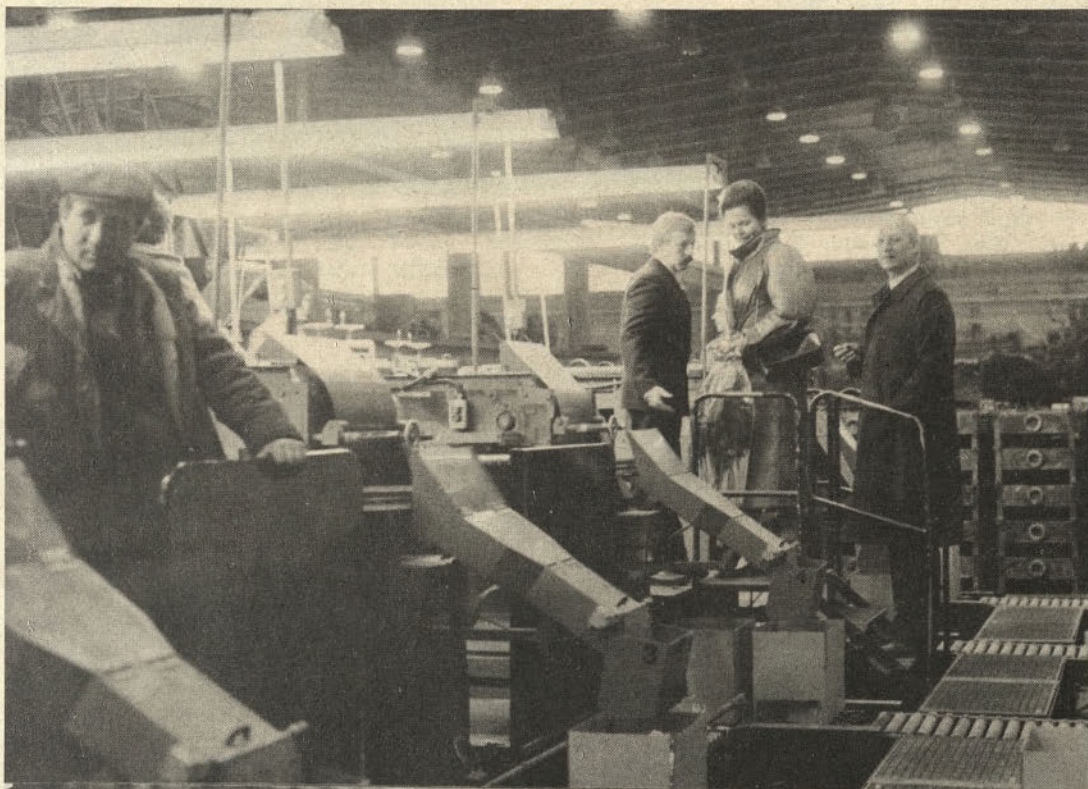


# aluminij



Glasilo delovne organizacije Tovarne glinice in aluminija »Boris Kidrič« Kidričevo



**Naj bo  
srečno  
in  
uspešno  
1989**

# Tovarniški praznik in otvoritev nove livarne

Slavnostni govornik



Goste je pozdravil predsednik delavskega sveta



Udeleženci proslave



30 let v TGA — Anica Klanjšek



30 let v TGA — Irena Draškovič



Delegaciji za položitev vencev



# Novoletni pogovor

V navadi je, da ob koncu leta naredimo obračun s starim, preštejemo slabe in dobre trenutke in poskušamo narediti načrt za naprej.

V uredništvu smo povabili predsednika kolegija, ki je o tem, kako je bilo in kaj bo, povedal tole:

Kakšno je bilo leto, ki se izteka?

☆ ★ ☆

Dokončno oceno bo mogoče dati po zaključnem računu, lahko pa rečemo, da je bilo uspešno. Zadovoljni sicer ne bi smeli biti nikoli. Vendar glede na vse težave, ki smo jih imeli v začetku leta z zaključevanjem projekta MPPAI, z zapiranjem finančne konstrukcije, z oblikovanjem cene aluminija na domačem tržišču, ki je bila vse do devetega meseca globoko podcenjena, lahko rečem, da smo izvozili ugodno.

Naj naštejemo nekaj elementov, ki so vplivali na ugodne rezultate. Pravočasno smo začeli s proizvodnjo v novi elektrolizi, predvsem smo povečali količino aluminija tako v hali C kot tudi v hali B, kljub velikim težavam, ki smo jih imeli v poletnih mesecih. Večja količina aluminija je takoj omogočila povežan izvoz. Pomeni, da smo z manjšimi količinami aluminija pokrivali domače potrebe, ostalo smo izvozili, kjer smo izkoristili visoko konjunkturo aluminija, visoke cene in na ta način ustvarili prihodke. To sta dva bistvena elementa. Na prvem smo veliko vplivali sami, na drugega pa tržna gibanja.

Ne smemo računati na to, da bodo tržna gibanja na trgu aluminija v prihodnje enako ugodna. Iz godovine, ki jo Kidričevo doživlja že 30 let, vemo, da so pri ceni aluminija ciklična gibanja, ki se pojavljajo v določenih časovnih obdobjih, ki pa jih težko napovedujemo. Definitivno pa je, da vrhom sledijo padci in padcem vrhi in to se bo zgodilo.

Na dobre poslovne rezultate je vplivalo tudi to, da smo si zagotovili dovolj električne energije s pogodbo s srbskim elektrogospodarstvom, kar ni nepomembno. Po eni strani zato, ker nam je omogočilo

povečano proizvodnjo, po drugi strani pa pomeni poslovno potezo, katere namen je bil razbremeniti se določenih pritiskov v Sloveniji, tako s strani EGS kot ostalih struktur. Druga poslovna poteza je prav gotovo začetek poslovanja prek kooperacije, kjer omogočamo cenejši uvoz kot bi bil v direktnem poslovanju, kjer gre za nemajhne prihranke, potem pa tudi samo poslovanje po kooperaciji, za potrebe srbskega gospodarstva, kjer zopet dosegamo pozitivne učinke.

Čez celo leto se srečujemo s problemi na poslovanju doma. Eden takih je prav gotovo nepodpisana pogodba z elektrogospodarstvom Slovenije. Nismo edini, v taki situaciji je tudi Tovarna dušika Ruše in vsi železarji — vsi neposredni odjemalci. Prišlo je do nenehnih pritiskov EGS za spreminjanje dobavnih pogojev. Eno so absolutne cene, drugo relativne cene, kjer hočejo nenehno izničiti razliko med posebnimi odjemalci in ostalimi odjemnimi skupinami, kljub temu, da so z obeh strani naročene študije in akceptirani rezultati teh študij pokazali, da odjemalci na 110 kW edini plačujemo toliko, koliko povzročamo stroškov. Pogodba za leto 1988 ni podpisana in koliko ocenjujem, tudi ne bo. Istočasno se srečujemo s pritiski in novimi željami EGS za leto 1989, kjer poskušajo še poslabšati pogoje, ki niso bili akceptirani v letu 1988. Menim, da je bilo kljub vsemu tveganju pametno, da nismo pristali na pritiske EGS in nadaljujemo pogovore s srbskim elektrogospodarstvom za dodatne količine električne energije iz Srbije.

Bomo zmogli odplačevati vse kredite?

☆ ★ ☆

Vsa poslovna politika je usmerjena tako, da se pripravljamo na čas, ko bo obseg

odplačevanja tujih kreditov največji. Del kreditov že v tem trenutku redno odplačujemo. MPPAI smo financirali tudi s kratkoročnimi krediti, ki smo jim sami odplačali (dobaviteljem opreme in izvajalcem del), medtem ko večina ostalih kreditov zapade v odplačevanje v letu 1990. Tu govorim o tujih kreditih kot tudi kasneje domačih. Pri domačih kreditih je tako, da se nenehno revalorizirajo. Interkalarni obresti so se pripisovale k glavnici in so istočasno predmet revalorizacije tako ta vsota v nominalnem znesku enormno narašča. Kar se tiče tujih kreditov, pri enem delu razmišljamo o odprodaji, kar je ena od poslovnih potez, ki jo moramo v tem trenutku preštudirati in seveda najti ugodne poslovne partnerje. Vsekakor pa se je treba zavedati, da smo kredite najeli in jih bomo tudi vračali. Ne zato, ker bi nam bilo v posebno veselje, pač pa zato, ker hočemo uresničiti še nekatere načrte, ki so pred nami. Predvsem pred zahodnim svetom moramo veljati za solidnega plačnika, kajti drugače nimamo nobene možnosti, da bi lahko uresničili svoje razvojne ambicije, pa naj bo to s čistim najemanjem kreditov, ali, kar je še bolj problematično, recimo s sovlaganjem tujih partnerjev. Ocena bonitete partnerja mora biti ugodna. Trdim, da smo sposobni z normalnim poslovanjem odplačevati kredite. To pa pomeni malo spremenjeno obnašanje, kar vedno poudarjam in tudi to, da vsega denarja ne moremo takoj pretopiti v druge oblike porabe. Ne v nesmotrno investiranje, v razdrobljene investicije, ki ničesar ne prispevajo k povečanju poslovnih rezultatov, niti jih ne moreš nesmotrno in kratkoročno prelivati v osebno ali splošno porabo. Pomeni, da si moramo zagotoviti tako strukturo financiranja svojega poslovnega procesa, ki bo omogočila odplačevanje najetih kreditov. Preiti moramo k čimvečjemu financiranju poslovnega procesa z lastnimi sredstvi. Po letu 1990, ko pride največje odplačilo, je normalno, da se bomo ponovno pojavili pred bankami kot najemnik kratkoročnih kreditov.

