



Izhodišča razvoja Alpine na podlagi prednosti in slabosti – terjajo premislek na vsakem delu poslovnega procesa

Porok uspeha – kakovostno delo

Alpina je v zadnjem obdobju že dodobra izoblikovala svojo podobo, tako navznoter kot tudi navzven. Ob kritični presoji ugotovimo, da smo uspešnejši v pripravi ustreznih kolekcij (definiranje proizvoda); to je dejavnosti, s katero se

ukvarjamo. Manj uspešni smo pri notranji kakovosti poslovanja. Zaradi tega lahko ob težnji, da bi proizvajali le proizvode, ki bi prinašali vnaprej pričakovan zaslužek na minuto (vsaj mejno pokritje), opustimo proizvodnjo nekaterih

izdelkov, ki bi jih sicer dobro prodajali v bližnji prihodnosti. Temu sledi opustitev proizvodnje določenega proizvoda in intenzivna priprava novega proizvoda, ki pa je zopet v nevarnosti, da
(nadaljevanje na 2. strani)

Druga seja skupščine delniške družbe – 7. marca

V četrtek, 7. marca se bo že drugič sestala skupščina družbe. Sklic skupščine je bil objavljen v Uradnem listu RS in časopisu Delo. Na dnevnem redu bo sprejem sprememb in dopolnitev statuta družbe ter obravnavo poslovnih rezultatov – razporeditev dobička za leto 1993 in 1994. Predlagatelj točk dnevnega reda sta časna uprava in nadzorni svet.

V zvezi s statutom se predlaga predvsem sprememba nekaterih določb, ki se nanašajo na upravo. V sedanjem statutu, sprejemem v fazi preoblikovanja Alpine v delniško družbo, je določena 8-članska uprava. Tako za časna uprava kot nadzorni svet menita, da za uspešnejše delo in vodenje družbe tako številna uprava ni zagotovilo. Glede na sedanjo organiziranost in dejstvo, da je Alpina tudi v preteklih obdobjih vedno vodil direktor s pomočjo kolegija in dejstvo, da vodenje poslov sedaj po zakonu nadzira še nadzorni svet, predlagatelj predlaga, da se vodenje družbe poveri eni osebi – (predsedniku), ki je hkrati generalni direktor. Član uprave pa je seveda tudi delavski direktor. Upravo naj bi sestavljala generalni direktor in delavski direktor. Predlaga se tudi statutarne opredelitev poslovnega sveta kot posvetovalno-izvršilnega organa uprave, določba o pravici generalnega direktorja do udeležbe pri dobičku družbe, spreminja pa se tudi določba, ki se nanaša na rok za predložitev letnega poročila. Skupščina naj bi obravnavala tudi rezultate poslovanja iz let 1993 in 1994. V teh letih je Alpina sicer poslovala še kot družbeno podjetje in je rezultate obravnaval in sprejemal delavski svet podjetja. Ker pa se je kapital Alpine kot delniške družbe ugotavljal po stanju 1. 1. 1993, preoblikovanje Alpine v delniško družbo pa je bilo zaključeno maja 1995, predlagatelj dajeta skupščini v potrditev tudi rezultate poslovanja in razporeditev dobička iz let 1993 in 1994.

Moja GANTAR



Mag. Franci Mlinar, direktor financ in računovodstva

Združenje se spet sestaja

V soboto, 24. februarja ob 10. uri se bodo v Kinodvorani v Žireh, sestali člani združenja delničarjev Alpine. Obravnavali bodo gradivo, ki bo na dnevnem redu zasedanja skupščine in se odločili, kako naj vodja združenja na skupščini glasuje o predlaganih sklepih, ki bodo na dnevnem redu zasedanja.

O sestanku združenja bomo sproti poročali v Informatorju, člani združenja, ki pa niso več zaposleni v Alpini, bodo vabila z gradivom prejeli na dom.

Ni bila žetev tako bogata, da bi po nepotrebnem dvigali toliko prahu

Zakaj nam ni mar ne za setev, še celo na žetev se poživljamo; le to računamo, koliko »kruha« bomo lahko spekli...

Tako razmišljam potem, ko poslušam oče, koliko smo bili uspešni in koliko neuspešni.

Uspešni zaradi sebe in neuspešni zaradi drugih, seveda.

Če imamo ogledalo zato, da se vanj pogledamo, da se lahko uredimo, preden stopimo med ljudi, obrnimo »ogledalo« tudi v tem pogledu. Pa se vprašajmo: koliko smo bili uspešni zaradi drugih (splošne razmere) oz. neuspešni zaradi sebe. Prepričan sem, da je tu začetek našega boljšega dela. Temeljno je namreč, da smo pred seboj odkriti in da si znamo pogledati v oči. To je seveda več ali manj iluzija, ker kljub temu, da gre za nas, na vse skupaj gledamo le vsak zase, kot posamezniki, s svojimi vrednotami, znanjem, okolnostmi; in seveda glede na položaj. Zato so rešitve ponavadi kompromis, pri katerem se večji del »vrvi« znajde na strani močnejšega. Tako pač je.

Tako preostane, da na podlagi takega kompromisa vsaj razmišljamo, kaj narediti, kako obdelovati, sejati in žeti, da bo na koncu kaj za v lonec. Da vsaj ne razmišljamo, kaj vse bi naredili, da nečesa, kar nam ni čisto po volji, ne bi naredili. Kar pomislite, kolikokrat se vsak od nas znajde v taki pasti. Potem pa se še hvalimo: »Največ sem naredil s tem, da nisem nič naredil.«

Takole je, vidite, med smrtniki. Če k temu prištejemo še kakšne vrste preganjavico, ni čudno, da pozabimo, kdaj je po setvenem koledarju najugodnejše za setev.

Toda vendarle: to je stvar osebnosti in vzgoje, delovnih navad (oz. razvad), odgovornosti, kulture...

Nejko Podobnik

Porok uspeha - kakovostno delo

(nadaljevanje s 1. strani)

bo opuščen še predno bo na trgu dosegel tako imenovano dozorev. Posledica tega je tudi, da se ukvarjamo z občutno prevelikim številom proizvodov, kot da ne bi poznali prednosti specializacije, to je osredotočenja na trženje in proizvodnjo samo nekaj proizvodov.

Z zadovoljstvom lahko ugotavljamo, da smo uspeli na trgu uveljaviti blagovno znamko **Alpina**; tako se je naš proizvod povzpel iz anonimnosti. To zlasti velja za zimsko športno obutev. Ti proizvodi po kvaliteti zadostijo tudi ekstremnim pogojem, ki jih zahtevajo zimski tekmovalni športi.

Tudi na modnem programu smo prodrli v svet z lastno kolekcijo. Potrdili smo se, da smo sposobni hitro in kvalitetno posnemati modne zahteve visoko konkurenčnega zahodnega trga.

Kritično pa se moramo ozreti sami vase in priznati, da nas čaka še ogromno dela, če bomo hoteli odpraviti napake, nerodnosti, neracionalnosti ali kakorkoli poimenujemo slabosti, ki nas omejujejo in nam preprečujejo, da bi bili uspešnejši in da bi zares tudi nekaj imeli od tega, kar smo uspeli že doseči. **Naštel bom samo nekaj področij, kjer vidim možnosti izboljšav**, ki bi končno prispevale tudi k boljšim rezultatom našega skupnega dela:

- osredotočenje na manjše število proizvodov,
- natančnejšemu definiranju organizacije bo sledila večja odgovornost posameznika za opravljeno delo,
- kvaliteten proizvod mora postati sam po sebi umeven rezultat našega dela,
- večji poudarek moramo dati informacijam, ki pomagajo uresničevati skupne cilje Alpine,
- v proizvodnji organizirati majhne proizvodne enote, ki bi bile sposobne hitro odgovoriti potrebam trga,
- vse režijske službe brez izjeme bi morale zagotoviti nemoteno oskrbovanje proizvodnih oddelkov, ker bodo samo tako zagotovljene količine iz proizvodnje,
- zagotoviti sistematično obdelavo (analizo in organizacijo) nabavnih trgov in koncentracijo nabav na letni ravni,
- zagotoviti, da zasedejo delovna mesta in opravljajo delo kadri z ustrezno izobrazbo, delovnimi izkušnjami in razvitim čutom za kreativno sodelovanje.

