

## REZERWY ZNAJDUJĄ SIĘ W ZASIĘGU RĘKI!



# Łos Świdnika

ORGAN  
SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO WSK ŚWIDNIK

Nr 3 (420)

21 lutego 1976 r.

Cena 50 gr.

## Zagospodarowanie rezerw treścią naszego działania

Podczas jednego zebrań partyjnych uczestnik dyskusji nad problemem odkrywania rezerw w zakładzie wyraził obawę czy to ważne działanie nie zakończy się opracowaniem w zakładzie jeszcze jednego programu — tak jak to robiło się już niejednokrotnie. Dyskutant dowodził, że takie działanie robi wiele szumu, ale efekt po tym jest jednorazowy i krótkotrwały. Zwykle zamyka się problem złożeniem sprawozdania, meldunku i znowu wszystko cichnie. Odpowiedzialni za realizację poszczególnych rozpisanych w programie ról biorą głęboki oddech, stosy papierów chowają do szafy — zbierają pochwały lub nagrody, później wszystko

wraca do normalnego, codziennego życia. Po pewnym czasie okazuje się, że dzieje się tak jak przedtem, i że korzystne tendencje po prostu się nie utrwały. A powinno być inaczej. Celem każdego takiego działania powinno być utrwalenie określonej korzystnej sytuacji, utrwalenie dobrej metody pracy, osiągnięcie trwałych oszczędności itp. Kończącym akcentem wypowiedzi było pytanie — czy znowu nie wystąpią tendencje do uproszczenia problemu robienia po to, by wykazać? My słyszymy że świetnie opracowanych programów, tylko gorzej z trwałością efektów.

(Dokończenie na str. 2)

## PLENUM WRZZ

### Zadania związków zawodowych po VII Zjeździe Partii

W ruchu związkowym Lubelszczyzny trwa obecnie kampania sprawozdawczo-wyborcza. Po wyborach do grup oddziałowych nastąpił czas wyborów w oddziałowych organizacjach. Ostatni etap kampanii to konferencje sprawozdawczo-wyborcze rad zakładowych. W kampanii tej najważniejszą sprawą jest podsumowanie dorobku instancji związkowych naszego regionu i wytyczenie zadań wynikających z uchwał VII Zjazdu PZPR.

(Dokończenie na str. 2)

## Z ŻYCIA PARTII

### Z PRACY KZ PZPR

#### Dobra praca narzędziowni warunkiem dobrej pracy wydziałów

Decydującą rolę w produkcji spełniają narzędzia, wiele zależy od ich funkcjonalności, jakości oraz sposobu wykorzystania. Są one często bardziej zawile i precyzyjne niż wykonywane detale. Postęp w ich produkcji jest nieustanny i wiele się pracuje nad tym, by dostosować je do coraz bardziej skomplikowanych procesów produkcyjnych. Ich koszt jest również często o wiele wyższy niż obrabiany detal. Dlatego każdy zakład — dbając o sprawny przebieg produkcji —

zabiega o to, by sprawnie działały narzędziownie lub żeby mieć narzędzia w wystarczającej ilości i jakości. W wielu zakładach wydziały narzędziowe są równie wielkimi pozostałymi.

Mając to na uwadze Egzekutywa KZ temat ten poddała analizie, opierając się na złożonej przez administrację zakładu informacji. O wadze problemu świadczy fakt zadania przez członków egzekutywy dużej ilości

(Dokończenie na str. 2)

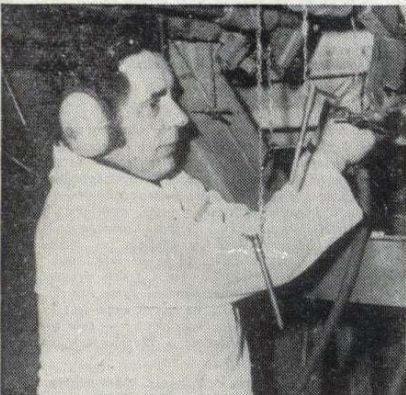
### XXX ROCZNICA ORMO

#### Zygfryd Grundzik

Do ORMO wstąpił w 1970 roku. Miał w tej organizacji wielu znajomych, przyjaciół i kolegów, z którymi najbardziej chyba przeżył się

lat wypełnia Zygfryd Grundzik bez zarzutu swoje obowiązki.

Cechują go — odwaga, sumiennosc i zdyscyplinowanie. Taki sam jest zresztą w pracy zawodowej, a pra-



z RYŚKIEM KOLANECKIM. Zakładowa pączkownia liczyła wówczas około 30 ludzi, a komendantem był dziarski i energiczny ZDZISŁAW MISIEWICZ. Przez okrągłych pięć

cuje w charakterze ślusarza monter w wydziale montażu śmigłowca.

Polubił pracę w ORMO — mówi otwarcie. Jest ona niejednokrotnie

(Dokończenie na str. 4)

## JAN SOWA

Wśród pracowników WSK, którzy pierwsi wskazali i rozpoczęli zagospodarowywanie rezerw produkcyjnych zaraz po II Plenum Komitetu Centralnego naszej

## pierwszy podjął hasło „po mnie poprawiać nie trzeba“

Partii jest Jan Sowa. Z jego inicjatywy on i jego dwaj współpracownicy ze stanowisku chowania części do śmigłowca, Jan Konowalek i Bronisław Ski-

ba zadeklarowali zmniejszenie pracochłonności o 1000 godzin w ciągu roku uzyskanych dzięki zwiększeniu wydajności pracy i

(Dokończenie na str. 3)

## Apel Zarządu Zakładowego ZMS do młodych pracowników WSK

II Plenum KC PZPR postawiło przed całym społeczeństwem konieczność powszechnego wykorzystania rezerw produkcyjnych i społecznych. Podstawowym celem jest zatem lepsze wykorzystanie czasu pracy i jej organizacji, oszczędność surowców i materiałów, lepsze wykorzystanie majątku trwałego itp. Chodzi więc o pełne wykorzystanie każdej godziny związanej z procesem produkcyjnym, każdej ludzkiej inicjatywy i ofiarności.

Działanie to jest powszechnym ruchem społecznym w którym dużą rolę powinni odegrać młodzi. Dlatego też mając na uwadze sprawną przebieg analizy i zagospodarowania rezerw Zarząd Zakładowy ZMS zwraca się do młodych robotników, pracowników WSK, inżynierów, techników, pracowników umysłowych zrzeszonych w Związku Młodzieży Socjalistycznej oraz niezrzeszonych o aktywne włączenie się do tej powszechnej pracy.

Istnieje konieczność większego zwrócenia uwagi na każdym stanowisku pracy na takie dziedziny jak: wzrost wydajności pracy i dyscypliny pracy, poprawa jakości produkowanych wyrobów, obniżenie kosztów wytwarzania, lepsze wykorzystanie czasu pracy, zużycie materiałów, surowców, paliw i energii.

Wierzymy, że w każdym wydziale, dziale, sekcji oraz gnieździe produkcyjnym, na

każdym stanowisku wyzwolona zostanie aktywność i pomysłowość nas, młodych członków załogi, że jak zwykle efekty osiągnięte przez młodzież będą wysokie. Wierzymy, że meldunki wpływające do zarządu będą zawierały cenne dla nas wszystkie efekty i wartości materialne oraz społeczne.

Przewodniczący ZZ ZMS  
Wacław Szuryga

### CZŁOWIEK — PRACA — TWÓRCZOŚĆ

#### Liczy się każdy pomysł

„NIE MOŻNA SOBIE TAKŻE WYOBRAZIĆ KSZTAŁTOWANIA CZŁOWIEKA SOCJALIZMU, JEGO IDEOWOŚCI I WRAŻLIWOŚCI NARODOWEJ, JEGO ZAANGAŻOWANIA SPOŁECZNEGO BEZ WSZECHESTRONNEGO I SZEROKIEGO UPOWSZECZNIANIA SZTUKI PRZENIKNIĘTEJ SOCJALISTYCZNYMI IDEALAMI“.

Edward Giersek

Jak już pisaliśmy CRZZ przy współudziale FSZMP oraz Ministerstwa Kultury i Sztuki ogłosiła Ogólnopolski Powszechny Przegląd Aktywności Kulturalnej Lu-

dzi Pracy „Człowiek - Praca - Twórczość“. Inicjatywy społeczne podejmowane zespołowo lub indywidualnie powinny sprzyjać pełnej realizacji zakładanych

(Dokończenie na str. 5)

## Trzeba uczyć dobrej roboty w szkole i w zakładzie

Z NANE przysłowie mówi, że czego się Jaś nauczy Jan będzie umiał, gorzej jeśli Jaś się nauczył ale go oduczone. W rozważaniach na temat jakości pracy, które przebiegały się przez prowadzone dyskusje i rozmowy, często podkreśla się, że osiągnięcie tego celu zależy w dużym stopniu od wychowania, od wpajania zasad dobrej organizacji pracy, szanowania

pracy innych i własnej, odpowiedzialności za wykonywaną pracę od najmłodszych lat. Trzeba Jas'a uczyć poszanowania swego warsztatu pracy, który jest daną mu do dyspozycji własnością społeczną. Trzeba Jas'a uczyć, że złe konserwowanie narzędzie będzie króćce służyć, rozrzutność jeśli idzie o materiały lub surowce może powodować, że zabraknie dla innych. Trzeba Jas'a uczyć

samodzielnego myślenia, umiejętności podejmowania decyzji oraz umiejętności współpracy z ludźmi, ponieważ nigdy człowiek nie pracuje w samotności. Wielu umiejętności trzeba Jas'a nauczyć, a wiadomo, że najłatwiej wrywać na kształt młodego drzewka jako, że gruby pień można już tylko ściąć lub wyrwać z ziemi.