☆ ★ ☆

Ob zadnjem poročilu so se pojavile govorice, da je denarja dovolj. Je to res?

☆ ★ ☆

Denarja ni. Treba je ločiti likvidnost, ki se giblje ciklično in poslovni uspeh. Normalno je, da sta ta dva v neki korelaciji in da je nelikvidnost znanilka slabih poslovnih rezultatov. Mi smo se iz nelikvidnosti uspeli izkupati, čeprav na začetku leta enostavno nismo mogli zapreti finančne konstrukcije projekta. Z nekaj terminskimi prodajami aluminija nam je uspelo zapreti finančno konstrukcijo MPPAI in na ta način omogočiti predčasno povečanje proizvodnje in vrnitev vseh kreditov. Če bi bili vezani na tuji denar, bi bil poslovni rezultat v tem trenutku mnogo slabši, če ne celo negativen, ker so kratkoročne obresti tako ubijajoče, da jih enostavno z normalnim poslovanjem ne moreš pokrivati. Kupi denarja pa so, samo ležijo na dvorišču, tega pa nihče ne vidi. Mislim, da leži vsakemu pod nogami vsaj ena dodatna plača.

Kakšne so naše razvojne ambicije, naši cilji?

☆ ★ ☆

Gotovo je, da smo s projektom MPPAI zaključili prvo fazo razvoja. Celotni načrti SOZD, glede racionalne proizvodnje aluminija in polizdelkov, bodo doseženi takrat, ko bo ves aluminij proizveden na najbolj racionalen način, ki je za naše razmere dosegljiv. To pa je prav gotovo tak način proizvodnje, kot je trenutno v hali C. Pomeni, da je naš cilj pripraviti vse osnove za izdelavo razvojnih načrtov dograditve hale C. Obstajala bi hala C s podvojeno kapaciteto in hala B z modernizirano in optimirano proizvodnjo kot tako imenovana nihajoča kapaciteta. Njeno obratovanje bi bilo odvisno od razpoložljive električne energije. Hala A je obsojena na zapiranje, vendar moramo še proizvajati v njej tudi zato, ker smo si zagotovili dovolj električne energije in da izkoristimo ugodno tržno situacijo. Težko je napovedati, kdaj se bodo srečali stroški in prihodki, vsekakor pa optimistično napovedujemo,

da bo elektroliza delala vsaj še celo prihodnje leto.

Po novem letu se bo precej spremenil zakon o delovnih razmerjih in tudi v DO z ne- strpnostjo pričakujemo, kaj nam bo prinesla reorganiza- cija.

☆ ★ ☆

Ce hočemo v naslednjem letu delati drugače, nas čaka veliko nalog. Bistvo je v tem, kako je delo organizirano. To je področje, s katerim sem najmanj zadovoljen. Imam občutek, da določen krog ljudi še vedno namerno z nedelom in neizvajanjem nalog, poskuša dokazati, da je bilo prej boljše, in tako onemogoča delo. Največji problemi so pri drugačni organiziranosti Vzdrževanja, kar je tudi normalno, saj je velika delovna enota razdeljena po obratih, zunanjega vzdrževanja. Mislim, da tukaj prihaja do največje opozicije, predvsem pri lju- deh, ki bi radi zadržali delo- kroge, ki so jih doslej opravljali. Enostavno se nočejo vži- veti v nove razmere, ki jih zahteva proizvodnja. Po no- vem letu moramo vztrajati na novi organiziranosti. Ne zah- tevam, da se strinjajo vsi, vendar se bodo morali z njo strinjati tisti, ki so za organi- zacijo dela po posameznih de- lovnih enotah in posameznih obratih in manjših skupinah zadolženi. Nikogar ne bom si- lil, boljše je, da prej sam reče, da tega ne bo delal, kot da mu to rečem jaz. Tu so največje rezerve. Delo je ne- organizirano, prevelika je po- raba časa, premajhna kontrola nad nastajanjem stroškov, pre- majhna kontrola nad kvaliteto proizvodov itd. s strani samih delovodij. Tu vidim največje krizno področje.

Končuje se drugi predelani predlog dokončne analitične ocenitve del in nalog, ki mora biti izdelan do konca leta in kmalu potem bo predmet stro- kovne razprave na kolegiju in strokovnem svetu. Normalno je, da bo doživljal korekcije glede na spoznanja, ki jih ima- mo do sedaj, deloma tudi ko- rekcije zaradi usklajevanja z delovno organizacijo Impol in pozneje seveda ureditvijo si- stema nagrajevanja ne le po delu, ampak po prispevku po- sameznika k poslovnemu re- zultatu.

In kadrovska politika?

Vsega tega s takšnim odno- som vodstvenega in vodilnega kadra do navedene problema- tike ni mogoče izpeljati. Kot vidim, je enostavno premalo zagretosti za delo pri marsi- katerem od vodij delovne eno- te do obratovodij in izmenovo- dij. Premalo je osebne pošte- nosti v odnosu do sodelavcev in premalo korajže. Ne znam si predstavljati, kako bo jutri, ko bomo začeli uresničevati nagrajevanje po prispevku po- sameznika, ko bo sodelavcu potrebno povedati, da slabo dela in se mu bo to poznalo tudi pri osebnem dohodku.

Glavno, kar nam manjka, je poštenost med ljudmi. Drug drugemu ne priznavamo dela, nismo pa tudi sposobni opo- zoriti na nedelo. Zelo smo ne- kritični. To nas lahko pokoplje. Včasih so bila to prerekanja med tozdi, zdaj smo ostali v ožjih sredinah. Namesto, da bi skupina izločila tistega, ki ne dela, ga mirno prenaša, pre- vzema del njegovih nalog in zahteva še enega delavca zra- ven. Zato pa imamo vsi manj v žepih!

Mnogi so prepričani, da je dovolj, če je nekdo končal šo- lo in si izbral neko delovno mesto. Premalo ocenjujemo rezultate posameznikov. Kar pa me najbolj moti, je nepri- pravljeno ljudi prevzemati naloge in odgovornosti. Naj- lepše je biti nekje v nekem kotu in pisati raziskovalne na- loge, dokler te nihče ne vpra- ša za rezultat. Zaenkrat pa živimo od tega, kar naredimo in prodamo. Tehnični oziroma strokovni kader še daleč ni dal od sebe tistega, kar bi moral. Dolgo časa me muči ta problem, a enostavno nisem našel dovolj časa, da bi neka- tere ljudi zamenjal in našel prave v delovni organizaciji, ali zunaj nje. To bo ena mojih naslednjih nalog. Ne pomeni pa to samo za vodje delovnih enot, ampak tudi za nekatere pod njimi. Trdim, da imamo tudi takšne ljudi v naši delov- ni organizaciji, vendar jih ne znamo, ali pa nočemo izra- biti tudi zato, ker ne izpol- njujejo določenih formalnih pogojev. Imamo pa kup ljudi, ki izpolnjujejo vse pogoje, vendar so se pokazali kot po- polnoma neprimerni, ker jim manjka volje in zagnanosti za delo. Tega pa šola ne daje. Tako bomo morali v nasled-

njem obdobju zavestno iti preko nekaterih, v naših aktih zapisanih zlatih pravil. Vem, da tega ne bo mogoče upora- biti na tistih delih, ki jim pra- vimo raziskovalna, kjer je šol- ska izobrazba predpogoj za določeno znanje. V TGA pa se najbolj srečujemo s pomanj- kanjem ljudi na mestih vode- nja določenih delokrogov. Tam pa je nujen pogoj za uspeš- nost sposobnost, da znajo stvari voditi, organizirati in in delati z ljudmi.