Na športnem programu proizvajamo tekaško obutev, pancerje, obutev za deskanje, v drugi sezoni planinsko in trekking obutev, rolerje in drsalke. Podobno je na modnem programu kjer teče proizvodnja ženske modne obutve, gležnjarijev in škornjev, moške cestne obutve, brizgane ženske in moške obutve. Vidimo, da so naše sile razdrobljene v vseh elementih poslovanja. Obravnavati in obvladovati moramo številne prodajne tržne segmente, razvojne službe se ukvarjajo z razvijanjem številnih proizvodov (z vsakim po malo), nabava je skrajno razdrobljena in s tem neracionalna; proizvodnja zahteva širok strojni park; stalne menjave; servisiranje proizvodnje je zahtevnej-

še. To terja od nas, da bomo naše delo morali koncentrirati na manjše število proizvodov in le-te prodati na trgu v večjih količinah. To pa je dosegljivo z vključitvijo večjega števila marketinških prijemov v naše delo.

Danes se vse prevečkrat srečujemo z **izgovarjanjem na neopravljeno delo**. Vidimo napake pri drugih, pri sebi pa ne. Ne zavedamo se dejstva, da vsako nedelo ali nekvalitetno opravljeno delo, povzroča tako ali drugače strošek podjetju in s tem zbija rezultate dobrega dela. Na koncu imamo občutek, da nismo delali ne dobro, ne slabo. Vsemu temu bo naredila konec dobra organizacija, ki bo natančno opredelila in razmejila odgovornosti. V organizacijske celice bodo povezani vsi, ki bodo sposobni s svojim delom samostojno preživeti na trgu.

Iz dneva v dan se »pobijamo« z nekvaliteto našega dela. Bolj gasimo, kot sistemsko rešujemo! Opravičujemo se kupcem za napake v izdelku, ki so pogosto posledica napak v fazi razvoja ali pa pri izdelavi, za nameček še napak pri odpremi in tako naprej. Posledica vsega tega in še drugih okoliščin je ogromna količina končnih izdelkov v centralnem skladišču in maloprodajni mreži v B, C kvaliteti ali desortirane obutve. Vsi smo že brali, da proizvajalci po svetu izhajajo iz dejstva, da je kvaliteten produkt v vseh ozirih samoumeven (dejstvo) in da so na tej osnovi vse sile usmerjene predvsem v prodajo in trženje takega produkta. Pri nas pa se še vedno ukvarjamo s tem ali je normalen izmet oz. število izdelkov slabše kvalitete 1 ali več odstotkov. Skratka, pri vseh bo morala prevladati misel, **da lahko iz proizvodnje pride samo izdelek prve kvalitete**; da mora moje delo biti opravljeno kvalitetno; da nimam pravice zahtevati plačila za slabo opravljeno delo. Ker nismo sposobni sami od sebe uveljaviti takega načina dela, si bomo pospešeno prizadevali za dosego in uvedbo ISO 9001 standarda, ki bo predpisal kako zagotavljati kvaliteto dela in kvaliteten proizvod.

Pravočasna in prava informacija je vodstvu podjetja najsodobnejše orodje, s katerim lahko razpolaga v bitki s konkurenco. To je kruto dejstvo, ki se ga ne zavedajo vsi.

V Alpini smo bili in smo še uspešni v razvijanju informacijskih tokov. V preteklosti ni bilo škoda denarja za najsodobnejšo opremo - računalnike, seveda v mejah možnosti. Avtomatski obdelavi podatkov smo vedno dajali velik poudarek. Lahko zaključim, da smo bili v tem pogledu pred našimi konkurenti. S tem pa ne moremo biti zadovoljni. Težava je v tem, da so informacije pridobljene za posamezno področje. Prihaja do kreiranja informacijskih podsistemov, namenjene izključno posameznim službam, pojavljajo se primeri podvajanj. Skratka, razpolagamo s preveliko količino informacij, ki tako postajajo dezinformacije predvsem za vodstveno strukturo. Končna posledica tega so lahko napačne odločitve ter konfliktne situacije v samem vodstvu družbe. Temu bi naredil konec sodoben informacijski sistem, ki obvladuje celotno operativno področje, istočasno pa zagotavlja enotne informacije vodstvu kot osnova

za pravilne strateške poslovne odločitve (integralni informacijski sistem).

Mislím, da se vsi zavedamo, da je žal konec velikih serij v proizvodnji in s tem visoki produktivnosti, ki izhaja iz takega načina dela. To delo so prevzeli azijski proizvajalci, deloma tudi države bivšega socializma. Vsem nam mora priti v zavest, da je naša konkurenčna prednost v tem, da smo blizu evropskega trga, da bo ta trg povpraševal po proizvodih v manjših količinah in po proizvodih, za katere bo dal trg signal v zadnjem trenutku in jih ne bo možno zagotoviti s pomočjo azijskih proizvajalcev. To pa so proizvodi visoke kvalitete in v manjših količinah.

Temu primerno pa moramo nadaljevati z **organizacijo proizvodnje v male gibljive, hitro prilagajajoče se enote**, to je vpeljavo sodobnih rink sistemov tudi v šivalnicah. Visoko produktivnost teh enot je možno zagotoviti le preko kvalitetnega servisa tehničnih in nabavnih in tudi drugih služb.

Danes smo priča stalnemu kasnenju materialov, ki prihajajo v »hišo« preko nabavne službe, nepopolni odpremi materialov v proizvodne oddelke in našim kooperantom. Vse to povzroča neprestane zastoje v proizvodnji, številna premeščanja ljudi z enega na drugo delo, zamenjava artiklov na trakovih in ponovno vračanje v delo. Skupen rezultat je znan: ni parov iz proizvodnje, ni minut po katerih so delavci plačani, slaba volja pri zaposlenih, ki se poslabšuje odnos do kvalitete; odnos do dela je nasploh slabši, kar vodi še k slabšim skupnim rezultatom. **Oskrbovanje proizvodnje moramo zato posvetiti še poseben poudarek**. Deloma bo k temu prispevala vpeljava ISO standardov. Vendar bo pri tem glavni adut pristop posameznika in njegov pozitiven odnos do opravljenega dela.

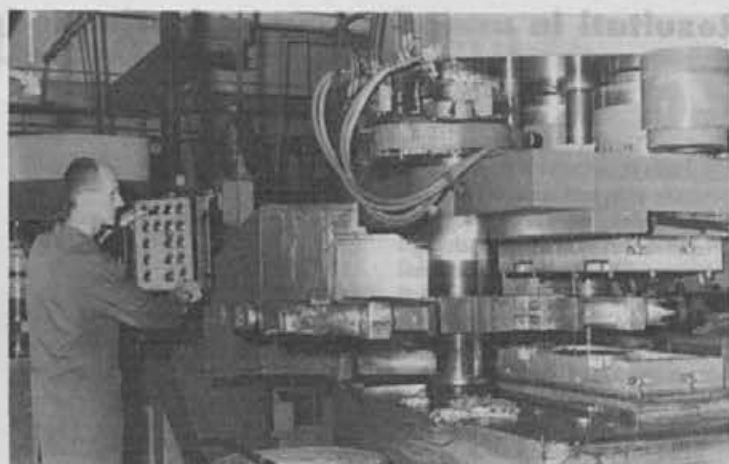
Težave, ki izhajajo iz nabavne funkcije, sem že omenjal. Če ne bomo našli načina, kako koncentrirati nabavo, na letnem nivoju ne bo uspeha. Izhajajoč iz sedanjega razdrobljenega načina kupovanja potrebnih materialov so naše nabavne cene v povprečju od 15 do 25 % višje od naših direktnih konkurentov, ki kupujejo velike količine. Proizvajalec bo pripravljen spustiti ceno le v primeru velikih količin, pravočasne napovedi potreb in zapolnjevanju njegovih kapacitet preko vsega leta. Pri tem ne gre zanemariti ideje, da bi se na nabavnem področju povezovali z ostalimi slovenskimi proizvajalci obutve zaradi enotnega nastopa do dobaviteljev (in boljšega načrtovanja).

Kadrovsko področje sicer omenjam na koncu, vendar velja ugotovitev, da bomo lahko dosegali boljše rezultate le z v vseh pogledih izurjenimi kadri, ljudmi z ustrezno izobrazbo in izkušnjami in končno z ljudmi, ki bodo dovolj komunikativni in sposobni delati kot ekipa. Prekomernemu individualizmu, zaprtosti, nepriljubljenosti izmenjati izkušnje z delovnimi partnerji, ljubosumnemu skrivanju svojih dosežkov, ni mesta v velikem organizmu kot je Alpina.

Samo dobro delo in kvaliteten proizvod so porok za uspešno delo v bodoče.

