



labod

glasilo delovne organizacije labod tovarne oblačil novo mesto

delitvena razmerja se spreminjajo

Ideja je razdelana in bo, kot pravi Andrej Kirm, kmalu ponudena v obliki predloga, ki naj bi začel že prihodnji mesec.

S tem, ko smo postali podjetje, ni več skupnega prihodka, ampak operiramo le še s prihodkom podjetja, ki smo ga dolžni kot takšnega prezentirati tudi navzven. Tako ostajajo interna delitvena dohodkovna razmerja stvar odnosov med podjetjem in tovarnami brez obveze, da predstavljamo te podatke tudi navzven, kot smo jih bili dolžni do sedaj. Seveda pa želimo obdržati sistem dohodkovnega spremljanja, ker so

ta lahko močan motivacijski dejavnik. Da bi to zares lahko bila, pa je treba, kot ugotavljamo v Labodu že predolgo, na teh internih dohodkovnih razmerjih marsikaj dodelati, spremeniti. To bi sicer lahko že storili, saj ni bilo nikakršnih ovir, vendar je že tako, da smo se intenzivneje spoprijeli s temi vprašanji šele sedaj.

Želeli bi doseči objektivnejši prikaz dejanskih rezultatov gospodarjenja posamezne tovarne, posameznega dela podjetja. Bistvena razlika, ki bo ponujena v osnutku novega sistema internih delitvenih razmerij, je, v tem, da je bil prejšnji sistem predvsem dogovor-

ni, saj je bil vedno ugotovljen prihodek tozda v višini priznanega, seveda v odvisnosti od standardov stroškov ter standardov zaposlenih. Nov sistem pa bo temeljil na prihodku, ki se bo ugotavljal po enotnih osnovah za vsak program. Izdelek enega programa bo torej enako vrednoten, ne glede v kateri tovarni je bil narejen (srajce in bluze imajo eno vrednost minute, vrhnja oblačila drugo). Če bo tovarna ustvarila izdelek pod priznano vrednostjo, lahko s preostankom tega sama razpolaga. In obratno, če bo naredila izdelek z višjimi stroški, gre to na račun osebnih dohodkov delavcev v tej tovarni. Torej je to sistem, ki zna motivacijsko vplivati na kar se le da racionalno obnašanje tozda. Povedati pa je treba, da so v njem kriteriji, ki bodo vsekakor stimulirali racionalno porabo materiala, izkoristek delovnega časa (dve izmeni) in strojev, primerno racionalno število režije, skrbno spremljani stroški itd., itd.

Vendar pa je sistem, ki temelji na vrednotenju izdelka po enaki proizvodni ceni v programu, druga od prvotno dveh ponujenih možnosti. Prva je predvidela ugotavljanje dohodka na osnovi fakturiranih minut realizacije proizvoda, izdelanega v določeni tovarni. Torej bi bila v tem primeru identifikacija z izdelkom, kvaliteto tega, prodajnostjo, še toliko večja, s tem pa bi bili gotovo tudi kvalitetni pritiski na ustrezne centralne službe še večji (tovarne bi se borile za primeren izdelek, zahtevale večji vpliv na kreacijo, nabavo, lansiranje DN itd.). Pretežno mnenje v razpravah v

strokovnih krogih pa se je vendarle nagibalo k enotni vrednosti minute v programu. Tudi v tem sistemu bo gotovo pritisk na centralne službe večji, kot je bil sedaj, saj bo končno osebni dohodek delavcev v tovarnah odvisen od izdelka. Zato bodo odgovorni v tovarnah gotovo v stalnih prizadevanjih za pridobitev ustreznega dela (kolekcije) za svoje znanje in usposobljenosti. Še vedno pa ne bo neposrednega vpliva na kolekcijo, ampak bo le posreden.

Nekaj se torej le premika. Bolje pozno, kot nikoli. Kajti če bi se takih internih delitvenih razmerij lotili prej, ne bi tako globoko zaplavali v dogovorno ekonomijo. Oresničnosti te trditve gotovo pričajo nešteta prizadevanja tozdrov za ustvarjanje pogojev, s katerimi bi lahko prišli do še večje participacije v skupnem prihodku. Vse manj, celo skoraj nič pa je bilo razmišljanj, kako delati, da bi tega ustvarili več in z manjšimi stroški. Nam bo uspelo s temi novimi prijemi obrniti niti razmišljanj in ukrepanj?

v današnji številki

V prvi letošnji številki Laboda predstavljamo poglede naprej v tozdrh Delta in Tip-top, pa tudi prispevek iz Libne, ki zajema sicer analizo njihovega štrajka, delno govori tudi o tem. Sicer pa si med drugim preberite tudi prispevek, ki govori o

- delitvenih razmerjih v Labodu, novosti naj bi začele veljati že prihodnji mesec;
- o osnutku pravil o organiziranju našega sindikata, ki naj bi zares postal neodvisna stanovska organizacija in s tem pridobil tudi moč;
- kje so pglavitni vzroki reklamacij;
- ponavljamo razpis za alternativen program; pričakujemo, da bo tokrat več odziva; ponujamo tudi lepe nagrade;
- pa še kaj...

kako v bodoče?

Kako naprej, so številna vprašanja v Labodu. Smo ali nismo podjetje, kakšen je »vozni red« od tu naprej, kdaj bomo imenovali direktorje, kako je z delovanjem sektorjev, kako je s pravilnikom o notranji organiziranosti, ki je pravzaprav temelj vsega, kar nas čaka? O vsem tem bo tekla beseda na seji delavskega sveta Laboda, ki bo 25. januarja.

za dobro delo in primerne rezultate

Za lansko leto v Tip-topu lahko rečemo, da sta bili značilni dve menjajoči se obdobji — obdobji, ko smo bili ustrezno ali pa pomanjkljivo založeni z delom. Občasno pomanjkanje dela nas je pestilo vse od polletja, le v prvi polovici oktobra, ko je bil vrhunec predelave za domači trg, tega problema ni bilo.

Težave z izoliranjem pogodbenih **obveznosti do inopartnerja** so bile lani tako izrazite, da jih organizatorji dela ne pomnimo v vseh dvajsetih in še nekaj več letih, odkar sodelujemo s firmo Jobis. Zato sem uvodoma dejala, da je imela poglavitni vpliv na naše rezultate dela v drugi polovici leta neustrezna založenost z delom, v prvi polovici leta pa nas je močno pestila pomanjkljiva kadrovska zasedenost v proizvodnji, saj je bilo število zaposlenih komaj na 95 odstotkih planirane. S prihodom štirinajstih pripravnikov se je s septembrom številčno zasedenost sicer uredila, produktivnost novo zaposlenih pa je tudi zaradi navedenih težav skromno napredovala za tozď pa je ta v povprečju celo slabša.

Na proizvodnjo slabo vpliva tudi »pink-pong«, kakršnega je bila deležna brigada 4400. Predelovala je vsemogoče — če ni bilo dovolj kril, so bili tu plašči, kostimi, hlače, telovniki... in vse to najrazličnejših debelin materiala hkrati, kar je za stroje, s pretežno spodnjim transportom, neprimerno. Zato menim, da bomo že v naslednji sezoni jesen — zima tudi to brigado vključili v predelavo ženskih kostimov za firmo Jobis. Tako bomo odpravili nesorazmerja pri založenosti z delom sedanje brigade kril in dveh brigad za jope. Med mnogimi vzroki za to je treba upoštevati tudi precejšnje število mladih, ki potrebujejo določene izkušnje predno jim lahko zaupamo zahtevnejše operacije, kot jih zahteva izdelava jope.

