvodnji itd., so dobesedno razkrojili »stari dobri Litostroj« in ga, kar je pozitivno, postavili na realna tla. To z drugimi besedami pomeni, da ni preživetja brez dobrega gospodarjenja, ustreznega vodenja podjetja, razvoja nasploh in razvoja proizvodov, sposobnih strokovnih kadrov, dobre g trženja, obnove in razširitve proizvodnih zmogljivosti, izpolnjevanje rokovnih obvez in kakovosti, obvladovanja finančnih tokov, zmanjševanja stroškov poslovanja, preusmerjanja izvoza na zahodno tržišče, povezovanje s tujimi partnerji in nenazadnje zaostrovanje vseh odnosov do dela in discipline v podjetju, ki naj izloči slabo delo, slabo organizacijo, nestrokovnost in malodušje.

Znaštevostem vsega, kar bi že danes in vsak naslednji delovni dan morali zaveštno in z veliko odgovornosti delati v Litostroju pa že segamo v srž oziroma vsebino vseh dosedanjih (dveletnih) litostrojskih ukrepov za boljše gospodarjenje. Tega dejstva bi se morali zavedati sleherni dan, ki ga prebijemo na delu v Litostroju. Nihče, ko se gre za "biti ali ne biti", ne more ob sprejetih ukrepih zamahniti z roko, malo pokritizirati in delati ležerno po starih utečenih navadah. Čas in ukrepi bodo morali izločiti vse slabo, tega pe je še veliko. Izločanje ne bo prišlo samo po sebi, tega bodo morali opraviti več ali manj odgovorni ljudje brez kompromisov, saj sicer tudi njim ne bo prizanešeno.

K vsem še tako neprijetnim ukrepom, ki se dotikajo slehernega izmed nas, bomo morali vsi v Litostrojo dodati svoje znanje, sposobnosti in predvsem kreativno in pošteno delo, če si želimo boljši Litostroj, boljši življenjski standard in realnejše osebne dohodka v tej inflacijski zmedi. Obširen seznam analiz, ocen, programov in ukrepov ne more več ostajati neizpolnjen in brez rezultatov pa tudi ne brez posledic, če jih ne izpolnimo, le-te pa so lahko za številne delavce Litostroja dosti hujše, kot si mislimo.

S tem prispevkom nisem želel nikomur pihati na dušo niti na splošno strašiti z ukrepi, ki so lahko neprijetni ali usodni za posameznika in njegovo družino. Želel sem le opozoriti na gola dejstva, ki pomenijo »biti ali ne biti«.

K. G.

največkrat k sreči ne! Vendar pa smo
ustvarjanje takega stanja zavestno
dopuščali!

Če se vrnemo na bistvo — na dodajanje strokovnosti in zahtevnejša delovna mesta — stvar še ne bi bila tako resna, če bi šlo le za manjše premike, recimo za eno stopnjo, kar bi lahko opravičevali ali utemeljevali z dolgoletnim uspešnim delom in praktičnimi izkušnjami. Žal pa ni tako. Vse prepogoste so večje razlike — za dve, tri ali več stopenj izobrazbe!

Ponovno pa je treba poudariti, da stanje tudi drugod v Litostroju ni kaj bolj razveseljivo, marsikje še dokaj slabše, kar očitno odraža našo dolgoletno kadrovsko politiko, svoje pa je zadnjih letih prispeval tudi slab položaj in renome Litostroja (odhodi strokovnjakov, nezainteresiranih za zaposlitev v Litostroju).

Vendar pa takšno opravičevanje ne pomaga — kljub temu vrsto ključnih poslov opravljajo ljudje, ki zanje strokovno niso usposobljeni in

jih ne obvladajo. To je še toliko bolj moteče in napačno pri dejavnosti, ki bi v nekem smislu morala biti vlečna sila podjetja, ki bi morala Litostroj zasipati s naročili, seveda pa še pred tem bombardirati s ponudbami potencialne kupce.

In za konec: zakaj pišem vse to? Ker že stara kadrovska struktura prodaje ni ustrezala zahtevam, ker tudi ob novi ni čutiti nobenih premikov na boljše in ker se presneto dobro začeanjam zavedati zakonitosti tržnega gospodarstva, nevarnosti stečajev, po drugi plati pa delovnih sposobnosti pretežnega dela Litostrojčanov in njihove volje do dela. Ob tem pa se najbolj bojim tega, da utegne naslednje leto izgubiti službo v Litostroju 1/3 delavcev, izključno zaradi nesposobnosti vodenja in organizacije tistih, ki to zdaj počno! In pri vsem tem bodo odpuščeni delavci, ki so vsega tega stanja najmanj krivi!

M. M. in T. Š.



Ali je to kratka čik pavza ali si se opredelil za tehnološki višek?

Ekskurzija v IMV-Revoz

V času gospodarske prenove se vsako podjetje ali delovna organizacija trudi, da bi se čimprej izklopala iz težav in se začela obnašati »tržno«. Pot, ki si jo izbere, pa ni vedno uspešna. Ni dovolj, da si nekaj močno želimo in nato iščemo poti in načine. Poleg močne volje potrebujemo vsaj še jasen cilj in enotnost v mišljenju tistih, ki nas vodijo. Enotnost tudi v tem, da le znanje in kakovost vodita v uspeh.

O tem smo se imeli možnost prebrati na ekskurziji v tovarno avtomobilov IMV Novo mesto. V njihov TOZD REVOZ nas je vodila potreba, da se spoznamo z njihovimi načini in metodami dela, ki so jih pripeljali iz krize. Eno od zaslug prav gotovo nosi njihov Razvojni center z vodjem Božom Kočevarjem, dipl. ing. strojništva, ki danes v slovenskem prostoru kot izobraževalec kadrov pridobiva pomembno mesto. Pravzaprav se njegov delovni tim imenuje »Razvoj kadrov, kakovosti in izobraževanja«. Program izobraževanja, ki nam ga je predstavil, je Program kadrovske prenove in izobraževanja in je zasnovan na spoznanju, da izвлеči se iz krize, pomeni imeti dober kader. Dober kader pa je treba vzgojiti, vendar ne zgolj s šolskim izobraževanjem. Do kvalitete dela in procesa dela privedejo različni postopki in načini, med njimi tudi kvalitetno okolje.

Kako so začeli?

Za začetek so najprej nastavili analizo kadrovske sestave. Ugotovili so, kakšen kader imajo v odnosu do teoretičnega modela za vse strukture, od poslovnih struktur do delavcev. Analiza je stalen proces, ki ga ves čas dograjujejo. Na osnovi rezultatov analize so se odločili, da bodo optimirali kadrovske sestavo in izdelali izobraževalne programe za vse nivoje. Do danes so jih naredili 20. Za ilustracijo si poglejmo program funkcionalnega izobraževanja vodstvenih delavcev v njihovi proizvodnji.

Skozi ta program morajo vsi, ki opravljajo funkcijo vodenja delovnega procesa, ali pa se pripravljajo, da to funkcijo prevzamejo. Izobraževanje je redna delovna obveznost vodij, zato program izvajajo med delovnim časom in izven njega. Uspešno zaključeno izobraževanje bo pogoj, da bo delavec sploh lahko opravljal ta dela. Izobraževanje je namenjeno izmenovodjem, vodjem oddelkov, skupinovodjem, predelavcem.

Seveda pa programa ne bi bilo mogoče izdelati, če si ne bi prej postavili ciljev izobraževanja:

- izboljšanje organizacije dela in vodenja,
- izbira ustrežnejših metod dela,
- izboljšanje strokovnega znanja,
- vzpostavljanje odgovornosti vodij,
- izboljšanje delovnega vzdušja,
- boljši pretok informacij,
- bolj varno delo.

Izobraževalni program ne zajema zgolj tematike iz stroke. Za uspešno vodenje procesa je poleg strokovnega znanja potrebno imeti še dodatna znanja iz področij:

— **ekonomike**, v okviru katere naj bi se seznanili z viri sredstev, gospodarjenjem z njimi in z vsemi metodami in načini, ki privedejo do znižanja stroškov proizvodnje;

— **psihologije**, kjer gre za organiziranje delovne skupine, s katero bomo dosegli zastavljene cilje in spoznavanje vseh pojavov, ki nastajajo znotraj skupine — prav tako je pomembno poznavanje načinov motiviranja ljudi za delo in spoznanje, kakšna je vloga vodje pri pridobivanju in izgrajevanju kadrov;

— **kakovosti** kot strateške usmeritve in njene vloge v sistemu zagotavljanja kakovosti na tehnološkem in ostalih področjih;

— **inovativnosti** in njene vloge pri uspehu s spoznavanjem vseh njenih oblik, nagrajevanja inovacijske dejavnosti in vloge vodstvenih delavcev pri vzpodbujanju te dejavnosti;

— **pisnega komuniciranja**, in sicer z vsemi oblikami, od temeljnih pojmov sporočanja, preko jezikovnega sporočanja in osnovnih pravil pravičnega pisnega sporočanja do praktičnih primerov.

Izobraževanje vsakega tematskega področja traja približno teden dni. Nato sledi uporaba pridobljenega teoretičnega znanja v praksi in nato podajanje povratne informacije. Sledi naslednja tema. Celotno izobraževanje traja približno 6 mesecev. Na koncu izdelava vsak udeleženec seminarsko nalogo z njegovega področja dela.

V času izobraževalnega procesa se udeleženci spoznajo tudi s tem, kaj se z njihovim izdelkom zgodi, ko zapusti tovarno. V ta namen organizirajo ekskurzijo v ZRN in Francijo, kjer obiščejo svoje trgovske predstavnik, ki prodajajo njihove proizvode; spoznajo se z načinom prodaje njihovega izdelka. Ogledajo si tudi tovarne Renault v Franciji z najmodernejšo tehnologijo in tiste z najbolj zastarelo, iz katerih prav tako prihajajo izdelki visoke kakovosti.

Na koncu vsak udeleženec zagovarja seminarsko nalogo v razpravi, kjer sodelujejo vsi udeleženci izobraževalnega procesa.

Seveda se z uspešno zaključenim seminarjem proces ne konča. Vsako leto se isti ljudje izobražujejo naprej, in sicer v 2—4 dni trajajočem programu. Izobraževalni proces poteka delno med delovnim časom, večinoma pa izven delovnega časa popoldan, zjutraj pred delom, ali zvečer. Vsak delavec mora v izobraževalni proces vložiti svoj prosti čas in tako, zavedajoč se svoje bodoče vloge v delovnem procesu, pripomore, da bo delo kvalitetno in pravočasno opravljeno.

Ko se sedaj IMV predstavlja s svojim novim proizvodom R5, je potrebno vedeti, da je ta izdelek plod izjemnih naporov in energije, ki so jo morali vložiti, da so lahko ta izdelek uvrstili v svoj proizvodni program.

Zavedali so se, da lahko delajo »Petico« le, če bodo delali stoddotno drugače, boljše. Delež za izobraževanje kadrov je bil predstavljen v investicijskem projektu za uvajanje novega proizvoda s 5 %, in sicer zato, da so šli vsi, ki bodo delali na R5, skozi izobraževalni proces. Največji delež izobraževalnega kadra so predstavljali predelavci, ki imajo tudi vlogo inštruktorja in naj bi usposabljali proizvodne delavce. Največji poudarek je bil na kakovosti, in sicer od kakovosti zasnove preko kakovosti proizvodnje do kakovosti servisa, kar se kaže v kakovosti izdelka.

Kakovost in orodja za kakovost lahko uporablja le ustrezno izobražen kader, ki bo lahko sam sebe kontroliral. Do sedaj je imel skoraj vsak proizvodni delavec »svoje« kon-

trolorja, sedaj ob delitvi proizvodne organiziranosti na celote, kontrolorja pa praktično ni več, ker se mora tehnološka celota obnašati kot prodajalec in kupec istočasno.

Vsak delavec v nizu mora biti kontrolor in mora ugotoviti, kakšen izdelek je od predhodnika dobil in če je izdelek slab, ga mora evidentirati. Seveda je uspešnost te metode odvisna od kvalitete materiala in kvalitete orodja (oba morata biti najboljša). Kot nadzorni organ se oblikuje skupina, ki vodi »AUDIT PROCESA« (presoja proces), sestavljen iz različnih strokovnjakov, ki presoja, če je proces v redu. Na nivoju organizacije pa se oblikuje AUDIT PROIZVODNJE, ki ocenjuje proizvod v celoti. Za uspešno usposabljanje delavcev za proizvodni program R5 so uvedli tudi učne delavnice z enakimi sredstvi proizvodnje kot v proizvodnji. V njih je proizvod razstavljen na posamezne učne enote, da se bodoči delavci z njim do potankosti spoznajo. Nobena stvar ne sme niti za malo odstopati od zahtevane kvalitete. Poudarek je zopet na kvaliteti dela in ne na 150-odstotnem izpolnjevanju normativov. Učne delavnice so zraven vsake proizvodnje, še posebej tam, kjer se uvaja nov proizvod. Pri proizvodnji prikolic, ki je njihova lastna, pa obstaja prototipna delavnica, kjer se vsaka novost preizkusi.

Zanimivo je bilo videti, kako se delo odvija v proizvodnji hali. V hali, kjer sestavljajo R5 in R4, nam je najprej padla v oči čistoča delovnega okolja in urejenost delovnega procesa. Svetla in čista delovna polja, na katerih so delavci v čistih delovnih oblekah opravljali svoje delo. S stropa so visela gesla, ki so oznanja-

la zahtevo po kvalitetnem delu: »Za dobro kakovost je potrebno urejeno okolje«. »Če hočeš kakovost od drugega, prodaj kakovost drugim«. »Za dobro kakovost so potrebni vsi, za slabo je dovolj samo eden« ipd. Sploh je kvaliteta dela prisotna na vsakem koraku. Vsako delo mora odražati kvaliteto. Vsak zaposleni se seveda zaveda svoje vloge v procesu in se tudi vede v skladu z zahtevami procesa. Če so v delavcu uspeli vzbuditi zavest o njegovi vlogi, je bil smoter izobraževanja dosežen. Sočasno ob zavedanju svoje pomembnosti poskrbi posameznik tudi za svoj ugled in to ne samo s kvalitetnim delom, temveč tudi s skrbjo za čistočo svojega delovnega okolja in njega samega.

Med posameznimi delovnimi polji so »boks«, v katerih vsakih 14 dni izvajajo krožke na temo, »kako bom jutri boljše delal in reševal probleme pri svojem delu«. Tovrstno izobraževanje poteka delno med delovnim časom, vsak udeleženec pa žrtvuje

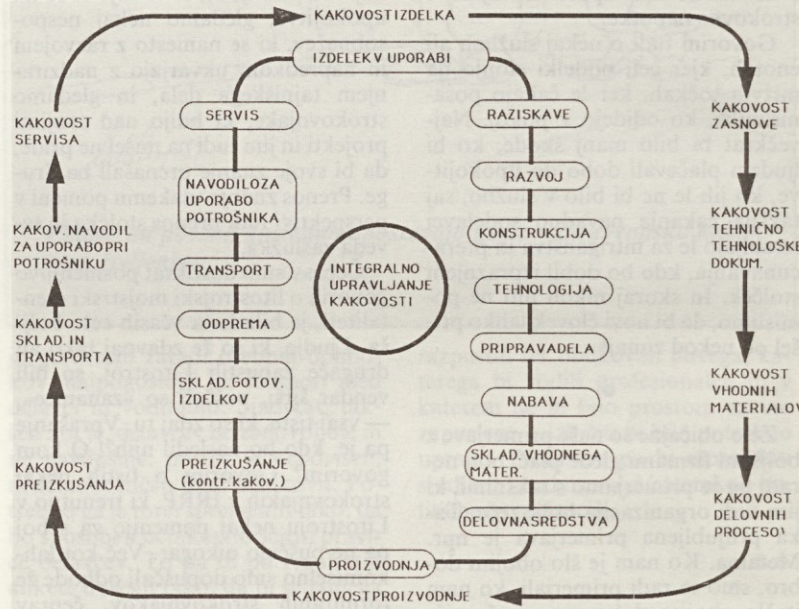
polovico svojega odmora.

Seveda pa izobraževanja ne bi imelo smisla izvajati, če ne bi vedeli, kakšne učinke prinaša. Uspešnost posameznih programov, ki jim je osnova usposabljanje za delo, merijo na različne načine: z ocenjevalnimi listinami, spremljanje rezultatov dela, pogovori ipd. Teh metod je veliko, če jih uporabljajo več vrst, je večja verjetnost, da pridejo do objektivne ocene.

Sistem nagrajevanja delavcev vključuje tudi izobraževanje. Izobraževalni proces, ki se kaže v boljših rezultatih dela, je nagrajen. Prav tako zajema v stimulaciji posameznika velik delež kvaliteta dela in sicer se giblje v razponu od 0 do 30 %.

Ob odhodu smo si bili enotni. V tovarni se je čutilo, da je delovni proces pod nadzorstvom od začetka do konca. Odstopanj ne sme biti. To se odraža tudi v ustrezni kadrovske politiki in ne nazadnje v urejenem okolju.

Mihela Hrstar



Novosti pri štipendiranju

S šolskim letom 1989/90 smo se na področju celotnega izobraževanja v podjetju Titovi zavodi Litostroj uvedli novosti in z novim Pravilnikom o izobraževalni dejavnosti v Litostroju uredili široko paleto izobraževalnih dejavnosti.

V tem prispevku bi vas rada seznanila samo z enim področjem, in sicer s kadrovskim štipendiranjem. Še posebej bo to zanimalo kadrovske štipendiste našega podjetja.

S 1. 9. 1989 smo na podlagi razpisa štipendij pridobili 120 novih štipendistov od IV. do VII. stopnje izobrazbe, ki so sklenili pogodbo o kadrovskem štipendiranju po novem Pravilniku, le-ta pa vsebuje spremenjene kriterije, obveznosti in pravice, ki jih ima štipendist v času študija, oziroma mu na podlagi pogodbe pripadajo. Seveda spremembe doletijo tudi štipendiste, ki so v preteklih letih podpisali štipendijsko pogodbo z Litostrojem.

Za začetek naj pojasnim osnovne kriterije za pridobitev kadrovske štipendije: štipendija se podeljuje na podlagi razpisa kadrovskih štipendij, ki je objavljen vsako leto in ki ga razpisujejo na podlagi potreb programi, dejavnosti in sektorji v podjetju Litostroj, (z reorganizacijo Litostroja smo se s 1. 3. 1989 preoblikovali iz nekdanjih tozov in DS v z proizvodnih programov, 4 dejavnosti in 8 strokovnih sektorjev); štipendiste obravnava komisija za izobraževanje in štipendiranje pri delavskem svetu podjetja Litostroj in ne več komisije za delovna razmerja; pogodbe se sklepajo s programi, dejavnostmi, oziroma sektorji (oziroma z organizacijsko enoto); osnovni kriterij je uspeh, nagnjenost in potrebe po določenem profilu poklica, pod enakimi pogoji pa imajo prednost otroci naših delavcev. Višina štipendije je odvisna od učnega uspeha (to je osnova), podjetje pa na osnovi deficitarnosti poklicev določi dodatek za deficitarnost, ki znaša od 200 do 400 točk. Letos poleg tega pripada vsakemu štipendistu tudi dodatek za uspeh, in sicer od 50 do 200 točk. Štipendija se izplačuje vseh 12 mesecev v letu. Višino vrednosti točke za kadrovske štipendije določa Odbor za štipendiranje pri Zvezi skupnosti za zaposlovanje in je enotna za vso republiko, lahko pa podjetje tudi samo določi vrednost točke glede na svoje materialne zmožnosti in potrebe.

Za srednješolce (to je II., IV. in V. stopnja izobrazbe) velja, da v času šolanja opravljajo proizvodno delo oziroma delovno prakso (od 1 do 3 tednov) pri štipenditorju. Do sedaj taka praksa ni bila nagrajevana, z letošnjim šolskim letom pa uvajamo nagrado za učence, ki je odvisna od ocene in letnika šolanja. Nagrada je opredeljena z določenim številom točk, višina pa je odvisna od vrednosti točke, ki velja tudi za obračun oseb-

nega dohodka zaposlenih delavcev v določenem mesecu (za primer: v oktobru 1989 znaša nagrada od 384.000 do 1.152.000 din za 10-dnevno prakso). Štipendisti praviloma opravljajo tako prakso v organizacijski enoti, ki jih štipendira. Študentje višjih in visokih šol (to je VI. in VII. stopnja izobrazbe) opravljajo obvezno počitniško prakso (en mesec) v vseh letnikih, razen v zaključnem. Tudi njim pripada nagrada, ki je odvisna od ocene (od 2 do 5) in letnika šolanja, prav tako pa je odvisna od vrednosti točke v tistem mesecu, ko je praksa opravljena (primer: v oktobru 1989 bi znašala nagrada od 2.110.000 do 6.119.000 din).

