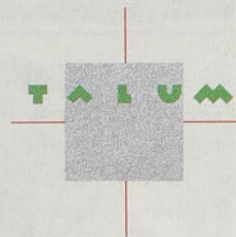


# Aluminij



glasilo podjetja **TALUM, d.o.o., KIDRIČEVO**



Hočemo zeleno, ne rdečo haldo so rekli otroci višjih razredov osnove šole iz Cirkove in Kidričevega in se lotili pogozdovanja na haldi. Smeh se je mešal s komentarji in radoživim nagajanjem, toda vne- ma je bila tolikšna, da je bilo delo prehitro opravljeno.

Snemalci TV so prišli pre- pozno, zato je bilo potrebno de- lo ponoviti. Nič lažjega, kdo pa ne bi bil rad na televiziji. Takoj se je našla skupinica, previdno spulila že posajeno drevesce in ga še enkrat posadila. Potem je nastal dren pri zabojih, kjer jih je čakala osvežilna pijača.

Povprašala sem jih, ali ve- do, zakaj so prišli sadit drevesa na haldo. Rekli so, da vedo, da so se o ekologiji pogovarjali tudi v šoli. Nekaj najbolj gla- snih izjav sem si zapomnila:

- To bi morali storiti že prej.
- Skriti je treba to sramoto.
- Mi zdaj delamo, starejši pa bodo zopet posvinjali.

Po tem, koliko smeti sem res videla na haldi, ker so jih že pred tem naši delavci znosili na kupe, je bila ta izjava sedmošol- ca popolnoma upravičena.

- Hočemo zdravo okolje.
- Hočemo zeleno pokrajino.
- Če ne bil bil tukaj, bi dobil neopravičeno. No ja, sicer pa je to koristno delo.

Sonce je prijetno gredo in tla so bila še dovolj vlažna, da so luknje z lahkoto kopali. Nerod- no je bilo le to, da se je vrhnja plast zemlje rahlo prijemala na podplate in kdo ve, koliko ma- mic je bilo hudih zaradi uma- zanih adidask. Cirkovčani, ki jim je verjetno zemlja "bolj blizu", so vedli, da se na tako delo ne pride z "zakmašnimi" čevlji, zato so se lepo preobuli.

Po napornem delu se prileže počitek, toda otroci so imeli ener- gije, da bi posadili še enkrat toliko dreves, zato ni čudno, da se jih je okoli 300 zbralo v veliki dvorani restavracije Pan, kjer je zanje igral in pel Vlado KRESLIN. Bilo je super in "ful v redi".

Vera Peklarič



# Usposabljanje delavcev v novih razmerah

## 1. Uvod

Podjetja se v današnjem času srečujejo z osnovnim problemom, kako vedno večje zahteve okolja (večja kvaliteta, večja produktivnost, cenejša proizvodnja) uskladiti s produktivnostjo svojih zaposlenih. Produktivnost pa je mogoče povečati le s povečanjem obsega proizvodnje ob enakem številu zaposlenih ali pa s povečano količino dela posameznega delavca ob zmanjšanem številu delavcev in enakem obsegu dela.

Ob iskanju rezerv in analizi ranju opravljenega dela se krepi spoznanje, da postaja mobilizacija dela in posebej znanja zaposlenih ključna za preživetje in pogoj za razvoj podjetij. Ob tem tudi ugotavljamo, da so v vsaki delovni sredini ljudje, ki delajo več in boljše od drugih ter je njihov prispevek k rezultatom podjetja večji od ostalih. V podjetjih jih poskušajo na različne načine doživljensko vezati nase, saj predstavljajo razvojno oziroma tehnološko fronto (kot navaja Jerovšek, so v ZRN že leta 1978 izračunali, da znašajo stroški fluktuacije enega samega srednje vodilnega delavca 297.800 DM).

## 2. Spreminjanje strukture delovne sile v naših podjetjih

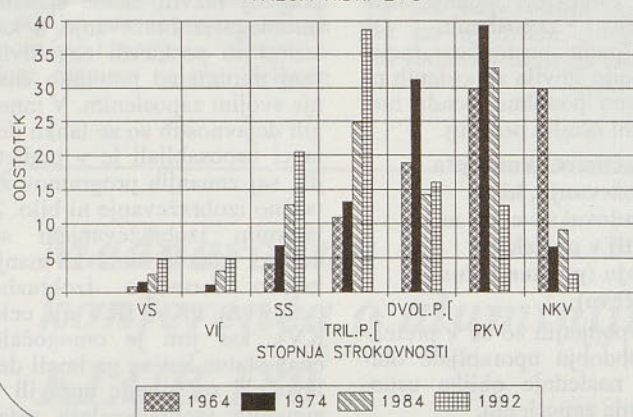
S krepitvijo tržnih elementov v poslovanju naših podjetij, prihaja tudi do spreminjanja položaja in vloge delovne sile. Počasi se spreminja kvalifikacijska struktura zaposlenih, saj se podjetja ob racionalizaciji in optimalizaciji števila zaposlenih najprej odpovedujejo najmanj usposobljenim delavcem, ki jih v proizvodnem procesu tudi najlažje pogrešajo. Med presežnimi delavci, s katerimi se trenutno srečujejo vsa naša podjetja, so v največjem deležu nekvalificirani in manj usposobljeni. Na pomenu pridobiva kader, ki lahko vodi in realizira prestrukturiranje kadrov — strokovni kader. Podjetja poskušajo strokovni kader vedno bolj vezati nase ter mu nudijo tudi drugačen položaj kot ostalim zaposlenim (sistem napredovanja in razvoja kadrov, možnosti nadaljnega usposabljanja, posebni sistemi stimuliranja in nagrajevanja, individualne pogodbe o zaposlitvi,...). V času popolne zapore zaposlovanja, ki smo ga opazili pri večini slovenskih podjetij v zadnjih dveh letih, je večina še zmeraj zaposlovala nove delavce z višjo oziroma visoko strokovno usposobljenostjo

Kaže se trend neprestanega povečevanja deleža delavcev z višjimi stopnjami strokovne usposobljenosti ter upadanja deleža delavcev z minimalno usposobljenostjo.

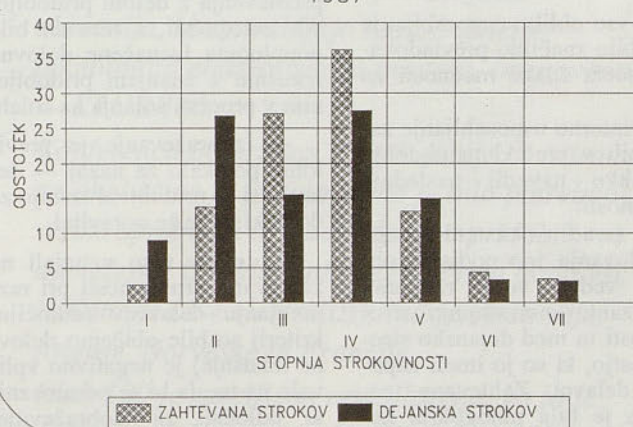
Tudi če primerjamo zahtevano in dejansko usposobljenost delavcev, ugotavljamo bi-

stvene spremembe. Razkorak med obema usposobljenostima, ki je bil značilen v vseh podjetjih še pred nekaj leti, se je zmanjšal, oziroma ga sploh ni več. Ponovno navajam kot primer podatke za podjetje Talum Kidričevo.

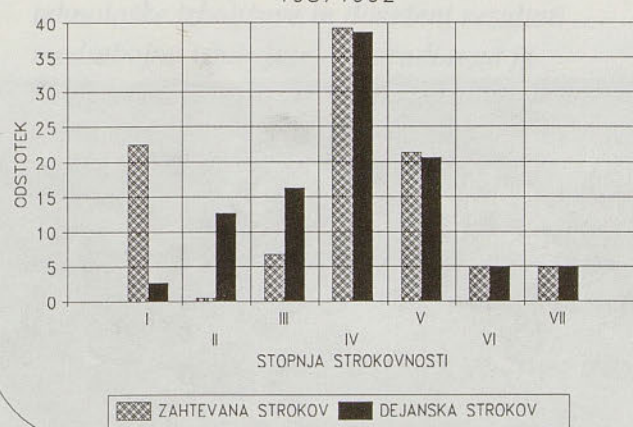
KVALIFIKACIJSKA STRUKT. ZAPOSLENIH  
TALUM KIDRIČEVO



PRIMERJAVA DEJANSKE IN ZAHT. STROKOV. 1987



PRIMERJAVA DEJANSKE IN ZAHT. STROKOV. 1987/1992



## SPREMINJANJE KVALIFIKACIJSKE STRUKTURE ZAPOSLENIH V TALUM KIDRIČEVO (v odstotkih)

LETO	1964	1974	1984	1992
STOPNJA	%	%	%	%
VISOKA ŠOLA	0.8	1.5	2.6	4.9
VIŠJA ŠOLA	0.1	1.1	3.1	4.9
SS	4.1	6.8	12.7	20.5
TRILETNA ŠOLA	10.9	13.2	24.8	38.6
DVOLETNA ŠOLA	18.9	31.3	14.3	16.1
PKV	29.9	39.3	33.0	12.6
NKV	29.9	6.6	9.1	2.6

## PRIMERJAVA ZAHTEVANE IN DEJANSKE IZOBRAZBE — PODATKI ZA LETO 1987 IN 1992 (v odstotkih)

Stopnja strokovne izobrazbe	Zahtevana izobrazba 1987	Dejanska izobrazba 1987	Zahtevana izobrazba 1992	Dejanska izobrazba 1992
I	2.5	9.0	22.4	2.6
II	13.7	26.8	0.3	12.6
III	27.0	15.4	6.7	16.1
IV	36.1	27.5	39.2	38.6
V	13.0	15.0	21.2	20.5
VI	4.3	3.2	5.0	4.9
VII	3.3	3.1	4.9	4.9

(Nadaljevanje na 4. strani)

# Usposabljanje delavcev v novih razmerah

(Nadaljevanje s 3. strani)

Razlik med zahtevano in dejansko strokovnostjo praktično več ni. Pojavlja pa se že tudi določena "zaloga" znanja. Pri navajanju podatkov je potrebno opozoriti, da se je Talum Kidričevo za razliko od večine slovenskih podjetij v zadnjih 5 letih tehnološko posodobilo, kar je zahtevalo tudi kadrovsko prestrukturiranje podjetja ter vplivalo na dvigovanje zahtevane stopnje strokovnosti zaposlenih. Ob spremljanju postopkov racionalizacije števila zaposlenih pa opazamo podobne trende tudi v večini ostalih podjetij.

## 3. Značilnosti koncepta izobraževanja, ki je prevladoval v večini naših podjetij v preteklem obdobju (primer Talum Kidričevo)

V podjetjih so se v preteklem obdobju uporabljale običajno naslednje oblike usposabljanja zaposlenih:

- interno usposabljanje
- študij ob delu
- funkcionalno izobraževanje

Za vse oblike usposabljanja pa je bilo značilno prevladovanje načela enake možnosti za vse.

Za interno usposabljanje zaposlenih v preteklem obdobju bi lahko navedli naslednje značilnosti:

- zaradi ekstenzivnega zaposlovanja, je v podjetjih obstajal vedno velik razkorak med zahtevano stopnjo strokovnosti in med dejansko strokovnostjo, ki so jo imeli zaposleni delavci. Zahtevana izobrazba je bila mnogokrat neprilagojena dejanskim zahte-

vam dela ter je bila večkrat le kritje za povečevanje osebnega dohodka zaposlenih. Pri sprejemanju različnih sistemizacij delovnih mest so obstajali stalni pritiski za postavljanje čim večje zahtevnosti. Pri razporejanju delavcev na ta dela pa se je stalno dokazovalo, da lahko ta dela uspešno opravljajo tudi strokovno neustrezno usposobljeni delavci. Zato so v večini podjetij razvili lastne sisteme internega izobraževanja, s katerimi so poskušali zagotoviti vsaj minimalno potrebno znanje svojim zaposlenim. V mnogih dejavnostih so se lahko delavci usposabljali le v podjetjih, saj zunanjih programov za takšno izobraževanje ni bilo. Z internim izobraževanjem so delavci lahko pridobivali manjkajočo formalno izobrazbo (tečaji za PKV, IKV ali celo KV), kar jim je omogočalo enak status kot so ga imeli delavci, ki so šolanje opravili v zunanjih izobraževalnih ustanovah.

— stara delovna zakonodaja je uveljavila možnost priznavanja z delom pridobljenih zmožnosti, s tem so bile popolnoma izenačene delovne izkušnje z znanjem pridobljenim v procesu šolanja na šolah.

— izobraževanje je praviloma potekalo za nazaj — delavec si je pridobil znanje za delo, ki ga je že opravljal

— to, da niso vztrajali na zahtevani strokovnosti pri razporejanju delavcev (odločilni kriterij so bile običajno delovne izkušnje) je negativno vplivalo na to, da bi se posamezniki odločali za izobraževanje. Udeleženci internih in ostalih

oblik usposabljanja so bili mnogokrat izpostavljeni celo posmehovanju, saj so drugi napredovali brez vključevanja v izobraževalne procese.

