

Glavni direktor, Janko Golob ob zaključku leta:

V Novo leto racionalnejše organizirani

Skrajno zaostrena gospodarska in družbena situacija zahteva od nas, da bistveno spremenimo naše obnašanje pri gospodarjenju ter ponovno zastavimo razvojne strategije.

Pri nas se v zadnjem obdobju mnogo govori o trgu, o njegovem vsemogočem vplivu na razreševanje gospodarskih težav, usmerjanju gospodarskih tokov itd. Nedvomno je trg s svojimi mehanizmi mnogo učinkovitejši usmerjevalec razvoja kot država s svojimi ukrepi, je pa istočasno tudi radikalnejši. Priznava samo sposobnejše, tiste, ki znajo poslovati z manjšimi stroški, imajo torej večjo produktivnost dela, ki so inovativnejši in torej boljše izkoriščajo znanje ter intelektualne sposobnosti delavcev, prodornejše na tržišču in imajo še mnogo drugih, nam večkrat tujih lastnosti.

Ugotoviti moramo, da je trg v gradbeništvu že doslej močno deloval, tudi v tisti najnegativnejši luči, ko govorimo o nelojalni konkurenci, nespoštovanju pravila igre in slično. Marsikatero naše težave so bile posledica delovanja trga, oziroma neprilaganja spremenjenim razmeram na tržišču. Tudi naše vztrajanje na organiziranosti in načinu dela, ki je bilo morda zelo učinkovito v prejšnjem desetletju, pomeni, da nočemo priznati delovanja trga, torej objektivnih okoliščin zunaj nas, ki naravnost terjajo dnevne spremembe in prilagajanja vsakokratni tržni situaciji.

V naši poslovni strategiji moramo zato marsikaj spremeniti, poslovanje napraviti odzivnejše.

Skupina strokovnjakov je zato dobila nalogo, da se vpelje učinkovitejši poslovni sistem, ki bo zagotavljal uspešnejše gospodarjenje z agresivnejšim nastopom na tržišču, preko boljše obvladovanja proizvodnje, z

dobro pripravo in planiranjem kapacitet, zlasti z vidika optimalnega koriščenja in tem nižjih stroškov ter večjo navezavo nagrajevanja na rezultate dela in gospodarjenja. Sistem, ki se uvaja je bil predstavljen v prejšnji številki glasila, zato ga ne bom ponovno opisoval.

težje, zlasti pa cenejše delo in poslovanje. In ne nazadnje, z organizacijskimi spremembami je potrebno ustvariti pogoje za začetek stalnega procesa večanja produktivnosti, ekonomičnosti in rentabilnosti poslovanja z uvajanjem vedno učinkovitejših rešitev na področju trženja, tehnologi-

enotno pa so jo že sprejele družbenopolitične organizacije na ravni delovne organizacije in Koordinacija 1, o spremembi samoupravne organiziranosti v enovito DO.

Na osnovi analize, ki je bila napravljena in tudi v skladu s predvidenimi zakonskimi spremembami se



V poslovnem centru »Srce«, letos dograjen nov trakt. Foto: Vili Šuster

Delavski svet podjetja je v septembru zadal vodstvo delovne organizacije, da preveri tudi primernost sedanje poslovne in samoupravne organiziranosti ter pripravi predlog, ki bo zagotavljal optimalnejšo poslovno uspešnost.

Že v uvodu je bila nakazana potreba po mnogo bolj elastični organizaciji dela in poslovanja. To pa pomeni, da bo potrebno sedanje oblike poslovanja spremeniti jih pravno in samoupravno močno poenostaviti in s tem ustvariti pogoje za učinkovi-

je, razvoja, organizacije dela in poslovanja, izobraževanja ter razvoja kadrov, stimulativnejšega nagrajevanja, učinkovitejšega poslovodenja in ne nazadnje uspešnejšega samoupravljanja.

Obseg in namen tega članka ni, da bi vse te vidike podrobno opisoval, nakazal bi samo tiste, ki so bistvenega pomena in jih je treba v pretežni meri realizirati.

Delavski svet podjetja je že na svoji seji v začetku decembra sprejel pobudo, ki je bila predložena s strani vodstva in strokovnih služb,

pravnem pomenu, na delovno organizacijo.

Nove zakonske in tržne pogoje ne smemo pričakati nepripravljeni, zato se predlaga, da se predvidene spremembe opravi v času nesezone in z začetkom poslovnega leta 1989. Zato bodo vse aktivnosti v zvezi z obnavljanjem pobude in spremembo samoupravne in poslovne organiziranosti v teku meseca decembra in januarja. Vsi pomembnejši razlogi in utemeljitve ter tudi predvideni način poslovanja v spremenjeni organiziranosti, je obdelan v posebnem elaboratu o združitvi, ki je bil posredovan v obravnavo temeljnim organizacijam in v nekaterih drugih aktih, ki konkretnije opredeljujejo problematiko organiziranosti in gospodarjenja.

Kot poglobljeni razlogi za spremembo obstoječe samoupravne organiziranosti in načina poslovanja, se navajajo:

- neprimerna in neelastična organiziranost, zlasti slabo prilagajanje na tekoče spremembe na tržišču;
- pretiran normativizem na področju interne zakonodaje ob istočasnem nespoštovanju sprejetih pravil poslovanja in s tem rušenje poslovnega sistema;
- premajhno in ne dovolj odgovorno vključevanje delavcev strokovnih sektorjev v poslovanje in zagotavljanje izvajanja sprejetih normativnih aktov;
- togost in večkrat neracionalnost pri razporejanju in usklajevanju kapacitete med temeljnimi organizacijami;
- pretiran porast administrativnih opravil v medsebojnem poslovanju in jačanju (Nadaljevanje na 2. strani)

Vsem bralcem našega Glasila želimo srečno in uspešno Novo leto 1989!

Uredništvo

nje infrastrukturnih funkcij, zaradi zagotavljanja zakonitosti poslovanja TOZD in DSSS;

– večkrat slabi poslovni rezultati v posameznih temeljnih organizacijah in nemoč za nekatere korenitejše organizacijske, kadrovske in razvojne spremembe;

– drobljenje kapitala in kadrovskega potenciala in s tem nezmožnost hitrega ter učinkovitega prilagajanja razmeram na tržišču itd.

Mislím, da ni bistveno naštevaje slabosti z namenom kritiziranja, temveč kot izhodišče za primernejšo in učinkovitejšo organiziranost. Nova organiziranost mora pozitivno razreševati zlasti gornje probleme.

Nové poslovne enote ne smejo postati samo mesto, kjer se odvija proizvodnja in nastajajo stroški, temveč bodo poslovno samostojni subjekti s plansko opredeljenimi nalogami, ki jih bodo realizirali s polno odgovor-

nostjo za učinkovito gospodarjenje in doseganje poslovnih rezultatov. Glede na pripravljene sistem spremljanja stroškov in navezave na grajevanja na dosežene rezultate pričakujemo mnogo večjo odgovornost osebnih dohodkov od rezultatov dela in gospodarjenja, tako za proizvodne delavce, kot tudi organizatorje proizvodnje. Logično se zato pričakuje tudi uspešnejše gospodarjenje, oziroma pritisk na razreševanje slabega gospodarjenja tam, kjer za to ni primernih pogojev. V sistem je vgrajenih precej več elementov stimulatívnega nagrajevanja delavcev kot doslej.

Globalna organiziranost podjetja bo v treh, oziroma štirih področjih, ki so tržno in razvojno opredeljena kot nosilci proizvodnje in njim namenjene aktivnosti strokovnih služb. Ta so:

– gradbena dejavnost visokih in nizkih gradenj,

– industrija armiranobetonskih konstrukcij, gradbenega materiala in izdelkov

– dejavnost zaključnih in obrtnoinstalacijskih del ter vzporednih proizvodnih programov (lesni, kovinsko-predelovalni itd.)

– opravljanje projektnih storitev, inženiring dejavnosti ter druga strokovna opravila ter stranske dejavnosti (družbeni standard, gostinstvo, trgovina itd.)

Navedena področja so zametki bodoče projektne organizacije, ki bo po teh področjih ali tudi novih, zaokrožala proizvodnjo, razvoj, marketing, organizacijo ter koordinacijo kapacitet v cilju optimiranja ekonomskih učinkov. Glede na specifičnost naše organiziranosti in proizvodnje, se bodo nekatera področja tudi medsebojno prepletala. Z navedenim pristopom je potrebno doseči nekatere sinergijske efekte, za kar pa bo predhodno potrebno optimi-

ranje nekaterih dejavnosti in zmogljivosti.

Nova organiziranost bo omogočala bistvene racionalizacije na področju dela samoupravnih organov, saj se bodo lahko zmanjšali formalni postopki in število delegatov v raznih organih v OZD in družbenopolitičnih skupnostih, saj je v Ingradu na tem področju delovalo preko 1630 delegatov, brez delegatov v splošnih združenjih, poslovnih združenjih, SOZD itd. S tem ne bo zmanjšano samoupravno odločanje, temveč odpravljeno podvajanje razprav in omogočena večja strokovnost in odgovornost pri sprejemanju odločitev.