(Dokończenie na str. 2)



## Dobra praca narzędziowni warunkiem dobrej pracy wydziałów

(Dokończenie ze str. 1)

ci pytań i obszerniejszej informacji wyjaśniającej. Pytania dotyczyły wskaźnika zmianowości, wykorzystania maszyn, wyrobień, pracy centralnej wypożyczalni, organizacji pracy, jakości pracy ostrzału, wykorzystania kadr, dyscypliny pracy, stosunków między ludźmi itp. Po wyjaśnieniu szefa pionu narzędziowego wiele ciekawych spostrzeżeń wniosła dyskusja.

Kontrowersje budzi praca centralnej wypożyczalni. Jej powstanie miało rozwiązać jeden z poważnych mankamentów jakim jest dostarczanie narzędzi zgodnie z technologią na poszczególne stanowiska robocze. Problem ten nie został w pełni rozwiązany — poza wydziałami motocyklowymi — nadal pracownicy wiele czasu tracią wystając w kolejki przed wypożyczalnią głównie wydziałów mechanicznych. Wynikając z tego znaczne straty czasu roboczego i atmosfera zdenerwowania, zwłaszcza gdy pracownik nie otrzymuje narzędzia określonego w dokumentacji technolo-

gicznej. Stąd zjawisko dorabiania ich przez pracowników oraz przetrzymywanie narzędzi w szafkach przy stanowiskach pracy.

Jako jedną z podstawowych przyczyn złego funkcjonowania wypożyczalni uznano wadliwe funkcjonowanie systemu planowania dobowego. Powinno to być ściśle sprzężone z pracą mini-komputera, który powinien być wykorzystywany w sterowaniu gospodarką narzędziową.

Drugim ważnym problemem jest jakość narzędzi. Stwierdzono, że nie pracuje ostrzału, że narzędzie często nie nadaje się do użycia. W grę wchodzi niejednokrotnie nieuczciwość polegająca na maskowaniu śladów złego ostrzenia — byle zdać, a nie ważne czy ktoś będzie mógł pracę wykonać. Z drugiej strony jak podkreślano, nagminnie narzędzia są niszczone przez pracowników nie przestrzegających dyscypliny technologicznej. Jedną z głównych przyczyn pogarszania jakości

narzędzi jest obróbka termiczna, a zwłaszcza brak urządzeń do przeprowadzania jej we własnym zakresie. Uznano, że trzeba wzmocnić kontrolę i usprawnić pracę technologów. Wiele uwagi poświęcono sprawom adaptacji. W tym pionie obserwowano się nadmierną fluktuację. Obecnie proces ten został zahamowany dzięki uregulowaniu problemów placowych. Zwrócono uwagę na sprawę dyscypliny pracy, a zwłaszcza na konieczność zdecydowanej eliminacji przypadków picia alkoholu.

Ważnym w pracy pionu jest produkcja narzędzi na eksport. W wielu przypadkach ten kierunek pozwala zagospodarować rezerwy oraz kupować potrzebne urządzenia i maszyny o najwyższym, światowym standardzie. Choć nie może być sytuacją, że kupuje się komplikowane urządzenia, a produkcję utrudnia brak narzędzi prostych jak choćby nożyce do blach, rozwiertaków, wiertel o określonych wymiarach itp. W tym tkwi jeden z poważnych mankamentów.

Członkowie egzekutywy zwrócili uwagę na bardzo ważny fakt. Chodzi o zlecenie wykonania narzędzi, które w rezultacie okazują się nieprzydatne lub niepotrzebne. Jest to strata czasu i materiałów, blokuje to możliwość wykonania właśnie pilnie potrzebnego przyrzędowania.

Egzekutywa Komitetu Zakładowego uznała złożoną informację za niepełną, bowiem przedstawiała ona sytuację bieżącą, brak natomiast było materiałów dyrekcyjnych, którymi mówiłby o perspektywach rozwoju gospodarki narzędziowej w zakładzie, zsynchronizowanych z perspektywą wprowadzania nowych uruchomień. Postanowiono w tym aspekcie rozpatrywać problem w ostatniej dekadzie lutego.

(St.)

## Zadania związków zawodowych po VII Zjeździe Partii

(Dokończenie ze str. 1)

Nad tym właśnie zagadnieniem obradowało ostatnie Plenum WRZZ w Lublinie. Uczestniczyli w nim: sekretarz CRZZ MIECZYSLAW GRAD i sekretarz KW PZPR w Lublinie WŁADYSŁAW KOWAL. Referat wprowadzający do dyskusji wygłosił przewodniczący WRZZ ROMUALD JANKOWSKI. W dyskusji członkowie plenum przedstawili szereg nowych, cennych inicjatyw, których realizacja powinna przyczynić się do całkowitego wcielenia w życie uchwał VII Zjazdu PZPR. W zakończeniu obrad, Plenum WRZZ uchwaliło treść listu do przewodniczącego Rady Państwa — Henryka Jabłońskiego aprobując zaproponowane zmiany w konstytucji.

k.

## Sekretarz CRZZ - MIECZYSLAW GRAD z wizytą w wytwórni

30 STYCZNIA W GODZINACH POPOŁUDNIOWYCH ODWIEDZIŁ WSK SEKRETARZ CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH TOW. MIECZYSLAW GRAD. W CZASIE WIZYT W TOWARZYSTWIE MU PRZEWODNICZĄCY WOJEWÓDZKIEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W LUBLINIE TOW. ROMUALD JANKOWSKI.

Podczas zwiedzania zakładu naszych gości interesowały warunki pracy załogi. W czasie wizytacji niektórych wydziałów przedstawiciele Rady Związków Zawodowych rozmawiali z robotnikami na temat ich pracy, sukcesów zawodowych i społecznych. Po zwiedzeniu zakładu odbyło się spotkanie z aktywnym polityczno-społecznym i gospodarczym wytwórni, w którym uczestniczyli sekretarze KZ PZPR, członkowie Prezydium KZ Zakładowej i Robotniczej oraz przedstawiciele ZZ ZMS. Z ramienia dyrekcji w spotkaniu wzięli udział dyrektor STANISŁAW PASKO.

Sekretarz CRZZ tow. Mieczysław Grada z głównymi osiągnięciami załogi w minionym roku zapoznali i sekretarz KZ PZPR tow. BOGDAN GRABOWSKI, który jednocześnie przedstawił podstawowe zadania roku 1976, wynikające z uchwał VII Zjazdu i II Plenum KZ PZPR.

Przewodniczący Rady Zakładowej tow. JAN TRĄCZYK zabierając głos poinformował Sekretarza

CRZZ o przebiegu kampanii sprawozdawczo-wyborczej w zakładowej organizacji związkowej. W czasie swojego wystąpienia tow. JAN TRĄCZYK omówił główne problemy naszych pracowników — oruszone w czasie trwania kampanii.

Zakończył on swoje wystąpienie zaproszeniem tow. Mieczysława Grada na Zakładową Konferencję Sprawozdawczo-Wyborczą. Sekretarz CRZZ przyjął zaproszenie i obiecał uczestniczyć w konferencji.

W dalszej części wystąpienia zapoznał aktywny zakład z głównymi kierunkami pracy CRZZ w 1976 roku. Kończąc wypowiedź przekazał całej załodze zakładu serdeczne życzenia dobrych wyników w pracy i powodzenia w życiu rodzinnym i osobistym.

Spotkanie przebiegało w serdecznej atmosferze, miłym akcentem kończącym wizytę było wręczenie Sekretarzowi modelu szybowca.

## Trzeba uczyć dobrej roboty w szkole i w zakładzie

(Dokończenie ze str. 1)

MÓWIĄC o tym podczas niedawnego spotkania zastanawialiśmy się w jakim stopniu Zespoły Szkół Technicznych przy WSK uczą i ugruntowują te cenne nawyki, w rezultacie których zakład otrzyma

stałą pracę zawodową w warsztacie. A oto co wynika z ich wypowiedzi: — W szkole uczono nas porządku. Mówiono nam stałe, że trzeba pracować wydajnie, szanując powierzony nam warsztat pracy. Uczono nas w warsztatach jak powinna być ta pra-



Każdy uczeń otrzymuje przygotowane do pracy stanowisko. Tu się nie biega za narzędziami, materiałami i dokumentacją.

Fot: T. Sugier

pracowników umiejących pracę zorganizowaną, którzy będą szanowali i powierzono im maszyny, urządzenia i narzędzia, będą dobrymi gospodarzami danego im do dyspozycji majątku. W czasie dyskusji dochodziliśmy do wniosku, że w programach nauczania szkół zawodowych zbyt mało mówi się o organizacji pracy, o tym co często decyduje o dobrej pracy i rytmicznej produkcji. Dochodziliśmy do zgodnego wniosku, że tego

ca zorganizowana. Musieliśmy dbać o porządek na stanowiskach, dbać o narzędzia, o dokumentację, o materiał z którego się określony detal wykonuje. Uważać aby detal ten był wykonany jakościowo dobrze — bez braków. Gdy przyrządziliśmy do warsztatu na zajęcia, to wszystko było przygotowane: materiały, narzędzia w skrzynkach, dokumentacja. Człowiek stawiał przy maszynie i pracował.

Nie wolno było nam samemu ost-



Odprawa z instruktorem — najpierw trzeba wszystko dokładnie wyjaśnić.

Fot: T. Sugier



przedmiotu trzeba nauczać na równi z innymi. Przecież zasady dobrej organizacji można utrwalić tak by stały się one nieodłącznym nawykiem człowieka podejmującego pracę zawodową, człowieka, który nie będzie się godził z bałaganem oraz przeciętnością. Chodzi o to by Jasia tego uczył od młodych lat.