— tudi sistem nagrajevanja po delu ni motiviral delavcev, da bi se vključevali v organizirano izobraževanje. Neizpolnjevanje zahtevanega pogoja strokovne izobrazbe ali pomanjkanje potrebnih dodatnih znanj ni imelo vpliva na osebni dohodek delavca

— ker je izobraževanje praviloma potekalo za nazaj, ni bilo nobene selekcije pri vključevanju v oblike izobraževanja. V izobraževanje naj bi se praviloma vključevali vsi, ki niso imeli ustrezne strokovne izobrazbe, kot jo je zahtevalo delovno mesto, ne glede na svoje sposobnosti in interes.

— izobraževanje je uspešno končalo zelo malo udeležencev — ker ni bilo sankcij proti tistim, ki se organiziranega usposabljanja niso redno udeleževali, oziroma ga končali, je bil pri vseh oblikah izobraževanje zelo velik osip.

— izobraževalni programi so bili obremenjeni z mnogimi splošnimi znanji. Običajni programi niso imeli zunanje verifikacije. Podobni programi so se razlikovali od podjetja do podjetja. Zahtevnost programov je bila zelo nizka in med posameznimi programi ni bilo praktično nobene kontinuitete.

V študij ob delu so se delavci običajno vključevali bolj iz lastnih interesov in ne v skladu s potrebami v podjetju. Zaradi relativno mačehovskega odnosa do tega študija na večini fakultet in višjih šol, je ta študij zahteval od udeležencev zelo veliko energije in časa. Delavci za študij v podjetjih niso bili posebej stimulirani. Večina se jih je za študij ob delu odločila bolj zato, da bi si pridobila manjkajočo formalno izobrazbo, kot pa da bi si v resnici pridobila nova znanja. Čas trajanja študija je bil pri večini študentov delavcev skoraj dvakrat daljši kot pri rednih študentih. Zakonska uveljavitev načela z delom pridobljenih zmožnosti, ki je omogočila podjetjem, da svojim delavcem s preprostim formalnim postopkom priznajo manjkajočo formalno izobrazbo, je seveda močno razredčila vrste študentov ob delu. V nekaterih delovnih sredinah študentje ob delu tudi niso dobivali nobene podpore, kar je tudi negativno vplivalo na njihovo število.

V funkcionalno izobraževanje so se vključevali predvsem strokovni delavci. Udeležba na različnih seminarjih je bila odvisna od finančne sposobnosti

podjetja ter od zunanje ponudbe. Za same oblike je še danes značilna precejšnja kampanjskost — različne inštitucije ob istem času ponujajo izobraževanja z isto vsebino. Običajno je šlo za bolj formalne oblike izobraževanja, aktivnejše oblike s participacijo udeležencev so se pojavile šele v zadnjih letih.

## 4. Koncept izobraževanja v novih razmerah delovanja Talum Kidričevo

Spremembe v kadrovski strukturi in v odnosu do kadra v podjetjih so vplivale tudi na spremembo koncepta usposabljanja zaposlenih. Zahtevana strokovna izobrazba je prilagojena dejanskim potrebam delovnega mesta ter stopnje tehnološkega razvoja v podjetju. Ker je na trgu delovne sile mogoče dobiti delavce praktično vseh poklicev in znanj, se v podjetju ne ubadamo več s problemom formalnega izobraževanja. Na kratko bi koncept usposabljanja v Talum Kidričevo predstavili z naslednjimi značilnostmi:

### a) usposabljanje vseh zaposlenih

— ločevanje formalnega izobraževanja od usposabljanja za delo: z zaposlovanjem le takšnih delavcev, ki imajo vsaj enako (večkrat pa tudi višjo formalno izobrazbo kot jo zahteva delovno mesto), je prišlo do striktnega ločevanja formalnega izobraževanja od usposabljanja za delo

— z usposabljanjem v podjetju si delavec pridobi manjkajoča dopolnilna znanja za opravljanje konkretnih nalog

— v izobraževalnih programih prevladujejo specialistična znanja, saj delavci s splošnimi znanji že razpolagajo

— z usposabljanji si delavci pridobijo potrebna posebna dodatna znanja, ki jih potrebujejo za delo s posebnimi napravami, stroji ali snovmi (viličarji, žerjavovodje, delo s plini, ionizirajoče sevanje, varstvo pred požarom, varstvo pri delu,...)

— posebna pozornost je posvečena usposabljanju vodij za delo z ljudmi na vseh nivojih. To področje usposabljanja je bilo v preteklih letih najbolj zapostavljeno. Programi za usposabljanje vodij so prilagojeni različnim nivojem ter velikosti skupin, ki jih vodijo

— usposabljanje za naprej — posebna znanja, ki jih mora delavec obvladati na nekem delovnem mestu, si mora pridobiti že pred razporeditvijo, da lahko sploh kandidira za opravljanje določenih del

Na haldi





Posadili smo drevo

— v posamezne oblike usposabljanja se lahko vključijo tudi tisti, ki želijo v bodočnosti konkurirati za določena dela ter si z usposabljanjem pridobiti večje možnosti na trgu delovne sile (tako znotraj podjetja kot izven njega)

— interno usposabljanje samo dopolnjuje formalno izobrazbo in je ne nadomešča

— permanentno izobraževanje — izobraževanje se ponavlja v določenih časovnih intervalih (letno obnavljanje znanja s področja stroke)

— med izobraževalnimi programi je dan poseben poudarek informatiki, poučevanju tujih jezikov ter usposabljanju za delo z ljudmi

— programi usposabljanja se pripravljajo za posamezne nivoje strokovnega in predhodnega znanja udeležencev. Izvajajo jih strokovnjaki iz podjetja ali izven njega.

#### b) usposabljanje ključnih kadrov

Za ključne kadre v podjetju so organizirane posebne oblike, ki na eni strani tem delavcem omogočajo širitev znanja in usposobljenosti, na drugi strani pa predstavljajo zanje dodatno motivacijo. Tem delavcem se omogoča udeležba na tečajih tujih jezikov, računalniških usposabljanjih ter različnih specialističnih in podiplomskih izobraževanjih (MBA, izobraževanje v tujini). Organizirano je posebej za strokovni kader ter posebej za vodstvene in vodilne delavce. Kljub velikim finančnim problemom za to izobraževanje praktično ni nobenih omejitev. Pri njegovem organiziranju se poskuša uskladiti interes podjetja in interese posameznega strokovnega delavca. Ob pojavi pomankanja dela (začasno ali trajno) se podjetje tem delavcem ne odpoveduje, temveč jim omogoča izobraževanja na zalogo (pridobivanje določenih znanj, ki jih podjetje trenutno

ne potrebuje, bo jih pa mogoče potrebovalo v prihodnje).

V Talum Kidričevo se posebej ukvarjamo s **ključnimi kadri**. Sam projekt smo razdelili v 3 podprojekte:

1. ugotavljanje posameznikovih sposobnosti, interesov in ciljev

2. strokovni razvoj in napredovanje kadrov

3. vodenje.

V okviru projekta ima posebno mesto izobraževanje, pa naj gre za usposabljanje potencialnih kandidatov za najodgovornejša strokovna oziroma vodstvena dela, ali pa za delavce, ki ta dela v podjetju že opravljajo. Sami programi usposabljanja se pripravljajo v podjetju ter izvajajo v sodelovanju z zunanjimi izobraževalnimi institucijami in strokovnjaki iz naše države in tujine.

#### c) usposabljanje vodstvenih delavcev

Usposabljanje vodstvenih delavcev je organizirano na treh nivojih: vodstvo podjetja, vodje področij in obratov ter vodje skupin. Vodje pridobivajo manj kajoča znanja s področja poslovanja in vodenja: strateško vodenje, organizacijska kultura, finančno poslovanje, trendi razvoja na področjih, na katerih posluje podjetje, organiziranje in vodenje sodelavcev. Pridobivajo tudi praktična znanja s področij, s katerimi se kot vodje srečujejo: organiziranje lastnega dela in časa, reševanje konfliktnih situacij, javno nastopanje.

#### d) študij ob delu

Obseg študija ob delu se je v zadnjih letih močno zmanjšal. Ob delu se izobražujejo v glavnem kadri, ki so svoj interes po dopolnilnem znanju vskladili z interesi podjetja. Večina študentov ob delu je vključena v izobraževalne programe tehničnih smeri (višja in visoka šola) ter v podiplomski študij. V podjetju delavcem, ki se izobražujejo za poklice, ki

za podjetje niso zanimiva, pa pomagamo s plačanim 7-dnevnim študijskim dopustom.

#### 8. Zaključek

To razmišljanje in podatki kažejo, da se tudi v naših podjetjih dogajajo podobne spremembe ter kadrovski tokovi kot v podjetjih v bolj razvitem zahodnem svetu. V podjetjih se krepi delež delavcev z višjim nivojem znanja in usposobljenosti. Tudi v naših podjetjih smo spoznali nujnost spremembe odnosa do ključnega kadra. Pri tem gre seveda za dolgoročne procese, ki se začnejo že s spremljanjem študentov ter nadaljujejo pozneje v podjetju. Poskuša se uskladiti interes posameznika s potrebami podjetja. Spremenjene razmere na trgu delovne

sile (velika stopnja brezposelnosti, s tem pa tudi velika ponudba kvalitetnega in strokovno usposobljenega kadra) predstavljajo dodatno vzpodbudo zaposlenim, da si pridobivajo vedno več novega znanja, s tem pa si tudi povečajo možnosti za ohranitev delovnega mesta. Tako je tudi v naših podjetjih koncept usposabljanja za delo vedno bolj podoben konceptom usposabljanja v podjetjih naših konkurentov v tujini. Prevladujejo usposabljanja za opravljanje konkretnih nalog, za dopolnjevanje splošnih znanj, ki si jih je delavec pridobil v času rednega šolanja. Znanje postaja odločilni kriterij pri razporejanju delavcev ter pri njihovem strokovnem ali vodstvenem napredovanju.

B. GLAZER

## Mednarodna konferenca o aluminiju KLUB 180

*Letos bomo v Kidričevem končno uspeli organizirati srečanje vseh proizvajalcev aluminija, ki uporabljajo najsodobnejšo tehnologijo elektroliznega procesa, imenovano — KLUB 180.*

*Konferenca bo pri nas 2. in 3. junija. Z ozirom na okoliščine in bližino vojne je bilo potrebno veliko spretnosti in truda, da smo pridobili udeležence iz oddaljenih dežel. Prišli bodo vsi, iz Kanade (dve elektrolizi), Indije, Avstralije, Anglije, Norveške in Francije.*

*Klub 180 je specifična organizacija, ko jo je organiziral Aluminium Pechiney leta 1986 z namenom, da ohrani stike z uporabniki te tehnologije in da se vse organizacijsko tehnološke izboljšave in doseženi rezultati medsebojno izmenjujejo. Zaradi tega je konferenca bolj zaprtega tipa, gradivo je strogo zaupne narave, srečanja so izključno v tovarnah. Potrudili smo se, da bo tehnični del Konference na izjemno visokem nivoju. Poleg tega bomo udeležencem pokazali svojo gostoljubnost, posebej bomo poudarili pomen Taluma in Ptuja ter na ta način ljudem, ki se prvič srečajo s Slovenijo, pokazali svojo ekonomsko in kulturno razvitost.*

# KLJUČNI VPLIVI NA SPOSOBNOST EVROPSKIH DIREKTORJEV

## KAJ USPEŠNE LOČI OD NEUSPEŠNIH

Tekst je povzetek predavanja Dr. Andreja Vizjaka in rezultatov ankete, ki jo je med evropskimi direktorji opravilo mednarodno svetovalno podjetje A. T. Kearney. Podjetje A. T. Kearney sodeluje tudi s slovenskimi vladnimi institucijami, svetovalno delo pa opravlja za šest slovenskih podjetij (med njimi sta na primer Lek in Koto).

Dr. Andrej Vizjak iz svetovalne firme A. T. Kearney nam je predstavil rezultate ankete "Ključni vplivi na sposobnosti evropskih direktorjev". Anketirali so generalne direktorje in člane prve vodstvene ravni v 238 največjih industrijskih podjetjih iz Nemčije, Anglije, Francije, Italije in Španije. Pri posredovanju rezultatov me je nekoliko motilo to, da so na nek način poskušali oblikovati tip "EVROPSKEGA MANAGERJA".

Res je, da so vsem uspešnim managerjem skupne nekatere značilnosti, a vseeno menim, da je malo preuranjeno govoriti o nekem skupnem "evropskem managerju", ker so razlike med državami, kulturami, industrijsko tradicijo in poslovno moralo še vedno zelo velike in pomembne.

