

ALPINA
ZIRI

BILTEN

5





Srečno in uspeha polno

N O V O L E T O 1963

vam želi uredniški odbor in mladina "ALPINE"

KAKO DOSEGAMO PLAN IN KAKŠNA JE NAŠA PERSPEKTIVA.

Vsak posameznik, najsi bo to obrtnik, kmet, upokojenec ali kdor koli si za svoje življenje oziroma za svoje gospodarstvo napravi svoj program. Pri tem upošteva vse svoje predvidene dohodke in išče novih možnosti, da si jih poveča. Pri tem ne upošteva le obstoječega stanja, ampak seže s svojim načrtom tudi v bodočnost in predvidi, kaj vse bi rabil v določenem predhodnem obdobju za svoj obstoj. Istočasno mora svoje potrebe prilagoditi predvidenemu dohodku. Pri takem programiranju se vedno pokažejo večje potrebe kot so same možnosti. To terja nujno vskladitev in spodbuja vsakogar k iskanju novih virov dohodkov in smotrnejšemu trošenju. Če je tako planiranje potrebno že pri zasebnih gospodarstvih in gospodinstvih, je brez dvoma še mnogo bolj potrebno v gospodarski organizaciji, v kateri je vključeno več kot osemsto ljudi in ki ima v upravljanju veliko delovnih sredstev.

V naslednjih vrstah želim na kratko pojasniti, kakšen je program našega podjetja za leto 1962 in pa kakšni so izgledi v naši bližnji bodočnosti. V času, ko se je sprejemal program za leto 1962, je bilo potrebno med drugim upoštevati tudi to, da so kapacitete čevljarske industrije v naši državi že precej velike, lahko rečemo, da so celo večje, kot pa so potrebe po teh izdelkih. Zato je nujno računati z večjimi težavami pri prodaji. Zaradi tega je bil dan tudi večji poudarek izvozu. Neglede na predvidene težave pa je bilo potrebno pri sestavi planov upoštevati razpocložljive kapacitete in pa delovno silo, ter postaviti čim bolj realen program, s katerim bi bili zagotovljeni po eni strani primerni osebni dohodki, po drugi strani pa tudi potrebni skladi za nadaljnjo razširitev.

V prvem polletju je vse kazalo, da predvidenega plana ne bomo dosegli. Nedoseg postavljenega plana je bil večkrat predmet razprav in razglabljan, kaj urediti, da bi se proiz-

vodnja povečala in da ne bi bili ogroženi osebni dohodki in skladi podjetja. V mesecu juniju se je pojavilo vprašanje dobavnih rokov za izvoz. Delavski svet je o tem vprašanju temeljito razpravljal in sprejel sklep, da v posameznih oddelkih sprejmejo dnevne programe in da se dosledno izvajajo. Položaj se je v naslednjih mesecih izboljšal in tako lahko danes ugotovimo, da bo postal letni plan po vrednosti dosežen in celo presežen za približno deset procentov, dočim bo plan po količini predvideno dosežen le za približno 94%. Razveseljivo je dejstvo, da bo plan izvoza po vrednosti presežen za približno 55%. Naše podjetje je v letošnjem letu zavzelo prvo mesto v izvozu obutve v Sloveniji, verjetno je, da smo tudi v jugoslovanskem merilu med največjimi izvozniki. Gotovo bo marsikdo vprašal, kakšni so naši izgledi v bodoče in kakšni so izgledi čevljarke industrije nasploh. Na to vprašanje n. lahko odgovoriti, vendar je tu nekaj stvari precej jasnih in prav te hočem navesti. Že predhodno sem omenil, da so kapacitete v čevljarški industriji že danes večje, kot so potrebe po teh izdelkih. Gradijo pa se še vedno nove tovarne s precejšnjimi zmogljivostmi. Tržišča pri nas ni mogoče razširiti. Vemo koliko prebivalcev šteje naša država in le s tem lahko računamo. Če upoštevamo vse možnosti, to je redni prirastek prebivalcev, vsako leto manj tistih, ki nosijo gumijasto obutv in pa dvig standarda ter s tem večje potrebe po sodobni obutvi vidimo, da so še vedno zmogljivosti večje od potreb. Iz tega sledi, da je edini izhod osvojiti tržišče izven naših meja. Izvoz ni nujnost samo za našo družbo, da si na ta način ustvarjamo devize, oziroma da se izravna plačilna bilanca, ampak je nujen prav zaradi proizvodnih presežkov v tej gospodarski dejavnosti. Pri nas smo osvojili zunanje tržišče predvsem v težki obutvi. V tej vrsti izdelave so izdelki tudi primerni in so kupci z njimi zadovoljni. Ostane pa še nerešeno vprašanje naše cene, katera je za inozemskega kupca često nesprejemljiva, Vzrokov za to je več. Eden od njih je prav gotovo ta, da naš izde-

