

aluminij

Ljudska in študijska knjižnica
Trg svobode 1
62250 Ptuj



Glasilo delovne organizacije Tovarna glinice in aluminija

Kidrič" Kidričevo



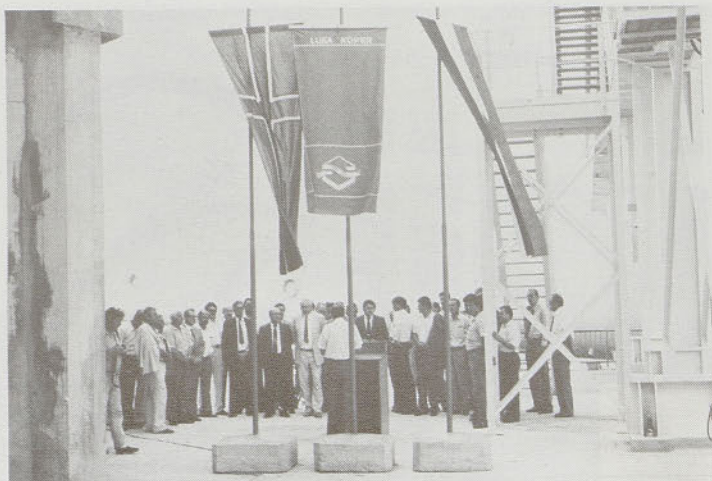
Silos v Kopru

V avgustu smo v Kopru uradno odprli silos z vsemi rastovor-nimi napravami. Sestali so se tu-di predstavniki firme Hydro-aluminium in naše vodstvo.

V obeh podjetjih se nadalju-jejo pripravljala dela in prever-jajo možnosti sodelovanja za do-graditev elektrolize v Kidriče-vem.

V zvezi s tem je podpisan sa-moupravni sporazum, ki natan-ko določa naloge obeh partner-jev.

Anodna masa



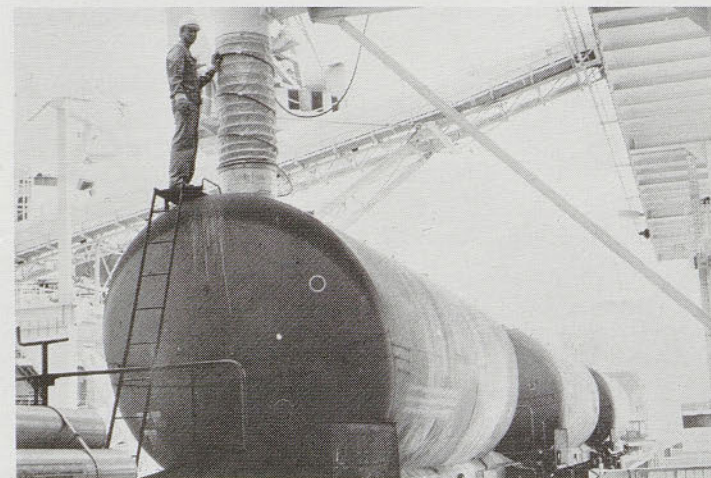
Otvoritev silosa



Ogled silosa



Pogovori v Luki Koper



Polnjenje cisterne iz silosa

Anodna masa mi je ostala v spominu še izpred let, ko sem bila pri skupini, ki je dobila srebrni znak TGA. Pred mano je bila homogena skupina delavcev z vodjem, ki je bil ves navdušen nad svojimi dečki, kakor jih je imenoval. Kljub mnogim težavam, jim je na starih napravah uspelo redno proizvajati dovolj kvalitetne anode. Velikokrat se je bilo treba znati in narediti kakšno reč skorajda iz nič.

Potem so prišli časi izgradnje novega dela anodne mase in skupina se je razbila. Nastala je nova anodna masa, z linijo, ki je večina ni poznala, z delom pa je bilo potrebno začeti takoj. Ljudi so porazdelili na nova delovna mesta, jih ocenili, odbili točke za slabe delovne razmere, kajti teh v novem obratu ni (ne bi jih smelo biti), pokazali so jim za kaj je kak gumb in proizvodnja je stekla. Začele so se pojavljati napake, kup drobnih reči, na katere je pozabil proizvajalec in rastejo skupaj s proizvodnjo, kljub temu pa ves čas proizvodnje slišimo o anodni masi dokaj ugodne ocene.

Toda kljub vsemu sem imela občutek, da se čutijo potisnjene na rob s težavami, za katere niso sami krivi. Takole so mi pripovedovali.

• Tehnološki proces pri nas zahteva precej veliko disciplino – "človeka na svojem mestu". Ne more se kar tako oddaljiti z delovnega mesta, vsaka najmanjša pomanjkljivost se takoj opazi. Dosegamo kar zadovoljive rezultate, ki bi lahko bili še boljši, če ne bi bilo nekaj čejev. Vsak stroj, ki se pokvari nam zavrže kompletno linijo (proces), več kot tri dni pa seveda ne smemo stati. Naj naštejemo nekaj malenkosti. Na primer nekladalno razkladalna miza, kjer bi moral delo opraviti robot, ki pa ni dovolj "močan", kajti kislost v hali je večja kot je bilo predvideno. Zaenkrat je vse še v investicijskih rokah, obljublja, da bodo opravili rekonstrukcijo robota do kanca leta. Tudi v skladišču so dela, ki jih improviziramo z

vigerom, samo da teče proizvodnja nemoteno. Težave so tudi pri vpenjanju. Tam je za delo predviden en človek, delajo pa trije. Avtomatika sicer dela, vendar ne tako kot bi morala, zato mora biti vedno nekdo poleg. Bo šlo to na naš račun, ali račun dobavitelja, še ne vemo, stvari moramo urediti.

To so začetne težave, ki se pojavljajo povsod. Ljudje v novih halah se morajo spoznati s stroji, tehnologijo, odpravljanjem napak. Mislim, da to ni nobena tragedija, kajti mi smo začeli na teh strojih s polno paro. Naši delavci so opravili tečaj iz varstva pri delu in dobili navodila "praksa" pa se je začela na strojih ob redni proizvodnji. Morda nam tudi zato naši delavci včasih očitajo, da smo pregrobi, da jih preveč priganjamo. Naš vodja zahteva red in disciplino, saj je veliko odvisno od človeka, kako dela s strojem, pozna se pri kvaliteti izdelka.

Znano je, da imajo v anodni masi delavci izobrazbo, ki je zahtevana za določeno delovno mesto.

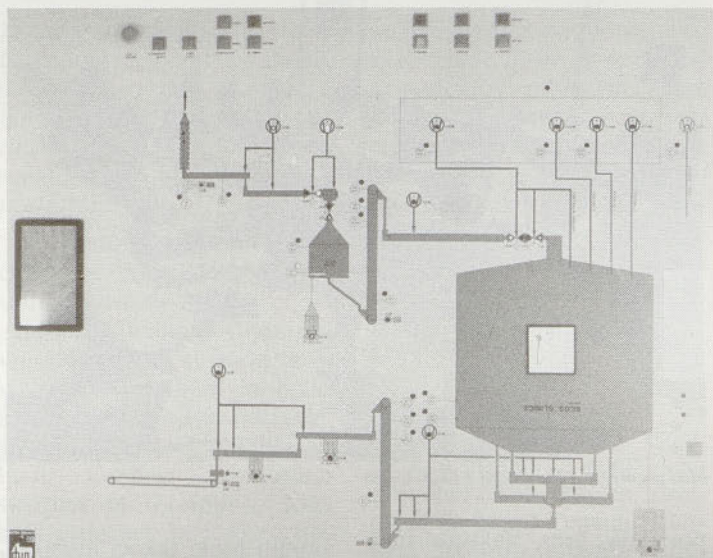
• Ja. Problem pa je v tem, da so slabše plačani kot ključavničarji v drugih delovnih enotah, vsak pa hoče boljše plačano in bolj raznoliko delo. Primerjajmo npr. vzdrževalca z našim pogoncem. Vzdrževalec je ocenjen tudi do 3,5 razreda več, oba imata KV. Zato se nam godi, da ljudje odhajajo. Naredili smo anketo, ki je sicer nekateri ne upoštevajo dovolj, rezultati pa so takšni, da bi nas moralo zaskrbeti, kajti 60 do 70 odstotkov pravi, da bi si poiskali drugo delovno mesto.

Veliko imamo invalidov in zapisano je, da so pri nas pogoj, v katerih bi lahko delali, v resnici pa je prašnih delcev skoraj toliko kot v elektrolizi. Za bolne na dihalih in hrbteničarje nimamo primerne dela. Poznamo se med seboj in ne bi rekel, da imamo simulantne.

Je delo na novi liniji tudi nevarno?



Pogovor



Komandna plošča silosa

• Nevarno je lahko pri vsakem stroju, na samo naših. Mislim, da je lažje mladim ljudem, ki se hitreje učijo in prilagajajo. Za nas je pomembno, da spoštujejo tehnološki proces in delajo kot je določeno.

V anketi je bila izražena želja po nagrajevanju in boljših pogojih. Govorili ste o filterjih, ki bi stvari bistveno izboljšali.

• Z dodatnimi filtri bomo verjetno te težave rešili, čeprav nam nekateri dokazujejo, da je kapaciteta teh dovolj in smo sami krivi, ker jih ne poslužujejo dobro, kar pa ni res. Ni mi bilo vseeno, ko sem slišal govorice, da je novi obrat zanemarljiv kot glinica, kar so trdili tudi tisti strokovni delavci, ki so vedeli, kakšne težave imamo. To, da dva ali trije delavci nenehno pometajo, ni rešitev.

O nagrajevanju pa že itak vsa leta preveč govorimo. Ne

maslim kritizirati, toda po vseh teh letih, kar obstaja služba za nagrajevanje, bi morali najti nek pameten model, pa vsaj kopijo modela, ki bi ustrezala nam. Pa nočemo, ne znamo, ne moremo . . . Nagrajevanje ostaja tema pogovora že vsa leta.

Začeti bi morali v novem obratu, pa smo zamudili in stvari bo hudičevo težko spremeniti. Dokler je delavec plačan po prisotnosti, si poišče "ovinke". Pri ocenjevanju bi bilo potrebno upoštevati kup stvari, npr. tudi to, kako vzdržuje stroj, kako ga poslužuje, odnos do delovnih sredstev, doslednost, tudi to, ali nosi zaščitna sredstva, skrbi za čisto okolje in še kaj. Na kratko bi lahko rekli: nagrajevali bi zavzetost, doslednost, disciplino, kajti če tega ni, se na da nič narediti.

Prilagajamo se vsem težavam, naredili smo že ogromno, vendar še ne dovolj.

Vsi npr. še vedno ne nosijo zaščitnih očal in čelade, nekateri zato, ker jih ovira pri delu (čelada, če se skloni). V našem prostoru je tudi močan ropot. Poskušali smo z antifoni in vato. Zaščitnih sredstev imamo dovolj, vendar niso ravno primerna. Težava je v tem, ker so nekateri že starejši in malce naglušni in če si zamašijo ušesa, sploh ne slišijo, kar pa ni prav, saj moraš slišati, kako dela stroj.

V anodno maso ste prišli in drugih obratov. Se je bilo težko privaditi.

• Prav prijetno je, če prideš v popolnoma novi obrat. Sploh pa na vidim nobene tragike v tem, če ljudi premeščamo iz enega na drugo delovno mesto. To je mogoče celo pozitivno, saj enoličnost ubija. Posebej velja to za naše delovno okolje. Poglejmo operaterja, ki je za nekim pultom in opravlja iz dneva v dan, iz ure v uro popolnoma enake gibe, iste delovne operacije. Poskušamo, da bi znal vsak delavec posluževati vsaj dve ali tri naprave in bi krožil. Nimam veliko prakse, pa vseeno se mi

zdi, da prihaja do napak tudi zaradi preveč rutinskega dela.