Po tych ogólnych nieścisłościach spróbowałmy dowiedzieć się jak ten problem przedstawia się w oparciu o fakty. Przeprowadziliśmy rozmowy z kilkoma byłymi uczniami ZST tymi, którzy ukończyli szkołę i podjęli

zryć i przerabiać narzędzi. Nawet sprawdzano czy uczeń nadmiernie nie zużył noża tokarskiego, wiertła itp. Były porównanie w wypożyczalni wzorcowe i od razu można było stwierdzić kto sobie pozwolił na odstępstwa. Zaraz się to odbijało na ocenach. Nie wolno nam było zmieniać parametrów przewidzianych w dokumentacji technologicznej, a jeśli coś chciało się poprawić, to trzeba było uzgodnić z instruktorem i technologiem. Jednym słowem wpańno w nas praktyczne zasady organizacji

(Dokończenie na str. 3)

## Zagospodarowanie rezerw treścią naszego działania

(Dokończenie ze str. 1)

Stuchając tego odczuwało się troskę by przystępując do ujawniania rezerw, nie spłyć ważnej sprawy, nie przedzielić się nad nią, a rzeczywiście w interesie zakładu i całej naszej gospodarki uruchomić wszystkie siły i wszystkie środki techniczne oraz społeczne, dzięki którym można będzie szybko wykonać zadania tego roku i lat następnych — wypracować jak najwięcej efektów.

Wypowiedź ta nie oznaczała kwestionowania potrzeby rozpisania ról, planowego i racjonalnego spojrzenia na problem, nie kwestionowała potrzeby utrwalania wyników w postaci sprawozdania. Są to metody dobre i sprawdzone — wiążące określone zespoły ludzi lub jednostki z poszczególnymi czynnościami. Chodzi jednak o to, by program nie stał się parawanem dla „spychotechniki”, by nie zastanawiał arkuszami papieru tego co najważniejsze — konkretnej, dobrej roboty.

...

II Plenum Komitetu Centralnego naszej Partii ma dla społecznego rozwoju całej naszej gospodarki, całego życia społecznego bardzo wielkie znaczenie. Podało pod działanie społeczne problem, który konsekwentnie wynika z uchwał VI i VII Zjazdu, z całej ubiegłej pięcioletki. W tym krótkim czasie wytworzony został wielki majątek, zgromadzono wielki potencjał wytwórczy, zmienił się sposób patrzenia na szereg problemów. Ludzie mocniej wciągani w orbitę spraw całego kraju zaczęli myśleć innymi kategoriami o swoim najbliższym otoczeniu. Nikt nie chce się zatrzymać w miejscu, lecz iść dalej, dorównywać wysokiemu poziomowi życia — po prostu żyć coraz lepiej. Żyć coraz lepiej oznacza jednak coraz lepiej pracować.

Z kilku ziarenek żyta urosło garść, z garści korzec, z korca już setki kilogramów a później tysiące ton. Jest z czego wypiekać chleb — jest się czym sprawiedliwie dzielić. Jednak i te tysiące ton można pomnożyć nie tylko samym siewem ziarna — urosnie więcej gdy się lepiej uprawia glebę, gdy się ją nasyci potrzebnymi roślinom składnikami, jeśli zastosuje się

dobrą, wydajną odmianę. To są właśnie rezerwy — one u nas tkwią wszędzie — wystarczy lepiej zorganizować pracę, wystarczy z czas dostarczyć dobre narzędzia, dobry materiał, wystarczy skrupulatnie zebrać jego resztki by z nich inni lub my sami mogli zrobić jeszcze kilka wyrobów lub detali. Wystarczy zacząć punktualnie pracę, żeby się maszyna nadadramie nie kłębiła i nie zużywała, bo dłuższe może wtedy służyć, wystarczy bardziej zadbać o profilaktykę leczniczą, aby ludzie nie chorowali; wystarczy czasem pomyśleć, żeby coś bardzo zawilego uprościć, ułatwić sobie lub innym pracę. Można tu długo jeszcze wymieniać przykłady prostych często spraw, prostych lub bardziej skomplikowanych rezerw, które są, i które widzimy dookoła siebie, tylko często jakoś biernie przechodzi się koło nich. A są to właśnie ukryte, nie wykorzystane środki za które można budować mieszkania, szkoły, żłobki, szpitale, zakłady, kupować potrzebne nam maszyny i urządzenia — środki służące podnoszeniu jakości życia wszystkich i każdego z nas.

...

Proces doskonalenia pracy i życia jest procesem ciągłym. Nikt pod naporem faktów nie może powieść o braku konsekwencji w tym działaniu. Wyśliśmy wysoko, idziemy jeszcze wyżej — to droga trudna, ale konieczna. Jej pokonywanie napotyka na trudności, ale nie są one do pokonania.

Decyzje II Plenum KC nie są zatem okazją do jednego mocniejszego uderzenia. Jest to konieczność pracy ciągłej, ponieważ rezerwy tkwiące w środkach produkcji i w ludzkim działaniu są wielkie. Stale będziemy się z nimi spotykać, stale będziemy ujawniać pociągając będąc z sobą inne, bowiem życie nie da się zamknąć w ramy, ponieważ niewyczerpana jest ludzka pomysłowość, inicjatywa i ofiarność — tyle ostatnio mieliśmy tego przykładów i dlatego tak wiele można było zrobić.

Można uspokoić obawy dyskutanta. Odkrywanie rezerwy nie powinno i nie może być przysłonięte programem — nie będzie to jednorazowy zabieg ale trwałe i konsekwentne działanie. Taka jest potrzeba dziś i w przyszłości.



# LEPIEJ WYKORZYSTAĆ KWALIFIKACJE LUDZI, CZAS PRACY MASZYN I URZĄDZEŃ ORAZ SUROWCE I MATERIAŁY

## Do banku społecznych złotych

Na początek zastanówmy się co to są rezerwy i w jakim rozumieniu używa się tego pojęcia? Jego znaczenie determinować będzie dziedziną, do której będziemy je stosować. Ba, semantyka tego słowa zależy będzie nawet od tego kto je użyje. Dla posiadacza książeczki PKO rezerwą są zgromadzone pieniądze, dla gospodyni domowej — zapasy na zimę, dla zaopatrzeniowca — zapas materiałów i surowców umożliwiający w przypadku kłopotów z dostawą — nieprzerwaną produkcję. A rezerwy w gospodarce społecznej? Tutaj znaczenie pojęcia ulega niewielkiej modyfikacji. Rezerwy — o których wyżej — są wynikiem świadomych, zamierzonych działań, natomiast rezerwy, o których mo-

wa była na II Plenum KC PZPR są rezerwami tkwiącymi w każdej działalności przedsiębiorstwa i w pewnym sensie rezerwami robionymi „nieświadomie” albo świadomie nie wykorzystywanymi, zostawianymi jako margines dla swobodnego poruszania się w gąszczu problemów produkcyjnych. Rezerwy w produkcji mogą wynikać zarówno z niedociągnięć organizacyjno-technicznych, jak i z nadmiernej zanobliwości i w pewnym stopniu — asekurancją.

Sens polityczny II Plenum KC PZPR jest jednoznaczny — wykorzystać wszystkie możliwości wzrostu wydajności pracy, lepiej zagospodarować zasoby, poprawić efektywność gospodarowania — czyli lepiej zaspokajać po-

trzeby ludzi pracy. I dyrektywa jest jednoznaczna — nie jest to akcja jednorazowa — tak jak nie były jednorazowe akcje prowadzone w roku ubiegłym przeglądy. Jest to stała metoda działania, droga do podnoszenia efektywności gospodarowania czyli sprawności ekonomicznej gospodarki. Wpływają na nią dostosowanie produkcji i usług do potrzeb oraz tempo wzrostu produkcji — wydajność zasobów i nakładów pracy ludzkiej.

Rezerwy nie ujawniają się same. Potrzebne jest współdziałanie począwszy od robotnika, a skończywszy na dyrektorze przedsiębiorstwa. Minimalne nawet rezerwy na jednym stanowisku pracy pomnożone przez ich ilość w zakładzie, przez ilość zakładów i fabryk w skali makro, w skali kraju, dadzą sumy poważne. Potrzebne jest też działanie kompleksowe — modernizacja techniki i technologii wytwarzania, poprawa struktury organizacyjnej, podnoszenie poziomu wiedzy i kwalifikacji, zmiana postaw ludzkich. Wyniki jakie osiągnął nasz kraj w minionym pięcioleciu, niezmiernie wysoki tempo wzrostu zobowiązują do pracy lepszej, jeszcze efektywniejszej.



Mieczysław Obara - z wydziału łopat

## Rezerwy to rytmiczna praca

Czy w naszym wydziale, zakładzie można znaleźć rezerwy — na pewno tak.

Rezerwy to przede wszystkim rytmiczna praca. Nie możemy mówić o rezerwach do czasu uporania się z brakiem ciągłości pracy, zlikwidowania postoi, braku roboty — to są nasze rezerwy. Rezerwy tkwią również w dyscyplinie pracy, ale dobrze pojętej dyscyplinie. Bo jak można wymagać od ludzi dyscypliny gdy wiemy, że wielu pracowników przychodząc na drugą czy trzecią zmianę po prostu nie ma co robić.

Bardzo istotnym problemem w naszym zakładzie jest sprawność maszyn i urządzeń. Odpowiednie służby przedsiębiorstwa muszą tak pracować by nasz park maszynowy był zawsze sprawny, a wiemy że tak nie jest. Zdarzają się wypadki długiego przestoju, bo pracownik oczekuje na przybycie mechanika czy elektryka,

a wykorzystanie dnia roboczego to również rezerwy. Lepsze wyniki pracy możemy osiągnąć tylko przy odpowiednim zaangażowaniu ludzi pracujących w naszym zakładzie. Mam wrażenie, że wielu pracownikom dobro naszego przedsiębiorstwa nie leży na sercu, myślą tylko o swoich sprawach, ich dewiza — co zrobić by jak najwięcej wzięć, a najmniej dać.