Predlagana samoupravna organiziranost bi pomenila tudi razbremenitev določenih poslovnih funkcij in omogočila racionalnejše poslovanje ter večje usmerjanje sil v obvladovanje proizvodnega procesa in poslovanja. Perspektivno bi to pomenilo

tudi zniževanje odvišne režije in usmerjanje le-te v nove proizvodne programe ali aktivnosti.

Mnoga so še področja, kjer bo možno doseči racionalnejše in učinkovitejše poslovanje, vendar jih zaradi pomanjkanja prostora ni mogoče opisati. Upam, da sem kljub temu uspel nakazati toliko tehtnih razlogov za spremembo obstoječe organiziranosti, da bodo prepričali delavce našega kolektiva za sprejem predloženih rešitev.

V upanju, da bomo v novi organiziranosti uspešnejše stopili v novo poslovno leto, želim vsem članom kolektiva, njihovim svojcem in tudi poslovnim partnerjem mnogo sreče, zadovoljstva, zdravja in uspehov v letu 1989.

Janko Golob, dipl. oec.

Ingrad odpri pot vizije do leta 2000

Konferenca komunistov GIP »INGRAD«, sklicana v torek, 8. 11. 1988 je, kot je bilo tudi pričakovati odprla razprave o številnih aktualnih problemih in dilemah ter poglobljeno nakazala poti lastne prenovitve ter nadaljnega razvoja naše delovne organizacije.

Preko stodvajset prisotnih članov je z zanimanjem spremljalo uvodne misli predsednika Konference GIP »INGRAD« Franca Ramšaka ter osrednji referat glavnega direktorja Janka Goloba.

V nadaljnjih razpravah je bilo ob veliki meri kritičnosti zaznati tudi optimizem, kar le še potrjuje trditev, da smo s svojimi prizadevanji na pravi poti.

Povzemamo nekaj misli iz vodnih referatov in razprav naših delavcev.

Franco RAMŠAK, predsednik konference ZK Ingrad:

Verjetno drži, da se pri nas že predolgo ukvarjamo sami s seboj, z iztočnicami starih časov, takratnega življenja in dela, kar pa za današnji čas že zdavnaj ni več sprejemljivo in zato verjetno veliko težje stopamo v korak s tistimi, ki so tem spremembam sledili sproti. Prav rezultati takega razvoja in vodenja (ekonomske politike) so poznani in boleči in se nam dnevno kažejo v kopičenju novih težav, v slabem izhodnem položaju in ne navezadnje tudi v vse večjem zaostajanju za povprečnimi rezultati drugih gradbenih DO.

Drži, da smo v svojih prizadevanjih dosegli na nekaterih področjih tudi dobre rezultate (AOP, mrežno planiranje...), toda sposobni smo bili in morali smo narediti veliko več, da bi naše

znanje in sile preusmerili na pravo pot. Bilo bi tudi nerealno, če bi trdil, da se nismo dovolj zgodaj začeli zavedati naših slabosti in časov, ki so pred nami. Vseskozi smo v ZK že od leta 1983, skupaj z vodstvom DO in strokovnimi službami vodili velike bitke in napore za spremembo obstoječega, toda žal mnogo dobrih strokovnih predlogov je ostalo le mrtva črka na papirju. Neverjetno kako težko v naši DO in posameznih TOZD odstopamo od starih navad, od nesprejemljivega načina dela in obnašanja. Treba je reči, da so končni efekti naših prizadevanj, predvsem pa vodstva DO, še vse premajhni, neopazni in premalo intenzivni, da bi lahko v pravem pomenu besede preusmerili razvoj in obnašanje. Ali morda ne gre za ugotovitev, da ni težava v »mobilizaciji znanja in ustvarjanja kreativnih misli«, temveč v »debloka-

ci« tako objektivnih in predvsem subjektivnih zavor.

Čeprav je naš DO preko 11 % vseh zaposlenih tudi članov ZK, z našo vlogo in aktivnostjo ne moremo biti zadovoljni. Že v sami osnovi velja poudariti, da ima obstoječa oblika organiziranosti delovne organizacije posledice tudi v političnem in samoupravnem delu, kajti velika razdrobljenost osnovnih organizacij po TOZD,



delo po terenih, delo v podaljšanem delovnem času, objektivno zmanjšuje našo politično moč. Za realizacijo naših lastnih nalog pa se med drugim zahteva tudi velika mera znanja, pripravljenosti, ki jo pa v marsikateri sredini in v marsikaterem posamezniku ni. Potrebno bo tudi menjati nekatere ob-



Komunisti GIP Ingrad so se Konference udeležili v velikem številu.

like in metode dela ZK v naši DO, kjer morata posebno mesto dobiti potrebno znanje, sprotno izobraževanje in tekoča informiranost.

Velja omeniti, da na nivoju DO obstajajo zelo dobri pogoji za družbenopolitično delo, da pa vprašanje pripravljenosti izvedbe dogovorjenih aktivnosti ostaja v posameznih TOZD. Analiza je med drugim tudi pokazala, da je zelo malo osnovnih organizacij ali sekretarjev, ki bi izvajali dogovorjeno politiko. Na tem področju bo tudi nujno potrebno izvesti nekatere kadrovske spremembe v samem predsedstvu ZK Ingrada in v posameznih osnovnih organizacijah ZK.

Prepričan sem, kar je potrdila tudi sama ocena dela,

če bi bili tudi v naši DO dosledno izvedli dogovorjeno diferenciacijo na osnovi aktivnosti, bi danes ZK lahko predstavljala bistveno višji nivo svojega dela. Področje izrekovanja vzgojno političnih ukrepov nam je skoraj nepoznano, beležimo pa precej samovoljnih izstopov in zelo malo sprejemov, kar pa ima, razvidno iz ocene, za posledico slabo ali skoraj nikakršno delo mladinske organizacije. Ocena je tudi jasno pokazala, da gredo slabosti v prid nedovoljnije učinkovitosti tudi v breme neizpostavljene odgovornosti na vseh nivojih, nepravočasnemu ali celo slabemu informiranju, nedoslednemu izvajanju sprejetih sklepov in nalog, ne preveč produktivni izob-

raževalni politiki in ne nazadnje premalo jasni strategiji nadaljnega razvoja DO.

Že uvodoma sem opozoril, da gre za posebno konferenco ZK Ingrad, kar se razume tudi, da bi naj danes govorili in se dogovorili o najbolj odprtih vprašanih nadaljnega razvoja DO, o zavzrač, ki onemogočajo hitrejši razvoj in ne nazadnje naj kot rečca nit te konference bo vloga članov ZK v teh aktivnostih.

Naj današnji dogovor ne izpada kot samo naštevaje slabosti, kajti te smo že zdavnaj ugotovili, danes pa le še spoznavamo, da jih imamo še več in to tudi zaradi tega, ker nismo dosledno izvedli vseh dosedanjih ukrepov za boljše gospodarjenje, skratka bili smo premalo učinkoviti.

Trdno sem prepričan, da je izhod iz zapletenega gospodarskega položaja naše DO, čeprav se ga v celoti morda sploh ne zavedamo. Za njegovo doseganje pa bo potrebno veliko hitreje obvladovati kadrovske politike, biti komercialno še uspešnejši, tehnološko sodobnejši, realnejši pri planiranju, ekonomsko močnejši, samoupravno drugače, boljše organiziran in ne nazadnje tudi boljše voden, kar bi pa moralo biti povezano skozi odgovornost na vseh nivojih.

Zato naj naša aktivnost in prizadevanja gredo v smer:

– da mora DO Ingrad postati močna ekonomska tvorba, z jasno razvojno strategijo, ki pa mora sloneti na takšni proizvodni dejavnosti, ki se bo tržno potrjevala, imela ustrezen dohodek, imela tudi komponento prodora na tuji trg in izkazovala efekte za nove perspektive.

– da z deli na domačem in tujem trgu dobimo potrditev za uspešnost naše proizvodnje, še posebej, če je to tudi dohodkovno podprto. Prodor na tuji trg pa naj pomeni tudi potrditev kvalitete oblikovanja poslovnosti in zahtevo po tehnološkem prilaganju svetovnim tokovom.

– za takšna kadrovska načela, po katerih so ljudje, ki imajo znanje in voljo, lahko nosilci razvoja, pri čemer je potrebno upoštevati tudi razvojno komponento lastnega kadra na daljši rok. Za obstoječi kader pa naj velja, da mora biti v funkciji stalnega dopolnjevanja znanja s potrebami časa in razvoja.

– ob graditvi takšne inovacijske politike, ki bo vsakodnevni spremljevalec, del vsakega našega razmišljanja in vgrajena v vse naše

aktivnosti. Torej naj gre za najširšo ustvarjalno razmišljanje vseh, ki bi lahko kakorkoli prispevali k novi kvaliteti dela in življenja.

– za oblikovanje elementov pripadnosti h kolektivu, še posebej pa oblikovanju ustrezne homogenosti od vodstev do delavcev, pri čemer pa mora imeti svojo vlogo informiranje, kot eden izmed pogojev medsebojnega zaupanja.

Naj končam svoje razmišljanje s tezo, da si prihodnosti ni mogoče zamišljati brez naše lastne odgovornosti za razvoj ali drugače povedano, usoda je v nas samih, odvisna predvsem od tega, koliko smo sposobni, pripravljeni in odločni, da naše življenje spremenimo po potrebah sedanosti in jutrišnjega dne.