V pogodbi imajo štipendisti opredeljen rok trajanja štipendije. Ta rok se lahko iz različnih objektivnih vzrokov podaljša (npr. mirovanje za eno šolsko leto v času študija, drugi opravičljivi vzroki). Za srednješolce pa velja, da se po prvem letu štipendiranja lahko sklene aneks k pogodbi — glede na splošna nagnjenja, psihofizične sposobnosti učenca, uspeha v I. letniku in potreb v podjetju. Naša osnovna zahteva je, da bomo štipendirali le najboljše in deficitarne kadre.

V podjetju Litostroj imamo sedaj okrog 550 kadrovskih štipendistov, 2/3 srednješolcev in 1/3 študentov, že nekaj let pa ne uspemo pridobiti predvsem zadosti kovinarskih poklicev IV. stopnje, metalurških poklicev vseh stopenj in inženirjev oziroma dipl. inženirjev strojništva, elektrotehnike in metalurgije.

Študente želimo z dodatnimi ugodnostmi po Pravilniku (npr. opravljanje seminarskih nalog, diplomske naloge z našega področja dela, pravica do delnega kritja stroškov zaključne ekskurzije, enkratna denarna pomoč za materialne stroške diplomske naloge itd.) pritegniti, da postanejo naši bodoči ustvarjalni delavci. Kot novost posebej omenjam možnost kritja stroškov jezikovnega tečaja, ki ga študent lahko opravi že v času študija, seveda če redno izpolnjuje svoje študijske obveznosti.

Za večjo povezanost med štipendisti, podjetjem in organizacijo ZSMS v podjetju pa želimo v letošnjem letu ustanoviti tudi Klub štipendistov Litostroja. Ker je to pri nas novost in še izkušenj nimamo s tega področja, vabimo zainteresirane, da se nam s svojimi predlogi, sugestijami in željami oglasijo, oziroma nam pišejo v Kadrovske sektor — službo za izobraževanje, mi pa se bomo skupaj s kadroviki v našem podjetju potrudili, da bi tak klub tudi zaživel.

Ob koncu naj še dodam, da se štipendisti lahko s svojimi željami ali problemi zgledajo v službi za izobraževanje, kjer bomo skušali zadeve urediti v obojestransko korist.

I. Zaplotnik



Nov organizacijski predpis glede delovnega časa nas je v Litostroju v hipu razdelil na optimiste in skeptike. Prvi so verjeli, da so prihodi po 7. uri le še nekako dovoljeni, seveda z ustreznim »kaznovanjem« oz. za tisti dan potrebnim dnevnim nadoknadenjem, drugi pa so modro čakali. Seveda so zmagovali slednji, kajti po treh dneh so dobili nedvoumen predpis, ki skrajšani gibljivi delovni čas dokončno ustoličuje. Ampak zabavno pa je bilo, ko smo se lahko tri dni prepirali s svojimi šefi, kdo ima prav!

Naša modelna mizarna je prezasedena z delom

Dobro delo ob slabih pogojih

Vendarle lahko napišemo, da so tudi v Litostroju delavnice, kjer so z delom prezasedeni. To velja za modelno mizarno, kjer pospešeno izdelujejo naročila za notranje in tuje tržišče. Trenutno izdelujejo modele za glave motorjev za Jugoturbino ter za ohišje dizelskega motorja izrednih dimenzij. S svojim pospešenim delom že omogočajo livarni, da je začela izdelovati ulitke za glave motorjev.

Med izvozna naročila sodijo dela za HE Jazira, za avstrijskega naročnika Swing in modela za ulitke, ki jih bodo zaradi posebnih zlitin izdelali v Nemčiji. Ob tem imajo v delu še vrsto modelov za HE Gargar, Kor Alpe in druge. Skupno je v delu trenutno 73 kosov, kar pomeni ogromno dela z izredno kratkimi roki.

Z vsem tem se spopada 68 delavcev, zaposlenih v modelni mizarni. Njim v prid in pohvalo je treba takoj reči, da so med njimi samo trije režijci — vodja, tajnica in delovodja, v

tem položaju pa je tudi slednji moral poprijeti za delo v modelni mizarni. V delo so vpreženi po 15 ur dnevno, vendar glede na zahteve dela ne negujejo — čeprav se — razumljivo ob tem srečujejo tudi z osebnimi problemi in težavami. Najbrž med delavci še posebej izstopa Vinko Klemenčič, ki se je kot letošnji jubilar 25-letnik po lastni volji prav zaradi obilice dela odrekal izletu na Češko. Tistega dne, ko smo obiskali modelno mizarno, pa je bil prav on poklican na zavod za transfuzijo kr-

vi na odvzem, po tem pa se je vrnil nazaj na svoje delovno mesto.

Vzroki za takšno žrtvovanje posameznikov pa tičijo druge. Modelna mizarna ima pravzaprav le pet ali šest vrhunskih strokovnjakov na tem področju, na katerih praktično sloni vse delo. To so ljudje, ki so se izoblikovali v najmanj 10 do 15 letih dela in ga tudi zaradi lastnega angažiranja danes zares obvladajo. Ob njih pa delajo prav tako pridni delavci, vendar še zdaleč ne tako večji svojega poklica. Vodja modelne mizarne je na odličan način ponazoril delo poklicnega modelnega mizarja. To je poklic, ki ga moraš razumeti, da ga obvladaš. V modelnem mizarju so združeni trije poklici: poklic strojnika, modelarja in livarja, ki se ga kratkomalo ne da naučiti v šoli, temveč se ga naučiš pri delu samem. Vendar vsem zahtevam poklica marsikdo ni kos in obupa, po drugi strani pa so tudi težavnostni pogoji takšni, da se veliko mizarjev zaradi zdravja upokoji predčasno. Bistvo tega poklica je, da modelni mizar ne izdeluje izdelka, temveč le njegovo formo, tisti nič, iz katerega bo izdelek šele moral nastati. To je v bistvu obrnena slika naše predstave o izdelku, kar pa mora strokovnjak na tem področju obvladati do popolnosti.

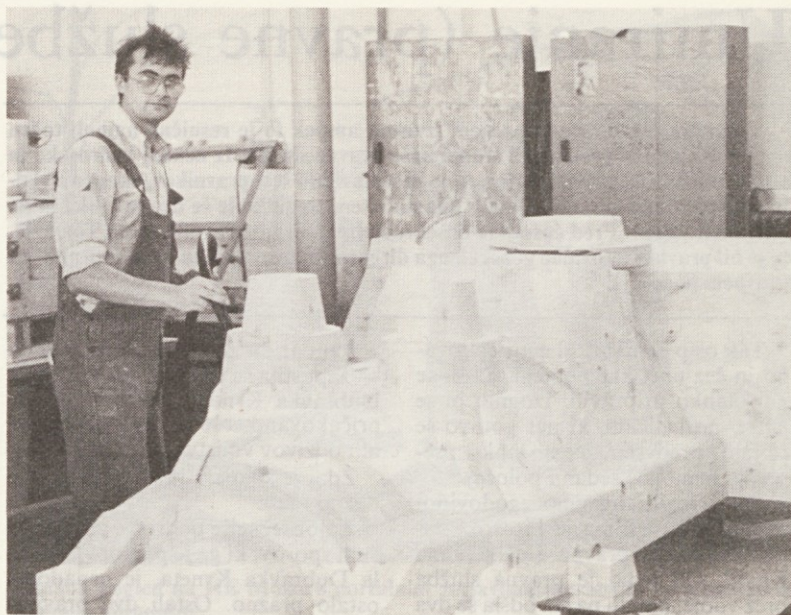
V modelni mizarni je bilo videti zapletene risbe domala na vsakem delovnem pultu, stroji so bili založeni z izdelki. Prav tu pa se je izkazala druga plat tega dela. Vsaj polovica strojev je izredno zastarela in je še iz reparacijskih časov, še najmlajši stroj šteje že deset let. Zato se radi kvarijo, čeprav tovariš Fonda pravi, da v njihovo kvaliteto bolj zaupa kot v novejšo stroje. Žal pa se o novostih praktično še nikoli ni imel priložnost prepričati, niti toliko, da bi si jih kot vodja lahko zaželel, saj v Litostroju vsa ta leta ni bilo pravega posluha za dodatno strokovno izobraževanje kadra v modelni mizarni. To pomeni izgubo stika s stroko in izključno zanašanje na lasten razvoj in lastno znanje. Žal so na tak način onemogočene tudi primerjave z razvojem tako doma kot v svetu, naši strokovnjaki pa so v dobrem (in še bolj) v slabem prepuščenji sami sebi.

Litostroj ima med svojimi delavci nekaj ljudi, ki so že po prepričanju entuziasti. Tak je tudi Janko Fonda, ki je pri svojem poklicu s srcem in dušo. Do svojih podrejenih je strog, a tudi razumevajoč, predvsem pa želi vse probleme s podrejenimi reševati sproti. Delovno vzdušje se je videlo že pri redu v delavnicah in v prizadevnosti delavcev. Res je, da so zdaj

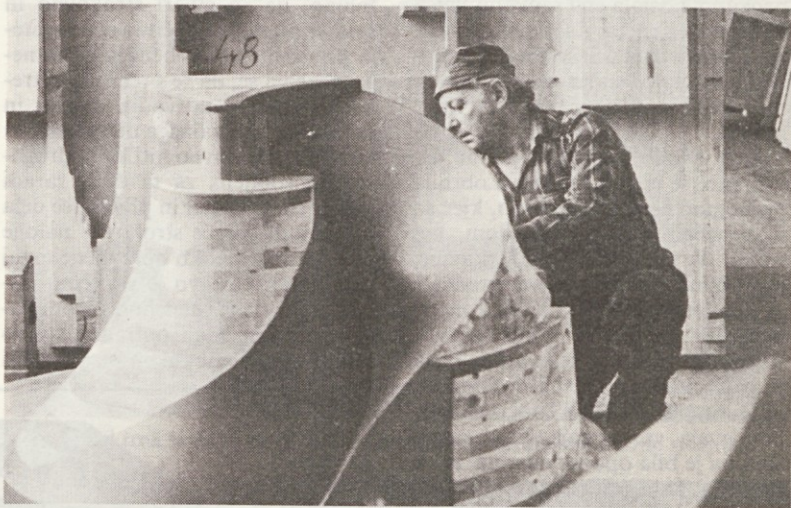
že iz dosedanjih priprav pa je lahko razumeti, da na področju stanovanjskega gospodarstva v prihodnje lahko pričakujemo prenekatero novost. Vsekakor pa je vse skupaj podrejeno nalogi, da bi moralo biti prihodnje leto kot prehodno obdobje kar najbolj tvorno in angažirano, da bi v njem pripravili potrebne trajne zakonske rešitve.

Ob tem pa ni mogoče pozabiti, da je bilo že v času razprav ob sprejemu ustavnih amandmajev večkrat poudarjeno, da v bodoče ni mogoče urejati te problematike enako za vse, temveč skladno z možnostmi in potrebami posameznega okolja. Z novim zakonom pa tudi ni mišljeno kar vsesplošno spreminjanje vsega iz dosedanje organiziranosti, saj je nujno potrebno ohraniti in razviti vse, kar se je do sedaj izkazalo kot dobro in primerno.

D. P.



Model ohišja parne turbine za Jugoturbino oz. naročnika iz Novega Sada v zaključni fazi delavniškega dela. Delavec Rudolf Kimovec pri zadnjih delih na modelu



Zaključna dela na tekaču za HE Jaziro, kjer je model izdelal Branko Cafuta, na posnetku pa je vodja zaštite modelov Franc Gale

z delom prezasedeni, v resnici pa jim bo šele ta »špica« omogočila doseganje letnega plana, saj so bili na začetku leta stalno brez dela. Zato so v tem času prebelili vse delavnice in delovne prostore, tako da so bili zaposleni, zdaj pa delajo v čistem okolju.

Ob vsem pohvalnem o modelni mizarni pa ostaja grenak priokus naše slabe kadrovske politike in brezskrbnosti do kadrov, ki so nam tako ali drugače odšli. Povsod po tovarni se vidi naravnost zastrašujoča praznina med starim, preverjenim kadrom in mladimi ljudmi, ki še dolgo ne bodo obvladovali svojega poklica. Zato ni nenavadno, da ljudje, ki odhajajo v pokoj, boli srce, ko gledajo vse to. Svojega znanja skoraj nimajo več komu posredovati. Z bližnjim odhodom petih vrhunskih strokovnjakov v modelni mizarni pa se tudi temu obratu ne obetajo dosti srečnejši časi.

M. M.



Franc Kovačič pri obdelavi modela za Swing na univerzalnem rezkalnem stroju Wadkin, ki smo ga dobili že leta 1953!

STANOVANJSKO GOSPODARSTVO

Sistemske rešitve

Sprejeti amandmaji k Ustavi SR Slovenije določajo, da se s 1. januarjem prihodnjega leta ukinjajo nekatere samoupravne interesne skupnosti, tako na področju družbenih dejavnosti kot tudi na področju infrastrukture. S tem se poslavlja tudi sedanja organiziranost stanovanjskih skupnosti.

To pa pomeni, da bodo strokovne službe SIS, imetje in probleme začasno prevzeli na občinski ravni občinski izvršni sveti, delovne skupnosti na ravni republike pa bodo prešle v sestavo republiškega izvršnega sveta. Tako bodo izvršni sveti s 1. januarjem prevzeli kadre, sredstva za delo in financiranje delovnih skupnosti.

Glede na to, da bo proces preoblikovanja in organiziranosti družbenih dejavnosti in gospodarske infrastrukture potekal v dveh fazah, je sedaj v ospredju pripravljanje rešitev za delovanje področij v naslednjem letu, ki pomeni prehodno obdobje do sprejema sistemske zakonodaje. Časa je zelo malo, vendar je nujno postoriti vse potrebno, da se zagotovi čimbolj funkcionalni prehod, saj mora s 1. januarjem sistem normalno delovati.

Ker bo skupščina Samoupravne stanovanjske skupnosti ljubljanskih občin z iztekom koledarskega leta prenehala delovati, je le-ta na zadnji seji v oktobru med ostalim sprejela tudi sklep o pripravi planskih dokumentov za leto 1990, kot tudi za obdobje 1990—1995. Plani kot planska izhodišča morajo biti sprejeti najkasneje do konca letošnjega leta. Osnova za pripravo teh dokumentov pa predstavljajo določila veljavnega Samoupravnega sporazuma o temeljih plana stanovanjskega gospodarstva ljubljanskih občin za obdobje 1986—1990 ob upoštevanju dejstva, da predlog sprememb in dopolnil ni bil sprejet.

Ob tem pa ne gre pozabiti, da je potrebno proučiti tudi zakonske možnosti za nadaljnje združevanje sredstev vzajemnosti (Zakon o računovodstvu, Zakon o finančnem poslovanju in Zakon o bankah).



Bodiček

Ko smo metali tovarniške izkaznice v kartonsko škatlo, smo bili tako zaspani, da še pomislili nismo na delavske knjižice. Ampak smo se kmalu zbudili . . .

Škoda, da med ukrepi za varčevanje nismo zapisali nič o uvedbi brisač iz blaga. To je zares varčevalni ukrep (ker jih bomo tudi prali doma) in izvršen pred rokom!

Mogoče se pa z internim telefonskim imenikom zato ukvarjamo toliko časa, ker še ne vemo čisto točno, kdo bo notri in kako bo debel!

Oktober je naše šolarje obiskala skupina sovrstnikov iz Zvezne republike Nemčije. Poleg izmenjav vsakovrstnih izkušenj — šolskih in manj formalnih, so si učenci izmenjali tudi podatke o višinah štipendij. Štipendije nemških učencev znašajo od 600 do 800 DEM, tako da človeku niti ni preveč do tega, da bi jih primerjal s štipendijami učencev naše šole (najvišja za najboljši uspeh z vsemi mogočimi dodatki je oktobra znesla približno 65 mark), ko pa nas že primerjava z našim povprečnim delavskim osebnim dohodkom — 550 DEM — spravlja v jok (ali pa v bes).

Naj vam zaupamo na uho (in pod pogojem, da ne boste iskali kakšnih skritih simbolnih pomenov), da se letošnji dedek Mraz piše — Nemanič.

M. M.

Umiranje (pravne službe) na obroke

Vem, da glede naslova, nisem izvirna, ampak to je resnično najbolj točen opis sedanjega in preteklega stanja naše pravne službe. Iz nekdanje kadrovske in strokovno močne pravne službe, ki jo je sestavljalo šest pravnikov, skupno z vodjo in dvema administratorkama, imamo v tem trenutku le še dve pravnici in tri administratorke. Pred časom je odšel tudi diplomirani pravnik Anton Tomažič, ki je bil pravni svetovalec generalnega direktorja, torej tudi tu zeva praznina na pravnem področju.

Tak osip pa ni prišel nepričakovano in čez noč, kar pomeni, da bi se nanj lahko pripravili. Izognili bi se lahko posledicam, ki nas gotovo še čakajo, predvsem pa bi lahko preprečili nemogoč sedanj položaj. Pa si malce oglejmo zgodovino! Pred dvema letoma je Litostroj zapustila vodja pravne službe Jana Khalil. Od tedaj je pravna služba brez vodje, kmalu pa sta odšla še dva pravnik. Ostali so trije, od katerih je bila ena pravica na poročniškem dopustu, druga pa na sodišču, kjer je delala pravosodni izpit. V tovarni je nenadoma ostala ena sama pravica Dubravka Krneta. Začasno ji je sicer pomagal pravnik Sašo Rakef, zaposlen v Prodaji, vendar je šest mesecev njegovega pogodbenega dela hitro minilo.

Ker je bilo stanje že takrat nevzdržno, se je tov. Krnetova obrnila po pomoč na samo vodstvo, kjer so ji postregli le s priporočilom, naj vzdrži do povratka ostalih pravnih, in z obljubo, da se bo stvar uredila.

V začetku leta 1988 je bil končno objavljen razpis za vodjo pravne službe, na katerega se je prijavil nek pravnik, ki je izpolnjeval vse pogoje, in Dubravka Krneta. Tudi ona je izpolnjevala vse pogoje, pred razpisom pa je bila opozorjena, naj se ne prijavlja, kajti pričakovali smo vodjo službe, ki naj bi se prijavila od zunaj. Ne vem sicer zakaj, toda željene prijave ni bilo, prav tako pa tudi nobenega odgovora naši pravnici, zakaj je njena prošnja zavrnjena.

Zatem sta se vrnili na delovno mesto tudi obe pravnici, vendar se je delo še vedno kopičilo, pravnikov pa je bilo še vedno premalo. Tudi intervencija vodje kadrovske službe je naletela pri vodstvu na gluha ušesa, zato so skušali pravniki intervenirati sami, kar je bilo prav tako brezuspešno.

Marca letos je ob reorganizaciji novo vodstvo SPS, pod katerega spada tudi pravna služba, naletelo na stare probleme. Ne morem reči, da se niso zavedali resnosti stvari, ampak tudi zdaj so bila vsa prizadevanja za razrešitev brezuspešna.

Vendar pa nas je zdaj — oktobra — zapustila še ena pravica, in sicer Dubravka Krneta. Nikakor ne nepričakovano, a še vedno brez ustreznih odzivov vodstva.