Želim izraziti **nezadovoljstvo zaradi preslabe založenosti z delom** in dokazovanja tega. Pri tem problemu je najprej na udarcu organizator dela, ker se podira celotna organizacija delovnega procesa. Seveda slede slabši rezultati, slabša je disciplina... Ko pa uveljavljamo zahtevek, ki nikoli ne pokrije zamujenega, kaj šele rezultata, ki bi ga dosegli, če nas bi delo preganjalo, moraš izdelati celotno bilanco pretoka materiala od hiše inopartnerja do vhoda v šivalnico z vsemi odstopanji, čeprav imamo izvozno-uvozno službo. Ta razpolaga s podatki tedenskih dobav materiala, kar je osnova za izračun in kontrolo, kako ino-partner izpolnjuje svoje pogodbene obveznosti. Na tej osnovi lahko urgira. Pa tudi planska služba na podlagi dobav spremlja zasedenost tozďov. Končno imamo tudi pripravo dela, ki tudi planira in sledi zasedenosti proizvodnje. Zato trdim, da bi morala našteje službe tekoče spremljati dogajanje in sproti obveščati tozďe o dogovorjenem zaključku oz. o pričakovanem izpadu, če ni druge rešitve. Če bi delali tako, bi bilo preračunavanje za nazaj odveč, ker bi situacijo sproti razčiščevali in se pri uveljavljanju zahtevka v tozďu gotovo ne bi počutili kot na zatožni klopi in čakali, da bi tisti, ki včasih tudi nosijo del krivde, zahtevke »požegnali«.

Upam si tudi trditi, da so teleksi o tedenski zasedenosti proizvodnje bolj zapravljanje denarja, saj naj bi planska služba temeljito sledila ciklusu dela z eventuelnimi spremembami na vhodu (spremembe materiala, količin) ob upoštevanju dnevnih kapacitet za katere se je tozď odločil in ki jih je dolžan izpolnjevati sto odstotno. Ta obveza pa bi morala vsaj za bodoče v celoti veljati ne glede na probleme, saj v planu za letoš upoštevamo dejanske izostanke in število invalidov.

V zvezi z Jobisovim sodelovanjem bi želela omeniti še to, da so se naša predvidevanja okoli ukinitev njihove lastne proizvodnje uresničila, kar v precejšnji meri vpliva na rednost dobav. Prihaja do nepredvidenih zastojev na carini, paketi včasih romajo v napačne firme, kar zopet pogojuje zastoj in podobno.

V preteklem letu smo v Labodu in seveda tudi v Tip-topu sledili novi organiziranosti **kontrolne službe**. O upravičenosti oz. uspešnosti tako organizirane kontrole smo že večkrat govorili, vendar pa naše izkušnje kažejo, da smo se morda prenačili. Po mojem prepričanju še vedno velja, da več kot je odgovornih za določeno opravilo, manjša je odgovornost posameznika. Vsaj v proizvodnji tako čutimo. Zato predlagam nekaj sprememb in se hkrati opravičujem, če bo moja ideja koga prizadela: nasveti inštruktorja faznega dela, razbremeniti in primerno nagraditi brigadirje, razčistiti tehnologijo ter ukiniti medfazno kontrolo. Menim, da bi tak koncept zagotovil boljše delovne in finančne efekte tudi z vidika zmanjševanja režijskih delavcev.

Gotovo vsi občutimo določeno negotovost glede prihodnosti, še posebno, ker smo konfekcionarji. Zato bo treba **izkoristiti vsako možnost, ki je vezana na prihodek in prihranek**. Glede na to, da imamo v Ljubljani lepe prostorske možnosti, skupaj proizvodni tozď in del Commerca, sposobni kreatorki in modelarski kader in končno tudi CML z

vzporedno maloserijsko proizvodnjo in delom po meri, mislim, da še nismo v tem smislu izkoristili vseh danih možnosti. Tu mislim, na razširjeno, bogatejšo in še kvalitetnejšo ponudbo, ki je na tržišču vse bolj iskana. Mi bi pa znali zadostiti še tako zahtevnim okusom! Seveda pa je ob tem treba računati tudi na primerno nagrajevanje.

Omeniti moram tudi precejšnjo **iztrošenost strojne opreme** in dotrajanost posameznih delov proizvodnega objekta. Zato bomo morali letos začeti s postopno sanacijo kotlovnice in parovoda, s čimer bi odpravili pogoste zastoj in izpade likanja, izboljšali kvaliteto tehnološke pare in posredno s tem dvignili tudi produktivnost v likalnici.

Močno upamo, da bomo po dolgotrajnih dogovarjanjih le dočakali **zeleno luč za projekt investicijskega vlaganja** v strojno opremo od Jobisa, Jugotekstila in Miroteksta, kar bi seveda pomenilo nujno posodobitev in dvig produktivnosti.

Vse to pa bo potrebno upravičiti z ustvarjenimi rezultati dela, z vse večjo kakovostjo izdelkov in doslednejšimi roki odpreme. Tega se v Tip-topu močno zavedamo. **Zahtevamo in želimo, da bi bilo dela dovolj, da bi bilo to pravočasno pripravljeno in da bi bilo čim manj »višjih sil« pri tem.** Kajti mlinski kamen se lahko še tako hitro vrti, ne mire pa iz pol pesti zrnja namleti celo pest moke.

» 5404
v. d. direktorja Tip-topa
Angelca Blatnik

novoletna čestitka 1994/411

Ob zaključku leta je Edo Komočar, direktor Libne, obiskal Milana Kučana, takrat še predsednika CK ZKS, in Mirana Potrča, predsednika skupščine Slovenije. Kratek, ločen pogovor se je sukal predvsem okoli doseženih rezultatov v preteklem letu, o poziciji naše, to je tekstilne branže, o prizadevanjih in delu. Oba »popularna« Slovenca sta čestitala našemu kolektivu in mu zaželela vse najboljše v novem letu, Milan Kučan pa je direktorju Libne še posebno izrekel za njegove sodelavce ter kolektiv Labod nasploh iskrene čestitke in najboljše želje za naprej.

da bi labod dalje plul z dvignjeno glavo

Če pogledamo nazaj in ocenjujemo naše delo v preteklem letu 1989, moramo ugotoviti, da nismo dosegli vsega, kar smo načrtovali in želeli v naši tovarni Delta. Pred nami pa je leto 1990, ki prinaša Markovičeve ukrepe ekonomske politike, ki bi nas naj pripeljala v tržno ekonomijo. To pa pomeni predvsem več in boljše delo, več znanja in boljše kvaliteto. Samo ti elementi bodo merilo uspešnosti v vedno trši konkurenci na domačem in tujem trgu. Tega se moramo zavedati v kolektivu kot celoti, prav tako pa tudi vsak posameznik zase.

Kaj bomo torej naredili?

Vsak posameznik bo moral narediti »inventuro« pri sebi in analizirati, če je pri svojem delu resnično stoddostotno izpolnjeval zahteve in zadane naloge. Prepričan sem, da so rezerve velike! Marsikje bi lahko z

boljšo organizacijo dela, večjo zavzetostjo pri delu in boljšo izrabo delovnega časa naredili večje število kosov, ob enakem številu zaposlenih, ali enako število kosov ob manjšem številu zaposlenih! Seveda pa ob dvigovanju produktivnosti ne smemo pozabiti na kvaliteto, če želimo zadovoljiti vedno zahtevnejšega domačega in tujega kupca. Na vsakem koraku bomo morali razmišljati o možnosti zniževanja stroškov in to pri osnovnem materialu, pri pomožnih materialih, pri energiji. Skratka vsak gumb in sukanec, ki leži pod šivalnim strojem, nam bi moral biti dragocen.

To so pravzaprav stvari, za katere smo vedeli in o njih govorili že v preteklih letih. Ne trdim, da doslej nismo naredili ničesar, vendar bomo morali še več in boljše, če si bomo želeli zagotoviti preživetje za danes in boljše življenje za jutri. Prepričan sem, da bomo uspeli. Ob medsebojnem zaupanju vseh zaposlenih od šivilje do direktorja.

Tovarna Delta je v svojih dobrih šestih desetletjih obstoja previharila prenekatero nevihto, najprej sama, nato skupaj z Labodom.

Labod je lepa, sicer krhka ptica s ponosno dvignjeno glavo, in mi labodovci ne smemo dovoliti, da bi kdaj potonila.

v. d. direktor
Franc Kranjc
Delta



V Delti

libna je napovedala nekaj premikov

spremenjeni delovni čas

V Libni pripravljajo nekaj novosti, s katerimi žele doseči boljše poslovne rezultate in seveda posledično tudi višje osebne dohodke. Njihova prizadevanja za boljšo organizacijo proizvodnje so znana. Trudijo si ustvarjati čim boljše pogoje za delovanje. Spremembe, pa naj še tako očitno vodijo k boljšim rezultatom, pa so ponavadi boleče. Človek se navadi določenega utečenega postopka, tempa, in vse, kar ruši ustaljene poti, je sprva odveč. Zato pravijo v Libni, da se novih rešitev oprijemajo postopno, da bi imeli delavci čas za privajanje in odgovorni čas za preverjanje odločitev in morebiten popravek teh.