Z takich postaw pracowników wypływa wiele niedociągnięć, między innymi daje zauważyć się tzw. tymczasowość, brak perspektywicznego myślenia, co nie wpływa na dobrą jakość pracy, na dobrą wydajność. Zlikwidowanie braku zaangażowania, zniechęlenia społecznej, braku odpowiedzialności wszystkich pracujących da duże efekty w pracy. Mówię tu o dyscyplinie, dobrej jakości pracy, a to wszystko składa się na lepsze wykorzystanie rezerwy.



Dłutoletni pracownik WSK z wydziału montażu ostatecznego śmigłowca — STANISŁAW KARWANSKI jest z zawodu ślusarzem-monterem. Wyróżnia się wydajną i sumienną pracą.

## Jan Sowa pierwszy podjął hasło „po mnie poprawiać nie trzeba”

(Dokończenie ze str. 1)

wprowadzeniu organizacyjnych usprawnień. Aby lepiej wykorzystać czas i urządzenia wprowadzili prace na trzy zmiany. Nie wolno ich zdaniem dopuścić do tego, aby urządzenie stało bezczynnie, gdy właśnie od pokrycia galwanicznych, nędzniekrotnie zależy praca innych wydziałów. Mogą więc wytknąć chomowanie detali nie tylko do śmigłowców ale pomagając wydziałom motocyklowym i naczepowym.

Co ważne w ich inicjatywie? Otóż dzięki organizacyjnym usprawnieniom skrócili czas trawienia powierzchni obrabianych detali, ale nie pogorszyło to ani ułamka jakości. Jan Sowa jest

tęgo pewien, ponieważ od 10 lat ma uprawnienia samokontrolera — czuwa nad jakością tego co sam robi i nad tym co robią jego koledzy. Jest sumiennym pracownikiem i nigdy sobie nie pozwolił na jakakolwiek tolerancję — na drobne choćby odstępstwa od tego, czego wymaga wysoka jakość pracy.

Tęgo również wymaga od swoich współpracowników, dlatego ten zespół trzech pracowników zyskał sobie wysokie oceny wśród przełożonych. Wysoko oceniona została praca i działalność Jana Sowy, który również pełni aktualnie funkcję grupowej partynego. Uważa, że jakość pracy zależy w poważnym stopniu od tego jak pracuje grupa partyjna.

Jest to ognio partyi stojące najbliższe ludzi, ich warsztatu pracy, tam znajdują się najlepiej i wiedzą czego można od siebie wymagać — aktywna grupa partyjna najszybciej może i powinna politykę partii zamieniać w konkretną pracę i wyniki.

Nad stanowiskiem pracy przy którym pracuje Jan Sowa, Jan Konowicz oraz Bronisław Skiba widnieje hasło: „Po mnie poprawiać nie trzeba” Oni te słowa potwierdzili i potwierdzają czynem.

St.

Arkadiusz Sekuła - z wydziału mechanicznego

## Zyski są w organizacji pracy i dobrych narzędziach

Rezerwy to przede wszystkim dobre zorganizowanie stanowiska roboczego, dobra organizacja pracy robotnika. Myślę, że zła organizacja pracy to nie tylko problem naszego wydziału, a również sprawy te nie najlepiej funkcjonują w całym zakładzie.

Pracownicy naszego wydziału dużo czasu marnują na pobranie odpowiednich narzędzi. Utrudnieniem jest również duże oddalenie centralnej wypożyczalni od naszego wydziału i jej praca. Narzędzia są pogrupowane, wydawane w oddzielnych otenkach, na pewno ułatwia to pracę wypożyczalni, jednak pracownik musi stać w kilku kolejkach by pobrać cały zestaw narzędzi potrzebnych do pracy. Zła jakość narzędzi, które są łamliwe, powoduje częste chodzenie po to samo. Taka sytuacja również wpływa na psychikę człowieka, który niepotrzebnie się denerwuje, a także zdenerwowanie to zwolnienie tempa pracy czyli również rezerwy.

Mówiąc o organizacji pracy trudno pominąć fakt zabezpieczenia pracownikom pomieszczeń socjalnych, i tu również sprawa została zatlutowana chyba nie najlepiej. Wydział obróbki galwanicznej korzysta z szatni mieszczącej się przy naszym wydziale, natomiast sam z szatni znajdującej się przy ich wydziale, czyli pracownikom niepotrzebnie wydłużono drogę do stanowiska pracy.

## Pod rozwagę technologom

Istnieje w zakładzie prawda o dorabianych i pilnie strzeżonych narzędziach. Istnieje prawda o wypełnionych nimi szafkach. Istnieje jeszcze jedna prawda, że używanie ich jest niedozwolone, ponieważ decyduje technologia jakie mają być zastosowane. Wszyscy o tym wiedzą i nikt nie jest w stanie przynajmniej teraz zarządzić zjawisku. Wiadomo, że nie byłoby tego gąbki pracownik otrzymywał w każdym przypadku takie narzędzia jakie przewiduje technologia. Tymczasem rzec się ma zgła paradoksalnie — technolog ustala, że należy użyć wiertła 1,6 a w wypożyczalni co nie uświadczyłeś technologia ustala rodzaj noża toarskiego o ściśle określonych parametrach, a w wypożyczalni nigdy „czegoś takiego nie było i nie ma. Operację wykonać jednak trzeba.

Zużytkom odruchem pracownika jest schowanie wiertła, jeśli jakimś cudem go zdobędzie lub dorobienie noża. Trzeba przyznać, że wielu pracowników osiągnęło w tym nie byle jaką specjalność i nadzwyczajne rzeczy można obejrzeć, jeśli się zostanie dopuszczonym by zaj-

rzeć do wnętrza szafki. Sam oglądałem takie cudnka o dziwnych kształtach ostrza i muszę przyznać, że pomyślność luźnika jest jak studnia w której nie widać dna.

Co zatem poddaje technologom pod rozwagę? Może właśnie w ramach szuflania rezerwy, warto przejrzeć owoce pracowniczego pomyślniku. Czy nie można by poddać te narzędzia badaniom i próbom? Na pewno część z nich okaże się nieprzystatna, a może wręcz szkodliwa, ale jestem przekonany, że część z nich może się okazać świetnymi racjonalizatorskimi pomysłami, które tylko wystarczy zalegalizować i wprowadzić do procesów technologicznych. Ciągłe słyszy się narzekania. Narzędzia dorabiają i będą dorabiać. Wiem na przykład, że pracujący od września ubiegłego roku absolwenci ZST mają już w szafkach po kilkadziesiąt dorobionych noży tokarskich i innych ćwieczaków. Nie przegladajmy się temu jak niewidomi kółkom — a może kryje się w tym coś, co warto dostrzec.

St.



# 30 lat ORMO

## Zygmunt Grundzik

(Dokończenie ze str. 1)

bardzo niespokojna, czasami z dreszczykiem, ale czego się nie robi dla utrzymania ładu i porządku.

Czy jest trudna i męcząca? Czyba tak. Wiele zależy zresztą od sytuacji.

Nie tak dawno, uczestniczyłem w patrolu nocnym. Naszarpaliśmy się wówczas co nie miara na stacji kolejowej w Świdniku z czterema podpitymi kowbojami z Minkowic, którzy rozrabiali na peronie. Gdyby nie nasza interwencja niejedną podróżną miałyby rozbiły nos...

Innym razem wyczułiśmy jednego z pracowników Lubolitu, który

usiłował handlować farbą olejną. Z transakcji wyszły oczywiście nic.

Te dwa drobne choćby tylko przykłady świadczą, że ormowcy nasi pracują i działają w środowisku, w którym kultura i poszanowanie mienia społecznego, a także normy współżycia i zaady prawa są obce jeszcze wielu ludziom.

Nie też dziwnego, że ormowskie zajęcia wyczerpuje często nasze siły, a wyczerpie nie mniej chyba od pracy fizycznej.

Dobrze spełniony obowiązek sprawia jednak to, że człowiek szybko zapomina o trudach i następnego dnia staje ponownie do patrolu, gdy zachodzi potrzeba chwili.

## Leopold Wielgomas



Do ORMO wstąpił przy końcu 1946 roku w Żurawinie koło Wrocławia. Placówka ormowska, którą utworzono przy miejscowym posterunku MO liczyła wówczas 8 ludzi. Teren natomiast, który trzeba było patrolować i obejść był bardzo rozległy. Liczył w sumie 30 wiosek, a zaglądali do nich pojedynczo i grupami nieznanymi osobniczo. Nie brakło wśród nich i krnąbrnych Cyganów, z którymi trze-

ba było często toczyć długie rozmowy po to, by doprowadzić ich na drogę uczciwości. Wspólnie z innymi kolegami — ormowcami ochraniał LEOPOLD WIELGOMAS transporty kolejowe kierowane ku granicy CSRS. Często bowiem zdarzały się przypadki kradzieży wprost z wagonów najrozmaitszych towarów i artykułów wysyłanych z kraju za granicę.

Któregoś dnia — mówi ormowiec z WSK — grupa uzbrojonych, nieznanymi osobnikami wdarła się do gospody w Pilczycach i zaczęła plądrować lokal. Powiadomili o tym posterunek ormowski jeden z znanych ludzi. Uderzyliśmy na nich z nienacką w siłę 6 ormowców. Doszło do wielkiej strzelaniny. Trzech rabusiów wpadło w nasze ręce. Reszta ratowała się ucieczką.

Pracę w zakładowej placówce ORMO podjął Leopold Wielgomas w roku 1970 i pełni ją do dziś bardzo sumiennie. Otrzymał odznakę Zasłużony Działacz ORMO. Przechowuje ją starannie podobnie jak stare, nadszarpnięte mocno zębem czasu pierwsze zwiastadzenie o przynależności do organizacji ormowskiej w województwie wrocławskim.

## Zygmunt Rutkowski

Przodujący dowódca kompanii zwartej ORMO przy placówce zakładowej.



Wyróżnia się dużą ilością odbytych służb i dyżurów. Był wielokrotnie już wyróżniany za pracę w ORMO.