Dr. Vizjak meni, da osnovne elemente sposobnosti evropskih direktorjev predstavljajo predvsem sledeče komponente:

### 1) ZA EVROPSKE MANAGERJE JE ZNAČILNO, DA SO KOT OSEBNOSTI:

- ambiciozni in podjetniško iniciativni,
- izredno samozavestni in po značaju stabilni,
- strokovno usposobljeni,
- imajo izrazite metodološke in analitične sposobnosti ter znanja,
- so mednarodno usmerjeni.

### 2) ZA PODJETJA V KATERIH SO ZAPOSLENI, JE ZNAČILNO, DA IMAJO IZGRAJENE SISTEME RAZVOJA KARIER, ZNOTRAJ KATERIH:

- strateško načrtujejo kadre,
- imajo izoblikovane sisteme napredovanja,
- kadrovske službe so usmerjene predvsem v razvoj človeških potencialov,
- posameznike premeščajo znotraj podjetja na oprav-

ljanje različnih poslovnih funkcij (Job Rotation),

- prav tako jih pošiljajo na delo v različne države, da spoznajo kulturo, poslovne običaje partnerjev.

### 3) PODJETJA IMAJO IZGRAJENE SISTEME VZPODBUD IN MOTIVACIJSKE OKVIRE, KI SE KAŽEJO V:

- selektivnem zaposlovanju,
- med zaposlenimi obstaja ostra konkurenca, ki zahteva dolgotrajno in naporno pot do vrha,
- nadpovprečnim delavcem nudijo velike priložnosti,
- izgrajene imajo sisteme nagrajevanja, ki omogočajo tudi velike zasluge glede na vloženo delo in položaj.

### 4) VSAK USPEŠEN DIREKTOR PA SI JE TUDI SAM AKTIVNO PRIZADEVAL PRI IZGRADNJI SVOJE KARIERE NA TA NAČIN, DA JE:

- zelo pozorno že takoj na začetku izbral ugledno fakulteto in smer študija,
- izbral perspektivno prvo zaposlitev,
- se posvetil učenju tujih jezikov,
- je pripravljen na mobilnost osebnega življenja
- in se premišljeno odloča za menjavo podjetja (ne vodi ga predvsem denar!).

### REZULTATI ANKETE "KLJUČNI VPLIVI NA SPOSOBNOSTI EVROPSKIH DIREKTORJEV"

Glede na formalno izobrazbo, ima 80 % generalnih direktorjev v obravnavanih državah končano visoko stopnjo izobrazbe, 14% jih je prekinilo študij in samo 6% jih je brez univerzitetnega študija.

Študirali so na fakultetah, ki imajo ugled in ki dajejo znanja, ki so koristna za managersko pot. Glede na stroko prevladujejo ekonomisti, sledijo jim inženirji, pravniki in ostali profili. Pred leti je bila atraktivna smer študija marketing, sedaj pa je modna smer finančni controlling. 25% jih je svojo poklicno pot začelo v marketingu oz. prodaji, 25% v proizvodnji, 20% v financah in 10% v razvoju, druga področja so za napredovanje na najvišje položaje manj atraktivna.

Ob zaključku študija in prvem vstopu v poklic so bili v povprečju stari 24 let (najmanj 23,4 let v Franciji in največ 25,8 let v Nemčiji).

Obvladajo tri tuje jezike (vsaj osnove, ki so potrebne za sporazumevanje). Na prvem mestu je angleščina, sledi ji francoščina, nato nemščina ter v manjši meri tudi španščina in italijanščina. V Nemčiji na primer 99% direktorjev obvlada angleščino, 86% francoščino, 53% španščino in 30% italijanščino. Jezik poslovnih pogajanj je v 88% primerov angleščina in v 13% francoščina.

Povprečna starost generalnih direktorjev v obravnavanih državah je 50 let, najbolj ambiciozni pa lahko postanejo direktorji že pri 30. letih, a ti so redki.

Preden pridejo do položaja generalnega direktorja, so približno 4 X napredovani, hierarhično raven menjajo po približno 4. do 5. letih. Preden dosežejo prvo vodstveno raven v podjetju, ponavadi menjajo dve poslovni funkciji, dve področji (napredovanje preko Job Rotation). Najkrajša pot do vrha je v Nemčiji, najdaljša v Italiji.

Večina jih kariero naredi znotraj enega podjetja, ene panoge, le redki so, ki gredo iz ene panoge v popolnoma drugo. V povprečju so v toku cele kariere zaposleni v treh podjetjih.

Poslovna kariera ima absolutno prednost pred osebnim življenjem. V prostem času, če ga kaj imajo, pa se posvečajo aktivnim oblikam rekreacije, visoki kulturi,...

Osebnostno življenje je v bistvu davek kariere, saj kraj stalnega prebivališča iz službenih razlogov menjajo večkrat in to tako znotraj države, kot v službi v tujini.

### KARIERA Dr. VIZJAKA, KARIERA EVROPSKEGA DIREKTORJA

Dr. Vizjak na nek način sam predstavlja kariero evropskega direktorja. Svojo kariero je že v času študija zelo skrbno načrtoval. Kot zanimivost naj navedem, da se je učil kitajščine v času, ko se je Kitajska začela odpirati navzven. Zaradi službenih potreb se je v mesecu dni naučil francoščine (Dr. Kraljič iz konkurenčne svetovalne firme Mc Kinsey baj

celo v 14. dneh). Z 22. leti je diplomiral na Ekonomski fakulteti v Ljubljani, sedaj jih še nima 30, pa je že opravil doktorat iz strateškega načrtovanja na Univerzitet Ludwig Maximilians v Münchnu.

Svojo poklicno pot je skrbno načrtoval. Začel je kot asistent in predavatelj na univerzi v Münchnu, nadaljeval v nemški svetovalni firmi Strategema GmbH v Münchnu kot svetovalec in vodja projektov, sedaj pa je zaposlen pri mednarodni svetovalni firmi A. T. Kearney kot svetovalec in manager.

Čeprav izgleda kariera Dr. Vizjaka kot v sanjah, pa sam poudarja izreden pomen okolja v katerem posameznik deluje in pa temu, da posameznik sam aktivno sodeluje pri načrtovanju svoje kariere. Poudaril je, da posameznik mora izredno paziti za katero podjetje se odloča in da ga ne zapeljejo trenutne koristi (na primer ugodna plača), kajti če se enkrat zmotiš in narediš napačno potezo, trpi tvoj ugled še dolgo in možnosti za napredovanje na vrh se ti kljub znanju in poklicni uspešnosti izredno zmanjšajo.

### KAKO JE PRI NAS?

V Sloveniji ne obstaja kakšna celovita novejša študija o naših direktorjih (zadnja meni znana je delo dr. Kavčiča izspred približno štirih let). V bistvu so vse več ali manj samo ugibanja.

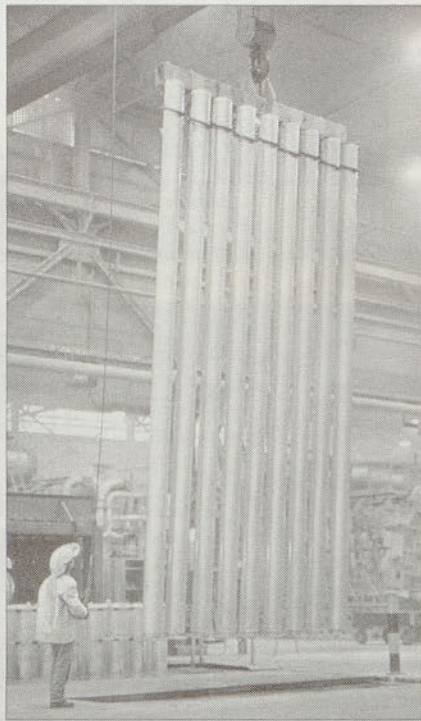
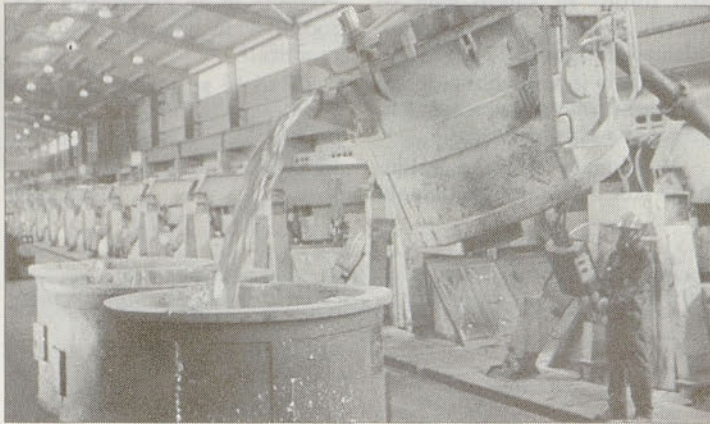
Mnenja o tem, ali so naši direktorji uspešni ali neuspešni, so zelo deljena. Danes se direktorje v medijih največkrat omenja zaradi "metanja delavcev na cesto" in zaradi "divjih privatizacij", in le redki so primeri pohval za uspešno delo ter razvoj podjetij.

Res je, da naši generalni direktorji verjetno ne govorijo tri tuje jezike, da so se verjetno le redki izpopolnjevali in delali v tujini, da so redki že pred vstopom na fakulteto načrtovali svojo pot med managerje, res je, da imajo le redka slovenska podjetja izgrajene sisteme vzpodbud in napredovanja, prav tako pa je tudi res, da večina tujih direktorjev ne dela v tako spreminjajočih se pogojih poslovanja in v takšnem pravnem neredu, finančni nedisciplini in slabi poslovni moralii, kot delajo naši direktorji.

LD

# HYDRO ALUMINIUM

simbol uspešnosti, razvoja  
in ekološke osveščenosti



Konec meseca marca 1993 smo opravili na osnovi sklepa direktorja podjetja službeno potovanje na Norveško k firmi HYDRO ALUMINIUM — lokacija KARMOEY.

HYDRO ALUMINIUM je mednarodni aluminijški koncern s proizvodnimi lokacijami v 17 državah. Skupna proizvodnja primarnega aluminija znaša cca 600.000 ton na petih lokacijah na Norveškem. V predelavo (končni izdelki in polizdelki) vlagajo veliko sredstev in strokovnega znanja. Osnovno tržišče so države EGS, s tem da se zavedajo novih možnosti na tržiščih Vzhodne Evrope, do katerih je prišlo zaradi političnih sprememb.

Za najpomembnejšo nalogo štejejo razvoj osnovnih proizvodnih kapacitet, ki morajo tudi v naslednjem tisočletju ohraniti visoko stroškovno učinkovitost ob upoštevanju osnovnih ekoloških norm. Posebej poudarjena je težnja proizvajati in predelovati aluminij na način, ki ne bo negativno vplival na človeka in njegovo življenjsko okolje. V ekološkem smislu so prepričani, da je aluminij kovnina bodočnosti.

Naši razgovori so potekali v zvezi s tremi tematskimi področji, in sicer:

## 1. Remont 175 kA elektroliznih peči

Z ozirom na dejstvo, da se bližamo generalnemu remontu el. peči v elektrolizi C, so nas zanimalo njihove izkušnje z drugo generacijo el. peči.

Prva generacija el. peči je imela povprečno življenjsko dobo 80 mesecev. Pri vgradnji druge generacije el. peči se pojavljajo velike težave. Osnovne značilnosti:

- kljub uporabi enakih vgradnih materialov kot pri prvi generaciji el. peči izklop 15 peči druge generacije z življenjsko dobo samo tri leta
- probleme rešujejo z vgradnjo novih katodnih materialov, ki ne temeljijo več na antracitni temveč na grafitni bazi

— s spremembami katodnih materialov so povezane tudi spremembe obzidave, ki so jih izdelali na osnovi termodinamičnih izračunov njihovega inštituta

Z rezultati uporabe semigrafitnih blokov (sumitomo in SBGN) so zelo zadovoljni, predvsem z vidika električnih izgub v katodnem delu, ki ne narašča z življenjsko dobo ampak so konstantne. Zaradi relativno kratkega časa poskusa (2 leti) je o končnih rezultatih še prezgodaj govoriti. Podrobnejših podatkov (način spremem-

be termodinamičnega stanja) nam niso posredovali.

## 2. Standard ISO 9001

Velika pozornost vseh delavcev je posvečena optimizaciji delovnega procesa z namenom, znižati stroške proizvodnje in ostati korak pred konkurenco. S tem namenom so se že nekaj let nazaj lotili sistema zagotavljanja kvalitete in pred kratkim pridobili certifikat, ki je nadgradnja tega dela.

Začetek gradnje sistema zagotavljanja kakovosti se je začel v livarni, kjer so upoštevali želje in potrebe kupca. Od tam se je sistem nadaljeval nazaj v proces na osnovi zahtev in segel praktično v vsa področja dela.

V izdelavo sistema so bili vključeni vsi odgovorni delavci, tako da je vsak obdelal svoje področje. Na nivoju tovarne je delo povezoval poseben strokovni delavec, ki je skrbel za koordinacijo, sklicevanje sestankov, izpolnjevanje rokov...