Glede na potrebe, na plan, ki smo si ga zastavili, in na pozitivne izkušnje sveta, so se v Libni najprej **odločili za drugačen delovni čas** dela strokovnih služb, ki so kakorkoli vezane na obe izmeni. Od 7. ure do 7.30 ter od 15. ure oz. 15.30 ima delovni čas vodja proizvodnje (ta je že dosedaj delal tako: oba tehnologa tozda, glavni kontrolor, vodja mehanične delavnice ter direktor. Druga skupina ima fiksni delovni čas od 7. do 15. ure, in sicer so v njem vodja skladišča, komisijonar, blagajnik, vodja krojilnice ter socialna delav-

ka ter obračun OD. Potem pa je še skupina, ki ima pogojno premakljiv delovni čas, odvisno od dela. Tu so kuhinja, mehanik specialist ter vodja FRZ.

S tako zastavljenim delovnim časom začno v februarju. Da bi zmanjšali stroške, poskrbeli za še boljšo organiziranost proizvodnje in s tem za boljšo produktivnost, pa imajo v načrtu **še nekaj posegov**, ki jih je potrdil njihov delavski svet. Do 30. junija bodo združili brigadi 2100 ter 2200, ki bosta delali v eni izmeni. Od tu naprej pa sledi proučitev možnosti za združitev obeh krojilnic, ki bosta seveda tudi delali v eni izmeni, kar naj bi realizirali do konca letošnjega leta. In še ena združitev sledi, za katero so si v Libni postavili rok za leto 1991, in sicer združitev obeh likalnic v eno, ki bo seveda tudi delala v eni izmeni. Proučili pa bodo tudi možnost za prehod v eno izmeno.

Računica bo za vsakim premikom v Libni, pravi direktor. Kar bo ta pokazala, tako bo. Kajti stroški sploh, in še posebno za energijo, so visoki in treba jih je zniževati, treba je iskati boljše možnosti za delo, za organizacijo tega, in s tem iskati boljši dohodek in seveda predvsem osebne dohodke.



Pri fiksirnem stroju v Libni.

naša mnenja o dodatku za prisotnost na delu

Anica Nose, knjigovodstvo DSSS: «Sem proti temu dodatku. Kdor je bolan, bo moral pač obležati, prikrajšan pa bo že pri osebnem dohodku. Kdor pa simulira, ima pri tem druge namene in bo ostal doma ne glede na to,



ali bo dobil tisti dodatni dinar ali ne. Zato ne vidim smisla v dodatku za prisotnost. Bolje bi bilo nagraditi tiste, ki delajo, oziroma jim priznati realno vrednost njihovega dela. Ne pa še dodatno prizadeti že tako iz vseh strani tepenega bolnika.»

Janez Rotar, SLO DSSS: «Bolje bi bilo uvesti dodatek na izvršeno delo kot pa na prisotnost na delu. Šama prisotnost še ne da rezultatov.»

Anka Stijak, priprava dela Commerce Ljubljana: «Mislim, da bi dal tak ukrep pozitivne rezultate. Sicer, kdor je bolan, bo pač moral na bolniško in se pri tem verjetno ne bo oziral na dodatek. Kdor pa izkorišča (bati se je, da so tudi taki), pa bi gotovo pomislil, kaj bi izgubil s tem. Vprašanje pa je pri mladih družinah, da ne bi s tem povzročili več škode kot koristi. Morda bi morali, predno bi se dokončno odločili za tak ukrep, poostriiti odnos do bolniških že pri samih zdravnikih, izpeljati kakšne analize, poskuse in se

nato — zares odločeni, da je to prava pot, odločili za dodatek na prisotnost.»

Anton Salaj, oddelek po meri Tip-top Ljubljana: «Mislim, da dodatek na prisotnost niti ne bi bistveno vplival na manjše izostanke. Kajti, ko si



bolan, si pri tem ne moreš pomagati, ne moreš delati. Tisti, ki žele ostati doma, oziroma izkoristiti bolniško, pa že vedo zakaj. Morda bi v končni fazi malenkostno le pridobili pri zmanjševanju bolniških, bistvenega rezultata pa si ne smemo obetati.»

Janez Krevs, krojilnica Temenica: «Mislim, da bi bil tak ukrep kar učinkovit, saj bi človek pomislil, kaj bi z odsotnostjo iz-



gubil. Skratka, ne bi šel v bolniško, če ne bi bil zares bolan. Vsaj v večini primerov.»

Marta Hedl, računovodstvo Delta: «Mislim, da bi dosegli željene rezultate, seveda, če bi bila višina dodatka primerna. Ob simboličnem dodatku ne bi bilo rezultatov, ob občutnejšem pa bi gotovo razmislili ali smo zares tako bolni, da ostanemo doma.»

Nada Mohorič, tehnologinja v Zali: «V Zali nimamo problemov, zaradi odsotnosti, bolniških itd., če pa bi jih imeli, menim, da jih tudi z dodatkom na delu ne bi rešili.»

Katarina Zidar, socialna delavka Libna: «Zaradi visoke odsotnosti imamo v Libni precejšnje probleme, zato je treba razmišljati o stimulaciji za prisotnost na delu. Vendar pa ob tem ne bi smeli pozabiti na resnično bolne in jih pri tem nekako zaščititi.»

Slavica Putrih, poslovna sekretarka Ločna: «Velikokrat smo že govorili o takem ukrepu. Ne-



kaj bi morali storiti, ker se ponujajo primeri izostankov, za katere bi morali najti ustrezen instrument za ukrepanje. Na drugi strani pa je treba zaščititi in pomagati zares bolnemu, ne pa ga še dodatno prizadeti.»

kaj je novega v temenici?

Prezgodaj je še, da bi lahko kaj konkretnega rekli o novosti v Temenici. Sredi februarja naj bi imeli ponovno referendum, do takrat pa, pravi direktorica Francka Primožič, bo treba izdelati še marsikatero analizo, obdelati marsikateri podatek. Na seji delavskega sveta DO konec decembra je pojasnila, da je rezultat njihovega referenduma gotovo posledica mnogih oporozil o neprimernih delovnih razmerah in slabih osebnih dohodkih, na kar je Temenica stalno opozarjala.

Počakajmo na ponovitvi referenduma v upanju, da si bomo skupaj odrezali v bodoče boljši kos kruha.

novosti v naši hranilnici

S konvertibilnostjo dinarja so se seveda spremenile tudi relacije v naših hranilnicah. Trenutna letna obrestna mera je 13% (v bankah je za sredstva na vpogled 6,5%, za letno vezano pa 11%).

Odslej bomo pripisovali obresti trimesečno.

Novost pa je tudi v tem, da lahko vsi, ki so bili do sedaj pooblaščenici na hranilnih knjižicah Labodovih delavcev ali upokojencev, dvignejo knjižico na svoje ime.

nakup na kartico in na posojilo

Za nakup na kartico v naših industrijskih prodajalnah velja višina, ki smo jo postavili konec lanskega leta — 5000 din. Vendar letos ne bomo več nakupovali s 40-odstotnim, ampak s 30-odstotnim popustom. Na nakup na potrošniško posojilo so pogoji naslednji: posojilo je na tri obroke. Ob nakupu blaga plačamo prvi obrok, in sicer v višini 30 odstotkov celotnega zneska, preostala dva obroka pa sta obrestovana s 3 odstotki.

vzroki reklamacij

Pred letom dni je bil sprejet predlog o organizaciji službe kvalitete, ki je v zastavljenem programu začela delovati v začetku marca. Toda že na samem začetku sta se zastavljen program in praksa razlikovala. V večini tozgov namreč niso sprejeli predloga v celoti, predvsem pa ne zastavljenega števila izvajalcev. Iz obširnega poročila vodje službe kontrole kvalitete, **Marije Praznik**, povzemamo nekaj zaključkov. Program v celoti izvajajo le v programu VO, to so Zala, Tip-top in v Temenici, v teh tovarnah pa se način kontrole ni bistveno spremenil od prejšnjega. V programu srajc in bluz pa imajo tovarne precej manj kontrolorjev, kot jih predvideva plan te službe.