Še in še bi se dalo naštevati drobnih reči, ki jih sproti obvladujejo, ali se vsaj trudijo, da bi jih. So pa tudi takšne, na katere ne morejo vplivati sami. Skrbi jih npr. to, kaj bo, ko bodo odšli ti delavci — invalidi, ki so prišli iz elektrolize in imajo nadomestilo. Vsak, ki bo prišel na novo pa bo za enako delo dobil manj.

Jezijo se nad zgubljenimi urami, ki jih predsedijo po hodnikih bolnice in čakajo na vrsto ob serijskih pregledih. Vsak dobi štiri ure bolniške, če porabi več, mora dati od dopusta. Tako si želijo, da bi se te stvari opravile doma. Če moraš na dodatni pregled, nisi zdrav, pa še svoje ure moraš dati. Torej dvojna kazen.

Za sestankovanje ni veliko časa, zato bi si želeli, da bi bilo tudi pri njih urejeno ozvočenje, tako pa pridejo informacije takrat, ko je že vse mimo.

Zapisala Vera Peklar



Žerjav za razkladanje glinice iz ladje

Prvo polletje v novih obratih

Značilno za proizvodnjo v prvem polletju je, da smo v elektrolizah proizvedli približno 1400 ton aluminija več kot smo planirali. Za oceno opravljenega in o načrtih smo povprašali vodjo DE Proizvodnja aluminija Iva Ercegovića.

"Posebej velja omeniti, da smo v elektrolizi B in C dosegli izredno ugodne tehnološke normative, boljše kot jih je predpisal PECHINEY. Odstopanja beležimo pri uporabi fluorida in kriolita — tega smo porabili več zaradi neustrezne kvalitete glinice in zaradi večjega števila štartanih peči v elektrolizi B. Tudi v elektrolizi A smo presegli plan proizvodnje, gledano kumulativno, toda stanje peči se nenehno slabša, zato so tudi normativi porabe energije slabši kot do sedaj. Pogosti iztoki peči v hali A (trenutni fond 130 namesto 140 peči) nam bodo preprečili, da bi dosegli letošnji plan.

Obrat čiščenja plinov obratuje brez večjih problemov. Rezultati meritev — ekološki pokazatelji — so odlični, kar je dokaz, da elektroliza C ne onesnažuje atmosfere.

Proizvodnja anodnih blokov je bila dobra po količini in kvaliteti, kljub številnim nerešenim problemom v tem obratu. Lahko rečem, da pri postopku zalivanja blokov še vedno pogosto improviziramo in delamo ročno, namesto, da bi proces potekal kontinuirano in avtomatsko. Sanacijo teh pomanjkljivosti teče pre-

počasi in je potreben resen pristop najodgovornejših delavcev delovne organizacije. Delo z nekaterimi napravami je še vedno nevarno, ker dobavitelj že v zasnovi ni zagotovil varnega obratovanja. Tako ob nastalem problemu dobimo od službe varstva pri delu prepoved obratovanja, kar pa še zdaleč ni dovolj, saj mora biti delo opravljeno.

Poleg tega se v anodni masi srečujemo tudi s kadrovskimi problemi, ker smo vključili večje število invalidov, za katere naj bi bilo po predvidevanjih to začasno delo, dokler ne bi dobili delavcev iz hale A. Ta pa zaenkrat še obratuje, zato kadrovske težave rešujemo s pogodbenimi delavci.

Za livarne lahko zapišemo, da v stari livarni predelujemo 40 do 50 odstotkov aluminija. Zastoji so nastali pri žaganju, kar smo rešili tako, da smo formirali dve izmeni. V livarni II ni bilo večjih težav. Zataknilo se je le pri litju ozkega traku, kjer smo le meseca aprila delali zadovoljivo. Vzrok je bil pri tesnenju na valjih (vzdrževalniška dela) in seveda lastni problemi zaradi neustrezne discipline in neizkušenosti mladih livarjev, ki so trenutno na liniji. Novi del livarne dela dobro.

V zadnjem času se posebej ukvarjamo s poskusi HOT — TOP sistema, kar pomeni, da skušamo z lastnim znanjem obvladati novo tehnologijo, ki se je v svetu že pokazala kot boljše. Kaže, da smo na dobri



Norvežani med ogledom v TGA



Med pogovorom z Norvežani v Kidričevem

poti, da brez nakupa tuje tehnologije dosežemo načrtane cilje. Za livarno moram omeniti, da smo uspeli tehnologe vključiti direktno v proizvodno problematiko, tako da so povzeli odgovornost za kvaliteto dela po posameznih linijah.

Omenil sem le osnovna dejstva, ki so bila prisotna v tem polletju, marsikaj pa bi se dalo povedati tudi o surovinah, vzdrževanju itd., toda to prepuščam drugim.

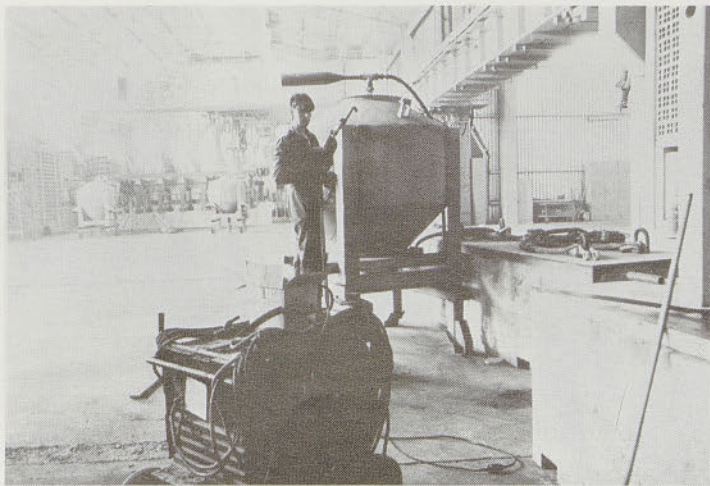
Funkcija proizvodnih obratov je, da proizvajajo optimalno z napravami s katerimi razpolagajo ob minimalnih stroških. Poslovna politika na nivoju delovne organizacije pa mora biti vodena tako, da jo spoštujemo in uresničujemo, seveda če je dovolj razdelana in jasna. Problem, ki nas pesti že nekaj časa so prav stroški, ki jim v TGA nismo in še ne dajemo praktičnega pomena, razen takrat, ko nas slabša likvidnost ali katerikoli drugi zunanji vzroki prisilijo. Da bi obvladali stroške, moramo imeti razčiščene kriterije za posamezne izdelke — ali je to

anodni blok, tekoči aluminij, odlitki ali podobno. Doslej smo v celoti obvladali le normative in pripravili računalniške programe za obdelavo podatkov elektroliz. Trenutno dokončujemo anodno maso, za livarno pa smo v začetni fazi. Te zadeve rešujemo zelo počasi tudi zato, ker nimamo dovolj PC računalnikov in ustreznega kadra, centralni komunikacijski računalniški sistem pa je prav tako še v zasnovi.

V proizvodnji smo delo organizirali tako, da imamo vsako sredo proizvodne sestanke z vzdrževanjem ter enkrat mesečno s kadrovske službo (po potrebi). Vsak ponedeljek obdelujemo proizvodne probleme v ožjem vodstvu delovne enote (anode, elektroliza, livarne). Prišli smo do spoznanja, da moramo, kljub še mnogim nerešenim problemom, v vsakem obratu doseči boljše ali pa vsaj enake rezultate kot jih dosežajo v razvitem svetu — v kategoriji enakih tehnologij. Da bi to dosegli, bomo neizprosni pri zahtevah do vzdr-



Norvežani med ogledom TGA



Popravilo

ževanja in strokovnih služb. Na osnovi tega smo se odločili, da za drugo leto planiramo količine in normative na zahtevnejšem nivoju kot do sedaj, tako da bo primerjava z razvitimi realna.

Posebno pozornost posvečamo vodilnemu kadru, torej vodjem izmen, obratov in organizacijskih enot, s ciljem, da vzgojimo ljudi, ki bodo strokovno usposobljeni in bodo imeli pravilen odnos do dela, posebno pa pravilen odnos do ljudi. Osebo zagovarjam strogost in disciplino, toda brez arogance in vzvišenosti. Ugotavljam, da dosegamo boljše rezultate prav zaradi tega, ker smo v nenehnem stiku z odgovornimi kadri, s čimer se krepi medsebojno zaupanje in odgovornost. Naš problem ni količina, temveč KVALITETA dela. Lahko trdim, da se v naših obratih velikokrat fizično več dela kot na zahodu, zaradi vsesplošne slabe organiziranosti in slabšega vzdrževanja. Ne strinjam se s tistimi, ki trdijo, da je pri nas glavni problem znanje ali slabe plače.

Ugotavljam, da takšnemu načinu dela in komuniciranja ne sledimo na ostalih področjih podjetja. Dokaz temu so tudi v zadnjem času vse pogostejše razprave na delavskem svetu, ki kažejo na različnost dela v posameznih delovnih enotah. Obrekovanje in neargumentirane zahteve po zamenjavi vodstva obratov ali delovnih enot samo kažejo na nemoč posameznikov, da so soočijo z dejanskimi problemi. Delavski svet ima po novem drugačno funkcijo, toda nikakor ne more nadomestiti tehničnega kolegija ali

strokovnega sveta. To sicer ne bi bilo nič narobe, če ne bi moč argumentov premagala moč govornišva. Na naši delagaciji smo se odločili, da se ne bomo odzivali na razna podtikanja, bodisi od delegatov ali vodstva. Mene osebno je prizadela razprava na delavskem svetu o kršitvah organizacijskega predpisa pri nadurah. Delavski svet je po mojem sprejel neregularen sklep, ki je povrh tega še v nasprotju s poslovno politiko TGA. Ko sem zvedel, od kod prihaja ta gonja, sem prenehal iskati pravico, zavedajoč se besed Damjana Slabeta "da jutro vendarle vedno pride. V tem je bistvo večnega optimizma, ki ga je vsem, tudi še tako nespametnim ljudem podarila narava". V tem primeru pa sem spoznal še nekaj: da se entuziazem pri delu in prevzemu rizika prej ali slej razbije ob glavi. Drugi so to spoznali prej in so se zavarovali ali pa sploh niso delali tako prizadevno kot se je zdelo in je bila vse skupaj le farsa.

Na nivoju delovne organizacije bi si kazalo vzeti čas in razčistiti določena vprašanja, ki se direktno nanašajo na poslovno politiko in kriterije obnašanja. Če se že zgledujemo po tistih, ki so razvitejši od nas, potem bi veljalo posnemati tudi vodilo velike firme Aluminium Becancour iz Kanade, ki pravi takole: "Medsebojni odnosi temeljijo na zaupanju in medsebojnem spoštovanju. Timsko delo, skladni humani odnosi in skrb za kvaliteto življenja, so osnovno vodilo poslovne politike."

Ivo Ercegović

Zvišanje kadrovskih štipendij

V Tovarni glinice in aluminija se se že dalj časa zavedamo, da je strokovni kader gonilo razvoja podjetja. Kader pa lahko pridobimo samo s štipendiranjem in poslovnimi rezultati, ki jih podjetje dosega. Že nekaj let predstavlja TGA nosilec štipendiranja v občini Ptuj, saj je za šolsko leto 1989/90 razpisala 188 kadrovskih štipendij, vsi ostali v občini samo 282.