Glavni direktor, Janko GOLOB:



Naš poslovni sistem moramo razviti do te mere, da se bo sposoben tekoče prilagajati razmeram na trgu. To pa pomeni, da bo potrebno v njega vnesti več organiziranosti, planiranja, obvladovanja stroškov ter motivacijskih faktorjev. Pomembne naloge nas čakajo tudi pri uvedbi učinkovite samoupravne organiziranosti, ukinjanju nerentabilnih panog ter v reševanju viškov delovne sile, s premestitvami na delovna mesta in službe, ki jih bo potrebno številčno okrepiti.

Dosti bolj bo potrebno upoštevati trg in delo iskati predvsem v infrastrukturi, turizmu in na tujem trgu.

Prizadevanje po čimbolj-ših rezultatih v okviru panoge, mora postati naš glavni poslovni cilj. Za njegovo doseganje bo potrebno takoj in sistematično pričeti z izvajanjem začrtanih novosti po planu, ki opredeljuje realizacijo posameznih nalog v kratkoročnem, srednjeročnem in dolgoročnem obdobju.



Slavko VALE, TOZD GO Laško:

Osrednja točka današnje konference je izredno obširna. Po mojem gre za tri, na nek način strateška vprašanja in sicer: kako se obnašati v tržnih pogojih gospodarjenja, kaj se dogaja in kakšne so naše naloge za lastno prenovu ter kakšna naj bo strategija nadaljnega razvoja naše delovne organizacije.

Vsa ta vprašanja so za vse delavce naše DO in še posebej za člane ZK izredno pomembna in zaslužijo vso našo pozornost. Iz teh razlogov mislim da je prav, da smo to postavili na dnevni red, še posebej zato, ker živimo v tako imenovanem reformnem obdobju, ko nam je navidez vse jasno ali pa, ko vsaj nam preprostim ljudem ni nič več jasnega. Vem samo to, da bo v naši državi in še posebej v njenem gospodarstvu prišlo do takšnih sprememb, da nihče od nas, še posebej pa od tistih, ki so višje nad mano, ne bodo mogli delati tako, kot včeraj in kot delajo danes.

Zato se zavzemam za izdelavo resničnih strokovnih podlag in za reorganizacijo. Pri tem pa želim poudariti, da je vsaj v naši TOZD težko razumeti zahteve drugih, če v tem ne vidimo tudi lastne računice.

Naj torej zaključim s tem, da vam dajem obljubo, da bom kot sekretar OOZK storil vse, kar je v moji moči in da se bomo komunisti in delavci naše TOZD obnašali odgovorno do naših skupnih nalog. Vendar pa moramo hkrati povedati, da bo stopnja naše odgovornosti toliko večja, kolikor bomo videli v naših skupnih hotenjih tudi naše lastne ambicije.

Janez ŠPORAR, TOZD GO Ljubljana:

Čas, v katerem pričenjamo reformo je neugoden. Kljub dvema reformama in

kopici ukrepov živimo še slabše. Ljudje se boje za svojo bodočnost, obstaja pa tudi elita posameznikov, ki si sprememb ne želi, saj bi bile z njimi v nevarnosti njihove pridobljene pozicije. Ob vsem tem ljudje zahtevajo hitre ukrepe. Zastavlja se nujno vprašanje kako iz krize, oziroma kje so potenciali za uresničitev reforme? Prisotna življenjska potreba ljudi, da obrmemo drsenje iz revščine v napredek, njihova ustvarjalnost, pripravljenost za delo in tveganje te motiviranost za učinkovitejše gospodarjenje, so skoraj edine rezerve, na katere lahko računamo. Vgraditi to motiviranost v spremembo je realen projekt reform. In zakaj vse to naglašam?

Tudi mi ne moremo in ne smemo biti zadovoljni s statusom quo v naši delovni organizaciji, ko so naše usmeritve še vedno naravnane le na preživetje, ne pa na krepitev ekonomske moči, napredek, izboljšanje delovnih pogojev in ne nazadnje standarda delavcev. Tudi v našem primeru bodo mogoče odločnejše spremembe načina organizacije in kvalitete dela, organiziranosti in razvoja nasploh, le z upoštevanjem hotenj in potreb vsakega posameznika za te



spremembe. Zato bo v napovedanih samoupravnih socialističnih podjetjih, kot bodoča vizija razvoja naše delovne organizacije, osnovna funkcija vseh subjektivnih sil v njem, ustvarjati možnost za to, da delavci ne bi bili le lastniki delovne sile, ampak tudi upravljalci družbenega kapitala. Dokler se ne bomo premaknili iz stanja, ko je upravljanje z družbenimi sredstvi za delavce že skoraj imaginaren pojem, po mojem tudi ni perspektive za napredek.

Še na eno zadevo bi rad opozoril. Smo namreč tik pred načrtovanjem planskih zadolžitvev za naslednje leto,

v dosedanjih planih pa smo po mojem zapostavljali planiranje socialne politike. Vemo, da danes ljudje že varčujejo pri nakupu pomembnih življenjskih dobrin, spreminjajo prehrabne navade in to v slabem pomenu. Ob tem slabijo ostale kvalitete življenja, kot so zdravje, izobraževanje, kultura, prosti čas.

Psihične in fizične energije posameznikov so do skrajnosti izčrpane, izključno za zagotavljanje gromotnih zmožnosti. Zaradi vsega tega pri načrtovanju socialne politike za prihodnje obdobje ne bi smeli dovoljevati dodatnih obremenitev ljudi, ne v denarju, ne v delu. Prvi pogoj za izboljšanje kakovosti življenja je namreč povečanje produktivnosti do ravni, ko bo dohodek iz rednega dela zadostoval za pokrivanje življenjskih stroškov, to pa je že ekonomska kategorija načrtovanja. Ker sta torej ekonomska in socialna politika neločljivi, ju je treba obravnavati in načrtovati hkrati in usklajeno.

Rezultati poslovanja panoge gradbeništva, v sedanjih družbeno-ekonomskih pogojih so tudi rezultat korišćenja inflatornih gibanj. Ekonomisti ugotavljajo, da je gradbeništvo tudi eden od pospeševalcev inflacije in zaradi tega je pri antiinflacijskem programu treba pričakovati še težje pogoje na gradbenem tržišču.

Ko bo trg resnično deloval, bo postal tudi sredstvo diferenciranja na uspešnejše in manj uspešnejše delovne organizacije.

Zaradi tega ne smemo dopustiti, da se ekonomska moč naše delovne organizacije še slabša, ker bi s tem bistveno otežili svojo tržno sposobnost.



(Nadaljevanje na 4. strani)

Dušan LIPOVŠEK, TOZD Mehanizacija:

TOZD Mehanizacija se s predlagano strategijo razvoja DO GIP »INGRAD« v celoti strinja in jo podpira, saj v njej vidimo realnejše doseganje rezultatov, predvsem pa možnost obvladovanja stroškov za celotno DO. S tem sistemom bo možno dograditi plane za prihodnost, kar nam omogoča, da spoznamo lastno ceno, ki je predpogoj za konkurenčni nastop na trgu.



Jože MEŠL, TOZD PO:

Čimprej moramo zavestno odpraviti politični voluntarizem. Sklepi, ki jih bomo sprejeli naj se dotikajo našega dela in prizadevanj za čimhitrejšo rešitev danes izpostavljenih problemov, naj pa se ne spuščajo v področje stroke.

Današnja konferenca je le začetek, slediti ji bo morala odločna akcija in borba za doseg zastavljenih ciljev.



Marija GAZVODA, DSSS:

Kadri – gibalno razvoja, bi morali biti geslo časa. Vendar pa za gradbeništvo, kot tudi za INGRAD velja ugotovitev, da nas je konjunktorno obdobje žal zadržalo na pre nizki izobrazbeni strukturi. To velja zlasti za inženirski kader, za višjo in visoko izobrazbo. Z agresivnejšo študijsko politiko in z drugi-

mi oblikami pridobivanja visoko strokovnega kadra pa smo pričeli nekoliko prepozno, ko je bila kriza že na višku.

Ne smemo zanemariti tudi dejstva, da imamo dovolj dobrih strokovnjakov z izkušnjami, ki so sposobni usposobiti mlade za najodgovornejša dela. Slika se popolnoma spremeni, ko te mlade vključimo v delo. Prav takrat, ko bi morali postati gibalno razvoja, jih veliko odide iz delovne organizacije.

Kje bomo torej pristali? Ali nismo tam, ko se moramo osvestiti in ugotoviti, kakšna je verjetnost preživetja, glede na investicijske naložbe v slovenskem prostoru, v Jugoslaviji in v tujini, vsaj v prihodnjih dveh letih.

Komisija za sklepe je ob upoštevanju razprav uvodnih razpravljalcev ter razprav ostalih udeležencev Konference oblikovala in v razpravo ter sprejem posredovala naslednje sklepe:

- Komunisti INGRAD se bomo tudi v prihodnje zavzemali in zahtevali, da mora DO postati močna ekonomska tvorba z jasno opredeljeno razvojno politiko – strategijo. Le-ta mora sloneti na takšni proizvodni dejavnosti, ki se bo tržno potrdila, imela primeren dohodek in vsebovala komponento prodora na tuja tržišča.

