

TALUM, d.d. KIDRIČEVO
2325 KIDRIČEVO

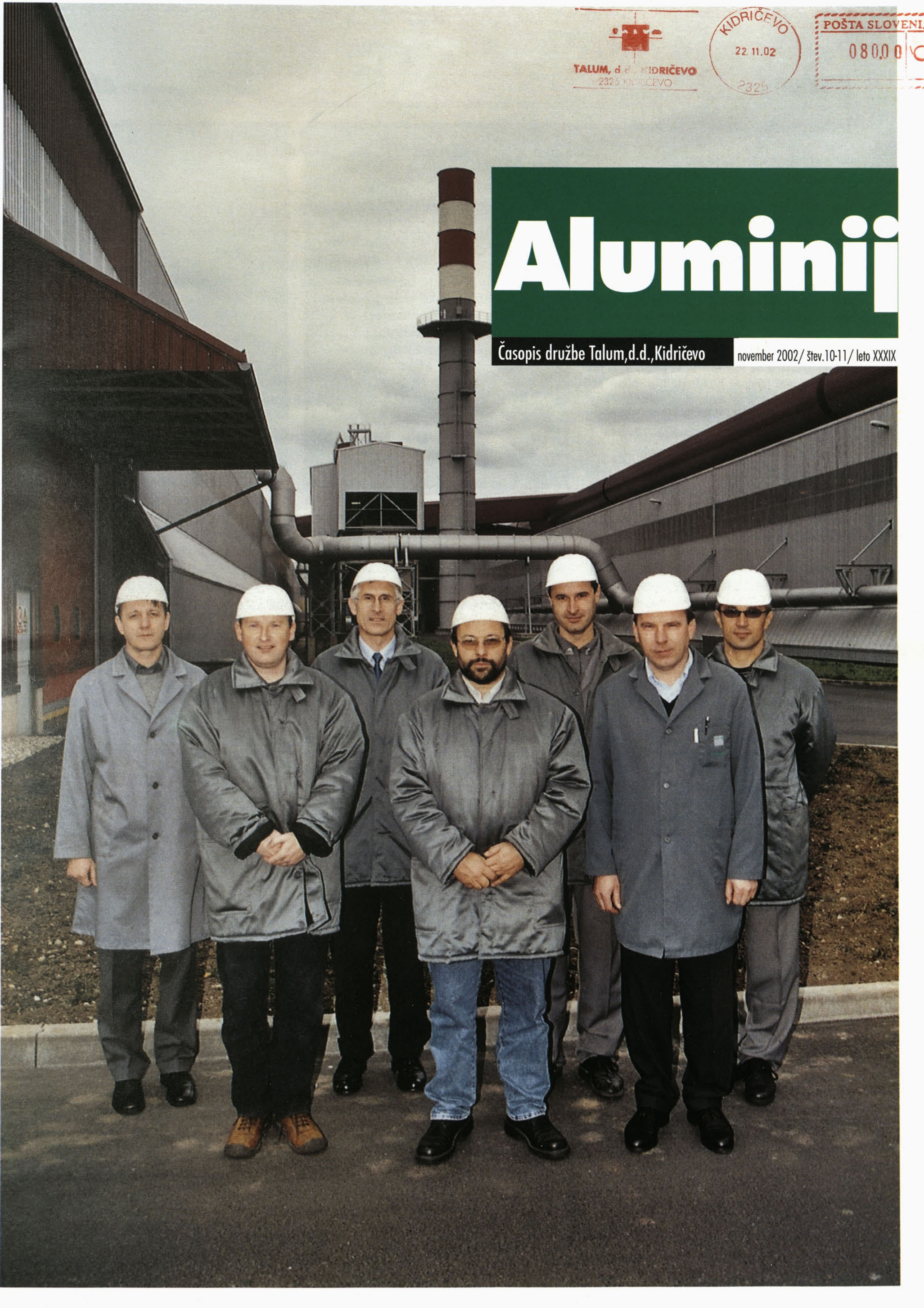
KIDRIČEVO
22. 11. 02
2325

POŠTA SLOVENIJE
080,00

Aluminij

Časopis družbe Talum, d.d., Kidričevo

november 2002 / štev. 10-11 / leto XXXIX



Zlati metulji 2002

Komisija za priznanja, ki so jo sestavljali Ivana Banič-Kranjčević, predsednica ter člana Bogdan Lukman in Marjan Toplak je v razpisnem roku dobila 12 predlogov za priznanje "ZLATI METULJ".

Glede na obrazložitve so bili podani trije predlogi za življenjsko delo in devet predlogov za uspešno delo v zadnjem letu oz. zadnjih nekaj let v družbi TALUM.

Komisija je pri obravnavi predlogov podprla predlog Uprave TALUM-a, da se v letu, ko se zaključuje 2. faza projekta MPPAI priznanje "ZLATI METULJ" podeli tudi izredno, izmed ostalih predlogov pa je izbrala štiri predloge za dobitnike priznanja.

Priznanje Zlati metulj za dolgoletne delovne dosežke (življenjsko delo) v družbi TALUM dobi gospod **SREČKO MLAKAR** iz DE Vzdrževanje.

Gospod Mlakar se je kot elektro tehnik zaposlil v družbi leta 1977, delal je na različnih področjih, nekaj let tudi pri vzdrževanju telefonske infrastrukture, od leta 1989 pa kot vodja skupine za elektro vzdrževanje naprav v livarnah, rondelicah in izparilnikih. Vsa leta je vztrajal pri vzdrževanju naprav kot vesten in dober delavec, še posebej sta bila njegovo znanje in prizadevnost izpostavljena pri investicijah, najprej pri izgradnji in zagonu Livarne 2, ko so bila zaradi novih naprav in sodobne regulacijske opreme potrebna tudi dodatna izobraževanja pri dobaviteljih opreme, nato pri izgradnji in zagonu Livarne 3 v okviru 1. faze projekta MPPAI in sedaj pri 2. fazi projekta MPPAL, ko je bil zelo aktivno vključen pri podprojekti Izparilniki, Rondelice, Livarne in Livarna zlitin, sodeloval pri izbiri opreme, izvajalcev, nadzoru montaže, zagonu in obratovanju. Gospodu Mlakarju so bili novi tehnološki procesi z novimi napravami in strokovno delo vedno izziv, in ni mu težko opraviti mnogo ur pri odpravi napak v proizvodnji izven delovnega časa, zato ga delavci v proizvodnji in njegovi sodelavci zelo cenijo.

Za uspešno delo v zadnjem letu oz. zadnjih nekaj let v družbi TALUM dobijo "Zlate metulje" Jože Nahberger iz DE Elektrolize, Miran Ules iz DE Elektrolize in Branko Petek iz DE Vzdrževanje.

Gospod **JOŽE NAHBERGER** je zaposlen v družbi od leta 1984, najprej v elektrolizi B in od leta 1987 v elektrolizi C, ko se je dodatno izobraževal za vodjo izmene v tej elektrolizi. Njegovo dobro delo v preteklosti je bilo pogoj, da je bil skupaj s sodelavcem Miranom Ulesom zadolžen za izvedbo zagona elektroliznih peči v novem delu elektrolize C. Pri tem sta pokazala visoko stopnjo strokovnosti in odgovornosti, znala sta usklajevati delo in ustrezno motivirati svoje sodelavce, tako je bil celoten zagon opravljen brezhibno, opravljeno je bilo veliko delo in ob koncu za gospoda Nahbergerja gotovo tudi veliko osebno zadovoljstvo in delovni dosežek.

Tudi gospod **MIRAN ULES** je zaposlen v družbi od leta 1984, najprej v elektrolizi B in od leta 1987 v elektrolizi C, ko se je dodatno izobraževal za vodjo izmene v tej elektrolizi. Dobro delo v preteklosti je bilo pogoj, da je bil sku-

paj s sodelavcem Jožetom Nahbergerjem zadolžen za izvedbo zagona elektroliznih peči v novem delu elektrolize C. Pri tem sta oba pokazala visoko stopnjo strokovnosti in odgovornosti, znala sta ustrezno usklajevati in motivirati svoje sodelavce, tako je bil celoten zagon opravljen brezhibno, opravljeno je bilo veliko delo in tudi za gospoda Ulesa gotovo veliko osebno zadovoljstvo in delovni dosežek.

Gospod **BRANKO PETEK** se je v družbi zaposlil leta 1988 kot vzdrževalec v skupini za popravilo hidravlike, nato pa je bil leta 1990 premeščen v skupino tekočega vzdrževanja anod kot vzdrževalec hidravlike. Hidravlika je na vitalnih napravah v proizvodnji anod ključnega pomena za nemoteno obratovanje. Gospod Petek delo opravlja vestno in strokovno in svoje znanje prenaša na sodelavce, posebej pa je potrebno poudariti, da je bil tudi s strani priznanih zunanjih strokovnjakov s področja hidravlike deležen pohvale skrbnega in vestnega vzdrževalca na svojem področju. Skupina vzdrževanja pri proizvodnji anod upošteva njegove izkušnje in predloge in svojega sodelavca visoko ceni.

Komisija za priznanje je obravnavala predlog Uprave TALUM-a in predlaga, da se "ZLATI METULJ" izredno podeli celotnemu ožjemu projektneemu teamu 2. faze projekta MPPAL, in sicer:

Branetu Kožuhu, vodji projekta 2. faze MPPAL,

Dr Zlatku Čušu, vodji podprojekta Elektrolize,

Avgustu Šibili, vodji podprojekta Anode,

Zvonetu Banku, vodji podprojekta Livarne,

Marjanu Krošlu, vodji podprojekta Livarna zlitin,
Miranu Purgu, vodji podprojekta Rondelice,
Milanu Tementu, vodji podprojekta Izparilniki.

V letošnjem letu, ko zaključujemo 2. fazo projekta MPPAI, ki je pomemben za obstoj in razvoj TALUM-a, in je zaradi tega to leto prelomno, je najbolj primeren čas za podelitev priznanja "ZLATI METULJ" celotnemu ožjemu projektneemu teamu.

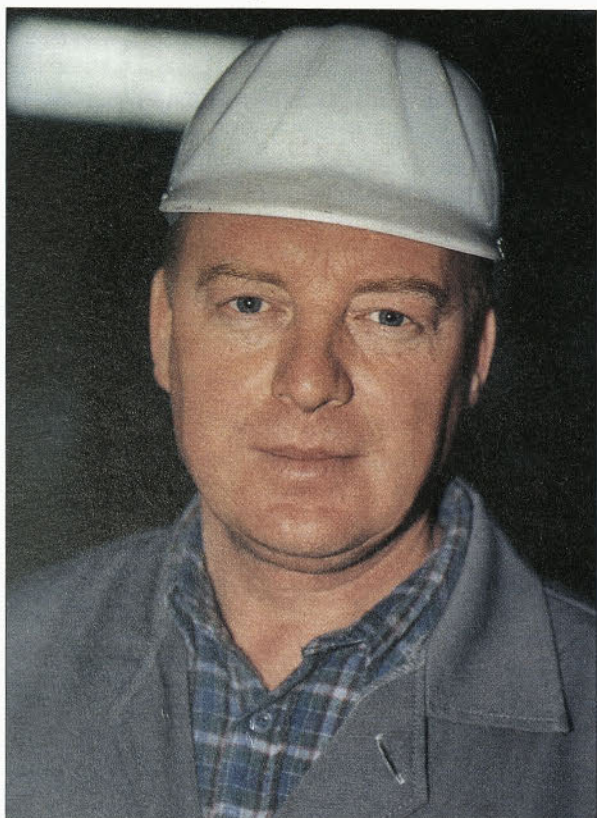
Navedeni so bili v zadnjih petih letih snovalci razvoja vsak na svojem področju, tako z vidika poslovnih odločitev kot pri doseganju ciljev usmerjenih v stalno povečevanje proizvodnih količin in kvalitete proizvodov, uvedbi in izvajanju sistema kakovosti, varovanja okolja ter zdravja in varnosti pri delu.

Vodenje realizacije 2. faze projekta MPPAI oziroma posameznih podprojektov je bila le ena od njihovih dodatnih nalog v okviru realizacije njihovih razvojnih ciljev in teženj zapisanih v investicijskem programu. Znali so torej izkoristiti možnosti in priložnosti, povezati lastne interese in ambicije s cilji TALUM-a in dokazati svoje sposobnosti. Ni potrebno posebej poudarjati njihovih voditeljskih sposobnosti in odnosa do svojih sodelavcev, saj brez tega ne bi zmogli vseh nalog.

Sedaj, ko končujemo projekt, pa njihove naloge še niso zaključene, verjamemo pa, da bodo že drugo leto s svojim delom zagotovili uresničitev rezultatov, kot so bili zadani v ciljnih projektih, in da jim bodo le-ti izzivi za še vrsto idej, nalog in projektov, s katerimi bodo potrjevali upravičenost do predlaganega priznanja.



Avgust Šibila, Miran Purg, Zvone Banko, dr. Zlatko Čuš, Brane Kožuh, Milan Tement in Marjan Krošl



Srečko Mlakar

Gospod **Brane Kožuh**, vodja Razvoja, v družbi zaposlen od leta 1984, je bil glavni "ždirigent", odgovoren za izvedbo 2. faze projekta MPPAI, ki ne pomeni le nadaljevanje v letu 1988 realizirane 1. faze projekta MPPAI, ampak predstavlja preno-vo celotnega TALUM-a. Ker je v 1. fazi projekta MPPAI aktivno že delal kot vodja podprojekta, je znal uporabiti in prenesti izkušnje in spoznanja na sedanje sodelavce, kar se je pomembno odrazilo pri realizaciji projekta.

Kot vodja projekta je bil "žpomočnik", ki je vodjem podprojektov in ostalim sodelavcem pomagal pri iskanju optimalnih rešitev in seveda "žsvetovalec" pri pogajanjih z dobavitelji opreme in izvajalci del. Kljub poznejšemu povečanemu obsegu projekta v primerjavi z načrtovanim obsegom v investicijskem programu, je uspel obvladati porabo investicijskih sredstev v predvidenih okvirjih. Z usklajevanjem posameznih podprojektov je bistveno pripomogel k skrajšanju najpomembnejših aktivnosti projekta in k temu, da je TALUM hitro postal povsem drugačen: večji in boljši.

Gospod **dr. ZLATKO ČUŠ**, vodja DE Elektrolize, v družbi zaposlen od leta 1985, je vodil podprojekt Elektroliza, ki je poleg glavnega cilja povečanja proizvodnje elektroliznega aluminija za 60 %, iz 75.000 t/leto na 117.000 t/leto z izgradnjo druge polovice elektrolize C, obsegal še dograditev vseh potrebnih spremljajočih naprav in objektov: silose, čistilno napravo, kompresorsko postajo in vzdrževalniško delavnico za obnovo katodnih korit in popravilo žerjavov. Podprojekt je bil predčasno zaključen brez kakršnekoli pomoči firme Aluminium Pechiney, ki nam je pred 16 leti prodala tehnologijo za izgradnjo prve polovice elektrolize C s 180 kA elektroliznimi pečmi.

V sklop podprojekta sodi tudi povečanje proizvodnje v elektrolizi C za okrog 5 % z dvigom jakosti električnega toka in prilagajanjem obratovalnih parametrov elektroliznih peči. Vsekakor ne moremo mimo dobrih rezultatov elektrolize B, ki se ji življenjska doba počasi izteka, in so vlaganja vanjo minimalna, poleg tega pa dela v njej preko 40 % najetih delavcev.

Gospod **AUGUST ŠIBILA**, vodja DE Anode, v družbi zaposlen od leta 1987, je vodil podprojekt Anode, katerega poglobilni cilj je bil 50 % povečanje proizvodnje anod, v okviru podprojekta pa je bila izvršena še posodobitev in obnove obstoječe opreme, transportnih sredstev in nadzornega sistema v proizvodnji anod, kar omogoča boljše obvladovanje proizvodnega procesa in s tem povezane kakovosti anod ter znižanja



Branko Petek

proizvodnih stroškov. Posebej je potrebno izpostaviti povečanje velikosti anodnih blokov B in C kot osnove za dvigovanje proizvodnje v elektrolizah, pa tudi zagotovitev predelave in prodaje "žčrnih materialov", ki so v preteklosti v večini primerov pomenili odpadke, danes pa so to stranski proizvodi proizvodnje anod in elektroliz.