Kadrovska štipendija pa še ne pomeni zadovoljnega štipendista oziroma učenca ali študenta. Sama štipendija ne zagotavlja dovolj finančnih sredstev za bivanje v domovih oziroma normalno šolanje. Dvig življenjskih stroškov je dosti večji od dviga kadrovske štipendije, zato se štipenditorji ne moremo tega držati. Samoupravnega sporazuma o štipendiranju, ki predpisuje metodologijo za izračun štipendije. Samo za primerjavo nekaj višin kadrovskih štipendij za mesec julij 1989:

— učenec vozač dobi za dober uspeh 471.260,— din + v celoti vrnjen prevoz,

— učenec, ki biva v domu dobi za dober uspeh 857.510,— din,

— študent vozač za povprečno oceno 7,4 dobi 808.780,— din + v celoti vrnjen prevoz,

— študent, ki biva v domu s povprečno oceno 7,4 dobi 1.266.780,— din

Da bi delno pokrili razkorak med dvigom življenjskih stroškov in dvigom kadrovske štipendije študentov in učenecv smo se v TGA odločili

zvišati kadrovske štipendije na račun deficitarnosti. Mesečni dvig kadrovske štipendije zaostaja za inflacijo za okrog 10 odstotkov tako, da se zaostaniki drastično stopnjujejo. Zato smo se v TGA odločili za dodatek točk k osnovni štipendiji, in sicer se glasi sklep delavskega sveta TGA:

1. Študentom, ki bivajo izven kraja stalnega bivališča (domovi in privat bivanja) se doda 550 točk

2. Študentom vozačem se doda 310 točk

3. Učencem, ki bivajo izven kraja stalnega bivališča (domovi in privat bivanja) se doda 440 točk

4. Učencem vozačem se doda 180 točk

Dodatki se obračunavajo od 1. 8. 1989 dalje po veljavni vrednosti točke, ki jo določa Skupščina skupnosti za zaposlovanje SRS.

Druga zanimiva informacija za štipendiste TGA je ta, da vračamo stroške funkcionalnega izobraževanja tujih jezikov vseh stopenj po predložitvi računa delavskih univerz oziroma fakultet. Račune z vlogo pošljite na Izobraževalni center TGA.

Vedno bolj prihaja do mednarodnega sodelovanja fakultet, inštitutov ali drugih organizacij in do izmenjave študentov. Če v ta izbor pridejo študentje, štipendisti TGA, lahko sodelujemo pri finančni pomoči. Nekaj takih primerov že imamo, kjer so naši štipendisti udeleženi pri mednarodni izmenjavi prek fakultet in inštitutov.

M. S.



Počitniška praksa

Vsako leto pride med počitnicami v naše podjetje veliko mladih. Nekaterim je počitniška praksa zanimiva in koristna popestritev počitnic, drugim pa kar nuja, saj si na tak način prislužijo denar za šolske potrebščine.

Kdo prihaja k nam? "To so predvsem naši štipendisti", pravi Stanko Perko, mentor učencev v IC, "sprejemamo pa tudi druge, če so se le v določenem roku prjavili na razpis."

Letos smo imeli v juliju 137 in v avgustu 136 praktikantov. Večina jih je delala v proizvodnih obratih. Posebej za vzdrževanje bi lahko rekel, da jih je bilo veliko, ki so nadomeščali delavce, ki so bili na rednih dopustih.

Z delom mladih so bili v večini primerov zelo zadovoljni, zataknilo se je le v proizvodnji, kjer sta dva fanta »zela prakso bolj za hec«. Po opozorilih so se stvari sicer uredile, ob delitvi nagrade pa so se manjkajoče ure seveda poznale. Vsi, ki so vestno opravili počitniško prakso, so bili nagrajeni takole: 3.300.000 din so v juliju dobili tisti, ki so delali v proizvodnih obratih, 2.200.000 pa tisti v službah (pisarnah). V mesecu avgustu je bil znesek nekoliko višji: 3.610.000 din za proizvodno delo in 2.410.000 din za delo v pisarnah. Seveda so dobili vsi malico in povrnjene potne stroške.«

Alenka Ivančič je zdaj že v tretjem letniku upravno administrativne šole. V našem podjetju je bila marca letos na obvezni praksi v kadrovski službi, kjer ji je bilo všeč, zato je napisala prošnjo za opravljanje počitniške prakse in dobila "delo" kar za dva meseca, kakor je želela. Na vprašanje, če se ji ne zdi, da ji ni ostalo nič več počitnic, je dejala, da ji popoldne ostane še vedno dovolj prostega časa. In kaj najraje dela? "Pletem, poslušam radio in gledam televizijo, pa tudi s prijateljicami je prijetno poklepetati."

Na praksi se je seznanila z delom kadrovske službe, z vsakega področja nekaj. "Vpisovala sem pošto, pisala dopise (po konceptih), vnašala podatke v računalnik, seveda je bilo velikokrat treba stopiti tudi v kopirnico. Bilo je zanimivo in pestro, ampak najraje bi delala na računalniku, to mi je bilo od vsega dela najbolj všeč"

Kaj ji je bilo še všeč? "To, da dobimo malico in vrnjene potne stroške. Tega ne dobijo vsi."

Kaj pa nagrada? "Bo kar nekaj. Za knjige in še kakšno malenkost."

Kam pa po končani šoli? V TGA? "Bi šla. Ne vem, kako

bo. Verjetno bom nadaljevala šolanje."

Bolj redkobesedna je bila Alenka Petek iz Gorišnice, ki je končala prvi letnik administrativne in je letos prvič na praksi. Na vprašanje, kako je bilo, je odgovorila "V redu." Pisala je na pisalni stroj, raznašala pošto in se seznanila z delom v pravni službi.

Sandra Kolednik je pri nas drugič. Lani je bila v Perutnini, ker so ji sošolke povedale, da je v TGA boljše, je poskusila srečo. Njena prošnja je bila ugodno rešena. "Dva meseca sem delala na teleksu. V začetku je bilo malo nerodno, posebno, ko sem bila sama, ker so bili vsi na dopustu, pa sem se hitro navadila. Na stroj mi ni bilo težko pisati, saj smo imeli v šoli že dve leti strojepisja, na ekran tu zraven pa sem se tudi navadila. Dela ni nikoli zmanjkalo."

Kaj pa nagrada? "Smo se že zanimale, koliko bo. Danes so že takšni časi, da mislim, ni takega, ki bi imel denarja dovolj. Kaj lahko kupim za to? Ja, dvojne kavbojke. Pa ne bo šlo. Denar rabim za knjige, še zmanjkalo ga bo."

Kaj pa naslednje leto? "Z veseljem pridem k vam, če bom le sprejeta."



Alenka Ivančič



Alenka Petek



Sandra Kolednik



Počitek

Sprehod

po teniških

igriščih v

Kidričevem

Na športnem igrišču v Kidričevem se igra tenis že več kot trideset let. Morda je koga izmed vas presenetil ta podatek? Igrišči, ki sta bili zgrajeni pred več kot tridesetimi leti, sta bili, poleg mariborskih, edini v tej regiji. Za to se imamo zahvaliti takratnima teniškim zanesenjakoma, inženirjema Gorjupu in Toneju. Z njunim odhodom v pokoj so bile aktivnosti na teniških igriščih okrog leta 1970 prekinjene. Skoraj popolnoma zapuščene so leta 1975 odkrili teniški entuziasti iz Ptuja, katerim se imamo zahvaliti za ponovno oživitev. Teniški klub Ptuj je leta 1981 zgradil svoja igrišča v Ptuj in od takrat smo igrišči v Kidričevem prevzeli v upravljanje člani TVD Partizan Kidričevo.

Naj omenim, da smo v teh devetih letih naredili zares veliko: uredili smo vodovodno omrežje z avtomatskim škropljenjem igrišč, zamenjali smo notranjo ograjo, dogradili del nove ograje, okrog igrišč smo posadili ciprese, delno uredili okolico... S pomočjo lastnega dela in sredstev pa smo uspeli v relativno kratkem času dokončati tudi izgradnjo dragocenega objekta — slačilnice s sanitarijama in klubski prostor in postaviti svetilna telesa (reflektorje), ki nam bodo omogočala podaljšanje igranja v večerne ure. Za vse to smo v zadnjih letih opravili približno 12.000 delovnih ur prostovoljnega dela.

Posebna zahvala gre tudi vsem odgovornim v TGA, kot matični celici teniškega kluba, od koder je tudi večina sedanjih in bodočih članov. Z materialno podporo so pokazali veliko razumevanja in volje za realizacijo vsega, česar se danes člani Teniškega kluba Kidričevo tako veselimo. Ponosni smo na objekt in naprave — čuvali ga bomo — naj

bo del nas in naše športne kulture.

V Teniški klub Kidričevo je včlanjenih približno 150 članov. Vsako leto se včlani nekaj deset novih članov, kar nazorno priča o vse večji popularnosti tega športa.

Da bi zanimanje za teniško igro še povečali, smo v času od 6. do 10. septembra letos organizirali odprto prvenstvo občine Ptuj. Turnir se je odvijal pet dni, tudi v pozne nočne ure. Za tekmovalce se je prijavilo 43 tekmovalcev, kar je za naše razmere izredno veliko. Nastopili so vsi najboljši igralci ptujske občine. Največ spretnosti in teniških mojstrov in je prikazal Rola Marjan, član teniškega kluba Ptuj. V finalnem dvoboju je premagal klubskega tovariša Zorana Krajnca. Z ozirom na uspešno realizacijo in veliko zanimanje, tako tekmovalcev kot gledalcev, smo se odločili, da bo ta turnir v bodoče tradicionalen.

S tem pa naših načrtov še ni konec. Dve igrišči, s katerima razpolagamo, sta za nas pretesni. Želimo si, da bi zgradili še vsaj dve in tako omogočili rekreacijo širšemu krogu krajanov.

V premislek tistim, ki imajo željo po rekreaciji: teniška igra je primerna za vse starostne kategorije. Tenis lahko igra 60-letnik z enakim veseljem ali navdušenjem kot 20-letnik, seveda ob primerni izbiri igralca. Torej velja: nikoli ni prepozno začeti.

Milan Krušič

Pomoč Haložam

Prve dni po neurju v Haložah niti slutili nismo, kako veliko je opustošenje. Naša socialna služba se je takoj povezala s Centrom za socialno delo iz Ptuja, kjer so imeli največ točnih podatkov, katere družine so bile najbolj prizadete. Socialni delavki sta obiskali 19 družin. Nekaterim je ujma uničila dobesedno vse, od obleke, posode do dokumentov. Ravno ta čas smo imeli na Ptuj prosta stanovanja (v njih so bivali tuji delavci, ki so sodelovali pri MPPAL) z opremo, ki je bila last podjetja. Na predlog predsednika kolegija smo opremo razdelili med šest najbolj ogroženih družin. Nekaterim družinam so začasno v novih domovih, nekatere v nedograjenih hišah, ena pa se je vselila v blok v Kidričevem. Opremo smo razdelili tako, da je dobila vsaka naj-

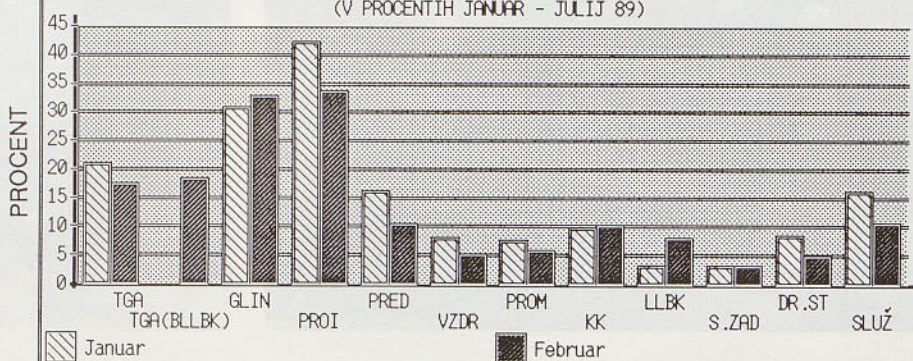
nujnejše. Ljudje so prevzeli vse stvari z dobavnico, vsa potrdila in zapisnike pa hrani naša socialna služba.

Ves čas je v akciji sodeloval tudi sindikat, ki je najprej organiziral delovno akcijo na najbolj prizadetem območju in takoj namenil vsem prizadetim družinam naših delavcev iz sredstev članarine 3.000 din za prvo najnujnejšo pomoč (takih je bilo 13). Prav tako je razdelil celotno sindikalno članarino za mesec julij. Za odpravo posledic smo na žiro način nakazali enodnevni zaslužek. V sindikatu pa zagotavljajo, da s tem akcija pomoči še ni končana, kajti posledice neurij so takšne, da jih ni mogoče odpraviti z enomesečno članarino in enodnevnim zaslužkom.