V vsakem obratu imajo tako tri knjige navodil, v katerih je natančno definiran delovni proces, ukrepi v izrednih razmerah, odgovornosti itd. Pomembno spoznanje je, da so morali v fazi pripravljanja tega sistema veliko stvari postaviti na svoje mesto.

Na vsakem koraku je očitno, da za njih sistem zagotavljanja kvalitete ni prazna fraza, ampak dejstvo s katerim te soočijo na vsakem koraku.

## 3. Ostali tehnično proizvodni parametri

Predstavljena nam je bila njihova vizija uspešnega obratovanja sistema proizvodnje v bodočnosti. Njihovi osnovni cilji so:

- porabo el. energije znižati pod 13.000 kW/h tona Al
- povečati produktivnost na 250 ton Al na delavca letno
- znižati odsotnost zaradi bolniške pod 4%
- znižati emisijo fluora pod 9 kg F/uro.

## KAKOVOST — VSTOPNICA ZA PRIHODNOST

Pozornost vodstva podjetja se koncentrira na združevanju, sodelovanju celotne kreativne energije, ki se skriva v ljudeh. Vzpostavljajo se nove platforme odgovornosti — in to na vseh nivojih.

Veliko pozornosti posveča HYDRO ALUMINIUM sistemu internega izobraževanja po verificiranem eksternem programu. Organizacija proizvodnje in povezave med enotami so enostavne in logične. Univerzalni sistem organizacije

(Nadaljevanje na 8. strani)

# ALIMAL

## prodajalna na drobno, sestavljalnica alumijskih polizdelkov

### NEKAJ MALEGA POLEG VELIKEGA TALUMA

Že dolgo je tlela želja po tem, da bi imel nekaj svojega in vedno se je našla tudi kakšna ovira. Potem pa je stopil v ALIN in direktor Darko Vidovič je bil dovolj prepričljiv, da je gospod Zvonko JEVŠEVAR nehal tehtati pluse in minuse in se odločil za trgovino.

“V Alinu so mi veliko pomagali. Mislim, da vaši delavci premalo koristijo te ugodnosti.”

Na otvoritvi je vidno zadovoljen dajal vtis samozavestnega človeka, ki ve kaj hoče in bo to tudi dosegal. Popeljal nas je v nekdanje tovarniške garaže, v katere je vložil kar precej sredstev in jih spremenil v pisarno, skladišče in priročno delavnico.

“Devet let sem delal v Impolu, zdaj se mi je ponudila enkratna priložnost in škoda bi jo bilo zamuditi. Menim, da je ta lokacija odlična in da bo šlo. To je nekaj malega poleg velikega Taluma.”

In kaj ponuja ALIMAL?

“Poglejte,” pohiti pokazati vse, kar ima in razlaga, kaj še bo: ograje, pregrade, vrtna vrata, vhodna dvoriščna vrata, izložbena okna, garažna vrata, vhodna vrata, okna — seveda vse iz aluminija, ki je po želji lahko tudi raznih barv.

Razstavljene so tudi tuš kabine (raznih barv), drobni izdelki iz aluminija (npr. cedila za mleko za vse vrste posod), lijaki za nafto in podobno. Izbirate lahko tudi med strešnim programom: žlebovi, obrobe, kolena... V trgovini seveda ne manjka gospodinjska folija, za katero pravi lastnik, da je po zelo ugodni ceni (150 m okoli 1000 SIT). Ogledate si lahko tudi pločevino za dekorativne obloge. Tudi mrežo in izolacij-

ske folijo, za katero smo se včasih drenjali pred tovarno, odslej dobite tukaj.

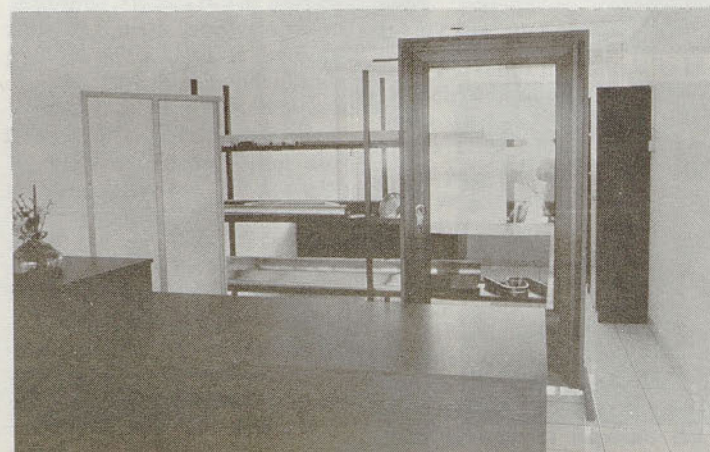
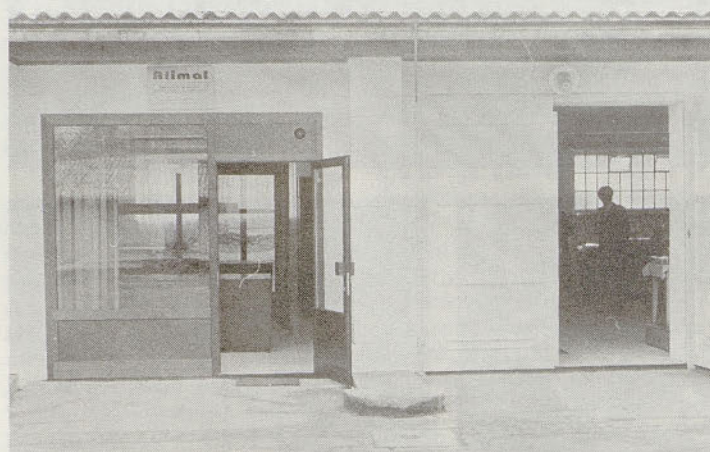
Zanimiv je sestavljiv program iz palic in polic in kar sami si lahko naredite sipatičen regal.

V Alimalu so cene veliko nižje kot v ostalih trgovinah.

Poglejte in se prepričajte. Naročeno vam bodo po želji tudi montirali.

“Rad bi se razširil tja proti Ljutomeru in Lendavi. Mislim, da bo šlo.” Kar verjamem mu in želim vso srečo.

Vera Peklar



## HYDRO ALUMINIUM

(Nadaljevanje s 7. strani)

velja za celotno tovarno (terminologija in kompetence posameznih nivojev).

V neposredno proizvodnjo veliko investirajo v sredstva za delo, ki so zelo bogato dimenzionirana in tehnično obdelana. Zavedajo se dejstva, da je politika neinvestiranja v neposredno proizvodnjo kratkoročna in pogubna.

Delavci, s katerimi smo sodelovali se obnašajo zelo profesionalno. Zelo očitno je, da jim podjetje nudi dokaj zanesljivo materialno varnost, ki pa so jo pripravljene vračati s pozitivnim odnosom do dela in predanostjo skupnim interesom podjetja.

Zdaj po nekaj tednih, ko razmišljam o Hydro Aluminiju, se mi podjetje s svojo organiziranostjo, pristopom in zaverovanostjo v svoje delo, zdi kot privid idealnega stanja, ki se mu je težko približati.

Ni pa nemogoče!

A. Šibila



Dekle iz norveške elektrolize



## Kako smo poslovali

V tabeli I in II prikazujemo, kako smo poslovali v marcu 1993. V zadnjem stolpcu tabele prikazujemo tako mesečno kot letno rast ustvarjene proizvodnje v primerjavi z ustvarjeno proizvodnjo v enakem obdobju lani ter doseženo proizvodnjo v primerjavi z načrtovanim obsegom proizvodnje za letošnje leto.

V DE Proizvodnja aluminija smo v marcu proizvedli v elektrolizi B 2.926 ton in v elektrolizi C 3.379 ton elektrolitskega aluminija, to je skupaj 6.305 ton. S to količino nismo dosegli planske postavke za 63 ton oziroma 1%.

V času od januarja do marca smo proizvedli v obeh elektrolizah 18.177 ton elektrolitskega aluminija, kar je 311 ton manj kot smo načrtovali za to obdobje in 365 ton manj kot v enakem obdobju preteklega leta (indeks 98).

Poraba vseh glavnih surovin je v elektrolizah na enoto proizvodnje, razen porabe anodnih blokov v elektrolizi B (indeks 101), v glavnem zadovoljiva, še posebej poraba električne energije, katera je v elektrolizi B manjša za 3%, v elektrolizi C pa za 2% od planskega normativa.

V livarnah smo v mesecu marcu proizvedli največ Al formatov in sicer 4.628 ton (indeks 148), prav tako smo tudi v obdobju I-III s proizvodnjo 13.186 ton presegli plansko postavko za 45%. Proizvodnja ostalega livnega asortimenta se je gibala zelo različno, odvisno od potreb na tržišču. Načrtovane količine za obdobje I-III smo presegli le s proizvodnjo Al traku — ozkega za 408 ton (indeks 432).

V DE Predelava aluminija smo v marcu proizvedli 353 ton rondelic in 58 ton izparilnikov. V prvem kvartalu znaša proizvodnja rondelic 914 ton oziroma 85% načrtovane količine, proizvodnja izparilnikov pa samo 195 ton oziroma 57% planske količine.

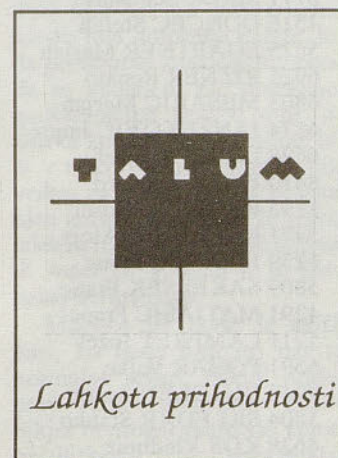
Skupni obseg blagovne proizvodnje je v marcu 6.338 ton in s tem stoodstotno dosegamo plansko postavko, v prvem trimesečju pa znaša blagovna proizvodnja 18.142 ton, kar je samo 278 ton manj kot smo predvideli za to obdobje (indeks 98).

**TABELA I:**  
DINAMIKA POSLOVANJA — INDEKSI FIZIČNEGA OBSEGA PROIZVODNJE

DE / PROIZVOD	Enota mere	PLAN 1993		DOSEŽENO				INDEKSI			
		III	I-III	1992		1993		1993/92		1993	
				III	I-III	III	I-III	7:5	8:6	7:3	8:4
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>DE PROIZVODNJA ALUMINIJA</b>											
Elektrolitski Al — hala B	t	2.981	8.656	2.885	8.643	9.296	8.408	101	97	98	97
Elektrolitski Al — hala C	t	3.386	9.832	3.357	9.899	3.379	9.769	101	99	100	99
SKUPAJ HALE	t	6.368	18.488	6.242	18.542	6.305	18/177	101	98	99	98
Anodni bloki — B	t	1.742	5.056	1.810	5.282	1.736	4.961	96	94	100	98
Anodni bloki — C	t	1.873	5.437	1.753	5.417	1.816	5.245	104	97	97	96
<b>LIVARNAE</b>											
Al formati	t	3.134	9.099	4.704	13.331	4.628	13.186	98	99	148	145
Livarske zlitine	t	772	2.096	222	785	248	646	112	82	34	31
Gnetne zlitine	t	1.164	3.378	337	1.874	720	1.678	193	90	62	50
E Al žica + peral žica	t	98	284	352	769	—	91	—	12	—	32
Al trak — ozki	t	42	123	—	370	284	531	—	144	676	432
Al trak — široki	t	696	2.022	57	267	48	901	94	337	7	45
<b>DE PREDELAVA ALUMINIJA</b>											
Rondelice	t	369	1.073	309	760	352	914	114	120	95	85
Izparilniki	t	119	345	104	300	58	195	56	65	49	57
<b>BLAGOVNA PROIZVODNJA</b>											
	t	6.344	18.420	6.121	18.456	6.338	18.142	104	98	100	98

**TABELA II:**  
PREGLED PORABLJENIH NAJVAŽNEJŠIH SUROVIN NA ENOTO PROIZVODA V ČASU OD I-III 1993

DE / PROIZVOD	Enota mere	Planski normativi	Doseženi normativi		Indeksi	
			III	I-III	4:3	5:3
1	2	3	4	5	6	7
<b>DE PROIZVODNJA ALUMINIJA</b>						
<b>Elektrolitski Al — hala B</b>						
— glinica	t	1,925	1,925	1,925	100	100
— anodni bloki	t	0,5820	0,5773	0,5751	99	99
— kriolit	t	0,005	—	—	—	—
— Al fluorid	t	0,030	0,0302	0,0282	101	94
— električna energija	kWh	14,760	14,393	14,297	98	97
<b>Elektrolitski Al — hala C</b>						
— glinica	t	1,925	1,925	1,925	100	100
— anodni bloki	t	0,5515	0,5527	0,5597	100	101
— Al fluorid	t	0,023	0,022	0,022	96	96
— električna energija	kWh	13,758	13,517	13,539	98	98
<b>Anodni bloki — B</b>						
— petrolkoks	t	0,6884	0,7131	0,7131	104	104
— katranska smola	t	0,1548	0,1672	0,1772	108	108
— pečeni ostanek	t	0,2314	0,2025	0,2025	88	88
— električna energija	kWh	300	301,1	301,1	100	100
— zemeljski plin	Sm <sup>3</sup>	70	73,3	73,9	106	106
<b>Anodni bloki — C</b>						
— petrolkoks	t	0,6867	0,6974	0,6974	0,6974	102
102 — katranska smola	t	0,1572	0,1632	0,1632	104	104
— pečeni ostanek	t	0,232	0,2314	0,2314	100	100
— električna energija	kWh	280	298,8	298,8	107	107
— zemeljski plin	Sm <sup>3</sup>	70	67,3	67,3	96	96