lek močno bremenijo družbene dejavnosti. Drugi še važnejši pa je ta, da je pri nas še precej manjša storilnost, kot je v tistih državah, s katerimi se srečujemo na zunanjem trgu. Kaj pa lahka modna obutev? Pri obutvi te vrste pa moramo žal priznati, da še nismo sposobni izdelovati takih izdelkov, ki bi zadovoljevali zahtevno zapadno tržišče. Na tem področju nas v bodoče čaka še mnogo dela. Računati moramo, da se na zunanjem trgu srečujemo z izdelki svetovnega slovesa, kot so na primer francoski, italijanski in drugi ter da bomo sposobni prodati svoje izdelke na taka tržišča le pod pogojem, da bodo enako vredni drugim, tako po izdelavi, kakor tudi glede mode in cene. S problemom okrog izvoza sem imel namen načeti nekaj vprašanj, ki so bistvena za naše nadalnje poslovanje in za naš razvoj. Nadalnji razvoj v mnogočem zavisi prav od izvoza in zaradi tega nam ne sme biti vseeno, kako se vključujemo v svetovno tržišče. Naš perspektivni program postopno predvideva povečanje proizvodnje, dopolnjevanje delavnih sredstev, izpopolnjevanje same organizacije dela in podobno. Tak program pa je nujno vskladiti tudi z realnimi možnostmi prodaje, katere je v veliki meri odvisna od kvalitete, lepih modelov in cene.

Predlog plana za prihodnje leto predvideva vključitev nekaj nove delovne sile, tako da bi bilo mogoče posamezne proizvodne trakove po oddelkih zasesti s potrebnim številom ljudi. Nekateri trakovi trenutno obratujejo z nepopolno zasedbo, kar povzroča slabše izkoriščenje strojev in drugih naprav. V perspektivi nameravamo vključiti še nekaj novih strojev, predvsem v šivalnici in montaži težke obutve. Prav tako bomo morali odpreti še nekaj novih prodajalnih za prodajo doma in za še močnejšo vključitev za izvoz.

Iz navedenega izhaja, da perspektiva naše panoge prav gotovo ni najbolj ugodna. Če bomo v stanju dati na tržišče izdelke, ki bodo zanimivi glede mode, lične izdelave, kvalitete in cene, potem je naš nadaljni razvoj zagotovljen. V nasprotnem

pa nas lahko zadene usoda, kot je nekatera podjetja začela že v letošnjem letu, da so morale obseg proizvodnje bistveno zmanjšati, nekod tudi prenehati.

Alojz Filipič

VAŽNI UKREPI UPRAVNEGA ODBORA IN DELAVSKEGA SVETA V LETOŠNJEM LETU.

Delo samoupravnih organov našega podjetja je precej razgibano in plodno. Upravni odbor je imel do sedaj devet rednih in dve izredni seji. Delavski svet pa je imel pet zasedanj. V vseh tekočih problemih so člani zadovoljivo posegali v diskusijo. Želeli je, da bi se zasedanj delavskih svetov v večjem številu udeleževali tudi člani kolektiva. Namen imam na kratko seznaniti člane kolektiva z najvažnejšimi sklepi samoupravnih organov.