- Aktivnosti v poslovnem procesu je treba voditi v smeri, da z delom na domačem in tujem trgu dobimo potrditev za uspešnost naše proizvodnje, predvsem tam kjer je to tudi dohodkovno podprto. Še posebej se zavzemamo za kvaliteten prodor na tuja tržišča, prilagoditev tehnologije in organizacije dela ter potrebnega izobraževanja kadrov na teh področjih.

- Komunisti se zavzemamo za takšno kadrovske politiko na osnovi katere bodo ljudje, ki imajo znanje in delovne izkušnje, nosilci razvoja. Strategija kadrovske politike mora sloneti predvsem na razvoju lastnega kadra; plansko in na daljši rok.

Vsi strokovni kadri v DO pa morajo svoje znanje stalno dopolnjevati in slediti potrebam časa in razvoja. Za takšno politiko mora skrbeti strokovna služba in še posebej vsi vodstveni in vodilni delavci.

- Konferenca zahteva, da se posebej – predvsem strokovno vzpodbuja inovacijska dejavnost, ki mora



Razmišljati je potrebno tudi v smislu zmanjševanja fiksnih stroškov, kadrovskega potenciala (mišljene so vse strukture in tudi invalidi) pa predstavlja ta strošek. Želi-

mo podatke o ekonomskih višjih, ker vemo da so, ne pa tudi koliko jih je!

Preobrazba programov in definiranje potrebnega kadrovskega potenciala v obsegu in izobrazbeni strukturi je kompleksna razvojna naloga, v katero morajo biti vključene vse poslovne funkcije. Zato ne moremo pričakovati, da bo le kadrovska funkcija tista, ki bo postregla s podatki kadrovskega prestrukturiranja in definiranja ekonomskih viškov!

Franci Vrbnjak – sekretar MS ZSS, član OO ZK TOZD Mehanizacija: Vaša objektivna ocena sedanje situacije in nakazane rešitve me navdajajo z optimizmom.



postati naš vsakodnevni spremljevalec, del vsakega našega razmišljanja in temu primerno vgrajena v vse naše aktivnosti.

Komunisti se zavzemamo za najširše ustvarjalno razmišljanje vseh, ki lahko vsak na svojem delovnem mestu prispevamo k boljši kvaliteti dela in življenja. Inovativnost mora biti tudi primerno nagrajena, zakar je potrebno predhodno zmotivirati zaposlene.

- Posebno mesto mora dobiti področje informiranosti in to s poudarkom na pravočasni in kvalitetni informaciji, zakar pa moramo predvsem skrbeti posamezniki in strokovne službe.

Istočasno je treba prisluhniti razmišljanjem in zahtevam postavljenim s strani delavcev iz neposredne proizvodnje in upoštevati vse kar lahko pozitivno vpliva na naše vsakdanje delo in medsebojne odnose.

- Izhajajoč iz analiz o obstoječi organiziranosti DO za katero velja, da je neprijemna (draga in neracionalna), se komunisti Ingrada zavzemamo za takojšnjo spremembo le-te. Spremenjena organiziranost DO mora biti takšna, da bo omogočala: hitrejše opuščanje preživljenih programov in uva-

janje nove proizvodnje, učinkovitost pri organizaciji delovnega procesa, zmanjševanje preobsežne režije, koncentracije znanja in kapitala in večjo mobilnost vseh proizvodnih dejavnikov, kot kadrov in tehnoloških zmogljivosti. To prilagajanje mora postati stalen proces.

- Konferenca zahteva, da se hitreje izvaja dograjevanje poslovnega informacijskega sistema, predvsem na področju: načrtovanja, spremljave in obračuna proizvodnje (IPP).

Poseben poudarek mora biti na stimulaturnem nagrajevanju, ki mora temeljiti na rezultatih dela in ne zgolj na količini vložene dela za vse delavce, organizatorje proizvodnje in režijskega kadra. Nagrajevanje po delu mora v večji meri postati odraz vložene dela in ne socialna kategorija, kar pa mora omogočiti nov sistem nagrajevanja.

- Konferenca sprejema podajanja o strategiji razvoja Ingrada, ki zagotavlja hitrejše prilagajanje času in prostoru.

Od vodstva DO, TOZD in strokovnih služb pa zahteva, da bo strategija razvoja takšna, da bo DO kot celota v prihodnje dosegala nadpo-

Menim, da je Ingrad odprl pot vizije do leta 2000.



Konferenca je dala odgovore na vsa bistvena vprašanja nadaljnega razvoja delovne organizacije GIP »Ingrad« in s tega vidika tudi uspela. Slediti pa ji bo morala hitra in učinkovita akcija, v kateri bomo morali sodelovati vsi delavci GIP »Ingrad«.

vpredne rezultate v naši dejavnosti.

- Konferenca zahteva, da se o vseh vodenih aktivnostih in doseženih rezultatih s področij, katera je Konferenca obravnavala, sproti obvešča vse zaposlene v DO in to redno in celovito.

Informacija mora vsebovati tudi morebitna odstopanja od zastavljenih nalog in rokov, vzroki za to, kdo svoje naloge ni izvršil in kakšni ukrepi so bili v zvezi s tem podzveti.

- Konferenca zadoljuje Predsedstvo Konference ZK GIP Ingrad, da izdela lasten program aktivnosti za prenovu ZK Ingrad.

- O sprejetih sklepih – usmeritvah se informira poleg članov ZK tudi vse ostale DPO, samoupravne organe, vodstva TOZD in ostale zaposlene v DO GIP Ingrad.

Tudi seje vseh ostalih družbenopolitičnih organizacij in samoupravnih organov so v tem mesecu namenjene v glavnem seznanjanju z novostmi delovanja našega poslovnega sistema in obravnavi elaborata o družbeno-ekonomski upravičenosti združitve v enotno delovno organizacijo. Več o vsebini razprav, ki potekajo na zborih delavcev vseh naših temeljnih sredin ter o nadaljnjih planiranih aktivnostih bomo spregovorili v naslednji številki Glasila.

Iz naših temeljnih organizacij

Prizidek osnovne šole Griže

Po podpisu pogodbe z investitorjem DO VIO ŽALEC, TOZD Osnovna šola Griže, smo dne 16. 5. pričeli s pripravljalnimi deli. Objekt je izveden kot armirano betonska skeletna konstrukcija z vmesno, polno armirano betonsko ploščo, debeline 25 cm.

Nosilno konstrukcijo predstavljajo stebri in nosilci, preko katerih je izvedena armirana betonska plošča, v nadstropju pa leseni opaž, izoliran s 15 cm tervola. Streha je dvokapnica z naklonom 18°, strešna konstrukcija pa so leseni predalčni nosilci, grajeni po licenci »GREIM«, ki služijo kot sekundarna stropna konstrukcija.

Za kritino pa smo uporabili valoviti salonit. Temelji so armirano betonski, pasovne izvedbe.

Stene v pritličju so iz opečnih modularnih blokov in porolitnih sten, v nadstropju pa so stene pozidane s siporeks bloki debeline 25 in 20 cm.

Zunanji fasadni zidovi so izolirani delno z demit fasado, delno pa obloženi s fasadno opeko in vmesno izolacijo tervola.

Investitor si je s to investicijo pridobil kuhinjo, jedilnico, skladišče in garderobo v pritličju, v nadstropju pa večnamenski prostor, tri učilnice, kabinet ter podstrešni prostor. Tako da je skupna neto površina 620 m².

Gradbena dela smo izvajali sami, obrtna dela pa naši kooperanti.

Objekt je bil investitorju predan konec meseca oktobra.

Igor Kotnik

kot hudourniški potok. Kljub naštetim težavam, pa je ob naporih vseh zaposlenih uspelo, objekt končati v roku dobrih treh mesecev. Manjši zastoj je pomenila le kasnitev pri montaži tehnološke opreme. Pred končanjem del na Vodarni pa so se začela izvajati še zahtevnejša dela na objektu Prizidek k hali PS III. Investitor namerava rekonstruirati obstoječi papirni stroj PS III, na katerem proizvaja brezlesne kartone. Ta rekonstrukcija bo povečala proizvodnjo brezlesnega kartona od sedanjih 8.300 t/leto na ca. 15.000 t/leto. Zajema pa pripravo papirne mase, sitovno skupino stroja in dopolnilno računalniško opremo. Potrebni so razni gradbeni posegi v obstoječih objektih Priprave snovi, Hale za PS II in dodelave.

Istočasno bo vzdolž sedanjega hale za PS III in dodelave postavljen nov, večetažni prizidek, ki je predviden v širini 6 m in se v poljih od 22–28 razširi v loku na 9 m, ker zunanji zid sledi obliki regulacije Sopot. Tudi ta prizidek namreč v celoti premošča potok. Del prizidka od osi 28 je trietažen, polja od 28–34 pa so štirietažna. Prizidek je predviden za namestitev pogonov, računalnikov skladišč, kompresorske postaje, itd. Nosilna konstrukcija prizidka je armiranobetonska, sestavljena iz nosilnih okvirjev, ki nosijo armirane betonske plošče. Nad ploščo na koti +8,60 je v poljih od 14–20 predvidena jeklena konstrukcija, ki nosi streho in fasado. Zunanji zid aneksa sledi obliki struge Sopot in je podprt s stebri Ø65 cm. Tako kot pri Vodarni, se je tudi pri tem objektu pojavil problem temeljenja v potoku.