Gospod **ZVONE BANKO**, vodja DE Livarne, v družbi zaposlen od leta 1986, je vodil podprojekt Livarna z glavnim ciljem povečanja proizvodnih zmogljivosti livarne iz 90.000 t/leto na 140.000 t/leto ob uvedbi oskrbe in uporabe sekundarnega aluminija v proizvodnjo livarn, kar daje TALUM-u nove možnosti širitve proizvodnje ob omejenih količinah elektroliznega aluminija. V sklop podprojekta sodita tudi razvoj proizvodnje legiranih bram, ki dopolnjujejo paleto proizvodov za potrebe izdelave kakovostnih pločevin in optimiranje proizvodnje širokega traku in kakovostnih karakteristik, kot jih pogojuje proizvodnja izparilnikov.

Gospod **MARJAN KROŠL**, pomočnik vodje DE Livarne, v družbi zaposlen od leta 1991, vodi podprojekt Livarna zlitin, ki je v zaključni fazi izgradnje in se uresničuje kot samostojen projekt na novi lokaciji po spremembi koncepta razvoja in vlaganj na področju proizvodnje livarskih zlitin od prvotne zamisli o povečevanju in modernizaciji zmogljivosti v Livarni 1. Nadaljnji razvoj proizvodnje TALUM-a je v veliki meri odvisen od povečevanja proizvodnje livarskih zlitin, zato je pomembnost tega podprojekta potrebno posebej izpostaviti in poudariti. Ob tem, da je povečevanje proizvodnje livarskih zlitin na obstoječih napravah že doseglo svojo polno zmogljivost 35.000 t/leto, je v tem obdobju posebej zahtevno in težavno obvladovanje te proizvodnje na dveh lokacijah ob hkratnem usposabljanju operaterjev in osvajanju delovanja novih naprav.

Gospod **MIRAN PURG**, vodja DE Rondelice, v družbi zaposlen od leta 1991, je vodil podprojekt Rondelice, katerega glavni cilj je bil povečanje zmogljivosti in znižanje proizvodnih stroškov s posodobitvijo in dopolnitvijo proizvodnih naprav. Pravzaprav so se cilji tega podprojekta uresničevali že prej, saj je bila na obstoječih napravah že dosežena dolgoročno predvidena proizvodnja, ki se je v zadnjih treh letih podvojila. Uspešno je bila tudi izvedena reorganizacija, ki danes omogoča proizvodnjo rondelic ob predelavi vseh ostankov aluminija iz proizvodnje in ki ni odvisna od vira oskrbe z aluminijem. Seveda pa poseben dosežek predstavlja rešitev tehnologije žarjenja rondelic z dograditvijo čistilne naprave, ki omogoča doseganje strogih ekoloških zahtev tovrstne tehnologije.

Gospod **MILAN TEMENT**, vodja DE Izparilniki, v družbi zaposlen od leta 1982, je vodil podprojekt Izparilniki, s katerim se vzpostavlja konkurenčnost na področju proizvodnje enostranskih izparilnikov in zniževanje specifičnih proizvodnih stroškov predvsem z uvedbo mehanizacije posameznih proizvodnih operacij in 100 % povečanja proizvodnje. Posebej pa je treba poudariti, da je, zaradi stalnega trenda povečevanja deleža enostranskih izparilnikov kot posledice sprememb na tržišču in potrebe stalnega dviga kakovosti, diktirane od najzahtevnejših kupcev, in ob iskanju še novih programov, ki jih je mogoče izdelovati z napravami in tehnologijami v okviru proizvodnje izparilnikov, ta podprojekt na področju z vedno novimi cilji in razvojnimi nalogami.



Jože Nahberger in Miran Ules

Spremenjena podoba tovarne je spremenila tudi nas

Tokrat smo zaprosili za pogovor gospoda Bojana Žigmana, člana uprave Taluma, odgovornega za področje proizvodnje in razvoja. Če vprašate po njem tiste, ki ga dobro poznajo, ali tiste, ki ga malo manj poznajo, boste ugotovili, da ga nihče ne pozna. Sam o sebi zelo malo govori, ko pa, je to presenetljivo intimno in iskreno. Cilj tega pogovora niso samo informacije iz njegovega dela v Talumu. Hoteli smo malo raziskati njegovo osebnost, ki se je razvijala tudi pod vplivom teže Taluma. Zanima nas tudi njegovo mnenje o ljudeh in dogodkih, kajti funkcija, ki jo opravlja nam to omogoča. Ko je g. Žigman prvič videl osnutek vprašanj, je bila njegova reakcija, da so preveč filozofska. Nismo jih spreminjali, kajti spričo življenja okrog nas vse bolj raste vrednost filozofskega razmisleka. Delati in proizvajati tako vsi dobro znamo, ne vemo pa, v katero smer gre svet. Članek je pred vami, presodite ga!

Kar dolgo smo tuhtali, kako pripraviti pogovor z vami. Zato bi vas za začetek vprašali, imate tudi vi tremo ali pa boste to opravili kar mimogrede, kot to znate?

Prepričan sem, da me boste spraševali o stvareh, ki jih poznam in so mi blizu, zato mi je tak pogovor prej v veselje kot breme.

Veljate predvsem za vztrajnega, sposobnega, pa tudi trmastega človeka. Zaradi nekaterih lastnosti smo vas dolgo imeli celo za "težkega" vodjo. Pri vašem prihodu v obrat, na sestanek, ali mimogrede v pisarno se je slišalo "pazi, Žigman gre". Vzdušje je bilo vse prej kot sproščeno in mnogi vas niso imeli radi. Pa vendar ste pri konkretnem delu praviloma znali to zgladiti, zavedajoč se, da kdor useka, je priljubljen samo med tistimi, ki vedo, da bi jih sicer "požrli krokodili". Ali ste ta težaven, malce neroden način dela načrtno izvajali, ali pa je bila to posledica prvih zahtevnih projektnih nalog, reorganizacij in nenehnih sprememb v Talumu?

Način mojega dela je vsekakor posledica mojega značaja. Nisem dober igravec, zato mnogokrat povem, kar mislim ali pa ne rečem nič, vendar to redkeje.

Del mojih reakcij je bil vsekakor mnogokrat povezan tudi z razmerami, v katerih sem delal. Zavedati se morate, da sem začel delati v obdobju, ko je bilo samoupravljanje. V tem obdobju so se mnogi vodilni ukvarjali z nepomembnimi stvarmi, problemi pa so se kopičili. Praviloma se je skušalo probleme prevajati na druge, torej se niso reševali tam, kjer so bili vzroki zanje. Odgovornost za odločitve se je prenašala na samoupravljalce. Takšne razmere so bile vse prej kot prijazne za mlade strokovnjake, ali bolje rečeno mlade zanesenjake.

Koncem sedemdesetih sem prevzel vodenje projekta "Nova livarna", ki je bil že od začetka napačno zastavljen, saj se je najprej zgradil objekt in šele potem se je vanj pričela tlačiti oprema z vso potrebno infrastrukturo. Brez pomoči sem v tem obdobju moral sam sprejeti marsikatero odločitev. To je vsekakor bil čas moje največje preizkušnje.

Sledilo je obdobje prve faze modernizacije, ko je v Kidričevem zavel svež veter in ekipa, ki je složno sodelovala, je postala gibal pozitivnih sprememb, ne glede na vse, ki so ta proces hote ali celo nehote zavirali. Večji del problemov se je skrilo za tedanjim zanosom, ki se je sprožil s pričetkom težko pričakovane modernizacije.

Sledilo je obdobje sprememb, ki so bile posledica potreb po restrukturiranju predvsem proizvodnje. Tako smo ustavili proizvodnjo glinice, proizvodnjo aluminija v elektrolizi A in ukiniteli proizvodnjo pare iz premoga. Spremembam v proizvodnji so sledile tudi organizacijske spremembe.

Če pogledam nazaj, se mi zdi, da drugače, kot da smo stvari postavili "na trdo", sprememb ne bi uspeli uspešno izpeljati. Upam si trditi, da v kolikor po prvi fazi modernizacije ne bi opustili omenjenih proizvodov z vsemi neljubimi posledicami, danes TALUM-a ne bi bilo in to predvsem zaradi velikih stroškov proizvodnje glinice, pare in aluminija iz elektrolize A.

Druga faza modernizacije TALUM-a je bila vse-

čeri. Potrebno je vselej hitro in složno zaveslati, da se izogneš čeri. Trdim, da vseh dosežkov ne bi bilo, če ne bi delali kot posadka, ki ima skupen cilj, in kjer vsi pošteno veslajo.

Mik TALUM-a je po mojem mnenju razvoj, ki kaže na dolgoročno uspešnost podjetja, posamezniku pa daje varnost in možnost potrditve njegovih sposobnosti. Verjetno je za nekatere izziv tudi premaganje ovir, ki sicer imajo tudi svoje pasti, vendar predstavlja uspeh tudi svojevrstno zadovoljstvo.

Če preidemo na naše konkretne podvige ne moremo mimo zadnje modernizacije, ki jo imamo podrobno opisano v članku g. Kožuha. Zato se ne bi radi ponavljali, pa vendar, ali je temu potrebno še kaj dodati?

Verjetno po tehnični plati ni kaj dodati, vsekakor pa po vsebinski. Mnogi se morda niti ne zavedajo, da je zraven celovite modernizacije proizvodnih naprav potrebno tudi prilagajanje organizacije, sprememba strategije proizvodnje z uvedbo pretopljanja in posodabljanje načinov upravljanja. Četudi se fizična izgradnja res bliža koncu in se je faza zagonov že pričela, se pa nikakor še ni končala. Ravno to obdobje mnogi ocenjujejo za najbolj kritično, saj je za uspešno proizvodnjo potrebno usposobiti operaterje, prilagoditi organizacijo, o kakovosti izdelkov izdelanih na novih napravah prepričati kupce, zadostiti vsem zahtevam zakonodaje in ne nazadnje dokazati rezultate, ki jih nova oprema in ostale spremembe omogočajo. Često se v tem obdobju dogajajo težave že pri samem zagonu naprav, pa okvare med obratovanjem. Problem je tudi pomanjkanje znanj o spremenjenih procesih in napravah ter načinu vzdrževanja. Manjkajo izkušnje pri samem delu, kot tudi pri reševanju problemov in še bi lahko našteval. Delo je vse prej kot rutinsko. Za mnoge je to izziv in možnost, da

zagotovo nisem drug človek, da sem pa drugačen, so verjetno pripomogle izkušnje in vsekakor tudi okoliščine, v kakršnih danes delam. Morda je tudi spoznanje, da so za uspešno delo slehernega potrebni dobri medsebojni odnosi, nekaj pripomoglo k spremembi mojega dela. Vse večkrat se pred pomembnimi odločitvami posvetujem s sodelavci, mnogokrat lahko odločitve prepustim sodelavcem, včasih se skušam živeti tudi v vlogo sogovornika. In danes je to mogoče, saj če se ozrem okrog sebe, vidim mnoge sposobne sodelavce, ki jih lahko zaupam. Ne da so le predani svojemu delu in pripadni TALUM-u, ampak so predvsem kreativni, pripravljeni odločati in prevzemati odgovornost za posledice svojih odločitev. Morda se še kdaj najde kdo, ki ni pripravljen na spremembe zaradi bremena odgovornosti za tveganja, ki so prisotna pri vsaki večji spremembi. Spremembe brez tveganj pa običajno niso ekonomsko opravičljive.

Torej bi lahko rekli, da je tudi zaradi sposobnih sodelavcev konfliktov in zadreg vse manj.

Zgodovina Taluma, kot vsaka zgodovina premore svoje junake. Med njimi ste tudi vi, ker ste v najtežjih trenutkih delali izključno v dobrobit podjetja, pa tudi če se vam vse ni posrečilo. Mnogi se sprašujejo, kako razložiti mik današnjega Taluma. Ali verjame, da takšne resnično velike stvaritve zahtevajo ne samo višjo raven znanja ampak tudi medsebojno poglobljeno povezanost oziroma, da smo tudi osebno na visokem nivoju in morda zreli za še večje podvige?

Ali smo junaki ali ne, bo pokazala zgodovina, saj bodo šele znanjci z večje časovne oddaljenosti lahko neprizadeto ocenjevali naše delo. Rezultati sicer govore sami zase, vendar je njihova interpretacija vseeno lahko različna.

Če dam prisposodoblo glede časa, v katerem smo, potem lahko rečem, da je TALUM kot majhna barka na viharjem morju, v katerem je polno

čeri. Potrebno je vselej hitro in složno zaveslati, da se izogneš čeri.

Trdim, da vseh dosežkov ne bi bilo, če ne bi delali kot posadka, ki ima skupen cilj, in kjer vsi pošteno veslajo.

Mik TALUM-a je po mojem mnenju razvoj, ki kaže na dolgoročno uspešnost podjetja, posamezniku pa daje varnost in možnost potrditve njegovih sposobnosti. Verjetno je za nekatere izziv tudi premaganje ovir, ki sicer imajo tudi svoje pasti, vendar predstavlja uspeh tudi svojevrstno zadovoljstvo.

Za zgled so nam najboljši v naši panogi in trudimo se, da bi jih dohiteli. In to je dobro. Pomeni, da imamo motiv pa tudi volje nam ne manjka, zato je pritrdilni odgovor na vprašanje o novih podvigih samoumeven.

Če preidemo na naše konkretne podvige ne moremo mimo zadnje modernizacije, ki jo imamo podrobno opisano v članku g. Kožuha. Zato se ne bi radi ponavljali, pa vendar, ali je temu potrebno še kaj dodati?

Verjetno po tehnični plati ni kaj dodati, vsekakor pa po vsebinski. Mnogi se morda niti ne zavedajo, da je zraven celovite modernizacije proizvodnih naprav potrebno tudi prilagajanje organizacije, sprememba strategije proizvodnje z uvedbo pretopljanja in posodabljanje načinov upravljanja. Četudi se fizična izgradnja res bliža koncu in se je faza zagonov že pričela, se pa nikakor še ni končala. Ravno to obdobje mnogi ocenjujejo za najbolj kritično, saj je za uspešno proizvodnjo potrebno usposobiti operaterje, prilagoditi organizacijo, o kakovosti izdelkov izdelanih na novih napravah prepričati kupce, zadostiti vsem zahtevam zakonodaje in ne nazadnje dokazati rezultate, ki jih nova oprema in ostale spremembe omogočajo. Često se v tem obdobju dogajajo težave že pri samem zagonu naprav, pa okvare med obratovanjem. Problem je tudi pomanjkanje znanj o spremenjenih procesih in napravah ter načinu vzdrževanja. Manjkajo izkušnje pri samem delu, kot tudi pri reševanju problemov in še bi lahko našteval. Delo je vse prej kot rutinsko. Za mnoge je to izziv in možnost, da

pokažejo svoje sposobnosti in da se dodatno usposobijo, žal pa vsi niso takšni. Verjamem, da imamo dobre neposredne vodje, ki ne klonajo pred problemi in znajo pritegniti tudi manj zavzete sodelavce, ter skupaj uspevajo s celotno ekipo premagovati težave, ki jih danes ne manjka. Kljub vsem težavam, pretresom in nevspešnosti menim, da smo na dobri poti, da tudi to preizkušnjo uspešno opravimo.

Proizvodni rezultati so odlični, elektroliza C po normalizaciji zagona spet dosega vrhunske parametre. V zadnjem štirimesečnem povprečju je poraba el. energije znašala le 13.164 kwh/tAl, tokovni izkoristek pa je dosegel skoraj 95%. To so številke, ki so zavidljive. Kaj je po vašem mnenju glavni vzrok temu uspehu, in katere druge rezultate Taluma bi še izpostavili?