Franci MLINAR

Tudi rolerji bodo mogoče šli



Rolerji so dodaten program v plastiki

Roki za dobavo pa se včasih ne upoštevajo povsem.

»Je pa tako,« pravi Danica Ferš, »brez ustrezne reklame ni dobre prodaje. Ljudje morajo vedeti, kaj ponujamo in če so s tem zadovoljni, je to najboljša reklama.

Tudi poslovanje vaše veleprodaje ocenjujem kot solidno; morebitne težave pa uspešno rešujemo sproti,« še zatrjuje Danica Ferš.

V Ravnah ima Mojca Kokelj lastno prodajalno obutve; skupaj s sorodniki pa sodeluje še pri sosednji prodajalni športne opreme.

»Tukaj smo 3 km oddaljeni od Avstrije; to pomeni, da je konkurenca velika. Obutev, ki jo pošilja Alpina, je v redu. Imate lepe modele, tako pri modni obutvi kot tudi pri športni. Problem pa je sortiment, ki ima preveč majhnih števil, srednjih pa prehitro zmanjka.

Tudi nogavice in drugo blago, ki

nam ga ponudi Alpina, je dobrodošlo. Poskusili bomo tudi z rolerji.«

V prodajalni Biserka, podjetja Zila v Slovenj Gradcu, kjer na obutvenem oddelku prodajajo našo obutev po pogodbi, so lani kar dobro prodajali. Po novem letu pa se je prodaja ustavila.

Znižanje, ki je bilo, ni kaj prida vplivalo na boljšo prodajo. Sedaj pričakujemo pomladno sezono; upamo, da bomo obutev iz dokaj lepe kolekcije dobro prodajali, menijo v Biserki.

Ta štajersko-koroška »turneja« je le bežen vpogled v razmere, ki vladajo na delu domačega tržišča. Lahko pa rečemo, da je naše podjetje še vedno dokaj ugledno, kar pa včasih sami poslabšujemo z nepremišljenimi potezami, nedoslednostjo in napakami.

N. P.

Kaj pa nadzorni svet, uprava, svet delavcev?

Konec prejšnjega meseca se je sestal svet delavcev, ki je razpravjal o predlogu za spremembo statuta delniške družbe.

Po razpravi je svet soglašal s predlogom, da bi upravo sestavljala kot predsednik uprave delniške družbe generalni direktor in delavski direktor. Poleg tega naj bi se osnoval poslovni svet, ki ga bi sestavljali vsi direktorji sektorjev. Soglasje na to spremembo naj bi dala skupščina delniške družbe, kar pomeni, da bo šele potem statut spremenjen.

Osnovna tema pa je bila poročilo nadzornega sveta, zlasti v zvezi z razpravo okrog mandata uprave, predsednika uprave, oz. njihovem imenovanju.

Namestnik predsednika nadzornega sveta Tone Eniko je razložil postopek dogovarjanja v zvezi s tem, od tedaj, ko se je 27. oktobra lani nadzorni svet (NS) konstituiral. Na nadaljnjih (6) sejah je NS med drugim določil status začasne uprave (do 1. marca 1996), organiziral tudi več skupnih sej z upravo in pogovorov s posameznimi članom uprave, tudi s predsednikom.

V tem času so obravnavali najpomembnejša vprašanja, ocenjevali dosežanje delo in sklenili (6. 1. 1996), da po koncu mandata začasne uprave poiščejo drugega predsednika uprave.

19. 1. 1996 so se odločili, da mandat poverijo dosedanjemu direktorju financ in računovodstva mag. Franciju Mlinarju, kar je le-ta po premisleku sprejel. Odločili so se tudi za dvočlansko upravo (predsednik uprave, ki je generalni direktor in delavski direktor) in poslovni svet, kar je bila že želja začasne uprave pa tudi novega mandatarja. To pa je seveda vezano na spremembo statuta.

Člani nadzornega sveta so pojasnili, da je kandidat za novega predsednika predložil program dela, ki naj bi razgibal delovanje Alpine in s tem med drugim poskrbel tudi za zaposlenost in socialno varnost.

O delu uprave je poročal tudi delavski direktor, ki je ugotovil, da delo teče normalno, ne glede na zaplete v zvezi z upravo.

N. P.

Iskrice

Organizacija

Skrajnosti se oddaljujeta po krožnici, zato se v končni fazi tudi povsem približata. Zato bodite pozorni na nasprotna predloge. Prav lahko se zgodi, da bo nasprotnik določene organizacije s časovnim zamikom uresničeval ideje, katerim je nekoč nasprotoval.

Kadri

Ko hoste povsem prepričani, da imate prav, je nujno, da se lotite drugega dela. Stagnirate namreč!

Kadri

Samozavest je pogoj za učinkovitost, zavest – za koristnost – in vest za kvaliteto dela.

Denar

Pri poslu misliti zgolj na denar, je kot ribo držati za rep.

Denar

Denar je res končni cilj podjetništva; toda le prava pot do tega nas lahko obogati.

Kadri

Če je res, da kdor visoko leta, nizko pade ali tudi; kdor nizko pade, visoko leta – je vseeno kako in kje letate – glavno je, da ne padete.

Denar

Denar ni vse, pravimo – kar tako. Tisti, ki ga ima dovolj, ve, da je to res.

Denar

Denar dela sposobnost, prizadevnost – in srečo.

Uredništvo

Rezultati in usmeritve na področju modne obutve

Za kvalitetno, ne predrago obutev

S prodajo lastne kolekcije na svetovni trg smo lahko zadovoljni, saj smo povečali donosnost in opustili lon posle, pri katerih smo dosegli slabši rezultat. Nismo pa še uspeli doseči želenih ciljev, da bi prodajali na trgih take količine (preko vsega leta), da bi pokrili naše kapacitete samo z lastnim programom in bolj-šo donosnostjo.

Trenutno se soočamo z realnostjo, to pa je z razdrobljenostjo naročil. Temu se bomo morali prilagoditi, saj bomo ob močni svetovni konkurenci le tako preživeli. Naša rešitev je v majhnih serijah, dobri kvaliteti in čim boljšem servisu. Na trge moramo prodreti čimbolj direktno, brez posrednikov. To nam kar uspeva, vendar moramo nujno razširiti prodajne akcije na druge države, kjer še nismo prisotni: (Bližnji vzhod, Vzhodna Evropa (Madžarska, Češka, Poljska), Amerika). V vsesplošni recesiji na trgih je ta prodor zelo otežkočen. Kupci obutve si ne želijo novih dobaviteljev. Kljub informacijam o vsesplošnih slabih prodajah v Nemčiji in Franciji prodaja naših programov v



Direktor komercialne modne obutve Franci Kavčič

detajlističnih mrežah teče normalno. Ustavlja pa se prodaja izredno cenjenih in pa izredno dragih čevljev.

Ugotavljamo, da je naša kvaliteta za srednji cenovni razred primerna. Kupci si želijo primerne cene in primerno kvaliteto. Za višji cenovni razred pa nimamo ne imena in ne imiča. Vendar upamo, da si ga bo-

mo v naslednjih letih ustvarili z dobrim servisom.

Z direktnjšo prodajo naše kolekcije je zaslužek skoraj enkrat višji kot pa če bi delali samo lon posel. Taka oblika je tudi dolgoročnejša in nam bo pomagala preživeti. Vendar se bomo morali prilagajati razmeram na trgih. Lon posel je bil za nas, ob izgubi trgov v Jugoslaviji in Rusiji, kratkoročen. Rezultati na modni liniji kažejo na izboljšanje donosnosti naših programov, če primerjamo podatke zadnjih let. Z ugotavljanjem, kaj se na svetovnih trgih prodaja in kaj je naša tržna niša, kjer je zaslužek najvišji, smo v nekaj letih z 2000 parov naročil prišli do položaja, da 90 % prodaje izhaja iz kolekcij, ki jih naredimo v Alpini. Tudi proizvodnjo obutve Rockport smo morali opustiti zaradi slabega zaslužka, saj nam je padec dolarja močno znižal zaslužek.

Omenil bi tudi zelo ustvarjalno sodelovanje v ekipi, ki dela pri razvojni kolekciji.

Izredno dobra je povezava z našimi agenti in kupci. Kupci nas iz se-

zone v sezono bolj spoznavajo in tudi cenijo. Poudaril bi, da je na koncu odločitev vedno v naših rokah. Analiza trga in sveže informacije o modnih trendih in prodaji so izredno pomembne. Z vključevanjem čimbolj ugodnih materialov, združevanjem nabavnih naročil in delnim povišanjem cen smo na Zahodu dosegli prodajo, ki nam skoraj pomaga preživeti. To smo dosegli tudi s posegi v naše stroške.