Zdaj je stanje v pravni službi približno tako:

Najobsežnejše področje gospodarskih sporov, ki ga je prej obvladovala Dubravka Krneta, je nenadoma ostalo prazno. Ostali dve pravnici imata vsaka že po šest svojih strokovnih področij, čeprav normativi določajo največ po dva — enega obsežnejšega in enega manjšega, če želimo, da so stvari strokovno in kvalitetno rešene. Očitno si ne moreta privoščiti več nobenega dodatnega. Dogaja se, da se s temi spori trenutno spopadata vodja službe in pomočnik generalnega direktorja, ki nista niti strokovno niti kako drugače usposobljena za ta dela, zaradi preobremenjenosti in preobilice dela pa so tudi tekoče strokovne naloge obeh pravnih lahko opravljene manj kvalitetno. Gotovo je vsakemu jasno, da je pri naši nenehno spreminjajoči se zakonodaji potrebno stalno slediti spremembam in se jih učiti

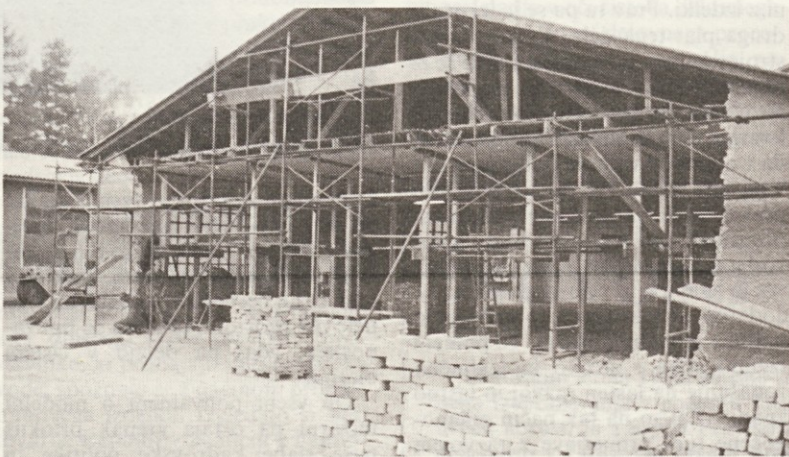
kar zahteva nemalo časa. Tega pa v polnem in podaljšanem delavniku gotovo ni dovolj.

Da bo stvar še dodatno otežena moram poudariti, da je v tem času odšel tudi pravni svetovalec generalnega direktorja, kar širi obseg dela naše pravne službe, brez vodje pravne službe, pa je tudi delo lahko več ali manj fragmentarno. Stara administracija, ki je sicer kos tudi dokaj zahtevnim nalogam, kljub vsemu ne more opravljati pravnih del, pa tudi njihovo delo zahteva strokovni in organizacijski nadzor.

Trenutno ima naša pravna služba 4671 dopisov, ki so prišli v letošnjem letu. Letos so jih odposlali 5824, vseh odprtih spisov pa je okrog 2800. To je izredno širok — pravzaprav celoten spekter pravnih storitev, ki jih je treba opraviti, pa jih ob tej kadrovske zasedbi ni mogoče. Naj ne pozabim, da je na primer področje pravnih del dolgo popolnoma nepokrito, to pa je področje, ki je bilo v Litostroju že od nekdanj pomembno.

Takšna je slika naše sedanje pravne službe. Če povzamem čisto na kratko: krivde za takšno stanje ne moremo pripisati kar nam vsem skupaj niti sami pravni službi, ampak čisto določenim posameznikom, ki niso hoteli, znali ali zmogli pravočasno ukrepati. Bomo račune spet plačevali vsi?

M. M.



Stare zgradbe ob vhodu v podjetje nam niso ravno v ponos. Načel jih je zob časa. Le malo Litostrojčanov ve, da je zgradba na sliki, sosednja in priključek k modelni mizarni ostanek bivše tekstilne industrije SEKOTEX še izpred druge svetovne vojne. Glede na to, da je uresničevanje zazidalnega načrta širitve in obnove Litostroja odloženo, so bila na vhodni strani v garaže nujno potrebna gradbena dela in zamenjava iztrošenih vrat (Foto: E. L.)

Plačani za (ne)delo

V Litostroju smo se že navadili na obravnavo in sprejem različnih sklepov in ukrepov, s katerimi naj bi izboljšali poslovne rezultate. Eden od zadnjih paketov je tudi seznam ukrepov za izboljšanje poslovanja, ki smo jih obravnavali na upravnem odboru, na svetih enot in delavskemu svetu podjetja oktobra letos.

Predloge zadnjih ukrepov so pripravila vodstva enot. Skupaj zbrani ukrepi oz. naloge so razvrščene po skupinah. To so naloge s področja organiziranosti, izdelave splošnih aktov, zniževanja stroškov, izboljšanje poslovnega reda, naloge na ekonomskem področju ter naloge na kadrovskem področju. Iz naštetih nalog je razvidno, da zajemajo predvsem področja, ki bi morala biti kot posledica vseh dosedanjih sanacijskih programov že zdavnaj urejena, ne pa, da znova ugotavljamo, kako nam osnovne organizacijske stvari ne funkcionirajo. Popolnoma nerazumljivo je, da predlagani ukrepi zajemajo vrsto nalog, ki sodijo v opis del in nalog, kar pomeni, da posamezniki prejemajo plačo za delo, ki ga ne opravljajo. Torej je možno sklepati, da nekateri v Litostroju prejemajo osebne dohodke za nedejo. Posledica so predlagani ukrepi. Naj tega nihče ne zanika, kajti če trditev ne bi držala, ne bi bili postavljeni pred obravnavo že omenjenega seznama nalog. Na marsikaterem svetu enot so v obravnavi tega programa ugotavljali zgoraj zapisane

trditve. Opaziti pa je bilo tudi ironičnost zlasti do rokovne izpolnitve. Člani svetov enot so se namreč spraševali, ali se bodo nosilci nalog obnašali odgovorno do izpolnjevanja rokovnih obvez, ko pa že v naprej vedo, da v primeru neizpolnjevanja ne sledijo sankcije. Seveda njihov dvom temelji na dejstvu, da smo imeli v zbirki že v preteklih letih napisanih ukrepov in sanacijskih programov prav tako navedene nosilce nalog, ki dela niso opravili, ali pa vsaj nezadovoljivo, pa zato niso občutili nobenih posledic. Nasprotno! Večina vodstvenega in vodilnega kadra je bila v zadnjem letu deležna občutnega dviga osebnih dohodkov z utemeljitvijo, da naloge dobro in odgovorno opravljajo. Kaj je sedaj res, človek več ne ve!

Da pa ne bi bili krivični, je prav, da priznamo in zapišemo, da nekaj vodstvene in vodilne strukture svoje naloge uspešno in prizadevno opravljajo.

No pa pustimo kritiziranje. Oprimo se na upanje, da bodo tokrat predloženi ukrepi dejansko uresničeni v konkretnem delu.

Ker s predloženimi ukrepi posegamo tudi v navade Litostrojčanov, je generalni direktor Jože Šlander na seji upravnega odbora ponovno dejal, da v Litostroju utečene navade predstavljajo prvo, pa tudi najtežjo oviro pri premagovanju težav. Še vedno smo se vsi pripravljeni opravičevati, dokazovati, kako smo pri sebi vse postorili, hkrati pa dokazovati, da dela niso opravili drugi. Seveda bomo s tako delovno filozofijo le s težavo kaj premaknili. Na seji delavskega sveta je generalni direktor zagotovil, da bo od nosilcev nalog zahteval tedenska poročila, v primeru neizpolnjevanja nalog pa bo predlagal ustrezne sankcije.

Na delavskem svetu podjetja je bila zanimiva tudi razprava delegata iz programa HEO, ki je dejal, da je njihov svet enote predlagane ukrepe zavrnil z utemeljitvijo, da so pisani presplošno, preobsežno, za nekatere naloge pa s programom niso opredeljeni cilji. Najbolj pa jih je motilo dejstvo, da je za večino nalog že zaposlen in plačan ustrezen kader.

Kakorkoli je tekla razprava o samoupravnih organih, lahko ugotovimo, da so predloženi programi več ali manj vsaj vsi natančno prebrali. Kako bodo nosilci naloge opravili, pa prihodnjič.

S. Mrkun

Obiskali so nas



V torek 26. septembra je Litostroj obiskala skupina starešin JLA kasarne Boris Kidrič iz Šentvida. Pod vodstvom komandanta kasarne polkovnika Tomislava Šipčiča in predstavnikov podjetja so si najprej ogledali proizvodnjo, potem pa so se v jedilnici TVN pogovarjali s predstavniki podjetja o proizvodnem programu ter razmerah v Litostroju.

Obisk starešin pomeni nadaljevanje stikov in dobrega sodelovanja med našim podjetjem in kasarno, ki traja že vrsto let. (Foto: K. G.)

Bodiček



Litostrojčani smo v zadnjem mesecu doživeli nekaj presenečenj. Ko smo neki dan ob pol treh popoldne, morda tudi malo prej ali pozneje, odhajali iz Litostroja, nas je pri izhodu čakala okrepljena zasedba vratarjev. Ukazano jim je bilo, da morajo vsakega mimoidočega natančno pregledati in ugotoviti, ali skriva kakšno litostrojsko lastnino. Baje je bil izkupiček poostrene kontrole pester in bogat. Med drugim je bilo tistim, ki niso pri malici pojedli vsega kruha ali konzerve, odvzeto tudi to. Prav jim je, pa naj manj skrbijo za vitko linijo! Zato naj kruh raje pojedjo ali pa ga vržejo v smeti, čeprav je to velik greh. Tako so nas učile naše matere, pa vendar izgleda, da ne vse. Še zlasti pa smo bile presenečene ženske, ko so nam vratarji sila neprijazno ukazali, da moramo odpreti torbice in pokazati njihovo vsebino. Zadeva se je stopnjevala celo do te mere, da so vratarji segali z roko v torbice. Večina nas je bila nad takim ravnanjem tako presenečena, da smo mirno dovolile, da so vratarji gledali in ocenjevali, ali je morda katera od osebnih stvari, ki jih ženske nosimo v torbica, litostrojska last.

Nekaj je jasno: šefi - manjši in večji po pooblastilih, očitno nikoli niso slišali, kako se opravljajo pregledi osebnih stvari. Odgovornim šefom zavarovanja pa priporočamo, da se udeležijo kakšnega seminarja, kjer jih bodo podučili o pristopu do človeka (kjer vljudnost vsebuje tudi besedo prosim) in o načinu pregledovanja. Pa za zaključek še to: nismo proti poostrenim kontrolam, smo pa proti neprimernemu načinu njihovega izvajanja.

• • •

Ena zadnjih cvetk (tudi) pri vhodu je bila oddaja tovarniških izkaznic. Vrtar pri vhodu nas je zadnji dan v oktobru dočakal za dobro jutro s kartonsko škatlo v roki. Tovarniške izkaznice smo tisti, ki smo jih imeli ali pa hoteli, oddali, ne da bi pri tem vedeli zakaj!

Žal se je spet ponovila stara resnica, da obvestila po zvočniku skoraj nihče ni slišal, zato se na tak način obveščanja res ne moremo zanašati. Na drugi strani zapornic pa smo slišali pogovore delavcev: »Ali to pomeni, da zapirajo tovarno? Zakaj pa so nam vzeli izkaznice? Ali jih bodo dobili nazaj le nekateri, za ostale pa je to znak, da so odpuščeni?« Skratka, govorjenja zaradi tega je bilo veliko. Šele kasneje je bilo pojasnjeno, da so izkaznice pobirali zato, da jih bodo popravili oz. nanje vpisali nove organizacijske enote, ki so nastale z reorganizacijo. Glavni razlog pa je seveda zadostiti 4. točki iz četrtega poglavja ukrepov za izboljšanje poslovanja, ki smo jih sprejeli že v sredini oktobra. V tej točki je namreč zapisano, da je potrebno tovarniške izkaznice prilagoditi novi organiziranosti, hkrati pa opraviti korekcijo izkaznic s prostim izhodom. Nosilec naloge je kadrovske sektor, rok 31. 10. 1989. Ker pa iz neznanih razlogov te naloge kadrovske sektor ni opravil pravočasno, je modro vodstvo ukazalo na 31. 10. 1989 pobrati izkaznice, da bo lahko poročalo, da je naloge izpolnilo. Seveda samo prvi del, za drugi del (azuriranje in vrnitev popravljenih kartic s prostim izhodom) pa je zmanjkalo časa. Nič novega. No, sedaj smo vsi brez kartic (vsi ravno ne, ker jih veliko delavcev ni oddalo) in vratarji ne morejo opravljati jutranje kontrole nad Litostrojčani oz. nad tistimi, ki to niso, pa imajo željo po jutranjem sprehodu po Litostroju.

• • •

Pa še to: bojim se, da bom na katerem izmed sestankov ponovno slišala, da novonameščeni vodje svoje delo dobro, pravilno in odgovorno opravljajo. Po zadnjih izkušnjah tega ne bi trdila.

S. Mrkun



Naša služba zavarovanja je opravila poostreno kontrolo pri izhodu iz podjetja in preprečila iznos najrazličnejšega materiala. To je le del zaseženih predmetov, ki pa so jih delavci skrivali na najbolj domiselnih krajih. (Foto: T. Š.)

HE MOSTE

Ob uspešno zaključenem delu

Pred kratkim smo obiskali eno doslej najzanimivejših elektrarn pri nas HE MOSTE in njeno bližnjo sosedo HE Završnica. Zanimivo je, da stojita elektrarni ena ob drugi v dolini Save Dolinke, napajata pa se iz dveh različnih vodnih virov.

Čeprav je bil cilj reportaže HE Moste, začnimo z njeno starejšo sosedo HE Završnica. Vredna je omembe že zaradi svoje starosti — zgrajena je bila namreč že leta 1914 in je bila prva javna elektrarna na Slovenskem, po pomembnosti in vrednosti pa je bila takoj za izgradnjo železniške proge na Gorenjskem. In ta elektrarna še danes obratuje. V dolini potoka Završnica je bila zgrajena betonska pregrada, s čimer so ustvarili akumulacijsko jezero s površino približno 4 ha. Obratovalna voda je speljana iz akumulacijskega jezera po približno 800 metrov dolgem vodovodnem rovu. Energetska voda je nato speljana do strojnice, ki stoji v dolini Save Dolinke, od tu pa se izliva v strugo Save.

HE Završnica ima dve Peltonovi turbini z močjo po 1100 KW. Njena notranjost s stroji in komandnimi ploščami učinkuje kot muzej, kar upravljalci Završnice tudi želijo. Stavba in stroji so zelo lepo vzdrževani, elektrarno pa vsak teden enkrat tudi zaženejo. Ko so opravljali vzdrževalna in remontna dela na HE Moste, je Završnica redno obratovala. Enkrat samkrat je prišlo do večje okvare (kljub temu, da je obratovala tudi med obema vojnami in bila bombardirana), in sicer leta 1981, ko so gradili most v Kranju. Tedaj je prišlo do stika na 110 kW daljnovo-odu v Kranju in do trenutne razbre- nitve oziroma izpada električne energije. Odpovedala je zaščita generatorja, ki je praktično v trenutku zagorel. Precej je bila poškodovana tudi stavba, vse skupaj pa so kmalu spet spravili v red. Nov generator je izdelal Sever iz Subotice in tako je zdaj elektrarna takšna, kot je bila prej.

Ob strojnici HE Završnica pa stoji tudi strojnica HE Moste, ki je za razliko od prve vkopana približno 20 m v globino. Strojica ima 4 etaže, in sicer turbinsko, regulatorsko ter spodnjo in zgornjo generatorsko. Od strojnice oz. turbin vodi do iztoka v Zasipu 1503 m dolg odtočni rov.

Čeprav je to po moči majhna elektrarna, ki ima maksimalno 22 MW delovne moči, je gradbeno predstavljala zahteven projekt, ki so ga gradili vojni ujetniki. Kljub navidezno »neprestavljivim« betonskim stenam pa upravljalcem posebej zadnja leta zadaja glavobole pokanje sten strojnice, na katero pritiska teža hriba, ki je tik nad njo. Z gradbenimi posegi jim je napredovanje škode vsaj delno uspelo zaustaviti, predvsem pa zagotoviti pravilno delovanje turbinske opreme, ki mora biti izredno natančno postavljena.

HE Moste je začela obratovati koncem junija leta 1952 z dvema agregatoma, marca leta 1955 pa je začel obratovati še tretji agregat. Že ob zasnovi izgradnje elektrarne Moste je bila zamišljena tudi izgradnja črpalne elektrarne Moste — IV.

agregat. Prvotni koncept so spremenili, leta 1967 pa je bil izdelan modern koncept z reverzibilnim agregatom. Izgradnja je bila zaključena leta 1977, črpalna naprava pa se v celoti vključuje v obstoječi hidroenergetski sistem HE Moste in HE Završnica, zato je gradnja zahtevala le minimalne spremembe. Nazivna moč četrtega agregata je 11.000 kVA, zanimiv pa je podatek, da je bila HE Moste prvotno zamišljena kot elektrarna, ki naj bi pretežno pokrivala potrebe jeseniške železarne. Njena moč pa zdaj še zdaleč ne dosega vseh današnjih potreb železarne!

Opremo za HE Moste je izdelal Litostroj, zato ne preseneča, da so se upravljalci in investitorji za tokratno rekonstrukcijo, modernizacijo in avtomatizacijo spet obrnili na naše podjetje. O vsem tem smo se pogovarjali s predstavnikom HE Moste — direktorjem tozda HE Moste tov. Edvardom Vengarjem in vodjem vzdrževanja Tonetom Koseljem.

Odločitev, da vsa dela opravi Litostroj, pravzaprav ni temeljila na naši ceni ali rokih, temveč na kvalitetni izdelavi in montaži. Litostroj bi lahko dobil v delo tudi avtomatizacijo loput, vendar pa so nas tu pokopali prav roki in cene, saj so bili ostali ravno polovico cenejši in hitrejši.

Zdaj opravljena dela na HE Moste spadajo v sklop rekonstrukcije, modernizacije in avtomatizacije. Za rekonstrukcijo je bilo najprej treba opraviti temeljit remont vseh treh turbin, s pregledom vse opreme, defektološkimi deli, centriranjem agregata in podobno. V več etapah pa je bila izvedena tudi modernizacija. Tako je bil pred dvema letoma rekonstruiran 1. agregat, letos pa še 3. in 2. Zadnji je bil vrnjen v obratovanje konec oktobra.

S temi deli sta opravljeni 2/3 predvidene rekonstrukcije, s čimer je HE Moste pripravljena na daljinsko avtomatsko vodenje, ni pa še jasno, od kod bodo elektrarno vodili. Investicija bo v celoti zaključena, ko bo moderniziran in za daljinsko vodenje usposobljen tudi reverzibilni agregat. Letos nameravajo sprejeti idejni projekt, drugo leto pa naj bi se začela še zadnja faza modernizacije, v sklopu katere je še rekonstrukcija stikališča 35 kV, modernizacija manjših skupnih naprav in podobno. Problematična so seveda sredstva za vsa ta dela, dosedanja dela pa so v glavnem plačevali iz lastnih sredstev, ki pa jih zaradi spremenjenih načinov financiranja v bodoče več ne bo.

Kaj vsa ta dela za elektrarno pomenijo? Priprave na avtomatsko vodenje, boljše izkoriščanje elektrarne in kvalitetnejšo energijo. To pomeni, da v omrežju ne bo nihanj, izločene bodo okvare, optimalnejše bo izkoriščanje itd.

Ena od značilnosti te elektrarne je

tudi, da ima zelo majhno akumulacijo in obratuje pretežno od dnevnih količin vode. Poprečni letni dotok vode je 16 m³/s, letos pa je bil le od 10—12 m³, kar pomeni, da elektrarna ni dosegala začrtanega plana.

Kako na elektrarni ocenjujejo naše delo?