Za naslednje leto se pojav- lja dokaj visoka zahteva po novosprejetih delavcih.

☆ ★ ☆

Zahteve so, toda ne bodo uslišane, vsaj v veliki večini ne. Treba je vedeti, da bomo proizvajali 90 tisoč ton alumi- nija, zato je nemogoče priča- kovati, da bomo to zmogli z istim številom ljudi, kot smo naredili 45 tisoč ton. Pred- vsem se ie povečal obseg de- la smremljevalnih dejavnosti. Ogromno je dodatnega dela in prav gotovo bodo na določe- nih področjih potrebne dodat- ne zaposlitve, kar pa ne po- meni, da bomo upoštevali vse plane, ki so bili narejeni zelo nekritično. Rabili bomo speci- fične profile, kjer ni možna improvizacija.

Delavski svet sprejema po- membne stvari. Odloča se na podlagi predlogov strokovnih služb. Odločitve sprejema skorajda brez pripomb, kljub temu pa se velikokrat no seji govo- ri vsemogoče. Puščice letijo tudi na vas? Vas to kaj moti?

☆ ★ ☆

Govorilo se bo vedno. To človeka prav gotovo moti. Tr- dim, da se da vse razložiti, na žalost pa ne vsem. Vem, očitali so mi, da sem premalo med ljudmi. Ne morem nositi odgovornosti za vsako malen- kost in nemogoče je imeti negled nad vsako, rekel bom, banalnostjo. Vem, kje moram biti. kaj delati in kje je moj delokrog. Mar to, da hodim prepričevati ljudi na razne se- stanke in reševati problem, če nekdo npr. ni dobil malice, ali pa poskušam kreirati strate- gijo razvoja in poslovno poli- tiko, kar terja ogromno časa? Ta politika pa se ne kreira sa- mo za tovarniško ograjo, am-

pak jo je treba uresničevati in preverjati v praksi, zato pa je potrebno nešteto sestankov od bank do tujih partnerjev, celo do vlade. Dan pa ima tu- di za mene samo 24 ur. Če bi delovali vsi nivoji o katerih sem govoril prej, če bi vsak opravil svoje naloge, potem mislim, si nihče ne bi želel, da me vidi, kot rečemo, »tam doli«. Vsak od teh problemov, ki so se pojavili tudi na zad- njem sestanku, je posledica tega, da nekdo ni opravil svo- jega dela.

Kaj je poslovna odločitev?

☆ ★ ☆

To je tista odločitev, ki je vezana z materialnimi sredstvi delovne organizacije in je z zakonom predpisana, kako se mora o njej odločati. Posebno, kadar gre za investicijska vla- ganja.

Imamo pa vsakodnevne po- slovne odločitve, ki imajo ve- like materialne posledice in jih ni mogoče sprejemati po normalni samoupravni poti. Vse, kar se danes dogaja na področju trženja, nabave, pro- daje, na področju deviznega poslovanja in kreditnega po- slovanja, so odločitve, ki jih je potrebno včasih sprejeti tu- di v eni sami uri. To je sestav- ni del politike, ki pokaže svoje pozitivne, ali negativne rezul- tate ob koncu leta. Dokler so rezultati pozitivni, tako dolgo to ne bi smelo biti predmet nezaupanja.

Nisem popolnoma zadovo- ljen z informacijami, tako od vodstva do kolektiva kot tudi obratno. Ni zadosti povratnih informacij. Tu so torej še re- zerve, vendar ne v takšni meri kot so trdili nekateri, češ o ničemer nismo informirani. Jasno, da ne morejo biti infor- mirani o stvareh, ki si jih iz- mišljajo, potem pa pričakuje- jo, da bo nekdo iz vodstva argumentirano odgovarjal na neargumentirana podtikanja.

Smo na pragu velikih spre- memb: govorili ste o reorga- nizaciji, kadrovske politiki, na- grajevanju. Kaj ste mislili, ko ste dejali: »Potrebno bo spre- meniti mišljenje ljudi?«

☆ ★ ☆

Potrebno bo zopet malo zbiti tisto samozadovoljstvo, ki ne

prinaša nič dobrega. Dokler nas je bilo strah pihodnosti, smo se obnašali drugače. Kot da nam je po otvoritvi elektrolyze C padel kamen s srca,

tudi tistim, ki niso imeli nič s tem! Zopet smo začeli misliti, kako smo dobri. Dovolj je, da se prepustimo temu samo leto dni, pa bomo tam,

kjer so nekateri veliki kolektivi, ki nimajo ne proizvodnje, ne prodaje in so nelikvidni. Na srečo so to stvari, ki jih mi še ne poznamo.

merjavi z akumulativnostjo se računa za obdobje, ki je bilo že za nami. Delavcem na delavskem svetu smo dali zagotovilo, da bomo osebne dohodka dvignili do tistega nivoja, ki ga omogoča zakonodaja, in to je bilo tudi realizirano.

## Podelitev zlatih znakov



Ivan Gerjovič



Martin Majcenovič



Ludvik Klajnshek

Kaj menite o DO Impol?

☆☆☆

V času družbenega varstva so dosegli velike uspehe. Dovolj je, da greš samo skozi delovno organizacijo in vidiš, da vlada red in čutiš, kako je, če odstaviš ljudi, ki so bili odgovorni za vodenje delovnega procesa. Postali so enovita delovna organizacija in menim, da so pravi partner s katerim je treba delati naprej. Vsi naši razvojni načrti so zasnovani skupaj z njimi.

Zakaj poračun?

☆☆☆

Obljubili smo, da delamo v skladu z zakonodajo. Ta spremenjena zakonodaja je dovoljevala poračun do višine, ki jo omogoča dosežena akumulativnost organizacije v pri-

Bi si lahko delili še več?

☆☆☆

Ne, poračuna ne. Razmišljali smo sicer še o hkratnem dvigu točke na podoben način, kot smo to počeli med letom.

Potem so se pojavili sestanki, ki so jim nekateri rekli izsiljeni, vi pa ste jih označili kot normalne z nenormalno vsebino. Da nismo dvignili točke, je bila kazen za neresnost?

☆☆☆

Ne, ni bilo za kazen! Se pa človek vpraša, zakaj tvegati? Tveganja sicer sprejemam z veseljem, samo vedeti moram, da bo takšno dejanje padlo na plodna tla. Izsiljevati pa se ne dam.



Za projektno skupino MPPAI — Zoran Heric



Franc Svenšek

# Ne bojim se prihodnosti

## POGOVOR S SEKRETARJEM ZKS OB TOVARNIŠKEM PRAZNIKU

Po reorganizaciji delovne organizacije je prišlo do nove organiziranosti ZK. Imamo oddelke po delovnih enotah in sekretariat. Aktivnosti je manj oziroma sestankovanj. Vse aktivnosti vodi sekretariat, ki razdeli zadolžitve po oddelkih. Sekretar Stanko Perko pravi, da ni zagovornik sestankovanj in tega, da bi se partija vmešavala v vsako stvar. »Zadnje čase nismo imeli takih problemov, da bi moral sklicevati vseh 150 članov, kolikor nas je v TGA. Nisem jih sklical npr. ob sodnem procesu v Ljubljani ali shodih v Srbiji in na Kosovu. Res pa je, da je sekretariat o tem razpravljal že davno pred 17. sejo in zavzel določena stališča, ki smo jih poslali na CK Slovenije in poudarili, da takšni »dvoboji« med srbsko in slovensko partijo ne vodijo nikamor, ampak pomenijo lahko njen propad.

**Kakšno je trenutno razpoloženje med našimi ljudmi. So izstopi še vedno tako pogosti, koliko je novih članov?**

Zadnje čase smo se o delovanju partije veliko pogovar-

jali, vsi, tudi nečlani. Ljudje podpirajo stališča slovenske partije, zaupanje je poraslo. Velikokrat pa se še vedno sliši, tako ob podražitvah: izstopil bom, saj partija tako ne more nič. Pa kaj, izstopi, rečem, saj partija ni kriva, da gredo cene gor. Osnova vsega je produktivnost. Če te v Jugoslaviji ne bomo povečali, se bo vse skupaj nadaljevalo.