Kadrovske vesti

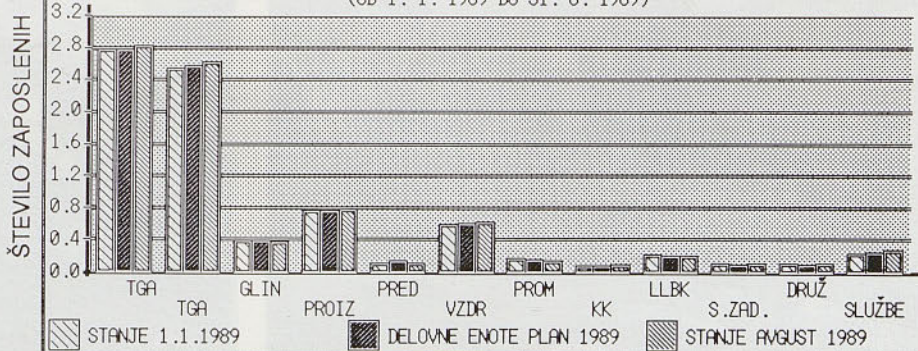
RAZPOREDITVE ZA DOLOČEN ČAS

(V PROCENTIH JANUAR - JULIJ 89)



ZAPOSLENOST V TGA KIDRIČEVO

(OD 1. 1. 1989 DO 31. 8. 1989)



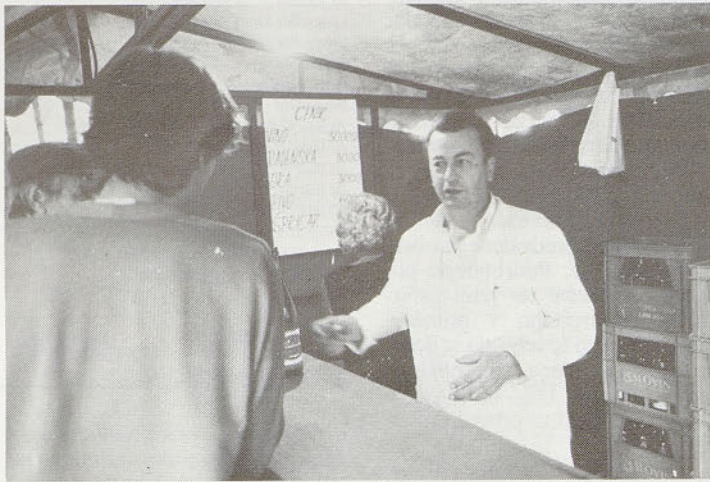


Piknik

Bili so časi, ko smo hodili na izlete, nato smo si sami organizirali piknike, nekdo je prišel na idejo o skupnem tegeajevskem srečanju, kjer za jedačo poskrbi sindikat, pijačo pa je možno kupiti po dokaj ugodnih cenah. Tako smo imeli letos že 4. tradicionalni piknik. Vreme nam ni bilo najbolj naklonjeno, a sreča, da imamo veliko dvorano, ki sprejme mnogo obiskovalcev.

Jedlo se je in pilo, plesalo . . . Se še spomnite, koliko ste odšteli za pivo? 6000 din in za liter vina 30.000 din. To so bili časi, bi rekli danes, in ostali težni.





Kako smo poslovali

V tabeli I in II prikazujemo, kako smo poslovali v juliju letos. V zadnjem stolpcu tabele prikazujemo tako mesečno kot skupno rast ustvarjene proizvodnje v tem letu v primerjavi z ustvarjeno proizvodnjo v enakem obdobju lani ter načrtovanim obsegom proizvodnje za letošnje leto.

Ob pregledu podatkov o doseženi proizvodnji v sedmih mesecih letošnjega leta v DE Proizvodnja glinice ugotavljamo, da so rezultati v primerjavi z doseženo proizvodnjo v enakem obdobju lani vzpodbudni, vendar pa zaostajamo za načrtovanim obsegom. Tako smo Al hidrata kot Al₂O₃ proizvedli za 10% manj, kalcinirane glinice za 11% manj kot smo načrtovali, raztopljenega vodnega stekla za 17% manj ter suhega zeolita, kljub neprimerno višji letošnji proizvodnji, kar za 54% manj od predvidenega obsega proizvodnje. Podrobnejše podatke o mesečni ter letni proizvodnji prikazujemo v priloženi tabeli. Omeniti še velja, da za dosego letnega plana proizvodnje, trend rasti v DE Proizvodnja glinice za enkrat ni preveč vzpodbuden.

Pa še podatki o porabljenih surovinah pri proizvodnji Al hidrata kot Al₂O₃ pri proizvodnji ene tone hidrata smo v sedmih mesecih porabili za 6% več boksita, Na hidroksida za 17% več, električne energije za 4% več ter pare za 5% več kot smo načrtovali. Prihranek ugotavljamo samo pri žganem apnu in sicer za 46%. Praktično so preseženi vsi načrtovani normativni porabi glavnih surovin, za kar je potrebno poiskati vzroke znotraj DE Proizvodnja glinice.

Spodbudnejši so podatki o obsegu proizvodnje elektrolitskega aluminija. V sedmih mesecih smo proizvedli 53.665 ton elektrolitskega aluminija, kar je 31% več kot lani v enakem obdobju ter 3% več kot smo načrtovali v začetku leta. Podatke o doseženi proizvodnji po posameznih elektrolizah prikazujemo v priloženi tabeli, omeniti pa velja, da smo v elektrolizi A proizvedli toliko kot smo načrtovali, v elektrolizi B za 5% več ter v elektrolizi C za 3% več kot smo predvidevali.

Nikakor pa ne moremo biti zadovoljni s podatki o porabi surovin na tono elektrolitskega aluminija v posameznih elektrolizah. Tako v elektrolizi A ugotavljamo za 4% večjo porabo anodne mase ter za 12% večjo porabo Al fluorida od načrtovane porabe. V elektrolizi B smo kar dvakratno povečali porabo kriolita in za 9% Al fluorida, v elektrolizi C pa za 50% povečujemo porabo kriolita glede na dovoljeno količino. Podatki o porabi naše najpomembnejše surovine — električne energije pa so

TABELA I: DINAMIKA POSLOVANJA — INDEKSI FIZIČNEGA OBSEGA PROIZVODNJE

DE / PROIZVOD	Enota mere	PLAN PROIZVODNJE		DOSEŽENA PROIZVODNJA				INDEKSI			
				1988		1989		1989/88		1989	
		VII	I-VII	VII	I-VII	VII	I-VII	7:5	8:6	7:3	8:4
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
DE PROIZVODNJA GLINICE											
Al hidrat Al ₂ O ₃	t	10.230	68.211	8.301	56.626	9.260	61.727	112	109	91	90
Kalcinirana glinica — predelana	t	—	—	—	—	—	22	—	—	—	—
Kalcinirana glinica redna proizvodnja	t	9.657	66.042	8.078	58.029	8.961	58.864	176	101	93	89
Prodani hidrat — Al ₂ O ₃	t	190	1.310	2	790	208	1.991	—	252	109	152
Skupaj (kalcinirana glinica + prodani hidrati)	t	9.847	67.352	8.080	58.819	9.169	60.877	134	103	93	90
Raztopljeno vodno steklo 38° Be	t	1.179	8.065	822	5.974	1.142	6.657	139	111	97	83
Raztopljeno vodno steklo 42° Be	t	17	116	—	79	18	118	—	149	106	102
Zeolit A — suhi	t	344	2.352	85	774	200	1.091	235	141	58	46
DE PROIZVODNJA ALUMINIJA											
Elektrolitski Al — hala A	t	1.574	10.763	1.536	11.520	1.499	10.712	98	93	95	100
Elektrolitski Al — hala B	t	2.767	18.700	2.102	15.286	2.974	19.648	141	129	107	105
Elektrolitski Al — hala C	t	3.306	22.609	3.481	14.108	3.376	23.305	97	165	102	103
Skupaj hale	t	7.647	52.072	7.119	40.914	7.849	53.665	110	131	103	103
Anodna masa	t	1.000	6.500	1.353	12.591	1.554	6.266	115	50	155	96
Anodni bloki — B	t	3.000	13.860	1.670	3.290	2.273	12.185	136	370	76	88
Anodni bloki — C	t	1.500	13.150	2.076	9.715	128	13.305	6	137	9	101
LIVARNA											
Al formati — za prodajo	t	3.753	25.665	4.804	26.290	5.010	32.519	104	124	133	127
Al formati — za izparilce	t	—	—	244	778	—	423	—	54	—	—
Livarniška zlitina — za prodajo	t	539	3.689	384	935	232	3.753	60	401	43	102
Livarniška zlitina — za odlitke	t	140	957	111	860	107	789	96	92	76	82
Gnetena zlitina — za prodajo	t	934	6.388	808	5.155	678	5.638	84	109	73	88
Gnetena zlitina — za lastno porabo	t	—	—	—	—	—	13	—	—	—	—
Predzlitina — lastna poraba	t	75	515	105	562	58	720	55	128	77	140
Al žica E Al + P-11	t	112	766	123	1.008	170	1.153	138	114	152	151
Al trak — ozki za prodajo	t	595	4.066	126	1.808	422	2.321	335	128	71	57
Al trak — ozki za izdelave	t	679	4.647	590	3.506	500	3.928	85	112	74	85
Al trak — široki za prodajo	t	962	6.581	—32	1.630	393	3.662	—	225	41	56
Al trak — široki za izdelave	t	340	2.323	94	1.398	236	1.816	251	130	69	78
Drogi za kline in stikala	t	15	105	—	87	—	—	—	—	—	—
Pretapljanje Al za tuje naročnike	t	85	581	—	2.269	—	37	—	2	—	6
DE PREDELAVA ALUMINIJA											
Rondelice	t	340	2.323	266	1.419	177	1.910	67	135	52	82
Izparilniki	t	170	1.162	149	1.170	138	1.141	93	98	81	98
DE LLBK TRBOVLJE											
Al odlitki	t	125	900	110	882	108	814	98	92	86	90
BLAGOVNA PROIZVODNJA	t	7.530	51.540	6.738	40.297	7.328	52.911	109	131	97	103

ugodni, saj v elektrolizi A sicer presegamo planirani normativ za 1%, v elektrolizi B pa je poraba za 3% ter v elektrolizi C za 2% manjša od načrtovane.

Podatki o fizičnem obsegu proizvodnje ustvarjene v livarnah se letos bistveno ne spreminjajo. V glavnem ugotavljamo, da presegamo načrtovane količine asortimenta za prodajo, razen pri gnetnih zlitinah, kjer smo načrtovali za 12% večjo proizvodnjo, kot smo jo ustvarili. Prav tako proizvodnja ozkega in širokega traku za prodajo ne dosega planiranih postavk in sicer za 43% oziroma 44 odstotkov.

Tudi pri proizvodnji rondic, ki je letos v sedmih mesecih za 35% večja kot v enakem obdobju lani, zaostajamo za načrtovanim obsegom za 18%, medtem ko se s proizvodnjo izparilcev približujemo proizvodnemu načrtu (indeks 98).

Znani trend zaostajanja še vedno ugotavljamo pri proizvodnji odlitkov v LLBK Trbovlje, kar dovolj zgovorno prikazujejo podatki v priloženi tabeli.

Kljub zaostajanju pri posameznih vrsti proizvodnje, pa je skupen obseg blagovne proizvodnje za 31% večji kot v enakem obdobju lani oziroma za 3% nad načrtovanim obsegom, kar je ob dokaj normalnih ostalih pogojih poslovanja ter nadaljevanju doseženega trenda rasti industrijske proizvodnje dober porok za doseganje ugodnega poslovnega rezultata.