Rezultati elektrolize C so, ne glede na dejstvo, da je polovica peči novih, zelo dobri, vendar moramo biti realni in nanje dolgoročno ne moremo računati. S staranjem elektroliznih peči se bodo tudi rezultati nekoliko slabšali. Za uspešnost bi lahko našteval kar vse po vrsti, od anod, kjer so uspeli povečati proizvodnjo za 50% in uporabiti ali odprodati vse stranske proizvode, pa še katodne ostanke, do livarn, kjer so povečali proizvodnjo še pred zagonom novih naprav in pričeli z uporabo sekundarnega aluminija. V proizvodnji izparilnikov so ob povečani proizvodnji občutno znižali količino neskladnih proizvodov in reklamacije. Že v začetku leta je bila prekoračena meja 1200 t proizvedenih rondelic v enem mesecu. Ne smemo pozabiti vzdrževanja, kjer se trudijo vzdrževati in odpravljati okvare tudi na novi opremi in skrajšujejo trajanje intervencij, kakor tudi zamude pri izdelavi elementov v delavnici.

Brez dobrega dela na področju energetike, kontrole kvalitete in prometa pa bi vsakršno povečevanje proizvodnje bilo vprašljivo.

Menim, da je povečanje proizvodnje ob nespremenjeni kakovosti naših proizvodov skupen uspeh vseh, zato izpostavljanje posameznih področij v tem obdobju ne bi bilo korektno.



Kakovost v Talumu je bila ena vaših glavnih okupacij v zadnjih letih. Še posebej ste se potrudili pri urejanju okolja, zato pričakujemo nekaj izvirnih misli na to temo. Izvolite!

Že dolgo gledamo v TALUM-u na kakovost širše, kot si nekateri to predstavljajo. Kaj pa je korekten odnos do našega kupca ali morda odnos do sodelavca, ali odnos do narave, ali še marsikaj drugega. Ali ni morda vse to tudi kakovost, kakovost naših storitev do kupcev, ali dobri odnosi med zaposlenimi ne pomenijo za posameznika tudi kakovosti pri delu, ali ne pomeni skrb za ohranjanje narave prav tako izraz kakovosti našega dela, in še bi lahko našteval.

Uvedenih imamo že kar nekaj sistemov, ki jih kot orodja uporabljamo pri vodenju našega poslovanja. Tu mislim na sistem zagotavljanja kakovosti, sistem ravnanja z okoljem, ter sistem varnosti in zdravja. Nekaj jih še načrtujemo, predvsem na področju vzdrževanja in ocenjevanja poslovne uspešnosti. Na koncu nameravamo vse sisteme združiti v enoviti sistem, ki bo na eni strani omogočal obvladovanje poslovnih procesov, na drugi strani pa merjenje uspešnosti na posameznih področjih.

Verjamem, da je celovita kakovost ključnega pomena za uspeh podjetja, in če bomo znali delati še prave stvari na pravi način, potem uspeh nikakor ne bo izostal.

In okolje?

Okolje podjetja je po mojem mnenju odsev odnosa do narave. Razen tega želimo delati v prijetnem in urejenem okolju, zato je tako kot v proizvodnih prostorih tudi zunaj objektov potrebno poskrbeti za vzdrževanje in urejanje. S tem torej izkazujemo, da nam ni vseeno, kakšno je in kaj se dogaja v našem neposrednem okolju. Ali morda to ni vrednota, ki jo v TALUM-u spoštujemo?

Mnogi ne vedo, da ste diplomant na MBA, tako da vam tudi ekonomska znanost pomaga pri opravljanju managerskega dela. V eni od študij smo prebrali, da je gospodarska rast sicer "lepa, a slepa". Kje so meje? Pretekli gospodarski razvoj v osnovi povečuje rast BDP vendar na drugi strani povzroča škodo. Herman Daly, eden najodmevnejših ekonomskih kritikov premoščanja tega prepada, je zapisal, da je gospodarska rast v dobesednem pomenu ekonomska le, dokler njene pojemaajoče koristi presega njene naraščajoče stroške. V ospredje postavljajo uveljavljanje ideje o trajnostnem razvoju, ki zadosti potrebam sedanjih generacij, ne da bi pri tem ogrozil možnosti bodočih generacij pri zadovoljevanju lastnih potreb. Zelo zapletena zadeva! Ali jo lahko pojasnite, morda na primeru Taluma?

Bolj prav bi bilo, če bi v zvezi s to temo govorili o uravnoteženem trajnostnem razvoju, kajti spoštovati in upoštevati je potrebno vse vidike nekega razvoja in doseči njihovo uravnoteženost.

Načelo je vsekakor hvalevredno in prav bi bilo, da bi ga spoštovali prav vsi. Žal pa ni tako. Kot primer si lahko pogledamo prizadevanja za zmanjševanje vpliva toplogrednih plinov na klimatske razmere. Ko si velik del sveta prizadeva zmanjšati emisijo CO2 v ozračje z zmanjšanjem porabe fosilnih goriv, največji porabnik – ZDA na to ne pristanejo. Države, ki so podpisale sporazum o zmanjševanju vplivov, uvedejo takse na CO2 in na ta način podražijo energijo, povečajo proizvodne stroške, s čemer se jim zmanjša konkurenčna sposobnost proti podjetjem iz ZDA. Prizadevanja za zmanjševanje vpliva na okolje se za podjetja izven ZDA torej izkažejo kot škodljiva. In kje je sedaj tu logika?

V TALUM-u načela uravnoteženega trajnostnega razvoja spoštujemo in to izkazujemo tako z ukrepi na področju varovanja okolja, kot tudi pri uvajanju novih tehnologij in novih naprav. To pomeni, da uporabljamo takšne procese, ki so energetsko varčni, ki ne povzročajo sprememb v okolju, so varni za ljudi, ne ustvarjajo odpadkov. Dokaz za to je študija o stanju okolja v TALUM-u in njegovi okolici, ki je na osnovi meritev izvedenih v letu 2000 potrdila, da okolje okrog tovarne ni ogroženo in da celotno območje okrog TALUM-a po evropskih kriterijih lahko uvrstimo med neonesnažena območja.

V isti razpravi biolog Davide navaja zanimiv podatek, da je ekonomska politika s sodobno tehnologijo in s pravili igre kmete uspela pripraviti do tega, da so energijo sonca, ki jim je na voljo zastoj, zamenjali za energijo fosilnih goriv, ki jo je treba plačati. Prezrti stroški gospodarske rasti so še višji, če upoštevamo, da je od vseh načrpanih naravnih bogastev kar tri četrtine neobnovljivih. 80 odstotkov vseh izkopanih surovin na koncu obleži nekoristno kot embalaža, ostanek ali odpadki. Za pridobitev vsake krške kilovatne ure električne energije je treba približno toliko sicer povsem uporabne toplotne energije zlititi v Savo itn. Gospodarska rast po mnenju strokovnjakov ni problematična sama po sebi, temveč njen značaj – neobčutljivost za družbene in ekološke učinke in zato nujno tudi za zanamce. Vprašanje pa je: ali menite, da privilegij kopičenja gospodarskih bogastev zaradi svojih stranskih negativnih učinkov postaja nevdržan, in kako v to umestiti Talum?

Uporaba sodobnih tehnologij, ki v večini primerov upoštevajo načela uravnoteženega razvoja, po mojem mnenju ne povzročajo toliko negativnih sprememb, kot so koristi in prednosti razvoja. Za vzgled si oglejmo kar primer proizvodnje aluminija in aluminijevih izdelkov. Verjetno je mnogim poznano, da je ena izmed pomembnih lastnosti aluminija njegova majhna specifična teža. Tudi ni skrivnost, da se velik del energije porablja za opravljanje transportnih storitev. Poraba goriva se pri zmanjšanju teže avtomobila za 100 kg zmanjša za okrog 0,5 litra na 100 km, kar jasno kaže na to, zakaj se največji delež aluminija uporablja ravno v transportni tehniki. Če k temu dodamo še, da je aluminij mogoče neomejeno-krat pretopiti, pri tem pa se porabi le 5% energije potrebne za njegovo proizvodnjo iz boksita, potem je lahko vsakomur jasno, da aluminij prispeva k zmanjševanju vplivov na globalno okolje, hkrati pa omogoča razvoj za večjo blaginjo vseh zemljanov.

TALUM torej s svojo dejavnostjo posredno prispeva k zmanjševanju porabe fosilnih goriv, z uvajanjem pretapljanja sekundarnega aluminija pa ohranja naravne vire, kamor vsekakor uvrščamo tudi boksit.

Tudi zaradi tega smatramo, da je naše početje pravilno, saj pripisujemo aluminiju svetlo prihodnost.

V tovarno ste prišli 6.10.1975. Prve naloge ste opravljali kot konstruktor in tehnolog. Leta 1979 ste bili vodja projekta, deset let pozneje 1989 pa vodja razvoja. Še istega leta ste postali član takratnega Kolegija, s čimer se začne vaša resna managerska kariera. Lahko vas torej štejemo med rdeče direktorje, ki so po osamosvojitvi ves čas bili pod pritiskom čistk. To je že kot minister prepredel dr. Mencinger, ki še danes trdi, da so ravni ti najbolj zaslužni za uspeh slovenske tranzicije v letu 1992. Njega bolj skrbijo novi direktorji, za katere je delavec pogosto le kos repromateriala in profit edini cilj. V TALUM-u je, sodeč po pozitivni navezanosti delavcev, uspela sprememba sistema in ni čutiti velike praznine v ljudeh. Kaj je bilo tisto bistveno v vaši karieri, s čemer ste pripomogli k takšni strategiji, in katere zadeve se vam niso posrečile?

Generacija managerjev, ki danes vodi TALUM, je odraščala v obdobju socializma, ki je sicer imel vrsto slabosti, je pa vzgojil pri ljudeh pozitiven odnos do sočloveka. Tudi sam se uvrščam mednje in verjamem, da mojih dejanj ne bodo sodili ne po barvi oči, ne po laseh, še manj po političnem prepričanju. V gospodarstvu se v urejeni družbi ljudje ocenjujejo po dosežkih.

Spoznanje, da so bile spremembe, ki smo jih izvajali v devetdesetih letih, nujne in rezultati nenehnega razvoja, tako obsega proizvodnje kot tudi razvoja tehnologij, je po mojem mnenju prepričalo še največje nezaupljivce, da so bile odločitve pravilne. Seveda so se v tem obdobju zaradi krčenja dejavnosti pojavljali presežki delavcev, vendar so se ti postopno reševali brez večjih pretresov, v večini primerov tudi v zadovoljstvo tistih, ki so se imeli priložnost predčasno upokojiti ali pričeti s samostojno dejavnostjo.

Res je tudi, da ankete zaposlenih v TALUM-u kažejo na pripadnost zaposlenih in njihovo soglašanje z vodenjem podjetja. Tudi sam opažam pozitivno naravnost večine zaposlenih pri reševanju problemov, ki so v današnjem obdobju vsekakor tudi posledica izvajanja projekta. Nekoliko sem zaskrbljen le takrat, ko pri obhodu v razgovoru z nekaterimi opazim, da gledajo "črno". Vidijo samo probleme in so nezadovoljni. Zavedati se morajo, da je to lahko nevarno za njih same. Če ne vidijo pozitivnih sprememb, niso pripravljeni prispevati k izved-

bi sprememb, če se niso pripravili spoprijeti s problemi in aktivno sodelovati pri njihovi odpravi, potem je vprašljiva tudi njihova pripadnost in lojalnost TALUM-u. Menim, da pri razreševanju teh problemov lahko mnogo prispevajo neposredni vodje s pravočasnim informiranjem in vključevanjem vseh, ki lahko dodajo svoj pozitiven prispevek. Tu vidim področje, ki mu bo v prihodnje potrebno posvetiti več časa.

Tako smo prišli do neizbežne privatizacije Taluma, ki lahko čez noč vse zgoraj navedeno obrne na glavo. Ali pa tudi ne! Kaj o tem menite in kako ste pripravili za ta proces?

Ves razvoj TALUM-a gradimo na tovarni, takšni kot je in v okolju, kamor so jo umestili že leta 1942. V naslednjih letih želimo optimirati vse procese, saj nam to nove naprave in izvedene spremembe omogočajo. Povečati želimo proizvodnjo vseh programov in nadaljevati s povečevanjem uporabe sekundarnega aluminija. Načrtujemo uvajanje novih proizvodnih predelav aluminija. Iščejo rešitve proizvodnje primarnega aluminija po ustavitvi elektrolize B. Pri vseh teh razvojnih načrtih so pomembni kriteriji varovanja okolja in delovni pogoji.

To je smer našega razvoja in verjamem, da je sedanja vodilna ekipa sposobna uresničiti takšno vizijo TALUM-a.

Kakšni so načrti in pogledi drugih, ki se bodo pojavili v procesu prodaje TALUM-a, mi ni poznano. Vem le, da odstopanje od takšne politike razvoja lahko pomeni krčenje obsega poslovanja podjetja, neželjene učinke na okolje in poslabšanje delovnih in socialnih pogojev zaposlenih.

Tudi sami bi znali povečati finančno uspešnost podjetja, če bi na drugi strani zanemarili vrednote, ki jih gojimo že leta, brez katerih ne vidimo dolgoročnosti TALUM-a.

To so pomisleki, ki se mi porajajo ob razmišljanju o novih lastnikih TALUM-a.

Velika investicija se končuje. Ali razmišljate, kaj bodo vaši novi cilji in kako jih doseči. Kako boste porabili energijo in pokurili svoj nemir?

Računam, da bodo potrebni nadaljnji dve leti trdega dela, da bomo izkoristili vse možnosti, ki nam jih dajejo učinki investicije MPPAI. Novim pogojem, pa tudi novim zahtevam lastnika, kdorkoli že to bo, bo potrebno prilagoditi tudi organizacijo podjetja. Sicer pa nas najkasneje v letu 2005 čaka pomembna odločitev, kaj storiti, ko bomo ustavili elektrolizo B. Pa magistersko delo in še kaj...

Dela torej nikakor ne bo zmanjkalo.

Se vam zdi, da smo v tem pogovoru zadeve o Talumu malo idealizirali, ali morda povedali tako, kot bi želeli, da so. Bi hoteli še kaj povedati?

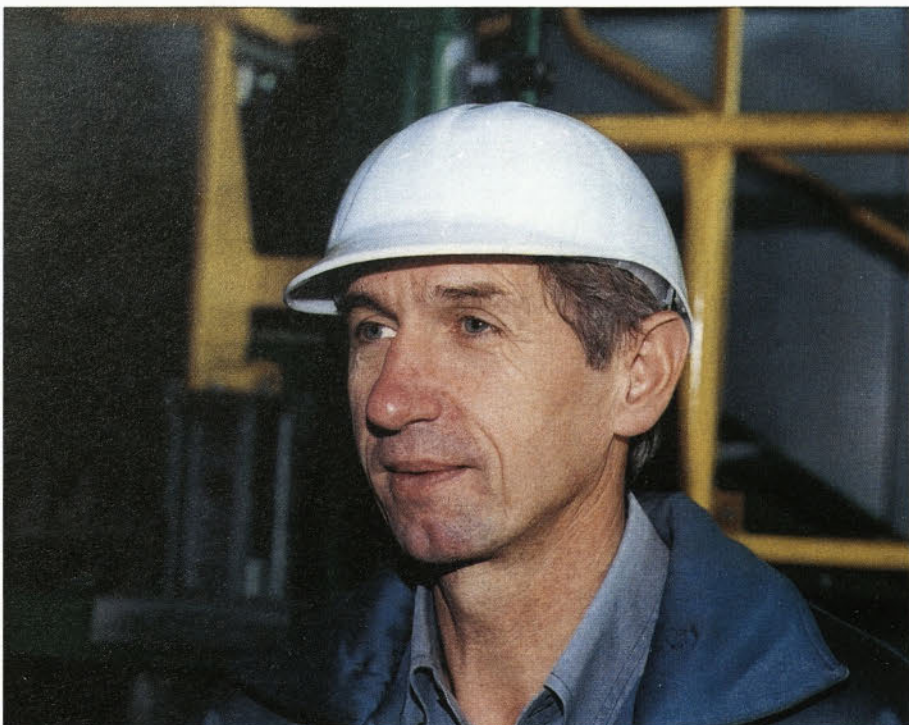
Morda bi veljalo omeniti, da zahteve današnjega časa tudi TALUM-a niso obšle. Vse bolj pomembno postaja vestno in kvalitetno opravljanje dela slehernega zaposlenega, nujnost postaja pridobivanje novih znanj, torej nenehno učenje kakor tudi sodelovanje in pozitivni pristopi k reševanju problemov, inovativnost in zavzetost za izvajanje sprememb, ki prinašajo izboljšave in so gonilo napredka. Pri vsem tem se količina in intenzivnost dela povečuje.