Zniževanje stroškov pa bo moralo biti v prihodnosti še korenitejše, če bomo hoteli samo z zahodnimi naročili ustvariti določen profit. Lahko pa rečem, da smo blizu tega.

Dodatno bodo usmerjene akcije za pokrivanje »mrtvih« sezona. Trenutno nepokritost proizvodnih zmogljivosti z naročili rešujemo s prednaročili in ocenami naročil za Zahod. Poiskati pa bomo morali zanesljive kupce v Ameriki in Rusiji, s katerimi bomo pokrivali te mrtve sezone. Izziv je velik in izredno težak, vendar upam, da nam bo uspelo tudi na tem področju.

Franci KAVČIČ

V dobrem tednu na treh najvišjih stopničkah



Andreja Grašič

je zadovoljna z našimi čevlji

Drugo mesto v Anterselvi na 15 km, pri čemer je Andreji Grašič ušlo prvo mesto zgolj zaradi padca pred ciljem; potem pa zmaga v slovaškem Osrblju – na enaki progi; takoj zatem tretje mesto v šprintu (7,5 km); Potem pa še zmaga in 6. mesto na evropskem prvenstvu. To je dosedanja bera naše biatlonške šampionke.

Delo-življenje: Kako vi ocenjujete te uspehe in kakšna so vaša pričakovanja?

Andreja Grašič: »Po novem letu sem se nekoliko sprostila in to je očitno pripomoglo k novim uspehom.

V biatlonu je že tako, da je treba dobro teči pa tudi dobro streljati, drugače ni uspeha. Mislim, da sem sedaj v formi tudi kar zadeva streljanje. Na

vse seveda vpliva tudi ustrezna vadba in lahko rečem, da mi trener Korolkevič pri tem res zna pomagati. Treninzi so sedaj res zelo kvalitetni.

Seveda so na tekmi potem še drugačne obremenitve in prav zato je vodstvo reprezentance razmišljalo ali naj grem pred svetovnim prvenstvom, ki je letos prvenstveni cilj, še na evropsko prvenstvo.

Nekatere reprezentance so se odločile, da se evropskega prvenstva ne udeležijo in da se v miru pripravljajo. Naši so ocenili, da bo bolje, če bom ostala v tekmovalnem ritmu.

Kar zadeva pričakovanja za to pomembno tekmovanje (svetovno prvenstvo), lahko rečem, da se s stopničkami ne bom obremenjevala; kaj hitro se lahko kaj »zalomi«.

Seveda pa se bom potrudila, da bom čim bližje temu. Za uspeh je zelo pomembno tudi zadostna motivacija.

Delo-življenje: V Alpini, zlasti tisti, ki so bolj povezani s tekmovalci, pozorno spremljajo, kako so tekmovalci zadovoljni z našimi čevlji.

Andreja Grašič: »S čevlji sem pa res zadovoljna – zadnji model mi sicer ni ustrezal, zato so mi vaši hitro dostavili obutev, ki sem jo že navajena. Moram reči, da z Alpinino obutvijo vzbujam kar veliko pozornosti, tudi glede dizajna.

Skratka, zadovoljna sem in upam, da bodo vaši strokovnjaki še naprej tako uspešni.

Delo-življenje: Kako pa ste sicer zadovoljni s sodelovanjem z Alpino?

Andreja Grašič: »Kar v redu je; pogrešam pa servisiranje Lojzeta Oblaka, kateremu želim, da bi čimprej okrevail.

Delo-življenje: Želimo torej, da Andreji uspejo čimboljše nastopi na pomembnih tekmovanjih. Upamo, da ji bodo pri tem pripomogli tudi naši čevlji.

Nejko PODOBNIK

Sejem Garda – ugodno o naši kolekciji

**Kupci nas premalo
poznajo
po modni obutvi
tudi za mlade**

Kolekcija je bila dobro sprejeta, kar kažejo tudi naročila vzorcev. Velik problem pa predstavljajo prezgodnji roki, saj se čas med naročilom in proizvodnjo vedno bolj zmanjšuje. Roke kupci pogosto pogojujejo z izbori modelov, ki jih bodo prodajali v trgovinah in ti povečini potekajo že v začetku februarja. In če kupec naših vzorcev do tega roka ne dobi, naša obutev ne pride v izbor in kasnejšega naročila ni.

Splošna ugotovitev o odzivu na našo kolekcijo je, da smo pri kupcih znani le kot proizvajalci klasične modne obutve. Zato menim, da pridejo k nam iskat le takšno obutev, ki so jo pri nas že kupovali in po kateri smo že poznani kot kvalitetni proizvajalci. Medtem, ko ne pokažejo zanimanja za bolj modno obutev in obutev za mlade, kljub temu, da smo to vrsto obutve že večkrat tudi ponudili. Takšno obutev kupujejo pri drugih, bodisi cenovno bolj ugodnih ali že pri uveljavljenih proizvajalcih.



Majda Trček je prevzela vodenje programa modne obutve

Struktura kupcev in potrebe po določeni vrsti obutve se med

različnimi tujimi (Nemčija, Francija, Švica, Avstrija) in domačim trgom zelo razlikujejo. Zato je potrebno pri oblikovanju kolekcije težiti k temu, da bi oblikovali takšno kolekcijo, da bi z njo čim bolj ugodili željam in potrebam vseh kupcev. To pa je včasih zelo težko. Zato v zvezi s tem že dalj časa razmišljamo, da bo potrebno sčasoma preiti na ločitev kolekcije za domači in tuji trg.

Na koncu bi rada poudarila še to, da je za predstavitev kolekcije na takšnih sejmi kot je Garda, odločilnih več dejavnikov. Poleg modelov in kolekcije kot celote predstavlja pomemben dejavnik tudi oblikovanje samega sejemskega prostora in oblikovanje cen. Če vsi ti dejavniki med seboj niso usklajeni, je lahko odziv kupcev slabši, kar vpliva na slabše rezultate in na koncu pripelje do manjših naročil. Vse te dejavnike bomo morali v bodoče še bolj upoštevati.

Majda TRČEK

Tudi znižanja in popusti lahko prinesejo dobiček

Ocena sezonskega znižanja in drugih znižanj ugodna

V letu 1995 smo v MPM pripravili kar precej različnih akcij za pospeševanje prodaje. Poleg rednih sezonskih znižanj, ki so dvakrat letno, smo med letom poskušali z različnimi akcijami, ki so bile pogosto usmerjene v ozek segment naše prodaje, in tako privabiti kupce v naše prodajalne. Skupno s sezonskim znižanjem je bilo večjih akcij kar devet, to je bistveno več kot kdajkoli prej. Z uspehom akcij smo bili večinoma zadovoljni, kot smo zadovoljni tudi z rezultati prodaje v vsem letu 1995, saj so bili najboljši v zadnjih letih.

Seveda se ob tako široko zastavljeni akciji pojavlja tudi vprašanje, ali je tak način prodaje rentabilen oz. ali je pri tako velikem obsegu zniževanj še možno posloovati pozitivno. Rezultat maloprodaje v letu 1995 je potrdil pravilnost naše odločitve. Odločilno je seveda, da je iztržek bistveno večji kot je strošek take akcije. V pogojih tako ostre konkurence na trgu je v prodajo potrebno pač vložiti veliko več kot samo dober proizvod in solidno postrežbo. Poleg ustrezne promocije so razne akcije najbolj primerne. S stalnim dogajanjem v prodajalni privabljamo tudi stranke, ki se mogoče za nakup pri nas ne bi odločile.



Aleš Dolenc, direktor domače prodaje

V akcijah, kjer smo ponujali ugodnejšo prodajo le za določeno vrsto obutve, se je namreč povečala tudi prodaja drugih vrst obutve po povsem normalnih cenah. Pri presojanju ekonomske učinkovitosti znižanj ali popustov se moramo vedno zavedati dejstva, da v prodaji lahko ustvarimo rezultat le s prodajo, pa tudi ob večjih stroških, nikakor pa ne preko čuvanja velikih zalog v

prodajalnah in trmastem vztrajanju pri prvotno postavljenih cenah.

Rad bi poudaril tudi dejstvo, da so šla vsa znižanja in popusti v breme zmanjšane marže, torej v breme maloprodajne mreže, katera je vse to pokrila iz svojega rezultata, ki je bil kljub temu še pozitiven. Tudi proizvodnji smo vse blago plačali po vnaprej dogovorjenih cenah.