Kakovost se seveda močno odraža skozi reklamacije. Nekaj podatkov o teh za enajst lanskih mesecev:

V 11. mesecu je bilo prejeto v program 352 reklamacij individualnih potrošnikov in 1100 reklamacij prek trgovin, kar znaša 1,4 promila izdelkov, izdelanih za domači trg (enako kot leta 1988).

Vzroki reklamacij so naslednji:

1. — nepravilno likanje	24%
2. — slaba trdnost tkanine	16%
3. — napaka v materialu	15%
4. — nepravilno vzdrževanje (pranje)	14%
5. — napaka v izdelavi	9%
6. — neopravičeno	7%
7. — slaba obstojnost barve	6%
8. — izdelek se težko lika	2%
— razno	2%
9. storitve	1%
velikost ovratnika	1%

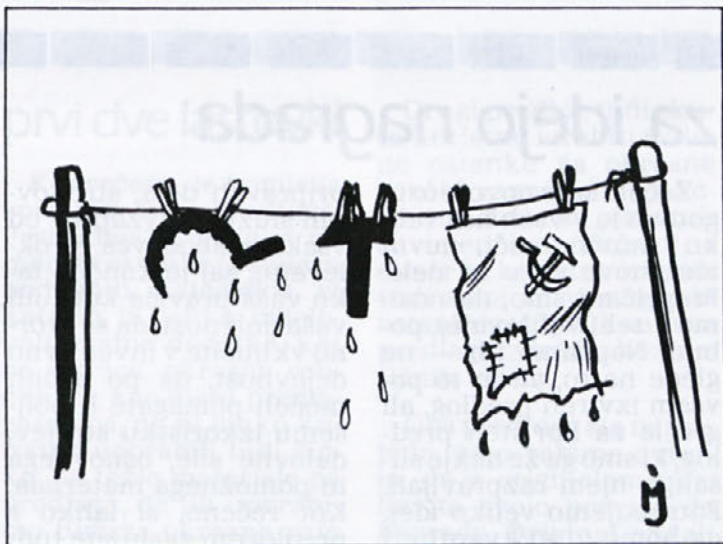
Napake v izdelavi (33 kosov) so bile:

1. — slabi šivi (premalo všiti)	10 kosov
2. — slabo lepljen ovrtnik	8
3. — slabo prišivanje ovratnika	4
4. — premalo všit zapestnik	2
— prebijanje lepila	2
— slabi gumbi	2
— nepravilno izdelan ovrtnik	2
5. — prišivanje žepov	1
— manjka gumbnica	1
1. — napačno všit rokav	1 kos

Pri nepravilnem vzdrževanju so predvsem izdelki iz naravne svile. Od celotnega števila reklamacij je 22% izdelkov izdelanih iz naravne svile.

Kljub temu da so potrošniki vedno bolj zahtevni, število reklamacij ne narašča. V letu 1988 je bilo 12% reklamacij zaradi napak v izdelavi, v 1989. letu pa 9%.

V poročilu lahko tudi preberemo mnenje, da je **opazen dvig kakovosti v Delti**, kar je gotovo zelo razveseljiv podatek.



tudi naš sindikat se prenavlja

Te dni imamo v Labodu v javni razpravi programske usmeritve sindikata podjetja Labod za obdobje 1990–1994. Po teh usmeritvah, nastajale so po usmeritvah prenove republiškega in občinskih sindikalnih svetov, postaja položaj in vloga sindikata v našem podjetju precej drugačna, kot smo je bili

vajeni do sedaj. »Konferenca sindikata, ki je bila do sedaj bolj kot ne formalno telo, saj je bila vsa teža dela v osnovnih organizacijah, dobiva povsem drugačno, živo vlogo,« pravi **predsednica konference sindikata Mojca Novak**.

Kot rečeno je gradivo v javni razpravi. Pripravljalci tega pričakujejo veliko pripomb in pobud, saj je končno sindikat zares naša, neodvisna, samostojna stanovska organizacija. »Seveda se kar težko najdemo naenkrat v tako novi, tako ofenzivni vlogi. Nismo navajeni, da bi kar zahtevali, nalagali in podobno. Pa vendarle bomo morali začeti zahtevati,« pravi Mojca. Tudi gradivo je tako zastavljeno. O tem bo sklican posvet predsednikov 23. t. m., razprava pa bo tekla vse do 15. februarja. Zatem bo sledila priprava konference sindikata, ki bo reorganizacijska.

Posvetimo torej gradivu o organiziranju in delovanju sindikata v našem podjetju posebno pozornost. Resno se ga lotimo, saj predstavlja osnovo za rehabilitacijo sindikata in oživitve v njegovi osnovni vlogi. Gre za zares našo organizacijo, čeprav do sedaj, na žalost, velikokrat nismo mogli tako čutiti. Upamo, da bomo lahko v bodoče. Na nas je, ali nam bo uspelo.



V programu vrhnjih oblačil teče kontrola po zastavljenem programu. Posnetek je nastal v Temenici.

razpis

razpis

razpis

za idejo nagrada

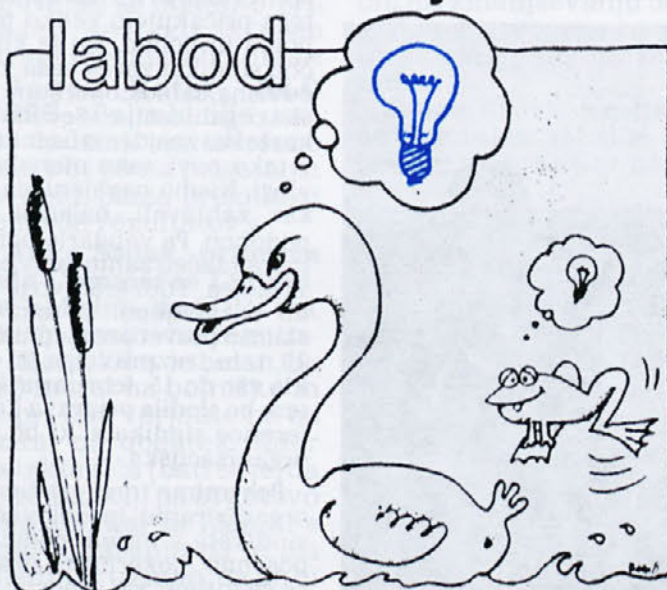
Začelo se je novo leto in gotovo je v vseh nas veliko novih moči, novih idej, nove volje za delo. Prepričani smo, da nosimo v sebi veliko idej, pobud. Napišimo jih — ne glede na to, ali je to povsem izvirni predlog, ali gre le za koristen predlog, ki smo ga že nekje slišali, o njem razpravljali. Potrebujemo veliko idej, da bomo v tej kvantiteti prišli tudi do kvalitete. Pobude pričakujemo predvsem od članov DIT, od strokovnjakov v tozidih,

pripravah dela, strokovnih služb, pravzaprav od vsakega labodovca. Ne oklevajte, saj je končno tako vaša pravica kot tudi vaša dolžnost, da se tvorno vključite v inventivno dejavnost, da po svojih močeh pomagate k boljšemu izkoristku strojev, delovne sile, osnovnega in pomožnega materiala. Kot rečeno, si lahko s predlogom zaslužite tudi nagrado, ki jo lahko koristno uporabite zase ali pa se je odrečete v kakšno drugo korist.

pred petimi leti

V maju leta 1985 smo imeli tudi posebno akcijo za pospešitev inovativne dejavnosti. Ta nam je »rodila« preki 20 predlogov, idej, inovacij. Zakaj se ne bi tako tvorno vključili tudi sedaj?

inventivna dejavnost



vsaka pobuda je dobrodošla

razpis

Ponavljamo razpis za alternativne programe, ker na prvo povabilo k sodelovanju ni bilo dovolj tvornih predlogov. Komisija za inovacije je prejela le dva predloga, ki ju bo s spodbudo nagradila s posebnima nagradama, in sicer po 1000 dinarjev.