Zaradi slabe nosilnosti tal, je bilo potrebno izvesti širše temeljenje. Prav tako so svoje prispevale visoke vode. Poseben problem pa so transporti zaradi otežčenega dostopa do samega objekta. V večini potekajo ročno, betonaže pa po podaljških cevi skozi obstoječo proizvodno halo tudi do 60 m. Dela na zgornjih etažah pa še dodatno ovira previsna skala, ki jo je potrebno sprotno rušiti.

Vzporedno s temi deli poteka rekonstrukcija stroja III, kjer je potrebno v roku 15 dni porušiti preko 40 m³ armiranih betonskih tlakov, kadi in obstoječih temeljev

strojev. Ponovno pa je potrebno izvesti celo serijo novih temeljev, kar je povezano z zamudnim in kompliciranim opaženjem. Celotni transporti se opravljajo ročno, ostala proizvodnja pa zaradi rekonstrukcijskih del ne sme biti ovirana. Dela se izvajajo 24 ur dnevno, ravno tako tudi na prizidku k PS III. Poleg vseh naštetih del se izvajajo še razna manjša vzdrževalna dela.

Na industrijskem kompleksu Muflon v Radečah poteka izgradnja Proizvodne hale III, ki je zasnovana kot dvoetažna hala, severni in južni aneks pa sta troetažna. Nadstropje centralnega objekta je predvideno za proizvodnjo laminatov ter proizvodnjo MKK (magnetne konto kartice). V pritličju objekta je predvideno skladiščenje papirja, vendar je možno te prostore preurediti v proizvodne. V severnem in južnem aneksu pa so locirani prostori, ki sodijo k tej proizvodnji (laboratorij, obratne pisarne, energetski prostori itd). Objekt je zasnovan kot montažna armirana betonska konstrukcija tipa INGRAD Celje, strešni nosilci so na razponu 21,60 m, v rastru 6,0 m. oz. 7,20 m v obeh aneksih. Celotna dolžina hale znaša 75 m. Temelji pod stebri so točkovni, pod stenami pa pasovni zaradi zadovoljivo nosilnih tal te-

meljenja in ne predstavljajo posebnega problema.

V prvi fazi se finalizira samo polovica objekta, tlaki v pritličja in pokrivanje strehe pa se izvede v celoti.

Dela trenutno potekajo v dogovorjenih rokih.

Omeniti velja tudi, da je objekt vključen v tesno obdelavo uvajanja integriranih poslovnih procesov (IPP) v naši delovni organizaciji, kjer pa žal še pa povezanost med gradbiščem in strokovno službo, ki ta program uvaja.

Celotna vrednost vseh naštetih del je preko 600 starih milijard dinarjev. Takšen obseg del zahteva tudi številno delovno silo in pa usposobljen vodstveni kader, saj so dela dovolj zahtevna in roki kratki, investitor pa pri doseganju le-teh nepopustljiv, ker je pogodbeno vezan na dobavitelje nove opreme, predvsem tuje. Dela v celoti zaposlujejo preko sto ljudi, pri čemer se pojavljajo problemi nastanitve delavcev in organiziranje prevoza na delo.

Vse našete težave predstavljajo precejšno oviro pri nemotenem poteku del, vendar upamo, da jih bomo uspešno obvladovali in dela kvalitetno in pravočasno končali ter si tako obdržali zaupanje investitorja, saj se obetajo nove naloge.

Vilko Pustoslemšek



Prizidek osnovne šole Griže. Foto: Vili Šuster

Delamo v Radeški papirnici

Gradbena operativa Laško je po številu zaposlenih eden manjših TOZD-ov v okviru DO »Ingrad«, njegove kapacitete pa so trenutno polno zasedene. Koncentracija del je v Radečah, kjer za investitorja Tovarno dokumentnega in kartnega papirja Radeče izvajamo precej obsežna dela na večih gradbiščih. Tako trenutno potekajo dela na objektih Vodarna, Prizidek k PS III, Rekonstrukcija stroja III v TOZD Papirnica in izgradnja Proizvodne hale III v TOZD Muflon.

Objekt za pripravo tehnološke vode ali Vodarna je lociran ob obstoječi strojnici. Zgradba ima tri etaže in je zaradi specifičnih razmer tehnologije in strmega prostora postavljena nad potokom Sopot.

V kleti so tri skladiščne kadi po 20 m³, ki segajo v

pritličje: kaolin in satin s pripadajočo opremo. Pritličje ima tri oddelke: Proizvodni del, pripravo tehnološke vode in funkcionalni del (laboratorij, sanitarije, stopnišče). V nadstropju je skladišče ter funkcionalni del: pisarna, računalnik in sanitarije. V aneksu zgradbe pa je predvideno tovorno dvigalo. Nosilno ogrodje je AB skelet s primarnimi vzdolžnimi in sekundarnimi prečnimi nosilci ter AB ploščo. Temelji so v potoku Sopot na AB pilotih Ø 150, na levem bregu pa so temelji pasovni.

Prav pri izvedbi temeljev smo naleteli na večje težave. Zaradi slabe nosilnosti tal, je bilo potrebno izvesti dodatno temeljenje, kar pomeni podaljšanje pilotov, in dodajanje temeljne grede in plošče. Dodatno oviro so pomenile tudi občasno visoke vode, saj je Sopot znana



Dela na Vodarni se končujejo. Gradi TOZD GO Laško.

Tako pa projektivni biro

Ob zaključku leta se običajno vprašamo, kakšno je bilo tekoče in kaj nam bo prineslo naslednje leto. Redkokdaj sovpadajo novo leto s tako pomembno odločitvijo, kakršna je pred delavci Ingrad, ko se opredeljujemo za enovito delovno organizacijo.

Pa najprej o tekočem letu z zornega kota delovne sredine projektive. Kljub vsem tegobam s katerimi se ubadamo kot družba, kjer je še

posebej izpostavljena naša panoga, v mislih imam gradbeno branžo, smo še nekako ujeli korak in bomo poslovno leto še kolikor toliko uspešno zaključili. Vendar tudi na nas vedno bolj pritiska dejstvo, da smo gradbeniki predimenzionirani za investicije, ki se vse bolj krčijo, in je vedno težje zagotavljati primaren obseg dela.

(Nadaljevanje na 6. strani)

Veseli smo zaupanja, ki nam ga izrazijo tiste delovne organizacije, ki nam zaupajo projektiranje večine svojih investicijskih naložb. Med temi gre naša zahvala v prvi vrsti Cinkarni Celje, pa Uniorju Zreče, Steklarni Rogaška Slatina, Merx-u Celje, Aeru Celje itd.

Močno čutimo upadanje stanovanjske gradnje, saj je ta v strukturi našega projektiranja predstavljala največji delež. Mi pa smo že vsaj za celjsko področje sprojehtirali več sto stanovanj po sistemu fleksibilne gradnje, kar bo predstavljalo realizacijo gradbene operative več let.

Kakšne restrikcije investicije naložb so prisotne na drugih področjih tudi poznamo. Nasploh je bilo težišče našega dela pretežno vezano na OZD Ingrad. Tudi usmeritev OZD Ingrad je bila takšna in nismo čutili toliko potrebe, da bi na tržišču nastopali samostojno, kar se

nam sedaj nekoliko otepa. Tako ostaja OZD Ingrad in projektivi v bodoče prioritarna naloga z novimi tehnologijami in sploh atraktivnimi programi osvojiti tržišče za primaren obseg del.

Verjamem, da bomo cilje lažje uresničili v enoviti DO. Veliko pričakujemo od enovite DO.

V elaboratu o ekonomski upravičenosti organiziranja enovite DO Ingrad in samoupravnem sporazumu o združitvi TOZD v enovito DO Ingrad je nanizanih mnogo prednosti.

Projektiva bo v novi organiziranosti kot samostojna ekonomska enota zadržala poslovni predmet, oziroma se bodo delavci projektive tekom javne razprave opredelili za mesto projektive v novi organizacijski obliki.

Nasploh bo z javnimi razpravami v vseh delovnih sredinah izoblikovana kon-

čna fizionomija nove organiziranosti.

Vsekakor naj bo končni cilj ta, da bomo bolj enotni in racionalni sposobni parirati tržišču in si zagotoviti mesto in boljše življenjske pogoje tudi v teh zaostrenih tržnih razmerah. In ne nazadnje z rezultati dela ustvariti image in večjo pripadnost svoji DO Ingrad.

Nekateri delavci projektive bodo prevzeli odgovorna dela in naloge ter funkcije v drugih delovnih sredinah, v okviru DO Ingrad. To je vsekakor handicap za projektivo, po drugi strani pa priznanje, saj so se ti delavci kalili v projektivi in bodo sedaj z drugimi zadolžitvami skušali prispevati svoj delež k boljši učinkovitosti DO Ingrad in posredno tudi projektive.

Naj strnem svoja razmišljanja z željo, da bi bilo novo 1989. leto za delavce Ingrada srečno in bolj uspešno.

Jernej Pelko

Od inovacije do proizvoda za trg

Velikokrat je pot od inovacije do prodaje končnega izdelka zelo dolga in naporna. V TOZD Mehanizacija smo v ta namen odprli prostor za izdelavo prototipov in sedaj tudi končnih izdelkov.