Tisti, ki pravi, da partija nič ne more, se verjetno zavzema za centralizem, ne pa za to, da partija stopi z oblasti, kot si vsaj v Sloveniji predstavljamo. Tistim je žal za starimi časi. Tisto s člarnino je kar tako. Pa saj partija ni gasilsko društvo. Ampak tem ne zamerim, zamerim onim, ki so prišli v partijo z določenim namenom, da bi kaj dosegli, ali tistim, in v TGA jih je kar dosti, ki so si pridobili znanje, ko so se idejnopolično izobraževali. Plačala je delovna organizacija. Če meni osebno nekaj ne odgovarja, ne bom šel iz partije, ampak zamenjal delovno okolje, organizacijo.

**Kaj pa sploh lahko partija tu naredi?**

Predvsem mora stremeti za tem, da bo več reda na vseh področjih in vztrajati, da se manj pogovarjamo in več delamo. Tu mora imeti vpliv, čimmanj pa naj se vtika v ekonomske zakonitosti.

**Kako je s tem v delovni organizaciji?**

Včasih smo se vmešavali v vsako stvar. To ni prav. Stroka je stroka, politično delo pa je zopet nekaj drugega. V TGA že nekaj časa nimamo teh težav. Partija deluje samostojno.

Stanje v delovni organizaciji še daleč ni idealno, toda dokler so naši osebni dohodki še vedno višji od povprečja grupacije, ni vzroka, da bi vili roke. Menim, da bi pri nas imeli lahko nekoliko višji osebni dohodek. Razlagam si, da hranimo morda majhne rezerve, kajti nikoli ne vemo, kakšna bo cena aluminija, lahko krepko pade, cena električne energije se bo prav gotovo dvignila. Ali bi imeli potem tako zavest, da bi v teh časih mirno sprejeli deset odstotno znižanje točke? Kaj deset, že odstotek bi bil dovolj! Verjamem v podatke, ki jih daje finančna služba. Pričakujem kar ugoden izračun ob koncu leta in še kakšno korekcijo točke, saj naše vodstvo, če so bile možnosti, z denarjem nikoli ni »škrtralo«.

Naši ljudje dokaj z razumevanjem sprejemajo vse odločitve. Ni pretiranega negodovanja, groženj ali celo sabotaž.

**Je vzrok za to tudi MPPAI?**

Rekel bi, da delavci vodstvu še zaupajo. Bolj ali manj se zavedamo, kaj imamo, pa tudi to, da bo treba vedno več vračati. Ni skrivnost, da je bilo pred kratkim veliko negodovanja in raznih informacij o gradu Borlu. O teh stvareh bi morali prej govoriti oz. pisati, preden pridejo na delavski svet.

**Po 17. seji ste se sestali z medobčinskim sekretarjem. Kaj je bila tema pogovorov?**

Govorili smo seveda o seji in zaključkih ter naših tegejevskih nalogah. Sklenili smo, da je problem, ki se pojavi,

treba reševati takoj. Vsakokrat bomo imenovali skupino treh ali štirih ljudi, ki se bodo na problematiko spoznali in bodo v 14 dneh, ali nekoliko dlje, pripravili predloge za rešitev. Konkretno: v TGA je mladinska organizacija popolnoma neaktivna. Ravno tako je družbenopolitična organizacija kot sindikat ali partija. Da ne bo kdo rekel, to je vmešavanje. Nimamo pravice, da bi kogarkoli odstavili, predlagamo pa lahko, kaj storiti, da bo ZSMS TGA zopet zaživel.

Drugo vprašanje, ki se ga bo lotila naša skupina, je to, ali je res v TGA vedno manj samoupravljanja. Nočemo ostati pri govoricah, zato bomo poiskali odgovor. Verjetno bo potrebno spregovoriti tudi o mikroorganizaciji. To pa so kar zajetne naloge.

**Za praznik smo si vedno rekli kaj spodbudnega. Iz vaših odgovorov veje nek optimizem.**

Po naravi sem optimist. Mislim, da se bomo izvlekli iz krize. Nekateri pokazatelji že kažejo na to. Pišejo, da smo devizne rezerve podvojili, zunanje dolgove za letos odplačali, da tudi zunanje institucije predvidevajo, da Jugoslaviji v prihodnje ne bodo potrebni veliki zunanji krediti. Mislim, da bodo tudi spremembe po 1. 1. 1989 prinesle pozitivne premike in če se bodo vključili še zunanji sovlagatelji, potem moramo izplavati. Takrat pa bo zopet več zaupanja v samoupravljanje in družbenopolitične organizacije.

**Je upanje tudi za TGA?**

Tega pa se sploh ne bojim. Mi smo vendar povečali proizvodnjo in upam, da bomo tehnološki višek, ki se bo pojavil, rešili brez »vevških metod«. Zaupam v mladi kader. Imamo več mladih inženirjev, ki so dejansko zaposleni. Pa kje si videl prej diplomiranega inženirja že zjutraj ob sedmih v delavski obleki in čevljih, na kolesu hiteti proti elektrolizi ali proizvodnji in ob dveh umazanega kot elektrolizerja. To nekaj pomeni. Ne, da je umazan, ampak to, da dejansko živi s proizvodnjo.

Zapisala Vera Peklar

Za praznik so nam čestitali pionirji



# Cilji so želje z roki za uresničitev ali načrtovanje delovnih ciljev — ciljno vodenje

Koncem starega leta delamo vsi po vrsti načrte za novo, prihajajoče leto, si zastavljamo cilje (velike in majhne, skupne in čisto osebne), ki jih nato uresničimo, ali pa tudi ne.

Uresničitev ciljev — želja, je v veliki meri odvisna od tega, ali si nekaj res želimo in smo za to tudi pripravljani nekaj narediti, saj poznate tisto: »Če si nekaj res želimo, se to, tudi uresniči!«

Ko boste do konca prebrali ta sestavek o načrtovanju delovnih ciljev, ciljnem vodenju, boste verjetno dejali: »Ja, saj pa to že vemo, to ni nič posebno novega.«

Prav imate, to res ni nič posebno novega, a kaj, ko »teorijo obvladamo«, a v praksi bolj ali manj zatajimo (le zakaj?!).

Kaj je to ciljno vodenje in zakaj je pomembno tudi za nas?

Ciljno vodenje v bistvu predstavlja sistem, načrt za doseganje rezultatov tako posameznika, skupine, kot organizacije v celoti.

Pomen ciljnega vodenja je v sedanjosti zaostreni splošni družbeni situaciji in prevladujoči klimi normativizma in planiranja bolj ali manj na pamet, po željah, v tem, da ne popustimo sedanjosti trenutni situaciji, ampak si delovna organizacija zastavi konkretne cilje s točno določenim namenom, nosilci, ukrepi, roki trajanja in nato vso svojo dejavnost usmeri k doseganju teh ciljev (pomembno je stremljenje k doseganju rezultatov dela, ne samo k opravljanju dela kot takega — stalna aktivnost, »nekaj delati« še ne pomeni nujno rezultatov!!!). Sicer pa verjetno tudi kak vaš sodelavec vedno »nekaj dela«, a nič ne naredi.

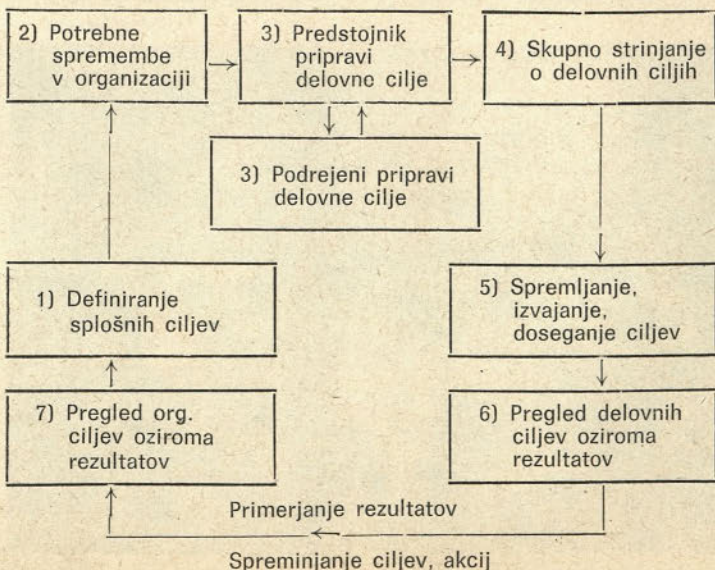
Kot primer načrtovanja delovnih ciljev — ciljnega vodenja naj navedem poslovni sistem Iskre z več deset tisoč zaposlenimi in z več milijoni dolarjev dohodka letno. Vsa poslovna strategija Iskre in njenega poslovnega organa sestoji iz šestih točk, ki jim vsako leto dodajo poročilo o doseganju zastavljenih ciljev v prejšnjem letu! — vse skupaj je objavljeno v brošuri, teksta pa je samo za dve strani formata A4. (Koliko uspehov, pa kako malo papirja!)