Na prvem zasedanju je delavski svet izvolil nov upravni odbor in komisije. Nato je upravni odbor prevzel podjetje v upravljanje. V naslednjih sejah sta upravni odbor in delavski svet obravnavala poročila o doseganju planov, devetmesečnem obračunu in finančnem uspehu podjetja. Razpravljala sta o prodajnih problemih ter možnostih povečanja izvoza obutve. Da bi dosegli plan proizvodnje in zadostili potrebam na inozemskem tržišču, sta delavski svet in upravni odbor sprejela naslednje sklepe.

1. do kraja naj se zaostrijo kriteriji zaostankov,
2. dvigati je treba storilnost v okviru podjetja in pri posameznih delavcih,
3. izboljšati je treba delovno disciplino in kvaliteto organizacije dela in preskrbo z materialom,
4. do kraja je treba izkoristiti naše kapacitete za izvoz na tuje tržišče, zlasti težko obutev.

Upravni odbor je obravnaval plan izobraževanja, ki ga je pripravila kadrovska komisija delavskega sveta podjetja.

Upravni odbor je zlasti razpravljajal o pošiljanju slušateljev v Tehnično čevljarsko šolo v Kranju in o vprašanju strokovnega izpopolnjevanja v modelirnici.

Organi oblasti si prizadevajo ustvariti gospodarsko sodelovanje med podjetji čevljarske stroke, da bi na ta način dvignili proizvodnjo in znižali proizvodne stroške ter pocenili proizvodnjo. V zvezi s tem je bilo že nekaj posvetovanj s predstavniki oblasti in proizvajalci obutve. Ustanovljena je bila posebna komisija, ki bi izdelala predloge oblik za sodelovanje. V to komisijo je upravni odbor imenoval direktorja podjetja in šefa prodaje. Reševala so se vprašanja kadrovske politike, imenovanih je bilo več novih poslovodij za industrijsko prodajno mrežo, trije vodje oddelkov in revizor IPM.

Med letom se je pojavilo vprašanje dobavnih rokov pri izvozu težke obutve na ameriško tržišče. V tem času je bil pa planiran kolektivni dopust in je situacija narekovala, da odderek 52/5 in ostali oddelki, ki so vezani na omenjeno obutev, koristijo samo en teden kolektivnega dopusta, ostalega pa kasneje. Pojavilo se je vprašanje, preko katerih izvoznih podjetij naj plasiramo naše izdelke na tuja tržišča. Do sedaj smo izvažali preko "TOBUSA" in "CENTROTEXTILA". Ker pa omenjeni podjetji želita skleniti pogodbe za izvoz na določena področja, smo sprejeli sklep, da izvažata naše proizvode na ameriško tržišče "CENTROTEXTIL", v Zapadno Nemčijo pa "TOBUS".

Pojavila se je potreba po spremembi pravilnika o delitvi osebnega dohodka. V tej zvezi je delavski svet sprejel sklep, da pristopimo k popravku pravilnika o delitvi osebnega dohodka. Upravni odbor je obravnaval razne prošnje in predloge za nabavo osnovnih sredstev, ter jih rešil v skladu z razpoložljivimi finančnimi sredstvi.

P.K.

NEKAJ O POSLOVODSKI KONFERENCI.

Naša prodajna mreža bo v letošnjem letu dosegla skoraj dve milijardi prometa. S stalnim večanjem obsega poslovanja se

je uvrstila med velike maloprodajne organizacije in to ne samo po vrednosti blagovnega prometa, temveč tudi po ostalih merilih, s katerimi se ugotavlja rentabilnost poslovanja in kvaliteto izvršenega dela. O naši prodajni politiki bi mogoče spregovorili ob drugi priložnosti kaj več, danes pa se dotaknimo delovnih konferenc naših poslovodij.