Fot: T. Sugier

## Wacław Ślęzak

W ostatnich dwóch latach ma największą ilość odbytych służb zarówno na terenie zakładu jak i w mieście Świdniku. Jest ormowcem zdyscyplinowanym, należyście wypel-



nającym swe obowiązki. Wyróżniał się w akcji „Porządek”, którą prowadzono kilka lat temu na terenie Lubelszczyzny. Jest również jednym z przodujących dowódców drużyny z kompanii zwartej ORMO.

Fot: T. Sugier

## Problemy z drogimi automatami

Po wielu latach starań kupiono w Lipsku automaty galvanizacyjne firmy GTL do: niklowania i chromowania w wannach, chromowania normalnie, cynkowania normalnie oraz do odfuszczenia normalnie. Automaty te nadeszły do WSK w końcu 1973 roku w terminie ściśle zastrzeżonym w umowie. Teraz dopiero dla WSK rozpoczął się problem. 75 wielkich skrzyń rozlokowano po zakładzie i stoją one na powietrzu „dojrzuwając”. Mimo wielu harmonogramów nie rozpoczęto dotychczas żadnych prac aby wyżej wymienione automaty według projektu Delporu Krakowa ustawić i zainstalować w hali. Dotychczas nadal tam pracuje główny energetyk. Mimo istnienia w zakładzie naszym odpowiednich służb odpowiedzialnych za przygotowanie hali do instalacji automatów, dotychczas nie poczyniono żadnych prac.

Przygotowanie automatów do produkcji wymaga wiele pracy, na którą brak przerobu we właściwym zakresie i w innych przedsiębiorstwach wykonawczych. Czuję, że pisząc ten artykuł wkładam kłój w mrowisko. Wiem, że posypię się na mnie gromy, ale przecież nie wolno mi obojętnie patrzeć jak niszczeje droga sprzęt, który winien przynieść efektywne korzyści dla zakładu.

Przygotowanie hali B-3 pod instalację automatów wyniesie miliony złotych i należało o tym myśleć już rok temu, a nie teraz szukać pośrednich dróg wybrnięcia z sytuacji.

W projekcie Delporu jak mi wiadomo nie uwzględniono zainstalowania polerowni w hali B-3, tuż koło automatów tylko zaprojektowano, że automaty te obsługiwać będzie czynna polerownia w hali B-1. Wypolerowane detale będą przewożone wózkami z jednej hali na drugą po wolnym po-

wietrzu. Wyżej wymienione rozwiązanie jest nie do przyjęcia, ponieważ w razie stopy wyprodukowania i odfuszczenia w hali B-1 detale poruszają się do hali B-3.

Do automatu Nikiel-Chrom VAS miała być dostarczona myjnia, która winna być nierozłączną częścią tego automatu. Myjni jednak nie zakupiono. Teraz dopiero rozpatruje się ofertę.

Takie z gruntu wadliwe założenia są nie do przyjęcia. Piętrzą się więc kłopoty automatyzacyjne w obróbce galvanicznej. Lecą pieniądze w miliony za projekty delporowskie z Krakowa, a zainwestowane w automaty, milionów nie przyniosą. Za każdy dzień postoju automatów w skryniach zakład nasz straci tysiące złotych i coraz bardziej skracają się terminy gwarancji, która wynosi niewiele ponad rok.

Jako stary praktyk uważam, że należało budować docelowo, nową halę na galvanizację, gdzie byłoby miejsce na myjnię i polernię tuż przy automatach. Poza tymi mankamentami w umowie popełniono następny błąd, zakupując automat niekompletny (bez myjni) i bez oprzyrządowań i technologii.

Instytut Mechaniki Precyzyjnej w Warszawie przypuszczalnie po uruchomieniu automatów z wodą, zamiał rozrzuć galwanicznych soli, podejmie się po miesięcznych obserwacjach pracy automatu uruchomić go za nowe miliony, według własnych technologii. Indagowani i zainteresowani tą sprawą unikają rozmów a czas leci. Koniecznym jest szybkie zamontowanie wymienionych kosztownych urządzeń.

Rzeczoznawca SIMP od obróbki powierzchniowo-metalizacji. Jan Kosiński

## Nie można tolerować bezmyślności

### Każdy kilogram cementu też kosztuje

W zakładzie prowadzone są różne roboty budowlane, do których potrzebny jest cement. Wiadomo, że bez tego materiału w berdo wielu przypadkach z miejsca nie ruszy. Ponieważ w całym kraju wiele się buduje obiektów przemysłowych, mieszkalnych, szkół, szpitali itp. cementu trzeba nam coraz więcej — cementownia pracując na pełnych obrotach. Sądzę, że dodatkowo zobowiązania ich załóg. Wyprodukowanie każdego tony cementu kosztuje wiele trudu i środków. Dlatego też z oburzeniem ludzie traktują bezmyślne niszczenie, a fakty takie zgłaszają do redakcji.

Tegoroczna zima jest kapryśna — po dniu mroźnym, przez dzień — dwa jest odwilż. Właśnie w taką mokrą pogodę przewieziono transportem PKS cement i worki beztrosko zrzucono w śnieg obok magazynu materiałów budowlanych. Interwencje pracowników magazynu nie nie pomagały. Worek od spodu szybko nasiąkł wo-

dą, a padający mokry śnieg dokonywał reszty. W takiej sytuacji lepiej było nie przewozić cementu do zakładu bo komu i po jakie licho opakowane w papier bryły, po co obciążać zakład kosztami za coś, co nadaje się do wyzucia?

Piszemy o tym, żeby pokazać na tych pozornie drobnych przypadkach jak bardzo trzeba być czułym z niedobrymi nawykami. Jesteśmy przekonani, że gdyby kierownik PKS-u wziął cement na własną budowę, to każdy worek tak by zabezpieczył, żeby kropelka wody nie dostała się do niego. W opisanym przypadku jeszcze nie zrozumiał pojcia majątku społecznego, wspólnego dorobku, na który składa się praca bardzo wielu ludzi — w tym i jego.

Pracimy o dalsze sygnalizowanie redakcji o takich i podobnych przypadkach. Trzeba niektórym stale przypominać jaka jest ich rola jako współgospodarzy. St.

## Trzeba uczyć dobrej roboty w szkole i w zakładzie

(Dokończenie ze str. 1)

pracy i my przyzwyczailiśmy się do tego przez kilka lat — to wchodziło w nawyk. Może za mało było na ten temat teorii, ale i tak wiele się dobrego człowiek nauczył.

Po przejściu do produkcji — do wydziału, najpierw powstała zaskoczenie. Coś tu nie tak jak nas uczono. Próbowałam się bronić, mówiłam, że to nam przez dwa lata wpajano i dlatego jest inaczej. Prosta sprawa — pracownik zamiast stać przy maszynie leci do wypożyczalni, stoi w kolejce po wiertło, rozwiertak itp. Co gorsze często nie dostaje takiego jakie jest potrzebne. To dotyczy głównie noży tokarskich. Bierze się to co jest i zaraz do przerabiania. Mamy po pół roku uciulane kilkadziesiąt różnych zrobionych przez siebie.

O zapamiętaniu w to co mieliśmy w warsztatach szkolnych mowy nie ma, a często szuka się dokumentacji technologicznej, którą ktoś zagubił. Skrzynki z narzędziami kiedyś

były a le zlikwidowano, ponieważ pracownicy drugą wypożyczalnie kompletowali sobie w szafkach. A z tym zapamiętaniem w materiał to też na opak. Idzie się do rozdzielni i stoi się w kolejce, bo młoty może poczekać. Później szuka się jakiegoś wózka i ciągnie się pręty do stano-wiska — już jest strata czasu.

Tłumaczyliśmy, że nas nie uczono ostrzyć narzędzi, ani biegać za każdą rzecz, nas uczono toczyć, ale słyszełiśmy zwykle, że „toczyć bez kłój po piwie”. To trochę niefortalne traktuje się młodego człowieka, dla którego wejście w środowisko pracy jest często wielkim przeżyciem. Nie budują nas takie uwagi, że w szkole nie uczono się z nami jak z łalkami, a tu nawet noża zaostrzyć nie potrafimy. Albo — człowiek chce robić zgodnie z dokumentacją, to mu mówią, że tak to nie nie zarobisz i nie dziwnego, że uczymy się stosować parametry niezgodne z technologią. A, że narzędzie się szybciej niszczy, że maszyna się szybciej zużyje to

trudno — wszyscy tak robią, to i my. Dostajemy maszyny zużyte, wszystko kołace, piszczy, skrzypi aż głowa boli, wołamy jednak robić na tych niż nie nie robić. Ze się brakuje



ków naprodukuje, ten rachunek też się bierze pod uwagę, ale trudna rada. Można to tak określić — przez dwa lata uczono nas porządku, a tu się okazuje to niepotrzebne, a nawet przeszkadza. Trzeba się przystosować.

Nasza uwaga jest taka (choćbyś powiedział zaraz, że się wymądrzamy), wielu pracowników nauczyło się pracować w atmosferze awarii, stają bezzadni gdy się wszystko normuje, gdy biegnie prawidłowo. Jakos się do tego przystosowali.

Próbujemy mówić o tym na zebraniach, ale tylko obiecuje się pomoc. Później przytula kierownik lub mistrz i na pretekście „dlaczego nie zrobiłeś”. Bo nie mam dokumentacji — zgubił — pół wydziału szuka — jeden za drugim chodzi. A wystarczy żeby tylko przestrzegać prostych zasad organizacji pracy. Trzeba przynajmniej, że interesują się nami instruktorzy ze szkoły, odpowiadają nam w wydziale. To dobrze, czasami odczuwamy potrzebę zainteresowania, porady i pomocy — dobrze, że pamiętamy. Szkoła natomiast, że nikt nie przyjdzie z zarażeniem koła ZMS, nie zapyta. Powinien interweniować w naszych sprawach, a my chcielibyśmy im o nich powiedzieć. Czasami same-

mu trudno poradzić, zwłaszcza gdy brak doświadczenia.