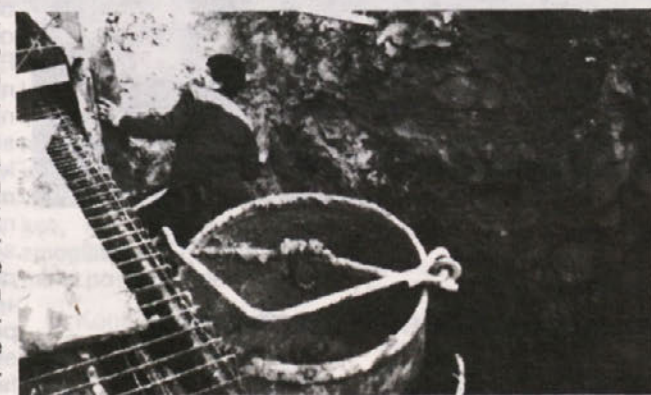
V pripravi TOZD Mehanizacija se ideje in potrebe po nadaljnjem razvoju zbirajo in analizirajo glede na potrebe tržišča. Na osnovi zbranih podatkov in opravljenih analiz, se teamsko odločimo o izdelavi prototipa posameznih proizvodov. Ko pripravimo vso potrebno dokumentacijo (opremljene delavniške risbe), se v delavnici pro-

totipov in končnih idelkov, izdelava prototip, ki ga testiramo. Po opravljenem testu se pridobi vsa potrebna dokumentacija od ustreznih institucij. Stekla je proizvodnja dveh serij agregatov 40-25-05. Za lastne potrebe gradbenih operativ imamo v izdelavi gladilke za estrihe. Po končani raziskavi trga se bomo odločili o tej morebitni serijski proizvodnji. Vzponredno se že tudi izdeluje prototip hidravličnega cepilnika za vse vrste in dimenzije drv kot tudi za ostale potrebe v lesni industriji.

Ervin Drgajner



Gradnja nove deponije Cinkarne Celje. Zemeljska pregrada bo imela višino 45 m, dolžino 687,50 m ter širino 6 m na vrhnem delu pregrade. Zgrajena bo iz gline, meljaste gline, peščenjakov in piritnih ogorkov. Dela izvajamo v izredno težkih pogojih. D. Čmak.



Jože Pintar

TOZD GO Celje je sprva opravljal dela oblikovalca plastične mase, kasneje pa je prešel na delo tesarja - odarja. Že kmalu se je pokazalo, da svoje delo zelo dobro opravlja. Uspehi, ki jih je pri svojem delu žel, so bili vidni na objektih širom Slovenije.

Darko Miklavčič je eden tistih delavcev, ki se ob delu počuti srečnega in zato ničudno, da je tudi večina njegovoga prostega časa zasedena z delom. Je delavec, ki ga njegova sredina pozna po marljivosti in neutrudljivosti, saj je vedno pripravljen delati tudi na proste sobote, nedelje in praznike, če to od njega zahteva delo.

Sodelavci ga poznajo kot dobrega tovariša in tudi sam

ne zamolči, da se s svojo delovno ekipo zelo dobro razume. Dopolni pa, da medsebojni odnosi v delovni organizaciji niso več tako pristni, kot so bili včasih. Marsikaj se je spremenilo tudi pri delu. Roke so v veliki meri nadomestili stroji, le da se to pri delu odarjev ne pozna veliko. Ti še velikokrat ostajajo pri svojih starih metodah dela, saj pri postavitvi ostrišij ni vedno možno postavljati dvigal. Ob tem dodaja še nekaj svojih kritičnih ocen o kvaliteti organizacije dela in o marsikdaj nepravčasni oskrbi z materialom, hkrati pa meni, da bo z novo samoupravno organiziranostjo delovne organizacije in s spremembami v njenem de-

TOZD Proizvodni obrati izvajajo tudi talno ogrevanje

Podobno kot pred leti, ko smo osvajali enocevni sistem ogrevanja v celjski stanovanjski izgradnji, smo se tokrat lotili še podnega ogrevanja. Podno ogrevanje je sistem ogrevanja, pri katerem prevzema vlogo ogrevala pod v prostoru. Nosilec toplote je voda, ki kroži po ceveh, ki so položene v krožni zanki in zalite z betonom. Toplota se prenaša na podno konstrukcijo, ta pa ogreva zrak v prostoru.

Sistem se je pričel razvijati v predvojnih letih, vendar se v popolnosti ni uveljavil, ker se je dvomilo v obstojnost jeklenih cevi, ki so zalite v podu, zaradi eventualne korozije. Šele med drugo svetovno vojno, se je pri porušeni stavbah ugotovilo,

da so ostale te cevi korozijsko nedotaknjene. Ponoven razcvet je ta način ogrevanja spet doživel ob uporabi cevi iz umetnih mas, ki imajo določene prednosti pred kovinskimi.

S pogodbo smo poleti prevzeli izvedbo podnega ogrevanja v Atomski vasi. Za izvedbo tega nismo imeli izurjenih instalaterjev ter je zato bila naša prva naloga, da si take kadre kar najhitreje vzgojimo. Povezali smo se s proizvajalcem cevi in dogovorili o potrebni inštrukciji, ki je trajala določen čas tako v delavnici, kakor tudi na terenu pri praktičnem delu. V skupino so bili določeni mlajši atestirani varilci za plamensko varjenje, ki so delo kaj hitro zapopadli in

pridobili potrebno osnovno znanje za izvedbo teh del. Nabavili smo potrebno orodje in pričeli z izvajanjem del na objektih najprej pod nadzorstvom proizvajalca cevi. Med delom so delavci napravili atestacijo za spajanje kopa - PP in SA cevi preko Zavoda za varjenje SRS, in si s tem pridobili pravico samostojnega izvajanja del.

Ker predpostavljamo, da bo v bodočnosti podobnih del več, smo se tega lotili z vso odgovornostjo in strmiimo, da ta dela kar najbolje opravimo, saj si bomo s tem pridobili prepotrebne reference, za sodelovanje pa je zainteresiran tudi sam proizvajalec cevi.

Predstavljamo najboljše delavce

Ob koncu leta je vselej priložnost, da se človek malo več posveti sočloveku. Takrat se šele začnemo zavedati, da sleherni delovni uspeh ni rezultat posameznika, temveč celotnega kolektiva.

Vendar je že tako, da najprej in najglasneje predstavimo tiste na vrhu, na ostale pa kot da pozabimo. In med njimi je toliko dobrih in vzglednih delavcev, ljudi, ki bi jih tudi s plati človeških vrednot, kot so tovarštvo, iskrenost in pridnost bilo vredno izpostaviti.

Koga naj predstavimo naj-

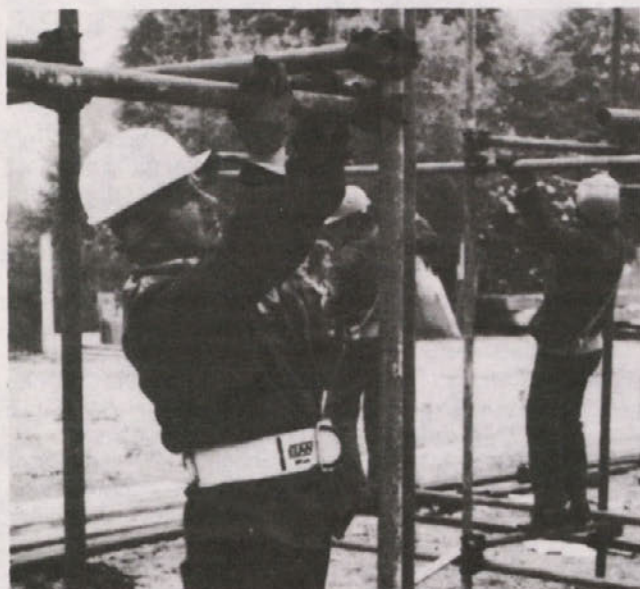
prej in po kakšnem ključu naj ga izberemo, smo se spraševali? Vendar vseh tako ni mogoče naenkrat predstaviti, zato smo obiskali prvega delavca, na katerega so nas opozorili v njegovi sredini. Vi pa boste poskrbeli, da nas bo pot privedla tudi med vas.

Tokrat smo se najavili pri Darku Miklavčiču, delavcu TOZD GO Celje.

Našli smo ga na gradbišču Aera. Že po prvih besedah razgovora je bilo jasno, da je pred nami eden izmed tistih skromnih delavcev, ki ne bi nikdar sam opozoril

nase. Še dobro, da smo vedeli nekaj o njegovih delovnih uspehih, sicer bi nam šele te zamolčal.

Darko Miklavčič se je rodil leta 1937 na Dolenjskem, v kraju Sentlorenc. Njihova kmečka družina je štela pet otrok, zato je moral že kmalu od doma. Pot ga je vodila v Ljubljano, kjer se je izučil za oblikovalca plastične mase. Svojo prvo službo je opravljal v Slikoplesku v Ljubljani. Ko pa si je družino ustvaril v Celju je bilo treba tu poiskati tudi zaposlitev. Leta 1964 je nastopil delo v delovni organizaciji GIP »Ingrad«. V



Darko Miklavčič pri vsakdanjem delu

lovanju, te pomanjkljivosti možno odpraviti.