V prodaji obutve poznamo štiri sezone: spomladansko, letno, jesensko in zimsko, ker je za vsak letni čas potrebno dati na trg obutev, ki ustreza takratnim toplotnim in vremenskim razmeram. Nekatera proizvodna in trgovska podjetja obravnavajo vsako sezono posebej, pri nas pa sedaj še združujemo v tehničnem in komercialnem pogledu spomladansko-letno in jesensko-zimsko prodajno razdobje. Pri takem sistemu se dvakrat letno sestavi kolekcija bodoče proizvodnje. Prodajni kolektivi predpišejo eventuelne spremembe in dopolnitve, določijo barve ter na podlagi dosedanjih prodajnih rezultatov, modnih tendenc in stanja na tržišču sestavijo orijentacijska naročila za pol leta v naprej, t.j. za razdobje dveh bodočih sezon. To delo se dvakrat letno opravi na poslovodski konferenci.

V zadnjih letih smo v naši državi priča izredno močnega napredka proizvodnje obutve, tako v pogledu količine kakor tudi v pogledu izbire. Konkurenca se je vsled tega zaostрила in pripeljala do borbe za obstanek čevljarskih podjetij. V takih razmerah so postali zaključki poslovodne konference še posebno pomembni, ker je od pravilne izbire kolekcije in pravilne ocenitve prodajnih možnosti odvisna prodaja naše proizvodnje. Te delikatne naloge se udeleženci konference dobro zavedajo, ter skušajo s preudarnimi analizami sestaviti tako naročilo, ki bo vzbudilo zanimanje kupcev in tako omogočilo prodajo naših izdelkov. Delo je še toliko težje, ker je struktura potrošnje v posameznih predelih države različna in ker so modne perspektive pogostokrat nedoločene.

Poleg zgoraj opisane osnovne zadolžitve pa mora poslovodna konferenca obravnavati tudi ostalo problematiko maloprodajne organizacije, predvsem desortiravanje z izdelki drugih proizvajalcev, vprašanje cen in prodaje starih zalog, pravilnega oskrbovanja s prodajnim blagom, taktiko strežbe in reševanja

reklamacij. Konferenca obravnava aktualno zakonske predpise in ne v zadnji vrsti finančno poslovanje v prodajalnah in v centrali. V okvir poslovske konference spada tudi splošna personalna problematika in nagrajevanje ter ekonomska analiza doseženih rezultatov. Program je obsežen ter se s potenciranim delom obdela v štirih do petih dneh.

Jože Gantar

TUDI V SEKALNICI KORAK NAPREJ

Po končani dozidavi novih tovarniških prostorov so se med kolektivnim dopustom skoraj vsi proizvodni oddelki, administrativni sektorji in skladišče gotovih izdelkov, preselili v nove prostore. Sekalnica, skladišče spdnjega usnja in skladišče forniture pa so po končanem dopustu morali začeti z delom v starih, zatesnelih prostorih iz opravičljivih razlogov. V 14 dneh namreč ni bilo mogoče vsega preurediti odnosno vsem ugoditi.

Že urejenim oddelkom smo skoraj zavidali njihovo prednost in nestrpno pričakovali dne začetka preurejevanja v našem oddelku. Pogoji za to so bili dani šele v mesecu septembru, ko se je skladišče gotovih izdelkov dokončno preselilo v pritlične prostore nove zgradbe.

Za izpraznjeni prostor prejšnjega skladišča gotovih izdelkov so bili zainteresirani trije sektorji podjetja - prodajni, nabavni in tehnični. Dejavnost naštetih sektorjev je različna, končni cilji pa so isti. Vendar je bil vsak po svojem tolmačenju najbolj upravičen do čimvečjega prostora. Končno pa smo dobili vsi dovolj prostora, ko je direktor po izdelavniki skici določil prostor za potrebe sekalnice in prodaje. S to varijanto je sedaj pravilno urejen tudi notranji transport blaga odnosno materiala in prehod za ljudi.