Za ponovljen razpis so določene tudi nove višine nagrad, in sicer:

1. nagrada — 2.200 din
2. nagrada — 1.800 din
3. nagrada — 1.500 din
4. nagrada — 1.300 din
5. nagrada — 1.300 din

Predloge, ki bodo osvojeni tudi za realizacijo, bo komisija nagradila še po pravilniku o inovacijah.

Svoje pobude pošljite do petka, 16. februarja 1990, in sicer pod šifro.

naša mnenja o alternativnih programih

Janez Marolt, Comerce Ljubljana: »Včasih je bilo med delavci veliko idej, sčasoma pa je vse to zamrlo. Mislim, da ni bilo

pravih motivacij, pa ne le v finančnem smislu. Potrebujemo bi več spodbud, bolj ustvarjalno vzdušje in jasno pot reševanja koristnih predlogov in pobud, da bi znova obudili voljo do ustvarjalnega mišljenja do dela, ki bi bilo več od najnujnejšega in tako rekoč avtomatskega. Včasih se mi zdi, da ni dovolj časa, ker smo pre-

obloženi z delom, drugič zopet, da ni posluha za kaj novega. To pa bo treba spremeniti, sicer ne bo napredka.«

Irena Gašperič, Delta: »Mislim, da je med ljudmi veliko razmišljanj o izboljšavah, o tem, kako bolje izkoristiti ostanke, ki najbolj bodejo v oči, o tem, kako delati več in

boljše. Zato sem pričakovala cel plaz pobud. Tudi sama mislim, da moramo še kaj postoriti v alternativnih programih, saj imamo možnosti in znanja.

Mojca Mohar, Ločna: »Premalo razmišljamo o izboljšavah, zato je treba močno spodbujati inovativno dejavnost. Veliko je rezerv, ki jih bomo morali poiskati.«

prvi dve lastovki

Kot rečeno, je komisija sprejela dva predloga. Prva ideja je vezana na manjše ostanke iz svile in podobnih materialov, iz katerih bi lahko izdelovali modne dodatke, kot so vrtnice, okrasne robčke, za kar meni predlagateljica, da bi lahko koristno uporabili tudi čipke. Za težje materiale pa predlaga, da jih uporabimo tudi za okrasne rute ter šale, ki bi dopolnjevali naše izdelke, ali tudi za igrače. Vse to bi lahko prodajali tudi posamično.

Drugi predlog tudi skuša koristno izrabiti svile ne ostanke za okrasne robčke raznih oblik z vezanimi dodatki (začetnice imen in podobno), s čimer bi koristno izrabili tudi stroj za vezenje. Iz ostankov težjih tkanin pa predlaga izdelavo kozmetičnih torbic.

Oba predloga sta nagrajena, zato vabimo avtorja, da z originalom uveljavita svojo pravico do nagrade. **Original oddajte ali pošljite skupaj s svojim naslovom tajnici komisije, Mojci Novak, v pravno službo.**

SE NAM JE POSVETILO?



spremeniti se ali umreti

Sprejeli smo sporazum, sprejeli smo statut za po novem organizirano podjetje Labod. Vse lepo in prav, na sam sprejem teh aktov ni komentarja, čeprav ni v celoti uspel. To bi lahko komentirali, vendar komentar prepuščamo drugim.

S sprejemom navedenih aktov naj bi nastala zelo težka, velika in obvezujoča obljuba, predvsem za podjetje, ki nima posebej dobre finančne dobiti. Vprašanje pa je, kaj lahko pričakujemo od novo postavljenih osnov za spremembo organiziranosti v podjetju. Pred sprejemanjem določenih aktov ali pa vsaj takoj po sprejemu bi morali imeti opredeljene spremembe, ki bi kazale na boljšo uspešnost gospodarjenja po naslednjih kazalcih:

hitrejša obračanja zalag
prihranek energije
znižanje odpadnih materialov
povečanje produktivnosti zaposlenih

Pri vseh teh kapacitetah bi morali biti pokazani odstotki najmanj 15 pa do 50 v plus, da bi lahko realno pričakovali »spreminjamo, ne bomo še umrli«.

Predno nadaljujem, naj povem, da sem nekje prebral besedo EKSTERNALIZACIJA, pa me je zanimalo, kaj pomeni. Vodstveni delavci v Jugoslaviji ali v drugih socialističnih državah imajo tezo, da ti za probleme, s katerimi se srečujejo, praviloma krivijo zunanje okoliščine. To je izven organizacije. Takšno vodenje se imenuje eksternalizacija.

To je verjetno tudi eden izmed problemov, s katerim se srečujemo v Labodu. Pogosto slišimo, da to ni »moja« napaka, to je zaradi političnega sistema, zaradi sindikata, potrošnikov ali sodelavcev. Ljudje se praviloma nočejo spopasti s problemi, katere bi lahko rešili sami brez pomoči ali soglasja drugih.

Prepričan sem, da ni dovolj, če ljudi prepričujemo, kaj smo in kaj še bomo naredili, kaj smo in kaj bomo še analizirali, prepričati bi jih morali predvsem z akcijo, z delom.

Zdi se mi, da bi bilo potrebno nekaterim vodjem

nastaviti ogledalo. V njem bi lahko videli svoje vedenje. Z opazovanjem svojega vedenja pa bi se dejansko spreminjali in ne pričakovali spremembe izven organizacije.

Spremembo vedenja se doseže na veliko različnih načinov. Ljudi lahko nagradimo z denarjem kot otroka z bomboni. Lahko jih prisilimo, na primer z udarci do učinkovitega ravnanja, toda samo za kratek čas. Veliko boljši način je, da ljudje spremenijo svoja stališča do te-

ga, kako naj opravijo svoje delo.

Vse to pa posameznik ali skupina ne bo dosegla brez zunanje pomoči ali kadrovskih sprememb na odgovornih pozicijah. Obstajajo organizacije, ki se ukvarjajo z nudenjem pomoči pri spreminjanju organizacije, kot tudi ljudi oziroma njihovega vedenja.

Smo sredi krize, iz katere se lahko izvlečemo kot posamezniki, kot podjetje, kot narod in kot država, samo če nam uspe spremeniti se. Na koncu poti je vedno rezultat izražen v dolarjih, markah ali dinarjih.

LOJZE KOPINA
— Commerce

mesec dni po štrajku

Konec lanskega novembra so delavke Libne, nezadovoljne z nekaj neresenimi vprašanji, ustavile delo. Na sestanek sta takrat prišla tudi glavni direktor ter direktor DSSS. Osnovne zahteve delavk so se strnile v stoo odstotno povečanje osnov za osebne dohodke, izplačilo teh v enem delu, zahtevo po popolnosti podatkov ter odgovor, zakaj prihaja do velikih razlik v osebnih dohodkih delavcev Laboda. Daljši pogovor pa je odkril še precej vprašanj, ki jih je treba rešiti. Z zahtevami delavk

Libne je bil seznanjen tudi poslovni odbor DO, ki je tudi potrdil rešitve vprašanj, ki jih je bilo moč rešiti takoj, precej tega pa je dolgoročnega, systemskega značaja. Kot vemo, je bil osebni dohodek zvišan v največjem možnem odstotku, ne pa za zahtevnih 100 odstotkov, izplačan je bil v enem delu, s čimer bomo tudi nadaljevali, popravljen je bil dodatek na izmensko delo (tudi ta zahteva je bila močno poudarjena) in izhaja iz povprečja neto OD v Labodu za pretekli mesec, raste pa z rastjo

EED. Zahteve, kot so realnejši plan, reševanje delavk, ki ne dosega rezultata, reševanje visokih bolniških odsotnosti, analiza vzrokov razlike v izplačilih OD po tozdih, zmanjševanje števila zaposlenih v režijskih službah, dodatek za prisotnost na delu ter dograditev sistema nagrajevanja za režijske delavce, po katerem bi bil njihov OD bolj odvisen od rezultatov dela, pa so dolgoročnega značaja in je njihovo reševanje v teku. Kot vemo, nastaja nov akt o notranji organiziranosti ter o dohodkovnih odnosih, ki bodo seveda močno presegel tudi v navedena področja.