Są to wybrane z różnorodnych problemów, przedstawione celowo, by pokazać, że nie zawsze przywiązuje się znaczenie do zasady stałego uczenia — a nie oduczenia już uwalonych, dobrych na wykonywanie. Przechodząc do produkcji uczeń winien spotkać takie warunki do jakich go przyzwyczajono i które kazano mu uważać za prawidłowe. Druga sprawa to adaptacja. Podstawą dobrego samopoczucia pracownika, zadowolenia z pracy jest też dobra organizacja — gdy nie trzeba myśleć czy się otrzyma potrzebne narzędzie, czy się gdzieś nie zagubi dokumentacja, czy przywieźć mi materiał itp. Zakład musi być przedłożeniem nauczania w szkole, wtedy można mówić o wykształceniu dobrych fachowców.

(St.)



# w wiadomościach z miasta

## W przychodni miejskiej dzieje się nie najlepiej

Ostatnio w Przychodni Miejskiej w Świdniku nie najlepiej wygląda sprawa organizacji pracy lekarzy i znajdujących się tam gabinetów specjalistycznych. Pacjenci coraz częściej skarżą się na znieczulenie, która ogarnęła personel przychodni.

Mieszkańcy miasta znają „bieg po zdrowie” w celu zdobycia numerków do laboratorium, ponieważ przyjmowano określoną ilość osób. Aż trudno uwierzyć, że zabrakło tak prostego rozwiązania jak wcześniejsza rejestracja, tym bardziej, że zatrudniona jest tam osoba koordynująca porządek. Przyszedł w gabinecie to jeszcze mało, przydałby się również w poczekalni. Natomiast fakt przychodzenia przez chorego o godzinie 5 rano, aby zająć kolejkę chyba nie najlepiej świadczy o organizacji pracy placówki.

Jeszcze jedna sprawa, którą w laboratorium należałoby zlać — chodzi mianowicie o to, by małe dzieci przyjmowane były w pierwszej kolejności. Wydaje mi się, że nie trzeba nikomu tłumaczyć słuszności takiego rozwiązania i dziwi mnie, że do tej pory tego nie załatwiono. Wystarczyłoby tylko trochę wyobraźni i dobrej woli ze strony pracujących tam osób, żeby zrozumieć tak prostą fakt, że skazywanie małych dzieci na czekanie bez pierwszego posiłku jest po prostu nieludzkie.

Do tej pory spotykałam się jedynie z rozumnym potraktowaniem sprawy przyjmowania małych dzieci w gabinecie laryngologicznym. Po prostu przed rozpoczęciem pracy lekarzy, pielęgniarki zawiadamia chorych, że w pierwszej kolejności wchodzić mają z dziećmi.

Również o rejestracji do stomatologów nie można powiedzieć dobrego słowa. Każdorazowe zapisywanie się jest bardzo ciężkie. Proponowałabym kierownictwu przychodni by skorzystało z dobrego wzoru rejestracji do stomatologów w przychodni przyzakładowej.

Oddzielnym problemem jest traktowanie chorych, które nieustannie wiele do życzenia. Coraz częściej przyjmuje się nas jak intruzów. Najwyższy czas aby lekarze zrozumieli, że fakt przyjęcia chorego, to jeszcze za mało — liczy się również to, w jaki sposób zostaje on załatwiony! W gabinecie lekarskim wymagamy uprzejmości i odpowiedniego tonu.

Lekarza nie interesuje stan zdrowia pacjenta tylko miejsce jego zamieszkania, bowiem obowiązują rejonizacja! Rejonizacja ma na celu ułatwienie pracy, a obecnie jest ona płaszczyzną ochronnym przed chorymi. „Jak nie ma lekarza z twojego rejonu — nie choruj!” — hasło to proponowałabym kierownictwu przychodni wywiesić w widocznym miejscu.

Niezależnie jest również sprawa przyjmowania ludzi, którzy z różnych przyczyn nie zdali się zarejestrować w określonych godzinach. Chory musi prosić lekarza by osobiście i łaskawie zechciał wyrazić zgodę na zarejestrowanie. Naprawdę szkoda czasu na dyskusję typu: dlaczego chory nie zarejestrował się wcześniej, gdzie mieszka i sprawdzanie czy chory na pewno jest z rejonu. Jeżeli zdąży się, że nie — następuje dalsze tłumaczenie, że lepiej byłoby gdyby przyszedł następnego dnia. A po trzecie to chorych nie rejestrowanych przyjmuje się tylko w nagłych wypadkach.

Zwracam się więc z pytaniem do pań i panów lekarzy z przy-

chodni miejskiej — co jest tym nagłym wypadkiem i czy my pacjenci musimy się na tym znać? Moim zdaniem bardzo ułatwiłoby pracę zebranie potrzebnych informacji przez pomoc lekarza lub rejestratorkę i przedstawienie danych lekarzowi. W czasie, w którym lekarz prowadzi długie, nie dające rozmowy z chorymi, zdążyłby przyjąć przynajmniej kilka osób.

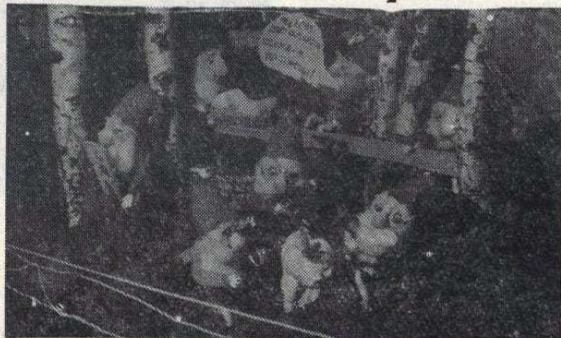
Nie mogę zrozumieć jednego — wszyscy zainteresowani i odpowiedzialni głośno twierdzą, że lekarz nie ma prawa odmówić udzielenia

pomocy niezależnie od tego gdzie w danym momencie znajduje się. Dyskusja w gabinecie lekarskim na temat czy dany pacjent zostanie przyjęty czy też nie, jest więc tylko stratą czasu. Lekarze podejmując się tego trudnego i odpowiedzialnego zawodu, wiedzieli chyba jaka ich będzie czekała praca. I muszą sobie z tego zdawać sprawę.

I.W.

## W obiektywie fotoreportera

### DBAJMY O ZĘBY...



... krasnoludki za nas tego nie robią. Na tym zdjęciu prezentujemy temat z ostatniej wystawy w Apteczce Nr 121 w Świdniku.

## felieton głosu

### Mikołajowa z brodą albo co się należy

„Przyszedł do was kochane dzieci, jechałam długo, długo...” tymi słowami Mikołajowa z brodą rozpoczęła przemowę do dzieci. Kartki nie było widać — pewnie nauczyła się na pamięć! Dzieciaki siedzieli z postawionymi buziakami — młodsze, bo takie „cudo” widziały po raz pierwszy lub drugi w swoim życiu; — starsze — bo ich małe główki intensywnie myślały. Mikołaj to pan, więc dlaczego mówi — przyszedł. Jedynie rodzice nie mieli wątpliwości, że są w cyrku. Co starsi i bardziej bywali w świecie wspominali z rozrzuśnięciem cyrku na Ordynackiej i sceny objazdowe, których gwoździem programu było prezentowanie kobiety z brodą. Tylko, że tamte miały w zwykłym zarost naprawdę imponujący, felaami spływający aż do pasa. I atmosfera była zupełnie inną. Siedzieli sobie człowiek wygodnie, orkiestra grała tusa — wśród publiczności krążyli sprzedawcy z tacami pełnymi cukierków, lodów i innych delicji.

Kiedy sięgam pamięcią wstecz, w przeszłość ani bliską ani daleką, z rozrzuśnięciem wspominałam kinderbale organizowane przez różnego rodzaju instytucje. Obowiązywały na nich stroje czapki i kotyliony, strój musiał być wyzywający, no i Mikołaj wybierany był spośród mężczyzn imponujących wzrostem i poprawnym wystawianiem się.

Sala przystojniaków stojąca w kącie choinką i serpentynami pełna była radosnej wrzawy dzieciaków roześmianych i zadowolonych. Wśród dzieci krążyły panie, które organizowały zabawy i konkursy, i dąbały o to, by żaden maluch nie siedział w kącie lub nie poczuł się sam. Przecież był to powrót do zabawy. Wszyscy przedchodnie musieli zobaczyć piękną czapeczkę i wiedzieć, że właśnie wracamy z zabawy.

Ale to wszystko wymaga oprócz pieniążków na paczki ze słodyczami jeszcze trochę inicjatywy i wysiłku. Mamusia zrobiła czapeczki i ko-

tylony, tatustowie przystroili salę. Paczki nie były może tak bogate jak dzisiaj, ale o udanej zabawie decydowała cała jej oprawa, atmosfera — jedyna w swoim rodzaju i niepowtarzalna aż do następnego roku, aż do następnej zabawy.

Dzieci lubią Bolka i Lolka, lubią oglądać filmy z nimi i o nich. Z tego też założenia wychodząc co roku organizatorzy serwując dzieciom te same bajki i te same warunki. Co roku bowiem dzieci siedzą na kolanach rodziców, bo brakuje miejsc, co roku palta leżą na podłodze lub pod krzesłami, bo nie ma szatni. I tylko ten rok był wyjątkowy bo była Mikołajowa z brodą i rozdawała paczki pogryzione przez myszy! Podobno jako obowiązuje punkt programu wprowadzić miano w tym roku kuciatowanie paczek na liście przez dzieci. — Niestety — w ostatniej chwili okazało się, że geniusz wśród świdnickich dzieci nie ma i z grupy dzieci w wieku od trzech do sześciu lat nie udało się znaleźć żadnego.