# KADROVSKE VESTI

## I. UPOKOJENI V MESECU DECEMBRU 1992

### DE GLINICA

2865 KORNIK Franc  
3037 PETEK Alojz  
2866 MUNDA Ivan  
3083 NOVAK Jože  
3269 ŽUMER Franc  
2312 NOTESBERG Franc

### DE PROIZVODNJA ALUMINIJA

5581 KROŠEL Feliks  
3468 KOSTANJEVEC  
Maks  
3795 ŠTEFANČIČ Franc  
4176 ZEBEC Henrik  
2623 KOSI Anton

### DE VZDRŽEVANJE

4343 GULIN Rafael  
3597 ORNIK Franc  
4504 ŠULIGOJ Karel

### DE PROMET

3060 KORPAR Martin  
3861 PERNEK Peter  
3517 HORVAT Franc  
2765 CAFUTA Alojz

### DE KONTROLA KVALITETE

3109 ZUPANC Štefka

### STROKOVNE SLUŽBE

2798 BRGLEZ Jože  
2578 KROPEC Peter  
3573 VALENKO Ferdinand  
2938 KUKOVEC Jože  
3044 RAKUŠI Martin

## II. ZAPUSTILI PODJETJE

### 1. ZAPUSTILI PODJETJE TALUM IN SE ZAPOSILILI V DRUGEM PODJETJU, KI JE LAST TALUM

### DE GLINICA

3980 SUKIČ Marija  
4748 JEROVŠEK Jože  
4657 VRABL Marijan  
7331 ZAVEC Janko  
6233 ŠERUGA Alojz  
5674 ZOREC Alojz  
6771 ŠIREC Stanislav  
4516 DONČEC Štefan  
5625 EGARTNER Marjan  
6925 RIŽNER Renato  
6803 MESARIČ Marjan  
6274 JANŽEKOVIČ Janez  
6628 LORBER Jožef  
8410 PIŠEK Leonard  
8195 PETERŠIČ Borut  
5471 KOLEDNIK Alojz  
6239 PISANEC Franc  
5809 SAKELŠEK Franc  
4291 MATJAŠIČ Franc  
5711 LAMPRET Jožef  
6591 POHAR Vojko  
7942 BUTOLEN Anton  
5804 SKLEDAR Stanko  
4628 KOS Vladimir

8129 PAVLINEK Štefan  
7014 PIŠEK Jože  
7447 KOZEL Zdenko  
8396 KRAMBERGER  
Rajko  
6802 KRAJNC Herman  
5783 BEZJAK Janez  
8034 PRELOŽNIK Dušan  
5821 KOLMANIČ Dušan  
7159 KRAJNC Štefan  
8371 AUER Zvonko  
8458 ŠTUMBERGER Peter  
7485 KRAJNC Franc  
8605 HEBAR Peter  
8127 FUREK Drago  
8606 MESAREC Dušan  
7525 VAJSKOPF Branko  
7035 NAHBERGER Peter  
7529 POLAJŽER Alojz  
3164 VINDIŠ Franc  
5308 KOZIC Anton  
7031 STRELEC Branko  
8118 VEG Daniel  
8373 KELENC Robert  
8206 KORNET Robert  
8602 ŽNIDARIČ Srečko  
6238 KELC Janez  
4609 SAGADIN Franc  
6843 MURKO Marjan  
5520 VINKLER Bogdan  
6687 DONČEC Branko  
8537 VRBNJAK Davorin  
7053 ŠMIGOC Karl  
6643 KORŽE Edvard  
4328 PLAJSNŠEK Miroslav  
7476 NAHBERGER Ivan  
3528 ANGEL Vili  
6947 ZAJKO Anton  
7442 LEBEN Joško  
6844 PUKLAVEC Branko  
6603 HRNČIČ Anton  
8402 BRUMEN Albin  
8376 PRIMOŽIČ Anton  
8372 MOGE Aleksander  
3535 POGAČAR Gabriel  
8340 KACJAN Bojan  
8176 TOMINC Darko  
3815 ŽIVIČ Jakob  
3163 MAROH Janez  
8175 DROBNIČ Franc  
8194 GOJKOŠEK Ignac  
5511 TOPOLOVEC Franc  
5311 PULKO Viktor  
8587 PETEK Bojan  
5181 VAUPOTIČ Miroslav  
4513 VREČKO Jožef  
4565 VINKLER Alojz  
3494 MURKO Alojz  
3167 POLANEC Franc  
6582 PEPELNIK Vili  
8177 KOJC Iztok  
3531 HORVAT Karl  
4669 KAMENŠEK Dominik  
7448 MALINGER Marjan  
5598 TOMAŽIČ Slavko  
7943 ČEKUNEC Damir  
5932 JEZA Anton  
6862 RAKUŠA Stanislav

7787 KRIŽANEC Marjan  
3114 DOBERŠEK Alojz  
4373 VEK Ljudmila  
5462 GALUN Marija  
6776 VAJDIČ Srečko  
3918 FURMAN Jože  
5558 GOZNIK Ivan  
6886 KAUCIČ Vladimir  
8105 UHAN Iztok  
3614 KUZMA Jože  
8141 PREŠIČEK Anton  
4339 ŠTUMBERGER  
Roman

### STROKOVNE SLUŽBE

4637 BEDRAČ Janez

## 2. OSTALI, KI SO ZAPUSTILI PODJETJE

### DE PROIZVODNJA ALUMINIJA

7096 LJUBEC Bojan

### DE GLINICA

6279 KRAJNC Janez  
7034 JAZBEC Jožef

### DE VZDRŽEVANJE

8302 JEZA Darko  
8041 HRGA Simon  
7570 KODERMAN  
Vladimir

## I. UPOKOJENI V MESECU JANUARJU 1993

## I. ZAPUSTILI PODJETJE

### 1. ZAPUSTILI PODJETJE TALUM IN SE ZAPOSILILI V DRUGEM PODJETJU, KI JE LAST TALUM

### DE PROIZVODNJA ALUMINIJA

7802 KLANEČEK Zdravko

### DE VZDRŽEVANJE

8484 DOLENC Maks  
4663 PIŠEK Stanko  
3813 BURJAN Marjan  
3617 AVGUŠTIN Alojz  
5145 MAJCEN Jože  
4640 GALE Ivan  
3215 ORTER Anton  
7806 MLAKAR Zvonko  
7776 HORVAT Jože  
5952 KOZODERC Mirko

### STROKOVNE SLUŽBE

8529 MENONI Andrej  
8613 PLAJSNŠEK Simonka  
4280 ŽURAJ Mira  
3442 GRBAVAC Adela

## 2. OSTALI, KI SO ZAPUSTILI PODJETJE

### DE PROIZVODNJA ALUMINIJA

7523 KRAJNC Janko

### DE VZDRŽEVANJE

6304 KRAJNC Danilo  
8554 PODBREZNIK  
Boštjan  
4384 KRESLIN Dušan  
6512 GAJSER Miroslav  
4220 MESAREC Franc  
6782 LEŠNIK Branko  
6896 MAROH Vincenc  
4359 HORVAT Dragutin  
5595 JAUŠOVEC Franc  
5211 MLAKAR Franc  
8563 MAJCEN Janko  
5068 JEZA Ludvik  
7127 JURKOVIČ Andrej  
7542 KOVAČIČ Stanislav  
7618 JERENKO Danilo  
8108 SKAZA Zvonko  
8224 HERTIŠ Ivan  
6932 NEDELJKO Daniel

### DE DRUŽBENI STANDARD

7935 DVORŠAK Romana

### STROKOVNE SLUŽBE

8051 LESKOVAR Milena

## I. UPOKOJENI V MESECU FEBRUARJU 1993

## I. ZAPUSTILI PODJETJE

### 1. ZAPUSTILI PODJETJE TALUM IN SE ZAPOSILILI V DRUGEM PODJETJU, KI JE LAST TALUM

### DE GLINICA

5677 TETIČKOVIČ Franc

## 2. OSTALI, KI SO ZAPUSTILI PODJETJE

### DE PREDELAVA

8283 KAISERSBERGER  
Emil

### DE VZDRŽEVANJE

6923 PULKO Bojan  
7470 KAISER Franc  
8100 PETEK Branko

# Skrivnostni svet fosilov

S fosili se srečujemo pogosteje kot se sploh zavedamo, saj nimamo niti osnovnih znanj, da bi znali ločiti skrivnostne najdbe, ki se skrivajo v zemeljskih plasteh. Vili Podgoršek je razstavo namenil predvsem temu, da bi se seznanili z najpogostejšimi vrstami, saj so razstavljeni primerki iz bližnjih nahajališč, ki jih je avtor imenoval kar domača.

Vili Podgoršek je profesor geografije in zgodovine. Približno štiri leta se ukvarja z zbiranjem fosilov in mineralov. Zbirka obsega okoli 1500 ustreznih označenih in po lokacijah dokumentiranih fosilov, največ iz severovzhodne Slovenije. Prevladujejo fosili miocenske starosti, kakršno imajo tudi skoraj vsa gričevja v tem delu Slovenije. Pridružujejo pa se jim tudi fosili kredne in karbonske starosti, medtem ko so ostala obdobja zastopana z manj primerki iz celotne Slovenije, iz Nemčije, Avstrije in Češke. Okrog 500 primerkov

še ni popolnoma očiščenih, nekaterim pa je potrebno določiti tudi lokacijo. Zbirka obsega okoli 2000 primerkov različnih fosilov, ki jo bogati še 170 kristalov in mineralov iz različnih dežel po svetu.

— Od kdaj zanimanje za zbiranje fosilov?

• Prazaprav ne vem. Morda sem kdaj kaj našel in nisem vedel, kaj naj bi bilo. Osnovni razlog pa je v tem, da enostavno nisem mogel verjeti, da so lahko stvari stare milijone let, še več pa, da je to možno dokazati.

Postopoma sem začel iskati razne vire, bral literaturo, predvsem nemško, spoznal človeka, ki se ukvarja z zbiranjem fosilov, skupaj sva opravila nekaj akcij in tako se je začelo.

Fosil za fosilom in počasi je rasla zasebna zbirka. Vsako stvar, ki jo je našel, je skrbno očistil, ugotovil iz katerega obdobja izhaja, kakšen je bil organizem, ko je še živel, kakšno je bilo obdobje, v katerem je



Na otvoritvi

živel in tako dalje. Tako si je postopoma nabiral znanje s tega področja paleontologije, ki je danes že tolikšno, da mu nepoznavalec komaj sledi.

Kako, da ni tega študiral, vprašam mimogrede in skupaj ugotoviva, da je Slovenija le premajhna, da bi si s tako znanostjo lahko zaslužil pošten kos kruha. Je že tako, da moraš poskrbeti za svojo osnovno existenco, zato poučuje na srednji šoli.

• Ta znanost je, ne vem po čigavi krivdi, odrinjena v ozadje, čeprav predstavlja eno temeljnih naravoslovnih znanosti, ker najbolj odpira pogled v preteklost in na osnovi tega se da ogromno sklepati o sedanjih dogajanjih.

— Kaj pa v šoli, vam vaš hobi kaj pomaga?

• Ta del dijakov, ki "mi pride v roke", poskušam nekoliko bolj seznaniti s to problematiko, predvsem v tistih poglavjih, ko govorimo o nastanku in vrstah kamnin.

— Kako sprejemajo dijaki? • Poslušajo z zanimanjem. Kdaj in kdaj se je celo kdo priključil akciji. Po začetnem navdušenju, ko so ugotovili, da je to delo celo naporno (lopata, kladivo) in da je potrebno veliko previdnosti, so hitro odnehali.

— Kako se vi lotite dela?

• Ne kopljem kar tako na slepo, ampak tam, kjer se odpre kakšna večja lokacija prometne poti ali kašknega objekta. V poštev pridejo tudi druga večja zemeljska dela.

— Kako določite starost, kako veste, da je bilo to pred toliko milijoni let?

• To je res ena najbolj skrivnostnih stvari. Posebne metode za določanje starosti ni. Najlažje je določati na terenu, kjer so na geoloških kartah razne formacije podrobneje raziskane in fosili, ki jih najdem v tistem sklopu zagotovo sodijo v tisto obdobje.