TABELA II: PREGLED PORABLJENIH NATVAŽNEJŠIH SUROVIN NA ENOTO PROIZVODA

DE / PROIZVOD	Enota mere	Planski normativ	Doseženi normativi		Indeksi	
			VII	I-VII	4:3	5:3
	2	3	4	5	6	7
DE PROIZVODNJA GLINICE						
Al hidrat Al₂O₃						
— boksit	t	2,574	2,699	2,718	105	106
— Na hidroksid	t	0,104	0,127	0,122	122	117
— para	t	4,344	4,613	4,517	106	104
— žgano apno	t	0,0734	0,0265	0,0397	36	54
— električna energija	kWh	397,181	391,320	415,960	99	105
Kalcinirana glinica						
— toplotna energija	GJ	5,414	5,904	5,509	109	102
— para	t	0,040	0,040	0,040	100	100
— Al fluorid	t	0,0002	—	—	—	—
— električna energija	kWh	34,779	39,967	35,230	115	101
DE PROIZVODNJA ALUMINIJA						
Elektrolitski Al — hala A						
— glinica	t	1,920	1,920	1,920	100	100
— anodna masa	t	0,559	0,543	0,579	97	104
— kriolit	t	0,025	0,0083	0,0202	33	81
— Al fluorid	t	0,040	0,0403	0,0447	101	112
— električna energija	kWh	18,080	18,443	18,255	102	101
Elektrolitski Al — hala B						
— glinica	t	1,920	1,920	1,920	100	100
— anodni bloki	t	0,455	0,4555	0,4395	100	97
— kriolit	t	0,030	0,054	0,0643	180	215
— Al fluorid	t	0,040	0,0456	0,0434	114	109
— električna energija	kWh	15,193	14,531	14,755	96	97
Elektrolitski Al — hala C						
— glinica	t	1,925	1,925	1,925	100	100
— anodni bloki	t	0,440	0,427	0,413	97	94
— kriolit	t	0,001	—	0,0015	—	150
— Al fluorid	t	0,0175	0,0151	0,0127	86	73
— električna energija	kWh	13,864	13,738	13,579	99	98
Anodna masa						
— petrolkoks	t	0,67165	0,6073	0,58025	90	86
— katrantska smola	t	0,338015	0,3331	0,33359	99	99
— zemeljski plin	Sm ³	4,42	4,42	4,42	100	100
— električna energija	kWh	150	150	150	100	100
Anodni bloki — B						
— petrolkoks	t	0,622	0,9969	0,7204	160	116
— katrantska smola	t	0,180	0,2025	0,1494	113	83
— zasipni koks	t	0,061	0,0117	0,0107	19	18
— zemeljski plin	Sm ³	83,1	97,21	137,83	117	166
— električna energija	kWh	389,3	300,823	220,04	77	57
Anodni bloki — C						
— petrolkoks	t	0,651	0,8496	0,6777	131	104
— katrantska smola	t	0,180	0,15038	0,1435	84	80
— zasipni koks	t	0,056	0,2394	0,0121	427	22
— zemeljski plin	Sm ³	83,1	97,29	126,66	117	152
— električna energija	kWh	389,3	301,06	187,77	77	48

* programiran normativ

Kako smo poslovali

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

Ob pregledu podatkov o doseženi proizvodnji v osmih mesecih letošnjega leta v DE Proizvodnja glinice ugotavljamo, da so rezultati v primerjavi z doseženo proizvodnjo v enakem obdobju lani vzpodbudni, vendar pa zaostajajo za načrtovanim obsegom. Tako smo Al hidrata Al_2O_3 proizvedli za 12% manj kot smo načrtovali, kalcinirane glinice za 11%, raztopljenega vodnega stekla za 13% manj ter zeolita suhega, kljub neprimeri višji letošnji proizvodnji, kar za 54% manj od predvidenega obsega proizvodnje. Podrobnejše podatke o mesečni ter letni proizvodnji prikazujemo v priloženi tabeli.

Pa še podatki o porabljenih surovinah pri proizvodnji Al hidrata kot Al_2O_3 pri proizvodnji ene tone hidrata smo v osmih mesecih porabili za 6% več boksita, 22% več Na hidroksida, pare za 6% in električne energije za 7% več kot smo načrtovali. Prihranek ugotavljamo pri žganem apnu in sicer za 44%.

Vzpodbudnejši pa so podatki o obsegu proizvodnje elektrolitskega aluminija. v osmih mesecih letos smo proizvedli 61.546 ton elektrolitskega aluminija, kar je za 29% več kot lani v enakem obdobju ter hkrati za 3% več kot smo v začetku leta načrtovali. Podatke o doseženi proizvodnji po posameznih elektrolizah prikazujemo v priloženi tabeli, omeniti le velja, da smo v elektrolizi A proizvedli 2% manj kot smo načrtovali, v elektrolizi B za 6% in v elektrolizi C prav tako več in sicer 3% kot smo predvideli.

S podatki o porabljenih surovinah na tono elektrolitskega aluminija ne moremo biti preveč zadovoljni, ker prekoračujemo dovoljeno porabo v vseh treh elektrolizah. Tako v elektrolizi A ugotavljamo za 4% večjo porabo anodne mase, za 11% večjo porabo Al fluorida in 1% večjo porabo električne energije. V elektrolizi B smo porabili enkrat več kriorita (indeks 202) in za 9% več Al fluorida kot so dovoljeni normativi. V elektrolizi C pa smo

TABELA I: DINAMIKA POSLOVANJA – INDEKSI FIZIČNEGA OBSEGA PROIZVODNJE

DE / PROIZVOD	Enota mere	PLAN PROIZVODNJE		DOSEŽENA PROIZVODNJA				INDEKSI			
				1988		1989		1989/88		1989	
		VIII	I-VIII	VIII	I-VIII	VIII	I-VIII	7:5	8:6	7:3	8:4
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
DE PROIZVODNJA GLINICE											
Al hidrat Al_2O_3	t	10.230	78.441	8.035	64.661	7.050	68.777	88	106	69	88
Kalcinirana glinica – predelana	t	—	—	—	—	—	22	—	—	—	—
Kalcinirana glinica redna proizvodnja	t	9.657	75.699	7.065	65.095	8.531	67.395	121	104	88	89
Prodani hidrat – Al_2O_3	t	190	1.500	6	795	178	2.170	—	273	94	145
Skupaj (kalcinirana glinica + prodani hidrati)	t	9.847	77.199	7.071	65.890	8.709	69.587	123	106	88	90
Raztopljeno vodno steklo 38° Be	t	1.179	9.244	530	6.503	1.354	8.011	255	123	115	87
Raztopljeno vodno steklo 42° Be	t	17	133	27	105	—	118	—	112	—	89
Zeolit A – suhi	t	344	2.696	91	865	136	1.227	149	142	39	46
DE PROIZVODNJA ALUMINIJA											
Elektrolitski Al – hala A	t	1.574	12.337	1.519	13.039	1.428	12.140	94	93	91	98
Elektrolitski Al – hala B	t	2.767	21.467	1.847	17.133	3.052	22.701	165	132	110	106
Elektrolitski Al – hala C	t	3.306	25.915	3.469	17.578	3.400	26.705	98	152	103	103
Skupaj hale	t	7.647	59.719	6.835	47.750	7.880	61.546	115	129	103	103
Anodna masa	t	1.000	7.500	974	13.565	338	6.605	35	49	34	88
Anodni bloki – B	t	1.000	14.860	926	4.216	1.856	14.041	200	333	186	94
Anodni bloki – C	t	3.000	16.150	2.294	12.009	4.082	17.387	178	145	136	108
LIVARNA											
Al formati – za prodajo	t	3.753	29.418	4.703	30.993	5.395	37.915	115	122	144	129
Al formati – za izparilce	t	—	—	344	1.122	21	444	—	—	6	40
Livarniška zlitina – za prodajo	t	539	4.229	363	1.298	594	4.347	164	335	110	103
Livarniška zlitina – za odlitke	t	140	1.097	103	963	96	886	93	92	69	81
Gnetena zlitina – za prodajo	t	934	7.322	712	5.867	799	6.436	112	110	86	88
Gnetena zlitina – za lastno porabo	t	—	—	—	—	—	13	—	—	—	—
Predzlitina – lastna poraba	t	75	591	93	655	84	804	90	123	112	136
Al žica E Al + P-11	t	112	878	—	1.008	22	1.175	—	117	20	134
Al trak – ozki za prodajo	t	595	4.660	184	1.992	115	2.436	63	122	19	52
Al trak – ozki za rondelice	t	679	5.326	443	3.949	382	4.310	86	109	56	81
Al trak – široki za prodajo	t	962	7.543	—	1.630	468	4.130	—	253	49	55
Al trak – široki za izparilce	t	340	2.663	—	1.398	294	2.110	—	151	86	79
Drogi za kline in stikala	t	15	120	54	141	—	—	—	—	—	—
Pretapljanje Al za tuje naročnike	t	85	666	—	2.269	—	37	—	2	—	6
DE PREDELAVA ALUMINIJA											
Rondelice	t	340	2.663	214	1.633	202	2.112	94	129	59	79
Izparilniki	t	170	1.332	139	1.309	161	1.302	116	99	95	98
DE LLBK TRBOVLJE											
Al odlitki	t	130	1.030	120	1.002	106	920	88	92	82	89
BLAGOVNA PROIZVODNJA	t	7.535	59.075	6.435	46.732	7.862	60.773	122	130	104	103

TABELA II: PREGLED PORABLJENIH NAJVAŽNEJŠIH SUROVIN NA ENOTO PROIZVODA

DE / PROIZVOD	Enota mere	Planski normativi	Doseženi normativi		Indeksi	
			VIII	I-VIII	4:3	5:3
			1	2	6	7
DE PROIZVODNJA GLINICE						
Al hidrat Al ₂ O ₃						
– boksit	t	*2,575	2,837	2,730	110	106
– Na hidroksid	t	*0,105	0,180	0,128	171	122
– para	t	4,344	5,358	4,603	123	106
– žgano apno	t	0,0734	0,0544	0,0412	74	56
– električna energija	kWh	397,181	509,752	425,574	128	107
Kalcinirana glinica						
– toplotna energija	GJ	5,414	6,323	5,612	117	104
– para	t	0,040	0,040	0,040	100	100
– Al fluorid	t	0,0002	–	–	–	–
– električna energija	kWh	34,779	32,524	34,887	94	100
DE PROIZVODNJA ALUMINIJA						
Elektrolitski Al – hala A						
– glinica	t	1,920	1,920	1,920	100	100
– anodna masa	t	0,559	0,5753	0,579	103	104
– kriolit	t	0,025	0,0019	0,018	8	72
– Al fluorid	t	0,040	0,0425	0,0445	106	111
– električna energija	kWh	18,080	18,723	18,310	104	101
Elektrolitski Al – hala B						
– glinica	t	1,920	1,920	1,920	100	100
– anodni bloki	t	0,455	0,453	0,441	100	97
– kriolit	t	0,030	0,037	0,0606	123	202
– Al fluorid	t	0,040	0,0433	0,0434	108	109
– električna energija	kWh	15,193	14,343	14,700	94	97
Elektrolitski Al – hala C						
– glinica	t	1,925	1,925	1,925	100	100
– anodni bloki	t	0,440	0,429	0,415	97	94
– kriolit	t	0,001	–	0,0013	–	130
– Al fluorid	t	0,0175	0,0168	0,0132	96	76
– električna energija	kWh	13,864	13,664	13,589	99	98
Anodna masa						
– petrokoks	t	0,67165	0,6975	0,5862	104	87
– katranska smola	t	0,338015	0,3025	0,3343	89	99
– zemeljski plin	Sm ³	4,42	4,42	4,42	100	100
– električna energija	kWh	150	150	150	100	100
Anodni bloki – B						
– petrokoks	t	0,622	0,6697	0,71369	108	115
– katranska smola	t	0,180	0,1377	0,14784	77	82
– zasipni koks	t	0,061	0,0043	0,0099	7	16
– zemeljski plin	Sm ³	83,1	44,16	125,44	53	151
– električna energija	kWh	389,3	165,48	212,83	43	55
Anodni bloki – C						
– petrokoks	t	0,651	0,7117	0,6857	109	105
– katranska smola	t	0,180	0,1439	0,1436	80	80
– zasipni koks	t	0,056	0,0143	0,0126	26	23
– zemeljski plin	Sm ³	83,1	44,16	107,29	53	129
– električna energija	kWh	289,3	165,46	182,53	43	47

* programiran normativ

V SLAVO PRIVRŽENCA

HARVARD BUSINESS REVIEW

Prepričani smo, da družbe cvetijo ali propadajo, tekmujejo ali ne na podlagi tega, ali so dobro vodene ali ne. Zato smo porabili toliko časa za preučevanje vodij iz preteklosti in sedanjosti in za iskanje vodij znotraj in zunaj organizacije. K takemu entuziazmu nimam pripomb. Vodje so zelo pomembni, toda na lovu za dobrimi vodji pogosto pozabljamo na ljudi, ki jih ti vodijo. Brez svojih armad bi bil tudi Napoleon samo človek z velikimi ambicijami. Organizacije stojijo in padajo deloma glede na to, kako jih njihovi vodje vodijo, deloma pa glede na to, kako jim njihovi privrženci sledijo.