Ob podobnih akcijah se pojavljajo tudi drugi, bolj vsebinski pomisleki. Ali si mogoče s stalnimi popusti in z zniževanjem dolgoročno ne znižujemo ugleda pri strankah? Ali mogoče stranke ne bodo mislile, da imamo previsoke cene in da smo jih zato potem morali znižati, da smo lahko sploh kaj prodali? Ali znižanja niso morda le slepilo za prodajo manj kvalitetnih izdelkov? Ali ne bi bilo bolje, da bi sredstva namenjena znižanjem, uporabili kje drugje, ali bolj pametno?

Seveda si podobna vprašanja postavljamo pred vsako akcijo tudi v maloprodaji in poskušamo čim bolj omiliti negativne posledice. Razen pri sezonskem znižanju, se raje poslužujemo popustov, ki imajo manj negativen prizvok. Popust poskušamo prikazati kot ugodnost

kupcu, kot našo pozornost do kupca, ne pa razvrednotenje proizvoda. Akcije so vedno usmerjene le na ozek del ponudbe in trajajo kratek čas. Zavedamo se tudi, da imajo znižanja in popusti sicer konkreten in pozitiven vpliv na prodajo, ki pa je vendar le kratkoročen.

Zato ostalih oblik oglaševanja ne zanemarjamo (seveda v okviru finančnih zmoglosti). Nasprotno, sredstva v ta namen še povečujemo in jih bomo morali povečati tudi v prihodnje. Le kombiniran učinek stalnega oglaševanja in ugodnosti za kupce nam bo vzdrževal dobro prodajo. Na trgu se bide boj za obstanek in kdor ne bo dovolj agresiven, ta pač ne bo preživel.

Že na začetku sem omenil, da dober izdelek in solidna postrežba danes nista več dovolj. Seveda pa poudarjam, da so pravilno izbrana kolekcija, točni roki dobave, vrhunska kvaliteta izdelka, dobra ponudba, urejene prodajalne in prodajalci, prijazna postrežba in dober servis nujen predpogoj in v svetu ostre konkurence samo po sebi razumljiva stvarnost. Naj bo tudi v Alpini tako.

Aleš DOLENC

Kako z boljšim nagrajevanjem do večjih uspehov



V razgovoru za rubriko Osrednja tema so sodelovali: **Mojca Gantar**, direktorica za splošne in kadrovske zadeve, **Bojan Bogataj**, vodja službe za študij časov (normirska služba) in **Milan Sovinc**, predsednik svobodnih sindikatov v Alpini.

Delo-življenje:

Kako ocenjujete dosednji sistem nagrajevanja tako v proizvodnji kot v režiji? Kakšni so vaši predlogi za naprej?



Milan Sovinc:

Tema, o kateri govorimo, bi morala biti naslovljena na poslovodstvo, ki bi moralo znati opredeliti cilje in motivirati zaposlene. Če jim to ne uspe, potem ne morejo opravljati svojega dela, saj ni rezultatov. Kar zadeva moje (oz. sindikalne) pripombe, so naslednje: na normi ni nikakršne stimulacije na kvaliteto. Norme so postavljene daleč od stimulativnosti. Če že vnaprej veš, da ne boš dosegel 100 %, lahko rečem, da so tudi nerealne. Na to vpliva tudi dejstvo, da kljub izrednemu zmanjšanju serij, normo še vedno postavlja isto število ljudi, ki imajo veliko več dela kot prej, ko so bile serije večje. Delavec ali delavka, ki zahteva kontrolo pravilnosti izračuna norme, le-tega večkrat sploh ne dočaka, ker se artikel zamenja že prej.

Pri menjavah bi morali upoštevati tudi čas priprave stroja na drugo delo, posebno, ker je to sedaj tako pogosto. Pri postavljanju norm bi morali upoštevati tudi različni material. Seveda pa je močan dejavnik slaba organizacija, stalno menjavanje dela in neoskrbovana proizvodnja. Mislim, da razlogi za slab doseg norm (v kolikor je le-ta po nekem čudežu normalno postavljena), v večini primerov niso pri delavcih. Najbolj pa pogrešamo, da tako v proizvodnji, kot na režiji ni nikakršnih kriterijev nagrajevanja ali napredovanja. Tudi ni nikakršne stimulacije za boljše delo. Odgovornost ali neodgovornost prav tako ni stimulirana. Kot že rečeno, problem je tudi, ker ni možnosti za napredovanje. Vse to bi lahko bila močna spodbuda. Plača je tako enaka za dobro ali pa slabo opravljeno delo.

Če strnem to oceno v predloge, mislim, da bi morali biti tako na normi, kot na režiji vnaprej znani kriteriji za boljše plačo. Način in kriteriji za napredovanje v svojem plačilnem razredu in v višje plačilne razrede morajo biti vnaprej znani in dostopni vsem. Plače zaposlenih bi morali deliti na osnovni in gibljivi del. Izhodiščne plače na enakih oz. podobnih delovnih mestih morajo biti enake (kolektivna pogodba). Osnovne plače na enakih delovnih mestih, pa so lahko različne, glede na dosežene rezultate. Tudi dodatna stokovna usposobljenost je lahko vzrok za višjo plačo. Seveda pa moramo pri tem poskrbeti za kriterije napredovanja na delovnem mestu.

Tudi napredovanja v višje tarifne razrede bi morala potekati po vnaprej znanih kriterijih, ne pa tako, da se uprava (kolegij) odloči, komu dati neko grupo. Samih kriterijev ne bi smelo biti preveč. Z načini napredovanja pa bi seveda morali biti dobro seznanjeni. Pri tem se zavzemam za to, da obstaja tudi možnost odvzema grupe, če bi se ugotovilo, da je nekdo ne zasluži. Za vse našete možnosti, pa je seveda predpogoj sistemizacija (razvrstitev del v tarifne razrede, kolektivne pogodbe) delovnih mest, katero nam obljubljajo že več kot dve leti.

Bojan Bogataj:

Delo normirske službe je seveda realno postavljanje norm. Pri postavljanju norm se poslužujemo več načinov: statističnih podatkov za nazaj, časov, ki jih ugotovimo v razvoju na osnovi petparskih vzorcev; lahko pa jih izračunamo tudi po matematičnem postopku. Veliko je tudi standardnih norm, ki se ponavljajo. Zbir

vseh faz in njihova vrednost po času trajanja imenujemo cenik. To je osnova na podlagi katerega proizvodnja dela. Tu pa se pogosto pokažejo napake tako modelirja, tehnologa, normircev in tudi ljudi na delovnih mestih, ki niso enako sposobni. Trudimo se, da smo pri svojem delu čimbolj objektivni.

Seveda je pomemben dejavnik pri normah že omenjena organizacija. Največji problem so serije (če določen artikel delamo po večkrat, so izredno majhne), kar pomeni, da se proizvodnja zelo hitro menja in je za tako majhno količino težko izdelati realen cenik. Nadaljnje reklamacije dajejo tudi mojstri in oddelkovodje, katere ugotavljamo s stoparico na delovnih mestih. Normirski kljub strokovnosti »plavamo« med željami delavcev in zahtevami vodstva. Če bi se ravnali po željah ljudi, bi potrošili več kot ustvarimo; če pa bi se ravnali po željah vodstva, bi ljudje dobili premalo.

Mojca Gantar:

Kar zadeva stimulacije, so kriteriji npr. za režijo določeni. Govorim o zamišljenem sistemu, zato se ne bi strinjala, da nimamo sistema za nagrajevanje dela. Bolj je mogoče problem v tem, da v praksi teh vzvodov ne uporabljamo ali da jih ne uporabljamo povsod enako.

Glede ocenjevanja, da bi pri tem upoštevali tudi kvaliteto, je težko biti povsem objektivni. Osebna ocena se je izrodila, saj se je uporabljala tudi za kompenziranje grup itd. Skratka, z mešanico objektivnih pogojev dela in subjektivnim ocenjevanjem se je vse skupaj zameglilo. Tako se znajdemo v situaciji, ko moramo sistem preveriti: ali je narobe zato, ker merila za ocenjevanje slabo izvajamo ali pa morda merila dogovoriti nanovo.