— Se zbiralci med seboj povezujejo? Imate kakšno združenje.

• Zbiratelji smo bolj individualisti. Posbenega združenja v Sloveniji ni. Zaenkrat obstaja samo eno društvo v Trziču, ki vsako leto prireja razstavo fosilov in mineralov, ki je prerasla v mednarodno. Tam sem seveda reden obiskovalec in tudi razstavljal sem že. Žal pa je Trzič predaleč, da bi lahko sodeloval kot redni član društva. Veliko mi daje tuja literatura v angleškem in predvsem nemškem jeziku in seveda druženje z zbirateljskim kolegom Francem Pajtlarjem iz Pragerskega. Skupaj sva prepotovala doma in tudi v tujini od koder imava nekaj lepih primerkov.

— V vitrini je bilo nekaj lepih primerkov, ki bi jih z veseljem uporabila kot nakit. So to "grešne" misli?

• Niso. Nekateri jih na prodajnih razstavah kupujejo prav s tem namenom.

— Kateri primerek je vam najljubši?

• Na to bi zelo težko odgovoril. Ponavadi so nam zbiralcem najlepši tisti primerki, ki ne predstavljajo kaj posebno lepega za oko, ampak so redkost v zbirki.

— Ste kdaj razmišljali, da bi vaše bogastvo stalo v muzeju ali kje drugje, kot stalna postavitev?

• Seveda sem in tudi pogovarjal sem se že z zavodom za ohranjanje kulturne dediščine. Tudi Maribor kot univerzitetno mesto ima določene načrte, toda prostorska stiska je tolikšna, da še vedno ni nič dorečenega. Razmišljal sem o tem, da zbirka kot zaključena celota bila v neki ustanovi, kjer bi bila vedno na ogled, jaz pa bi ostal njen lastnik. Videl sem že precej takšnih muzejev v Nemčiji in tudi Ameriki. V tujini je to čisto nekaj normalnega.

Mogoče pa bodo le prišli časi, ko bodo tudi pri nas to normalne stvari. Nikoli doslej prav zaradi prostorske stiske nikjer ni mogel razstaviti celotne zbirke. Vera Peklar

## I. UPOKOJENI V MESECU MARCU 1993

### I. ZAPUSTILI PODJETJE

#### 1. ZAPUSTILI PODJETJE TALUM IN SE ZAPOSILILI V DRUGEM PODJETJU, KI JE LAST TALUM

##### DE GLINICA

8589 HORVAT Andrej

#### 2. OSTALI, KI SO ZAPUSTILI PODJETJE

##### DE GLINICA

4692 ŠIROVNIK Srečko

##### DE PROIZVODNJA ALUMINIJA

6922 ŠEGULA Dušan  
8557 HRIBERŠEK Ludvik  
8320 NOVAK Mario

##### DE VZDRŽEVANJE

7050 TAJHMAJSTER  
Vojko

## I. UPOKOJENI V MESECU APRILU 1993

### II. ZAPUSTILI PODJETJE

#### 1. ZAPUSTILI PODJETJE TALUM IN SE ZAPOSILILI V DRUGEM PODJETJU, KI JE LAST TALUM

##### DE GLINICA

6510 FIDERŠEK Stojan  
4421 BERANIČ Franc

##### DE PROIZVODNJA ALUMINIJA

7088 ZELENIK Zdenko

##### DE VZDRŽEVANJE

6642 SAGADIN Jože

#### 2. OSTALI, KI SO ZAPUSTILI PODJETJE

##### DE PROIZVODNJA ALUMINIJA

5523 KNAUS Edvard

##### DE VZDRŽEVANJE

4494 PLAJNŠEK Marta  
8614 HORVAT Anton  
5921 JEZA Anton  
4063 SELINŠEK Edvard  
4751 KOKOT Drago  
5611 GOJKOVIČ Srečko  
5591 KOLAR Stanko  
6303 OSTROŠKO Zlatko  
8258 LEBEN Slavko  
5784 HOJSKAK Stjepan

# ČEPRAV ZDRAVJE NI VSE, JE PA VSE DRUGO BREZ ZDRAVJA NIČ

(Nitsche)

## Prisluhnimo svojemu telesu

Običajno se bolezen tako ali drugače "napove". Slabo počutje, težka glava, vročina, potenje ali bolečina so najobičajnejša znamenja, s katerimi se javlja prihajajoča bolezen. Kot bi vljudno potrkala in rekla: "Saj dovolite!" Rakava obolenja te "lepe navade" nimajo, v naše telo stopijo brez trkanja, preprosto pridejo, vidijo in zmagajo! K sreči pa le ni čisto tako. Nekatera dovolj očitna znamenja nam izdajo njihovo prisotnost, potrebno jih je le upoštevati, kajti zgodaj odkritega raka je moč uspešno zdraviti. Sedem je takih znamenj!



**Ranica ali razjeda na koži, koža pod krasto pa se ne zaceli niti v mesecu dni**

je lahko začetek raka na koži. Ta se razvije na kateremkoli delu kože, zlasti na izpostavljenih delih kot so obraz, vrat, podlahti in zgornja stran roke. Večkrat zbolijo moški kot ženske, večkrat starejši kot mladi, zlasti pa tisti, ki veliko delajo na soncu. Po opeklinah na koži, ki so se zdravile zelo počasi se 20 do 40 let pozneje lahko pojavi rak na koži.

**Zato pozor** na vsako ranico ali razjedo, ki se noče zaceliti!

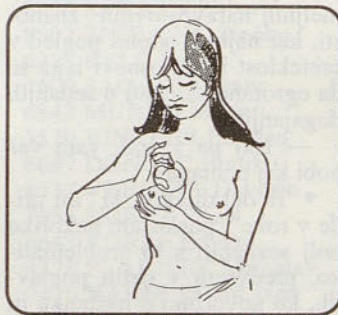


**Napredujoče spremembe v barvi ali velikosti materninega znamenja ali bradavice,**

so lahko začetek raka, ki mu pravimo črni kožni rak. Zanj je značilno, da zelo hitro razseje svoje celice v bližnje bezgavke, po krvi pa pridejo tudi v pljuča, jetra in celo v možga-

ne. Pozorni moramo biti zlasti na hitro rast pege in spremembo njene barve, še zlasti, če postaja črnikasta. Med sumljive znake sodijo tudi srbenje, krvavitev in nastajanje novih pegic v okolici znamenja.

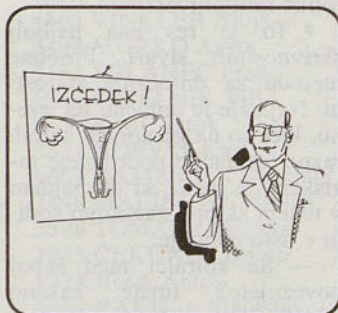
**Vso pozornost** posvetimo znamenjem na koži, ki se večajo, srbijo, krvavijo ali spreminjajo svojo barvo!



**Neboleča zatrdline ali bule kjerkoli na telesu**

opozarjajo na morebitni začetek rakavega obolenja. Rak na dojkah se razvije iz zatrdlin, ki jih je v dojkah lahko otipati. Vsaka taka zatrdlinica je nujen poziv k zdravniku, ki ob edini odločil ali gre za raka ali ne. Rak na moških spolnih žlezah je tumor, ki se pojavi kot neboleča trda bula v mošnji, največkrat med 15 in 35 letom starosti.

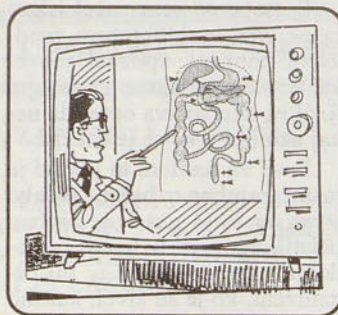
**Zapomnimo si:** Ni vsaka bulica rak, vendar se rak razvije prav iz take bulice!



**Neobičajne krvavitve ali izcedki in katerekoli telesne odprtine**

so lahko začetek rakavih obolenj. Rak na materničnem telesu se dokaj zgodaj javi s krvavitvijo ali izcedkom iz maternice, rak na mehurju in ledvicah opozarja nase s krvavim urinom, rak na prostati se prav tako javlja s krvjo v urinu, rak na pljučih pa nad vse resno opozarja nase s krvavkastim izpljunkom.

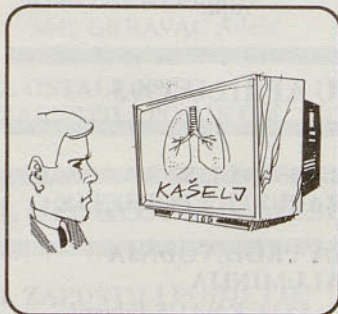
**Zato vsako tako opozorilo** vzemimo zelo resno!



**Trdovratne težave z želodcem, prebavne motnje in hujšanje**

so znamenja, ki lahko napovedujejo začetek raka na želodcu. Težave z želodcem, neredna prebava in hujšanje so lahko posledica neustrezne prehrane ali sodobnega načina življenja, kaj lahko pa so povezane z začetkom raka na želodcu! Rak na požiralniku se javlja s podobnimi znamenji, odločitev ali gre za raka ali ne pa prepustimo zdravniku!

**Velja torej:** Vsako težavo naj presodi in oceni zdravnik!



**Trdovraten kašelj, hripavost in težave pri požiranju**

so prav tako značilna znamenja za začetek dveh rakavih obolenj. Rak na pljučih je spčetka dokaj "molčeča" bolezen, ko pa se javi s kašljem je kašelj treba vzeti zelo resno. Posebej velja to za kadilce! Rak v grlu sporoča svojo nav-

zočnost s trdovratno hripavostjo, občutljivim in bolečim vratom ter težavami pri požiranju.

**Upoštevajmo:** ob vsakem takem opozorilu je pametno misliti tudi na raka!



**Vsaka sprememba ali nerednost pri odvajanju,**

ki si je sami ne znamo pojasniti, je morda opozorilo, da gre za raka na debelem črevesu ali danki. Dolgotrajno zaprtje in nerednosti pri odvajanju človek na sebi zlahka opazi in nikakor ne bo odveč, če pri tem pomisli tudi na raka. Zdravniki imajo na razpolago odlične pripomočke za pregled črevesja, in če pri takem pregledu naletijo na začetnega raka, se ga lahko uspešno lotijo!

**Zavedajmo se:** vsaka sprememba ali nerednost pri odvajanju nam bodi resno opozorilo na mrebiten začetek rakavega obolenja!

Rak vstopi v naše telo neopazno in nevsiljivo, tako da se njegovega prihoda sploh ne zavemo. Brez bolečin, vročine, potenja ali slabega počutja se vtihotapi v naš organizem. Prav nobenih težav nam ne povzroča kot se iz majhne rakave celice razrašča v zločest tumor. Če bi ga ujeli na tej stopnji razvoja, bi ga zdravniki zlahka ukrotili, tako pa čas dela za tumor. Iz bulice rakavih celic se odtrgajo nekatere celice in se po krvi ali limfi razsejejo po telesu, tako da rak kmalu postane bolezen celotnega organizma.

Do sem je zadeva vsekakor tragična, vendar ne tako črna kot se zdi na prvi pogled. Svojega podtalnega delovanja rak le ne more povsem skrivati, nekatera znamenja ga izdajajo. Žal pa ljudem tem znamenjem ne prisluhnemo, ampak jih pripisujemo vsemu drugemu, samo raku ne. Kašelj največkrat "opravičujemo" s prehladom ali pokajeno cigareto, prebavne

## Ste pripravljeni z darovanjem katerega od svojih organov rešiti življenje sočloveku?

Presajanje organov in tkiv je v svetu splošno znana oblika zdravljenja. Zaradi etičnih, pravnih in organizacijskih vprašanj ima večina držav to tudi zakonsko urejeno. Tako tudi Zvezni zakon o presajanju delov človeškega telesa omogoča presajanje parnih organov med najbližjimi sorodniki in tudi drugih organov od umrlih, če ti niso v času življenja darovanju organov izrecno nasprotovali.

Kako je mogoče dobiti ledvico ali drug življenjsko pomemben organ za presaditev pri bolnikih?

Na to vprašanje lahko odgovorimo le, če najprej odgovorimo na vrsto drugih vprašanj.

### 1. Kakšno je stanje presajanja organov v svetu in pri nas?

Po letu 1954 so v svetu presadili več kot sto tisoč ledvic. V zadnjih 10 letih redno presajajo trebušno slinavko, v zadnjih 5 letih pa so presadili z zelo dobrim uspehom več sto src in jeter. Presajanje kostnega mozga pa je redna metoda zdravljenja pri nekaterih hudih boleznih že več kot 10 let. Pri nas presajamo v omejenem obsegu ledvice, kostni mozeg, kožo, kosti, roženice.