Tovariš Miklavčič je tudi član delavskega sveta svoje temeljne organizacije. Spremlja pa tudi probleme širše družbe in pravi, da je nad gospodarsko in politično situacijo v Jugoslaviji zaskrbljen in razočaran.

V delovni organizaciji ga poznamo tudi kot večkratnega udeleženca proizvodnih tekmovanj gradbenih delavcev Slovenije in Jugoslavije. Na desetih republiških in na dveh zveznih tekmovanjih je s svojo ekipo vselej pokazal veliko mero znanja in spretnosti. Zato nas je ob vseh njegovih velikih uspešnih presenetilo dejstvo, da za svoje delo do danes še ni

prejel niti enega priznanja delovne organizacije.

Vsa ta leta težkega dela so ga izčrpala, lotila pa se ga je tudi bolezen. Razočaran nam pove, da je bil letos kar tri mesece na bolniškem dopustu in od tega mesec dni v bolnišnici, pa ga iz delovne organizacije ni nihče obiskal.

Njegovo zdravstveno stanje mu ne dovoljuje več dela na mrazu in soncu, zato bo verjetno moral v predčasen pokoj. Delovnega mesta ne bi rad menjal, saj bi mu nižji OD povzročil tudi nižjo pokojninsko osnovo. Ob odhodu smo bili kar v zadregi kaj naj mu zaželimo ob prihajajočem novem letu. Zdravje in sreča bosta premalo in ne-

popolni, če ne bodo svoj doprinos k reševanju njegovih problemov dodale tudi strokovne službe delovne organizacije, v sodelovanju z njegovo delovno sredino.

Tovariš Miklavčič še zdaleč ni osamljen primer in potrjuje trditev, da imamo ljudje za sočloveka in sodelavca ter njegove probleme vedno manj časa. Mar bomo dopustili, da nas bo vodila bitka s časom in imamo obraz delavca obravnavati kot stroj, ki se po izrabi zavrže? Mar nam humanost in solidarnost ne predstavljata več nobenih vrednot? Ob zaključku leta je vselej prilika da o tem več razmišljamo in predvsem glasneje spregovorimo!

Janja Romih

Dobitniki Ingradovih jubilejnih priznanj

Pri podelitvi letošnjih Ingradovih jubilejnih priznanj je prišlo do nekaterih manjših sprememb. Iz podelitve se ukinejo Ingradove značke, ki smo jih do sedaj podeljevali za 15 in 20 let, dodatno pa se uvede podelitev ročnih ur za vse, ki so dopolnili 35 let Ingradove delovne dobe. Nespremenjeno pa ostane pisno priznanje za 20 in 25 let ter vaza za 30 let Ingradove delovne dobe.

35 let Ingradove delovne dobe

TOZD GO CELJE:

KOLMAN Franc – zidar, ŠOŠTARIČ Štefan – delovodja, ŠARLAH Miroslav – zidar

GO ŠENTJUR:

GOLUBIČ Milan – tesar

GO SLOVENSKE KONJICE:

ZUPANC Martin – zidar

GO ŽALEC:

GMAJNIC Stjepan – delovodja

GO LJUBLJANA:

BESEDIČ Štefan – tesar, MEŠTRIČ Rudi – železokrivec

IGM MEDLOG:

VOVK Jože – železokrivec

PO:

VIPOTNIK Franc – ključavničar, BELEHAR Franc – delovodja, ZUPANC Ivan – ključavničar

LO:

FUNKL Rafko – direktor TOZD

TOZD MEHANIZACIJA:

VELENŠEK Jože – tesar

DSSS:

JAGRIČ Marija – referent,

CAFUTA Ivan – telefonist, OLEŃSEK Viljem – vodja obrata dr. stand., BORŠTNIK Milan – samostoj. ref. DSSS – Ljubljana.

30 let Ingradove delovne dobe

GO CELJE:

MARTINKO Željko – zidar, PETREJ Alojzij – zidar, VRBNJAK Vinko – zidar, ŽIČKAR Viktor – zidar

GO SLOVENSKE KONJICE:

GLOBOVNIK Rudolf – delovodja, KUTNJAK Stjepan – zidar

GO ŽALEC:

HORVAT Franc – strojnik, LAMPRET Ernest – delovodja

GO LJUBLJANA:

MUŠIČ Marija – čistilka, PIŠKURIČ Jože – vzdrževalec, REMEC Jože – vodja delavnice, TOMINAC Mile – strojnik, ZVER Štefan – strojnik, LJUBIJKIČ Arif – vratar-čuvaj

IGM MEDLOG:

BALOH Branko – ključavničar, JELAČIČ Stanko – strojnik, JELEN Franc – strojnik, KNEŠAK Ivan – delavec, MARTINKO Ljudevit – zidar, MOČNIK Franjo – zidar, ŠKRABL Jože – zidar

PO:

DOBROTINŠEK Jožica – referent, ZALAŠČEK Mirko – vodja DE

LO:

HRIBERNIK Melkior – mizar, POVŠE Srečko – mizar, TURNŠEK Vinko – tesar

TOZD MEHANIZACIJA:

IVŠEK Viktor – tesar, ŽILNIK Janko – operativni koor-

dinator, VERBIČ Anton – PO:

DSSS:

ČONČ Anica – samostojni planer, KRUSIČ Štefka – pravnik, NOVAK Krista – referent, PINTAR Milena – referent, RAZGORŠEK Jože – receptor, ŠTURM Gabrijela – vodja oddelka, VERDNIK Jožica – samost. referent, ZEBEC Branko – referent

25 let Ingradove delovne dobe

TOZD GO CELJE:

BOJINOVIČ Dane – železokrivec, KOVAČ Alojz – tesar, ŽUPANIČ Željko – zidar

TOZD GO LAŠKO:

STANOJLOVIČ Drago – nabavni referent

GO ŠENTJUR:

KOREN Stanislav – delovodja

GO SLOVENSKE KONJICE:

GOLUBIČ Avgust – zidar

GO ŽALEC:

ČULIBRK Marko – zidar, GOLAVŠEK Franc – zidar

GO LJUBLJANA:

GAK Slavko – zidar, GAK Svetozar – skladiščnik, MACANOVIČ Husein – čuvaj-vratar, RADINKOVIČ Nedeljko – tesar, ZARIČ Radivoj – tesar, TODIČ Rajko – zidar, NUHANOVIČ Sulejman – zidar

GRADBENIŠTVO ROGAŠKA SLATINA:

TURNŠEK Herman – delovodja

IGM MEDLOG:

DŽORDŽEVIČ Vasilije – čuvaj, MAGAJNA Alojz – strugar, ŽAGAČ Anton – skladiščnik

PO:

CIZEJ Ivan – nabavni referent, OCVRK Adolf – monter

MEHANIZACIJA:

ANDERLUH Jože – delovodja, BALEK Vincencija – vodja obračuna, DRGAJNER Ervin – direktor TOZD, KUKOVNIK Franc – vodja sklad. vzdrž., MIRNIK Ivan – vzdrževalec, MRDŽA Marko – strojnik, OBLAK Marjan – elektromehaničar, VERDNIK Stanislav – voznik

PROJEKTIVNI BIRO:

KOŽELJ Ida – tajnica TOZD

PREVOZI:

MALETIČ Jure – voznik

DSSS:

ČREPINŠEK Elizabeta – samostojni raziskovalec, GNILŠEK Jožica – blagajnik, KLJUČARIČ Josip – vzgojitelj-inštruktor, MAUER Erna – vodja oddelka, PODGORNIK Elza – nabavni referent, STREICHER Anton – kalkulacista, ZUPANIČIČ Anton – skladiščnik, KOPRIVC Štefanija – kadrovski referent

20 let Ingradove delovne dobe

GO CELJE:

FIKET Milan – strojnik, PETRE Karl – tesar, ŠUMIGA Janko – železokrivec

GO ŠENTJUR:

PAPIČ Milan – tesar

GO ŽALEC:

KOSEM Marija – vodja gradbišča

GRADBENIŠTVO ROGAŠKA SLATINA:

BOČKAJ Zdravko – zidar, FRUK Josip – zidar, KORASTRUGAR, ŽAGAČ Anton – skladiščnik, ŽIJA Vili – tesar, KUŠAR Slavko – tesar

GO LJUBLJANA:

BRKIČ Milan – zidar, CURK Bogdan – pomočnik dir., HADŽIČ Muhamed – zidar, HAJDINJAK Mihael – zidar, HUSKIČ Čazim – zidar, KAPIČ Murat – strojnik, KLOBUČAR Dane – delavec, KURTOVIČ Mehmedalija – tesar, LUKIČ Dušan – tesar, SRŠAN Josip – zidar

IGM MEDLOG:

ČERNIČ Janez – delovodja, DJAKOVIČ Jovo – strojnik, HAJRLAHOVIČ Bilal – čuvaj, LJUBIČ Anton – tesar

PO:

JAKOB Edi – slikopleskar, KEBLIČ Božidar – ključavničar, RIDER Pavel – električar, SENTOČNIK Rajko – slikopleskar, VERBIČ Alojz – delovodja

MEHANIZACIJA:

ČEBULAR Marjan – voznik, DOLER Branko – pomočnik direktorja TOZD

DSSS:

GORNIK Emilija – vodja zaht. projekta, JAGER Irena – samostojni referent, KRIZAN Sonja – likvidator materialnih računov, LESJAK Marjeta – kadrovski referent, PREVORŠEK Rudi – delavec, STIPIČ Elizabeta – čistilka

»Glasilo« izdaja GIP »Ingrad« Celje v nakladi 3000 izvodov. Časnik urejuje uredniški odbor. Odgovorni urednik: Franc Berginc, urednik Janja Romih, tehnični urednik Janja Romih. Prispevke sprejema uredništvo časopisa. Rokopisov in slik ne vračamo. Tisk AERO Celje. Po mnenju Izvršnega sveta SRS, sekretariata, je časnik oproščen davka na promet proizvodov (Št. 421-1/72, z dne 16. 7. 1974).