Ciljno vodenje oziroma načrtovanje delovnih ciljev tako za posameznika, skupine, kot organizacije se oblikuje skozi sledeče stopnje:

V bistvu bi lahko rekli, da načrtovanje delovnih ciljev poteka v ciklusih:

1. najprej ugotovimo področja, ki so problematična in opredelimo cilje — dosežke

2. določimo oziroma prehetamo vse stvari za in proti



Šaljivec

3. predlagamo osnovno in alternativne rešitve

4. ukrepamo, izvedemo

5. spremljamo izvajanje vseh predhodnih faz in rezultatov in se ponovno vračamo k novi oziroma korigirani opredelitvi problema.

Če se še nekoliko pomudimo pri skici, potem želimo opozoriti na nekatera temeljna vprašanja, dileme, ki se pojavljajo:

1. Definiranje splošnih ciljev:

Vodstvo DO je tisto, ki določi splošne cilje organizacije (ciljev mora biti malo, biti morajo konkretni, kvantificirani, opredeljeni morajo biti nosilci in roki, ukrepi, dosežki, ki jih načrtujemo, ki jih bomo dosegli!).

2. Opredelijo se potrebne spremembe v organizaciji, ki bodo omogočile ta dosežek.

3. Predstojnik in podrejeni pripravita delovne cilje, (vodja DE oziroma službe za celotno službo oziroma DE, delavci pa vsak za svoje področje dela v tisti točki, ki se tiče doseganja skupnih ciljev — ciljev DO in ciljev, ki jih bo dosegel posameznik na svojem področju dela).

4. Vsi skupaj moramo doseči soglasje o delovnih ciljeh, ki so prednostnega pomena.

To je v bistvu proces v katerem se soočajo, vrednotijo, usklajujejo cilji organizacije v celoti s cilji DE, teami, posamezniki. Gre v bistvu za dvo in večsmerni proces v katerem se srečujejo cilji, ki so različni tako po pomenu, kot po nosilcih, po ukrepih, ki jih je potrebno povzeti . . . Načrtovanje ciljev lahko in mora potekati na več ravneh in v večih smereh! Dominantnemu cilju DO so lahko nasprotni

npr. cilji ene ali večih DE, kar se je v preteklosti naši DO že dogajalo in iz česar bi se že lahko nekaj naučili za sedanjost in prihodnost. Zato je ena izmed najpomembnejših faz pri načrtovanju ciljev DO doseganje soglasja o ciljeh DO s strani vseh zaposlenih v DO in dosledno komuniciranje in informiranje zaposlenih s strani vodstva o najpomembnejših dosežkih, ki jih načrtujemo npr. za prihodnje leto in pomen, ki ga ima doseganje teh ciljev za vse zaposlene! Soglasje o ciljeh DO moramo doseči na vseh nivojih, saj cilje nato operacionaliziramo in realiziramo v delovnih enotah, obratih, teamih in kot posamezniki (vsak mora najti samega sebe in svojo vlogo pri uresničevanju ciljev DO!).

5. Spremljati moramo izvajanje vseh ukrepov, akcij, ki so potrebne za doseganje ciljev

Kontrolirati ne smemo same dejavnosti, ampak, ali se dosegajo določeni rezultati, delavcem in delovnim skupinam je treba pustiti prostor, čas, da same dosežejo cilj.

6. Pregled delovnih ciljev oziroma rezultatov

Ko so cilji oziroma rezultati doseženi, se moramo zopet vrniti na začetek in kritično ovrednotiti naše uspehe, dosežke, načrtovati akcijo za njih izboljšanje, ali pa spremeniti kurs. (Če je še danes nekaj dobro narejeno, ni nujno, da bo tako tudi jutri!)

Glede na vrste ciljev ne poznamo samo ciljev DO, ampak tudi:

1. Rutinske cilje (npr. vsi dopisi za zunanje institucije morajo biti napisani v rokopisu do 11. ure in oddani v tip-

(Nadaljevanje na 8. strani)

(Nadaljevanje s 7. strani)

kanje ter odposlani še istega dne).

2. Kreativne cilje (npr. usposobitev 5. delavcev za uporabo PC za potrebe dela s tekstom v roku 2. mesecev).

3. Cilji osebnega razvoja (npr. udeležba na seminarjih in nato uporaba novega v praksi, študij ob delu, . . .)

Po empiričnih raziskavah obstaja izredna povezanost in soodvisnost med individualnimi, skupinskimi in cilji organizacije. Tisti, ki teži k uresničevanju dosežkov, ciljev osebnega razvoja, bo tudi prej in bolj težil k uresničevanju ciljev DO (usmerjenost k dosežkom).

Sistem delovnih ciljev, ki jih merimo na osnovi pričakovanih in dejanskih rezultatov, nam lahko v DO omogoča reševanje vrste problemov, kajti rezultati so ali jih pa ni! Dobra ideja ostane še naprej samo ideja, če je ne realiziramo!

S pomočjo delovnih ciljev nekatere DO tudi pri nas rešujejo probleme kot so:

1. nagrajevanje po učinku
2. pomanjkanje teamskega dela
3. pomanjkanje iniciativnosti
4. odgovornosti — kompetence za konkretno delo
5. problem subjektivnega ocenjevanja
6. zainteresiranosti
7. avtorskega vodenja
8. neustrezno komuniciranje
9. nesamostojnost pri delu
10. potrebe po izobraževanju in napredovanju.

Za delo v skupini s pomočjo delovnih ciljev uporabljajo sposobni vodje naslednja načela:

1. zagotovijo vsakomur polno delo, ki omogoča uveljavitev vseh delovnih sposobnosti
2. zagotovi odgovornost in

istočasno svoboden maneverski prostor, možnost vplivanja

3. zagotavlja zadostne informacije in znanje za uresničevanje rezultatov

4. omogoča napredovanje pri delu

5. stimulira iniciativnost, nove metode dela

6. od časa do časa pregleda delovne rezultate.

Temeljne značilnosti ciljnega vodenja so:

1. z obstoječimi viri dosežati čimvečje delovne oziroma poslovne rezultate

2. cilji organizacije se morajo uskladiti s cilji skupine in posameznika

3. vsak cilj mora biti kratak, jedrnat, kvantificiran, z določenimi nosilci, roki, ukrepi in načrtovanimi rezultati

4. katerakoli naloga se delegira, se mora kontrolirati

5. delovanje mora biti usmerjeno k rezultatom dela in ne samo k izvrševanju dela kot takega

6. za uresničevanje načrtovanja delovnih ciljev — ciljnega vodenja, za koordinacijo aktivnosti, za ocenjevanje, spremljanje dosežkov, je pomemben komunikacijski proces.

Načrtovanje ciljev je tehnika, sistem, ki ga pri svojem delu lahko uporabi vsaka organizacija, vsak posameznik, pa naj bo poslovodni ali strokovni delavec, ki teži k uresničevanju ciljev, doseganju rezultatov pri svojem delu. Sistem sam po sebi ne daje rezultatov!!!

Torej, če ste si za prihajajoče leto postavili določene cilje, storite vse, da jih boste uresničili, obenem pa se zavezajte, da imajo tudi vaši sodelavci in naša delovna organizacija v celoti, cilje, ki jih lahko uresničimo le skupno.

Lilijana Ditrih

## Srečanje z upokojenci





## Kegljanje v TGA Kidričevo

Želel bi malo razmišljati o zelo lepem športu, kegljanju, ki se lahko enakovredno primerja s plavanjem ali podobnimi športi. Lahko rečem tudi, da je to najcenejša oblika rekreacije, saj vsak posamez-

nik potrebuje samo športne copate.

Rad bi obvestil vse mlade in nove sodelavce, da ima kegljaška sekcija TGA treninge vsak petek od 17,30 do 20. ure na kegljišču v Ptuju (nogometno igrišče Drave). Sodelujejo lahko vsi člani kolektiva.

Zadnje čase je opaziti osip pri nežnejšem spolu, pa bi ravno ženske morale priti vsaj enkrat na mesec na kegljišče ter si nabrati novih moči za delo v službi in gospodinjstvu.