### 2. Kakšna je potreba po darovanju organov?

Potrebe po darovanju organov so velike. Bistveno večje je število čačajočih na presaditev organa, kot pa je takšnih posegov dejansko opravljenih.

Torej obstaja veliko nesorazmerje med potrebami in možnostmi, ki pa se bo zmanjšalo z motiviranjem ljudi, da darujejo organe po svoji smrti.

### 3. Kdo je lahko darovalec organov?

Darovalec organov je lahko vsaka odrasla zdrava oseba, starejša od 18 let, ki je pripravljena darovati organe za presaditev bolniku. Pri mlajših pa v primeru smrti lahko dovoli odvzem organov eden od staršev oziroma zakoniti skrbnik.

motnje "pripisujemo" nepravilni prehrani, krvavitve kaki počeni žilici, izcedek iz nožnice pa nepomembnemu vnetju. Vse polno najdemo razlag, samo na raka ne pomislimo, ali pa morda nočemo misliti?

In prav zato gre! Če nam naš organizem dlje časa pošilja takšna ali drugačna znamenja,

### 4. Kako se lahko uporabi organ?

Organi za presajanje morajo biti odstranjeni strokovno neoporečno čimprej po zanesljivo ugotovljeni možganski smrti, toda najpozneje 1 uro po prekinitvi delovanja srca. Strokovna ekipa izpere odstranjeni organ s posebno raztopino, ohlajeno na +4°C. Takšen organ je uporaben za presaditev do 24 ur.

### 5. Ali darovanje organov kakorkoli vpliva na pokop umrlega in na pogrebne slovesnosti?

Ne. Odvzem organov za presaditev ne vpliva na čas pogreba ali pa pogrebne slovesnosti, ki ostajajo v celoti praviča in odgovornost najbližjih sorodnikov.

Čas do pogreba se zaradi odvzema organov ne podaljša.

Videz mrtvega po odvzemu ni spremenjen, zato je možen tako običajen pokop kakor tudi upepelitev.

Vse stroške v zvezi z odvzecom organov za presaditev plača ustrezen upravni organ.

### 6. Ali je darovanje organov za presajanje v skladu z etičnimi načeli?

Darovanje organov, pa tudi krvi in tkiv, pomeni izraz največje medčloveške solidarnosti in vzajemnosti. Je povsem v skladu z moralnimi in etičnimi pogledi naše družbe pa tudi s stališči večine veroizpovedi (katoliške, pravoslavne, islamske, itd.).

### 7. Ali predstavlja starost omejitev za darovanje organov?

Bolj važna od kronološke starosti je tako imenovana biološka starost oziroma stanje organov. Okvirno na primer velja, da je za darovanje ledvic primeren človek do starosti 65 let!

### 8. Kako je s skladnostjo med bolnikom-prejemnikom organa in darovalcem?

Skladnost je pogoj za normalno delovanje presajenega or-

ganja. Prvi korak za doseg takšne skladnosti je sorodnost krvnih skupin, sledijo še ustrezne preiskave tkivne sorodnosti. Čim večja je tkivna sorodnost, tem večja je verjetnost za dobro delovanje presajenega organa.

### 9. Kaj pomeni zavrnitev presajenega organa?

Zavrnitev je naravni odgovor na tuje tkivo. Do zavrnitve presajenega organa pride lahko kadarkoli, predvsem pa neposredno po presaditvi, najpogosteje pa v prvem letu. Zavrnitvena reakcija še ne pomeni izgube organa, vendar se mora bolnik zdraviti še v specializirani zdravstveni ustanovi.

### 10. Ali lahko bolnik s presajenim organom (npr. z ledvico) živi normalno življenje?

## Opeklina

Ko smo pisali o šoku, sem zapisal, da sta za nastanek šoka najbolj kriva bolečina in krvavitev, pri opeklinah pa izguba tekočine. Za preprečitev šoka se moramo v prvi pomoči truditi, da sta bolečina in izguba tekočine čimmanjši. To sicer veliko lažje dela zdravnik kot laik. Vendar se mora tudi ta tega naučiti. Napisal sem že, da je hlajenje opečene površine kože najbolj uspešen način prve pomoči. Hlajenje preprečuje posledice, obenem zmanjša oteklino in s tem izgubo tekočine, pa tudi bistveno omili bolečino.

Nekoč smo opečeno kožo mazali z vsemi mogočimi olji. Pri svojih predavanjih sem pogosto dejal: opečene kože nikar ne polivajte z rabljenim strojnim oljem, ker bo okužba zelo huda, pa še tujki bodo vmes. Opečeno površino kože samo pokrijemo s sterilno gazo in to potem, ko smo kožo hladili s hladno čisto vodo. Če imamo aluplast povoj, pokrijemo kožo s tem, če ga nimamo, z navadno sterilno gazo. Toda opečena obraza pa ne povijamo. Nato bolnika napotimo s primernim prevozom k zdravniku oziroma v bolnišnico. Pri daljšem prevozu dajemo bolniku po žličkah piti osladkan čaj. Priporočajo, naj damo v liter takega sladkega čaja žličko soli ali sode bikarbone za preprečevanje šoka.

Kar zadeva hlajenje opeklin, velja, da kadar si recimo v kuhinji opečemo opečemo roko z vročo tekočino, rečimo s čajem, opečeno roko takoj damo pod tekočo mrzlo vodo, ne da bi sploh premišljevali o prvi

Pretežno da. Bolniki pa morajo nadaljevati zdravljenje z zdravili in se udeleževati rednih kontrolnih pregledov. Večina bolnikov se po presaditvi organa vrne na delo, se lahko udeležuje v športu in normalno potuje.

### 11. Kako se lahko občan opredeli, da je pripravljen postati darovalec?

Občan, ki se opredeli za prostovoljnega darovalca delov človeškega telesa dobi posebno izkaznico. V primeru možganske smrti se lahko bistveno skrajša čas do odvzema organa ali organov in s tem tudi poveča čuspeh presaditve. Ni namreč potrebno iskati najbližjih svojcev prav v času, ko je zanje najtežji.

Izkaznico darovalca in vse informacije dobijo občani na Rdečem križu Slovenije.

Piše:  
prim. doc. dr. Anton Prijatelj

pomoči. Hladna tekoča voda nam olajša bolečino. Manjšo opeklino, za katero mislimo, da ne potrebujemo zdravniške pomoči, potem pokrijemo s sterilno gazo. Gazo lahko tudi namažemo z navadno borvezelino ali še bolje z dermazin mazilom in potem opeklino pokrijemo. Opozoriti moramo, da mora biti opeklina, namazana z dermazin mazilom, pokrita, ker dermazin na soncu lahko pušča na koži manj prijetne posledice.

Bolje kot nuditi prvo pomoč pa je opeklino preprečevati. Dr. Rus v svoji knjigi iz leta 1941 daje naslednje napotke, ki so kljub 50 letom starosti še danes zelo uporabni:

"Če se drva na štedilniku nočejo vneti, jih ne polivaj s špiritom ali petrolejem. Če ti zmanjka v samovarju špirta ali v petrolejki petroleja, ko še gorita ali sta vroča, jima na dolivaj špirta ali petroleja. Posode s špiritom ali petrolejem ne postavljaj na ognjišče. Te tekočine eksplodirajo, če se segrejejo! Posod s špiritom ali petrolejem, bencinom ali lahko vnetljivimi tekočinami ne puščaj slabo zamašenih ali celo odprtih! Če snažiš obleko z bencinom, ne delaj tega pri goreči sveči! Ne hodi z gorečo lučjo, pipo ali cigareto v prostore, kjer so stvari, ki se rade vnamejo! Ne nosi pepela na smetišče in ne vsipaj ga v lese ne zaboje, dokler še tli! Vsak večer, preden greš spat, pogasi ogenj v štedilniku ali na ognjišču! Škafov ali čebrov s kropom ne postavljaj tako, da bi mogli otroci do njih! Kuhinja je otrokom zelo nevarna."

(Iz DE, februar)

# Naša raziskovanja in razmišljanja

Učenci  
OŠ Kidričevo

## KIDRIČEVO

Kidričevo je mlado, povojno mestece na Dravskem polju. Prvotno naselje Strnišče ni izgubilo imena, izgubilo pa je zaočkroženo poljedelsko podobo. Tovarna TALUM je v povojnih letih z veliko vztrajnostjo vabila priseljence.

Viri prvič omenjajo Strnišče okoli leta 1200, ko je bilo last šenpavelskega samostana. V okolici je stal gradič Sterntal, ki ga je leta 1870 sezidal grof Schöndorf. Po gradiču še vedno starejši okoličani imenujejo to naselje.

Med prvo svetovno vojno je bilo tu taborišče beguncev, o katerem še vedno priča staro vojaško pokopališče, na katerem stoji pokopališka kapela iz leta 1916-17. Tudi v začetku druge svetovne vojne je zrastle na ozemlju sedanje kidričevske župnije novo taborišče. Okupator je gradil barake za vojne ujetnike. Zaporniki in ujetniki pa so hkrati gradili v Strnišču tovarno glinice. Taborišče je po vojni prevzela uprava notranje varnosti.

Po drugi svetovni vojni so kljub katastrofalnim vojnim posledicam nadaljevali z gradnjo tovarne in leta 1954 je stekla proizvodnja iz mogočne tovarne sredi Dravskega polja. Začelo se je graditi novo sodobno naselje Kidričevo. Med novimi "meščani" je največ Haložanov, prišlekov iz okoliških krajev, in tudi nekaj priseljenec iz drugih republik.

Damjan Metličar, 7. a

## KUNGOTA

Ime vasi Kungota je nastalo po sv. Kunigundi, kateri je posvečena cerkev, ki je bila tu zgrajena v poznogotskem stilu leta 1520. Naselje se pred letom 1500 ne omenja, tako da je nastalo ob cerkvi v 16. stoletju.

V zaselku Ravno polje so ostanki gradu, kjer je bil sedež velikega zemljiškega gospostva. Prvič se omenja leta 1686. To je bil dvor vurburške gosposčine. Lastniki gradu so bili Stubenbergi, od katerih ga je podedoval Franz Welzer. Nekaj časa so bili lastniki Sauerji, zatem knez Poniatovski, leta 1847 je posest kupil grof Brandis, 1917 pa spet Herbersteini.

Dandanes je graščina že skoraj popolnoma razpadla.

Danes Kungota šteje približno 420 prebivalcev. Vaščani se ukvarjajo s poljedelstvom in živinorejo, nekaj jih je zaposlenih v tovarni TALUM v Kidričevem, precej pa jih ima zaposlitev v podjetjih v Ptuj in Mariboru.

Sandra Sitar, 7. b

## APAČE — NAŠA VAS NA DRAVSKEM POLJU

Na južnem delu KS Kidričevo leži vas Apače. V vasi stoji okrog 300 hiš s približno 900 prebivalci. Ime Apače se omenja že leta 1199. V obdobju gradnje gradov sta bila zgrajena dva gradova, ki pa so ju, tako kot celo vas, požgali Turki.

Po požigu je bila vas prazna. Čez sedem let pa so se ljudje že ponovno vračali. Oda takrat se je začel hiter porasta prebivalcev in hiš.

Sedaj so Apače sodobna vas z večinoma delavskim prebivalstvom, nekaj kmetijami in obrtniki. V vasi imamo tudi trgovino, prosvetni dom, športno igrišče in gasilski dom, ki pa ga obnavljamo. Vse hiše so povezane z asfaltno cesto. Imamo tudi vodovod in precej telefonskih priključkov. Sedaj pa je v gradnji omrežje za kabelsko TV. Skozi vas vozijo avtobusi, tako da smo kar dobro povezani s kraji ptujske in mariborske občine.

Maja Mojzer, 5. b

## KRAJ SOVIČE

Kraj pri Vidmu se imenuje Soviče. Tu se razprostirajo velike površine gozdov. Stric, ki je lovec, mi je pripovedoval, da so v teh gozdovih rade prebivale sove. Rekel je, da lahko tudi še danes kakšno srečaš. Ker mu tega nisem preveč verjela, me je nekega dne vzel s seboj na lov. Ustavila sva se pri nekem starem votlem drevesu. Stric je na tleh pobral palico in z njo trikrat udaril ob deblo. V debelu je nekaj zašumelo in zaškrebalo. Iz temne luknje se je prikazala sova. Najprej naju je zaspano in jezno gladala, ker sva jo zmotila sredi počitka, nato pa je v velikem loku srfotala z roba votline in se izgubila v gozdu. Tistega dne sem se tudi jaz prepričala, da je kraj res dobil ime po sovah.

Maša Srpčič, 6. a

## SVETI LOVRENC NA DRAVSKEM POLJU

Vas je dobila ime po vaškem patronu Svetem Lovrencu, katerega je tudi posvečena cerkev v središču kraja. Sprva je imel Lovrenc, kakor mnoge druge vasi na Štajerskem, nemško ime; tako so ga leta 1345 v neki knjigi prvič omenili kot Sant Lavrenczen. Ščasoma se je začelo uveljavljati poslovenjeno ime kraja — torej Lovrenc, kasneje pa je zaradi lege dobil še pripis na Dravskem polju. Večina ljudi dandanes ne uporablja več predimena Sveti.