Če želimo biti uspešni na dolgi rok, se moramo na nove pogoje, ki jih prinaša globalizacija in razvoj družbe kot take, prilagoditi in verjamem, da smo tega skupaj, složni, tudi sposobni.

Kaj vam je poleg družine in Taluma še pomembno v življenju?

Sigurno so to stvari, ki mi veliko pomenijo. Morda ne bi smel pozabiti na prijatelje, ki jih sicer nimam veliko, vendar so tisti, ki jih imam, "pravi"

Uredništvo Aluminija



V Sloveniji ni sodobnejšega sistema

Če se peljete po glavni cesti proti proizvodnim obratom, boste na desni strani pred zgradbo Vzdrževanja opazili novi manjši objekt lepe oblike in talumske barve. Po črpalnem avtomatu boste kmalu ugotovili, da gre za sodobno "črpalno postajo" v kateri se toči samo nafta. Če pa ste še bolj radovedni, boste zvedeli, da je ob istem objektu tudi cestna tehničnica. Eno in drugo smo imeli tudi do sedaj v Talumu, toda tega še opazili niste, ker je bila tehničnica na drugi lokaciji, stara črpalka pa je bila bolj podobna bunkerju, še pred kratkim obdanem z žico. Projekt modernizacije tovarne je moral zajeti tudi to področje. Pripravo projekta "sanacije tehtanja in črpanja goriva" in vodenje naloge je bilo zaupano gospodu Srdanu Mohoriču.

"Jezi me in škoda je, da ne najdemo niti ene fotografije stare črpalke, da bi jo lahko primerjali z novim objektom, ki danes stoji pred nami" je začel pogovor g. Mohorič. "Stara očitno ni nikogar privabila, še Kerblerja ne, zdaj, ko je ni več jo bomo hitro pozabili," ga potolažim, ne da bi ga vprašal za razloge izgradnje nove, ker se mi je zdelo samoumevno, da je bila potrebna nova. Zastarela črpalka ni zadoščala zahtevam novega Taluma. Pri tehničnici pa je malo drugačna situacija, zato Mohorič v potankosti pojasni vse značilnosti obnove.

"Sanacija cestne tehnice pomeni zamenjavo merilnih doz, nadgradnjo elektronskega sistema in povezavo v tovarniško elektronsko mrežo - intranet. Na ta način služba, ki potrebuje podatke tehtanja z dostopom v sistem pride do vseh podatkov in transakcij za materiale ki vstopajo ali zapuščajo tovarno. Potrebno je vedeti, da se na tehničnici registrira vse razen litih drogov in materiala, ki se transportira po železnici. Predvsem pa je bilo pomembno, da smo obstoječo 50 t tehnico lokacijsko predstaviti ob novo črpalko goriva. Sedaj imamo na enem mestu tehtanje, špedicijsko službo in parkirišče za vsa vozila. To je narekovalo organizacijske spremembe in so po novem prevzemni kontrolorji in tehalec v Nabavni službi."

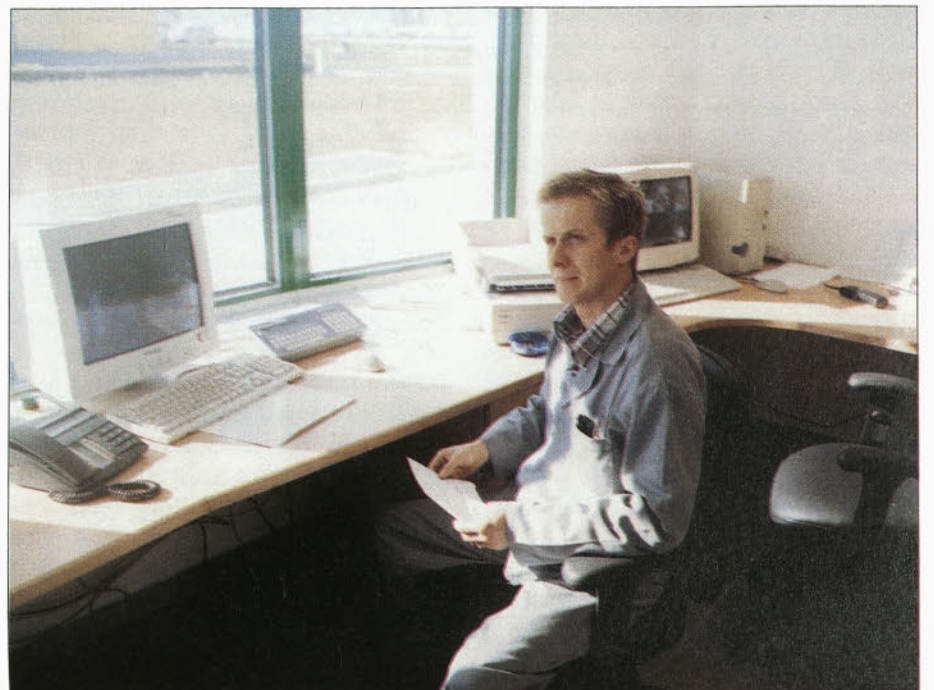
Kako poteka postopek za voznike?

"Pred vstopom na tehnico je postavljen semafor, s katerim operator tehnice dovo-

ljuje postavitev vozila na tehnico. Vzoredno z voznikovo kabino je postavljen elektronski display, ki vozniku prikazuje trenutno težo. Na drugi strani tehtalnega mosta je postavljen drugi semafor, ki po končanem tehtanju vozniku dovoljuje odhod. In to je vse."

Vrniva se črpalci. Kaj je tisto bistveno v tehničnem in organizacijskem pogledu?

"Moram povedati, da od stare črpalke nismo imeli niti enega samcatega dokumenta. Samo tisto kar smo videli. Praktično ni bilo možno uporabiti nič od obstoječe opreme tako, da gre za popolnoma novi objekt. V prvi vrsti smo sledili zahtevam zaščite okolja. Tukaj bi posebej izpostavil sistem kontrole v primeru iztoka goriva iz rezervoarja, cevovodov ali iz črpalnega avtomata. To je izvedeno s pomočjo nadzornega sistema in ni možno, da gorivo onesnaži okolje oziroma kanalizacijo. Kar se tiče samih rezervoarjev je vgrajena elektronska kontrola nivoja goriva. Natančno se evidentira dodana in porabljena količina goriva. Posebna zgodba je nadzor in sistem točenja goriva. Vsako vozilo v Talumu bo opremljeno s posebno identifikacijsko elektronsko kartico na kateri so vsi potrebni podatki. Tudi tisti, ki ima potrebo, da toči nafto v prenosno posodo, dobi svojo kartico. Na črpalci elektronski sistem preko antene prepozna kartico in da dovoljenje za točenje na avtomatu. Ko se točenje izvaja se podatki o količini, času itd. avtomatsko prenesejo v elektronski sistem in na stroškovno mesto



Aleksander Koser

uporabnika. Imamo popolni samopostrežni sistem črpanja. V Sloveniji ni sodobnejšega. Vozniki pravijo, da tudi v tujini redko naletijo na kaj podobnega."

Kako preprečite morebitne manipulacije s kartico in črpanjem?

"Goljufije niso možne. Kontrola je popolna. Identifikacijsko kartico ni mogoče prenašati na druga vozila, tudi, ko so ta v remontu. Takrat mora lastnik to javiti in kartica se izbriše iz spiska aktivnih. Črpalni avtomat brez identifikacije ne sproži postopek črpanja. Ob tem je vgrajen 24 urni video nadzorni sistem. Predpisi zahtevajo, da mora biti prisoten nadzor operate-

rja, kar bomo uskladili s posadko na tehničnici."

Kdaj pričakujete začetek obratovanja. Ali sva še kaj pozabila povedati?

"Postopek izvedbe projekta za črpalko je bil hitrejši od priprave pogojev za obratovanje dovoljenje tako, da zagon črpalke planiramo koncem leta. Tehnica že nekaj časa normalno obratuje.

Želim posebej pohvaliti sodelavce na projektu iz Vzdrževanja, Informatike in Nabave. Delali so predano in strokovno zato vsi pričakujemo, da bodo tudi uporabniki zadovoljni. Talumu pa predajamo v uporabo še eden prelep, prijazen in sodoben objekt." Ivo Ercegović



Predračunska vrednost projekta MPPAL ne bo presežena

Na podprojektih *Elektroliza* in *Anode* se v zadnjem četrtletju ni dogajalo veliko novega. V obeh delovnih enotah je potekala proizvodnja na novih napravah, ki sicer še ima status poskusnega obratovanja, v okviru planiranih vrednosti. To pomeni proizvodnjo primarnega aluminija letne kapacitete 117.000 ton.

Situacija je povsem drugačna na drugih podprojektih, kjer se dela še vedno intenzivno zaključujejo. To še posebej velja za *Livarno* zlitin. Za njo je značilna istočasnost izvajanja gradbenih del in montaža opreme. Tak način velikokrat povzroča koordinacijske težave, včasih tudi slabo voljo ali jezo izvajalcev, vendar pomeni po drugi strani veliko skrajšanje skupnega časa izgradnje livarne. Do danes nam je uspelo izvesti večino gradbenih del in spustiti v obratovanje prvo proizvodno linijo. Proizvodnja livarskih zlitin tako poteka na stari in novi lokaciji. Po zagonu prve linije tečejo intenzivne priprave za montažo druge linije. Gradbena dela so v glavnem končana, začeli smo z montažnimi deli na talilnih pečeh. Opremo iz tujine še čakamo. Planiramo, da bomo staro proizvodno linijo zagnali v januarju 2003 in s tem zaključili novo livarno. Drugi dve liniji v okviru podprojekta *Livarna*, linija za drogove z dvokomorno talilno pečjo za pretaljevanje odpadnega aluminija in linija za brame sta bili uspešno zagnani in sta v poskusni proizvodnji. Na obeh poteka odprava napak in izboljšava pomanjkljivosti. V fazi montaže je tudi zaprti krog hladilne tehnološke vode.

Na podprojektih *Rondelice* in *Izparilniki* je veliko proizvodnih naprav že montiranih in danih v obratovanje ali pa so v zaključni fazi. Tako se v glavnem že vidi končna podoba obeh delovnih enot po izvedbi projekta.

Elektroliza

V novi elektrolizi so vse celice v obratovanju od sredine maja 2002. Pred tem so bili zaključeni tudi vsi drugi objekti. To so: čistilna naprava za suho čiščenje plinov, kompresorska postaja in silos za glinico zmogljivosti 10.000 ton. V poletnih mesecih smo uredili še ceste in okolico.

Za potrebe hale B smo pristopili k nabavi usmerniške skupine 66kA. Težave s transformatorji med zagonom elektrolize, ki so povzročile eno in pol mesečno prekinitve zagona, so pokazale, da električni del elektrolize C ni najbolj zanesljiv. Zato smo se odločili za nabavo rezervnega transformatorja.

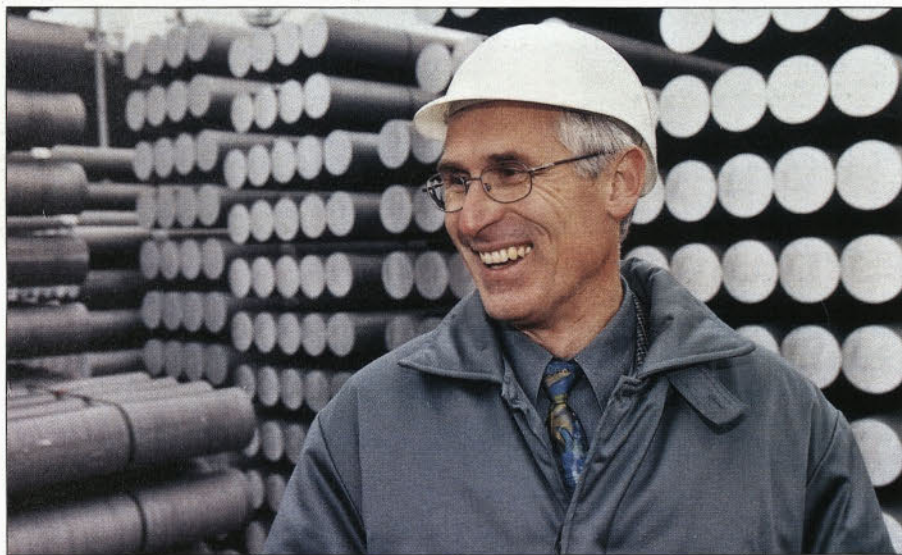
Proizvodnja v elektrolizi, silosu in čistilni napravi ima status poskusne proizvodnje, kar pomeni, da so v teku odpravljanja določenih pomanjkljivosti, urejanje uporabniške in vzdrževalne dokumentacije ter aktivnosti za pridobitev uporabnega dovoljenja.

Anode

Obrat za proizvodnjo anod je bil v okviru projekta MPPAL prvi, ki je bil predan v obratovanje. Proizvodnja anodnih blokov poteka od zagona konec leta 2001 brez bistvenih težav. V teku so odpravljanja določenih pomanjkljivosti in optimiranje proizvodnega procesa. Na elementu skladišče UNP so bila izvedena še manjša zaključna dela.

Livarna

V okviru linije drogov je bil bistven vložek nabava in montaža dvokomorne talilne pečji za pretaljevanje kontaminiranega sekundarnega aluminija in skladišče za odpadni aluminij. Zagon talilne pečji je bil v predvidenem roku, v poskusni proizvodnji pa je bilo kar veliko težav z delovanjem



Brane Kožuh

elektromagnetne črpalke, gorilnikov, regeneratorske dimnih plinov, šaržirnega stroja in odvleka. Skupaj z dobavitelji opreme se je večina napak že odpravila, ne pa še vse. K počasnejšemu reševanju napak je prispeval tudi režim dela, saj je peč morala v tem času prevzemati tekoči aluminij iz nove hale C. Pri takem delu je delovanje pečji bistveno bolj enostavno kot pri pretopljanju kontaminiranega odpadnega aluminija.

Na liniji bram je bila dana v obratovanje nova livna peč, ki je zaključila naložbo v to linijo skupaj z moderniziranim livnim sistemom ter pretočnim in keramičnim filtrom, katerih start je bil v 2. četrtletju.

Vse naprave so v poskusni proizvodnji. Odpravljajo se pomanjkljivosti, optimirajo tehnološki parametri in pripravljajo dokumentacija za tehnični pregled.

V okviru elementa *Livarske* zlitine je bila zaključena montaža linije za horizontalno litje hlebčkov, ki obsega dve talilni pečji zmogljivosti 50 t, čistilno napravo, pretočni in keramični filter in livarski stroj,

ki združuje litje, žaganje, zlaganje, signiranje, vezanje in tehtanje. Konec avgusta smo odlili prve odlitke. Linija je še vedno v fazi zagona in nastavljanja tehnoloških parametrov.