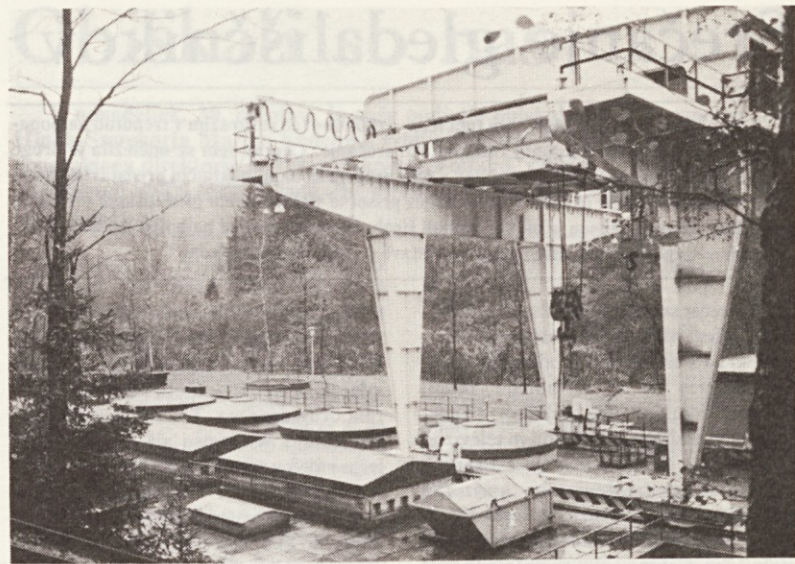
Naš sloves je glede kvalitete izredno dober, ne moremo pa se pohvaliti pri vsem drugem. Po pogodbi, ki smo jo sklenili leta 1988, so bili dobavni roki za 2. in 3. agregat eno leto, takoj po tem pa bi se morala začeti tudi že rekonstrukcija. Vendar pa so litostrojske kasnitve znašale tudi po pol leta in več. Investitorji vidijo precejšen del vzrokov v tem, da so za Litostroj pač manjši naročniki, kljub temu pa jim nikakor ni bilo prav, da so morali domala vsakih 14 dni hoditi v tovarno in spremljati proizvodnjo. S tem so vsaj malo pospešili dela in si tako sami skrajševali prekoračitve rokov. Drugo, kar jih je enako motilo, je bilo to, da skoraj nikoli niso vedeli, kdo je za njihovo naročilo zadolžen. V primerjavi z drugimi proizvajalci, s katerimi so prav tako sklenili pogodbe, je bilo takšno stanje v Litostroju naravnost katastrofalno. Povsod drugje so jih sprejemali ljudje, ki so imeli vse podatke o njihovem naročilu in so jih o vsem suvereno in točno obveščali. Pri nas pa...

Njihova dejansko laična ocena je bila, da bi se Litostroj moral precej drugače organizirati glede naročil, da bi se enakovredno lahko posvečal tako majhnim kot velikim naročnikom...

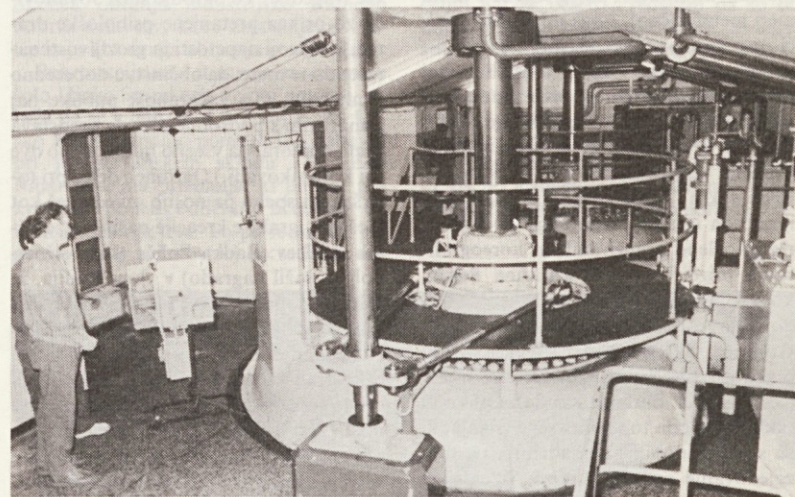
Po drugi strani pa so močno pohvalili našo montažo in monterje. Na terenu so delali največ po trije in so se vsak dan vozili na elektrarno. Ob našem obisku je ostal le še eden — Tone Glavač, ki je priznan in cenjen monter. Na HE Moste je bil približno eno leto in pol, o njem pa so vedeli investitorji in naši sogovorniki povedati le vse najboljše. Tako po njihovi oceni rešujejo ugled in močno skrajšujejo roke prav monterji, pri katerih pa še posebej cenijo strokovnost in prizadevnost. Vse to je ublažilo prejšnje slabe besede o organizaciji in dvignilo naš omajen ugled. Kot naročniki pa so izrazili še eno željo (ki se je montaža zaveda in ji skuša ustreči) in sicer to, da bi na posameznih objektih vedno delale iste ekipe, ki elektrarno že poznajo in imajo naveč izkušenj.

Kljub senčnim stranem našega Litostroja, s katerimi so nas soočili gostitelji, pa neposredni in nedvoumni pohvali, ki so jo za nas našli, smo se od nadvse ljubeznivih gostiteljev morali posloviti. Kot so želeli, njihovih kritik nismo mogli vzeti zlonamerno, saj se z napakami navsezadnje srečujemo vsi in vsak pri sebi, kljub temu pa so nas ponovno silile k razmišljanju. Močno si želim, da bi ta zapis dobronamerno vzeli tudi vsi tisti, ki jim je namenjen in ki lahko storijo veliko, da bi se stvari izboljšale in bi se povrnil ugled Litostroja.

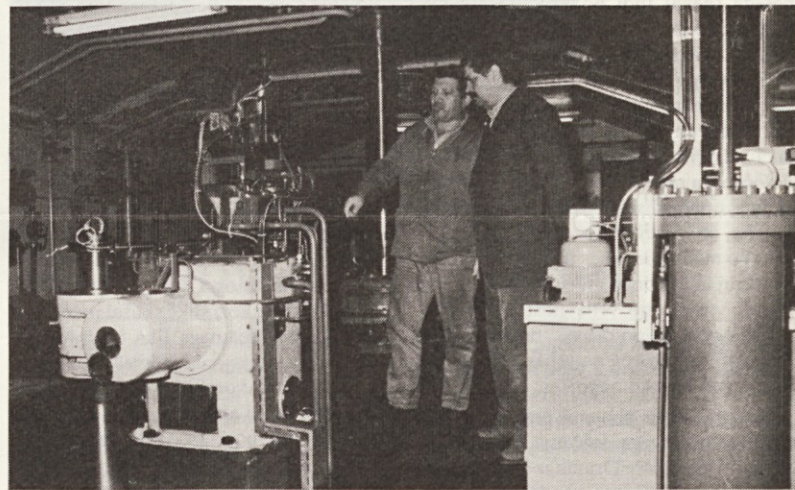
M. M.



Zunanji pogled na HE Moste s portalnim žerjavom, potrebnim za montažo in remonte agregatov



Ena izmed treh turbin HE Moste na turbinskem nivoju štirietažne strojnice



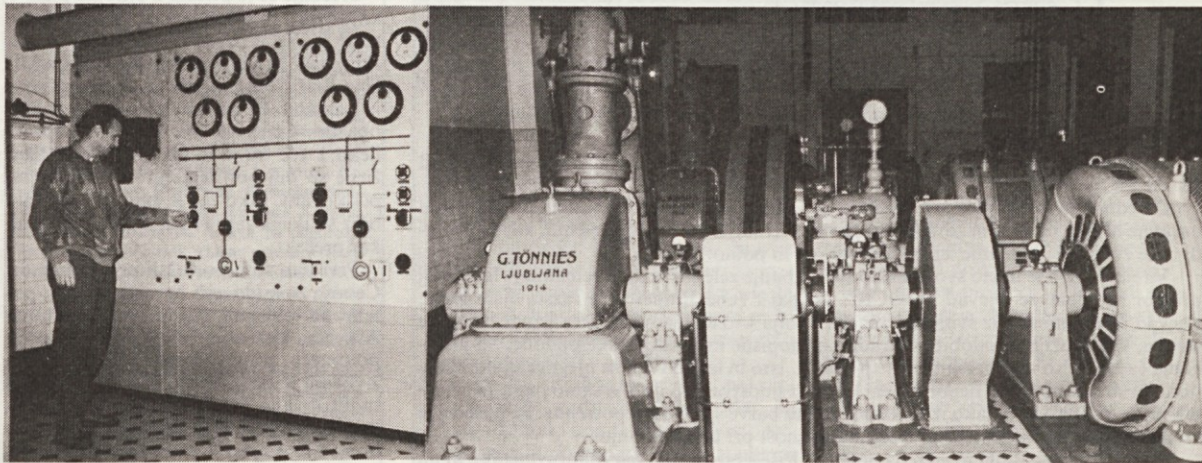
Eden izmed obnovljenih regulatorjev na regulatorskem nivoju strojnice



Med pogovorom z gostoljubnima predstavnikoma HE Moste, direktorjem Edvardom Vengarjem (prvi z desne) in vodjem vzdrževanja Tonetom Koseljem ter litostrojskim monterjem Tonetom Glavačem, ki so nam povedali veliko zanimivega o elektrarni, pa tudi o Litostroju. (Foto: T. Š.)



Zgradba strojnice HE Završnica, zgrajena leta 1914, ki še vedno preseneča s svojo lepoto



Notranjost strojnice HE Završnica s še prvotno notranjo strojno opremo. Agregata, ki še vedno obratujeta, je izdelala ljubljanska firma Tönnies.

Srečanje gledališčnikov

Kot vsako leto se je v Mariboru tudi letos »zgodilo« (če se izrazim v trenutno najpopularnjšem časopisnem žargonu) Borštnikovo srečanje. Čeprav sem se udeležila le druge polovice srečanja, pa je izbor predstav v tem drugem delu po naključju predstavljal pravi prerez različnih smeri in teženj, ki so danes prisotne v slovenskem gledališkem prostoru. Pa tudi vrednostni razpon je bil kar najbolj širok, saj se je gibal od najboljših predstav (tudi uradno razglašene kot take) pa do predstave, komaj vredne ogleda.

Prvi večer se nam je predstavil nov slovenski gledališki podmladek, torej umetniki, ki so z eno nogo takorekoč še v šolskih klopih in ki še nimajo skoraj nobenih izkušenj pred publiko. Akademija za gledališče, radio, film in televizijo iz Ljubljane je v sodelovanju z Eksperimentalnim gledališčem Glej uprizorila predstavo »Don Lorenzo« avtorja Vladimirja Bartola in v dramatisaciji Janeza Rakuška. Čeprav je bil za predlogo vzet še kako literarni tekst (Bartolov Don Lorenzo je pisan epsko, brez tipičnih dramskih konfliktov, poleg tega še v veliki meri metaforično), so ga mladi ustvarjalci uspešno »pogledališčili«, še več — spremenili so ga v izrazito estetični tip gledališča, ki temelji pretežno na čutnem ugodju ob slušnih in vizualnih učinkih: ob lepi glasbi, ki je neprenehoma prisotna (avtorji: Mirko Vuskanovič, Lado Jakša, Vanja Pegan), se mladi, lepi igralci in igralkе razporejajo po odru v režijsko lepo aranžiranih in koreografiranih prizorih (režija: Katarina Pegan, koreografija: Matjaž Farič), oblečeni v dopadljive kostume (kostumografija: Gordana Gašperin) in na lepi sceni, ki omogoča estetske učinke tudi v vertikalno (scenografija: Barbara Kenda). Lahko bi rekli, da je bila to revija vsega znanja, ki so si ga pridobili na akademiji, pa tudi zgledovanje po raznih tipih vizualnega gledališča, kakršno je v modi zadnja leta. Da se je pri vsem tem kar nekam izgubila beseda (nekaj tudi po krivdi tehničnih motenj, ko je govor preglasila premočna glasba) oziroma da je izgubila svojo primarno vlogo, še niti ni bilo tako moteče, saj je predstava gradila na drugih izraznih sredstvih. Škoda le, da so se ustvarjalci odločili presaditi besedilo iz točno določenega renesančnega sveta (ki navsezadnje v marsičem opredeljuje glavnega junaka oz. antijunaka don Lorenza) v nekako moderniziran, s tem pa neopredeljen kraj in čas dogajanja. S tem so hoteli doseči vsesplošno veljavnost, ki že prerašča v simbol, po drugi strani pa s tem niso dali odgovorov na veliko »zakajev«, ki so zgodovinsko pogojeni.

Drugi večer je pomenil pravcati vrhunec Borštnikovega srečanja. Slovensko narodno gledališče Drama iz Ljubljane je prikazalo celovečerno enodejanko »Zid, jezero« avtorja Dušana Jovanovića, tudi v Jovanovićevi režiji. Redko imamo priliko videti tako kompleten in tako uspel avtorski projekt, pri katerem takorekoč ni meje ločnice med avtorjem-piscem in avtorjem-režiserjem. Že tekstu se pozna, da ga je pisal dober gledališki praktik, da je dogajanje koncipirano tako, da sta na

odru stalno in istočasno dve prizorišči, ki se z mojstrskim obvladovanjem prostora in dejanja ves čas dopolnjujeta, ne da bi kdaj le za trenutek motila ali celo blokirala drug drugega. To, kar smo kdaj pri Tennessee Williamsu ali Arthurju Millerju videli v zametkih, je Jovanović izpeljal do popolnosti. V vsebinskem pogledu smo priča na videz skoraj banalni kriminalki, ko skupaj z udeleženci in žrtvami nekega zakonskega poloma skušamo prodreti do skrivnostnega dogajanja v preteklosti, kjer ležijo pravzaprav vzroki vse tragedije. To ogrodje služi Jovanoviću za prikaz pretanjene psihološke drame, ki v svoji napetosti in grozljivosti naraste do te mere, da občinstvu dobesedno jemlje dih. (To začaranost publike naj ponazorim s podrobnostjo, da predstava nima odmora, pa vseeno ljudje sedijo dve uri kot prikovani.) Ogromen delež pri tolikšem uspehu pa nosijo seveda več kot bleščeče igralske kreacije naših zvezdnikov igrancev: Radka Poliča (ki bi si najbolj zaslužil nagrado) v vlogi Rudija, in Milene Zupančič (ki je nagrado za najboljšo igralko tudi dobila) v vlogi njegove nekdanje žene Lidije. Vrhunski pa sta celo stranski vlogi Polone Vetrh kot Lidijine sošolke in Aleša Valiča kot zdravnika. Tudi scena Marjana Kravosa je izredno učinkovita v svojem podpiranju vsebine. Zidú (iz naslova) pravzaprav fizično nikjer ni, pa vendarle je vseskozi prisoten. Upoštevalo ga režiser in igralci, občutimo ga gledalci. Jezero (gre za idilični Bled) pa je neprestano pred našimi očmi, saj zavzema ves razgled skozi velika okna. Prikazano je z diapozitivi, ki se sočasno z minevanjem časa spreminjajo v svoji svetlobi skoraj neopazno, pa vendarle dajejo razpoloženju bistveni poetični pečat. (Fotografije je prispeval Jočo Žnidaršič). Še enega ustvarjalca ne smemo pozabiti omeniti, saj imajo njegove slike ne le dekorativno, ampak dramaturško vlogo. To je slikar Rudi Španzel, ki je skozi slike skušal predstaviti dušo skrivnostnega lika iz drame — magičnega slikarja, ki je imel tako poguben vpliv na zakon Lidije in Rudija. V tej predstavi se vsi elementi maksimalno zlivajo v popolno celoto in predstavljajo idealno ravnotežje literarnega in vizualnega tipa teatra, tako da je bila docela zasluženost razglašena za najboljšo predstavo Borštnikovega srečanja.

Tretji večer je zaradi nepredvidenih dogodkov žal odpadla predstava Prešernovega gledališča Kranj — Filipčičeva »Božanska tragedija«. Nadomestila jo je Drama, sicer netekmovalna predstava »Zalezujoč Godota« avtorja Draga Jan-

čarja, ki pa zaradi svoje šibkosti (tu je mišljen predvsem tekst, saj poustvarjalci so se na vso moč trudili vsaj nekaj napraviti iz njega) ne vzdrži primerjave z ostalimi, tekmovalnimi predstavami Borštnikovega srečanja, zato je tudi ne nameravam podrobneje analizirati. Sicer pa vse pove že odziv publike: v dvorani je sedelo vsega štirideset gledalcev, od katerih je polovica dremala.

Čerti večer je bila na sporedu predstava »Striček Vanja« Antona Pavlovića Čehova v izvedbi Slovenskega stalnega gledališča Trst in — ponovno — v režiji Dušana Jovanovića. Kako najbolje označiti to predstavo v primerjavi z ostalimi? Če predstavljaj »Don Lorenzo« kot tip slušno-vizuelnega estetičističnega teatra eno kateto pravokotnega trikotnika, »Zid, jezero« kot sinteza literarnega in vizualnega tipa pa hipotenuzo tega istega trikotnika, potem je predstava »Striček Vanja« kot tip literarnega teatra — druga kateta. Pravzaprav Čehov skoraj ne more biti drugega kot literarni teater, saj je njegova dramaturgija taka, da se njegovim osebam skozi vso predstavo čisto nič ne zgodi, nobene spremembe ni ne na zunaj, ne v osebah, življenje teče po starem naprej. Gre le za različna čustvena stanja, osebe veliko (pa zelo črnogledno in s samopomilovanjem) govorijo o sebi in svojem doživljanju, o svoji preteklosti in o svojih sanjah — to pa je tudi vse. Kako je to čehovljansko atmosfero oživil Jovanović? Zelo pomembno se mu je zdelo poudariti velikost hiše — »labirinta, v katerem se izgubiš in si majhen, ki te pogoltne in v kateri slišiš rasti svojo osamljenost« (avtor scene je bil spet Marjan Kravos). Z izjemno pazljivostjo je oblikoval tudi karakterje igralcev, čeprav se mi zdi, da je šel nekoliko predaleč pri prikazovanju značajske razdvojenosti Ivana Petrovića Vojnickega: ta lik namreč upodabljata dva igralca (Tone Gogala in Vladimir Jurc), pa ne v običajni alternaciji, ampak tako, da sta ves čas oba hkrati na sceni in da izgovarjata svoje replike izmenično enkrat eden, drugič drugi. Ta dosledna dvojnost v začetku, ko se gledalec še ne znajde, deluje moteče, kasneje pa pripelje večkrat celo do nehotene komičnosti. Bojim se, da je ta režiserska poteza pri tem liku dosegla ravno nasprotno od namena, namreč, da je Ivan Petrović »človek z boleznimi občutkom, da sploh ni živel, človek, ki trpi zaradi samega sebe, človek, ki meditira o svojem ne-obstojanju«. Nadpovprečno dobre igralske dosežke pa so dosegli: Boris Cavazza kot zdravnik Astrov (mogoče edini, ki se noče odpovedati svojim sanjam), Milena Zupančič kot v Astrova nesrečno zaljubljena Sonja in Stojan Colja kot Teljeginov duševno prizadeti sin. Predstava je skušala dati večji poudarek sedaj posebno aktualni ekološki problematiki (nosilec njenih idej je zdravnik Astrov, ki angažirano opozarja na uničevanje gozdov), to pa je režiser dosegel tako, da je opremil Astrova z modernimi aparati (ki realistično gledano sicer niso v skladu z njegovim časom, vendar — naj bo ideja močnejša od faktografije!).

Čeprav gre le za štiri ogledane predstave Borštnikovega srečanja, pa mislim, da slikovito reprezentirajo presek skozi velik del današnjega gledališkega dogajanja.

J. K.

Dedek Mraz bo!

Kdor je prebral moj članek v Internih informacijah z diametralno nasprotnim naslovom in vsebino, se je najbrž začudil (in verjetno tudi malo razjezil, češ kakšno obveščanje pa je to — danes črno jutri belo). Le kaj to pomeni? To pomeni, da so se okoliščine spremenile v tej smeri, da omogočajo, da z največjim veseljem demantiramo izjavo, da dedka Mraza ne bo. Če je k temu, da dedek Mraz z darili navsezadnje le bo, kaj prispeval tudi omenjeni članek, se lahko čutim vsaj nekoliko zaslužno, saj je svoj namen dosegel. To, da so se končno našla sredstva za nabavo daril in za otroško predstavo, pa je najbrž tudi jasen znak, da se je splošno litostrojsko stanje nekoliko izboljšalo.