Tudi mesec dni po štrajku ocenjuje **predsednica OO sindikata v Libni, Olga Orešnik**, ta korak za nujen, saj so se problemi kopičili. »Libna je stalno opozarjala na odstopanja, sproti smo pošiljali organom upravljanja na ravni DO ter odgovornim poročila, naše pripombe, pobude, poglede. Malo tega je bilo uslišanega. Ker ni bilo sprotnih odmevov na naše zahteve in ker je bilo problemov vse več in več, so se delavke v proizvodnji odločile za to obliko,« pravita **Olga Orešnik in Metka Pavlič**, ki je kot strokovna sodelavka stala ob strani ob pripravi mnogih pobud in pripomb.



Med malico v Libni

»Menim, da korak delavk Libne ni v današnjem, močno naelektrenem času nič strašnega. Veliko delajo in zato pričakujejo boljše plačilo, čeprav je treba dodati, da plača vendarle tudi za njih ni vse. Zavedamo se, da moramo tudi mi v Libni marsikaj postoriti, in tega smo se tudi lotili. Izredno visoka bolniška nas pesti. Želimo pomagati bolnim in zato smo tudi navezali poslovno sodelovanje z zdravstvenim domom v Krškem, kjer imamo t.i. prioriteto ambulanto — to so določeni termini, ki so namenjeni izključno našim zaposlenim. Veliko pa delamo v sami Libni za reševanje teh vprašanj, saj imamo zato tudi svojo socialno delavko. Ta občutljiva vprašanja delavca, človeka, posameznika, je težko oz. nemogoče reševati na daljavo. Človek pa je vendarle naša osrednja skrb, on, posameznik z vsemi težavami, ki so v ženskem kolektivu še toliko izrazitejše, ker so pač ženske še vedno toliko bolj obremenjene kot moški.« pripoveduje direktor **Edo Komočar**.

Korak k boljšemu življenju, k boljši produktivnosti, pomeni tudi boljše prilagojeni delovni čas. Spremenili so ga za številne strokovne delavce v Libni, ki so tako ali drugače vezani na obe izmeni. Delovni čas za te struk-

ture spreminjajo postopno, saj bi takojšen prehod (ob neurejenem varstvu, prevozi ipd.) lahko prinesel prehude težave. V načrtu imajo še veliko organizacijskih premikov, ki bodo gotovo prispevali k racionalizaciji dela in stroškov (o tem govori poseben sestavek). In če se povrnemo na začetek tega prispevka, k zahtevam delavk Libne, dodajamo, da vsi po vrsti opozarjajo, da pričakujejo tudi reševanje preostalih zahtev. Ne vztrajajo za vsako ceno na teh, pričakujejo pa, da si bomo pri teh vprašanjih, ki so po njihovem mnenju vprašanja Laboda in ne le Libne, prišli nasproti. Za bodoče pričakujejo na eni strani tako več pooblastil kot tudi odgovornosti ter hkrati tesno sodelovanje v podjetju. Predvsem pa takojšnje reakcije za zahteve, vprašanja. »Zaupanje in volja do dela izhaja tudi, ali predvsem iz tega, kako znamo prisluhniti slehernemu, kako smo med seboj povezani, koliko se spoštujemo in koliko sodelujemo. Poleg tega moramo vedeti, da smo pri delavcu »postrgali« vse možne rezerve, nekaj jih še imamo v organizaciji dela, ta pa sega tudi pred in po proizvodnji ter na vzporedne službe, ki morajo biti v bodoče še bolj v funkciji človeka, delavca v proizvodnji,« poudarja Edo Komočar.

naše srečanje

Letni zbor sekcije upokojencev Labod tozda Delta

Ob zaključku poslovnega leta 1989 v tozdu Delta smo se tudi tokrat zbrali na tradicionalnem srečanju sekcije upokojencev. Odziv je bil nepričakovano skoraj stoodstoten, le oboleli in priklenjeni na posteljo se srečanja niso mogli udeležiti in so svojo odsotnost tudi opravičili. Udeležba sama ponovno potrjuje, da je srečanje doseglo svoj namen.

Upokojenci, bivši delavci, si želimo takega srečanja, saj je to podjetje bilo nekda naš drugi dom, kjer smo, ko smo še bili aktivni, zapustili svoja najlepša mladostna leta. Z radostjo spremljamo dosežene poslovne uspehe podjetja, sprijazniti pa se moramo tudi s težavami, ki pestijo na splošno tekstilno industrijo zaradi močne konkurence na svetovnem tržišču. Direktor tozda nam je v izčrpnih besedah prikazal poslovanje podjetja v letu 1989.

Poudaril je, da se bo treba usmeriti predvsem na izvoz in zmanjšati število režijskih delavcev, če ho-

čemo izplavati, da ne uto-nemo. Te in podobne težave nas še čakajo v prihodnjem letu.

Dolgoletna predsednica sekcije **Zora Kajžnik** nas je seznanila s članstvom upokojencev. **Posebno zahvalo je izrekla ekipi, ki skrbi za onemogle upokojence in jim nudi potrebno pomoč.** Upokojenci redno prejemamo brezplačno interni časopis Labod. S tem glasilom smo tekoče seznanjeni s poslovanjem vseh tozdov Laboda. Ne manjkajo pa tudi drugi članki, ki jih dajejo dopisniki in so večkrat obarvani s pikrimi bodicami, kar daje časopisu še večjo vrednost.

Udeležbo je popestril **ženski pevski zbor iz Rogoznice** pod vodstvom **Grete Glatz**. Z navdušenjem smo spremljali izvajanje pevskega zbora, ki nam je z lepimi melodijami še dvignil razpoloženje. Hvala organizatorju za dobrodošlico in lep sprejem, ki nam bo ostal v trajnem spominu. Upokojenci si želimo še več takih srečanj.

Maks Bračič



S seje konference sindikata, ki je bila v Delti.

prijazno pismo mladega planinca s Koroške:

dragi planinci!

Že dolgo je, odkar ste mi poslali mojo izgubljeno transverzalo izkaznico. Zahvaljujem se vam za prijaznost in tudi vam želim veliko planinskih pohodov.

Srečno, zdravo in uspešno 1990 vam želim.

matevž veronik

zahvala in želje

Kdo ne bi bil zadovoljen in vesel, kar je težko izraziti z besedami, ko te kolektiv **tokrat Labod v Idriji**, ki si mu pred časom pripadal, še po več letih povabi medse. Aktivni člani kolektiva Labod, ki so na srečanje povabili tudi nas, upokojence, tega ne morejo tako doživljati kot mi. Govorim oz. pišem v svojem imenu, vendar mislim, da to velja tudi za druge, ki so se odzvali povabilu.

Ne samo vljudna postrežba in darila, ki so nam jih podelili! Več je prisrčen sprejem, ki so nam ga pripravili, in gostoljubnost, ki so nam jo izkazali, od starejših, s katerimi smo še skupaj delali, do mlajših, ki nas niso prej poznali. Prav na teh je bodočnost kolektiva oz. delovne organizacije Labod. Vsem želim veliko delovnih uspehov! Mladim, da bodo skrbeli za napredek, starejšim, da bodo privzgojili mladim delovne navade. Srečanje, ki smo ga doživeli, nam bo ostalo v lepem spomi-

nu kot razveseljiv dogodek, ki je spremenil naše monotono življenje v vsele trenutke. Počutili smo se prerojene!

Take pozornosti, kot nam jo je nudil kolektiv Laboda v Idriji, redkokje nudijo svojim upokojencem, ki so navadno odri-njeni od družbenega življenja.

Razveseljiva je tudi pozornost kolektiva do svojega nadrejenega, kar pomeni iskreno tovarištvo. Razveselil nas je tudi zabavno-kulturni program mladih, ki je veljal tudi nam.

Poudarjam, da govorim v svojem imenu, gotovo pa tako občutje velja za vse, saj so vsi prisotni uživali na srečanju. Žal, pa ni bilo na srečanju vseh upokojencev iz Zale.

Zahvaljujem se še enkrat za lepo doživetje in želim, da bi se še srečali. Želim, da bi kolektiv še dolgo tako uspešno deloval in še naprej gojil tovarištvo.

Zofi Tušar

vprašanje — odgovor

Vprašanje: V kakšnem primeru oziroma na osnovi katerih posegov lahko pacientka, operirana na prsih ali rodilih, zaprosi za delno upokožitev oziroma za skrajšano delovno obveznost: ali na to vpliva starost pacientke ali delovna doba ali samo okvara, ki je vzrok omejene delazmožnosti.