Gradbeni del proizvodne hale je praktično zaključen. V zadnjem četrtletju so bili narejeni temelji za drugo proizvodno linijo hlebčkov, ki bo sestavljena deloma iz obstoječih naprav, deloma pa z novimi. Od obstoječe opreme bosta uporabljeni dve talilni pečji, ena livna in stroj za diskontinuirno litje hlebčkov. Nova oprema bo lončna indukcijska peč, hladilnik in zlagalnik, ki bo imel funkcije zlaganja, signiranja, vezanja in tehtanja. Vsa obstoječa oprema bo pred postavitvijo na novo lokacijo temeljito obnovljena.

Istočasno z gradnjo hale se ureja tudi okolica. Vzhodni in severni del sta dokončana, medtem ko bosta zahodna in južna stran dokončani najpozneje v novembru.

Projekt zaprtega kroga tehnološke hladilne vode je v fazi strojne montaže. Zgradba je dokončana, večina velike strojne opreme je

zmontirane. Trenutno so v izdelavi in montaži cevovodi. Dela kasnije za dober mesec. V zadnjem četrtletju bo sledila še elektro montaža in montaža krmilnega in nadzornega sistema tako, da bo celotni obrat zagnan predvidoma v decembru.

Rondelice

Montaža dvokomorne talilne pečji teče po predvidenem programu. Na pripravljene temelje se je postavilo jekleno ogrodje pečji. Trenutno se na njem izvajajo dela izolacijske in ognjeodporne obzidave ter montaža gorilniške opreme. Prizidek, ki bo služil kot manipulativni prostor za stroj za posnemanje žilindre, je v zaključni gradbeni fazi.

Pakirna linija je bila predstavljena v času kolektivnega dopusta v avgustu. Pri tem ni šlo samo za prestavitev, ampak za dograditev obstoječe opreme z robotizirano strego, ki bo zelo olajšala fizično ročno delo. Linija je bila uspešno spuščena v pogon.

Nova izsekovalna linija je bila dobavljena v avgustu, njena montaža se je izvršila v septembru. Zagon konec septembra je bil uspešen, linija dela v poskusni proizvodnji.

Izparilniki

V preteklem trimesečju sta bila v okviru tega podprojekta končana dva elementa in sicer hidravlična stiskalnica za napihovanje izparilnikov in štanca za izsekovanje. Oba stroja sta bila uspešno dana v obratovanje in sta tako vključena v redni delovni proces. Zelo razveseljivo je, da je bil zagon hidravlične stiskalnice razmeroma hiter, saj je delovna faza napihovanje predstavljala v obratu ozko grlo. Še bolj razveseljivo je, da je produktivnost v primerjavi s starim strojem večja za 50%, pri tem pa je dosežena boljša kakovost proizvodov.

Na tem podprojektu je ostala odprta samo še nabava žarilne peči. Ta naloga je v fazi zbiranja ponudb.

Delovna in finančna realizacija

Vrednost vseh obveznosti, to je pogodb in drugih naročil na dan 30.09.2002 znaša 19.420.173.391 SIT oziroma 86,8 odstotkov predračunske vrednosti. V istem obdobju pa je realizacija vseh plačil bila 82,8 odstotna.

Iz primerjave predračunskih vrednosti podprojektov in dejanske porabe sredstev je razvidno, da so dejanska sredstva prekoračila predračunske na podprojekti Livarna in Izparilniki. Najboljši rezultat kaže Elektroliza in Anode, saj so porabljena sredstva skoraj za tretjino nižja. Tudi po nabavi usmerniške skupine za elektrolizo bo še nekaj denarja ostalo in ga investiramo predvsem v program livarskih zlitin in za izvedbo zaprtega kroga tehnološke vode. Oba ta projekta sta v teku izvajanja

projekta MPPAL doživela največje vsebinske spremembe in izboljšave, zaradi tega tudi prekoračitve porabe sredstev.

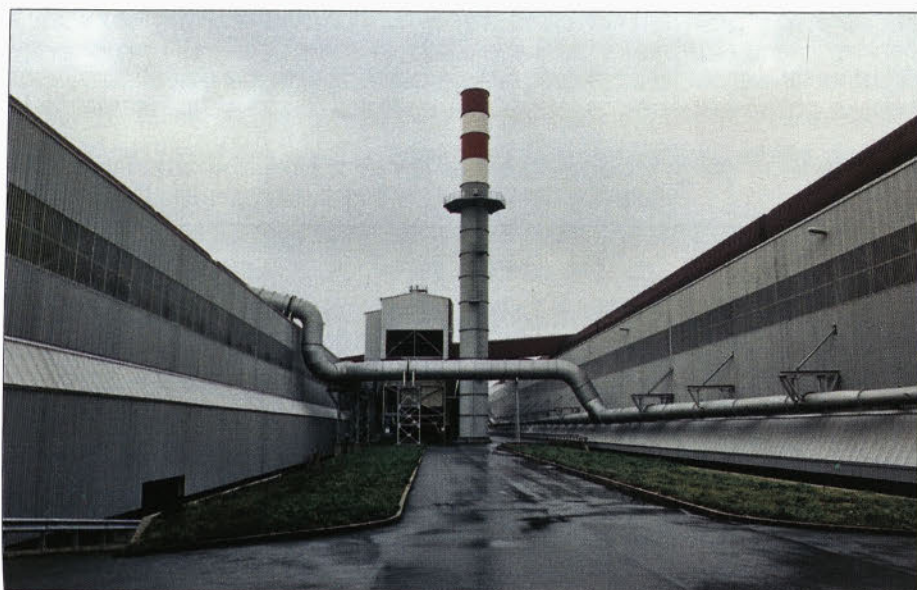
Dinamika porabe sredstev je še naprej pod planom, kar odgovarja pospešenemu tempu izgradnje elektrolize v lanskem letu.

Za konec

Do konca četrletja je torej bil projekt zaključen 86,8 odstotkov. Vse aktivnosti so se nadaljevale bolj ali manj po predvidenem planu zato so danes, ko berete te vrstice

podatki bistveno boljši. Realizacija je že krepko čez 90 odstotna. Najpomembnejše pa je, da proizvodnja že uspešno poteka. Konec junija 2002 smo izdelali napoved še potrebnih sredstev za dokončanje projekta in ugotovili, da dejansko porabljena sredstva ne bodo preseгла predračunskih. Danes po treh mesecih sicer ugotavljamo določena odstopanja, vendar še vedno zagotavljamo, da predračunska vrednost projekta MPPAL ne bo presežena.

Brane Kožuh



DE Elektrolize

Strokovna ekskurzija v Gorenje v Velenju in steklaro v Rogaški Slatini

Procesni kontrolorji iz elektrolize B in C smo skupaj z vodstvom DE Elektrolize obiskali podjetje Gorenje v Velenju in steklaro v Rogaški Slatini ter si ogledali proizvodne obrate.

V DE Elektrolize vsako leto organiziramo strokovno ekskurzijo za procesne kontrolorje, pri čemer se odločimo za ogled enega izmed slovenskih ali tujih podjetij. Letos smo se odločili za ogled podjetja Gorenje v Velenju in steklarne v Rogaški Slatini.

V petek, 27.9.2002, ob sedmih smo se udeleženci ekskurzije zbrali pred upravno zgradbo Taluma, od koder smo se z avtobusom odpeljali v Velenje. Pred prihodom v podjetje Gorenje nas je pričakal g. Vojko Prelovšek, sicer vodja službe za varstvo in zdravje pri delu in nas gostoljubno sprejel. Pospremil nas je do upravne zgradbe Gorenja, ki je sodobno urejena in opremljena, do prostora za sprejem gostov (modra dvorana). Predstavil nam je podjetje Gorenje vse od njenega nastanka do danes. Preko prikazanega filma smo lahko videli, kako pomembno je nenehno vlaganje v kader in razvoj podjetja. Tako kot Talum tudi Gorenje večino svojih proizvodov proda v tujini. Mimogrede, v času prikaza filma, ki je trajal okrog petnajst minut, je bilo proizvedeno okrog 200 aparatov bele tehnike. Po ogledu filma smo si nato ogledali obrat hladilno zamrzovalne tehnike. Videli smo, kako pomembna je

osredotočenost na kakovost in razvoj proizvoda, nenehno razvijanje in vlaganje v nove tehnologije, procese in znanja kadrov. Po končanem ogledu so nas v upravni zgradbi Gorenja pogostili s kavo in drugimi napitki ter nam razkazali proizvode bele tehnike vse od nastanka Gorenja do najsodobnejših aparatov, ki jih lahko danes kupimo. Pot nas je nato vodila do velenjskega jezera, kjer smo



imeli malico in naprej do steklarne v Rogaški Slatini. V steklarni smo si ogledali proizvodnjo steklenih izdelkov, ki temelji na izrednih ročnih spretnostih delavcev. V trgovini s kristalnimi proizvodi je bilo mogoče videti in kupiti izdelke neprecenljive umetniške vrednosti.

V popoldanskem času smo se odpeljali na kosilo na kmečki turizem Jelenov greben v Olimju. Okusno pripravljene domače jedi so nam zares teknile. Lastnik kmetije nam je predstavil kmetijo in dejavnosti s katerimi se ukvarjajo. Po kosilu smo se sprehodili po kraju Olimje in si ogledali določene posebnosti kraja kot so samostan in čokoladnica.

V poznih popoldanskih urah smo se vrnil v Kidričevo. Med potjo smo se ustavili še v dolini Winetou.

Vtisi o doživetjih na strokovni ekskurziji so bogati in enkratni. Veseli smo, da smo imeli to možnost in da smo jo izkoristili. Za doživetje ekskurzije se udeleženci zahvaljujemo gospe Brigiti Ačimovič za pomoč in organizacijo ekskurzije v Gorenju ter vodstvu DE Elektrolize, ki nam je omogočilo izvedbo strokovne ekskurzije.

Alojz Steiner

Rezultati raziskave organizacijske klime v Talumu

Organizacijska klima predstavlja močno silo, ki vpliva na vedenje posameznika in skupine v organizaciji. Predpostavlja niz predpostavk, verovanj, vrednot in norm, ki jih imajo zaposleni v organizaciji. je neoprijemljiva, toda prisotna v delovnem okolju. Tako kot zrak obkroža in vpliva na vse, kar se dogaja v organizaciji.

Na organizacijsko klimo vplivajo: najvišje vodstvo podjetja, zgodovina in tradicija podjetja, tehnologija oz. vrste storitev, klienti, pričakovanja v podjetju, informacijski sistem, delovni postopki, uporaba vzpodbud, organizacija dela ter cilji in vrednote, ki se v podjetju poudarjajo.

Organizacija lahko zavestno oblikuje in upravlja svojo klimo. Tega se v TALUMu zavedamo, zato vsakih 18 mesecev izvedemo tudi notranjo raziskavo o mnenjih in stališčih naših zaposlenih. V letošnjem letu smo se vključili v projekt SiOK - to je projekt raziskovanja in spremljanja organizacijske klime v slovenskih organizacijah. Raziskavo SiOK je za nas opravilo podjetje BIRO PRAXIS iz Ljubljane in sicer je anketiranje potekalo 15. in 16. 10. 2002. V anketi je sodelovalo 116 naših sodelavcev.

Tako lahko medseboj primerjamo rezultate naših internih raziskav, raziskave SiOK, prav tako pa lahko vidimo, kakšni so naši rezultati v primerjavi s proizvodnimi podjetji v Sloveniji in rezultati za slovenska podjetja skupaj - primerjave na 2001. Naši sodelavci so na petstopenjski lestvici ocenjevali trditve iz trinajstih sklopov /prikaz rezultatov v grafu/ in odgovarjali na 11 trditvev, ki se nanašajo na zadovoljstvo pri delu.

Naravnost zaposlenih v TALUMu do kakovosti je zelo pozitivna. Za svoje delo se počutijo odgovorne (ocena 4.35), trudijo se dosegati standarde kakovosti (ocena 4.41) ter menijo, da so standardi in cilji kakovosti jasno zastavljeni (ocena 4.22).

Kategorijo inovativnost in iniciativnost so zaposleni v TALUMu ocenili kar visoko. Menijo, da se izdelki in storitve v podjetju nenehno izboljšujejo in posodablajo (ocena 4.19). Prav tako se zavedajo nujnosti sprememb (ocena 4.13), v podjetju pa se pričakuje predlogi za izboljšave od vseh uslužbencev ne le od vodij (ocena 3.72)

V primerjavi s Slovenijo se TALUM nahaja nekje v povprečju, nekoliko bolj se zaposleni zavedajo le nujnosti sprememb v organizaciji.

Zaposleni v podjetju TALUM menijo, da ima podjetje v svojem okolju kar velik ugled (ocena 4.11) in zato so zaposleni na svojo

organizacija jasno oblikovano poslanstvo in dolgoročni razlog obstoja (ocena 4.28). Cilje, ki jih ima organizacija pa sprejema-jo za svoje in menijo, da so ti tudi realno postavljeni (oceni 3.86 in 3.83).

V primerjavi s slovenskim povprečjem zaposleni v TALUMu bolje ocenjujejo poznavanje ciljev in poslanstva v svoji organizaciji. Povprečno so ocenili le sodelovanje zaposlenih pri postavljanju ciljev (ocena 2.90).

Zaposleni v TALUMu so za svoje delo zelo zavzeti in so v delo pripravljeni vložiti dodaten napor, kadar je to potrebno (ocena 4.13). Menijo tudi, da so v organizaciji postavljene zelo visoke zahteve glede delovne uspešnosti (ocena 3.90).

Vendar pa zaposleni menijo, da dober delovni rezultat ni vedno opažen in pohvaljen (ocena 2.77).

Ocene zaposlenih glede zavzetosti in motivacije nekoliko odstopajo od slovenskega povprečja v pozitivno smer. Izraziteje odstopa ocena zaposlenih, da vodje cenijo dobro opravljeno delo (ocena 3.50).

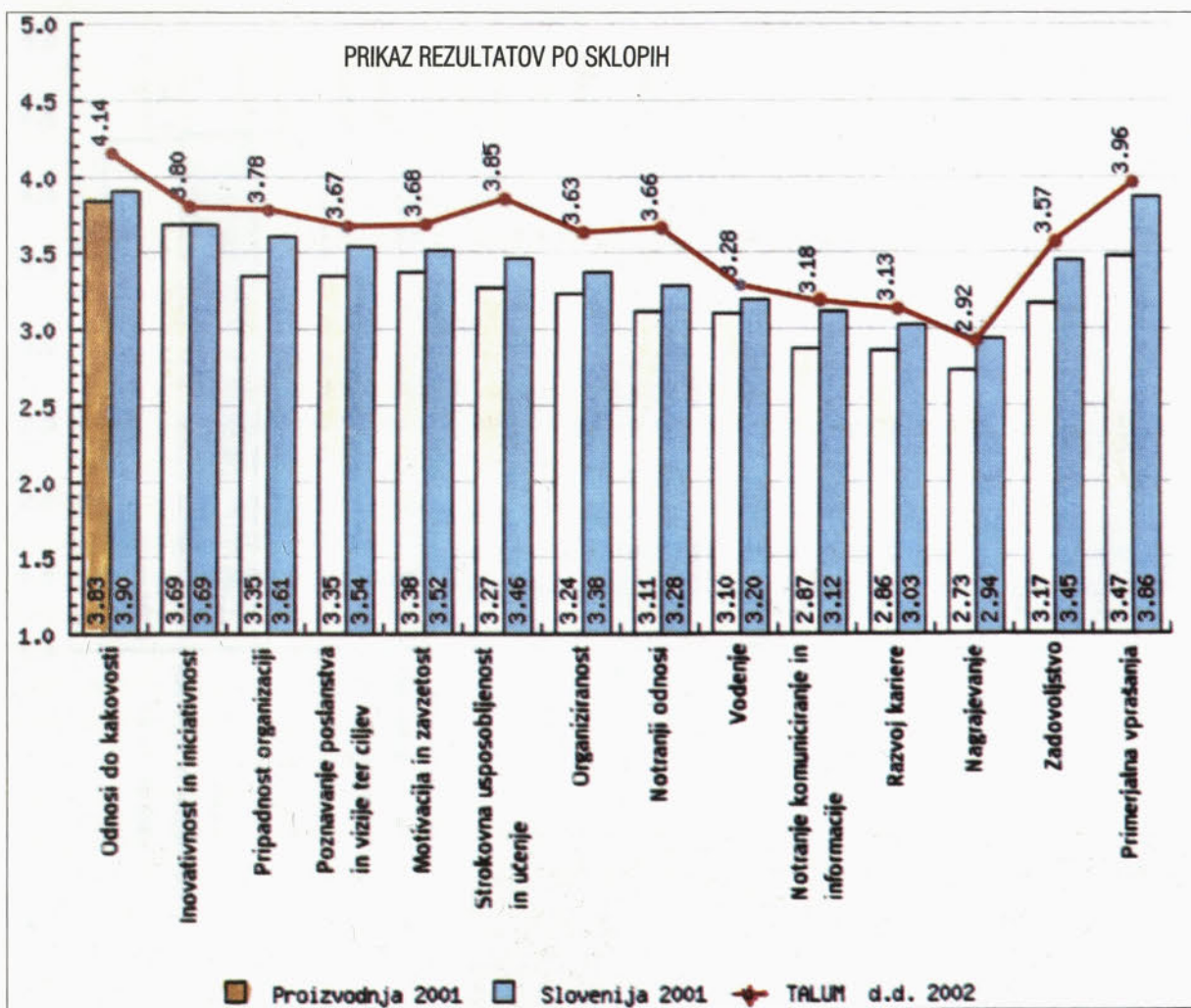
Zaposleni v TALUMu so kategorijo strokovna usposobljenost in učenje v celoti ocenili precej boljše, kot je povprečno v Sloveniji.