Sekalnica je sedaj dobila primeren prostor. Precej delovnih mest je premeščenih iz mračnih kotov, ki so jih obsevale večne luči, na primernejši prostor z dnevno svetlobo. Sedaj je možno vzdrževati red v oddelku tudi med samim potekom dela, kar je bilo prej nemogoče. Skratka, občutek in razpoloženje

ljudi je povsem druga v urejenih prostorih. Zadovoljstvo na samem delovnem mestu pa nesporno dviga storilnost in kvaliteto posameznika. Vse to seveda pomeni korak naprej. Da bi dosegli vsaj povprečen izgled notranjosti sodobne tovarne se bomo morali posloviti tudi od dotrajalnih lesenih vozičkov in zabojev vseh vrst in dimenzij ter jih zamenjati z novimi kovinskimi.

Predvidevana in planirana je menda tudi ureditev razsvetljave in delovnih miz, ki je v tesni zvezi z razpoložljivimi finančnimi sredstvi podjetja, v letošnjem letu so bila sredstva verjetno že izčrpana.

Zato je naša naloga, da ustvarimo v prihodnjem letu nova finančna sredstva. To bomo dosegli z nenehnim izpopolnjevanjem v organizaciji tehnološkega procesa in z dvigom storilnosti in kvalitete izdelkov na konkurenčno raven. Ako bomo pri omenjenih činiteljih v prihodnjem letu zabeležili take uspehe, kakor smo jih v tekočem letu v adaptaciji gradnje in v organizaciji proizvodnih trakov, bomo lahko zadovoljni z uspehi našega podjetja in upamo, da hkrati tudi z našimi prejemki.

K.P.

V LASTNI KUHINJI

Sedaj, ko se nahajamo v novi kuhinji v tovarni, se tudi me oglašamo v "Biltenu".

Najprej moramo povedati, kako smo se počutile prve dni. Bile smo kar malo prestrašene in v zadregi, kako se bomo znašle v novi, moderno opremljeni kuhinji. Največ skrbi in preglavic nam je povzročil novi kotel. Nobena ga ni bila vajena in ni vedela, kako se z njim ravna. No, zdaj je tudi ta skrb mimo in nam kotel odlično služi.

Prve dni smo imele po pravici povedano vse malo treme. Nismo bile gotove, da bo šlo vse po sreči. Pa se je še kar

dobro izteklo, ker so bili tudi abonenti isto taki kot me. Vsak je občudoval novo, prostorno jedilnico, z lepimi mizami in stoli. Prvi dan je šel mimo tudi naš strah. Sedaj se trudimo, da je opravljeno vse ob pravem času. Dela imamo veliko, saj smo le štiri v kuhinji, ki skrbimo za tako veliko družino, ki šteje vedno od 550 - 560 abonentov. To ni majhno število posebno zato, ker je treba pripraviti raznovrstne malice. Tako smo večkrat v zažrebi in se trudimo, da bi postregle v redu in ob pravem času. Trudimo se tudi, da bi bila malica čim izdatnejša in čim bolj okusna, ter da bi ostali pri sedenji ceni.

Da lažje premagujemo vse te težave smo si razdelile delovni čas takole:

prva pride ob 5^h do 13.15^h

druga " " 6 do 10 in popoldne od 16^h do 20.15^h,

tretja " " 6 do 14.15^h

četrti " " 7 do 12^h in popoldne od 17^h do 20.15^h.

To je naš delovni čas, ki smo si ga razdelile, da bi delo potekalo brez motenj. Kljub temu pa nam marsikdaj primanjkuje časa, zato ga večkrat podaljšamo z nedurnim delom.

Večkrat pride do tega, da mora ena izmed nas priti na delo v nedeljo, da je v ponedeljek vse pripravljeno.