Naravo vloge privrženca moramo razumeti. Da bi imeli dobre privržence, moramo najprej razumeti človeške lastnosti, ki omogočajo uspešno privrženost.

Vloga privrženega

Šefi niso vedno tudi dobri vodje; tudi privrženci niso vedno dobri. Nekateri se izogibajo obeh vlog. Drugi jih sprejemajo, vendar jih igrajo slabo.

Na različnih točkah svojih karier in tudi v enem delovnem dnevu igra večina vodilnih delavcev obe vloge, čeprav le redko enako dobro. Glavna vloga ima svoj sijaj in zbija določeno pozornost. O tem se učimo na specialističnih tečajih, in če dobro igramo, nam ploskajo in dajejo priznanja. Vseeno pa je dejstvo, da nas je večina pogostejše v vlogi privrženega kot v vlogi vodje. Nadrejeni imamo vedno. Privrženost prevladuje v našem življenju in organizacijah, ne pa v mišljenju. Tako se ukvarjamo z vodstvom, da sploh ne razmišljamo o naravi in pomenu privrženca.

Tisto, kar ločuje uspešnega privrženca od neuspešnega, je inteligentno, samozavestno sodelovanje, polno entuziazma pri doseganju ciljev celotne organizacije. Uspešni privrženci se od drugih razlikujejo po motivu za privrženost in po svojem razumevanju te vloge. Nekateri izberejo privrženost kot svojo primerno vlogo in igrajo kot člani ekipe ter so zadovoljni s podpiranjem idej, izdelka, storitve ali, sicer redkeje, osebe. Drugi so v nekatereh situacijah vodje, kdaj pa kdaj pa se odločijo za vlogo privrženca. Obe skupini štejeta svojo vlogo za legitimno, zaslužno in polno vrline.

Nekateri potencialno dobri privrženci črpajo motivacijo iz ambicije. Menijo, da bodo napredovali, če se izkažejo kot dobri. Privrženost kot taka jim sicer ni zanimiva. Vseeno so v tej vlogi lahko dobri, če sprejmejo pomen učenja te vloge, preučevanje vodij iz perspektive privrženca in piljenje veščin, ki jih bodo vedno zadržale na ugodnih položajih.

Razumevanje motivacije in percepcije ni dovolj, zakaj privrženci z različno motivacijo lahko opravljajo isto delo enako uspešno. Diagram prikazuje pet tipov uspešnih in neuspešnih privrženec. Ena dimenzija je (ne)obstoja lastnega kritičnega mišljenja, druga pa aktivnost oz. pasivnost pri delovanju.

Ovce (sheep) so pasivni in nekritični, brez iniciative in občutka odgovornosti. Naloženo delo opravijo in pika.

Kimavci (yes people) so živahnejša, a tudi nepodjetna skupina. Od vodje so odvisni pri navdihu, lahko so agresivno pokorni in servilni. Šefi brez samozvesti in s slabim občutkom za ljudi jih imajo ponavadi radi in z njimi sklepajo koalicijske, kar lahko osramoti organizacijo.

Odtujeni privrženci (alienated followers) so kritični, samostojni osebe, ki pa so v svoji vlogi pasivne. Nekoč jih je nekaj, neki vzrok izključil. Najpogostejše so cinični s tendenco potapljanja v mrtvilo nezadovoljstva, le redko se zoperstavljajo vodji.

V osrednjem delu diagrama so **preživeli** (survivors), ki nenehno opazujejo veter in katerih geslo je: »Bolje preskrbljen kot žalosten!« Mojsrsko obvladajo metamorfoze, ki jim omogočajo preživetje.

V desnem zgornjem kotu so **uspešni privrženci** (effective followers), ki imajo svoje mnenje, svoje obveznosti in naloge pa izvajajo odločno in s pozitivno naravnostjo. Zato ker sprejemajo tveganje, gredo sami v akcijo in rešujejo probleme, jih njihovi vodje visoko cenijo. Privrženost tega tipa je pozitivna in sprejemljiva za del življenja, pa tudi za celo življenje – je vir ponosa in zadovoljstva.

Uspešni privrženci so uravnoteženi in odgovorni odrasli ljudje in bi bili taki tudi brez močnega vodstva. Mnogi med njimi (predvsem tisti, ki sodelujejo pri razvijanju projektov) menijo, da je njihov pomen za organizacijo enak vodjevega. V organizaciji z uspešnimi privrženci opazuje vodja napredek in uspeh, ni pa nikakršnih heroj. S tanjšanjem organizacijske strukture bodo značilnosti privrženec vedno pomembnejše. Chester I. Barnard je pred pol stoletja v knjigi *Naloge vodja* (The Functions of the Executive) zapisal: »Ali ima ukaz avtoriteto ali ne, je odvisno od osebe, ki ji je ukazano, ne pa od 'nosilca avtoritete' ali tistih, ki ukazujejo.«

Kvalitete privrženca

Uspešni privrženci imajo nekaj skupnih lastnosti:

1. Dobro se obvladujejo.

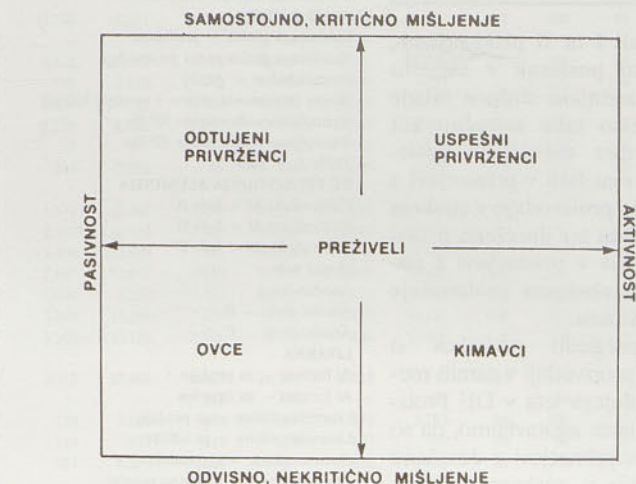


DIAGRAM TIPOV PRIVRŽENCEV

2. Predani so organizaciji in ciljem, načelom in drugim osebam.
3. Povečujejo svojo odgovornost in usmerjajo svoja prizadevanja v maksimalen uspeh.
4. Pogumni so, pošteni in vredni zaupanja.

1. **Samoupravljanje.** Paradoksalno je, da je ključ do dobrega privrženca sposobnost, da zna razmišljati sam in delati brez močnega nadzora. Dobri privrženci so ljudje, ki jim vodja lahko prepusti odgovornost, ki sprejemajo sebi enake odgovorne in avtotorne. Poleg tega veljajo (razen glede odgovornosti) za enakopravne vodjem, s katerimi se večkrat odkrito ne strinjajo. Razumejo, da so tudi njihovi vodje nekomu podrejeni in se trudijo ceniti cilje in potrebe delovnih skupin in organizacije. Zato pa neuspešni privrženci plujejo med občutki brezupa in poskusi manipuliranja vodji, da bi prišli do uresničitve nekakšnih lastnih ciljev. Oboje spodkopava cilje organizacije.

Seveda privrženci, ki znajo upravljati svoje lastno delo, niso po volji vsakemu vodji. Nekateri imajo raje ovce in kimavce. Najboljši način zaščite dobrega privrženca je, da ostane ves čas »tržno privlačen«. Njegove kvalitete so nenehno iskane.

2. **Predanost.** Uspešni privrženci so predani sebi in svoji karieri in tudi vzorniku, proizvodu, organizaciji ali ideji. Nekateri vodje si to narobe razlagajo kot lojalnost do njih. Vendar pa uspešni privrženci štejejo svoje vodje za sopotnike na njih vrednem potovanju, in če podvomijo o njihovi motivaciji ali predanosti, si začnejo iskati novo delo ali pa se trudijo, da zamenjajo vodjo.

Prednosti predanosti svojem delu so naslednje: njena nalezljivost vpliva na vzdrževanje visoke morale, projekti se končujejo, kot je treba in pravočasno, vodilni delavci lahko preko te predanosti še bolje razumejo in kanalizirajo energijo svojih privrženec.

Na drugi strani pa privrženci, ki so zelo predani ciljem, ki jih njihova

organizacija ne more doseči, doživljajo poraze. Vodje s takimi privrženci lahko izgubijo kontrolo nad organizacijo.

Uspešni privrženci uravnavajo svojo lojalnost tako, da zadovoljujejo potrebe organizacije, ali pa poiščejo novo organizacijo. Uspešni vodje vedo, kako kanalizirati energijo svojih privrženec tako, da ti zadovoljujejo tako svoje kot tudi cilje organizacije.

3. **Kompetentnost in usmerjenost.** Poleg predanosti je seveda potrebno tudi določeno znanje. Uspešni privrženci svoje delo ponavadi opravljajo nad postavljenimi merili in kontinuirano izobraževanje je za njih nekaj normalnega. Tisti manj uspešni čakajo, da se bo izobrazba potrudila do njih. Če niso poslani na seminar, potem tja ne gredo. Tako se njihova odgovornost sčasoma zmanjšuje, razen če zanje očitovsko ne skrbi kakšen vodilni delavec.

Uspešni privrženci po koncu svojega dela radi prevzamejo še kakšno dodatno delo. Znano oceniti svoje moči in sposobnosti, prispevek k skupinskemu delu in priznajo, za kaj niso sposobni. Kot športnikom tudi njim ni žal dodatne energije, če vedo, da so lahko uspešni, vendar z njo in s časom organizacije ravnavajo previdno in ne sprejemajo nalog, za katere so njihovi kolegi pristojnejši. Prav posebej jih bolijo zapostavljeni problemi.

4. **Pogum.** Uspešni privrženci so samostojni, kritični misleci, njihovo mnenje in mnenju se da verjeti. So uvidni, pošteni in ne preplašeni, sposobni so vplivati na poštenost in informiranost svojih šefov in kolegov. Seveda povzroča to težavo tistim, katerih etična merila so sporna.

Vzgoja uspešnih privrženec

Lahko je opaziti, da so kvalitete dobrih privrženec v glavnem enake kot kvalitete dobrih vodij. Vendar dostikrat prihaja do zmede. Če ima kdo iniciativo, sa-

Morda vas bo zanimalo

mokontrolo, predanost, nadarjenost, poštenje, če je vreden zaupanja in pogumen, o takem človeku rečemo: »To je vodja!« Po definiciji pa privrženec ne more imeti lastnosti vodje. To žali naš stereotip, ki pa je brez podlage in napačen. Privrženec ni oseba, temveč vloga, ki jo je treba igrati.

V mnogih podjetjih pelje pot do uspešne kariere samo preko vodstva. V skoraj vseh vodilne poučujo in ohrabrujejo, privrženec pa ne. Je pa tako, da so uspešni privrženec predpostavka uspeha organizacije.

Organizacija mora narediti štiri korake pri vzgajanju uspešnih privrženec:

1. Redefiniranje privrženec in vodstva

Naše stereotipne, vendar neartikularne definicije vodstva in privrženec oblikujejo naša pričakovanja, če se znajdemo na kateri od obeh pozicij. Če je vodja opredeljen kot motivator, bo tako tudi ravnal. Način opredeljevanje vloge seveda vpliva na posledice medsebojnega delovanja.