Novoletne želje

Ko smo iz Tajništva samoupravnih organov opravljali obiske po TOZD, so bili mrzli, neprijazni dnevi. Zanimalo nas je, kako ob takšnih pogojih poteka delo na gradbiščih, predvsem pa kaj si delavci želijo ob prihajajočem novem letu. Z našega klepeta objavljamo nekaj njihovih izjav.

Veligič Riza – delavec v betonarni IGM Medlog.

Pogoji dela so v tem mrazu izredno težki, vendar zaradi narave dela ogrevanje ni možno. Dela je zaenkrat dovolj in to si želim tudi v prihodnjem letu. Če bo dela dovolj, bodo tudi osebni dohodki višji.

Slavko Velenšek – serviser na žerjavih, TOZD Mehanizacija.

Trideset let že dam v DO GIP Ingrad in čutim veliko pripadnost tej delovni organizaciji. Zato si želim, da čimprej reši svoje težave in preide na uspešnejše poslovanje. Za naslednje leto si želim tudi, da bi bilo dela dovolj in da bi se dobro razumeli.

Jernej Lipičnik – samostojni tehnolog, TOZD Proizvodni obrati.

Pričakujem rezultate, ki jih bo dala nova samoupravna organiziranost delovne organizacije, hkrati z dopolnitvami poslovnega sistema in si želim, da bi se razmere v našem jugoslovanskem gospodarstvu stabilizirale.

Jožef Komerički – KV zidar, TOZD GO Žalec.



Dela ni ravno veliko, zato trenutno delamo na manjših objektih. Delo je težko še posebej v teh mrzlih dneh, tako da ga je včasih potrebno za kakšno uro prekiniti. Želim si, da sneg še ne bi zapadel in da bi imeli dolgo delovno sezono.

Obren Đokič – VK tesar, TOZD GO Žalec.

Dela za vse ni dovolj, zato mislim, da bo treba več delati na tujem trgu. Tudi v občini Žalec ga ni dovolj, poleg

tega pa je konkurenca izredno huda, saj gradijo v Žalcu še številna druga gradbena podjetja.

Z novim vodstvom smo v TOZD zelo zadovoljni, kar se pozna tudi v boljših medsebojnih odnosih. Želim si dobro poslovanje TOZD in celotne delovne organizacije ter boljše nagrajevanje.

Martin Zupanc – zidar, TOZD GO Slovenske Konjice.

Leto je kar uspešno minilo, čeprav je včasih prišlo tudi do manjših zastojev. Ob koncu leta imamo za pokazati kar nekaj lepih objektov. Želim si dovolj dela tudi v bodoče, dolgo delovno sezono in debelejšje kuverte.

Leo Bratina – delovodja obrata Frankolovo, TOZD IGM Medlog.



Delovna doba se mi počasi izteka in ob tej priložnosti bi se rad zahvalil vsem našim delavcem za sodelovanje in pomoč ter za odločitve, da me predlagajo za državno odlikovanje. Delavcem DO želim še naprej dovolj dela, višje poslovne rezultate ter dobre medsebojne odnose.

Janja Romih

»Dodatni« jubilanti '88

Na poziv kadrovske službe, so se javili še naslednji »izpadli« jubilanti:

10 let skupne delovne dobe

KUČIŠ Peter – delovodja – TOZD GRADBENIŠTVO Rog. Slatina
LIPOVŠEK Maks – avtomehaničar – TOZD MEHANIZACIJA

20 let skupne delovne dobe

LEBIČ Alojz – strojni ključavničar – TOZD MEHANIZACIJA



Med upokojenci letošnjega leta je tudi tov. Jagrič Mojca – glavni urednik našega Glasila. Dolga leta je v

Namesto odhodnega razgovora

Glasilu med drugim tudi pripravljala in oglašala odhode kolektiva, zlasti pa v imenu uredniškega odbora in izdajateljskega sveta zahvalimo za pomemben doprinos k razvijanju informativne dejavnosti v DO. To delo je prevzela v času ko se je pomembnost vsestranskega, hitrega in objektivnega obveščanja kolektiva pričela in hkrati kot pomemben del po-

slovnega sistema. Ob njenem odhodu pa si brez lastnih pismenih informacij v različnih oblikah, izdajanja časopisa ne predstavljamo več.

Zaradi tega želimo, da bi tudi v bodoče z takšnim veseljem in nestrpnim pričakovanjem kot vsi naši upokojenci čakala na izdajo Glasila in prebirala novice.

Mnogo sreče v prihodnje njej in vsem letošnjim upokojencem želi uredništvo časopisa.

Franc Berginc

Dogodek, ki se ne bi smel ponoviti

Ste že koga obiskali v samskem domu, oziroma ali ste koga poskušali obiskati?

Če ne, vam lahko povem dogodek o takem neplaniranem obisku.

»Pridi po knjigo, stanujem v Pohorski 2, soba 59«. Tako se je končal telefonski pogovor s sošolko, ki je želela, da ji posodim knjigo.

Prideš do receptorja, poveš številko sobe, on te pokliče in stvar je urejena. Tako gre ta postopek. Kaj pa če receptorja slučajno ni? Takšna smola se je pripetila sošolki, ko je prišla po knjigo. Nič hudega, stolpnica kot ostale. Grem peš, da

najdem določeno številko sobe. Tako je razmišljala, ko se je odpravila proti šestem nadstropju.

Da ni tako, se je prepričala, ko je slišala neumesne pripombe od mimoidočega. Nič manj nisva bila šokirana s »cimrom«, ko sva odprla vrata in zagledala sošolko. Ko sva ji povedala, da je obisk v sobe strogo prepovedan, je šok bil popoln. Od vrat sva jo pospremila proti izhodu z željo, da receptorju razloživa za kaj gre. Tadeja je stekla proti izhodu, kjer jo je v avtu čakal oče. »Stoj, stani, stoj«, je zavpil receptor in stekel za njo. Dohitel jo je, ko je že delno umirjena

sedela zraven očeta. »Kdo si ti, šta si radila unutra«, so se začela vrstiti vprašanja, v niti najmanj prijetnem tonu.

Pritekel sem in mu povedal, da se tako ne obnaša, še manj pa pogovarja z ljudmi, sicer pa je napaka vratarja, ki ni bil na delovnem mestu.

»P... ti materina, nisam ja vratar nego receptor, i da znaš, sutra letiš odavde, a njima sam zapisao broj.« Tako se je končala ta zgodba.

Pouk za konec. Nikoli v samski dom, če vam niso znana pravila. Sreča pa, da vratarji, oprostite receptorji ne nosijo orožja.

Marijan Pasarič

Naši delavci so zgledni krvodajalci

6. in 8. 12. 1988 smo organizirali krvodajalsko akcijo, katere se je udeležilo 19 dajalcev:

TOZD GO CELJE: BRKIČ Besim, MUHIĆ Ahmet, NOČ Vincenc, ŽUREJ Zlatko

TOZD PROJEKTIVNI BIRO: PUHAN Peter, ŠVAB Anton, TESKERA Tomo, KUŠTRIN Bojana, TURNŠEK Franc

TOZD MEHANIZACIJA: TURSUNOVIĆ Teufik, LESJAK Vinko, JULARDIJA Redip, MAČEK Zdravko

TOZD PO: DEČMAN Ivan
IGM MEDLOG: KLEMENŠEK Alojz

TOZD GO ŠENTJUR: LAZAR Bojan
DSSS: PUKLAVEC Emil, ŠPACAPAN Marjana, KOŠENI-NA Bogdan

Objavljamo tudi letošnje krvodajalce-odlikovance iz naše DO:

45-krat je daroval kri DEBELJAK Ivan – TOZD PO
30-krat KLEMENŠEK Alojz – TOZD IGM

20-krat SENTOČNIK Rajko – TOZD PO
15-krat LAZAR Bojan – TOZD GO ŠENTJUR in BRKIČ Besim – TOZD GO CELJE

5-krat ŠMARČAN Zdenka – DSSS

25. 11. 1988 je bil v Domu učencev Karel Destovnik-Kajuh sprejem krvodajalcev – dobitnikov priznanj za petindvajsetkratno in petdesetkratno darovanje krvi. Ob tej priložnosti so podelili tudi jubilejna priznanja ob 35-letnici prostovoljnega krvodajalstva v Sloveniji posameznikom in delovnim organizacijam, med katerimi je bila tudi naša DO.