Zaposleni v TALUMu se učijo od drugih sodelavcev (ocena 4.22), organizacija zaposlenim nudi potrebna usposabljanja za dobro opravljanje dela (ocena 4.09; Slovenija 3.55), sistem usposabljanja v podjetju je dober (ocena 3.87; Slovenija 3.30). Nekoliko slabše mnenje imajo o upoštevanju želj zaposlenih pri usposabljanju (ocena 3.54, a še vedno višje kot je v Sloveniji - 3.20).

V TALUMu imajo zaposleni jasno predstavo o tem, kaj se od njih pričakuje pri delu (ocena 3.95), razumejo svoj položaj v organizacijski shemi podjetja (ocena 3.73) ter menijo, da so zadolžitve jasno opredeljene (ocena 3.72; na ravni Slovenije 3.37), večina vodij sprejema svoje odločitve pravočasno (3.55; v Sloveniji je ocena 2.98). Menijo pa, da pristojnosti in odgovornosti na različnih nivojih med seboj niso vedno najboljše uravnotežene (ocena 3,20).

Zaposleni so kategorijo notranji odnosi ocenili precej dobro. Skupno mnenje pri tej kategoriji je v primerjavi s slovenskim povprečjem boljše, saj so vse postavke nad oceno za Slovenijo. V TALUMu cenimo delo svojih sodelavcev (ocena 4.05; povprečje v Sloveniji je 3.56), medsebojne odnose ocenjujemo kot dobre (ocena 3.78), konflikte običajno rešujemo konstruktivno oz. v skupno korist (ocena 3.52).

TALUM se pri kategoriji vodenje nahaja v slovenskem povprečju. Zaposleni menijo, da jih vodje spodbujajo k sprejemanju večje odgovornosti za delo, ter da so pri svojem delu samostojni. Slabše mnenje imajo o komuniciranju vodij z zaposlenimi. Menijo, da se vodje s svojimi podrejenimi le redko pogovarjajo o rezultatih dela (ocena 3.16), prav tako vodje ne



Zaposleni so vse kategorije organizacijske klime ocenili relativno dobro, saj se vse nahajajo nad slovenskim povprečjem in le ocena pri kategoriji nagrajevanje se je spustila pod sredinsko oceno. Najboljše so ocenili odnos do kakovosti, strokovno usposobljenost in učenje, inovativnost in iniciativnost, pripadnost organizaciji ter primerjalna vprašanja.

Najmanj so zadovoljni z nagrajevanjem, razvojem kariere, notranjim komuniciranjem in informiranjem ter vodenjem.

organizacijo ponosni (ocena 4.15) in tudi zunaj organizacije pozitivno govorijo o njej (ocena 3.97).

Zaposlenim se njihova zaposlitev zdi relativno varna (ocena 3.57), vendar pa bi nekateri kljub temu organizacijo zapustili, če bi se zaradi poslovnih težav znižala plača.

Kategorijo poznavanje poslanstva in vizije ter ciljev organizacije so zaposleni v TALUMu ocenili zelo visoko. Menijo, da ima

sprejemajo utemeljenih pripomb na svoje delo (ocena 2.84). Vodje v TALUMu še niso odpravili stila vodenja, za katerega sta značilni poveljevanje in ukazi.

Notranje komuniciranje in informiranje so zaposleni v TALUMu ocenili dokaj kritično, predvsem pa na to vpliva mnenje, da ne dobijo informacij o tem, kaj se dogaja v drugih enotah (ocena 2.78) in da delovni sestanki niso redni (ocena 2.76). Drugače pa menijo, da vodstvo posreduje informacije na razumljiv način (ocena 3.35), pogovori v podjetju pa potekajo sproščeno, prijateljsko in enakopravno (ocena 3.45).

Zaposleni v TALUMu so kar zadovoljni s svojim osebnim razvojem (3.60) in so mnenja, da vodilni vzgajajo svoje naslednike (ocena 3.44). Sodelavci ocenjujejo, da kriteriji za napredovanje niso jasni vsem zaposlenim ter da na različnih nivojih nimajo povsem enakih možnosti za napredovanje.

V primerjavi s Slovenijo zaposleni v TALUMu menijo, da ne prejemajo plač primerljivih tržišču (ocena 2.59; ocena za Slovenijo 2.96), da so razmerja med plačami v podjetju manj ustrezna (2.10), ter da tisti, ki so bolj obremenjeni, niso ustrezno stimulirani (2.79).

Uspešnost se praviloma vrednoti po dogovorjenih ciljih in standardih (ocena 3.66), za slabo opravljeno delo sledi ustrezna graja oz. kazen.

V sklopu primerjalnih vprašanj glede uspešnosti in učinkovitosti smo naše podjetje glede na slovensko povprečje ocenili zelo visoko na vseh postavkah (uspešnost v primerjavi z drugimi podjetji, učinkovitost podjetja, učinkovitost, uspešnost posloводства). Najbolj od slovenskega povprečja odstopata mnenji, da je naše posloводство učinkovito (ocena 3.93; ocena za Slovenijo 3.50) in mnenje, da naše posloводство spada med bolj uspešne v Sloveniji (ocena 4.05, ocena za Slovenijo 3.73).

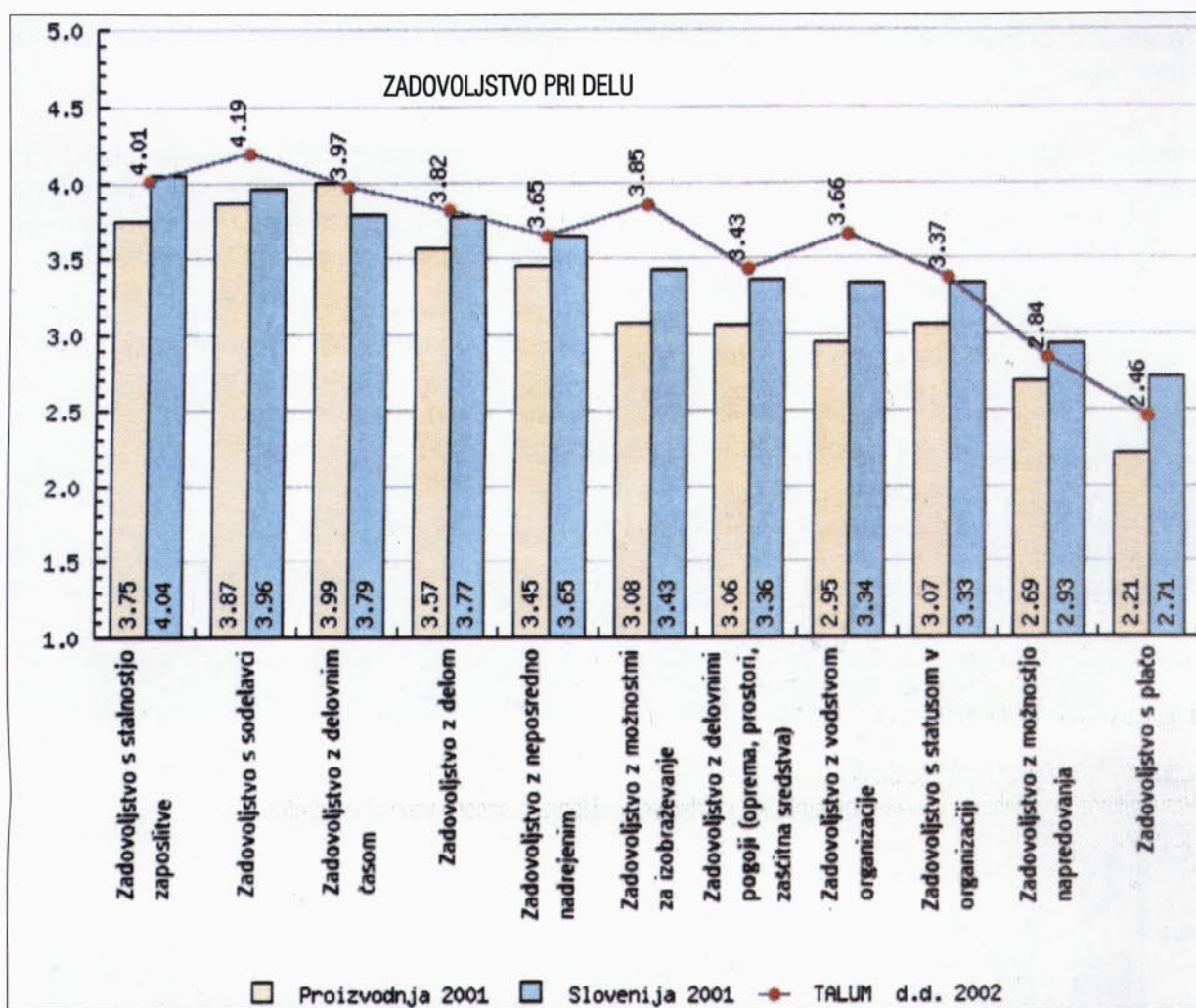
Zaposleni v TALUMu so najbolj zadovoljni s svojimi sodelavci (4.19), s stalnostjo zaposlitve (4.01), z delovnim časom (3.97), delom (3.82) in z možnostmi izobraževanja (3.85). Najmanj so zadovoljni s plačo, z možnostmi za napredovanje in statusom, ki ga imajo v organizaciji.

Rezultati raziskave SiOK so identični rezultatom internih raziskav v TALUMu.

Ko se primerjamo z ostalimi podjetji v Sloveniji, smo na svoje rezultate lahko izjemno ponosni, saj pozitivno odstopajo od slovenskega povprečja. Takšni rezultati so plod dolgotrajnega skupnega dela vseh zaposlenih, strokovnega dela na omenjenih področjih in posluha vodstva za predloge, kritike zaposlenih.

A to nas ne bo uspavalo, kajti še naprej nam ostajajo priložnosti za spremembe na bolje na področju internega komuniciranja, optimiziranja stilov vodenja ter sprememb na področju nagrajevanja.

Rezultati so povzeti iz preliminarne poročila BIRO PRAXISA, komentarje, nekatera pojasnila, primerjave, dodala Lilijana Ditrih



Naši mladi sodelavci

V Talumu imamo veliko mladih in ustvarjalnih sodelavce, zato bomo v vsaki številki Aluminija predstavili dva ali tri. Tokrat so to elektrolizer, diplomirana ekonomistka in inženir strojništva. Zanimalo me je predvsem to, kakšna so njihova spoznanja o Talumu. Kaj jih je pozitivno presenetilo, so imeli v začetnem obdobju kakšno negativno izkušnjo. Se že čutijo del velike družine zaposlenih. Kakšna so njihova pričakovanja in želje.



Milan Vinkler



Bernarda Draškovič



Bogdan Jerenko

Milan Vinkler: Po poklicu sem inženir strojništva. S podjetjem Talum sem nekako povezan že nekaj let. Ker se mi je zelo zgodaj ponesrečil oče, ki je bil zaposlen v takratnem podjetju TGA, sem bil deležen pomoči podjetja Talum v času mojega srednješolskega izobraževanja, ter kasneje v času študija. Podjetju sem hvaležen za tako ganljivo gesto. Ker pa denarja nikoli

ni preveč, sem v času počitnic opravljal počitniško delo v Elektrolizi B ter v DE Anode. V tem času sem imel priložnost spoznati potek dela v podjetju in seveda navezati stike s mnogimi ljudi.

V družbo Talum sem prišel kot pripravnik v DE Izparilniki. Kljub temu, da je vsak začetek težak, sem v času pripravništva dober spoznal proizvodnjo te DE, tukaj sem tudi zagovarjal pripravniško nalogo pod mentorstvom g. Stanka Kozoderca. Strokovno pomoč, kot tudi koristne nasvete pri samem delu, sem dobil pri g. Milanu Tementu, g. Mirku Veseliču in g. Janezu Mariniču. V času mojega pripravništva sem bil seznanjen tudi s potekom del v vseh DE in službah, ki delujejo znotraj podjetja Talum. Moram priznati, da sem tako dobil še jasnejšo podobo o podjetju. Marca letos sem začel delati v Oddelku za kakovost, kjer sem se srečal z drugo naravo dela in z drugimi ljudmi. Ker sem zelo prilagodljiv, sem se kar hitro navadil na novo delovno okolje in nove sodelavce. V veliko pomoč so mi nasveti gospe Karmen Jošt in gospe Sonje Fakin.

V času mojega službovanja, ki je še dokaj kratko, sem obiskoval kar nekaj računalniških tečajev in drugih seminarjev. Obiskujem tudi tečaj angleščine. Vsa ta izobraževanja, ki so nam na voljo, se mi zdijo zelo dobrodošla in zanimiva ter koristna pri našem delu. Upam, da bom tudi v prihodnosti njihov udeleženeec.

Seveda si želim ostati v družbi Talum, kajti ne samo da imam zaposlitev, tukaj vidim tudi priložnost vnovčiti svoje znanje. Nenazadnje je Talum veliko in svetovno znano podjetje, ki ima s svojim znanjem in vodenjem velik ugled doma in v tujini.

V času mojega kratkega službovanja sem se srečal z dvema različnima delovnima enotama in moram priznati, da sem se naučil veliko stvari, kako sploh poteka proizvodnja v DE in kakšno spremljevalno vlogo vseh DE ima Oddelek za kakovost.

V letu 2001 sem se vpisal tudi na visokošolski študij strojništva na Fakulteti za strojništvo v Mariboru in želim ga čimprej končati.

Vseskozi pa se držim načela: Če si nekaj zelo želiš, če za to vse narediš, potem to tudi dosežeš.

Bernarda Draškovič: Talumovemu kolektivu sem se pridružila avgusta lansko leto. Po končanem študiju ekonomije je to moja prva zaposlitev, zato so bili začetni dnevi polni novih spoznanj in doživetij na delovnem mestu. Pozitivno me je presenetil poudarek, ki ga daje podjetje zdravju in varnosti pri delu. Predvsem me veseli povezanost mladih, ki se ne razvija samo znotraj podjetja, ampak tudi v prostem času. Zaposleni imamo možnost strokov-

nega in s tem povezano tudi osebnostnega razvoja. Želim si, da se v podjetju tudi v prihodnje razvijajo te vrednote, in da bomo zaposleni še naprej čutili pripadnost Talumu.