Odgovor: V zvezi s tem vprašanjem bi vas rad opozoril, da na skrajšano delovno obveznost ne vpliva niti starost, niti delovna doba, niti sama TO. Delazmožnost je odvisna predvsem od funkcionalnih posledic po 1. točki, od navedenih operacij in od dela, ki ga zavarovanka opravlja. Praviloma pri omenjenih operacijah skrajšana delovna obveznost, kot stalna oblika kategorije invalidnosti ne pride v poštev, temveč je strokovno upravičena le za krajše obdobje, zaradi postopnega privajanja na

delo po daljšem bolniškem dopustu oz. po daljši časa trajajoči delazmožnosti. Pri funkcionalnih okvarah, ki so posledica amputacije dojke (trajni endemi okončine, hujši upad grobe moči itd.); pride v poštev predvsem sprememba delovnega mesta iz fizično težkega na lažje delo, ki ga zavarovanka s takimi okvarami lahko opravlja v polnem delovnem času. Isto velja za operacijo rodila, kjer lahko nastopijo pooperativne komplikacije, kot je inkontinenca urina, ali pa težave zaradi prirastlin v trebušni votlini.

V obeh primerih je potrebno za oceno zbrati vso potrebno dokumentacijo, predvsem popis bolezni z operacijskim zapisnikom, iz katerega je razvidna vrsta operacije in datum lete. V primeru ocene kategorije

invalidnosti mora lečeči zdravnik navedeno dokumentacijo, skupaj z obrazcem št. 3, ki ga mora v vseh rubrikah natančno izpolniti, poslati na Invalidsko komisijo pristojne območne delovne enote SPIZ. Kadar pa gre samo za oceno TO, pa obrazec števil. 3 ni nujno potreben; zavarovanka lahko sama

bucike

Kaj vse vpliva na dober glas podjetja, zanimanje kupcev za določene izdelke, kaj kreira podobo o podjetju in kaj vse vpliva na naklonjenost javnosti?

To so vprašanja, o katerih premalo razmišljamo in tudi še vse premalo vemo. Kajti v svetu so celi štabi služb za stike z javnostjo, ki raziskujejo tržišče, bde nad imageom firme in s tem neposredno vplivajo tudi na identiteto zaposlenih s podjetjem, kjer delajo. Celovito delovanje tega kroga da rezultate, če je vse skupaj videti še tako spontano in »mimogrede«, je treba vedeti, da nič ne pride samo od sebe. Za vse to je treba veliko strokovnega dela, kajti tako izdelek kot podjetje, kjer ta nastaja, sta pod stalnim »udarom« javnosti, potrošnikov, ki zahtevajo za svoj denar vse najboljše. Kajti naklonjenost javnosti si je treba zaslužiti, saj je ni mogoče dolgoročno umetno ustvarjati. Vendar to ne pomeni, da je ustvarjanje lastne organizacijske identitete možno brez načrtovanja in ustrezne komunikacijske strategije.

Zato ni mogoče izsiliti identitete zaposlenih s podjetjem, ampak se ta razvija iz zadovoljstva, poštenosti, »fair« odnosov v delovnem okolju. Torej na »blefu« ni mogoče delati in živeti, ne navznoter

da zahtevke za oceno, s pismeno vlogo ali vlogo na zapisnik pri pristojni območni delovni enoti SPIZ, zraven pa mora priložiti že prej navedeno medicinsko dokumentacijo.

Predsednik IK II. stopnje
Prim. dr. Emil Gantar
Spec. fiziater

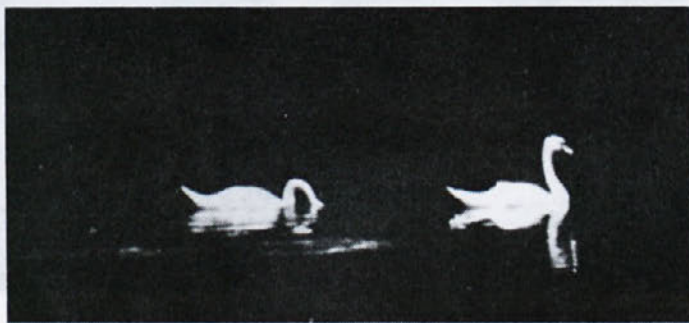
kot tudi in še manj ne navzven.

V tem duhu bomo morali začeti živeti tudi mi. Za ugled firme bo treba marsikaj postoriti, za zadovoljstvo zaposlenih pa tudi. O podjetju ne govorimo le izdelki sami ter oglasi, sejmi, pač pa tudi odnos do prodaje teh, do kulture v prostoru, počutje zaposlenih, »hišni stil«, prostori, posebni dogodki, negovanje celostne podobe... Signalov je veliko, in med temi je še kako pomemben tudi odnos vratarja ali telefonista.

Seveda pa je še vedno temelj le izdelek, ki mu mora biti vse naštetu le pridano. In kaj sploh je izdelek? Prioritetni servisni indeks za oceno podjetja in izdelka v očeh kupcev povzemamo iz Harvard business review:

kakovost	56 točk
reševanje problemov	48 točk
zanesljivost	47 točk
prodajne storitve	44 točk
dobavni roki	43 točk
prijaznost	36 točk
cena	31 točk
design	20 točk
embalaža	23 točk
garancija	23 točk

Tako si slede točke v analizi v omenjeni reviji. Morda je kje drugače vrstni red malo drugačen, vendar pa zagotovo velja, da je treba računati z vsemi naštetimi segmenti, pa morda še s kakšnim več.



dobro je vedeti

morska kopel — tudi za hujšanje pripravite si jo v domači kadi

Kako bi bilo na primer s kopeljo z morskimi algami, proti prekomerni teži? Francoski znanstveniki so ugotovili, da nekatere vrste alg, ki jih uporabljajo za te kopeli, močno poživljajo krvni obtok in presnovo. To in prisotnost joda, ki spodbuja žlezo ščitnico, pogosto na presenetljiv način pomaga, da se znebimo odvečnih kilogramov. Alge vsebujejo tudi pomembne rudnine.

Najbolje je, če kopeli z morskimi algami povežemo v pravo kuro. Kopajmo se dva- do trikrat tedensko. Ne da bi jih odprli, praktične vrečke z algami potopimo v vodo in zgnetemo. Kopajte se 20 minut, zatem pa še 15 do 30 minut počivajte. Zdravilno kopanje v morski vodi je tako privlačno, da 70 odstotkov dopustnikov prepotuje stotine kilometrov do morja in morske klime. Toda morsko kopalno kuro lahko opravite tudi doma. Če si preiskrbite že pripravljeno morsko sol, si lahko pričarate morsko kopel z vsemi njenimi koristmi za zdravje — v domači kopalni kadi. Morska sol

v vodi deluje pomirjevalno in sproščajoče. Njeni zdravilni minerali že po nekaj minutah pridejo v vašo kožo. Za vašo morsko kopel potrebujete deset zvrhianih jedilnih žlic morske soli. Za veliko kopalno kad lahko tudi malo več. Temperatura vode naj bo okrog 37 stopinj. Da bi opravili kuro morskih kopeli, se morate okopati najmanj desetkrat, največ pa dvajsetkrat (vsak ali vsak drugi dan).

Morska kopel seveda ni umivanje. Z milnico bi odpravili nevidne delčke soli, ki tudi po končani kopeli z dihanjem kože prodirajo v organizem. Po kopeli morate najmanj deset minut počivati. Kopel v slanici je kopanje v močno slani vodi. Uporabljati jih smete le po posvetu z zdravnikom. Po 12 kopelih sledi časovno omejen odmor. Pri takih kopelih raztopimo 1,5 kilograma kopalne morske soli v 100 litrih vode. Količino soli največkrat med kuro povečujemo na 2,5 kilograma. Tudi tu je temperatura vode 37 stopinj. Kopeli v slanici delujejo izredno močno na kožo in preko nje na živčni sistem. Priporočajo jih pri slabosti, ženskih boleznih in boleznih sklepov.