Kar zadeva napredovanje, kot dejavnik stimulacije za boljše delo, lahko rečem, da bomo po novem imeli kriterije za to. Morda bi te lahko imeli že prej, vendar je bilo vmes toliko stvari, ki so nas od tega odvrčale. Sama vidim rešitev v tem, da moramo res najprej narediti (prenovo) sistemizacijo delovnih mest. To bo potem lahko osnova za ustrezno izgrajevanje sistema nagrajevanja in postavljanja realnih in poštenih plač. No, sistemizacijo delovnih mest sicer imamo. Prav tako so vrednotena delovna mesta; toda v vseh teh letih je prihajalo do sprememb; ustreznih prilagoditev pa ni bilo – ne organizacijsko ne vsebinsko. Tako je sedaj na

(nadaljevanje na 7. strani)

nas, da čimprej ugotovimo, kakšne so resnične zahteve vseh delovnih mest. Iz tega bomo dobili podatke.



Bojan Bogataj

kakšne delavce in s kakšnim znanjem potrebujemo (izobrazba, izkušnje itd.). Na osnovi tega bo možno ovrednotiti delo in jim določiti mesto v organizaciji Alpine (od najbolj enostavnega do najbolj zahtevnega); določiti razlike med njimi, kar je hkrati odnos med izhodiščnimi plačili delavcev, ki obravnavana mesta zasedajo.

Ko bomo seveda ocenjevali (vrednotili) delovna mesta, ne moremo računati na neko revolucijo. Na teh delovnih mestih delajo ljudje različnih sposobnosti in pridnosti. Tu pa že govorimo o gibljem delu plače.

Ta sistem pa bomo seveda še dogovorili; ali bomo npr. upoštevali sprotne delovne rezultate (ocenjevanje) in druge stimulacije; drugo pa je potem še napredovanje delavcev, ki ga je treba vnesti v sistem.

Govorimo ali o napredovanju na bolj zahtevno delovno mesto (odvisno od predpisanih pogojev in

seveda sposobnosti); ali za napredovanje na istem delovnem mestu. Verjetno se bomo odločili za možnost, da ljudje tudi tako lahko različno zaslužijo. S tem, ko bodo kriteriji za to določeni (npr. osnovni pogoji so enaki); na napredovanje pa bi v tem primeru vplivalo tudi nadaljnje usposabljanje, večje dodatno znanje, inovativnost, prevzemanje nalog nad osnovnimi pričakovanji itd.

Ta sistem bomo dograjevali vse letošnje leto in, če bo vse po sreči, naj bi ga uvedli prihodnje leto.

Bojan Bogataj:

Napredovanje je seveda možno do določene stopnje. Paziti pa bi morali, da s premeščanjem ne napravimo več škode kot koristi.

Torej, prehitro menjavanje in postavljanje na ključne položaje ni vedno koristno.

Zaključek

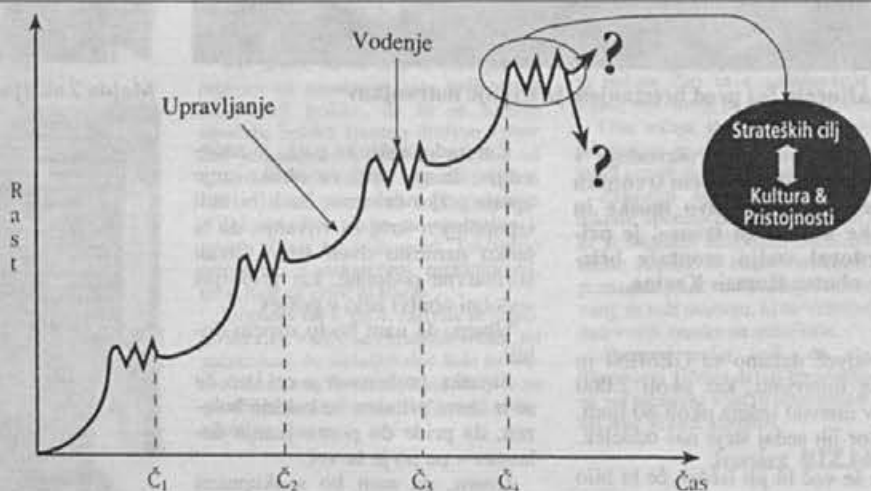
Dobre in slabe strani dosedanjega sistema sedaj poznamo. To je dobra osnova za delo. Prav gotovo pa je dejstvo, da noben sistem ni popoln niti večen. To bo terjalo sprotne prilagajanje in doslednost pri izvedbi.

Zavedati pa se moramo, da »popraviti« sistem ni še nič; v praksi bodo morale zaživeti oblike nagrajevanja, ki so morda včasih lahko preproste in prav zato uresničljive. Na primer: Ali ni vsak zasebni podjetnik vedno za preizkušnji: ker je delavec in njegovo znanje na trgu, ga bo želel plačati ravno prav, da ga bo zadržal in da bo hkrati njemu naredil dobiček.

Če torej govorimo o učinkovitem sistemu stimulacij moramo razmišljati o objektivnosti (poštenosti) in specifičnih razmerah, v katerih je tako Alpina kot tudi delavec. Na vsak način pa gre za strokovne osnove in konsenz, tudi z upoštevanjem kolektivne pogodbe.

In če smo v uvodu govorili o ne(odgovornosti): kako naj bi vsak na svojem delu odgovorno opravil svoje delo, je med odgovornostmi vodij (na vseh ravneh) tudi odgovornost za sodelovanje pri pravičnem, ustreznem oz. uravnoteženem nagrajevanju. To pa ne bomo dosegli zgolj s sistemizacijo delovnih mest, analitično oceno, pravo kadrovske politiko, temveč predvsem z zdravo pametjo.

Uredništvo



Ko vas konkurenčna realnost prisili k premiku od evolutivnih k radialnim spremembam, odkrijete velikansko moč podjetniške kulture

Nekaj najvidnejših rezultatov smučarjev, ki nastopajo z Alpininimi čevlji

Andreja Grašič prva v tekmi za svetovni pokal

Uspeh naših smučarjev je bilo v preteklem mesecu toliko, da vseh niti ne bomo naštevati. Začelo se je kmalu po novem letu, čeprav je že pred tem Andreja Grašič dosegla nekaj zelo vidnih rezultatov. V Antholzu je bila biatlonka Andreja Grašič 6. na 15 km; v Anterselvi pa je osvojila tudi 2. mesto, potem, ko je tik pred ciljem celo padla. Pri tem je imela Andreja še rezervo, saj je trikrat zgrešila tarčo.

Kot smo že omenili, je Grašičeva prvič zmagala v svetovnem pokalu 18. januarja, v slovaškem Osrblju – na 15 km. Dan kasneje je bila tretja še v sprintu na 7,5 km.

Tomaž Globočnik je bil 6. v biatlonu za svetovni pokal. Na evropskem prvenstvu je bil Janez Ožbolt na 20 km 7., Boštjan Lekan pa 12.



Andreja Grašič je zmagala tudi na evropskem prvenstvu v Rindaunu – na 15 km, kjer je zmagala pred zasedovalkami kar za 28 sekund.

Tadeja Bratkovič je bila 5.

V sprintu na 7,5 km je bila potem Andreja še 6.

Zelo so nas razveseljevali tudi alpski smučarji.

Andrej Miklavc je v Kitzbühlu v slalomu osvojil 11. mesto, Matjaž Vrhovnik pa je bil 16.

V Garmisch Parterkirchnu je bila Nataša Bokal ob zmagoviti Urški Hrovat 10.

V Serra Chevalieru v Franciji je bil v evropskem pokalu v veleslalomu Andrej Miklavc 11.

V Sestrieru je bil Miklavc 4. v nočnem slalomu za svetovni pokal.

Zelo se je izkazala Nataša Bokal, ki je bila v slalomu za svetovni pokal v Serra Chevalieru prav tako 4.

Višek uspehov alpskih smučarjev pa pomeni 2. mesto Reneja Mlekuža v slalomu za svetovni pokal. Na istem tekmovanju je bil Andrej Miklavc 5.

Peter JEREB

Za boljšo organizacijo in štiribarvno brizganje



Ena ključnih faz pred brizganjem je šivanje notranjkov

»Velika večina proizvodnje v našem oddelku je v tem trenutku usmerjena v izdelavo moške in ženske obutve za izvoz«, je priporočeval vodja montaže brizgane obutve Roman Krvina.

»Največ delamo za GEMINI in pa za Interconti, kar okoli 2.000 parov dnevno izdela okoli 80 ljudi, kolikor jih sedaj šteje naš oddelek.