## PLETERJE

Ljudje pravijo, da so nekdaj na ozemlju današnjih Pleterij živeli pastirji, ki so domovali v majhnih kolibah. Te kolibe so bile pletene iz slame — od tod tudi ime Pleterje.

Andreja Cafuta, 7. b



## Zahvala

Ob boleči in nenadomestljivi izgubi našega ljubega moža in očeta FRANCA BRAČUNA iz Kidričevega se iskreno zahvaljujem vsem sorodnikom, prijateljem, sosedom, sodelavcem in znancem, ki ste ga v tako velikem številu pospremili na njegovi prerani zadnji poti, mu darovali vence, cvetje, sveče in za sv. maše ter nam izrekli sožalje.

Posebna hvala g. župniku za opravljen obred, godbi, pevcem, govornikom, sindikatu, g. Božu Glazerju,



sodelavcem iz Revitala in DE proizvodnja aluminija ter Osnovni šoli Kidričevo.

Žalujoci: žena Cvetka, sinova Vlado in Miran ter ostalo sorodstvo

# Utrinki učencev Osnovne šole Kidričevo

## PODOBA ŽIVLJENJA

Marsikdo je v življenju kaj slabega skusil,  
marsikdo je v življenju kaj dobrega opustil,  
marsikdo je živel srečno,  
a malokdo je živel večno.

Marsikdo je v življenju kaj slabega skusil,  
ker samemu sebi je življenje prepustil,  
usoda ubrala mu drugo je pot,  
sedaj pa sam išče pravo si pot.

Marsikdo je v življenju kaj dobrega opustil,  
ker raje je drugim prečustil,  
življenje mu dalo je mnogo sadov  
in srečo bleščelo njegovih rodov.

Marsikdo je živel srečno,  
kjer ljudi je ljubil le,  
denar in bogastvo mu ni bilo vse,  
le sreča in zdravje — to pravo je le.

Zato pa vam pravim ljudje;  
razmislite dobro, vredno je.  
Živite zmerno raje kot revno,  
živite srečno prej kot nesrečno,  
saj malokdo živel bo večno.

Mateja Breg, 7. b

## ČRNI PETER

Črni je Peter in črne vasi,  
črno vse vidi, še kadar zaspi.  
Kadar prekriža mucek mu pot,  
črno spet vidi Peter povsod.  
Taka očala bom fantu poslal,  
da rožnate barve bo z njimi spoznal.

Dejan Vrečar, 5. b

## SREČA

Kovček sreče — to je pamet,  
kovček dobrote — to je srce,  
a kdor vse to ima,  
junak je sveta.

## NARAVA

Gozd je narava,  
gozd je življenje —  
na tej zemlji vse to  
je veliko veselje.

Daniel Hvalec, 5. b

## ŽIVLJENJE V VERZIH

Ko imaš vsega,  
si tudi slep za vse,  
ko nimaš nič,  
takrat šele spregledaš.

Zatirati misli, zatreti srce,  
v dno duše vkovati  
neizpolnjive želje,  
v solzah se smejati —  
to je težko,  
a bilo je življenje  
takšno in bo.

Življenje je neizpeta  
melodija, življenje je  
solza ter kaplja na velji,  
v življenju srečo boš imel,  
a glej, da te ne prevara  
svet, ker včasih ti bo strupa  
dala prav tista roka,  
ki ponuja cvet.

Nešteto ciljev je pred nami,  
poti nešteto, ki do njih drže,  
nešteto je ljudi med nami,  
ki svoj edini cilj zgreše.

Ni sreče brez trpljenja,  
ni veselja brez solza,  
ko smo najbolj srečni —  
jokamo.

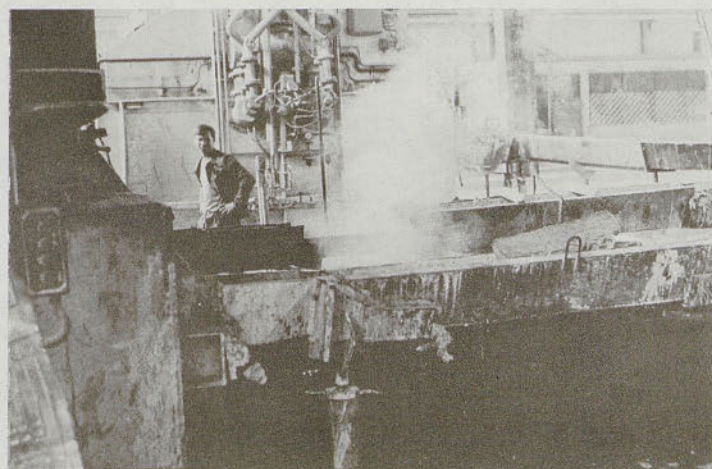
Bolečino težko izraziš  
z besedami, lahko jo  
samo občutiš.

Vsak mora imeti  
nekoga rad,  
saj človek ne more  
živeti sam.

Ljudje najbolj trpijo  
zaradi pomanjkanja  
kruha in ljubezni.

Suzana Habjanič, 7. b

Iz livarne



Posluževanje



# Četrtek za uspešne, sredo za ustvarjalne

SREDA je dan ustvarjalnosti. primeren za razvijanje novih idej, kovanje načrtov in zamisli; v sredo boste javnost brez težav prepričali o pravilnosti vaših idej, uspeli na pomembni avdiciji ali promociji in zgladili prepir, ki vas je že dalj časa vznemirjal. Moto pričujočega dne, ki je aritmetična sredina delovnega tedna, prisega na kreativnost in komunikativnost. Značilnost srede se odraža v muzikalčnosti, zbrani, fleksibilni, skladni, ustvarjalni, podjetni, intelektualni prodornosti in v želji po vseodrešujoči harmoniji. Antična ljudstva so sredo posvetila Merkurju oziroma Hemesu, v starorimski mitologiji sin Jupitra in Maje (bogu zgovornosti, cest, trgovcev, goljufov, tatov, pretkancev in sleparjev, ki ga običajno uprizarjajo s perutmi na gležnjih in s krilato palico, ovito s kačama). Kot najbolj zvit in pretkan med bogovi je vedno uveljavil svojo voljo in si pogosto podredil Olimp, ko je svoje božanske kolege spretno ovil okrog prsta. Njegovi najbolj prepričljivi aduti so sposobnost govorjenja, razpravljanja, besedovanja in kramljanja — skratka komunikacije vseh vrst in oblik. Poznavalci menijo, da je Aleksander Graham Bell leta 1876 odkril telefon s pomočjo maksimalnega vpliva boga Merkurja. Najspretnější med bogovi je naklonjen umetnosti, zlasti pa obvladuje in podpira umetnost življenja. Ljudje, izbranci boga Merkurja, so fleksibilni, dinamični, spravljeni, diplomatski, dobrovoljni in sposobni za komunikacijo, v kateri dejansko tudi uživajo, ter za razvijanje uporabnih idej in širjenje novih spoznanj. So dobri izumitelji, učitelji diplomati in govorniki.

Sreda je dan pisateljev, slikarjev, glasbenikov, znanstvenikov, odvetnikov — ljudi z bogato domišljijo, intuicijo in ustvarjalnostjo, ki blestijo pod vplivom pozitivnih vibracij spretnega Merkurja, obenem pa je sredo super dan tudi za vse, ki ljubijo harmonijo, skladnost in ubranost — lastnosti spretno diplomacije, prodorne inteligentnosti in briljantne retorike.

Nasprotno pa je Merkurjev dan naporen, moreč in težaven za birokrate in njim podobne neustvarjalne duše. Zakaj se ne

bi torej prihodnjo sredo lotili pomembnega pogajanja, diplomatske dejavnosti, napisali odpovedi svojemu neustvarjalnemu šefu, postavili ultimata dolgočasnemu življenjskemu sopotniku, napisali svoje prve pesmi ali zgodbe, ponovno sedli za zaprašeni klavir in s prsti zaplesali po črno-belih tipkah, poiskali osušene plaete in čopiča, obiskali svojega odvetnika in se z njim pomenili o rečeh, ki vas še dolgo motijo, zaigrali partije pokra s starimi prijatelji, pripravili predavanja o managementu ustvarjalnosti, trdno odločeni, da boste spremenili svojo enolično zunanost, obiskali priznanega krojača ali frizerja in se vpisali na podiplomski študij, o katerem sanjate že toliko časa?

ČETRTEK je dan uspešnežev; dan, ki vam omogoča pot navzgor. V četrtek boste zlahka preskočili nekaj odločilnih klinov na lestevici, ki vas še ločijo od asmege vrha. To je dan za kariero. Primeren trenutek, da postanete top, če pa ste že na vrhu, boste ta dan s kančkom spretnosti in iznajdljivosti še bolj utrdili svoj vodilni položaj. Energetski potencial četrtega namreč favorizira ljudi, ki stremijo navzgor. To je dan uspešnih poslovnežev, managerjev, direktorjev, dobrih šefov in podjetnikov. Značilnosti četrtega se odražajo v avtoriteti, suverenosti, navdušenju in predvidljivosti. Obenem pa je ta dan še vedno pod vplivom Merkurjeve ustvarjalnosti (si danes, na pragu 21. stoletja, sploh lahko predstavljate nekreativnega uspešneža?), potomca starorimskega boga Jupitra, ki vlada četrtku in v grški mitologiji ustreza očetu bogov, vladarju starogrškega Olimpa, Zeusu. Jupiter je strog, dominanten, avtoritativen bog — najvišje božanstvo rimske državne religije in varuh rimske države. Oče bogov kaznuje z bliskom in gromom (v nemščini četrku pravijo Donnerstag — dan groma), zato we mu nihče ne upa oporekati in zoperstavljati, kaj šele, da bi ga skušal izpodriniti in vreči s prestola. Obenem pa zna biti Jupiter tudi nežen in ljubeč, zlasti do svojih najdražjih, med katere nedvomno sodi boginja Venera, starorimska boginja ljubezni in lepote, mati Amorja, ki ji je bil Jupiter posebej naklonjen (od tod ver-

jetno izhaja tudi modrost, ki pravi, da za vsakim uspešnim moškim stoji izjemna ženska).

Oče bogov je znal svojo vzvišenost in dostojanstvo spretno uskladiti z veseljem do življenja in užitkov, pa tudi z velikodušnostjo. Mar ni vse naštetu značilno tudi za uspešne direktorje, poslovneže in managerje? Vseodrešujoč vpliv boga Jupitra pomaga vodilnim, da se v četrtek počutidijo v elementu in da razpolagajo z obilico spretnosti in prodorne intuicije. Četrtekovi izbranci so navdušeni, prodorni, sposobni vodenja in upravljanja, ponosni, samozavestni, perspektivni, ambiciozni, širokoprčni, sem ter tja celo malce oblastni in prešerni. S svojo karizmo, z nenadkriljivo poslovno očarljivostjo in s prirojenim šarmom pritegnejo pozornost okolice in jo osvojijo, še preden se ta sploh utegne zavesti njihove dominantnosti.

Četrtek je torej dan igralcev, politikov, vodilnih delavcev in vseh, ki si prizadevajo to postati. Ljudje njihovega kova so suver-

ni, stavni in izjemno sposobni. Znajo vplivati in omrežiti, pa tudi ukazovati in vladati. Radi so v središču pozornosti, sem ter tja se celo precenjujejo in so pretirano ambiciozni. Tudi če niste ljudje četrtega, lahko s kančkom diplomacije ukanite svojega šefa in si ga ovijete okrog prsta: pustite ga govoriti in dajte mu občutek pomembnosti, naj se v vaši prisotnosti počuti največjega in najpomembnejšega — nato pa pridite na dan s svojimi aduti.

Četrtek je super dan za vse — takrat se prav nihče ne bi smel izgovarjati, da ima slab dan in da mu posel ne gre od rok, kot bi moral; če je tako, potem je treba krivdo za neuspeh iskati v lastni nesposobnosti. Četrtek, dan, ki zagotavlja uspeh, je najprimernejši za iskanje nove, boljše službe, silno neprimeren pa je za kritiziranje predpostavljanih in za metanje polen pod noge — v poslovnem ali zasebnem življenju.

Iz revije MANAGER



Na koncertu Vlada Kreslina

## Aluminij

Izdaja podjetje TALUM, d.o.o. Kidričevo. Ureja Vera Pečkar. Fotografija: Stojan Kerbler, dipl. ing. Tisk: PP PC Ptujška tiskarna. Zaposleni v podjetju TALUM in v podjetjih v njegovi sestavi ter upokojenci TALUMA dobivajo list brezplačno. Naklada 2900 izvodov. Po mnenju Ministrstva za informiranje, št. 23/209-92, se šteje glasilo s prilogami med proizvode informativnega značaja iz 13. točke tarifne št. 3, za katere se plačuje davek od prometa proizvodov po stopnji 5%.