Ne morem mimo dejstva, da imamo v TGA tudi dve tekmovalni ekipi, žensko in moško, ki sta dosegli že vrsto uspehov v občinskem merilu. Moška ekipa je že deset let zapovrstjo občinski prvak, ženska ekipa pa je tudi vedno nekje pri vrhu.

Kot vsako leto doslej, smo tudi letos tekmovali v okviru

priveditev ob tovarniškem prazniku. Tekmovanje je bilo ekipno med delovnimi enotami, ter posamezno, za prvaka tovarne v moški in ženski konkurenci.

Rezultati so bili naslednji:

Ekipno med DE:

1. glinica
2. strokovne službe, splošne službe
3. promet

Posamezno ženske na 50 lučajev:

1. Angela Skaza
2. Nežika Artenjak
3. Majda Mesarič

Posamezno moški na 100 lučajev:

1. Danijel Colnarič
2. Drago Arnuš
3. Anton Kokol

Na pravkar končanem občinskem prvenstvu so naše kegljačice in kegljači dosegli

izredne uspehe. Sodelovalo je 28 moških in 11 ženskih ekip. Med posamezniki imamo prvaka in tretjevrščenega, med ženskami pa prvakinja. Čestitamo!

**Ekipa — moški — občinski prvak:**

Špehonja Ludvik  
Šeruga Alojz  
Arnuš Drago  
Colnarič Danijel — tretje mesto, posamezno

**Ekipa — moški — drugo mesto, ekipno:**

Zorez Alojz — občinski prvak, posamezno

Kokol Anton  
Kovačiči Jože  
Mihelič Marko

**Ženska ekipa**  
Artenjak Nežika  
Mesarič Majda

Kozoderc Marija — občinska prvakinja

D. C.

## Razpis letovanj za leto 1989

Vsak delavec Delovne organizacije TGA »Boris Kidrič« Kidričevo, ima sam ali skupaj z družinskimi člani pod enakimi pogoji pravico letovati v počitniških kapacitetah.

Počitniške kapacitete se lahko koristijo celo leto. Predsezona ob morju je do 20. 6. in od 1. 9. dalje, glavna sezona pa traja od 20. 6. do 31. 8.

Organizirane skupine Delovne organizacije lahko uporabljajo počitniške kapacitete izven glavne sezone, če so tako uporabo planirale in se prijavile v razpisnem roku, ali če so kapacitete proste.

Prijavite se lahko v naslednjih terminih.

a) **CRIKVENICA:**

22. 6., 2. 7., 12. 7., 22. 7., 1. 8., 11. 8., 21. 8.

b) **NEREZINE:**

23. 6., 3. 7., 13. 7., 23. 7., 2. 8., 12. 8., 22. 8.

c) **ČERVAR:**

21. 6., 1. 7., 11. 7., 21. 7., 1. 8., 11. 8., 21. 8.

Upravičenci do letovanja so:

Delavec delovne organizacije, njegov zakonec in osebe, ki so po predpisih o zakonski zvezi izenačeni z zakoncem,

— nepreskrbljeni otroci, posvojenci delavca delovne organizacije,

— upokojeni člani in njihovi zakonci ter osebe, ki so po predpisih o zakonski zvezi izenačeni z zakoncem.

Nepreskrbljeni so otroci, ki se šolajo, najdalj do 27. leta in otroci, ki zaradi bolezni niso zmožni za lastno preživljanje.

Potrdilo za nepreskrbljene otroke, starše od 15 let, je delavec dolžan predložiti hkrati s prijavo za letovanje.

Za letovanje v Nerezinah in Červarju se lahko dogovorita člana delovne organizacije o skupnem letovanju, pri čemer se šteje, da je vsak delavec letoval.

Delavci, ki so se prijavili za letovanje in so dvignili napotnice, vendar sami niso letovali, ampak so v počitniške kapacitete napotili osebe, ki niso upravičene do letovanja v počitniških kapacitetah, ne morejo koristiti kapacitet naslednjih 5 let zaporedoma.

Osebe, ki niso letovale v počitniških kapacitetah na takšen način, plačajo za letovanje polno ceno.

Prednostni red za posamezne dekade za člane delovne organizacije določi Odbor za gospodarjenje TGA po predlogu DE Družbeni standard po naslednjih kriterijih:

1. Prednost pri dodelitvi imajo tisti delavci za letovanje, ki niso letovali v glavni sezoni v počitniških kapacitetah delovne organizacije zadnjih 5 let, oziroma so letovali v petih letih manjkrat.

2. Prednost imajo kandidati z daljšo delovno dobo v delovni organizaciji, ki so zadnjikrat letovali v letu zaposlitve kandidata s krajšo delovno dobo.

3. V primeru, da je prijavljenih več delavcev, ki enako dobo niso letovali v počitniških domovih delovne organizacije, se upošteva daljša delovna doba.

Ob prijavi za letovanje lahko delavec navede dva datuma za letovanje ali dva različna kraja in sicer se najprej upošteva prvi datum, oziroma kraj, šele nato drugi.

Prijave za letovanje zbira DE Družbeni standard, vlagajo pa se preko vložišča DO.

Upravičenec je dolžan v celoti plačati letovanje najmanj 30 dni pred letovanjem. Če delavec letovanja ni plačal, se šteje da je od prijave odstopil in ne bo letoval.

Delavci, ki letujejo v počitniških kapacitetah delovne organizacije, morajo upoštevati hišni red, ki je izobešen v počitniških domovih, sobah in hišicah. Kršitelji ne morejo koristiti počitniških kapacitet naslednjih 5 let.

Letovanje se lahko odpove brez plačila stroškov najpozneje mesec dni pred odhodom.

Brez stroškov odpovedi lahko delavec odpove letovanje le v primeru, če ne more letovati zaradi nujne zadržanosti pri delu, bolezni, težje nesreče, smrti ožjih družinskih članov (otrok, zakonec, starši), vpoklica na vojaške vaje, če ob odjavi prinese potrdilo.

Pravilno izpolnjene prijave dostavite prek vložišča v Družbeni standard najkasneje do 15. 1. 1989.

DE DRUŽBENI STANDARD

# Kako smo poslovali

Iz tabele I in II je ravidno, kako smo poslovali v mesecu oktobru 1988. Kolona indeksi v tabeli I prikazuje proizvodnjo tekočega leta v primerjavi s sproizvodnjo v enakem obdobju preteklega leta ter odnos dosežene proizvodnje v primerjavi z letnim planom poslovanja 1988.

TABELA I: Dinamika poslovanja — indeksi fizičnega obsega proizvodnje

DE / Proizvod	Enota mere	Plan poslov.		DOSEŽENO				INDEKSI			
		X	I-X	1987		1988		1987/88		1988	
				X	I-X	X	I-X	7:5	8:6	7:3	8:4
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>DE Proizvodnja glinice</b>											
Al hidrat A1203	t	7.037	81.427	9.588	86.609	9.855	82.787	103	96	140	102
Kalcinirana glinica	t	6.540	77.020	8.939	84.743	8.493	82.166	95	97	130	107
Prodani hidrat A1203	t	380	3.760	138	1.783	131	1.069	95	60	34	28
Skupaj (kalc. glinica + pr. hydr.)	t	6.820	80.780	9.077	86.526	8.624	83.235	95	96	125	103
Raztop. vod. stek. 38° Be	t	810	7.974	693	7.289	913	8.228	132	113	113	103
Raztop. vod. stek. 42° Be	t	17	167	23	118	—	105	—	89	—	63
Zeolit A-suhi	t	191	1.875	118	1.415	216	1.209	183	85	113	64
<b>DE Proizvodnja aluminija</b>											
Elektrolitski Al — hala A	t	1.709	16.812	1.739	17.477	1.485	15.982	85	91	87	95
Elektrolitski Al — hala B	t	—	10.669	2.000	19.455	721	12.205	36	63	—	114
Elektrolitski Al — hala B-P	t	2.798	13.310	192	1.959	1.663	9.225	866	471	59	69
Elektrolitski Al — hala C	t	3.306	25.275	—	—	3.403	24.267	—	—	103	96
Skupaj hale	t	7.813	66.066	3.931	38.892	7.272	61.679	185	159	93	93
Anodna masa	t	955	15.373	2.321	19.195	2.213	16.973	95	88	232	110
Anodni bloki — B	t	—	5.538	—	—	840	5.822	—	—	—	105
Anodni bloki — C	t	990	11.072	—	—	1.335	15.300	—	—	135	138
<b>Livarna</b>											
Al formati — za prodajo	t	5.367	42.685	2.560	22.108	4.955	40.579	194	184	92	95
Al formati — za izparilce	t	—	—	217	2.057	—	1.421	—	69	—	—
Livarske — za prodajo	t	530	5.142	72	3.726	428	2.176	594	58	81	42
Livarske — za odlitke	t	147	1.524	—	—	97	1.187	—	—	66	78
Gnetne zlitine	t	512	5.033	457	5.688	1.029	7.697	225	135	201	153
Predzlitine — lastna poraba	t	77	755	49	746	101	854	206	114	131	113
Al žica — E Al + P-11	t	130	1.276	208	1.463	—	1.008	—	69	—	79
Al trak — ozki za prodajo	t	169	1.667	25	1.342	184	2.304	736	172	109	138
Al trak — ozki za rondelice	t	445	4.375	549	3.637	438	4.931	80	136	98	113
Al trak — široki za prodajo	t	427	4.200	47	1.444	368	2.219	657	154	84	51
Al trak — široki za izparilce	t	427	4.200	47	1.102	103	1.525	219	138	24	36
Drogi za kline in stikala	t	—	—	—	25	—	173	—	692	—	—
Predelava tokov. za MPPA	t	—	—	—	236	—	374	—	158	—	—
Predelava Al za tuje naročnike	t	—	—	515	1.757	—	2.269	—	129	—	—
<b>DE Predelava aluminija</b>											
Rondelice	t	212	2.083	184	1.414	281	2.193	153	155	133	105
Izparilniki	t	203	2.000	142	1.243	153	1.628	108	131	75	81
Predelava — rondelic	t	—	—	44	373	—	269	—	72	—	—
Predelava — izparilnikov	t	—	—	—	309	—	—	—	—	—	—
<b>DE LLBK Trbovlje</b>											
Al odlitki	t	147	1.524	118	1.202	111	1.231	94	102	76	81
Blagovna proizvodnja	t	7.710	65.743	3.822	39.630	7.509	61.265	196	155	97	93