Namesto da bi spremljali vlogo vodje kot aktivnejše v primerjavi z vlogo privrženca, moramo o obeh razmišljati kot o enakih, vendar drugače dejavnih. Na kratko: ljudje, ki so uspešni v vlogi vodje, imajo vizijo o ciljih in strategiji organizacije, interpersonalne sposobnosti za doseganje konsenza, govorne sposobnosti, s katerimi posredujejo entuziazem velikim, vendar različnim skupinam, organizacijski talent za koordiniranje raznih prizadevanj in čez vse – željo po vodstvu.

Ljudje, ki so uspešni v vlogi privrženca, pa vidijo tako gozd kot tudi posamezna drevesa, imajo socialne sposobnosti za delo z drugimi, moč značaja jim omogoča, da so uspešni, ne da bi bili heroji, imajo moralno in psihološko ravnotežje pri doseganju lastnih in organizacijskih ciljev ter čez vse – željo po sodelovanju s timi pri doseganju skupnega cilja.

2. Piljenje vrlin privrženca

Največ organizacij misli, da se je vodstva treba učiti, da pa je privrženec lahko vsak. Pri tem gre za tri napake:

- vodje so pomembnejši od privrženec
- privrženost je samo izvajanje zadanega
- privrženec črpa energijo, cilje in tudi talent iz osebnosti vodje.

Program izobraževanja privrženec bi moral vsebovati:

- razvijanje samostojnega, kritičnega mišljenja
- obvladovanje samega sebe
- sprejemljivo nestrinjanje
- kopičenje zaupanja
- prepletanje osebnih in organizacijskih motivov in ciljev
- odgovorno delovanje do organizacije, vodje, kolegov in sebe
- podobnosti in razlike med vlogama vodje in privrženca

– lahko sprejemanje vloge vodje in privrženca.

3. Vrednotenje delovnih uspehov in povratna zveza

Namesto vrednotenja zaposlenih po njihovih lastnostih kot vodij bi jih bilo treba ocenjevati po prej navedenih lastnostih. Pestrost perspektive bo najbolje pripomogla k temu, da bodo ljudje razumeli, kako dobro opravljajo svojo vlogo v organizaciji. Še več, ocena bi morala priti od kolegov, privrženih in nadrejenih, pa tudi od ocenjevanega delavca.

4. Organizacijske strukture, ki spodbujajo privrženost

Če privrženost ni vgrajena v organizacijo, bo težko zaživela. Gre za štiri dobre načine vgrajevanja v organizacijsko kulturo.

- Če so majhne skupine brez vodja sestavljene iz uspešnih privrženec, so običajno zelo produktivne.

- Skupine z začasnimi, rotirajočimi vodji so druga možnost. Biti morajo majhne, menjave na čelu pa pogoste. Seveda vsi vodje niso enako učinkoviti in pogosto je slišati kritike: »Zakaj ne pustiti najboljšega, da vodi? Zakaj rotiranje?« Za to sta dva razloga. Prvi je, da je izkušnja vloge vodje ključna pri oblikovanju uspešnega privrženca. In druga, da privrženec, ki niso dobri vodje, razumejo, da morajo to nadoknaditi z vlogo privrženca.

- Delegiranje z najnižjih plasti organizacije pripravi tudi ljudi na najnižjih stopnicah do odgovornosti za lastne odločitve in tako začnejo samostojno razmišljati o svojem delu.

- Končno lahko družbe tudi z nagradami poudarijo dobro privrženost. To ni zmeraj lahko. Vodilni delavci, ki so odvisni od kimavec in ovc, ne bodo nagrajevali tistih, ki jim povzročajo težave. Odkril sem, da uspešne privrženec tretirajo dvojno. Približno pol časa jih nagrajujejo za njihovo delo, drugo polovico pa jih kaznujejo zaradi odločanja, prevzemanja tveganja in neposlušnosti. Mnogi vodilni delavci govorijo, da imajo radi samostojne privrženec, vendar imajo v praksi ti precejšnje možnosti, da bodo zaradi takega svojega ravnanja odpušeni.

V današnjih organizacijah, ki imajo manj ravni, je brez ljudi, ki s ponosom in zadovoljstvom igrajo vlogo privrženec in opravljajo manj bleščeče delo brez fanfar – uspeh nemogoč. Organizacije, ki želijo izkoristiti uspešne privrženec, morajo najti način za njihovo nagrajevanje in maksimalno poistovetenje s podjetjem. Predstavljajte si na tisoče podjetij, ki so dosegla uspeh in profit tako, da so svoje zaposlene tretirala kot državljane drugega razreda; potem pa si predstavljajte moč organizacije, ki ima popolnoma angažirane, energične in cenjene privrženec.

Robert E. Kelley

Robert E. Kelley predava diplomski študij industrijske administracije na vseučilišču Carnegie Mellon.

Nove knjige v naši tehnični knjižnici

1. PREDPISI – ZAKON O PODJETJIH
2. MATEMATIKA 2. DEL
3. RAY FLUORESCENCE SPECTROMETRY – Ran Jenkins
4. ALUMINIUM TASCHENBUCH
5. AMANDMAJI K USTAVI SFRJ
6. UVOD V GOSTINSKO POSLOVANJE
7. WAHRIN DEUTSCHES WÄRTERBUCH
8. LIGHT METALS 1987
9. NEMŠKO-SLOVENSKI MODERNI SLOVAR – Doris Debenjak
10. NEMŠČINA 2000 S I. STOPNJA
11. NEMŠČINA 2000 S II. STOPNJA
12. STROJNI ELEMENTI/1 – Igor Janežič
13. TEHNIŠKO RISANJE – Viktor Savnik
14. SLOVENSKA SLOVNICA IN JEZIKOVNA VADNICA – France Žogar
15. DISCIPLINSKA ODGOVORNOST – mag. Ivan Zužek
16. STROJNI ELEMENTI/1 – Igor Janežič
17. WATER QUALITY AND TREATMENT – THRID EDITION
18. UPRAVLJANJE MARKETINGOM 1
19. RAHR LEITUNGS TECHNIK
20. NEMŠKO-SLOVENSKI SLIKOVNI SLOVAR
21. NEMŠKO-SLOVENSKI SLIKOVNI SLOVAR
22. ECONOMIC OUTLOOK
23. KLAUZOLA REVIZIJE CENE U DOMAČIM IN MEDJUNARODNIM UGOVORIMA O GRADNENJU – dr. Milorad Tešić
24. PRIROČNIK O NAMIZNEM ZALOŽNIŠTVU ZA ZAČETNIKE – Turk Marta
25. VEČJEZIČNI VARILNI SLOVAR
26. RAČUNALNIKI PRI KONSTRUIRANJU – Anton Jezernik
27. MEHANSKA TEHNOLOGIJA – Pavle Smarčan, Jože Balić
28. PODMAZIVANJE MASTIMA
29. EKOLOŠKA MISEL – Marek Lenardić
30. UPRAVLJANJE MARKETINGOM 2
31. JUGOSLAVIJA I EVROPA – Aleksander M. Vacić
32. ATOMIC ABSORPTION AND EMISSION SPECTROSCOPY
33. X-RAY METHODS
34. THE MERCK INDEX – Rahway N. J.
35. BLAGO IN TEHNOLOŠKI RAZVOJ I. DEL – skupni avtor
36. BLAGO IN TEHNOLOŠKI RAZVOJ II. DEL – skupni avtor
37. STATISTIKA I – Alenka Kristan
38. OSNOVE ORGANIZACIJE POSLOVANJA IN DELA – skupni avtor
39. KORIŠČENJE RELACIONIH BAZA PODATAKA – mr. Zoran Marjanović
40. INOVATIVNO PODJETJE
41. PROTESTANTSKA ETIKA IN DUH KAPITALIZMA – Max Weber
42. PERSONNEL/HUMAN RESOURCE MANAGEMENT – Scarpello Ledvika
43. ZBRANA DELA JOSIPA BROZA TITA – 21, 22, 23, 24 KNJIGA
44. PRIROČNIK ZA HIDRAULIKU – Dieter Ummer
45. EKSPLOATACIJA I ODRŽAVANJE POLJOPRIVREDNE MEHANIZACIJE – skupni avtor
46. PRIROČNIK ZA ODRŽAVANJE INDUSTRIJSKIH POSTROJENJA – skupni avtor
47. ODRŽAVANJE PO STANJU – skupni avtor
48. CILINDRI I HIDRAULICI I PNEUMATICI – skupni avtor
49. PLANIRANJE I UPRAVLJANJE REZERVNIM DELOVIMA – dr. Živoslav Adamović
50. MATERIJALI I ZAPTIVKE U HIDRAULICI – skupni avtor
51. TABLICE RAZVIJENIH FAZONSKIH KOMADA – Dragan Mikovilić
52. HIDRAULIKA I PNEUMATIKA NA ALATNIM MAŠINAMA – skupni avtor
53. HIDROMOTORI I ARMATURE – skupni avtor
54. HIDRAULIKA, RAZVODNICI I VENTILI – skupni avtor
55. HIDRAULIKA PUMPE – PROPORCIONALNI VENTILI – skupni avtor
56. PNEVMATIKA I. DEL – Vinko Faladote
57. ORGANIZACIJA ODRŽAVANJA – skupni avtor
58. ULJNA HIDRAULIKA – skupni avtor
59. UPRAVLJANJE PROCESIMA, ODRŽAVANJE I OBNAVLJANJE TEHNIŠKIH SISTEMA – dr. Jezdimir Knežević
60. USPEŠNOST ODRŽAVANJA – dr. Safet Brdarević
61. HIDRAULIKA – skupina avtorjev
62. ALUMINIUM AND HOELTH – A. Critical Rewiew
63. SOCIALNO DELO – Vida Milošević
64. VELIKI ANGLEŠKO-SLOVENSKI SLOVAR
65. INSTITUCIJE OBLIGACIJ – Stojan Cigoj
66. CARBOTHERMAL PRODUCTION OF ALUMINIUM – skupni avtor
67. PRIROČNIKI SPSS-PC+ – Marija J. Norušis
68. OSEBNI DOHODKI DIREKTORJEV – Stane Uhan

Naša pričakovanja in pogled v bodočnost

Zaključki delovne konference ZK

Komunisti Impola in TGA so na akcijski konferenci ZK poskušali najti lastne in skupne poti v prihodnost, ki so jih zapisali v štirinajst točk.

Ocena naše tekoče in razvojne politike skupaj z resnostjo, globino in težo gospodarskih težav in problemov, ki tarejo našo družbo in, ki se posledično prenašajo na naš poslovni sistem, so nas prevedle do spoznanja, da je nujno da pretehtamo številna odprta vprašanja, ki nas spremljajo, da se pogovorimo o aktualnih razvojnih dilemah in da se tvorno vključimo v razmišljanja o statusu in bodoči organiziranosti našega poslovnega sistema.

Namen delovne konference ni bil sprejemanje zavezujočih sklepov, ki bi jih potem morali dosledno izvajati, saj po poti demokratičnega centralizma ni mogoče zagotavljati razvoja. Konferenca pa je vsekakor oblikovala ključne usmeritve kako v prihodnost in izpostavila okvire nadaljnjega razvoja poslovnega sistema SOZD UNIAL.

Izoblikovana so bila skupna stališča in ključne usmeritve o sledečih vprašanjih in aktivnostih:

1. Lastnim proizvodnim in poslovnim nalogam moramo posvetiti vso svojo energijo, znanje in sposobnosti. Boljše življenje in socialno varnost naših delavcev nam lahko na daljši rok zagotavlja edinole poslovna uspešnost, izražena v ustreznem dohodku (dobičku).

2. Interesom in zahtevam trga je porediti vse poslovne funkcije. Trg naj postane način našega življenja, mišljenja in delovanja. Zagotoviti moramo da bo prodaja zanesljiva in poslovanje stabilno tudi v slučaju neugodnih razmer na svetovnem trgu aluminija.