Bogdan Jerenko: V Talum sem prišel januarja letos. Prijavil sem se na razpis za delovno mesto elektrolizer, ki sem ga zasledil v Večeru in bil po ustaljeni poti izbran, kar me je zelo razveselilo. Doslej sem delal na terenu, tudi v tujini, zato sem si želel čimprej v bližino doma. Toliko bolj, ker sem poročen in oče triletnega sina. Prej nikoli nisem vedel, kako dolgo bom na kakšnem gradbišču, zdaj pa imam razpored dela do konca leta.

Po poklicu sem elektroinstalater. Čeprav je delo v elektrolizi specifično in popolnoma

drugačno od vsega, kar sem počel doslej, sem se zelo hitro vključil v novo delovno okolje. Prišel sem v času, ko so v elektrolizi štartali nove peči. Biti zraven je bilo posebno doživetje in prijeten občutek, da ti zaupajo tudi kot začetniku.

Zadovoljen sem z delom in sodelavci. Posebej bi poudaril, kako pomembno je timsko delo in veseli me, da sem v skupini sodelavcev, ki jim prav zaradi tega uspeva obvladovati delo, ki dan za dnem teče po zastavljenem programu.

V teh mesecih sem že spoznal Talum in razne možnosti, ki jih ponuja, in morda jih bom tudi sam še kdaj koristil (npr. izobraževanje). Zadovoljen sem.

Vera Peklar

Osebna varovalna oprema

V mesecu septembru 2002 smo v družbi Talum sprejeli spremenjen organizacijski predpis OP 88.501 – Osebna varovalna oprema. To je že tretja izdaja. Bistvena sprememba glede na predhodno izdajo je, da je celotna vsebina usklajena z:

- Zakonom o varnosti in zdravju pri delu,
 - Pravilnikom o osebni varovalni opremi, ki jo delavci uporabljajo pri delu,
 - standardom OHSAS 18001 o varnosti in zdravju pri delu.
- Predpis opredeljuje obveznosti delodajalca in delavca v zvezi z zagotavljanjem in uporabo osebne varovalne opreme. Novost OP je, da delavci prejmejo in podpišejo Obvestilo o vrsti osebne varovalne opreme, ki jo morajo uporabljati pri delu.

Vrsta osebne varovalne opreme je določena na osnovi ocene tveganja varnosti in zdravja pri delu, saj so delavci pri delu izpostavljeni različnim nevarnostim.

Osebno varovalno opremo so dolžne uporabljati vse osebe (tudi praktikanti, pogodbeni delavci, obiskovalci), in to povsod tam, kjer je predpisana uporaba osebne varovalne opreme.

Če oseba ne bo uporabljala osebne varovalne opreme, bodo izvedeni naslednji ukrepi:

- **prva kršitev:**
- ustno opozorilo za dosledno in namensko uporabo osebne varovalne opreme,
- napotitev po manjkajočo osebno varovalno opremo;
- **druga kršitev:**
- pisno opozorilo z navedbo možnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primeru ponovne kršitve,
- odstranitev z delovnega mesta, dokler se ne uporablja osebna varovalna oprema,
- uvedba disciplinskega postopka;
- **tretja kršitev:**
- odstranitev z delovnega mesta,
- uvedba disciplinskega postopka zaradi hujše kršitve delovne obveznosti oz. redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Uporabo osebne varovalne opreme nadzira neposredno nadrejeni delavec – odgovorni vodja del (vodja skupine, vodja izmene, vodja organizacijske enote), ki je odgovoren tudi za dosledno uporabo osebne varovalne opreme.

Kaj je osebna varovalna oprema?

Osebna varovalna oprema (OVO) je oprema, ki jo uporabljajo delavci pri delih, pri katerih se ni mogoče izogniti tveganjem za varnost in zdravje.

Osebna varovalna oprema se uporablja, šele ko so izčrpani vsi tehnični, prostorski in organizacijski ukrepi in kjer ni mogoče drugače preprečiti škodljivega vpliva obstoječih delovnih razmer ali drugače organizirati dela.

Uporaba osebne varovalne opreme

V zapisniku o izrednem dogodku in v poročilih o gibanju poškodb pri delu pogosto zasledimo zapis, da je neuporaba osebne varovalne opreme eden od vzrokov za nastanek poškodb pri delu.

Najpogostejše kršitve oz. neuporaba osebne varovalne opreme v družbi Talum so: neuporaba varovalnih očal, ščitnika za obraz in oči, ušesnih čepov, respiratorjev itd.

Širša analiza poškodb oči pri delu v Evropi kaže, da bi dosledna uporaba osebne varovalne opreme za oči preprečila nastanek poškodb oči v 70 odstotkih. Ta trditev velja tudi za družbo TALUM.

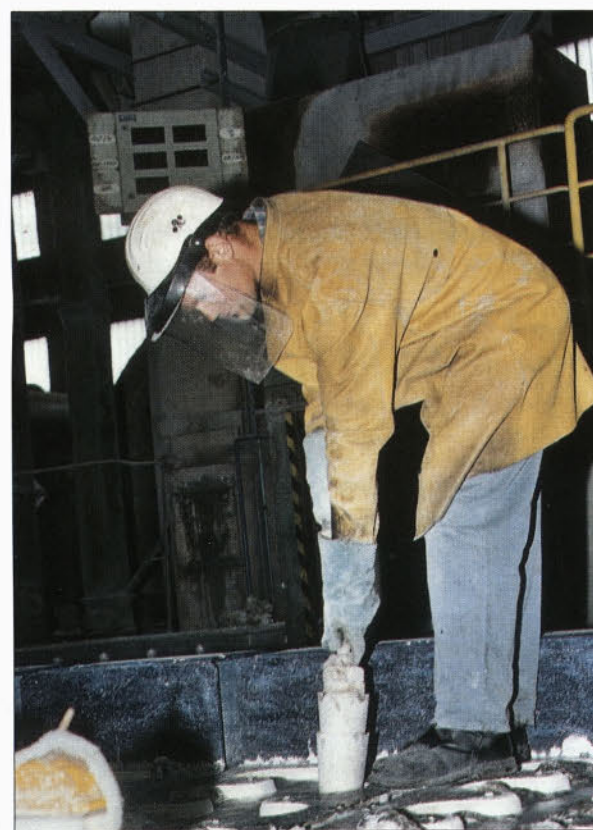
Znano je, da je neuporaba osebne varovalne opreme povezana s stopnjo strokovne izobrazbe. Delavci z nižjo ali poklicno izobrazbo opravljajo dela s povečano nevarnostjo za poškodbe in zdravstvene okvare in so jim tako tudi bolj izpostavljeni. Pri uporabi osebne varovalne opreme so nedosledni tudi novi delavci.

Ravno pri teh delavcih je izobraževanje za varno delo zelo pomembno. Delavec mora biti poučen o delovnih razmerah, nevarnostih pri delu, o varnostnih ukrepih in predpisih, o pravilni, dosledni in namenski uporabi osebne varovalne opreme.

Odgovorni vodja del (neposredno nadrejeni delavec) mora skrbeti, da delavci osebno varovalno opremo uporabljajo namensko, glede na tveganje pri delu, še posebej, kadar delavci zaradi vrste dela uporabljajo več vrst osebne varovalne opreme (plezalni čevlji ali čevlji z gamašami, kratke rokavice ali rokavice za uporabo pri visokih temperaturah).

Stroški za osebno varovalno opremo (OVO) po delavcu

leto	OVO	osebna higiena	osvežilne pijače	s k u p a j
1996	45.163	8.734	18.540	72.437
1997	31.091	7.119	13.354	51.564
1998	45.494	7.796	10.769	64.059
1999	46.277	8.447	12.208	66.932
2000	49.934	8.366	13.764	72.064
2001	62.626	9.372	24.248	96.246
(I-IX)2002	56.925	8.668	18.568	84.161



Stroški za osebno varovalno opremo

Iz priloženih tabel so razvidni stroški za osebno varstvo po DE/sluzbah. Stroški za osebno varstvo vključujejo poleg stroškov za osebno varovalno opremo tudi stroške za osebno higieno in stroške za osvežilne napitke.

Stroški se iz leta v leto zmanjšujejo predvsem zaradi boljše kvalitete in namenske uporabe.

Posledica novih tehnologij je zmanjšanje porabe osebne varovalne opreme, kar je naš cilj tudi v prihodnje.

Janez Šterbal

Očetovski dopust

Novost, ki se prične uporabljati 1.1.2003

S prvim januarjem 2002 se je začel uporabljati v novembru 2001 sprejet Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, ki je bil objavljen v uradnem listu RS št.97 dne 4.12.2001 in je prinesel veliko novosti.

Ena od pomembnejših novosti je očetovski dopust, katero vam bom podrobneje predstavila v nadaljevanju, spada pa med pravice starševskega dopusta.

V začetku naj vam na kratko predstavim vrste starševskega dopusta, kdo ima pravico do dopusta in koliko časa določen dopust traja.

1. **PORODNIŠKI DOPUST** je dopust, ki je namenjen pripravi na porod ter negi in varstvu otroka takoj po porodu, zato ga mati nastopi praviloma 28, lahko pa že 42 dni pred predvidenim datumom poroda. Do porodniškega dopusta ima torej pravico **mati** v trajanju **105 dni**.

Če na dan poroda še ni nastopila porodniškega dopusta, ga nastopi z dnem otrokovega rojstva.

Oče ali druga oseba lahko nastopi porodniški dopust, če mati umre, otroka zapusti ali če je mati nesposobna za delo.

2. **DOPUST ZA NEGO IN VARSTVO OTROKA** lahko uveljavlja eden od staršev, oba starša pod določenimi pogoji, pa tudi druga oseba.

Kateri od staršev in na kakšen način bosta izrabila dopust, se starša dogovorita **pisno z načrtom koriščenja porodniškega dopusta (obrazec)**, ki ga morata izročiti Centru za socialno delo mesec dni pred iztekom porodniškega dopusta.

Ta dopust traja **260 dni** neposredno po poteku porodniškega dopusta. V določenih primerih se dopust podaljša (npr. ob rojstvu dvojčkov, več hkrati živorojenih otrok, nedonošenčkov...).

3. **POSVOJITELJSKI DOPUST** lahko uveljavi posvojitelj oziroma oseba, ki ji je otrok zaupan v vzgojo in varstvo z namenom

posvojitve. Če za otroka, ki ga želijo posvojiti še ni bila izrabljena pravica do dopusta za nego in varstvo otroka, traja posvojiteljski dopust **150 dni** za otroka starega od 1 do 4 let in **120 dni** za otroka starega od 4 do 10 let.

4. Najpomembnejša novost starševskega dopusta je pravica do **OČETOVSKEGA DOPUSTA**, ki je bodo zelo veseli očetje. Skupaj z materjo otroka bosta, prve dneve otrokovega rojstva, lahko uživala ob prihodu novega člana v družino, se naučila nege in varstva otroka ter opazovala novosti v razvoju otroka.

Očetovski dopust je dopust, ki je namenjen le očetom in se ne more prenesti na drugo osebo.

Oče bo imel pravico do očetovskega dopusta v trajanju **90 koledarskih dni** (od 2005 dalje).

Najprej bo trajal očetovski dopust 15 koledarskih dni, kasneje pa se bo postopoma daljšal.

Od 1.1.2003 bo oče, ob rojstvu otroka, lahko izrabil **15 koledarskih dni** očetovskega dopusta.

Izrabiti ga bo moral v času porodniškega dopusta matere otroka (v prvih 105 dneh), v obliki polne odsotnosti z dela.

Oče nima te pravice, če koristi porodniški dopust.

Od 1.1.2004 se bo očetovski dopust podaljšal za **30 dni (15+30 = skupaj 45 dni)**.

Za 15 dni oče prejema denarno nadomestilo v višini povprečne plače zadnjih 12 mesecev, naslednjih 30 pa mu Republika Slovenija zagotavlja le plačilo prispevkov za socialno varstvo od minimalne plače.

Od 1.1.2005 se bo očetovski dopust podaljšal za **45 dni (15+30 = skupaj 90 dni)**.

Za 15 dni oče prejema denarno nadomestilo v višini povprečne plače zadnjih 12 mesecev, naslednjih 75 pa mu Republika Slovenija zagotavlja le plačilo prispevkov za socialno varstvo od minimalne plače.

Oče lahko izrabí očetovski dopust v trajanju 75 dni skupaj ali po posameznih dnevih. Očetovski dopust mora oče izrabiti do 8. leta starosti otroka.

Če se bo oče odločil, da izrabí očetovski dopust po dnevih, se

trajanje pravice določi v delovnih dnevih tako, da se upošteva 70% pripadajočih koledarskih dni.

Za 15 koledarskih dni očetovskega dopusta pripada očetu 11 delovnih dni.

Za 90 koledarskih dni pa 63 delovnih dni.

Evidenco o izrabi tega dela dopusta bosta morala voditi delodajalec in center za socialno delo.

Oče nima pravice do očetovskega dopusta :

1. če mati rodi mrtvega otroka,
2. če je očetu odvzeta roditeljska pravica oziroma so prepovedani stiki z otrokom skladno s posebnim zakonom,
3. če otrok živi pri materi ali pri drugi osebi ter oče ne varuje in ne neguje otroka.

Če pa je oče že izrabil očetovski dopust pred nastopom zgoraj naštetih razlogov za prenehanje pravic, mu pripada pravica v obsegu, kolikor ga je do prenehanja pravic že izrabil.

Kako in kje oče uveljavi pravico do očetovskega dopusta?

Pravico do očetovskega dopusta oče uveljavlja na obrazcu **S-1/2-vloga za uveljavitev očetovskega dopusta** 60 dni pred predvidenim datumom poroda matere, lahko pa tudi 30 dni pred predvidenim datumom nastopa očetovskega dopusta pri krajevno pristojnem Centru za socialno delo.

K vlogi mora priložiti potrdilo delodajalca na obrazcu **Priloga št. S-2 – potrdilo delodajalca** s katerim delodajalec potrjuje, da je seznanjen s predvidenim datumom nastopa očetovskega dopusta in izjavo na obrazcu **Priloga št. S-8 – izjava o varstvu otroka**, iz katere je razvidno, da neguje in varuje otroka.

Bodoči očetje, ko boste uveljavljali očetovski dopust, dvignite navedene obrazce na Centru za socialno delo. S **Prilogo št. S-2 – potrdilo delodajalca** pridite v kadrovsko službo (k Jožici TUMPEJ, v III.nadstropje upravne zgradbe-soba št. 304). Obrazec vam bomo potrdili in s tem nas boste seznanili z datumom in načinom koriščenja pravice.

Podrobnejše informacije in navodila dobite na Centrih za socialno delo.

Jožica TUMPEJ

Minili so časi, ko smo v naši menzi, kakor ji pravimo še danes, naročili kosilo in pijačo ter s prijatelji vrgli karte. Sloves delavske menze se je je držal še dolgo in nič slabega ni v tem. Poudariti pa je treba, da je Vital v zadnjih letih postal prepoznaven po svojih vrhunskih storitvah. Priprava malice je še vedno osnovna dejavnost, njihova izvirnost in kvaliteta pa izstopata na drugih področjih, ki jih delajo prepoznavne v slovenskem prostoru. Najdemo jih na raznih otvoritvah, prireditvah, sprejemih, zasebnih svečanostih in zaupano jim je bilo tudi protokolarno kosilo na državni ravni. Torej ni presenečenje, da so se na gostinsko turističnem zboru v Čatežu znašli med tistimi, ki jim je GZ Slovenije podelila najvišje priznanje. Direktorica Vitala **Antonija Krajnc** je dobila zlato plaketo za razvoj kakovostne gostinske ponudbe, kuhar **Gregor Brodnjak** pa priznaje s srebrno medaljo.

V Čatežu se je zbralo vse, kar v gostinstvu nekaj pomeni, zato so bili občutki gospe Antonije Krajnc ob podelitvi priznanj toliko bolj prijetni, saj je bila v družbi predstavnikov vrhunskih restavracij, in tudi zato, ker je bil med dobitniki njen sodelavec kuhar Gregor Brodnjak, ki je dobil srebrno priznanje za pripravo dietnega obroka.