\* V blagovni proizvodnji je zajeto 230 ton Al traku iz Impola iz prejšnjih let.

## DE Proizvodnja glinice

V mesecu oktobru smo proizvedli 9.855 ton Al hidrata A1203, kar izkazuje z indeksom 140 glede na plan. V desetih mesecih s proizvedeno količino 82.787 ton presežemo plansko postavko za 1.360 ton oziroma 2%. Proizvodnja kalcinirane glinice je 8.493 ton in presežemo načrtovano količino za 195 ton (indeks 130), v času od I-X pa smo proizvedli 82.166 ton oziroma 7% več kot smo načrtovali. Al hidrata A1203 smo v oktobru proizvedli 131 ton, v desetih mesecih pa 1.069 ton oziroma 28% planirane količine. Skupna mesečna proizvodnja (kalcinirana glinica in prodani hidrat) znaša 8.624 ton (indeks 125), v obdobju januar-oktober pa 83.235 ton in s to količino za 2.455 ton prekoračujemo plan (indeks 103).

V tabeli II, kjer izkazuje porabo najvažnejših surovin na enoto proizvoda, je razvidno, da smo pri proizvodnji Al hidrata A1203 v desetih mesecih porabili na tono proizvoda 101% boksita, 98% Na hidroksida, 103% pare, 98% žganega apna in 109% električne energije.

Pri proizvodnji kalcinirane glinice so doseženi naslednji normativi: toplotna energija (indeks 99), para (indeks 100), Al fluorid (indeks 23) in električna energija (indeks 87).

V tej DE smo oktobra proizvedli tudi 913 ton raztopljenega vodnega stekla 38° Be (indeks 113) in zeolita A-suhega 216 ton (indeks 113). Proizvodnja v kumulativnem obdobju I-X pa se je gibala takole: raztopljeno vodno steklo 38° Be 8.228 ton oziroma 3% nad planom, raztopljeno vodno steklo 42° Be 105 ton oziroma 37% pod planom in zeolit A-suhi

1.209 ton oziroma 36% pod planirano količino.

## DE Proizvodnja aluminija

V elektrolizah smo v mesecu oktobru dosegli naslednje rezultate: hala A 1.485 ton (indeks 87), hala B 721 ton, hala B-P 1.663 ton (indeks 59) in hala C 3.405 ton (indeks 103). Skupna mesečna proizvodnja je 7.272 ton in za 7% ne dosegamo načrtovane količine. V času od I-X pa se je proizvodnja gibala takole: hala A 15.982 ton (indeks 95), hala B 12.205 ton (indeks 114), hala B-P 9.225 ton (indeks 69) in hala C 24.267 ton (indeks 96). Od januarja do oktobra smo proizvedli 61.679 ton, kar izkazuje z indeksom 93 glede na plan in z indeksom 159 glede na enako obdobje preteklega leta.

Pri proizvodnji elektrolitskega Al so doseženi normativi

v mejah planskih normativov, razen kriolita, kateri presega dovoljeno porabo v vseh treh halah. Oktobra smo proizvedli 2.213 ton anodne mase in s to količino presežemo plansko postavko za 132%. Od začetka leta do oktobra znaša proizvodnja 16.973 ton in je prav tako večja od predvidene za 1.600 ton oziroma 10%. Pri proizvodnji anodne mase smo v desetih mesecih porabili 11% manj petrolkoksa in 10% manj katranske smole kot smo načrtovali, poraba ostalih surovin pa je enaka planski porabi.

Anodnih blokov B smo oktobra proizvedli 840 ton, blokov C pa 1.335 ton (indeks 135). Proizvodnja blokov B znaša v kumulativnem obdobju I-X 5.822 ton oziroma 5% več kot smo predvidevali, blokov C pa 15.300 ton oziroma 38% več kot je planska postavka.

TABELA II:

Pregled porabljenih najvažnejših surovin na enoto proizvoda

DE / Proizvod	Enota mere	Planski norm.	Doseženi normativl		Indeksi	
			X	I-X	4:3	5:3
1	2	3	4	5	6	7
<b>DE Proizvodnja glinice</b>						
<b>Al hidrat A1203</b>						
— boksit	t *	2,578	2,580	2,601	100	101
— Na hidroksid	t *	0,09871	0,11786	0,0964	119	98
— para	t	4,344	4,338	4,493	100	103
— žgano apno	t	0,0734	0,05446	0,06339	74	86
— električna energija kWh		386,495	395,112	422,453	102	109
<b>Kalcinirana glinica</b>						
— toplotna energija	GJ	5,556	5,585	5,497	101	99
— para	t	0,045	0,045	0,045	100	100
— Al fluorid	t	0,0002	—	0,000046	—	23
— električna energija kWh		39,273	34,859	34,322	89	87
<b>DE Proizvodnja aluminija</b>						
<b>Elektrolitski Al — hala A</b>						
— glinica	t	1,920	1,920	1,920	100	100
— anodna masa	t	0,559	0,566	0,575	101	103
— kriolit	t	0,022	0,0114	0,0209	52	95
— Al fluorid	t	0,040	0,0491	0,0451	123	113
— električna energija kWh		17,754	18,978	18,327	107	103
<b>Elektrolitski Al — hala B</b>						
— glinica	t	1,920	1,920	1,920	100	100
— anodna masa	t	0,560	0,485	0,5315	87	95
— kriolit	t	0,020	0,0883	0,0366	442	183
— Al fluorid	t	0,040	0,1056	0,0456	264	114
— električna energija kWh		17,501	17,006	17,483	97	100
<b>Elektrolitski Al — hala B-P</b>						
— glinica	t	1,920	1,920	1,920	100	100
— anodna masa	t	0,560	—	0,560	—	100
— anodni bloki	t	0,455	0,4667	0,4567	103	100
— kriolit	t	0,030	0,0395	0,0645	215	153
— Al fluorid	t	0,040	0,0613	0,0418	153	105
— električna energija kWh		15,669	16,056	17,806	102	114
<b>Elektrolitski Al — hala C</b>						
— glinica	t	1,925	1,925	1,925	100	100
— anodni bloki	t	0,440	0,4961	0,4131	90	94
— kriolit	t	0,001	—	0,00116	—	116
— Al fluorid	t	0,0175	0,00103	0,0116	6	66
— električna energija kWh		13,695	13,542	13,911	99	102
<b>Anodna masa</b>						
— petrokoks	t	0,67165	0,54855	0,60050	82	89
— katranska smola	t	0,338015	0,261456	0,30307	77	90
— zemeljski plin	Sm <sup>3</sup>	4,42	4,42	4,42	100	100
— električna energija kWh		150	150	150	100	100
* — programiran normativ						

V livarni se je proizvodnja livarniškega asortimana od januarja do oktobra gibala takole: Al formati — za prodajo 40.579 ton (indeks 95), Al formati — za izparilce 1.421 ton, livarske litine — za prodajo 2.176 ton (indeks 42), livarske zlitine — za odlitke (indeks 78), gnetne zlitine 7.697 ton (indeks 153), predzlitine za lastno porabo 854 ton (indeks 113), Al žica 1.008 ton (indeks 79), Al trak — ozki za prodajo 2.304 ton (indeks 138), ozki za rondelice 4.931 ton (indeks 113), Al trak — široki za prodajo 2.219 ton (indeks 51), široki za izparilce 1.525 ton (indeks 36), tokovodniki in drogi za kline 173 ton, pretapljanje Al za tuje naročnike 2.269 ton in predelava tokovodnikov za MPPAI 374ton.