Delo v kuhinji je zelo naporno. Zadoščanje in priznanje imamo v tem, če vidimo, da so skočelice po mizah prazne. Če bi pa kdaj bilo kan narobe, pa prosimo, da nas obvestite in mi se bomo potrudile, da bomo zadovoljile kolikor bo v naši moči:

KOLEKTIV KUHINJE

NAŠE MALICE

Zjutraj, ko sirena naznani začetek dela, zabrnijo motorji, ki ženejo naše stroje in vsi primemo za delo, si vsak prizadeva, da bi svoje delo čim boljše in hitreje opravil. Po nekaj urah fizičnega ali umskega dela pa se že pozna, da pojemata delovna zmogljivost. Razumljivo; potrošili smo že del

svoje energije. Sirena bo kmalu dala znak za polurni počitek, čas malice, da bomo dobili spet novih moči za nadaljnje delo. Utrujenost se posebno pozna pri tistih delavkah in delavcih, ki zjutraj ne jedo, ko gredo od doma. S tem, da gremo na delo brez vsake jedi delamo našemu zdravju veliko škodo. Zdravniki priporočajo, naj bi bil prav zajtrk kalorično bolj bogat kot večerja. Zato bi bilo potrebno, da bi se delavci bolj oprijeli teh nasvetov, ki jih dajejo zdravniki in zjutraj vsaj nekaj pojedli.

Malo delavcev je, ki nosijo malico s seboj. Skoraj vsi hitimo v lepo urejeno jedilnico s prikupnimi mizicami. Dolga vrsta se hitro pomika naprej, saj so naše kuharice res "čvrste" in hitro razdelijo obroke. Nenavadno pa je to, da smo moški in ženske tako ločeni kot da bi bili sprti. Ko sem prvič prišla po malico, sem se vsedla k mizi, kjer je že sedel moški. Prisedli sta še dve tovarišici. Vprašale smo ga, kako se počuti med nami. Odgovori nam: "Oh, mislil sem, da pri tej mizi vsaj ne bodo same babe!" Drugi dan ga že ni bilo več. Sedel je med moškimi. Ne vem, če vedno to drži, da moški ženske se boji!

Priznati moramo, da se kuharice res trudijo, da bi nam ustregle. Seveda pa to ni lahko pri tolikšnem številu, kajti eden ima rad čisto, drugi spet gosto, eden ne mara fižola in podobno, le čez hrenovke in klobase ni pripomb. Razumeti moramo, da bi za same boljše jedi morali ob koncu meseca več odšteti od zaslužka.

V splošnem smo kar zadovoljni in hvaležni kuharicam za njihov trud. V novem letu si želimo še veliko dobrih malic, kuharicam pa zato mnogo uspehov pri kuhanju.

PREŠIVALKA

RADI IMAMO SVOJO TOVARNO

Da, radi jo imamo, saj v njej preživimo skoraj polovico dneva. Toverna nam je postala naš drugi dom.

Tudi takrat, ko ne upravljamo strojev, ko ne slišimo njihovega hrupa, so naše misli vsak čas v tovarni. Ko se moramo sprehajamo po trdem asfaltu ali po nasipu lahko žuboreče vode, se radi ozremo nanjo, ki se ponosno dviga, prerašča večje in manjše hišice v žirovski kotlini. Radi jo pokажemo prijateljem ali znancem, ki pridejo v naš kraj, zraven pa še povemo, da kupujejo naše izdelke tudi v tujini. Zjutraj, ko nas kliče sirena, se še na pol v spanju pripravljamo in hitimo, da bi tja prispeli ob pravem času, ne zato, ker se bojimo godrnjanja vratarja, ampak poskušamo biti točni. Radi jo imamo ne samo zato, ker nas tja kliče vsakodnevna dolžnost. Trudimo se, da v njo stopimo spočiti in razpoloženi, saj nas stroj le take potrebuje. Že v prvem hipu, ko primemo za delo, nas začne spremljati šum in ropot strojev. Takrat pozabimo na vse drugo, spremlja nas misel na delo. Stroj je naš prijatelj, radi ga imamo, z njegovo pomočjo si prizadevamo, da bi dali od sebe čimveč. Včasih pa nam stroj tudi ponagaja, toda razumemo ga in ko nas zopet uboga, skušamo čimprej nadomestiti izgubljeni čas. Da, radi jo imamo. Tovarna nam je prirasla k srcu, postali smo njeni udje. Tovarna nam je majhen košček domovine.

T.B.

OB OBLETNICI USTANOVITVE OTROŠKEGA VRTCA V ŽIREH

20. novembra je minilo eno leto, odkar je bil ustanovljen otroški vrtec v Žireh.