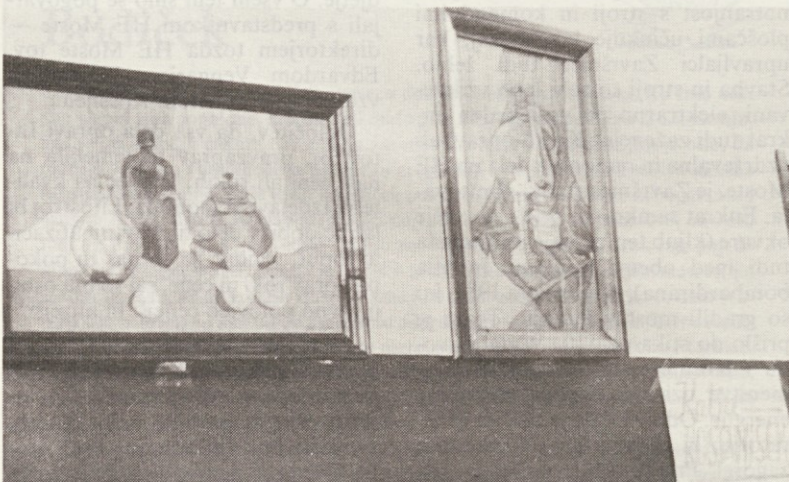
Pokukajmo še v notranjost koša z darili, ki ga bo letos nosil dedek Mraz otrokom litostrojskih delavcev. Otrokom od enega do štirih let je namenjen zavitek živobarvnih plastičnih kock DIDA, s katerimi je mogoče sestaviti skoraj vse iz bogatega repertoarja otroške domišljije. Otroke od štirih do sedmih let pa čaka likovno prikupna družabna igra SPOMIN, s pomočjo katere si otroci igraje urijo svoje umske sposobnosti. (Obe darili se ponašata z znakom »dobra igraca«.) Lahko rečemo, da je dedek Mraz izbral kvalitetne, po vrednosti pa niti ne tako skromne igrache (prodajna cena v trgovinah je okrog 500.000 din).

In kje bo dedek Mraz obiskal otroke? Profesionalna ustanova, ki bo organizirala prireditve, ta hip še ni znana, saj šele izbiramo najugodnejšo ponudbo. Želimo si namreč, da bi otrokom pripravili praznovanje z rajanjem in živžavom, v katerem bi bili otroci ne samo gledalci, pač pa aktivni udeleženci, da bi se res dobro zabavali in da bi jim prijetni novoletni vtisi ostali še dolgo v spominu.

Vsekakor boste o kraju, dnevu in uri prireditve pravočasno obveščeni, če ne v decembrski številki časopisa, pa tako kot vsako leto z osebnimi vabil, s katerimi je hkrati mogoče tudi prejeti darilo. (Starši otrok, ki se ne bodo udeležili prireditve, bodo lahko po ustaljeni navadi dignili darilo v govorilnici ob glavnem vhodu v naslednjem tednu po prireditvi.)

Naj v imenu otrok zaključim z upanjem, da bi bila nevarnost črtanja, brisanja in ukinjanja dedka Mraza za vselej odstranjena, ne pa samo preložena do naslednjega leta. In tako naprej ...

J. K.



Kot vidite, se litostrojska razstavna dejavnost nadaljuje, kljub temu, da je izgubila takorekoč osnovna sredstva za razstavljanje (od Zagrebškega velesejma naprej je ostala brez panojev). Držimo se vodila: razstavljal bomo, dokler bo le še kaj proste stene v restavraciji in seveda avtorjev, ki so se pripravili predstaviti javnosti.

Oktober je pri nas razstavljal Katja KOSTANJSEK, nekdanja dijakinja litostrojske šole, ki sedaj živi in dela v Švici. Slike ustvarja v oljni tehniki, v motiviki pa se loteva različnih žanrov: tu so tihožitja, krajine in tudi akt.

Navedimo nekaj mnenj iz knjige vtisov:

- Všeč mi je tihožitje s sadjem.
- Katja, že to, da si začela slikati ob družini in po tolikem času — da je želja toliko časa živela, je vredno pohvale. Začetek je dober, posebno če vemo, da je začetek. Nadaljuj, vaja dela mojstra.
- Najlepša je ... čeva žena. Četrta z leve strani.

Cvetlične kompozicije

V petek, 13. oktobra (kakšna usodna številka) je bil v Moderni galeriji odprt mednarodni cvetlični bienale, ki pa ni bil navadna razstava kot smo jo navajeni, ampak oblikovana v umetniške barvne kompozicije, saj je bil glavni aranžer cvetja znani slikar Lojze Spagal.

Cvetje je bilo razporejeno v različno oblikovane barvne gredice v toliko obli-

kah in barvnih odtenkih, da je bilo za vsakogar dovolj paše za oči. Toliko različnih vrst, oblik, velikosti in odtenkov vrtnic, krizantem in nageljnov Ljubljana še ni videla.

Tudi toliko in tako različnih šopkov za vse prilike ni bilo. Razstava je trajala celih pet dni, tako da si jo je lahko ogledal vsak ljubitelj lepega.

E. L.

Iz razstave na GR



Zakonca Dročić ob svojih delih na Gospodarskem razstavišču (Foto: E. L.)

Prireditve NARAVA IN ZDRAVJE je bila letos na Gospodarskem razstavišču od 18. do 22. oktobra.

Osrednji del razstavišča je bil namenjen zdravemu človeškemu okolju, pridelovanju naravne hrane, naravnim zdravilom, športu, vrtnarjenju, skratka vsemu, kar naj naredi naše življenje in bivanje lepše, bolj zdravo in polno.

V tem okviru je imelo svoje mesto tudi gibanje zelenih in med zelenimi je imel svoj prostor naš delavec Djevad DROČIĆ. Skupaj z ženo Binhero sta razstavljal risbe. Djevad jemlje motive iz svojega rodnega okolja — Hercegovine. To so značilne stare stavbe, ki zaslužijo upodobitev zaradi narodopisne in zgodovinske podobe. So pričevanja časov, ki so minili, a jih ne gre pozabiti. Isto bi lahko rekli za njegove upodobitve ljudi, ki so samobitni in nepotvorjeni ljudje iz ljudstva. Uporablja samo papir in svinčnik, toda kar nariše, je tako izpovedno, da mu barve sploh niso potrebne. Še posebej je vredna poudarka njegova filigranska natančnost pri upodabljanju.

Tudi risbe žene Binhere je treba omeniti. Riše s posebnimi barvnimi svinčniki, ki jih po posebnem postopku sama izdeluje. Upodablja pa drobne uporabne predmete iz svojega okolja.

E. L.

Poučno in ustvarjalno

Letošnje, enajsto srečanje pesnikov in pisateljev drugih narodov in narodnosti, ki živijo v Sloveniji, je potekalo 30. septembra in 1. oktobra v Laškem. Organizirali so ga Zveza kulturnih organizacij Slovenije, Zveza kulturnih organizacij občine Laško in Republiški svet Zveze sindikatov Slovenije.

Srečanje se je pričelo z okroglo mizo o književni ustvarjalnosti udeležencev, nato pa se je nadaljevalo delo v dveh skupinah, ki sta ju vodila člana žirije Milena Blažič iz Ljubljane in dr. Ivan Cesar iz Zagreba. Že na samem začetku je bilo opazno, da je letošnje srečanje pripravljeno z več truda in resnosti. Novi člani žirije so bili bolj temeljito in strokovno podkovani, tako da je bilo na srečanju brez velikega zapravljanja časa doseženo kar precej.

Prvi dan smo poslušali predavanje dr. Cesarja o najnovejši hrvaški poeziji, potem pa obiskali rojstno hišo Antona Aškerc, kjer nam je eden od njegovih potomcev pripovedoval o pesnikovem življenju in delu. Še isti dan smo obiskali tudi trdnjavo Tabor, središče srednjeveškega laškega gospodarstva, kjer so nas domačini pogostili z okusnim laškim pivom. Dan se je končal s književnim večerom, na katerem nas je devet izbranih avtorjev bralo svoje pesmi. Večer je bil

pripravljen v sodelovanju s krajevno folklorno skupino in z učenci glasbene šole.

Drugega dne smo pripeljali delo do konca, žirija pa je razglasila ugotovitve in ocene o delih avtorjev udeležencev. Kot zanimivi zaradi literarno-stilnih postopkov so bili poudarjeni Drljevanovi, Baničevi in moji prispevki, kot dokaj stilne in kompozicijsko dodelane pa pesmi Arifa Kutleshija. Sledila je predstavitev dvojezične zbirke pesmi Davida Tasića Moj život Huaskaran (Moje življenje Huaskaran), ki jo je v slovenščino prevedel znani slovenski pesnik Franci Zagoričnik, prav tako gost srečanja. Knjigo je izdala založba Emonica, ki jo je osnoval Dušan Cunjak, prav tako eden od udeležencev srečanja.

Po razgovoru z gostom — slovenskim dramatikom in prozaistom Tonetom Partljičem je bilo še svečano skupno kosilo in s tem se je končalo letošnje srečanje.

Milan Aničić



Ker se Milan Aničić v svoji skromnosti niti z besedico ni potožil glede skrajno nevzpodbudnega odnosa Litostroja do njegovega amaterskega literarnega delovanja, se čutim dolžno dodati k njegovemu članku naslednji podatek:

Naj se sliši še tako čudno, neverjetno in sramotno, vendar je res, da se za Aničićovo udeležbo na srečanju pesnikov in pisateljev drugih narodov in narodnosti v vsej tovarni ni moglo najti sredstev za pokritje stroškov v višini 70 starih milijonov (da, prav ste prebrali!). Za podjetje, ki ne more (če je res šlo za nemoč in ne za namerno nagajanje) izbrskati tako mi zerne vsote za svojega delavca, pa res ne moremo reči drugega, kot da se obnaša skrajno mačehovsko do kulture. Če ne znamo stimulirati svojega edinega literarnega ustvarjalca, ki skrbi za afirmacijo Litostroja tudi v širšem kulturnem prostoru, potem lahko še tako glasno vpjemo o prizadevanju za odpiranje nazven, pa nam ne bo nihče verjel. Še literati, ki pišejo pravljice, ne. Ali vsaj ne več dolgo.

K. J.

Zahodnonemški dijaki so obiskali našo šolo

Tkanje prijateljstva

V začetku oktobra je bilo življenje na naši šoli kar precej spremenjeno in po-pestreno. Šola, pravzaprav njeni dijaki, so gostili svoje sovrstnike iz Zvezne re-publike Nemčije. Pobudo za tako spoznavanje in srečanje, pa tudi sodelovanje in hkrati učenje so dali gostje, to se pravi direktor poklicne šole gospod Dieter Schweinach, ki se je že ob koncu lanskega šolskega leta oglasil pri nas in dogo-vorili smo se za sodelovanje med našo šolo in njihovo poklicno šolo iz Gronaua (Kaufmännische, technische und hauswirtschaftliche Berufsschule in Gronau). Za naše goste je bil obisk pri nas dvoje v enem: maturitetni izlet in strokovna ek-skurzija. Zanimivo je, da so si izbrali (sicer po priporočilu svojega direktorja, ki je velik poznavalec in ljubitelj Slovenije ter njenih naravnih lepot) raje našo ožjo domovino, kot pa v Nemčiji toliko bolj popularno in priljubljeno Italijo. Ker je bil namen ekskurzije med drugim tudi spoznavanje druge dežele, sem pa sodijo tudi njeni ljudje, in ker so štipendije po vsem svetu ali vsaj v Evropi enako skromne, so dijaki naše šole in njihovi starši sprejeli na svoje domove svoje so-vrstnike. Treme je bilo na obeh straneh kar precej, predvsem zaradi jezika in sporazumevanja. Eni in drugi so bili prepričani, da angleščine ne obvladajo, iz-kazalo pa se je, da so se povsem podcenjevali in so jim jeziki tekli kot namazani.

V nedeljo, 1. 10., ob 20.30 smo torej na železniški postaji pričakali naše goste. Žreb je določil, kdo bo koga gostil. 35 staršev in dijakov je torej odpeljal svoje goste in jih drugo jutro že ob 7.30 pripe-ljalo tudi v šolo, kajti ponedeljek je bil njihov prvi »delovni dan« v Ljubljani. Za začetek so se naši gostje zbrali v ki-nodvorani in se seznanili s programom tistega dne. Najprej so si ogledali šolo, nato pa so se razdelili v 2 skupini, ki sta imeli praktični pouk v naših delavnicah. Učiteljici, ki na poklicni šoli poučujeta materinščino in religijo, pa sta bili povab-ljeni k uri slovenske književnosti. Nema-lo sta bili presenečeni nad redom in dis-ciplino, še bolj pa nad urejenimi zvezki naših tretjeolcev. V drugem delu do-poldneva, potem ko so se izdatno okrep-čali v šolski jedilnici, jim je o sistemu šo-lanja pri nas spregovorila pedagoška svetovalka Vilma Džukič. Ob primerjavi obeh šolskih sistemov so se naši gostje ra-je odločili za svojega, saj pri njih dijaki poklicne šole le dva dni na teden (ali 10 ur) presedijo v šolskih klopeh, ostalo pa so v delavnicah, in to pravih, tovarniških, saj šola svojih nima. V delavnicah so v bistvu polno zaposleni in delajo vse, za svoje delo pa prejemajo štipendijo, ki je sicer različna od tovarne do tovarne, a

povsod nekako od 600 DEM do 800 DEM. Kosilo v modrem salonu litostroj-ske restavracije jim je nadvse teknilo, po-sebno so bili navdušeni nad juho v jušni-kih. Da smo izkoristili prijetno s korist-nim, jim je kar ob kosilu njihov vodja gospod Schweinach natančno razložil plan za naslednji dan, mi pa smo vsake-mu učencu podarili komplet prospektov o krajih, kamor so se namenili. Tako so dobili mali načrt mesta Ljubljane ter ču-dovite barvne prospekte o Bledu in Bo-hinju, Postojni z Lipico, Piranu in Porto-rožu. Po kosilu je bil na vrsti ogled Litostroja. Kar precej časa je trajal, ven-dar nihče ni tožil da je utrujen. V torek so si naši gostje najprej ogleda-li Iskrin center za teoptiko ter bili pre-senečeni in navdušeni nad opremo in de-lom, verjetno pa tudi nad malico, s katero so jim postregli. Ob desetih pa smo se po stari cesti, zato da so gostje lahko videli tudi Kranj, odpeljali v Bo-hinj, kjer smo se razdelili: eni so odšli na Vogel, drugi pa k slapu Savice. Vreme nam je bilo izredno naklonjeno, saj je si-jalo sonce, nebo je bilo brez oblaka in hribi umiti. Nazaj grede smo se ustavili še na Bledu, ki so ga že doma spoznali preko televizijskih prenosov s svetovnega prvenstva v veslanju.

Že 16. pevška sezona

S septembrom se je začela tudi za pevce Mešanega pevskega zbora Litostroj nova sezona. Počitnice so minile in v nekoliko spremenjeni kadrovski zasedbi smo začeli z rednimi vajami.

Nestrpni in radovedni smo čakali prvih vaj in seznama pesmi, ki se jih bomo na novo učili. Ko nam je zbo-rovodja naštel naslove skladb, ki jih bomo peli v tej sezoni, smo njegovo izbiro z navdušenjem sprejeli. Izbral je skladbe, ki jih vsi radi poslušamo in smo si jih vedno tudi želeli zapeti. Program je zahteven, a ker ga imamo radi, se bomo potrudili, da ga čimprej osvojimo in čimprej lepo za-pojemo. Naj torej povem, da smo začeli s študijem Zbora sužnje v iz opere Nabucco, prekrasno pesem iz filma Mistralkova hči, osvajamo pa tudi že zborovski del iz operete Pro-dana nevesta ter zbor ciganov iz opere Trubadur. To pa gotovo ni vse, saj se moramo še dogovoriti za izbor pesmi za pevsko revijo občine Šiška, naštudirati program za pevski tabor v Šentvidu pri Stični in še mar-sikaj. Poleg začetnih korakov v na-štete skladbe pa ob vsaki vaji zapo-jemo še nekaj pesmi iz preteklih sezon.

Program lanske sezone smo skoraj v celoti uresničili. V letošnji pa pred-videvamo v sodelovanju s pihalnim

orkestrom Litostroja izvedbo novo-letnega koncerta, nato izvedbo sa-mostojnega celovečernega koncerta, dva ali tri koncerte v sodelovanju s pobratenimi pevsкими zbori, vrsto priložnostnih nastopov in čisto poti-hem upamo tudi na kakšen nastop izven republiških meja. Upamo tudi, da bomo uspeli skupaj s pihalnim orkestrom Litostroja posneti kaseto, ki bo nam in našim prijateljem v spomin. Ta želja je prisotna že vrsto let in upamo, da jo bomo s skupnimi močmi tudi uresničili. M. Kreft

Kot vsako leto tudi tokrat vabimo Litostrojčane, ki radi poje-te, da pride-te med nas, nam pomagat-e s svojimi glasovi in se sprostite ob petju, ki nam zelo veliko pomeni.

Pesmi, ki se jih učimo, bodo prav go-tovo vseč tudi vam, in tudi tiste, ki jih še niste peli, vam z našo pomočjo ne bodo delale težav.

Pridite! Vaje imamo v kinodvorani naše šole vsak ponedeljek in sredo ob 18. uri.

Vašega prihoda se veselimo že vna-prej in obljubljam, da bomo skupaj delali in načrtovali ter doživeli lepe trenutke, ki se jih ne da pozabiti.

150 let fotografije

Od 7. septembra do 16. oktobra smo si v ljubljanski Mestni galeriji lahko ogleda-li razstavo z naslovom 150 let fotografije na Slovenskem, zajemala pa je obdobje od leta 1939 do 1919. Razstavljene so bile prave redkosti, ki jih sicer ni mogoče videti, ker so večino-ma last zasebnih zbiralcev. To so posnet-ki v najstarejši fotografski tehniki dage-rotipiji. Predstavljeno je bilo delo Slovencev Janeza Puharja kot izumitelja fotografije na steklo, kar pa mu v svetu še vedno ni priznano. Izum se je hitro izpo-polnjeval in fotografiranje je postalo kmalu tako priljubljeno, da se je marsi-kateri ljubitelj prelevil v poklicnega foto-grafa. O razširjenosti fotografskih atelje-jev, konkurenci in nadarjenosti takratnih fotografov nam priča množica portretov, družinskih slik in drugih kompozicij.

Prav fotografiji se imamo zahvaliti, da imamo dokumentirane stvari, dogodke, običaje, noše, modo itd. Lahko smo si ogledali vesele prizore iz časa slovenskih taborov, ohranjeni so nam žalostni pri-zori velikega potresa v Ljubljani 1895, še več pa je slikovnega gradiva iz prve sve-tovne vojne, in to z vseh front in zaledja. Posebej zanimivi so barvni diapozitivi iz leta 1907. Človek namreč misli, da je barvna fotografija izum novejšega časa, ne pa 80-letna babica. Danes si sveta brez fotografije ne bi mogli več zamisliti. V vsakem trenutku in na vsakem koraku nas spremlja, vedno je tu, da je skoraj ne opazimo več. Je del našega vsakdana. Fotografija je doku-ment časa, je spomin dogodka in ne na-zadnje je fotografija tudi umetnost. E. L.

Sreda je bila za naše goste po njihovi oceni najlepši dan. Postojnska jama jih je vse impresionirala, še bolj pa slovenska obala in dejstvo, da so se lahko kopali in čeprav en sam dan uživali v pravih malih počitnicah. V četrtek je bil na sporedu ogled sejma elektronike na Gospodarskem razstaviš-ču. Goste so na ogled pospremili tudi naši dijaki, saj so elektrooddelki imeli naravoslovni dan. Ogledu sta sledila še skupno kosilo in še skupno športno po-poldne. Na šolskem igrišču so se gostje in domači pomerili v nogometu. Na žalost gostov in v veliko veselje domačinov so zmagali slednji, oboji skupaj — eni po-raz, drugi svoj uspeh, saj so zabili kar tri gole — pa so kar na igrišču »zalili« z litri coca-cole in jupija. Petek je bil prost dan — namenjen do-poldne skupnemu ogledu ljubljanskih znamenitosti, popoldne pa individual-nemu. Ogled mesta se je pravzaprav začel že v četrtek zvečer, saj sem spada tudi life in disko Turist je bil naš. V soboto zjutraj so naši gostje odšli, nam pa ostaja povabilo, da jih spomladi obiščemo, in zadovoljstvo, da je tokrat na sončni strani Alp vse teklo tako, kot smo si zamislili.