Doprawdy — dogodzić wszystkim jest bardzo trudno. Wprawdzie ZDK dla dzieci z zespołami zorganizował zabawę według najlepszych wzorów mojej młodości, ale okazuje się, że to też niezałatwia wszystkich. Znalazła się bowiem mama, która instruktorom prowadzącym zabawę zaproponowała by daty jej dziecku to co mu się należy i ona zabierze je do domu. Oczywiście rozmowa odbywała się przy dziecku i oczywiście ono wyciągnęło z niej wnioski dla siebie. Nie dodać, nie ująć. Można tylko pogratulować mamie talentu pedagogicznego!

**tarka**

## Liczy się każdy pomysł

(Dokończenie ze str. 1)

programów działalności ideowo-wychowawczej, przede wszystkim zaś umacnianiu kulturotwórczej roli klasy robotniczej, podnoszeniu poziomu kultury pracy i aktywizacji życia społeczno-kulturalnego środowiska.

Wojewódzkie otwarcie przeglądu odbyło się dnia 22 stycznia br. w Krasniku z udziałem sekretarza KW PZPR EWY KRAJEWSKIEJ, przedstawicieli CRZZ J. ZABICKIEGO, sekretarza WRZZ STANISŁAWY WITKOWSKIEJ.

Na spotkaniu tym przedstawiono bogaty program pracy ujmujący obok już prowadzonych przedsięwzięć i imprez niezwykle bogaty wachlarz nowych inicjatyw. Znalazły w nim miejsce m. in.: współzawodnictwo o najlepszą realizację zakładowego programu działalności ideowo-wychowawczej, sesja naukowa na temat kształtowania wzorców osobowości pracowników, konkurs na najlepszą pracę magisterską i dyplomową z problematyki działalności związków zawodowych, nałączowski plener plastyków amatorów z udziałem artystów kra-

jów socjalistycznych, prezentacje zespołów artystycznych w ramach współdziałania z Towarzystwem Kultury Teatralnej itp. Program przeglądu przyjęty został na posiedzeniu plenarnym w dniu 30 stycznia br. jak również powołany został Wojewódzki Komitet Przeglądu Aktualności Kulturalnej Ludzi Pracy.

Natomiast na inauguracji w Świdniku w dniu 29 stycznia br. przedstawiony został zakładowy program przeglądu. Znalazły w nim miejsce prowadzone już od dłuższego czasu formy pracy kulturalno-oświatowej — jak również formy nowe. Do tych ostatnich należą m. in. studium wiedzy o sztuce, klub hobbystów przy ZDK, cykl „słuchamy, aby zrozumieć muzykę”, studium wiedzy o regionie, „Jam-session” dla muzyków amatorów, plenery uczniów szkół plastycznych itp. Program jest niezwykle bogaty i z pewnością zaspokoi potrzeby kulturalne wszystkich, którzy dążyć do tego będą. Program jest programem otwartym — tzn., że każda nowa forma może znaleźć w nim miejsce i być realizowana. (m)

## Renciści i inwalidzi potrzebują pomocy

Wśród wielu organizacji społecznych działających na terenie miasta Świdnika, od kilku już lat aktywną pracę wyróżnia się Polski Związek Emerytów, Rencistów i Inwalidów — koło nr 3. Liczy ono 400 członków, z czego 80 proc. z nich to dawni pracownicy WSK. Przewodniczącą koła jest znana powszechnie w naszym środowisku działaczka społeczna Janina Podęzaska. W skład zarządu koła wchodzi również inni znani działacze: Antoni Rubaj, Stanisław Piotrowski, Jan Szponarowicz i Józef Maciejewicz.

Koło ma swoją siedzibę przy ulicy Mariana Bucza 4/3. W roku ubiegłym zarząd koła pracował na pełnych obrotach. Na licznych spotkaniach z członkami koła prelegenci wygłaszali

prelekcje na aktualne tematy o Polsce i świecie współczesnym, koło ilustrowano filmami dokumentalnymi i przeżyciami. Wyświetlano także pełnometrzowe filmy fabularne. Członkowie koła spotykali się wielokrotnie z lekarzami świdnickimi, którzy mówili o ochronie zdrowia. Na wieczorkach organizowano gry towarzyskie i zabawy. Nie zabrakło także spotkań z muzyką i piosenką. Świdnicki renciści i emeryci wyjeżdżali również na liczne wycieczki krajoznawcze. Przebywali oni w trójkącie Nałęczów, Kazimierz, Puławy, na Roztoczu i w Łańcucie.

Koło może poszczycić się własną biblioteką, którą wyposażono już w pokaźną ilość książek. W najbliższym okresie w porozumieniu z radą kobiet działającą przy Radzie Zakładowej WSK w Świdniku zarząd koła planuje zorganizowanie uroczystej wieczornicy z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet.

Te i jeszcze inne przykłady, których można by przytoczyć o wiele więcej, świadczą dobitnie o dorywczości i przebiegu działalności zarządu. Gorzej jest natomiast z finansami. Kasa koła świeci nieszczęśliwie najcięższymi pustkami. O jakichkolwiek większych dotacjach nie ma jak dotąd absolutnie mowy. Z pomocą dla koła śpieszą najczęściej Urząd Miejski, a jego działalnością najbardziej interesuje się zastępca Naczelnika Miasta Longina Żuk. Ostatnio Spółdzielnia Pracy Dzieciarsko-Włókiennicza im. M. Fornalskiej w Świdniku przekazała renciście i emerytom z koła nr 3 kilka koszy odpadów z produkcji. Pomysłowe kobiety wykonały z nich zabawki i maskotki.

A gdyby tak np. dyrekcja MHD i dyrekcje pozostałych zakładów i przedsiębiorstw z terenów miasta pomyślały o skromnych dotacjach finansowych dla koła?

Wdzięczność tych ludzi za dobroczynny gest, byłaby na pewno wielka. A w ogóle to całe nasze społeczeństwo nie powinno zapominać o rencistach, emerytach i inwalidach. Szczególnie ci ostatni (aż przykoło o tym pisać) gdy chcą zakupić coś w sklepach, nadsłuchają się bardzo często wiele złosliwych uwag, zarówno od kupujących jak i od tych, którzy stoją za ladą. Głównie ch-dzi tu o młode sprzedawczynie, którym szacunek dla starszych, chorych osób nie może dotąd wejść w krew.

Innymi słowy renciści, emeryci i inwalidzi ze Świdnika potrzebują pomocy. Pomyślny wyszyty w jaki sposób to uczynić i wyciągnijmy do nich przyjaźnię nasze ręce.



## SIATKÓWKA NA PLAN!

## O właściwej atmosferze spotkań, o sportowym dopingiu i o przepisach gry

**P**ISALIŚMY już niejednokrotnie, że kulturalny, żywiołowy, sportowy doping kibiców w czasie meczu dodaje skrzydeł siatkarzom Avii i pomaga często w odniesieniu zwycięstwa. Tak było np. w spotkaniach z Gwardią Wrocław i Hutnikiem Kraków. W piątych, decydujących setach rozgrzana do białości widownia jak równie szalejąca na parkiecie siatkarze Avii, wybiła z rytmu przeciwników i w rezultacie drużyna świdnicka odniosła dwa efektowne zwycięstwa. W tych to właśnie spotkaniach nie było jakichkolwiek nieporozumień i zgrzytów na linii trener – drużyna – publiczność. Wszystkie tryby tej sportowej maszyny pracowały idealnie.

Inaczej natomiast było już w meczach ze Stalą Mielec i Resovią. Spontaniczność zamieniła się niespodziewanie w dezorganizację, a nawet gorzej – w złościwość i w stosunku do trenera (dr Stanisława Mazura) i do drużyny. W spotkaniach tych, co niektórzy kibice – przyzwyczajeni być może do łatwych zwycięstw naszej drużyny – mocno wyprzedzili nad zagraniami zespołu i posunięciem trenera. Naza jutrz w prasie wojewódzkiej ukazał się artykuł potępiający

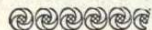
Każdy kibic obserwujący grę w siatkówkę nie powinien patrzeć tylko i wyłącznie na lot piłki w górę, nad siatką – lecz winien również pamiętać o tym, że zawodnicy popełniają błędy także i pod siatką. A w ogóle błędów przy siatce jest dosyć dużo. I tak np. każde dotknięcie siatki przez zawodnika jest błą-

trzymań ani na palcach, ani na ramionach, ani na tułowiu. Drużynę karze się utratą punktu za piłkę, która wyszła np. w aut po bloku. Kiedy zawodnik gospodarzy przynajmniej się do błędu, że dotknął piłkę po bloku i unosi rękę do góry sprawa jest oczywista. Lecz łączy to razy i w takich właśnie przypadkach część

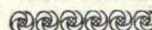
tecznie jeśli spotkanie jest długie i wyczerpujące może odczuwać zmęczenie, skurcze mięśni czy bolesną kontuzję. I w takich wypadkach, dając się nagle styścić nieuzasadnione gwizdy i protesty ze strony części niezadowolonej z wyniku publiczności, co jest oczywiście wielkim nieaktym, a nade wszystko grubym nieporozumieniem. Trener może również zmienić zawodnika, gdy ten nie wywiązuje się z nałożonych na niego zadań np. rozgrywający źle rozdziela piłki, a atakujący zbijają mało skutecznie. I wreszcie trener zmienia zawodnika w przypadku jego niewłaściwego zachowania się w stosunku do sędziego, publiczności czy kolegów z drużyny.