Kakor povsod po industrijskih krajih, zadnje čase pa tudi na kmečkih področjih, je tudi v Žireh nastala potreba po taki vzgojni-varstveni ustanovi. Kako tudi ne, saj so koristni slednje uvideli že prej kot pred sto leti.

Tredšolska doba je doba, ko se v človeku -redijo temelji njihovega značaja. Otrok začne spoznavati svojo širšo oko-

lico, posnema odrasle in si pridobiva prve spretnosti. Mati, če je zaposlena⁸ ne more dovolj posvetiti otroku. Preobremenjena je in utrujena. Ko pa je otrok star sedem let, mora v šolo. Tam pa se pokaže, koliko mu manjka, da bi laže sledil pouku.

Naša ustanova zasleduje dva cilja:

Prvi cilj je vzgajati otroka načrtno in sistematično, omogočiti mu vsestranski razvoj. Njegovo umsko obzorje in besedni zaklad se morata razširiti tako, da je popolnoma pripravljen za pouk v šoli. Da se vsega nauči in si pridobi te lastnosti, pa potrebuje otrok najmanj dve leti predšolske dobe in mnogo, mnogo truda in požrtvovalnosti vzgojiteljev.

Drugi cilj vrtca je varstvo otroka. Vloženo je veliko truda, da bi se otrok čim bolj počutil, medtem ko je izven doma, vsaj mu mora biti vrtec drug, prav tako tople dom in vzgojiteljica druga mati. Stremimo za tem, da bi mater razbremenili. Matere ne sme skrbeti, kako je z njenim otrokom medtem, ko dela. Saj je sicer vsa raztresena in nervozna in ne more proizvajati toliko, kot bi sicer zmogla. Če pa ima otroka na varnem, lahko dela z veliko večjim elanom, to pa je naš prispevek k industrijski proizvodnji.

Tega dejstva se vsa podjetja prav dobro zavedajo. Zato so finančno in moralno podprla ustanovitev naše varstvene ustanove. Do zdaj je izjena le kmetijska zadruga, ki nam je sicer obljubila materialno pomoč in upam, da bo to obljubo v doglednem času tudi izpolnila.

Največje razumevanje pa sta pokazala kolektiva ALPINA in MODNA OBLAČILA. Brez njegovega levjega deleža bi vrtec danes ne mogel obstajati. Zato se tema kolektivoma ob tej priložnosti najtopleje zahvaljujem v imenu vseh malih gojenčkov in upam, da nas tudi v bodoče ne bodo pozabili, saj še veliko potrebujemo.

Upravnica OREHEK KSENIJA

NI DOVOLJ SAMO ENOLIČNO DELO

Po dolgi in počasni preobrazbi, smo končno tudi v našem podjetju prešli iz stare obrtniške v novo moderno industrijsko proizvodnjo. Logično je, da v ekonomskem pogledu tak način proizvodnje daje pozitiven rezultat. Če pa pogledamo tak način proizvodnje iz psihološke strani, pa je rezultat kaj negativen. Znano je namreč, da enolično delo človeka zelo utruja, ker si pri takem delu ne more sprostiti notranjih sil in hotenj; ne more pokazati nekaj novega, kar bi mu dalo zadoščenje za njegovo delo in notranja nagnenja. Zato si naši delavci nadomeščajo to v prostem času na različne načine: eni z delom na polju, drugi z športom itd. Le manjša skupina delavcev se je lotila likovnega ustvarjanja, o katerem mislim danes spregovoriti nekaj besed.

V našem podjetju je šest delavcev, ki se v prostem času ukvarjajo z slikanjem. V zadnjem času pa si nekdo krepi duha z izdelovanjem male plastike (kipcev) in je že v začetku pokazal precejšnjo nadarjenost. Ne mislim se spuščati v strokovno oceno naših del; za to so poklicani drugi, ampak bi podal le kratek pregled našega dela, uspehov in neuspehov.