Duša Fischinger

Mladinski izlet

Vsi smo bili zadovoljni

Kot vsako leto smo tudi letos organizira-li mladinski izlet. Pri odločanju smo iskali več možnih variant. Zaradi izredno zas-o-ljenih cen pri nas in težkih pogojev plačila je bil ponovno najugodnejši izlet v ČSSR. Ob izredno ugodnem plačilu in dobrem programu potovanja so se ponudile možno-sti obiska te države mnogim našim mladincem. Zaradi vseh ugodnosti je bil tudi od-ziv precejšen, saj se je prijavilo kar 62 mladincev in mladink.

28. septembra smo odšli na pot. Preko Šentilja, Dunaja in Brna smo prišli v Blan-sko. Tu so nas namestili v hotelov dom, kjer smo bili vsi zelo zadovoljni. Vsak dan, ki smo ga preživeli v Blanskem in okoliških krajih, smo si ogledali nekaj kulturnih in naravnih znamenitosti, ki jih nudi ta deže-la. Tudi časa za izredno ugodne nakupe nam ni manjkalo, večere pa smo preživljali v bližnjih zabaviščih. Tako je bilo dovolj časa tudi za pokušanje dobrega češkega pi-va, posebej pa smo bili zadovoljni s hrano, ki je bila dobra in okusno pripravljena.

Ob vseh teh prijetnih dogodkih se je čas našega izleta še prehitro iztekal. Tako smo se 2. oktobra po zajtrku odpravili nazaj proti domu. Po štirih dneh prijetnega biva-nja na Moravskem smo se dobre volje in brez težav na mejnih prehodih vrnili v Ljubljano.

Želja vseh, ki smo se tega izleta udeleži-li, pa je, da bi konferenca prihodnje leto ponovno organizirala takšen ali podoben izlet!

D. Pave



GLASILO DELAVCEV TITOVIH ZAVODOV LITOSTROJ

Glasilo delavcev Titovih zavodov Litostroj Ljubljana, Djakovičeva 36 izhaja enkrat me-sečno v času od 20. do 30. v mesecu (občasno s posebnimi prilogami) v nakladi 5700 izvodov. Izdaja ga delavski svet delovne organizacije, ureja pa odbor za obveščanje (časopisni svet) pri delavskem svetu delovne organizacije in uredniški odbor: predsednik Vukoslav Živko-vič in člani: Vjekoslav Jantol, ing. Mirko Če-puran, dipl. ing. Mira Šček, Slobodan Niko-lić, ing. Silvan Štokelj, Radenka Kovačić, dipl. prav. Dubravka Krneta in odgovorni urednik Karel Gornik, glavna urednica Mari-jana Meglič, tehnična urednica Estera Lam-pič, novinar dipl. soc. Anton Škrjanec, lektori-ca prof. Vesna Tomc. Tel. uredništva 558-341 (h. c.) interna 13-70, 13-71, 13-79. Tisk Ti-skarna Ljubljana. Glasilo redno izhaja od januarja 1960, od juni-ja 1976 pa je tudi ustrezno registrirano pri pristojem republiškem komiteju za informar-nje in je s sklepom 421 - 1/72 oproščeno prometnega davka. Poštnina plačana pri pošti 61102 Ljubljana. Naslovniki prejemajo glasilo brezplačno.

Obiskali so nas

V ponedeljek, 30. oktobra, je naše podjetje obiskal ravnatelj osnovne šole Hinka Smrekarja Marjan Kodolja s svojimi sodelavci. Sprejel ga je pomočnik generalnega direktorja podjetja Zvonimir Volfand, v razgovoru je pa sodeloval še ravnatelj SŠTS Mišo Palandačič, direktor VET Anton Zupančič in vodja SPS Ivo SABOL.

Namen obiska predstavnikov osnovne ole Hinka Smrekarja v našem podjetju je bil ta, da skupaj s predstavniki vodstva podjetja pregledajo dosedanje sodelova-nje in se dogovorijo o vseh možnih obli-kah nadaljnjega sodelovanja. Litostroj je že nekaj let po sklepu organov upravlja-nja pokrovitelj te osnovne šole, ki je na področju krajevne skupnosti Litostroj in je naša najbližja šola. Starši velike večine učencev te šole so delavci Litostroja, zato je pokroviteljstvo podjetja nad to šolo ne le logična posledica želje staršev, pač pa tudi možnost za učence, da nadaljujejo izobraževanje v litostrojski SŠTS in se kasneje zaposlijo v podjetju. S tem ne le Litostroj, pač pa tudi njegova najbližja okolica ohranja industrijsko tradicijo dobrih delavcev, ki se zaposlujejo v Li-tostroju kot druga ali tretja generacija. Pokroviteljstvo Litostroja za osnovno šolo Hinka Smrekarja veliko pomeni, iz-raža pa se v tem, da Litostroj vsako šol-sko leto materialno pomaga šoli nabaviti pri jugoslovanskem skladu Ivo Lola-Ribar posebna priznanja, ki jih kot po-krovitelj podeli odličnim učencem ob koncu šolskega leta. To pa še ni vse. Na prošnjo šole je Litostroj do sedaj že ne-

kajkrat opravil manjša vzdrževalna dela, ki šoli veliko pomenijo za boljše pogoje dela in s tem izvajanje učnega programa. Tudi šola si na različne načine prizade-va za dobro sodelovanje s podjetjem. Ta-ko naši rekreativci in športniki lahko v večernih urah uporabljajo telovadnico in njene športne naprave, vemo pa tudi, da so učenci že velikokrat s svojimi progra-mi nastopali na različnih litostrojskih prireditvah. Poglavitni motiv sodelova-nja, ki naj bi se v bodočnosti še bolj raz-vil, pa je v tem, da je vodstvo in učiteljski zbor šole usmerjen v to, da učence na us-trezen način obvešča in motivira za nada-ljnje izobraževanje na SŠTS Litostroj. Prav o tej temi je bilo na razgovoru izre-čenih največ besed. Predvsem pa so se dogovorili, da bodo vzpostavili tesnejše stike med vodstvom osnovne šole in vod-stvom SŠTS v smislu usmerjanja in in-formiranja učencev o možnostih nada-ljnega srednjega izobraževanja na SŠTS, kar je brez dvoma v obojestransko korist. Prav tako se je vodstvo podjetja obveza-lo, da bo v smislu pokroviteljstva nada-ljevalo z različnimi oblikami pomoči šoli.

K. G.



S poskusnim naročanjem malice vnaprej smo začeli v jeklo livarni (Foto: T. Š.)

Niti polovična rešitev

Zadnjič smo kar obširno pisali o malicah in prvi ukrepi za izboljšanje so tu. V ponedeljek 6. novembra smo začeli s poskusnim obdobjem naročanja malic za en dan vnaprej, in sicer na delilnem mestu v jeklolivarni. Nov način razdeljeva-nja malic pomeni, da morajo delavci, ki želijo naslednji dan malicati topli obrok, en dan prej oddati bon, v zameno pa dobijo kartico z izpisanim dnem naročila in z njo lahko naslednji dan vzamejo topli obrok.

Tako so morali delavci v jekloli-varni v ponedeljek, 6. novembra, od-dati dva bona in sicer enega za pone-deljek, enega pa kot naročilo za naslednji dan, za katerega so tudi do-bili ustrezno kartico. Delavci, ki kar-tice v torek niso imeli, tudi niso dobili toplega obroka, lahko pa so za bon vzeli hladni obrok.

Poudariti moramo, da je to proiz-kusno obdobje, zato o rezultatih še ne moremo pisati. Prvega in drugega dne je bila sicer opazna zmeda, kar pa še ne more veljati za neuspeh. To je dejansko zelo enostaven sistem, si-stem izmenjave bona in kartice, zato ne vidim razloga, da bi propadel. Upoštevati moramo, da še moramo tudi na to novost navaditi in jo spre-jeti, ostaja pa žal nedorečenih še veli-ko drugih stvari.

Ves čas se spopadamo z vrstami in dolгим čakanjem na malico, ki jim tudi hitra postrežba v restavraciji ne more biti kos. Najbolj pereč je seveda ta problem v centralni restavraciji, kjer so nam že pred leti obljubljali dve razdelilni liniji, pa jih tudi zdaj ne bomo dobili, zato je smotrno predlog organizacijske službe in delavcev v kuhinji ter restavraciji, da uvedemo malico s časovnim zamikom. S tem bi se izognili dolgemu čakanju v vrsti in raztegnili zelo ostro konico delitve malice na bolj umirjeno — recimo dveurno. V tem primeru bi bila po-strežba bolj kulturna, pa tudi malicali bi v bolj umirjenem in prijetnem vzdušju. Ne nazadnje bi časovni za-mik omogočil tudi popolno zaprtje razdelilnega mesta v Obdelavi za raz-deljevanje toplih obrokov (ostale bi lahko le hladne malice), delavce pa bi lahko mirno preusmerili v centralno restavracijo in v sivo livarno.

Žal ta predlog ni naletel na raz-umevanje vodstva. Zakaj? Mar ne govorimo in poudarjamo že vrsto let, da porabimo preveč časa za stanje in čakanje na malice, to pa bi lahko zdaj

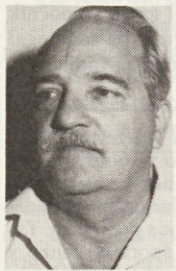
z uvedbo novih ukrepov popolnoma spremenili. Ali je tudi tu nemogoče speljati organizacijo v neke normalne okvire, pod kontrolo delovodij in vo-dij, ki morajo poskrbeti le za to, da bodo njihovi delavci ob določenih urah odhajali na malico? In končno, zakaj celo pri takih stvareh izpeljemo novosti le polovično, nezadovoljstvo na obeh straneh pa še vedno ostaja?! V tem primeru bo nekoliko lažje delati le v kuhinji, ker ne bo več bo-jazni, da bi toplih obrokov zmanjko-valo ali jih ostajalo, vendar takšne —polovične rešitve po besedah vodje delavske restavracije inž. Anice Bre-garjeve tudi njim niso po volji. O rezultatih poskusnega razdelje-vanja malic v jeklolivarni pa bomo pisali v prihodnji številki.

Še nekaj o drugih predlogih

Že dlje časa si veliko delavcev želi malicati tudi za vrednostne bone, zato smo se v restavraciji pozanimali, kako je s tem. Tovarišica Anica Bre-gar nam je razložila, da je to sicer ide-ja, ki bi bila lahko izvedljiva, vendar le v takih podjetjih, kjer imajo samo eno razdelilno mesto. Tak način pro-daje namreč zahteva zelo širok asor-timan prehrabnenih in delikatesnih izdelkov, da imajo delavci zares možnost izbire in kombinacij ter seš-tevanja različnih vrednosti. Vendar pa bi se ob takim načinu prodaje ma-lice v Litostroju kaj hitro zapletlo, ker vsa razdelilna mesta ne bi mogla biti enako ali dovolj dobro založena, v tem primeru pa bi se večina delav-cev raje odločala za malico v delavski restavraciji. Utemeljitev je dovolj zgovorna, mogoče pa bi se dalo na kakšen način vseeno najti kakšne kompromisne rešitve. Delavci v Li-tostroju bi jih bili vsekakor zelo veseli.

M. M.

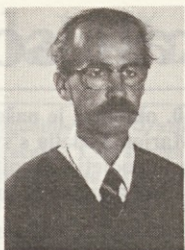
Odšli so v pokoj



Delal je kot strugar v lahki in težki obdelavi vse do leta 1965. Tega leta je bil zaradi zdravstvenih razlogov premeščen na delo kontrolorja I, kjer je ostal vse do upokojitve.

Svoje delo je opravljal vestno in marljivo, znal pa je prisluhniti tudi mlajšim sodelavcem in jim pomagati. Za njegovo dolgoletno delo v Litostroju se mu zahvaljujemo in mu želimo, da bi zdrav še dolgo užival v zasluženem pokoju.

Sodelavci



V oktobru smo se v prijetni družbi poslovili od našega sodelavca Stanislava HOMARJA, ki je odšel v invalidski



pokoj. V Litostroju je prišel leta 1970, v tedanji oddelk avtomobilov. Kasneje je delal kot manipulant skladiščnik v skladišču rezervnih delov. Zaradi bolezni je moral predčasno v pokoj.

Želimo mu veliko zdravja in sreče v krogu družine.

Sodelavci TVN

Ivanka PISK je odšla v pokoj, zato se ji zahvaljujemo za dolgoletno vestno delo in ves trud. Želimo ji veliko zdravja in veselih let ter da bi nas še kdaj obiskala.

Sodelavci iz PUM



Upokojenci so se srečali

Od ustanovnega občnega zbora aktiva litostrojskih upokojencev (AUL) leta 1986 si je odbor aktiva zamen prizadeval, da bi v zadostnem številu zbral članstvo na letnih zborih leta 1987 in 1988. Zato je bilo ob lanskem srečanju sklenjeno, da bo vsakoletni občni zbor aktiva na jesenskem izletu, ki ga organizira podjetje za svoje nekdanje sodelavce. Tako so se letos zbrali 25. septembra v Poreču, kjer je bil v veliki dvorani hotela Delfin občni zbor ob resnično veliki udeležbi članstva.

Prisotne člane in goste je pozdravil ing. Rudi Jesenšek, dosednji predsednik AUL. Predlagal je dnevni red in potrebne organe občnega zbora, kar je bilo vse soglasno sprejeto, tako da je delo zbora steklo brez zastoja. Predsednikovo poročilo, ki je bilo v izvlečku objavljeno že v avgustovski številki Litostroja, je bilo delno dopolnjeno in je vsaj v grobem nudilo dober pregled dela aktiva. Sprejeto je bilo z odobravanjem. Kljub temu se po poročilu ni razvila posebno živahna razprava. Temu bi utegnili biti vzrok rahla utrujenost ali pa želja po zanimivejših osebnih srečanjih, razgovoru in izmenjavi mnenj. Tako so članstvu zastavljena vprašanja o načinu organiziranosti aktiva, njegovemu programu in ciljih, vodstvu, dejavnosti, nazivu itd., ostala v glavnem neodgovorjena. Škoda, kajti nadaljnji potek tridnevnega bivanja v Poreču je pokazal, da bi aktiv ob vsaj skromnem sodelovanju članov lahko zaživel v prijetno in koristno skupnost nekdanjih sodelavcev, kjer bi vsak našel kaj zase: ta prijateljski pogovor, drugi uporaben nasvet za to ali ono dejavnost, ki bi se ji rad posvetil za hobi ali iz potrebe, in tretji družbo v urah dolgočasnja in samevanja. O tem pričajo tudi dosednji začetni uspehi (razstava izdelkov upokojencev iz njihove pestre dejavnosti, izleti itd.).

Z javnim glasovanjem so bile nato izredne volitve novega odbora, ki ga sestavljajo: Ivan Bokal, Tone Erman, Boris Kalčič, Matija Knific, Tončka Plazar, Peter Poženel, Alda Razpotnik, Adolf Straka, Ludvik Šarf, Leopold Šolc, Anton Šuštar in Rudi Tovornik. Za predsednika je bil sicer v odsotnosti izvoljen Ludvik Šarf, poznan kot nekdanji dolgoletni predsednik Planinskega društva Litostroja. Služba nadzornikov je bila zaupana trojki: Vinko Kabaj, Malči Kovač in Anton Smolej. Po volitvah je v imenu zadržanega generalnega direktorja dipl. ing. Jožeta Šlandra zbor pozdravil dipl. ing. Zvonimir Volfand in mu zaželel čimveč uspeha. Kratko je seznanil navzoče z gospodarskim položajem podjetja, njegovimi težavami in načrti. Obljubil je aktivu vso močno pomoč DO, kar je naletelo pri navzočih na živahno pritrjevanje.

Za konec se je prav prileglo nekaj smeha, ki ga je vzbudilo kramljanje napovedovalca programa za naslednji dan. Ta je bil namenjen športnim igram, ogledu Poreča in okolice in družabnemu srečanju s srečelovom, za katerega so dobitke prispevali upokojenci sami.

V veselem upanju in pogovorih na temo »razno« so se udeleženci zbora počasi razšli po sobah. Stavim, da marsikdo še dolgo ni zatisnil očesa ob obujanju spominov na svoje nekdanje take ali drugačne aktivnosti v tovarni.

NE DRUŠTVO, NE ZVEZA, NE STRANKA — AKTIV NAJ BO!

Tako je bila najlepše potrjena misel, ki je bila nekajkrat navržena na občnem zboru, že takoj naslednji dan, ko so bile na sporedu športne igre, saj pri njih gre za aktivnost, ki nas kljub letom ohranja mlade. Že takoj po zajtrku se je začelo ob živahnem propagandnem delovanju »za stvar zadolženih« iz vrst strokovnih organizatorjev ZSE in samih upokojencev zbiranje starih aktivistov iz področja kegljanja, vlečenja vrvi, plavanja, ribolova in napihovanja balonov. Seveda so bila pravila iger rahlo prirejena, kar je prijavljene navdalo z določeno negotovostjo, dokler niso videli, kako te stvari gredo. Da je bilo pri tem smeha tudi za tiste, ki so spremljali športne boje s hotelskih balkonov, je skrbel neutrudni povezovalac. Tako se je prireditev v resnici odvijala po olimpijskem načelu: važno je sodelovati. (Pri tem na tribunah ni prišlo do nobenih neredov in tudi petarde niso padale v areno, s čemer je bila dokazana visoka kulturna raven razigranih navijačev).

Spodobi se in pošteno je, da zapišemo imena junakov, ki jim samim ni šlo toliko na smeh, kot tistim, ki so jih v borbah bodrili.



Pred slavnostno večerjo (Foto: V. Kabaj)

Zaradi pomanjkanja prostora bomo športne rezultate in fotografije s športnega srečanja upokojencev objavili v naslednji številki časopisa

Vsekakor pa bi bil ta zapis nepopoln, če ne bi vseboval iskrene zahvale upokojencev vsem, ki so jim izlet z vsemi stranskimi dejavnostmi omogočili.

NOVI ODBOR ŽE VIHA ROKAVE

V začetku oktobra se je zbral novi odbor AUL na svoji prvi seji. V odsotnosti izvoljeni predsednik Šarf je imel na svojo izvolitev sicer prigovore, vendar so mu jih člani odbora kot nezadostno utemeljene kmalu ovrgli. Tako je lahko stekla odprta beseda o konstituiranju predsedstva, programu dela in požitvi dejavnosti članov. V ta namen so bili za posamezna področja aktivnosti zadolženi:

predsednik — Ludvik ŠARF
podpredsednik — Adolf STRAKA
sekretariat — Ludvik ŠARF, Adolf STRAKA in Tone ERMAN
tajnica — Alda RAZPOTNIK
blagajničarka — Tončka PLAZAR
kultura — Tone ERMAN, Peter POŽENEL
izletništvo — Leopold ŠOLC, Ivan BOKAL, Anton ŠUŠTAR
športne aktivnosti — Matija KNIFIC, Rudi TOVORNIK
socialno področje — Boris KALČIČ

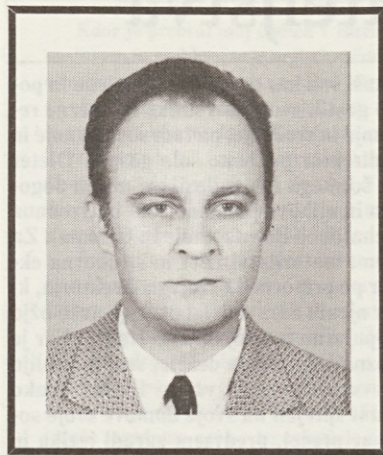
Na seji je bila sprožena misel o tečaju video tehnike, snemanju in banki video kaset, o čemer bomo še poročali.

Obravnavali smo finančni in moralni uspeh izleta v Poreč in sklenili, da se sredstva, pridobljena s srečelovom, porabijo za obisk članov, ki se zaradi bolezni izleta niso mogli udeležiti. Ker odbor želi — odvisno od razpoložljivih sredstev — to dejavnost uveljaviti kot eno svojih glavnih nalog, prosi člane, da mu javijo naslove upokojencev, ki so v stiski, pa zaradi takih ali drugačnih predsodkov molče in vdano prenašajo svoje težave.

S skupnim prizadevanjem omogočimo lepšo jesen življenja tudi tistim, ki so jim čas ali razmere obrnile hrbet.

ETO

V spomin



V petek, 15. 9. 1989 smo se na ljubljanskih Žalah poslovili od sodelavca in prijatelja Aleksandra PROSENA — Saša.