Pa še več bi jih lahko, če bi bilo vse pripravljeno tako kot bi bilo treba. Zastojev je bilo zato kar precej in zato smo kakih 9.000 parov v zastojem. Kar pogosto ni bilo vse tehnološko dobro pripravljeno ali pa je kaj manjkalo, da nismo mogli delati. Morda na to vpliva tudi to, da gornje dele izdelujejo v Novem Marofu, steljke pa sekajo v Žireh.

Sicer pa ocenjujem, da je v našem oddelku daleč najtežje organizirati delo, ker nimamo tekočih trakov. Na drugi strani pa lahko rečem, da nam je uspelo kar dobro rešiti ta problem, tako da ni gneče.

Če že govorimo o problematiki, moram reči, da me izredno moti, da ključni ljudje po organizacijski verigi nismo pravi tim, kar se kaže v tem, da tako slabo kot je sedaj pripravljena proizvodnja, še ni bila. Tu ne mislim na razdrobljeno proizvodnjo; s tem smo se sprijaznili in se prilagodili.

Kljub temu se ljudje v oddelku zavedajo, da je treba upoštevati razmere, v katerih smo in nikoli ni problem, če je treba delati še izven rednega delovnega časa. Seveda pa ne razumejo, zakaj je treba isti artikel delati po večkrat, kar vpliva tako na slabšo storilnost (doplačil pa ni) in na kvaliteto.

Kar zadeva strojni park, je zadovoljiv, le na stroj za oblikovanje opetja težko čakamo. Radi bi tudi izpopolnjen stroj za vlijanje, da bi lahko namesto dveh barv vliвали štiribarvne podplate, kar pride pri sodobni obutvi zelo v poštev.

Upam, da nam bo to uspelo dobiti.

Skratka, problemov je cel kup; če se le temu pritakne še kakšna bolezen, da pride do pomanjkanja delavcev – pa jih je še več.

Upam, da nam bo s skupnimi močmi v prihodnje uspevalo reševati take težave in uspehi bodo še večji.

Nejko PODOBNIK



Majda Žakelj na fazi oblikovanje opetja



Stroj za brizganje podplatov dela kar dobro. Pomaga tako robot, ki maže forme, kot trak za pripravo obutve za brizganje

V stremeljenju za čimvečjo in boljšo proizvodnjo so stavljeni ravni predlogi, tako npr., da bi se pričelo delati po partijah, kar bi povečalo proizvodnjo in bi bil izdelek bolj enoten in boljši. Zaradi pomanjkanja prostora pa se ta predlog odloži na poznejši čas. Sklene pa se, da se delovni čas podaljša in sicer od 8 ure jutro do 18 ure večer. V soboto popolnoma pa bi se ne delalo. Ta predlog je sprijet soglasno.

Takole je razmišljal upravni odbor Čevljarne Žiri pred petdesetimi leti

KADROVSKE NOVICE

V mesecu januarju 96 ni bilo veliko novosti na področju zaposlovanja, saj je delovno razmerje nastopilo le 5 delavcev, ki so se vrnili s služenja vojaškega roka, 3 delavci pa so prenehali z delovnim razmerjem.

V začetku meseca januarja sta po vrnitvi s služenja vojaškega roka

ponovno nastopila delo Sebastjan Jereb in Gorazd Bogataj in začela delati v lahki montaži, v oddelku brizgane obutve pa so sredi januarja pričeli z delom: Roman Demšar, Igor Arhar in Janez Šubic.

V tem mesecu je z delom prenehal Robert Homec iz oddelka termoplasti, ki je odšel na služenje vojaškega roka, z delovnim razmerjem pa sta prenehala tudi Damjan Trček iz oddelka lahka montaža in Silva Strel iz oddelka prikojevalnica.

Irma Dolenec

POROČILI SO SE:

Sodelavki Mojci Kavčič iz obrata Gorenja vas ob sklenitvi zakonske zveze iskreno čestitamo in ji v zakonu želimo mnogo sreče, razumevanja in zadovoljstva, predvsem pa zdravja.



Adriatic tudi v Žireh

Znana slovenska zavarovalnica Adriatic je prek zavarovalniške agencije v Kranju oz. njene podružnice AZA v Škofji Loki odprla svojo pisarno (zastopstvo) tudi v Žireh, v Kržišnikovi hiši, nasproti šole.

Ob odprtju se je zbralo nekaj povabljenih gostov, med njimi oba direktorja, tako enote v Kranju kot podružnice v Škofji Loki.

Že uvodoma sta oba potrdila, da jim je s pomočjo družine Likovič uspelo odpreti to zastopstvo, se približati ljudem in jim ponuditi svoje usluge; to pa je vseh vrst zavarovanja.

Kot sta zatrdila, se zavedata, da uveljavitev na zahtevnem zavarovalniškem trgu ni lahka, posebno še, ker ima konkurenčna zavarovalnica Triglav (katere zastopnik se je tudi udeležil otvoritve) na našem področju veliko tradicijo.

Kljub temu sta izrazila upanje, da jim bo uspelo pridobiti zaupanje žirovcov. Obljubljajo ugodne, strokovne in hitre usluge, med njimi tudi novejša oblike zavarovanj.

Torej, če razmišljate o nezgodnem, požarnem, avtomobilskem, obrtniškem, kmetijskem, rentnem ali kakršnem koli drugem zavarovanju, čakajo vas. Celo pse in mačke lahko zavarujete.

N. P.

Rezultati sindikalne tekme v veleslalomu

ŽENSKES NAD 30 LET:

1. Kavčič Anuška	29,77
2. Mlinar Vida	31,33
3. Kavčič Helena	32,22

ŽENSKES DO 35 LET:

1. Pečelin Mojca	26,84
2. Kavčič Adriana	28,29
3. Žakelj Rada	31,69

UPOKOJENCI:

1. Podobnik Lojze	30,42
2. Burnik Lojze	31,39
3. Podobnik Milan	33,80

MOŠKI NAD 50 LET:

1. Podobnik Rado	25,29
2. Kosmač Peter	29,26
3. Čar Stane	29,77



Po dolgem času spet smučarski tečaj

Vsi vemo, da že leta ni bilo pravih pogojev za smučanje, zato tudi otroci niso imeli prilike, da bi se naučili smučati. Šolsko športno društvo Tabor Žiri je smučarski tečaj za učence od 1. do 4. razreda zadnjič organiziralo leta 1991. Letos pa se nam je ponudila priložnost, ker snega ni »pobralo« v prvem tednu, ko je zapadel. Tako smo pripravili, z nekaterimi prekinitvami, tečaj tudi za vrtec in starše.

Učencev od 1. do 4. razreda se je prijavilo 105. Vadili so v enajstih vrstah, od začetnikov do nadaljevalne šole in tekmovalne vrste. Iz vrtca pa je prihajalo na smučišče pri Anžonu v Račevi 42 tečajnikov.

Na razpis odbora za šport in rekreacijo občine Žiri in v sodelovanju ŠSD Tabor smo imeli na tečaju še 13 staršev. Oba tečaja je tako obiskovalo 160 tečajnikov in menim, da je po več zelenih zimah to kar lep odziv.

Zahvaliti se moramo vsem vodnikom, sponzorju Loki iz Škofje Loke, ki je nagradil tečajnike, Smučarskemu klubu Alpina in posameznikom, ki so pomagali pri izvedbi zaključnih tekmoval, in tudi staršem, ki so vztrajno vsak dan vozili otroke na smučišče.

Omeniti velja tudi, da sta obe Tomosovi žičnici delali brezhibno in so se vsi tečajniki naučili uporabljati žičnico, kar je tudi koristno.

Janez BIZJAK

Tekma po devetih letih

Po daljšem času – po devetih letih – je bilo možno tudi na Bedrihu organizirati smuk za vse kategorije tekmovalcev.

Zbralo se je preko devetdeset tekmovalcev. Bližina proge je privabila tudi kar precej navijačev.

Rezultati pa so naslednji:

Mlajše pionirke: 1. Mateja Poljanšek 19,43, 2. Jerneja Poljanšek 19,78, 3. Ana Čar 20,04.

Med mlajšimi pionirji je zmagal Samo Kolenc z rezultatom 17,90, 2. je bil Denis Modic s časom 18,55, 3. pa Matej Trček s časom 18,58.

Med starejšimi pionirji je bil najboljši Dušan Oblak s časom 19,76, 2. Jernej Kogovšek 21,04 in 3. Boštjan Tavčar 21,37.