3. Nelikvidnost kot pretež izkaz slabega poslovanja, mo-

ra tako znotraj sistema, kot navzven, ostajati tisto skrajno opozorilo za takojšnje poslovne aktivnosti, ki naj preprečijo nastopanje vseh posledičnih, tudi političnih škod.

Tistim delavcem, ki sicer vestno izpolnjujejo delovne naloge, je pa pričakovati, da bodo vsled tržnih pilik postali ekonomski ali tehnološki presežek, moramo znotraj naših sredin zagotoviti produktivno zaposlitev s prekvalifikacijami in primerno organizacijo dela.

Elastično zaposlovanje, skladno s potrebami tržnih naročil oziroma poslovnimi odgovornostmi, je osnovni princip odnosa do dela.

5. Za sleherni proizvodni program naj velja, da mora dokazati svojo razvojno sposobnost in konkurenčnost na razvitih svetovnih trgih. Kot pravilo naj velja, da je naša strategija razvoja trajno izvozno usmerjena, domači trg pa bo v ponudbi enakovredno obravnavan.

6. Za uspešen razvoj bomo ob sočasnem lastnem raziskovalnem delu tudi v prihodnje prenašali razvojno raziskovalne dosežke iz visoko razvitih okolij. Tako bomo dosegli višje tehnološko znanje in zagotovili, da bo lažje slediti tehničnemu napredku, tehnološkemu znanju in napredku znanosti v svetu.

7. Vložena investicijska sredstva morajo prinašati čimprej čimvečji dobiček. Izbor naložb mora zagotoviti pričakovane efekte in varnost vračila vloženi sredstev. Struktura virov sredstev naj omogoča izvedbo projekta in kasnejše rentabilno poslovanje.

8. Najvplivnejši resursi kot npr. električna energija, se naj zagotovijo dolgoročno tako v odvisnosti od zanesljivosti kot stroškovne sprejemljivosti partnerjev. Nekontrolirane spremembe na tem področju

lahko sicer razvrednotijo vsako našo naložbo.

9. Prava razvojna pot je čimtesnejše sodelovanje z uspešnimi tujimi partnerji. Skupaj z njimi je zagotoviti čim večjo proizvodnjo in čim bolj uspešno poslovanje. Zavedati se je treba, da v poslovnih povezavah prevzemamo vse rizike in odgovornosti, v kolikor se pričakovani efekti naložb ne bi realizirali. Raznolikost in elastičnost marketinškega delovanja mora biti v funkciji zmanjševanja rizikov.

10. Odločno bomo izvajali politiko kakovosti in uveljavili razširitev, razvoj in vrednotenje kvalitete v vseh fazah reprodukcije: pri proizvodnji, poslovanju, razvoju, tehnologiji, gospodarjenju s sredstvi, organizaciji dela, upravljanju in vodenju, kakovosti dela in znanja, pri odnosih med ljudmi in pri političnem delu.

11. Ustvarili bomo ozračje, ki bo naklonjeno širokemu razmahu razvojne in strokovne aktivnosti. Vztrajali bomo na pravilnem vrednotenju strokovnega dela, znanja in na ustrezni stimulaciji inovacijske dejavnosti.

12. Krepili bomo samozavest posameznika, da bo stro-

kovno, inovacijsko in kvaliteten deloval. Zavzemali se bomo, da bo ustvarjalno delo materialno in moralno motivirano na vseh nivojih poslovanja in da bodo delovne in ustvarjalne sposobnosti razpoložljivega kadra do skrajnosti izkoriščene.

13. SOZD mora postati sodobno, v svet in jugoslovanski prostor odprto podjetje. Temeljiti mora na čim bolj racionalni organiziranosti in funkcionalni povezanosti. Poslovno-proizvodni proces morajo podpirati učinkovite rešitve, doseči moramo čimvečjo prožnost in povezanost posameznih področij dela. Posebej velja to za vodenje poslovne politike. Vodilni kriterij nove organiziranosti mora biti vsebina odnosov s partnerji doma in v tujini in dolgoročna poslovna uspešnost.

14. Uvedene oblike povezovanja komunistov so zadovoljive in zadoščajo zahtevam konkretnega delovanja. Kot najvišji organ ZK v SOZD se je oblikovala akcijska konferenca, kar je v skladu z načeli in usmeritvami CK ZKS. Nadaljnje spremembe organiziranosti bodo po potrebi sledile, v skladu s kongresnimi resolucijami, v kongresnem obdobju.

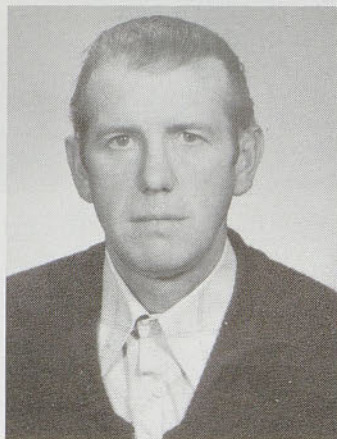




Zahvale

Ob nenadnji izgubi drage mame JOŽICE GOJČIČ se iskreno zahvaljujem njenim sodelavcem za denarno pomoč, sindikatu za venec ter godbi in pevcem TGA in tistim, ki ste jo pospremili na njeni zadnji poti.

sin Daniel



Mnogo prezgodaj nas je zapustil dragi mož in oče

JANEZ MLAKAR

iz DE Proizvodnja aluminija

Zahvaljujem se sodelavcem za denarno pomoč, sindikatu za venec, gasilcem TGA ter govorniku. Hvala pevcem in godbi TGA. Iskrena hvala tudi gasilcem iz Apač ter obema govornikoma in vsem, ki ste ga pospremili na njegovi zadnji poti.

Žalujoči: žena Terezija in otroci.



*Zaman je bil tvoj boj,
zaman vsi dnevi tvojega trpljenja,
bolezen je bila močnejša od življenja.*

Ob boleči in prerani izgubi dragega moža in atija

ANTONA TRAVNIKARJA iz Apač

se zahvaljujem sodelavcem gozdne skupine za venec in denarno pomoč, sindikatu, godbi TGA ter delavcem Obrata družbene prehrane za denarno pomoč.

Hvala delavkam iz šivalnice in delilkam za denarno pomoč in sočutne besede.

Zahvaljujem se sorodnikom, znanec, prijateljem in vsem sosedom, ki ste nam v težkih trenutkih stali ob strani, darovali vence in za maše ter materialno pomoč.

Hvala gasilskemu društvu iz Apač za častno stražo ob krsti in ostalim gasilskim društvom za izkazano čast na njegovi zadnji poti. Hvala govornikoma Mojserju in Planincu, cerkvenim pevkam ter pevcem Fantom treh vasi, ki so mu izkazali zadnjo čast s petjem, ki ga je imel tako rad. Hvala gospodu župniku za opravljen obred in mladincem iz Apač za venec.

Žalujoči: žena Nežka, sin Toni, hčerki Simona in Valerija.

Obvestilo

Obveščamo delavce, ki imajo zdravstveno zavarovane otroke, stare nad 15 let oziroma bodo dopolnili 15 let starosti v šolskem letu 1989-1990 in se redno šolajo v osnovni ali srednji šoli, da takoj predložijo v kadrovske socialni službi delovne organizacije potrdilo o šolanju za šolsko leto 1989-1990.

Otroci, za katere ne boste predložili potrdila o šolanju, ne bodo mogli več uveljavljati pravic iz zdravstvenega varstva kot družinski člani.

Za otroke — študente lahko uredite zdravstveno zavarovanje pri Občinski zdravstveni skupnosti v Ptuj, Trstenjakova 9. Kot dokazilo je potrebno k zdravstveni izkaznici priložiti potrdilo o vpisu.

Kidričevo, 28. avgusta 1989.

Kadrovska socialna služba

Mali oglasi

PRODAM garažo v Kidričevem. Kličite na telefonsko številko 262 — Kosi.

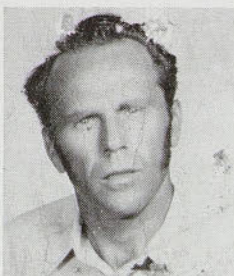
Zahvala ob odhodu v pokoj

Ob odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem svojim sodelavcem iz stare livarne za sočutno in res iskreno izrečene besede na poslovilnem srečanju.

Hvala za predragoceno darilo, ki mi bo poleg uporabnosti drag spomin na dni, ki smo jih preživeli skupaj.

Vsem želim veliko osebnih sreč in mnogo delovnih uspehov.

Anton Cenar





Tovariška samopomoč

S 1. 9. 1989 se je povišala članarina Tovariške samopomoči iz 3.000 din na 10.000 din, s tem so so povišale tudi osnove iz tega pravilnika in sicer:

a) ob smrti člana kolektiva, ki je bil član Tovariške samopomoči se zakoncu, če pa zakonca ni, tistemu, ki predloži dokazilo o stroških pogreba izplača **5.000.000 din.**

b) ob smrti moža ali žene se članu Tovariške samopomoči izplača **2.000.000 din.**

c) ob smrti otroka ali posvojenca se članu Tovariške samopomoči izplača **2.000.000 din.**

d) ob smrti očeta ali matere se članu Tovariške samopomoči izplača **1.000.000 din.**

e) ob smrti brata ali sestre se članu Tovariške samopomoči izplača **1.000.000 din.**

f) ob smrti tasta ali tašče se članu Tovariške samopomoči izplača **1.000.000 din.**

g) ob smrti upokojenega člana Tovariške samopomoči se zakoncu, če pa zakonca ni, tistemu, ki predloži dokazilo o stroških pogreba izplača **5.000.000 din.**

h) ob smrti zakonca upokojenega člana Tovariške samopomoči se upokojenemu članu Tovariške samopomoči izplača **1.000.000 din.**



Ali že veste?

— da ena izmed naših DE prodaja svetovni arheološki zvezi svoj kup svinjarije kot bogata nahajališča iz železne in bakrene dobe.

— da se v eni izmed služb na veliko pripravajo, kako uničiti hud insekt po imenu "kulicožer" (žre kulice). Da bi bilo prerekanja konec in kulicožer uničen, prosimo vse sodelavce, ki imajo izkušnje z uničevanjem insektov, da jim pomagajo.

— da se tovarišice iz prvega nadstropja služb pripravajo med seboj, kateri bo priznana nagrada za inovativni predlog, kako uporabiti bide kot koš za smeti, kot lijak za kavno usedlino in za inovativni predlog, koliko WC papirčkov gre na okensko polico.

— da je precejšen del zaposlenih nežnejšega spola v našem podjetju zaskrbljen, ker je izvedel, da "veliki" računalnik pri izpisih raznih podatkov pri mnogih moških, namesto zahtevane šifre za spol, postavlja "?". Pomeni to, da se računalnik sprašuje o moškosti njihovih kolegov?

— da morate biti pazljivi, ko delate "luknjice", sicer vas to lahko stane zajeten kup DM (dojč mark). Seveda velja to le za rondice.

— da so ptujske lekarne povečale zaloge Apaurina in drugih pomiril? V TGA je namreč pripravljen nov predlog ocenitev del.

Če vsega zgoraj napisanega niste vedeli, se morate resnično zamisliti nad svojo informiranostjo nad dogajanji v TGA.



Čakajoč na informacijo o povišanju točke.

aluminij

Izdaja delavski svet Tovarne glinice in aluminija »Boris Kidrič« Kidričevo — Uredniški odbor sestavljajo: Majda Zadavec, Mojca Cafuta, Viktorija Petauer, Majda Lampret, Srečko Sirovnik, Rajko Topolovec, Marija Korada, Franc Sagadin, Ciril Majcen, Janez Liponik, Vera Peklar (odgovorna urednica). Fotografija: Stojan Kerbler, dipl. ing. Tisk Ptujška tiskarna, Ptuj. Člani kolektiva in upokojenci dobivajo list brezplačno. Rokopisov in slik ne vračamo. Naklada 4000 izvodov. Oproščeno temeljnega prometnega davka po mnenju Sekretariata za informacije pri IS Slovenije številka 321/172 z dne 24. oktobra 1975.