V Litostroju je prišel 1955. leta. Ves čas je delal na področju tehnologije.

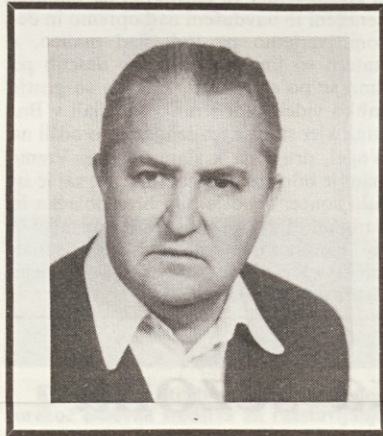
S svojim znanjem in ustvarjalnim delom je veliko prispeval k organiziranju tehnološke službe v PPO. Z vestnim in poštenim delom je dokazal, da je bil sposoben opravljati najzahtevnejša dela. Mnogo mladih sodelavcev je prav od njega dobilo izkušnje na področju tehnologije.

Težave, s katerimi se je srečeval, so ga vodile k nenehnemu razmišljanju, pridobil je nova znanja, katera je nesebično in prijateljsko posredoval mlajšim sodelavcem.

Ostal bo z nami. Pogrešali ga bomo kot človeka in sodelavca.



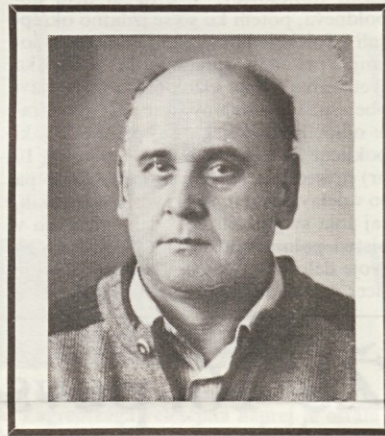
Nenadoma, lahko bi rekli brez slovesa, je za vedno odšel iz naše sredine naš dolgoletni sodelavec Stane CIZEL. Nič več ne slišimo njegove šegave govorice, s katero je vnašal v svojo delovno okolje vedrino in domačnost. Poznali smo ga dolga leta po njegovem delu v tehnologiji, posebno na področju dvigal, pa tudi na ostalih dejavnostih. Pri nas se je zaposlil leta 1961 in vseskozi ostal zvest podjetju, ki ga je nameraval zapustiti z odhodom v upokojevit prihodnje leto. Vztrajal je na svojem delovnem mestu, kljuboval bolezni, za katero je vedel, da načenja njegovo veselje ob dveh odraščajočih vnukih, o katerih je tako rad govoril. Tak nam bo Stane ostal dolgo v spominu. Hvaležni smo mu za vse, kar je storil za podjetje in za nas — njegove sodelavce.



Pred kratkim nas je zapustil naš dolgoletni sodelavec, Stane KOCJAN, ki je več kot 30 let preživel v Litostroju.

Ko je pred dobrim letom odšel v pokoj, nam še na misel ni prišlo, da ga bo užival tako kratek čas. Žal mu ni bilo sojeno, da bi dlje časa užival v brezskrbnem delu okrog svoje hišice, saj ga je premagala kratka in huda bolezen.

Poznali smo ga in spominjali se ga bomo kot dobrega delavca in sodelavca, ki je v tozdu ZSE opravljal dela in naloge vodje samskih domov, bil pa je ne le dober delavec, temveč tudi dober tovariš, prizadeven družbenopolitični delavec, poštenjak in družaben sodelavec. Ohranili ga bomo v trajnem spominu!



7. novembra smo se na ljubljanskih Žalah tiho poslovili od našega sodelavca Cirila Hrovata — »Čirota«. Bil je naš zvest sodelavec, saj je praktično vso delovno dobo delal v Litostroju na področju vzdrževanja. Svoje stružnice, na kateri je pričel z delom leta 1953, ni zapustil vse do upokojitve. Stroj je vzorno vzdrževal, saj mu je zvesto služil brez večjih popravil vsa leta. Iz njega so njegove spretne roke izvabile vse, kar je na stroju možno doseči. S Čirotom smo izgubili vrhunškega strugarja in zadnja leta tudi inštruktorja.

Ko je lani odhajal v predčasni pokoj, je imel še polno načrtov. S prerano smrtjo so ostala nedokončana platna, njegove pesmi, predvsem pa delo v družinskem krogu. Nepozabne ostajajo njegove tolažilne besede, ki jih je velikokrat spregovoril v slovo sodelavcem in prijateljem.

Nastala je praznina, ostal pa je spomin na človeka, prijatelja, sodelavca, ki mu ostajamo dolžniki za plemenito delo ali, kakor pravi pesnik:

Človek mora umreti,
človeštvo pa živi:
ostalo z njim bo živo,
kar zanje storil si.

Zahvale

Ob prerani izgubi moža in očeta Stanislava KOCJANA se iskreno zahvaljujemo vsem Litostrojskim, nekdanjim sodelavcem in znancem za spremstvo na zadnji poti. Posebna hvala delavcem dejavnosti ZSE za pomoč, najožjim sodelavcem za organizacijo slovesa in tov. Milanu Vidmarju za izrečene poslovilne besede. Prav tako hvala podjetju in sektorju SIO za cvetje ter litostrojski godbi za njihovo spremstvo.

Žena Eva, sin Stanko
in hčerka Metka Atelšek
s sinom Gregorjem

Ob tragični smrti našega sina, brata, vnuka in strica Stanka HAJDINJAKA se najlepše zahvaljujemo njegovim sodelavcem iz programa TVN, za venec in za izrečeno sožalje. Zahvaljujemo se za lepo spremstvo na njegovi zadnji poti, posebej pa še tovarišu Adolfu Straki za globoke in tolažbe poslovilne besede, ter izrečeno priznanje našemu Stanku.

Družina Hajdinjak

V 63. letu se je izteklo življenje mojega očeta Jožeta ŽUGIČA. V bolečini se iskreno zahvaljujem nekdanjim sodelavcem iz PUM livarna. Posebej se zahvaljujem sindikalni organizaciji za venec in pihalnemu orkestru za zaigrane žalostinke.

Vsem, ki ste sočustvovali z menoj in izrekli besede sožalja in tolažbe, iskrena hvala.

Marjan ŽUGIČ

Ob nepričakovani izgubi mojega dragega moža Aleksandra PROSENA, uslužbenca PPO, se iskreno zahvaljujem vsem delavcem, ki ste mu izkazali spoštovanje in ga pospremili na njegovi zadnji poti, mu darovali cvetje in nam izrazili sožalje. Posebej se zahvaljujem tovarišu Marinčku za pomoč, tovarišu Gorjancu za lepe poslovilne besede in litostrojski godbi za odigrane melodije.

Karla PROSEN
z družino

Ob boleči izgubi našega dragega moža, očeta in dedka Cirila HROVATA, se iskreno zahvaljujem njegovim sodelavcem za spremstvo na zadnji poti in podarjeno cvetje, kot tudi kolektivu Litostroju za denarno pomoč.

Še posebej pa se zahvaljujem godbenikom in govorniku za besede ob slovesu. Še enkrat vsem skupaj lepa hvala.

žena Angelca z družino

Ob smrti mojega očeta Antona HOČVARJA se zahvaljujem sodelavcem iz Litostroja za venec in spremstvo na njegovi zadnji poti ter litostrojski godbi za žalostinke na očetovem pogrebu.

Hčerka Berta
z družino

ODMEVI • PRITOŽBE • POJASNILA • ODMEVI • PRITOŽBE • POJASNILA •

Pičila je osa...

Pičila je, da je zabolet.

Tudi tiste, ki jim misel na planino že prihaja v spomin o nečem nikoli do kraja dorečenem, o posesti brez gospodarja, odprti vsem, pa vendar zaznamovani s pečatom nekakšnega cehovskega prilaščanja. Koga?

• *Planince, ki so pred leti odkrili ta kraj in komaj slutili, kaj bo pomenil že samo za smučarski šport (spominjo se zim pred nekaj leti); planince, ki so bili v prvih desetletjih glavni pobudniki vseh akcij na planini?*

• *Ali morda domačine, ki so na teh terenih vzgajali svoje trenerje, organizirali različne tečaje in tabore za tekmovalce, ali pa tešili svojo lovsko strast?*

• *Ali končno litostrojskega kovinarja — dopustnika, ki posredno daje od svojega za gradnjo, vzdrževanje, elektrifikacijo, vodovod in vse drugo, kar je bilo in je na planini potrebno?*

Zabolel je pik ostrože ose tudi mene. Kot dolgoletni društveni propagandist sem bil priča vzponom in padcem te planinske postojanke, ki me je sicer poredkoma sprejemala na obisk, vendar dovolj pogosto, da sem jo imel rad in mi zato ni vseeno, kako je z njo.

Spoznaval sem jo od prvih let, ko je z udarniškim zanosom zgrajena planinska koča odpirala vrata resničnim prijateljem domačnosti in odprtih src. Bil sem med graditelji prizidka, ko je koča postala pretesna; ta ji je vzel dobršen del njene prvotne domačnosti — vendar: ostala je še naprej planinska koča. S postavitvijo spodnje stavbe pa je postala postojanka »dom«. Idile je bilo konec. Gospodarja Vikija, ki je nekdaj oskrbel vse, so zamenjali oskrbniki in upravniki, kuharice, sobarice, kurjač, nabavni itd.

Planina, ki je v prvih letih skozi snežne zamete in viharje puščala le najbolj srčne, je postala pristopna širokemu krogu obiskovalcev. Med njimi so bili tudi taki, ki niso videli njenih lepote in so daleč preglašali njen nekdanji mir. Zanje bi bilo resnično treba tako »zamaskirati« planinska pota, da nikoli ne bi našli v ta svet. Toda razvoj gre naprej.

Osa je pičila v živo. Njeno želo je omočeno v strup visokih cen, neurejenih popustov, nesprejemljivih odnosov, nejasnega lastništva — skratka v strup našega vsakdanjika, ki nas navdaja z nemočjo, sili v nezadovoljstvo in ustvarja v nas mrko duševno vino.

Kakšen lek blaži take rane, ki si jih konec koncev zadajamo sami — ne ti in jaz, ampak MI?

Odgovora vam ne vem.

Morda ga bom našel, ko bom na večer vzel v roke album s posnetki doživetij v gorah (tudi s Sorice jih imam veliko) in mi bo spet lepo. Vem, da bom kot že tolikokrat, zaželel, da bi bila svet in čas tako dobra za vse, da bi ju lahko vsi imeli radi taka, kot sta.

ETO

Odgovor prizadetih

Naj že na začetku pojasnimo, da ima podjetje Litostroj na Soriški planini počitniški dom in da že nekaj let ni registriran kot planinska koča.

Vprašanje je res, kaj pravzaprav nudi ta počitniški dom, ne moremo se pa strinjati, da je litostrojski samo po imenu, kajti tovarišica J. K. v vsakem primeru ni najboljše informirana. Litostrojski delavci imajo prednost pred zunanji gosti — tako po rezervaciji kot ceni. Delavec lahko koristi svoj oddih v zimski in poletni sezoni. Da je to res, lahko prebere v časopisu Litostroj, ko so razpisana letovanja. Za poletno sezono je bil razpis v mesecu aprilu (tudi cena penziona). Žal v poletnem času prijav za letovanje na planini ni bilo. Ker pa oddelek posluje samostojno in so važni tudi letni rezultati poslovanja, se naše zmogljivosti zapolnjujejo z zunanjimi gosti v zimski in poletni sezoni, saj zasedenost litostrojskih delavcev v tako majhnem številu in s ceno ne pokrije stroškov niti za električno energijo. Kje pa so še vsi ostali stroški!

Delavci Litostroja lahko koristijo 25 % nižjo ceno od stroškovne cene, kakršno plačajo družinski člani. Za vse zunanje — individualne goste — je cena 30 % višja.

Vsi delavci, ki so se na oddelku počitniških domov prijavili za letovanje na planini, so te cene penzijskih storitev tudi vplačali. Za eno noč popustov ni, prav tako ne na posamezno ležišče. Mesečno so bili za počitniški dom izdelani ceniki (odvisno od porasta stroškov materiala in ostalih stroškov) in vsakdo, ki je letoval na planini, je plačal posamezne storitve po cenu ne glede na to, ali je delavec Litostroja ali zunanji gost. Cena penziona za naše delavce se ni spreminjala. Počitniški dom ne daje nikakršnih popustov na sama prenočišča, ker je to pač počitniški dom, prav tako ne na tovarniško izkaznico, ker vsak delavec, ki letuje preko oddelka počitniških domov, vplača svoje stroške bivanja — penziona na oddelku in se v počitniškem domu javi z napotnico, katero je prejel. 25 % nižja cena velja samo za penzijske storitve. Delavec, ki je vplačal storitve v oddelku počitniških domov, je lahko vplačal na dva ali največ tri obroke.

Če pride gost v počitniški dom brez napotnice, veljajo cene storitev po cenu, ki je takrat v veljavi. Vsi planinci, ki imajo planinsko izkaznico, plačujejo članarino planinskemu društvu in ne počitniškemu domu.

Tako vsa sredstva ostanejo planinskemu društvu za njihove dejavnosti. Počitniški domovi nimajo razloga, da bi na planinske izkaznice priznavali kakršen-

koli popust. Počitniški domovi bi v primeru, da planinski društvo pokrije razliko v ceni prenočišča za svoje člane, lahko dajali popuste. Do sedaj se to ni izvajalo, s tem bi se moralo strinjati tudi planinsko društvo.

Cenik, ki je izobešen v počitniškem domu, velja za vse obiskovalce in se opravičujemo, če kdaj ni bilo tako. Vsak, ki meni, da ni plačal v skladu s cenikom ali se čuti prizadetega, se z računom ali reklamacijo lahko oglasi na oddelku Počitniški domovi v Ljubljani. Gospodar oz. vodja doma pa ne sme dajati nikakršnih popustov.

Tudi nam samim je jasno, da se dom še zdaleč ne more primerjati s hotelom. Tudi mi bi si želeli imeti novejši, lepši in bolj urejen dom ali celo hotel. Toda v teh časih bo ostalo verjetno le pri naših željah.

Prepričani pa smo, da so bile postavljene cene na nivoju počitniškega doma. Če pa bo podjetje odločilo, da se stroški regresiranja pokrivajo iz sklada skupne porabe, je cena lahko minimalna ali delavec lahko letuje celo zastoj.

Pred nekaj leti je imel delavec Litostroja regresiran 50 % popust na ceno penziona, prav tako tudi njegovi nezaposleni družinski člani.

S Pravilnikom o koriščenju sklada za druge namene iz leta 1986, ki smo ga skupno sprejeli na referendumu (februar), pa smo se vsi odločili, da dobimo izplačan regres v celoti. In od sprejetja tega pravilnika dalje je regresiran samo delavec Litostroja, njegovi družinski člani pa plačajo stroškovno ceno. Vsi zaposleni ali vsaj večina se je takrat odločila tako, delavci tega oddelka pa svoje delo izvajamo. Žal je tako, da obeh možnosti ne moremo koristiti. Ali eno ali drugo. Mi smo se odločili za izplačilo polnega regresa. Kakšno politiko imajo ostale delovne organizacije, ne vemo — ali zmanjšan regres in večje regresiranje delavcev ali obratno. Verjetno pa je to odvisno tudi od njihovega gospodarjenja.

Naj napišemo še to, da jogiji niso kar na tleh. Vsako ležišče ima svoj jogi, razen soba št. 28, ki ima na voljo dve ležišči. Tudi to sobo oddajamo gostom in jogija sta normalno na svojih ležiščih.

V podaljšku sobe (prostor naprej) smo preuredili dodatni prostor in na tla namestili tri rezervne jogije. Če se gost strinja, lahko na njih tudi prespi.

Kot nam je povedal gospodar, ki je bil v poletni sezoni na planini, je tovarišica J. K. sprejela to sobo zato, ker je bilo pet družinskih članov. Lahko bi dobili dve sobi, kar v tistem času ni bil nikakršen problem! Da bi bili jogiji nameščeni po tleh pa nam ne dovoljujejo inšpekcijske

Pojasnilo

Še en članek je (objavljen sicer v Internih informacijah na prvi strani), ki terja vsaj krajše pojasnilo. Popravek se nanaša na našete ukrepe, med katerimi navajamo, da je popolnoma neumevno, da bomo šele zdaj začeli pripravljati metodologijo za izdelavo kalkulacij, za izdelavo cenikov in letnega plana in tako naprej. Zelo razumljiva je bila torej pritožba tovariša Antona Gerkšiča, po prejšnji organizaciji vodje službe kalkuliranja, ki je bil nad takšno trditvijo oz. vprašanjem ogorčen in začuden. Po drugi plati pa bi bilo zares tudi nenavadno, če tega doslej ne bi imeli.

Dejstvo pa je, da bi se takšno vprašanje ali takšen sklep utrnul prav vsakemu Litostrojskemu, ki je (prav tako v Internih informacijah) lahko prebral vse našete ukrepe, kjer pravimo, da je to potrebno pripraviti, ne pa popraviti, spremeniti, izboljšati ali podobno. (Pravzaprav tudi to kaže na nedozorelost priprave vseh ukrepov!)

Tovariš Gerkšič se s kalkulacijami in to problematiko ukvarja že vrsto let, zato jo dobro pozna — tako njene prednosti kot hibe. Na področju kalkulacij imamo sistem, metodologijo in razvoj. Res je, da ima obstoječi sistem svoje hibe, ki pa bi jih lahko sproti popravljali že v okviru obstoječega razvoja. Do tega bi lahko sorazmerno zlahka prišli, saj je kot vodja službe pripravil nešteto predlogov za izboljšave in spremembe in jih posredoval na vrsto naslovov — a vselej neuspešno! Poslal jih je na vodstvo Prodaje in tudi generalnemu direktorju. Lahko bi celo izbirali med ad hoc rešitvami in sistemskimi rešitvami, ki pa bi zahtevale večje angažiranje vodilnih organov, njihovo razumevanje in podporo in bi se nam zdaleč bolj obrestovale.

Vse to odiranje pa nas je pripeljalo do posebnih ukrepov v tem trenutku! To nas je pripeljalo tudi do ustanovitve tima za kalkulacije, ki, kot kažejo začetki, svoje delo opravlja dobro in strokovno, še vedno pa ostaja odprto vprašanje — čemu je bilo treba pripeljati stvari tako daleč? In čisto ali pa ne tako na koncu: zakaj ta skupina ni po uradni poti pritegnila k svojemu delu tudi dosedanjega vodjo službe kalkuliranja, ki bi že s svojim znanjem in izkušnjami gotovo lahko pripomogel k razkrivanju in odpravljanju napak in najbrž tudi boljši končni metodologiji!

Opomba: Nekaj več o obstoječem in bodočem sistemu kalkulacij bomo objavili v prihodnji številki Internih informacij.

M. M.

službe, ki redno obiskujejo naš počitniški dom.

Dejstvo je, da se obnašamo kot tovarniški počitniški dom ali se vsaj skušamo tako obnašati. Seveda vsi pogoji za vse verjetno še daleč časa ne bodo uresničljivi.

Še vedno je naš glavni cilj, da bi bili delavci našega podjetja zadovoljni ter da bi letovali po najnižjih cenah. Želimo si tudi, da bi vendarle enkrat pričakali in uresničili svoje želje, da bi imeli novejšo, lepše in tudi cenejšo počitniško domove. Ker smo le počitniški dom (vsaj obnašati se moramo tako), zaposluje delavce za delo v domu. Odvisno pa je, kako hitro delavce v dveh ali treh mesecih spoznamo na planino in vse planinske poti, da bi potem to pojasnil tudi gostom. Zanesljivo pa se vsak od njih trudi, da bi lahko gostom dal čim več pravih informacij.

Priznavamo in veseli smo vsake kritike, ki je realna. Vsaka kritika je dobrodošla, kajti le tako svoje delo še izboljšujemo, napake pa skušamo popraviti ali se jim izogniti.

Vendar dokler bo vsak videl problem le takrat, kadar je osebno prizadet — to pa je enkrat na leto, se verjetno v tem kratkem času z našimi počitniškimi domovi, ki životarijo iz leta v leto, ne bo kaj bistveno spremenilo. In koliko časa še tako? Kako se bomo imenovali v bodoče, pa se bomo verjetno morali odločiti na ravni tovarne!