Osobne zagadnienie to sędziowanie. W tym krótkim rozdziale trzeba pamiętać przede wszystkim o jednej sprawie. PZPS wysyła na mecze ligowe sędziów wysokiej klasy. Są oni jednak tylko ludźmi i tak jak

nym rozrachunku. Bo jeśli drużyna zagra na tak żenującym poziomie jak np. z AZS Olstyn, zaćmienie dopingu nie zła się. Każdy wielki mecz wywołuje u nas sporą sensację i publiczność zapełnia halę sportową już na dobrych kilka godzin wcześniej. Należałoby pomyśleć o przedmeczowej lub innych ciekawych imprezach, które mogłyby zainteresować publiczność. Jak dotąd widzi się jedynie większe lub mniejsze grupki osób, rozrzuconych po hali i różnych zacięciach w karty. Na trybuny dostaje się wiele płotek o zawodnikach, obójtnie z jakiego pochodzą one źródła, które rozpowszechnia i czy mają w ogóle pokrycie. Są jednak – i dzięki nim kibice usuwają się już przed meczem negatywnie do gry zespołu. Efekty tego są takie, że w czasie spotkania każde złe zagranie tego czy innego zawodnika jak również i grę całej drużyny pokrywa się zasyżaną plotką. Dlatego też wszelkiego ro-



II klasa technikum  
ZST  
Fot: T. Sugier



dem. Podobnie jak dotknięcie antenki przez piłkę i zawodnika. Zawodnikowi blokującemu wolno atakować piłkę tzn. że może on uderzyć lub dotknąć piłkę dwa razy w czasie jednej akcji. Podczas własnej zagrywki zawodnicy powinni stać w odległości 1 m od siatki. Nie wolno im czynić

publiczności gwizdów, domagając się punktu.

Piłka „podwójna” czy czterokrotnie odbita nie wymaga chyba komentarzy. Bardzo istotne są natomiast zmiany zawodników w grze. W tym przypadku kibice nie powinni absolutnie kierować się szczególnymi sympatiami do zawodników i atakować trenera. Ten, wystawia do gry zazwyczaj pełną dwunastkę siatkarzy. Pierwszą reprezentacyjną szóstkę graczy, na której spoczywać ciężar meczu, i która w założeniach powinna spotkanie wygrać, uzupełnia trener rezerwową szóstką graczy.

A zna on na pewno wszystkie dobre i złe strony zawodników i tych z A i B drużyny. Wie na co stać każdego z nich i w zależności od sytuacji kieruje ich na parkiet do walce, która trwa niejednokrotnie nawet po kilka godzin. W jednym secie można dokonać sześciu zmian. Zawodnik uchodzący na zmianę może być zmieniony tylko przez tego, którego uprzednio zamienił. A oto zmiany taktyczne. Trener może zmienić np. tego zawodnika, który gra słabo w obronie i odwrotnie, tego który jest mało aktywny w ataku i bloku. Zmian taktycznych dokonuje się również w sytuacji krytycznej dla zespołu, gdy zostały wykorzystane wszystkie przerwy, a jest ich dwie – po 30 sekund. Trener zmienia zawodników na ich własną prośbę. Każdy z nich osta-



Piłka siatkowa stała się u nas sportem numer 1. Każdy mecz ligowy ogląda komplet widzów.

Fot: K. Majkowska



IV klasa liceum ZST  
Fot: T. Sugier

tego rodzaju praktyki i w rezultacie publiczność nasza otrzymała przysługującą „dwójkę ze sprawowania”.

Komu to i na co było potrzebne?

Owa niedźwiedzka przysługa nielicznych grup kibiców nie nasraja zbyt optymistycznie, bo przecież nie o taki klimat chodzi. A klimat i atmosferę tworzą najczęściej na meczach naszych siatkarzy przede wszystkim moi ludzie, którzy w ogromnej większości okupują już od wczesnych godzin trybuny. I w tej to właśnie sytuacji, aby było lepiej należy ostro przeciwdziałać znu.

Lecz w jaki sposób zlikwidować to niepożądane zjawisko? Jak uodpornić atmosferę spotkań ligowych?

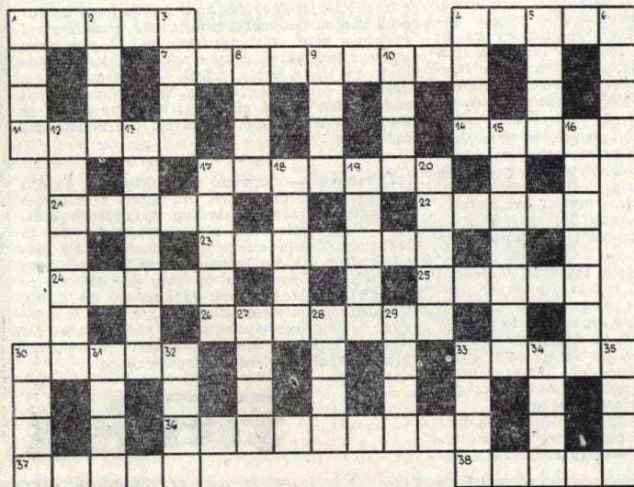
Te właśnie i jeszcze inne pytania reporterzy i korespondenci Głosu... skierowali ostatnio do uczniów ZST, którzy namietnie uczęszczają na siatkówkę. W blaskawicznej mini-ankiecie wysunęli oni cały szereg cennych uwag i wniosków, które przedstawiamy w niniejszym artykule. Zanim to jednak nastąpi rozpoczniemy od najważniejszych spraw, o której powinni wiedzieć wszyscy. Zaczęć od przepisów gry.

W odbiorze siatkówki jest to bowiem bardzo ważna sprawa. Na tym odcinku są już niezłe wyniki, ale jeszcze całkowicie niewystarczające. O błędach popełnianych w czasie zawodów mówi spiker. Najważniejsze z nich demonstrowali celem pouczenia publiczności ostatnio przed meczem z AZS Olstyn dwaj czołowi zawodnicy Avii TOMASZ WOJCIWICZ i LECH LASKO. Dobrze czynią również długocześni doświadczeni, starsi kibice, jeżeli zwracają uwagę młodym, że gwizdają bardzo często bez przyczyny.

I w tym to właśnie miejscu postanowiłem w możliwie jak najbardziej skróconym i zrozumiałym dla naj-  
ważniejsze zasady gry w piłkę siatkową.

## Krzyżówka nr 41

POZIOMO: 1. tytuł nadawany przez muzułmanów władcom obcych państw; 4. pierwiastek chemiczny o l. a. 62; 7. siedziba holenderskiego Ajaksu; 11. „śelazny” list; 14. dobrana grupa ludzi; 17. rodzaj lądowo-wodny; 21. do zbudowania na lodzie; 22. straszycie; 23. imię męskie; 24. region, okręgi; 25. odmiana języka ogólnonarodowego; 26. kolumna ale nie Zygmunta III Wazy; 30. drugi pokos trawy; 33. z jednej strony „winien” z drugiej „ma”; 36. ląd, na którego ślady jeszcze nie natrafiono; 37. efekt beznamiętności, rozpacz; 38. podobno nie ona zdoła człowieka.



PIONOWO: 1. siedlisko szarych komórek; 2. stolica z Afryki; 3. oszukańce przedsiębiorcy; 4. baśniowe straszycie; 5. republika afrykańska; 6. przyczyna kryzysu energetycznego; 8. gwar; 9. pudełko na klejnoty; 10. malarz hiszpański, przedstawiciel surrealizmu; 12. dawny szpital wojskowy; 13. z niej pochodzi słynny rum; 15. silny ból mięśni grzbietu; 16. zetknięcie się z czymś; 17. liść architektoniczny; 18. gdy chwyciło to trzęsie; 19. narzędzie rolnicze; 20. rzeka we Włoszech; 21. słynny klub sportowy z Madrytu; 28. zagraniczny Jan; 29. nie stary; 30. bardzo przydatny żołnierzowi na froncie; 31. grupa osobników w obrębie gatunku; 32. umożliwia wejście do czołna; 33. nie zaskada; 34. jest Kłódka i Łużycka; 35. ssak morski z rodziny delfinów lub praca na roli; 36. jotka

drażu niepożądane wieści należałoby natychmiast wyjaśnić i odsyłać do przysłówowego lamusa. W tej sytuacji sprawnie działająca przy klubie komórka propagandy, a na pewno jest taka, mogłaby wiele zdziałać na tym odcinku. Każdy kto chciałby się dowiedzieć prawdy mógłby po prostu kontaktować się z ludźmi w niej pracującymi.

Na obecnym etapie trzeba jednak pamiętać koniecznie o jednym. Dobry kibic ma jak to się mówi zawsze „oczy i uszy otwarte” i potrafi odróżnić prawdę od plotki oraz złożyć się na natychmiastową reakcję w stosunku do tego, który usiłek rozrabiać i psuć dobrą atmosferę.

Niech więc na najbliższych spotkaniach siatkarzy Avii brmi naal na trybunach głośny, chórny doping wernych kibiców...

Niech będzie on jednak pozbawiony fałszywej nuty i zbędnych epitetów pod adresem sędziów, trenera i zawodników. Niech „teja Avia” niesie się całkiem, aż poza Świdnik. Zdrowo kibicując uważajmy jednak zawsze i na siebie, i na tych, którzy siedzą obok nas.

Stanisław Jankowski

**głos**  
ŚWIDNIKA

Redaguje zespół w składzie:

STANISŁAW STRELNIEK  
redaktor naczelny  
przewodniczący kolegium  
WŁODZIMIERZ LORENC  
zastępca przewodniczącego  
MALGORZATA TARNOWSKA  
sekretarz redakcji  
MIECZYSLAW KRUK  
redaktor techniczny  
IRENA WIERZCHOŚ  
redaktor rozgłośni zakładowej

Andrzej Bogusz, Jerzy Drum-  
lewski, Henryk Kamiński, Zdzisław  
Mazur, Aleksander Mitrega,

Adres redakcji: 21-045 – WSK  
Świdnik k. Lublina tel. 120-61  
wewn. 249

Drukarnia zakład. WSK-Świdnik  
WSK-S z. 251 4.0276 r. 3.000 D-8