(iz ZDRAVJA)

izhod iz depresije

Nenehno se povečuje število oseb med tridesetim in štiridesetim letom starosti, ki posegajo po zdravilih proti depresiji, ki izgubljajo občutek za veselje in spontanost, se težko odločajo, manjka jim poleta, so razdražljivi, občasno mislijo na samomor in jih ne zanima ničesar drugega kot njihova bolezen.

Depresija je postala tipična bolezen razvitega sveta. Prvenstveno je razširjena depresija izčrpanosti, ki se pogosto ne odkrije, ampak ostane skrita izza vegetativne distonije, napada migrene oz. splošnega nerazpoloženja in nervoz. Bolnik ima motnje sna, preobčutljiv je na ropot, muči ga strah, koncentracija pa slabi.

Psihofarmaki (sredstva za ublažitev depresivnih stanj) so samo začasna sredstva, ker imajo tudi nezaželene stranske učinke, navajanje organizma na njihovo zdravilno delovanje pa sili bolnika, da povečuje količino. Masaža vedno deluje dobro, tem bolj, ker imajo depresivne osebe skršene mišice.

Odkrit razgovor z zakoncem ali dobrim prijateljem prinese olajšanje, potiskanje občutij pa samo poslabšuje bolezen.

Pomembno je zavestno razmisliti o osebnih potrebah, ki so bile leta potisnjene, napr. o večernem izhodu v restavracijo ali kino, o kakem hobiju ali skupni akciji s prijatelji. Lahko rečemo, da bolniki z depresijo izčrpanosti ozdravijo in aktivirajo nove življenjske moči, če samo malo spremenijo življenjsko situacijo medsebojne stike, da se ukvarjajo s kakim ho-

bijem in da se pogosteje sprehajajo. Strogo je potrebno ločiti delo in prosti čas, sicer se prosto popoldne in nedelja pretvori v delovni dan brez veselja.

Pri telesnem sproščanju precej pomaga avtogeni trening.

Hormonalno pogojene depresije so posebej tipične za nosečnost in klimakterij. Zdravijo se s hormoni. Naslednja vrsta so nevrotične depresije. Pri tej obliki gre za porušenje notranjega ravnotežja, potrebno pa je psihološko zdravljenje, saj zdravila manj pomagajo. Bolnik skriva svoje težave z vedrim obnašanjem, tako da okolica težko ugotovi pravo stanje. Ima tudi težave s spanjem. Igra v bistvu dvojno vlogo, vrti se v krogu, iz katerega ne zna priti, ker ni v stanju razumeti svoje situacije.

Če pogledamo otroštvo takih oseb, hitro opazimo zanimive stvari. Vsem je skupno pomanjkanje ljubezni in zaščite ter prestroga vzgoja. Oblikuje se istočasno občutek ljubezni in sovraštva do staršev, kar se smatra za bistvo nevrotične depresije.

Uporablja se terapija proti strahu, ker nevrotični bolniki trpijo zaradi občutka strahu. Dobro delujejo masaža, medicinska gimnastika in avtogeni trening.

Ta bolezen se v prvi vrsti ne sme jemati tragično, bolnik se ne sme prepustiti razmišljanju in samopomilovanju, pač pa sodelovati z zdravnikom in načinom zdravljenja.

B. Z. (povzeto po članku iz revije Naše zdravje 9-10)

opravičilo in popravek

Zelo žal nam je, da je prišlo v noveletni številki našega časopisa do zelo neprijetne napake. V stavku, ki govori o končanem šolanju ob delu naše tretje generacije tehnikov, je po pomoti izpadlo ime **Libne**. Opravičujemo se štirim slušateljem iz tega tozda, ki so tudi uspešno zaključili šolanje, za katerega so morali žrtvovati veliko truda in časa, in Libni kot celoti, ki je tako pridobila štiri nove strokovne moči.

nagradna igra

Tokrat je izmed 23 pravih odgovorov (pešem poje Tone Kozlevčar) Nika Filipi iz AOP izžrebala **Mevlido Tadić** iz splošne službe v DSSS. Čestitamo! Tako bo naša Mevlida, ki se na delo vozi iz Zagreba, lahko sromeljske do-brote ponudila sosedom, prijateljem, in jim tako na najbolj nazoren način po-vedala, da je v Sromljah zares opojno...

Mi pa k novi uganki: pred nami je ljudski praz-

nik pust. Mnoge tegobe odganja in med temi tudi zimo. Čeprav je še dobro imeli nismo, se že vese-limo pomladi. Nas pa za-nima, kako je v koledarju določen pust, saj vemo, da se za datum iz leta v le-to spreminja.

Kako torej določamo datum pustnega torika? Odgovore pošljite do

srede, 31. januarja. Čaka vas — presenečenje.

šopek modrosti

Pomanjkanje načel je moč.

Mnogo ljudi je dobrotnikov že zato, ker ne delajo hudobij.

Čeprav so številni igralci, morajo biti nekateri tudi gledalci.

seme in pleve

selitev

Če napišemo, da se je naše »uredništvo« zopet preselilo, ne povemo sko-raj nič novega.

Obljubljajo, da ne zadnjič. Je pa po-hvale vredno, da je zad-nja selitev selitev na bolj-še. Se torej jasni vreme za naše obveščanje?

Kaj bo pa sedaj?

Po novem letu v podjet-jih ne bo več osnovnih organizacij Zveze komu-nistov in mladine. Te si-cer tudi v zadnjem času niso kaj dosti delovale, pa vendarle se poraja vprašanje, kaj bodo nekateri delali, če ne bodo zganjali politike.

Profitni center

Veliko slišimo o profit-nih centrih, ki bodo vse kaj drugega, kot so bili tozdi. Jasnejši, bolj dore-čeni v dohodkovnem smi-slu, bolj pravični pri obre-menitvah kot je režija itd., itd. Torej, se vsem teh centrov ni veseliti, saj bo »malha« ostala ista, le porazdelitve bodo šle po pravičnejši poti. Zato je pričakovati, da bodo eni dobili zares več, drugi pa — zares — manj.

Obrat nazaj

Pred dobrimi desetimi leti smo tudi v našem časopisu povzeli sestavek iz Dela, ki je govoril o »gospodakanju«. Poudari-li smo, da se ne gre več nagovarjati z »gospo«, ali »gospodom«, saj smo vsi vendarle »tovariši«. No, časi se spreminjajo, saj so gospe in gospodje zopet vse bolj v rabi. Vendar pa je tudi ta obrat nazaj šel skózi nianse, ki so se ka-zale v tem, da smo najprej opustili tisti nekoč obvezni »tov.« in pisali ali po-vedali le ime in priimek, zadnje čase pa se, vse po-gosteje pred tem sliši še razkošni in spoštljivi »go-spod, gospa«.

nasvet

Za zdrave lase je naj-pomembnejša zdrava pre-hrana. Veliko vitamina B, ki ga najdemo v mlečnih izdelkih in seveda v mle-ku, pripomore k čvrstim in zdravim lasem. Sadje in cerealijske pospešujejo rast las.

Vsak las živi približno tri leta, vsak dan pa nam povprečno izpade 30 do 50 las, da bi tako prepusti-li mesto novim lasem. V mesecu dni pa nam po-vprečno zraste vsak las za 12 milimetrov.

In še nekaj nasvetov za nego las: zlato pravilo za umivanje las je, da šam-pon vedno razredčimo z vodo in šele nato šamponi-ramo lasišče. Po izpiran-ju las dodajamo k zadnji vodi še malo domačega jabolčnega kisa, ki deluje zdravilno, lasje pa bodo svetleči in volnejši. Če že-lite, da deluje pričeska bolj razkošno, usmerite sušilec neposredno h ko-reninam las.

sejem mode

Te dni poteka sejem mode v Ljubljani. Po-snetek je s prejšnje La-bodove predstavitev. O letošnjem nastopu pa v prihodnji številki.

zahvala

Ob smrti moje drage mame se zahvaljujem za pozornost in prijaznost sodelavkam v prodajalni, delavcem Commerca in kolektivu Laboda v celoti. Še enkrat hvala lepa vsem.

Frida Pavlović



labod

Izhaja tritedensko v nakladi 2350 izvodov

Odgovorna urednica:
Lidija Jež

Grafična priprava:
DIC tozd Grafika

Tisk:
Tiskarna »Novo mesto«