#### DE Predelava Al

V tej DE smo v oktobru proizvedli 281 ton rondelic (indeks 133) in 153 ton izparilcev (indeks 75). Proizvodnja rondelic v času od I-X je 2.193 ton in je 5% večja od

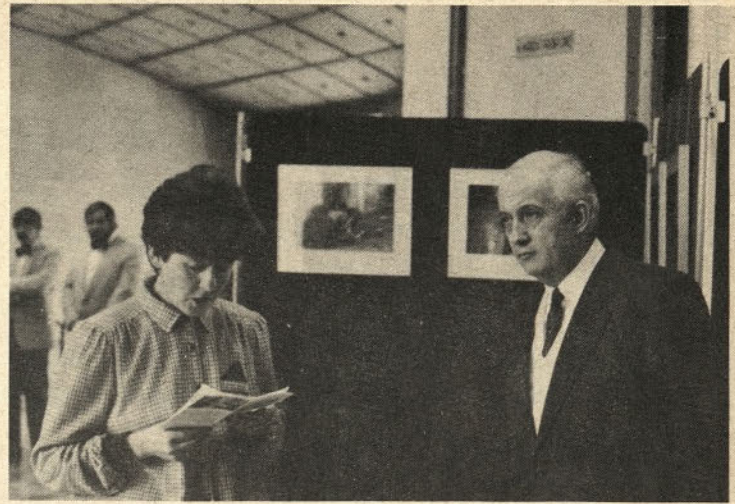
planirane količine, proizvodnja izparilnikov pa je 1.628 ton in je 19% nižja od planske postavke. Od januarja do oktobra smo v tej DE predelali tudi 269 ton rondelic tujim naročnikom.

#### DE LLBK Trbovlje

S proizvodnjo 111 ton Al odlitkov mesečno za 24% zastajamo za planirano količino. Prav tako je tudi proizvodnja od januarja do oktobra, ki znaša 1.231 ton, nižja od načrtovane količine za 293 ton oziroma 19%.

Iz prikazanih podatkov je razvidno, da je mesečna blagovna proizvodnja Al proizvodov 7.509 ton in ne dosegamo planske količine za 3%, v času od I-X pa znaša 61.265 ton in prav tako ne dosegamo planske postavke za 4.478 ton (indeks 93). Primerjava na enako obdobje preteklega leta pa kaže, da je letošnja desetmesečna proizvodnja večja za 55%.

Gradivo pripravila  
Dragica Leskovar



Stojan Kerbler ob otvoritvi

## Ob otvoritvi razstave fotografij Stojana Kerblerja



Naši pevci

Ob boleči izgubi mojega očeta SAGADIN SIMONA se iskreno zahvaljujem vsem sodelavcem iz kotlarne za izrečena sožalja, za darovani venec ter za spremstvo na njegovi zadnji poti.

Sagadin Ivan z družino

Težko se je sprizniti s kruto resnico, da našega dragega moža, očka in dedka ALFREDA PELCLA ni več med nami.

Zahvaljujemo se vsem, ki ste ga pospremili na njegovi zadnji poti.

Hvala sindikatu za venec in Hinku Dasku za odigrano Tišino.

Žalujoči: žena Sabina s sinom Borisom

## PRIJAVNICA ZA LETOVANJE

PRIIMEK IN IME ..... mat. št. ....

ZAPOSLEN-A V DE/SLUŽBA ..... int. št. tel. ....

SE PRIJAVLJAM ZA LETOVANJE V .....

ALI V .....

OD ..... DO .....

ALI OD ..... DO .....

Z MENOJ BODO LETOVALI NASLEDNJI DRUŽINSKI ČLANI:

PRIIMEK IN IME	SORODSTVO	STAROST OTROK	ZAPOSLEN-A
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....

PRIJAVLJAM SE ZA ORGANIZIRANI PREVOZ (CRIKVENICA)

1. DA

2. NE

Zaradi točne evidence prosimo, da prijavnico točno in čitljivo izpolnite.

Pomanjkljivo izpolnjene prijavnice, brez ustrezne dokumentacije ne bomo upoštevali.

Izpolnjeno prijavnico dostavite v vložišče Delovne organizacije v razpisnem roku za letovanje.

Za otroke starejše od 15 let prinesite potrdilo o šolanju oziroma o zavarovanju.

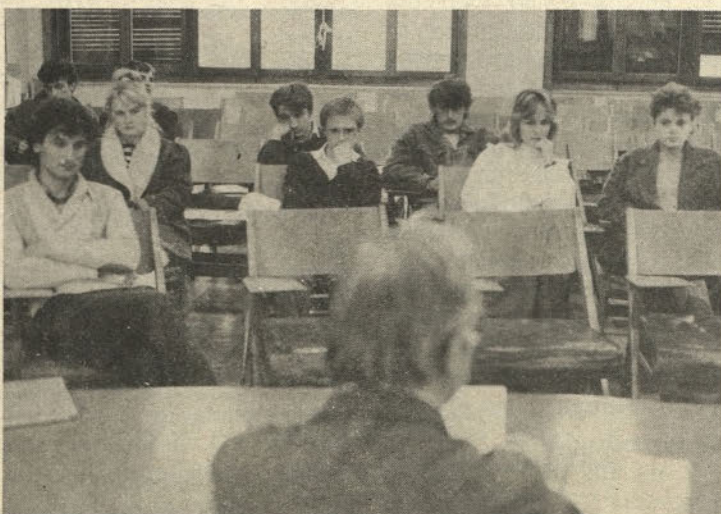
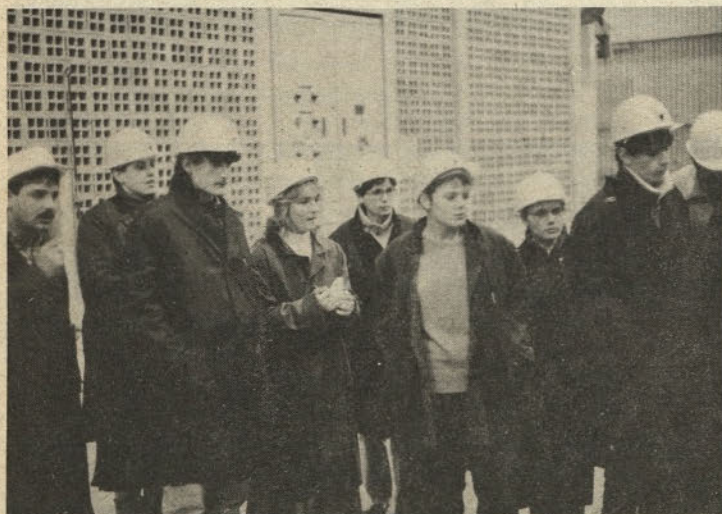
Z izpolnitvijo prijavnice in svojeročnim podpisom se obvezujem, da bom kril morebitne stroške, ki bi nastali zaradi neizkoriščenega termina po moji krivdi v skladu s Pravilnikom o počitniških kapacitetah. Nastale stroške mi lahko odtegnete od mojega osebnega dohodka.

Kidričevo, dne .....

.....  
(podpis)

DE DRUŽBENI STANDARD

## Iz obiska ptujskih mladincev



**aluminij**

Izdaja delavski svet tovarne glinice in aluminija »Boris Kidrič« Kidričevo — Uredniški odbor sestavljajo: Majda Zadavec, Mojca Cafuta, Viktorija Petauer, Majda Lampret, Srečko Širovnik, 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 3800 izvodov. Oproščeno temeljnega prometnega davka po mnenju Sekretariata za informacije pri IS Slovenije številka 321/172 z dne 24. oktobra 1975.