"Priznanje Gospodarske zbornice je gotovo potrditev, da smo na pravi poti. To je namreč najvišje priznanje v tej stroki. Ni ga mogoče kupiti ali kako drugače pridobiti. Odločujoče je znanje in kvaliteta. Za to smo si prizadevali vsa leta, si nabrali veliko znanja in veseli nas, da to lahko pokažemo drugim," je bila jasna Antonija Krajnc.

Vital je nekoliko odmaknjen, sam zase v naselju, kjer se ne godi veliko, zato mora za svojo prepoznavnost in prodor navzven narediti veliko več, kot nekdo, ki ima lokacijo v živahnem mestnem središču. Pomembno je tudi, kako sodelujejo občani in občina, sva ugotavljali v pogovoru. "Žal moram povedati, da smo v svojih prizadevanjih osamljeni. Brez Taluma nas gotovo ne bi bilo več. To je dejstvo. Daje nam varnost, občutek razumevanja in zelo korekten odnos med materjo in hčerjo. Veseli

Vital

Rezultat skupnega dela

Zlata plaketa direktorici, priznanje s srebrno medaljo kuharju

nas, da smo lahko prisotni na igrišču za golf. Tam se uveljavljamo z najbolj zahtevnimi jedmi in se še vedno vsak dan znova učimo. In to zelo hitro. Pomembno je, da smo ustvarjalni, inovativni, da imamo vedno kaj novega, kajti isti gostje se vračajo. Zato nismo le dobri, ampak moramo biti najboljši", je poudarila direktorica.

Imajo še veliko načrtov. Njihov pogled v naprej je optimističen. Vsako leto znova sedejo skupaj in vsak predstavi svojo vizijo. Med prvimi v Sloveniji so pridobili certifikat kakovosti. "Dejansko smo opravili briljantno delo, zato lahko pohvalim sodelavko Rozalijo Knavs, ki veliko dela na sistemih kakovosti in spodbuja celotno ekipo. Tudi to priznanje, ki sem ga dobila jaz, je rezultat skupnega dela in rezultat naših prizadevanj v skupini. Toda ISO ni za vekomaj. Naloži ti ogromno obveznosti in stalno ga je potrebno nadgrajevati, zato se zdaj že pripravljamo za pridobitev čisto novega gostinskega sistema, ki ureja poslovanje z živili.

Veselim se uspehov Taluma, saj ob njem vidimo tudi sebe. Seveda pa želimo z našo ponudbo v čim širšo okolico. V prihodnje gradimo na razvoju kateringa. To pomeni turistično ponudbo na domu, v domačem okolju, v poslovnih prostorih... Predvidevamo, da bo vsako leto več ljudi, ki bodo ob različnih dogodkih svoje izbrane prijatelje vabili na dom, k bazenu, na vikend in s pripravo in postrežbo ne bodo obremenjevali sebe in družine, ampak bodo vse to naročili. Povedali bodo svoje želje in mi bomo pripravili ves scenarij od barvne kombinacije do kvali-

tete in izbora jedi, pa tudi zabave, če bodo to želeli. To se sicer že dogaja, vendar bolj sramežljivo. Mi pa smo pripravljeni."

Še bolj kot doslej se bodo posvetili pripravi dietne prehrane, ki jo imenujejo varovalna prehrana in je povezana z alternativnimi oblikami prehrane. Gospa Antonija Krajnc je prepričana, da je tradicionalna slovenska kuhinja s starimi recepti pravo bogastvo iz katerega je potrebno črpati in ga ponuditi sodobnemu človeku. Z neverjetnim občutkom in pravo mero zna uporabiti tudi darove narave in jih vključiti v gostinsko ponudbo. Prav to pa je tudi predmet zlate plakete: razvoj gostinstva na širšem območju, prijaznost do ljudi, odnos do sodelavcev in način komuniciranja, motiviranja, skrb do okolja...

Želja in idej imajo še veliko. Poslušajo po predpisih, ker tako tudi morajo in to ni preprosto. Delo zahteva veliko angažiranja, ampak zaradi visokih stroškov zaposlenih, materiala, osnovnih sredstev in še kaj, jim ostane malo čistega dobička, zato si želijo, da bi bilo njihovo delo bolj spoštovano.

Gregor Brodnjak je eden mlajših sodelavcev Vitala, kuhar z izkušnjami tudi iz tujine, ki se je prav tam začel zavedati umetnosti kulinarike. Za tekmovanje ga je spodbudila tudi direktorica. Pripravil je dietni obrok, ki ga je imenoval dar jeseni. Med več kot štiri sto udeleženci je prejel srebrno medaljo, kar je za sodelovanje prvič lep uspeh. "Zadovoljen sem, da imam v Vitalu možnost preizkusiti veliko novega. Kuhati le klasiko in po naročilu bi bilo preveč dolgočasno. Tudi v kulinariki mora slediti trendom," je povedal Gregor, ki se mu že porajajo ideje za nove priložnosti.

Vera Peklar

Obisk v vrtcu

Z gibanjem do zdravega življenja

Tistega dne, ko je bilo zunaj najbolj sivo in neprijetno, sem se odpravila na obisk vrtca v Kidričevem. Bilo je sredi dopoldneva. Mir na hodniku in živžav za vrati je napovedoval, da so skupine prijetno zaposlene. Moja naloga je bila vrniti risbice in narediti posnetek otrok, ki so sodelovali v Talumovi akciji Rišemo in pišemo o zdravju. Kajti otroci iz vrtca v Kidričevem že vedo, da je zdravje sreča, ki jo je potrebno negovati. Čeprav majhni, že sodelujejo v republiškem projektu Zdrav vrtec. O tem sem se pogovarjala z ravnateljico Nežiko Šešo.



“V našem vrtcu se trudimo, da že najmlajše navajamo na zdrav način življenja. Že 99. leta smo se vključili v projekt Zdrav vrtec. Velik poudarek smo dali prostorom, ambientu in seveda zdravemu načinu prehranjevanja, saj je to zelo pomembno za razvoj otroka v rani mladosti.

Pred dvema letoma smo se vključili tudi v projekt za nego zob in že otroke od dveh let dalje navajamo na nego in higieno ustne votline. S tako majhnimi je potrebno individualno delo, malo večji pa to z veseljem opravljajo sami, seveda pod nadzorom. Moram poudariti, da smo pri tem projektu zelo uspešni.

Pripravljamo temelje za nadaljnji razvoj otrok. Prav gotovo jim nekaj ostane, da bo njihovo življenje teklo čimbolj zdravo in uspešno.

V letu 2000 smo se vključili v mednarodni klub Z gibanjem do zdravega življenja, kjer so nekoliko drugačne

metode in oblike dela in mnogo bolj dostopna telovadba v skupini. Za to sodelovanje smo dobili tudi certifikat in ponosni smo nanj. Za večje otroke organiziramo tudi zimovanje in plavalni tečaj med poletjem. Starše redno obveščamo o vseh novostih. Ob zaključni prireditvi smo jim pokazali vse oblike gibanja iz kluba in bili so zadovoljni.

Do raznolikosti, ki smo jo vpeljali, so bili nekateri starši nekoliko skeptični. Otroci so veliko bolj prilagodljivi. Recimo prehrana po starih receptih. Navajamo jih jesti hrano, ki je starši doma ne pripravljajo, ali le redko. Močnik, razne kaše in enolončnice zelo radi jedo.

Moja vizija je vedno delati kvalitetno, da bodo zadovoljni otroci in starši, in tudi tako, da bomo prepoznavni

navzven. Na tem veliko delamo. Poznajo nas marsikje, tudi na pristojnem ministrstvu. Začeli smo s sodelovanjem v projektu Vrtci izven meja, ker nas je zanimalo, kako delajo drugje in kako se lahko ta praksa, seveda z dovoljenjem ministrstva in zavoda za šolstvo, prenese tudi k nam. Sodelujemo z vrtci na Hrvaškem, Švedskem, Estoniji in Italiji. Izmenjujemo likovne izdelke, video posnetke raznih iger, poslušamo govor, spoznavamo njihovo okolje in podobno.

Delo je zelo pestro. Živimo in delamo skupaj in ves kolektiv je prežet s tem, da smo dobri, čim boljši. Sama brez pomoči sodelavk tega ne bi zmogla” je povedala gospa ravnateljica.

Vera Peklarič

ZDRAVOTALUM
Aktivnosti za zdravje

Kolesarjenje – 19.10.02

Udeležencev ni bilo veliko. Najbrž zaradi hladnega vremena in dokaj rane ure štarta za ta čas. Tudi vreme je nekoliko ponagajalo, saj je večji del noči deževalo. Toda dan je bil lep in bližje cilju smo bili, več je bilo sonca in dobre volje.

Vsi udeleženci so kolesarili na daljši in zahtevnejši progi, ki je bila dolga 60 kilometrov. Pot je vodila v smeri Podlehnik, skozi Žetale, do Rogatca, nato pa skozi Stoperce, Majšperk in Lovrenc na Dravskem polju nazaj v Kidričevo. M. K.



Pohod - 26.10.02

Hoja je ena zelo priporočljivih aktivnosti, ki krepijo zdravje. Če se to godi čez mehke haloške poti, toliko bolj. Skupina udeležencev iz Taluma si je v okviru akcije Zdravo Talum izbrala pot od Dolene ob potoku Peklača do cerkvice na Janški vrh, po grebenu zahodnega dela Halož do stare šole v Narapljah, se vzpela na Jelovice in zopet spustila v dolino, kjer jih je na Polucah počakal avtobus.



Zlata kolajna za Pihalni orkester Talum

Po uspelem gostovanju maja letos je bil Pihalni orkester TALUM v začetku oktobra povabljen na mednarodni festival pihalnih orkestrrov, ki je bil 5. oktobra 2002 v mestu Mor na severu Madžarske. Tekmovanja se je udeležilo 11 orkestrrov, ki so prišli iz Nemčije, južne Tirolske, Italije, Češke, Estonije, Romunije in Slovenije ter štirje orkestri iz Madžarske. V velikem avditoriju nove športne in večnamenske dvorane in pred okrog tri tisoč gledalci je vsak orkester odigral po tri tekmovalne skladbe, ki jih je ocenjevala petčlanska mednarodna komisija vrhunskih glasbenih strokovnjakov. Samo trije pihalni orkestri so po točkovnem sistemu dobili oceno za zlato kolajno in med njimi je bil naš Pihalni orkester TALUM pod vodstvom dirigenta prof. Štefana Garkova. Gotovo je dirigent s svojo vztrajnostjo in strokovnim znanjem eden od prvih zaslužnih za tako veliko priznanje. Res pa je, da smo vsi godbeniki, predvsem pa mladi, ki v večini tvorijo naš orkester, prispevali svoj delež k temu uspehu.

Ob tej priložnosti naj opišem nekaj vtisov s tokratnega tridnevnega gostovanja. Na pot smo krenili 4. oktobra zjutraj. Pospremil nas je, kot običajno, naš redni vodič po Madžarski, upokojeni član kolektiva TALUM, gospod Imre Varju. Že na avtobusu nam je povedal, da smo namenjeni v precej večje mesto, kot je Ptuj in sicer v severni del države, v mesto Mor, ki leži približno 50 km

pred slovaško mejo. Po večerji smo se popeljali 8 km izven mesta, kjer so nas v lepem vinorodnem okolju že čakali prijazni gostitelji, ki so nam nudili prenočišča pri različnih družinah. Nekateri so domačini odpeljali do svojih vikend hišic, nam izročili ključke in dali na razpolago vse, kar je v hišici, tako da smo se vsi te dni res prijetno počutili. Sporazumevali smo se v nemškem jeziku, saj v tej pokrajini v glavnem vsi govorijo tudi nemški jezik.

Drugi dan je bil bolj naporen. Po kosilu smo že imeli samostojni koncert na velikem odru pod šotorom, ki so ga v mestu Mor postavili v parku, kjer je istočasno potekal tudi festival vina. Veliko stojnic s pokušnjo vina, veliko stojnic z dobrotami na žaru in veliko stojnic z raznovrstnim blagom, predvsem pa veliko obiskovalcev. Tega dne smo vsi orkestri izvajali samostojne koncerte. Naš pihalni orkester je bil deležen velikega navdušenja med množico poslušalcev. Pozno popoldan je bil skupni nastop vseh 11 orkestrrov (okrog 450 godbenikov), na katerem smo odigrali tri skladbe. Zatem je sledila povorka orkestrrov po ulicah mesta, na kateri je vsaka godba korakala na primerni razdalji in igrala svoje koračnice. To je bilo zelo naporno, saj je bila pot dolga kilometer in pol do velike dvorane, kjer je bil tekmovalni del festivala. Tukaj smo lahko člani orkestrrov poslušali drug drugega. Po zadnjem izvajalcu smo

nestrpno pričakovali rezultate. Dočakali smo jih šele sredi noči. Prijeten občutek in burni aplavz, ko je predsednik žirije okrog vratu položil zlato kolajno našemu dirigentu prof. Štefanu Garkovu.

S kakšnimi orkestri smo se kosali? Reči moram, da so bili vsi zelo dobri, nekateri manjši po številu, nekateri tudi večji. Domači orkester mesta Mor je štel preko sto godbenikov in izvrstni izvajalci živahnih skladb so bili gotovo med najboljšimi. Po krajšem proslavljanju ob prejemu zlate medalje je sledil počitek, ki je bil prekratek, saj nas je tretji dan že čakalo občinstvo velikega industrijskega naselja, kjer smo izvedli promenadni koncert na prostem. Tudi tukaj lep aplavz poslušalcev in prijetni občutki.

To je bilo nekaj vtisov, ki nam bodo ostali v lepem spominu, zato želimo, da jih spoznajo tudi člani družbe TALUM.

Za konec še moj občutek, gotovo pa tudi občutek slehernega našega godbenika. Lepo je biti član uspešnega orkestra. Lepo je tudi, ko vidiš in občutiš, da naš pihalni orkester moralno in materialno podpira uspešen kolektiv in njegov predsednik uprave, mag. Danilo Toplek. Hvala za pomoč in podporo.

Ob prazniku TALUM-a tudi naše čestitke vsem članom kolektiva, želimo vam veliko delovnih in poslovnih uspehov tudi v bodoče.

Ivan Ogrinc st.



Razstava fotografij

Pisali smo že o likovni koloniji, ki je potekala v septembru tega leta in je bila tokrat v celoti posvečena fotografom. Dela, ki so nastala, so razstavljeni v Miheličevi galeriji na Ptuj. Otvoritev razstave je bila 30. oktobra. Žal se je otvoritve, kljub obvestilu v Novicah in nekaterim osebnim vabilom, udeležilo malo sodelavcev iz Taluma. Kljub temu je prišlo veliko obiskovalcev. Program je izvajal Lado Jakša, fotograf in glasbenik, ki nam je predstavil svoj pogled na Ptuj, ki temelji predvsem na pogledu skozi fotografski aparat. Fotografije, ki so se pojavljale na



platnu vizualizirajo Ptuj na način, kot ga mi, navadni smrtniki, ne znamo in ne

zmoremo videti. Multivizijsko predstavitev je dopolnil s posebej za to napisano

avtorsko glasbo, ki jo je seveda napisal sam in jo tudi sam izvajal na klarinetu, saksofonu in sintisajzerju.

Po mnenju večine obiskovalcev, avtorjev fotografij in strokovnjakov je razstava odlično postavljena. Nekateri celo menijo, da bi jo morali pokazati še kje drugje.

Talumova zbirka umetnin bo z deli enajstih avtorjev spet bogatejša.

Naj povem še to, da je naš nekdanji sodelavec, mojster fotografije Stojan Kerbler na otvoritvi razstave prejel Puharjevo nagrado za fotografijo, ki mu jo je podelila Fotografska zveza Slovenije.

Razstava je bila odprta do 19. novembra 2002.

Darko Frelinc