Naša dejavnost se je začela že pred leti. Drug drugemu smo dajali spodbude pri delu in iskali novih ustvarjalcev na tem področju. Seveda samo z delom nismo bili zadovoljni. Prvi se je predstavil javnosti Janez Sedej v Škofji Loki (leto 1960). Po tej -zelo uspeli- razstavi smo se že kar trije vključili h gorenjskim amatarjem in razstavljali svoja dela po gorenjskih mestih. Še isto leto je naša skupina samostojno razstavila svoja dela v Logatcu, naslednje leto pa je sodelovala na razstavi gorenjskih amaterjev za 20-letnico vstaje in prejela prvi dve nagradi. Isto leto je nekdanji član našega kolektiva Janez Sedej, sedaj upokojenec, sodeloval s svojimi deli na veliki mednarodni razstavi v Baslu (Švica). Na razstavi je sodelovalo 11 držav s 60 avtorji. Tudi tukaj se je Sedej - po oceni strokovnjakov uvrstil med najboljše.

Letošnje leto pa se je naša skupina še povečala. Za občinski praznik se je predstavila v Logatcu kar z štirimi slikarji. Za občinski praznik Škofje Loke je skupina sodelovala na razstavi amaterjev iz Poljanske doline v Škofji Loki s petimi izmed sedmih razstavljalcev. Potem bo razstava še v Kranju. V Žireh smo imeli do sedaj le dve razstavi; ena skupaj z gorenjskimi amaterji, drugo pa bolj dekorativnega značaja - za praznik našega kolektiva, oz. desetletnico delavskega samoupravljanja. Na teh razstayah v Žireh, žal nismo naleteli na pravo razumevanje. To pa je pri nas glavni vzrok za tako mrtvilo na kulturno-prosvetnem področju. Če vzamemo za primer kulturno prosvetno dejavnost pred vojno v Žireh, lahko samo poudarimo, da smo ostali skoraj na isti ravni kakor pred vojno ali pa celo ne. Če pa pogledamo splošen povojni napredek in vsestransko razgibanost naše družbe, se lahko samo vprašamo, zakaj je pri Žirovcih v kulturno-prosvetnih pogledih nastala taka plitvina. Razumljivo je, da je težko slediti tako hitremu razvoju in razmahu vseh vej družbene dejavnosti. Vendar pa se moramo zavedati, da tudi materialne dobrine ne padejo na prava tla, če duhovno zaostajamo. Na koncu naj povem še svojo osebno željo, naj v bodoče ne bi bilo več članov kolektiva, ki bi vsaj delček prostega časa ne posvetil razmišljanju za napredek in pospešitev kulturno-prosvetnih dejavnosti v Žireh. Mladini pa bi še posebej poudaril, da sta kultura in umetnost trajnejši od kavbojk ali twista.

J.P.

Bravce ponovno vabimo, da sodelujejo s svojimi prispevki v Biltenu, vendar mora biti članek podpisan s pravim imenom. Poleg njega pa lahko navedete še šifro, pod katero ga želite objaviti.

Uredniški odbor

VSEBINA

KAKO DOSEGAMO PLAN IN KAKŠNA JE NAŠA PERSPEKTIVA	2
VAŽNI SKLEPI UPRAVNEGA ODBORA AL DELAVSKA SVETA V LETOŠNJEM LETU	5
NEKAJ O POSLOVODSKI KONFERENCI	6
TUDI V SEKALNICI KORAK NAPREJ	8
V LASTNI KUHINJI	9
NAŠE MALICE	10
RADI IMAMO SVOJO TOVARNO	11
OB OBLETNICI USTANOVITVE OTROŠKEGA VRTCA V ŽIREH	12
NI DOVOLJ SAMO ENOLIČNO BELO	14

Izdaja Komite LMS Alpina Žiri. Ureja in tiska uredniški odbor. Glavni urednik Majda Trček, odgovorni urednik Peter Šuler. - Založila ALPINA tovarna devljev, Žiri. Naklada 750 izvodov.

Žiri, dne 29/12-1962.