Anica ROŠTAN



Popravek in opravičilo



V prejšnji — dvojni številki je nehoti prišlo do napake pri članku o gasilcih z naslovom »Kako nas je zalilo«. Tu opisujemo prizadevnost gasilcev, ki so Litostroj reševali pred poplavami v avgustovskem neurju, zraven pa smo objavili napačno sliko gasilcev. Objavljeni posnetek smo namreč posneli ob intervjuju 25-letnika — jubilanta Jožeta Pintariča, in smo žal — brez pravega premisleka — objavili pač gasilsko sliko h gasilskemu članku. Tako smo nehoti storili krivico fantom, ki so se dejansko spopadali z neurjem. To so bili Anton Starc, Ludvik Hrovat in Janez Markovič, ki jih lahko vidite na tej sliki. Našim gasilcem se zares opravičujemo, vsi skupaj pa morate priznati, da ima Litostroj strumno gasilsko zasedbo, ali ne?

Odgovor tiskarne

V zadnji številki Litostroja se je v rubriki strogo zaupno pojavil članek, kjer tovarišica M. M. na eni strani hvali genialno potezo tiskarne, na drugi pa graja organizacijo prodaje zvezkov. Zakaj se sploh oglašam? Pravijo: »Ko mački stopiš na rep, zamijavka.« Želel bi le razjasniti še drugo stran problema.

Res je bila organizacija prodaje slaba, zato je kritika novinarke predvsem upravičena, ob tem pa ne morem mimo vprašanja: »Ali je res tiskarna edini krivec za nastalo zmedo?« Povedati hočem, da tiskarna ne more posloviti in svojih izdelkov prodajati na svojo roko, vsaj dosedanja praksa je bila takšna, če pa bi se dogovorili, da tiskarna prevzame odgovornost izdelave in prodaje nase, bomo vsako kritiko sprejeli. Dokler se te stvari ne uredijo, dokler ne bo znano, kakšna tiskarna smo, zunanja, notranja ali nekaj vmes, pa napak drugih ne bomo upoštevali, temveč jih bomo v bodoče ignorirali. Na vprašanje, zakaj smo se tako pozno odločili za tiskanje zvezkov, obstaja preprost odgovor. V juliju in avgustu nastopi zatišje (dopusti, pomanjkanje naročil itd.) in ko smo premišljevali, kako bi rešili ta problem, smo se odločili za tiskanje zvezkov. Zamisel so delavci Litostroja lepo sprejeli. Tako smo, vsaj upam, združili prijetno s koristnim. Ker pa vemo, da 10000 zvezkov le ni tako majhna stvar, se

je vsa zadeva zavlekla v začetek septembra, kar je prodajo, vključno z informiranjem zapletlo. Litostrojski mlini meljejo počasi in ko smo se dogovarjali, kako bi zvezke prodajali, kako bi ljudi o tem obvestili, je čas neusmiljeno tekkel. O tem smo govorili z našim vodstvom, s sindikatom, SPS, na koncu so se na sindikalnem sestanku na nivoju tovarne dogovorili, da bodo zvezke prodajali preko sindikalnih poverjenikov. Ker pa ni bilo k nam niti sindikalnih poverjenikov niti kupcev, smo začeli zvezke prodajati sami in jih kmalu tudi prodali. Tako so vsi ti, ki bi radi zvezke kupili, pa jih niso dobili, lahko zahvalijo svojim vestnim sindikalistom; seveda se na koncu vprašam, če je to sploh njihovo delo, vendar naj te probleme rešujejo druge.

Veseli pa bomo vsake kritike, ki bo pomagala k boljši organizaciji ali kakovosti naših izdelkov. (Upamo tudi našega časopisa, če ga bomo kdaj tiskali v naši tiskarni.)

T. P.
vodja tiskarne

Še o prodaji zvezkov

Zadnjič smo v nekoliko zbadljivi obliki pisali o zelo neorganizirani prodaji zvezkov, ki jih je delala naša tiskarna.

Zadevo smo precej poenostavili in se nismo spuščali v podrobnosti, vendar je na intervencijo nekdanjega tozda ZSE le potrebno nekoliko širše opisati akcijo, katere končni cilj je, po mojem mnenju, zelo razvodenel, čeprav je bila sama akcija dobro zamišljena.

Sredi julija nas je v uredništvo poklical vodja tiskarne in razložil svoj predlog o izdelavi in prodaji zvezkov za otroke oz. delavce Litostroja. To se nam je že tedaj zdel dober in koristen predlog, ki bi gotovo naletel na veliko odobravanje delavcev, še posebej, če bi bile cene zvezkov nižje od tistih v papirnicah. Zato smo vodji tudi predlagali, naj o tej zamisli čim prej obvestijo vse delavce v obliki dnevne informacije ali s kakšnim drugim tiskanim obvestilom. To bi tiskarni pomagalo, da bi vedela za število naročil, delavci pa bi bili pravočasno obveščeni o možnosti nakupa.

Takega ali podobnega obvestila pa tiskarna ni izdala. Nakupili so le material in izdelovali zvezke, na predsedstvu sindikata pa so bili člani obveščeni o možnosti nakupa šele v začetku septembra. Le-ti naj bi nato obvestili člane sindikata, ki bi zvezke hoteli kupiti. Take vrste obveščanje pa žal ne doseže vsakogar, sploh pa je bilo za vse to že veliko prepozno. Čeprav je tiskarna še vedno prodala precej zvezkov po ugodnih cenah, se je akcija, žal, v sami osnovi izjalovila.

Zakaj delavci o prodaji niso bili obveščeni že poleti in zakaj niso bili zvezki v prodaji že pred začetkom šolskega leta, ko je bilo časa vendar dovolj? Pozdravljam idejo tiskarne, da tudi na tak način izpolni vrzeli ob pomanjkanju rednega dela, vendar je tu odgovarjala organizacija. Žal tudi pri njihovem običajnem delu — pri tiskanju obvestil.

Ne nazadnje pa velja velika zamera tudi organizatorjem te akcije, da se niso spomnili naše šole, ki je bila (tudi na začetku septembra) še kako zainteresirana za nakup zvezkov.

Vsemu skupaj bi lahko rekli: zamisel odlična, izpeljava pa kilava. Pa naj mi tiskarna ne zameri preveč, kajti ta članek ni mišljen kot graja, temveč kot primer, kako bi se dalo takšne akcije izpeljati bolje in v večje zadovoljstvo vseh.

M. M.

Med svetovnimi razstavljalci

Letos je Zagrebški jesenski velesejem, ki je potekal od 18. do 24. septembra, praznoval svojo 80. obletnico. V vseh letih uspešnega razvoja je postal ne le največja sejemska organizacija v Jugoslaviji, temveč tudi ena največjih sejmskih prireditelj v svetu.

Začetki segajo v leto 1909, ko je bil osnovan Zagrebški zbor, vendar je v začetnih letih pogosto menjaval lokacije, saj se je nenehno širil. Na sedanjem prostoru je bil zgrajen leta 1956, razstavišni prostor pa še vedno raste in se razvija naprej. Leta 1969 je Zagrebški velesejem začel z organiziranjem posebnih razstav, ki so danes zelo pomemben del celotnega programa organizacije mednarodnih razstav.

Letno je na prostorih Zagrebškega velesejma organiziranih kakih 20 sejmskih prireditev, največja pa je vsekakor Jesenski mednarodni zagrebški velesejem.

Letošnjega se je udeležilo skupno 3300 razstavljalcev iz Jugoslavije in iz 76 držav. Svoje proizvode so razstavljali na 200.000 m² zaprte in 80.000 m² odprte površine, pomembno pa je, da se je kar tri četrtine držav predstavilo z uradnim skupnim nastopom. Te države pa tudi sicer pomenijo naše najvažnejše zunanje trgovinske partnerje.

Že tradicionalni običaj je, da se vsako leto izbere državo — gosta in to je bila letos Sovjetska zveza. Velesejmski gost dobi možnost, da svojo državo predstavi mogoč širše, in sicer svoje proizvodne, znanstvene, kulturne in druge dosežke, v ta namen pa so sklicane tudi posebne tiskovne konference.

Velesejem pa se že vrsto let trudi zbrati na svojih prostorih čim večje število razstavljalcev iz dežel v razvoju. To prispeva h krepitvi našega prijateljstva s temi deželami in k ekonomskemu sodelovanju. Letošnji odziv dežel v razvoju je bil še posebno velik.

Zelo dobro pa so se na letošnji velesejem pripravili tudi jugoslovanski razstavljalci — kar 2120. Prikazali so svoje najnovejše proizvode, tehnične in tehnološke dosežke ter uspehe na področju dizajna. Večinoma so dajali poudarek izvoznim artiklom, prijavljeno pa je bilo tudi večje število novih proizvodov in tehnoloških rešitev. Prisotni so bili najpomembnejši proizvajalci prehrambene, kemične, gradbene in tekstilne industrije, posebno pa je bil poudarjen tudi nastop jugoslovanskih proizvodov črne in barvne metalurgije, bele tehnike, industrijskih vozil ter blaga široke potrošnje. Največji jugoslovanski kolektivi so prikazali svojo bogato proizvodnjo, namenjeno izvozu.

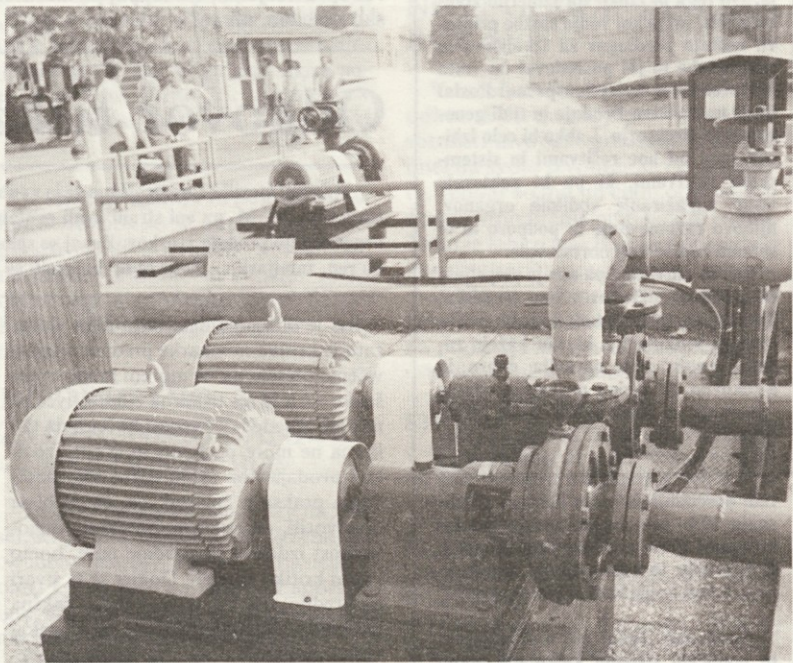
Poseben pečat letošnjem velesejmu je dajal nastop drobnega gospodarstva in zasebnih razstavljalcev. Opazna je bila zasebna iniciativa v proizvodnih programih ter v tehnologiji in marketingu.

Jugoslovanski gospodarstveniki se že dolgo zavedajo, da lahko svojo tržno usmeritev potrdijo in oplemenitijo le na takšnih in podobnih mednarodnih manifestacijah ter da sta konkurenčnost in kvaliteta bistvena elementa večanja jugoslovanskega izvoza. Tega se seveda zavedamo tudi v Litostroju, zato smo tudi mi že vrsto let stalni gostje Zagrebškega velesejma.

Letos smo razstavljali tri viličarje, in sicer V4 IH, V5 IH in V25 KH, Voithov mejalnik, črpalko 6CN 3A, črpalke 2CN A, stoječi električni vitel nosilnost 5 t, ohišje reduktorja za lokomotive in zobnik, elastične in zobniške sklopke, napravo za ponostavljanje orodja ter orodja. Največ zanimanja je bilo za viličarja in črpalke, precej pa tudi za male turbine, čeprav jih na razstavišču nismo razstavljali. Posebno zanimanje je vzbudil nov 25-tonski viličar, ena največjih novosti v razstavljanju naših proizvodov pa je bilo predvajanje videospota in diapozitivov o Litostroju. To je hkrati nov in sodoben način predstavitve naše proizvodnje, ki je naše podjetje dosti boljše predstavil kupcem in ostalim, ki jih je Litostroj zanimal. Tudi to je vsekakor uspeh, s katerim smo letos lahko zadovoljni.



Razstavni prostor Litostroja na Zagrebškem velesejmu



Med razstavljenimi proizvodi Litostroja so bile tudi črpalke (Foto: B. Francelj)



Veliko pozornost in zanimanje je vzbudil naš novi model 25-tonskega viličarja

Na letošnjem zagrebškem velesejmu je Litostroj predstavil tudi tri tipe viličarjev, med njimi tudi najnovejši proizvod programa TVN viličar z nosilnostjo 25 ton, in sicer v dveh variantah — z viličami in s spreaderjem. Glede na to, da do sedaj v Jugoslaviji ni bilo proizvajalca viličarjev večjih gabaritov, je bil odziv kar precejšen. Konkretno so se zanj zanimali predstavniki nikšičke železarnice, Primex (za terminal v Novi Gorici) ter nekaj jugoslovanskih luk, od tujih pa Španci, Avstrijci, Sovjetska zveza in Zvezna republika Nemčija.

Žal je že na začetku velesejma med preizkusom prišlo do napake v dvigalnem cilindru (proizvajalca PTT Trstenik), kljub temu da so bili opravljeni vsi atesti cilindrov in da so viličarji predhodne preizkuse z bremenom uspešno opravili. Zaradi napake predstavitev v Zagrebu ni bila takšna, kot smo jo želeli in kot smo si jo predstavljali — namesto da bi viličar dvignil kontejner do optimalne višine 5,6 m, so ostale vilice spuščene.

Strokovnjaki programa TVN so skupaj s predstavniki PPT ugotovili v dvigalnem mehanizmu tudi konstrukcijske napake, PPT pa je napake, za katere so bili odgovorni, tudi odpravil.

Uradna predstavitev je bila predvidena v Litostroju takoj po končanem velesejmu, zaradi omenjene težave pa je bila predstavljena na 22. november. Pred predstavitvijo je predstavnik TAM opravil še preizkuse motorja, predstavnik proizvajalca CLARK pa preizkus hidravličnega menjalnika, tako da je bil viličar popolnoma preizkušen in pripravljen za uspešno predstavitev in prodajo.

Predstavitve so se udeležile vse največje jugoslovanske trgovske hiše, ki se ukvarjajo s prodajo viličarjev. (Foto: B. Francelj)

M. M. in t. š.

HERF '89

V prejšnji številki časopisa smo objavili krajši zapis o mednarodni konferenci o obdelavi materialov z energijo velikih gostot, hkrati pa smo tudi objavili obširnejši članek v naslednji, t. j. tej številki časopisa. Obsežnejši prispevek, ki bi natančneje predstavil konferenco, njeno uspešnost ter njen učinek, kot to vidi oko našega strokovnjaka, smo utemeljeno pričakovali iz naslednjih razlogov, ki izhajajo iz same napovedi konference kot tudi iz trditev o tem kaj od nje pričakujemo:

— Tehnologija, katero je obravnavala ta mednarodna konferenca, je v razvitem svetu poznana že dalj časa, njen intenziven razvoj pa je posebno v zadnjem času privedel do cele vrste teoretičnih in praktičnih rezultatov.

— Tehnologija tovrstne obdelave materiala je postala nenadomestljiva pri nekaterih vrstah proizvodnje, s katero se srečujemo tudi v Litostroju. Izmenjava najnovejših dognanj med največjimi strokovnjaki pa predstavlja neposredni tehnološki skok za vse, ki se ukvarjajo s tovrstno proizvodnjo — takšno, pri kateri je tehnologija obdelave materiala z energijo velikih gostot nenadomestljiva in je eden izmed imperativov časa.

— Poleg Energoinvesta iz Sarajeva ter nekaterih manjših firm se s to tehnologijo v Jugoslaviji prvenstveno ukvarjata Litostroj in Rudnik železove rude Ljubija, ki sta že pred leti v Ljubiji osnovala Tomeks, katerega glavno področje delovanja je tehnologija obdelave materialov z eksplozivom.

— Deseto mednarodno konferenco HERF '89, ki je potekala med 18. in 20. septembra letos v Cankarjevem domu, sta organizirala Litostroj in Rudnik železove rude Ljubija. Že za samo organizacijo je bila

verjetno potrebna kar zgledna količina denarja.

— Poleg častne vloge, ki je pripadla Litostroju kot enemu od organizatorjev kongresa, pa je bilo pričakovati tudi rezultate in učinke bolj praktične, uporabne narave.

— V okviru HERF oziroma na področjih, ki jih pokriva, je posebej poudarjena tehnično-tehnološka uporaba impulzivnih metod obdelave materiala.

— Vsako mednarodno strokovno posvetovanje poleg poudarjenega koristnega izmenjavanja znanja in pretoka najnovejših informacij z obravnavanega področja, predstavlja tudi osnovo za kasnejše in trajnejše sodelovanje z najvidnejšimi svetovnimi strokovnjaki iz najbolj znanih svetovnih centrov na tem področju.

Dolga, ki smo si ga z dano obljubo naložili, pa žal ne moremo izpolniti, saj so nam organizatorji iz Litostroja pri dogovarjanju (oziroma pogajanju) za strokovno predstavitev kongresa postregli z več razlogi, zaradi katerih o letošnjem HERF nima prav nikakršnega smisla pisati kaj več, kot je že bilo napisano. Pojasnjeno nam je bilo, da v tem trenutku o tem ni primerno pisati, da konferenca ni zanimiva za naše delavce in da torej tudi ne sodi v naš časopis ter da je ta problematika od naše proizvodnje tako zelo odmaknjena, da o njej sploh nima smisla pisati.(!?)

Utemeljitev so »zanimive« (predvsem če jih vzporejamo z obeti, ki smo jih lahko prebrali ob napovedi kongresa) in kažejo na zdaj že dalj časa prisoten ter kar že ustaljen odnos do informiranja, kot so si ga v zadnjem času privzeli (skoraj) vsi, ki jih (informacije namreč) posedujejo in bi jih bili dolžni tudi posredovati naprej.

t. š.

Zagon druge turbine HE Stratos

27. septembra so v Stratosu poskusno zavrteli še drugo turbino. Za turbine je to vedno zelo pomemben dogodek.

O Stratosu je bilo v našem časopisu že veliko napisano, kljub temu naj ponovno poudarim, da je Litostroj v hidroelektrarno vgradil dve Francisovi turbini, moči po 80 MW, z gonilnikoma premera 5,6 m in višino 4 m. To sta do sedaj največja v Litostroju izdelana zvarjena Francisova gonilnika. Vrtita se s 107 vrt./min., pretok vode pa je 250 m³/sek. HE Stratos je že četrta elektrarna na reki Acheloos. Omeniti moram, da prva turbina že od 20. 5. 1989 obratuje po nekaj ur vsak dan. Od 17. 10. 1989 dalje pa redno obratujeta obe turbini, kolikor je pač potrebno.

S sodelavcem Janezom Kepo žal nisva bila prisotna pri samem poskusnem zagonu turbine, ker sva se že vračala domov. V Stratosu sva sodelovala pri nekaterih delih — postružila sva izvrtine za strižne čepe na regulacijskih ročicah ter izvrtine za prilagodne vijake na spoju turbine in generatorske gredi. Ker se je dogovorjeni rok za poskusno vrtenje turbine kar hitro približeval, sta se vključila še pri nekaterih montažnih delih.

V Grčiji sva kljub obilici dela preživela čudovite dneve, zato naj napišem še nekaj vtisov z najinega potovanja in bivanja v tej deželi. Potovala sva z osebnim avtomobilom. Večji del poti sva prevozila na štetem številu začele prirejati športne igre — olimpijske igre stare dobe. Danes pa tu prižigajo olimpijski ogenj.

Na sploh je Grčija lepa dežela z razčlenjeno obalo in lepimi plažami. Ob cestah je na več mestih videti žive meje cvetočih oleandrov in zelenja. Najlepše pa je to, da povsod srečujemo prijazne in poštene ljudi.

Anton ZEVNIK



Struženje izvrtin na turbinski gredi med montažo na HE Stratos (Foto: Grosman)