Med ženskami do 30 let je zmagala Patricija Zorjan s časom 20,10, druga je bila Mina Kavčič 20,81, tretja pa Beti Jereb 20,83.

Ženske od 30 do 40 let: 1. Vida Mlinar 21,63, 2. Anuška Kavčič 22,51, 3. Mihela Kavčič 25,57.

Ženske nad 40 let: 1. Anica Čar 23,80, 2. Kati Poljanšek 24,29, 3. Mira Kavčič 29,06.

Moški do 30 let: 1. Bojan Podobnik 27,22, 2. Igor Podobnik 27,55, 3. Erik Burjek 27,81.

Moški od 30 do 40 let: 1. Dušan Seljak 26,79, 2. Tone Krvina 26,97, 3. Metod Trček 27,44.

Moški od 40 do 50 let: 1. Marjan Oblak 26,20, 2. Bojan Zorjan 27,30, 3. Ciril Eržnožnik 27,86.

Moški nad 50 let: 1. Rado Podobnik 26,78, 2. Branko Albreht 28,52 in 3. Matija Jereb 29,36.

Bojan PODOBNIK

MOŠKI DO 30 LET:

1. Podobnik Bojan	25,16
2. Kopač Zvone	26,96
3. Kramperšek Marko	27,64

Anka BURJEK

So študentje zbudili žirovskega lintverna

Kako malo je treba, pa se tako zabavamo; pa še kaj koristnega se izčimim...

Za 23. oktober

Občanom žirovske občine je bolj ali manj znano, da je občinski svet oblikoval komisijo, ki je objavila razpis za zbiranje predlogov datuma občinskega praznika.

Glede na to, da žirovska občina tak praznik že ima in ga je vse od daljnjega leta 1953 vzdrževala, smo se kot skupina občanov odločili oblikovati predlog, da 23. oktober tudi vnaprej ostane občinski praznik. In ga v obliki ljudske pobude dali občanom tudi v podpisovanje.

Pri bolj ali manj sistematičnem preverjanju razpoložanja občanov je predlog do 22. januarja podprlo kar 1562 polnoletnih občanov, ob njih pa še blizu 30 žirovskih rojakov iz različnih krajev Slovenije. Pobudo so podprli pripadniki obeh spolov in vseh slojev ter starostnih skupin, zelo velik pa je zlasti delež mladih.

Natolčevanje, da podpisovanje ni bilo svobodno, češ da so ljudje podpisovali pod prisilo, pove več o obrekovalcih kot o obrekovanih popisovalcih.

Tako široka podpora za predlog, da 23. oktober še naprej ostane občinski praznik, priča, da je globoko prisoten v zavesti ljudi, da ga spoštujejo in sprejemajo za svojega.

Nosilci pobude se opravičujemo tistim občanom, ki bi bili radi predlog podprli, pa jih popisovalci bodisi niso dobili doma ali pa so jih zgrešili. Obveščamo jih, da se v smislu ljudske pobude še vedno lahko priključijo sopodpisnikom predloga. Podpise bodo, namreč še vnaprej zbirali sedanji in drugi popisovalci, tako da bo vsakdo imel možnost neposredno izraziti svojo voljo.

Že dosedanji dosežek ljudske pobude v zvezi z ohranjanjem tradicije žirovskega krajevnega praznika priča o veliki naklonjenosti občanov narodnoosvobodilni dediščini in njenim vrednotam. Med slednje sodijo tudi:

- izgon okupatorja iz Žirovske kotline, kar je znamenito in izredno dejstvo žirovske in s tem gorenjske ter slovenske zgodovine.

- Vseljudski značaj te oblasti pa se najlepše razodeva skozi dejstvo, da je bilo že v letu 1944 v šolanih k rednemu pouku 350 šoloobveznih otrok iz vseh družin – ne glede na usodo njihovih staršev.

- Narodnoosvobodilni odbor je celo v vojnih razmerah skrbel za gospodarstvo in celo razvoj, kar najlepše dokazuje elektrifikacija dveh vasi.

S takšno zgodovino se lahko ponaša le redke kraj v takratni okupirani Evropi.

Zato naj bi bil 23. oktober upravičeno tudi vnaprej naš občinski praznik.

**Ljudska iniciativa
ob razpisu datuma
za občinski praznik**

Mislim, da je to uspelo žirovskim študentom, ki so se spomnili, da je izredna učiteljica slovenščine na nižji gimnaziji v Žireh Darina Konc pred več kot štiridesetimi leti obudila starodavno žirovsko pravljico o Lintvernu v globinah pod Žirkom.

Družabno-literarni večer s turističnim klicajem, bi lahko imenovali srečanje, ki je spet do stojišč napolnilo večnamensko dvorano osnovne šole.

Za uvod so se predstavili slušateljci Srednje glasbene šole iz Ljubljane, ki so bili kar primerena uvertura v odpiranje src še za kaj drugega kot za sivo vsakdanjost.

Študentje so povabili kot glavne protagoniste današnje pojave lintverna akademskega slikarja mag. Tomaža Kržišnika, docenta na akademiji za likovno umetnost iz Ljubljane, profesorja Miha Nagliča, samostojnega kulturnega delavca in podjetnika Dušana Strliča.

Tako Tomaž Kržišnik kot Dušan Strlič sta obujala spomine na nenavadno oglašanje lintverna in zgodbe, ki so jih v zvezi s tem pripovedovali ljudje.

Na večplastnost tega pravljičnega lintverna je prisotne opozoril Miha Naglič.

Očitno pa je pravljica lahko dobra spodbuda za ustvarjalce. Kržišnik si je zamislil zanimivo pojavo, ki je v različnih izvedbah prav simpatična vinjeta, kvaliteten element v različnih izdelkih, prav gotovo pa tudi izviren žirovski spominek. To se je pokazalo potem, ko je oblikovalka Mihela Strlič žirovskega zmaja oblekla v primerne materiale.

Ravno v žirovski »grb« lintvern ne bo prišel, saj je Tomaž Kržišnik posebej poudaril, da nima takih ambicij, saj gre vendarle bolj za staro-žirovsko pojavo. So pa seveda »Starožirovci« humoristi in menijo, da bi ta zmaj kar lepo predstavljal njihov kanton – Stare Žiri; kot žirovski spominek pa ima seveda lahko širšo koristno vlogo.

Če pa lintvern že ne bo v grbu, je očitno v srcih mnogih, tudi muzikantov, ki so si nadeli njegovo ime.

Le-ti so ob koncu zanimive družabno-kulturne-etnološke prireditve prav tako znali navdušiti.

Pevka Urška Poljanšek in pianist David Beovič pa sta kar nekajkrat morala nazaj na oder.

Kolofon

»DELO ŽIVLJENJE« je glasilo Alpine Žiri. Ureja ga uredniški odbor: Jana Eržnožnik, Ivo Pivk, Helena Kavčič, Slavko Kristan, Jožica Kacin, Silva Pivk, Nejko Podobnik – glavni in odgovorni urednik. Naklada: 2.400 izvodov. Fotografija: Brigita Zemljarič. Tisk: Gorenjski tisk Kranj.



Gostje večera ob srečanju z »lintvernom« z desne: Tomaž Kržišnik, Miha Naglič in Dušan Strlič

No, pogledajte, pa smo res lahko zanimivi, samo dremati ne smemo.

Nejko PODOBNIK

Končale so se 15. medobčinske športne igre

Kot vemo, je bila Alpina generalni pokrovitelj petnajstih – jubilejnih medobčinskih športnih iger. Alpinini športniki pa smo tudi zmagali tako v ženski kot v moški konkurenci.

Roman KRVINA

Koliko nas je

31. decembra je bilo v Žireh 4841 prebivalcev; od tega 2364 moških in 2477 žensk.

V letu 1995 se je v Žireh rodilo 57 otrok, 27 fantkov in 30 deklic. Umrlo je 37 prebivalcev, 23 moških in 14 žensk.

Naravni prirast prebivalstva je tako 20 ljudi, selitveni pa 8.

Anka KAVČIČ

Uroš Vehar tudi v Franciji najboljši

Pretekli mesec je najboljši francoski klub ASCUL iz Lyona povabil na tradicionalni balinarski turnir najboljših balinarje z vsega sveta v dvojicah oz. hitrostnem izbijanju.

Uroš Vehar je v dvojicah nastopil skupaj z drugim slovenskim reprezentantom Alešem Škobnetom.

V finalu dvojic sta potem po hudem boju premagala še francosko dvojico, aktualna svetovna prvaka iz Hamiltona v Kanadi, z rezultatom 7:4.